

### PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ha disciplinato, per la prima volta nella contrattazione collettiva, l'istituto del lavoro da remoto. La Camera di commercio, in attuazione del suddetto CCNL, ha definito i criteri per l'accesso previo confronto con la parte sindacale e ha adottato con Determina del Segretario Generale n. 470 del 24/08/2023 il relativo Regolamento che è stato recepito all'interno del Disciplinare del personale. Per il biennio compreso tra l'1/1/2025 e il 31/12/2026 la prestazione lavorativa in oggetto coinvolge circa il 47% del personale che ha aderito su base volontaria sottoscrivendo apposito accordo.

Il lavoro da remoto costituisce uno strumento gestionale che deve assicurare:

- 1) elevati standard di servizio all'utenza;
- 2) coerenza con le attività dell'ufficio di appartenenza e con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- 3) adeguata rotazione del personale, assicurando comunque la prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione lavorativa in presenza;
- 4) il mantenimento, dopo la verifica dell'idoneità del luogo ove viene prestata l'attività lavorativa, dell'adeguatezza della stessa.

A distanza di oltre un anno dal recepimento del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, è possibile tracciare un bilancio dell'istituto, che va declinato sulla base delle caratteristiche funzionali e dimensionali del contesto lavorativo. Esso presuppone l'individuazione di attività e servizi effettivamente remotizzabili e la disponibilità di risorse informatiche e tecnologiche adeguate. Da questo punto di vista la Camera di commercio ha dotato tutto il personale di un pc portatile assegnato in comodato d'uso che comprende anche la possibilità di utilizzare il telefono virtuale. I dipendenti utilizzano il laptop fornito in comodato d'uso configurato per l'accesso al Virtual Desktop Interface (VDI). Si tratta di una tecnologia che consente l'accesso al proprio desktop virtuale da remoto in un ambiente di lavoro del tutto uguale a quello dell'ufficio non risentendo della differenza di luogo o posizione. L'accesso ai sistemi applicativi è assicurato anche in caso di criticità che potrebbero interessare le sedi locali non mettendo a rischio la continuità operativa. La sicurezza è presidiata attraverso un sistema che prevede la conservazione dei dati sui server

centrali di Infocamere e non sui pc portatili riducendo al minimo i rischi delle macchine. Come ulteriore presidio per scongiurare eventi rischiosi o attacchi si rimanda alla descrizione delle soluzioni di mitigazione del rischio informatico descritto nella sezione del valore pubblico. Gli aggiornamenti, infine, insieme alle patch di sicurezza e alle configurazioni sono gestite anch'esse a livello centrale e le dotazioni informatiche sono dotate di antivirus e anti malware in cloud e la cifratura del disco fisso è realizzata con BitLocker

Un altro aspetto sul quale viene riposta particolare attenzione è la rilevanza del lavoro remotizzato a livello di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. Da questo punto di vista va considerato all'interno delle diverse soluzioni messe in campo per il work life balance. Pur nelle intrinseche differenze, la possibilità di opzione tra tre diverse articolazioni di orario settimanale, la puntuale attuazione della normativa in tema di congedi parentali e permessi per l'assistenza di familiari con difficoltà rispondono ai bisogni di bilanciamento tra la sfera lavorativa e la sfera personale. Da ciò consegue la scelta di prevedere la stipulazione di accordi di lavoro da remoto con durata biennale e di monitorare costantemente l'impatto dell'attuazione dell'istituto sugli uffici interessati.



La modalità di attuazione del lavoro da remoto ha tenuto conto della normativa vigente, delle esigenze dell'Ente e dell'indirizzo fornito dagli organi di indirizzo politico, individuando – in accordo con i Sindacati – criteri di preferenza nella concessione dell'istituto per contemperare le ricadute sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale (work life balance). Per il personale ammesso al lavoro da remoto è stato organizzato

un sopralluogo con il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), finalizzato a verificare l' idoneità della postazione lavorativa dei dipendenti garantendone il benessere lavorativo anche in ambiente familiare.

## FORMAZIONE

L'attività formativa a favore del personale dipendente rappresenta uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane poiché consente di potenziare il patrimonio professionale presente nell'Ente e, al contempo, di far crescere la consapevolezza e acquisire una conoscenza più ampia, con una conseguente importante valenza motivazionale, che genera ricadute positive anche in termini di performance organizzativa. Lo sviluppo delle competenze e delle capacità costituiscono una dimensione fondamentale sia per la creazione di valore pubblico sia per accompagnare il processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione e permette ai dipendenti di affrontare con efficacia crescente il continuo processo di innovazione che l'Ente mette in atto per migliorare il livello di efficienza dei servizi e per contribuire al buon funzionamento del sistema economico locale e allo sviluppo del territorio.

Nel corso del 2024 si è intensificata l'organizzazione di incontri rivolti a tutto il personale per consolidare le competenze su temi comuni quali la privacy, la trasparenza, la prevenzione della corruzione, la comunicazione e favorire la diffusione del "sapere aziendale" attraverso la presentazione dei servizi offerti in un ambiente meno formale e maggiormente partecipativo.

Nel corso del primo semestre dell'anno si è concluso il percorso sul benessere del personale intrapreso nel 2023 sotto la guida di un qualificato psicologo del lavoro e delle organizzazioni: alla "ricerca-azione" hanno fatto seguito alcuni incontri per i responsabili e i funzionari titolari di Elevata Qualificazione focalizzati sulle dinamiche del cambiamento organizzativo che ha interessato la realtà camerale nell'ultimo triennio. L'ultima tappa ha previsto l'intervento di supporto sulle sedi di Alba e Cuneo, di psychological coaching, individuale e di gruppo, per una gestione del team di lavoro che sia sempre più produttivo, efficace ed empowered, capace cioè di liberare il potenziale personale e professionale di ciascun componente e del team.

Nell'ambito del pluriennale percorso che ha visto la Camera di commercio impegnata nel definire una nuova strategia di comunicazione aderente al suo rinnovato posizionamento quale istituzione aperta, innovativa e vicina ai bisogni delle imprese, il focus formativo è stato posto a favore degli uffici maggiormente interessati dalla diffusione di informazioni e notizie quali l'Urp e il Pid su tematiche innovative come gli strumenti dell'AI per il digital marketing, LinkedIn, la costruzione di presentazioni efficaci. Parallelamente è stato realizzato un training specifico sul "public speaking" per il personale coinvolto nella realizzazione di eventi e iniziative.