



VERBALE N. 11 DEL 20/02/2025

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 2025 il giorno 12 del mese di febbraio alle ore 15:30 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. 54 del 06/05/2024, per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Programma di attività;
- 2) Varie ed eventuali.

Sono presenti il Presidente, Dott. Michele Lagioia, i componenti Dott. Francesco Papapicco, Dott.ssa Luisa Gadaleta, Dott.ssa Angela Iannone, Sig.ra Margherita Capozzi e la sig.ra Teresa Risola.

Essendo presenti la maggioranza dei componenti, il Comitato risulta regolarmente costituito. Presiede il Dott. Michele Lagioia, verbalizza la Dott.ssa Luisa Gadaleta.

Per il triennio 2025-2027 il Piano triennale delle Azioni positive dell'Ente prevede le seguenti iniziative:

1. CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO

OBIETTIVO: Migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso iniziative che permettano a tutto il personale di combinare efficacemente le esigenze e gli interessi relativi alla sfera privata con quelli inerenti all'ambito lavorativo

Azioni:



1. Sostenere il personale over 50 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera. L'aumento dell'età media del personale in servizio sta cambiando le priorità di tutela dei lavoratori, spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento); promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. L'Ente è impegnato ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
2. Sempre al fine di sostenere il personale in età matura, si propone un servizio di accertamenti sanitari di prevenzione del rischio cardiovascolare, simile al Progetto Cuore realizzato nel corso del 2024 dal Servizio Provveditorato; si propone anche una visita periodica oculistica approfondita finalizzata ad individuare problemi di natura visiva;
3. Il CUG nella sua attività propulsiva, consultiva e di verifica intende verificare se l'attuale Regolamento sullo smart working sia ancora applicabile alla luce del nuovo contratto collettivo e proporre le eventuali modifiche normative nonché verificare compiutamente i criteri di priorità nell'assegnazione dello stesso. L'obiettivo è quello di 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; andrà a regime dopo i lavori alle facciate esterne che dovrebbero essere completati entro il 30.06.2024;

2. MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE

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

Azioni:



1. 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;
2. predisposizione ed approvazione di un Regolamento per la formazione dei dipendenti.

3. RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG

OBIETTIVO: Rafforzare la rete di relazioni fra Istituzioni ed Enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale ed a livello nazionale anche attraverso l'introduzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia previsto nel Codice di Condotta adottato dal C.U.G. e adottato dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 79 del 09.07.2024. Consolidare l'immagine e l'attività del CUG all'interno dell'Ente allo scopo di rafforzare il rapporto di collaborazione tra il Comitato, l'Agenzia e il Personale.

Azioni:

1. 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, attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia;
2. Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione e alla verifica di quanto previsto nel Piano triennale delle azioni positive. Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal CUG, sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019;
3. Formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
4. Utilizzare termini non discriminatori in tutti i documenti dell'Amministrazione fondamentale per il superamento degli stereotipi;

Si passa alla trattazione del 1° punto all'ordine del giorno riguardo il programma di attività per l'anno



2025. Il CUG suggerisce di concentrarsi sui seguenti obiettivi:

Per l'anno 2025 il CUG suggerisce di concentrarsi sui seguenti obiettivi:

1. Si propone una visita periodica oculistica approfondita e completa, finalizzata ad individuare problemi di natura visiva. Il Dott. Lagioia comunica che è già in fase di sostituzione il Medico competente che sarà nominato nei prossimi mesi e valutando la proposta del CUG, si impegna a richiedere un preventivo per assicurare ai dipendenti, oltre al controllo visivo previsto dalla normativa vigente, un controllo più approfondito per il personale che vorrà aderire;

2. Il CUG nella sua attività propulsiva, consultiva e di verifica intende effettuare un lavoro di confronto fra l'attuale Regolamento sullo smart working e quello proposto dalle organizzazioni sindacali e presentato all'amministrazione ai fini dell'applicazione dello stesso a regime dopo il termine dei lavori alle facciate esterne che dovrebbero essere completati entro il 30.06.2025. Il CUG si impegna ad elaborare eventuali ulteriori proposte di modifica al Regolamento, rispondenti alle necessità del personale, se lo riterrà necessario dopo averli esaminati.

Per quanto riguarda il 2° punto all'ordine del giorno non avendo altro da deliberare, la riunione del CUG si scioglie alle ore 16:30.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

(Michele Lagioia)



Firmato digitalmente da:
LAGIOIA MICHELE
Firmato il 25/02/2025 17:36
Seriale Certificato: 1595049
Valido dal 04/07/2022 al 04/07/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

IL SEGRETARIO

(Luisa Gadaleta)



Firmato digitalmente da:
Gadaleta Luisa
Firmato il 21/02/2025 13:07
Seriale Certificato: 3664727
Valido dal 18/06/2024 al 18/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA