

3.3 – Pari opportunità

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede di inserire tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, co. 1, lett. h).

Nel Piano della Performance 2026, la Camera di Commercio di Brindisi -Taranto ha individuato specifici obiettivi relativi alle politiche di genere e precisamente la conclusione dell'iter procedurale per l'ottenimento della parità di genere avviato nel corso dell'anno 2025 su precisa sollecitazione del Comitato Imprenditoria Femminile.

Per quanto riguarda la dimensione interna, l'Ente considera il tema delle pari opportunità un elemento di fondamentale importanza per lo sviluppo delle risorse umane e del benessere organizzativo dedicando una particolare attenzione alla gestione del personale in un'ottica di genere.

Piano Triennale delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento nella Legge n. 125 del 10 aprile 1991, allo "scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Si riporta di seguito il piano aggiornato.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2025/2027

Aggiornamento annuale 2026

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 ha costituito il primo piano triennale adottato nel corso dell'anno 2025 dal nuovo Ente camerale all'interno dell'apposita sezione del PIAO; lo stesso ha ottenuto parere favorevole da entrambe le Consigliere di parità Provinciali di Brindisi e Taranto.

La Camera di commercio di Brindisi - Taranto, con l'adozione e la stesura di tale piano, quale aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 continua a promuovere 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 concerne, 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 31.12.2025.

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 31.12.2025	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	2	67%
UOMINI	1	33%
TOTALE	3	100%

Di seguito si evidenziano alcuni dei dati di sintesi più significativi.

Come si evince dalla tabella n. 1 al 31.12.2025 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.

Si dà atto che nel corso dell'anno è stato istituito con determinazione del Segretario Generale n.63 del 03/03/2025 Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della nuova Camera di commercio di Brindisi-Taranto.

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, l'aggiornamento sullo stato di attuazione del PIANO TRIENNALE delle Azioni positive 2025-2027 al 31/12/2025, esaminato nel corso della riunione del CUG del 22 dicembre 2025 e l'aggiornamento dell'obiettivo annuale 2026:

STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE APPROVATO CON IL PIAO 2025/2027 NEL CORSO DELL'ANNO 2025:

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
N. 1 prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione e di lavoro.	CUG	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	SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTE	Con comunicazione di servizio datata 11 aprile 2025 recante "Attivazione casella post a elettronica Comitato Unico di Garanzia", è stata attivata la casella di posta elettronica dedicata cug@brta.camcom.it . ai sensi dell'art. 12 del Regolamento del CUG. Tanto al fine di consentire a tutto il personale di poter richiedere informazioni o per comunicare suggerimenti o segnalazioni correlate ai compiti ed alle finalità del Comitato Unico di Garanzia dell'Ente. Si dà atto che al momento non è pervenuta alcuna comunicazione da parte del personale.	Nel periodo di vigenza, continueranno ad essere 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 delle tematiche alla prossima scadenza.
N. 2 – Regolamentare ed attuare, compatibilmente e con le disponibilità economiche e le esigenze organizzative, il lavoro in modalità agile per favorire la conciliazione dei	UO RISORSE UMANE	E' l'intenzione dell'Amministrazione e, 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	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Nel corso dell'anno 2025, tutte le limitate richieste di attivazione di tale modalità lavorativa pervenute sono state accolte, sulla base della regolamentazione della preesistente Camera di Commercio di Brindisi per effetto dell'art. 46 "norma transitoria" dello Statuto della Camera di Commercio di Brindisi –	Nel corso dell'anno 2026 saranno valutate le richieste di attivazione dello smart working previa valutazione del dirigente tenuto conto sia dei criteri di preferenza riportati all'art.10 del Regolamento

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
tempi di lavoro e di vita.		agile limitandolo a quelle situazioni in cui non sarebbe possibile effettuare in presenza l'attività per cause di forza maggiore, anche temporanee, debitamente documentate.		Taranto, approvato con delibera di Consiglio n. 13 del 24/04/2024, nonché delle disposizioni attuative ivi connesse, tenuto conto delle indicazioni fornite della direttiva Zangrillo del 29 dicembre 2023. Si è registrato un numero di richieste aumentato rispetto all'anno 2024 passando da n. 3 a n. 6 con il coinvolgendo dei dipendenti di entrambe le sedi e di entrambi i generi (n. 5 donne ed 1 uomo). Nel corso dell'anno è stato adottato la nuova disciplina regolamentare del lavoro agile della nuova CCIAA nella seduta di Consiglio del 15 dicembre 2025. Le principali novità presenti nel nuovo regolamento riguardano: • L'inserimento di un termine entro cui presentare la richiesta di adesione al lavoro agile, fatte salve esigenze imprevedibili intervenute successivamente; • la possibilità, sempre su richiesta del dipendente, di usufruire di 7 giorni di lavoro agile su base annua destinate alla formazione debitamente documentata; • la riduzione della fascia di contattabilità in considerazione e del diverso orario di lavoro delle due sedi. Il regolamento proposto contiene all'art. 17 "Disposizioni finali" una clausola di salvaguardia	approvato con delibera di Consiglio n.41 del 15/12/2025, che delle mansioni assegnate al dipendente, oltre che del livello di autonomia, affidabilità e responsabilità del lavoratore nell'ottica di conciliazione. Tanto nell'ottica del contemperamento di interessi tra l'esigenza pubblica del miglioramento dei servizi pubblici e l'esigenza del lavoratore di conciliare tempi di vita e di lavoro

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
				in previsione della prossima tornata contrattuale prevedendo che “Il presente Regolamento si intenderà automaticamente adeguato alle modifiche legislative e contrattuali di Comparto che dovessero intervenire”. Con ordine di servizio n. 15 del 22 dicembre 2025 tale nuova regolamentazione è stata portata a conoscenza di tutti i dipendenti camerali sottolineando che l’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i dipendenti della Camera di commercio di Brindisi Taranto, in servizio con orario di lavoro sia a tempo pieno che parziale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità con preferenza – secondo quanto disposto dall’articolo 10 del regolamento allegato - per coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, al fine di garantire la tutela delle cure parentali e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.	
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	U.O. RISORSE UMANE	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.	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	La formazione programmata in attuazione delle indicazioni fornite con la recente direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025 è stata assegnata indistintamente a tutti i dipendenti indipendentemente dal genere	L’Amministrazione continuerà a 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

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
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 e familiare.					vincoli di bilancio imposti dalla Legge. A tutti i dipendenti camerali sarà garantita la fruizione delle ore individuali di formazione previsti dalla direttiva Zangrillo 14 gennaio 2025
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	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	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	Nel corso del mese di dicembre sono state autorizzate due ulteriori forme di flessibilità per consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tutte le richieste relative alla fruizione della legge 104/92 sono state accolte in tempi ristretti. Nessuna nuova richiesta di part-time è pervenuta nel corso dell'anno; inoltre nel contratto collettivo decentrato integrativo 2025-2027 sottoscritto nel mese di dicembre 2025 è stata confermata l'attivazione della banca delle ore.	Si continuerà a valutare la concessione, 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 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.

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
N. 5 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	U.O. RISORSE UMANE UO AFFARI LEGALI	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.	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	SI PRINCIPIO RISPETTATO Nel corso dell'anno è stata nominata la Commissione di selezione per la nomina del Segretario Generale della Camera di Commercio di Brindisi Taranto, giusta delibera di Giunta n. 64/2025, formata da 5 componenti (compreso il Segretario) di cui 3 di genere femminile e 2 di genere maschile.	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.
N.6 Certificazione parità di genere	COMITATO PER L'IMPRENDITORIALIT A' FEMMINILE	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.	SEGRETARIO GENERALE DIRIGENTE	E' stato avviato l'iter procedurale per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere, su precisa sollecitazione del Comitato Imprenditoria Femminile. A tal fine ed è stato affidato a DINTEC, società in house del sistema camerale, l'incarico per la progettazione ed implementazione del sistema di gestione per la parità di genere dell'Ente camerale. L'Ente camerale inoltre, in conformità alle prescrizioni della PdR 125/2022, ha proceduto alla nomina del Comitato Guida, organo di supporto alla Giunta per l'efficace adozione e la continua applicazione della parità di genere e, in generale, del Sistema di Gestione della Parità di Genere nell'Ente. Il Comitato ha proceduto ad approvare il proprio Regolamento che disciplina le modalità di funzionamento ed ha proceduto all'analisi e valutazione dei KPI previsti dalla PdR 125/2022 per la Camera di Commercio con l'esame della documentazione a corredo. Il Comitato ha proceduto ad elaborare il Piano Strategico 2026/2028, documento nel quale saranno identificati tutti i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere individuati e successivamente, per	Nel corso del 2026 è prevista la conclusione dell'iter procedurale per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere.

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
				ogni area tematica, saranno definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi specifici e le corrispondenti azioni decise per colmare i gap, nonché la frequenza di monitoraggio e la cadenza temporale per il loro raggiungimento. E' stato inoltre approvato con delibera di Giunta n.115 del 07/07/2025 il Documento "Politica per la Parità di Genere" che sarà successivamente comunicato e divulgato al personale dell'Ente, nonché pubblicato sul sito camerale per gli stakeholders. Infine l'obiettivo strategico "Politica per la Parità di Genere" della Camera di Commercio di Brindisi-Taranto è stato inserito anche in sede di aggiornamento alla Relazione Previsionale e Programmatica 2025, giusta delibera di consiglio 21/2025. Con provvedimento del Segretario Generale n. 352 del 27/11/2025 si è determinato di affidare all'Impresa SGS ICS Italia SRL-Milano, accreditata presso Accredia, la procedura di certificazione sulla parità di genere dell'Ente camerale, per l'importo pari ad € 3.287,90, IVA compresa. Nell'ambito del Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 09/12/2025, ed in particolare al comma 4 dell'art.19 intitolato "Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare" in cui si prevede la possibilità di fruire di ulteriori flessibilità oraria a favore del personale per particolari motivate	

OBIETTIVI TRIENNALI	SOGGETTI COINVOLTI	AZIONE PREVISTA	REFERENTE RESPONSABILE	STATO ATTUAZIONE al 31/12/2025	AGGIORNAMENTO OBIETTIVO ANNUALE 2026
				esigenze, adeguatamente documentate. Con nota prot.n. 0058602/U del 18/12/2025- per l'attivazione della procedura del confronto, è stato trasmesso alle RSU ed alle Segreterie Sindacali Territoriali il documento "Disciplina per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro" nel quale sono definite le molestie(fisiche, psicologiche, sessuali, morali), viene stabilito l'impegno dell'Ente nella prevenzione e gestione anche attraverso specifiche iniziative di formazione, vengono previste le procedure di segnalazione, viene garantita la tutela alla vittima al fine di promuovere una cultura di dignità e rispetto. Al termine del confronto sindacale si è proceduto all'adozione del relativo provvedimento.	

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di adozione del primo provvedimento di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Brindisi- Taranto e sarà reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti.