Alla Presidente della CCIAA di Bari

Lucia Di Bisceglie

presidenza@ba.camcom.it

All'OIV della CCIAA di Bari

Dott. Giovanni Carnevale

giovannicarnevale.dottorecommercialista@pec.it

Alla presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

ANNO 2025

Camera di Commercio di Bari

PREMESSA - IL COMITATO UNICO DI GARANZIA Pag. 2
PARTE PRIMA - ANALISI DEI DATI Pag. 4
SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA Pag. 35
CONCLUSIONI Pag. 39

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari
corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228
PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

PREMESSA
IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

RIFERIMENTO NORMATIVO

L'art. 21 della Legge 183/2010 istituisce il "Comitato Unico di Garanzia 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

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.

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 gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione e il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

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 con la quale sono definite le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e 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".

FINALITA'

Il documento ha un duplice obiettivo: fornire il quadro della situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le future azioni di benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive 2026-2028 adottato dall'Ente.

PARTE PRIMA - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

ORGANI DI VERTICE

	UOMINI	TOT. % su componenti singolo organo	DONNE	TOT. % su componenti singolo organo	TOTALE COMPONENTI ORGANO
PRESIDENTE CAMERA DI COMMERCIO	**0**		**1**	**100%**	**1**
COMPONENTI CONSIGLIO CAMERALE	**16**	**66,66%**	**8***	**33,33%**	**24**
COMPONENTI DELLA GIUNTA CAMERALE	**3**	**42,86%**	**4***	**57,14%**	**7**
COLLEGIO DEI REVISORI	**1**	**33,33%**	**2**	**66,66%**	**3**
OIV	**1**	**100%**			**1**
Totale	**21**	**58,33%**	**15**	**41,67%**	**36**

Fonte: Ufficio Segreteria Organi Istituzionali della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

***** Il Presidente della C.C.I.A.A. è Consigliere camerale e membro di diritto della Giunta, i cui Componenti sono eletti dal Consiglio tra i propri membri.

Dall'analisi degli Organi camerali si rileva quindi che al 31.12.2025 nel Consiglio camerale sono presenti 7 donne e 16 uomini, più la Presidente, donna; la Giunta Camerale è composta da 3 uomini e 3 donne più la Presidente, donna; il Collegio dei Revisori è composto da 1 uomo e 2 donne, l'OIV dal 15.03 2023 è un uomo.

Con D.P.R.G. n. 47 del 17.02.2022 il Consiglio Camerale è stato rinnovato per il quinquennio 2022-2027, successivamente integrato con D.P.G.R. n. 222 del 23.05.2022 e con D.P.G.R. n. 346 del 24.07.2023, sono stati nominati i componenti del Consiglio camerale per il quinquennio 2022/2027. Il Consiglio camerale si è insediato il 01.03.2022.

IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2025

Alla data del 31/12/2025 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 124 unità. Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2025, tenendo conto delle differenze di genere:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età **Inquadramento**	**UOMINI**						**DONNE**					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot. donne
SEGRETARIO GENERALE	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1	1
DIRIGENZA	/	/	/	2	/	2	/	/	/	/	/	/
FUNZIONARI	/	/	1	11	/	12	/	5	2	9	3	19
ISTRUTTORI	2	2	3	18	9	34	3	5	2	28	8	46
OPERATORI ESPERTI	/	/	1	4	2	7	/	/	/	/	1	1
OPERATORI	/	1	1	/	/	2	/	/	/	/	/	/
Totale personale	**2**	**3**	**6**	**35**	**11**	**57**	**3**	**10**	**4**	**37**	**13**	**67**
% sul personale complessivo	1,61	2,42	4,84	28,23	8,87	45,97	2,42	8,06	3,23	29,84	10,48	54,03

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Nel totale quindi abbiamo il 45,97% del personale è composto da uomini e il 54,03% è composto da donne.

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI 57		**DONNE 67**		**TOTALE 124**	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	% sul tot. uomini	**Valori assoluti**	% sul tot. donne	**Valori assoluti**	% sul tot. personale
Specifica responsabilità Funzionari	18	31,58	13	19,40	31	25,00
Specifica responsabilità	6	10,53	18	26,87	24	19,35
ELEVATE QUALIFICAZIONI	8	14,03	6	8,95	14	11,29
Totale personale	**32**	**56,14%**	**37**	**55,22%**	**69**	**55,64%**
% **sul personale complessivo**	56,14		55,22		55,64	

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Riguardo le posizioni di specifica responsabilità si evidenzia una prevalenza delle posizioni di specifica responsabilità affidate alle donne per n. 31 unità pari al 25,00% del totale del personale, rispetto agli uomini pari a n. 24 unità la cui percentuale di posizioni di specifica responsabilità è pari al 19,35% del totale del personale. Al contrario riguardo le posizioni di Elevata Qualificazione si evidenzia una prevalenza degli uomini che sono 8 unità pari ad una percentuale del 6,45% sul totale del personale, rispetto alle donne che sono n. 6 unità pari ad una percentuale del 4,84% sul totale del personale. L'amministrazione tuttavia non effettua una scelta sull'attribuzione delle responsabilità legata al sesso dei suoi dipendenti, ma alle loro competenze e capacità professionali.

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (ESCLUSI I DIRIGENTI)

	UOMINI 55							**DONNE 66**						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	3	3	/	1	9	16,36	3	7	2	/	/	12	18,18
Tra 3 e 5 anni	/	/	1	1	/	2	3,64	/	3	/	/	/	3	4,55
Tra 6 e 10	/	/	/	2	/	2	3,64	/	/	1	/	/	1	1,51

anni														
Superiore a 11 anni	/	/	2	30	10	42	76,36	/	/	1	37	12	50	75,76
Totale	2	3	6	33	11	55	100	3	10	4	37	12	66	100
Totale %	**3,64**	**5,45**	**10,91**	**60**	**20**	**100**		**4,55**	**15,15**	**6,06**	**56,06**	**18,18**	**100**	

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI			**DONNE**		**TOTALE**
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**		**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea	///	///	///	**100%**	**1**	**100%**
Laurea magistrale	**1**	**50%**	///	///	///	
Master di I livello	**1**	**50%**	///	///	///	
Master di II livello	///	///	///	///	///	
Dottorato di ricerca	///	///	///	///	///	
Totale personale	**2**				**1**	
% sul personale complessivo	**1,61%**				**0,81%**	

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI 55		**DONNE 66**		**TOTALE 121**	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**% sul tot. n. uomini**	**Valori assoluti**	**% sul tot. n. donne**	**Valori assoluti**	**% sul tot. personale**
Inferiore al Diploma superiore						
OPERATORI	/	/	/	/	/	/
OPERATORI ESPERTI	**3**	**5,45**	/	/	**3**	**2,48**
ISTRUTTORI	/	/	**1**	**1,51**	**1**	**0,83**
Diploma di scuola superiore	**Diploma di scuola superiore**	**Diploma di scuola superiore**	**Diploma di scuola superiore**	**Diploma di scuola superiore**	**Diploma di scuola superiore**	**Diploma di scuola superiore**

OPERATORI						
OPERATORI ESPERTI	**2**	**3,64**	**1**	**1,51**	**3**	**2,48**
ISTRUTTORI	**12**	**21,82**	**14**	**21,21**	**26**	**21,49**
FUNZIONARI	**3**	**5,45**	**3**	**4,55**	**6**	**4,96**
Laurea Triennale	**Laurea Triennale**	**Laurea Triennale**	**Laurea Triennale**	**Laurea Triennale**	**Laurea Triennale**	**Laurea Triennale**
OPERATORI						
OPERATORI ESPERTI	/	/	/	/	/	/
ISTRUTTORI	**1**	**1,82**	**2**	**3,03**	**3**	**2,48**
FUNZIONARI	/	/	**1**	**1,51**	**1**	**0,83**
Laurea magistrale	**Laurea magistrale**	**Laurea magistrale**	**Laurea magistrale**	**Laurea magistrale**	**Laurea magistrale**	**Laurea magistral**
OPERATORI						
OPERATORI ESPERTI	/	/	/	/	/	/
ISTRUTTORI	**18**	**32,73**	**16**	**24,24**	**34**	**28,10**
FUNZIONARI	**2**	**3,64**	**3**	**4,55**	**5**	**4,13**
Master di I livello	**Master di I livello**	**Master di I livello**	**Master di I livello**	**Master di I livello**	**Master di I livello**	**Master di I livello**
OPERATORI						
OPERATORI ESPERTI	/	/	/	/	/	/
ISTRUTTORI	**1**	**1,82**	**7**	**10,61**	**8**	**6,61**
FUNZIONARI	**3**	**5,45**	**1**	**1,51**	**4**	**3,31**
Master di II livello	**Master di II livello**	**Master di II livello**	**Master di II livello**	**Master di II livello**	**Master di II livello**	**Master di II livello**
OPERATORI	/	/	/	/	/	/
OPERATORI ESPERTI	**2**	**3,64**	/	/		
ISTRUTTORI	**1**	**1,82**	**5**	**7,58**	**6**	**4,96**

FUNZIONARI	**4**	**7,27**	**10**	**15,15**	**14**	**11,57**
Dottorato di ricerca						
OPERATORI	/	/	/	/	/	/
OPERATORI ESPERTI	/	/	/	/	/	/
ISTRUTTORI	**1**	**1,82**	**1**	**1,51**	**2**	**1,65**
FUNZIONARI	/	/	**1**	**1,51**	**1**	**0,83**
Totale personale	**55**		**66**		**121**	
% sul personale complessivo						**100,00%**

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

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**

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Rispetto al titolo di studio il 66,94% dei dipendenti possiede una laurea.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO E PER GENERE NEGLI ULTIMI ANNI

Ruolo	2021		2022		2023		2024		2025	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Segr. Generale	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Dirigenti	1	1	1	0	2	0	2	0	2	0
Funzionari	18	10	20	14	18	14	15	14	12	19
Istruttori	33	45	29	41	30	41	31	42	34	46
Operatori esperti	10	1	9	1	9	1	7	1	7	1
Operatori	1	0	1	0	0	0	1	0	2	0
Totale	**64**	**57**	**60**	**57**	**59**	**57**	**56**	**58**	**57**	**67**
	121		**117**		**116**		**114**		**124**	

Fonte: PIAO 2026-2028 della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

A seguito del Decreto Legislativo n. 219 del 2016 che ha modificato l'organizzazione, le funzioni ed il finanziamento delle Camere di Commercio italiane, la dotazione organica della Camera di Commercio di Bari è stata rideterminata dal MISE nel DM 16.02.2018 in 143 unità. Al 01/01/2026 si rilevano pertanto n. 20 posti vacanti, pari al 13,99 % della dotazione organica.

FABBISOGNO PERSONALE CAMERALE AL 01.01.2026

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE CAMERALE SECONDO IL MISE	PERSONALE CAMERALE AL 01.01.2025		
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	3	0	0
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D3	13	5	-8	-9
	D1	27	26	-1	
Istruttori	C	86	85	-1	-1
Operatori Eperti	B3	3	0	-3	-9
	B1	8	2	-6	
Operatori	A	3	2	-1	-1
	TOTALE	**143**	**123**	**-20**	**-20**

Fonte: PIAO 2026-2028 Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 01.01.2026)

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le varie tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale, come riportati nella sezione precedente (flessibilità oraria, part-time, congedi parentali, permessi/congedi, analizzati per genere) sono stati affiancati da una serie di provvedimenti di cui in questa sezione si dà conto.

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).

La sperimentazione "forzata" del lavoro agile, imposta dall'emergenza sanitaria conseguente alla diffusione del COVID-19, ha portato questa Amministrazione a regolamentare l'istituto dello smart working e del telelavoro, affinché potesse divenire uno strumento consolidato nella struttura organizzativa dell'Ente.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la Direttiva del 29 dicembre 2023, ha precisato che "Il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela. A tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a

individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato".

Alla luce della sopra citata Direttiva, oltre che del quadro normativo e del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022, il "Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari" è stato oggetto di revisione. Con Deliberazione di Giunta n. 68 del 25/06/2025 è stato, infatti, predisposto il nuovo "Regolamento lavoro a distanza per il personale dipendente della Camera di Commercio I.A.A. di Bari", successivamente approvato con Deliberazione di Consiglio n. 6 del 30/07/2025.

Il nuovo regolamento stabilisce che la prestazione lavorativa può essere svolta in modalità di lavoro agile e di lavoro da remoto qualora sussistano i seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro e senza che questo comporti inefficienze o modificazioni del livello prestazionale atteso;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- autonomia, affidabilità e responsabilità del dipendente con conseguente possibilità di organizzare l'esecuzione della propria prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Nella prima parte del 2025, con ancora in vigore il precedente "*Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari*", hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 40 su 124 dipendenti, suddivisi nelle seguenti classi:

- n. 24 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 nel locali coinvolti dai lavori di ristrutturazione;
- n. 7 dipendenti genitori di figli minori di anni 14;
- n. 2 dipendenti genitori di figli disabili;
- n. 5 dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio sanitario;
- n. 2 dipendenti per esigenze straordinarie che hanno documentato gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari.

Con l'entrata in vigore della nuova regolamentazione, nella seconda parte dell'anno 2025 hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 44 su 124 dipendenti, suddivisi nelle

seguenti classi:

- n. 12 dipendenti genitori di figli minori di anni 14 e/o disabili (art. 10, lettera a) del Regolamento);
- n. 6 dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio sanitario (art. 10, lettera b) del Regolamento);
- n. 4 dipendenti caregiver (art. 10, lettera c) del Regolamento);
- n. 11 dipendenti con difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro (art. 10, lettera e) del Regolamento);
- n. 1 dipendente centralinista;
- n. 6 dipendenti con esigenze di carattere straordinario (art. 7 del Regolamento);
- n. 4 dipendenti senza alcuna delle priorità previste dall'art. 10 del Regolamento.

Tra le motivazioni per le quali l'Amministrazione ha sperimentato l'utilità e l'efficacia dello strumento del lavoro agile si ritrova quella legata alle opere di ristrutturazione delle facciate del palazzo camerale. In particolare, il lavoro agile ha permesso di soddisfare pienamente e contestualmente sia le esigenze di servizio che quelle discendenti dagli obblighi di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ha trovato applicazione fino al completamento dei lavori di rifacimento delle facciate del palazzo dell'Ente.

Per l'anno 2026 sarà data applicazione al nuovo "Regolamento lavoro a distanza per il personale dipendente della Camera di Commercio I.A.A. di Bari", approvato con Deliberazione di Consiglio 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, sono state complessivamente pari a n. 51 domande, e ne sono state accolte 37.

Sono state invece accolte n. 14 domande per esigenze straordinarie che hanno documentato gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari (art. 7 del Regolamento) e n. 1 centralinista.

L'efficacia della modalità della prestazione in lavoro agile dipende anche da due importanti aspetti: l'aspetto tecnologico e quello della formazione del personale. Quanto all'**aspetto tecnologico** delle attrezzature hardware e software e dei collegamenti telematici a disposizione del lavoratore in modalità agile, la verifica e l'implementazione degli apparati digitali e tecnologici è già stata assicurata grazie alle attrezzature appositamente acquistate ed assegnate al personale che, dal mese di marzo 2020, è stato destinatario della modalità di svolgimento agile della prestazione. L'esperienza di lavoro agile finora realizzata nell'Ente evidenzia la presenza di un discreto stato di salute digitale dovuto:

- alla disponibilità di accessi sicuri dall'esterno agli applicativi e ai dati d'interesse per l'esecuzione del lavoro, con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN;
- alla presenza di funzioni applicative di "conservazione" dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro per i dipendenti che lavorino dall'esterno;
- alla possibilità per i lavoratori di accedere ai dati e agli applicativi da qualsiasi postazione di lavoro attraverso sistemi di profilazione degli utenti con gestione dei ruoli e delle abilitazioni, di tracciatura degli accessi e di protocollazione dei documenti digitali.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI 57							**DONNE 67**						
Classi età **Tipo Presenza**	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo	2	3	6	32	10	53	92,98	3	10	4	33	13	63	94,03

Pieno														
Part Time >50%	/	/	/	3	1	4	7,02	/	/	/	4	/	4	5,97
Part Time <50%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale	**2**	**3**	**6**	**35**	**11**	**57**	**100**	**3**	**10**	**4**	**37**	**13**	**67**	**100**
Totale %	3,51	5,26	10,53	61,40	19,30	100		4,48	14,93	5,97	55,22	19,40	100	

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Tra il personale in part time n. 4 unità sono uomini e n. 4 unità sono donne. Nel totale su 124 unità n. 8 unità pari al 6,45% sono in part time.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI 57							**DONNE 67**						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
MISTO	/	/	/	1	/	**1**	1,75	/	/	/	1	/	**1**	1,49
ORIZZONTALE	/	/	/	1	1	**2**	3,51	/	/	/	1	/	**1**	1,49
VERTICALE	/	/	/	1	/	**1**	1,75	/	/	/	2	/	**2**	2,98
Personale che fruisce di telelavoro	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Personale che	2	2	3	10	2	**19**	33,33	1	3	3	24	2	**33**	49,25

fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	/	/	/	1	/	**1**	1,75	/	/	/	1	/	**1**	1,49
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale	**2**	**2**	**3**	**14**	**3**	**24**		**1**	**3**	**3**	**29**	**2**	**38**	
Totale %	3,51	3,51	5,26	24,56	5,26	42,11		1,49	4,48	4,48	43,28	2,98	56,72	

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	166	41,09	238	58,91	404	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	314,46	47,66	345,35	52,34	659,81	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	/	/	29	100	29	100

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	24	29,85	56,41	70,15	80,41	100

Fonte: Ufficio Trattamento Giuridico del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Le possibilità di fruizione dei permessi 104 viene garantita in uguale misura a tutti i dipendenti; si rileva tuttavia, a livello statistico, che il personale di genere maschile fruisce di questi permessi per il 41,09 % del totale dei permessi giornalieri, rispetto al personale di genere femminile che ne usufruisce nella misura del 58,91%. Con la stessa tendenza vengono utilizzati i permessi orari della L. 104 dal 47,66% del personale di genere maschile rispetto al 52,34% del personale di genere femminile.

In merito ai permessi per congedi parentali giornalieri, l'incidenza è esclusivamente utilizzata dal personale di genere femminile per il 100%; inoltre le donne usufruiscono del 70,15% dei permessi orari per congedi parentali rispetto all'utilizzo degli stessi permesso da parte degli uomini nella misura del 29,85%.

SEZIONE 3. PARITA' /PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e i risultati di tali misure sono descritte nel Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Ente il 30.01.2026 con l'adozione del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 16, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Si stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti.

L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato **sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022** del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

Le attività svolte con l'ausilio del CUG nel corso del 2025 sono state le seguenti:

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 avviate 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 integrativo 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. In 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 inviare 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.

Conciliazione tempi vita/lavoro

Il CUG nella sua attività propulsiva, consultiva e di verifica ha effettuato un lavoro di confronto fra l'attuale Regolamento sullo smart working e quello proposto dalle organizzazioni sindacali e

presentato all'amministrazione ai fini dell'applicazione dello stesso a regime dopo il termine dei lavori alle facciate esterne che sono stati completati il 31.10.2025. Il CUG ha elaborato ulteriori proposte di modifica al Regolamento, rispondenti alle necessità del personale. L'obiettivo è stato 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; l'Amministrazione ha accolto parzialmente le modifiche del CUG ed ha approvato il nuovo "Regolamento lavoro a distanza per il personale dipendente della Camera di Commercio I.A.A. di Bari" con Deliberazione di Consiglio n. 6 del 30/07/2025.

Per il 2025 il CUG, per sostenere il personale in età matura, aveva proposto un servizio di accertamenti sanitari riguardanti una visita periodica oculistica approfondita finalizzata ad individuare problemi di natura visiva; non essendo stato possibile realizzare questo obiettivo nel corso del 2025 è stato riproposto per il 2026.

Per l'anno 2026 il CUG si concentrerà sui seguenti obiettivi:

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). Per tale obiettivo nella riunione del 23.02.2026 il Presidente del CUG si è impegnato a portare tale proposta all'attenzione della Delegazione trattante appena possibile;
- Servizio di **accertamenti sanitari** (facoltativi) finalizzati ad individuare problemi di natura visiva tramite visita oculistica completa. Per tale obiettivo il Presidente del CUG si è attivato per la richiesta di un preventivo;
- **modifica** del regolamento per l'accesso allo smart working con riparametrazione delle priorità di cui al punto e) del Regolamento per il lavoro agile con una formula matematica che dia maggior peso all'età anagrafica rispetto alla distanza in km. Tale proposta potrà essere presa in considerazione dopo aver sperimentato l'attuale Regolamento per un anno e valutata a partire dal 2027.

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. Saranno inviati questionari digitali anonimi, analizzati dal CUG, al fine di conoscere il clima lavorativo interno per adottare eventuali azioni positive;
- **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. La proposta è stata presentata alla Giunta camerale nella riunione del 19.03.2026.

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);
- Rafforzare la **formazione dei componenti CUG** su linguaggio inclusivo, disabilità, discriminazioni multiple, violenza di genere, parità salariale. E' stata pubblicata la Determinazione n. 95 del 10.03.2026 con la quale si autorizza la dott.ssa Angela Iannone, componente del CUG, a frequentare il Corso di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali "Contrasto alle discriminazioni legate alle identità di genere e agli orientamenti sessuali. Approcci teorico - epistemiologici metodologici e modelli di intervento" presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

4. PARITÀ DI GENERE E DIGITAL INCLUSION

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

Azioni proposte:

- Prevedere percorsi di formazione digitale dedicati a tutti i dipendenti (es. intelligenza artificiale, open data, strumenti collaborativi). Sarà realizzato il progetto *Camera del Futuro,* un **progetto di innovazione e transizione digitale,** che è di fatto un percorso di ammodernamento tecnologico e organizzativo dell'ente, dove la collaborazione con InfoCamere per sfruttare

strumenti digitali avanzati e utilizzare al meglio il patrimonio informativo camerale.

- Partecipare a bandi o progetti dedicati alla parità di genere e innovazione digitale nella PA.

La CCIAA di Bari ha previsto nel bilancio preventivo anno 2026 risorse pari ad € 20.000,00 finalizzate ad acquisire la certificazione della parità di genere per la Camera di Commercio di Bari.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Anche nel corso del 2025, l'Ente ha attribuito, alla **formazione** un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane ed ha realizzato nel corso del 2025 diverse iniziative formative di natura obbligatoria.

Il piano si articola su livelli diversi livelli di formazione.

1. interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi aree/servizi dell'Ente. In questo ambito sono stati svolti i seguenti corsi:

VALORE PA Inps. La Camera di Commercio di Bari aderisce con cadenza annuale al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management. L'impegno formativo richiesto al dipendente iscritto in questi percorsi può variare tra le 40 e le 80 ore nell'anno solare.

A conclusione del percorso, l'Ente formatore assegna anche un esame finale (che può essere espletato nella forma del questionario di apprendimento, oppure nella predisposizione di tesine finali o, ancora, nella realizzazione di project – work) ai fini della misurazione del livello di apprendimento.

Il Centro Didattico Telematico (CDT) ha l'obiettivo di fornire primariamente al Sistema delle Camere di Commercio un quadro delle iniziative di formazione proposte da Si.Camera per la valorizzazione delle risorse professionali, attraverso l'aggiornamento continuo del personale sui temi di maggiore interesse per lo svolgimento delle attività dei singoli uffici. In questo caso, la formazione può risultare strutturata in "Pillole" di breve durata (circa 3 ore) oppure in intere giornate di formazione (tra le 6 e le 9 ore) denominate "sessioni ASTRO" .

Syllabus nasce come portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e si specializza per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in Aree e in tre livelli di padronanza della materia individua un

minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Le caratteristiche della piattaforma SYLLABUS sono: accesso a tutti i moduli di formazione in tema di transizione digitale, transizione ecologica nonchè formazione specialistica in tema di normativa su contratti, gare e appalti della PA per dipendenti e amministratori con fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; la facilità di adesione e nessun costo a carico degli utenti. Gli obiettivi della formazione di cui si parla (transizione digitale, ecologica ed amministrativa) rientrano inoltre pienamente nel Piano Nazionale di ripresa e di Resilienza che individua nelle persone il "motore del cambiamento" della Pubblica Amministrazione. Il catalogo dei corsi offerti sulla piattaforma Syllabus è, inoltre, in costante espansione: il notevole successo riscosso presso il personale della CCIAA già nel corso degli anni 2023-2024 rappresenta una spinta in più nella volontà dell'Ente di attingere ai corsi proposti anche negli anni futuri (le novità più interessanti sono in tema di cybersicurezza, accountability per il governo aperto, sviluppo delle competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali).

2. formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro con particolare riferimento ai temi inerenti: - Codice di comportamento - GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale - Sicurezza sul lavoro - Anticorruzione e trasparenza.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta su proposta del Dirigente competente di intesa con i Responsabili dei Servizi e di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

3. formazione continua, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

Rientrano in questo ambito le esperienze formative continue con enti e formatori privati quali CDT SI CAMERA – OPERA – ITA – FORMEZ – FORMEL ecc.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: 1. Formazione "in house" / in aula 2. Formazione attraverso webinar 3. Formazione in streaming. Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più capaci in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE

	UOMINI		DONNE		tot
Tipo Formazione	TOTALE	%	TOTALE	%	
Obbligatoria (sicurezza)	212 h	42,40%	288 h	57,60%	500 h
Aggiornamento professionale	2608 h 30 min	42%	3598 h 25 min	58%	6206 h 55 min
Competenze manageriali/Relazionali	160 h	72,72%	60 h	27,28%	220 h
Tematiche CUG					
Violenza di genere	----	----	----	----	
Altro (specificare)	380 h	27,73%	990 h	72,72%	1370 h
Totale ore	3360 h 30 min	40,50%	4936 h 25 min	59,50%	8296 h 55 min

Per quanto riguarda le ore destinate alla formazione si rileva una maggiore partecipazione delle donne ai processi formativi in tutte le aree, probabilmente perchè il numero delle dipendenti donne è maggiore del numero dei dipendenti uomo, tranne che per le competenze manageriali e relazionali, normalmente destinate alle figure apicali, dove il divario è completamente ribaltato a scapito delle donne; pertanto si dovrà cercare di portare questo valore in equilibrio.

Per l'anno 2026 le risorse stanziate in Bilancio di Previsione (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 10 del 22/12/2025) per l'attività formativa, ammontano complessivamente a € 64.000,00.

Il programma formativo per l'anno 2026 prevede:

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

Corsi obbligatori in tema di:

• Anticorruzione e trasparenza

• Codice di comportamento

• GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

• CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Tali corsi saranno svolti in modalità "aggiornamento" per il personale già in servizio e "corso base" per i neoassunti.

Formazione generale per il personale neoassunto:

Ai nuovi assunti si indirizzerà ulteriore formazione inerente:

• Utilizzo della intranet camerale Infocamere (protocollo, gestione delibere e determine, ecc.)

• Attivazione di specifici percorsi in relazione all'ufficio di assegnazione del personale ed eventualmente nell'utilizzo di software di "uso comune" (pacchetto office, e-mail, internet) e di applicativi forniti da InfoCamere per uso specialistico (p.e.: Registro Imprese)

Formazione generale del personale

• Iscrizione a specifici percorsi formativi in relazione all'ufficio di assegnazione nell'ipotesi di aggiornamenti normativi di settore, sia a titolo oneroso che gratuito (p.e. ANCI);

• Formazione sulla sicurezza informatica;

• Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti.

Il presente piano sarà aggiornato annualmente e potrà essere rivisto anche durante l'annualità in base alle esigenze che potrebbero sorgere in itinere, sia relativamente alle iniziative formative sia per quanto attiene alle risorse economiche destinate.

Il monitoraggio sulle attività formative si rende altresì necessario non solo al fine di garantire a tutto il personale coinvolto le stesse opportunità di crescita professionale ma anche nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo che, con specifica Direttiva emanata a gennaio 2025, individua gli obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti non inferiore a 40 h per ciascun dipendente.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, TITOLARI DI E.Q. SUDDIVISE PER GENERE

Inquadramento	**UOMINI**	**DONNE**	**Valori assoluti netti**	**Divario economico a svantaggio delle donne**
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Titolari di Posizioni Organizzative	**€ 40.124,45**	**€ 37.635,20**	€ 546.806,80	- € 2.489,25
Totale personale	**8**	**6**	**14**	

% sul personale complessivo	**6,45**	**4,83**	**11,29**	

Fonte: Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

Per quanto riguarda il possibile divario economico, è stata presa in considerazione solo la situazione dei dipendenti titolari di Posizione di Elevata Qualificazione. Si rileva che il numero di unità analizzate è 14 suddivise tra n. 8 uomini e n. 6 donne e si rileva una retribuzione media netta più bassa per le donne rispetto agli uomini a causa di un disallineamento temporale per n. 1 unità E.Q., tra la data di attribuzione della funzione e la data di erogazione della sua retribuzione accessoria relativa ad un periodo in cui tale unità non era titolare di EQ, pertanto la retribuzione accessoria non è stata considerata facendo allargare il divario retributivo. L'ulteriore differenza è dovuta unicamente alla differente posizione orizzontale di ogni dipendente all'interno della Categoria dei Funzionari a cui tutti i titolari di E.Q. appartengono, e alla differente anzianità di servizio dei dipendenti analizzati.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	**UOMINI**		**DONNE**		**TOTALE**	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Progressioni tra le aree da Operatori Esperti a Istruttori	2	66,67	1	33,33	3	100
Progressioni tra le aree da Istruttori a Funzionari ed EQ	2	66,67	1	33,33	3	100
Totale personale	**4**	**66,67**	**2**	**33,33**	**6**	**100,00%**

Fonte: Ufficio del Personale della Camera di Commercio di Bari (dati aggiornati al 31.12.2025)

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Le attività svolte dall'Ufficio Sicurezza della CCIAA di Bari nel corso dell'anno 2025 sono state molteplici.

- Prove pratiche annuali di Evacuazione c/o Palazzo camerale Corso Cavour n. 2 Bari, Via E. Mola n. 19 Bari, in data 11 Marzo 2025;
- Sopralluogo Palazzo camerale Corso Cavour n. 2 Bari, – sede di Barletta – sede di Gioia del Colle – sede di Monopoli effettuato dal referente esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione della Ditta Tecnoservice SRL, Ing. Tammaro in qualità di R.S.P.P→in data 10/11 Marzo 2025, verbale del 19.05.2025;
- Riunione Periodica per la Prevenzione e Protezione dai Rischi ex art. 35 D. Lgs. n. 81/2008 in data 11 Marzo 2025;
- Determinazione Dirigenziale n. 364 del 15 Dicembre 2025 - Visite Mediche Neoassunti Neoassunti, ex. art. 41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i, in data 09 Aprile 2025;
- Determinazione Segretario Generale n. 45 del 10 Aprile 2025 – Designazione nuovo RSPP, ASPP, MEDICO COMPETENTE (dal 01 Maggio 2025 al 30 Aprile 2028);
- Determinazione Dirigenziale n. 95 del 17 Aprile 2025 - Direzione lavori e coordinamento per la sicurezza dei lavori di manutenzione straordinaria del lastrico solare, dell'androne scale e delle volte a schifo "Piazza Affari" del Palazzo camerale – C.I.G.: B157DA5B6A;
- Sopralluogo Palazzo camerale Corso Cavour n. 2 Bari effettuato dai referenti esterni del Servizio di Prevenzione e Protezione della Ditta Ergocenter Italia Srl, Dott. Marcello SCARDICCHIO in qualità di R.S.P.P. , Ing. Giuseppe Massimo CACUCCIOLO in qualità di A.S.P.P in data 16 Maggio 2025 e 03 Luglio 2025, verbale del 17.07.2025;
- Visite preassuntive in ottemperanza ex art 41 del D. Lgs. n. 81/2008 in data 24 Giugno 2025;
- Elezione RLSL in ottemperanza ex art 35 del D. Lgs. n. 81/2008 Gennaro Storelli in data 18 Luglio 2025;
- Sopralluogo Via E. Mola n. 19 Bari effettuato dai referenti esterni del Servizio di Prevenzione e Protezione della Ditta Ergocenter Italia Srl, Dott. Marcello SCARDICCHIO in qualità di R.S.P.P. , Ing. Giuseppe Massimo CACUCCIOLO in qualità di A.S.P.Pin data 08 Settembre 2025, verbale del 08.09.2025;
- Sopralluogo Sede di Barletta effettuato dai referenti esterni del Servizio di Prevenzione Protezione della Ditta Ergocenter Italia Srl, Dott. Marcello SCARDICCHIO in qualità di

R.S.P.P. , Ing. Giuseppe Massimo CACUCCIOLO in qualità di A.S.P.P in data 09 Settembre 2025, verbale del 09.09.2025;

- Sopralluogo Sede di Gioia del Colle effettuato dai referenti esterni del Servizio di Prevenzione e Protezione della Ditta Ergocenter Italia Srl, Dott. Marcello SCARDICCHIO in qualità di R.S.P.P. , Ing. Giuseppe Massimo CACUCCIOLO in qualità di A.S.P.P in data 11Settembre 2025 - Data Verbale: 12/09/25;
- Sopralluogo Sede di Monopoli effettuato dai referenti esterni del Servizio di Prevenzione e Protezione della Ditta Ergocenter Italia Srl, Dott. Marcello SCARDICCHIO in qualità di R.S.P.P. , Ing. Giuseppe Massimo CACUCCIOLO in qualità di A.S.P.P in data 11 Settembre 2025 - Data Verbale: 12/09/25;
- Determinazione Dirigenziale n. 239 del 17 Settembre 2025 - Procedura ex artt. 17 co. 2, 50 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. Fornitura sedie operative ergonomiche e cassettiere per gli uffici camerali – CIG: B7D24B1541;
- Determinazione Dirigenziale n. 250 del 19 Settembre 2025 -Affidamento ex artt. 17 co. 2, e 50 co. 1 lett. a) e lett. b) D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. - Lavori di manutenzione a supporto del regolare funzionamento dell'Ente camerale da eseguirsi presso gli Uffici del Registro Imprese: Interventi su impianto elettrico - CIG: B8430CE269 - Interventi di videoispezione colonne montanti pluviali e scarico fogna - CIG: B842EC43A4;
- Determinazione Dirigenziale n. 252 del 26 Settembre 2025 - Procedura di affidamento - ex artt. 17 co. 2, e 50 co. 1, lett. a) e lett. b) del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. – Lavori di manutenzione edile presso gli Uffici del Registro Imprese dell'Ente Camerale (CIG: B809EA7086) - Redazione DUVRI ex D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. "Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (CIG: B85C33FD51);
- Determinazione Dirigenziale n. 106 del 13 Novembre 2025) - Corso di Formazione per RLS ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008 in data 25 Settembre 2025;
- Determinazione Dirigenziale n. 106 del 13 Novembre 2025 - Corso di Formazione Sicurezza sui Luoghi di lavoro per neoassunti ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008 in data 6- 7 Novembre 2025;
- Corso di Formazione Sicurezza sui Luoghi di lavoro (aggiornamento) ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008 in data 16 Ottobre 2025 e 13 Novembre 2025;
- Determinazione Dirigenziale n. 327 del 03 Dicembre 2025 -Lavori di rifacimento delle facciate del Palazzo Camerale-Saldo competenze professionali per l'incarico di Coordinamento sicurezza in fase di esecuzione -TecnoserviceCamere s.c.p.a. - Utilizzo e

liquidazione spese;

- Determinazione Dirigenziale n. 363 del 18 Dicembre 2025 - Interventi di manutenzione idraulica presso il Palazzo camerale e le sedi staccate di via E. Mola n. 19 – Bari e di Monopoli (C.I.G: B9ABAEB852);

SORVEGLIANZA SANITARIA - ANNO 2025

Dal 01/01/25 all'11/03/25 sono state effettuate, dal Medico Competente Dott.ssa Rossana Rotondi, ex. art. 41 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i,:

- nr. 1 visita medica preventiva;
- nr. 99 visite mediche periodiche per controllare lo stato di salute dei lavoratori;

Dal 01/01/25 all'11/03/25 sono state effettuate, nr. 95 visite oculistiche effettuate dal Dott. Testa;

Il giorno 09/04/25 sono state effettuate dalla Dott.ssa Rossana Rotondi, ex. art. 41 del D.Lgs. 81/08 (comma 2, lett. e-bis):

- nr. 5 visite mediche preassuntive;

Il giorno 25/06/25 sono state effettuate dalla Dott.ssa Tilde Martino, ex. art. 41 del D.Lgs. 81/08 (comma 2, lett. e-bis) presso la sede di ERGOCENTER ITALIA SRL:

- nr 7 visite mediche preassuntive.

Si segnala che nel corso dell'anno 2025 non ci sono state denunce di malattie professionali o giudizi di inidoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa.

In attuazione della Determinazione Presidenziale n. 12 del 24.12.2021, con la quale è stato approvato l'Accordo stralcio del Welfare integrativo al CDI triennio 2020-2022, come integrato e modificato nella Delegazione trattante del 30.12.2024 (autorizzato dalla Giunta camerale n. 114 del 24.10.2024), al fine di consentire al personale camerale di usufruire per l'anno 2024 del contributo a titolo di rimborso delle spese sostenute per sé e per i familiari a carico, è stato trasmesso a tutti i dipendenti il "Modulo di richiesta del contributo Welfare integrativo per l'anno 2024", in data 09/01/2025.

Nel corso del 2025 l'Ente ha approvato con Determinazione del Segretario Generale n. 84 del 25 agosto 2025 il Bando per le Borse di Studio dei figli dei dipendenti camerali, quello relativo all'anno scolastico 2023/2024 e anno accademico 2022/2023. La procedura si è conclusa con verbale del Comitato di valutazione n. 1 del 23.10.2025 e successiva erogazione dei premi.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2026 – 2028 della CCIAA di Bari è stato adottato nell'ambito del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 16 del 30.01.2026.

All'interno di detto Piano la Camera di Commercio di Bari ha individuato come obiettivo di pari opportunità l'obiettivo strategico 3.15 "Avvio della certificazione della parità di genere".

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne. L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese. Introdotto dal PNRR e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità. In linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 "Gender equality" che si prefigge di: raggiungere l'uguaglianza di genere e contribuire all'emancipazione di tutte le donne e le ragazze, l'Ente intende avviare il percorso per ottenere la cerficazione della Parità di Genere. La certificazione, oltre a contrastare la discriminazione di genere e intraprendere un percorso di sostenibilità in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030, promuovere il cambiamento culturale e organizzativo, si pone anche l'obiettivo più alto di rispettare i principi costituzionali di parità e uguaglianza. In particolare, l'articolo 3 della nostra Costituzione dichiara che tutti i cittadini e tutte le cittadine hanno pari diritti e che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine sociale ed economico che provocano le disuguaglianze. Ottenere questa certificazione significa, quindi, fare propri i principi dell'equità, diversità, ed inclusione (EDI), fino a ridurre al minimo le disuguaglianze di genere in termini di equità salariale e crescita professionale.

Gli obiettivi rappresentano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. In base all'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;
b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione individuati nel Piano della Performance.
In particolare, gli obiettivi che l'Ente si prefigge di perseguire nell'anno di riferimento si distinguono in:
- obiettivi strategici, che fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza rispetto agli assi di intervento stabiliti dagli organi di indirizzo politico dell'Ente, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo;
- obiettivi operativi (interventi) che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica annuale delle attività dell'Amministrazione.
Gli obiettivi sono espressi attraverso una descrizione sintetica e sono correlati, in particolare, da indicatori e target, che ne misurano il grado di raggiungimento .
Il collegamento tra la dimensione organizzativa e la valutazione della performance individuale da parte dei soggetti responsabili è evidenziata nel Piano delle Perfomance attraverso il compito assegnato al Segretario Generale di assicurare sotto la sua direzione, il monitoraggio e il controllo costante del livello di realizzazione di tutti gli obiettivi - strategici ed operativi - di competenza della dirigenza e di verificare su indicazione dalla Giunta camerale gli specifici obiettivi individuali relativi alla posizione ricoperta quale massimo dirigente dell'Ente.
La Giunta demanda al Segretario Generale il compito dell'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento ai rispettivi Settori di competenza, in relazione ai risultati attesi per l'anno 2026, come individuati nel PIAO. I Dirigenti camerali, provvederanno successivamente ad assegnare ai titolari di Posizione di Elevata Qualificazione gli obiettivi individuali di rispettiva competenza.
Una importante novità nella pianificazione degli obiettivi del presente Piano consiste nell'inserimento di "obiettivi comuni" individuati in occasione dell'Ufficio di Presidenza Unioncamere a partire dal 2022 e da recepire nel livello strategico della pianificazione, così da contribuire alla performance di Ente.
La Camera di Commercio di Bari, stabilisce che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) non debba contenere la formale attribuzione di obiettivi individuali nei confronti di dipendenti appartenenti alla carriera non dirigenziale, in quanto gli obiettivi contenuti nel suddetto documento sono attribuiti esclusivamente al Segretario Generale ed ai Dirigenti dell'Ente. Invero, nei confronti dei dipendenti titolari di posizione di E.Q., gli obiettivi individuali sono direttamente attribuiti dal Dirigente di riferimento, mediante formale assegnazione, sia individuandoli tra quelli contenuti nel P.I.A.O., sia esulando dallo stesso. Per tutti gli altri dipendenti, gli obiettivi di riferimento

coincidono con quelli assegnati al Servizio o all'unità organizzativa equivalente al quale ciascun dipendente è assegnato. Resta comunque salva la possibilità di assegnazione di ulteriori specifici obiettivi individuali al singolo dipendente mediante assegnazione diretta (con nota scritta o a mezzo mail) da parte del Dirigente o del titolare di E.Q.

La performance individuale rappresenta un livello di performance complementare a quello di valutazione della performance organizzativa, alimentando la valutazione delle risorse umane. L'articolazione di questa fase del Ciclo di Gestione della Performance è svolta al fine di fornire indicazioni utili a creare la coerenza e il collegamento tra i comportamenti e i risultati prodotti dalle unità che operano all'interno dell'organizzazione e la performance organizzativa raggiunta dall'Ente. Scopo primario della misurazione e valutazione della performance individuale è quello di evidenziare e incentivare l'apporto del singolo alla realizzazione degli obiettivi dell'organizzazione. In questo modo si contribuisce ad allineare le aspettative ed i comportamenti dei singoli verso i fini perseguiti dall'Ente, creando e mantenendo un clima organizzativo favorevole volto a sviluppare le competenze di ciascuno.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito delle proprie funzioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, ha preso visione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) aggiornato per l'anno 2026 adottato dalla Camera di Commercio di Bari.

Il CUG rileva che il Sistema risulta coerente con il quadro normativo in materia di ciclo della performance e con le linee guida del sistema camerale, prevedendo un'articolazione della valutazione basata sulla performance organizzativa dell'Ente, sulla performance delle unità organizzative e sulla valutazione dei comportamenti e delle competenze individuali.

Con riferimento al possibile impatto del sistema sul benessere organizzativo, il Comitato formula le seguenti osservazioni:

- **Equilibrio tra performance organizzativa e contributo individuale.** Il sistema attribuisce un peso mediamente rilevante alla performance organizzativa dell'Ente e delle unità organizzative nella determinazione della valutazione individuale. Il CUG segnala l'importanza di garantire un adeguato equilibrio tra risultati organizzativi e contributo individuale, al fine di preservare la percezione di equità e motivazione del personale.
- **Trasparenza dei criteri valutativi.** Considerato il peso attribuito alla valutazione dei comportamenti e delle competenze, appare opportuno assicurare la massima chiarezza e uniformità nell'applicazione dei criteri di valutazione, anche attraverso adeguata motivazione dei giudizi espressi.
- **Ruolo dei valutatori e competenze manageriali.** Il CUG sottolinea l'importanza delle

competenze relazionali e organizzative dei valutatori nel garantire un processo valutativo equo e trasparente, raccomandando iniziative formative rivolte alla dirigenza in materia di gestione delle risorse umane e benessere organizzativo.

- **Monitoraggio del clima organizzativo.** Si evidenzia l'opportunità di affiancare agli indicatori di performance strumenti di monitoraggio del clima organizzativo e della soddisfazione del personale, al fine di valutare nel tempo gli effetti del sistema di valutazione sul benessere lavorativo.

Il CUG ritiene che tali elementi possano contribuire a rafforzare l'efficacia del sistema di valutazione, favorendo un contesto organizzativo improntato a equità, trasparenza e valorizzazione delle competenze.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato rinnovato con Determinazione n. 54 del 06.05.2024 ed è così composto:

un Presidente designato dall'Amministrazione

- Michele Lagioia – Dirigente dell'Ente

tre componenti designati dall'Amministrazione

	EFFETTIVI	SUPPLENTI
I.	Angelo Raffaele Caforio	Cardinale Stefania
II.	Francesco Papapicco	Di Carlo Luigi
III.	Luisa Gadaleta	Mininni Francesco

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

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

Il CUG si riunisce di norma almeno una volta l'anno in maniera ordinaria e l'ultima riunione si è svolta il 23 febbraio 2026 analizzando gli obiettivi che si intendono portare a termine nel corso del 2025 già indicati nel Piano Triennale delle Azioni positive 2026-2028.

Il CUG, invia ogni anno alla Consigliera di Parità territorialmente competente presso la Città Metropolitana di Bari, il Piano Triennale delle Azioni positive con la richiesta di parere sullo stesso ai sensi della Direttiva PCM 04/03/2011, e del regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della CCIAA di Bari. Ottenuto il parere positivo con nota prot. n. 0004910 del 20.01.2026, il Piano triennale delle azioni positive 2026-2028, è stato approvato nell'ambito del PIAO con deliberazione di Giunta n. 16 del 30.01.2026; successivamente è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e

trasmesso in copia alla RSU aziendale, all'OIV, alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ed a tutto il personale.

Inoltre il CUG si è dotato dal 2019 di un proprio indirizzo di posta elettronica comitatounicogaranziaa.camcom.it dove i dipendenti hanno la possibilità di denunciare situazioni di difficoltà e di disagio.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema delle pari opportunità e la trasparenza sulle azioni del CUG, nel rispetto della Direttiva, è stata realizzata sul sito istituzionale della Camera un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso. Nell'apposita sezione del sito istituzionale Amministrazione trasparente – altri contenuti – Comitato unico di Garanzia, sono pubblicati: i riferimenti normativi; il regolamento per il funzionamento del CUG; la composizione; le Relazioni del CUG dal 2017 ad oggi; i Piani Triennali delle Azioni Positive dal 2018 ad oggi, i verbali relativi alle riunioni svolte.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente e in particolare di una segreteria. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

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, 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:

1. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
2. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
3. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
4. 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 non ha una specifica dotazione di budget, ma utilizza eventualmente le risorse che di volta in volta l'Amministrazione destina a scopi specifici.

ATTIVITA'

Nell'ambito dei poteri **propositivi** il CUG si è occupato di azioni positive attraverso la **predisposizione del Piano triennale delle azioni positive,** proponendo e promuovendo le azioni necessarie a favorire condizioni di benessere lavorativo, attivandosi nella stipulazione di una nuova Bozza per la modifica del Disciplinare per le Borse di studio dei figli dei dipendenti, approvata con

Del. Di Giunta n. 114 del 24.10.2024 e si è attivato per la predisposizione e approvazione del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della CCIAA di Bari approvato con Del. Di Giunta n. 70 del 09.07.2024.

Inoltre il CUG ha provveduto alla predisposizione della Bozza di un **Codice di Condotta** relativo ai comportamenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori alfine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona, adottato con Del. Di Giunta n. 79 del 09.07.2024.

Inotre il CUG ha provveduto anche alla Predisposizione di un nuovo Disciplinare delle borse di studio dei figli di dipendenti. La Bozza è stata trasmessa alla Delegazione trattante che è intervenuta modificando l'Accordo stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in materia di Welfare Integrativo sottoscritto in data 29.12.2022 con Deliberazione n. 114 del 24.10.2024.

Nell'ambito dei poteri **consultivi** il CUG si è occupato di proporre all'amministrazione la possibilità per i dipendenti di usufruire di una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita in presenza di particolari esigenze di natura personale o familiare, nel rispetto tra le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti o dalle dipendenti compatibilmente con le disposizioni del Contratto Nazionale e con le esigenze organizzative.

Nell'ambito dei poteri **di verifica** il CUG vigila sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.

CONCLUSIONI

L'analisi dei dati relativi al personale e delle informazioni raccolte nel corso dell'anno 2025 consente di delineare il quadro complessivo della situazione organizzativa della Camera di Commercio di Bari con riferimento ai temi delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e della prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Dalla lettura dei dati emerge una composizione del personale caratterizzata da una presenza equilibrata tra i generi, con una lieve prevalenza della componente femminile sul totale dei dipendenti. L'attribuzione delle posizioni di responsabilità e degli incarichi organizzativi appare nel complesso coerente con i principi di valorizzazione delle competenze professionali e delle capacità individuali. Permangono tuttavia alcune differenze nella distribuzione delle posizioni di maggiore responsabilità e nella retribuzione media dei titolari di Elevata Qualificazione, riconducibili principalmente all'anzianità di servizio e alla collocazione economica all'interno delle categorie contrattuali.

Nel corso dell'anno l'Amministrazione ha continuato a promuovere strumenti organizzativi orientati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tra cui il ricorso al lavoro agile e alle forme di flessibilità previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva. Tali strumenti rappresentano un importante elemento di supporto al benessere organizzativo e alla qualità della vita lavorativa del personale.

Particolare attenzione è stata inoltre rivolta alle attività di formazione e aggiornamento professionale, considerate leve strategiche per lo sviluppo delle competenze del personale e per il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa, anche in relazione ai processi di innovazione e trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Il Comitato Unico di Garanzia ha svolto nel corso dell'anno le funzioni propositive, consultive e di verifica previste dalla normativa vigente, collaborando con l'Amministrazione nella definizione e nel monitoraggio delle azioni positive e contribuendo alla promozione di iniziative volte a favorire condizioni di lavoro improntate al rispetto della dignità delle persone, alla prevenzione di fenomeni discriminatori e al miglioramento del clima organizzativo.

Per il prossimo periodo il CUG continuerà a svolgere le proprie attività in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2026-2028, con particolare attenzione al rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro, al monitoraggio del benessere organizzativo e alla diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Il Comitato proseguirà pertanto nella propria azione di supporto all'Amministrazione, contribuendo alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e orientato alla valorizzazione delle competenze di tutto il personale.

Firmato

IL PRESIDENTE

Dott. Michele Lagioia

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da:
Lagioia Michele
Firmato il 27/03/2026 16:19
Seriale Certificato: 4665280
Valido dal 25/06/2025 al 25/06/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

I componenti:

Avv. Angelo Raffaele Caforio

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da:
Caforio Angelo Raffaele
Firmato il 30/03/2026 10:09
Seriale Certificato: 5320104
Valido dal 31/12/2025 al 31/12/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Dott. Francesco Papapicco
Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da:
Papapicco Francesco
Firmato il 30/03/2026 11:12
Seriale Certificato: 3664765
Valido dal 18/06/2024 al 18/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Dott.ssa Luisa Gadaleta

Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da:
Gadaleta Luisa
Firmato il 27/03/2026 14:19
Seriale Certificato: 3664727
Valido dal 18/06/2024 al 18/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Dott.ssa Angela Iannone
Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Sig.ra Teresa Risola
Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Sig. Domenico Dellino
Firma digitale ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 82/2005

Firmato digitalmente da:
Iannone Angela
Firmato il 30/03/2026 11:40
Seriale Certificato: 5268492
Valido dal 18/12/2025 al 18/12/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Firmato digitalmente da:
Risola Teresa
Firmato il 30/03/2026 12:14
Seriale Certificato: 4751978
Valido dal 25/07/2025 al 25/07/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA