

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027**  
**DELLA CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA**  
**DI BOLOGNA**

**PRESENTAZIONE**

Il piano triennale delle azioni positive è documento programmatico che ha come scopo l'introduzione di azioni positive all'interno dell'organizzazione della Camera di Commercio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità secondo le linee definite dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

La parità e le pari opportunità si ottengono con il rafforzamento delle tutele delle persone garantendo loro l'assenza di qualunque discriminazione di genere senza tralasciare le forme di violenza e discriminazione anche in relazione all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, al credo religioso.

Quindi, le pari opportunità sono da leggere in un quadro più ampio che promuova anche la valorizzazione sociale e professionale, il benessere organizzativo come elementi fondamentali in grado di sanare ogni discriminazione in ambito lavorativo favorendo anche l'inclusione sociale in un'ottica di accrescimento di efficacia e efficienza dell'organizzazione volta al miglioramento della qualità del lavoro nell'ottica di miglioramento dei servizi resi alle imprese e agli stakeholder.

Valorizzare le differenze, intese come ricchezza, e perseguire le pari opportunità sono strumenti che consentono di innalzare il livello dei servizi resi. Le azioni positive non devono riguardare solo le donne ma la totalità dei dipendenti pur nella consapevolezza che i maggiori carichi familiari gravano ancora tendenzialmente sulle donne.

Nella CCIAA di Bologna si ha una prevalenza di genere femminile rispetto al totale dei dipendenti, aumentata dall'ingresso di nuove unità a seguito dell'espletamento di concorsi nel 2022 e dello scorrimento di graduatorie nel 2023 e 2024, pertanto è rilevante l'individuazione e la messa a disposizione di strumenti per conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Grazie all'istituto del part-time, dei permessi previsti dalla legge 104/1992 e del congedo straordinario i lavoratori e le lavoratrici possono farsi carico della gestione familiare e dell'assistenza ai familiari con disabilità, in un contesto in cui la dimensione personale entra direttamente nell'organizzazione del lavoro.

La messa a regime di forme di lavoro agile favorisce ulteriormente l'equilibrio lavoro/vita familiare.

Il presente documento aggiorna il Piano Triennale delle azioni positive 2024/2026.

L'attuale struttura della Camera risente fortemente della riforma delle camere di cui al D.Lgs. 216/2016 che ha portato la dotazione organica a 156 unità di personale di cui presenti al 31/12/2024 n. 140 compresi il Segretario Generale e i 3 Dirigenti.

Tuttora la carenza di organico rispetto ai fabbisogni di personale comporta una attenta e mirata gestione degli strumenti volti alla conciliazione vita-lavoro che tutelino le reali esigenze dei dipendenti senza però pregiudicare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Situazione personale al 31/12/2024:

| Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024 |                       |             |                |
|---|-----------------------|-------------|----------------|
| Sesso   | Area di inquadramento | Tempo pieno | Tempo parziale |
| F   | Operatori esperti     | 2           | 1              |
|   | Istruttori            | 54          | 18             |
|   | Funzionari ed EQ      | 22          | 3              |
|   | DIR.                  | 1           |                |
|   | S.G.                  | 1           |                |
| <b>F. Totali</b>  |                       | <b>80</b>   | <b>22</b>      |
| M   | Operatori esperti     | 4           |                |
|   | Istruttori            | 16          | 1              |
|   | Funzionari ed EQ      | 15          |                |
|   | DIR.                  | 2           |                |
| <b>M. Totali</b>  |                       | <b>37</b>   | <b>1</b>       |
| <b>Totale complessivo</b>                                 |                       | <b>117</b>  | <b>23</b>      |

| Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2023 |                |           |
|---|----------------|-----------|
| Sesso                                     | Tipo Fruizione | Totale    |
| F   | Altri          | 18        |
|   | Se stesso      | 1         |
| <b>F. Totali</b>                          |                | <b>19</b> |
| M   | Altri          | 5         |
|   | Se stesso      | 0         |
| <b>M. Totali</b>                          |                | <b>5</b>  |
| <b>Totale complessivo</b>                 |                | <b>24</b> |

## **INIZIATIVE REALIZZATE**

### Benessere organizzativo (Indagine introdotta dal 2012)

La Camera da anni effettua un'indagine sul benessere organizzativo, che viene trasmessa annualmente all'OIV.

Anche nel 2024, la rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre. Il questionario è stato reso disponibile on line in data 09/12/2024 sino al 10/01/2025. La raccolta dati è avvenuta esclusivamente in formato elettronico tramite la compilazione on line, su base volontaria ed anonima, dell'apposito questionario su piattaforma Google Drive.

E' stato richiesto di esprimere un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

La prima tipologia di indagine prevista riguarda il "benessere organizzativo" inteso come *"stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati"*. In particolare le dimensioni oggetto di indagine sono le seguenti:

- benessere organizzativo
- grado di condivisione del sistema di valutazione
- valutazione del proprio superiore gerarchico (dirigente)

Il report relativo al 2024 è in calce al presente documento.

### Welfare integrativo

Dal CCI 2019/2021 è prevista la concessione ai dipendenti di benefici di natura assistenziale e sociale come disciplinato dall'art. 72 del CCNL 21/5/2018, con particolare riferimento al supporto all'istruzione dei figli, all'assistenza sanitaria, alla tutela ambientale e per la facilitazione della mobilità, alle attività culturali e sportive.

Si è proseguito anche con il CCI 2023/2025, sottoscritto in data 21/12/2023, alla conferma delle forme di sostegno già individuate con il precedente CCI.

### Tempo parziale

L'Ente non ostacola il ricorso all'uso del tempo parziale. Anche nel 2024 si è potuto concedere il tempo parziale a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta, restando comunque ancora dei posti liberi, a conferma che con gli altri istituti previsti è comunque possibile conciliare i tempi di vita e di lavoro.

## Orario di lavoro flessibile

Nell'anno 2024 si è consolidata la flessibilità di entrata alle ore 9.30 per tutti i dipendenti (con le sole eccezioni degli addetti degli sportelli e della portineria) e ripristinata la fascia rigida dalle 15:00 alle 16:00 nella sola giornata del lunedì con contestuale apertura al pubblico su appuntamento.

## Lavoro agile

A partire dal 2022 l'Ente, in ottemperanza alla normativa nazionale e regionale, alle Direttive ministeriali ed ai Protocolli sicurezza, ha consolidato lo strumento del Lavoro Agile per il personale, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Per una più puntuale rappresentazione del lavoro agile all'interno dell'ente si rimanda all'apposita sezione del PIAO di cui questo Piano è un allegato.

## Formazione del personale

L'ente presta grande attenzione alla formazione del personale. Anche nel 2024 sono stati attivati per il personale numerosi corsi di formazione, essenzialmente da remoto, per un totale di oltre 3.500 ore di formazione.

I corsi che hanno riguardato tutto il personale, non legati all'attività specifica dell'ufficio, sono stati, in molti casi, offerti in lezioni on line in diretta o registrate da seguire in autoformazione e in piena autonomia in base alla propria disponibilità di tempo, ciò ha permesso al personale coinvolto un'ampia pianificazione nella fruizione:

- Corsi Syllabus
  - Sicurezza delle informazioni e privacy. Obblighi di pubblicazione e protezione dei dati personali. Cybersicurezza
  - Sviluppo delle competenze digitali, transizione digitale
  - RIFORMA Mentis per una cultura contro le molestie sul lavoro
- Corso anticorruzione offerti dalla Regione Emilia-Romagna
- Corso sul codice di comportamento specificatamente per la Camera di Bologna

## **AZIONI DA ADOTTARE**

### Conferma del ruolo del CUG

I Comitati Unici di Garanzia sono stati istituiti dall'art. 21 della L. 183/2010 di modifica dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001. La CCIAA di Bologna ha istituito il CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni - con provvedimento del Segretario Generale n. 55 del 21/3/2011. Con provvedimento n. 247 del 23/6/2023 si è proceduto al suo ultimo rinnovo. Le funzioni del CUG sono state disciplinate con

linee guida del 4/3/2011 adottate dai Ministri della Funzione pubblica e per le Pari opportunità, aggiornate con direttiva 2/2019.

Scopo del CUG con la sua azione propositiva, consultiva e di verifica è:

- a) favorire la parità e le pari opportunità prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione;
- b) ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando la prestazione lavorativa dei singoli lavoratori;
- c) accrescere la performance organizzativa dell'ente rendendo efficace ed efficiente l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e favoriscano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazione.

Il CUG ha deciso, già dall'anno 2021, di valutare con attenzione le azioni che l'Ente ha intrapreso in relazione al piano triennale delle azioni positive e a tutte le azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità anche in relazione alla valorizzazione delle differenze e in materia di conciliazione vita-lavoro.

In quest'ottica, tenuto conto della prevalenza di genere femminile del personale dell'Ente, è ancora essenziale la messa a disposizione di strumenti che permettano alle donne di conciliare, con maggiore efficacia, il lavoro con la vita, nell'evidenza che il carico della gestione familiare grava ancora tendenzialmente sulle donne.

Si pone particolare attenzione all'applicazione dell'istituto del lavoro agile e alla sua ulteriore possibile estensione nel PIAO 2025-2027.

#### Lavoro agile (L.A) – Smart working

E' intenzione dell'Ente mantenere il Lavoro agile per le figure professionali e con le modalità coerenti con le funzioni di competenza. Dal 2025 a seguito di confronto con le OO.SS. il lavoro agile entrerà definitivamente a regime in un'ottica triennale che ha visto le parti condividere la possibilità di fruire di maggiori giornate il lavoro agile per meglio venire incontro alla conciliazione vita personale lavoro. Si rinvia al POLA per un maggior dettaglio.

#### Formazione del personale

Si confermano interventi formativi volti allo sviluppo della cultura professionale e personale per tutti i dipendenti. E' prevista l'acquisizione di pacchetti formativi su argomenti trasversali nella convinzione che all'interno dell'Ente il già elevato rispetto del genere sia sostenuto dal costante aggiornamento culturale a disposizione di tutti i collaboratori con particolare riferimento alla formazione in modalità digitale finalizzata ad accrescere la cultura del rispetto della persona.

Per una più puntuale rappresentazione della formazione si rimanda all'apposita sezione del PIAO di cui questo Piano è un allegato.

## Welfare integrativo

Dal 2025 in un'ottica di maggiore sviluppo e utilizzo delle somme assegnate a ciascun dipendente per le azioni di welfare sarà introdotta apposita piattaforma per l'erogazione di rimborsi, come previsti dal TUIR, e di benefit. Restano comunque confermate anche le borse di studio come azioni di welfare finalizzate a premiare i figli più meritevoli dei dipendenti.

Il presente documento triennale sarà aggiornato annualmente in occasione dell'approvazione del PIAO di cui costituirà un allegato.

Del presente piano è data comunicazione al CUG, alle OO.SS, all'OIV, alla Consigliera di parità competente territorialmente e a tutto il personale.



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E  
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

*Camera dell'Economia*

***Report Monitoraggio Benessere  
Organizzativo Camera di Commercio  
di Bologna  
2024***

***Livello di benessere organizzativo, grado di  
condivisione del sistema di valutazione e  
valutazione del superiore gerarchico***

# Indagini sul personale dipendente

L'indagine è volta a rilevare:

- **il benessere organizzativo,**
- **il grado di condivisione del sistema di valutazione**
- **la valutazione del proprio superiore gerarchico**

Il contenuto e la forma dei questionari, è stato determinato dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT) ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nel questionario è stata inserita una sezione relativa allo **Smart working**.

Il presente documento è relativo ai soli risultati della Camera di Commercio di Bologna.

## METODOLOGIA

La rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre 2024/gennaio2025. La raccolta dati è avvenuta esclusivamente in formato elettronico tramite la compilazione on line, ancora una volta volontaria ed anonima, dell'apposito questionario su piattaforma Google Drive, piattaforma già utilizzata per altre indagini di Customer Satisfaction rivolte agli utenti dei servizi della Camera.

Al termine dell'indagine in data 10/01/2025, i risultati anonimi della consultazione sono stati estrapolati dal Controllo di Gestione per le successive attività.

Lo strumento di indagine adottato, basato sulle cd. "scale d'atteggiamento", è costituito da complessive 82 affermazioni per le quali è stato richiesto di esprimere un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da **1 (massimo disaccordo)** a **6 (massimo accordo)**.

Sezioni e articolazioni del questionario:

- **Benessere Organizzativo**  
sezioni:
  - *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*
  - *Le discriminazioni*
  - *L'equità nella mia amministrazione*
  - *Carriera e sviluppo professionale*
  - *Il mio lavoro*
  - *I miei colleghi*
  - *Il contesto del mio lavoro*
  - *Il senso di appartenenza*
  - *L'immagine della mia amministrazione*
- **Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione**  
sezioni:
  - *La mia organizzazione*
  - *Le mie performance*
  - *Il funzionamento del sistema*
- **Valutazione del Superiore Gerarchico**  
sezioni:
  - *Il mio capo e la mia crescita*

- *Il mio capo e l'equità*
- **Smart working**

Una volta elaborati, i dati relativi alla CCIAA di Bologna 2024, sono stati messi a confronto con i risultati dei due anni precedenti (2022-2023).

## RISULTATI DELL'INDAGINE

All'indagine Camerale **2024** hanno partecipato **78** persone su un totale di **140** dipendenti (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **55,71%**.

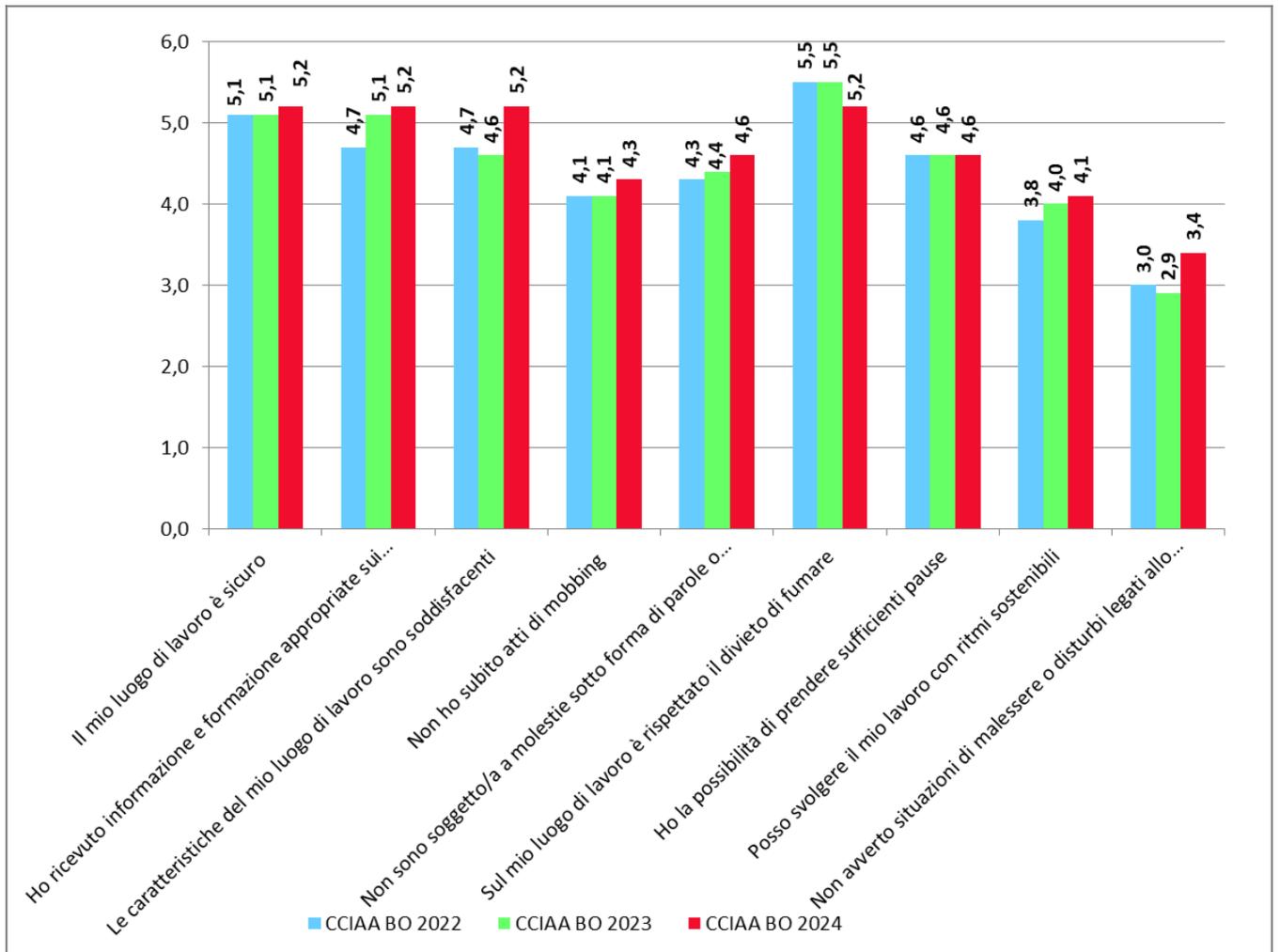
Nel **2023** hanno partecipato all'indagine camerale **84** persone su un totale di **134** dipendenti (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **62,69%**.

### 1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine prevista dai modelli adottati dall'Autorità riguarda il "benessere organizzativo" inteso come *"stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati"*.

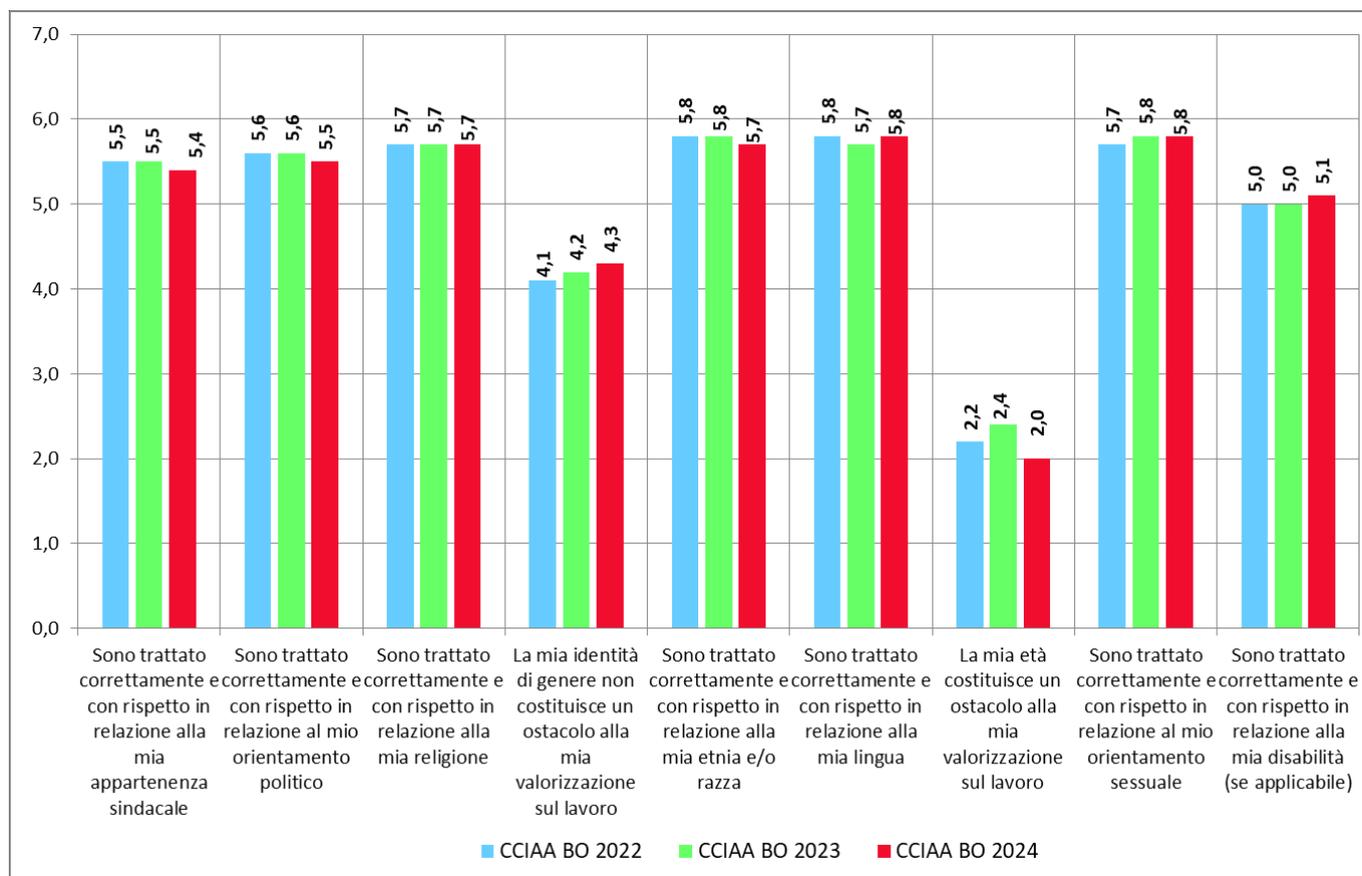
#### 1 A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| A.01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)   | 5,1                                 | 5,1                                 | 5,2                                 |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione  | 4,7                                 | 5,1                                 | 5,2                                 |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti   | 4,7                                 | 4,6                                 | 5,2                                 |
| A.04 | Non ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)   | 4,1                                 | 4,1                                 | 4,3                                 |
| A.05 | Non sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro  | 4,3                                 | 4,4                                 | 4,6                                 |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare   | 5,5                                 | 5,5                                 | 5,2                                 |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause   | 4,6                                 | 4,6                                 | 4,6                                 |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili  | 3,8                                 | 4,0                                 | 4,1                                 |
| A.09 | Non avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) | 3,0                                 | 2,9                                 | 3,4                                 |



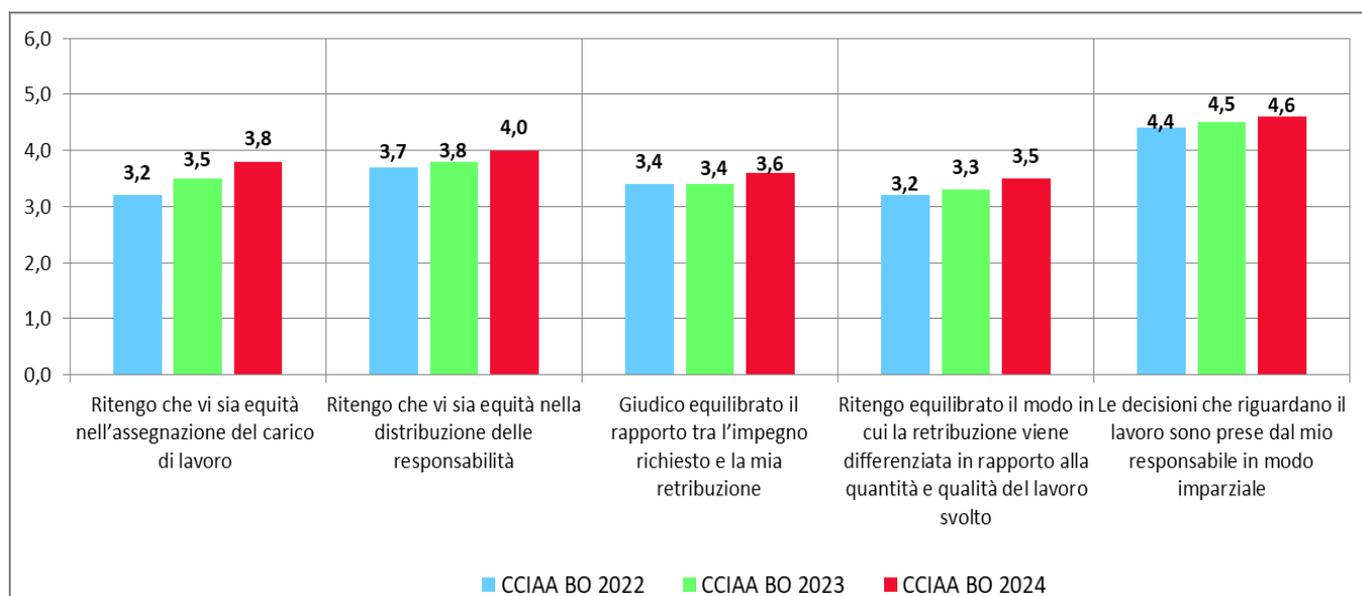
## 1 B – Le discriminazioni

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| B.01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale      | 5,5                                 | 5,5                                 | 5,4                                 |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico         | 5,6                                 | 5,6                                 | 5,5                                 |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione                   | 5,7                                 | 5,7                                 | 5,7                                 |
| B.04 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere          | 4,1                                 | 4,2                                 | 4,3                                 |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza             | 5,8                                 | 5,8                                 | 5,7                                 |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua                      | 5,8                                 | 5,7                                 | 5,8                                 |
| B.07 | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro                        | 2,2                                 | 2,4                                 | 2,0                                 |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale         | 5,7                                 | 5,8                                 | 5,8                                 |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) | 5,0                                 | 5,0                                 | 5,1                                 |



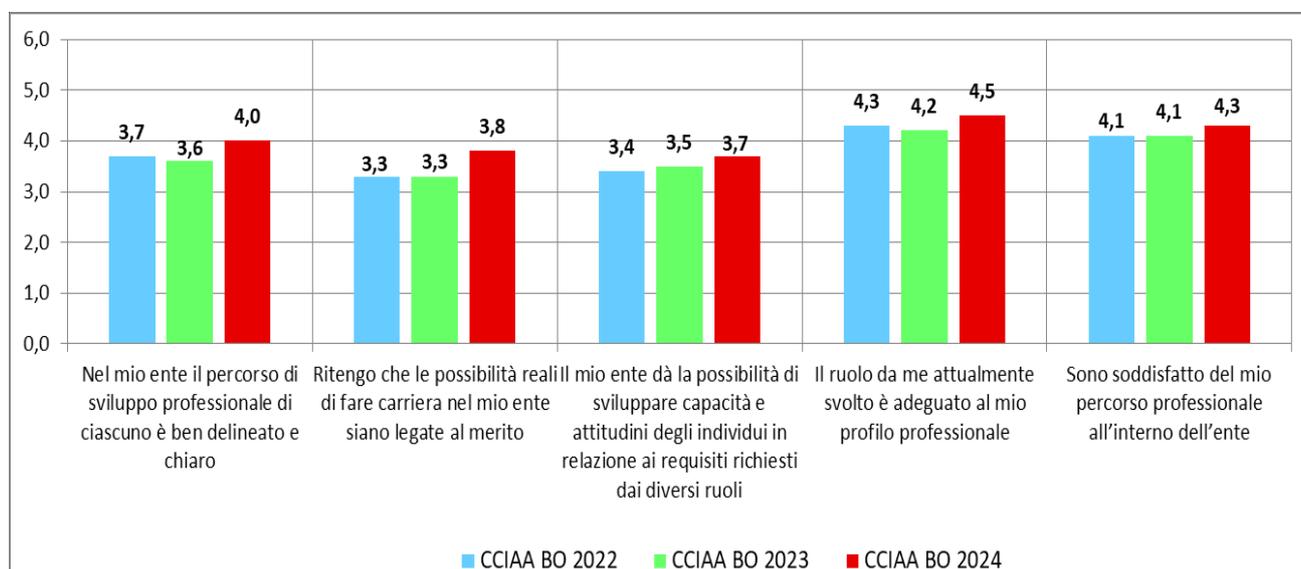
### 1 C - L'equità nella mia amministrazione

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro   | 3,2                                 | 3,5                                 | 3,8                                 |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità   | 3,7                                 | 3,8                                 | 4,0                                 |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione  | 3,4                                 | 3,4                                 | 3,6                                 |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 3,2                                 | 3,3                                 | 3,5                                 |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale                                     | 4,4                                 | 4,5                                 | 4,6                                 |



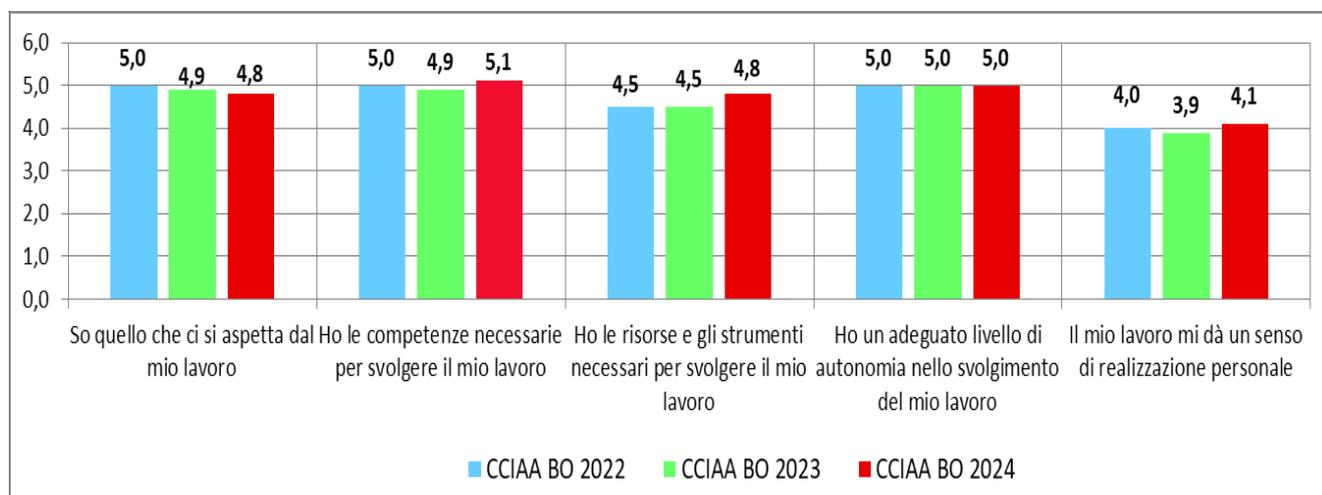
### 1 D - Carriera e sviluppo professionale

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| D.01 | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro   | 3,7                                 | 3,6                                 | 4,0                                 |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito   | 3,3                                 | 3,3                                 | 3,8                                 |
| D.03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 3,4                                 | 3,5                                 | 3,7                                 |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale   | 4,3                                 | 4,2                                 | 4,5                                 |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente   | 4,1                                 | 4,1                                 | 4,3                                 |



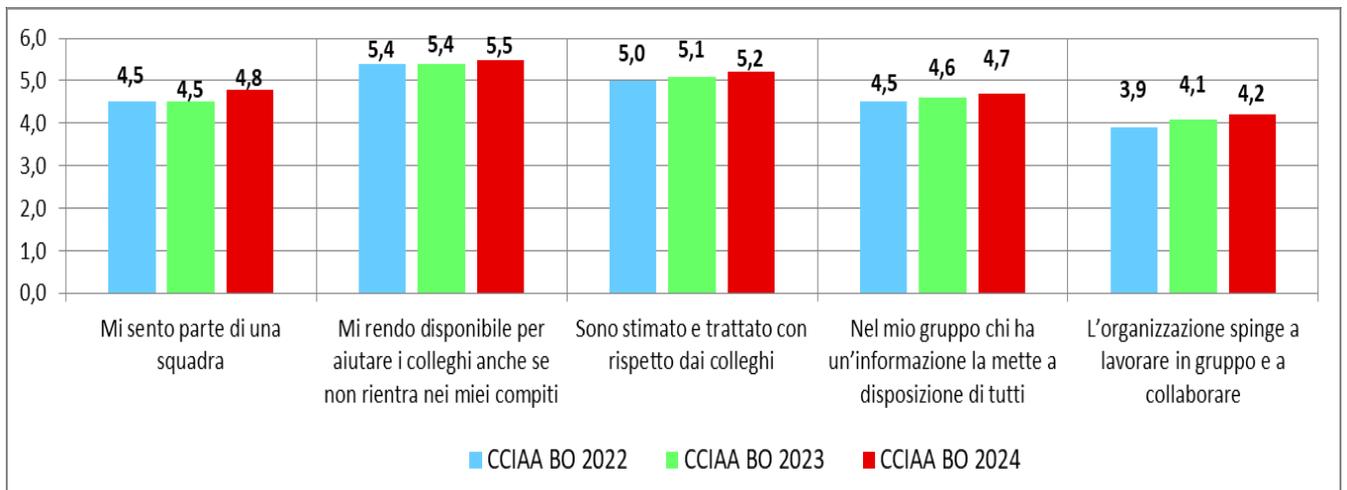
### 1 E - Il mio lavoro

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro                           | 5,0                                 | 4,9                                 | 4,8                                 |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro               | 5,0                                 | 4,9                                 | 5,1                                 |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro   | 4,5                                 | 4,5                                 | 4,8                                 |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | 5,0                                 | 5,0                                 | 5,0                                 |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale              | 4,0                                 | 3,9                                 | 4,1                                 |



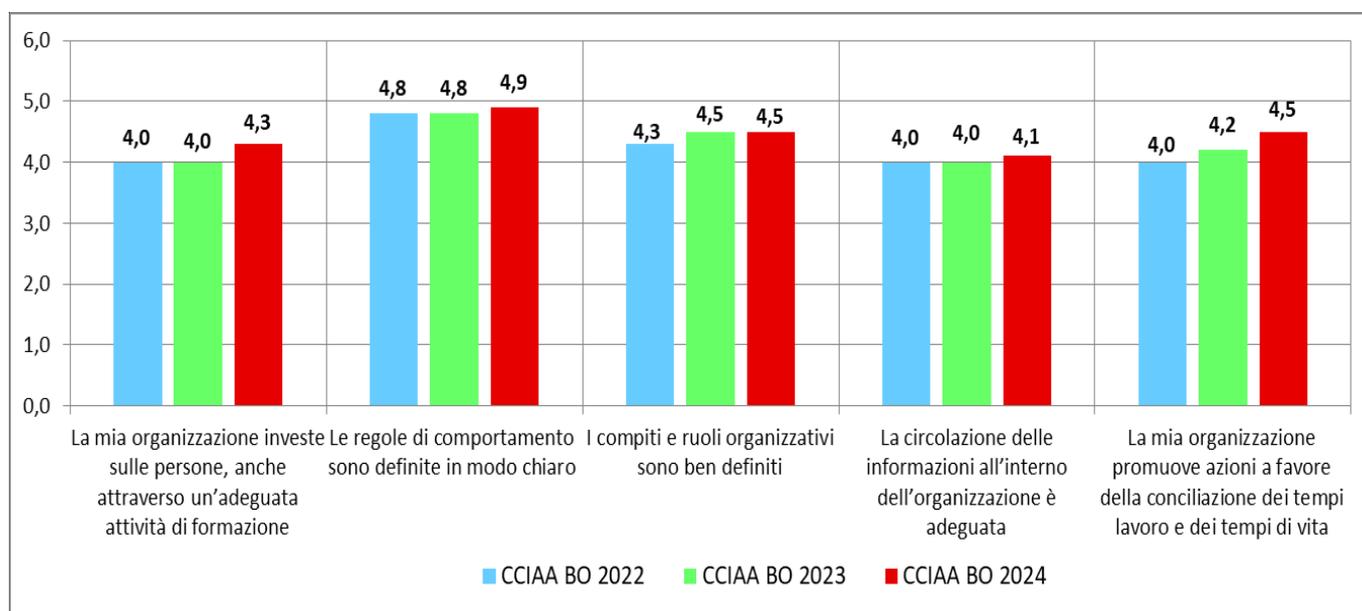
### 1 F - I miei colleghi

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| F.01 | Mi sento parte di una squadra   | 4,5                                 | 4,5                                 | 4,8                                 |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 5,4                                 | 5,4                                 | 5,5                                 |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi                                 | 5,0                                 | 5,1                                 | 5,2                                 |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti            | 4,5                                 | 4,6                                 | 4,7                                 |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare                      | 3,9                                 | 4,1                                 | 4,2                                 |



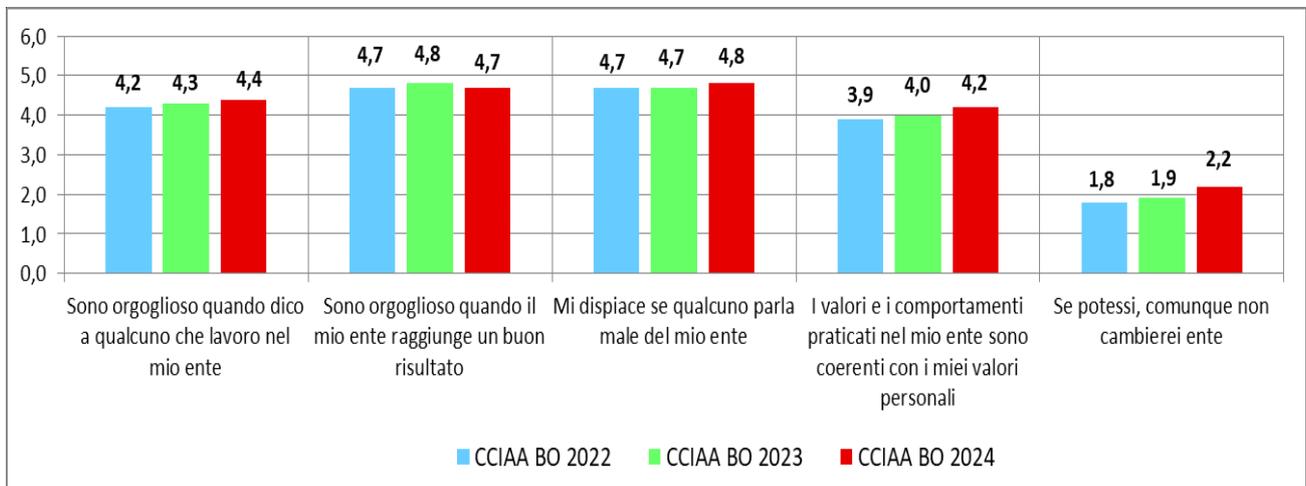
## 1 G - Il contesto del mio lavoro

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| G.01 | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione        | 4,0                                 | 4,0                                 | 4,3                                 |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro   | 4,8                                 | 4,8                                 | 4,9                                 |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti   | 4,3                                 | 4,5                                 | 4,5                                 |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata                           | 4,0                                 | 4,0                                 | 4,1                                 |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 4,0                                 | 4,2                                 | 4,5                                 |



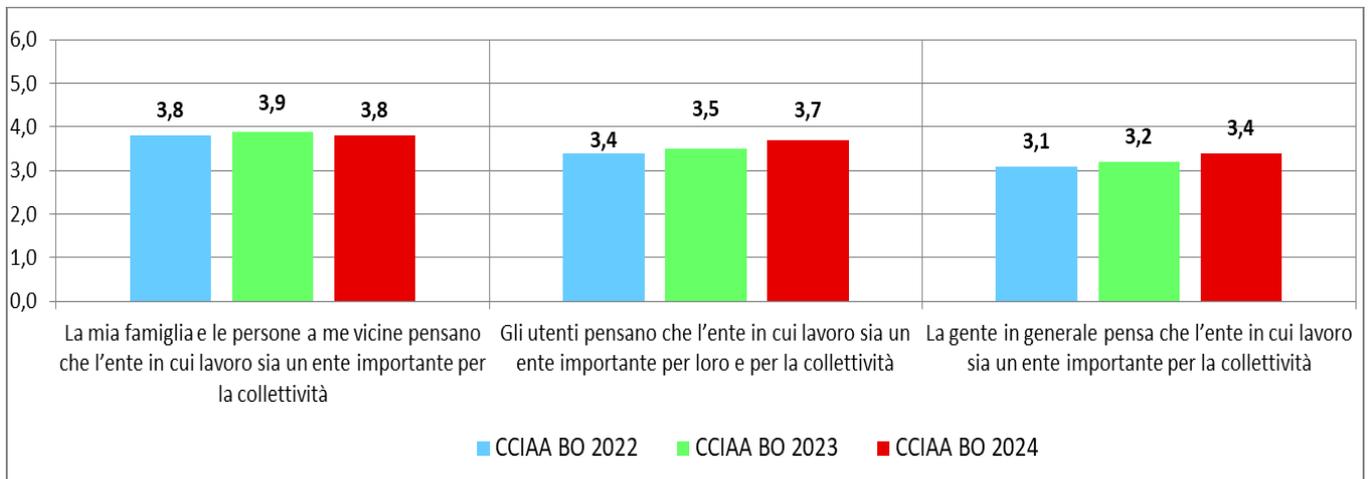
## 1 H - Il senso di appartenenza

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| H.01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente                              | 4,2                                 | 4,3                                 | 4,4                                 |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato                              | 4,7                                 | 4,8                                 | 4,7                                 |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente   | 4,7                                 | 4,7                                 | 4,8                                 |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 3,9                                 | 4,0                                 | 4,2                                 |
| H.05 | Se potessi, comunque non cambierei ente   | 1,8                                 | 1,9                                 | 2,2                                 |



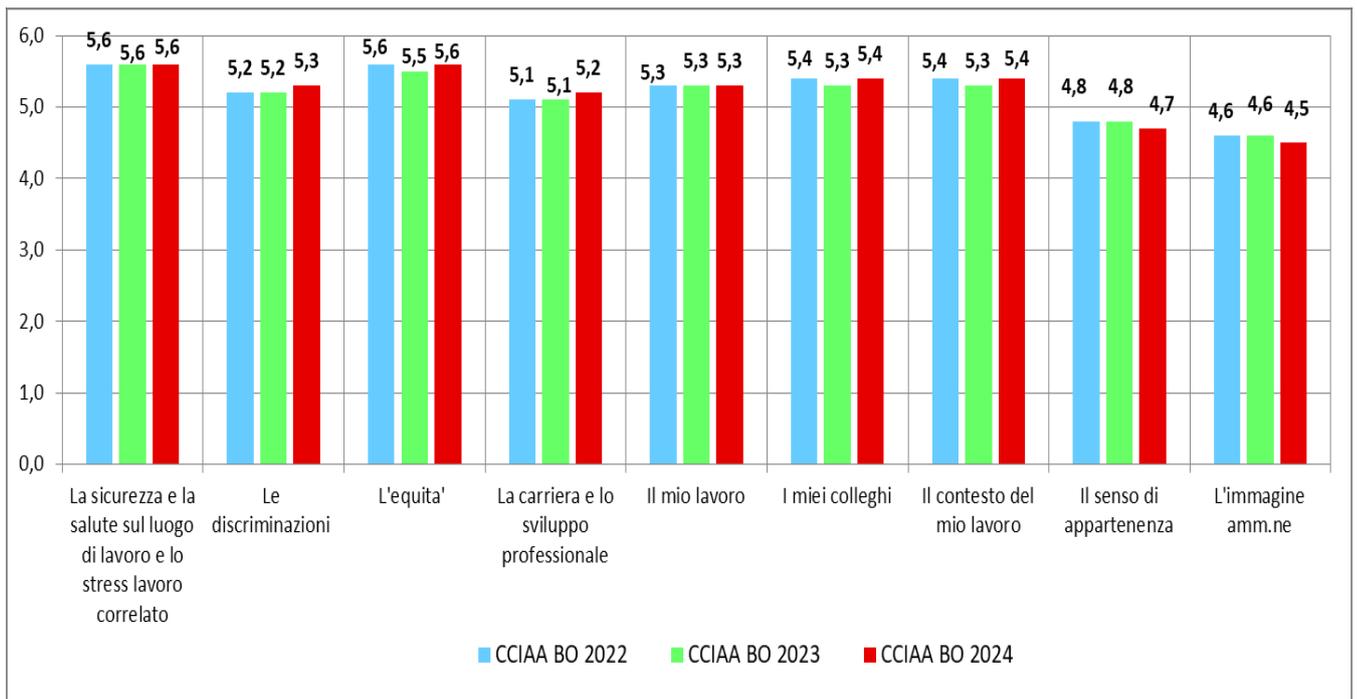
### 1 I - L'immagine della mia amministrazione

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| I.01 | La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 3,8                                 | 3,9                                 | 3,8                                 |
| I.02 | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività                    | 3,4                                 | 3,5                                 | 3,7                                 |
| I.03 | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività                       | 3,1                                 | 3,2                                 | 3,4                                 |



### Importanza attribuita agli ambiti di benessere organizzativo

|   |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|---|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| A | La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 5,6                                 | 5,6                                 | 5,6                                 |
| B | Le discriminazioni  | 5,2                                 | 5,2                                 | 5,3                                 |
| C | L'equità nella mia amministrazione  | 5,6                                 | 5,5                                 | 5,6                                 |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale                                   | 5,1                                 | 5,1                                 | 5,2                                 |
| E | Il mio lavoro   | 5,3                                 | 5,3                                 | 5,3                                 |
| F | I miei colleghi   | 5,4                                 | 5,3                                 | 5,4                                 |
| G | Il contesto del mio lavoro  | 5,4                                 | 5,3                                 | 5,4                                 |
| H | Il senso di appartenenza  | 4,8                                 | 4,8                                 | 4,7                                 |
| I | L'immagine della mia amministrazione                                      | 4,6                                 | 4,6                                 | 4,5                                 |

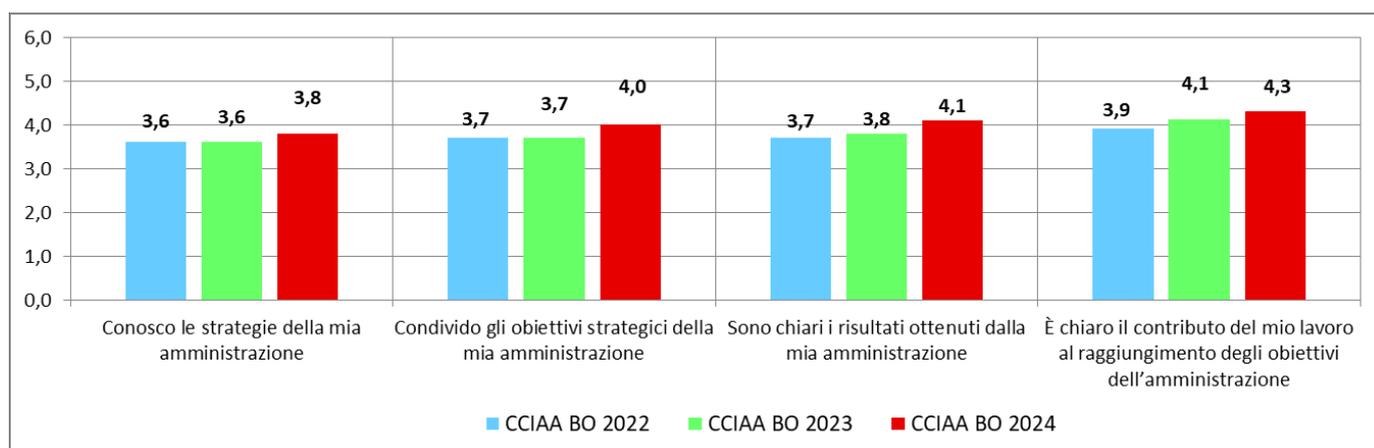


## 2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

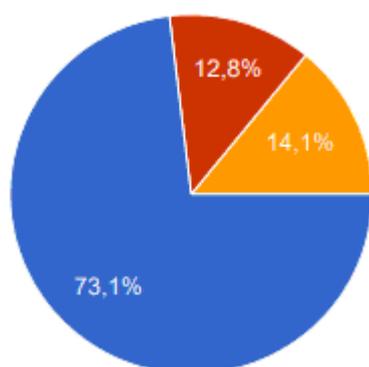
La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”.

### 2 L - La mia organizzazione

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| L.01 | Conosco le strategie della mia amministrazione   | 3,6                                 | 3,6                                 | 3,8                                 |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione                                 | 3,7                                 | 3,7                                 | 4,0                                 |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione                                   | 3,7                                 | 3,8                                 | 4,1                                 |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 3,9                                 | 4,1                                 | 4,3                                 |



**L05 - Ti interesserebbe condividere e conoscere più dettagliatamente le strategie della Camera partecipando periodicamente ad un incontro con la dirigenza nel quale i dirigenti presentano gli indirizzi generali, il programma di attività e gli obiettivi strategici?**



● SI  
● No  
● Non so

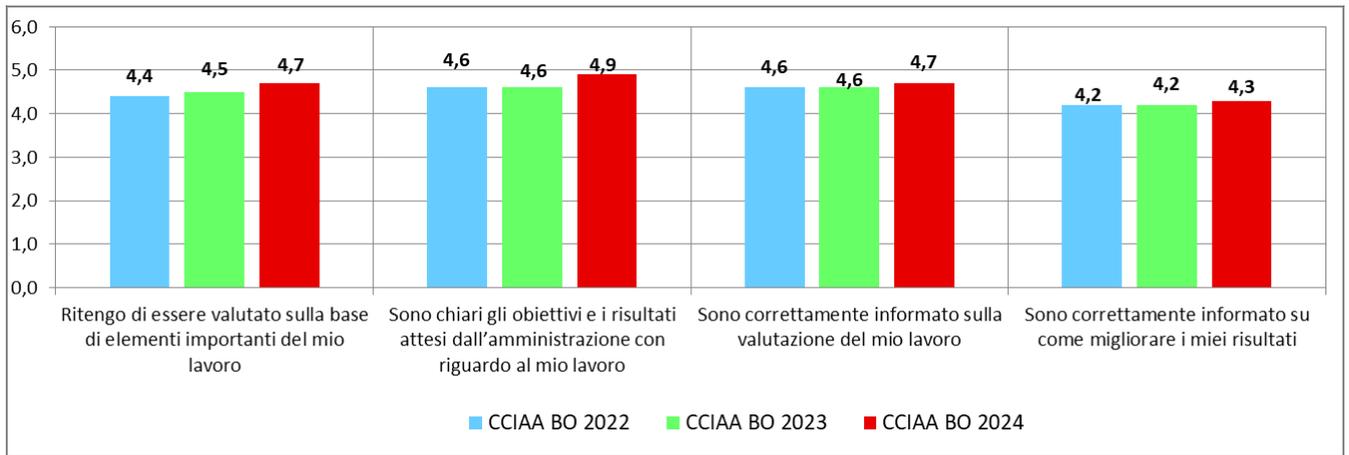
**2022**  
Si: 66,2%  
No: 18,2%  
Non so: 15,6%

**2023**  
Si: 67,9%  
No: 11,9%  
Non so: 20,2%

| Eventuale motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda |  |
|--|--|
| 1  | per completezza  |
| 2  | il nostro ufficio sembra non esistere per i nostri responsabili  |
| 3  | si una bella opportunità di capire al meglio le conoscenze a 360 °   |
| 4  | Non sono premiata  |
| 5  | Per sentirsi parte dell'organizzazione dell'ente   |
| 6  | E' importante compenetrarsi nelle strategia dell'Ente per il quale si lavora e comprenderne a pieno gli obiettivi che si prefigge e le modalità messe in campo per raggiungerli, in quanto possono essere di ausilio al fine di meglio indirizzare l'attività lavorativa di ogni singolo dipendente.   |
| 7  | influirebbe positivamente sulle motivazioni  |
| 8  | Per capire meglio...   |
| 9  | Inutile  |
| 10   | Una maggior conoscenza delle strategie dell'Ente dovrebbe permettere di tradurre in maniera più virtuosa gli obiettivi strategici in obiettivi operativi, sia a livello organizzativo che dei singoli uffici, il cui raggiungimento è misurato sulla base di target adeguati al livello (strategico, organizzativo, operativo) cui gli obiettivi stessi DOVREBBERO essere posti.       |
| 11   | Sono assunta da poco e molte cose non mi sono ancora ben chiare  |
| 12   | Dal punto di vista del dipendente, le quotidiane attività amministrative e di erogazione dei servizi all'utenza svolte dagli uffici non sembrano essere collegate con gli obiettivi strategici e strategie dell'amministrazione (aeroporto? fiera? interporto? partecipazioni?), dei quali si apprende dai giornali o da interviste dei vertici ma purtroppo non da confronti interni. |
| 13   | Evitare la gestione a compartimenti stagni /aumentare il senso di appartenenza, la condivisione ed evitare una gestione calata dall'alto / aumentare la frequenza di cambio di mansioni - assegnazioni periodiche per ampliare know-how e skills   |

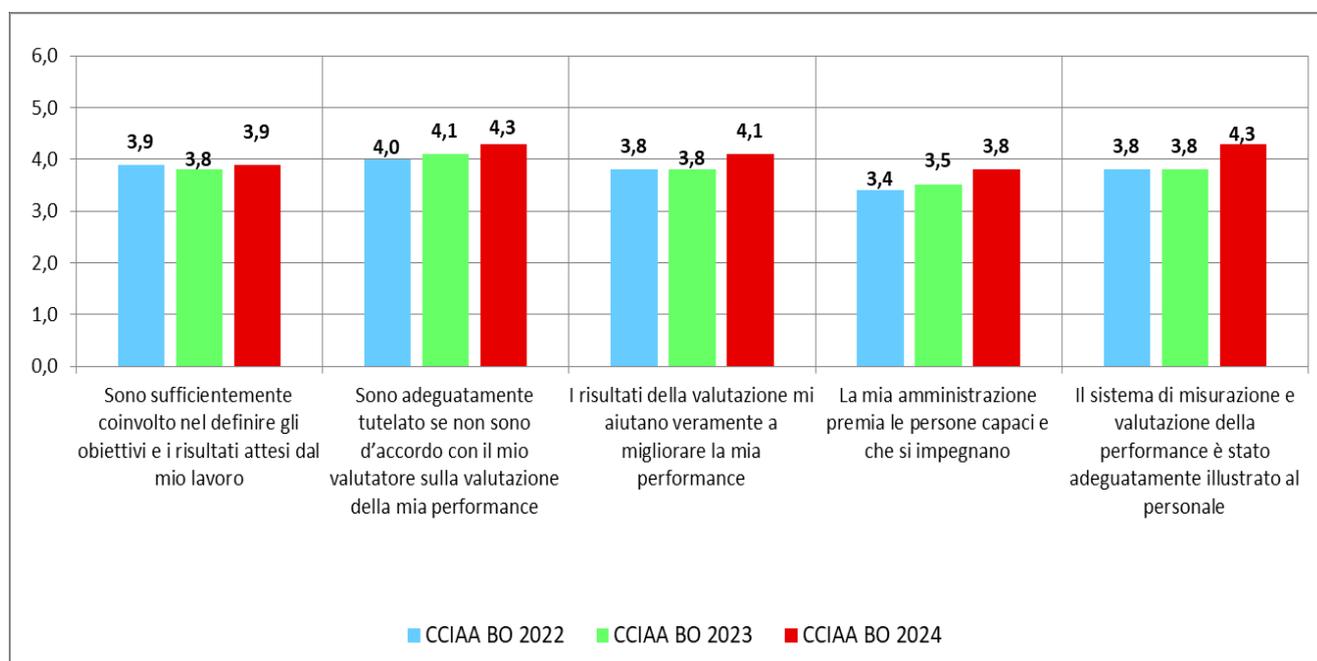
## 2 M - Le mie performance

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro                    | 4,4                                 | 4,5                                 | 4,7                                 |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro | 4,6                                 | 4,6                                 | 4,9                                 |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro                                  | 4,6                                 | 4,6                                 | 4,7                                 |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati                               | 4,2                                 | 4,2                                 | 4,3                                 |



## 2 N - Il funzionamento del sistema

|      |   | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| N.01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro                  | 3,9                                 | 3,8                                 | 3,9                                 |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 4,0                                 | 4,1                                 | 4,3                                 |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance                              | 3,8                                 | 3,8                                 | 4,1                                 |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano  | 3,4                                 | 3,5                                 | 3,8                                 |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale         | 3,8                                 | 3,8                                 | 4,3                                 |

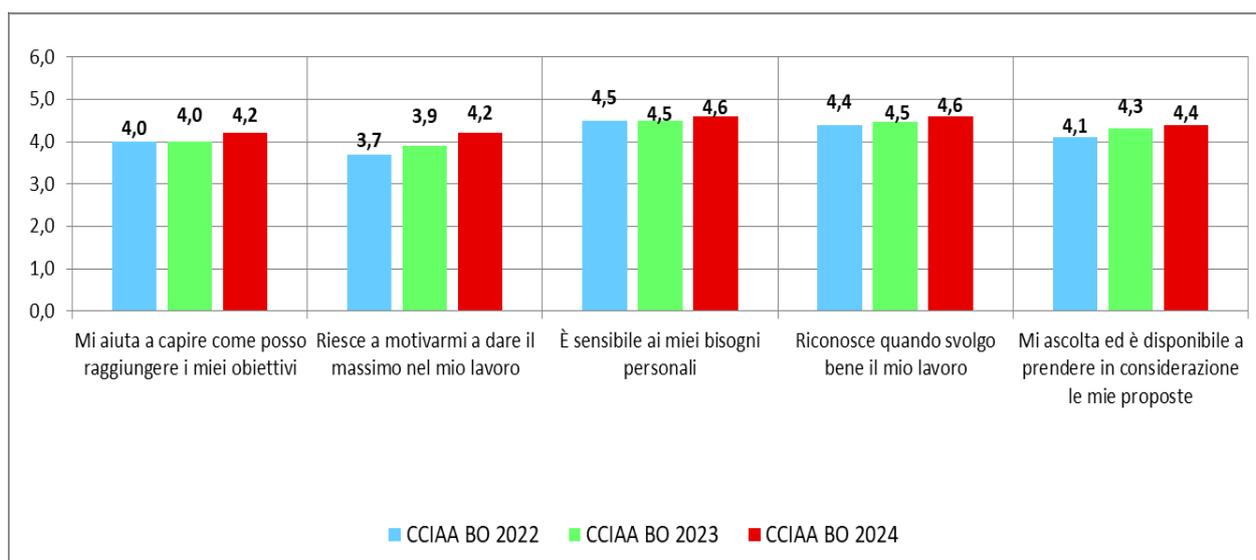


### 3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la valutazione del “*superiore gerarchico*”, intendendo con tale termine *la figura del dirigente* preposto ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale.

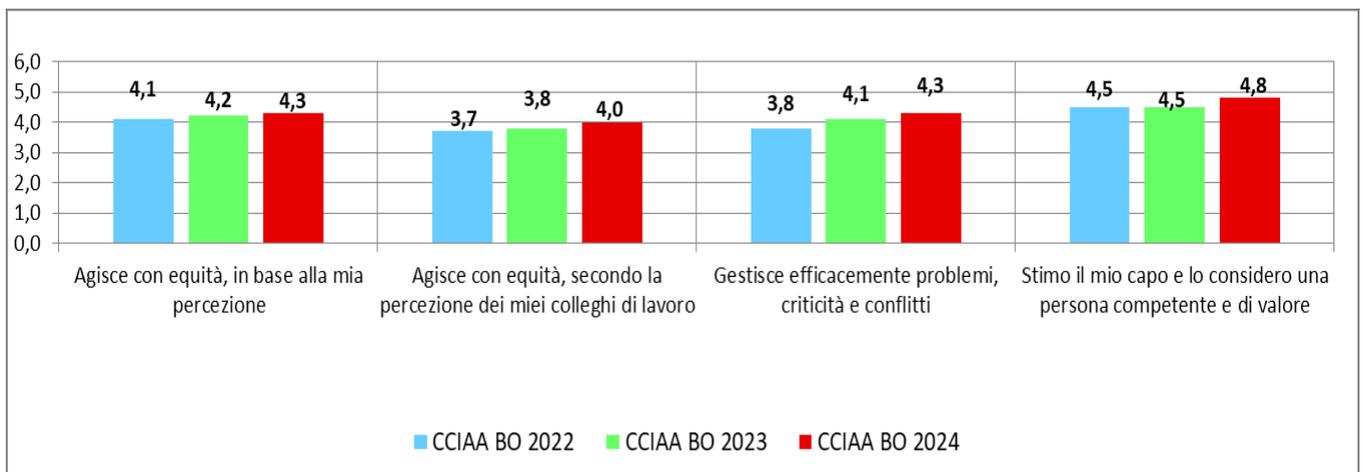
#### 3 O - Il mio capo e la mia crescita

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| O.01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi                | 4,0                                 | 4,0                                 | 4,2                                 |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro                      | 3,7                                 | 3,9                                 | 4,2                                 |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali                                    | 4,5                                 | 4,5                                 | 4,6                                 |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro                               | 4,4                                 | 4,5                                 | 4,6                                 |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 4,1                                 | 4,3                                 | 4,4                                 |



### 3 P - Il mio capo e l'equità

|      |  | Valore Medio risultati Bologna 2022 | Valore Medio risultati Bologna 2023 | Valore Medio risultati Bologna 2024 |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| P.01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione                       | 4,1                                 | 4,2                                 | 4,3                                 |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 3,7                                 | 3,8                                 | 4,0                                 |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti               | 3,8                                 | 4,1                                 | 4,3                                 |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore  | 4,5                                 | 4,5                                 | 4,8                                 |

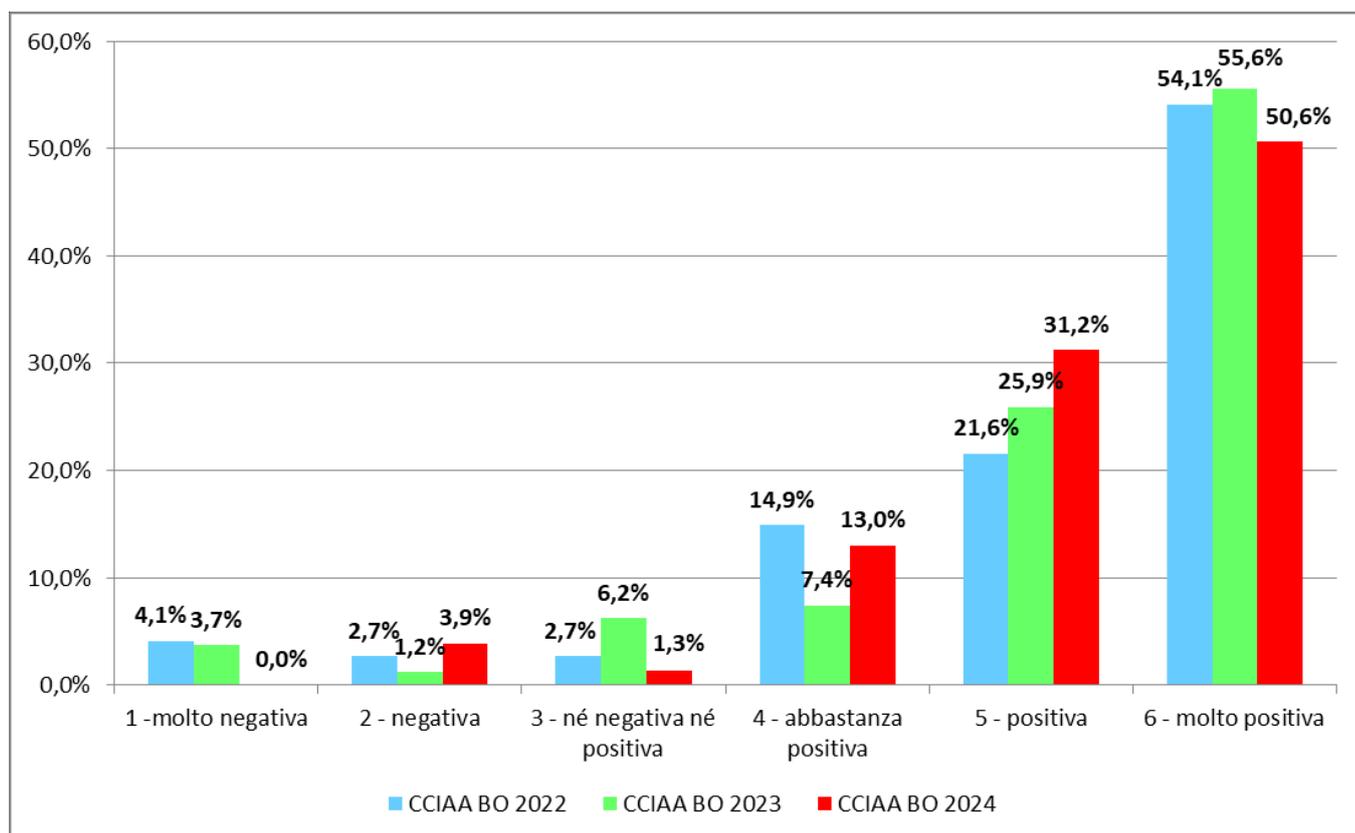


## 4. SMART WORKING

La quarta tipologia di indagine ha riguardato lo smart working con la possibilità di indicare l'apprezzamento e la condivisione di questa modalità di lavoro.

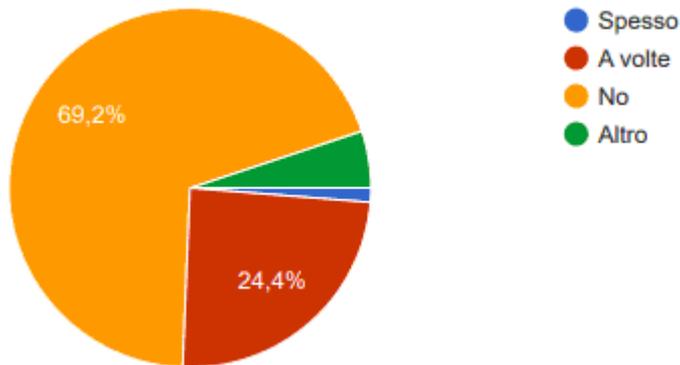
Le risposte fornite alle domande aperte inerenti allo smart working sono tutte riportate integralmente.

**1) in relazione alla modalità di lavoro agile adottata a seguito dell'Ods n. 6 del 27/06/2024 e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), complessivamente come giudichi la tua esperienza?**



| Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda |  |
|--|--|
| 1  | si potrebbe essere un pò meno rigidi (poter lavorare in smart in caso di figli ammalati, scuole chiuse, etc)   |
| 2  | possono verificarsi problemi con il tvox   |
| 3  | potrebbe essere ampliato un pò a seguito di piccole modifiche organizzative  |
| 4  | non la giudico perché non lo faccio  |
| 5  | Si lavora con tranquillità   |
| 6  | Buona conciliazione vita/lavoro.   |
| 7  | Maggior ricorso allo smart working: più giorni a settimana   |
| 8  | mi consente di evitare il traffico   |
| 9  | I provvedimenti adottati non tengono conto dei tempi maggiori di spostamento casa-lavoro causati dai molti cantieri stradali di Bologna. La misura di lavoro agile concessa non è adeguata a tale effettiva grossa problematica presente nella città di Bologna. |
| 10   | non ancora sperimentato  |
| 11   | non viene valutato per niente il contributo dello SW circa i benefici al nucleo familiare del dipendente (anche economico) ed all'ambiente per limitare il surriscaldamento climatico  |

2) Con l'adozione della modalità di lavoro agile hai riscontrato difficoltà di comunicazione o carenza di condivisione di informazioni con i tuoi colleghi?



**2023**  
 A volte: 16,7%  
 No: 79,8%

| Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda |   |
|--|---|
| 1  | non avendolo mai fatto , non posso rispondere                             |
| 2  | Mi piace confrontarmi anche con i colleghi in ufficio                     |
| 3  | non ancora sperimentato   |
| 4  | Nessun problema a parte l'applicazione TVOX che a volte non funziona bene |
| 5  | non usufruisco di lavoro agile  |

Bologna, 13 Gennaio 2025

IL SEGRETARIO GENERALE  
 Giada Grandi

IL PRESIDENTE  
 Valerio Veronesi