
Relazione del Comitato Unico di Garanzia. Comune di Bologna

ANNO 2019

Ai vertici dell'Amministrazione:

Sindaco del Comune di Bologna
Dott. Virginio Merola
Piazza Maggiore 6
40124 Bologna
sindaco@comune.bologna.it

Direttore Generale
Dott. Valerio Montalto
Piazza Maggiore 6
40124 Bologna
Direttoregenerale@comune.bologna.it

Area Personale ed Organizzazione
Alla c.a. : Avv.to Daniela Gemelli
Piazza Liber Paradisus,10
40129 Bologna
PersonaleOrganizzazione@comune.bologna.it
Daniela.Gemelli@comune.bologna.it

OO.SS

All'OIV dell'Amministrazione
Piazza Maggiore 6
40124 Bologna
Presidente: Valerio Montalto
valerio.montalto@comune.bologna.it
Componenti:
Elisabetta Cattini
Emanuele Antonio Vendramini

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

P.C

Presidente Commissione Consiliare
Parità e pari opportunità
Avv.to Roberta Li Calzi
Piazza Maggiore 6
40124 Bologna
Roberta.LiCalzi@comune.bologna.it

Commissione 7
Parità e Pari Opportunità
Staff del Consiglio Comunale
Piazza Maggiore 6
40124 Bologna
commcons07@comune.bologna.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO : 2019

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, così come integrata ed aggiornata dalla direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieria di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa ecc.. sono inseriti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Area Personale ed Organizzazione del Comune di Bologna.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

I dati in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere sono inseriti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Area Personale ed Organizzazione del Comune di Bologna.

SEZIONE 3. PARITÀ'/PARI OPPORTUNITÀ'

In questa sezione sono inserite le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e sono analizzati i risultati di tali misure. La sezione è articolata come segue:

a) Piano Triennale di Azioni Positive

L'Amministrazione Comunale del Comune di Bologna, nella seduta del 10.12.2019, con atto di Giunta dell'Area Personale e Organizzazione annotato al P.G. N. 550540/2019 (DG/PRO/2019/346), ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022.

Nella presente relazione si riporta quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021 che è stato approvato con Atto di Giunta Proposta N. DG/PRO/2018/139.

Il Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Fondamentali sono le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle

libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 del Comune di Bologna, in continuità con il precedente Piano 2019-2021, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto

organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2020-2022 recepisce anche le modifiche apportate al Nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Grazie alle segnalazioni del CUG e dei Consiglieri di Fiducia (CdF) del Comune di Bologna, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità;

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato

la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni. In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Bologna applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Parallelamente al monitoraggio degli strumenti di armonizzazione, seppur non finalizzato in via prioritaria alle politiche di conciliazione, è proseguita la sperimentazione del lavoro agile avviata negli ultimi mesi del 2018 su circa un centinaio di persone con l'obiettivo di estendere gradualmente, anche sulla base dei feedback che ne deriveranno, tale modalità di lavoro all'interno dell'organizzazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di informazione utilizzerà prevalentemente la intranet aziendale denominata IoNoi e le sue potenzialità che potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Alla luce delle indicazioni contenute nella Relazione annuale del CUG e della Relazione dei CdF del Comune di Bologna e, coerentemente a quanto previsto nel DUP e nel PTPCT, sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della

comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose.

Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione. Nel prossimo triennio si procederà ad un'analisi dello strumento e della procedura per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione. Continuerà, inoltre, la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per *l'engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sarà ulteriormente rafforzata l'azione dei Consiglieri di Fiducia. L'efficacia della loro azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle loro specifiche competenze, anche, da un lato, da una relazione continua e strutturata con l'Area Personale e Organizzazione e dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione e, dall'altro, dalla partecipazione alla Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi. Saranno, inoltre, predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale, approvato dal Comune di Bologna con Deliberazione di Giunta del 20 febbraio 2018, PG n. 70646/2018, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Il Pap 2019-2021, approvato con Atto di Giunta Proposta N.: DG/PRO/2018/139, prevedeva i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 si dovevano attuare le seguenti azioni:

A) Conciliazione

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)
- Estensione graduale del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018, sulla base del quadro normativo di riferimento e in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e di altri partner pubblici, anche a seguito della partecipazione agli avvisi pubblici del Dipartimento delle Pari Opportunità e dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nell'ambito di risorse del PON Governance. Si precisa che il principale obiettivo del lavoro agile non è la conciliazione anche se tale nuova modalità di lavoro contribuisce certamente a facilitare l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro delle persone.

B) Azioni di diversity management (genere)

- Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto
- Progetto "Buon rientro" e sperimentazione del modello per nuovi target di persone;
- Valutazione rispetto alla fattibilità di ulteriori e innovative azioni sul tema della valorizzazione del ruolo genitoriale e per la formazione e allenamento delle competenze soK che si acquisiscono con la genitorialità (creatività, problem solving, intelligenza emotiva, etc)

B) Azioni di diversity management (disabilità)

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

B) Azioni di diversity management (età)

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity)
- Sperimentazione progetto "Buona uscita", per il sostegno alle persone in età prossima alla pensione
- Sperimentazione di un progetto di reverse mentoring che, anche in conseguenza del cambiamento organizzativo legato alla trasformazione digitale e alle nuove digital skill, consenta di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni

B) Azioni di diversity management (orientamento sessuale)

➤ Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 si era previsto di attuare le seguenti azioni:

- Mappatura delle competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione
- Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
- Implementazione dei contenuti del minisito "Benessere organizzativo" nella nuova Intranet
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza
- Estensione graduale del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, più che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 era previsto di attuare le seguenti azioni:

- Consolidamento e rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Azioni Realizzate e risultati raggiunti

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1 Lavoro Agile

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021)

Azioni: Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più “sostenibili”.

Il Lavoro Agile nel Comune di Bologna è stato impostato per un giorno a settimana, in luoghi privati chiusi con strumentazione fornita dall'Amministrazione (pc portatile, smartphone, cuffie con microfono, docking station).

Il termine previsto per la prima fase di sperimentazione era il 30/04/2019.

E' stato avviato uno spazio intranet dedicato al racconto della sperimentazione in corso; lo spazio si articola in contenuti riservati agli sperimentatori su strumenti, articoli e materiali di approfondimento. Survey di monitoraggio e valutazione della sperimentazione. E' stata prevista e realizzata la Formazione smart worker e smart manager.

Sono state coinvolte 108 persone e realizzate 1948 giornate in lavoro agile da Novembre 2018 ad aprile 2019, per un totale di 18,04 giornate complessive di lavoro agile per persona (media di 3,61 giorni/mese, calcolata su 5 mesi).

Distribuzione giornate di lavoro agile: 20% lunedì; 7% martedì, 17% mercoledì, 15% giovedì, 41% venerdì.

Sono stati compilati 84 questionari di gradimento e verifica:

1) Risultati dei questionari positivi (valori > di 4 in una scala da 1 “ per niente” a 5 “ del tutto”, tranne le domande a polarità inversa che hanno mediamente valori < di 3)

2) Domande con medie valori più elevate:

A) Ritieni il lavoro agile uno strumento utile per sviluppare flessibilità e autonomia lavorativa (4,666)

B) Gli strumenti digitali in uso per il lavoro agile sono di facile utilizzo) (4,619)

C) Quanto ti soddisfa la tua giornata di lavoro agile? (4,530).

La sperimentazione è proseguita nel corso del 2019.

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente.

Misurazione: DUP 2019-2021; Target crescente. Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2018: 106 persone (63% donne e 37% uomini). Dipendenti in lavoro agile al 31/12/2019: 202 persone (67% donne e 33% uomini)

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivi per genere nella Sezione 1, Tabella 1.9)

Spesa: L'iniziativa si inserisce nell'ordinaria procedura di sostituzione della strumentazione informatica e nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Corso di formazione sul “**Buon rientro**” per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e avviare azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

1 edizione a maggio 2019: 6 persone coinvolte (83% donne e 17% uomini)

Percorso formativo “**Conoscere per non discriminare**” - Formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine (105 persone coinvolte nel 2019; considerando anche la formazione effettuata nel 2018, le persone

coinvolte complessivamente sono 134) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

4 Quartieri coinvolti (gli altri 2 erano stati coinvolti nel 2018): 105 persone (82% donne e 18% uomini)

Il percorso era suddiviso nei seguenti moduli formativi:

- 1) Diritti umani e migrazioni: quale ruolo per i servizi?
- 2) Presenze migranti a Bologna: dati statistici e rilievi culturali
- 3) Una visione antropologica e psicologica sull'immigrazione
- 4) Esercitazioni pratiche: strumenti e riflessioni operative.

Corso formativo “**Benessere lavorativo – Ascolto, autoaiuto, antistress**” rivolto ai dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Locale per fornire utili strumenti al fine di saper riconoscere situazioni di potenziale disagio lavorativo derivanti da situazioni professionali di costante emergenza ed urgenza che pesano in termini di stress da lavoro (*iniziativa non prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

11 edizioni rivolte agli appartenenti alla Polizia Locale: 317 persone coinvolte (45% donne e 55% uomini)

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative.

Misurazione: Iniziative di sensibilizzazione e di formazione realizzate e numero dipendenti coinvolti. Fonte del dato: sistema informativo del personale/sezione formazione

Beneficiari: elencati sopra per ogni singola azione

Spesa: i corsi formativi “Buon rientro” e “Conoscere per non discriminare” sono stati organizzati con risorse interne dell'Amministrazione; la spesa del corso rivolto ai dipendenti della Polizia Locale è ricompresa nelle risorse stanziare per la formazione (parte della spesa è finanziata dalla Regione Emilia Romagna).

Iniziativa n. 3 Supporto al CUG e ai Consiglieri di fiducia

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (forniti report dettagliati al CUG successivamente all'incontro di verifica del 7/11/2019, i dati al 31/12/2019)

sono inseriti nella tabella 1.9 della Sezione 1) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

– Per il contratto part-time 83,33% avviata una sperimentazione per gli insegnanti scuola dell'infanzia. I dinieghi sono scesi da 18 a 13 e sono relativi, principalmente, all'organizzazione dei servizi

– Relativamente al telelavoro, prosegue la sperimentazione nell'ambito dell'Area Sicurezza Urbana Integrata e si sta valutando un possibile allargamento. Dalle 72 posizioni di telelavoro dello scorso anno si è passati a 89 posizioni (al 31/12/2019)

b) Implementazione dei contenuti dello spazio “Benessere organizzativo” nella nuova IoNoi

– Oltre alla sezione “dove mangio oggi?” (14 offerte attive al 7/11/2019) aggiunta la sezione “offerte per te”, a seguito della pubblicazione dell'avviso “Manifestazioni d'interesse progetto Benessere organizzativo” (16 offerte attive al 7/11/2019) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

c) Creazione dello spazio dedicato al CUG su IoNoi (intranet comunale)

d) Ulteriore rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

– Effettuata la selezione per l'individuazione di 2 nuovi Consiglieri di Fiducia

– Inserito un modulo sul ruolo dei Consiglieri di Fiducia nella parte generale del corso di formazione per neo-assunti con Contratto di Formazione Lavoro

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione supporta il CUG e i Consiglieri di fiducia fornendo dati e elaborazioni.

Misurazione: Completamento delle Azioni; Per lo spazio “Benessere organizzativo” implementazione delle convenzioni pubblicate

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

1. Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti

– Ampliata la sezione del Curriculum Vitae sulla IoNoi (dati personali, titoli di studio, corsi di formazione, conoscenze linguistiche, esperienze professionali interne ed esterne all'Ente, competenze trasversali e specialistiche, competenze digitali, interessi e aspirazioni) (*iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*)

2. Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale

– A supporto dell'estensione dello smart-working e della trasformazione digitale in corso in tutto l'ente, è stato attivato un progetto per mappare l'attitudine al digitale delle persone suddiviso in 3 fasi (*iniziativa non prevista nel Piano delle Azioni Positive 2019-2021*) :

- mappatura del digital mindset
- formazione e accompagnamento al cambiamento digitale
- analisi e miglioramento dei processi

3. Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

– 2 edizioni della giornata di benvenuto/saluto con il Sindaco: il 10/06/2019 – 97 persone partecipanti (su 183 invitate), di cui 39 pensionamenti (49% donne e 51% uomini) e 58 neo-assunzioni (64% donne e 36% uomini); il 13/12/2019 - 85 persone partecipanti (su 162 invitate), di cui 37 pensionamenti (65% donne e 35% uomini) e 48 neo-assunzioni (54% donne e 46% uomini)

– lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento: 229 comunicazioni inviate (66% donne e 34% uomini)

– lettera di benvenuto per le nuove assunzioni e indicazioni su come reperire le principali informazioni su rapporto di lavoro, Carta dei Valori e Codice di comportamento: 176 comunicazioni inviate (86% donne e 14% uomini)

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo.

Misurazione: Completamento delle Azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione e degli stanziamenti complessivi relativi alla formazione

Azioni da realizzare

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

(Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Iniziativa n. 1 Lavoro Agile

Obiettivo: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni: Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione è impegnata nel percorso per il lavoro agile, coinvolgendo altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Misurazione: Medesimi indicatori previsti negli strumenti di programmazione dell'Amministrazione (DUP 2020-2022; target crescente). Fonte del dato: sistema informativo del personale, dipendenti in lavoro agile al 31/12

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione

Spesa: L'iniziativa si inserisce nell'ordinaria procedura di sostituzione della strumentazione informatica e nel processo di trasformazione digitale dell'Amministrazione

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

2.1 Azioni di *diversity management* (genere):

Azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura e alle azioni di sensibilizzazione sull'esercizio di questo diritto

Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni

Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. Progetto "Buon rientro"), con particolare attenzione alla maternità.

2.2 Azioni di *diversity management* (disabilità):

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

2.3 Azioni di *diversity management* (età):

Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (*aging diversity*) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

2.4 Azioni di *diversity management* (orientamento sessuale):

Sensibilizzazione e formazione, anche in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna

2.5 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere

Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, anche in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Misurazione: Iniziative di sensibilizzazione e di formazione realizzate e numero dipendenti coinvolti. Fonte del dato: sistema informativo del personale/sezione formazione

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivi per genere nella Sezione 1, Tabella 1.11)

Spesa: Spesa per formazione (totale risorse impegnate riportate in fase di consuntivo nella Sezione 2)

Iniziativa n. 3 Supporto al CUG e ai Consiglieri di fiducia

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...)

e) Implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo" nella nuova IoNoi

f) Ulteriore rafforzamento dell'attività dei Consiglieri di Fiducia, anche mediante azioni di promozione e sostegno del loro ruolo all'interno dell'Amministrazione e condivisione, nell'ambito della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, di procedure, formazione e buone prassi

g) trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione supporta il CUG e i Consiglieri di fiducia fornendo dati e elaborazioni. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Misurazione: Completamento delle Azioni; Per lo spazio "Benessere organizzativo" implementazione delle convenzioni pubblicate

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivo delle convenzioni pubblicate nella Sezione 2)

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivo: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica (iniziativa prevista nel Piano delle Azioni Positive 2020-2022)

Azioni:

4. Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito
5. Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
6. Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
7. Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori Coinvolti: L'Area Personale e Organizzazione promuove azioni di sviluppo organizzativo. Nel Piano della Performance è inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Misurazione: Completamento delle Azioni e mantenimento delle iniziative già intraprese

Beneficiari: Entrambi i generi, iniziativa rivolta a tutti i dipendenti dell'Amministrazione (consuntivo per genere delle iniziative intraprese nella Sezione 2)

Spesa: Utilizzo di risorse interne dell'Amministrazione per le iniziative già intraprese; per le altre azioni valutazione in fase di sviluppo delle iniziative

B) I dati della Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

I dati della Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione sono indicati nell'allegato 1 a pag. 15 fornito dall'Area Personale ed Organizzazione dell'Ente.

C) Adozione Bilancio di genere

Il 06/02/2020 è stato pubblicato il Bilancio di genere 2019 del Comune di Bologna. Un documento a cura dell'ufficio Pari opportunità, Tutela delle differenze e contrasto alla violenza di genere, frutto della collaborazione con l'Ufficio comunale di Statistica e con l'Area Personale e Organizzazione.

Il Bilancio di genere va considerato come un processo per analizzare e valutare in che modo e in quale misura le scelte politiche producono effetti diversi sulle donne e sugli uomini, in relazione ai differenti ruoli che esercitano nelle dinamiche familiari, sociali, economiche e politiche.

Al momento di allocare le risorse economiche e di preventivare le spese è necessaria questa consapevolezza da parte del decisore pubblico.

Uno sguardo rivolto al genere femminile può produrre effetti positivi non solo al fine di ridurre le condizioni di disparità fra i sessi o il miglioramento della qualità della vita del genere femminile, ma anche al fine di generare benessere per l'intera comunità.

Occuparsi di uguaglianza di genere e predisporre politiche atte al pieno raggiungimento di obiettivi inseriti anche nell' Agenda 2030 è una necessità, innanzitutto sociale.

Bologna è una città "fiore all'occhiello" per tasso di occupazione femminile, pur tuttavia si rileva che ancora persistono gap salariali a parità di ruolo, seppur in riduzione. Osserviamo che nel mondo del lavoro, a parità di studi e con livelli femminili di formazione più elevati, la donna trova ancora difficoltà ad affermarsi a livello professionale.

Ogni scelta che viene compiuta nella direzione di rimuovere ostacoli, aiuta a cambiare contesti, creare sinergie, aprire orizzonti e costruire strade nuove.

Il bilancio di genere aiuta a comprendere come da analisi in apparenza scontate e cristalline si sveli invece un terreno che ha ancora necessità di essere coltivato, nutrito e curato. Con questo lavoro è emerso che anche in un Ente virtuoso e sensibile alle politiche di genere come il Comune di Bologna, sono presenti alcune zone grigie.

Questa edizione del Bilancio di genere a cura dell'Ufficio Pari Opportunità, Tutela delle differenze e contrasto alla violenza di genere, frutto della collaborazione nella raccolta dei dati con l'Ufficio Statistica, con l'Area Personale ed organizzazione e con l'Istituzione Biblioteche, ha avviato una pratica di lavoro che si auspica possa segnare l'inizio di un modus operandi che possa eventualmente portare anche ad istituire un tavolo di lavoro di coordinamento per l'attuazione delle Linee guida della

Regione Emilia-Romagna per l'implementazione del bilancio di genere nell'approccio ben-essere.

Per questa edizione del Bilancio di genere del Comune di Bologna sono state selezionate due dimensioni del ben-essere sulle quali è stata sviluppata l'analisi - "Accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, attività culturali" e "Lavorare e fare impresa" - concentrando la nostra attenzione sull'evento "maternità" quale indicatore della dimensione "Lavorare e fare Impresa" e sull'indicatore "lettura libri" della dimensione "Accedere alla conoscenza e alla cultura".

Il primo indicatore è stato individuato per comprendere il posizionamento dell'Ente nel confronto con altre organizzazioni, pubbliche e private, del territorio; il secondo per offrire consapevolezza del ruolo del Comune di Bologna nella promozione del ben-essere attraverso politiche culturali.

Siamo consapevoli che questo sia un primo passo al quale ne dovranno seguire altri per poter consolidare un lavoro di insieme, garantendo innanzitutto la raccolta di dati in modo disaggregato per genere all'interno dell'Ente per consentire la comparabilità con quelli di altre istituzioni e aziende.

La Regione Emilia Romagna è stata la prima a livello regionale a sperimentare il Bilancio di genere in approccio sviluppo umano. La Regione dettaglia nel seguente modo il Bilancio di genere in approccio ben-essere e fornisce una rilettura del Bilancio e delle politiche pubbliche affinché si passi da una classificazione puramente amministrativa contabile ad un'analisi che evidenzii il senso istituzionale delle politiche, le fasi del bilancio, le procedure di implementazione, l'impatto di genere delle politiche pubbliche, le entrate e la distribuzione delle risorse sulle vite di donne e uomini, sulla composizione delle dimensioni del loro ben essere individuale e sulla qualità del contesto sociale. La consapevolezza che le differenze e le disuguaglianze di genere esistenti rendono le politiche pubbliche non neutrali rispetto al genere è la base del bilancio di genere. Il bilancio di genere nell'approccio sviluppo umano è attento alla multidimensionalità e complessità del benessere.

Le linee guida della Regione Emilia Romagna per il bilancio di genere nell'approccio sviluppo umano vede dettagliate le seguenti dimensioni del benessere:

- 1) accedere alla conoscenza e alla cultura: istruzione, ricerca, formazione, attività culturali
- 2) vivere una vita sana
- 4) lavorare e fare impresa
- 5) accedere alle risorse pubbliche (servizi e trasferimenti)
- 6) vivere, abitare e lavorare in luoghi adeguati e sicuri e in un ambiente sostenibile
- 7) muoversi nel territorio
- 8) prendersi cura degli altri
- 9) prendersi cura di sé sport: svago, godere della bellezza e della cultura;
- 10) partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa.

La Regione Emilia Romagna ha definito linee guida per la redazione del bilancio di genere, che mette a disposizione degli Enti Locali al fine di facilitare l'adozione della metodologia del bilancio di genere e la sua internalizzazione nelle amministrazioni pubbliche.

Partendo dal bilancio di genere e dalle dimensioni del Benessere, per il 2019 l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna, ha indagato le seguenti dimensioni del benessere:

- Accedere alla conoscenza e alla cultura istruzione, ricerca, formazione, attività culturali
- Lavorare e fare impresa

Il Bilancio di genere dell' Emilia Romagna vede, relativamente alla dimensione del benessere: Accedere alla conoscenza e alla cultura istruzione, ricerca, formazione, attività culturali, tra i tanti, i seguenti obiettivi:

→

aumentare la presenza femminile nei percorsi formativi e professionali in particolare nei percorsi tecnico scientifici

→

favorire la crescita e la valorizzazione della donna nella ricerca e innovazione

→

contrastare la minor partecipazione femminile alla formazione continua e permanente

→

contrastare la persistente segregazione orizzontale e verticale nei percorsi formativi professionali

→

contrastare gli stereotipi di genere

Mentre per la dimensione del benessere Lavorare e fare impresa la Regione Emilia Romagna vede tra gli obiettivi da raggiungere i seguenti:

→

favorire la crescita e la valorizzazione delle donne nella ricerca ed innovazione

→

contrastare le persistenti difficoltà che incontrano le donne a fare carriera e i differenziali retributivi tra i due generi

→

contrastare la minore partecipazione femminile alla formazione continua e permanente

→

contrastare la segregazione orizzontale e verticale nei percorsi formativi e professionali

Durante l'evento "Due pesi due misure, un workshop sulla condizione retributiva di genere" a cura della Città Metropolitana (aprile 2019) si sono confrontate diverse realtà presenti sul territorio bolognese con approfondimenti sul gap retributivo e sulle politiche adottate in azienda per superarlo. Alcune aziende, dopo un attento studio interno, si sono rese conto che la carriera e la possibilità di formazione della donna all'interno dell'azienda vedeva una battuta d'arresto con l'evento della maternità. La stessa Università di Bologna ha evidenziato che i gap di genere sono tuttora rilevanti nel momento in cui si analizzano i dati relativi all'accesso alla scelta della facoltà universitaria e anche quelli relativi alla carriera Universitaria.

Queste riflessioni, rapportate al contesto dell'ente locale, ci hanno posto alcune domande relativamente alla gestione dell'evento all'interno del nostro ambiente lavorativo. Quanto tale evento incide sulle richieste di passaggio da tempo pieno a part time? Incide, eventualmente, sulla possibilità di accedere alla formazione interna? In quale misura? Quante di queste richieste di part time sono legate alla "cura per figli minori"? Ci si è chiesti quindi se e quanto la maternità incida nelle richieste di part time, se e quanto incida sulla possibilità di accedere alla formazione e infine se e quanto sulla possibilità di accedere alle selezioni per concorrere alla copertura delle posizioni organizzative (intesa come percorso di carriera all'interno dell'ente).

Inoltre, ci si è posto l'interrogativo, su quale indirizzo scolastico si orientano le scelte delle studentesse e degli studenti alla fine del ciclo della scuola secondaria di primo grado? Le indagini continuano ad evidenziare come la scelta successiva di facoltà scientifiche veda ancora una forte prevalenza del genere maschile, mentre l'orientamento femminile pare essere rivolto principalmente verso facoltà umanistiche. E' sembrato interessante prevedere di indagare questo aspetto collegato alla dimensione del benessere "accedere alla conoscenza e alla cultura istruzione, ricerca, formazione, informazione attività culturali".

Collegato a questa dimensione si è ipotizzato di indagare se si evidenziassero differenze di genere nell'accesso alle biblioteche del Comune di Bologna. Il percorso è cominciato coinvolgendo gli uffici competenti:

Ufficio Comunale di Statistica

Area Programmazione, Controlli e Statistica

Amministrazione del Personale

Area Personale e Organizzazione

Formazione

Area Personale e Organizzazione

Istituzione Biblioteche

Area Cultura e Promozione della città

ai quali è stato richiesto di fornire dati relativi al personale dipendente dell'Ente per: genere e fasce di età; inquadramento; Part-time per motivi legati alla cura dei figli; congedi parentali per motivi legati alla cura dei figli; fruizione della formazione interna all'Ente; inoltre è stato richiesto di fornire i dati relativi agli accessi alle biblioteche, diviso per genere. Per questo lavoro sono state strutturate collaborazioni all'interno dell'Ente con più Settori e Aree al fine di aumentare la consapevolezza dell'impatto di genere e del ben-essere delle politiche attuate, ponendo attenzione all'importanza della rilevazione di dati disaggregati per genere, per mettere in grado di rileggere il proprio operato con una lente diversa. In questa edizione hanno concentrato la loro attenzione sull'evento "maternità" cercando di capire se risultava un fattore di criticità per l'accesso alla formazione, nella gestione dell'orario di lavoro tanto da indurre a chiedere il part time, una limitazione nella possibilità di accedere alle selezioni per la copertura delle posizioni organizzative. Le domande che ci si è poste "Quanto tale evento incide sulle richieste di passaggio da tempo pieno a part time?" ed eventualmente, sulla possibilità di accedere alla formazione interna? "In quale misura? Quante di queste richieste di part time sono legate alla "cura per figli minori?".

Non hanno trovato tutte risposte. Il motivo dipende dalla raccolta dei dati, disponibili a scopo gestionale, ma non strutturata per rispondere ad un'analisi di genere.

Le domande che in questo lavoro rimangono aperte, rappresentano l'impegno di lavoro per le prossime edizioni. In specifico rimane senza risposta la motivazione che spinge il personale a chiedere il passaggio da tempo pieno a part time. Va ricordato che nell'Ente pubblico il contratto part time viene attivato da una richiesta della lavoratrice o del lavoratore e non, a differenza di quanto avviene nel settore privato, proposto o imposto dall'azienda. A maggior ragione pertanto è interesse per una

lettura di genere, capire la motivazione che spinge la lavoratrice/il lavoratore a fare ricorso a questo tipo di contratto libera scelta o scelta indotta?.

Inoltre, la formazione è necessaria sia per garantire la qualificazione del personale attraverso il costante aggiornamento formativo, sia per l'accesso ai processi interni di carriera come il poter eventualmente partecipare a selezioni per posizioni organizzative. Si è voluto analizzare quanto l'inquadramento nel contratto part time possa risultare limitante per la partecipazione ai percorsi formativi. Per questo lavoro non è stata presa in considerazione la formazione erogata al personale dei servizi educativi, quella rivolta al personale neo assunto e quella più in generale la cui partecipazione è definita obbligatoria.

Sono stati pubblicati inoltre nel Bilancio di genere alcuni risultati dell'indagine Maternità e Lavoro svolta nell'ambito di una ricerca di tesi di laurea dell'Università di Bologna Dipartimento di Scienze dell'Educazione anno accademico 2017 -2018 tesa a sondare la presenza di discriminazioni in ambito lavorativo nei confronti delle donne, con focus sulle dipendenti del Comune di Bologna che negli ultimi dieci anni avevano fruito di permessi per maternità. Un questionario online sottoposto a 385 dipendenti del Comune di Bologna contattate tramite mail a novembre 2017 invitate a compilarlo in forma anonima. E' stato riportato qualche dato generale sulla condizione delle intervistate e le risposte più significative fornite ad alcune delle domande poste per sondare la presenza di discriminazioni in ambito lavorativo nei confronti delle donne, dopo l'esser divenute madri. E' stato evidenziato come un numero significativo delle rispondenti dichiarino circostanze determinate da superiori e/o colleghi poco orientati all'accoglienza di colleghe dopo un evento che può fare parte della vita di una persona ed al contempo riconosciuto come di così ampio valore sociale. Le dipendenti che hanno risposto sono state 245, la maggioranza collocata nella fascia di età 40 45. Il 43,7% con un figlio o figlia, il 42,8% con due figli.

Il titolo di studio posseduto evidenzia un alto livello di scolarizzazione. L'anzianità di servizio delle dipendenti che hanno risposto si colloca per il 79% nella fascia da 10 anni in su.

Indagine maternità e rientro al lavoro

Alla domanda "Dopo il parto, hai ricevuto pressioni durante il periodo di congedo per maternità obbligatorio o quello facoltativo?" 195 hanno risposto "no", 44 "sì" e 6 non hanno risposto. Il 79,6% dei casi dichiara di non aver ricevuto alcuna pressione, ma nel restante dato statistico, 20,4%, 44 dipendenti hanno risposto affermativamente indicando nel 68% dei casi circostanze che delineano un atteggiamento non attento al genere e in alcuni casi anche di vere e proprie azioni di ostacolo ad un rientro post maternità attento e non ostativo.

Alla domanda “Durante il primo anno dal rientro al lavoro è successa una di queste situazioni?” le cui risposte potevano essere multiple, passavano da “NO” ad una gradazione di situazioni da poco piacevoli a molto spiacevoli. Il 59% ha risposto nettamente NO, mentre il 41%, ha indicato SI’ . Tra queste risposte si evidenziano situazioni che si sono create all’interno di uffici anche in un Ente meritevole di attenzione al genere come il Comune di Bologna venendo così ad esprimere una modalità discriminatoria su cui è necessario porre attenzione ed estirparla.

Si evidenzia il link di riferimento:

<http://www.comune.bologna.it/news/online-bilancio-genere-donne-parit%C3%A0>

Comunque, per quanto riguarda i dati generali di questa sezione si rinvia all'allegato 1 della presente relazione fornito dall' Area Personale ed Organizzazione dell'Ente.

D) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Per quanto riguarda i dati sulla composizione di genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale essi sono contenuti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Area Personale ed Organizzazione.

E) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative).

Per Per quanto riguarda i dati sui riguardanti i Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) sono contenuti nell'allegato 1 della presente relazione fornito dall'Area Personale ed Organizzazione.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

In merito all'adozione di codici si rende noto che il Comune di Bologna ha adottato il Codice di condotta, annotato al P.G. N. 351433/2015.

L'Ente si è anche dotato della Carta dei Valori e del Codice dei comportamenti.

Nell'anno 2019 l'Istituzione Educazione e Scuola ha svolto un'indagine su tutto il personale impegnato nei nidi e nelle scuole dell'infanzia del Comune di Bologna sulla Valutazione del rischio Stress - lavoro correlato. Si allega alla presente relazione il documento che descrive il metodo e gli esiti dell'indagine. Allegato 2.

La più recente indagine sul benessere organizzativo, del complesso dei lavoratori dell'ente, è stata realizzata nei primi mesi del 2015, a completamento di un percorso di rilevazione partito l'anno precedente.

Attraverso l'organizzazione di 5 focus group, che hanno coinvolto circa 60 dipendenti, lo strumento di rilevazione è stato integrato sulla base delle esigenze del nostro Ente.

Le aree di soddisfazione e insoddisfazione evidenziate dall'indagine sullo stato di salute della nostra organizzazione, che ha coinvolto circa 2000 dipendenti, sono in linea con i valori medi emersi dalle rilevazioni sul benessere organizzativo effettuate da altri 200 enti locali.

Dopo la fase di analisi dei risultati emersi dalla rilevazione, l'Amministrazione ha utilizzato la metodologia dell'Open Space Technology (OST) per coinvolgere le persone nella raccolta di idee e di proposte finalizzate al superamento delle criticità. L'Amministrazione ha colto lo spunto normativo sviluppandolo ulteriormente in un percorso partecipato rivolto ai dipendenti sia per integrare il questionario sia per discutere le azioni concrete da mettere in campo.

L'indagine sullo stato di salute della nostra organizzazione ha evidenziato alcune aree di miglioramento:

1. comunicazione interna e relazioni
2. formazione
3. senso di appartenenza
4. sviluppo professionale ed equità percepita

Queste, in sintesi, le azioni realizzate in questi ultimi anni, confluite anche nei diversi Piani

delle Azioni Positive:

→ previsione nella nuova Intranet (IoNoi) della sezione il mio profilo, come spazio per:

biografia, [esperienze, conoscenze, competenze, disponibilità a cambiamenti o spostamenti]

→ nuova rubrica aziendale e organigramma consultabile attraverso la nuova IoNoi

→ condividere conoscenze e esperienze attraverso gli spazi collaborativi della nuova IoNoi

→ istituzione e promozione dell'attività dei Consiglieri di Fiducia

→ promuovere la comunità dei docenti interni e help desk didattico

→ organizzare percorsi formativi su aspetti relazionali e di gestione del personale

[percorso formativo "Perché nessuno resti indietro" che ha previsto la creazione di un gruppo di "formatori pari" per migliorare la formazione e la gestione dei

lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99. Per questo percorso formativo l'Amministrazione ha ricevuto il 3° premio "Filippo Basile per l'eccellenza nella formazione per la Pubblica Amministrazione"]

→ sviluppo di iniziative per migliorare la qualità delle relazioni in ambito lavorativo [percorso formativo sul "Buon rientro" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi e avviare azioni di sensibilizzazione finalizzate ad una riflessione dei padri relativamente ad una migliore condivisione dei compiti di cura, di cui si riportano di seguito alcuni commenti dell'edizione svolta a maggio 2019 alla quale ha partecipato anche il primo papà:

◆ "Ho partecipato a questo percorso e devo dire che ho avuto per la prima volta la sensazione che il concetto di benessere organizzativo si tramutasse da astratto in concreto."

◆ "Vengono offerti tanti spunti di riflessione che aiutano a comprendere meglio se stessi e gli altri."

◆ "Si ha l'opportunità di confrontarsi in merito a situazioni spesso fonte di ansia e senso di solitudine, di essere garbatamente guidati a scoprire e riscoprire dentro di sé potenzialità e competenze che fanno bene non solo a se stessi, ma anche agli altri e al lavoro..."

◆ "Sarebbe auspicabile che tutti i neogenitori avessero la possibilità di partecipare a questo percorso"

◆ "Esperienza fantastica. Spero vivamente che in tanti possano avere questa opportunità, e che si riesca a creare una rete di contatto per i partecipanti!"

→ è stata completata una procedura per individuare un fornitore dei distributori automatici che oltre a un'offerta di prodotti più ampia e diversificata ha offerto anche l'allestimento di punti di ristoro all'interno di Palazzo Bonaccorso

→ promuovere il coinvolgimento dei dipendenti con incontri periodici (incontri di settore, comitati di direzione, incontri all'interno delle strutture) [utilizzata la IoNoi per la comunicazione di tutti gli incontri effettuati]

→ utilizzare le metodologie della progettazione partecipata per ascoltare le idee delle persone su progetti rilevanti per l'Amministrazione [sperimentazione della metodologia Working Out Loud - WOL che è una metodologia che stimola le persone a rendere il loro lavoro visibile in modo che possa essere di aiuto agli altri. Questa metodologia permette alle persone di conoscere il lavoro degli altri e i loro bisogni, di conseguenza aumentano le connessioni e i feedback]

→ valutare dirigenti e posizioni organizzative sulla capacità di coinvolgere la propria struttura attraverso l'apposito comportamento inserito nel Dizionario dei comportamenti, nel sistema di valutazione dell'Ente

→ sperimentare smart working e lavoro agile

→ sperimentare in alcune strutture un modello di valutazione del diretto responsabile, da parte dei collaboratori, attraverso l'assegnazione di appositi comportamenti organizzativi

→ avvio di progetti di accompagnamento a corretti stili di vita [iniziative di comunicazione su “Pillole di salute”].

I Consiglieri di Fiducia

La figura dei Consiglieri di Fiducia è stata istituita con Delibera P.G. 333131/2014. Attualmente, come da Delibera dell’Area Personale ed Organizzazione annotata al P.G. N°375345/2019 i Consiglieri di Fiducia sono:

Donatella Casadio
Giovanni Farneti
Eva Neri
Maria Rita Salvaggio

Così come stabilito dall’ art. 10 del Nuovo Regolamento CUG annotato al P.G. 550539/2019 le funzioni del Nucleo di Ascolto sono già assolte dai Consiglieri di Fiducia .

La relazione dell’anno 2019 fornita dai Consiglieri di Fiducia ha evidenziato che il fulcro degli interventi ha avuto come oggetto il conflitto nei confronti dei superiori o fra pari, le dinamiche relazionali interpersonali e le dinamiche di gruppo. Durante il 2019 sono stati seguiti un totale di 22 nuovi casi, oltre ai 2 casi ancora aperti dal 2018 e a 1 caso ancora aperto dal 2017. Si tratta quindi di numeri marginali, rispetto al complesso dei dipendenti del Comune di Bologna.

Dalla relazione si evince che le persone che si sono rivolte ai Consiglieri di fiducia hanno raccontato un senso di insoddisfazione e di malessere correlato a situazioni lavorative vissute all’interno dell’organizzazione comunale, malessere a cui in alcuni casi si sommavano situazioni di disagio personale. Molti dei casi riportati sia come disagio riferito, sia come tipo di controversia alle voci “conflitti con superiori” e “conflitti fra pari” sono nate da una difficoltà relazionale e/o comunicativa con il responsabile e/o tra pari all’interno delle macro e micro unità organizzative.

In alcuni casi l’attività dei Cdf è consistita nel dare informazioni sull’organizzazione comunale o su alcune procedure.

Tanti casi hanno avuto come proposta di soluzione finale la mobilità ed altri si sono conclusi positivamente, mentre altri ancora sono ancora in corso.

Nella quasi totalità di questi casi si è convenuto di coinvolgere, in accordo con le persone interessate, i Direttori/Capo Area, non avendo avuto l’autorizzazione a carattere i diretti superiori, verso i quali spesso le persone hanno dimostrato sfiducia nel poter vedere riconosciute le proprie aspettative e bisogni.

Nei casi di “ conflitti con i superiori” l’aspetto che è emerso con maggiore evidenza è stata la difficoltà di dialogare in maniera serena e costruttiva con la /il responsabile minando così la possibilità di creare relazioni di lavoro basate sulla fiducia reciproca

e sul rispetto e riducendo di conseguenza la performance individuale e la produttività dell'intero gruppo di lavoro.

Molte persone hanno segnalato come la percepita mancanza di affidabilità delle/dei responsabili abbia creato in loro insicurezza, differenza, mancanza di fiducia nelle proprie capacità e difficoltà nelle comunicazioni interpersonali e di lavoro; hanno lamentato l'assenza di formazione specifica un'assegnazione di chiari carichi di lavoro. Altre hanno evidenziato come la presenza costante al lavoro e la disponibilità siano divenuti motivi di esclusione di accesso ai percorsi di formazione proposti dall'Amministrazione, proprio perché individuate dai Responsabili/Direttori come risorse non allontanabili seppur per poche ore.

La scelta suddetta, in buona parte motivata da un riconoscimento del valore della persona e del suo lavoro, è stata al contrario percepita come "una punizione" e come un ostacolo alla crescita professionale.

In 2 casi di "conflitto con superiori", i CdF hanno proposto come soluzione, partendo dalla cognizione dei singoli bisogni e aspettative, una "ridefinizione di ruoli e competenze" all'interno delle unità di lavoro in un'ottica di riconoscimento delle professionalità individuali.

In un paio di situazioni ancora in corso, non è stato dato il mandato da parte della persona interessata ai CdF di intervenire in alcun modo.

Un unico caso si è concluso con la voce "non di competenza", in quanto la richiesta di informazioni e consulenza ha evidenziato che la tematica era unicamente di tipo contrattuale e quindi non di pertinenza dei CdF.

Nel 2019 sono leggermente aumentati i casi riconducibili a "stress lavoro correlato (5 casi). Oltre a 2 casi, dove erano presenti situazioni di disagio lavorativo sommate a difficoltà organizzative di tipo familiare, conclusi con una mobilità verso altre Aree/Settori, altri 3 casi sono ancora in corso. Per una delle tre situazioni, dove era presente uno stato di grave sofferenza con ripercussioni sullo stato di salute e sulla vita lavorativa ed extralavorativa, è stata proposta come possibile soluzione "la modifica dell'orario di lavoro", in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Quest'anno si è iniziato a valutare, durante il primo colloquio e i successivi, oltre ad una analisi del problema/bisogno alla base della richiesta, anche la "gravità" del caso, ovvero la segnalazione di ripercussioni sulle relazioni lavorative, extralavorative e sullo stato psico-fisico della persona. Il numero più elevato di richieste (13) è stato valutato di "media" gravità, riguardando, in generale, difficoltà relazionali e collaborative nel lavoro, con comunicazione scarsa e/o inefficace e uno sminuito senso di appartenenza all'organizzazione, a cui talora si sono aggiunti disturbi psico-somatici.

In 3 casi, tutti ancora in corso, la gravità è stata ritenuta "severa" perchè le persone coinvolte hanno dimostrato, oltre a una grossa difficoltà nelle relazioni lavorative ed extralavorative, un senso di sfiducia sul proprio futuro e un forte isolamento sul luogo di lavoro. A ciò si aggiunge un malessere psico-fisico molto elevato,

accompagnato da un costante pensiero sulla situazione lavorativa e su eventuali episodi percepiti come negativi e/o discriminatori.

In un caso, sopra citato, la possibile soluzione proposta è stata “la modifica dell’orario di lavoro”; nel secondo caso si sta lavorando a “una ridefinizione dei ruoli e delle competenze” in un’ottica di riconoscimento del lavoro e delle aspettative di crescita professionale da parte del diretto superiore. Nel rimanente caso l’unica soluzione possibile è stata la proposta di “mobilità”, essendo il disagio personale e lavorativo a un punto tale da non dare alcun spazio al confronto su una ridefinizione dei bisogni, delle aspettative e delle competenze individuali e di gruppo.

In 2 dei casi con “gravità severa” l’attività di ascolto e sostegno propria del ruolo dei CdF è stata sicuramente un importante aiuto per affrontare la quotidianità.

Nel 2019 si sono svolti 94 colloqui (di cui 69 per i nuovi casi e 25 per i casi degli anni precedenti). A questa attività consolidata si è aggiunta nell’ultimo anno una modalità sempre più informale e di routine di relazione tra i CdF e le persone che si rivolgono a loro, con molteplici contatti telefonici e scambi di mail. La comunicazione tramite email, quasi quotidiana in alcuni casi dove il disagio era a un livello molto alto al limite del burnout, è diventata al tempo stesso un canale di sfogo e uno strumento di sostegno.

Si sono tenuti gli incontri periodici di gruppo e le riunioni plenarie con la Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana, a cadenza mensile.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della performance - piano dettagliato degli obiettivi, correlato al DUP, evidenzia il contributo delle singole strutture in termini di obiettivi da raggiungere secondo una programmazione annuale.

La performance organizzativa è l’insieme dei risultati dell’amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Il ciclo di gestione della performance permette di programmare, misurare e poi valutare come l’organizzazione utilizza le proprie risorse, tangibili e intangibili, in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese dei cittadini e degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder (impatto).

La performance organizzativa è costituita da:

- performance di ente (indicatori di salute finanziaria e di salute organizzativa)
- obiettivi operativi
- indicatori di performance

La **performance di ente** si definisce attraverso lo stato di salute delle risorse

dell'organizzazione. In questa prospettiva rilevano gli aspetti di: - salute finanziaria, riconducibili alle tradizionali analisi di bilancio; - salute organizzativa, collegati alla qualità del capitale umano, alla dimensione sociale e relazionale e alla innovazione e miglioramento continuo dell'organizzazione.

La performance organizzativa viene misurata e valutata sulla base del **raggiungimento degli obiettivi operativi**, a loro volta basati sul raggiungimento degli obiettivi esecutivi definiti nel Piano della performance – Piano dettagliato degli obiettivi. Per ogni obiettivo operativo viene riportato lo stato di attuazione sia in fase di monitoraggio sia in fase consuntiva.

L'indicatore è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, in grado di riassumere l'andamento di fenomeni oggetto di indagine e valutazione. Un indicatore può essere il risultato di un rapporto fra due valori, oppure una media (semplice o ponderata) di una serie di valori, o ancora può essere costituito da un singolo valore monetario o quantitativo, espresso nelle più diverse unità di misura. Gli indicatori possono utilizzare valori e misure contabili e extra contabili. Attraverso gli **indicatori** si possono **misurare i risultati da raggiungere e**, in generale, **la performance** di un'amministrazione in termini di efficacia, efficienza ed economicità oppure gli indicatori possono consistere in misure quantitative di tipo conoscitivo a supporto delle decisioni non legate al raggiungimento di risultati.

La performance organizzativa ai fini della valutazione individuale ha un peso differente a seconda della categoria e della funzione all'interno dell'Amministrazione; in particolare il peso tende a decrescere al decrescere del posizionamento organizzativo (da un 60% per il direttore generale ad un 5% per la categoria A).

I comportamenti organizzativi hanno uguale peso, pari al 40%, per tutte le categorie e le funzioni presenti all'interno dell'Amministrazione, ad esclusione del direttore generale e del segretario generale per i quali non costituiscono un elemento di valutazione.

Per equità, vengono attribuiti comportamenti comuni alle persone che svolgono attività uguali o simili, inoltre, i comportamenti organizzativi dell'Ente sono coerenti con i valori identificativi dell'Amministrazione compresi nella Carta dei Valori, tra cui il valore "riconoscere le competenze e garantire pari opportunità di sviluppo professionale".

Per l'anno 2020, negli obiettivi operativi del Piano della Performance è stato inserito l'obiettivo di collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) a tutti i Settori e alle U.I. con dirigenti. Il Piano delle Azioni Positive (PAP) del Comune

di Bologna ricomprende i seguenti obiettivi generali: pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

<http://www.comune.bologna.it/trasparenza/servizi/161:21144>

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

In ordine alle modalità di individuazione dei componenti del CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza l'Amministrazione del Comune di Bologna procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione. Tutte/i le/i componenti del CUG devono essere dotate/i di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi ed in particolare: adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG; adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale; adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali. Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile, purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti di cui sopra, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale. Il/la Presidente viene nominato/a dal Direttore di struttura apicale preposto al Personale, d'intesa con il Direttore generale. Il/la Vice-Presidente viene nominato/a con funzioni di supplenza nei confronti del/la Presidente.

Il/la Vice-Presidente è scelto/a tra i componenti effettivi del CUG designati dalle OO.SS sulla base dei requisiti di cui sopra ed è eletto a maggioranza dai membri del Comitato.

I componenti del CUG sono nominati con atto del Direttore di struttura apicale preposto al Personale, d'intesa con il Direttore generale, e rimangono in carica quattro anni. I componenti continuano a svolgere le relative funzioni fino alla nomina del nuovo organismo e possono essere rinnovati. I

componenti nominati nel corso del quadriennio cessano comunque dall'incarico in caso di dimissioni.

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che partecipa alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative. I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG anche in presenza dei titolari qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

Il Comune di Bologna con Atto del Commissario Straordinario del 05/05/2011 annotato al P.G. N° 98487/2011 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), riunificando le competenze e le funzioni già afferenti nell'organizzazione al Comitato Paritetico per quanto attiene al fenomeno del mobbing e al Comitato pari opportunità, in osservanza di quanto previsto dall'art. 21 della Legge N° 183 del 04/11/2010 e dall'art. 57 del D. LGS N° 165/2001, secondo la Direttiva 4 Marzo 2011, che riguarda le Linee Guida, emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministero per le Pari Opportunità.

Con Determina Dirigenziale dell'Area Personale ed Organizzazione del 27/06/2012 annotata al P.G. 156444/2012 è stato costituito il CUG e sono stati nominati i componenti designati dall'Amministrazione e quelli designati dalle organizzazioni sindacali.

Con determina Dirigenziale del 09/07/2012 P.G. N° 168254/2012 era stato nominato un primo Presidente del CUG , che ha poi rassegnato le dimissioni il 13/3/2017, a seguito del nuovo incarico dirigenziale presso l'Area Personale ed Organizzazione.

Con determina Dirigenziale del 10/04/2017 P.G. N° 128367/2017 è stato nominato un nuovo Presidente del CUG, Dott.ssa Maria Adele Mimmi, dopo che la sua proposta da parte dell'Amministrazione era stata accolta ad unanimità nella seduta CUG del 10.04.2017.

Nella seduta del 09/07/2012 , è stato nominato Vice Presidente del Comitato l'Ing. Osvaldo Panaro, tutt'ora in carica.

La nuova composizione del Cug, come da Determina Dirigenziale dell'Area Personale ed Organizzazione del 01/06/2018 annotata al P. G 223570/2018 , è la seguente:

RAPPRESENTANTI DELL' AMMINISTRAZIONE

COMPONENTI EFFETTIVI

Nome	Cognome
Maria Adele	Mimmi
Santina Milena	La Grotteria
Tommaso	Sattin
Alfonsina	Mandiello
Samantha	Zebri

COMPONENTI SUPPLENTI

Nome	Cognome
Sandra	Gnerucci
Natascia	Tani
Catia	Balboni
Prima	Celommi
Fabrizio	Sandri

RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE

COMPONENTI EFFETTIVI

Nome	Cognome
Elisa	Braga
Cristina	Fini
Angelo	Giselico
Osvaldo	Panaro
Mirella	Monti

COMPONENTI SUPPLENTI

Nome	Cognome
Piera	Bolognesi
Luca	Contavalli
Giancarlo	Puliti
Maurizio	Ferretti
Lucia	Paglioni

Alla data del 08.11.2019 ha rassegnato le proprie dimissioni la componente Sandra Gnerucci.

Alla data del 13.11.2019 ha presentato le proprie dimissioni la componente CUG Alfonsina Mandiello.

Il componente Giancarlo Puliti è in pensione.

Pertanto, alla luce di ciò l'Ente dovrà avviare la procedura comparativa al fine di individuare i nuovi componenti CUG.

I CUG ha sede legale presso la residenza Municipale di Palazzo D'Accursio - Piazza Maggiore 6.

L'attività di segreteria è svolta da un componente del CUG che, in accordo con il Presidente, provvede all'invio delle convocazioni, alla verbalizzazione delle riunioni del CUG, all'invio e alla conservazione dei verbali e dei documenti oggetto delle sedute, all'invio della relazione annuale, alla tenuta della corrispondenza interna ed esterna e all'archiviazione dei documenti, alla divulgazione degli eventi formativi, all'elaborazione di istruttorie e schemi di progetti di lavoro. Nel corso delle riunioni, il componente che segue l'attività di segreteria svolge la funzione di segretario verbalizzante. In caso di sua assenza, le funzioni di verbalizzazione verranno svolte da altro/a componente del CUG individuato/a tra i presenti alla riunione.

Attualmente all'ufficio di segreteria del CUG è stata adibita la dipendente e componente del CUG Santina Milena La Grotteria, che esplica queste funzioni nell'ambito della sua più complessiva attività lavorativa.

Il CUG esercita le sue funzioni in piena autonomia gestionale garantita dall'amministrazione ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Ente

Il CUG del Comune di Bologna per l'anno 2019, così come per gli altri anni non ha avuto nessuna dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Tutti gli atti relativi all'attività del CUG sono pubblicati nell'apposita area presente nel sito web del Comune di Bologna.

A partire dall'anno 2019, per dare maggiore visibilità, è stato creato uno spazio dedicato nella intranet aziendale denominata "IONOI."

Al fine di facilitare il contatto diretto con il comitato è stato predisposto un apposito indirizzo di posta elettronica (cug@comune.bologna.it) a cui potrà essere trasmessa ogni comunicazione, segnalazione o richiesta.

Nell'anno 2019 il CUG non ha preso in carica nessun parere in quanto non richiesto dall'Amministrazione di appartenenza.

Il comitato, per quanto di propria competenza, collabora per l'attuazione dei processi di inserimento delle persone con disabilità, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione, così come previsto dalla Direttiva 2/2019 ed 1 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Inoltre, si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, i Consiglieri di Fiducia, il Responsabile del Servizio

Prevenzione e Protezione, il Direttore della struttura apicale preposta al Personale e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Ai sensi dell'art. 11 dello stesso regolamento il Presidente del CUG cura i rapporti con: l'ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR); la Consiglieria nazionale di parità; i Consiglieri di Fiducia; l'ufficio delle Pari opportunità e tutele delle differenze; il RSPP; l'Area Personale e Organizzazione; i Diversity Manager di altri Enti/organizzazioni; tutti gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

1. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
2. ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
3. accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovendo le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

B. ATTIVITÀ

Il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato ed integrato dall'articolo 21 della Legge 183/2010, e della Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate.

POTERI PROPOSITIVI:

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Piani di formazione del personale

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Criteri di valutazione del personale

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing

Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Il Comitato ha intrattenuto rapporti con l'Amministrazione attraverso incontri e mediante l'invio di apposite note e proposte.

Così come convenuto nella seduta del 19.03.2019 il CUG ha aderito alla rete nazionale del Forum CUG, al fine di meglio connettere la propria attività con quella delle altre amministrazioni pubbliche.

E' stato aperto un confronto con l'Amministrazione rispetto ai motivi di diniego espressi sia sul part-time che sul telelavoro e richiesto di avere un sistematico aggiornamento su questi dati, nella logica di approfondire meglio i margini di miglioramento dell'utilizzo di questi strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Analogamente è stata approfondita la situazione relativa ai dipendenti diversamente abili e categorie protette presenti nel Comune di Bologna divisi per categoria (B, C, D, ecc) , genere (maschio e Femmina), età, qualifica, tipo di presenza (Tempo pieno, part-Time, Telelavoro, smart working) e titolo di studio .

E' stata realizzata, in collaborazione con l'Ufficio Personale, una sezione specifica della Intranet aziendale IoNoi, con specifica informazione in ordine all'identità e alle attività del CUG.

RIUNIONI 2019

Il Cug, nel corso dell'anno 2019, si è riunito nelle sottoelencate giornate con il seguente o.d.g.

DATA	O.D.G
19.03.2019	• Presentazione relazione annuale del CUG riferita all'anno 2018, redatta a cura del Presidente del comitato ai sensi dell'art.9 del Regolamento del CUG del Comune di Bologna ; • Presentazione della relazione annuale dei Consiglieri di Fiducia riferita all'anno 2018; • Varie ed eventuali.
26.09.2019	1. Aggiornamento nuova normativa CUG: Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri riguardante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche; Direttiva N. 1 del 2019 riguardante " Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25. Direttiva (UE) 2019/1158 Del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. 2. Presentazione dei nuovi Consiglieri di Fiducia;

	3. Varie ed eventuali.
20.11.2019	1. Approvazione del nuovo regolamento CUG; 2. Predisposizione PAP; 3. Presentazione della pagina CUG in Intranet ; 4. Varie ed eventuali.
7.11.2019	1. Discussione ed approvazione del nuovo regolamento CUG; 2. Aggiornamento PAP; 3. Varie ed eventuali.

FORMAZIONE 2019

Durante l'anno 2019 al Comitato sono pervenuti diversi inviti a partecipare ad eventi formativi.

Alcuni componenti del CUG hanno partecipato a cicli formativi.

DATA	TITOLO CORSO	ENTE ORGANIZZATORE
06.03.2019	Io Telelavoro. L'esperienza di ER.GO"	ER.GO. Azienda Regionale per il Diritto allo studio.
10/05/2019 – 31/05/2019- 28/06/2019	Ciclo Formativo: “ Cambiamento,Relazioni, Resilienza” Benessere Organizzativo e relazioni positive: il ruolo della comunicazione Comunicare interagire online: evitare il disagio, gestire i conflitti e costruirsi una buona <i>online reputation</i> Il Mobbing: inciviltà estrema nei luoghi di lavoro	CUG-Unibo di Bologna

18.06.2019	Formazione continua e gruppi di discussione su competenze, attività, responsabilità e tutele dei Consiglieri di Fiducia nominati nella Pubblica Amministrazione.	Università di Verona
28.05.2019	Gli accomodamenti ragionevoli per l'inclusione delle persone con disabilità in azienda. Disability Management	Fondazione ASPHI Onlus
11.10.2019	Facciamo il Punto! Le azioni positive realizzate	CUG Aziende Sanitarie Bolognesi
22.11.2019	Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle Università dell' Emilia Romagna	CUG Università di Bologna
25.11.2019	La rappresentazione della violenza di genere	CUG Università di Bologna
04.12.2019	L'uso del genere nel linguaggio amministrativo e istituzionale"	Comune di Bologna insieme all'associazione Casa delle Donne per Non subire Violenza Onlus
07.12.2019	Presentazione delle Azioni Positive realizzate dal CUG nel 2018-2019	CUG di Unibo

Con nota del 21.11.2019, così' come convenuto nella seduta del 20.11.2019, il CUG ha comunicato all'Ufficio Formazione e per conoscenza Al Capo Area Personale ed Organizzazione, la decisione che gli inviti ai seminari/eventi formativi che verranno divulgati, saranno comunicati ai Direttori/Responsabili delle strutture organizzative, dopo che gli stessi seminari ed eventi siano stati valutati ed autorizzati preventivamente dall'ufficio formazione in relazione alla partecipazione e valutazione di appropriatezza degli stessi, dal punto di vista dei contenuti, a configurarsi come formazione interna dei componenti CUG e CDF.

PARTECIPAZIONE AD UDIENZE CONOSCITIVE

Il CUG, durante l'anno 2019, è stato invitato a partecipare ad una udienza conoscitiva in data 06.11.2019 sul tema delle " Dimissioni dal Lavoro, per conoscere i

dati più recenti elaborati dall'ispettorato nazionale del Lavoro di Bologna con l'annuale Relazione sulle convalide di dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri".

Partecipazione al Progetto "Bette Place".

Il CUG nel 2019 è stato invitato a partecipare al Progetto BETTE PLACE. Questo progetto è un programma di Formazione del Personale per innalzare la consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici su stereotipi sessisti, relazioni tra generi e violenza contro le donne. Ha l'obiettivo di fornire strumenti di riconoscimento e riflessione affinché i dipendenti contribuiscano al cambiamento culturale in atto. La missione del progetto è qualificare il Comune sulle politiche di genere a Livello Nazionale e internazionale. Attraverso un pacchetto formativo altamente qualificato sarà possibile fornire strumenti di consapevolezza sulla parità di genere e sugli equilibri relazionali che ne conseguono, in un'ottica di prevenzione delle discriminazioni e delle violenze ed acquisire strumenti per individuare comportamenti discriminatori e fornire modalità di supporto e sostegno a chi ne è vittima. In Italia i dati sulla violenza domestica, il femminicidio, la violenza sessuale e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro rilevano l'urgenza di un intervento in ogni ambito. Alla radice di questa violenza vi è un disequilibrio nelle relazioni di parità e rispetto tra uomo e donna, in una pervasiva cultura patriarcale ancora dominante dentro e fuori i luoghi di lavoro. Occuparsene significa dare al proprio operato il valore aggiunto dell'impegno sociale e costruire un "luogo migliore" dove vivere e lavorare, a beneficio sia del personale che dell'azienda.

Partecipazione al Progetto di Mandato "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione – rilevazione del Benessere organizzativo"

Continua ancora, come l'anno scorso, la partecipazione del CUG al Progetto di Mandato "Innovazione e sviluppo dell'Organizzazione- rilevazione del Benessere organizzativo".

Come indicato nel PAP 2020-2022 si procederà ad un'analisi dello strumento e delle procedure per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con le altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

Partecipazione al Progetto VeLA e sperimentazione smart working

E' continuata nell'anno 2019 la partecipazione del CUG al Progetto VeLA e sperimentazione dello Smart working. C'è stata una ulteriore estensione del lavoro agile a seguito della valutazione della sperimentazione attivata alla fine del 2018. Il

lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più sostenibili.

ATTIVITÀ

Nel 2019 a seguito della emanazione delle nuove direttive 1 e 2 del 2019 della Presidenza dei Ministri, è stato aggiornato il regolamento del CUG e ridefinito il contenuto del PAP 2020-2022. Questo ha comportato una complessa istruttoria e per realizzare tale attività sono state fatte ricerche giuridiche, studiate le nuove normative nazionali ed internazionali, e ci siamo confrontati con altri regolamenti di diversi Comuni Italiani e di altri Enti per avere una panoramica nazionale ed internazionale sul tema, oltre che seguire le novità sul sito del FORUM NAZIONALE DEI CUG.

In questo complesso lavoro ha avuto un ruolo importante l'ufficio di segreteria del CUG che ha lavorato in collaborazione con l'Area Personale ed Organizzazione per la necessaria condivisione e con cui si sono aperti tavoli di lavoro, molteplici riunioni e scambi di e-mail.

Complessivamente l'attività del CUG durante l'anno 2019 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

1. Monitoraggio del Piano Delle Azioni Positive 2019-2020 e verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi;
2. Predisposizione della proposta relativa al Piano Azioni Positive 2020-2022;
3. Predisposizione della proposta relativa al nuovo regolamento CUG;
4. Predisposizione delle slides dei contenuti dello spazio dedicato da inserire sulla intranet IONOI.
5. Partecipazione al Progetto di Mandato "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione – rilevazione del Benessere organizzativo;
6. Partecipazione al Progetto VeLA e sperimentazione smart working ;
7. Partecipazione al Progetto Bette Place;
8. Supporto ai dipendenti;
9. Formazione;
10. Partecipazione all' Udienze Conoscitive presso la Commissione consiliare 7 Parità e Pari Opportunità del Comune di Bologna;
11. Attività varie

SUPPORTO AI DIPENDENTI

Anche quest'anno è continuato il supporto del Comitato unico di garanzia ai dipendenti del Comune di Bologna.

Al CUG si sono rivolti alcuni dipendenti in maniera riservata rappresentando situazioni percepite come discriminazioni sul luogo di lavoro oppure condizioni di difficoltà all'interno del contesto lavorativo, lamentando mancanza di benessere organizzativo.

In alcuni casi delle condotte percepite, da parte di alcuni dipendenti, come discriminatorie e vessatorie da parte di alcuni superiori gerarchici, il comitato, ne ha potuto prendere solo atto, poiché, nonostante l'invito a rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia le persone hanno espresso la volontà di non farlo e di mantenere riservate le loro difficoltà, specificando di non autorizzare il Comitato a procedere.

Altri si sono rivolti al CUG per sollevare problemi di tipo contrattualistico o per rappresentare situazioni di stress correlato. Si evidenzia un grande bisogno delle persone di essere ascoltate, al di là delle indicazioni che vengono fornite su come potersi attivare.

In questo senso si evidenzia che, anche se il CUG è fornito di indirizzo email, la richiesta di contatto avviene principalmente via telefono.

A tal proposito il CUG ritiene necessario soffermarsi sul ruolo che a detto organismo è attribuito dal contesto normativo e sulle aspettative che esso genera tra i dipendenti dell'Amministrazione, i quali vedono nella funzione di "garanzia" propria dell'organismo, un punto di riferimento a cui evidenziare le situazioni di discriminazione oltre che di disagio, quindi un esercizio di ruolo non solo generale, ma di riferimento specifico. Tutto ciò ha portato nel tempo a far sì che si creasse di fatto "uno sportello telefonico di ascolto" dei dipendenti che ripongono nel CUG aspettative rilevanti. Il tema delle aspettative, dunque, si presenta come estremamente complesso ed è certo uno dei più importanti punti da cui prendere le mosse per la prossima pianificazione di azioni positive, mirate al raggiungimento di livelli sostanziali di uguaglianza e serenità sul luogo lavoro.

Anche perchè avere come obiettivo il Benessere Organizzativo significa sostenere la capacità dell'Ente di attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico dei dipendenti, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori, oltre che ad un migliore raggiungimento dei risultati.

Si ritiene, infatti, che, per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, costituiscano elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche. Vero è che il significato di benessere muta in ragione del

contesto in cui viviamo e in questi ultimi tempi si assiste ad una sua profonda rilettura. Appare chiaro, infatti, come questa parola sia fortemente influenzata dai tempi e dal contesto socio-economico e culturale. Elementi di natura materiale, pur importanti, non sempre danno la giusta misura del proprio benessere personale. Occorre che questo legame sia interrotto e che alla parola “benessere” se ne sostituisca un'altra, quella di “ben essere”. La differenza non è solo formale ma sostanziale. La parola ben essere, volutamente con lo spazio in mezzo, pone al centro l'individuo ovvero la persona.

Inoltre, la garanzia di un ambiente di lavoro che rispetti i principi di parità opportunità, di benessere organizzativo e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica/mobbing per i lavoratori e le lavoratrici, contribuisce inevitabilmente a migliorare l'efficienza delle prestazioni.

Un altro aspetto rilevante, deducibile dalle richieste e segnalazioni di disagio, è l'insoddisfazione di base dei dipendenti, che spesso si traduce in conflittualità costante che rende difficile la condivisione dello stesso luogo di lavoro, da parte dei dipendenti di ciascuna qualifica e ruolo. Si evidenzia come, le criticità riscontrate e lamentate nelle segnalazioni, oltre situazioni di sospetto Mobbing (che ha criteri molto stretti di definizione), il più delle volte, riguardano, vessazioni, molestie, comportamenti scorretti o manifestazioni che afferiscono anche ad altri tipi di rischio psicosociale, che devono essere necessariamente indagati. Tali segnalazioni hanno anche evidenziato la poca conoscenza da parte dei dipendenti dei codici di condotta e dei codici di comportamento dei dipendenti pubblici adottati dall'amministrazione, e che sono la base e il fondamento del lavoro pubblico che ha il fine di offrire un servizio efficace al cittadino.

Pertanto in aggiunta alla ordinaria attività, nel corso dell'anno di riferimento, l'ufficio di segreteria del CUG ha curato un vero e proprio front-office del CUG assolvendo una importante funzione di ascolto, che risponde ad un bisogno specifico di chi si rivolge al CUG, ma al contempo è fonte di importante conoscenza sulla effettiva condizione di benessere.

ATTIVITA' VARIE

In data 08.11/2019 il CUG ha compilato ed inviato il Questionario ONLINE del Forum CUG .

Al CUG sono pervenuti:

- numerosi inviti istituzionali per iniziative, eventi, incontri e corsi fuori città e fuori Regione a cui non è stato possibile dare seguito;
- candidature curriculari di lavoro o opportunità di tirocini a cui non è stato possibile dare seguito.

Il CUG del Comune di Bologna ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con il CUG dell'Ateneo dell'Università di Bologna e con il CUG della Città Metropolitana di Bologna.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Cug ha svolto le attività di competenza come sopra descritte.

La redazione e l'elaborazione della relazione annuale, è stata realizzata nei giorni difficili dell'emergenza Covid-19, e quindi con alcune criticità operative, soprattutto rispetto al confronto sulle questioni oggetto d'analisi. In ogni caso tutto il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative a favore del benessere collettivo e della piena realizzazione del principio delle pari opportunità. Conferma, inoltre, il proprio ruolo di monitoraggio dell'azione dell'Amministrazione nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psicologica, sul luogo di lavoro. Il CUG continuerà a supportare la programmazione sul benessere e la qualità organizzativa, individuando azioni specifiche, così come cercherà di supportare la programmazione di periodiche survey volte a indagare il benessere e la qualità organizzativa nel Comune, in modo da progettare nuove e ulteriori azioni specifiche. L'obiettivo è quello di impegnarsi a far adottare azioni che migliorino la percezione del benessere e la qualità della vita organizzativa dell'Ente e rafforzare le azioni dello Spazio / momento di Ascolto, poiché la necessità di questo era già stata percepita nell'anno 2018.

Il PAP, quale strumento di programmazione gestionale, si integra nel ciclo di gestione della Performance insieme ad altri documenti e in quanto tale rileva nella misurazione del raggiungimento dei suoi obiettivi. Siamo in giorni complessi che hanno visto l'attivazione straordinaria nel Comune di Bologna di oltre mille nuove posizioni di smart working e ci aspetta un periodo duro di successiva ripresa, in cui sarà molto importante sostenere le persone e l'organizzazione tutta a ritrovare equilibrio e benessere, anche lavorativo. In questo senso dovremo, insieme all'amministrazione capire come dovrà essere modificato, integrato o ampliato il Piano delle Azioni Positive, sulla base anche dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

Anche a questo fine sarà utile rafforzare la partecipazione alla rete territoriale dei CUG presenti, in diverse espressioni, sul territorio metropolitano.

Sarà importante porre particolare attenzione sul potenziamento delle attività ed in modo particolare sulla comunicazione necessaria all'interno dell'Ente per diffondere la conoscenza delle funzioni e compiti di tale organismo.

Per l'anno 2020 si intende puntare di più sulla visibilità del CUG all'interno dell'Ente, specie relativamente alla trasparenza e al render conto di quanto fatto, secondo i

principi dell'accountability, creando le basi per la costruzione di un dialogo maggiormente partecipato, soprattutto finalizzato alla raccolta di feedback e spunti di interesse da parte delle lavoratrici e dei lavoratori su temi e valori propri del mandato, sui quali andare ad operare concretamente con approfondimenti nonché proposte, azioni positive e iniziative di informazione e formazione.

Bologna, lì 23 aprile 2020

Il Presidente del CUG
Maria Adele Mimmi

Documento firmato digitalmente