



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023  
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, pertanto si è resa necessaria l'individuazione e la messa a disposizione di sempre maggiori 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 hanno potuto 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.



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 31/12/2020 n. 140 compresi il Segretario Generale e i 3 Dirigenti.

La carenza di organico ha comportato e richiederà anche per il futuro 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 31/12/2020:

<b>Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2020</b>			
<b>Sesso</b>	<b>Categoria d'accesso</b>	<b>Tempo pieno</b>	<b>Tempo parziale</b>
F	B1	4	2
	B3	2	
	C1	42	20
	D1	15	6
	D3	5	
	DIR.	1	
	S.G.	1	
<b>F. Totali</b>		<b>70</b>	<b>28</b>
M	B1	3	1
	B3	2	
	C1	20	
	D1	13	
	D3	1	
	DIR.	2	
<b>M. Totali</b>		<b>41</b>	<b>1</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>111</b>	<b>29</b>



Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2020		
Sesso	Tipo Fruizione	Totale
F	Altri	18
	Se stesso	1
<b>F. Totali</b>		<b>19</b>
M	Altri	8
	Se stesso	2
<b>M. Totali</b>		<b>10</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>29</b>

## INIZIATIVE REALIZZATE

### Benessere organizzativo (Indagine introdotta dal 2012)

L'Ente da anni effettua, per tener conto delle esigenze dei lavoratori, un'indagine sul benessere organizzativo, consegnata periodicamente all'OIV, il cui esito ha dato riscontri decisamente positivi.

Nel 2020, anno caratterizzato dall'emergenza epidemiologica, la rilevazione è stata comunque realizzata nel corso del mese di novembre. 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 Camerale **2020** hanno partecipato **82** persone su un totale di **140** dipendenti (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **58,57%**.

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, con la possibilità di indicare, rispettivamente, per la prima, le aree Welfare di maggior interesse e, per la seconda, l'apprezzamento e la condivisione di questa modalità di lavoro. Entrambe le indagini hanno dato indicazioni e spunti molto interessanti da parte del personale coinvolto.

In allegato il report sul Monitoraggio benessere organizzativo relativo all'anno **2020**.



### 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.

### Tempo parziale

L'Ente ha sempre favorito il ricorso all'uso del tempo parziale senza particolari restrizioni in ordine alla collocazione temporale e alla percentuale di ore lavorate rispetto al tempo pieno. Si evidenzia che nel 2020, 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 31/12/2020 i posti attivati in telelavoro, in relazione alle domande presentate dai dipendenti, sono cinque.

### Orario di lavoro flessibile

Nei primi mesi dell'anno 2020 l'Ente al fine di conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari con documento condiviso con la parte sindacale ha mantenuto l'ampliamento per tutti i dipendenti della fascia flessibile mattutina di entrata in servizio (ore 8.55) consentendo una maggiore conciliazione con le esigenze familiari. La fascia rigida pomeridiana è rimasta ridotta a solo un'ora nei giorni di rientro pomeridiano. Lo sportello nei giorni di rientro pomeridiano è aperto solo su appuntamento. Questo ha consentito, da una parte, un miglior servizio per gli utenti che riescono ad avere uno sportello dedicato e, dall'altra, ha permesso una migliore gestione dell'orario di lavoro in particolare per i dipendenti addetti allo sportello.

Con l'emergenza epidemiologica da Covid-19 l'Ente, dalla data del 10/03/2020, ha ampliato ulteriormente per tutto il personale l'orario della fascia flessibile di entrata dalle ore 8.55 alle ore 11 (con le sole eccezioni degli addetti degli sportelli e della portineria) ed eliminato la fascia rigida dalle 15:00 alle 16:00 nelle giornate del lunedì e del giovedì. Conseguentemente è stato eliminato il servizio di sportello pomeridiano.





### Lavoro agile durante lo stato epidemiologico Covid-19

Nel periodo epidemiologico l'Ente, in ottemperanza alla normativa nazionale e regionale, alle Direttive ministeriali ed ai Protocolli sicurezza, ha dato avvio e consolidato lo strumento del Lavoro Agile per il personale camerale, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, alle condizioni straordinarie previste dalla normativa di riferimento nelle diverse fasi dell'epidemia.

A tale proposito sono stati adottati n. 11 Ordini di Servizio del Segretario Generale, di cui n. 7 con il Datore di Lavoro, e relativi Protocolli sicurezza e Disciplinare del Lavoro Agile. Conseguentemente, la quasi totalità del personale è in lavoro agile, 134 su 140, ovvero il 95,7%.

Sono state effettuate le verifiche delle misure di contrasto alla diffusione del Covid-19. Si indicano, a seguire, alcune rilevazioni. Nella tabella seguente i valori sintetici di presenza<sup>1</sup> per Settore e per la Camera nel suo complesso dal 26/5/20 al 18/12/2020

Settore	Media presenti per giornata lavorativa (v.a.)	Media presenti per giornata lavorativa rispetto al relativo organico (%)	Minimo presenti in una giornata lavorativa	MASSIMO presenti in una giornata lavorativa
I	7,0	29,2	1	19
II	12,8	37,7	4	24
III	12,7	28,0	3	28
IV	12,2	32,9	4	25
CCIAA	44,7	31,8	19	90

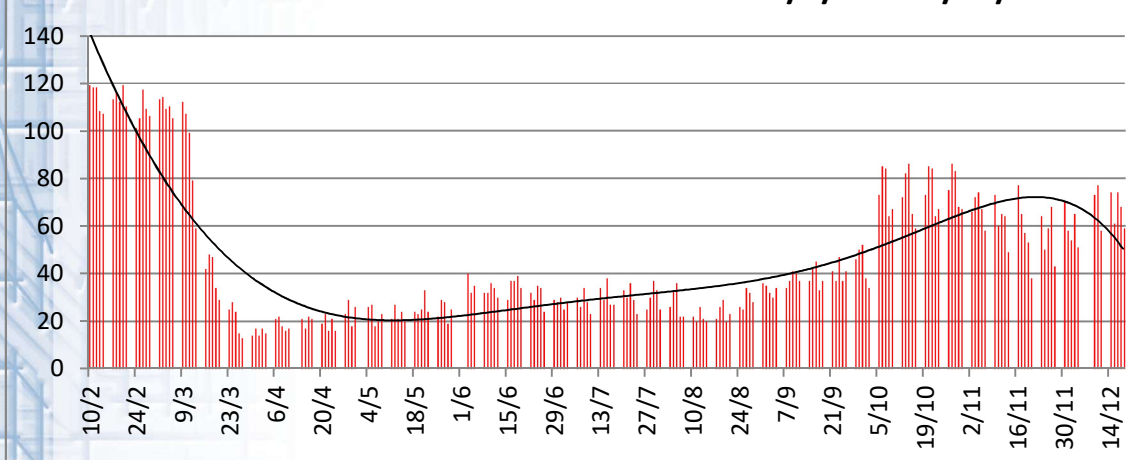
<sup>1</sup> incluso personale dirigenziale

Il quadro ante COVID-19, nelle settimane precedenti al 23 febbraio 2020, presentava mediamente 114 presenti pari a circa l'81% del personale in organico. Durante il lockdown i presenti sono stati in numero limitato raggiungendo il minimo in data 27 marzo 2020 con 13 unità di personale (9,2% dell'organico).

Si riporta il grafico che mostra il personale in servizio in presenza a partire dal 10 febbraio 2020 e fino al 18/12/2020. Si evidenzia l'andamento delle presenze in relazione alle varie fasi dell'emergenza epidemiologica.



**NUMERO PERSONALE IN PRESENZA 10/2/20 - 18/12/20**



Nella tabella seguente i valori sintetici di presenza<sup>1</sup> per Settore e per la Camera dal 5/10/2020 al 18/12/2020

Settore	range presenti per giornata lavorativa: minimo - MASSIMO (v.a.)	range presenti per giornata lavorativa: minimo – MASSIMO rispetto al relativo organico (%)	media presenti per giornata lavorativa (v.a.)	media presenti per giornata lavorativa rispetto al relativo organico (%)
I	5-18	21,7-78,3	10,9	47,3
II	8-21	26,7-70,0	15,4	51,4
III	9-28	20,0-62,2	19,0	42,1
IV	7-24	19,4-66,7	16,9	46,9
CCIAA	33-85	24,6-63,4	62,1	46,4

<sup>1</sup>Incluso personale dirigenziale, escluso il personale adibito in esclusiva ad attività che non possono essere svolte in lavoro agile (allo stato 6 unità di personale).

Il dato medio, 46,4%, è inferiore al 50%.

**Formazione del personale**

L'ente presta grande attenzione alla formazione del personale, infatti anche nel 2020, nonostante la situazione di emergenza, sono stati attivati per il personale numerosi corsi di formazione, essenzialmente da remoto, per un totale di circa 2000 ore di formazione.

I corsi che hanno riguardato tutto il personale, non legati all'attività specifica dell'ufficio, sono stati offerti in lezioni 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:

- "Pillole" di formazione sullo smart-working, per il personale coinvolto nel lavoro agile straordinario da emergenza epidemiologica, erogate in due moduli distinti





di cui al Piano formativo sviluppo e potenziamento delle professionalità camerali di Unioncamere;

- corso obbligatorio in materia di privacy offerto in due sessioni distinte da Infocamere;
- corsi in materia di trasparenza e anticorruzione, offerti dal Centro Servizi Regionale Self con il quale la Camera di Commercio è convenzionata.

## **AZIONI DA ADOTTARE**

### **Promozione e rafforzamento 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 discriminazioni.

Il CUG ha deciso, nel corso dell'anno 2020, di richiedere l'istituzione di una apposita sezione della intranet camerale dedicata alle sue attività

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

E' intenzione dell'Ente adottare, a regime, il L.A. come forma ordinaria della prestazione lavorativa. Al termine del periodo emergenziale, venendo meno le circostanze eccezionali che hanno portato a concedere l'accesso al lavoro agile straordinario a carattere praticamente generalizzato, verranno attentamente rivalutati i contenuti delle funzioni svolte in un contesto ordinario, al fine della definizione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A), di cui all'art. 263, comma 4-bis, della Legge n. 77/2020, di modifica dell'art. 14 della Legge 124 del 07/08/2015, sulla base degli indirizzi e dei criteri prioritari indicati nelle linee guida



sul Lavoro Agile che vengono emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione.

### Formazione del personale

Come previsto dalla direttiva 2/2019, compatibilmente con la situazione epidemiologica in corso, si ipotizzano interventi formativi volti allo sviluppo della cultura di genere, promuovendo la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità e contrasto alla violenza di ogni genere. In quest'ottica si intende far leva su strumenti che possono affermare una cultura orientata al rispetto della parità superando ogni forma di discriminazione e violenza.

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 viene data comunicazione al CUG, alla RSU, all'OIV, alla Consiglieria di parità competente territorialmente e a tutto il personale.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Giada Grandi

IL PRESIDENTE  
Valerio Veronesi