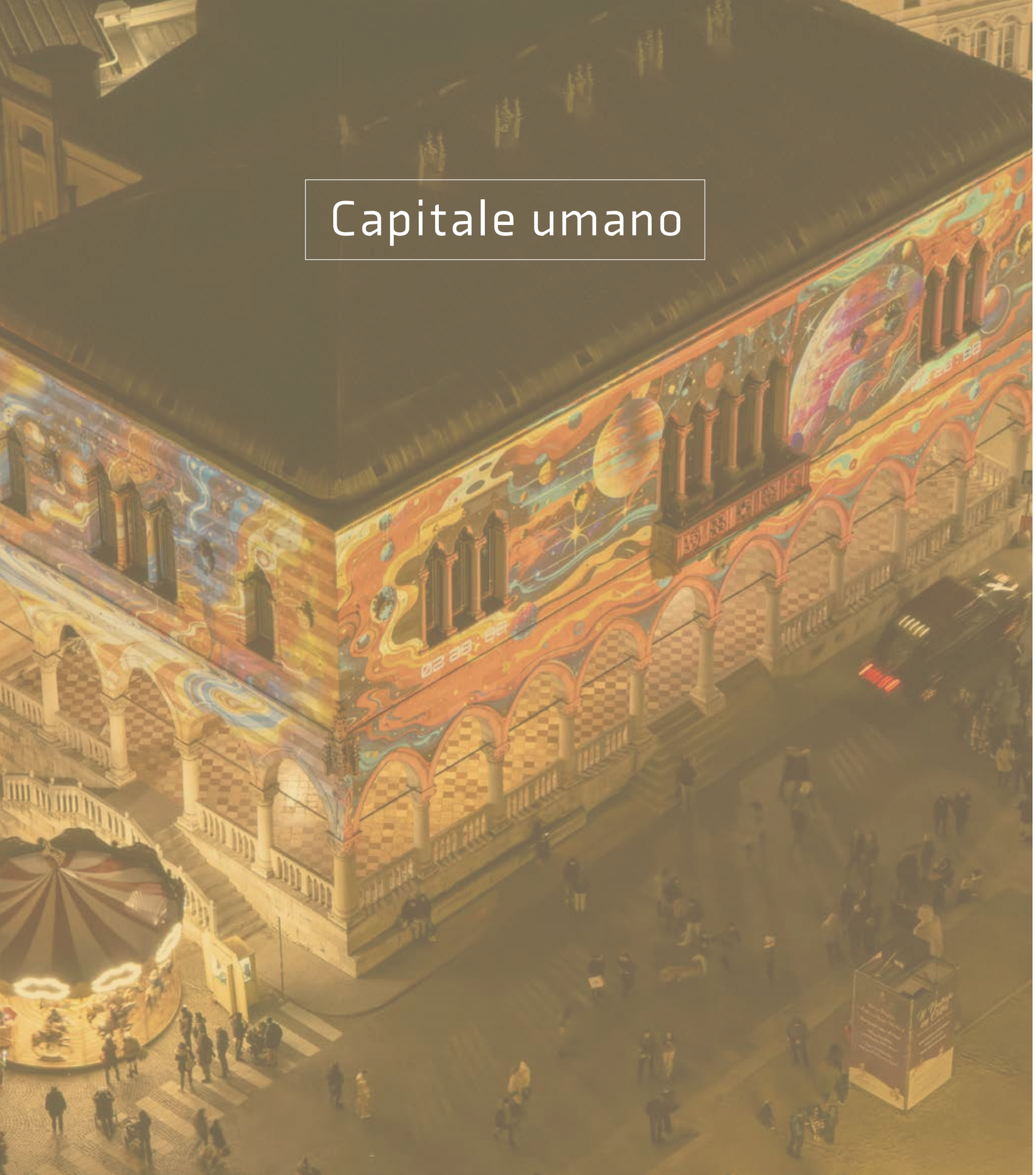
UDINE

Bilancio di Sostenibilità

2024

Udine che cambia



Capitale umano

Capitale umano

Il capitale umano rappresenta le competenze, le capacità, l'esperienza e la motivazione delle persone all'interno di un'organizzazione. In questa sezione vengono illustrati i principali dati relativi alla struttura organizzativa del Comune di Udine, tra cui la composizione del personale e le attività formative promosse nel corso dell'anno. L'attenzione alla crescita professionale, all'aggiornamento delle competenze e al benessere dei dipendenti riflette la volontà dell'Amministrazione di investire sul proprio patrimonio umano.
Accanto a queste azioni rivolte al personale comunale, vengono descritte anche iniziative più ampie rivolte ai lavoratori del territorio.

Gestione responsabile ed etica dei dipendenti comunali

Le risorse umane del Comune di Udine

Nel complesso l'organico del Comune di Udine, si conferma come una struttura stabile, orientata verso contratti di lunga durata e a tempo pieno, con un parziale riequilibrio di genere e la persistenza di dinamiche legate alla conciliazione vita-lavoro.

Nel 2024 le risorse umane del Comune di Udine sono aumentate, passando da 767 a 781 dipendenti. La crescita ha riguardato principalmente il personale maschile (da 269 a 296), mentre le dipendenti donne sono leggermente diminuite (da 498 a 485): la componente maschile sale al 38%, quella femminile scende al 62%.

Di seguito si riportano le tabelle in accordo con lo Standard per l'indicatore GRI 2-7[1]:

GRI 2-7 "Dipendenti"	2023	2024
Uomini	269	296
Donne	498	485
Totale dipendenti	**767**	**781**
% Dipendenti uomini	35,1%	38%
% Dipendenti donne	64,9%	62%

GRI 2-7 "Dipendenti"	2023			2024		
	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dipendenti a tempo indeterminato	264	479	**743**	291	474	**765**
Dipendenti a tempo determinato	5	19	**24**	5	11	**16**
% Dipendenti a tempo indeterminato	36%	64%	**100%**	38%	62%	**100%**
% Dipendenti a tempo determinato	21%	79%	**100%**	31%	69%	**100%**

GRI 2-7 "Dipendenti"	2023			2024		
	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dipendenti a tempo pieno	262	416	**678**	289	409	**698**
Dipendenti a tempo parziale	7	82	**89**	7	76	**83**
% Dipendenti a tempo pieno	39%	61%	**100%**	41%	59%	**100%**
% Dipendenti a tempo parziale	8%	92%	**100%**	8%	92%	**100%**

1 I dati fanno riferimento a valori di organico al 31/12.

Salute e Sicurezza

Il **Servizio di Prevenzione e Protezione** (SPP) del Comune di Udine svolge un ruolo fondamentale nella promozione della cultura della sicurezza all'interno dell'Ente, attraverso l'organizzazione e il coordinamento di percorsi formativi rivolti a tutto il personale. Tali iniziative interessano non solo l'organico comunale, ma anche soggetti esterni che collaborano con l'Amministrazione a vario titolo, quali tirocinanti, personale somministrato e addetti ai cantieri di lavoro.

La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è erogata nel rispetto delle disposizioni normative previste dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e dell'Accordo Stato-Regioni vigente in tema di formazione obbligatoria. I corsi, completamente gratuiti per i partecipanti e svolti esclusivamente durante l'orario di servizio, sono progettati per garantire l'acquisizione di conoscenze e competenze fondamentali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute negli ambienti lavorativi. A conclusione dei percorsi formativi, viene effettuata una verifica dell'apprendimento tramite test strutturati a risposta multipla, con soglia minima di superamento, in conformità agli standard normativi.
La formazione di base, destinata a tutte le persone lavoratrici, è erogata direttamente dal personale interno del SPP, mentre i moduli specialistici sono affidati a operatori economici accreditati, dotati delle competenze tecniche e didattiche necessarie per garantire l'efficacia dell'intervento formativo.
Nel corso del 2024, il Comune di Udine ha attivato una pluralità di corsi, con l'obiettivo di rispondere in modo puntuale ai diversi profili di rischio e alle esigenze operative dell'organizzazione.
Per una maggiore chiarezza nel computo complessivo degli eventi infortunistici sono inclusi anche gli infortuni in itinere, ossia quelli occorsi al personale dipendente durante il tragitto casa-lavoro-casa effettuato.
Di seguito riportiamo la rendicontazione del numero di infortuni avvenuti nel biennio di rendicontazione, in accordo con le richieste dello Standard GRI:

GRI 403-9 "Infortuni sul lavoro"		
Numero di incidenti	**2023**	**2024**
Di cui totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Di cui infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	1
Di cui infortuni sul lavoro (escludendo i decessi e i gravi)	13	12
Di cui infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro) solo se organizzato dal datore di lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	**13**	**13**

Dati temporali		
Ore	**2023**	**2024**
Ore lavorate	1.055.593	1.040.663
Moltiplicatore per il calcolo	1.000.000	1.000.000
Tasso	**2023**	**2024**
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	1
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili[2]	12	12

2 Rispetto al periodo precedente si registra un decremento del numero di infortuni sul lavoro registrabili (nel 2022 pari a 14)

Lo sviluppo delle competenze

Nel 2024 si è registrato un significativo **incremento delle ore medie di formazione** per dipendente rispetto al 2023. L'aumento riguarda tutti i livelli professionali, con un raddoppio delle ore medie per i livelli A e B (da 6,3 a 18,0 e da 9,8 a 21,9 rispettivamente) e incrementi rilevanti anche nei livelli C e D.
Di seguito si riporta la tabella riepilogativa rendicontata sulla base dell'indicatore GRI:

GRI 404-1 "Ore medie di formazione"

	2023			2024		
	Uomo	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**
Dirigenti	32,1	57,6	**45,7**	31,9	40,1	**35,7**
Livello D	28,6	36,1	**33,9**	41,7	42,5	**42,3**
Livello C	32,6	26,2	**28,5**	39,9	46,0	**42,5**
Livello B	7,7	11,0	**9,8**	30,3	16,6	**21,9**
Livello A	5,6	6,9	**6,3**	20,9	14,9	**18,0**

La diversità all'interno dell'organico comunale

Parallelamente, l'Amministrazione comunale ha avviato nel 2024 un **progetto di monitoraggio del clima e del benessere organizzativo interno**, articolato attraverso strumenti di rilevazione anonima rivolti al personale. I risultati costituiranno la base per indirizzare azioni mirate. Si è conclusa, una **mappatura delle competenze trasversali dei dipendenti**, nella consapevolezza che la valorizzazione delle capacità individuali rappresenti un fattore strategico per migliorare l'ambiente lavorativo.
Di seguito si riporta una tabella riepilogativa di quanto descritto e in accordo con le richieste degli indicatori dello Standard GRI:

GRI 405 – 1 "Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti"[3]

	2023			2024		
	Uomo	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**
Dirigenti			**15**			**15**
Sotto i 30 anni di età	0	0	**0**	0	0	**0**
Tra i 30 e 50 anni di età	1	3	**4**	2	2	**4**
Sopra i 50 anni di età	6	5	**11**	6	5	**11**
Dipendenti - categoria D			**251**			**267**
Sotto i 30 anni di età	3	9	**12**	2	10	**12**
Tra i 30 e 50 anni di età	29	94	**123**	37	89	**126**
Sopra i 50 anni di età	42	74	**116**	46	83	**129**
Dipendenti - categoria C			**312**			**325**
Sotto i 30 anni di età	13	9	**22**	21	7	**28**
Tra i 30 e 50 anni di età	50	83	**133**	59	76	**135**
Sopra i 50 anni di età	50	107	**157**	110	52	**162**
Dipendenti - categoria B			**158**			**145**
Sotto i 30 anni di età	0	2	**2**	0	1	**1**
Tra i 30 e 50 anni di età	14	10	**24**	12	7	**19**
Sopra i 50 anni di età	45	87	**132**	44	81	**125**
Dipendenti - categoria A			**31**			**29**
Sotto i 30 anni di età	0	1	**1**	0	1	**1**
Tra i 30 e 50 anni di età	3	0	**3**	3	0	**3**
Sopra i 50 anni di età	13	14	**27**	12	13	**25**

3 I dati fanno riferimento a valori di organico al 31/12.

Relativamente ai **dipendenti appartenenti alle categorie protette**, il numero complessivo passa da 43 nel 2023 a 37 nel 2024. La maggior parte delle persone appartenenti a queste categorie ha un'età superiore ai 50 anni (26 unità nel 2024), mentre resta limitata la presenza nelle fasce più giovani.

GRI 405 – 1 "Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti"

	2023			2024		
	Uomo	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**
Sotto i 30 anni di età	0	1	**1**	1	1	**2**
Tra i 30 e 50 anni di età	6	6	**12**	6	3	**9**
Sopra i 50 anni di età	12	18	**30**	10	16	**26**
Totale dipendenti appartenenti alle categorie protette			**43**			**37**

Il **Comune di Udine garantisce trasparenza e monitoraggio delle caratteristiche demografiche degli organi politici**, con l'obiettivo di assicurare una rappresentanza inclusiva e intergenerazionale. La Giunta, nominata dal Sindaco, è composta da 5 assessore e 5 assessori. La tabella che segue è rappresentativa della composizione di Giunta e Consiglio Comunale.

GRI 405 – "Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti"[4]

	2023		2024	
	Uomo	**Donna**	**Uomo**	**Donna**
Sotto i 30 anni di età	3	2	2	2
Tra i 30 e 50 anni di età	9	6	9	6
Sopra i 50 anni di età	17	7	18	8
Totale per genere	**29**	**15**	**29**	**16**
Totale complessivo	**44**		**45**	

In ottemperanza a quanto previsto dall'indicatore "406-1Episodi di discriminazione e misure correttive adottate" dello Standard GRI, si attesta che nel corso del biennio 2023–2024 oggetto del presente bilancio **non sono stati rilevati episodi di discriminazione nei confronti del personale o di altri soggetti che operano, a vario titolo, con l'Amministrazione comunale.**

4 I dati fanno riferimento a valori di organico al 31/12.

Iniziative per le persone lavoratrici

Il punto di ascolto Antimobbing

Nel corso del 2024, il **Punto di Ascolto Antimobbing**, finanziato dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, ha proseguito la propria attività a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in situazione di disagio.

Nel 2024 si è registrato un **aumento del 22% delle richieste**, con **209 utenti complessivi**, impiegati per il 67% nel settore privato,rispetto ai 171 del 2023. Il dato si inserisce in un trend di crescita già avviato: nel 2023 si era infatti registrato un incremento del 13% rispetto all'anno precedente. L'utenza continua a essere composta prevalentemente da donne (74%, in aumento rispetto al 69% del 2023), con una significativa presenza nella fascia over 50, che da sola rappresenta il 50% del totale.

I progetti formativi per il personale

Nel corso dell'anno sono stati realizzati numerosi interventi formativi nell'ambito del progetto **"NextPA – Cambiamenti in corso",** un'iniziativa promossa congiuntamente dalle Associazioni datoriali del Comparto Unico della Pubblica Amministrazione e dalla Regione, con l'obiettivo di inaugurare una nuova stagione di formazione volta al potenziamento delle competenze specialistiche e trasversali del personale, coinvolgendo tutti i livelli dell'organizzazione e includendo percorsi dedicati agli amministratori locali, con focus su tematiche di indirizzo strategico, governo del territorio e valutazione delle politiche pubbliche.

Sempre nel 2024 il Comune di Udine ha organizzato un **Seminario di Alta Formazione,** che ha visto la partecipazione di **132 dipendenti**, dedicato alle responsabilità del dipendente pubblico, con l'obiettivo di rafforzare la conoscenza delle normative e delle prassi che regolano l'azione amministrativa. Il percorso ha approfondito le cinque principali responsabilità del personale pubblico: disciplinare, civile, amministrativa, contabile e penale.

A seguito dell'approvazione del nuovo codice di comportamento del comune di Udine, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 136/2024 del 26 marzo 2024, è stato organizzato un ulteriore corso, a cui hanno partecipato **698 dipendenti**, che ha visto come temi i principi generali di legalità e imparzialità e gli obblighi specifici la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare, la gestione di regali e utilità, i conflitti d'interesse, le attività esterne e l'uso dei social media, le sanzioni disciplinari, l'iter del procedimento disciplinare e i connessi profili di responsabilità penale.

Il Comune di Udine ha aderito, in qualità di sperimentatore, al progetto nazionale di digitalizzazione degli atti di Stato Civile. In questo contesto ha promosso la formazione del personale e dato avvio alla sperimentazione della redazione dei vari tipi di casi d'uso degli atti.