

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO

2025 - 2027

Camera di Commercio di Bari – Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

• PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	Pag. 2
• IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI	Pag. 4
• IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI	Pag. 5
• OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025	Pag. 7
• CONCLUSIONI	Pag. 12

PREMESSA

Le Azioni Positive sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

In conformità alla normativa che ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione, decreto legge n. 80/2021), le azioni positive entrano a far parte delle azioni strategiche, in quanto inserite in una visione complessiva dello sviluppo dell'Ente. Si concretizzano in azioni intraprese dall'Ente sui temi del benessere organizzativo, salute e sicurezza, sulle pari opportunità, sulla parità di genere, sulla prevenzione e contrasto alle discriminazioni e sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni. Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Piano delle Azioni Positive 2025-2027, di seguito anche PAP), nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Bari (di seguito CUG), costituito con

determinazione del Segretario Generale n. 16 del 05/02/2016, in coerenza con la normativa di riferimento, rinnovato nei suoi componenti con Determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020 e successivamente con Determinazione del S.G. n. 54 del 06.05.2024.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività dei lavoratori stessi.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI

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”.

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.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato, in data 26/06/2019, la Direttiva n. 2 che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

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 vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato ricostituito con determinazione del Segretario Generale n. 54 del 06.05.2024 e dura in carica 4 anni decorrenti dalla data del provvedimento di nomina e resta in carica fino all'insediamento del nuovo Comitato.

IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2025-2027, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2024 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 114 unità di cui n. 106 risultano essere full time e n. 8 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2024, tenendo conto delle differenze di genere:

Composizione del personale per ruolo

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	0	1	1
Dirigenti	2	0	2
Funzionari	15	14	29
Istruttori	31	42	73
Operatori Esperti	7	1	8
Operatori	1	0	1
TOTALE	56	58	114

Composizione del personale per tipologia contrattuale

	Full - time	Part - time	Totale
Uomini	52	4	56
Donne	54	4	58
Totale	106	8	114

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	8	4	3	1	3	21	1	13	2	56
Donne	6	1	2	1	11	21	0	16	0	58

Totale	14	5	5	2	14	42	1	29	2	114
---------------	-----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	----------	-----------	----------	------------

Composizione del personale per classi di età

Età	24-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
Uomini	2	0	1	3	3	8	27	9	3	56
Donne	3	3	0	0	2	15	22	11	2	58
Totale	5	3	1	3	5	23	49	20	5	114

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	3	19	1	14	19	56
Donne	1	20	2	11	24	58
Totale	4	39	3	25	43	114

Responsabilità per categorie

	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Uomini	5	16	2
Donne	17	13	1
Totale	22	29	3

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

La Camera di Commercio di Bari intende implementare, attraverso il presente piano, l'azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione. Inoltre si intende favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, laddove esistenti, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine

Tenuto conto del valore programmatico del presente piano, nonché della sua valenza triennale, così come il piano delle performance, l'Ente ritiene opportuno sviluppare modalità che permettano il migliore raccordo tra questi due importanti strumenti al fine di consentire la coerenza con gli obiettivi strategici ed operativi, nonché con le risorse finanziarie adeguate per la concretizzazione degli interventi programmati, in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009.

Per il triennio 2025 - 2027 la Camera di Commercio di Bari prevede tre aree di intervento, di seguito illustrate unitamente agli obiettivi, alle azioni, e alle risorse coinvolte:

1. CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO
2. MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE
3. RAFFORZAMENTO AZIONE DEL CUG

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;

Indicatori:

- Numero dei/delle dipendenti beneficiari dell'iniziativa di ampliamento delle fasce di flessibilità;
- Numero dei dipendenti che si sottopongono alle visite mediche facoltative di prevenzione;
- Numero dei/delle dipendenti che lavorano anche in modalità agile.

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la il Servizio Gestione Risorse Umane, Servizio Provveditorato e con la RSU aziendale. È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza.

Tempi:

2025-2027

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.

Indicatori:

- Numero degli eventi formativi realizzati;
- Numero dei partecipanti agli eventi formativi con rilevazione del dato di genere;
- Provvedimento di approvazione della Giunta.

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Dirigenza, il Servizio Gestione Risorse Umane, l'Ufficio Formazione del Personale.

La copertura dei costi per la realizzazione dei corsi di formazione è prevista all'interno delle risorse disponibili nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 7 del 20.12.2024.

Tempi:

2025-2027

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;

Indicatori:

- Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia;
- Tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo;
- Numero di partecipanti alle attività formative inerenti alle tematiche del CUG;
- Numero di iniziative adottate per l'uso del linguaggio di genere;

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Dirigenza, il Servizio Gestione Risorse Umane, l'Ufficio Formazione del Personale, il/la Consigliere/a di Fiducia nominato/a.

La copertura dei costi per l'incarico del Consigliere di Fiducia è prevista all'interno delle risorse disponibili nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 7 del 20.12.2024.

Tempi:

2025-2027

CONCLUSIONI

Sarà cura di ciascun Responsabile, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante 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 – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. Il presente piano, viene preliminarmente trasmesso alla **Consigliera di parità** territorialmente competente ai fini dell'acquisizione del proprio parere; poi viene inserito all'interno del PIAO.

Dopo l'approvazione del PIAO, il PAP è trasmesso dal CUG alle RSU, all'OIV, ed a tutto il personale e pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2025 - 2027 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

IL PRESIDENTE DEL CUG

(Michele Lagioia)



Firmato digitalmente da:

LAGIOIA MICHELE

Firmato il 24/01/2025 17:42

Seriale Certificato: 1595049

Valido dal 04/07/2022 al 04/07/2025

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA