



VERBALE N. 8 DEL 12/02/2024

VERBALE DI RIUNIONE ANNUALE DEL CUG

(Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)

L'anno 2024 il giorno 12 del mese di febbraio alle ore 12:30 presso la Segreteria Generale della CCIAA di Bari si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nominato con Determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020, per discutere il seguente ordine del giorno:

Programma di attività;

Varie ed eventuali.

Sono presenti il Presidente, Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo, e i componenti Dott. Michele Lagioia, Dott.ssa Lucia Pepe, Dott.ssa Luisa Gadaleta, Rag. Pietro Lecci, la Dott.ssa Stefania Cardinale e la sig.ra Anna Maria Martino componente supplente in sostituzione del Dott. Michele Giannella.

Essendo presenti tutti componenti, il Comitato risulta regolarmente costituito. Presiede la Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo, verbalizza la Dott.ssa Luisa Gadaleta.

Relazione attività svolte nel 2023:

1. Obiettivo - utilizzare sistemi premianti selettivi

Publicato il 29/12/2023 il Bando interno per la progressione economica all'interno delle aree al 01.01.2023.

Portata a termine la selezione al 01.01.2022 relativa al Bando interno per la progressione economica orizzontale (PEO) del personale pubblicato il 29/12/2022 con il pagamento degli arretrati agli aventi diritto e l'adeguamento delle retribuzioni mensili.

Azioni: Delegazione trattante per la firma del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023 – 2025. Predisposizione Avviso di selezione per la progressione economica all'interno delle aree al 01.01.2023.

Attori Coinvolti: RSU aziendale - Ufficio Trattamento giuridico del personale.

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati – Determinazione Presidenziale n. 8 del 29/12/2023 avente per oggetto: "Disciplinare della progressione economica all'interno delle Aree." Det. S.G. n. 96 del 15.12.2023.



Beneficiari: Dipendenti in possesso dei requisiti utilmente collocati in graduatoria sulla base delle disponibilità economiche

Spesa PEO 2022: € 23.505,56

Obiettivo realizzato

2. Obiettivo – formazione

Aggiornamento continuo del personale;

Azioni: Offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative per formazione specialistica trasversale (corsi INPS Valore PA, corsi presso il Centro Didattico Telematico (CDT), corsi sulla piattaforma Syllabus), corsi di formazione obbligatoria, corsi di aggiornamento professionale con Enti e formatori privati.

Attori Coinvolti: Segretario Generale, i Dirigenti, titolari di incarico E.Q. Ufficio Trattamento giuridico del personale.

Misurazione: Indicatori – Piano di Formazione per il triennio 2022-2025 trasmesso ai Rappresentanti sindacali per un confronto con nota prot. n. 0092405 del 29.09.2023.

Beneficiari: i dipendenti destinatari della formazione.

Spesa: Risorse stanziare nel bilancio di Previsione e successivo aggiornamento € 47.697,08.

Obiettivo realizzato

3. Obiettivo – Regolare il welfare camerale creando un apposito ufficio e liquidando i contributi relativi alle annualità precedenti

L'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI triennio 2020 – 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il 29/12/2021, in attuazione della Det. Presidenziale n. 12 del 24.12.2021, integrato dall'atto di utilizzo sottoscritto definitivamente il 28.12.2022 (previa autorizzazione della Giunta camerale con Deliberazione n. 150 del 20.12.2022).

Azioni: E' stata inviata in data 09.01.2023 a tutti i dipendenti una mail chiedendo di presentare le domande per la concessione dei benefici relativi all'anno 2022 entro il 31.01.2023.



Sono in corso di predisposizione i Bandi per l'assegnazione dei premi al merito scolastico anno 2021/2022 e 2022/2023 e quindi non sono stati ancora assegnati i relativi premi.

Attori Coinvolti: Servizio Gestione Risorse Umane

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati – Bilancio consuntivo 2022 approvato con Del. Cons. Cam. n. 1 del 21/04/2023 - Det. S.G. n. 120 del 20/12/2022 - Det. S.G. n. 32 del 19/4/2023.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: Somme utilizzate per il Welfare 2022 € 103.831,94;

Obiettivo parzialmente realizzato

4. **Obiettivo – garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working**

Per tutto l'anno 2023 è stato previsto il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili.

Per i genitori di figli minori di 14 anni è stato possibile concedere il diritto di accesso al lavoro agile a partire dal 01.07.2023 al 30.09.2023.

Per i genitori di figli con disabilità è stato possibile concedere il diritto di accesso al lavoro agile a partire dal 01.07.2023 fino al 31.12.2023

Con comunicazione di servizio n. 1 del 27.01.2023 è stato comunicato che i dipendenti che occupano le stanze interessate dai lavori di rifacimento delle facciate del palazzo camerale, che non consentono l'opportuno ricambio d'aria nei luoghi di lavoro, possono presentare istanza di smart working così da poter espletare in modalità remota la propria attività lavorativa per la durata degli stessi lavori fino al 31.12.2023.

Azioni: Raccolta di domande e invio accordo individuale da sottoscrivere

Attori Coinvolti: Personale interessato - Ufficio Gestione Risorse Umane

Misurazione: Indicatori – Sottoscrizione contratti individuali

Beneficiari: il personale in possesso dei requisiti richiesti

Spesa 2023: Affidamento in house providing del servizio Reti Private Virtuali (VPN) -anno 2023 - € 9.912,50

Obiettivo realizzato



5. Obiettivo - Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere. Promuovere la formazione in materia di difesa dei lavoratori contro le discriminazioni.

Azioni: supporto dell'attività del CUG; messa a disposizione delle informazioni necessarie per consentire la redazione della relazione annuale, del piano triennale delle azioni positive e per la realizzazione delle proprie attività attraverso la collaborazione con i colleghi degli altri uffici. Favorire il livello di conoscenza e consapevolezza del fenomeno a tutti i dipendenti per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, attraverso attività di formazione specifica per il CUG. Invio tramite email a tutto il personale della rivista LA VOCE DEI CUG, periodico della Rete nazionale dei CUG, Tale strumento informativo rispecchia nel taglio editoriale lo spirito che anima la Rete dei CUG stessa, vale a dire il gioco di squadra e la valorizzazione delle differenze.

Attori coinvolti: CUG

Indicatori: Det. Dirigenziale n. 18 del 20.01.2023

Beneficiari: Personale CUG

Spesa: //

Obiettivo realizzato

6. Obiettivo – Assicurare la presenza di punti di ristoro per il personale camerale e per l'utenza, favorendo la crescita del benessere organizzativo e del clima sociale nel Palazzo camerale.

Con Determinazione Dirigenziale n. 352 del 12.12.2023 è stato disposto di affidare in concessione il servizio di erogazione di bevande calde/fredde e snack mediante distributori automatici all'interno del Palazzo camerale e della sede staccata della Camera di Commercio di Bari di Via Emanuele Mola per il triennio 2024-2026 .

Azioni: L'amministrazione ha effettuato le procedure di gara necessarie.

Attori coinvolti: Ufficio Provveditorato

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: nessuna risorsa aggiuntiva

Obiettivo realizzato



7 **Obiettivo – Proposta di convenzione esonero parziale contribuzione universitaria**

Azioni: Richiesta alle Università del territorio di competenza della CCIAA di Bari di convenzione, per ottenere un esonero parziale sulla contribuzione studentesca universitaria dei dipendenti e dei loro figli.

Al momento le Università individuate dal CUG sono l'Uniba, il Politecnico di Bari e la LUM Libera Università Mediterranea di Casamassima

L'Università LUM Libera Università Mediterranea di Casamassima e l'Uniba hanno aderito alla richiesta di convenzione.

Attori coinvolti: CUG

Indicatori: Richiesta di convenzione inviata alle Università

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: nessuna risorsa aggiuntiva

Obiettivo realizzato

Per l'anno 2024 il Piano triennale delle Azioni positive dell'Ente prevede le seguenti ulteriori iniziative:

Obiettivo 1

Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo del personale.

Azioni:

1. garantire orari lavorativi compatibilmente con le disposizioni del Contratto Nazionale e con le esigenze organizzative dell'Ente che permettano una migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria;
2. ampliare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente, sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare meglio esigenze extra lavorative ed impegni professionali, attraverso la stipulazione di accordi individuali secondo le norme previste dalla L. 81/2017, dal d. Lgs 105/2022 e dal CCNL 2019/2021 e dal Decreto del Ministro della PA del 08.10.2021;



3. favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali e corsi collettivi. La formazione in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione;
4. favorire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 46 del C.C.N.L. 2019/2021 del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale;
5. utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere.

Obiettivo 2

Promuovere il benessere organizzativo aziendale ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

Azioni:

1. effettuare una rilevazione sul benessere organizzativo con la collaborazione del CUG per intraprendere azioni di miglioramento;
2. confermare la messa a disposizione di servizi welfare per il prossimo triennio per quanto riguarda i benefici previsti dall'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI e per l'assegnazione delle borse di studio per merito scolastico destinate ai figli dei dipendenti;
3. creazione di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia.

Obiettivo 3

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere anche in relazione al tema stress lavoro correlato

Azioni:



1. promuovere la sicurezza sul lavoro con particolare riferimento alla valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possano portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato;
2. in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
3. con specifico riferimento al rischio da stress-lavoro correlato, la Camera di Commercio di Bari ne effettua la valutazione avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente;
4. l'Ente adotta tutte le misure previste dalla legge allo scopo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere. In tali termini, il Documento di Valutazione dei Rischi prevede l'adozione di misure precauzionali specifiche a tutela della donna in stato di gravidanza e del nascituro quali, ad esempio, il cambio provvisorio di mansioni per le dipendenti appartenenti a profili professionali esposti a potenziali rischi per la salute. Con la stessa finalità, l'Ente sottopone a visita presso il Medico Competente le lavoratrici che intendono proseguire la propria attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza;
5. sottoporre i lavoratori a visite mediche periodiche.

Obiettivo 4

Promuovere e consolidare il ruolo del CUG

Azioni:

1. rinnovare i componenti del CUG in scadenza, formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
2. promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale.

Per l'anno 2024 si propone di concentrarsi sui seguenti obiettivi:



Obiettivo 1 - punto 1

AZIONI:

Assicurare ai dipendenti la possibilità di usufruire di una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita in presenza di particolari esigenze di natura personale o familiare visto numero di pendolari nel rispetto tra le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti o dalle dipendenti compatibilmente con le disposizioni del Contratto Nazionale e con le esigenze organizzative.

Punto 2

AZIONI:

Aggiornare il regolamento per l'introduzione del lavoro agile quale strumento ordinario di lavoro ai fini della promozione dell'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata del lavoratore stabilendo i criteri di priorità e di rotazione per l'accesso a tale modalità di lavoro.

Obiettivo 2 -

Punto 2

Predisporre i bandi per l'erogazione delle borse di studio per i figli dei dipendenti relativi agli anni 2021/2022, 2022/2023. Predisporre e modificare il disciplinare delle borse di studio dei figli dei dipendenti in modo da inserire tra i beneficiari coloro che frequentano gli ITS (percorsi di studio post diploma di durata biennale o triennale riconosciuti dal Ministero della Pubblica Istruzione).

Punto 3

AZIONI:

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne ed egli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un **Codice di Condotta** relativo ai comportamenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona.

Obiettivo 4 - Punto 1

AZIONI:

Rinnovare i componenti del CUG in scadenza. Formazione per i dirigenti/responsabili del benessere organizzativo



Punto 2

AZIONI:

Prevedere la costituzione nell'ambito del CUG di gruppi di lavoro a cui assegnare il compito di sviluppare e seguire le diverse linee di attività che ci si propone di realizzare nel Piano.

Prevedere la realizzazione di riunioni periodiche del CUG nel corso delle quali esaminare collegialmente le proposte avanzate dai gruppi di lavoro indicati.

In occasione del rinnovo dei componenti del CUG previsto nel corso del 2024, si darà seguito alla suddetta divisione de compiti.

La dott.ssa Lucia Pepe propone di avviare nuovamente corsi di inglese e di informatica per il personale.

La Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo propone invece di avviare corsi per la sicurezza informatica.

Il Dott. Lagioia ritiene che sia possibile avviare le suddette iniziative di formazione compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

In merito alle iniziative di Welfare la dott.ssa Partipilo propone di stipulare una polizza sanitaria utilizzando le risorse del fondo Welfare. Si chiederanno dei preventivi alle compagnie di assicurazioni per valutare l'opportunità dell'iniziativa.

Non avendo altro da deliberare, la riunione del CUG si scioglie alle ore 13:40.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

(Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo)

IL SEGRETARIO

(Dott.ssa Luisa Gadaleta)

I presenti:

Dott. Michele Lagioia

Dott. ssa Lucia Pepe

Rag. Pietro Lecci

Dott.ssa Stefania Cardinale

Sig.ra Anna Maria Martino