

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028
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. In particolare, nel 2025 c'è stato un aumento significativo rispetto all'anno precedente del ricorso ai permessi della legge 104/1992 da parte delle lavoratrici.

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 31/12/2025 n. 133 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 31/12/2025:

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2025			
Sesso	Area di inquadramento	Tempo pieno	Tempo parziale
F	Operatori esperti	2	1
	Istruttori	51	15
	Funzionari ed EQ	23	3
	DIR.	1	
	S.G.	1	
F. Totali		78	19
M	Operatori esperti	3	
	Istruttori	15	1
	Funzionari ed EQ	15	
	DIR.	2	
M. Totali		35	1
Totale complessivo		113	20

Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2025		
Sesso	Tipo Fruizione	Totale
F	Altri	14
	Sé stesso	1
F. Totali		25
M	Altri	4
	Sé stesso	0
M. Totali		4
Totale complessivo		29

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 2025, la rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre. Il questionario è stato reso disponibile on line in data 02/12/2025 sino al 09/01/2026. 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 2025 è in corso di elaborazione.

Welfare integrativo

Nell'anno 2025 si è integrato l'art. 18 del CCI 2023/2025, confermando le forme di sostegno già individuate con il precedente art. 18 con benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale con l'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi sono stati indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno: promozione del merito dei figli, iniziative di sostegno al reddito della famiglia, supporto all'istruzione dei figli.

Il welfare, con l'esclusione delle borse di studio per la promozione del merito dei figli, è stato erogato attraverso l'utilizzo di una piattaforma specializzata in welfare aziendale per l'erogazione di servizi, benefit e rimborsi come previsti dall'art. 51 del TUIR comma 2 lett.) F-bis, F-ter, D-bis.

Tempo parziale

L'Ente non ostacola il ricorso all'uso del tempo parziale. Anche nel 2025 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 2025 in accordo con la parte sindacale la fascia flessibile in entrata è stata ulteriormente ampliata passando dalle ore 9.30 alle ore 10.00 per tutti i dipendenti (con le sole eccezioni degli addetti degli sportelli e della portineria). È stata confermata la fascia rigida pomeridiana 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 2025 sono stati attivati per il personale numerosi corsi di formazione, essenzialmente da remoto, per un totale di oltre 6.500 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. Per una più puntuale rappresentazione della formazione all'interno dell'ente 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. 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 discriminazioni.

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 2026-2028.

Lavoro agile (L.A) – Smart working

È 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 è entrato 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. È 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.

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.

IL SEGRETARIO GENERALE
Giada Grandi

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi