



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 2024

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. 31
CONCLUSIONI	Pag. 35

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 2025-2027 adottato dall'Ente.

PARTE PRIMA - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

ORGANI DI VERTICE

	UOMI- NI	TOT. % su componenti singolo or- gano	DONNE	TOT. % su componenti singolo or- gano	TOTALE COM- PONENTI OR- GANO
PRESIDENTE CAMERA DI COMMERCIO	0		1	100%	1
COMPONENTI CONSIGLIO CAMERALE	17	68%	8*	32%	25
COMPONENTI DELLA GIUNTA CAMERALE	4	50%	4*	50%	8
COLLEGIO DEI REVISORI	1	33,33%	2	66,66%	3
OIV	1	100%			1
Totale	23	60,52%	15	39,48%	38

*** 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 31.12.2024 nel Consiglio camerale sono presenti 7 donne e 17 uomini, più la Presidente, donna; la Giunta Camerale è composta da 4 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.

IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2024

Alla data del 31/12/2024 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 114 unità. Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2024, 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
SEGRETERIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
DIRIGENZA	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARI	0	0	2	11	2	15	0	3	3	6	2	14
IATRUTTORI	2	1	2	21	5	31	3	0	2	31	6	42
OPERATORI ESPERTI	0	0	1	4	2	7	0	0	0	0	1	1
OPERATORI	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale	2	1	6	38	9	56	3	3	5	37	10	58
% sul personale complessivo	1,7	0,9	5,3	33,3	7,9	49,1	2,6	2,6	4,4	32,5	8,8	50,9

Nel totale quindi abbiamo il 50,9% del personale è composto da donne e il 49,1% è composto da uomini.

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI 58		DONNE 56		TOTALE 114	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	% sul tot. uomini	Valori assoluti	% sul tot. donne	Valori assoluti	% sul tot. personale
Specifica responsabilità Funzionari	9	15,51%	9	16,07%	18	15,78%
Specifica responsabilità Istruttori	5	8,62%	18	32,14%	23	20,18%
ELEVATE QUALIFICAZIONI	10	17,24%	5	8,93%	15	13,16%

Totale personale	24	41,37%	32	57,14%	56	49,12%
% sul personale complessivo	21,05%		28,07%		49,12%	

Riguardo le posizioni di responsabilità si evidenzia una prevalenza delle posizioni di specifica responsabilità affidate alle donne per n. 27 unità pari al 23,68% del totale del personale, rispetto agli uomini pari a n. 14 unità la cui percentuale di posizioni di responsabilità è pari al 12,28%. Al contrario riguardo le posizioni di Elevata Qualificazione si evidenzia una prevalenza degli uomini che sono 10 unità pari ad una percentuale del 8,77% sul totale del personale, rispetto alle donne che sono n. 5 unità pari ad una percentuale del 4,39% 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.

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
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	1	4	2	///	9	16,07%	3	3	2	1	///	9	15,51%
Tra 3 e 5 anni	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Tra 5 e 10 anni	///	///	///	2	///	2	3,57%	///	///	///	///	///	///	///
Superiore a 10 anni	///	///	2	34	9	45	80,36	///	///	3	36	10	49	84,49%
Totale	2	1	6	38	9	56	100%	3	3	5	37	10	58	100%
Totale %	3,57 %	1,79 %	10,71 %	67,86%	16,07%	100%		5,17%	5,17 %	8,62 %	63,80%	17,24 %	100%	

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	1,75%				0,88%	

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Selezione pubblica Area Istruttori	3	75%	1	25%	4	100%
Selezione pubblica Area Funzionari ed E.Q.	4	57,1%	3	42,9%	7	100%
Totale	7	63,6%	4	36,4%	11	100,00%

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% sul tot. n. uomini	Valori assoluti	% sul tot. n. donne	Valori assoluti	% sul tot. personale
Inferiore al Diploma superiore						
OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI	3	5,55%	///	///	3	2,70%
ISTRUTTORI	///	///	1	1,75%	1	0,90%
FUNZIONARI E E.Q.	///	///	///	///	///	///
Diploma di scuola superiore						
OPERATORI	1	1,85%	///	///	1	0,90%
OP. ESPERTI	2	3,70%	1	1,75%	3	2,70%
ISTRUTTORI	12	22,22%	14	24,56%	26	23,42%
FUNZIONARI E E.Q.	4	7,41%	3	5,26%	7	6,31%
Laurea Triennale						
OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI	///	///	///	///	///	///
ISTRUTTORI	1	1,85%	3	5,26%	4	3,60%
FUNZIONARI E E.Q.	///	///	///	///	///	///
Laurea magistrale						

OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI	///	///	///	///	///	///
ISTRUTTORI	15	27,78%	18	31,58%	33	29,73%
FUNZIONARI E E.Q.	5	9,26%	3	5,26%	8	7,21%
Master di I livello						
OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI	///	///	///	///	///	///
ISTRUTTORI	1	1,85%	1	1,75%	2	1,80%
FUNZIONARI E E.Q.	3	5,55%	2	3,51%	5	4,50%
Master di II livello						
OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI	2	3,70%	///	///	2	1,80%
ISTRUTTORI	1	1,85%	5	8,77%	6	5,41%
FUNZIONARI E E.Q.	3	5,55%	5	8,77%	8	7,21%
Dottorato di ricerca						
OPERATORI	///	///	///	///	///	///
OP. ESPERTI ESPERTI	///	///	///	///	///	///
ISTRUTTORI	1	1,85%	///	///	1	0,90%
FUNZIONARI E E.Q.	///	///	1	1,75%	1	0,90%
Totale personale	54		57		111	
% sul personale	48,65%		51,35		100,00%	

Composizione del personale per titolo di studio

Titolo di studio	Scuola dell'obbligo	Scuola media super.	Laurea triennale	Laurea magistrale	Formazione post laurea	Totale
Uomini	3	19	1	14	19	56
Donne	1	20	2	11	24	58
Totale	4	39	3	25	43	114

Rispetto al titolo di studio il 62,28% dei dipendenti possiede una laurea.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO E PER GENERE NEGLI ULTIMI ANNI

Ruolo	2020	2021		2022		2023		2024	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Segr. Generale	1	1	0	0	1	0	1	0	1
Dirigenti	2	1	1	1	0	2	0	2	0
Funzionari	32	18	10	20	14	18	14	15	14
Istruttori	80	33	45	29	41	30	41	31	42
Operator	12	10	1	9	1	9	1	7	1

i esperti									
Operatori	2	1	0	1	0	0	0	1	0
Totale	141	64	57	60	57	59	57	56	58
		121		117		116		114	

Dalla tabella sopra riportata, recante la composizione del personale in ruolo negli ultimi cinque anni, si nota chiaramente la significativa riduzione dei dipendenti nel tempo. 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 01/01/2025 si rilevano pertanto n. 30 posti vacanti, pari al 20,97 % della dotazione organica.

FABBISOGNO PERSONALE CAMERALE

AREA	CATEGORIA	DOTAZIONE CAMERALE SECONDO IL MISE	PERSONALE CAMERALE AL 01.01.2025
DIRIGENTI	DIRIGENTI	3	3
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	D3	13	5
	D1	27	23
Istruttori	C	86	73
Operatori Eperti	B3	3	4
	B1	8	4
Operatori	A	3	1
	TOTALE	143	113

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

	UOMINI							DONNE						
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 Pieno	2	1	6	34	9	52	92,86%	3	3	4	34	10	54	93,10%
Part Time >50%	///	///	///	4	///	4	7,14%	///	///	1	3	///	4	6,90%
Part Time	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///

<50%														
Totale	2	1	6	38	9	56	100%	3	3	5	37	10	58	100%
Totale %	3,57%	1,79%	10,71%	67,86%	16,07%	100%		5,17%	5,17%	8,62%	63,80%	17,24%	100%	

Tra il personale in part time n. 4 unità sono uomini e n. 4 unità sono donne. Nel totale su 114 unità n. 8 unità pari al 7,02% sono in part time.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
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	4,55%	///	///	///	1	///	1	2,86%
ORIZZONTALE	///	///	///	2	///	2	9,09%	///	///	1	///	///	1	2,86%
VERTICALE	///	///	///	1	///	1	4,55%	///	///	///	2	///	2	5,71%
Personale che fruisce di telelavoro	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Personale che fruisce del lavoro agile	1	1	3	10	2	17	77,26 %	///	1	4	21	3	29	82,86 %
Personale che fruisce di orari flessibili	///	///	///	1	///	1	4,55%	///	///	///	2	///	2	5,71%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///	///
Totale	1	1	3	15	2	22	100%	///	1	5	26	3	35	100%

Totale %	4,55%	4,55%	13,63%	68,18%	9,09%	100%		///	2,86%	14,28%	74,29%	8,57%	100%	
-----------------	-------	-------	--------	--------	-------	------	--	-----	-------	--------	--------	-------	------	--

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	206	62,24%	125	37,76%	331	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	382	51,97%	353	48,03%	735	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	20%	16	80%	20	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	12	100%	12	100%

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 62,24 % del totale dei permessi giornalieri, rispetto al personale di genere femminile che ne usufruisce nella misura del 37,76%. Con la stessa tendenza vengono utilizzati i permessi orari della L. 104 dal 51,97 % del personale di genere maschile rispetto al 48,03% del personale di genere femminile.

In merito ai permessi per congedi parentali giornalieri, l'incidenza è più elevata tra le donne per l'80% rispetto agli uomini per il 20%; queste ultime inoltre usufruiscono del 100 % dei permessi orari per congedi parentali.

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; è stato così emanato il "Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari", predisposto dalla Giunta Camerale con Deliberazione n. 21 del 26.05.2020 e approvato con Deliberazione del Consiglio Camerale n. 6 del 04.06.2020. Tale Regolamento dovrà essere aggiornato alla luce del nuovo quadro normativo e del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 che definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Allo stato attuale il nuovo Regolamento proposto dalle Organizzazioni sindacali è stato presentato all'Amministrazione e dovrà essere predisposto dalla Giunta Camerale e approvato dal Consiglio Camerale, salvo eventuali modifiche che lo stesso CUG o l'Amministrazione, potranno proporre.

Come indicato nel **PIAO 2025 – 2027**, approvato con Deliberazione di Giunta n. 2 del 30.01.2025, da qui ai prossimi mesi si renderà necessario procedere:

1. ad un aggiornamento complessivo dei processi remotizzabili e delle attività lavorative associate alle singole posizioni di lavoro;
2. all'adozione sperimentale di una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni in modalità di lavoro agile che dovrà essere meglio definita attraverso degli indicatori specifici per la valutazione del lavoro agile nel suo complesso, sia dal punto di vista dell'efficienza della prestazione dei servizi, sia su quello della misurazione delle variabili motivazionali del personale e di soddisfazione dell'utenza;

3. alla ridefinizione delle priorità di assegnazione per l'accesso al lavoro agile, nell'ambito del Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari.

In particolare, le richieste da parte dei dipendenti saranno vagliate compatibilmente con la disponibilità di dotazione informatica e secondo i criteri di priorità previsti dalle diverse normative vigenti, che riconoscono in generale la precedenza alle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Nel caso in cui le richieste pervenute siano superiori rispetto alle disponibilità informatiche dell'Ente, sarà data priorità alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a 14 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- lavoratori o lavoratrici che abbiano difficoltà di raggiungimento della sede di lavoro per una eccessiva distanza chilometrica dell'abitazione personale;
- lavoratori o lavoratrici che abbiano una maggiore età anagrafica;
- genitore solo secondo la definizione fornita dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 (morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore);
- altre motivazioni di volta in volta valutate dall'Amministrazione. Tra le motivazioni per le quali l'Amministrazione sta sperimentando 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, lo smart working 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 troverà applicazione fino al completamento dei lavori di rifacimento delle facciate del palazzo dell'Ente previsto per il 30.06.2025.

Nel corso del 2024 hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 46 su 114 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, come da comunicazioni e-mail del 12/06/2024 e 27/09/2024;

- dipendenti genitori di figli disabili, come da comunicazioni e-mail del 10/01/2024, del 29/03/2024, del 12/06/2024 e del 27/09/2024; -

- dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio sanitario.

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 30.01.2025 con l'adozione del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 2, 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 2024 sono state le seguenti:

Obiettivo 1

Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo del personale.

- Garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'Ente, permettano una

migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria;

Azioni: Assicurare ai dipendenti la possibilità 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 delle norme previste dal CCNL, contemperando le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti.

Attori Coinvolti: Ufficio Trattamento giuridico del personale

Beneficiari: i dipendenti interessati

Spesa://

Obiettivo realizzato

Obiettivo 2: garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working

- Introdurre il lavoro agile quale strumento ordinario di lavoro ai fini della promozione dell'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata del lavoratore dando priorità alle situazioni di seguito prospettate:

- 1) inabilità psico -fisica che renda disagevole il raggiungimento del posto di lavoro;
- 2) esigenze di cura di figli minori di 14 anni o cura di familiari disabili debitamente certificate;
- 3) maggiore distanza dall'abitazione del dipendente dalla sede (pendolari).

Azioni: nel corso del 2024 hanno avuto accesso al lavoro agile un numero complessivo di 46 su 114 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, come da comunicazioni e-mail del 12/06/2024 e 27/09/2024;
- dipendenti genitori di figli disabili, come da comunicazioni e-mail del 10/01/2024, del 29/03/2024, del 12/06/2024 e del 27/09/2024; -
- dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio sanitario.

Attori Coinvolti: Personale interessato - Ufficio Gestione Risorse Umane

Misurazione: Indicatori – Sottoscrizione contratti individuali

Beneficiari: il personale in possesso dei requisiti richiesti

Spesa 2024: Affidamento in house providing del servizio Reti Private Virtuali (VPN) -anno 2024 - € 9.912,50. Det. Dir. n. 379 del 06.12.2024,

Obiettivo realizzato in relazione al completamento dei lavori di rifacimento delle facciate del palazzo dell'Ente previsto per il 30.06.2025. Successivamente sarà applicato il nuovo Regolamento per lo Smart working in corso di approvazione da parte dell'Amministrazione.

Obiettivo 3 - Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere.

AZIONI: Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, è oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE , adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 per la tutela della dignità delle donne ed egli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un **Codice di Condotta** relativo ai comportamenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona.

Attori Coinvolti: Componenti del CUG

Misurazione: Del. Di Giunta n. 79 del 09.07.2024 di approvazione del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Camera di Commercio di Bari.

Beneficiari: tutto il personale in servizio

Spesa 2024: Nessuna

Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Promuovere la formazione in materia di difesa dei lavoratori contro le discriminazioni.

AZIONI: Formazione per i dirigenti/responsabili del benessere organizzativo

Attori Coinvolti: Componenti del CUG

Misurazione: Det. Dir. n. 58 del 22.02.2024 – Corso di Formazione per l'acquisizione di competenze trasversali “Contrasto alle discriminazioni legate alle identità di genere e agli orientamenti sessuali”.

Beneficiari: n. 1 componente del CUG

Spesa 2024: € 83,60

Obiettivo raggiunto

Obiettivo 5: Promuovere il benessere organizzativo aziendale.

AZIONI: Predisposizione di un nuovo Disciplinare delle borse di studio dei figli di dipendenti.

Tale modifica risponde ad una duplice esigenza: quella pervenuta dal Comitato di valutazione del welfare camerale in relazione al problema dell'iniqua ripartizione dei residui e quella relativa all'inserimento tra i beneficiari delle borse di studio degli studenti degli Istituti Tecnici Superiori, nati con DPCM 25.01.2008 ora denominati ITS Academy dalla L. 99/2022. 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.

Attori Coinvolti: CUG, Ufficio Welfare, Delegazione trattante, RSU.

Misurazione: Deliberazione n. 114 del 24.10.2024 di modifica ed integrazione dell'Accordo stralcio el Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in materia di Welfare integrativo.

Beneficiari: tutto il personale in servizio

Spesa 2024: € 18.076,00

Obiettivo raggiunto

Obiettivo 6 - Promuovere e consolidare il ruolo del CUG. Rinnovare i componenti del CUG in scadenza.

AZIONI: Pubblicato avviso di interpello del 28.02.2024 per il rinnovo dei componenti, rappresentanti effettivi e supplenti dell'Amministrazione, del CUG "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e di chi lavora e contro le discriminazioni".

Attori Coinvolti: Ufficio Welfare, CUG.

Misurazione: Det. Segretario Generale n. 54 del 06.05.2024. Rinnovo dei componenti del CUG "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e di chi lavora e contro le discriminazioni". Quadriennio 2024-2028.

Beneficiari: tutto il personale in servizio

Spesa 2024: Nessuna

Obiettivo raggiunto

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

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

1. CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO

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

Azioni:

- Sostenere il personale over 50 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera. L'aumento dell'età media del personale in servizio sta cambiando le priorità di tutela dei lavoratori, spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento); promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. L'Ente è impegnato ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti;
- Sempre al fine di sostenere il personale in età matura, si propone un servizio di accertamenti sanitari di prevenzione del rischio cardiovascolare, simile al Progetto Cuore realizzato nel corso del 2024 dal Servizio Provveditorato; si propone anche una visita periodica oculistica approfondita finalizzata ad individuare problemi di natura visiva;
- Il CUG nella sua attività propulsiva, consultiva e di verifica intende verificare se l'attuale Regolamento sullo smart working sia ancora applicabile alla luce del nuovo contratto collettivo e proporre le eventuali modifiche normative nonché verificare compiutamente i criteri di priorità nell'assegnazione dello stesso. L'obiettivo è quello di ampliare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente, sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare meglio esigenze extra lavorative ed impegni professionali, attraverso la stipulazione di accordi individuali secondo le norme previste dalla L. 81/2017, dal d. Lgs 105/2022 e dal CCNL 2019/2021; andrà a regime dopo i lavori alle facciate esterne che dovrebbero essere completati entro il 30.06.2024;

Indicatori:

1. Numero dei/delle dipendenti beneficiari dell'iniziativa di ampliamento delle fasce di

flessibilità;

2. Numero dei dipendenti che si sottopongono alle visite mediche facoltative di prevenzione;
3. Numero dei/delle dipendenti che lavorano anche in modalità agile.

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

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

Tempi:

2025-2027

2. MONITORAGGIO, ASCOLTO E BENESSERE

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

Azioni:

- favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali e corsi collettivi. La formazione in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione;
- predisposizione ed approvazione di un Regolamento per la formazione dei dipendenti.

Indicatori:

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

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

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

La copertura dei costi per la realizzazione dei corsi di formazione è prevista all'interno delle risorse

disponibili nel bilancio di previsione 2025-2027 approvato con Delibera del Consiglio Camerale n. 7 del 20.12.2024.

Tempi:

2025-2027

3. RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG

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

Azioni:

- 1.creazione di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia;
- 2.Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione e alla verifica di quanto previsto nel Piano triennale delle azioni positive. Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal CUG, sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019;
- 3.Formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
- 4.Utilizzare termini non discriminatori in tutti i documenti dell'Amministrazione fondamentale per il superamento degli stereotipi;

Indicatori:

1. Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia;
2. Tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo;
3. Numero di partecipanti alle attività formative inerenti alle tematiche del CUG;

4. Numero di iniziative adottate per l'uso del linguaggio di genere;

Risorse Umane, strumentali e finanziarie coinvolte:

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

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

Tempi:

2025-2027

Per l'anno 2025 il CUG si concentrerà sui seguenti obiettivi:

1. Si propone una visita periodica oculistica approfondita e completa, finalizzata ad individuare problemi di natura visiva. E' in fase di sostituzione il Medico competente che sarà nominato nei prossimi mesi e l'Amministrazione, valutando la proposta del CUG, richiederà un preventivo per assicurare ai dipendenti, oltre al controllo visivo previsto dalla normativa vigente, un controllo più approfondito per il personale che vorrà aderire;
2. Il CUG nella sua attività propulsiva, consultiva e di verifica intende effettuare un lavoro di confronto fra l'attuale Regolamento sullo smart working e quello proposto dalle organizzazioni sindacali e presentato all'amministrazione ai fini dell'applicazione dello stesso a regime dopo il termine dei lavori alle facciate esterne che dovrebbero essere completati entro il 30.06.2025. Il CUG si impegna ad elaborare eventuali ulteriori proposte di modifica al Regolamento, rispondenti alle necessità del personale, se lo riterrà necessario dopo averli esaminati.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Anche nel corso del 2024, l'Ente ha attribuito, alla **formazione** un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane ed ha realizzato nel corso del 2024 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 diverse 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 nonché 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. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile del Servizio deve sollecitare.

Per l'anno 2025 le risorse stanziare in Bilancio di Previsione (approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 7 del 20/12/2024) ammontano complessivamente a € 53.000,00. Tale stanziamento è stato anche confermato nel Bilancio pluriennale per le annualità 2025-2026.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI		DONNE	
	TOTALE	%	TOTALE	%
Tipo Formazione				

Obbligatoria (sicurezza)	64	1,80%	68	1,91%
Aggiornamento professionale	479	13,48%	746	21%
Competenze manageriali/Relazionali	60	1,69%	----	----
Tematiche CUG	----	----	36	1,01%
Violenza di genere	----	----	----	----
Altro (specificare)	1080	30,40%	1020	28,71%
Totale ore	1683	47,37%	1870	52,63%

Per quanto riguarda le ore destinate alla formazione si rileva una maggiore partecipazione delle donne ai processi formativi.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Valori assoluti	Divario economico
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Titolari di Posizioni Organizzative	€ 38.384,87	€ 36.506,59	€ 748.072,55	- € 1.878,28
Totale personale	10	5	15	
% sul personale complessivo	8,77%	4,39%	13,16%	

Per questa annualità 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 15 suddivise tra n. 10 uomini e n. 5 donne e si rileva una retribuzione media netta più bassa per le donne rispetto agli uomini perché, considerato che è stata presa in considerazione la retribuzione di risultato per il 2023, liquidata nel 2024, n. 1 unità E.Q. risulta titolare di P.O. dal 01.07.2023 e un'altra unità E.Q. risulta

per un mese in aspettativa per motivi familiari. L'ulteriore differenza è dovuta unicamente alla differente posizione orizzontale di ogni dipendente all'interno della Categoria D a cui tutti i titolari di E.Q. appartengono, e alla differente anzianità di servizio dei dipendenti analizzati. Sempre per la stessa ragione risultano titolari di E.Q. meno donne rispetto agli uomini con un divario negativo del 33,33% di E.Q. affidate a donne rispetto agli uomini.

La Camera di Commercio di Bari, ha adottato una serie di azioni finalizzate a favorire il conseguimento per le imprese della **certificazione di genere**. Attraverso un'apposita convenzione tra Unioncamere Puglia (soggetto gestore) e la Regione Puglia (soggetto committente) è stato avviato a Settembre 2023 il Bando "Un'impresa alla pari". La Misura ha avuto lo scopo di finanziare a sportello le imprese pugliesi che ottengono la certificazione UNI/PdR 125:2022 (ovvero la certificazione di genere) con un voucher a copertura delle spese fino all'80%, non solo quelle di certificazione propriamente detta, ma anche quelle propedeutiche e di consulenza preliminare. Era possibile presentare le candidature fino al 4 Marzo 2024.

La certificazione della parità di genere è stata introdotta dal legislatore nazionale con la Legge n. 162 del 5 novembre 2021. Tale norma ha inserito nel Codice per le Pari Opportunità (D. Lgs. n. 198/2006), l'art. 46 – bis , con cui si prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2022 le imprese possano dotarsi della Certificazione che attesti le misure in concreto adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere all'interno dell'azienda. Le imprese che riescono ad ottenere la Certificazione avranno dei vantaggi che possono essere di seguito brevemente sintetizzati:

- Sgravi contributivi riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda;
- Punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- Riduzione del 20% della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche;
- Acquisizione di un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

La Camera di Commercio di Bari ha supportato la diffusione delle informazioni relative alla "Certificazione della parità di genere" organizzando un convegno con l'UNIBA Dipartimento di Giurisprudenza e l'Ordine dei Commercialisti di Bari presso la sede camerale il 15 marzo 2024.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Le attività svolte dall'Ufficio Sicurezza della CCIAA di Bari nel corso dell'anno 2024 sono state molteplici.

- Sopralluoghi presso le sedi camerali (Palazzo camerale Corso Cavour n. 2 Bari, Via E. Mola n. 19 Bari, Barletta e Monopoli) effettuati in data 07.03.2024 dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Rischi (RSPP) Ing. G. Tammaro e dal Medico Competente (MC) Dott.ssa Rossana Rotondi, come da verbali del 07.03.2024;
- Espletamento visite mediche previste in ottemperanza ex art 41 del D. Lgs. n. 81/2008 (periodiche, preassuntive e preventive su richiesta dei lavoratori);
- Riunione Periodica e per la Prevenzione e Protezione dai Rischi ex art. 35 D. Lgs. n. 81/2008 giusta verbale dell'08.03.2024;
- Determinazione dirigenziale n. 97 del 29.02.2024 - Procedura di affidamento - ex art. 50 co.1 lett. b)D. Lgs. n. 36/2023 - Trattativa diretta n. 4033554 nell'ambito del Pe.Pa. Consip per l'affidamento dei servizi di custodia e gestione in outsourcing degli archivi cartacei dell'Ente camerale. Periodo 01.04.2024 - 31.03.2028;
- Determinazione dirigenziale n. 143 del 27.03.2024 - Affidamento - ex art. 50 co. 1 lett. b)D. Lgs. n. 36/2023 - manutenzione impianti elettrici e fotovoltaico. Periodo 01.04.2024 - 31.03.2027;
- Determinazione dirigenziale n. 167 del 15.04.2024 - Procedura ex artt. 50 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023. Accertamenti sanitari integrativi n. 5 Ispettori Metrici ex D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;
- Determinazione dirigenziale n. 199 del 09.05.2024 - Lavori di restauro delle facciate del Palazzo camerale. Incarico di coordinamento sicurezza in fase di esecuzione. Incremento utilizzo a seguito di approvazione variante in corso d'opera ex art. 106 D. Lgs. n. 50/2016;
- Determinazione dirigenziale n. 209 del 20.05.2024 - Procedura di acquisto nell'ambito del Me. Pa. Consip dei dispositivi di protezione individuali da destinare al Servizio Attività Ispettive;
- Determinazione dirigenziale n. 215 del 22.05.2024 - Procedura di affidamento - ex art. 50 comma 1 lett. b) D. Lgs n. 36/2023 - nell'ambito del Me.Pa. Consip - dell'incarico di progettazione, direzione lavori e coordinamento per la sicurezza dei lavori di manutenzione straordinaria del lastrico solare, dell'androne scale e delle volte a schifo del Palazzo camerale;
- Determinazione dirigenziale n. 223 del 30.05.2024 - Procedura di affidamento - ex art. 50 comma 1 lett. b)D. Lgs. n. 36/2023 - dell'incarico professionale di rielaborazione del progetto di adeguamento dell'impianto antincendio del Palazzo camerale;
- Determinazione dirigenziale n. 224 del 30.05.2024 - Procedura di acquisto - nell'ambito del Me.Pa. Consip - di n. 70 PC da destinare al personale camerale;

- Determinazione dirigenziale n. 233 del 04.06.2024 - Interventi di manutenzione elettrica presso il Palazzo camerale e la Sede staccata di Via E. Mola n. 19 Bari;
- Determinazione dirigenziale n. 234 del 04.06.2024 - Procedura di affidamento - ex artt. 17, 50 co.1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023 - Trattativa diretta n. 4392222 nell'ambito del Me.Pa. Consip - per l'affidamento del servizio accertamenti sanitari nell'ambito della realizzazione del "Progetto Cuore";
- Determinazione dirigenziale n. 257 del 25.06.2024 - Interventi di manutenzione straordinaria sull'impianto di climatizzazione del Palazzo camerale;
- Determinazione dirigenziale n. 267 del 02.07.2024 - Procedura di affidamento nell'ambito del Me.Pa. Consip del servizio di rimozione mobili e smaltimento rifiuti vari presso il Palazzo camerale;
- Determinazione dirigenziale n. 284 del 22.07.2024 - Procedura - ex art.50 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023. Affidamento servizio verifiche periodiche impianti elevatori ai sensi del D.P.R. n. 162/99 e ss.mm.ii.;
- Determinazione dirigenziale n. 299 del 06.08.2024 - Procedura - ex artt. 17, 50 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023 - Trattativa diretta n. 4550397 nell'ambito del Me.Pa. Consip - per l'affidamento corsi di formazione base/aggiornamento per addetti al Primo Soccorso ex D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;
- Determinazione Segretario Generale n. 92 del 11.09.2024 - Corsi di formazione base e aggiornamento per addetti al Primo Soccorso - ex D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. ed ai sensi del D.M. n. 388 del 2003. Designazione Addetti Primo Soccorso;
- Determinazione dirigenziale n. 323 del 01.10.2024 - Procedura di acquisto nell'ambito del Me.Pa. Consip di n. 10 sedie operative da destinare alle esigenze del personale camerale;
- Determinazione dirigenziale n. 343 del 29.10.2024 - Procedura di affidamento - ex artt.17, 50 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023 - del servizio di riqualificazione e ammodernamento dell'impianto di videosorveglianza;
- Determinazione dirigenziale n. 352 del 15.11.2024 - Lavori di ferramenta presso il Palazzo camerale e la sede staccata di Barletta - Via Municipio n 22;
- Determinazione dirigenziale n. 379 del 06.12.2024 - Affidamento in house providing del servizio Reti Private Virtuali VPN - anno 2024. Procedura ex artt. 7, 17, comma 2 e 50 comma 1 lett.b) del D. Lgs. n. 36/2023.

Nell'ambito della promozione della salute dei dipendenti camerali nel corso del 2024 la CCIAA di Bari ha implementato il programma di promozione della salute attuato con il supporto del medico competente aziendale. L'adesione all'iniziativa "Cuore", su base volontaria è stata rivolta alla prevenzione del rischio cardiovascolare per tutti i dipendenti camerali che hanno manifestato via mail, al Servizio Provveditorato dell'Ente, la volontà di aderire al progetto. Sono state effettuate

analisi ematochimiche, un colloquio anamnestico, la misurazione dei valori della pressione arteriosa. Il medico competente ha provveduto ad effettuare il calcolo del livello di rischio cardiovascolare individuale secondo la metodologia del Progetto Cuore dell'ISS. Successivamente tutti i lavoratori aderenti all'iniziativa sono stati sottoposti a visita specialistica cardiologica ed elettrocardiogramma. L'analisi dei dati ottenuti, elaborati in forma anonima, potrà costituire la base per la progettazione di iniziative mirate alla promozione dei corretti stili di vita ed alla riduzione del carico dei fattori di rischio cardiovascolare modificabili.

Sempre ai fini della tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro in data 16.05.2024 è stato trasmesso a tutti i dipendenti a mezzo mail un opuscolo dell'INAIL riguardante il lavoro al videoterminale, al fine di ottemperare alla dovuta informazione sulla corretta postura e utilizzo delle postazioni dotate di VDT.

La sorveglianza sanitaria è stata svolta secondo le modalità e le periodicità definite nel Protocollo di Sorveglianza Sanitaria.

DATI GENERALI RELATIVI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Numero totale di lavoratori sottoposti a visite mediche di sorveglianza sanitaria: 13

✓ Maschi: 10

✓ Femmine: 3

VERIFICA DEL RISPETTO DEL DIVIETO DI ASSUNZIONE DI SOSTANZE ALCOLICHE

Numero di lavoratori sottoposti alla verifica dell'assenza di condizioni di alcol-dipendenza: 5

✓ Negativi: 5

✓ Positivi: 0

Dall'analisi dei dati anonimi collettivi relativi alla popolazione lavorativa interessata dalla sorveglianza sanitaria per l'anno 2024 non appaiono emergere condizioni di criticità di particolare rilievo dal punto di vista statistico. L'andamento delle patologie rilevate nella popolazione lavorativa sorvegliata, di cui si è tenuto debitamente conto nella espressione dei giudizi di idoneità alla mansione specifica, appare sovrapponibile a quanto rilevabile nella popolazione generale.

Nel corso dell'anno 2024 non sono state presentate denunce di malattie professionali.

Adottato con Del. Di Giunta n. 79 del 09.07.2024 su proposta del CUG un **Codice di Condotta** relativo ai comportamenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona.

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 dall'atto di utilizzo sottoscritto definitivamente il 28/12/2022 (autorizzato dalla Giunta camerale con

deliberazione n. 150 del 20/12/2022), nonché dell'art. 26 del C.D.I. triennio 2023-2025 in applicazione dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16-11-2022, al fine di consentire al personale camerale di usufruire per l'anno 2023 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 2023", in data 11/01/2024.

Nel corso del 2024 l'Ufficio Welfare ha pubblicato n. 2 Bandi per le Borse di Studio dei figli dei dipendenti camerali, quello relativo all'anno scolastico 2022/2023 e anno accademico 2021/2022 e quello relativo all'anno scolastico 2021/2022 e anno accademico 2020/2021.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2025 – 2027 della CCIAA di Bari è stato adottato nell'ambito del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 2 del 30.01.2025.

All'interno di detto Piano la Camera di Commercio di Bari non ha individuato specifici obiettivi relativi alle politiche di genere, ritenendo piuttosto di integrare il principio delle pari opportunità nel modus operandi dell'organizzazione indipendentemente dall'ambito di intervento.

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 Performance 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 2025, 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 C.C.I.A.A. di Bari, ha recepito tale aggiornamento inserendo nel PIAO 2025-2027 i 5 obiettivi comuni proposti da Unioncamere, che qui di seguito si riportano:

- Favorire la doppia transizione (digitale ed ecologica);
- Favorire la transizione burocratica e la semplificazione;
- Consolidare il capitale umano e orientarlo verso i processi primari di servizio a imprese e utenti;
- Migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi camerali;
- Garantire la salute gestionale e la sostenibilità economica dell'ente.

Come definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la Camera di Commercio di Bari interpreta la performance organizzativa di Ente come il risultato degli obiettivi strategici (compresi, quindi, anche gli obiettivi Comuni) inseriti nel P.I.A.O., che riportano la segnalazione e/o indicazione di "*obiettivo valido ai fini della misurazione della performance organizzativa*".

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

1. Michele Lagioia – Dirigente dell'Ente

tre componenti designati dall'Amministrazione

EFFETTIVI

- I. Angelo Raffaele Caforio

- II. Francesco Papapicco

- III. Luisa Gadaleta

SUPPLENTI

Cardinale Stefania

Di Carlo Luigi

Mininni Francesco

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

EFFETTIVI

- Iannone Angela
- Capozzi Margherita
- Risola Teresa

SUPPLENTI

Scirone Stefania per la CGIL O.S.

Dellino Domenico per la CISL O.S.

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 20 febbraio 2025 analizzando gli obiettivi che si intendono portare a termine nel corso del 2025 già indicati nel Piano Triennale delle Azioni positive 2025-2027.

Il CUG, invia ogni anno alla Consiglieria 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. 0005535 del 23.01.2025, il Piano triennale delle azioni positive 2025-2027, è stato approvato nell’ambito del PIAO con deliberazione di Giunta n. 2 del 30.01.2025; successivamente è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e

trasmesso in copia alla RSU aziendale, all'OIV, alla Consiglieria 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 comitatounicogaranzia@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:

5. progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
6. piani di formazione del personale;
7. orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
8. criteri di valutazione del personale;
9. contrattazione integrativa su temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

4. risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
5. esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
6. esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
7. 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 al fine 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.

Inoltre 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.

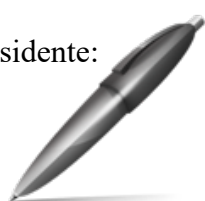
CONCLUSIONI

Nelle considerazioni conclusive il CUG perviene ad un'analisi positiva della situazione del personale alla luce dei dati raccolti.

- Riguardo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile si auspica, con il completamento dei lavori sulle facciate del Palazzo camerale, la pronta approvazione da parte della Giunta camerale di un Regolamento per lo Smart working, affinché esso entri a regime immediatamente;
- Riguardo l'applicazione del Nuovo Regolamento per le borse di Studio dei figli dei dipendenti, si auspica la pronta approvazione del nuovo Bando relativo all'anno scolastico 2023/2024 e anno accademico 2022/2023 per evitare che si vadano a sovrapporre con le annualità successive in corso di conclusione e/o già concluse;
- Si rileva una carenza della dotazione organica che si auspica venga colmata con l'attuazione del Piano dei fabbisogni del personale (approvato con il PIAO 2025 - 2027); questo si ripercuote inevitabilmente sul personale in servizio sottoposto al rispetto di tempistiche e scadenze sempre più ravvicinate e ad un maggiore carico di lavoro in quanto il pensionamento del personale non consente sempre una sostituzione immediata con risorse prontamente disponibili all'interno dell'ente.
- Nel corso del 2024 al C.U.G. non sono state segnalate situazioni di discriminazioni e di mobbing.

Firmato: il CUG

Il Presidente:



Firmato digitalmente da:
LAGIOIA MICHELE
Firmato il 27/03/2025 10:56
Seriale Certificato: 1595049
Valido dal 04/07/2022 al 04/07/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

I componenti:



Firmato digitalmente da:
Capozzi Margherita
Firmato il 24/03/2025 15:01
Seriale Certificato: 3582108
Valido dal 20/05/2024 al 20/05/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
Gadaleta Luisa
Firmato il 24/03/2025 14:28
Seriale Certificato: 3664727
Valido dal 18/06/2024 al 18/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
RISOLA TERESA
Firmato il 25/03/2025 08:56
Seriale Certificato: 1682590
Valido dal 10/08/2022 al 10/08/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
CAFORIO ANGELO RAFFAELE
Firmato il 24/03/2025 14:37
Seriale Certificato: 1474230
Valido dal 23/05/2022 al 23/05/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
Iannone Angela
Firmato il 25/03/2025 09:20
Seriale Certificato: 4336388
Valido dal 12/03/2025 al 12/03/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
Papapicco Francesco
Firmato il 25/03/2025 15:03
Seriale Certificato: 3664765
Valido dal 18/06/2024 al 18/06/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA