

**DELIBERAZIONE N. 52 DEL 26/06/2018**

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2018 – 2020 della CCIAA 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 Presidente riferisce che il Piano delle Azioni Positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia con la legge 125 del 10 aprile 1991, con cui il legislatore ha introdotto uno specifico provvedimento 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 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” anche 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. 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 predisponga un piano di azioni positive volto a “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 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, 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.

Il Relatore fa presente che, malgrado l’obbligo di adozione del Piano delle Azioni positive, nelle norme di cui sopra, si riferisca alle pubbliche amministrazioni in generale e non esplicitamente alle Camere di Commercio, la Camera di Commercio di Bari, anche in considerazione all’orientamento della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007, consistente nella volontà sia di rimuovere qualsiasi ostacolo al pari accesso al lavoro sia di contrastare qualsiasi forma di discriminazione di genere diretta o indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa, ha ritenuto opportuno provvedere all’adozione del proprio Piano Triennale delle azioni positive per il periodo 2018 – 2020. Inoltre la Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione di concerto con il Ministro delle pari opportunità datata 24/03/2011, ha precisato l’ambito di applicazione della suddetta normativa includendo in essa tutte le amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

Il Dott. Ambrosi fa presente che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 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. 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.



Il CUG ha trasmesso la proposta del Piano alla Consigliera di Parità territorialmente competente per la presentazione di eventuali osservazioni, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, la quale con nota prot. n. 31350 del 28/05/2018 si è espressa favorevolmente.

In considerazione di quanto premesso, la Giunta è chiamata ad esprimersi sull'adozione del Piano Triennale delle azioni positive della Camera di Commercio di Bari 2018 – 2020.

Il Presidente, dopo aver illustrato in sintesi i contenuti del Piano in argomento, passa la parola all'organo collegiale per la decisione.

### LA GIUNTA

- Sentita la Relazione del Presidente;
- 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;
- Rilevato che l'importanza e le finalità del Piano delle Azioni Positive sono state ulteriormente sottolineate dalla Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e Pari Opportunità il 23 maggio 2007, che ha recepito la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE, nonché della Direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità datata 24 marzo 2011, che ha precisato l'ambito di applicazione della suddetta normativa, includendo in esso tutte le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Ritenuto pertanto di dover dotare la Camera di Commercio di Bari del Piano in parola per il triennio 2018-2020;
- Tenuto conto che la Camera di Commercio di Bari con l'adozione del Piano per le Azioni positive e la conseguente riduzione della disparità tra uomini e donne, 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 delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari;



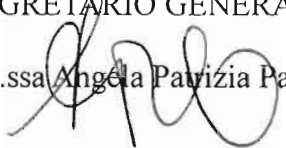
- Atteso che alla predisposizione del Piano triennale delle Azioni positive ha contribuito nella sua funzione propositiva il Comitato Unico di Garanzia della Camera di Commercio di Bari (di seguito CUG), costituito con determinazione del Segretario Generale n. 16 del 05/02/2016;
- Rilevato che si è provveduto a trasmettere la proposta del Piano alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, ai fini dell'acquisizione del parere previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, parere favorevole pervenuto con nota prot. n. 0031350 del 28/05/2018;
- Visto il parere favorevole del Segretario Generale in merito alla legittimità del provvedimento;
- A voti unanimi dei componenti presenti,

### DELIBERA

- di approvare il Piano triennale delle Azioni positive 2018-2020, che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante;
- di pubblicare il Piano triennale delle Azioni Positive sul sito istituzionale dell'Ente e di trasmetterlo in copia alla RSU aziendale e alla consigliera di parità territorialmente competente.

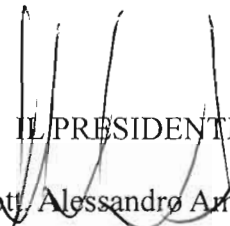
IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo)



IL PRESIDENTE

(Dott. Alessandro Ambrosi)



# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2018 - 2020**

**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. 8
- LE INIZIATIVE GIA' REALIZZATE ALL'INTERNO DELL'ENTE Pag. 12
- OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020 Pag. 17
- CONCLUSIONI Pag. 24



## PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 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.

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 delle 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. 29/1993 sostituito con il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" anche 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. 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 a "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.

Anche 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 quindi 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 e di appartenenza 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.





## 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:**

- 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:

- 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 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).

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2018-2020 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 sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato nominato con determinazione del Segretario Generale n. 16 del 05/02/2016, è in carica dal 05/02/2016 al 04/02/2020 ed è così composto:

1. un Presidente designato dall'Amministrazione
  - Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo – Segretario Generale dell'Ente
2. tre componenti designati dall'Amministrazione

**EFFETTIVI**

**SUPPLENTI**

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| • Dott. Michele Lagioia   | Avv.to Vincenzo Pignataro |
| • 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**

- |                                |                            |  |
|--------------------------------|----------------------------|--|
| • Sig.ra Concetta Scordamaglia | Dott.ssa Luisa Gadaleta    | per la CGIL O.S.   |
| • Rag. Pietro Lecci            | Sig. Di Pasquale Francesco | per la CISL O.S.   |
| • Dott.ssa Stefania Cardinale  | Rag. Palmieri Michele      | per la UIL O.S.<br>(cessato ed in corso di sostituzione) |

In data 15/02/2018 il CUG si è riunito ed ha approvato il “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.



## IL CONTESTO INTERNO DELLA CCIAA DI BARI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2018-2020, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2017 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 145 unità, di cui n. 132 unità risultano essere full time e n. 13 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2017, tenendo conto delle differenze di genere:

### Composizione del personale per ruolo

<b>RUOLO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario Generale		1	1
Dirigenti	2	0	2
Categoria D	23	15	38
Categoria C	34	55	89
Categoria B	11	1	12
Categoria A	3	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>145</b>

### Composizione del personale per tipologia contrattuale

	<b>Full - time</b>	<b>Part - time</b>	<b>Totale</b>
<b>Uomini</b>	69	4	73
<b>Donne</b>	60	12	72
<b>Totale</b>	<b>129</b>	<b>16</b>	<b>145</b>



Di seguito vengono classificati i rapporti di lavoro part time tenendo conto delle categorie di appartenenza, della tipologia e delle relative ore settimanali

N. UNITA'	SESSO	CATEGORIA	TIPOLOGIA PART-TIME	Ore settimanali o mesi	% ore lavorate
1	F	C3	ORIZZONTALE	30	83,33
1	M	C3	MISTO		50
1	F	C5	MISTO		87,5
1	F	C5	VERTICALE		91
1	F	C5	VERTICALE		94,79
1	F	C5	VERTICALE		50
1	F	C3	MISTO		70,33
1	M	C5	ORIZZONTALE	30	83,33
1	F	C5	ORIZZONTALE	33	94,41
1	F	C5	ORIZZONTALE	33	93,75
1	F	C4	VERTICALE		95
1	M	C5	VERTICALE		87,5
1	F	D1	VERTICALE		91,7
1	M	C5	VERTICALE		83,33
1	F	C5	ORIZZONTALE	32	88,88
1	F	D1	VERTICALE		83,33

#### Personale suddiviso per fruizione del congedo parentale

Ai sensi del D. Lgs. 151/2001 tale classificazione tiene conto esclusivamente dei figli sino all'età di 8 anni in quanto i genitori possono usufruire di congedi parentali retribuiti sino al compimento del terzo anno di età e congedi parentali non retribuiti sino al compimento dell'ottavo anno di età.

	Cong. Retribuito al 100%	Cong. Retribuito al 30%	Non retribuito	TOTALE
UOMINI	2			2
DONNE		2	1	3
TOTALE	2	2	1	5

#### Malattia figli

Anche in questo caso viene effettuata una distinzione tra unità di personale che ha usufruito nel corso del 2017:

- di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno del bambino);
- di giorni di malattia per bambini > di 3 anni e < di 8 anni (assenza giustificata ma non retribuita fino ad un massimo di 5 giorni).

	Malattia retribuita (figli < di 3 anni)	Malattia non retribuita (figli > di 3 anni e < di 8 anni)	TOTALE
UOMINI	3	1	4
DONNE			
TOTALE	3	1	4

#### Personale che usufruisce della legge 104/92

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	Dirigenti	TOTALE
UOMINI		2	8	1		11
DONNE			9	1		10
TOTALE		2	17	2		21

#### 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	4	2	2	20	8	10	23	4	0	73
Donne	0	3	5	25	3	11	20	2	3	72
Totale	4	5	7	45	11	21	43	6	3	145

#### 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	0	0	3	2	16	20	18	14	0	73
Donne	0	0	1	4	17	26	10	12	2	72
Totale	0	0	4	6	33	46	28	26	2	145

#### Funzionari con incarico di Posizione organizzativa

	UOMINI	DONNE	TOTALE



<b>Posizione organizzativa</b>	9	7	16
<b>TOTALE</b>	9	7	16

#### Attribuzione indennità specifiche responsabilità

	<b>CATEGORIA C</b>	<b>CATEGORIA D</b>	<b>TOTALE</b>
<b>UOMINI</b>	/	13	13
<b>DONNE</b>	/	7	7
<b>TOTALE</b>	/	20	20

#### Residenza del personale

	<b>Comune di Bari</b>	<b>Fuori Comune di Bari</b>	<b>Totale</b>
<b>UOMINI</b>	31	42	73
<b>DONNE</b>	46	26	72
<b>TOTALE</b>	77	68	145

#### Composizione del personale per titolo di studio

<b>Titolo di studio</b>	<b>Scuola dell'obbligo</b>	<b>Scuola media super.</b>	<b>Laurea triennale</b>	<b>Laurea magistrale</b>	<b>Formazione post laurea</b>	<b>Totale</b>
Uomini	10	30	0	15	18	73
Donne	2	36	1	16	17	72
<b>Totale</b>	12	66	1	31	35	145

#### Titolo di studio e categoria

	<b>Licenza media</b>	<b>Scuola Sup.</b>	<b>Laurea triennale</b>	<b>Laurea magistrale</b>	<b>Post - laurea</b>	<b>Totale</b>
<b>Cat. A</b>	2	1				3
<b>Cat. B</b>	7	3		2		12
<b>Cat. C</b>	3	44	1	29	12	89
<b>Cat. D</b>		18			20	38
<b>Dirigenti</b>					3	3
<b>Totale</b>	12	66	1	31	35	145



## 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.

La performance individuale dei dirigenti camerali viene misurata in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa in base alla valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente, degli obiettivi programmatici di Area/Settore e degli atteggiamenti ed attitudini manageriali dimostrate come previsto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza siglato il 25 gennaio 2010. Per il personale dipendente non dirigente titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, al fine della valutazione della performance individuale, verranno presi in considerazione, in particolar modo, come previsto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 06 maggio 2006: risultati ottenuti, qualità della prestazione resa, impegno profuso, rapporti esterni ed interni, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, grado di flessibilità, capacità di proporre soluzioni innovative, rispetto dei tempi e grado di responsabilità. La performance individuale per il personale dipendente non dirigente, non titolare di posizione organizzativa o alta professionalità, viene misurata in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa in base alla valutazione delle competenze e i comportamenti professionali e organizzativi dimostrati. Le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi dimostrati nello svolgimento dei compiti assegnati sono esplicitati con specifici descrittori, allo scopo di garantire una maggiore uniformità di valutazione. In particolar modo vengono presi in considerazione, come previsto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 04 maggio 2001: a) precisione e qualità delle prestazioni svolte; b) capacità di adattamento al contesto lavorativo e alla organizzazione dei cambiamenti organizzativi e legislativi; c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio tra diversi uffici, d) responsabilità e capacità organizzativa nella realizzazione dei miglioramenti organizzativi e gestionali. Inoltre, in relazione ai risultati da conseguire, per il personale dipendente non dirigente, in relazione a specifici progetti finalizzati, al fine di valorizzare l'apporto dato dal singolo dipendente – partecipante, si tiene in considerazione il raggiungimento degli obiettivi definiti (collettivi ed individuali), nonché la qualità del contributo professionale individuale come previsto nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 24 luglio 2017.

L'Ente attribuisce alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Anche Unioncamere ha dato avvio ad un importante progetto per il futuro del





sistema camerale: sono stati realizzati nel 2017 alcuni percorsi formativi per accelerare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle nuove funzioni assegnate dalla riforma del 2016 alle CCIAA. In particolare sono state attivate le seguenti Linee formative:

- Linea Formativa 1 – Orientamento al lavoro e alle professioni al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 2 – Le Camere per l'innovazione digitale al quale hanno partecipato n. 2 unità (2 uomini);
- Linea Formativa 3 – Egovernment: la Camera di Commercio digitale al quale hanno partecipato n. 4 unità (2 uomini e 2 donne);
- Linea Formativa 4 – La gestione strategica delle risorse umane del sistema camerale al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 5 – La riforma degli strumenti di programmazione e gestione delle risorse del Sistema Camerale al quale hanno partecipato n. 2 unità (1 uomo e 1 donna);
- Linea Formativa 6 – La disciplina degli aiuti di Stato al quale hanno partecipato n. 3 unità (3 donne);
- Linea Formativa 8 – La compliance normativa nelle Camere di Commercio al quale hanno partecipato n. 2 unità (2 donne);
- Linea Formativa 9 – Le nuove competenze del sistema camerale: Turismo e beni culturali al quale hanno partecipato n. 1 unità (1 donna);

In più, l'Ente ha realizzato nel corso del 2017 diverse iniziative formative:

- **corso anticorruzione** che ha coinvolto tutto il personale camerale nella giornata del 16 novembre 2017 e al quale hanno partecipato 114 dipendenti (56 uomini e 58 donne);
- n. 23 corsi per la **formazione specifica** nei diversi settori del personale camerale ai quali hanno partecipato n. 29 unità (12 uomini e 17 donne);
- corso per la **gestione documentale GEDOC** che ha coinvolto la quasi totalità del personale camerale al quale hanno partecipato 107 dipendenti (52 uomini e 55 donne);
- 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. Per il 2017 hanno partecipato 20 unità (6



uomini e 14 donne):

- corsi organizzati da **Infocamere**, Società di Informatica delle Camere di Commercio Italiane, nei vari settori in cui esse operano tenendo corsi sia in aula ma soprattutto in webconferenze, dando modo quindi alla maggior parte dei dipendenti di poter partecipare più facilmente alle attività di formazione. A tali corsi hanno partecipato 18 unità di personale (n. 12 uomini e n. 6 donne).

### **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 tutti i richiedenti, n. 13 unità di personale (n. 11 donne e n. 2 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. Inoltre l'Ente è attento a concedere ai dipendenti che ne facciano richiesta, permessi straordinari per "Diritto allo studio", ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale.

### **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. vigente per il personale del comparto Regioni ed autonomie locali. L'Associazione è 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.

### **Stress da lavoro correlato**

Per quanto riguarda lo "stress da lavoro correlato" dal Documento di Valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008 s.m.i., ed aggiornato a Settembre 2016, l'Ente è impegnato nel garantire una corretta valutazione dei rischi per migliorare la qualità e la gestione delle risorse



umane e del benessere organizzativo. Dal DVR si evince, infatti che le potenziali cause di “stress da lavoro correlato” possono riguardare:

- le condizioni ambientali di lavoro sfavorevoli o disagiate per presenza di rischio rumore, vibrazioni, microclima sfavorevole, esposizione a sostanze pericolose, ecc;
- l'organizzazione del lavoro e dei processi (orario di lavoro su turni, lavoro notturno, frequenti spostamenti fuori dall'azienda, ecc);
- l'organizzazione aziendale (ruoli ed obiettivi non chiari, compiti e responsabilità non ben definiti);
- l'esistenza di lavorazioni ripetitive, monotone o legate a cicli vincolanti (catene di montaggio, call center, ecc.);
- l'esistenza di attività lavorative connotate da rapporti con il pubblico per erogazioni di servizi, presenza di reclami, ecc;

Ai lavoratori, suddivisi in due gruppi omogenei: impiegati ed uscieri e autisti, sono stati forniti dei questionari per la valutazione del rischio “stress da lavoro correlato”, in cui le risposte prevalenti sulla presenza dei rischi suddetti sono state negative. Pertanto il DVR conclude rilevando che non sono presenti fattori stressogeni in misura significativa e che pertanto essi hanno una influenza minima sui lavoratori (rischio lieve). Il datore di lavoro si impegna comunque a promuovere misure di sicurezza assicurando una appropriata ripartizione dei carichi di servizio, rendendo noti gli orari lavorativi e i turni con buon anticipo e assicurando l'osservanza delle pause e dei giorni di libertà.

Il DVR individua anche tutti i possibili fattori di rischio in tema di sicurezza sul lavoro. Nella stesura del DVR le differenze di genere e l'età dei lavoratori sono state tenute in considerazione durante la valutazione dei rischi, ed in particolare vengono prese in considerazione le misure di prevenzione e protezione specifiche previste per le lavoratrici in gravidanza ai sensi del D. Lgs. Marzo 2001 n. 151.

### **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 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 in assoluto 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.

Nei confronti della formazione molto è stato fatto in questi anni dal Comitato, sia con percorsi formativi finalizzati a far nascere nuove imprese femminili, sia di specializzazione per imprese rosa già operative. Tali azioni vengono poste in essere attraverso lo Sportello Agevolazioni Finanziarie alle Imprese, con il supporto di specifiche banche dati.

Donne d'impresa crescono. A fine 2017, sono quasi 10mila in più le imprese femminili iscritte al Registro delle Camere di commercio italiane rispetto all'anno precedente, quasi 30mila in più rispetto al 2014. Con questo aumento costante, l'esercito di oltre un milione e 331mila attività produttive a conduzione femminile rappresenta oggi il 21,86% del totale delle imprese (era il 21,76% l'anno precedente).

In Puglia sono cresciute di 327 unità nel 2017 e sono quasi 88mila, su un totale di 380mila, dunque il 23,07 %, al di sopra della media nazionale.

Il Comitato Imprenditoria Femminile di Bari, nel corso del 2017 ha organizzato a Ruvo di Puglia il 16/02/2017 un incontro "work her" - il lavoro che incontra le donne e i giovani con lo scopo di fornire gli strumenti idonei a favorire l'imprenditoria femminile; inoltre nel corso del 2017 è stato portato a termine il progetto "A scuola d'impresa, educazione all'autoimpiego: formazione ed informazione sulla creazione di nuova impresa". Si tratta di un progetto rivolto agli studenti della scuola media superiore della provincia di Bari e Bat i quali, concluso il percorso scolastico, intendono avviare un'attività in proprio attraverso una formazione pratica in laboratorio ed una piattaforma on line che li porti a sperimentare le conoscenze scientifico tecniche acquisite.

Il nuovo CIF della CCIAA di Bari è stato rinnovato nelle sue componenti a dicembre 2017.



## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020**

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.

Nella redazione del presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Ente ed il CUG non hanno potuto prescindere dal particolare contesto esterno, sia in termini normativi che economici. In termini normativi l'art. 28 del decreto-legge n. 90/14, convertito dalla Legge 11/08/2014 n. 114, ha ridotto il diritto annuale, che costituisce la risorsa principale delle Camere di Commercio, del 35% per l'anno 2015, del 40% per l'anno 2016 e del 50% a partire dall'anno 2017. In più, la forte crisi economica ha determinato una "contrazione finanziaria" che interessa tutta la pubblica amministrazione (attraverso la c.d. Spending Review). Per tali ragioni le azioni contenute nel piano sono state valutate anche in relazione alla propria economicità, restringendo il campo ad attività/iniziativa a basso costo o a costo zero.

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 2018-2020 la Camera di Commercio di Bari prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento –obiettivi –azioni.

### **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 la messa a disposizione di 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;
- istituzione di una sezione dedicata al CUG sul sito camerale in cui sono rinvenibili il Regolamento, il provvedimento relativo alla composizione del CUG, la Relazione annuale e i riferimenti normativi. Ci si propone di dare, nel corso del triennio 2018-2020, ulteriore visibilità alle attività poste in essere dal CUG attraverso la creazione di uno specifico indirizzo e-mail;
- predisposizione e somministrazione di un questionario finalizzato all'analisi e monitoraggio delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'Ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare), finalizzati anche all'aggiornamento del piano triennale delle azioni positive;
- il questionario ha l'obiettivo anche di raccogliere manifestazioni di interesse del personale rispetto all'adesione a convenzioni non onerose per servizi specifici (ad es. asili nido, scuole d'infanzia, centri estivi, assicurazioni sanitarie, parcheggi). Sulla base degli interessi manifestati dal personale, verranno via via attivate convenzioni anche attraverso l'ASCAP (Associazione Socio Culturale di Assistenza e Previdenza dei dipendenti della CCIAA di Bari) con fornitori dei servizi maggiormente richiesti. In prospettiva, si intende presidiare in misura sempre maggiore gli aspetti correlati alla conciliazione vita-lavoro, ricercando soluzioni utili ai bisogni del personale;
- il clima e il benessere organizzativo sono dimensioni rilevanti e influenti per la qualità del lavoro e della produzione soprattutto nell'ambito dei servizi e ancor più nell'ambito della ricerca. Un'indagine sul clima ed il benessere organizzativo ha come obiettivo quello di realizzare una fotografia oggettiva, proprio perché somma delle diverse soggettività, della soddisfazione del personale e delle sue attese in relazione ad alcune tematiche determinate (ambiente di lavoro, qualità percepita dei servizi, adeguatezza e valorizzazione delle competenze ecc.). Il clima è una caratteristica relativamente omogenea di un'organizzazione, un fenomeno composto di percezioni e rappresentazioni cognitive, prodotto dalle interazioni tra gli individui, relativamente stabile nel tempo, condiviso dai membri dell'organizzazione, capace di influenzare i comportamenti e usato dagli stessi dipendenti come base per interpretare le situazioni ed i cambiamenti. Un'indagine sul clima



e il benessere è quindi uno strumento funzionale a rilevare la cultura organizzativa dominante, a segnalare l'eventuale manifestarsi di fenomeni discriminatori e/o di disagio, ad ascoltare e quindi mobilitare le energie presenti nelle organizzazioni, per costruire strumenti e azioni positive, volte al miglioramento continuo;

- 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;
- 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. 15 del C.C.N.L. del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata 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;
- 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.



### **Obiettivo 3**

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

Azioni:

- 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;
- sperimentazione del telelavoro: avvio di un progetto che avrà come obiettivo la sperimentazione del lavoro a distanza nella forma del telelavoro domiciliare, quale modalità di lavoro flessibile che favorisce una migliore efficienza amministrativa, anche attraverso il raggiungimento di un maggiore benessere organizzativo. In tal senso, proprio nell'ottica delle pari opportunità, si pone l'accento sul carattere distintivo di questo beneficio concernente in senso ampio la tutela e la promozione dell'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata del lavoratore. Detta sperimentazione potrà essere effettuata dando priorità alle situazioni di inabilità psico-fisica che renda disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro, esigenze di cura di figli minori di 8 anni oppure cura di familiari conviventi, debitamente certificate o a causa di una maggiore distanza dall'abitazione del dipendente o della dipendente alla sede;
- disciplina del part-time: la CCIAA di Bari assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

### **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:





- creare, a cura dell'Ufficio del Personale, una sorta di vademecum (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 amministrata 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;
  - l'obiettivo è quello di conservare l'ammontare delle risorse destinate all'ASCAP nei prossimi anni;
  - l'obiettivo è anche di modificare il Regolamento per l'assegnazione delle borse di studio ai figli dei dipendenti della CCIAA di Bari, approvato con Delibera di Giunta n. 145 del 05/10/2009, affinché esso si adegui sia alla normativa vigente in materia di riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori previsto dal Decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 07/09/2011 sulla base delle Linee guida previste dal DPCM del 25/01/2008 e affinché si semplifichino le norme molto restrittive previste per l'erogazione di borse di studio agli studenti universitari.

## **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 camerale 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.



## 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 al 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 2018 - 2020 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  
(Dott.ssa Angela Patrizia Partipilo)

