

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

A CCIAA – Irpinia Sannio  
Funzioni di Governo  
“Servizio performance camerale e sviluppo  
organizzazione e risorse”  
cciaa@pec.irpiniasannio.camcom.it

**OGGETTO:** Invio deliberazione CUG n. 1 del 5 dicembre 2023.

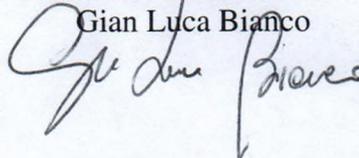
Si trasmette copia della deliberazione indicata in oggetto, del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e del questionario sul benessere organizzativo.

Si richiede la pubblicazione sul sito internet camerale, nell'apposita sezione, degli atti relativi al Comitato o da questi approvati.

Cordiali saluti.

**Il Presidente del C.U.G.**

Gian Luca Bianco



## COMITATO UNICO DI GARANZIA

(C.C.I.A.A. Irpinia Sannio)

### DELIBERAZIONE DEL C.U.G N. 1 DEL 05 DICEMBRE 2023

#### **Componenti effettivi e di Parte Aziendale**

GIAN LUCA BIANCO (Presidente) presente

CLAUDIA BACCARO presente

FRANCESCO SAVERIO MANDATO presente

#### **Componenti supplenti di Parte Sindacale**

ANNAMARIA BIBBO' – CGIL presente

PAOLA PETROZZIELLO – UILFPL presente

- 1) APPROVAZIONE DEL «REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA CAMERA DI COMMERCIO IRPINIA SANNIO»

Il Presidente propone di nominare Segretario Verbalizzante la dott.ssa Annamaria Bibbò e introduce l'argomento dando lettura della bozza di Regolamento trasmesso ai componenti di parte aziendale e di parte sindacale, che così recita:

#### **REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA CAMERA DI COMMERCIO IRPINIA SANNIO**

*(istituito con Determinazione dirigenziale n. 8 del 17 febbraio 2023, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 legge 183/2010 per l'assolvimento dei compiti attribuitigli, in conformità con le previsioni normative e tenuto conto delle "Linee Guida" emanate il 04 marzo 2011 dal Ministro per la P.a. e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità)*

#### **Articolo 1 - Istituzione e finalità**

*1. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)- istituito presso la Camera di commercio di Irpinia Sannio con D.D. n.8 del 17/02/2023 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 21 legge183/2010 – si propone di ottimizzare la produttività e migliorare l'efficienza collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.*

#### **Articolo 2 - Composizione**

*1. Il Comitato, sulla base di quanto previsto dalla norma, ha composizione paritetica ed è formato:*

- da 3 componenti effettivi e da 3 componenti supplenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs.165/2001;
  - da 3 componenti effettivi e da 3 componenti supplenti designati dall'Amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. Il Presidente è individuato dall'amministrazione nel provvedimento di nomina.
  3. L'attività svolta dai dipendenti camerali in seno al Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

#### **Articolo 3 - Durata e cessazione dall'incarico**

1. Il Comitato dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina.
2. I componenti possono essere rinnovati una sola volta.
3. La cessazione dall'incarico di componente del Comitato può avvenire:
  - per cessazione del rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'amministrazione);
  - per dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione;per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.

#### **Articolo 4 - Competenze**

1. Il Comitato esercita i compiti previsti dalla legge, secondo le direttive emanate dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e opera in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione. Il Comitato contribuisce al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'Ente. Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali.
2. Il Comitato, inoltre:
  - redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, tenendo conto, in particolare, delle informazioni fornite dall'amministrazione e della relazione dell'Amministrazione sulle iniziative adottate in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". Il Comitato trasmette tale relazione ai vertici politici e amministrativi dell'Ente;
  - assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge, da regolamenti e dal CCNL.

#### **Articolo 5 - Modalità di funzionamento**

1. Il Comitato si riunisce, di norma, almeno due volte l'anno, su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è inviato via posta elettronica, con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi, ai componenti effettivi e, per conoscenza, ai componenti supplenti. In caso di impossibilità a partecipare alla riunione, ciascun componente è tenuto a trasmettere la convocazione al proprio supplente e per conoscenza al Presidente del Comitato.
2. Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di ventiquattro ore.
3. Le riunioni del Comitato possono svolgersi sia in presenza sia con modalità telematiche a distanza e risultano valide con la presenza di almeno la metà dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.
4. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti anche esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
5. Per ogni riunione viene individuato tra i componenti un segretario con funzioni di verbalizzante. Al termine di ogni riunione è redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte. Il verbale approvato viene trasmesso all'Amministrazione così come gli altri atti del C.U.G.

#### **Articolo 6 - Trasparenza**

1. Le attività svolte, le conoscenze e le esperienze e ogni altro elemento informativo, documentale, tecnico e statistico sui temi di competenza sono portate a conoscenza del personale camerale e di ogni altro soggetto interessato mediante la pubblicazione nell'area del sito web dell'Ente dedicata al Comitato.
2. Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento dell'area.

#### **Articolo 7 - Risorse**

1. Il Comitato esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a disposizione sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti.
2. L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti.

#### **Articolo 8 - Rapporti con organi e organismi**

1. Per la realizzazione delle attività di competenza, il Comitato si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituto o comitato aventi analoghe finalità.
2. Il comitato si rende disponibile a collaborare, in particolare e per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:
  - il Consigliere Nazionale di Parità;
  - l'UNAR- Ufficio Nazionale anti discriminazioni razziali costituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità;
  - l'Organismo indipendente di Valutazione.

#### **Articolo 9 - Approvazione e modifiche del Regolamento**

1. Il presente Regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi e/o organizzativi con la maggioranza dei due terzi dei componenti del Comitato.

#### **Articolo 10 - Disposizioni di rinvio**

1. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.
2. Il presente regolamento è inviato all'Amministrazione e pubblicato sul sito web dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 6.

#### **Articolo 11 - Trattamento dei dati personali**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali GDPR 679/2016.

Il Presidente letta la bozza di Regolamento, precedentemente consegnata a tutti i Componenti il Comitato, fa presente che nessuno ha presentato osservazioni in merito al contenuto dello stesso e apre la discussione. I componenti presenti si dichiarano tutti favorevoli all'approvazione della bozza di Regolamento presentata e letta dal Presidente;

#### **2) RICHIESTA PUBBLICAZIONE ATTI DEL COMITATO SU APPOSITO SPAZIO DEDICATO SUL SITO INTERNET DELL'ENTE CAMERALE**

Il Presidente fa presente che è necessario richiedere all'Amministrazione che tutti gli atti del Comitato, compreso il regolamento in approvazione, il provvedimento di costituzione del comitato e qualunque altro documento che il Comitato provvederà ad approvare in futuro, vengano pubblicati sull'apposito spazio dedicato agli atti del CUG sul sito internet camerale.

Tutti i presenti concordano con quanto detto e si stabilisce che sia lo stesso Presidente a presentare tale richiesta all'amministrazione.

3) APPROVAZIONE DEL QUESTIONARIO PER L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Presidente presenta l'argomento dando lettura della bozza del questionario per l'indagine sul benessere organizzativo e della lettera di accompagnamento:

**Questionario in tema di benessere organizzativo, welfare, conciliazione tempo di vita e lavoro**

Gentile collega,

nell'ambito delle attività dell'Ente volte alla valorizzazione del benessere di chi lavora ed al contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, le sottoponiamo un questionario in tema di benessere organizzativo e welfare, nel quale saranno raccolte anche proposte del personale dipendente; il questionario è stato elaborato con la fattiva collaborazione, per la parte informatica, del digital promoter della Camera di Commercio di Irpinia Sannio, Dott.....

Il link è il seguente ..... ed è possibile accedervi esclusivamente tramite il presente account google istituzionale (nome.cognome@irpiniasannio.camcom.it).

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario può avvenire una sola volta ed è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili al nominativo.

E' possibile rispondere al questionario entro e non oltre il prossimo \_\_\_\_\_

Il questionario fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ricevere eventuali proposte;

identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti della Camera di Commercio Irpinia Sannio;

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione.

**Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima attenzione.**

Grazie in anticipo per la collaborazione.

**PREMESSA**

**Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.**

**Esempio:**

<b>Per nulla</b>					<b>Del tutto</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Minimo grado importanza</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>

attribuito						
In totale disaccordo con l'affermazione						In totale accordo con l'affermazione

### BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.05	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.06	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

#### B–Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						

#### C - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti	Per nulla			Del tutto
--	--	-----------	--	--	-----------

<b>affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
C.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
C.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
C.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
C.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
C.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

#### D - Il mio lavoro

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
D.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
D.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
D.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
D.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
D.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

#### E - I miei colleghi

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
E.01	Mi sento parte di una squadra						
E.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
E.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
E.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
E.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

#### F - Il contesto del mio lavoro

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
F.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
F.02	Le regole di comportamento sono definite in modo						

	chiaro						
F.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
F.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
F.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

#### G - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
G.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
G.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
G.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
G.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

#### H - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
H.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
H.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

#### Suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente:

---



---

#### I - WELFARE -

	A quale di questi benefici di natura assistenziale e sociale sarebbe maggiormente interessato <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	Iniziative di sostegno al reddito di famiglia						
I.02	Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli						
I.03	Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale						
I.04	Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ai canali ordinari del credito bancario o che si						

	trovino nella necessità di affrontare spese non differibili						
I.05	Polizze sanitarie integrative erogate dal servizio sanitario nazionale						

## L – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	Formazione in tema previdenza complementare (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	La formazione di previdenza in materia di previdenza complementare garantita dagli Enti negli anni passati è stata interessante?						
L.02	Sarebbe interessato ad ulteriori corsi di approfondimento in materia?						

### Suggerimenti in tema di welfare e previdenza complementare:

---

I componenti presenti si dichiarano tutti favorevoli all'approvazione della bozza di Regolamento presentata e letta dal Presidente

Il Comitato, terminata la discussione assume, pertanto la seguente

### DELIBERAZIONE

#### IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

- **VISTO** l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 per la costituzione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 ed i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing;
- **PRESO ATTO** che con Determinazione del Segretario Generale n° 8 del 17.02.2023 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia e designato i rappresentanti dell'Amministrazione camerale in seno allo stesso;
- **VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, che prevedono, tra l'altro, che il Comitato adotti, entro sessanta giorni dalla sua costituzione, un Regolamento interno che disciplini le modalità operative di funzionamento dello stesso;
- **VISTA** la bozza di regolamento inviata dal Presidente del Comitato della CCIAA ai Componenti effettivi di Parte Aziendale e di Parte Sindacale con preghiera di esaminarla in vista della sua approvazione;

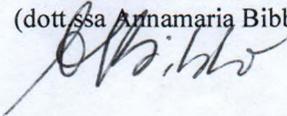
- **RITENUTO** di approvare il «Regolamento interno di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» nel testo definitivo perfezionato nel corso della presente riunione come indicato in premessa;
- **PRESENTI e VOTANTI** n. 5 Componenti del Comitato stesso;
- **A VOTI UNANIMI** palesemente espressi

#### **DELIBERA**

- 1) di approvare il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia composto da n° 11 articoli, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di richiedere all'amministrazione la pubblicazione, sul sito internet camerale, nell'apposita sezione, degli atti relativi al Comitato o da questi approvati;
- 3) di approvare la bozza del questionario sul benessere organizzativo che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 4) di trasmettere copia della presente deliberazione, del Regolamento allegato e del questionario sul benessere organizzativo all'Ufficio Segreteria Generale e all'Ufficio Personale della CCIAA Irpinia Sannio per la pubblicazione all'Albo Camerale on-line. Il Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione;
- 5) di pubblicare copia della presente deliberazione e relativo Regolamento allegato, nell'area del sito web dell'Ente dedicata al Comitato Unico di Garanzia.

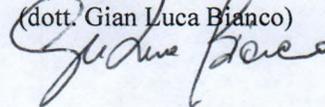
IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(dott.ssa Annamaria Bibbò)



IL PRESIDENTE

(dott. Gian Luca Bianco)



# **REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA CAMERA DI COMMERCIO IRPINIA SANNIO**

(istituito con Determinazione dirigenziale n. 8 del 17 febbraio 2023, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 legge 183/2010 per l'assolvimento dei compiti attribuitigli, in conformità con le previsioni normative e tenuto conto delle "Linee Guida" emanate il 04 marzo 2011 dal Ministro per la P.a. e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità)

## **Articolo 1 - Istituzione e finalità**

1. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)- istituito presso la Camera di commercio Irpinia Sannio con D.D. n.8 del 17/02/2023 ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 21 legge 183/2010 – si propone di ottimizzare la produttività e migliorare l'efficienza collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

## **Articolo 2 - Composizione**

1. Il Comitato, sulla base di quanto previsto dalla norma, ha composizione paritetica ed è formato:
  - da 3 componenti effettivi e da 3 componenti supplenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs.165/2001;
  - da 3 componenti effettivi e da 3 componenti supplenti designati dall'Amministrazione;in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
2. Il Presidente è individuato dall'amministrazione nel provvedimento di nomina.
3. L'attività svolta dai dipendenti camerali in seno al Comitato è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

## **Articolo 3 - Durata e cessazione dall'incarico**

1. Il Comitato dura in carica quattro anni decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di nomina.
2. I componenti possono essere rinnovati una sola volta.
3. La cessazione dall'incarico di componente del Comitato può avvenire:
  - per cessazione del rapporto di lavoro (qualora la nomina avvenga su designazione dell'amministrazione);
  - per dimissioni volontarie da presentare per iscritto all'Amministrazione;per decadenza, in caso di assenza senza giustificato motivo ad almeno tre riunioni consecutive.

## **Articolo 4 - Competenze**

1. Il Comitato esercita i compiti previsti dalla legge, secondo le direttive emanate dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e opera in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione. Il Comitato contribuisce al miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo ed al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, in un'ottica di continuità con le attività ed i progetti posti in essere dall'Ente. Le proposte formulate dal Comitato sono trasmesse all'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali.
2. Il Comitato, inoltre:



- redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, tenendo conto, in particolare, delle informazioni fornite dall'amministrazione e della relazione dell'Amministrazione sulle iniziative adottate in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nonché della direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il Comitato trasmette tale relazione ai vertici politici e amministrativi dell'Ente;
- assolve ad ogni altro compito ad esso attribuito da norme di legge, da regolamenti e dal CCNL.

#### **Articolo 5 - Modalità di funzionamento**

1. Il Comitato si riunisce, di norma, almeno due volte l'anno, su convocazione del Presidente. L'avviso di convocazione contiene l'ordine del giorno ed è inviato via posta elettronica, con un anticipo di almeno cinque giorni lavorativi, ai componenti effettivi e ai componenti supplenti. In caso di impossibilità a partecipare alla riunione, ciascun componente effettivo è tenuto a darne comunicazione via posta elettronica al proprio supplente e per conoscenza al Presidente del Comitato.
2. Il Comitato può essere convocato in via straordinaria, ogni qualvolta le circostanze lo richiedano, su iniziativa del Presidente o di almeno un terzo dei componenti che ne facciano richiesta. In tal caso è sufficiente un preavviso di ventiquattro ore.
3. Le riunioni del Comitato possono svolgersi sia in presenza sia con modalità telematiche a distanza e risultano valide con la presenza di almeno la metà dei componenti. Le decisioni vengono assunte con la maggioranza dei presenti. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente.
4. Il Comitato può invitare a partecipare alle riunioni soggetti anche esterni all'amministrazione in qualità di esperti su specifiche tematiche pertinenti alle attività del Comitato. Gli esperti svolgono funzione consultiva e non hanno potere di voto.
5. Per ogni riunione viene individuato tra i componenti un segretario con funzioni di verbalizzante. Al termine di ogni riunione è redatto un verbale contenente le presenze, gli argomenti trattati e le decisioni assunte. Il verbale approvato viene trasmesso all'Amministrazione così come gli altri atti del C.U.G.

#### **Articolo 6 - Trasparenza**

1. Le attività svolte, le conoscenze e le esperienze e ogni altro elemento informativo, documentale, tecnico e statistico sui temi di competenza sono portate a conoscenza del personale camerale e di ogni altro soggetto interessato mediante la pubblicazione nell'area del sito web dell'Ente dedicata al Comitato.
2. Il Comitato cura la gestione e l'aggiornamento dell'area.

#### **Articolo 7 - Risorse**

1. Il Comitato esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Amministrazione mette a disposizione sulla base di quanto previsto dalle norme vigenti.
2. L'Amministrazione fornisce al Comitato tutti gli atti, le informazioni e la documentazione necessaria per lo svolgimento dei suoi compiti.

#### **Articolo 8 - Rapporti con organi e organismi**

1. Per la realizzazione delle attività di competenza, il Comitato si raccorda, qualora necessario, con altri Enti, Istituto o comitato aventi analoghe finalità.

2. Il comitato si rende disponibile a collaborare, in particolare e per quanto di specifica competenza per ciascun soggetto, con:

- il Consigliere Nazionale di Parità;
- l'UNAR– Ufficio Nazionale anti discriminazioni razziali costituito presso il Dipartimento delle Pari Opportunità;
- l'Organismo indipendente di Valutazione.

#### **Articolo 9 - Approvazione e modifiche del Regolamento**

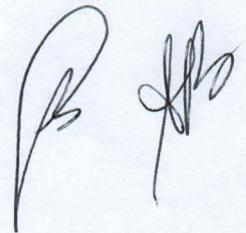
1. Il presente Regolamento può essere modificato e/o aggiornato in relazione a mutamenti normativi e/o organizzativi con la maggioranza dei due terzi dei componenti del Comitato.

#### **Articolo 10 - Disposizioni di rinvio**

1. Per ogni altra disposizione non prevista dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente.
2. Il presente regolamento è inviato all'Amministrazione e pubblicato sul sito web dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 6.

#### **Articolo 11 - Trattamento dei dati personali**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali GDPR 679/2016.





CAMERA DI COMMERCIO  
IRPINIA SANNIO

**Questionario in tema di benessere organizzativo, welfare, conciliazione tempo di vita e lavoro**

Gentile collega,

nell'ambito delle attività dell'Ente volte alla valorizzazione del benessere di chi lavora ed al contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, le sottoponiamo un questionario in tema di benessere organizzativo e welfare, nel quale saranno raccolte anche proposte del personale dipendente; il questionario è stato elaborato con la fattiva collaborazione, per la parte informatica, del digital promoter della Camera di Commercio di Irpinia Sannio, Dott.....

Il link è il seguente..... ed è possibile accedervi esclusivamente tramite il presente account google istituzionale ([nome.cognome@irpiniasannio.camcom.it](mailto:nome.cognome@irpiniasannio.camcom.it)).

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario può avvenire una sola volta ed è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili al nominativo.

E' possibile rispondere al questionario entro e non oltre il prossimo \_\_\_\_\_

Il questionario fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ricevere eventuali proposte;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti della Camera di Commercio Irpinia Sannio;

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione.

**Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima attenzione.**

Grazie in anticipo per la collaborazione.

**PREMESSA**

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

**Esempio:**

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

**BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.05	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.06	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

**B–Le discriminazioni**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in						

	relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						

### C - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
C.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
C.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
C.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
C.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

### D - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
D.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
D.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
D.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
D.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

### E - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	Mi sento parte di una squadra						
E.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
E.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
E.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
E.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

### F - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
F.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
F.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
F.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
F.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

### G - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
G.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
G.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
G.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
G.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

### H - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
H.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
H.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

**Suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo dell'Ente:**

---



---



---

### I - WELFARE -

	A quale di questi benefici di natura assistenziale e	Per nulla			Del tutto
--	--	-----------	--	--	-----------

<b>sociale sarebbe maggiormente interessato</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>		1	2	3	4	5	6
I.01	Iniziative di sostegno al reddito di famiglia						
I.02	Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli						
I.03	Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale						
I.04	Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili						
I.05	Polizze sanitarie integrative erogate dal servizio sanitario nazionale						

#### L – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

	<b>Formazione in tema previdenza complementare</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		1	2	3	4	5	6
L.01	La formazione di previdenza in materia di previdenza complementare garantita dagli Enti negli anni passati è stata interessante?						
L.02	Sarebbe interessato ad ulteriori corsi di approfondimento in materia?						

**Suggerimenti in tema di welfare e previdenza complementare:**

---



---

