



CAMERA DI COMMERCIO
BRINDISI-TARANTO

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2026-2028

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Comitato Guida per la Parità di genere	Approvazione Segretario Generale
0	15/01/2026	Prima emissione		



1	02/02/2026	Revisione a seguito di audit interno Pagg. 5 e 33		
----------	------------	---	--	--



INDICE

PREMESSA	4
1. SCOPO	5
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	5
3. TERMINI E DEFINIZIONI	9
4. VALORI E PRINCIPI ETICI	11
5. ANALISI DEL CONTESTO	13
5.1 LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE	13
5.2 STORIA E AMBITO DI INTERVENTO	16
5.3 IL CONTESTO INTERNO	17
5.1.1 Organigramma e funzioni	27
5.1.2 Identificazione e mappatura dei processi	30
6. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (Perimetro di riferimento)	33
7. LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE	34
7.1 LA POLITICA DI GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE	34
7.1.1 Stabilire la politica	34
7.1.2 Comunicare la politica	34
8. PIANO D'AZIONE: OBIETTIVI E AZIONI DELLE AREE TEMATICHE OGGETTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	35



PREMESSA

Il raggiungimento della parità di genere per la **Camera di Commercio di Brindisi-Taranto**, insieme all'implementazione di un sistema per la sua gestione, ha come obiettivi l'attuazione della parità e delle 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.

Questi obiettivi sono alla base dell'operato del Comitato Guida, che ha applicato un approccio incentrato sull'attenzione alle differenze, in modo da porre le basi per un'organizzazione più inclusiva.

Il presente Piano Strategico, in coordinamento con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione¹ (PIAO) 2025-2027 della Camera approvato dalla Giunta camerale il 30 gennaio 2025 con delibera n. 3, è frutto di un lavoro congiunto; il processo partecipativo e l'attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del Comitato contestuale alla sua scrittura: il Piano, nella sua elaborazione finale, si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per delle azioni che si configureranno come sempre più inclusive negli anni a venire.

Sono stati identificati tutti i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere individuati; successivamente, per ogni area tematica sono stati definiti i punti di forza e di debolezza, formalizzati gli obiettivi specifici e le corrispondenti azioni decise per colmare i gap, nominati i responsabili dell'attuazione, nonché la frequenza di monitoraggio e la cadenza temporale per il loro raggiungimento.

Il Comitato Guida ha condiviso il piano strategico con il Segretario Generale, che fa parte del Comitato stesso.

Il Comitato Guida si impegna a mantenere aggiornato il piano strategico e a presentare alla Giunta Camerale una relazione annuale sullo stato di avanzamento del Piano, i cui dati e

¹ Il PIAO, ai sensi della Legge n. 113/2021, è un documento di programmazione unico nel quale confluiscono i vari documenti programmatici previsti fino al 2022 (Piano della performance, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, Piano delle azioni concrete, Piano di azioni positive, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piano dei fabbisogni di personale).



informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti i documenti di pianificazione, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

1. SCOPO

Il presente documento ha i seguenti obiettivi:

- definire i principi che ispirano la **Camera di Commercio di Brindisi-Taranto** nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità, creare un ambiente di lavoro inclusivo e supportare l'*empowerment* femminile;
- analizzare il contesto di riferimento per identificare opportunità e minacce;
- definire, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici.

La redazione del presente documento e il monitoraggio degli obiettivi e azioni in esso contenute sono affidate al Segretario Generale e condivisi con il Comitato Guida per la parità di genere.

Il Piano Strategico ha un orizzonte temporale triennale, in quanto strettamente connesso al PIAO dell'ente. L'aggiornamento avviene invece con cadenza almeno annuale, poiché è legato al monitoraggio delle azioni e degli obiettivi; l'aggiornamento viene disposto altresì tutte le volte in cui si renda necessario, in relazione a evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisionare il Piano.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

I requisiti e le prescrizioni delle altre norme, riportate nella **Tabella 1**, vengono utilizzati come riferimento, senza alcun impegno al rispetto integrale degli stessi.



Tabella 1

NORME	DATA DI PUBBLICAZIONE
UNI EN ISO 9000 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO	2015
UNI EN ISO 19011 - LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE	2018
UNI/PDR 125 - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR -INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI	2022
UNI EN ISO 26000 - GUIDA ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	2020
UNI ISO 30415 - GESTIONE DELLE RISORSE UMANE - DIVERSITÀ E INCLUSIONE	2021
UNI EN ISO 53800 - LINEE GUIDA PER LA PROMOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE E DELL'EMANCIPAZIONE FEMMINILE	2025
FAQ UNI-ACCREDIA – INDIRIZZI APPLICATIVI PER LA UNI/PDR 125	2026

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'ente sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (D.lgs. 198/2006 - Codice pari opportunità e s.m.i.);
- la Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche del 23/05/2007;
- le Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni n.6/2022;
- le norme relative alla maternità/paternità, alla gestione del personale, alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- la normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- L. 580/1993 - Ordinamento delle Camere di Commercio;



- D.lgs. 219/2016 - Nuovo Ordinamento delle Camere di Commercio;
- D.L. 41/2021 (Decreto Sostegni) Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, convertito nella Legge 22 maggio 2021, n.69;
- L. 213/2023 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026;
- D.L. 44/2023 (cd. Decreto PA o Decreto Assunzioni) "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", convertito nella Legge 21 giugno 2023, n.74;
- D.L. 13/2023 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune", convertito nella Legge 21 aprile 2023, n. 41;
- D.lgs. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n.78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici";
- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni locali e Contratto Collettivo Integrativo (triennio 2019-2021) e Ipotesi riferita al nuovo CCNL funzioni locali per il triennio 2022-24 del 3 novembre 2025;
- L. 162/2021, recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- D.lgs. 151/2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n.53";



- D.lgs. 196/2003, Codice in materia di protezione dei dati personali e Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- D.lgs. 101/2018 adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio europei, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- D.lgs. 81/2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D.lgs. 104/2022, attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D.lgs. 105/2022, attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D.lgs. 24/2023, attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia del 29 aprile 2022 recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità" registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.152 del 1° luglio 2022.



L'attività di aggiornamento della legislazione e della normativa di riferimento è affidata all'U.O "Segreteria generale" che provvede a segnalare le eventuali novità normative agli uffici competenti.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

COMITATO GUIDA:	Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:	Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
DISCRIMINAZIONE:	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione. - <i>NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.</i>
EMPOWERMENT FEMMINILE:	Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
GOVERNANCE:	Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
INCLUSIONE:	Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
PARITÀ DI GENERE:	Parità di genere tra sessi.



PIANO STRATEGICO:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE:	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. <i>[Fonte: Definizione tratta dalla Legge n. 81/2017]</i>
STEREOTIPI DI GENERE:	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
TARGET:	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
LAVORO DA REMOTO:	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
VALORI:	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
WELFARE AZIENDALE:	Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
WHISTLEBLOWING:	Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.



4. VALORI E PRINCIPI ETICI

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Camera di Commercio di Brindisi-Taranto. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni della Camera. Per quanto riguarda i dipendenti si richiama quanto già previsto dal Codice di comportamento adottato dalla Camera di commercio con Deliberazione di Giunta n. 228 del 27/11/2025 in sede di prima approvazione. A conclusione della consultazione pubblica sia per i dipendenti dell'Ente, sia per gli stakeholder esterni ed acquisito il parere dell'OIV ai sensi dell'art. 54, co. 5 del D.Lgs. 165/2001 con delibera di Giunta n. 238 del 15/12/2025 è stato approvato in via definitiva il Codice di Comportamento unitamente alla relazione illustrativa, rielaborato sulla base delle integrazioni e dei suggerimenti proposti dall'OIV.

Principio di imparzialità e inclusività

La Camera di Commercio si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri *prodotti/servizi*.

La Camera si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

Principio di correttezza e trasparenza

La Camera di commercio si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun singolo individuo.

Principio di valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.



La Camera di Commercio contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

Principio della tutela della persona

La Camera di commercio svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

La Camera di commercio vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore della Camera, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo, ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Disciplinare per le segnalazioni riguardanti il sistema di parità di genere il cui provvedimento è stato approvato con determinazione del Segretario Generale n. 390 del 23/12/2025.



5. ANALISI DEL CONTESTO

5.1 LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

Il “Global Gender Gap Report 2024” del World Economic Forum², giunto alla sua diciottesima edizione, stima che per arrivare alla piena parità di genere in tutto il mondo saranno necessari altri 134 anni, fissando il traguardo all'anno 2158. Tre anni in più rispetto a quanto indicato durante il 2023, segno inequivocabile che nell'ultimo periodo il mondo su questo tema ha fatto un deciso passo indietro e, purtroppo, anche il nostro Paese ha seguito questa tendenza negativa.

Nella classifica stilata dal World Economic Forum, infatti, l'Italia già nel 2023 era 79° e nel 2024 si posiziona addirittura 87° tra i 146 paesi confrontati, circa due terzi di tutte le economie globali, ai quali è stato assegnato un punteggio percentuale. Il Global Gender Gap Index, infatti, misura i punteggi su una scala da 0 a 100, e le percentuali di ogni paese possono essere interpretate come il progresso raggiunto in termini di parità (cioè, la percentuale del divario di genere che è stata colmata). L'indice medio globale di parità di genere del 2024 si attesta al 68.5%, solo lo 0,1% in più dell'anno scorso: significa che a livello mondiale deve essere colmato ancora il 31,5% del divario.

Il primo Paese tra i 146 in classifica è ancora l'Islanda che, con il 93.5% di gender gap colmato, guida il Global Gender Gap Report da più di dieci anni ed è attualmente l'unica Nazione ad aver superato il 90%. L'Europa si conferma come l'area geografica all'interno della quale sono stati fatti maggiori passi in avanti in tema di parità di genere e, infatti, 7 paesi di quest'area sono presenti nella top ten. In particolare, troviamo la Germania in settima posizione, la Spagna decima, il Regno Unito quattordicesimo, la Francia ventiduesima. L'Italia, invece, che, come detto sopra, è addirittura ottantasettesima: un risultato che davvero rende l'idea sul problema storico e culturale che il nostro Paese ha con la parità di genere e che, evidentemente, non riesce a risolvere. L'Italia è ultima sui 27 Paesi europei nel dato dell'occupazione femminile, con solo una donna su due che lavora. E spesso difficilmente le donne nel nostro Paese occupano posizioni di vertice.

² Lo studio elaborato da World Economic Forum valuta annualmente lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere prendendo in esame quattro dimensioni chiave: Partecipazione economica e opportunità, Livello d'istruzione, Salute e sopravvivenza, Emancipazione politica.



Analizzando nel dettaglio le variabili che compongono gli indicatori, dopo aver descritto la situazione del nostro Paese in ambito di emancipazione femminile in politica, è utile evidenziare alcuni aspetti che riguardano la partecipazione all'economia e le opportunità. Il gap da colmare in Italia in questo ambito è ancora del 40%: tutti gli indicatori di quest'area, infatti, vedono il nostro Paese oltre il novantesimo posto al mondo, e in un caso addirittura oltre la top 100. Siamo 96esimi al mondo nel tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, 95esimi per parità salariale, e addirittura alla posizione 102 per la presenza di donne tra dirigenti, alti funzionari e legislatori.

La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile.

Secondo il Rapporto CNEL – ISTAT *“Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità”* cresce l'occupazione femminile accompagnata dalla diminuzione della disoccupazione e dell'inattività. In particolare, nel secondo trimestre 2024, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni aumenta di 0,9 punti in un anno, quello di disoccupazione cala di 0,8 punti (dinamica simile nel 2023), mentre si attenua la riduzione del tasso di inattività 15-64 anni (-0,5 punti rispetto a valori compresi tra -0,8 e -1,7 punti nel 2023).



L'incremento del tasso di occupazione femminile è maggiore nell'Italia Centrale (+8 punti), nell'Italia Settentrionale e Meridionale si attesta su +5 punti percentuali in 16 anni, con un incremento che si concentra soprattutto negli ultimi quattro anni.

Il livello di istruzione riveste un ruolo chiave nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne e nella riduzione delle disuguaglianze: all'aumentare del titolo di studio cresce il tasso di occupazione delle donne con età compresa tra 15 e 64 anni e diminuisce progressivamente il gap di genere (nella media europea da 16,1 punti per coloro che possiedono una bassa istruzione a 4,8 punti dei laureati, in Italia da 22,7 a 4,1 punti).

La distribuzione degli occupati nei diversi profili nel terzo trimestre del 2024 fa emergere le forti differenze di genere: se tra gli uomini circa sette occupati su dieci possono contare su un lavoro standard (dipendente a tempo indeterminato o autonomo con dipendenti), le occupate in questa stessa situazione sono poco più della metà (53,9%).

Il tasso di occupazione tra i 15 e i 64 anni si attesta, nel 2023, al 52,5% per le donne e al 70,4% per gli uomini, con un divario di quasi 18 punti percentuali. Tuttavia, se si tiene conto del ruolo in famiglia – condizione che riflette le diverse fasi del ciclo di vita - è evidente come i valori medi celino situazioni molto eterogenee. Il carico familiare rappresenta per molte donne un motivo di rinuncia all'attività lavorativa, soprattutto quando ci sono bambini in età prescolare. Tra i 25 e i 34 anni, meno della metà delle madri risulta occupata, a fronte di oltre il 60% nella fascia tra i 35 e i 54 anni. Nella fascia di età tra 25 e 54 anni, il tasso di occupazione degli uomini senza figli è del 77,3%, 8,6 punti percentuali in più rispetto alle donne (68,7%). La differenza è di circa 30 punti percentuali quando i genitori hanno figli minori (rispettivamente 91,5 e 61,6%).

Per l'Italia, sono inoltre significativi gli studi condotti con riferimento all'introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali indipendentemente da altri fattori e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. Il GEP – Gender Equality Plan – è l'insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Il GEP trova origine nella Gender Equality Strategy 2020-2025 definita dall'Unione Europea e viene ripresa in Italia tramite la Strategia Nazionale sulla parità di Genere 2021-2025 predisposta dal Ministero per le Pari Opportunità nel luglio del 2021 all'interno del Piano nazionale di Ripresa e resilienza, dove la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione



sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Attraverso la strategia ci si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere (EIGE).

* * * * *

Alla luce del presente quadro appare importante porre in essere interventi che favoriscono l'adozione delle Politiche per la Parità di Genere nelle organizzazioni.

In questo contesto, si inserisce l'azione della Camera di commercio che ha deciso di intraprendere l'implementazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) e che agisce a supporto delle imprese.

5.2 STORIA E AMBITO DI INTERVENTO

La Camera di commercio di Brindisi-Taranto, in virtù della L.580/1993, è un ente autonomo di diritto pubblico dotato di autonomia funzionale che, nell'ambito del territorio di competenza, assicura lo sviluppo del sistema imprenditoriale curandone gli interessi generali. A tale scopo, svolge funzioni di supporto e di promozione degli interessi generali connessi al sistema delle imprese della provincia, nonché di sostegno allo sviluppo dell'economia locale.

La Camera di commercio di Brindisi-Taranto è nata ufficialmente il 29 febbraio 2024 in seguito all'accorpamento dei due Enti Camerali precedentemente distinti, e svolge quindi le sue funzioni nell'ambito del territorio delle due province.

Le due Camere hanno portato in dote alla nuova istituzione una lunga tradizione di sostegno ai territori (quella di Taranto fu istituita nel 1924, quella di Brindisi nel 1928), oltreché un significativo numero di imprese - più di 100mila nel complesso - che rendono la Camera di commercio di Brindisi – Taranto la seconda Camera pugliese in termini numerici.

La nuova Camera di commercio intende rappresentare l'economia dei territori in tutte le sue declinazioni per dar luogo ad uno scambio virtuoso in cui le categorie rappresentate abbiano modo di testimoniare al meglio la ricaduta positiva sui territori, e l'Ente Camerale, dal canto suo, giochi il suo ruolo inclusivo e rappresentativo, attraverso la sua naturale funzione di supporto e promozione degli interessi generali delle imprese. La mission generale della



Camera commercio di Brindisi-Taranto, oltre ai tradizionali servizi amministrativi, rinnovati dalla logica digitale, è quella di creare le condizioni per l'incremento della competitività delle imprese e delle filiere, in ogni comparto economico.

Per fornire il perimetro delle aree di intervento e delle funzioni svolte dalla Camera, si rinvia a quanto indicato nel PIAO e in particolare alla mappa dei processi di cui al § 1.2 del PIAO 2025-2027.

L'assetto organizzativo della CCIAA di Brindisi-Taranto è stato definito in via transitoria, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e dei servizi all'utenza e, dunque, la piena funzionalità del nuovo Ente, tramite delibera presidenziale d'urgenza n. 4 del 29/02/2024, ratificata con delibera di Giunta n.6 del 3 aprile 2024. Alla luce della citata delibera, la Camera presenta una macrostruttura organizzativa composta da 3 Aree dirigenziali e dalle connesse Unità Organizzative assegnate ad ogni area.

Con Determina del Segretario Generale n. 223 del 29/07/2025 si è proceduto a definire, in via transitoria, nelle more della definizione da parte della Giunta camerale della macro struttura organizzativa definitiva dell'Ente, la microstruttura organizzativa indicata nella sezione 5.1.1.

5.3 IL CONTESTO INTERNO

Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza per la Camera di commercio di Brindisi-Taranto, nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Le amministrazioni pubbliche, infatti, sono tenute, come disposto dal Codice delle pari opportunità (D.lgs. 198/2006) e dal D.lgs. 165/2001, ad adottare il Piano Triennale per le azioni positive, per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (confluito nel P.I.A.O.).



La Direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, individua le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La stessa Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 - “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” – ha richiamato l’attenzione sulla necessità che le Pubbliche Amministrazioni adottino tale strumento di programmazione, prevedendone il collegamento con il Piano della Performance, di cui diventa un allegato da aggiornare annualmente: il D.L.80/2021 ha poi assorbito il Piano Triennale delle azioni Positive all’interno del PIAO dall’anno 2022. Le successive “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” n.6/2022, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed adottate in attuazione dell’art.5 del D.Lgs.36/2022, 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.

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.

La predisposizione di un Piano di azioni positive (PAP) richiede da un lato l’implementazione di specifiche azioni di intervento sotto il profilo dell’organizzazione del lavoro, delle politiche di reclutamento e gestione del personale e della formazione e cultura organizzativa; dall’altro lo sviluppo, nell’ambito del processo di pianificazione degli obiettivi, delle



dimensioni delle pari opportunità, attraverso l'individuazione di precisi indicatori sia in una prospettiva interna (*input*) che in una esterna (*outcome*).

Come indicato nel PIAO, 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.

Partendo dunque dall'analisi del contesto attuale e di quanto è stato realizzato fino ad ora, dovranno essere individuati gli obiettivi da perseguire e gli interventi da attuare per un miglioramento concreto della situazione in essere.

La Camera di commercio di Brindisi-Taranto considera obiettivo primario e strategico quello della promozione di politiche inclusive, volte a garantire la piena realizzazione della parità di genere, sia nel contesto organizzativo interno sia negli interventi a supporto del tessuto imprenditoriale.

Nel 2025 la Camera si è quindi impegnata sul fronte della certificazione della parità di genere, in linea con quanto previsto dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere, al fine di ridurre il *gender gap*. La Camera ha, inoltre, partecipato attivamente – anche attraverso la realizzazione di convegni, webinar promossi dal Comitato Imprenditoria Femminile della CCIAA - alla diffusione dell'”Avviso nazionale per l'erogazione di contributi alle PMI per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento e per i servizi di certificazione del sistema della parità di genere”, che definisce i criteri e le modalità per la concessione dei contributi



alle piccole, medie e microimprese per l'ottenimento della certificazione della parità di genere, misura del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e che vede Unioncamere quale soggetto attuatore.

Nell'ambito del contesto interno, tra i vari interventi da menzionare, l'Ente si sta impegnando per l'anno 2025 nell'implementazione del Sistema di Gestione per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere in conformità alla UNI PdR/125:2022.

Inoltre, tra gli obiettivi individuati nel PAP, all'interno del § 3.3 del PIAO 2025-2027, l'obiettivo 4 "definire ulteriori definire ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle per favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro" prevede la possibilità 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.

La CCIAA di Brindisi - Taranto ha sottoscritto il contratto collettivo integrativo per il Personale non dirigente relativo al triennio 2025-2027 dove si prevedono in particolare all'art. 19 "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" ed in particolare al comma 4 "In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta adeguatamente motivata del dipendente ed autorizzazione della dirigenza, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16.11.2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata. Per particolari motivate esigenze, adeguatamente documentate, e per un periodo di tempo limitato il personale ha la possibilità di richiedere ulteriori forme di flessibilità di orario, compatibilmente con le esigenze di servizio".

All'art.23 del CCDI 2025/2027 è previsto l'istituto della banca delle ore le cui modalità operative saranno regolamentate con apposito provvedimento del Segretario Generale.

Ancora in tema di flessibilità, appare subito evidente che la concessione dei part time nell'Ente si è svolta tutta a favore della componente femminile: dei 3 contratti a tempo



parziale esistenti (31/12/2025), su un totale di 37 dipendenti non dirigenti in servizio, il part time è utilizzato esclusivamente dal personale di genere femminile. Rileva sottolineare la particolare attenzione dell'Amministrazione alle motivazioni, perlopiù inerenti la necessità di conciliare le esigenze della vita familiare con quelle professionali, nella concessione dei part time.

Lavoro agile

In considerazione dello stato di emergenza sanitaria e per fronteggiare il diffondersi del virus Covid19, fin dal mese di marzo 2020 i due Enti (CCIAA di Brindisi e CCIAA di Taranto) si sono prontamente adoperati per l'introduzione della modalità di lavoro agile all'interno delle proprie strutture, adottando le necessarie misure organizzative e di sicurezza sul luogo di lavoro (piano straordinario di lavoro agile, protocollo anticontagio, messa in sicurezza delle postazioni di lavoro, disponibilità di rete informatica e di banche dati accessibili anche da remoto, messa a disposizione della dotazione informatica necessaria, laddove non disponibile da parte del dipendente). Ciò ha consentito da un lato di continuare ad erogare i servizi a favore dei propri stakeholder senza interruzioni e mantenendo standard di qualità ed efficienza, dall'altro di consentire alle dipendenti ed ai dipendenti di svolgere la prestazione dell'attività lavorativa nella nuova modalità di lavoro agile, fondata su criteri di alternanza con la presenza in ufficio e di rotazione, nel rispetto delle percentuali di volta in volta previste dai provvedimenti governativi.

In relazione al livello di implementazione del Lavoro Agile, come indicato nel PIAO 2025-2027 della Camera di commercio accorpata è necessario tener presente che:

- nel PIAO 2024-2026 della CCIAA di Brindisi, nelle more dell'accorpamento con la Camera di commercio di Taranto, era stata confermata la disciplina del lavoro agile già avviata 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;

- nel 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.

In data 23/12/2024 si è ritenuto di applicare, in ottemperanza all'art. 46 "norma transitoria" dello Statuto della Camera di commercio di Brindisi – Taranto, approvato con delibera di Consiglio n. 13 del 24/04/2024, 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 in caso di adozione da parte del nuovo Ente di una nuova disciplina regolamentare previo confronto con le organizzazioni Sindacali, ex art. 5 comma 3 lettera l) del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto 16.11.2022.

Si fa presente che 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 gravare maggiormente sul genere femminile.

Come riportato nel PIAO (§3.3 e §4.2) è intenzione del nuovo Ente camerale proseguire la sperimentazione del lavoro agile anche nel corso del triennio 2026-2028.

Con deliberazione n. 217 del 7/11/2025 la Giunta camerale ha predisposto il Regolamento per il Lavoro Agile che è stato approvato dal Consiglio camerale nella seduta del 15 dicembre 2025 a conclusione del confronto con le Organizzazioni sindacali secondo la normativa del CCNL 16/11/2022 nel quale, in particolare ai commi 7 e 8 dell'art. 11, è espressamente previsto. Con successivo ordine di servizio n. 15 del 22 dicembre 2025 avente per oggetto "Disposizioni relative allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile della Camera di commercio di Brindisi -Taranto" la nuova regolamentazione è stata portata a conoscenza di tutto il personale camerale

La nuova regolamentazione consente "in ogni caso a tutti i/le dipendenti che ne facciano richiesta indipendentemente dalle mansioni svolte un numero massimo di 7 giorni di lavoro agile su base annua destinate alla formazione debitamente documentate".



Sarà possibile richiedere da parte dei/delle lavoratori/trici che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche per periodi continuativi fino ad un massimo di 10 giornate lavorative mensili ed all'occorrenza anche in deroga alla prevalenza dello svolgimento della prestazione stessa in presenza in applicazione a quanto indicato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29/12/2023".

Benessere Organizzativo

Un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro: si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n.5) in ordine alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Meritano inoltre specifico richiamo la Legge 3 agosto 2007, n.123 ed il D.lgs. 9 aprile 2008, n.81.

La Camera procede ad effettuare sistematicamente una specifica valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione (D.lgs. 9 aprile 2008, n.81 - art. 28). Dall'analisi non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro, con un profilo di pericolo basso.

Il nuovo responsabile della Sicurezza ha avviato nel mese di novembre la valutazione dello stress lavoro-correlato fornendo una proposta metodologica per la valutazione degli eventi sentinella come da metodologia suggerita dall'Inail. A proposito di valutazione di rischi, si rileva anche la formazione specifica, all'interno dell'Ente, delle figure relative alla gestione della sicurezza, come previsto dalla vigente normativa.

È in corso un'indagine in materia di gradimento dell'organizzazione, come importante momento di diagnosi, che permette di misurare il livello di soddisfacimento dei bisogni e



delle aspettative delle risorse umane all'interno dell'organizzazione, nell'ottica di un miglioramento della qualità organizzativa dell'Ente.

Nel corso dell'anno sono stati comunque uniformati gli strumenti ed i benefit previsti per il personale di entrambi le sedi.

Di seguito alcuni dati relativi alla struttura organizzativa:

Per quanto riguarda la dotazione organica complessiva della Camera di commercio di Brindisi-Taranto come definita dal D.M. 13/2/2018 allegato D), data dalla somma delle dotazioni organiche della due CCIAA (Brindisi e Taranto), è pari a 66 unità.

CATEGORIA	CCIAA BRINDISI	CCIAA TARANTO	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA
Dirigenti	1	2	3
D (ora Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione)	10	8	18
C (ora Area degli Istruttori)	19	14	33
B (ora Area degli Operatori Esperti)	4	3	7
A (ora Area degli Operatori)	2	3	5
TOTALI	36	30	66

Con riferimento invece al numero degli occupati, al 31/12/2025 la situazione risulta essere la seguente:

Categoria (ora come Area)	Dirigenti	D (ora Area Funzionari e della Elevata qualificazione)	C (ora Area Istruttori)	B (ora Area Operatori Esperti)	A (ora Area Operatori)	Totale
Dotazione	3	18	33	7	5	66
Occupati	2	7	25	4	1	39
Posti scoperti	1	11	8	3	4	27

Il personale in servizio al 31 dicembre 2025 a tempo indeterminato risultava pari a 38 unità, oltre ad un dirigente in aspettativa per l'assolvimento dell'incarico a tempo determinato di Segretario generale presso altra CCIAA.



Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale risulta pari a n.3 unità lavorative di cui n. 1 unità lavorativa – donna – dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale al 81,25% e n. 2 unità lavorative - donne - appartenenti all'Area degli Istruttori ex categoria C con rapporto di lavoro parziale di cui n.1 al 70% part-time orizzontale e n. 1 al 60% part-time verticale.

Non risulta in servizio alcun dipendente con contratto a tempo determinato.

Pertanto, nella Camera di commercio di Brindisi-Taranto, rispetto alla dotazione organica approvata dall'allora Ministero dello Sviluppo Economico, si denota una carenza di organico (n° 27 posti vacanti) pur a fronte di incremento delle attività e competenze camerali nel corso degli anni. Nel dettaglio la scopertura riguarda:

- l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) di n. 11 unità;
- l'Area degli Istruttori (ex categoria C) di n. 8 unità;
- l'Area degli Operatori esperti (ex categoria B) di n. 3 unità;
- l'Area degli Operatori (ex categoria A) di n. 4 unità.

Si riporta di seguito la distribuzione per genere e inquadramento del personale in servizio al 31/12/2025:

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%

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%



RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO	M	F	TOTALE	M%	F%
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

Di seguito la ripartizione per genere dei dipendenti a tempo pieno, parziale e R.S.U.:

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.

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

DIPENDENTI R.S.U.	NUMERO	PERCENTUALE
DONNE	2	67%
UOMINI	1	33%
TOTALE	3	100%

Al 31/12/2025 le donne rappresentano il **56,41%** della totalità del personale in servizio nella Camera di commercio; la metà del personale dirigente è costituito da donne, ma il personale in effettivo servizio (n.1) è costituito 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 complessivamente personale dirigente e personale non dirigente con incarichi di elevata qualificazione, si evince che presso la Camera di commercio gli incarichi di responsabilità sono attribuiti in maniera paritaria tra il genere femminile e quello maschile.

Di seguito una rappresentazione delle principali parti interessate rilevanti per il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) della CCIAA e delle loro principali esigenze/aspettative.

PARTE INTERESSATA	ESIGENZE E ASPETTATIVE POTENZIALMENTE ESPRESSE	STRUMENTI MESSI IN CAMPO PER RISPONDERE ALLE ASPETTATIVE
Associazioni di categoria	Buon funzionamento dell'ente, erogazione servizi di interesse per le imprese	Proceduralizzazione delle attività, misurazione soddisfazione degli utenti
Dipendenti	Processi efficienti ed efficaci, ambiente di lavoro funzionale e inclusivo, clima armonioso, conoscenze e competenze, informazioni sulle attività, strumenti ed attrezzature idonee alle attività lavorative, crescita professionale e retributiva adeguate alle competenze e funzioni svolte	Proceduralizzazione delle attività, attribuzione di ruoli, responsabilità e funzioni, programma di formazione e informazione, attività di comunicazione, messa a disposizione di strumenti e attrezzature idonei alle attività svolte, regolamenti/procedure per le progressioni di carriera orizzontali e verticali, strumenti per la conciliazione vita lavoro, rilevazione soddisfazione del personale
Utenti	Prodotti /servizi con standard elevati, rispetto dei tempi, rispetto criteri di sostenibilità	Rispondenza a standard volontari (qualità, ambiente, responsabilità sociale, parità di genere)

Le informazioni che riguardano tali parti interessate e i relativi requisiti vengono monitorate e riesaminate almeno annualmente, in occasione della Revisione Periodica, e comunque ogni volta che si verifichi l'introduzione di nuovi processi e/o aggiornamenti normativi tali da richiedere una nuova valutazione.

5.1.1 Organigramma e funzioni

SEGRETARIO GENERALE f.f.

AREA I				AREA II				AREA III			
EQ - n.1		EQ - n.2		EQ - n.3		EQ - n.4		EQ - n.5		EQ - n.6	
U.O. AFFARI GENERALI n.1 unità		U.O. DIRITTO ANNUALE n.2 unità		U.O. ARCHIVIO E PROTOCOLLO n.1 unità		U.O. REGISTRO IMPRESE n.4 unità		U.O. REGISTRO IMPRESE n.4 unità		U.O. ALBI E RUOLI e ALTRI SERVIZI ANAGRAFICI - Comm.ne esami taxi Brindisi, mediatori marittimi, comm.ne raccomandatari marittimi n.3 unità	
U.O. RISORSE UMANE n.2 unità				U.O. SEGRETERIA GENERALE n.1 unità		U.O. SEGRETERIA DI PRESIDENZA n.2 unità		U.O. SUAP		U.O. ALBI E RUOLI e ALTRI SERVIZI ANAGRAFICI - Comm.ne esami taxi Taranto, esami mediatori immobiliari, ruolo periti ed esperti n.3 unità	
				U.O. SEGRETERIA ORGANI n.1 unità		U.O. AMBIENTE- MUD n.3 unità		U.O. COMMERIO ESTERO n.3 unità		U.O. PROMozione n.1 unità	
				U.O. AFFARI LEGALI n.2 unità		U.O. COMPOSIZIONE NEGOZIATA CRISI n.1 unità		U.O. CERTIFICAZIONE DIGITALE (CNS) n.1 unità		U.O. PUNTO IMPRESA DIGITALE n.2 unità	
				U.O. PIANIFICAZIONE E CONTROLLO n.1 unità		U.O. ARTIGIANATO n.1 unità		U.O. ACCERTAMENTI RI n.1 unità		U.O. ORIENTAMENTO e ALTERNANZA SCUOLA LAVORO n.2 unità	
				U.O. U.R.P. E COMUNICAZIONE INTEGRATA n.1 unità						U.O. BREVETTI E MARCHI n.2 unità	
				U.O. RAGIONERIA n.4 unità						U.O. CAMERA ARBITRALE E CONCILIAZIONE n.3 unità	
				U.O. PROVVEDITORATO n.3 unità						U.O. METRICO E VIGILANZA PRODOTTI n.3 unità	
				U.O. SISTEMI INFORMATICI n.3 unità						U.O. CERTIFICAZIONE DIGITALE (CARTE TACHIGRAFICHE) n.4 unità	
										U.O. PREZZI n.2 unità	
										U.O. PROTESTI n.3 unità	
										U.O. ACCERTAMENTI REGOLAZ. MERCATO/FEDE PUBBLICA n.2 unità	
										U.O. SANZIONI n.3 unità	
										U.O. STATISTICA E STUDI n.1 unità	

Le responsabilità e le autorità delle funzioni che intervengono nei processi cui il SGPG si applica sono riportate nella declaratoria allegato sub A CCNL 16/11/2022 funzioni locali, ulteriormente definiti nell'ambito dei profili professionali adottati dalla nuova Camera di Commercio con determinazione del Segretario generale n.387 del 23/12/2025. Ad integrazione, per la figura del responsabile del Sistema di gestione della parità di genere si applica quanto di seguito indicato:

RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	
Funzioni	Al Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere compete: - a)collaborare con la Direzione e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico - b)assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022 - c)assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative
Rapporti funzionali	Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere è coordinato dal Comitato Guida o da una figura responsabile, designata dal management, in possesso di competenze organizzative e di genere
Titolo di studio	di Laurea
Competenze, conoscenze e qualifiche	• Conoscenza della UNI/PdR 125, delle normative vigenti sulla parità di genere e competenza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità • Conoscenza dell'organizzazione, dei relativi sistemi di gestione e del contesto in cui opera l'organizzazione • Capacità organizzativa e relazionale • Capacità di analisi volta al problem solving ed al miglioramento continuo



	• Conoscenza della UNI EN ISO 19011
Anni di esperienza lavorativa	di 42 di cui 35 camerali
Livello CCNL	Area degli Istruttori

5.1.2 Identificazione e mappatura dei processi

Il Segretario Generale della Camera di commercio ha individuato e definito i processi necessari a dare concreta attuazione al Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG).

Il SGPG è definito attraverso l'individuazione di quattro tipologie di processi principali:

- processi direzionali (plan);
- processi realizzativi (do);
- processi di supporto (do);
- processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento (check and act).

In particolare, attraverso i processi direzionali, il vertice stabilisce obiettivi, impegni e strategie per il miglioramento continuo, definisce la Politica di Parità di Genere e la struttura organizzativa, e comunica l'importanza di ottemperare ai requisiti stabiliti con l'effettuazione di revisioni periodiche del SGPG implementato.

Nell'ambito dei processi realizzativi la Camera si impegna per fornire all'utente un prodotto/servizio conforme alle caratteristiche previste, attraverso opportuni e definiti metodi, nel rispetto degli obiettivi e degli impegni assunti.

Attraverso i processi di supporto si danno disposizioni per stabilire condizioni necessarie per il corretto svolgimento delle attività e l'efficace funzionamento dei processi.

I processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento mirano ad orientare la Direzione nell'individuazione di elementi utili per possibili azioni di miglioramento dei processi e dei servizi erogati. Attraverso gli output prodotti dalle attività operative, si ricevono gli input



necessari a monitorare l'andamento dei processi dell'organizzazione e di tutto il Sistema di Gestione della Parità di Genere. I processi di controllo producono output documentali: rapporti di non conformità, dati sui KPI previsti dalla UNI/PdR 125, dati statistici e azioni correttive. A loro volta tutti questi elementi vanno a rappresentare input per la Revisione Periodica e per l'attivazione del ciclo di miglioramento. La Camera di commercio effettua un monitoraggio almeno semestrale dei KPI.

Per la rappresentazione grafica della "Mappa dei Processi" dell'ente si rinvia al paragrafo 1.2 del PIAO.

Di seguito una mappatura relativa ai processi che impatta sul Sistema di gestione per la parità di genere.



	PROCESSI	PROCESSI DI II LIVELLO	PROCESS OWNER	DOCUMENTI DI SUPPORTO
PROCESSI DIREZIONALI	Pianificazione	Pianificazione strategica	Giunta	Policy aziendale Organigramma, Politica della Parità di Genere
		Pianificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG)	Comitato Guida/Segretario Generale	Mappatura dei processi Documenti del SGPG (regolamenti, procedure, moduli) Piano Strategico Obiettivi per la parità di Genere
	Risorse umane	Pianificazione acquisizione risorse umane	Segretario Generale/Responsabile U.O. Risorse Umane	Regolamenti, Programma di formazione; indagini sul clima aziendale,
		Definizione delle politiche retributive		
		Selezione		
		Inserimento		
		Sviluppo delle professionalità (formazione, progressioni, valutazione)		
		Gestione delle prestazioni		
		Pianificazione degli avvicendamenti e gestione mobilità		
		Cessazione rapporto di lavoro		
	Comunicazione	Comunicazione interna	Segretario Generale/ U.O. URP e Comunicazione integrata	Piano di comunicazione Strumenti di comunicazione interna (riunioni, e-mail, intranet, ecc..) ed esterna (sito web, social, brochure, ecc..)
		Comunicazione esterna		
PROCESSI DI SUPPORTO	Acquisti, patrimonio e servizi di sede	Selezione fornitore	Dirigente/Provveditore	Regolamento, Procedura, Elenco/albo fornitori, moduli
		Gestioni fornitori		
		Controllo e valutazione fornitori e forniture		
	Gestione documenti	Gestione cartacea/informativa dei documenti	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Regolamenti, procedure, moduli
	Gestione della sicurezza dei lavoratori	Adempimenti connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli relativi alla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	RSPP, Comitato Guida	DVR Regolamento per il contrasto delle molestie
PROCESSI REALIZZATIVI	Erogazione servizi	Servizi istituzionali	Dirigenti/ EQ	Norme e regolamenti
PROCESSI DI MONITORAGGIO, MISURAZIONE E MIGLIORAMENTO	Monitoraggio, analisi e miglioramento	Monitoraggio KPI	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere/Comitato Guida/ Direzione	Cruscotto KPI; Programma/piano/ rapporto di audit; Rapporti di Non Conformità Azioni di Miglioramento (Preventive e Correttive) Rapporto di revisione periodica
		Audit interni		
		Gestione delle situazioni non conformi		
		Revisione periodica		



6. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (Perimetro di riferimento)

Industry di riferimento per l'applicazione dei KPI:

LETT. O – CODICE 10 – CODICE ATECO 84.13 - CLUSTER DIMENSIONALE: piccola
--

Per effettuare un confronto efficace su taluni KPI per i quali non esistono dati di riferimento ISTAT (in particolare per i KPI 6.3.e 6.4), la Camera di commercio ha assunto come riferimento il codice ISTAT n. 82 "Attività di supporto per le funzioni di ufficio e altri servizi di supporto alle imprese" in quanto ritenuto quello più attinente alle funzioni effettivamente svolte dalla Camera.

La Camera di commercio di Brindisi-Taranto applica il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) a tutti i servizi e a tutte le proprie sedi.

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo:

Pubblica Amministrazione:

- pubblicità legale generale e di settore mediante la tenuta del registro delle imprese, del Repertorio economico amministrativo, ai sensi dell'articolo 8, e degli altri registri ed albi attribuiti alle camere di commercio dalla legge;
- tutela del consumatore e della fede pubblica, vigilanza e controllo sulla sicurezza e conformità dei prodotti e sugli strumenti soggetti alla disciplina della metrologia legale, rilevazione dei prezzi e delle tariffe, rilascio dei certificati di origine delle merci e documenti per l'esportazione in quanto specificamente previste dalla legge;
- sostegno alla competitività delle imprese e dei territori tramite attività d'informazione economica e assistenza tecnica alla creazione di imprese e start up, informazione, formazione, supporto organizzativo e assistenza alle piccole e medie imprese per la preparazione ai mercati internazionali;
- valorizzazione del patrimonio culturale nonché sviluppo e promozione del turismo, in collaborazione con gli enti e organismi competenti;
- orientamento al lavoro e alle professioni anche mediante la collaborazione con i soggetti pubblici e privati competenti



7. LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

7.1 LA POLITICA DI GENERE DELL'ORGANIZZAZIONE

7.1.1 Stabilire la politica

La Camera di commercio stabilisce, attua e mantiene una politica di Parità di Genere appropriata alle finalità e al contesto della CCIAA.

La politica di Parità di Genere, definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

7.1.2 Comunicare la politica

La politica di parità di genere, approvata dalla Giunta (Delibera n. 115 del 07/07/2025), è comunicata, compresa e applicata all'interno dell'Ente camerale.

Il Segretario Generale e il Comitato Guida si impegnano a diffondere e a illustrare la "Politica di Parità di Genere" al personale, attraverso riunioni, individuali e collettive, al fine di garantirne la comprensione a tutti i livelli dell'Ente camerale e a contribuire al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di promuovere il coinvolgimento delle altre parti interessate, la Politica di Parità di Genere è pubblicata sul sito internet istituzionale (<https://www.brta.camcom.it/parita-di-genere>).

La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della Politica di Parità di Genere è affidata al Comitato Guida.



8. PIANO D'AZIONE: OBIETTIVI E AZIONI DELLE AREE TEMATICHE OGGETTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

In allegato al presente Piano sono riportati, per ciascuna area tematica, i processi correlati, i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi, le azioni che la Camera di commercio intende attuare per colmare i gap, i tempi e le responsabilità per l'attuazione di quanto definito.