



DELIBERAZIONE N. 8 DEL 29.01.2021

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 della C.C.I.A.A. di Bari volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Segretario Generale f.f., Avv. Vincenzo Pignataro, in merito all'argomento posto in trattazione, rammenta che il Piano delle Azioni Positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", con cui il legislatore ha introdotto uno specifico strumento normativo avente "*...lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*".

Successivamente, prosegue il Relatore, il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e s.m.i, conosciuto come "*Testo Unico del Pubblico Impiego*" (TUPI), ha esteso anche alle Pubbliche Amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", prosegue il Relatore, introduce, inoltre, per la Pubblica Amministrazione Piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Successivamente il D.Lgs. n. 198/2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'art. 48, statuisce che ciascuna Pubblica Amministrazione predispone un Piano di azioni positive volto ad "*assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*", prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Il Segretario Generale f.f., Avv. Vincenzo Pignataro, rammenta, inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità che, richiamando



la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo propositivo e propulsivo che le Amministrazioni Pubbliche devono svolgere ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva si pone, in particolare, l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, nonché orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Il Relatore prosegue richiamando l'art. 21 della Legge n. 183/2010, che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo 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.

Il Segretario Generale f.f., Avv. Vincenzo Pignataro, più nello specifico richiama la Direttiva 04.03.2011 *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, che esplicita i compiti propositivi del CUG, tra i quali la predisposizione di Piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, oltre a quelli consultivi e di verifica, al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il Relatore prosegue riferendo che la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.06.2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* all'art. 3.2 prevede che il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

La Camera di Commercio di Bari deve, pertanto, provvedere, entro il suddetto termine, all'adozione del proprio Piano Triennale delle azioni positive per il 2021-2023, in continuità con il documento relativo alle annualità precedenti, in cui sono stati raggiunti alcuni importanti obiettivi, quali la costituzione di uno specifico indirizzo e-mail comitatounicogaranzia@ba.camcom.it, la somministrazione ed analisi di un questionario sul



benessere organizzativo del personale camerale, la modifica dell'orario di lavoro, la revisione del Regolamento dell'Ascapi per le Borse di studio ai figli dei dipendenti della C.C.I.A.A. di Bari.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della Camera di Commercio di Bari nasce grazie al contributo del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) dell'Ente camerale, rinnovato per il quadriennio 2020-2024 con Determinazione del Segretario Generale f.f. n. 15 dell'11.03.2020, in coerenza con la normativa di riferimento.

Il CUG, prosegue il Relatore, ha trasmesso la Bozza del Piano alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari per la presentazione di eventuali osservazioni, ai sensi dell'art. 48 del richiamato D.Lgs. n. 198/2006, la quale, con nota acquisita al prot. cam. n. 0003383 del 18.01.2021, si è espressa positivamente.

Il Relatore riferisce che la Giunta è chiamata ad approvare il Piano Triennale delle azioni positive della Camera di Commercio di Bari 2021 - 2023 entro il 31 gennaio dell'anno in corso, ai sensi della citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Il Presidente prende la parola ed invita l'Organo Collegiale ad esprimersi in merito.

LA GIUNTA

- Sentita la relazione del Segretario Generale f.f., Avv. Vincenzo Pignataro;
- Vista la L. n. 580/1993 e s.m.i.;
- Visto il vigente Statuto camerale;
- Vista la Deliberazione della Giunta camerale n. 118 del 25.10.2019 con la quale, fra l'altro, è confermata l'attribuzione delle funzioni di Segretario Generale dell'Ente al Vice Segretario Generale Vicario, Avv. Vincenzo Pignataro, fino al venir meno delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione avvenuta con Deliberazione di Giunta n. 45 del 17.06.2019, e sono, altresì, confermati tutti gli altri incarichi assegnati con le Deliberazioni di Giunta n. 50 del 27.06.2019, n. 84 del 25.07.2019 e n. 85 del 25.07.2019, fino all'adozione della nuova struttura organizzativa della CC.I.A.A. di Bari;
- Richiamata la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Richiamato il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI);



- Visto l'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*";
- Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, che obbliga le Pubbliche Amministrazioni ad adottare un Piano Triennale per le Azioni Positive al fine di assicurare una serie di interventi volti a rimuovere eventuali ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità;
- Richiamato l'art. 21 della Legge n. 183/2010, che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 istituendo il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- Richiamata la Direttiva 04.03.2011 "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità;
- Visto l'art. 3.2 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.06.2019 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" che prevede che il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno;
- Considerato che alla predisposizione del Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023 della Camera di Commercio di Bari ha contribuito il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) dell'Ente camerale, rinnovato per il quadriennio 2020-2024 con Determinazione del Segretario Generale f.f. n. 15 dell'11.03.2020;
- Vista la nota acquisita al prot. cam. n. 0003383 del 18.01.2021, con la quale la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ha espresso parere favorevole in merito alla Bozza del Piano trasmesso dal CUG per la presentazione di eventuali osservazioni;
- Ritenuto, pertanto, di provvedere ad approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive della Camera di Commercio di Bari 2021 – 2023;
- Visto il parere favorevole del Dr. Michele Lagioia, Dirigente del Settore "Gestione Finanziaria, Provveditorato e Personale", che attesta la legittimità dell'istruttoria e di



tutti gli adempimenti procedurali;

- Visto il parere favorevole della Dott.ssa Maria Teresa Monopoli, Titolare P.O. "Staff di Presidenza e di Direzione" che attesta la ricorrenza dei presupposti di fatto e di diritto per l'adozione del provvedimento;
- Visto il parere favorevole del Segretario Generale f.f. in merito alla legittimità del provvedimento;
- A voti unanimi, espressi ai sensi di legge, in modalità telematica dai Componenti di Giunta presenti all'adunanza in videoconferenza;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate e confermate:

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della C.C.I.A.A. di Bari, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di pubblicare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della C.C.I.A.A. di Bari sul sito istituzionale dell'Ente e di trasmetterlo in copia alla RSU aziendale, all'OIV, alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ed a tutto il personale;
3. di disporre l'immediata esecutività del presente provvedimento.

IL SEGRETARIO GENERALE F.F.

(Avv. Vincenzo Pignataro)

IL PRESIDENTE

(Dott. Alessandro Ambrosi)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2021 - 2023

Camera di Commercio di Bari – Comitato Unico di Garanzia

- **PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO** Pag. 2
- **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI** Pag. 5
- **IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI** Pag. 13
- **LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE ALL'INTERNO DELL'ENTE** Pag. 15
- **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020** Pag. 24
- **CONCLUSIONI** Pag. 31

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Bari (di seguito CUG), costituito con determinazione del Segretario Generale n. 16 del 05/02/2016 in coerenza con la normativa di riferimento, rinnovato nei suoi componenti con Determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020.

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

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ha esteso alle pubbliche amministrazioni l'obbligo (compito) di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui le Camere di Commercio, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo, inoltre, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell’art. 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo

unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ,... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza,... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”

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

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

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tuttavia le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, hanno reso necessaria la revisione e l’aggiornamento dell’impianto originario delle direttive del 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA E I SUOI COMPITI

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, istituendo il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” 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.

Propositivi su:

1. predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
2. 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;
3. temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
4. iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
5. analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini(es. bilancio di genere);
6. 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;
7. azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
8. 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:

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

Di verifica su:

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

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nella P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce, quindi, nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto contatto con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

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' opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi illustrati, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato ricostituito con determinazione del Segretario Generale n. 15 del 11/03/2020, è in carica dal 12/03/2020 al 11/03/2022 ed è così composto:

1. un Presidente designato dall'Amministrazione

- Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo – Dirigente dell'Ente

2. tre componenti designati dall'Amministrazione

EFFETTIVI

SUPPLENTI

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| • Dott. Michele Lagioia | Dott. Luigi Di Carlo |
| • Dott.ssa Lucia Pepe | Dott.ssa Celestina Barile |
| • Dott. Michele Giannella | Sig.ra Anna Maria Martino |

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

EFFETTIVI

SUPPLENTI

- | | | |
|-------------------------------|----------------------------|------------------|
| • Dott.ssa Luisa Gadaleta | Dott.ssa Rosa Carbonara | per la CGIL O.S. |
| • Rag. Pietro Lecci | Sig. Di Pasquale Francesco | per la CISL O.S. |
| • Dott.ssa Stefania Cardinale | Dott. Roberto Sciaqua | per la UIL O.S. |

La direttiva del 4 marzo 2011 è stata adeguata per meglio coordinare l'azione dei Comitati unici di garanzia (CUG) con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG come previsto dal paragrafo 7 della medesima direttiva.

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

Si illustrano di seguito le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni

pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva si propone.

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Piani triennali di azioni positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Organizzazione del lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione".

Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

L'ordinamento italiano, con la legge n. 183 del 2010, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001).

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, le indicazioni di seguito fornite costituiscono un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

- **criteri di composizione:** il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione. Allo stesso modo, per quelle amministrazioni, che in ragione delle dimensioni ridotte, decidano di costituire un CUG condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni ente che ne fa parte;

- **procedure di nomina:** in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile;

- **compiti:** il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Quanto alla funzione consultiva il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

A tal fine è significativo che il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 abbia prescritto la realizzazione, fra le altre misure, di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di

indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, non solo per favorire il confronto e la condivisione di buone pratiche, ma anche per facilitare il monitoraggio della presente direttiva. A tal fine, sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica sarà resa disponibile una sezione del Portale del lavoro pubblico specificamente dedicata alla Rete nazionale dei CUG. Il network nazionale potrà essere utilizzato, dai Dipartimenti competenti, per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'Amministrazione.

Collaborazione con altri organismi: il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Restano comunque vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti sopraindicati.

IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2021-2023, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2020 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 129 unità, di cui n. 117 unità risultano essere full time e n. 12 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2020, tenendo conto delle differenze di genere:

Composizione del personale per ruolo

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	1	1	2
Categoria D	21	11	32
Categoria C	34	46	80
Categoria B	11	1	12
Categoria A	2	0	2
TOTALE	70	59	129

Composizione del personale per tipologia contrattuale

	Full - time	Part - time	Totale
Uomini	65	5	70
Donne	52	7	59
Totale	117	12	129

Composizione del personale per anzianità di servizio

Anni	0-5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	> 40	Totale
Uomini	2	5	0	5	22	3	22	10	1	70
Donne	0	2	1	11	23	0	19	3	0	59
Totale	2	7	1	16	45	3	41	13	1	129

Composizione del personale per classi di età

Età	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
Uomini			2	0	4	26	12	23	3	70
Donne			0	1	10	24	14	10	0	59
Totale			2	1	14	50	26	33	3	129

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	10	27	1	16	16	70
Donne	1	25	1	14	18	59
Totale	11	52	2	30	34	129

Titolo di studio e categoria

	Licenza media	Scuola Sup.	Laurea triennale	Laurea magistrale	Post - laurea	Totale
Cat. A	2					2
Cat. B	7	3		2		12
Cat. C	2	35	2	20	21	80
Cat. D		14		8	10	32
Dirigenti					3	3
Totale	11	52	2	30	34	129

Distribuzione del personale per funzioni istituzionali

SETTORI	Staff, promozione e segreteria generale	Gestione Finanziaria, provveditorato e personale	Legale e Fede Pubblica	Anagrafico Certificativo	TOTALI
MASCHI	7	12	21	30	70
FEMMINE	11	17	11	20	59
TOTALI	18	29	32	50	129

LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Benessere organizzativo

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

L'Ente ha attribuito, anche nel corso del 2020, alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane ed ha realizzato nel corso del 2020 diverse iniziative formative di natura obbligatoria:

- **giornata della trasparenza;** corsi di formazione obbligatoria in materia di **privacy** organizzati da Infocamere;
- 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. In particolare sono state attivate le seguenti nuove Linee formative:

1) Linea Formativa 2 – Smart working o distance working? - II annualità;

2) Eccellenze in digitale 2020-2021 – Formazione formatori.

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. 12 unità di personale (n. 7 donne e n. 5 uomini). 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.

L'amministrazione ha consentito una differente articolazione dell'orario di lavoro che è stata introdotta con ordine di servizio n. 11 del 27/10/2020, per venire maggiormente incontro alle esigenze dei lavoratori pendolari che utilizzano i mezzi pubblici, differenziando gli orari di ingresso ed uscita, anche per ridurre i rischi da contagio da COVID 19.

ASCAP (Associazione Socio Culturale di Assistenza e Previdenza)

L'Ente ha istituito da anni l'ASCAP, ai sensi dell'art. 36 e ss del C.C. e in conformità a quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. 2002-2005 per il personale del comparto Regioni ed autonomie locali. L'Associazione è stata amministrata dai dipendenti con lo scopo di garantire la previdenza, assistenza e prestazioni di carattere socio-culturale ai soci attraverso il concorso ai relativi oneri degli stessi dipendenti e dell'Amministrazione. L'ASCAP ha attivato inoltre convenzioni con esercizi privati in vari settori al fine di ottenere vantaggi economici o altro genere ai dipendenti. L'ASCAP si è occupata anche dell'erogazione delle Borse di studio agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo.

Nel corso dell'anno 2020 è stata avviata la procedura per lo scioglimento dell'associazione alla luce delle novità contenute nel nuovo CCNL 21.5.2018. E' stata raggiunta a livello nazionale, un'intesa tra Unioncamere e le organizzazioni sindacali CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL sulla questione riguardante la sorte delle Casse mutue del personale camerale. Le vicende che hanno interessato le Mutue camerali risalgono alla metà degli anni novanta, allorquando la legge 537/1993 abrogò ogni norma che consentiva finanziamenti pubblici in favore di associazioni o organizzazioni di dipendenti, indipendentemente dalle attività svolte (comprese quindi le mutue assistenziali e i CRAL); di conseguenza, si aprì un dibattito all'interno del sistema camerale sulla sorte degli organismi in questione, che in diversi casi, peraltro, portò alla loro chiusura.

A seguito della modifica del quadro normativo che aveva attenuato quel rigido divieto di cui sopra, Unioncamere assunse una posizione – difesa anche con gli ispettori Mef che sostenevano l'infondatezza del contributo e, quindi, il suo recupero – per la quale le Casse sarebbero andate avanti solo se avessero fornito, in via esclusiva, prestazioni assistenziali e a condizione che non intervenisse un ccnl che si fosse occupato della medesima materia.

Ora, l'art.72 CCNL 2016/19 realizza la condizione da ultimo indicata ed è efficace dal 22 maggio 2018.

Sulla materia è intervenuta a più riprese l'Aran, la quale - sullo specifico tema dell'impatto dell'art. 72 sulla sorte delle Casse mutue camerali – si è espressa come segue:

“per effetto della previsione contrattuale, dalla sua operatività gli enti possono solo prevedere specifiche regole in materia in sede di contrattazione integrativa, utilizzando esclusivamente le risorse indicate nel comma 2 dell'articolo; conseguentemente, si ritiene che non possa più farsi in alcun modo riferimento alle precedenti casse mutue camerali”.

Il contributo annuale, pertanto, poteva essere erogato alle suddette associazioni solo fino al giorno antecedente la data di entrata in vigore del nuovo CCNL (21.5.2018), evidentemente in quota parte.

Più in generale sulla portata applicativa dell'art. 72, non solo con riguardo alle Camere di commercio, l'Agenzia ha ulteriormente precisato che:

“gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura solo nelle disponibilità legittimamente già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia; spetta all'ente, sulla base di una propria autonoma valutazione dei comportamenti posti in essere nel passato, verificare se il presupposto richiesto dalla disciplina contrattuale possa ritenersi effettivamente sussistente; la possibilità di utilizzare contributi del personale non si ritiene trovi alcun supporto legittimante nella disciplina dell'art. 72 ed in particolare nel comma 2 di esso, concernente le modalità di finanziamento del welfare integrativo”.

Quanto, infine, ad aspetti di specifico interesse per gli enti camerali, diversi dal rapporto tra art. 72 e Mutue, l'Agenzia ha sottolineato che:

“per le Camere di commercio, l'erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria integrativa potrà avvenire solo mediante la successiva istituzione di – ovvero adesione a – un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale e tale individuazione avverrà in occasione del rinnovo del futuro ccnl; quanto alle scelte da compiere nella definizione della disciplina di dettaglio dell'istituto, le Camere possono verificare se, nell'ambito delle proprie attività istituzionali, Unioncamere abbia predisposto linee o impostazioni comuni in materia per tutte le camere di commercio”.

Partendo da quest'ultima indicazione, Unioncamere e le organizzazioni sindacali si sono riproposte di individuare un percorso condiviso per la definizione della vicenda, che possa essere sottoposto alle rispettive parti in sede locale.

Alla luce di tutto questo le risorse messe a disposizione per l'anno 2020 dalla Camera di Commercio di Bari a favore dell'ASCAP, non sono state erogate ai dipendenti, ma

l'amministrazione si è impegnata a farlo attraverso una propria gestione e secondo le indicazioni fornite dall'art. 72 del CCNL.

Comitato Imprenditoria Femminile

Il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile trae la sua origine dal protocollo d'intesa siglato nel 1999 fra il Ministero dell'Industria e Unioncamere, atto destinato a realizzare in ambito locale quanto già previsto dalla legge 215/92 a livello nazionale: la nascita di un organismo in grado di sostenere le iniziative delle Camere di Commercio in tema di imprese in rosa e di lavorare in coordinamento con altri enti ed istituzioni locali per ampliare gli strumenti e le politiche di sostegno. In particolare la Camera di Commercio di Bari è stata fra le prime in Italia ad istituire il CIF, nel 2000.

Il Comitato ha il compito di individuare gli strumenti idonei a promuovere la nascita e lo sviluppo di iniziative imprenditoriali da parte delle donne del territorio e di partecipare alle attività inter-istituzionali dedicate proprio a rafforzare la presenza femminile nel mondo imprenditoriale locale.

Le finalità del Comitato:

- proporre suggerimenti nell'ambito della programmazione delle attività camerali che riguardino lo sviluppo e la qualificazione della presenza delle donne nel mondo dell'imprenditoria;
- promuovere indagini conoscitive per individuare i problemi che ostacolano l'accesso delle donne al mondo del lavoro e imprenditoriale;
- promuovere iniziative di formazione;
- facilitare l'accesso al credito ed individuare gli strumenti idonei ad attivare collaborazioni con gli enti pubblici e privati che sul territorio svolgono attività di promozione a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Nel corso del 2020 il Comitato per l'imprenditoria femminile della Camera di Bari ha organizzato e promuove un percorso formativo rivolto alle imprenditrici e aspiranti tali. Il corso dal titolo IL CLIENTE ONLIFE, rivolto al mondo retail (negozi di prossimità, piccoli commercianti, professionisti, agenti di commercio) e alle microimprese a conduzione femminile, ha ribadito la centralità del marketing e delle vendite nelle scelte strategiche aziendali per competere e vincere nel futuro degli affari.

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

Predisposto il “Regolamento per lo smart working e il telelavoro nella Camera di Commercio di

Bari”, approvato dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 21 del 26/05/2020, e approvata dal Consiglio Camerale con Deliberazione n. 6 del 04/06/2020, finalizzato a disciplinare le forme di lavoro agile e di telelavoro che permettano ad almeno il 10% dei dipendenti della Camera di Commercio di Bari che ne facciano richiesta, di avvalersene con la finalità di conciliare le esigenze familiari e/o personali con l'impegno lavorativo. La suddetta percentuale dovrà essere raggiunta a regime in relazione ai vincoli oggettivi di bilancio dell'Ente e anche valutando i dati rilevabili dall'attuale fase di sperimentazione emergenziale dovuta al contagio epidemiologico (COVID 19). Sono fissati criteri di priorità e di punteggio nel caso in cui le richieste di attivazione siano superiori al numero previsto del contingente annuo massimo di personale.

Adozione di tutte le misure necessarie nell'interesse dei lavoratori per contenere e gestire l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Con Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 Gennaio 2020 è stato dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale a causa della situazione epidemiologica causata dal COVID 19 (Coronavirus). Con Decreto Legge 6/2020 e con i conseguenti Decreti attuativi (D.P.C.M.) si è cercato di contenere il più possibile il contagio da COVID 19.

Le modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra le quali il lavoro agile, sono altresì richiamate nella direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con oggetto *“Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020”* in cui tra l'altro le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Anche nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020 concernente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, all'articolo 4, comma 1, lettera a) sono state introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile. Da ultimo, allo scopo di agevolare l'applicazione del lavoro agile quale ulteriore misura per contrastare e contenere l'imprevedibile emergenza epidemiologica, nel citato decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 sono previste misure normative volte a garantire, mediante Consip S.p.A., l'acquisizione delle dotazioni informatiche necessarie alle pubbliche amministrazioni al fine di poter adottare le misure di lavoro agile per il proprio personale.

Inoltre il Ministero della Pubblica Amministrazione ha emanato una circolare la n. 1 del 04 marzo 2020 con oggetto “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”. Con tale circolare vengono forniti alcuni chiarimenti sulle modalità di implementazione delle misure normative e sugli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni possono ricorrere per incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. Nella circolare le amministrazioni sono invitate a comunicare al Dipartimento della Funzione pubblica le misure adottate entro il termine di sei mesi. Il monitoraggio da parte del Dipartimento è finalizzato a verificare gli effetti delle misure normative, anche al fine di eventuali interventi integrativi o modificativi sulla disciplina di riferimento e sulla direttiva n. 3 del 2017. Il Decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 ha inoltre previsto nel periodo di emergenza che lo Smart working sia la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione. L’obiettivo è stato quello di potenziare ai massimi livelli possibili l’utilizzo di questa forma organizzativa, limitando la presenza negli uffici pubblici alle sole attività “indifferibili” che non possono essere svolte da remoto. Anche con questo provvedimento, il Governo ha mirato a creare le condizioni perché la PA continui ad erogare servizi senza compromettere la lotta al virus.

La Camera di Commercio di Bari nel periodo di emergenza ha posto in smart working alla data del 31/12/2020 n. 116 lavoratori su n. 129 complessivi pari all’89,92% del personale.

Inoltre il monitoraggio richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulle assenze dei dipendenti camerali ha evidenziato che al 31/12/2020 si è usufruito complessivamente di:

- n. 300 giorni di ferie relative al 2019;
- n. 42 giorni di permessi previsti dalla Legge n.104/92;
- n. 2 dipendenti hanno usufruito dei congedi parentali al 50 %.
- n. 87 giorni concessi di congedo covid.

Le altre misure adottate dalla Camera di Commercio di Bari per contrastare la diffusione del Coronavirus sono state molteplici:

- In data 24/02/2020 è stato inoltrato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale il documento “Dieci comportamenti da seguire” redatto dall’ Istituto Superiore di Sanità;
- In data 26/2/2020 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale la comunicazione di Unioncamere contenente una serie di indicazioni comportamentali ritenute necessarie per il contenimento del Virus Covid-19
- In data 27/2/2020 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale una comunicazione di servizio a firma del Segretario generale f.f. contenente una serie di indicazioni comportamentali ritenute necessarie per il contenimento del Virus Covid-19;

- In data 5/3/2020 è stato inoltrato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale un questionario conoscitivo al fine di porre in essere tutte le attività necessarie per l'avvio dello smart working per i dipendenti interessati a questa specifica modalità di prestazione lavorativa;
- In data 7/3/2020 è stato effettuato un intervento straordinario di sanificazione di tutti gli ambienti con specifici prodotti sanificanti e con particolare riferimento alle superfici di maggior contatto quali maniglie, pulsantiere, pareti degli ascensori, pavimentazioni, porte, scrivanie, computer ecc.;
- In data 9/3/2020 è stato inoltrato a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica camerale, il DPCM dell'8 marzo 2020 e l'ordinanza del presidente della Giunta regionale della regione Puglia n.175 dell'8 marzo 2020 al fine dell'opportuna osservanza delle prescrizioni riportate;
- In data 10/3/2020 è stata inoltrata a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica camerale, una comunicazione interna a firma del Segretario generale f.f. relativa ai comportamenti da tenere all'interno degli Uffici Camerali al fine di contenere la diffusione del Virus Covid 19;
- In data 11/3/2020 è stata inviata a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica camerale, la domanda di partecipazione allo smart working;
- In data 12/3/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti un ordine di servizio interno relativo alla fruizione delle ferie residue entro aprile 2020;
- In data 12/3/2020 è stato predisposto un comunicato stampa relativo alle nuove modalità di fruizione dei servizi resi dalla Camera di Commercio di Bari;
- In data 13/3/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale un ordine di servizio con cui viene disposta la chiusura di tutti gli uffici al pubblico in tutti i pomeriggi a partire dal 16 marzo 2020;
- In data 13/3/2020 vengono posti in essere tutti gli adempimenti prodromici all'avvio dello smart working;
- In data 16/3/2020 avvio dello smart working per i primi dipendenti previsti;
- In data 19/3/2020 viene inoltrato a tutti i dipendenti, a mezzo posta elettronica camerale, una comunicazione di servizio contenente le "INDICAZIONI OPERATIVE SULLA SCORTA DEL "PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO".
- In data 23/3/2020 viene disposta l'apertura al pubblico nelle sole giornate del lunedì e del giovedì dalle ore 9,00 alle ore 12,30 e previo appuntamento telefonico degli Uffici di Barletta, Gioia del Colle e Monopoli;
- In data 23/3/2020 vengono diversificati gli ingressi, prevedendo ingressi dedicati alla sola utenza.

- In data 03/04/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale camerale i DPCM del 22 marzo 2020 e 01 aprile 2020 per opportuna conoscenza.
- In data 03/04/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale camerale una disposizione di servizio con cui si stabiliscono gli orari di apertura al pubblico previo appuntamento e le norme di contingentamento dell'utenza al fine di contrastare la diffusione del virus Covid 19.
- In data 30/04/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale camerale una disposizione di servizio con cui si stabiliscono gli orari di apertura al pubblico previo appuntamento e le norme di contingentamento dell'utenza al fine di contrastare la diffusione del virus Covid 19.
- In data 25/05/2020 vengono fissati gli orari di apertura degli sportelli delle sedi decentrate dalle ore 9.00 alle ore 12.30 tutti i giorni.
- In data 08/06/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale una disposizione di servizio con cui si stabiliscono gli orari di apertura al pubblico e le norme di contingentamento dell'utenza al fine di contrastare la diffusione del virus Covid 19.
- In data 12/06/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale un'informativa "Lavoratori Fragili – Emergenza Covid 19" a firma del Medico competente della CCIAA di Bari.
- In data 11/09/2020 si effettua un richiamo al rispetto misure anti covid.
- In data 09/10/2020 è stato inviato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale un protocollo di regolamentazione aggiornato al 14/09/2020 delle norme per il rientro in ufficio concordato con il Comitato di regolamentazione dell'emergenza COVID 19 nei luoghi di lavoro della CCIAA di Bari.
- In data 27/10/2020 con ordine di servizio n. 11 il Segretario generale f.f. dispone un ampliamento delle fasce orarie di entrate e uscita del personale.
- In data 07/11/2020 si è provveduto alla sanificazione straordinaria degli immobili sedi degli uffici camerali a Bari in Corso Cavour, 2 (Palazzo Camerale) e in via E. Mola.
- In data 11/11/2020 si è provveduto alla sanificazione straordinaria degli immobili sedi degli uffici camerali di Barletta e Gioia del Colle.

Gli acquisti effettuati del provveditorato ad oggi per contrastare la diffusione del Coronavirus sono stati i seguenti:

- N. 63 confezioni di mascherine;
- N.10 confezioni di detergenti;
- N. 3 confezioni di disinfettanti;

- N. 8 confezioni di igienizzante;
- N. 20 confezioni di guanti;
- Schermi per l'isolamento dei dipendenti che operano agli sportelli
- Si specifica che sono stati messi a disposizione dell'utenza mascherine e guanti.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023

La Camera di Commercio di Bari intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

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

Per il triennio 2021 - 2023 la Camera di Commercio di Bari prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento – Obiettivi – Azioni.

Si precisa che le Azioni indicate in **grassetto** sono quelle che l'Amministrazione ha già adottato o che si impegna a realizzare nel corso del 2021. Le altre azioni indicate per ogni obiettivo sono quelle che l'Amministrazione si impegnerà a realizzare nel corso del prossimo triennio.

Obiettivo 1

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

Azioni:

- **supporto dell'attività del CUG;**
- messa a disposizione delle risorse necessarie per il perseguimento delle finalità del CUG attraverso spazi dove organizzare gli incontri e delle informazioni necessarie per consentire la redazione della relazione annuale e per la realizzazione delle proprie attività;
- **coinvolgimento del Comitato nelle materie di competenza previste dall'art. 2 del Regolamento del CUG;**
- realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità.

Obiettivo 2

Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, rafforzamento delle azioni in tema di assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di reclutamento e di formazione del personale.

Azioni:

- favorire la formazione di tutti i dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi rivolgendo maggiore attenzione verso coloro che hanno una minore possibilità di flessibilità oraria favorendo, laddove possibile, la frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza; **raccolta delle informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative del personale concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, attraverso l'invio semestrale all'Ufficio Formazione e Relazioni sindacali, di schede appositamente compilate dai dipendenti coinvolti nelle attività formative, ai fini della corretta rilevazione di tutte le attività di formazione;**
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- **favorire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 45 del C.C.N.L. 2016/2018 del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla sucitata normativa contrattuale;**
- **utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche orizzontali e verticali, senza discriminazione di genere; secondo l'art. 16 del CCNL 21.05.2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.**
- gratificare i dipendenti destinandoli a mansioni che ne valorizzino la formazione culturale, il percorso di studi, le propensioni individuali e le pregresse esperienze maturate, consentendo loro di apportare il massimo contributo possibile all'amministrazione e di perseguire una

- crescita professionale adeguata, senza occupare posizioni temporanee, che ne frustrano la professionalità acquisita e la possibilità di trarre soddisfazione dal lavoro svolto oltre che di sviluppare un forte senso di appartenenza all'amministrazione;
- modifica del regolamento camerale sulla formazione che contemperi le esigenze di formazione con gli obblighi orari di presenza in servizio del personale camerale in modo che l'assenza da lavoro per corsi di formazione non si traduca in un obbligo di recupero dell'orario minimo di lavoro;
 - **formazione dei dipendenti in house in materia di conoscenza informatica e linguistica finalizzata ad ottenere le relative certificazioni spendibili in ambito lavorativo, compatibilmente con i vincoli di bilancio.**

Obiettivo 3

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

Azioni:

- **disciplina del part-time: la CCIAA di Bari assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.**
- favorire forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o comunque alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati; i tempi e i costi della percorrenza domicilio-sede di lavoro costituiscono elementi estremamente importanti da considerare per asserire e misurare la qualità di vita per i lavoratori. Inoltre, occorre considerare la numerosità dei dipendenti che debbono organizzare (soprattutto in entrata) i propri tempi in funzione di orari scolastici dei propri figli e che non consentono di usufruire compiutamente della flessibilità oraria.

Obiettivo 4

Promuovere iniziative a favore dei dipendenti durante il periodo della gravidanza e reinserimento del personale assente per un lungo periodo per maternità/paternità, malattia o congedi/aspettativa.

Azioni:

- assicurare, a cura dell'Ufficio del Personale, un supporto, anche informale, per le future

mamme e papà dipendenti della Camera di Commercio di Bari affinché essi abbiano indicazioni in merito agli istituti previsti a tutela della maternità;

- favorire il reinserimento della lavoratrice/lavoratore assente al suo rientro attraverso incontri mirati con il Settore Personale, con il proprio Responsabile di Settore e con un tutor incaricato di aggiornare la lavoratrice/lavoratore anche durante il periodo di assenza dal lavoro;
- sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza;
- il rientro della lavoratrice o del lavoratore dopo un lungo periodo di assenza può, infatti, essere un elemento critico che, se non governato opportunamente ed efficacemente, può diventare un vero e proprio problema organizzativo. Occorre, quindi, individuare pratiche e procedure di accoglienza in grado di mettere la lavoratrice o il lavoratore nella condizione di poter riprendere il proprio lavoro con serenità e soddisfazione e per rendere meno problematico il re-inserimento. Si ritiene opportuno elaborare un progetto “Buon rientro”, nel quale siano individuate specifiche misure per agevolare il rientro di quelle lavoratrici o di quei lavoratori che, per motivi diversi, si sono assentati, per periodi più o meno lunghi, dalla loro attività lavorativa. La fase di avvio del processo di rientro assistito non potrà prescindere dalla realizzazione di uno o più colloqui tesi a favorire uno scambio di informazioni tra il Dipendente e l’Amministrazione, finalizzato a verificare le condizioni del suo reinserimento, tenendo conto delle sue aspettative/disponibilità e delle strategie organizzative e gestionali.

Obiettivo 5

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di parità e pari opportunità ed in relazione allo stress lavoro-correlato.

Azioni:

- strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro, comunicazione interna e specifici fattori soggettivi) – in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione – che possono portare all’individuazione di un problema di stress da lavoro correlato;
- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei

- lavoratori e loro rappresentanti;
- con specifico riferimento al rischio da stress-lavoro correlato, la Camera di commercio di Bari ne effettua la valutazione avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente;
 - ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche e fornire strumenti idonei (ad es. sedie ergonomiche su misura, monitor con protezioni adeguate, ecc.) ai lavoratori diversamente abili e con problemi di salute specifici, su loro richiesta, affinché essi possano svolgere adeguatamente il loro lavoro;
 - **rendere più salubri gli ambienti di lavoro attraverso l'utilizzo di purificatori d'aria con filtri, coinvolgendo il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;**
 - **l'ente adotta tutte le misure previste dalla legge allo scopo di promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere. In tali termini, il Documento di Valutazione dei Rischi prevede l'adozione di misure precauzionali specifiche a tutela della donna in stato di gravidanza e del nascituro quali, ad esempio, il cambio provvisorio di mansioni per le dipendenti appartenenti a profili professionali esposti a potenziali rischi per la salute (Ispettori e Assistenti servizi ispettivi) o l'inibizione allo svolgimento di eventuali attività nei confronti di dipendenti appartenenti ad altri profili professionali. Con la stessa finalità, l'Ente invia a visita presso il Medico Competente le lavoratrici che intendono proseguire la propria attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza;**
 - **rifornire periodicamente ed adeguatamente la cassetta del Pronto soccorso di tutti gli strumenti e dispositivi medico-sanitari necessari ad un primo intervento in caso di necessità.**

Obiettivo 6

Contributi volti a sostegno delle politiche volte al benessere organizzativo, alle pari opportunità ed alle differenze di genere (incentivo trasporto pubblico, cassa mutua, borse di studio).

Azioni:

- **l'Ente destina ogni anno delle risorse economiche per supportare l'ASCAP Associazione Socio Culturale di Assistenza e Previdenza dei dipendenti della CCIAA di Bari. L'Associazione è stata amministrata fino al 2020 dai dipendenti con lo scopo di**

garantire la previdenza, assistenza e prestazioni di carattere socio-culturale ai soci, l'incentivazione dell'uso dei mezzi pubblici attraverso il concorso ai relativi oneri degli stessi dipendenti;

- **l'Ente destina ogni anno all'ASCAP risorse economiche anche per l'erogazione delle Borse di studio agli studenti meritevoli, figli dei dipendenti di ruolo;**
- **Nel corso dell'anno 2020 si è avviata la procedura per lo scioglimento dell'associazione alla luce delle novità contenute nel ccnl 21.5.2018.**
- **Nel corso degli anni 2021 – 2023 l'Ente si impegna a regolare il welfare con risorse gestite direttamente e concertate con le O.O.S.S. Secondo l'art. 72 CCNL.**

Obiettivo 7

Promuovere la difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, il mobbing e lo stalking

Azioni:

- favorire il livello di conoscenza e consapevolezza del fenomeno a tutti i dipendenti per prevenire e contrastare il mobbing e lo stalking, e più in generale, qualsiasi forma di discriminazione;
- l'Ente si propone di dare importanza al tema del mobbing e di contrastare comportamenti discriminatori promuovendo una cultura istituzionale contraria a tali fenomeni e accogliendo tutte le eventuali segnalazioni relative a comportamenti discriminatori di qualsiasi genere a carico dei dipendenti camerali mettendo a disposizione dei dipendenti il Medico Competente dell'Ente come figura professionale di primo impatto;
- **nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al “vivere bene sul posto di lavoro” al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, attribuendogli dei compiti saltuari o non coinvolgendolo nelle attività dell'ufficio, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.**

Obiettivo 8

Adozione di tutte le misure necessarie nell'interesse dei lavoratori per contenere e gestire l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Azioni:

- **L'emergenza Coronavirus sopraggiunta in Italia a Marzo 2020 ha spinto il Ministero della Pubblica Amministrazione ad incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa. L'obiettivo è stato quello di potenziare ai massimi livelli possibili l'utilizzo di questa forma organizzativa, limitando la presenza negli uffici pubblici alle sole attività "indifferibili" che non possono essere svolte da remoto. Con questo provvedimento, il Governo ha mirato a creare le condizioni perché la PA continui ad erogare servizi senza compromettere la lotta al virus. Il Consiglio dei Ministri del 07 Ottobre 2020 infatti, a seguito della nota del Ministro della salute e del parere del Comitato tecnico scientifico, ha deliberato la proroga, fino al 31 gennaio 2021, dello stato d'emergenza dichiarato in conseguenza della dichiarazione di "emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale" da parte della Organizzazione mondiale della sanità (OMS). Il Consiglio dei Ministri, successivamente nella riunione del 13/01/2021, ha deliberato la proroga dello stato di emergenza al 30/04/2021.**

- **Lo smart working anche per la Camera di Commercio di Bari continuerà ad essere applicato fino a quando non sarà revocato lo stato di emergenza.**

- **Al termine dello stato di emergenza da Covid 19 la CCIAA di Bari intende dare attuazione al Regolamento per lo smart working approvato dal Consiglio Camerale con Deliberazione n. 6 del 04/06/2020. In applicazione del nuovo contesto normativo (Legge 124 del 7/8/2015 come modificato dal DL 34 del 15/05/2020 convertito dalla Legge 77 del 17/7/2020) l'Ente si impegna ad approvare il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) e ad estendere lo smart working ad almeno il 60% dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile.**

- **L'amministrazione ha stanziato nel preventivo 2021 le somme per l'acquisto delle attrezzature necessarie al personale camerale per l'implementazione del lavoro agile (software & hardware).**

CONCLUSIONI

Sarà cura di ciascun Responsabile, del CUG, della R.S.U. e dell'O.I.V. monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente piano. In particolare modo il CUG, nel predisporre, entro il 30 marzo di ciascun anno, la relazione relativa alla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, evidenzierà i risultati delle azioni positive previste dal presente piano in coerenza con i suoi compiti di verifica ai sensi della direttiva del 4/3/2011 del ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione. Tale relazione è trasmessa ai vertici politici ed amministrativi della Camera di Commercio. Il presente piano, viene preliminarmente trasmesso alla **Consigliera di parità** territorialmente competente ai fini dell'acquisizione del proprio parere, poi viene trasmesso per l'approvazione alla Giunta Camerale. Dopo l'approvazione è trasmesso dal CUG alle RSU, all'OIV, ed a tutto il personale e pubblicato nella sezione del CUG del sito istituzionale dell'ente.

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021 - 2023 fatta salva la prosecuzione in continuità nel triennio successivo stante la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

IL PRESIDENTE DEL CUG