



**CAMERA DI COMMERCIO
BARI**

Alla Presidente della CCIAA di Bari

Lucia Di Bisceglie

presidenza@ba.camcom.it

All'OIV della CCIAA di Bari

Dott. Giovanni Carnevale

giovannicarnevale.dottorecommercialista@pec.it

Alla presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

ANNO 2023

Camera di Commercio di Bari

| | |
|---|---------|
| PREMESSA - IL COMITATO UNICO DI GARANZIA | Pag. 2 |
| PARTE PRIMA - ANALISI DEI DATI | Pag. 4 |
| SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA | Pag. 34 |
| CONCLUSIONI | Pag. 39 |

Camera di commercio industria artigianato agricoltura Bari

corso Cavour, 2 - 70121 Bari - tel. +39 080 2174111 - fax +39 080 2174228

PEC cciaa@ba.legalmail.camcom.it - partita IVA 02517930729 - codice fiscale 80000350720

PREMESSA
IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

RIFERIMENTO NORMATIVO

L'art. 21 della Legge 183/2010 istituisce il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione – denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

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

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

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

l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

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

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato, in data 26/06/2019, la Direttiva n. 2 con la quale sono definite le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 04 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

FINALITA'

Il documento ha un duplice obiettivo: fornire il quadro della situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le future azioni di benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive 2024-2026 adottato dall'Ente.

PARTE PRIMA - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

ORGANI DI VERTICE

| | UOMINI | TOT. % su componenti singolo organo | DONNE | TOT. % su componenti singolo organo | TOTALE COMPONENTI ORGANI |
|---|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|--------------------------|
| PRESIDENTE CAMERA DI COMMERCIO | 0 | | 1 | 100% | 1 |
| COMPONENTI CONSIGLIO CAMERALE | 17 | 68% | 8* | 32% | 25 |
| COMPONENTI DELLA GIUNTA CAMERALE | 4 | 50% | 4* | 50% | 8 |
| COLLEGIO DEI REVISORI | 2 | 66,66% | 1 | 33,33% | 3 |
| OIV | 1 | 100% | 0 | | 1 |
| Totale | 24 | 63,15% | 14 | 36,85 | 38% |
| % su organi di vertice complessivi | | | | | |

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

Dall'analisi degli Organi camerali si rileva quindi che al 31.12.2023 nel Consiglio camerale sono presenti 7 donne e 17 uomini, più la Presidente, donna; la Giunta Camerale è composta da 4 uomini e 3 donne più la Presidente, donna; il Collegio dei Revisori è composto da 2 uomini e 1 donna, l'OIV dal 15.03 2023 è un uomo.

Con D.P.R.G. n. 47 del 17.02.2022 il Consiglio Camerale è stato rinnovato per il quinquennio 2022-2027.

IL PERSONALE DELLA CCIAA DI BARI NELL'ANNO 2023

Alla data del 31/12/2023 il personale di ruolo della Camera di Commercio di Bari è pari a 116 unità. Di seguito vediamo la composizione del personale camerale al 31/12/2023, tenendo conto delle differenze di genere:

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

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | | DONNE | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------------|-------|------------|------------|------------|---------|------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot. uomini | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot. donne |
| SEGRETARIO GENERALE | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | 1 | 1 |
| DIRIGENZA | / | / | / | 2 | / | 2 | / | / | / | / | / | / |
| PERSONALE CAT D | / | / | 3 | 11 | 4 | 18 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 14 |
| PERSONALE CAT C | 1 | 1 | 2 | 22 | 5 | 30 | / | / | 3 | 35 | 3 | 41 |
| PERSONALE CAT B | / | / | 2 | 3 | 3 | 9 | / | / | / | 1 | / | 1 |
| PERSONALE CAT A | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Totale personale | 1 | 1 | 7 | 38 | 12 | 59 | 2 | 1 | 6 | 43 | 5 | 57 |
| % sul personale complessivo | 0,86 | 0,86 | 6,04 | 32,76 | 10,34 | 50,86 | 1,73 | 0,86 | 5,17 | 37,07 | 4,31 | 49,14 |

Nel totale quindi abbiamo il 49,14% del personale è composto da donne e il 50,86% è composto da uomini.

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI 59 | | DONNE 57 | | TOTALE 116 | |
|----------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|----------------------|
| | Valori assoluti | % sul tot. uomini | Valori assoluti | % sul tot. donne | Valori assoluti | % sul tot. personale |
| Specifica responsabilità cat D | 7 | 12,28 | 4 | 7,14 | 11 | 9,73 |

| | | | | | | |
|------------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| Specifica responsabilità cat C | 5 | 8,47 | 14 | 25 | 19 | 16,81 |
| POSIZIONI ORGANIZZATIVE | 9 | 15,79 | 5 | 8,93 | 14 | 12,39 |
| Totale personale | 21 | 35,09 | 23 | 41,07 | 44 | 39,84 |
| % sul personale complessivo | 18,58 | | 20,35 | | | |

Riguardo le posizioni di responsabilità si evidenzia una prevalenza delle posizioni di responsabilità affidate alle donne pari al 20,35% del totale del personale, rispetto agli uomini la cui percentuale di posizioni di responsabilità è pari al 18,58%. L'amministrazione tuttavia non effettua una scelta sull'attribuzione delle responsabilità legata al sesso dei suoi dipendenti, ma alle loro competenze e capacità.

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

| Classi età | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|---|-------|------------|------------|------------|---------|-------|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Permanenza nel profilo e livello | | | | | | | | | | | | | | |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 1 | 2 | 1 | / | 5 | - | 2 | 1 | 1 | / | / | 4 | 7,96 |
| Tra 3 e 5 anni | / | / | 1 | / | / | 1 | - | / | / | / | / | / | / | 0,88 |
| Tra 5 e 10 anni | / | / | 2 | 2 | / | 4 | - | / | / | / | / | / | / | 3,53 |
| Superiore a 10 anni | / | / | 2 | 33 | 12 | 47 | - | / | / | 5 | 42 | 5 | 52 | 87,61 |
| Totale | 1 | 1 | 7 | 36 | 12 | 57 | - | 2 | 1 | 6 | 42 | 5 | 56 | |
| Totale % | 0,88 | 0,88 | 6,2 | 31,86 | 10,62 | 50,44 | - | 1,77 | 0,88 | 5,31 | 37,17 | 4,43 | 49,56 | |

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | | DONNE | | TOTALE |
|-------------------------|-----------------|------------|---|-----------------|----------|------------|
| | Valori assoluti | % | | Valori assoluti | % | % |
| Laurea | / | / | / | / | / | / |
| Laurea magistrale | 1 | 50 | / | / | / | / |
| Master di I livello | / | / | / | / | / | / |
| Master di II livello | 1 | 50 | / | / | 1 | 100 |
| Dottorato di ricerca | / | / | / | / | / | / |
| Totale personale | 2 | 100 | / | / | 1 | 100 |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| % sul personale complessivo | / | / | / | / | / | / |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

| Titolo di studio | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|---------------------------------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------|-----------------|----------------------|
| | Valori assoluti | % sul tot. n. uomini | Valori assoluti | % sul tot. n. donne | Valori assoluti | % sul tot. personale |
| Inferiore al Diploma superiore | | | | | | |
| Cat A | / | / | / | / | / | / |
| Cat B | 5 | 8,77 | / | / | 5 | 4,42 |
| Cat C | / | / | 1 | 1,79 | 1 | 0,88 |
| Diploma di scuola superiore | | | | | | |
| Cat B | 2 | 3,51 | 1 | 1,79 | 3 | 2,65 |
| Cat C | 12 | 21,05 | 15 | 26,79 | 27 | 23,89 |
| Cat D | 6 | 10,53 | 3 | 5,36 | 9 | 7,96 |
| Laurea Triennale | | | | | | |
| Cat C | 1 | 1,75 | 2 | 3,57 | 3 | 2,65 |
| Laurea magistrale | | | | | | |
| Cat B | 1 | 1,75 | / | / | 1 | 0,88 |
| Cat C | 14 | 24,56 | 10 | 17,86 | 24 | 21,24 |
| Cat D | 3 | 5,26 | 3 | 5,36 | 6 | 5,31 |
| Master di I livello | | | | | | |
| CAT. B | / | / | / | / | / | / |
| CAT. C | 1 | 1,75 | 6 | 10,71 | 7 | 6,19 |
| CAT. D | 3 | 5,26 | 1 | 1,79 | 4 | 3,54 |
| Master di II livello | | | | | | |
| CAT B | 1 | 1,75 | / | / | 1 | 0,88 |
| CAT. C | 1 | 1,75 | 7 | 12,5 | 8 | 7,08 |
| CAT D | 6 | 10,53 | 6 | 10,71 | 12 | 10,62 |
| Dottorato di ricerca | | | | | | |
| CAT C | 1 | 1,75 | / | / | 1 | 0,88 |
| CAT D | | | 1 | 1,79 | 1 | 0,88 |
| Totale personale | 57 | 100 | 56 | 100 | 113 | 100 |

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 | 5 | 20 | 1 | 19 | 14 | 59 |
| Donne | 1 | 19 | 2 | 13 | 22 | 57 |
| Totale | 6 | 39 | 3 | 32 | 36 | 116 |
| % sul totale | 5,17 | 33,62 | 2,58 | 27,59 | 31,03 | 100 |

Rispetto al titolo di studio il 61,20% dei dipendenti possiede una laurea.

Composizione del personale per ruolo

| RUOLO | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---------------------|-----------|-----------|------------|
| Segretario Generale | 0 | 1 | 1 |
| Dirigenti | 2 | 0 | 2 |
| Categoria D | 18 | 14 | 32 |
| Categoria C | 30 | 41 | 71 |
| Categoria B | 9 | 1 | 10 |
| Categoria A | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 59 | 57 | 116 |

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER RUOLO E PER GENERE NEGLI ULTIMI ANNI

| Ruolo | 2019 | 2020 | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|----------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | | | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| Segr. Generale | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 |
| Dirigenti | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 2 | |
| D | 34 | 32 | 18 | 10 | 20 | 14 | 18 | 14 |
| C | 84 | 80 | 33 | 45 | 29 | 41 | 30 | 41 |
| B | 13 | 12 | 10 | 1 | 9 | 1 | 9 | 1 |
| A | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 137 | 129 | 64 | 57 | 60 | 57 | 59 | 57 |
| | | | 121 | | 117 | | 116 | |

Dalla tabella sopra riportata, recante la composizione del personale in ruolo negli ultimi cinque anni, si nota chiaramente la significativa riduzione dei dipendenti nel tempo. A seguito del Decreto Legislativo n. 219 del 2016 che ha modificato l'organizzazione, le funzioni ed il finanziamento delle Camere di Commercio italiane, la dotazione organica della Camera di Commercio di Bari è stata rideterminata dal MISE nel DM 16.02.2018 in 143 unità. Al 01/01/2024 si rilevano pertanto n. 27 posti vacanti, pari al 18,88 % della dotazione organica.

FABBISOGNO PERSONALE CAMERALE

| CATEGORIA | DOTAZIONE CAMERALE SECONDO IL MISE | PERSONALE CAMERALE AL 01.01.2024 |
|---------------|------------------------------------|----------------------------------|
| DIRIGENTI | 3 | 3 |
| D3 | 13 | 6 |
| D1 | 27 | 26 |
| C | 86 | 71 |
| B3 | 3 | 4 |
| B1 | 8 | 6 |
| A | 3 | 0 |
| TOTALE | 143 | 116 |

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

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-------|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 1 | 1 | 7 | 32 | 12 | 53 | 45,69 | 2 | 1 | 6 | 40 | 5 | 54 | 46,55 |
| Part Time >50% | / | / | / | 6 | / | 6 | 5,17 | / | / | / | 3 | / | 3 | 2,59 |
| Part Time <50% | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Totale | 1 | 1 | 7 | 38 | 12 | 59 | 50,86 | 2 | 1 | 6 | 43 | 5 | 57 | 49,14 |
| Totale % | 0,86 | 0,86 | 6,04 | 32,76 | 10,34 | 50,86 | - | 1,73 | 0,86 | 5,17 | 37,07 | 4,31 | 49,14 | - |

Tra il personale in part time n. 6 unità sono uomini e n. 3 unità sono donne. Nel totale su 116 unità n. 9 unità pari al 7,96% sono in part time.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

| | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|-----------|---|-------|------------|------------|------------|---------|-----------|-----|
| Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tipo Misura conciliazione | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | | | | | | | | | | | | | | |
| MISTO | / | / | / | 1 | / | 1 | - | / | / | / | 1 | / | 1 | - |
| ORIZZONTALE | / | / | / | 3 | / | 3 | - | / | / | / | / | / | / | - |
| VERTICALE | / | / | / | 2 | / | 2 | - | / | / | / | 2 | / | 2 | - |
| Personale che fruisce di telelavoro | / | / | / | / | / | / | - | / | / | / | / | / | / | - |
| Personale che fruisce del lavoro agile | / | / | / | 6 | 1 | 7 | - | / | / | 3 | 14 | 1 | 18 | - |
| Personale che fruisce di orari flessibili | / | / | 1 | / | / | 1 | - | / | / | / | 1 | / | 1 | - |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / | / |
| Totale | / | / | 1 | 12 | 1 | 14 | / | / | / | 3 | 18 | 1 | 22 | 36 |
| Totale % | / | / | 2,78 | 33,33 | 2,78 | 38,89 | | | | 8,33 | 50 | 2,78 | 61,11 | 100 |

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

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-----|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 243 | 71,89 | 95 | 28,11 | 338 | 100 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 124 | 32,8 | 254 | 67,2 | 378 | 100 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 23 | 28,05 | 59 | 71,95 | 82 | 100 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 6 | 2,65 | 220 | 97,35 | 226 | 100 |

Le possibilità di fruizione dei permessi 104 viene garantita in uguale misura a tutti i dipendenti; si rileva tuttavia, a livello statistico, che il personale di genere maschile fruisce di questi permessi per il 71,89 % del totale dei permessi giornalieri, rispetto al personale di genere femminile che ne usufruisce nella misura del 28,11%. Con tendenza opposta vengono utilizzati i permessi orari della L. 104 dal 32,8 % del personale di genere maschile rispetto al 67,2 % del personale di genere femminile. In merito ai permessi per congedi parentali giornalieri, l'incidenza è più elevata tra le donne per il 71,95% rispetto agli uomini per il 28,05%; queste ultime inoltre usufruiscono del 97,35 % dei permessi orari per congedi parentali mentre gli uomini ne usufruiscono nella misura del 2,65%.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

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

La sperimentazione "forzata" del lavoro agile, imposta dall'emergenza sanitaria conseguente alla diffusione del COVID-19, ha portato questa Amministrazione a regolamentare l'istituto dello smart working e del telelavoro, affinché potesse divenire uno strumento consolidato nella struttura organizzativa dell'Ente; è stato così emanato il "Regolamento per lo Smart Working e il Telelavoro della Camera di Commercio di Bari", predisposto dalla Giunta Camerale con Deliberazione n. 21 del 26.05.2020 e approvato con Deliberazione del Consiglio Camerale n. 6 del 04.06.2020. Tale Regolamento dovrà essere aggiornato alla luce del nuovo quadro normativo e del CCNL per il personale non dirigente del Comparto "funzioni Locali" triennio 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 che definisce il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Come indicato nel PIAO 2024 – 2026, approvato con Deliberazione di Giunta n. 9 del 31.01.2024, da qui ai prossimi mesi si renderà necessario procedere:

1. ad un aggiornamento complessivo dei processi remotizzabili e delle attività lavorative associate alle singole posizioni di lavoro;

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

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

I criteri che individuano le priorità, se esposte, troveranno piena attuazione a completamento delle opere di ristrutturazione delle facciate del palazzo camerale. In particolare, tra le motivazioni per le quali l'Amministrazione sta sperimentando l'utilità e l'efficacia dello strumento del lavoro agile si ritrova quella legata alle opere di ristrutturazione delle facciate del palazzo camerale. Infatti, lo smart working ha permesso di soddisfare pienamente e contestualmente sia le esigenze di servizio che quelle discendenti dagli obblighi di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Al 31.12.2023 i lavoratori che usufruivano del lavoro agile erano 25 su 116 dipendenti, pari alla percentuale del 21,55% suddivisi nelle seguenti classi:

- dipendenti occupanti le stanze interessate dai lavori sulle facciate del palazzo camerale, come da Comunicazione di Servizio n. 1 del 27/01/2023 che, a sua volta, richiama il verbale di sopralluogo dell'RSPP Ing. Tammaro dove è rilevato un rischio per la salute dei lavoratori a causa del limitato ricambio di aria nei locali coinvolti dai lavori di ristrutturazione;
- dipendenti genitori di figli minori di anni 14, come da comunicazione e-mail del 28/06/2023;
- dipendenti genitori di figli disabili, come da comunicazione e-mail del 09/11/2023;
- dipendenti fragili, ossia quei dipendenti che, a seguito di un accertamento del medico competente, risultino più esposti al rischio Covid.

SEZIONE 3. PARITA' /PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e i risultati di tali misure sono descritte nel Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Ente il 31.01.2024 con l'adozione del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 9, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

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

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

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

Le attività svolte nel corso del 2023 sono state le seguenti:

1. Obiettivo - utilizzare sistemi premianti selettivi

Pubblicato il 29/12/2023 il Bando interno per la progressione economica all'interno delle aree al 01.01.2023.

Portata a termine la selezione al 01.01.2022 relativa al Bando interno per la progressione economica orizzontale (PEO) del personale pubblicato il 29/12/2022 con il pagamento degli arretrati agli aventi diritto e l'adeguamento delle retribuzioni mensili.

Azioni: Delegazione trattante per la firma del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2023 – 2025. Predisposizione Avviso di selezione per la progressione economica all'interno delle aree al 01.01.2023.

Attori Coinvolti: RSU aziendale - Ufficio Trattamento giuridico del personale.

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati – Delibera di Giunta n. 49 del 29/06/2021 avente per oggetto: "Disciplinare della progressione economica orizzontale all'interno della categoria: elementi di valutazione e modalità di attribuzione", aggiornato con l'Addendum con Determina Presidenziale n. 14 del 29.12.2022, ratificata dalla Giunta camerale con Deliberazione n. 1 del 31.01.2023. Det. S.G. n. 70 del 31.10.2023 di attribuzione progressione economica orizzontale e Det. S.G. n. 96 del 15.12.2023 di corresponsione delle differenze retributive dal 01.01.2022 al 31.12.2023.

Beneficiari: Dipendenti in possesso dei requisiti utilmente collocati in graduatoria sulla base delle disponibilità economiche

Spesa PEO 2022: € 23.505,56

Obiettivo realizzato

2. Obiettivo – formazione

Aggiornamento continuo del personale;

Azioni: Offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative per formazione specialistica trasversale (corsi INPS Valore PA, corsi presso il Centro Didattico Telematico (CDT), corsi sulla piattaforma Syllabus), corsi di formazione obbligatoria, corsi di aggiornamento professionale con Enti e formatori privati.

Attori Coinvolti: Segretario Generale, i Dirigenti, titolari di incarico E.Q. Ufficio Trattamento giuridico del personale.

Misurazione: Indicatori – Piano di Formazione per il triennio 2022-2025 trasmesso ai Rappresentanti sindacali per un confronto con nota prot. n. 0092405 del 29.09.2023.

Beneficiari: i dipendenti destinatari della formazione.

Spesa: Risorse stanziare nel bilancio di Previsione e successivo aggiornamento € 47.697,08.

Obiettivo realizzato

3. Obiettivo – Regolare il welfare camerale creando un apposito ufficio e liquidando i contributi relativi alle annualità precedenti

L'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI triennio 2020 – 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il 29/12/2021, in attuazione della Det. Presidenziale n. 12 del 24.12.2021, integrato dall'atto

di utilizzo sottoscritto definitivamente il 28.12.2022 (previa autorizzazione della Giunta camerale con Deliberazione n. 150 del 20.12.2022).

Azioni: E' stata inviata in data 09.01.2023 a tutti i dipendenti una mail chiedendo di presentare le domande per la concessione dei benefici relativi all'anno 2022 entro il 31.01.2023.

Sono stati approvati i Bandi per l'assegnazione di borse di studio ai figli dei dipendenti camerali anno scolastico 2021/2022 e 2022/2023 – anno accademico 2020/2021 e 2021/2022. E' in corso di istruttoria l'assegnazione dei relativi premi.

Attori Coinvolti: Servizio Gestione Risorse Umane

Misurazione: Indicatori – atti amministrativi adottati – Bilancio consuntivo 2022 approvato con Del. Cons. Cam. n. 1 del 21/04/2023 - Det. S.G. n. 120 del 20/12/2022 - Det. S.G. n. 32 del 19/4/2023. Det. S.G. n. 33 del 14.02.2024.

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: Somme utilizzate per il Welfare 2022 € 103.831,94;

Obiettivo parzialmente realizzato

4. Obiettivo – garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working

Per tutto l'anno 2023 è stato previsto il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili.

Per i genitori di figli minori di 14 anni è stato possibile concedere il diritto di accesso al lavoro agile a partire dal 01.07.2023 al 30.09.2023.

Per i genitori di figli con disabilità è stato possibile concedere il diritto di accesso al lavoro agile a partire dal 09.11.2023 fino al 31.12.2023.

Con comunicazione di servizio n. 1 del 27.01.2023 è stato comunicato che i dipendenti che occupano le stanze interessate dai lavori di rifacimento delle facciate del palazzo camerale, che non consentono l'opportuno ricambio d'aria nei luoghi di lavoro, possono presentare istanza di smart working così da poter espletare in modalità remota la propria attività lavorativa per la durata degli stessi lavori fino al 31.12.2023, prorogata al 31.03.2024.

Azioni: Raccolta di domande e invio accordo individuale da sottoscrivere

Attori Coinvolti: Personale interessato - Ufficio Gestione Risorse Umane

Misurazione: Indicatori – Sottoscrizione contratti individuali

Beneficiari: il personale in possesso dei requisiti richiesti

Spesa 2023: Affidamento in house providing del servizio Reti Private Virtuali (VPN) -anno 2023 - € 9.912,50

Obiettivo realizzato

5. Obiettivo - Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione della differenziazione di genere. Promuovere la formazione in materia di difesa dei lavoratori contro le discriminazioni.

Azioni: supporto dell'attività del CUG; messa a disposizione delle informazioni necessarie per consentire la redazione della relazione annuale, del piano triennale delle azioni positive e per la realizzazione delle proprie attività attraverso la collaborazione con i colleghi degli altri uffici. Favorire il livello di conoscenza e consapevolezza del fenomeno a tutti i dipendenti per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, attraverso attività di formazione specifica per il CUG. Invio tramite email a tutto il personale della rivista LA VOCE DEI CUG, periodico della Rete nazionale dei CUG, Tale strumento informativo rispecchia nel taglio editoriale lo spirito che anima la Rete dei CUG stessa, vale a dire il gioco di squadra e la valorizzazione delle differenze.

Attori coinvolti: CUG

Indicatori: Det. Dirigenziale n. 18 del 20.01.2023

Beneficiari: Personale CUG

Spesa: //

Obiettivo realizzato

6. Obiettivo – Assicurare la presenza di punti di ristoro per il personale camerale e per l'utenza, favorendo la crescita del benessere organizzativo e del clima sociale nel Palazzo camerale.

Con Determinazione Dirigenziale n. 352 del 12.12.2023 è stato disposto di affidare in concessione il servizio di erogazione di bevande calde/fredde e snack mediante distributori automatici all'interno del Palazzo camerale e della sede staccata della Camera di Commercio di Bari di Via Emanuele Mola per il triennio 2024-2026 .

Azioni: L'amministrazione ha effettuato le procedure di gara necessarie.

Attori coinvolti: Ufficio Provveditorato

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: nessuna risorsa aggiuntiva

Obiettivo realizzato

7 Obiettivo – Proposta di convenzione esonero parziale contribuzione universitaria

Azioni: Richiesta alle Università del territorio di competenza della CCIAA di Bari di convenzione, per ottenere un esonero parziale sulla contribuzione studentesca universitaria dei dipendenti e dei loro figli.

Al momento le Università individuate dal CUG sono l'Uniba, il Politecnico di Bari e la LUM Libera Università Mediterranea di Casamassima

L'Università LUM Libera Università Mediterranea di Casamassima e l'Uniba hanno aderito alla richiesta di convenzione.

Attori coinvolti: CUG

Indicatori: Richiesta di convenzione inviata alle Università

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: nessuna risorsa aggiuntiva

Obiettivo realizzato

Per l'anno 2024 il **Piano triennale delle Azioni positive dell'Ente** prevede le seguenti ulteriori iniziative:

Obiettivo 1

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

Azioni:

1. garantire orari lavorativi compatibilmente con le disposizioni del Contratto Nazionale e con le esigenze organizzative dell'Ente che permettano una migliore conciliazione tra esigenze familiari e professionali con possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria non esclusivamente in entrata e in uscita e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria;
2. ampliare l'utilizzo del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa idonea sia a favorire la creazione di un'amministrazione moderna ed efficiente, sia ad offrire al/alla dipendente maggiore flessibilità oraria ed autonomia consentendogli di conciliare meglio esigenze extra lavorative ed impegni professionali, attraverso la stipulazione di accordi individuali secondo le norme previste dalla L. 81/2017, dal d. Lgs 105/2022 e dal CCNL 2019/2021 e dal Decreto del Ministro della PA del 08.10.2021;

3. favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti come metodo continuo e permanente per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane da realizzarsi attraverso la frequenza di corsi individuali e corsi collettivi. La formazione in quanto leva essenziale nella gestione delle risorse umane viene assicurata a tutti i/le dipendenti sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi formalizzati nel piano della formazione;
4. favorire il diritto allo studio ai sensi dell'art. 46 del C.C.N.L. 2019/2021 del comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, secondo le condizioni poste dalla succitata normativa contrattuale;
5. 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.

Obiettivo 2

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

Azioni:

1. effettuare una rilevazione sul benessere organizzativo con la collaborazione del CUG per intraprendere azioni di miglioramento;
2. confermare la messa a disposizione di servizi welfare per il prossimo triennio per quanto riguarda i benefici previsti dall'Accordo stralcio del welfare integrativo al CDI e per l'assegnazione delle borse di studio per merito scolastico destinate ai figli dei dipendenti;
3. creazione di uno sportello di ascolto quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia.

Obiettivo 3

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere anche in relazione al tema stress lavoro correlato

Azioni:

1. promuovere la sicurezza sul lavoro con particolare riferimento alla 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 possano portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro correlato;
2. 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;
3. 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;
4. 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. Con la stessa finalità, l'Ente sottopone a visita presso il Medico Competente le lavoratrici che intendono proseguire la propria attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza;
5. sottoporre i lavoratori a visite mediche periodiche.

Obiettivo 4

Promuovere e consolidare il ruolo del CUG

Azioni:

1. rinnovare i componenti del CUG in scadenza, formare i/le componenti del CUG sulle tematiche di interesse e autorizzazione a partecipare a convegni esterni di interesse;
2. promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche inerenti alle pari opportunità ed alle altre materie rientranti nella competenza del CUG, anche attraverso gli strumenti utilizzati per tutte le comunicazioni al personale.

Per l'anno 2024 si propone di concentrarsi sui seguenti obiettivi:

Nell'ambito dell'obiettivo 1 - Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire il miglioramento della conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo del personale.

- Punto 1 AZIONI:

Assicurare ai dipendenti la possibilità di usufruire di una maggiore flessibilità di orario in entrata e in uscita in presenza di particolari esigenze di natura personale o familiare visto numero di pendolari nel rispetto tra le esigenze dell'Amministrazione e quella manifestate dai dipendenti o dalle dipendenti compatibilmente con le disposizioni del Contratto Nazionale e con le esigenze organizzative.

- Punto 2 AZIONI:

Aggiornare il regolamento per l'introduzione del lavoro agile quale strumento ordinario di lavoro ai fini della promozione dell'equilibrio tra sfera lavorativa e sfera privata del lavoratore stabilendo i criteri di priorità e di rotazione per l'accesso a tale modalità di lavoro.

Nell'ambito dell'obiettivo 2 - Promuovere il benessere organizzativo aziendale ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

- Punto 2 – AZIONI:

Predisporre i bandi per l'erogazione delle borse di studio per i figli dei dipendenti relativi agli anni 2021/2022, 2022/2023. Predisporre e modificare il disciplinare delle borse di studio dei figli dei dipendenti in modo da inserire tra i beneficiari coloro che frequentano gli ITS (percorsi di studio post diploma di durata biennale o triennale riconosciuti dal Ministero della Pubblica Istruzione).

- Punto 3 AZIONI:

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

Nell'ambito dell'obiettivo 4 - Promuovere e consolidare il ruolo del CUG.

- Punto 1 AZIONI:

Rinnovare i componenti del CUG in scadenza. Formazione per i dirigenti/responsabili del benessere organizzativo

- Punto 2 AZIONI:

Prevedere la costituzione nell'ambito del CUG di gruppi di lavoro a cui assegnare il compito di sviluppare e seguire le diverse linee di attività che ci si propone di realizzare nel Piano.

Prevedere la realizzazione di riunioni periodiche del CUG nel corso delle quali esaminare collegialmente le proposte avanzate dai gruppi di lavoro indicati.

In occasione del rinnovo dei componenti del CUG previsto nel corso del 2024, si darà seguito alla suddetta divisione de compiti.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Anche nel corso del 2023, l'Ente ha attribuito, alla **formazione** un valore strategico per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane ed ha realizzato nel corso del 2023 diverse iniziative formative di natura obbligatoria.

Il piano si articola su livelli diversi livelli di formazione.

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

VALORE PA Inps. La Camera di Commercio di Bari aderisce con cadenza annuale al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management. L'impegno formativo richiesto al dipendente iscritto in questi percorsi può variare tra le 40 e le 60 ore nell'anno solare.

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

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

Syllabus nasce come portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e si specializza per la formazione digitale: il percorso formativo organizzato in Aree e in tre livelli di padronanza della materia individua un minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. I temi sono la transizione digitale, la transizione ecologica e la formazione specialistica in tema di contratti, gare e appalti della PA. Alla fine di ogni percorso viene rilasciata una certificazione che alimenta il “fascicolo del dipendente”.

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

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

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

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale. La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza. La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano. La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente pertanto la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari è obbligatoria e i Dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Tipo Formazione | UOMINI | | DONNE | |
|---|---------------|-------|--------------|-------|
| | TOTALE | % | TOTALE | % |
| Obbligatoria (sicurezza) | | | 32 h | 0,90 |
| Aggiornamento professionale | 457 h | 12,79 | 637 h | 17,82 |
| Competenze manageriali/Rel azionali | | | | |
| Tematiche CUG | | | 48 h | 1,34 |
| Violenza di genere | | | | |
| Altro (specificare) | 840 h | 23,50 | 1560 h | 43,65 |
| Totale ore | 1297 h | 36,29 | 2277 h | 63,71 |

Per quanto riguarda le ore destinate alla formazione **sono state calcolate solo le ore dedicate ai corsi Valore PA, ai corsi Syllabus, ai corsi obbligatori relativi alla sicurezza e ai corsi sulle**

tematiche del CUG. Non sono state rilevate le ore di formazione erogate da organismi diversi da quelli suddetti (es. formazione Infocamere, Si Camera, Opera, e tutti gli altri Enti formatori privati). Si rileva comunque una maggiore partecipazione delle donne ai processi formativi.

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

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti |
| Titolari di Posizioni Organizzative | € 34.873,14 | € 33.882,47 | € 68.755,61 |
| Totale personale | 9 | 5 | 14 |
| % sul personale complessivo | 7,75% | 4,31% | 12,07% |

Per questa annualità è stata presa in considerazione solo la situazione dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa. Si rileva che il numero di unità analizzate è 14 suddivise tra n. 9 uomini e n. 5 donne e si rileva una retribuzione media netta più bassa per le donne rispetto agli uomini perché per una E.Q. non è stata inserita la retribuzione di risultato per alta qualifica in quanto titolare di P.O. dal 01.07.2023. L'ulteriore differenza è dovuta alla differente posizione orizzontale di ogni dipendente all'interno della Categoria D a cui tutti i titolari di E.Q. appartengono e alla differente anzianità di servizio dei dipendenti analizzati.

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

La certificazione della parità di genere è stata introdotta dal legislatore nazionale con la Legge n.

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

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

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Le attività svolte dall'Ufficio Sicurezza della CCIAA di Bari nel corso dell'anno 2023 sono state molteplici.

Nel corso del 2023 si è provveduto all'espletamento di attività di sorveglianza sanitaria obbligatoria ex d. lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. sulla popolazione lavorativa in forza presso la sede di Bari della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

I rischi lavorativi evidenziati dal documento di valutazione dei rischi per l'Unità Produttiva in esame sono risultati correlati alla movimentazione manuale dei carichi, alla guida di mezzi con patente B e allo svolgimento di attività che implicano l'utilizzo di attrezzature munite di videoterminali.

La sorveglianza sanitaria è stata svolta secondo le modalità e le periodicità definite nel Protocollo di Sorveglianza Sanitaria. Per i lavoratori che svolgono mansioni incluse nella lista dell'Allegato I di cui all'Intesa C.U. 30 ottobre 2007 è prevista la verifica dell'assenza di condizioni di alcol-dipendenza mediante la ricerca di markers biologici (MCV, GOT, GPT, γ -GT) su prelievo ematico.

DATI GENERALI RELATIVI ALLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Numero totale di lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria: 71

- ✓ Maschi: 41
- ✓ Femmine: 30

VERIFICA DEL RISPETTO DEL DIVIETO DI ASSUNZIONE DI SOSTANZE ALCOLICHE

Numero di lavoratori sottoposti alla verifica dell'assenza di condizioni di alcol-dipendenza: 0

- ✓ Negativi: 0
- ✓ Positivi: 0

| Tipo visita | Maschi | Femmine |
|--------------------------|---------------|----------------|
| Visita medica periodica | 37 | 30 |
| Visita medica preventiva | 4 | 0 |

| Giudizio di idoneità | Maschi | Femmine |
|--|---------------|----------------|
| Idoneo alla mansione specifica | 37 | 27 |
| Idoneo con limitazioni | 0 | 0 |
| Idoneo con prescrizioni | 4 | 3 |
| Inidoneo temporaneamente o permanentemente | 0 | 0 |

| Mansione | Tipo idoneità | Maschi | Femmine |
|-------------------|--------------------------------|---------------|----------------|
| IMPIEGATO | Idoneo alla mansione specifica | 37 | 27 |
| IMPIEGATO | Idoneo con prescrizioni | 4 | 3 |
| ISPETTORE METRICO | Idoneo alla mansione specifica | 0 | 0 |



| | | |
|---|---|---|
| Lavoro a VDT con pause di 10 min al termine di ogni ora di uso continuativo del VDT | 4 | 3 |
|---|---|---|

Dall'analisi dei dati anonimi collettivi relativi alla popolazione lavorativa interessata dalla sorveglianza sanitaria per l'anno 2023, secondo il medico competente della CCIAA di Bari dott.ssa Rossana Rotondi, non appaiono emergere condizioni di criticità di particolare rilievo dal punto di vista statistico. L'andamento delle patologie rilevate nella popolazione lavorativa sorvegliata, di cui si è tenuto debitamente conto nella espressione dei giudizi di idoneità alla mansione specifica, appare sovrapponibile a quanto rilevabile nella popolazione generale.

Nel corso dell'anno 2023 inoltre, non sono state presentate denunce di malattie professionali.

Per quanto riguarda le attività svolte dall'Ing. Tammaro, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per la CCIAA di Bari e per l'azienda speciale della CCIAA di Bari, BARI SVILUPPO, nel corso del 2023 sono state le seguenti:

- 1) Sopralluoghi per la verifica dei locali, degli impianti e delle attrezzature utilizzate dai lavoratori dell'Ente camerale, eseguiti in data:

- 25 gennaio 2023 presso le sedi di Barletta, Monopoli e Bari (via Mola)

- 26 gennaio 2023 presso la sede di Bari (C.so Cavour)

- 2) Prova di evacuazione a cui hanno partecipato i lavoratori ed il pubblico presente nella sede, eseguita in data:

- 12 dicembre 2023 presso la sede di Bari (C.so Cavour)

- 3) Riunione del SPP in data 26 gennaio 2023

- 4) Lavori di recupero delle facciate della sede di C.so Cavour:

- In data 17 febbraio 2023 riunione di aggiornamento sullo stato di avanzamento dei lavori.

- 5) In considerazione della presenza del cantiere esterno è stata redatta una versione modificata delle piano di evacuazione (planimetrie di esodo) per le uscite di emergenza della sede di C.so Cavour.

Per quanto riguarda le attività espletate nell'anno 2023 in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro ex d. lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. Dal Servizio Provveditorato – Ufficio Sicurezza D. Lgs n. 81/2008, sono state le seguenti:

- Determinazione/GFPP n. 75 del 01.03.2023. Procedura ex art. 32 co. 2 D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. - autorizzazione a contrarre per l'affidamento del servizio di manutenzione completa dell'impianto antincendio presso il Palazzo camerale, la sede distaccata di Via Mola n. 19- Bari e la manutenzione degli estintori presso gli uffici delle sedi distaccate di Monopoli e di Barletta per il periodo 01.04.2023 al 31.03.2026;

- Determinazione/GFPP n. 97 del 16.03.2023: Interventi sull'impianto idrico del Palazzo Camerale in Corso Cavour n. 2 – Bari. (CIG: ZCE3A404B5);

- Determinazione/GFPP n. 113 del 31.03.2023: Procedura negoziata per l'affidamento del servizio di manutenzione completa dell'impianto antincendio presso il Palazzo camerale, la sede distaccata di Via Mola n. 19-Bari e la manutenzione degli estintori presso gli uffici delle sedi distaccate di Monopoli e di Barletta. Periodo dal 01.04.2023 al 31.03.2026. CIG n. Z013A200A2. Aggiudicazione gara;

- Determinazione/GFPP n. 132 del 21.04.2023: Incarico di Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione – ex artt 89 e 92 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. - per il restauro e risanamento conservativo dei prospetti della Sede della Camera di Commercio di Bari – Corso Cavour n. 2 Bari. Utilizzo e liquidazione spesa. Anno 2023;
- Determinazione/GFPP n. 181 del 16.06.2023: Affidamento in via d'urgenza del servizio di fornitura e posa in opera del quadro di rifasamento automatico presso la sede staccata di via E. Mola n. 19 Bari – C.I.G: ZF93B6ED1B;
- Determinazione/GFPP n. 188 del 29.06.2023: Interventi sul sistema di controllo accesso veicoli all'autorimessa pertinenziale della sede staccata di via E. Mola n. 19, Bari – C.I.G: ZE93BAA4C0;
- Determinazione/GFPP n. 251 del 28.09.2023: Approvazione "Short List" di professionisti qualificati per l'affidamento dei servizi tecnici attinenti l'ingegneria e l'architettura connessi allo studio, progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione delle opere, collaudo supporto al R.U.P. e altre attività accessorie;
- Determinazione/GFPP n. 252 del 28.09.2023: Servizio di prelievo, trasferimento, custodia e gestione archivi di documentazione cartacea presente al piano interrato e piano terra del palazzo camerale Corso Cavour 2 – Periodo 01/10/2023 – 31/12/2026. Procedura – ex art. 50 co. 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/20123. (CIG: ZA53C0C1E1);
- Determinazione/GFPP n. 264 del 05.10.2023: Procedura ex art. 50, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 36/2023 – affidamento dei lavori di ripristino parziale di pavimenti del Palazzo Camerale. (C.I.G.: ZD33C9CA75);
- Determinazione/GFPP n. 268 del 10.10.2023: Decisione a contrarre ex art. 17, commi 1, 2 ed ex art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 36/2023 per l'affidamento diretto dei lavori di manutenzione straordinaria dell'immobile di via E. Mola n. 19 – Bari. C.I.G.: Z4C3C921B5;
- Determinazione/GFPP n. 272 del 10.10.2023: Procedura ex art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 36/2023 – affidamento dei lavori di videoispezione preliminare di n. 2 montanti pluviali c/o Palazzo Camerale. (C.I.G.: Z093CC4352);
- Determinazione/GFPP n. 286 del 24.10.2023: Procedura ex art. 50, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 36/2023 – affidamento dei lavori di risanamento con ripristino di n. 2 montanti pluviali c/o Palazzo Camerale. (C.I.G.: ZF03CE5E17);
- Determinazione/GFPP n. 287 del 24.10.2023: Affidamento nell'ambito del Me.Pa. Consip – ex art. 50 comma 1 lett. b) D.Lgs. n. 36/2023 – corso di formazione obbligatoria Rappresentante dei

Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. C.I.G. n. Z2B3CE61DC;

- Determinazione/GFPP n. 288 del 24.10.2023: Servizio di fornitura e sostituzione di n. 10 lampade Led di emergenza presso la sede distaccata di via Municipio n. 22 Barletta (Bat). (CIG: Z6B3CDD446);

- Determinazione/GFPP n.299 del 07.11.2023: Affidamento in house providing del servizio Reti Private Virtuali (VPN) – anno 2023. Procedura ex artt. 7, 17, commi 1, 2 e 50, comma 1, lett.b), del D. Lgs. n. 36/2023;

- Determinazione dirigenziale Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato n. 352 del 12.12.2023: Determinazione ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b) e artt. 176 e ss. del D. Lgs. 36/2023 per l'affidamento diretto della concessione del servizio di erogazione di bevande calde /fredde e snack mediante distributori automatici all'interno del Palazzo camerale e della sede staccata della Camera di Commercio di Bari di Via Emanuele Mola per il triennio 2024-2026. CIG n. A0383FAFF3;

- Determinazione dirigenziale Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato n. 353 del 13.12.2023: Procedura – ex art. 50 comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 36/2023. Affidamento servizio verifiche periodiche impianti elevatori ai sensi del D.P.R. n. 162/99 e ss.mm.ii. Periodo 01.01.2024 – 31.12.2025. C.I.G. n. Z253DA534E;

- Determinazione dirigenziale Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato n. 357 del 14.12.2023: Interventi di manutenzione presso il Palazzo camerale e la sede distaccata di via E. Mola n. 19 Bari – C.I.G.: Z2B3D42577;

- Determinazione dirigenziale Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato n. 376 del 21.12.2023: Lavori di adeguamento dell'impianto antincendio presso il Palazzo camerale – Corso Cavour n. 2 Bari. Liquidazione acconti onorari per incarichi professionali;

- Determinazione dirigenziale Area Risorse Finanziarie Umane e Provveditorato n. 336 del 01.12.2023 si è provveduto ad affidare, ex art. 50 co. llett. b) D. Lgs. n. 36/2023, il servizio di manutenzione completa degli impianti di sollevamento con conduzione ubicati in Bari presso la sede camerale in C.so Cavour, n. 2 (n. 4 ascensori) e per l'immobile di Via Emanuele Mola n. 19 (n. 2 ascensori e n. 2 servoscala). - Periodo 01.12.2023 – 30.11.2026.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2024 – 2026 della CCIAA di Bari è stato adottato nell'ambito del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 9 del 31.01.2024.

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

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

- a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione individuati nel Piano della Performance.

In particolare, gli obiettivi che l'Ente si prefigge di perseguire nell'anno di riferimento si distinguono in:

- obiettivi strategici, che fanno riferimento a un orizzonte temporale pluriennale e presentano un elevato grado di rilevanza rispetto agli assi di intervento stabiliti dagli organi di indirizzo politico dell'Ente, richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo;

- obiettivi operativi (interventi) che declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica annuale delle attività dell'Amministrazione.

Gli obiettivi sono espressi attraverso una descrizione sintetica e sono correlati, in particolare, da indicatori e target, che ne misurano il grado di raggiungimento .

Gli obiettivi strategici sono suddivisi tra le "**Mission**" che il Ministero dello Sviluppo Economico ha individuato - nell'ambito di quelle incluse nel bilancio dello Stato - ritenendole maggiormente rappresentative degli scopi istituzionali, delle funzioni principali ed obiettivi degli Enti camerali.

Si tratta di 4 Missioni:

- 1) Competitività e sviluppo delle imprese;
- 2) Regolazione dei mercati;
- 3) Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo;

4) Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche

Il collegamento tra la dimensione organizzativa e la valutazione della performance individuale da parte dei soggetti responsabili è evidenziata nel Piano delle Performance attraverso il compito assegnato al Segretario Generale di assicurare sotto la sua direzione, il monitoraggio e il controllo costante del livello di realizzazione di tutti gli obiettivi - strategici ed operativi - di competenza della dirigenza e di verificare su indicazione dalla Giunta camerale gli specifici obiettivi individuali relativi alla posizione ricoperta quale massimo dirigente dell'Ente.

La Giunta demanda al Segretario Generale il compito dell'attribuzione degli obiettivi alla dirigenza camerale, con riferimento ai rispettivi Settori di competenza, in relazione ai risultati attesi per l'anno 2024, come individuati nel PIAO. I Dirigenti camerale, provvederanno successivamente ad assegnare ai titolari di Posizione Organizzativa gli obiettivi individuali di rispettiva competenza.

Una importante novità nella pianificazione degli obiettivi del presente Piano consiste nell'inserimento di "obiettivi comuni" individuati in occasione dell'Ufficio di Presidenza Unioncamere a partire dal 2022 e da recepire nel livello strategico della pianificazione, così da contribuire alla performance di Ente. La C.C.I.A.A. di Bari, ha recepito tale aggiornamento inserendo nel PIAO 2024-2026 i 5 obiettivi comuni proposti da Unioncamere, che qui di seguito si riportano:

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

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

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA’

Nella Camera di Commercio di Bari il CUG è stato nominato con Determinazione n. 15 del 11.03.2020 ed è così composto:

un Presidente designato dall'Amministrazione

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

tre componenti designati dall'Amministrazione

EFFETTIVI

SUPPLENTI

I. Dott. Michele Lagioia

Dott. Luigi Di Carlo

II. Dott.ssa Lucia Pepe

Dott.ssa Celestina Barile

III. Dott. Michele Giannella

Sig.ra Anna Maria Martino

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.

Il CUG si riunisce una volta l’anno in maniera ordinaria e l’ultima riunione si è svolta il 12 febbraio 2024 analizzando gli obiettivi raggiunti nel corso del 2023 e quelli che si intendono portare a termine nel corso del 2024 già indicati nel Piano Triennale delle Azioni positive 2024-2026.

Il CUG, invia ogni anno alla Consiglieria di Parità territorialmente competente presso la Città Metropolitana di Bari, il Piano Triennale delle Azioni positive con la richiesta di parere sullo stesso ai sensi della Direttiva PCM 04/03/2011, e del regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della CCIAA di Bari. Ottenuto il parere positivo con nota prot. n. 0005869 del 24.01.2024, il Piano

triennale delle azioni positive 2024-2026, è stato approvato con nell'ambito del PIAO con deliberazione di Giunta n. 9 del 31.01.2024; successivamente è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e trasmesso in copia alla RSU aziendale, all'OIV, alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari ed a tutto il personale.

Nel corso dell'anno 2023 sono state destinate risorse alla formazione dei componenti del CUG autorizzando la frequenza di un corso sul Benessere organizzativo, diversità e parità di genere. Strumenti normativi e operativi, organizzato presso l'Università degli Studi di Bari.

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

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

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

Nel corso dell'anno 2023 il CUG si è particolarmente impegnato nella stipulazione di una convenzione con l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro; grazie alla collaborazione del Segretario Generale e del Presidente della CCIAA di Bari è stato firmato il Protocollo d'intesa tra l'Università degli Studi di Bari e la Camera di Commercio di Bari grazie al quale l'Università procederà a riconoscere a partire dall'a.a. 2023/2024 un esonero parziale dal pagamento del contributo onnicomprensivo annuale per l'iscrizione ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico e ai corsi singoli (escludendo da tale riduzione la tassa regionale sul diritto allo studio e l'imposta di bollo), in favore del personale di ruolo in servizio o in congedo per quiescenza e i loro

figli, anche orfani, della C.C.I.A.A. nella misura determinata dal “Regolamento sulla contribuzione studentesca anno accademico 2023/2024” all'art. 6.2 lett. G.

La direttiva del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione – denominata “Linee Guida sulle modalità di funzionamento sul Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, esplicita che il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto è necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o mobbing nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

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

Di verifica su:

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

Il CUG non ha una specifica dotazione di budget, ma utilizza eventualmente le risorse che di volta in volta l'Amministrazione destina a scopi specifici.

ATTIVITA'

Nella relazione precedente relativa alle attività svolte nel 2023, il CUG aveva indicato come obiettivi da realizzare nel 2023 i seguenti:

1. utilizzare sistemi premianti selettivi;
2. formazione dei dipendenti;
3. Regolamentazione del welfare camerale;
4. garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working;
5. Promuovere un maggior coinvolgimento del Cug nelle attività consultive, propositive e di verifica;
6. Assicurare la presenza di punti di ristoro per il personale camerale e per l'utenza, favorendo la crescita del benessere organizzativo e del clima sociale nel Palazzo camerale;
7. Proposta di convenzione esonero parziale contribuzione universitaria;

Nell'ambito dei poteri **propositivi** il CUG si è occupato di azioni positive attraverso la **predisposizione del Piano triennale delle azioni positive**, proponendo e promuovendo le azioni necessarie a favorire condizioni di benessere lavorativo, attivandosi nella stipulazione di una convenzione con l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

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

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

CONCLUSIONI

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

- Riguardo le posizioni di responsabilità si evidenzia una prevalenza delle posizioni di responsabilità affidate alle donne pari al 41,07% del totale del personale, rispetto agli uomini la cui percentuale di posizioni di responsabilità è pari al 35,09%. L'amministrazione tuttavia non effettua una scelta sull'attribuzione delle responsabilità legata al sesso dei suoi dipendenti, ma alle loro competenze e capacità.
- Riguardo l'attività formativa è stata richiesta dal RPCT ai Responsabili dei Servizi e al Responsabile della Transizione Digitale di una proposta di pianificazione e programmazione triennale degli interventi formativi in relazione ai fabbisogni specifici dei Servizi/Settori che garantisca pari opportunità a tutti i dipendenti, estendendo quindi a tutto il personale le possibilità di formazione ai fini di un accrescimento delle proprie competenze.
- Si rileva una carenza della dotazione organica che si cercherà di rimuovere attraverso l'attuazione del Piano dei fabbisogni del personale 2024; questo si ripercuote inevitabilmente sul personale in servizio sottoposto al rispetto di tempistiche e scadenze sempre più ravvicinate e ad un maggiore carico di lavoro in quanto il pensionamento del personale non consente sempre una sostituzione immediata con risorse prontamente disponibili all'interno dell'ente.
- Nel corso del 2023 al C.U.G. non sono state segnalate situazioni di discriminazioni e di mobbing.

Firmato: il CUG

Il Presidente: F.to Dr.ssa Angela Patrizia Partipilo

I componenti: F.to Dott. Michele Lagioia
F.to Dott.ssa Lucia Pepe
F.to Dott. Michele Giannella
F.to Dott.ssa Luisa Gadaleta
F.to Rag. Pietro Lecci
F.to Dott.ssa Stefania Cardinale

