

Allegato B alla delibera di Giunta del 30/01/2024

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026
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, 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 31/12/2023 n. 134 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 31/12/2023:

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023			
Sesso	Area di inquadramento	Tempo pieno	Tempo parziale
F	Operatori esperti	3	2
	Istruttori	50	18
	Funzionari ed EQ	21	3
	DIR.	1	
	S.G.	1	
F. Totali		76	23
M	Operatori esperti	4	
	Istruttori	17	1
	Funzionari ed EQ	11	
	DIR.	2	
M. Totali		34	1
Totale complessivo		110	24

Fruitori permessi L. 104/92 al 31/12/2023		
Sesso	Tipo Fruizione	Totale
F	Altri	18
	Se stesso	1
F. Totali		19
M	Altri	5
	Se stesso	0
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.

Anche nel 2023, la rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre. Il questionario è stato reso disponibile on line in data 11/12/2023 sino al 08/01/2024. 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)

Sono state mantenute due ulteriori ambiti di indagine già introdotte nel 2022: Welfare e Lavoro Agile. Il report relativo al 2023 è in calce al presente documento.

Welfare aziendale

Dal 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 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 2023 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.

Telelavoro

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

Orario di lavoro flessibile

Nell'anno 2023 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

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 2023 sono stati attivati per il personale numerosi corsi di formazione, essenzialmente da remoto, per un totale di oltre 3.300 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:

- Corso sull'utilizzo di google;
- Corsi sull'utilizzo di GEDOC e GDEL;
- Corso in materia di privacy sulla protezione dei dati personali e trasparenza;
- Corso sull'utilizzo della nuova piattaforma intranet;
- Corso di formazione o di aggiornamento per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- Corso sull'utilizzo del nuovo applicativo delle presenze YSEL.

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 possibile estensione nel PIAO 2024-2026.

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. Nel 2024 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.

Per una più puntale 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 Piano della Performance di cui costituirà un allegato come da Direttiva 2/2019.

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
2023***

***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 dicembre 2023/gennaio2024. 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 09/01/2024, 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 CCAA di Bologna 2023, sono stati messi a confronto con i risultati dei due anni precedenti (2021-2022).

RISULTATI DELL'INDAGINE

All'indagine Camerale **2023** hanno partecipato **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%**.

Nel **2022** hanno partecipato all'indagine camerale **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%**.

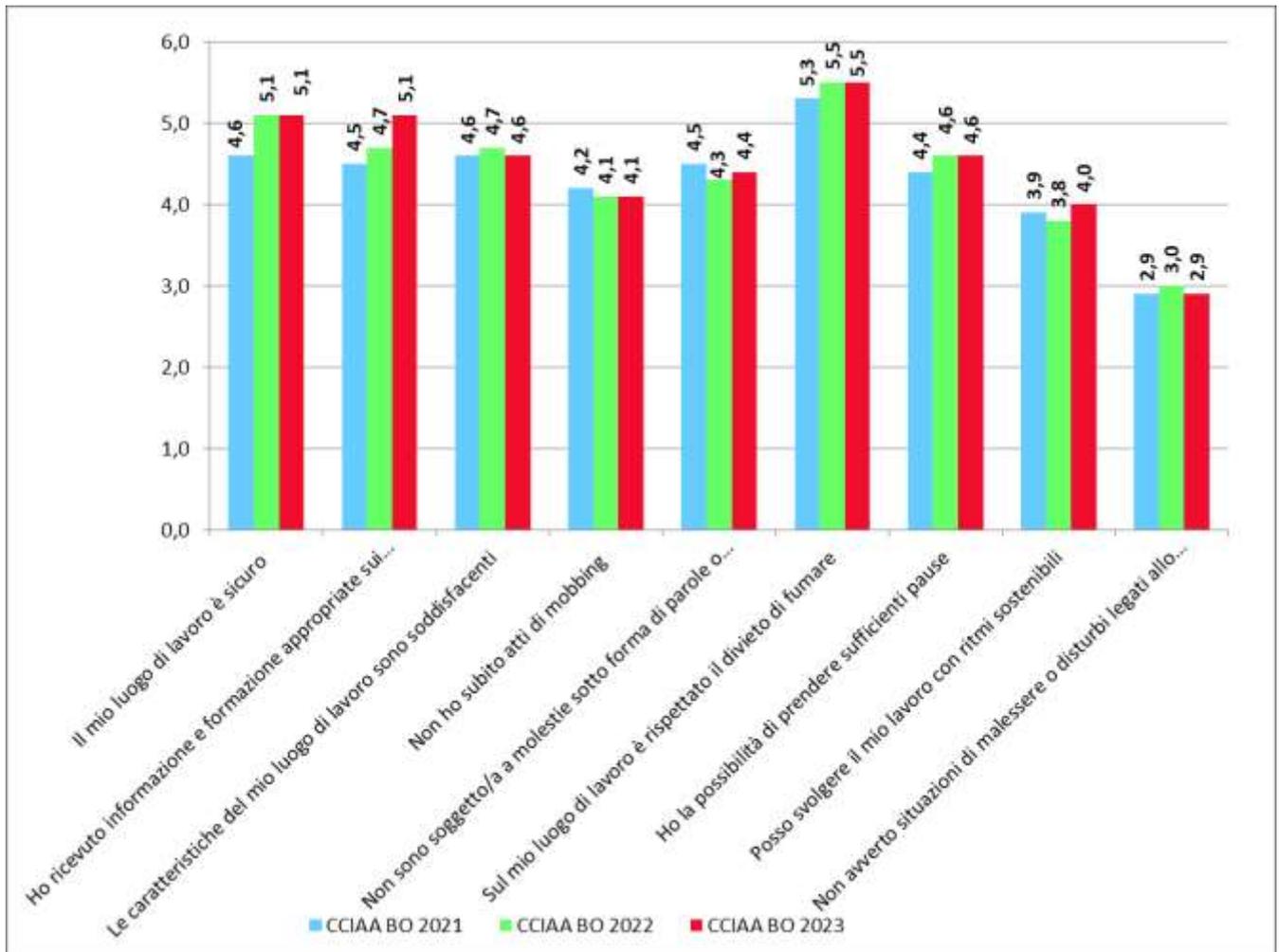
1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

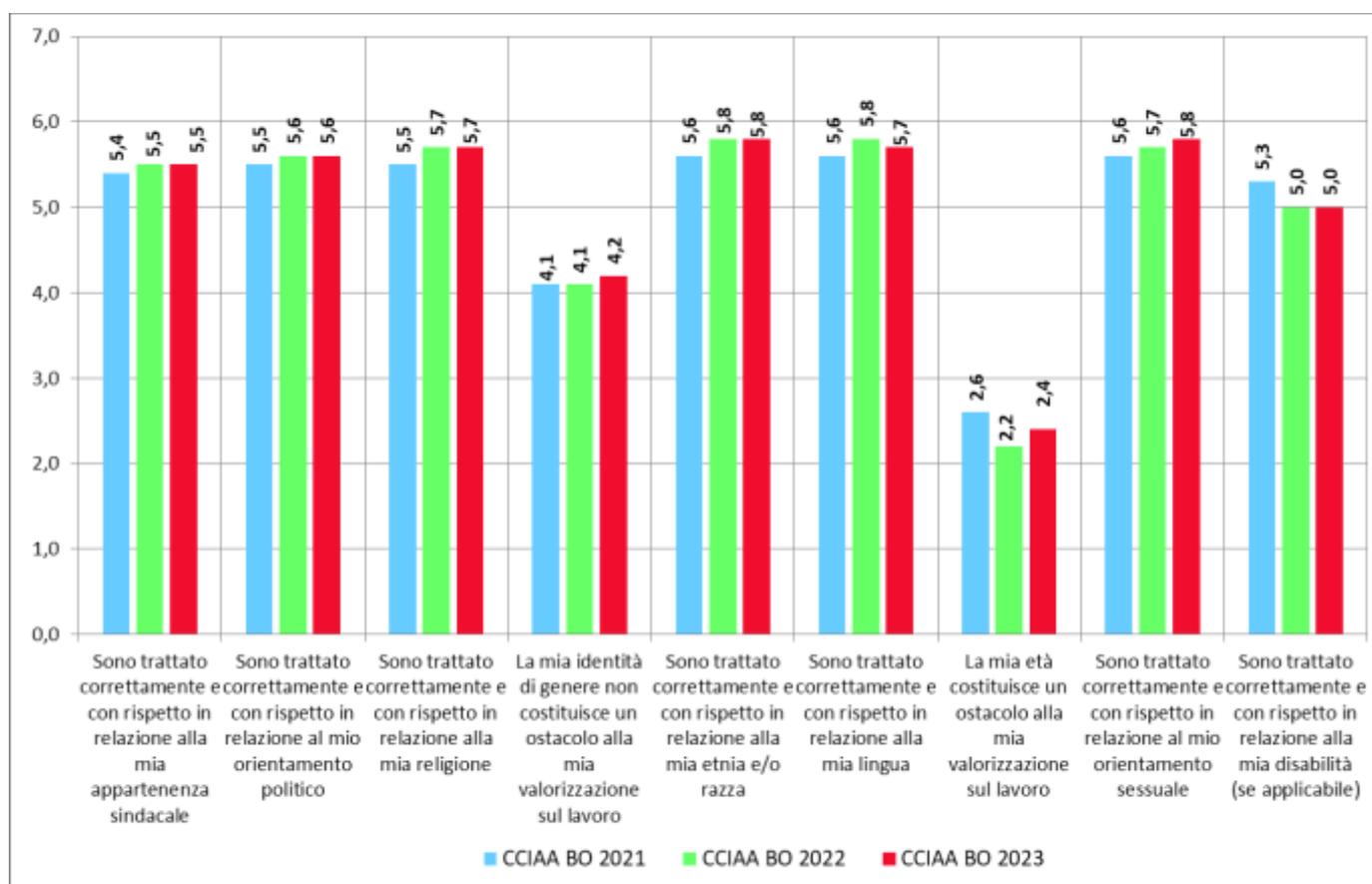
		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,6	5,1	5,1
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,5	4,7	5,1
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,6	4,7	4,6
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, ...)	4,2	4,1	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	4,5	4,3	4,4
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,3	5,5	5,5

A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,4	4,6	4,6
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,9	3,8	4,0
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	3,0	2,9



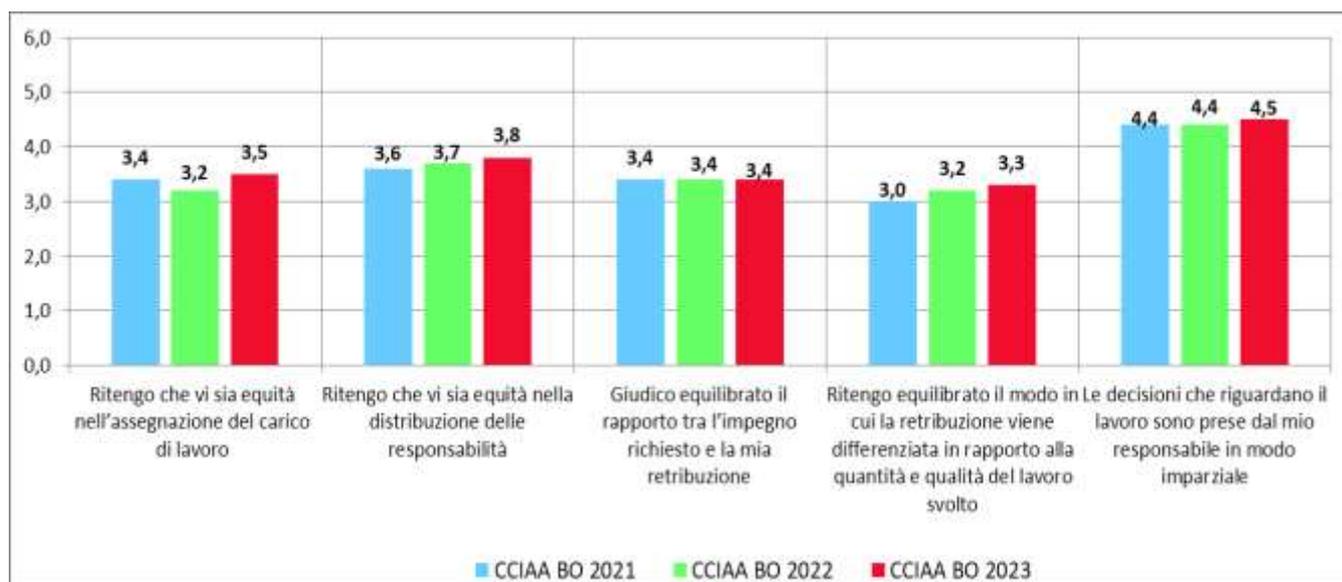
1 B – Le discriminazioni

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,4	5,5	5,5
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	5,6	5,6
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,7	5,7
B.04	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere	4,1	4,1	4,2
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6	5,8	5,8
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6	5,8	5,7
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,6	2,2	2,4
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,6	5,7	5,8
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	5,0	5,0



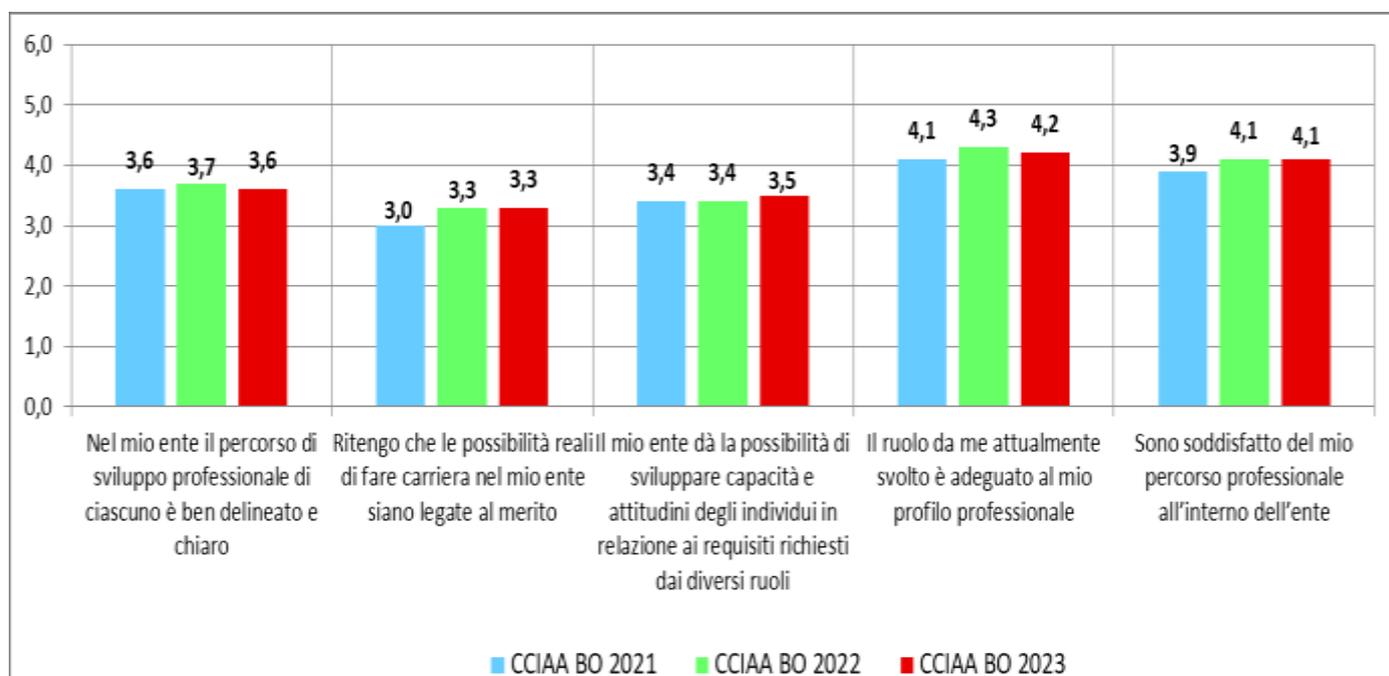
1 C - L'equità nella mia amministrazione

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,4	3,2	3,5
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,6	3,7	3,8
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,4	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	3,2	3,3
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,4	4,4	4,5



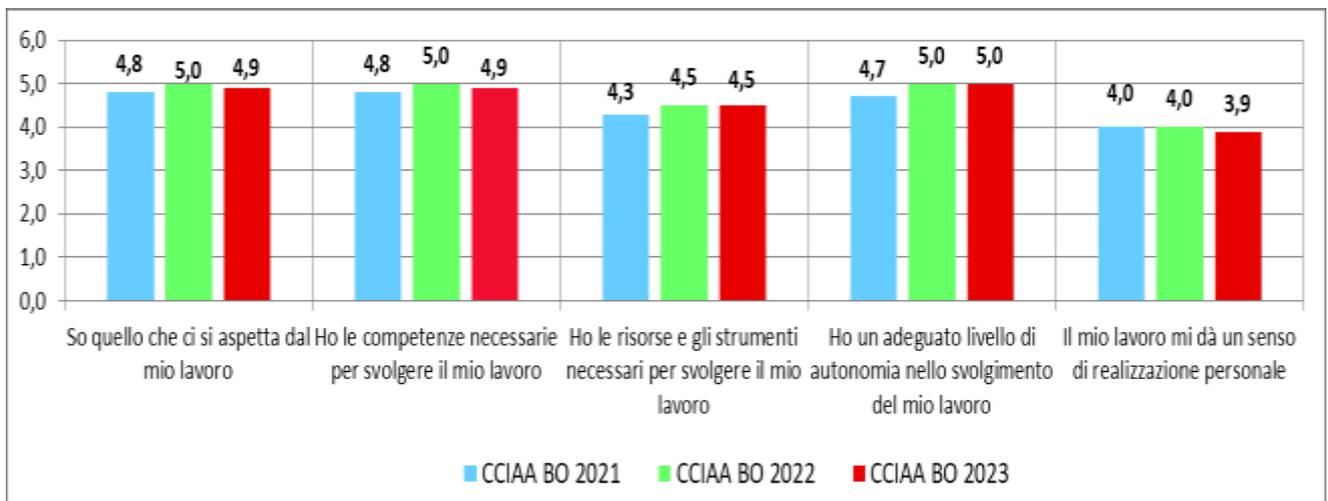
1 D - Carriera e sviluppo professionale

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,6	3,7	3,6
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,0	3,3	3,3
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	3,4	3,5
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,1	4,3	4,2
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,9	4,1	4,1



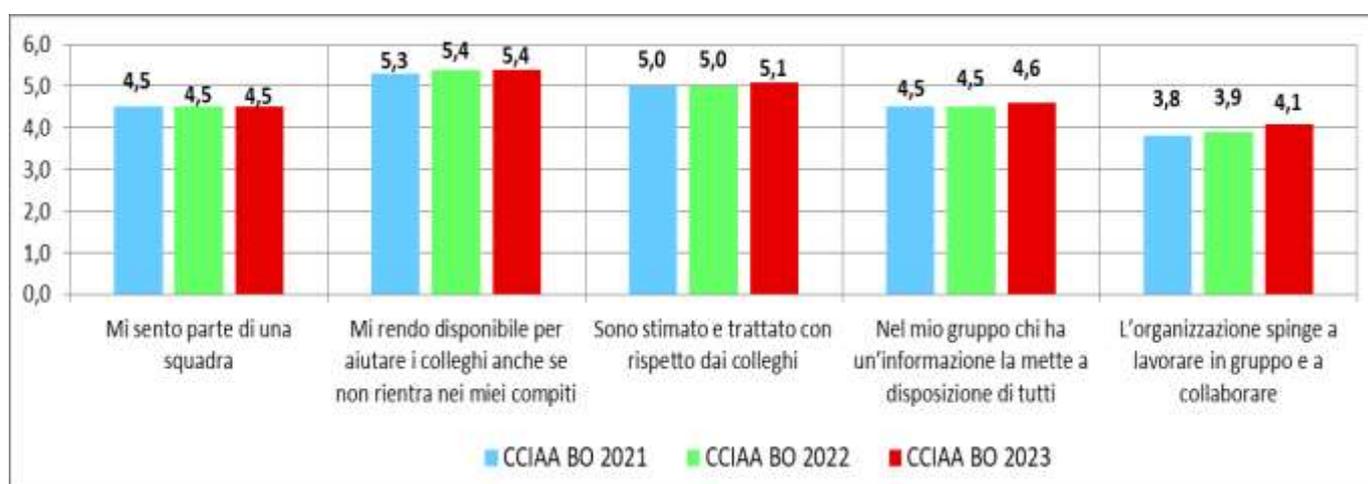
1 E - Il mio lavoro

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	5,0	4,9
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,8	5,0	4,9
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,3	4,5	4,5
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	5,0	5,0
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,0	4,0	3,9



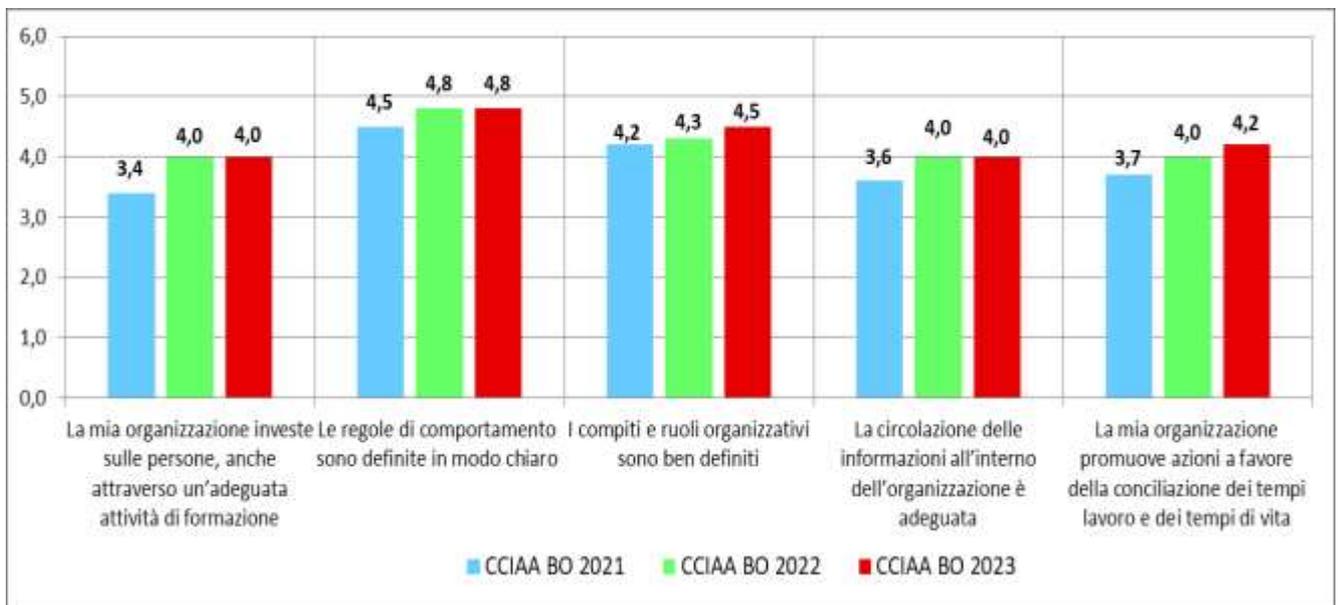
1 F - I miei colleghi

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,5	4,5	4,5
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3	5,4	5,4
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,0	5,0	5,1
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,5	4,5	4,6
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,8	3,9	4,1



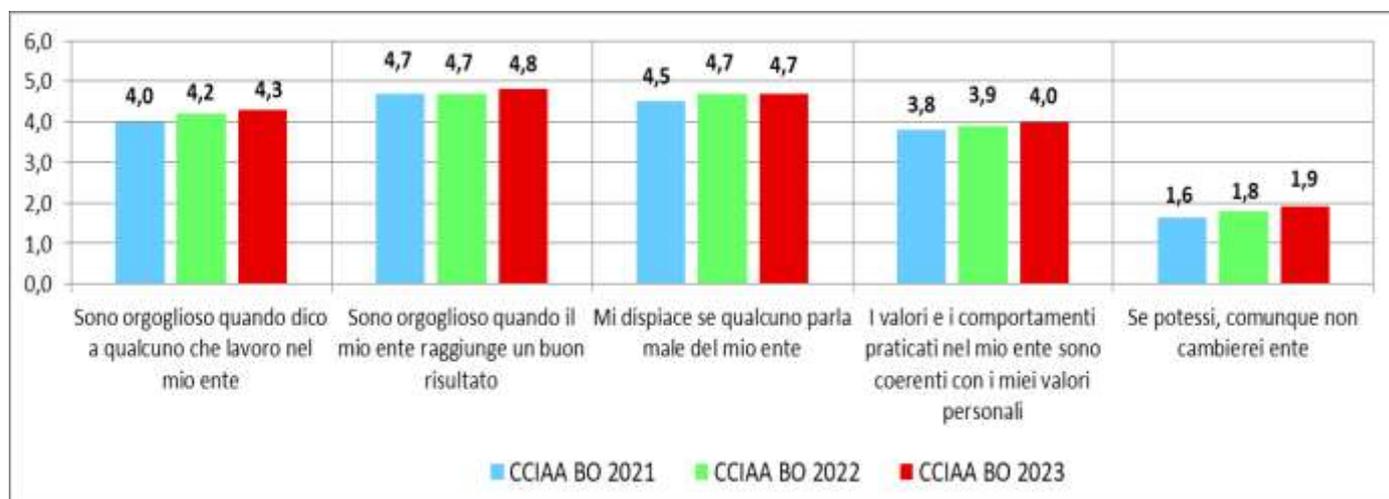
1 G - Il contesto del mio lavoro

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,4	4,0	4,0
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,5	4,8	4,8
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,2	4,3	4,5
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,6	4,0	4,0
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,7	4,0	4,2



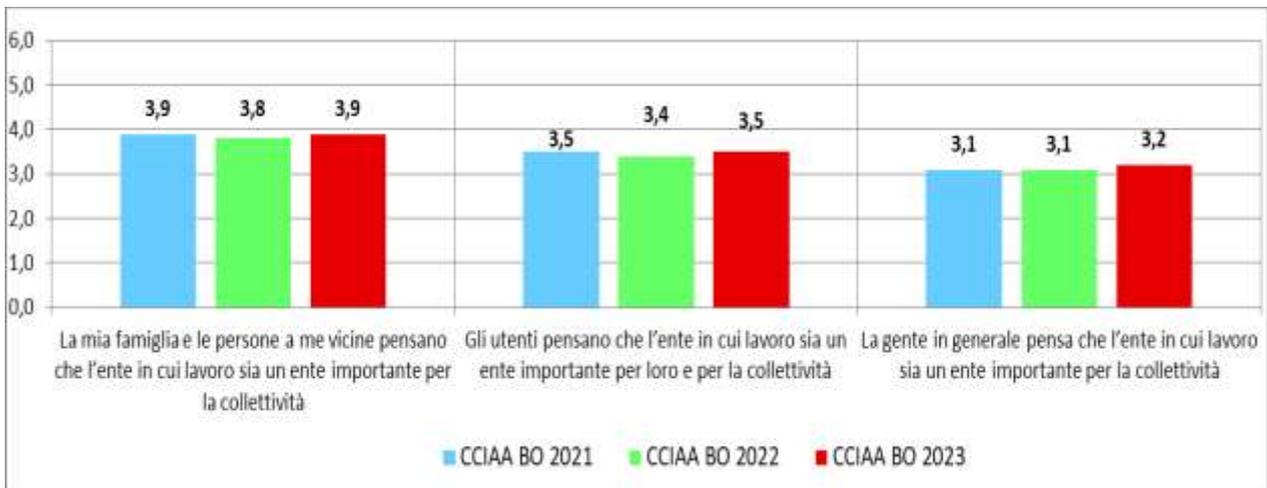
1 H - Il senso di appartenenza

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,0	4,2	4,3
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,7	4,7	4,8
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,5	4,7	4,7
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,8	3,9	4,0
H.05	Se potessi, comunque non cambierei ente	1,6	1,8	1,9



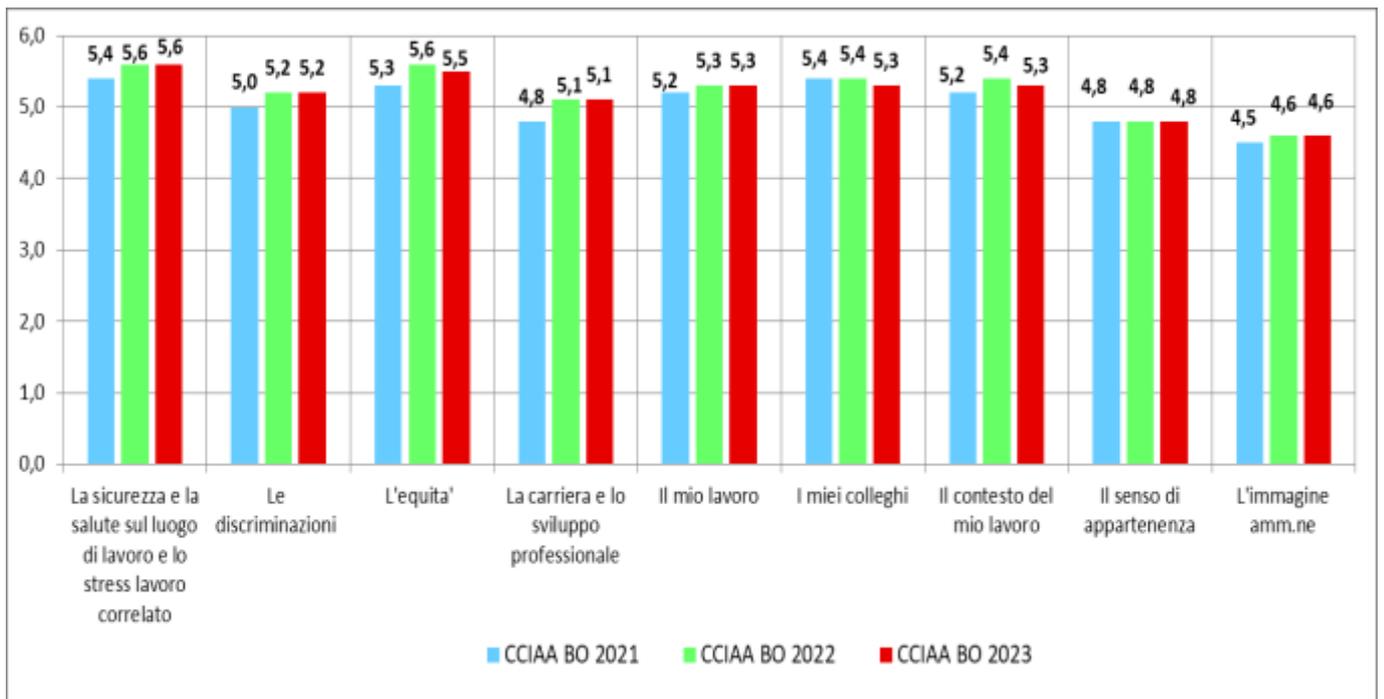
1 I - L'immagine della mia amministrazione

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
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	3,9	3,8	3,9
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,5	3,4	3,5
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,1	3,1	3,2



Importanza attribuita agli ambiti di benessere organizzativo

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	5,6	5,6
B	Le discriminazioni	5,0	5,2	5,2
C	L'equità nella mia amministrazione	5,3	5,6	5,5
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4,8	5,1	5,1
E	Il mio lavoro	5,2	5,3	5,3
F	I miei colleghi	5,4	5,4	5,3
G	Il contesto del mio lavoro	5,2	5,4	5,3
H	Il senso di appartenenza	4,8	4,8	4,8
I	L'immagine della mia amministrazione	4,5	4,6	4,6

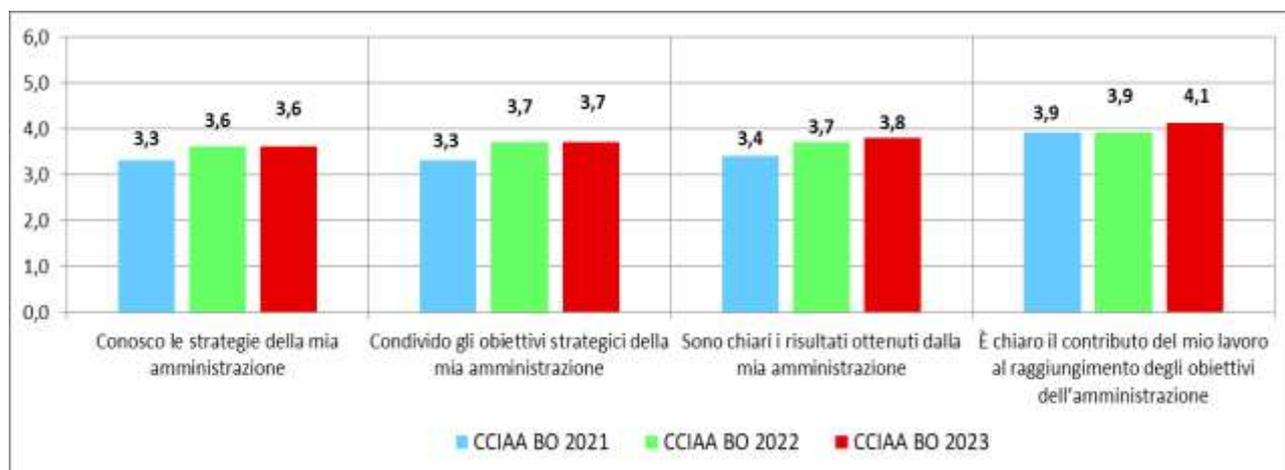


2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

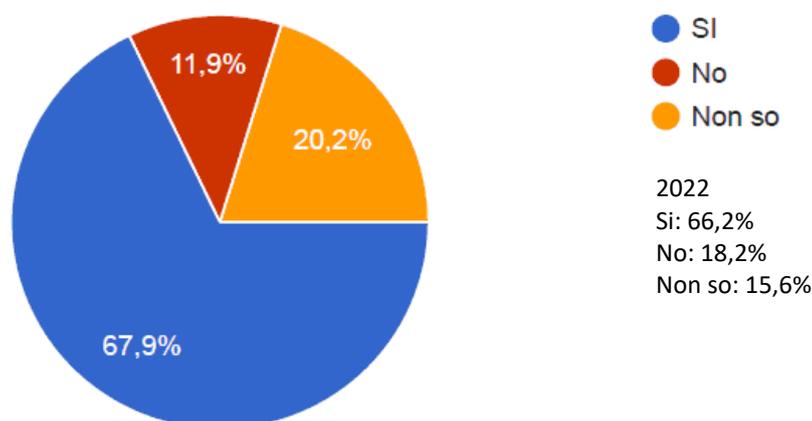
La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”.

2 L - La mia organizzazione

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,3	3,6	3,6
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,7	3,7
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,4	3,7	3,8
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,9	3,9	4,1



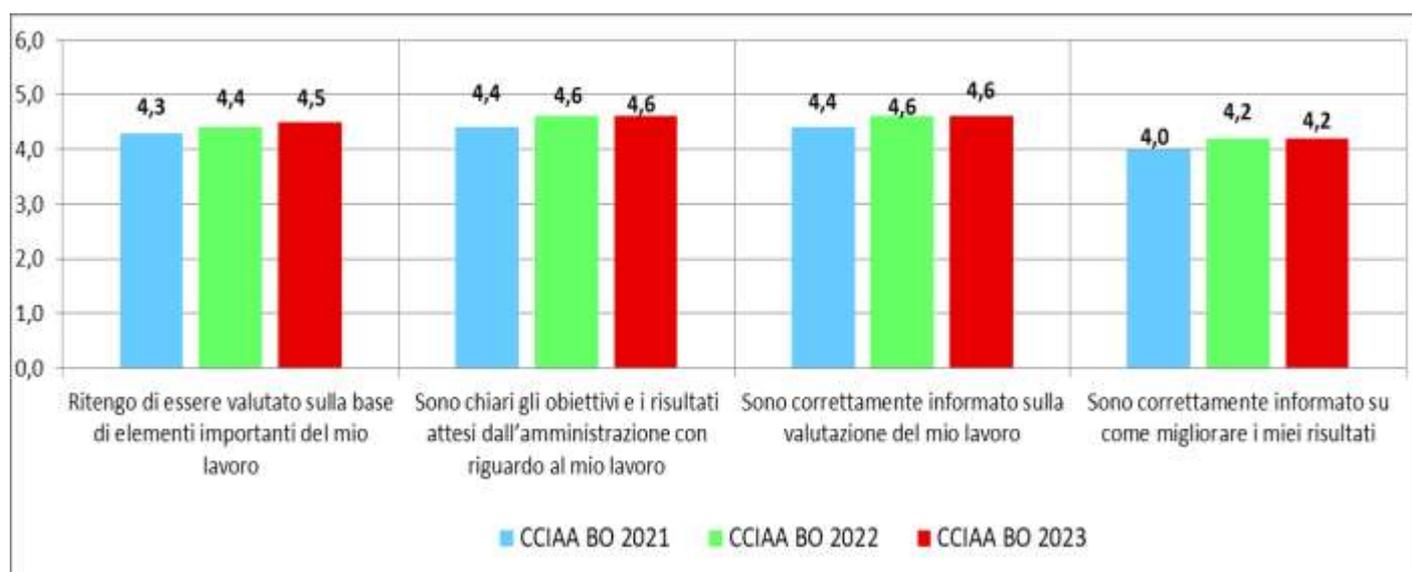
L05 - Ti interesserebbe condividere e conoscere più dettagliatamente le strategie della Camera partecipando periodicamente ad un incontro con la dirigenza nel quale i dirigenti presentano gli indirizzi generali, il programma di attività e gli obiettivi strategici?



Eventuale motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda	
1	La gestione è piramidale quindi al mio livello (bassissimo) le informazioni non arrivano
2	Migliore comunicazione interna, migliore consapevolezza, maggiore benessere e performance
3	Gli incontri periodici toglierebbero tempo al lavoro da svolgere in ufficio, che, vista la mole di lavoro, andrebbe sfruttato sino in fondo.
4	Sarebbe molto utile condividere gli obiettivi strategici dell'ente, per poi discutere insieme al dirigente gli obiettivi operativi PRIMA CHE VENGANO ASSEGNATI al personale, troppe volte gli obiettivi dei dirigenti NON vengono calati in modo corretto sulle attività operative effettivamente svolte dagli uffici!!
5	Conoscendo a livello lavorativo solo il funzionamento dell'area Registro Imprese , mi piacerebbe conoscere anche le altre funzioni e aree dell'Ente, i progetti, i servizi e le attività poste in essere dalla struttura
6	Attualmente non vi sono momenti di condivisione delle strategie, che risulterebbero molto utili per avere un quadro di insieme e motivare il lavoratore.
7	cciaa dirigenza = struttura esageratamente verticistica

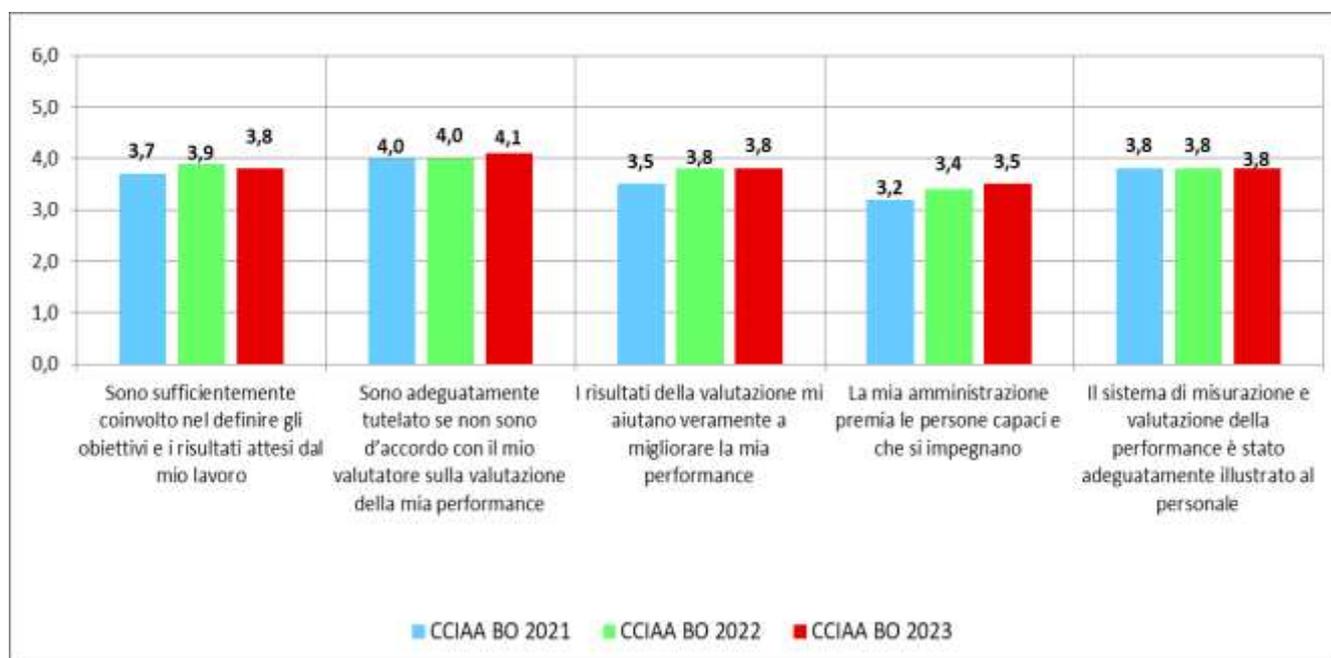
2 M - Le mie performance

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,3	4,4	4,5
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,4	4,6	4,6
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,4	4,6	4,6
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4,0	4,2	4,2



2 N - Il funzionamento del sistema

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,7	3,9	3,8
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,0	4,0	4,1
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,5	3,8	3,8
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,2	3,4	3,5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,8	3,8	3,8

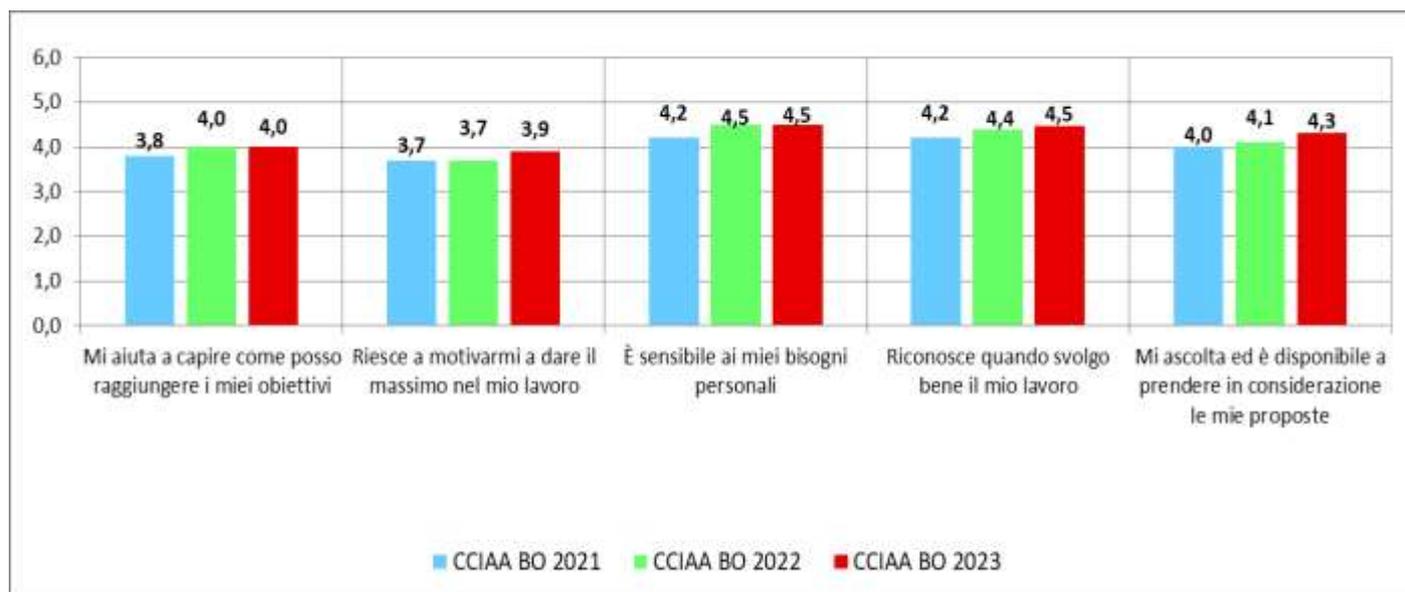


3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

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.

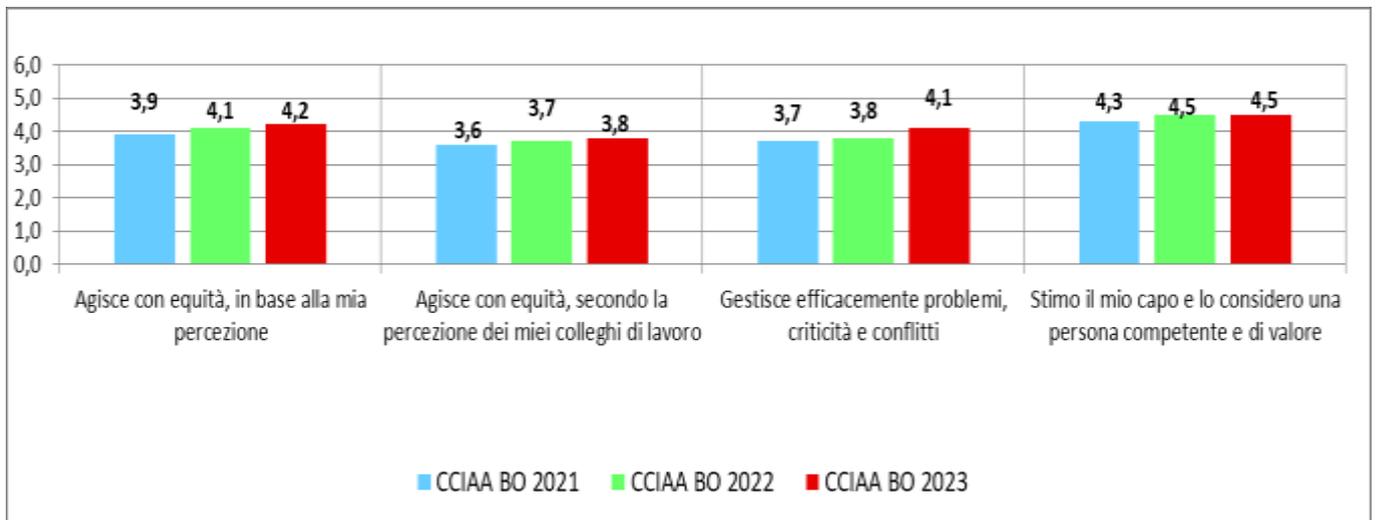
3 O - Il mio capo e la mia crescita

		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,8	4,0	4,0
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,7	3,7	3,9
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,2	4,5	4,5
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,2	4,4	4,5
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,0	4,1	4,3



3 P - Il mio capo e l'equità

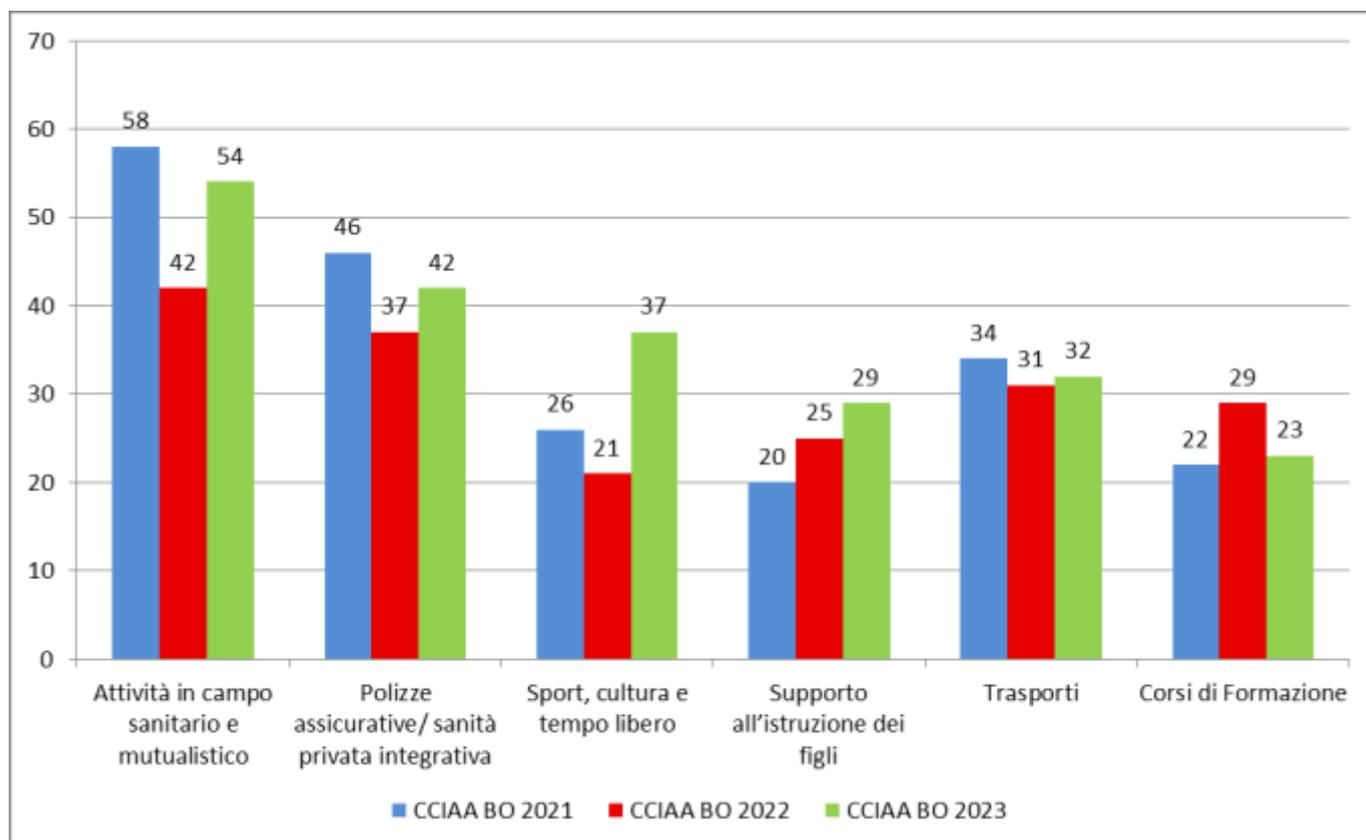
		Valore Medio risultati Bologna 2021	Valore Medio risultati Bologna 2022	Valore Medio risultati Bologna 2023
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,9	4,1	4,2
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,6	3,7	3,8
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,7	3,8	4,1
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,3	4,5	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

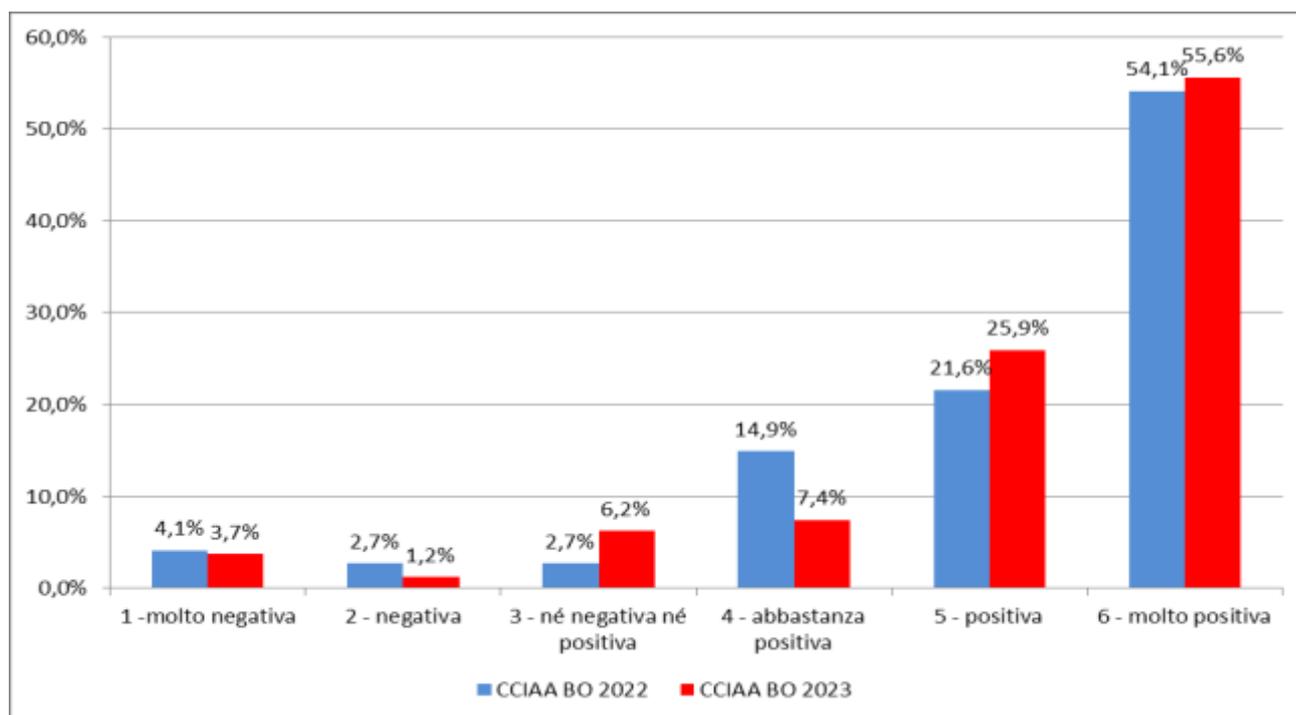
Altre Aree di Welfare proposte	
1	Voucher per sviluppo connettività e informatizzazione
2	Spese per famiglie con limite isee
3	Aiuti economici ulteriori
4	https://www.green.it/bologna-green-data-center/ Salvaguardia e maggior rispetto ambientale: limitazione emissioni CO2 (Una mail da 1 megabyte emette circa 19 grammi di CO2. Immaginate un'azienda di 50 dipendenti in cui ognuno invia 5 mail al giorno per 5 giorni alla settimana.) SAREBBE BUONA COSA UTILIZZARE IL "GREEN DATA CENTER" bolognese o uno simile, ALLINEATO AI TAG ENERGETICI DEL PNRR: IN CCIAA TUTTI UTILIZZANO LA POSTA ELETTRONICA COME ABITUALE E PREPONDERANTE STRUMENTO DI GESTIONE DEGLI UTENTI INTERNI ED ESTERNI

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.

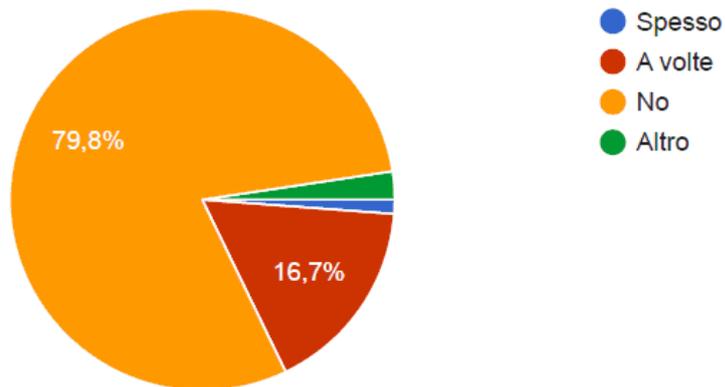
Le risposte fornite alle domande aperte inerenti allo smart working sono tutte riportate integralmente.

1) in relazione alla modalità di lavoro agile adottata a seguito dell'Ods n. 4 del 23/03/2023 e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), complessivamente come giudichi la tua esperienza?



Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda	
1	Esperienza MOLTO positiva, DA AMPLIARE
2	Miglior gestione del tempo , più concentrazione rispetto a quando ci si reca in presenza, notevole risparmio economico
3	Molto positiva perchè consente di operare con la stessa efficacia anche senza recarsi quotidianamente sul posto di lavoro
4	Più tempo per svolgere efficacemente alcuni compiti
5	Altre amministrazioni danno più spazio allo Smart working, che nella CCIAA viene visto male
6	Per il personale che vive in altre regioni o province sarebbe utile e vantaggioso ampliare i giorni di smart working mantenendo comunque giornate in presenza necessarie al confronto con colleghi e dirigenti. e' inutile con cantieri in citta', sede di lavoro scomoda a tutti, continuare a viaggiare e creare ulteriori difficoltà a dipendenti e famiglie.
7	Smart working esteso ad almeno 2 giorni settimanali
8	Grazie allo smart working si lavora meglio e di più.
9	Lo sw rispetta perfettamente con le mie esigenze
10	La misura concessa di smart working è inadeguata alle reali esigenze di vita del lavoratore. Al di là della maggioranza di cui beneficiano pochissimi dipendenti, l'Amministrazione non si rende conto che la logistica degli spostamenti incide notevolmente sullo stress del lavoratore e quindi sul rendimento lavorativo e continua a non fidarsi del lavoro svolto da remoto.
11	Il tipo di lavoro assegnatomi produce un risultato migliorativo per le esigenze dell'utenza
12	Ottimo strumento di conciliazione casa-lavoro

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



Motivazione del giudizio espresso nella precedente domanda	
1	Nessuna difficoltà
2	Nessuna difficoltà di comunicazione tra colleghi
3	No difficoltà nelle informazioni
4	No, tranne alcuni casi in cui ci sono problemi con l'applicazione T-VOX nonostante aggiorni regolarmente il cellulare e mi connetto/disconnetto giornalmente dall'applicazione

Bologna, 15 Gennaio 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Giada Grandi

IL PRESIDENTE
Valerio Veronesi