

# **RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)**

**ANNO 2019**

**Camera di Commercio di Bari**

**16/03/2020**

• IL COMITATO UNICO DI GARANZIA	Pag. 2
• COMPOSIZIONE DEL CUG	Pag. 3
• RIUNIONI ANNO 2018/2019/2020	Pag. 4
• IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2019	Pag. 5
• AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2019	Pag. 7
• CONCLUSIONI	Pag. 14

## **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituisce 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. 15 del 11.03.2020 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   | Dott. Luigi Di Carlo      |
| • 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**

- |                               |                            |                  |
|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| • Dott.ssa Luisa Gadaleta     | Dott.ssa Rosa Carbonara    | per la CGIL O.S. |
| • Rag. Pietro Lecci           | Sig. Di Pasquale Francesco | per la CISL O.S. |
| • Dott.ssa Stefania Cardinale | Dott. Roberto Sciaqua      | per la UIL O.S.  |

## **RIUNIONI ANNO 2018/2019/2020**

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.

Successivamente nella riunione annuale del 2019, tenutasi il 27/02 u.s. il CUG ha deliberato di continuare ad espletare i propri compiti senza sovrapporsi in alcun modo a quanto di pertinenza della Direzione Amministrativa e di provvedere a redigere la relazione sulla situazione del personale dell'Ente al 31/12/2018; successivamente si è aggiornato il Piano Triennale delle azioni positive, riferendolo al periodo 2019-2021, poi approvato dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 62 del 27.06.2019 e trasmesso all'OIV per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, la valutazione delle performance.

Nella riunione del 13 febbraio 2020 il CUG si è riunito analizzando le risultanze del questionario sottoposto all'attenzione dei dipendenti in merito al benessere organizzativo a fine 2018. Al questionario hanno risposto 68 dipendenti su 140, e sono state analizzate le criticità emerse in modo da mobilitare le energie presenti nelle organizzazioni, per costruire strumenti e azioni positive, volte al miglioramento continuo.

## IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2019

Alla data del 31/12/2019 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 137 unità, di cui n. 123 unità risultano essere full time e n. 14 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2018, tenendo conto delle differenze di genere:

### Composizione del personale per ruolo

<b>RUOLO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario Generale	1		
Dirigenti	1	1	
Categoria D	22	12	34
Categoria C	34	50	84
Categoria B	12	1	13
Categoria A	3	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>64</b>	<b>137</b>

### Composizione del personale per anzianità di servizio

<b>Anni</b>	<b>0-5</b>	<b>6 - 10</b>	<b>11 - 15</b>	<b>16 - 20</b>	<b>21 - 25</b>	<b>26 - 30</b>	<b>31 - 35</b>	<b>36 - 40</b>	<b>&gt; 40</b>	<b>Totale</b>
Uomini	5	2	1	5	22	2	24	12	0	73
Donne	0	2	1	12	21	0	24	4	0	64
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>137</b>

### Composizione del personale per classi di età

<b>Età</b>	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60-64</b>	<b>&gt; 65</b>	<b>Totale</b>
Uomini	0	0	2	1	8	26	13	18	5	73
Donne	0	0	0	1	15	23	13	9	3	64
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>137</b>

### Composizione del personale per titolo di studio

<b>Titolo di studio</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	<b>Scuola media super.</b>	<b>Laurea triennale</b>	<b>Laurea magistrale</b>	<b>Formazione post laurea</b>	<b>Totale</b>
Uomini	11	29	1	24	8	73
Donne	1	29	1	28	5	64
<b>Totale</b>	12	58	2	52	13	137

### Composizione del personale per tipologia contrattuale

	<b>Full - time</b>	<b>Part - time</b>	<b>Totale</b>
Uomini	69	4	73
Donne	54	10	64
<b>Totale</b>	123	14	137

## AZIONI SVOLTE NELL'ANNO 2019

La Camera di Commercio di Bari è stata particolarmente attenta e sensibile nel corso del 2019 alle seguenti tematiche:

- Formazione del personale
- Orario di lavoro
- ASCAP (Associazione Socio Culturale di Assistenza e Previdenza)
- Realizzazione del regolamento per lo smart working
- Comitato Imprenditoria Femminile
- Regolamento per lo smart working e il telelavoro nella Camera di Commercio di Bari

### **Formazione del personale**

L'Ente ha attribuito anche nel corso del 2019 alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Nel 2017 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 camerali, 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 portate a termine le Linee formative attivate nel 2017, nel 2018 e nel 2019 sono state attivate le seguenti nuove Linee formative:

- Linea Formativa 1 – Crisi d'impresa – OCRI – Organismi di composizione della crisi d'impresa - a cui hanno partecipato n. 4 unità (n. 3 uomini; n. 1 donna);
- Linea Formativa 2 – Percorso formativo su temi della proprietà industriale e dell'anticontraffazione – Sviluppi e approfondimenti - II annualità - a cui ha partecipato n. 1 unità ( n. 1 uomo);
- Linea Formativa 3 – Il trattamento dei dati personali, l'attuazione del GDPR da parte della CCIAA - a cui hanno partecipato n. 4 unità (n. 4 donne);

- Linea Formativa 6 – Il codice degli appalti pubblici - a cui hanno partecipato n. 5 unità (n. 2 uomini e n. 3 donne).

In più, l'Ente ha realizzato nel corso del 2019 ha realizzato diverse iniziative formative di natura obbligatoria :

- **giornata della trasparenza;** corsi di formazione obbligatoria in materia di **privacy** organizzati da Infocamere, corso obbligatorio in materia di **stress lavoro correlato** ai quali hanno partecipato n. 72 uomini e n. 67 donne);
- corsi per la **formazione specifica** nei diversi settori svoltisi on line e in web conference ai quali hanno partecipato n. 39 unità (n. 19 uomini e n. 20 donne);
- corsi di formazione fuori sede camerale ai quali hanno partecipato n. 16 dipendenti ( n. 8 uomini e n. 8 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 2019 hanno partecipato n. 11 unità (n. 8 uomini e n. 12 donne);
- corsi di formazione svolti in sede camerale organizzati prevalentemente da **Infocamere**, Società di Informatica delle Camere di Commercio Italiane, nei vari settori in cui esse operano, dando modo quindi alla maggior parte dei dipendenti di poter partecipare più facilmente alle attività di formazione ai quali hanno partecipato n. 20 dipendenti ( n. 8 uomini e n. 12 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. 14 unità di personale (n. 10 donne e n. 4 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.

Inoltre si sta lavorando anche ad una diversa articolazione dell'orario di lavoro in sede di contrattazione decentrata finalizzato a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### **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. Nel corso dell'anno 2019 si è provveduto ad una revisione del Disciplinare per l'assegnazione delle Borse di studio ai figli dei dipendenti camerali approvata con Deliberazione di Giunta n. 115 del 14/10/2019.

### **PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITA' DEL CUG**

Nel corso del 2018 il CUG ha istituito una sezione appositamente dedicata alle sue attività sul sito camerale in cui sono rinvenibili il Regolamento, il provvedimento relativo alla composizione del CUG, la Relazione annuale e i riferimenti normativi, il Piano Triennale delle azioni positive. Inoltre si è voluto dare una ulteriore visibilità alle attività poste in essere dal CUG attraverso la creazione di uno specifico indirizzo e-mail [comitatounicogaranzia@ba.camcom.it](mailto:comitatounicogaranzia@ba.camcom.it). Per l'anno 2020 si intende dare ulteriore visibilità al CUG attraverso una maggiore sensibilizzazione del personale sulle tematiche oggetto dei compiti del CUG e attraverso la realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità.

### **Ascolto delle esigenze dei lavoratori attraverso la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo.**

Nel corso del 2019 il CUG si è occupato dell'analisi del questionario sul benessere organizzativo somministrato nel corso del 2018 ai lavoratori in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare).

Il questionario aveva l'obiettivo anche di raccogliere manifestazioni di interesse del personale rispetto all'adesione a convenzioni non onerose per servizi specifici (ad es. asili nido, scuole d'infanzia, centri estivi, assicurazioni sanitarie, parcheggi). Un'indagine sul clima ed il benessere

organizzativo ha come obiettivo quello di realizzare una fotografia oggettiva, proprio perché somma delle diverse soggettività, della soddisfazione del personale e delle sue attese in relazione ad alcune tematiche determinate (ambiente di lavoro, qualità percepita dei servizi, adeguatezza e valorizzazione delle competenze ecc.). Il clima è una caratteristica relativamente omogenea di un'organizzazione, un fenomeno composto di percezioni e rappresentazioni cognitive, prodotto dalle interazioni tra gli individui, relativamente stabile nel tempo, condiviso dai membri dell'organizzazione, capace di influenzare i comportamenti e usato dagli stessi dipendenti come base per interpretare le situazioni ed i cambiamenti. Un'indagine sul clima e il benessere è quindi uno strumento funzionale a rilevare la cultura organizzativa dominante, a segnalare l'eventuale manifestarsi di fenomeni discriminatori e/o di disagio, ad ascoltare e quindi mobilitare le energie presenti nelle organizzazioni, per costruire strumenti e azioni positive, volte al miglioramento continuo. Su n. 140 lavoratori in servizio al 31/12/2018 risulta che abbiano risposto al questionario solo 68 lavoratori. Sono state analizzate innanzitutto le criticità emerse dall'analisi del questionario sul benessere organizzativo somministrato ai dipendenti camerali nel corso del 2018:

1. è stato espresso un giudizio non soddisfacente sulla pulizia, servizi igienici e qualità dell'aria con odori connessi; su tale punto l'amministrazione ha fatto presente che è cambiata l'impresa di pulizie e che pertanto si spera di non riscontrare più questo tipo di problematiche;
2. è stata espressa la volontà di avere un Consigliere di fiducia che raccolga segnalazioni in merito a situazioni di malessere lavorativo; su tale punto si fa presente che già nel 2018 il CUG ha predisposto un indirizzo mail dedicato [comitatounicogaranzia@ba.camcom.it](mailto:comitatounicogaranzia@ba.camcom.it), al quale poter denunciare eventuali situazioni di disagio e si ribadisce comunque la disponibilità dei dirigenti camerali a raccogliere qualsiasi tipo di segnalazione di malessere;
3. è stato data una valutazione negativa sul piano della equità nella distribuzione delle responsabilità e soprattutto del rapporto impegno lavorativo/retribuzione accessoria e relativa differenziazione; sul punto l'amministrazione fa presente che esiste a monte una normativa che obbliga i dirigenti a differenziare le valutazioni, con conseguenze a loro carico in caso di mancata attuazione di tali differenziazioni;
4. si registra un giudizio negativo in ordine alla formazione nella misura in cui i dipendenti non sono adeguatamente informati riguardo la programmazione dei corsi di formazione e riguardo l'incompatibilità degli stessi con i carichi di lavoro e la difficoltà di raggiungimento delle sedi del corso; sul punto l'amministrazione propone una modifica del regolamento camerale che contemperi le esigenze di formazione con gli obblighi orari di presenza in servizio del personale camerale in modo che l'assenza da lavoro per corsi di formazione non

si traduca in un obbligo di recupero dell'orario minimo di lavoro; inoltre si propone una formazione dei dipendenti in house in materia di conoscenza informatica e linguistica finalizzata ad ottenere le relative certificazioni spendibili in ambito lavorativo, compatibilmente con i vincoli di bilancio. L'amministrazione si è impegnata a raccogliere informazioni sui costi di questo tipo di formazione e sulla fattibilità degli stessi in orario lavorativo;

5. è stata proposta l'estensione del telelavoro ai dipendenti; sul punto l'amministrazione comunica che si è provveduto nel corso del 2019 alla predisposizione del "Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro nella Camera di Commercio di Bari" che sarà approvato nelle prossime riunioni di Giunta e Consiglio Camerali utili;
6. è stata proposta una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro; sul punto l'amministrazione comunica che si è provveduto alla discussione con le organizzazioni sindacali di una differente articolazione dell'orario di lavoro che possa consentire ai dipendenti una maggiore flessibilità oraria e che è entrata in vigore in via sperimentale con ordine di servizio n. 3 del 24/02/2020.

Il CUG da atto che per alcuni dei quesiti proposti con il questionario non è stato possibile aprire una discussione in quanto trattasi di materie non di competenza del CUG.

### **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.

Una Panchina rossa come segno tangibile dell'impegno nel contrasto alla violenza contro le donne è stata installata lunedì 25 novembre 2019, Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne, all'ingresso della Camera di commercio di Bari. L'ente barese, attraverso il proprio Comitato per l'Imprenditoria Femminile, ha difatti aderito al progetto "Panchine rosse", promosso dal movimento Stati generali delle donne, e condiviso da Unioncamere nazionale. "Abbiamo accolto con grande piacere l'invito pervenuto da Unioncamere – afferma Raffaella Altamura, presidente del Comitato Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Bari - finalizzato alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica contro ogni tipo di violenza di genere, in un luogo istituzionalmente importante, quale la CCIAA di Bari. Coglieremo l'occasione per presentare, il lavoro che incessantemente il Comitato Imprenditoria Femminile svolge per promuovere la cultura imprenditoriale nel mondo femminile attraverso le progettualità che ogni anno mette in campo. Riteniamo - ed in questa occasione è ancor più importante farlo -che alla violenza bisogna opporsi sempre; che dalla violenza, qualsiasi forma essa abbia, è necessario allontanarsi, e lo si può fare anche intraprendendo percorsi di lavoro che ci aiutano ad essere autonome, economicamente innanzitutto e psicologicamente di conseguenza". Per l'occasione, nella Sala Azzurra dell'Ente, si è tenuto un incontro di approfondimento sul tema della condizione femminile nell'ambito del mercato del lavoro e della creazione di impresa; durante l'incontro il Comitato Imprenditoria Femminile ha presentato le iniziative programmate nei mesi successivi. In particolare:

- 1.IL CLIENTE ONLIFE: corso di formazione sulla centralità del marketing e delle vendite nelle scelte strategiche aziendali a cura del marketer Saverio Bufi;
- 2.WOMEN DEFENCE LAB: corso sulla sicurezza personale rivolto alle donne imprenditrici/manager, realizzato dall'Associazione sportiva Marzialmente ASD. Per l'associazione interverranno Paolo Girone (direttore sportivo Angiulli Fitness Gym) e Milena Marzano (psicologa).

In sintesi le attività svolte nel corso del 2019 e indicate come obiettivi nel piano delle azioni positive 2019/2021 sono state le seguenti:

- revisione dell'orario di lavoro;
- revisione del regolamento dell'Ascapi per le borse di studio ai figli dei dipendenti della CCIAA;

- predisposizione del regolamento per lo smart working.  
Successivamente il Comitato si impegna a redigere un piano triennale delle azioni positive per l'anno 2020/2022 in cui si impegna a realizzare fondamentalmente i seguenti obiettivi:
- modifica del regolamento camerale relativo alla formazione;
- formazione dei dipendenti in house in materia di conoscenza informatica e linguistica finalizzata ad ottenere le relative certificazioni spendibili in ambito lavorativo. L'amministrazione si è impegnata a raccogliere informazioni sui costi di questo tipo di formazione e sulla fattibilità degli stessi in orario lavorativo;
- approvazione da parte del Consiglio Camerale del “Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro nella Camera di Commercio di Bari”;
- attuazione di una differente articolazione dell'orario di lavoro.

## **CONCLUSIONI**

La presente relazione viene trasmessa ai vertici politici (Presidente) ed amministrativi della Camera di Commercio di Bari (Segretario Generale f.f.) e all'OIV, 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