

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025**  
**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, 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 2022/2024.

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 31/12/2022 n. 135 compresi il Segretario Generale e i 3 Dirigenti.

Tuttora la carenza di organico 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 31/12/2022:

<b>Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022</b>			
<b>Sesso</b>	<b>Categoria d'accesso</b>	<b>Tempo pieno</b>	<b>Tempo parziale</b>
F	B1	2	2
	B3	1	
	C1	48	18
	D1	16	4
	D3	5	
	DIR.	1	
	S.G.	1	
<b>F. Totali</b>		<b>74</b>	<b>24</b>
M	B1	3	
	B3	1	
	C1	18	
	D1	12	
	D3	1	
	DIR.	2	
<b>M. Totali</b>		<b>37</b>	
<b>Totale complessivo</b>		<b>111</b>	<b>24</b>

Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2022		
Sesso	Tipo Fruizione	Totale
F	Altri	13
	Se stesso	1
<b>F. Totali</b>		<b>14</b>
M	Altri	6
	Se stesso	1
<b>M. Totali</b>		<b>7</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>21</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 2022, la rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre. 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)**.

All'indagine **2022** hanno partecipato 77 persone (88 nel 2021) sul totale dei dipendenti in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **62,10%** (65,67% nel 2021).

La prima tipologia di indagine prevista riguarda proprio 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"*, che ha dato esiti positivi.

Sono state introdotte due ulteriori tipologie di indagine che hanno riguardato il Welfare e il Lavoro Agile. Il report sul benessere organizzativo è già disponibile e viene riportato in calce.

### Welfare aziendale

Nel CCI 2019/2020 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 darà prosecuzione nella nuova contrattazione decentrata per il CCNL 2019-2021 alle forme di sostegno già individuate.

#### Tempo parziale

L'Ente non ostacola il ricorso all'uso del tempo parziale. Anche nel 2022 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 nell'ente è comunque possibile conciliare i tempi di vita e di lavoro.

#### Telelavoro

Con provvedimento di Giunta n. 130/2016 è stato approvato il disciplinare per il telelavoro nella Camera di commercio di Bologna. I bandi di telelavoro approvati dalla Giunta afferiscono a 9 dipendenti di categoria C. Al 31/12/2022 risultano attive 4 postazioni in telelavoro. Nel corso del 2022 non sono state presentate ulteriori domande ma sono state confermate tutte le postazioni.

Alla luce delle disposizioni di cui all'art. 70 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 il telelavoro verrà disapplicato alla scadenza dei progetti in essere (30/4/2023).

#### Orario di lavoro flessibile

Nell'anno 2022 è stata ampliata 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

Nel 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 2022 sono stati attivati per il personale numerosi corsi di formazione, essenzialmente da remoto, per un totale di oltre 1700 ore di formazione.

I corsi che hanno riguardato tutto il personale, non legati all'attività specifica dell'ufficio, sono stati, nella maggior parte dei 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:

- Corso sull'utilizzo di google;
- Corsi in materia di fascicolazione titolare;
- Seminario in materia di sicurezza informatica corso sulla sicurezza delle informazioni e privacy.

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

## **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. 85 del 21/3/2019 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 possibile estensione nel PIAO 2023-2025.

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

E' intenzione dell'Ente mantenere il L.A. per le figure professionali e con le modalità coerenti con le funzioni di competenza. Nel 2023 verranno attentamente rivalutati i contenuti delle funzioni svolte in un contesto ordinario, come previsto nel POLA a cui si fa rinvio.

#### 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.

Il presente documento triennale sarà aggiornato annualmente in occasione dell'approvazione del Piano della Performance di cui costituirà un allegato come da Direttiva 2/2019.

Del presente piano è data comunicazione al CUG, alla RSU, 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  
2022***

***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 sono state inserite due sezioni, una relativa al **Welfare** e una 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 novembre/dicembre 2022. 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 16/12/2022, 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*

- **Welfare Aziendale**
- **Smart working**

Una volta elaborati, i dati relativi alla CCIAA di Bologna 2022, sono stati messi a confronto con i risultati dei due anni precedenti (2020-2021).

## RISULTATI DELL'INDAGINE

All'indagine Camerale **2022** hanno partecipato **77** persone su un totale di **124** dipendenti (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **62,10%**.

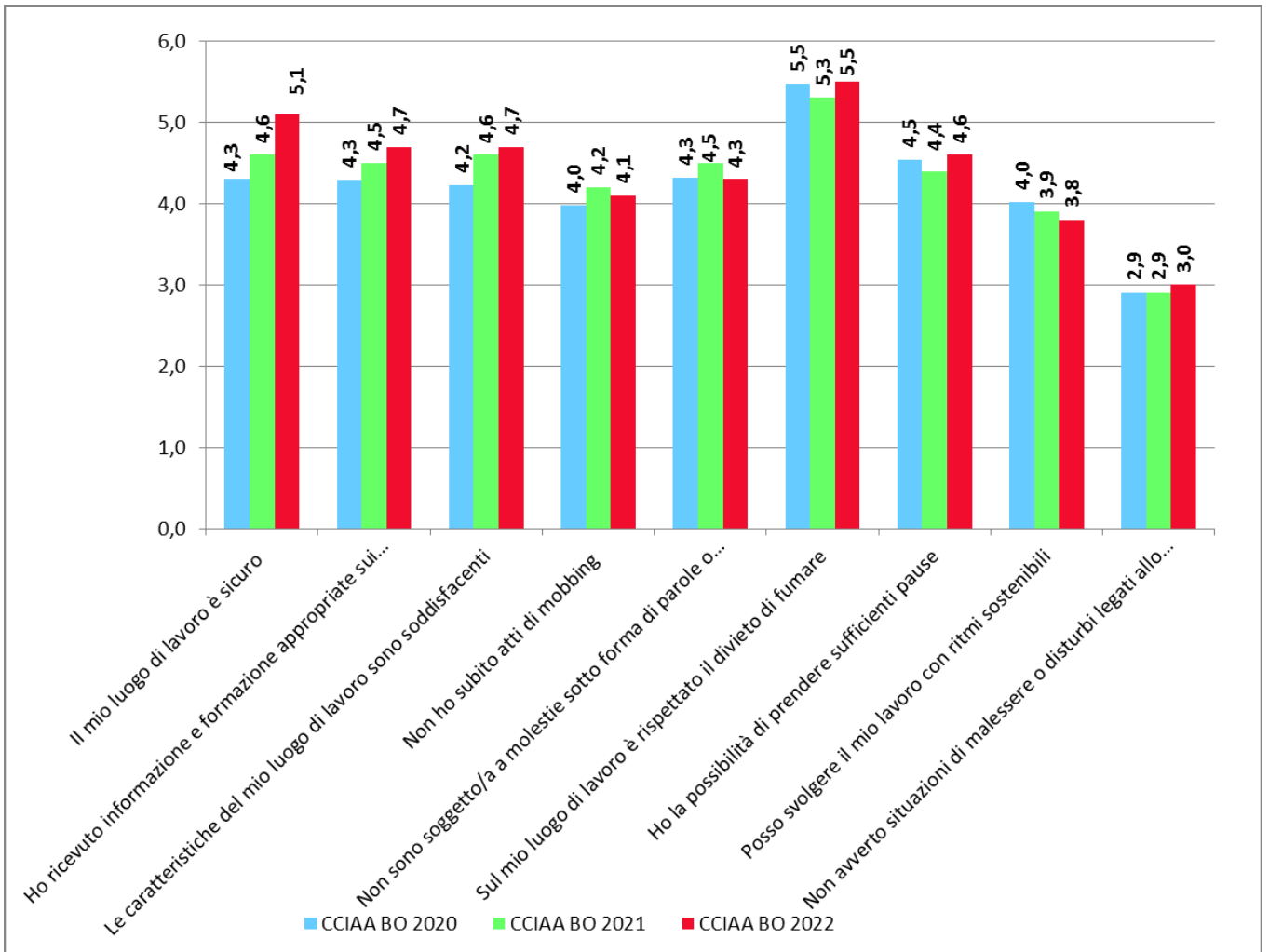
Nel **2021** hanno partecipato all'indagine camerale **88** persone su un totale di **134** dipendenti (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **65.67%**.

### 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"*.

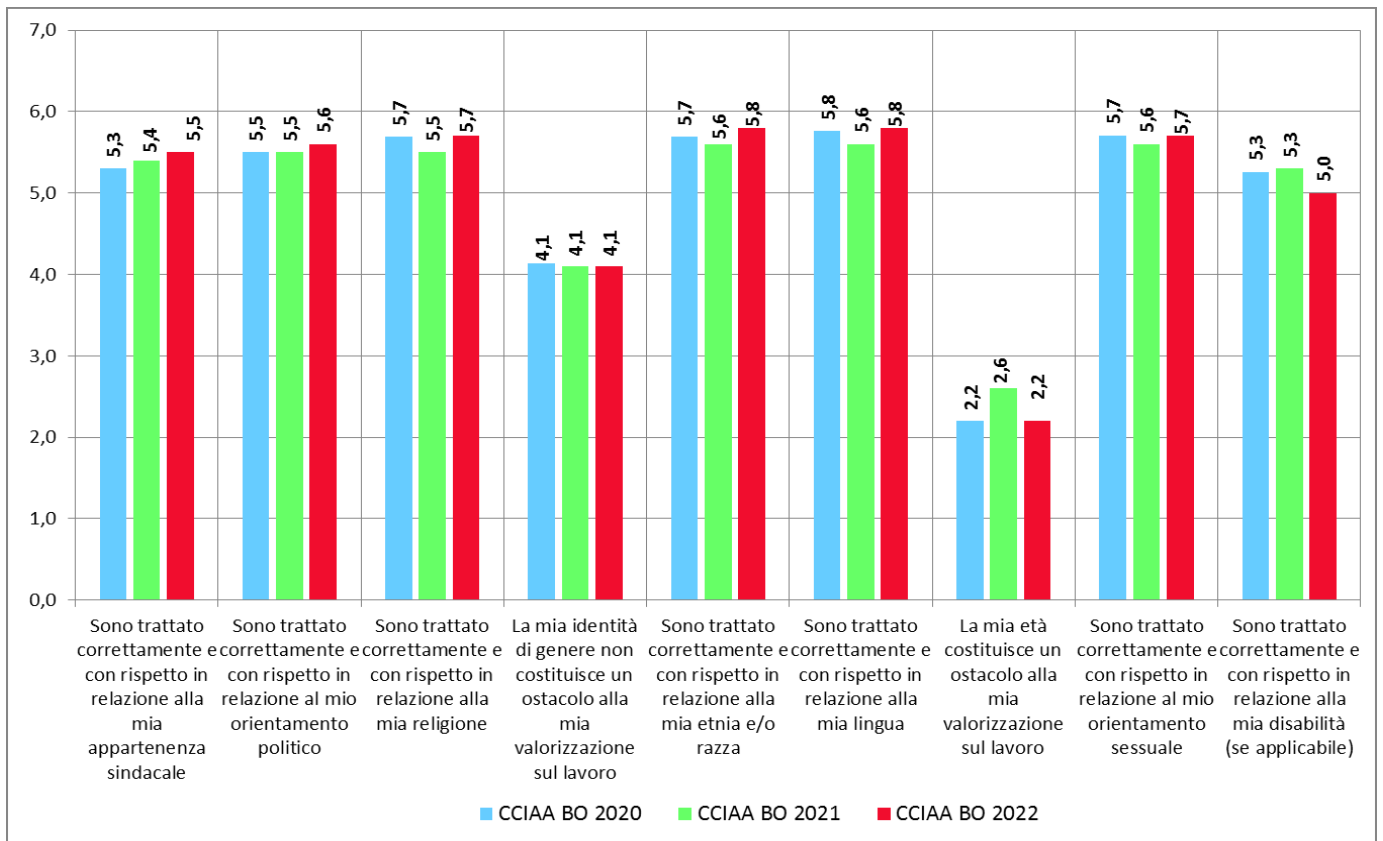
#### 1 A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,3	4,6	5,1
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,3	4,5	4,7
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,2	4,6	4,7
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, ...)	4,0	4,2	4,1
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	4,5	4,3
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,5	5,3	5,5
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,5	4,4	4,6
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,0	3,9	3,8
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 ...)	2,9	2,9	3,0



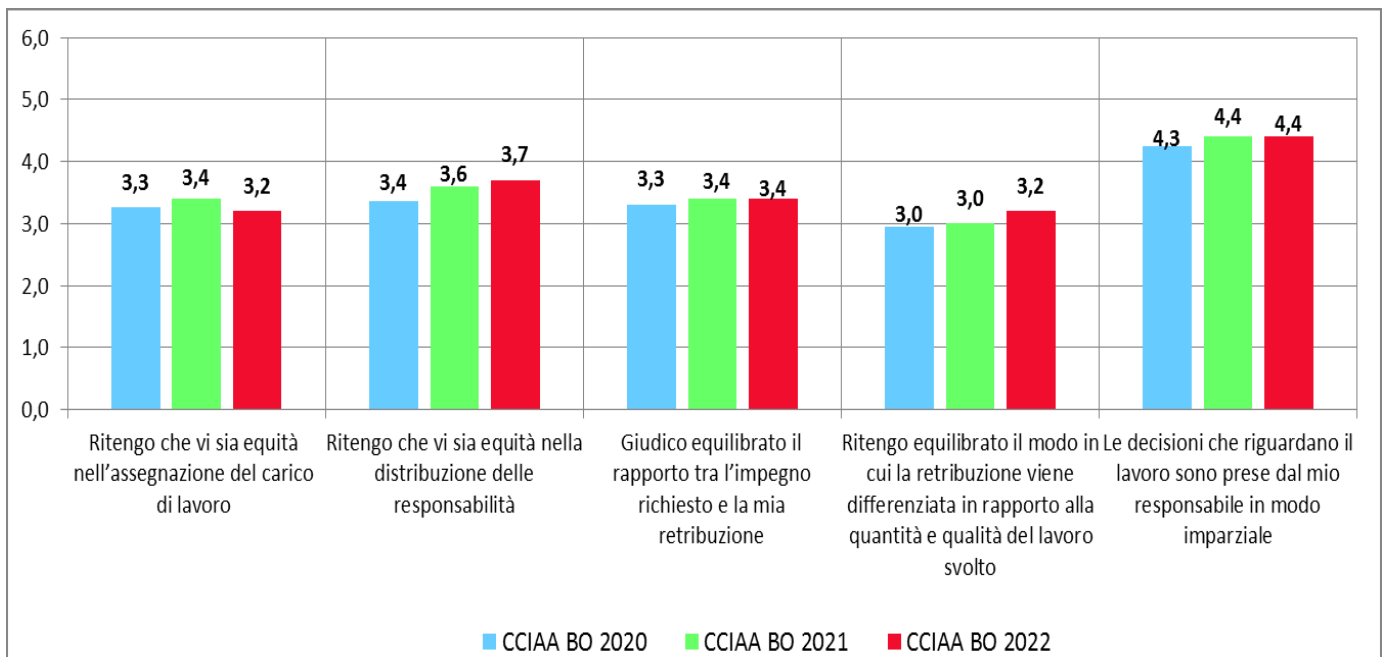
**1 B – Le discriminazioni**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,3	5,4	5,5
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	5,5	5,6
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,7	5,5	5,7
B.04	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere	4,1	4,1	4,1
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	5,6	5,8
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,8	5,6	5,8
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,2	2,6	2,2
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7	5,6	5,7
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	5,3	5,0



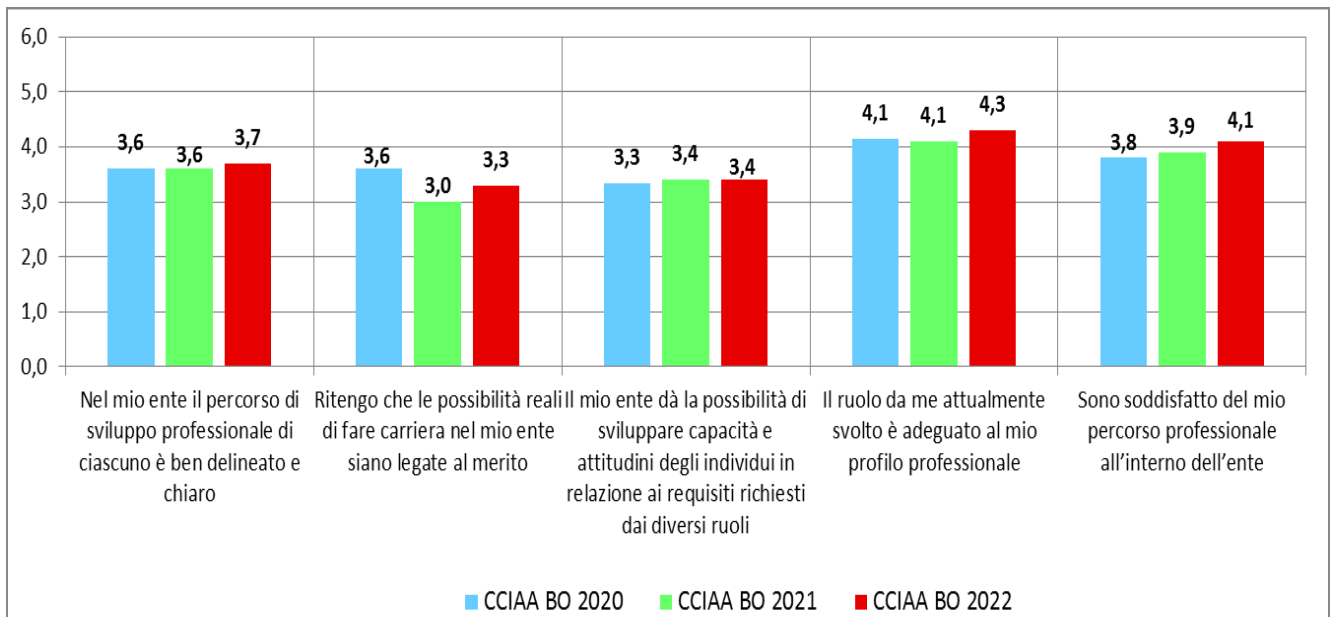
**1 C - L'equità nella mia amministrazione**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3	3,4	3,2
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,4	3,6	3,7
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,3	3,4	3,4
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,0	3,0	3,2
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,3	4,4	4,4



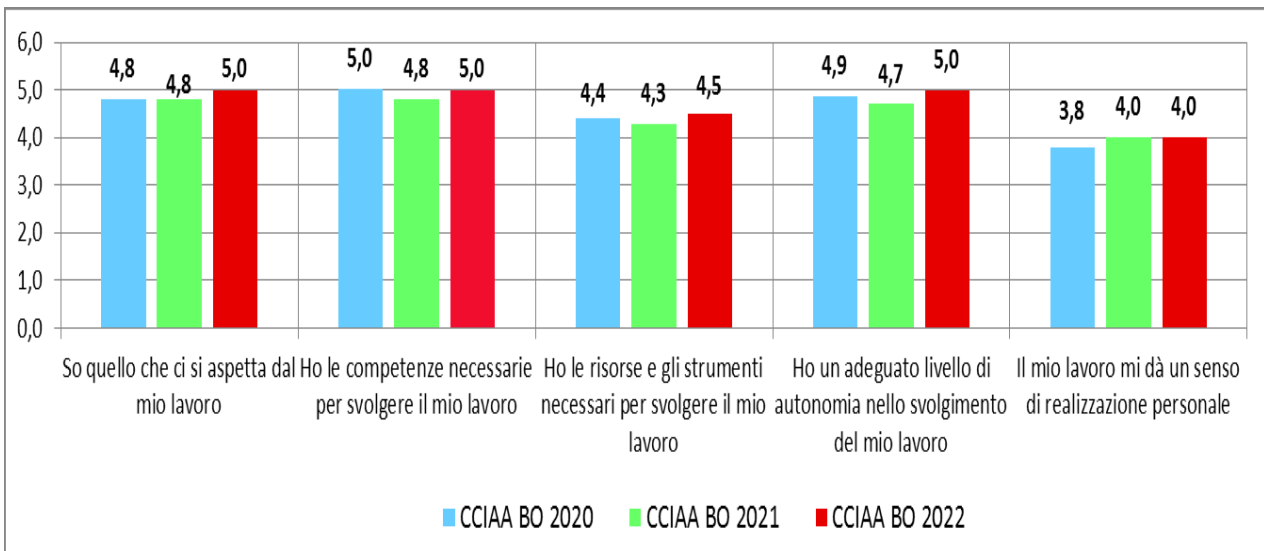
**1 D - Carriera e sviluppo professionale**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,6	3,6	<b>3,7</b>
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,6	3,0	<b>3,3</b>
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,3	3,4	<b>3,4</b>
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,1	4,1	<b>4,3</b>
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,8	3,9	<b>4,1</b>



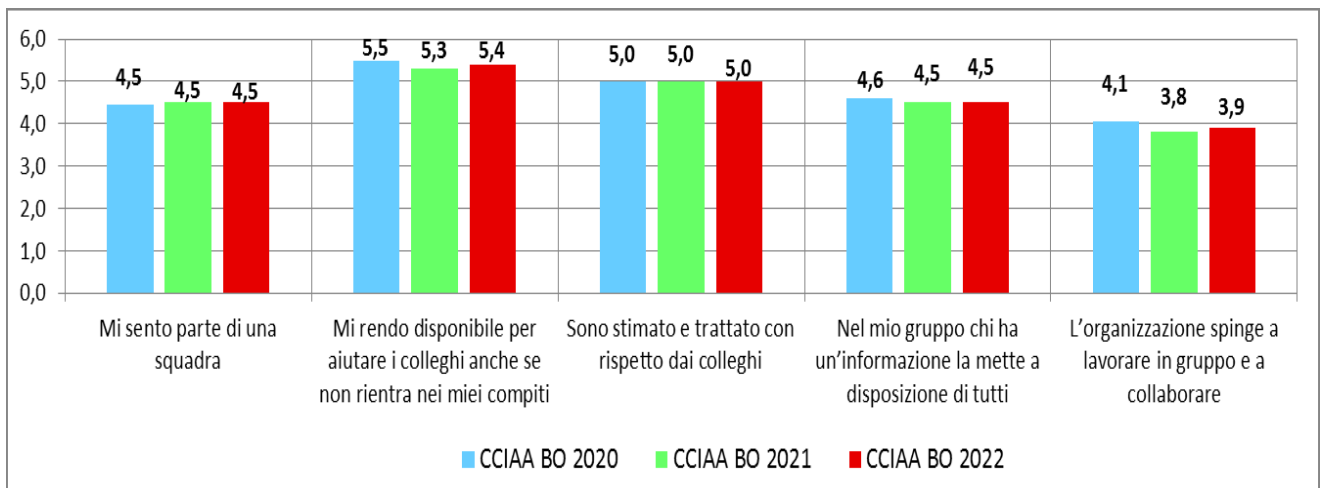
**1 E - Il mio lavoro**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,8	5,0
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,0	4,8	5,0
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,4	4,3	4,5
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	4,7	5,0
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,8	4,0	4,0



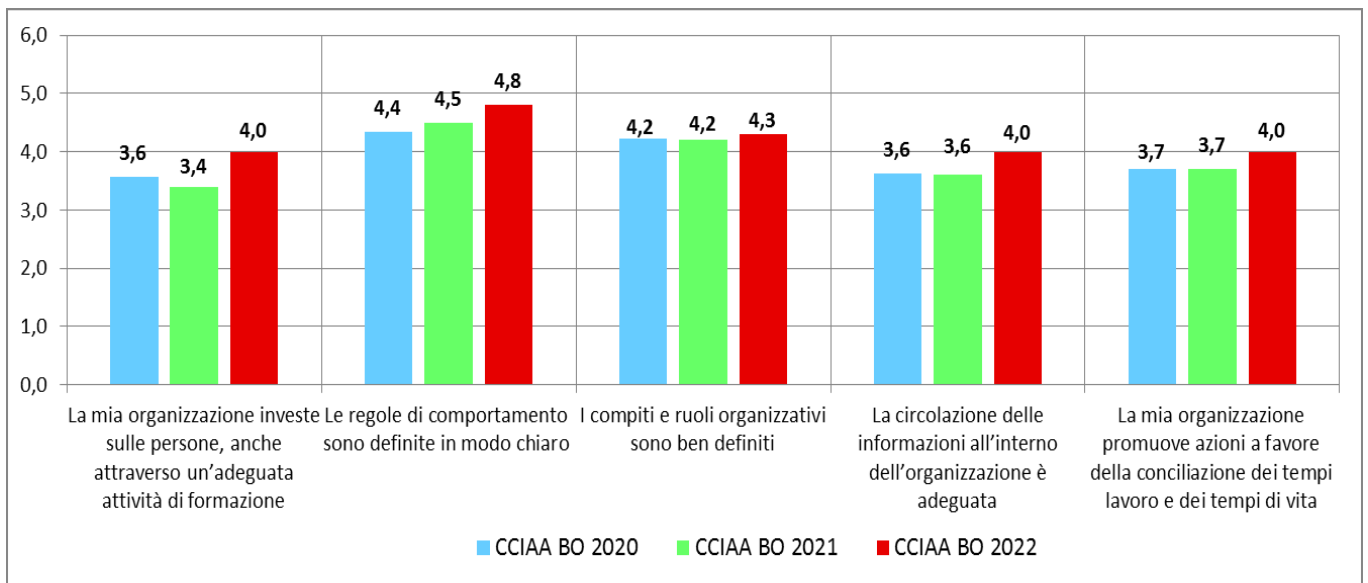
**1 F - I miei colleghi**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,5	4,5	<b>4,5</b>
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,3	<b>5,4</b>
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,0	5,0	<b>5,0</b>
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,6	4,5	<b>4,5</b>
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,1	3,8	<b>3,9</b>



**1 G - Il contesto del mio lavoro**

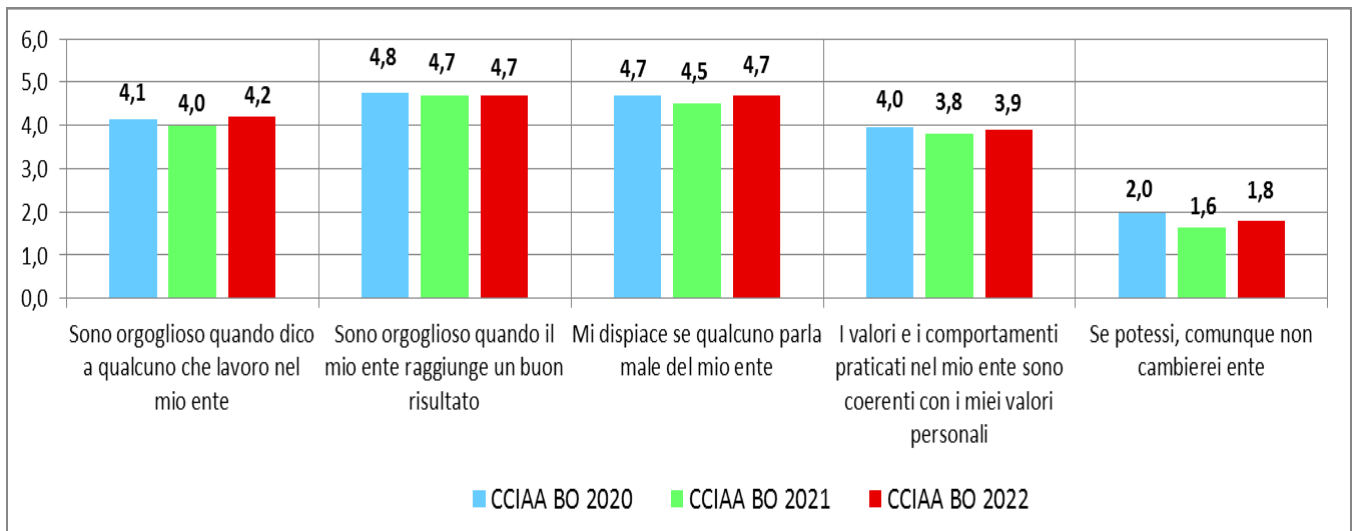
		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,6	3,4	4,0
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,4	4,5	4,8
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,2	4,2	4,3
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,6	3,6	4,0
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,7	3,7	4,0





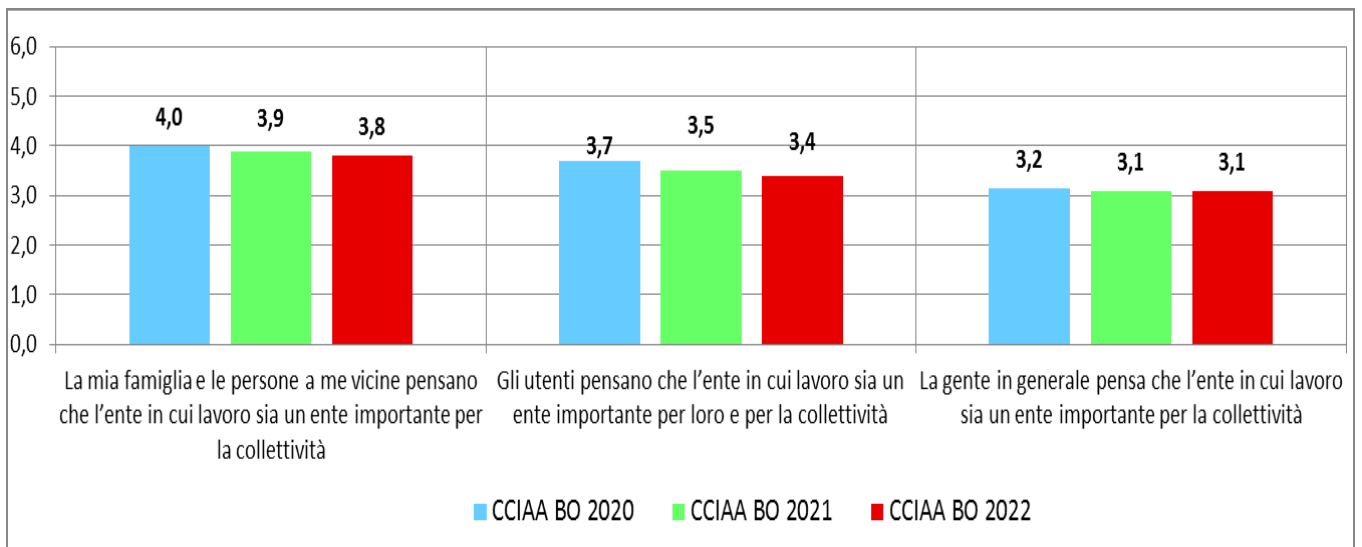
**1 H - Il senso di appartenenza**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,1	4,0	4,2
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,8	4,7	4,7
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,7	4,5	4,7
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,0	3,8	3,9
H.05	Se potessi, comunque non cambierei ente	2,0	1,6	1,8



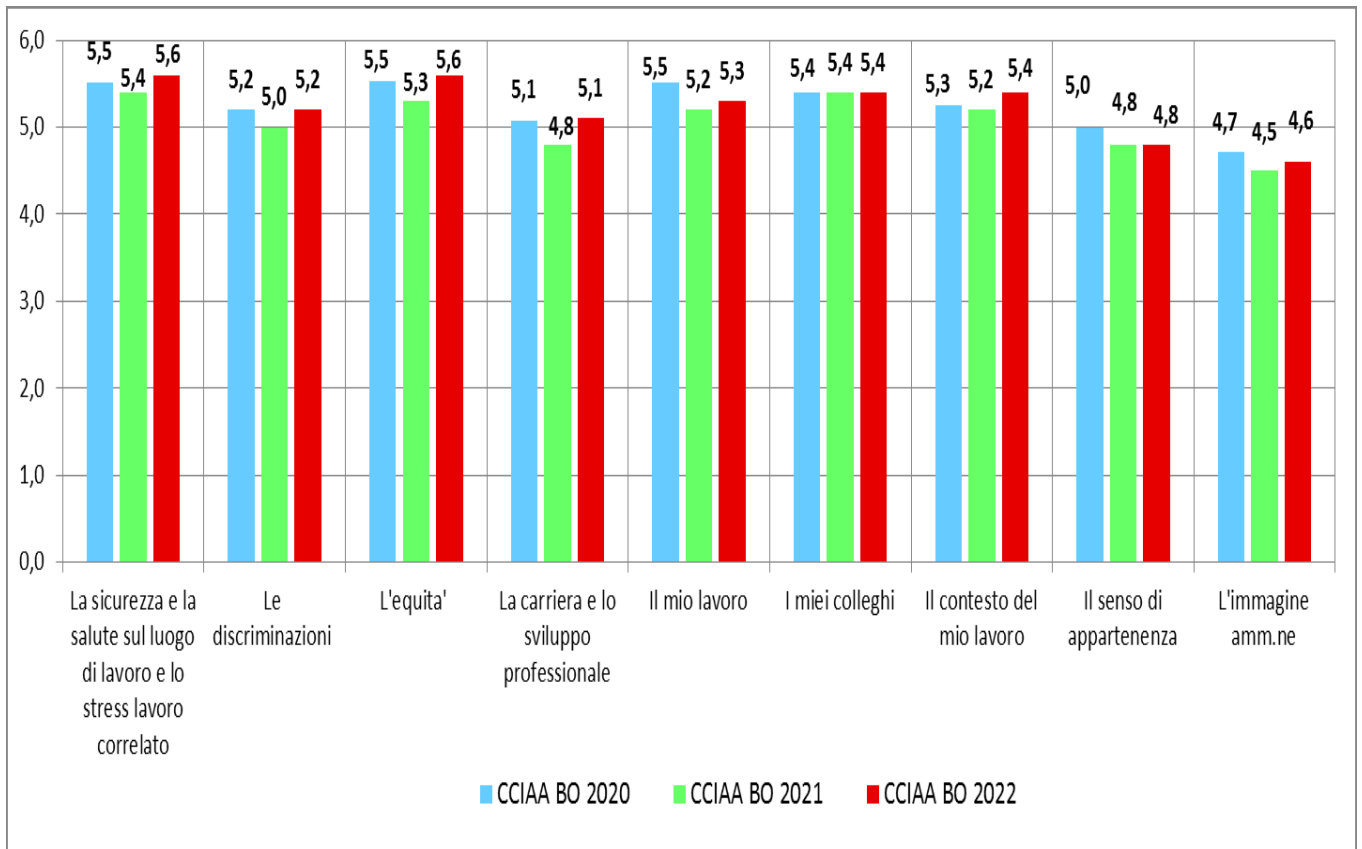
**1 I - L'immagine della mia amministrazione**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
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	4,0	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	3,7	3,5	3,4
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,2	3,1	3,1



**Importanza attribuita agli ambiti di benessere organizzativo**

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,5	5,4	5,6
B	Le discriminazioni	5,2	5,0	5,2
C	L'equità nella mia amministrazione	5,5	5,3	5,6
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,1	4,8	5,1
E	Il mio lavoro	5,5	5,2	5,3
F	I miei colleghi	5,4	5,4	5,4
G	Il contesto del mio lavoro	5,3	5,2	5,4
H	Il senso di appartenenza	5,0	4,8	4,8
I	L'immagine della mia amministrazione	4,7	4,5	4,6

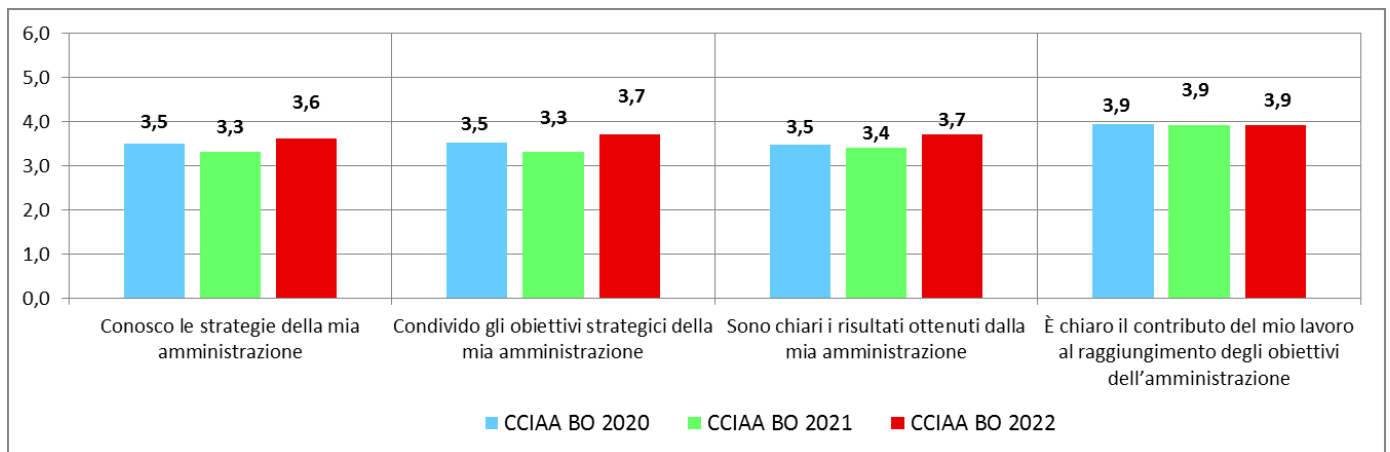


## 2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

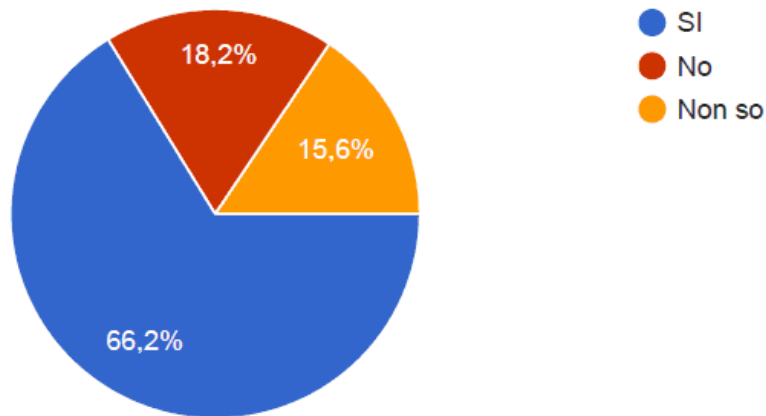
La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”.

### 2 L - La mia organizzazione

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,5	3,3	3,6
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,5	3,3	3,7
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,5	3,4	3,7
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,9	3,9	3,9



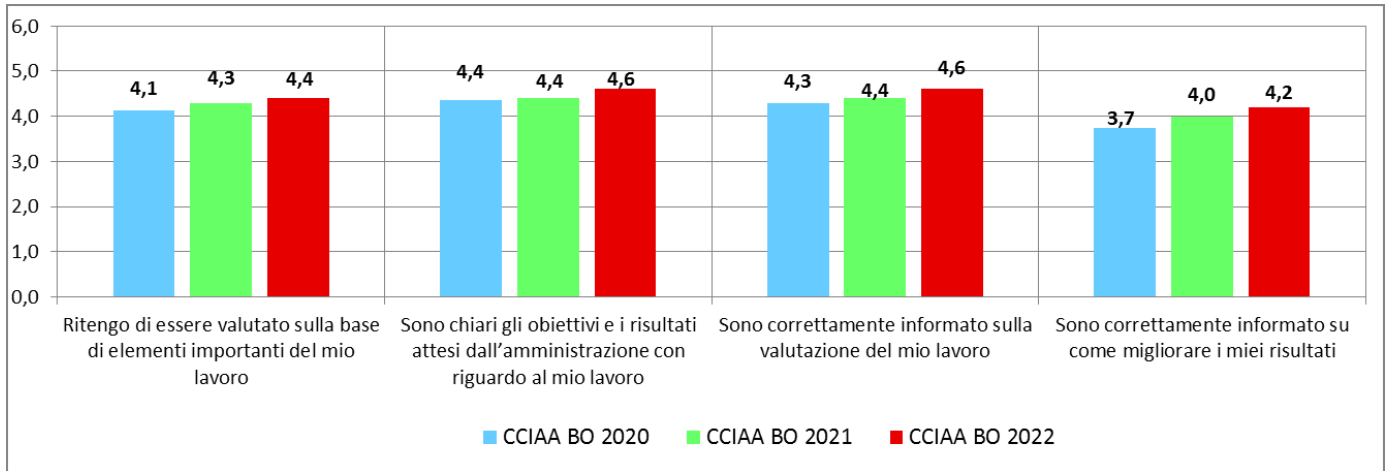
**L05 - Ti interesserebbe condividere e conoscere più dettagliatamente le strategie della Camera partecipando periodicamente ad un incontro con la dirigenza nel quale i dirigenti presentano gli indirizzi generali, il programma di attività e gli obiettivi strategici?**



Eventuale motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda	
1	Maggiore circolazione delle informazioni
2	Vista la quantità di lavoro da sbrigare, meglio concentrarsi su questo, che non su altre cose, seppur importanti, ma che non aiutano ad evadere le pratiche di lavoro, anzi ne sottraggono tempo prezioso.
3	Si a condivisione se significa informazione e coinvolgimento, a patto che vengano ascoltate eventuali osservazioni e suggerimenti dei dipendenti. Se è solo una comunicazione top to bottom serve a poco
4	Avere questo tipo di informazione aiuterebbe a comprendere le dinamiche dell'Ente spesso non chiare nei documenti di programmazione
5	Obiettivi in parte ideologici e i restanti non sono spesso misurabili sul lavoro dell'individuo
6	Non sono più motivato nel lavoro, vorrei solo potermene andare, tanto il parere dei lavoratori è considerato paria a zero
7	Servirebbe maggiore condivisione e contatto umano
8	Vorrei che gli obiettivi operativi del mio ufficio fossero individuati e discussi insieme al dirigente prima di essere assegnati (prima della conferenza di organizzazione), farlo dopo non ha più senso.
9	Contribuirebbe di ampliare gli orizzonti e lavorare meglio, con più senso di appartenenza.
10	Capire i motivi delle scelte aumenta la motivazione.

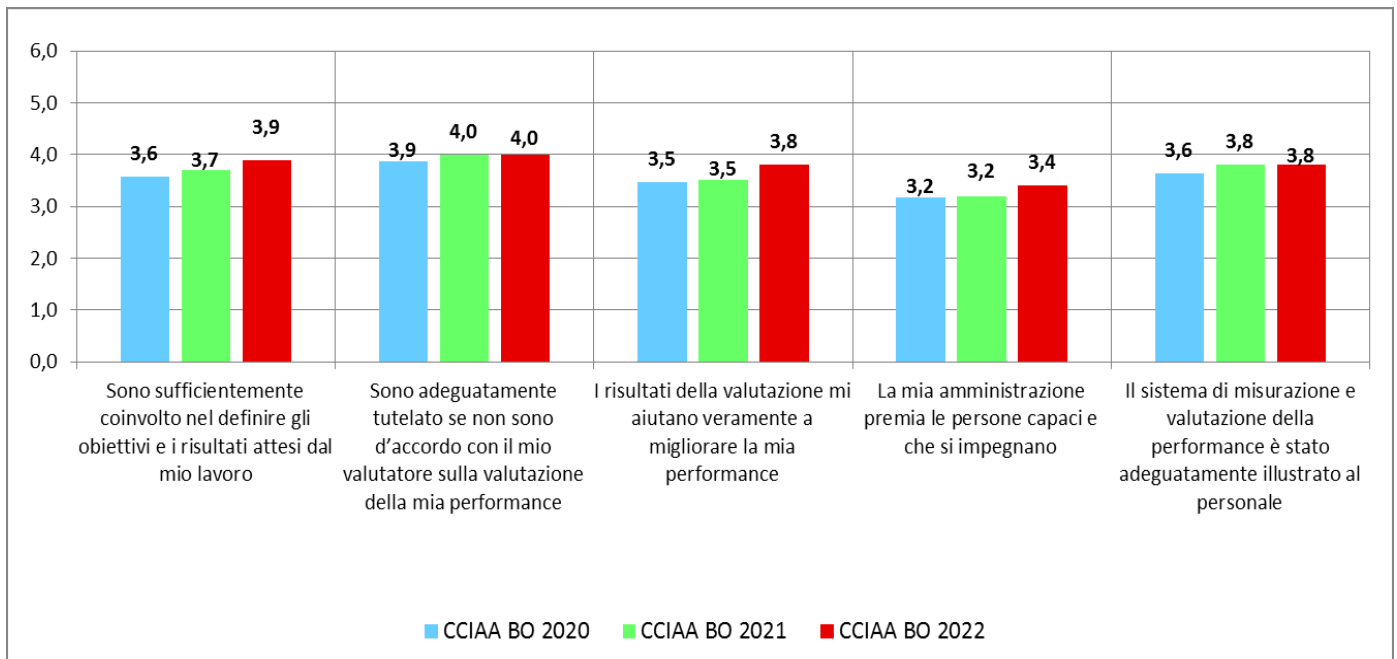
## 2 M - Le mie performance

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,1	4,3	4,4
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,4	4,4	4,6
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,3	4,4	4,6
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,7	4,0	4,2



## 2 N - Il funzionamento del sistema

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,7	3,9
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	4,0	4,0
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,5	3,5	3,8
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,2	3,2	3,4
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,6	3,8	3,8

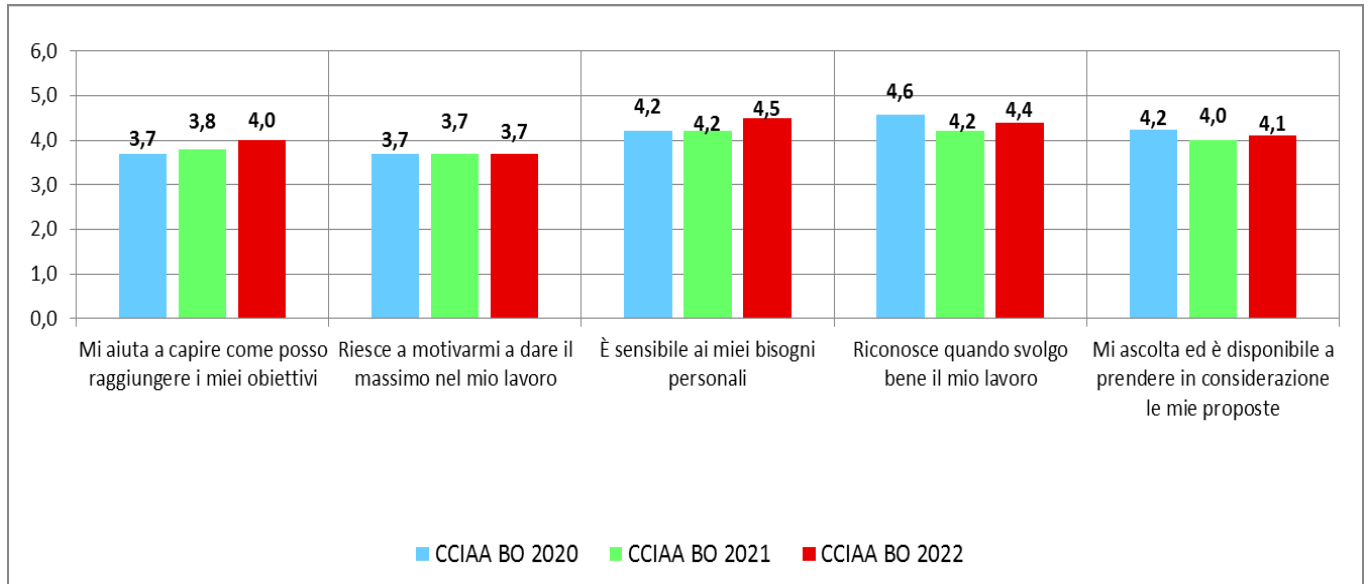


### 3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

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.

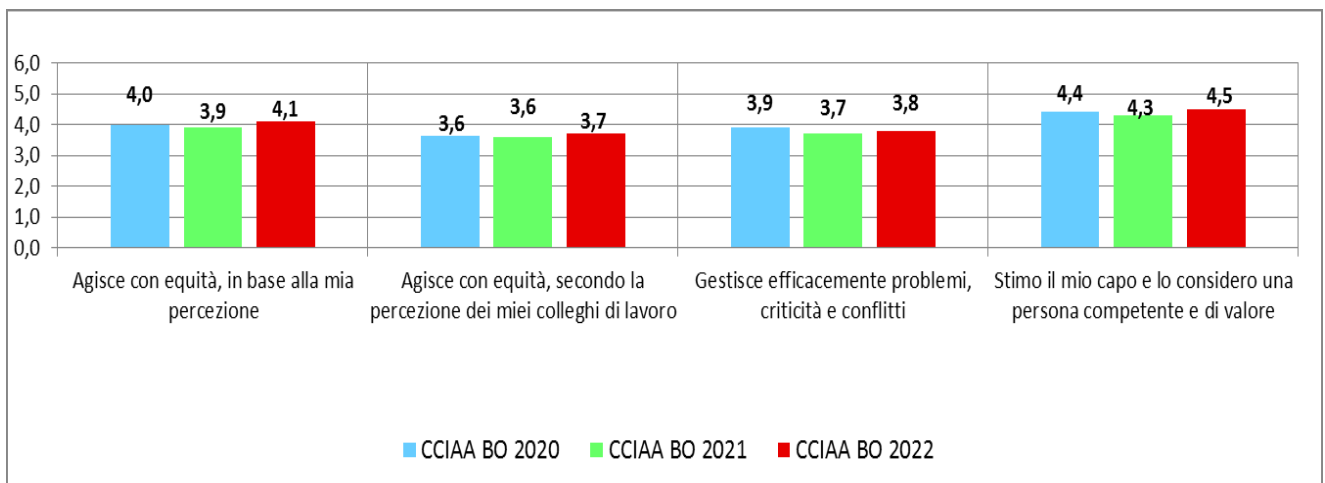
#### 3 O - Il mio capo e la mia crescita

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,7	3,8	<b>4,0</b>
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,7	3,7	<b>3,7</b>
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,2	4,2	<b>4,5</b>
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,6	4,2	<b>4,4</b>
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,2	4,0	<b>4,1</b>



### 3 P - Il mio capo e l'equità

		Valore Medio risultati Bologna 2020	Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,0	3,9	4,1
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,6	3,6	3,7
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,9	3,7	3,8
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,4	4,3	4,5

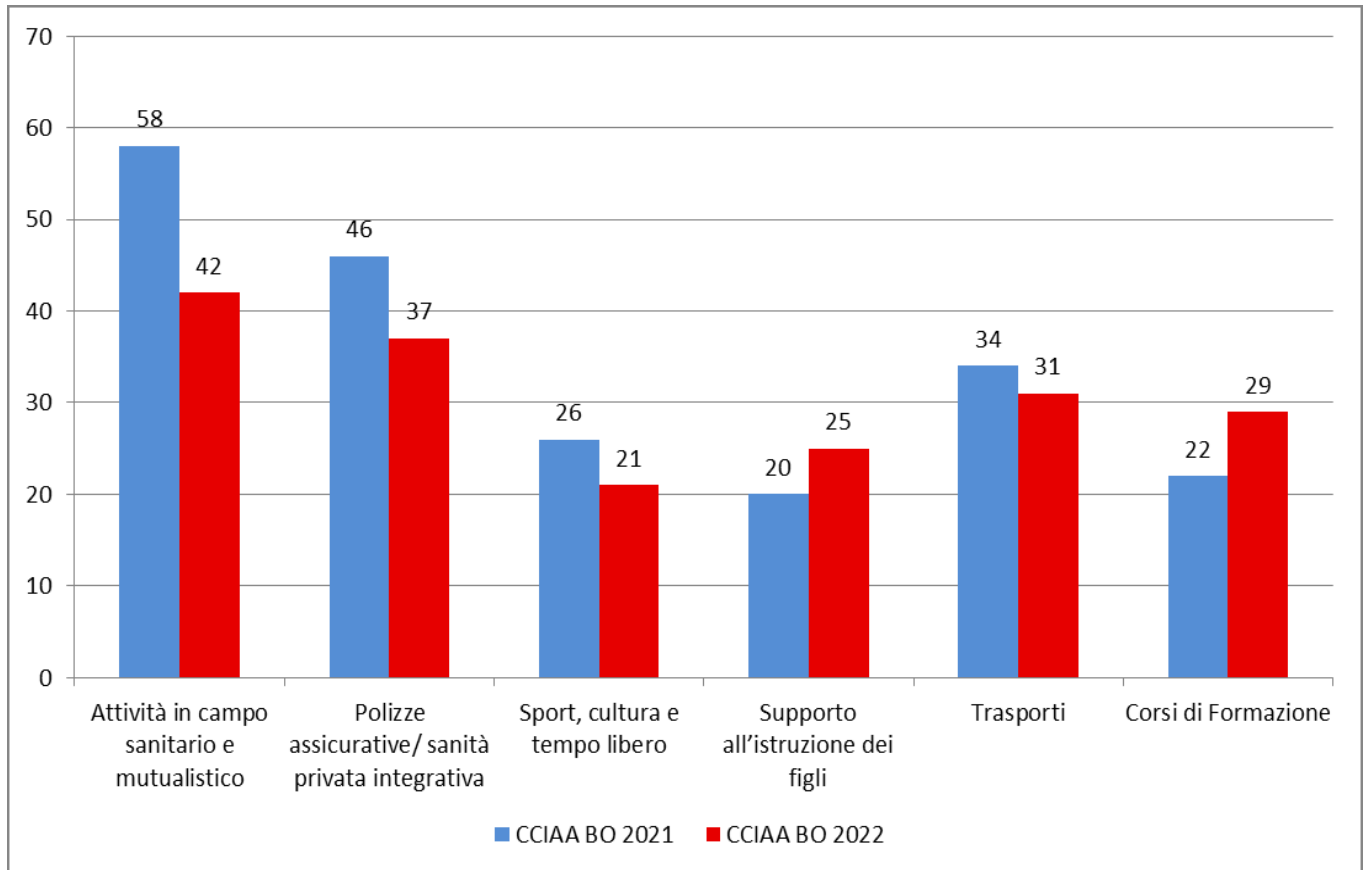




#### 4. WELFARE

La quarta tipologia di indagine ha riguardato il Welfare con la possibilità di indicare le aree Welfare di maggior interesse.

##### 1) A quali aree di Welfare sei più interessato?



Se scelto "Altro" specificare le aree di Welfare che interessano

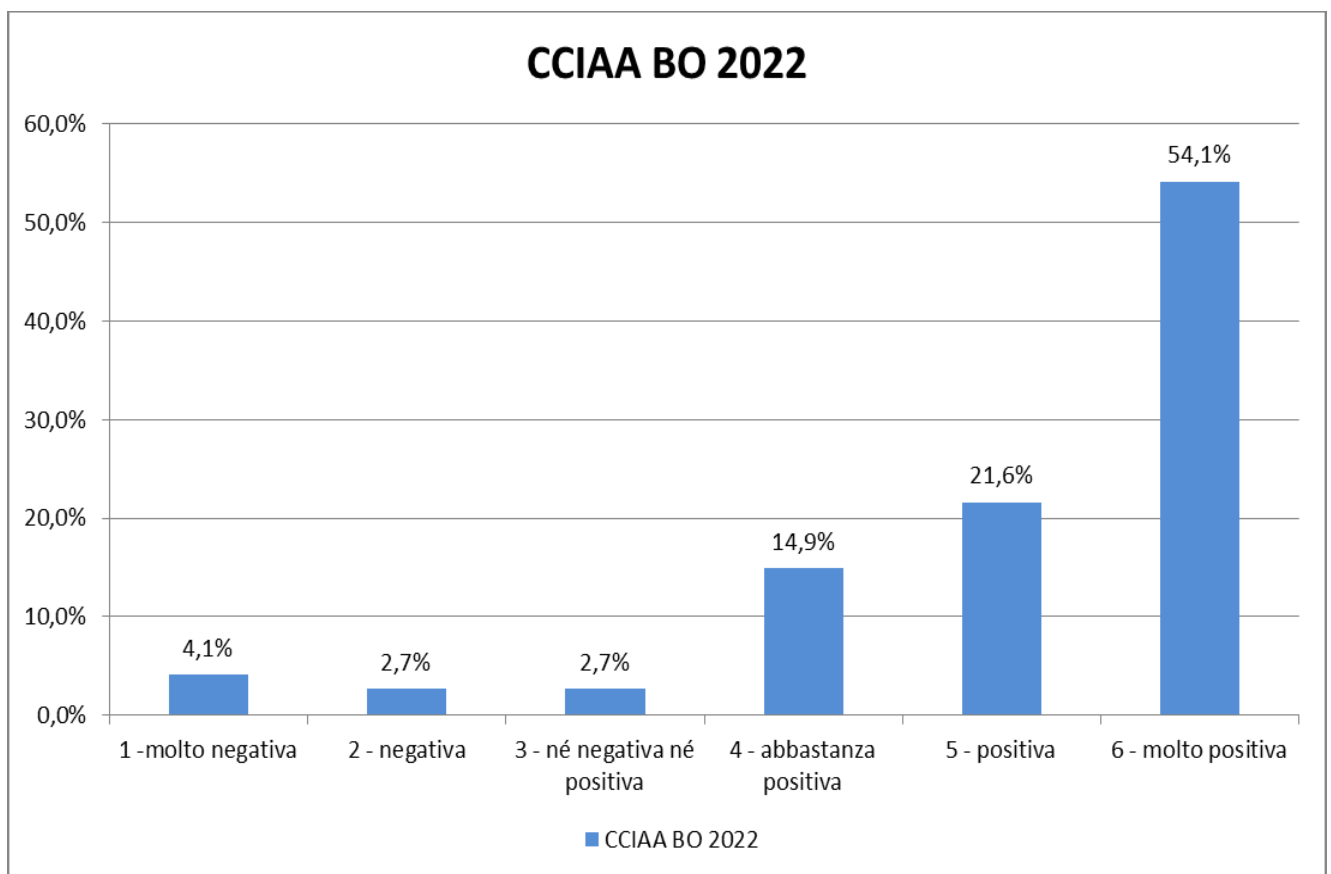
Altre Aree di Welfare proposte	
1	Spese per la cura della persona
2	Sostegno al pagamento delle bollette
3	Buoni acquisto
4	Contributi per famiglie con isee bassi
5	Contributo su bollette gas e elettricità
6	Aiuti per affrontare il caro bollette e buoni benzina
7	Contributo bollette (luce gas e connessione internet)
8	Sostegno per crisi energetica (rimborso bollette luce / gas, buoni benzina...)
9	Bonus bollette/carburante
10	Buoni spesa

## 5. SMART WORKING

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

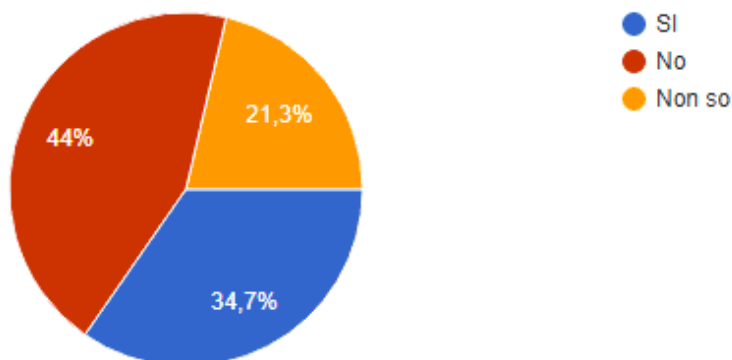
Le risposte fornite alle domande aperte inerenti allo smart working sono tutte riportate integralmente.

**1) in relazione alla modalità di lavoro agile adottata a seguito dell'Ods n.8 del 30/06/2022 e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), complessivamente come giudichi la tua esperienza?**



Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda	
1	Un solo gg di lavoro e' troppo poco
2	Possibilità di conciliare esigenze lavorative con esigenze familiari
3	Positiva anche se lo "sforzo" è stato minimo. Per una conciliazione vita-lavoro accettabile, le giornate in smart working dovrebbero essere almeno due (come anche risultato dall'indagine sul benessere dello scorso anno)
4	Non giudico la mia esperienza pienamente soddisfacente perche' molti altri enti consentono piu' giornate di sw e maggiore flessibilita'. Inoltre trovo ingiusta l'esclusione dall'estensione dello smart working dei "capi ufficio" e dei capi area che ne avrebbero i requisiti. Durante il lockdown abbiamo lavorato tutti da casa e conseguito gli obiettivi, con giudizio positivo da parte della dirigenza e dell'amministrazione. Questo passo indietro non mi sembra coerente con l'attuale normativa
5	Si ottimizzano i tempi eliminando i viaggi con conseguente miglioramento dei tempi lavoro/famiglia
6	Permette di gestire buona parte del proprio tempo libero
7	Il nostro lavoro può tranquillamente essere svolto in modalità da remoto, con conseguente risparmio di tempi, qualità della vita e risparmio dell'ente sia energetico che di benessere lavorativo
8	Con il lavoro agile si ottimizzano i tempi e si rende il sistema piu' efficiente
9	Lo smart working fornisce un grande aiuto nella conciliazione degli impegni lavoro-famiglia
10	Il mio lavoro è totalmente svolgibile in smart working
11	Risparmio sui tempi di trasporto e conciliazione vita familiare
12	Dovrebbe essere disponibile per tutti la dotazione informatica
13	Per il tipo di lavoro che svolgo mi è possibile farne molto meno della media dei miei colleghi
14	La "concessione" di un solo giorno alla settimana di lavoro agile è una presa in giro e tutti i paletti pensati per non dare la possibilità di usufruirne di quei pochi altri giorni "concessi" ovvero il pacchetto dei 10 giorni aggiuntivi per anno (ad es. in occasione di ponti) denota un pregiudizio da parte dell'amministrazione nei confronti del personale (si da per scontato che il lavoratore sia negligente e inaffidabile) che di conseguenza non si sente stimato e apprezzato ne pertanto invogliato a svolgere un lavoro di qualità
15	Migliore conciliazione tempi di vita e lavoro
16	Semplicemente, non lo ho mai esercitato
17	Potrebbe essere ampliato ma percepisco poca volontà nel farlo
18	Avrei preferito lavoro agile = 2 gg. a settimana

2) Ritieni che la modalità di lavoro agile adottata influisca sul grado di soddisfazione degli utenti camerali?



	<b>Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda</b>
1	Non ho contatto con gli utenti camerali
2	Una giornata in smart working risulta ininfluente, e visto anche altre realtà sia nel privato che nel pubblico, non credo che lo smart working influisca sulla soddisfazione dell'utenza, basta solo organizzare bene il lavoro!
3	In ottica di risparmio energetico per l'ente, in considerazione del rispetto dell'ambiente con meno immissione di co2 e tempi di viaggio ridotti per il raggiungimento della sede di lavoro, se gli utenti hanno risposte chiare e puntuali non importa se una persona è in presenza o in smart working, l'importante è risolvere l'eventuale problema
4	Non impatta in quanto il lavoro viene ugualmente svolto, seppure da casa.
5	Se organizzato bene (con turnazione di chi lavora con il pubblico) reperibilità telefonica ecc, lo smart working non crea nessun disagio all'utenza.
6	Penso di no bisognerebbe misurarlo con un questionario rivolto agli utenti camerali
7	Migliora la gestione quotidiana delle proprie attività e dell'umore
8	Probabilmente il grado di soddisfazione del l'utente medio si ha in base a quale servizio viene usufruito. è sempre la qualità (quindi come si pone il dipendente e con quale velocità risponde all'utente) a determinare la soddisfazione (sia in lavoro da remoto che in condizione di normale presenza)
9	Penso che lo smart working influisca positivamente sulla soddisfazione degli utenti camerali in termini di lavoro svolto a favore dell'utenza
10	Meglio due giorni di smart a settimana e non solo uno
11	Ad un utente non importa dove il dipendente svolga il proprio lavoro; importa un contatto facile, una risposta nei tempi e un servizio di qualità, tutte cose che possono essere offerte tranquillamente da una postazione di smartworking. Se questo non accade non dipende necessariamente dal singolo dipendente ma da come viene organizzato e monitorato il lavoro dal rispettivo responsabile nonché dagli strumenti messi disposizione. Inoltre gli utenti sono sempre più abituati ad un approccio digitale con la pubblica amministrazione e a parte i servizi telematici e le mail si possono benissimo organizzare appuntamenti telefonici e incontri via MEET/ZOOM o simili che agevolano sia dipendente che utente non costringendoli a recarsi presso un preciso luogo (con dispendio di tempo, benzina o spese di trasporto, stress per traffico e ricerca del parcheggio , rischio di trasmissione covid o virus in genere). Le scelte dell'amministrazione in tema di lavoro agile dimostrano una mentalità vecchio stampo (necessità di avere in presenza e a vista il personale del proprio settore e di continuare a muovere carta) e incapacità da parte della stessa ad avere un approccio "agile" nella gestione dell'attività lavorativa. Di fatto la presenza giornaliera è necessaria per pochissime figure professionali mentre per poche altre è probabilmente possibile gestire eccezionali necessità anche un giorno alla settimana e su appuntamento.
12	La digitalizzazione non richiede una costante presenza in ufficio
13	Credo interessi di più il rispetto delle scadenze che non dovrebbe essere ostacolato dall'essere in lavoro agile e non in presenza
14	Assolutamente no, gli utenti non si accorgono nemmeno della modalità in lavoro agile, il servizio viene loro erogato a prescindere e con la stessa efficacia

Bologna, 20 Dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE  
Giada Grandi

IL PRESIDENTE  
Valerio Veronesi