



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024
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 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.

Il presente documento aggiorna il Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023.

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 31/12/2021 n. 134 compresi il Segretario Generale e i 3 Dirigenti.

La carenza di organico comporta 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 31/12/2021:

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021			
Sesso	Categoria d'accesso	Tempo pieno	Tempo parziale
F	B1	3	2
	B3	2	
	C1	41	20
	D1	14	6
	D3	5	
	DIR.	1	
	S.G.	1	
F. Totali		67	28
M	B1	3	
	B3	1	
	C1	20	
	D1	12	
	D3	1	
	DIR.	2	
M. Totali		39	
Totale complessivo		106	28



Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2021		
Sesso	Tipo Fruizione	Totale
F	Altri	18
	Se stesso	1
F. Totali		19
M	Altri	4
	Se stesso	1
M. Totali		5
Totale complessivo		24

INIZIATIVE REALIZZATE

Benessere organizzativo (Indagine introdotta dal 2012)

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

Nel 2021, anno ancora caratterizzato dall'emergenza epidemiologica, 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 Camerale **2021** hanno partecipato **88** persone (82 nel 2020) sul totale dei dipendenti in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del **65,67%** (58,57% nel 2020).

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 sarà disponibile a fine gennaio 2022.



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 non ostacola 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 anche nel 2021, 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 31/12/2021 i posti attivati in telelavoro, in relazione alle domande presentate dai dipendenti, sono cinque. Nel corso del 2021 non sono state presentate ulteriori domande.

Orario di lavoro flessibile

Per l'anno 2021 è stata mantenuta l'ampia flessibilità 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. Dal 5 novembre 2021, visti il DPCM 23 settembre 2021 e il D.M. Ministro Funzione Pubblica 8 ottobre 2021 è stata reinserita la fascia rigida pomeridiana dalle 15 alle 16 limitatamente al giorno di lunedì con contestuale apertura al pubblico su appuntamento.



Lavoro agile durante lo stato epidemiologico Covid-19

Nel 2021 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 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. 6 Ordini di Servizio del Segretario Generale, di cui n. 4 con il Datore di Lavoro, e sono stati confermati i Protocolli sicurezza ed è stato aggiornato il Disciplinare del Lavoro Agile. Conseguentemente, la quasi totalità del personale è in lavoro agile, 129 su 134, ovvero il 96,3%.

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 per Settore e per la Camera nel suo complesso dal 26/5/20 al 31/12/2021.

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	9,0	38,0	1	20
II	15,0	45,4	2	25
III	16,3	36,2	2	35
IV	15,2	41,2	4	30
CCIAA	55,4	40,0	13	105

¹incluso personale dirigenziale

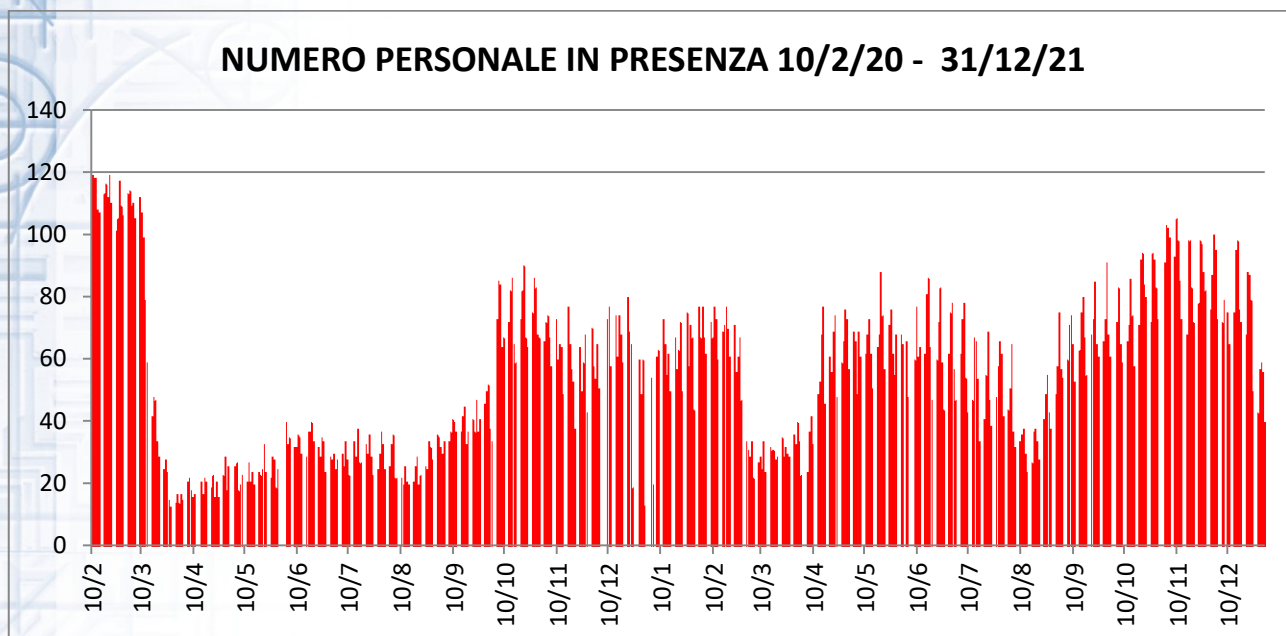
Si evidenzia che tali dati suesposti non includono il periodo di massima chiusura, il lockdown della primavera 2020. Considerando l'intero periodo dall'11 marzo 2020 al 31 dicembre 2021 è stato presente mediamente in Camera, incluso il personale dirigenziale, il 37,6% dei dipendenti pari a 52 unità.

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). Tale minimo si è peraltro ripetuto anche in data 31 dicembre 2020.



Si evidenzia altresì che, a livello di massimi, i primi di novembre 2021 in concomitanza con la relativa tranquillità della fase di crisi e in coerenza con l'organizzazione camerale sono state superate le 100 unità di personale in presenza (massimo 9/11/21 105 unità di personale). Era dal marzo 2020 che ciò non si verificava.

Si riporta il grafico che mostra il personale in servizio in presenza a partire dal 10 febbraio 2020 e fino al 10 settembre 2021. Si evidenzia l'andamento delle presenze in relazione alle varie fasi dell'emergenza epidemiologica.



Nella tabella seguente i valori sintetici di presenza¹ per Settore e per la Camera dal 5/10/2020, data di applicazione dell'ODS 17/2020, fino al 31/12/2021

Settore	range presenti per giornata lavorativa: minimo - MASSIMO (v.a.)	media presenti per giornata lavorativa (v.a.)	media presenti per giornata lavorativa rispetto al relativo organico (%)
I	1-20	10,0	43,5
II	2-21	13,5	47,0
III	2-34	18,3	41,1
IV	4-29	16,2	45,0
CCIAA	13-95	58,1	43,9

¹ incluso personale dirigenziale, escluso il personale adibito in esclusiva ad attività che non possono essere svolte in lavoro agile (allo stato 5 unità di personale).



Si rileva infine che al 31 dicembre 2021 sono circa 63.000 le persone, personale e utenza, cui è stata rilevata la temperatura sin dall'adozione del protocollo (in un primo periodo in via manuale poi tramite dispositivo digitale). Sono oltre 4.000 le unità di personale cui, dal 15 ottobre 2021 a seguito della normativa, è stato effettuato il controllo del cd "green pass".

Formazione del personale

L'ente presta grande attenzione alla formazione del personale. Anche nel 2021, 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 ed antiriciclaggio, offerti dal Centro Servizi Regionale Self con il quale la Camera di Commercio è convenzionata.

E' stato inoltre seguito da alcuni funzionari dell'ente un corso sulla semplificazione del linguaggio amministrativo tenuto dal CTC.

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, 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 camerale, 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, sia nella fase emergenziale della Pandemia che in quella che sarà la gestione "ordinaria" del 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, confluito nel P.I.A.O, ex art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021.

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 2022 verranno attentamente rivalutati i contenuti delle funzioni svolte in un contesto ordinario, al fine della definizione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O) sulla base degli indirizzi e dei criteri prioritari indicati nelle linee guida sul Lavoro Agile del Ministero per la Pubblica Amministrazione e di Unioncamere Nazionale e con revisione coerente del piano performance individuale.



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

IL SEGRETARIO GENERALE
Giada Grandi

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi