



**DETERMINAZIONE PRESIDENZIALE N. 1 DEL 28 GEN 2022**

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 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.**

- Assistito dal Segretario Generale Dott. Angelo Raffaele Caforio;
- Visto l'art. 16, comma 2, della Legge n. 580/1993 e s.m.i.;
- Visto l'art. 21, comma 3, del vigente Statuto della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari;
- Accertata l'urgenza nell'adozione del presente provvedimento;
- Richiamata la Deliberazione di Giunta immediatamente esecutiva n. 37 del 07.06.2021 con la quale la Giunta camerale ha preso atto del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 21.05.2021 (Registro Ufficiale u.0157274 del 24.05.2021) di nomina del Dott. Angelo Raffaele Caforio quale Segretario Generale della C.C.I.A.A. di Bari, carica rivestita a far data dal 15.06.2021;
- Richiamata la Deliberazione della Giunta camerale immediatamente esecutiva n. 51 del 29.06.2021, avente ad oggetto "Incarichi dirigenziali e direttivi. Determinazioni;
- Vista la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Visto 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) e s.m.i.;
- 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" e s.m.i.;
- 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;
- Vista 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;
- Visto l'art. 21 della Legge n. 183/2010, che ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. istituendo il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";



- Vista 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 2022-2024 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. 5549 del 26.01.2022, 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 approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive della Camera di Commercio di Bari 2022 – 2024;
- Ritenuto di provvedere in merito in via d’urgenza, considerata l’imminenza della scadenza (31 gennaio 2022) e l’impossibilità di programmazione ad oggi di prossime sedute di Giunta;
- 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 in merito alla legittimità del provvedimento;



## **DETERMINA**

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

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 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 2022-2024 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 sottoporre la presente Determinazione alla Giunta camerale nella prima seduta utile per la ratifica;
4. di disporre l'immediata esecutività del presente provvedimento.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott. Angelo Raffaele Caforio)

IL PRESIDENTE

(Dott. Alessandro Ambrosi)

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2022 - 2024**

**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 2022-2024** Pag. 24
- **CONCLUSIONI** Pag. 31

## PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 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 2022-2024 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 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 2022-2024, non può prescindere dalla situazione relativa al personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

Alla data del 31/12/2021 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 121 unità, di cui n. 110 unità risultano essere full time e n. 11 unità risultano essere part time.

Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2021, 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	1	1	2
Categoria D	18	10	28
Categoria C	33	45	78
Categoria B	10	1	11
Categoria A	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>121</b>

### Composizione del personale per tipologia contrattuale

	<b>Full - time</b>	<b>Part - time</b>	<b>Totale</b>
<b>Uomini</b>	59	5	64
<b>Donne</b>	51	6	57
<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>11</b>	<b>121</b>

### Composizione del personale per anzianità di servizio

<b>Anni</b>	<b>0-5</b>	<b>6 - 10</b>	<b>11 - 15</b>	<b>16 - 20</b>	<b>21 - 25</b>	<b>26 - 30</b>	<b>31 - 35</b>	<b>36 - 40</b>	<b>&gt; 40</b>	<b>Totale</b>
<b>Uomini</b>	3	5	0	5	24	2	12	13		64
<b>Donne</b>	0	2	3	10	21	0	17	4		57
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>17</b>		<b>121</b>



### 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	3	23	15	20	1	64
Donne			0	1	6	23	19	7	1	57
<b>Totale</b>			2	1	9	46	34	27	2	121

### 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	8	24	1	23	8	64
Donne	1	23	1	26	6	57
<b>Totale</b>	9	47	2	49	14	121

### Titolo di studio e categoria

	Licenza media	Scuola Sup.	Laurea triennale	Laurea magistrale	Post - laurea	Totale
<b>Cat. A</b>	1	0				1
<b>Cat. B</b>	6	3		2		11
<b>Cat. C</b>	2	33	2	37	4	78
<b>Cat. D</b>	0	11		10	7	28
<b>Dirigenti</b>	0	0			3	3
<b>Totale</b>	9	47	2	49	14	121

### Distribuzione del personale per funzioni istituzionali

SETTORI	Staff, promozione e segreteria generale	Gestione Finanziaria, provveditorato e personale	Legale e Fede Pubblica	Anagrafico Certificativo	TOTALI
<b>MASCHI</b>	6	11	19	27	64
<b>FEMMINE</b>	11	17	11	19	57
<b>TOTALI</b>	17	28	30	46	121

## 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 2021, alla formazione un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane ed ha realizzato nel corso del 2021 diverse iniziative formative alcune di natura obbligatoria, altre realizzate con l'impegno esclusivo del CUG e supportate e finanziate dall'Amministrazione:

- **giornata della trasparenza**; corsi di formazione obbligatoria in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. del personale dipendente;
- 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** attraverso la società **SI CAMERA**, Sistema camerale di servizi scrl. Si tratta di una società che progetta e realizza attività di formazione, informazione, consulenza organizzativa, aggiornamento professionale, approfondimenti tecnico-normativi specificatamente progettati per le risorse umane del sistema delle Camere di Commercio. In particolare sono stati attivati n. 18 corsi PILLOLE e n. 16 corsi ASTRO;
- così come indicato nella Relazione al Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2020 inviata agli organi camerali con nota prot. n. 23120 del 30/03/2021, sono stati avviati **corsi di formazione di informatica e di inglese per i dipendenti camerali finalizzati al rilascio delle rispettive certificazioni spendibili in ambito lavorativo**; pertanto il CUG si è attivato curando tutte le fasi della realizzazione del progetto, dalla raccolta dei preventivi,

alla predisposizione del questionario d'indagine al fine di individuare i dipendenti interessati, all'indizione della gara, all'organizzazione dei corsi con le scuole selezionate, alla predisposizione di ogni provvedimento di natura amministrativa necessario, e all'attività di segreteria. In sintesi:

1. dal 08/06/2021 al 30/06/2021 sono stati somministrati al personale attraverso l'indirizzo email del CUG (Comitato Unico di Garanzia), dei questionari relativi alla manifestazione di interesse per i corsi di informatica e di lingua inglese;
2. sono pervenute alla segreteria le seguenti informazioni: n. 75 domande per i corsi di informatica per il conseguimento della certificazione Eipass 7 moduli; n. 66 domande per i corsi di inglese per conseguire la certificazione B1 Cambridge o B2 Cambridge;
3. in data 19 luglio 2021 la Giunta Camerale ha approvato l'aggiornamento della relazione previsionale e programmatica della CCIAA di Bari anno 2021 e la predisposizione e aggiornamento preventivo economico 2021 CCIAA di Bari nel quale sono state messe a disposizione le risorse stimate per i corsi suddetti;
4. In data 05/10/2021 sono state attivate le procedure di gara per il corso di inglese per l'acquisizione della Certificazioni Internazionali Cambridge Assessment English di livello B1 o B2 e per il corso per il conseguimento della certificazione informatica Eipass 7 moduli (Patente Europea del Computer);
5. A tutto il personale che ha manifestato la volontà di partecipare ai corsi di formazione linguistica è stata inviata una mail con l'indicazione del giorno e dell'ora previsti per il sostenimento di un test d'ingresso per la valutazione del livello di partenza dei dipendenti camerali svoltosi in presenza in sala convegni, presso la nostra sede il 28 ottobre u.s: sono stati esonerati dal test coloro che erano già in possesso di certificazione valida per proseguire con il livello successivo, valutata dall'azienda selezionata. In caso di certificazione ritenuta inadeguata il candidato è stato sottoposto comunque a test d'ingresso. La scelta del corso di livello B1 o B2 è dipesa dall'esito del test d'ingresso ed è risultato formato solo il gruppo per l'espletamento del corso di livello B2 (formato da n. 12 dipendenti idonei). Il corso della durata di n. 90 ore, ha avuto inizio in data 11/11/2021, si svolge presso la sede camerale in presenza oppure on line solo in caso di limitazioni imposte dalle norme vigenti anti Covid, con due lezioni settimanali di 2 ore ognuna in ore pomeridiane nelle giornate di rientro; la gestione della sessione di esame di certificazione si svolgerà in sede in presenza. Con Determinazione del Segretario Generale n. 110 del 22/11/2019 sono state impiegate le relative risorse.
6. Per tutto il personale che ha manifestato la volontà di partecipare ai corsi di informatica

Eipass 7 moduli, si è proceduto con estrazione a sorte di n. 30 partecipanti, escludendo coloro che, pur avendo manifestato la volontà di partecipare ai suddetti corsi, erano già stati selezionati per il corso di inglese, per dare a più persone le stesse possibilità di formazione. Il corso ha la durata di 35 ore (n. 5 ore per ogni modulo più i tempi relativi ad ogni esame) tenuto da due docenti specializzati in informatica con lezioni sincrone e quindi, con possibilità di interlocuzione tra discenti e docente. La gestione del corso si svolge on line, con utilizzo di pc camerali presso la sede camerale, oppure on line con utilizzo di pc personali, con due lezioni settimanali di n. 2 ore e 30 minuti, ognuna da svolgersi in ore pomeridiane nelle giornate di rientro del lunedì e giovedì. Gli esami si svolgono presso la sede camerale. Con Determinazione del Dirigente n. 368 del 22/11/2019 sono state impregnate le relative risorse. Le attività si concluderanno nel corso dell'anno 2022.

### **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. 11 unità di personale (n. 6 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.

### **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 che prevede all'art. 72 comma 1 che le amministrazioni disciplinino, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

In data 18/06/2020 è stato sottoscritto il CCDI triennio 2019-2021 per il personale non dirigente di questa Camera di Commercio, nel quale all'art. 29, in esecuzione di quanto previsto dal richiamato art. 72, le parti hanno dato atto che “La Camera di Commercio di Bari, nei limiti delle disponibilità già stanziata in Bilancio, si impegna a concedere ai dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di quanto previsto dall'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018.”

Unioncamere nazionale, con email del 6 novembre 2020, ha trasmesso il testo dell'intesa raggiunta con le organizzazioni sindacali CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL sulla questione riguardante la sorte delle Casse mutue del personale camerale, alla luce delle novità contenute nell'art. 72 del C.C.N.L. - Funzioni Locali sottoscritto il 21.5.2018. Sull'argomento, l'Unioncamere ha fornito una ricostruzione in chiave interpretativa delle norme che nel tempo hanno disciplinato la gestione dei contributi degli Enti camerali alle Casse Mutue ed ha chiarito, fra l'altro, che con l'entrata in vigore dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/5/2018, la concessione al personale dei benefici di natura assistenziale e sociale debba avvenire secondo le modalità ed i criteri definiti esclusivamente dalla citata norma contrattuale; con la conseguenza che per l'erogazione del contributo annuale non potrà più farsi riferimento alle Casse Mutue costituite dal personale, con l'effetto di privare le Mutue di quel ruolo attivo nell'amministrazione delle risorse finanziarie, destinate ai benefici c.d. assistenziali, che le stesse hanno avuto fino a quel momento.

Pertanto in data 24/11/2021 le parti pubblica e sindacale si sono riunite presso la sede camerale sono per sottoscrivere un accordo stralcio del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in materia di welfare integrativo per gli anni 2020-2021 per il personale non dirigente della Camera di Commercio di Bari che diviene parte integrante del CDI triennio 2019-2021 sottoscritto il 18/06/2021.

Tale accordo tiene conto dei seguenti passaggi:

- che nel Bilancio Camerale relativo all'anno 2020 approvato con delibera del Consiglio n. 3 del 30/04/2021 la voce “Debiti verso Dipendenti” include, tra l'altro, la somma destinata a finanziare il Welfare integrativo a favore del personale dipendente così come disciplinato dall'art. 72 del CCNL e dall'art. 29 del CDI del 18/06/2020;
- che nel Preventivo 2021 approvato con Deliberazione di Consiglio camerale n. 11 del 22/12/2020 e aggiornato con Deliberazione consiliare n. 6 del 30 luglio 2021 sono stati previsti gli importi destinati al welfare da destinare al personale camerale per l'anno 2021;

- che con Deliberazione n. 50 del 29/06/2021 avente per oggetto: “Personale non dirigenziale: “Quantificazione risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2021” la Giunta ha deliberato di destinare i “risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale” e i “risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020” - come certificati dall'Organo di Controllo con verbale n. 6 del 12 maggio 2021 - al finanziamento degli istituti del welfare integrativo, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178.

Tale accordo è stato discusso dalla parte pubblica e sindacale nella delegazione trattante del 24/11/2021 ed è stato deciso di fare salve le domande del 2020 presentate dai dipendenti e non ancora evase.

Giusta Determinazione Presidenziale n. 12 del 24/12/2021 l'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI triennio 2020 – 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il 29/12/2021.

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

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decretolegge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Nel corso dell'anno 2021 l'evoluzione della pandemia da Covid 19 ha portato le Pubbliche Amministrazioni ad approvare i provvedimenti che di volta in volta venivano resi obbligatori per disposizioni ministeriali, e che nel corso dell'anno sono stati l'uno soppiantato dall'altro.

Con Deliberazione di Giunta n. 7 del 29.01.2021 è stato approvato il POLA (Programmazione del

lavoro Agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo).

Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In data 12/01/2021 è stata inviata inoltre al personale una comunicazione finalizzata a raccogliere i dati del personale da inviare alla Prefettura per realizzare un'indagine conoscitiva dello smart working negli uffici pubblici nell'area metropolitana di Bari, finalizzata ad organizzare i mezzi pubblici locali. Successivamente è stato introdotto il PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione), previsto dal decreto legge 80, del 9 giugno 2021, e convertito in legge N.113 del 6 agosto 2021. Il piano riguarda le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole), e va presentato entro il 31 gennaio di ogni anno. Ha durata triennale e definisce gli strumenti e le fasi "per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione". Nel PIAO, pertanto, confluirà il **Piano organizzativo lavoro agile (POLA)** "volto a stabilire le misure organizzative, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa e digitalizzazione dei processi". Nel PIAO sarà indicata anche la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile.

L'art. 1 del Decreto Legge 30 aprile 2021, n. 56 – modificando l'art. 263 del Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, conv. con modificazioni nella Legge 17 luglio 2020, n. 77 – ha stabilito che le amministrazioni pubbliche "fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e

l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente". Pertanto con ordine di servizio del Segretario Generale n. 2 del 01/07/2021 è stato disposto il rientro graduale di tutti i dipendenti in servizio in presenza almeno per 3 volte a settimana, potendo svolgere in modalità smart working, le restanti due giornate lavorative.

Con DPCM del Presidente del Consiglio del 23/09/2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza, così come proposto dal Ministro per la pubblica amministrazione, Renato Brunetta. Si è ritenuto che l'estensione della certificazione verde Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico incrementa l'efficacia delle misure di contrasto al fenomeno epidemiologico già adottate dalle amministrazioni pubbliche; si è valutato, altresì, che occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e che a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità; e si è ritenuto che a questo scopo sia necessario superare la modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa per consentire alle pubbliche amministrazioni di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie, attraverso il ritorno al lavoro in presenza come modalità ordinaria della prestazione lavorativa; pertanto con ordine di servizio del Segretario Generale n. 4 del 13/10/2021 è stato disposto che tutti i dipendenti della CCIAA di Bari svolgano la loro attività esclusivamente in presenza.

Successivamente in data 17/11/2021, a causa del nuovo incremento di contagi da Covid 19, a seguito di discussione tra la parte Datoriale, le Organizzazioni sindacali e le RSU durante la delegazione trattante del 15/11/2021 e del 24/11/2021, è stata inviata a tutti i dipendenti una comunicazione nella quale sono stati invitati a formulare apposita richiesta di svolgimento dell'attività lavorativa in smart working coloro i quali si trovano in una delle seguenti condizioni:



- versa in condizione di assistenza a persone c.d. "fragili";
- usufruisca di mezzi pubblici per raggiungere la sedi di lavoro, in quanto residente in un Comune diverso da quello di servizio
- sia genitore di figli di età uguale o minore di anni tre

Pertanto per un numero più limitato di dipendenti, circa un terzo, a partire dal 10/12/2021, è stata disposta la prestazione dell'attività lavorativa in smart working per sue giorni alla settimana, svolgendo l'attività lavorativa nelle altre giornate in presenza e secondo le modalità operative ad essi comunicate. Nel corso del 2022 saranno avviate ulteriori iniziative di ampliamento dello smart working per il contenimento della quarta ondata della pandemia.

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

Con Decreto Legge 105 del 23/07/2021 è stato prorogato al 31/12/2021 lo stato di emergenza sul territorio nazionale a causa della situazione epidemiologica causata dal COVID 19 (Coronavirus).

Le misure adottate dalla Camera di Commercio di Bari nel corso del 2021 per contrastare la diffusione del Coronavirus sono state molteplici:

- In data 04/02/2021 è stato inoltrato a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale l'ordine di servizio n. 1 del 04/02/2021 relativo alle norme di comportamento da adottare da parte di tutti i dipendenti per prevenire e contrastare il diffondersi del COVID 19;
- In data 04/2/2021 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale la comunicazione relativa alla sanificazione straordinaria della sede camerale di Corso Cavour 2 a Bari;
- In data 17/2/2021 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale la comunicazione relativa alla sanificazione straordinaria della sede camerale di Corso Cavour 2 a Bari;
- In data 18/2/2021 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale una comunicazione a firma del Provveditore in cui si chiede il consenso preventivo ai dipendenti per potersi sottoporre periodicamente a tampone antigenico rapido al fine di realizzare un piano di screening – Covid-19 per circa 200 dipendenti al fine di garantire la funzionalità degli uffici in sicurezza sia per il personale, sia per l'utenza;

- Con Determinazione dirigenziale n. 68 del 24/02/2021, essendo circa il 90% del personale in servizio in modalità agile, sono state affidate ad Infocamere società consortile di informatica delle camere di commercio italiane, il servizio rete VPN che consente di accedere da remoto alle applicazioni ed ai servizi della propria sede di lavoro e di utilizzare la rete Internet ed i collegamenti a banda larga in modo sicuro e riservato per accedere ad applicazioni tipiche di una rete Intranet fino al 31/12/2021;
- Con Determinazione dirigenziale n. 85 del 09/03/2021, sono stati acquistati n. 59 pc da utilizzare per l'implementazione del lavoro in modalità agile all'interno dell'Ente;
- Con Determinazione dirigenziale n. 113 del 25/03/2021, sono stati acquistati i rilevatori di temperatura per le sedi camerali;
- In data 30/09/2021 è stata inoltrata a tutti i dipendenti a mezzo posta elettronica camerale la comunicazione di servizio del Segretario generale relativa al D.L. 21/09/2021 n. 127 con cui è stato esteso nei luoghi di lavoro pubblici e privati l'obbligo di certificazione verde COVID-19. Tanto al fine di garantire la maggiore efficacia delle misure di contenimento del virus SARS-CoV2, nonché di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Per effetto di tale normativa a partire dal 15 ottobre 2021, tutto il personale in servizio, per accedere ai luoghi di lavoro, dovrà essere in possesso ed esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19;
- In data 17/11/2021 è stata inviata a tutti i dipendenti una comunicazione nella quale sono stati invitati a formulare apposita richiesta di svolgimento dell'attività lavorativa in smart working coloro i quali si trovano in una delle seguenti condizioni: - conviventi con persone fragili certificate dal medico di famiglia; - assistenza a disabili anche non conviventi titolari di legge 104/92; - non residenti nella sede di lavoro che utilizzano i mezzi pubblici per raggiungere la sede camerale; - genitore di figli di età uguale o minore di anni tre.
- In data 10/12/2021 è stata inviata ai dipendenti in possesso dei requisiti richiesti la comunicazione relativa all'attivazione dell'attività lavorativa in smart working, specificando esattamente le modalità operative alle quali essi dovranno attenersi.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

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 2022 - 2024 la Camera di Commercio di Bari prevede di sviluppare i seguenti ambiti di intervento – Obiettivi – Azioni.

Le 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;
- 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 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; 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;
- formazione dei dipendenti in sede in materia di conoscenza informatica e linguistica finalizzata ad ottenere le relative certificazioni spendibili in ambito lavorativo, compatibilmente con i vincoli di bilancio a completamento dei corsi avviati nel corso del 2021.

#### **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 ha destinato 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 ha destinato 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 con Determinazione Presidenziale n. 12 del 24/12/2021 l'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI triennio 2020 – 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il 29/12/2021;
- Nei primi giorni dell'anno 2022 si è insediato il Comitato di Valutazione, previsto dall'art. 4 dell'Accordo stralcio del welfare integrativo, che avrà il compito di esaminare le richieste relative ai premi al merito scolastico anno 2019/2020, il cui Bando per l'assegnazione delle borse di studio deve essere approvato, e alle iniziative collettive rivolte a tutti i dipendenti relative all'anno 2020. A seguire poi si procederà con la presentazione delle domande per la

concessione dei benefici relativi all'anno 2021 e con il Bando per l'assegnazione delle borse di studio relative all'anno scolastico 2020/2021.

- Nel corso del 2022 il CUG si impegna anche a presentare richiesta per l'attivazione di una convenzione per riduzione contribuzione universitaria presso l'Università degli Studi di Bari.

## **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;

## **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. La CCIAA di Bari si è già attivata a Dicembre 2021 per concedere lo smart working su richiesta ai lavoratori in possesso di determinati requisiti ed è disponibile a ulteriori deroghe nel caso in cui il Ministero competente dovesse prevederle. Al momento lo stato di emergenza da Covid 19 è stato prorogato al 31/03/2022 con D.L. 22172021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie generale 305 del 24/12/2021. Saranno avviate ulteriori iniziative di ampliamento dello smart working, nel rispetto del quadro normativo vigente (prevalenza del lavoro in presenza, salvaguardia dei servizi all'utenza, ecc), per il contenimento della quarta ondata della pandemia.



## 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 2022 - 2024 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)

