

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

ANNO 2017

Camera di Commercio di Bari

08/03/2018

• IL COMITATO UNICO DI GARANZIA	Pag. 2
• COMPOSIZIONE DEL CUG	Pag. 3
• RIUNIONI ANNO 2018	Pag. 4
• IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2017	Pag. 5
• AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2017	Pag. 7
• CONCLUSIONI	Pag. 12

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituendo il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione – denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nella P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione e il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

COMPOSIZIONE DEL CUG

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato nominato con Determinazione n. 16 del 05/02/2016 ed è in carica dal 05/02/2016 al 04/02/2020 ed è così composto:

1. un Presidente designato dall'Amministrazione
 - Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo – Segretario Generale dell'Ente
2. tre componenti designati dall'Amministrazione

EFFETTIVI

SUPPLENTI

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| • Dott. Michele Lagioia | Avv.to Vincenzo Pignataro |
| • Dott.ssa Lucia Pepe | Dott.ssa Celestina Barile |
| • Dott. Michele Giannella | Sig.ra Anna Maria Martino |

3. tre componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione

EFFETTIVI

SUPPLENTI

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------|------------------|
| • Sig.ra Concetta Scordamaglia | Dott.ssa Luisa Gadaleta | per la CGIL O.S. |
| • Rag. Pietro Lecci | Sig. Di Pasquale Francesco | per la CISL O.S. |
| • Dott.ssa Stefania Cardinale | Rag. Palmieri Michele | per la UIL O.S. |

RIUNIONI ANNO 2018

Il CUG si è riunito presso la sede della Camera di Commercio di Bari approvando all'unanimità nella prima seduta ufficiale del 15/02/2018 il “Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia” che è stato pubblicato sul sito web istituzionale della CCIAA di Bari (in Sezione *Amministrazione Trasparente, Altri Contenuti, Comitato Unico di Garanzia*) insieme ad altri documenti e materiale informativo di pertinenza del CUG. Allo stato attuale risultano pubblicati sul sito istituzionale:

- la Determinazione n. 16 del 05/02/2016 relativa alla nomina del CUG;
- il D.M. 04/03/2011 (linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG);
- Estratto Legge 183/2010 art. 21;
- il Regolamento per il funzionamento del CUG.

Il Comitato si è proposto, nella sua primissima fase operativa, di espletare i propri compiti senza sovrapporsi in alcun modo a quanto di pertinenza della Direzione Amministrativa auspicando la stretta collaborazione e armonia d'intenti, essendo il proprio operato teso a contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, a migliorare l'efficienza delle prestazioni, nell'ottica di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto verso qualsiasi forma di discriminazione o violenza. Pertanto si provvede a redigere la relazione sulla situazione del personale dell'Ente al 31/12/2017 e successivamente si provvederà a redigere il piano triennale delle azioni positive che dovrà essere poi approvato dalla Giunta camerale e trasmesso all'OIV per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance.

IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2017

Alla data del 31/12/2017 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 145 unità, di cui n. 132 unità risultano essere full time e n. 13 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2017, tenendo conto delle differenze di genere:

Composizione del personale per ruolo

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale		1	1
Dirigenti	2	0	2
Categoria D	23	15	38
Categoria C	34	55	89
Categoria B	11	1	12
Categoria A	3	0	3
TOTALE	73	72	145

Composizione del personale per anzianità di servizio

Anni	0-5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	> 40	Totale
Uomini	4	2	2	20	8	10	23	4	0	73
Donne	0	3	5	25	3	11	20	2	3	72
Totale	4	5	7	45	11	21	43	6	3	145

Composizione del personale per classi di età

Età	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
Uomini	0	0	3	2	16	20	18	14	0	73
Donne	0	0	1	4	17	26	10	12	2	72
Totale	0	0	4	6	33	46	28	26	2	145

Composizione del personale per titolo di studio

Titolo di studio	Scuola dell'obbligo	Scuola media super.	Laurea triennale	Laurea magistrale	Formazione post laurea	Totale
Uomini	10	30	0	15	18	73
Donne	2	36	1	16	17	72
Totale	12	66	1	31	35	145

Composizione del personale per tipologia contrattuale

	Full - time	Part - time	Totale
Uomini	71	2	73
Donne	61	11	72
Totale	132	13	145

AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2017

La Camera di Commercio di Bari è stata particolarmente attenta e sensibile nel corso degli ultimi anni alle seguenti tematiche:

- Formazione del personale
- Orario di lavoro
- ASCAP
- Stress da lavoro correlato
- Comitato Imprenditoria Femminile

Formazione del personale

L'Ente ha attribuito nel corso del 2017 alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Anche Unioncamere ha dato avvio ad un importante progetto per il futuro del sistema camerale: dare vita ad una Comunità di famiglie professionali, ciascuna impegnata nei processi e nelle linee di attività che la riguardano dal comune obiettivo di far percepire l'importanza e la qualità di ciò che il sistema camerale "fa" e il valore professionale di chi rende possibile questo (le risorse umane del sistema) con il suo impegno e la sua partecipazione.

A tal fine Unioncamere nell'ambito della "*Mappatura delle competenze*" del personale del sistema camerale - attività rientrante nell'Iniziativa di Sistema n. 2/2017 finalizzata a rilevare informazioni sulle competenze possedute e sulle aspirazioni professionali dell'intera platea dei dipendenti camerale, ha predisposto un questionario on line che è stato compilato da ciascun dipendente e validato dal Segretario Generale. Contestualmente sono stati realizzati alcuni percorsi formativi per accelerare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle nuove funzioni assegnate dalla riforma del 2016 alle CCIAA. In particolare sono state attivate le seguenti Linee formative:

- Linea Formativa 1 – Orientamento al lavoro e alle professioni al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 2 – Le Camere per l'innovazione digitale al quale hanno partecipato n. 2 unità (2 uomini);

- Linea Formativa 3 – Egovernment: la Camera di Commercio digitale al quale hanno partecipato n. 4 unità (2 uomini e 2 donne);
- Linea Formativa 4 – La gestione strategica delle risorse umane del sistema camerale al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 5 – La riforma degli strumenti di programmazione e gestione delle risorse del Sistema Camerale al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 6 – La disciplina degli aiuti di Stato al quale hanno partecipato n. 3 unità (3 donne);
- Linea Formativa 8 – La compliance normativa nelle Camere di Commercio al quale hanno partecipato n. 2 unità (2 donne);
- Linea Formativa 9 – Le nuove competenze del sistema camerale: Turismo e beni culturali al quale hanno partecipato n. 1 unità (1 donna);

In più, l'Ente ha realizzato nel corso del 2017 diverse iniziative formative:

- **corso anticorruzione** che ha coinvolto tutto il personale camerale nella giornata del 16 novembre 2017 e al quale hanno partecipato 114 dipendenti (56 uomini e 58 donne);
- n. 23 corsi per la **formazione specifica** nei diversi settori del personale camerale ai quali hanno partecipato n. 29 unità (12 uomini e 17 donne);
- corso per la **gestione documentale GEDOC** che ha coinvolto la quasi totalità del personale camerale al quale hanno partecipato 107 dipendenti (52 uomini e 55 donne);
- corsi universitari di formazione denominati **Valore P.A.**, finanziati dall'INPS e rivolti ai dipendenti della Pubblica Amministrazione e scelti dalla stessa P.A tra i dipendenti che in base al lavoro svolto possono trarre per sé e per l'amministrazione di appartenenza i maggiori benefici dell'attività formativa. I temi dei corsi proposti dagli atenei sono individuati nell'ambito di tematiche generali e tenuto conto dei bisogni formativi espressi da tutte le amministrazioni aderenti all'iniziativa. Per il 2017 hanno partecipato 20 unità (6 uomini e 14 donne);
- corsi organizzati da **Infocamere**, Società di Informatica delle Camere di Commercio Italiane, nei vari settori in cui esse operano tenendo corsi sia in aula ma soprattutto in webconference, dando modo quindi alla maggior parte dei dipendenti di poter partecipare più facilmente alle attività di formazione. A tali corsi hanno partecipato 18 unità di personale (n. 12 uomini e n. 6 donne).

Orario di lavoro

L'Ente al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è impegnato a favorire la fruizione del part time, attualmente utilizzato da n. 13 unità di personale (n. 11 donne e n. 2 uomini). Inoltre l'Ente, nella gestione delle risorse umane, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi e i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare i congedi o le ferie, durante i periodi dell'anno, tenuto conto delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre l'Ente è attento a concedere ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi straordinari per “Diritto allo studio”, ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale.

ASCAP (Associazione Socio Culturale di Assistenza e Previdenza)

L'Ente ha istituito da anni l'ASCAP, ai sensi dell'art. 36 e ss del C.C. e in conformità a quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. vigente per il personale del comparto Regioni ed autonomie locali. L'Associazione è amministrata dai dipendenti con lo scopo di garantire la previdenza, assistenza e prestazioni di carattere socio-culturale ai soci attraverso il concorso ai relativi oneri degli stessi dipendenti e dell'Amministrazione. L'ASCAP ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati in vari settori al fine di ottenere vantaggi economici o altro genere ai dipendenti. L'ASCAP si è occupata anche dell'erogazione delle Borse di studio agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo.

Stress da lavoro correlato

Per quanto riguarda lo “stress da lavoro correlato” dal Documento di Valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 s.m.i., ed aggiornato a Settembre 2016, l'Ente è impegnato nel garantire una corretta valutazione dei rischi per migliorare la qualità e la gestione delle risorse umane e del benessere organizzativo. Dal DVR si evince, infatti che le potenziali cause di “stress da lavoro correlato” possono riguardare:

- le condizioni ambientali di lavoro sfavorevoli o disagiate per presenza di rischio rumore, vibrazioni, microclim sfavorevole, esposizione a sostanze pericolose, ecc;
- l'organizzazione del lavoro e dei processi (orario di lavoro su turni, lavoro notturno, frequenti spostamenti fuori dall'azienda, ecc);

- l'organizzazione aziendale (ruoli ed obiettivi non chiari, compiti e responsabilità non ben definiti);
- l'esistenza di lavorazioni ripetitive, monotone o legate a cicli vincolanti (catene di montaggi, call center, ecc.);
- l'esistenza di attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico per erogazioni di servizi, presenza di reclami, ecc;

Ai lavoratori, suddivisi in due gruppi omogenei: impiegati ed uscieri e autisti, sono stati forniti dei questionari per la valutazione del rischio “stress da lavoro correlato”, in cui le risposte prevalenti sulla presenza dei rischi suddetti sono state negative. Pertanto il DVR conclude rilevando che non sono presenti fattori stressogeni in misura significativa e che pertanto essi hanno una influenza minima sui lavoratori (rischio lieve). Il datore di lavoro si impegna comunque a promuovere misure di sicurezza assicurando una appropriata ripartizione dei carichi di servizio, rendendo noti gli orari lavorativi e i turni con buon anticipo e assicurando l'osservanza delle pause e dei giorni di libertà.

Il DVR individua anche tutti i possibili fattori di rischio in tema di sicurezza sul lavoro. Nella stesura del DVR le differenze di genere e l'età dei lavoratori sono state tenute in considerazione durante la valutazione dei rischi, ed in particolare vengono prese in considerazione le misure di prevenzione e protezione specifiche previste per le lavoratrici in gravidanza ai sensi del D. Lgs. Marzo 2001 n. 151.

Comitato Imprenditoria Femminile

Il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile trae la sua origine dal protocollo d'intesa siglato nel 1999 fra il Ministero dell'Industria e Unioncamere, atto destinato a realizzare in ambito locale quanto già previsto dalla legge 215 a livello nazionale: la nascita di un organismo in grado di sostenere le iniziative delle Camere di Commercio in tema di imprese in rosa e di lavorare in coordinamento con altri enti ed istituzioni locali per ampliare gli strumenti e le politiche di sostegno. In particolare la Camera di Commercio di Bari è stata in assoluto fra le prime in Italia ad istituire il CIF, nel 2000.

Il Comitato ha il compito di individuare gli strumenti idonei a promuovere la nascita e lo sviluppo di iniziative imprenditoriali da parte delle donne del territorio e di partecipare alle attività inter-istituzionali dedicate proprio a rafforzare la presenza femminile nel mondo imprenditoriale locale.

Le finalità del Comitato:

- proporre suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerali che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- promuovere indagini conoscitive per individuare i problemi che ostacolano l'accesso delle donne al mondo del lavoro e imprenditoriale;
- promuovere iniziative di formazione;
- facilitare l'accesso al credito ed individuare gli strumenti idonei ad attivare collaborazioni con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Nei confronti della formazione molto è stato fatto in questi anni dal Comitato, sia con percorsi formativi finalizzati a far nascere nuove imprese femminili, sia di specializzazione per imprese rosa già operative. Tali azioni vengono poste in essere attraverso lo Sportello Agevolazioni Finanziarie alle Imprese, con il supporto di specifiche banche dati.

In Italia abbiamo raggiunto un tasso di femminilizzazione pari al 21,74%. In Puglia siamo al 22,95% nella provincia di Bari siamo al 20,99% poco al di sotto della media nazionale, di contro però i settori in cui le imprese donna a Bari si distinguono sono: manifatturiero, energia, costruzioni, trasporto e magazzinaggio, oltre a quelli tradizionali del terziario in cui 7 donne su 10 decidono di dedicarsi quando scelgono di fare impresa.

Attività finanziarie e assicurative, sono invece i settori in cui l'incidenza delle donne è superiore ai colori della media nazionale, quasi a voler sostenere che ci sia una distribuzione interessante delle donne che fanno impresa in settori ancora appannaggio dei colleghi uomini.

Il Comitato Imprenditoria Femminile di Bari, nel corso del 2017 ha organizzato a Ruvo di Puglia il 16/02/2017 un incontro “work her” - il lavoro che incontra le donne e i giovani con lo scopo di fornire gli strumenti idonei a favorire l'imprenditoria femminile; inoltre nel corso del 2017 è stato portato a termine il progetto “A scuola d'impresa, educazione all'autoimpiego: formazione ed informazione sulla creazione di nuova impresa”. Si tratta di un progetto rivolto agli studenti della scuola media superiore della provincia di Bari e Bat i quali, concluso il percorso scolastico, intendono avviare un'attività in proprio attraverso una formazione pratica in laboratorio ed una piattaforma on line che li porti a sperimentare le conoscenze scientifico tecniche acquisite.

Il nuovo CIF della CCIAA di Bari è stato rinnovato nelle sue componenti a dicembre 2017.

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura BARI

CONCLUSIONI

La presente relazione viene trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio, secondo quanto previsto dall'art. 2 ultimo comma del Regolamento, e sarà inoltre pubblicata nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'Ente.

Firmato: il CUG

Il Presidente: F.to Dr.ssa Angela Patrizia Partipilo

I componenti: F.to Dott. Michele Lagioia

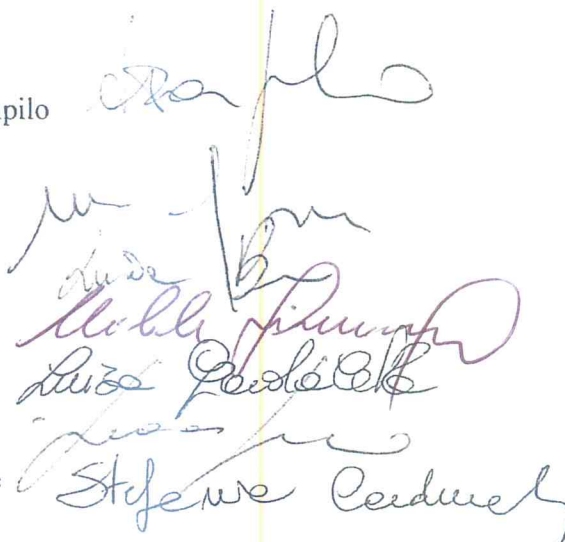
F.to Dott.ssa Lucia Pepe

F.to Dott. Michele Giannella

F.to Dott.ssa Luisa Gadaleta

F.to Rag. Pietro Lecci

F.to Dott.ssa Stefania Cardinale



The image shows several handwritten signatures in black ink, corresponding to the names listed on the left. The signatures are written in a cursive style. The first signature is for Dr.ssa Angela Patrizia Partipilo. Below it are five more signatures for the members of the CUG: Dott. Michele Lagioia, Dott.ssa Lucia Pepe, Dott. Michele Giannella, Dott.ssa Luisa Gadaleta, and Rag. Pietro Lecci. The final signature is for Dott.ssa Stefania Cardinale.