

3.3 – Pari opportunità

Premessa

La Camera di commercio di Brindisi - Taranto promuove l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Quadro normativo

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) prevede che *“le amministrazioni pubbliche predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

Il Piano di azioni positive (PAP) ha durata triennale e individua *“azioni positive”* definite, ai sensi dell'art.42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

È da sottolineare come queste misure intervengano solo laddove si verifichino situazioni in cui vi è disparità di trattamento, con l'intento incisivo di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in essere.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Anche 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, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche 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 dare piena attuazione alle 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.

I temi delle pari opportunità sono stati adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. La Direttiva sopra menzionata recepisce quanto sottolineato dalla Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, appunto *“riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*.

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (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 che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, pertanto, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal menzionato D. Lgs. 150/2009.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. *“Collegato Lavoro”*) è intervenuto, poi, 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. 30 marzo 2001 n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle*

dipendenze delle pubbliche amministrazioni”.

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.

L’art. 7, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nel prevedere che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* delinea quindi nuove prospettive d’implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate, in definitiva, a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Importante richiamare, poi, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, avente per oggetto *“Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (di seguito “CUG”).

In particolare il documento ribadisce l’importanza della promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche e le disposizioni relative ai CUG, le cui funzioni vengono ulteriormente rafforzate.

Due sono le direttrici principali su cui le Amministrazioni sono chiamate ad agire:

- strutturare il lavoro favorendo il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- diffondere la cultura delle pari opportunità, anche attraverso la formazione del personale.

In ultimo, occorre richiamare il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 (PNRR 2), che prevede l’adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (art.5 del decreto).

Il 6 ottobre 2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità, ha emanato le *“Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”* previste dall’art. 5 del D.L. n.36/2022.

Dette Linee Guida si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Come noto ora il Piano di azioni positive (PAP), ai sensi dell’art.6, comma 5 del Decreto legge n.80/2021 convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, è assorbito dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) per gli enti tenuti alla relativa adozione.

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, viene predisposto il presente documento di pianificazione, quale parte del presente Piano Integrato di Attività e di Organizzazione dell’Ente camerale, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Contesto della Camera di commercio di Brindisi – Taranto

Preliminarmente occorre procedere ad un'analisi della situazione del personale di ruolo dell'Ente.

A tal fine, di seguito, i principali dati in ottica di genere al 31.12.2024.

Totale dipendenti in servizio n. 39 (di cui n. 1 in aspettativa), di cui

Donne n. 22

Uomini n. 17 (di cui n. 1 in aspettativa).

Si riporta di seguito la distribuzione del personale in servizio

Tabella 1

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI%	DONNE%
Dirigenti *	1	1	2	2,56%	2,56%
Dipendenti Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	4	7	7,69%	10,26%
Area degli Istruttori	9	16	25	23,08%	41,03%
Area degli Operatori Esperti	3	1	4	7,69%	2,56%
Area degli Operatori	1	0	1	2,56%	0,00%
TOTALE COMPLESSIVO DEL PERSONALE	17	22	39	43,59%	56,41%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio

Tabella 2

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO	M	F	TOTALE	M%	F%
Dirigenti *	1	1	2	50%	50%
Dipendenti Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	4	7	43%	57%
Area degli Istruttori	9	16	25	36%	64%
Area degli Operatori Esperti	3	1	4	75%	25%
Area degli Operatori	1	0	1	100%	0%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio

Tabella 3

PERSONALE DIRIGENTE	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	1	50%
UOMINI (*)	1 *	50%
TOTALE	2	100%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 4

POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	3	50%
UOMINI	3	50%
TOTALE	6	100%

Tabella 5

DIPENDENTI A TEMPO PIENO	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	19	53%
UOMINI (*)	17*	47%
TOTALE	36	100%

(*) Di cui n.1 in aspettativa per assolvimento incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra Camera di commercio.

Tabella 6

DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	3	100%
UOMINI (*)	0	0%
TOTALE	3	100%

Tabella 7

DIPENDENTI R.S.U.	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	3	60%
UOMINI (*)	2	40%
TOTALE	5	100%

Di seguito alcuni dei dati di sintesi più significativi.

Come si evince dalla tabella n. 1 al 31.12.2024 le donne rappresentano il 56,41% del personale in servizio della Camera di commercio di Brindisi - Taranto.

Il personale dirigente è composto per metà da personale di genere femminile ma il personale dirigente in effettivo servizio (n.1) è composto solo da personale di genere femminile.

Escluse le posizioni dirigenziali, gli incarichi di responsabilità (corrispondenti alle n. 6 Posizioni di Elevata Qualificazione dell'Ente) sono ricoperti invece per il 50% da personale di genere femminile.

Considerando perciò complessivamente sia il personale dirigente sia il personale non dirigente con incarichi di

E.Q. in servizio presso la Camera di commercio di Brindisi -Taranto, si è in presenza di incarichi di responsabilità attribuiti in maniera paritaria a personale di genere femminile.

Il part time è utilizzato per il 100% (n. 3 unità lavorative) dal personale di genere femminile.

Linee generali d'intervento del Piano di Azioni Positive (PAP)

La Camera di commercio di Brindisi- Taranto intende perseguire la complessiva promozione del benessere dell'organizzazione e delle persone, anche attraverso un approccio trasparente di *gender mainstreaming* finalizzato a favorire l'integrazione della parità di genere a tutti i livelli di programmazione e progettuali, nonché di governance.

Sulla base di tali premesse, pertanto, si intendono perseguire le seguenti linee generali d'intervento:

- garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
- promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, consenta di far emergere situazioni di stress lavorativo e favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Il presente Piano è articolato in due parti:

- una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
- una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

Parte Prima

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano ed al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, la Camera di commercio provvede costantemente a:

- Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito del territorio di competenza.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Parte Seconda

AMBITI DI INTERVENTO DI DURATA TRIENNALE E ANALISI STATO DI ATTUAZIONE

Si riportano di seguito gli obiettivi triennali e lo stato di avanzamento annuale degli stessi:

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	STATO DI AVANZAMENTO AGGIORNAMENTO ANNUALE
N. 1 prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro.	CUG	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Nel periodo di vigenza, saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento alla prossima scadenza.
N. 2 – Regolamentare ed attuare, compatibilmente con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative, il lavoro in modalità agile per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	UO RISORSE UMANE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	E' l'intenzione dell'Amministrazione, in questa prima fase ancora sperimentale concomitante alla nascita del nuovo Ente ed al conseguente processo di riorganizzazione in atto, di attivare il lavoro in modalità agile limitandolo a quelle situazioni in cui non sarebbe possibile effettuare in presenza l'attività per cause di forza maggiore, anche temporanee, debitamente documentate. Si fa presente, a tal riguardo, che entrambe le preesistenti Camere di commercio di Brindisi e Taranto avevano espresso la volontà di avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa basata sull'utilizzo della flessibilità lavorativa e sulla valutazione per obiettivi, anche se vi era un differente stato di attuazione esplicitato nei rispettivi Piani Integrati di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026 - Sezione lavoro agile, approvati entrambi il 31 gennaio 2024. Nel PIAO della CCIAA di Brindisi, nelle more dell'accorpamento con la Camera di commercio di Taranto, era stata confermata la disciplina del lavoro agile già avviato in fase sperimentale a partire da luglio 2022 che aveva portato alla definizione, attraverso una serie di step condivisi nell'ambito del vigente sistema di relazioni sindacali, di un apposito regolamento - approvato con determinazione commissariale n.34/2022 ed aggiornato con successiva determinazione commissariale n. 50/2023 -oltre al modello di accordo individuale ai sensi della legge 81/2017 ed alla definizione di un modello di report sull'attività svolta settimanalmente da trasmettere al superiore gerarchico; Nell corrispondente documento programmatico della CCIAA di Taranto le modalità attuative del lavoro agile erano state rinviate alla definizione di un apposito regolamento, oggetto di confronto con le OO.SS, da sottoporre al vaglio degli Organi camerali. Nel corso dell'anno 2024, alla luce di tale stato di attuazione ed in considerazione dell'art. 46 "norma transitoria" dello Statuto della Camera di commercio di Brindisi – Taranto, approvato con delibera di Consiglio n. 13 del 24/04/2024, la quale prevede che "Fino all'adozione dei Regolamenti previsti dal presente Statuto, continuano ad applicarsi le norme regolamentari già vigenti presso la Camera di commercio di Taranto, dove insiste la sede legale, ovvero, in caso di materia disciplinata solo dalla Camera di commercio di Brindisi, dal regolamento di quest'ultima", nel corso del anno 2024 è stato applicato il regolamento vigente della preesistente CCIAA di Brindisi nonché le disposizioni attuative ivi connesse accogliendo, tenuto conto della sopracitata direttiva Zangrillo del 29 dicembre 2023, le

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	STATO DI AVANZAMENTO AGGIORNAMENTO ANNUALE
			limitate richieste di attivazione di tale modalità lavorativa pervenute. Gli accordi individuali sottoscritti nel corso del 2024 hanno comunque posto come termine ultimo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il 31 dicembre 2024, nelle more di avviare un confronto con le Organizzazioni Sindacali, ex art. 5 comma 3 lettera l) del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022. Da ultimo in data 23/12/2024 si è ritenuto di applicare in ottemperanza alla norma statutaria transitoria sopracitata, il regolamento vigente della CCIAA di Brindisi nonché le disposizioni attuative ivi connesse e di accogliere le limitate richieste pervenute ponendo come termine ultimo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il 31/12/2025 salvo revoca anticipata che potrà avvenire sia per l'adozione della nuova disciplina regolamentare che per mutate esigenze dell'Amministrazione nelle more di adottare una nuova disciplina regolamentare della nuova Camera di commercio di Brindisi-Taranto previo confronto con le organizzazioni Sindacali, ex art. 5 comma 3 lettera l) del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022. Tutte le richieste di attivazione del lavoro agile sono state presentate da donne, confermando che le esigenze di cura e di conciliazione vita-lavoro continuano a gravare maggiormente sul genere femminile.
N. 3 – assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione potenziando le modalità innovative alternative alla frequenza “frontale” dei corsi di formazione e aggiornamento quali piattaforme di e-learning (webinar, focus formativi, aggiornamenti on line) al fine di consentire la partecipazione diffusa anche per soggetti in situazione di fragilità o maggiormente vincolati all'organizzazione familiare.	U.O. RISORSE UMANE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere, compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le proprie competenze, attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Partendo da una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenza riscontrati a livello organizzativo ed individuale anche al fine di sviluppare al più alto livello possibile l'investimento nella formazione permanente, a tutti i dipendenti camerali sarà garantita la fruizione delle ore individuali di formazione previsti dalla direttiva Zangrillo 23 marzo 2023 compresa anche la prescritta formazione obbligatoria)
N. 4 definire ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle per favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro	U.O. RISORSE UMANE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Si valuterà di concedere, in presenza di particolari esigenze dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle previste. In linea generale saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto dell'equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	REFERENTE RESPONSABILE	STATO DI AVANZAMENTO AGGIORNAMENTO ANNUALE
			della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione della carriera.
N. 5 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	U.O. RISORSE UMANE UO AFFARI LEGALI	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Le procedure di reclutamento saranno consentite nel rispetto delle vigenti disposizioni. In particolare si assicurerà che: - nelle commissioni di concorso e selezione vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dalla Camera di Commercio a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina; - la redazione dei bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile.
N.6 Certificazione parità di genere	COMITATO PER L'IMPRENDITORIALITA' FEMMINILE	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Al fine di garantire la piena realizzazione della parità di genere nel contesto organizzativo interno l'Ente nel corso del 2025 avvierà l'iter procedurale per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere.