PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO

2026 - 2028

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. 3
- IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI Pag. 7
- LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE ALL'INTERNO DELL'ENTE Pag. 9
- OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026-2028 Pag. 14
- CONCLUSIONI Pag. 18

PREMESSA

Il **Piano delle Azioni Positive** (PAP) è uno strumento di programmazione adottato dalle Pubbliche Amministrazioni per promuovere concretamente le pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione.

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, unificando in un unico documento diversi strumenti di programmazione, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, il Piano della Performance e, appunto, il Piano delle Azioni Positive.

Quest'ultimo si concretizza 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. 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.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, persegue l'obiettivo di promuovere la parità di genere e migliorare il benessere organizzativo attraverso:

- la rimozione di discriminazioni dirette e indirette sul lavoro;
- la promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali;
- il sostegno alle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la valorizzazione delle competenze e del merito indipendentemente dal genere;
- la diffusione di una cultura organizzativa inclusiva, basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI

Il Piano delle Azioni Positive 2026 -2028, (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.

La Legge n. 125/1991, art. 7 è stata la prima fonte normativa che ha introdotto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare piani triennali di azioni positive. Successivamente l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*) ha stabilito che le pubbliche amministrazioni, con cadenza triennale, adottino Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro. Il D.Lgs. n. 165/2001, all'art. 57, comma 1, lett. c), prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nella progressione di carriera, anche attraverso l'adozione del PAP. Successivamente il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" è stato istituito dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001.

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.

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto è necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini(es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

1) progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
2) piani di formazione del personale;
3) orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
4) criteri di valutazione del personale;
5) contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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.

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 ed è così composto:

- un Presidente designato dall'Amministrazione
  - Michele Lagioia – Dirigente dell'Ente

2. tre componenti designati dall'Amministrazione

	EFFETTIVI	**SUPPLENTI**
1)	Angelo Raffaele Caforio	Cardinale Stefania
2)	Francesco Papapicco	Di Carlo Luigi
3)	Luisa Gadaleta	Mininni Francesco

3 tre componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione

EFFETTIVI	**SUPPLENTI**	
• Iannone Angela	Schirone Stefania	per la CGIL O.S.
• Capozzi Margherita	Dellino Domenico	per la CISL O.S.
• Risola Teresa	Roberto Sciaqua	per la UIL O.S.

La direttiva del 4 marzo 2011 è stata adeguata per meglio coordinare l'azione dei Comitati unici di garanzia (CUG) con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più

efficace ruolo dei CUG anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva.

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” e 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 CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2026-2028, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2025 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 124 unità di cui n. 116 risultano essere full time e n. 8 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2025, 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	12	19	31
Istruttori	34	46	80
Operatori Esperti	7	1	8
Operatori	2	0	2
TOTALE	**57**	**67**	**124**

Composizione del personale per tipologia contrattuale

	Full - time	Part - time	Totale
Uomini	53	4	57
Donne	63	4	67
Totale	**116**	**8**	**124**

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	11	2	4	0	5	21	1	10	3	57
Donne	15	1	1	2	11	20	0	17	0	67
Totale	**26**	**3**	**5**	**2**	**16**	**41**	**1**	**27**	**3**	**124**

Composizione del personale per classi di età

Età	20-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
Uomini	0	3	2	2	3	4	27	12	4	57
Donne	3	5	3	5	1	10	23	13	4	67
Totale	**3**	**8**	**5**	**7**	**4**	**14**	**50**	**25**	**8**	**124**

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	21	13	57
Donne	1	18	2	21	25	67
Totale	**4**	**37**	**3**	**42**	**38**	**124**

Responsabilità per categorie

	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Uomini	6	18	2
Donne	18	13	1
Totale	**24**	**31**	**3**

LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Benessere organizzativo

La politica della gestione delle risorse umane dell'Ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze del personale.

L'Ente ha attribuito, anche nel corso del 2025, alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha infatti provveduto a dare attuazione alla Direttiva del Ministro per la PA che in continuità con i precedenti atti di indirizzo (Direttiva del 23 marzo 2023 in materia di formazione e del 28 novembre 2023 in materia di leadership e valutazione della performance individuale) introduce importanti elementi di innovazione: con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico.

La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. Tanto premesso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), con propria determinazione n.191 del 15/07/2025 ha autorizzato l'acquisto di un pacchetto formativo multidisciplinare specialistico, in linea con gli obiettivi fissati dalla Direttiva, offerto da PROMOPA – Fondazione "Ricerca, Alta formazione, Progetti" in modalità FAD asincrona, idonea a garantire fruizione autonoma interattiva ed uniforme, supportata da materiale didattico, test di apprendimento e attestato finale di partecipazione.

Inoltre nel corso del 2025 sono state realizzate diverse iniziative formative di accrescimento delle competenze professionali, supportate e finanziate dall'Amministrazione:

- **"La Camera del Futuro": Presentazione del Progetto di Trasformazione Digitale della CCIAA di Bari 2025/2027 e "Giornata della Trasparenza 2025";** giornata finalizzata a fornire una formazione continua sull'uso dell'IA per i dipendenti pubblici e per comprendere quali cambiamenti in termini organizzativi si prospettano nei prossimi mesi per tutti i dipendenti camerali svoltasi il 24/11/2025;

- corsi per la **formazione specifica** nei diversi settori svoltisi on line e in web conference;
- 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;
- corsi di formazione svolti in sede camerale o in web Conference, 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;
- corsi di formazione organizzati da **Unioncamere** attaverso la società **SI CAMERA**, Sistema camerale di servizi scrl. Si tratta di una società che progetta e realizza attività di formazione, informazione, consulenza organizzativa, aggiornamento professionale, approfondimenti tecnico-normativi specificatamente progettati per le risorse umane del sistema delle Camere di Commercio;

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. 8 unità di personale. 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. In più l'Ente è attento a concedere ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi straordinari per “Diritto allo studio”, ai sensi dell'art. 45 del C.C.N.L. del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale.

Contributo Welfare

In attuazione della Determinazione Presidenziale n. 12 del 24/12/2021, ratificata con Deliberazione di Gunta n. 1 del 08.02.2022, con la quale è stato approvato l’Accordo stralcio del welfare integrati-

vo al CDI triennio 2020 – 2022, è stato inviato al personale il modulo necessario alla richiesta del contributo Welfare anno 2024 che è stato erogato regolarmente al personale nel corso del 2025.
Inoltre con Determina Dirigenziale n. 84 del 25/08/2025 è stato approvato il bando per l'assegnazione di borse di studio ai figli dei dipendenti camerali relativo all'anno scolastico 2023/2024 e all' anno accademico 2022/2023. Dopo la formazione delle graduatorie, le borse di studio sono state liquidate nel corso dell'anno 2025.
Per quanto riguarda il contributo Welfare anno 2025, l'art. 1, commi 390-391, della Legge n 207 del 30-12-2024 (Legge di bilancio 2025), ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di rimborsare le spese sostenute dal dipendente per le utenze domestiche intestate di luce, gas e acqua, relative ai consumi del 2025. Iin riferimento a tali spese l'Ente si è limiteto a rimborsare esclusivamente l'importo di euro 600,00 esente da tassazione entro il 31/12/2025.
L'ufficio preposto ha provveduto ad iviare al personale la modulistica necessaria e ad erogare il relativo contributo.
Entro il 31/01/2026 i dipendenti interessati potranno fare richiesta di rimborso delle ulteriori fattispecie di spese previste dal nostro regolamento di competenza dell'anno 2025.

Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).
Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decretolegge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.
Nel corso del 2025 hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 55 dipendenti, suddivisi nelle seguenti classi:

- dipendenti occupanti le stanze interessate dai lavori sulle facciate del palazzo camerale, come da Comunicazione di Servizio n. 1 del 27/01/2023 che, a sua volta, richiama il verbale di sopralluogo dell'RSPP Ing. Tammaro dove è rilevato un rischio per la salute dei lavoratori a causa del limitato ricambio di aria nei locali coinvolti dai lavori di ristrutturazione;
- dipendenti genitori di figli minori di anni 14;
- dipendenti genitori di figli disabili;
- dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio sanitario;
- dipendenti rientranti in casistiche non riconducibili a situazioni personali definite ma ad ad eventi di carattere straordinario (es. lavori edili interni al Palazzo camerale).

Nel corso dell'anno 2025 il CUG ha formulato una proposta di Regolameno per il lavoro a distanza dei dipendenti camerali approvato nel verbale n,. 12 del 20.03.2025.

Terminati a lavori sulle facciate del palazzo camerale è stato approvato il Regolamento lavoro a distanza per il personale dipendente della CCIAA di Bari con Deliberazione di Giunta n. 68 del 25.06.2025 e successiva Dliberazione del Consiglio camerale n. 6 del 30.07.2025.

Secondo tale regolamento "può fruire del lavoro a distanza tutto il personale del comparto assunto e in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, a tempo determinato o in posizione di comando da altri Enti, nel limite di un terzo dei dipendenti della Camera di Commercio I.A.A. di Bari alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si presenta l'istanza, garantendo un'adeguata rotazione del personale richiedente le cui attività possono essere rese in modalità agile. Qualora i richiedenti siano superiori a un terzo del personale camerale, il Segretario Generale, sentiti i Dirigenti dell'Area cui appartiene la risorsa e il Dirigente dell'Area Risorse Finanziarie, Umane e Provveditorato – predisporrà nell'ambito di ciascun Servizio di appartenenza un piano di rotazione inerente al personale che richiede di lavorare in modalità agile.

L'Ente che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile o da remoto è tenuto in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate:

a) dai dipendenti con figli fino a quattordici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

b) dei dipendenti con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) dai dipendenti che siano caregiver ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205;

d) genitore solo;

e) difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro per quei dipendenti il cui indirizzo di

residenza/domicilio sia particolarmente distante da essa. In quest'ultima fattispecie, in presenza di parità tra più istanze, si darà preferenza ai dipendenti con maggiore anzianità anagrafica."

A seguito dell'applicazione del regolamento in questione le domande presentate, complessivamente pari a n. 53, sono in corso di valutazione.

Per il 2025 il CUG, per sostenere il personale in età matura, aveva proposto un servizio di accertamenti sanitari simili al Progetto Cuore realizzato nel corso del 2024 dal Servizio Provveditorato riguardanti una visita periodica oculistica approfondita finalizzata ad individuare problemi di natura visiva; nel corso del 2025 era in fase di sostituzione il Medico competente e l'Amministrazione valutando la proposta del CUG, si era impegnata a richiedere un preventivo per assicurare ai dipendenti, oltre al controllo visivo previsto dalla normativa vigente, un controllo più approfondito per il personale che avrebbe voluto aderire; questo obiettivo sarà proposto per il 2026.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026 - 2028

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 2026 - 2028 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
4. PARITÀ DI GENERE E DIGITAL INCLUSION

1. CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO

OBIETTIVO: Promuovere un modello di lavoro flessibile, inclusivo e sostenibile, orientato al benessere e alla produttività.

Azioni proposte:

- Estendere la **flessibilità oraria** a finestre più ampie (entrata fino alle 9:30, uscita pomeridiana alle 16:30 e dare la possibilità al dipendente di scegliere diverse forme di orario di lavoro (a scelta h 7:12 al giorno oppure 2 rientri a settimana).
- Servizio di **accertamenti sanitari** (facoltativi) finalizzati ad individuare problemi di natura visiva tramite visita oculistica completa .

- **modifica** del regolamento per l'accesso allo smart working con riparametrazione delle priorità di cui al punto e) con una formula matematica che dia maggior peso all'età anagrafica rispetto alla distanza in km.

Indicatori:

- Numero di dipendenti che optano per un diverso orario di servizio.
- Numero di dipendenti aderenti al servizio di accertamenti sanitari facoltativi.
- Numero di dipendenti che hanno fatto richiesta di accesso al lavoro 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 e con la RSU aziendale. È inoltre richiesta la fattiva collaborazione di tutta la Dirigenza.

Tempi:

2026-2028

2. MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE

OBIETTIVO: Potenziare la cultura del benessere attraverso sistemi di ascolto continuo e percorsi di empowerment.

Azioni proposte:

- Realizzare un **monitoraggio annuale del clima interno** con questionari digitali anonimi, analizzati dal CUG, al fine di conoscere il clima lavorativo interno e adottare eventuali azioni positive.
- Introdurre percorsi di **formazione sulla leadership inclusiva e sulla comunicazione non ostile** rivolti a dirigenti e funzionari.
- Raccogliere **indicatori di benessere e assenza di discriminazioni** integrandoli nel sistema di performance organizzativa.
- **Rinnovo** convenzione con l'UNIBA in scadenza ad Ottobre 2026 al fine di ottenere un esonero parziale sulla contribuzione studentesca universitaria dei dipendenti e dei loro figli.

Indicatori:

- Percentuale di partecipazione al questionario di clima.
- Numero di dipendenti formati su tematiche di benessere e inclusione.
- Numero di studenti che hanno usufruito delle agevolazioni della convenzione con l'UNIBA in scadenza.

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 2026-2028 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 10 del 22.12.2025.

Tempi:

2026-2028

3. RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG

OBIETTIVO: Rendere il CUG un attore attivo di innovazione organizzativa e culturale.

Azioni proposte:

- Potenziare la **comunicazione interna** del CUG (newsletter periodica, sezione dedicata sul sito intranet, diffusione di buone pratiche).
- Promuovere **iniziative congiunte con altre Camere di Commercio** e con la **Unioncamere Puglia** su pari opportunità e benessere o con la Rete Nazionale dei CUG.
- Rafforzare la **formazione dei componenti CUG** su linguaggio inclusivo, disabilità, discriminazioni multiple, violenza di genere, parità salariale.

Indicatori:

- Numero di protocolli o collaborazioni attivate con altri Enti.
- Numero di attività di comunicazione realizzate.
- Numero di ore di formazione del CUG e del personale su pari opportunità.

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

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

La copertura degli eventuali costi è prevista all'interno delle risorse disponibili nel bilancio di previsione 2026-2028 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 10 del 22.12.2025.

Tempi:

2026-2028

4. PARITÀ DI GENERE E DIGITAL INCLUSION

(Nuova area coerente con PNRR, Agenda 2030 e obiettivi di sostenibilità sociale)

OBIETTIVO: Promuovere la parità di genere e la partecipazione equa al processo di digitalizzazione della Camera di Commercio di Bari.

Azioni proposte:

- Mappare il **divario digitale di genere** all'interno dell'Ente (competenze ICT e accesso alla formazione).
- Prevedere **percorsi di formazione digitale dedicati** a tutti i dipendenti (es. intelligenza artificiale, open data, strumenti collaborativi).
- Integrare la **prospettiva di genere nella digitalizzazione dei servizi camerali**, garantendo accessibilità universale e linguaggio neutro nei portali web.
- Partecipare a bandi o progetti dedicati alla **parità di genere e innovazione digitale** nella PA.

Indicatori:

- Numero di corsi di formazione digitale con dati di genere.
- Percentuale di personale che partecipa a percorsi di upskilling digitale.
- Grado di accessibilità dei servizi digitali interni e esterni.

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

Nell'attivazione delle Azioni previste sopra elencate, il Comitato Unico di Garanzia collabora fattivamente con la Dirigenza, la RSU aziendale, il Servizio Gestione Risorse Umane, l'Ufficio Formazione del Personale, l'Ufficio Amministrazione Digitale e Sviluppo die Servizi Digitali.

La copertura degli eventuali costi è prevista all'interno delle risorse disponibili nel bilancio di previsione 2026-2028 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 10 del 22.12.2025.

Tempi:

2026-2028

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 2026 - 2028 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 26/01/2026 10:19
Seriale Certificato: 4665280
Valido dal 25/06/2025 al 25/06/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA