



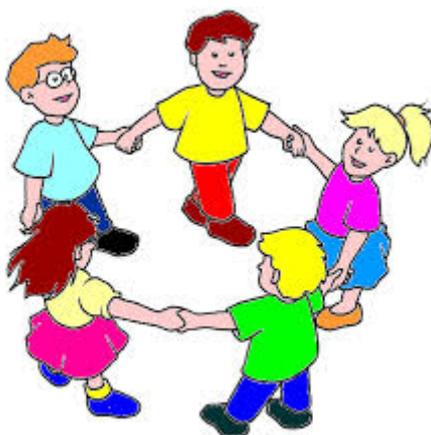
Comune di Bologna



Pari Opportunità
è Bologna

CUG

*Comitato Unico Di Garanzia
per le pari opportunità
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni*



Relazione annuale:anno 2017

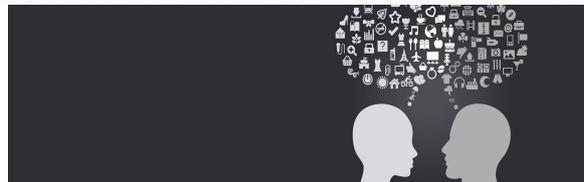
Bologna, 22 Marzo 2018

*Presidente
Dott.ssa Maria Adele Mimmi*

Ogni giorno si è tentati di reagire nello stesso vecchio modo di sempre e la mancanza di coraggio è l'unico spreco di tempo. Sii il mutamento che non vedi offrire. Non pensare senza un confronto. Il mobbing si può superare.



confrontarsi



Aiuta a passare da così



A così



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 è stata nominata Presidente del CUG l'Avv.to Daniela Gemelli, che ha 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 stata nominata Presidente del CUG la 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 19/03/2018 annotata al P.G. 116715/2018, è la seguente:

RAPPRESENTANTI DELL' AMMINISTRAZIONE

COMPONENTI EFFETTIVI

Nome	Cognome
Maria Adele	Mimmi
Santina Milena	La Grotteria
Tommaso	Sattin
	Componente da nominare
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 SUPPLEMENTI

Nome	Cognome
Simonetta	Moro
Luca	Contavalli
	Componente da nominare
	Componente da nominare
	Componente da nominare

La componente Sabrina Bertucelli, in qualità di componente effettiva di parte sindacale del CUG , ha revocato l'iscrizione al sindacato di appartenenza in data 27 ottobre 2017.

La componente Cristina Cacco, in qualità di componente supplente di parte sindacale del CUG, ha rassegnato le proprie dimissioni al sindacato di appartenenza.

In seguito alle dimissioni da parte della dipendente Sabrina Bertucelli, quale mebro effettivo, è pervenuta in data 19.03.2018 all'Area Personale Organizzazazione la comunicazione da parte di CGIL FP (P.G. n. 116892/2018) con cui l'O.S. designa la dipendente Mirella Monti quale membro effettivo in sostituzione di Sabrina Bertucelli.

In seguito alle dimissioni da parte della dipendente Cristina Cacco, quale membro supplente, è pervenuta la comunicazione all'Area Personale ed Organizzazione da parte di CISL FB (P.G. n. 116804/2018) con cui l'o.s. designa Luca Contavalli quale membro supplente in sostituzione di Cristina Cacco.

I componenti : Dott.ssa Maria Grazia Tosi, Giancarlo Puliti e Patrizia Bordoni hanno cessato il rapporto di lavoro con il Comune di Bologna per pensionamento.

La dipendente Flavia Albano, in qualità di componente del CUG, ha cessato il rapporto di lavoro con l'Ente in data 17.09.2017.

Per tale motivo l'Amministrazione, garantendo, tra i componenti del Comitato un'equilibrata presenza di genere- di classe di età anagrafica- inquadramento giuridico- attività lavorativa svolta e sede di lavoro, dovrà effettuare una nuova ricognizione rivolta a tutti i dipendenti per rinnovare l'incarico dei membri del CUG uscenti.

Il CUG del Comune di Bologna ha una composizione paritetica ed è costituito da 10 membri effettivi di cui:

- 5 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- 5 rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente, che partecipa alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento del rispettivo titolare, con le medesime prerogative.

Alle riunioni del CUG partecipano, come auditori, anche i Consiglieri di Fiducia, senza diritto di voto, così come previsto dall'art. 7, comma 8 del Regolamento del CUG approvato con Delibera P.G.351433/2015.

Il CUG ha sede legale presso la residenza Municipale di Palazzo D'Accursio - Piazza Maggiore 6. 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. Ha durata quadriennale ed i componenti del CUG rimangono in carica quattro anni, nomina rinnovabile per una sola volta.

Il CUG, nel corso del 2017, si è riunito nelle sottototate giornate con il seguente o.d.g:

DATA	O.D.G
10.04.2017	<ul style="list-style-type: none">• Presa d'atto delle dimissioni del Presidente del CUG Avv.to Daniela Gemelli;• Nuova nomina come membro effettivo e proposta come nuovo Presidente del CUG Dott.ssa Maria Adele Mimmi;• Presentazione della relazione annuale dei Consiglieri di Fiducia dell'anno 2016 e relativi accordi per modalità di diffusione.
26.10.2017	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento relativo alla realizzazione del Piano Azioni Positive 2015-2017;• Presentazione Nuova Intranet.
16.11.2017	<ul style="list-style-type: none">• Predisposizione della proposta del Piano Azioni Positive 2018-2020,

successivamente proposto al Capo Area dell'Area Personale ed Organizzazione.
--

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate con apposito verbale sintetico che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse e viene inviato a tutti i componenti del CUG.

ATTIVITÀ DEL CUG NEL CORSO DEL 2017

L'attività del CUG durante l'anno 2017 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

1. Partecipazione Udienda conoscitiva presso la Commissione consiliare Parità e Pari Opportunità' del Comune di Bologna.
2. Presa d'atto delle dimissioni del primo Presidente del CUG e nuova nomina come membro effettivo e nuovo Presidente del Comitato;
3. Monitoraggio del Piano Delle Azioni Positive 2015-2017 e raggiungimento dei relativi obiettivi;
4. Partecipazione al Progetto di Mandato " Innovazione e sviluppo dell'organizzazione – rilevazione del Benessere organizzativo;
5. Supporto ai dipendenti;
6. Predisposizione della proposta relativa al Piano Azioni Positive 2018-2020.

1 – PARTECIPAZIONE ALL'UDIENZA CONOSCITIVA PRESSO LA COMMISSIONE CONSILIARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' DEL COMUNE DI BOLOGNA

In data 15 Marzo 2017 il CUG ha partecipato, nella persona del Vice Presidente del Comitato Ing. Osvaldo Panaro, ad una udienza conoscitiva presso la Commissione consiliare Parità e Pari Opportunità, su iniziativa del Presidente Roberta Li Calzi, sul ruolo e le attività del CUG. In quella sede è stato illustrato il ruolo del CUG, il suo funzionamento, i compiti propositivi, consultivi e di verifica e le attività fino a quel momento svolte dal Comitato.

2- PRESA D'ATTO DELLE DIMISSIONI DEL PRIMO PRESIDENTE DEL CUG E NUOVA NOMINA COME MEMBRO EFFETTIVO E NUOVO PRESIDENTE DEL COMITATO;

In data 13.03.2017 l'Avv.to Daniela Gemelli, Presidente del CUG ha rassegnato le proprie dimissioni, a seguito di nuovo incarico dirigenziale presso l'Area Personale ed Organizzazione.

In data 10.04.2017 con determina Dirigenziale annotata al P.G. N° 128367/2017 dell'Area Personale ed Organizzazione è stato nominato il nuovo Presidente del CUG : Dott.ssa Maria Adele Mimmi.

3- MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PAP 2015-2017

Durante l'anno 2017 il CUG ha continuato l'attività di monitoraggio del PAP 2015-2017, che era stato approvato dall'Amministrazione Comunale con atto di Giunta dell'Area Personale e Organizzazione il 23.12.2014 ed annotato al P.G. N.361767.

Il PAP 2015-2017 è arrivato alla sua conclusione nel dicembre 2017, e contemporaneamente il Comitato ha presentato una proposta per il nuovo PAP 2018-2020.

Il Comune di Bologna nel Piano di Azioni Positive 2015-2017 aveva definito i seguenti obiettivi:

1. Pari Opportunità;
2. Benessere Organizzativo;
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L'esito del monitoraggio effettuato ha fatto emergere che le attività nei tre ambiti si sono sviluppate come di seguito specificato.

Ambito Pari Opportunità

Una prima importante azione era correlata all'introduzione di un nuovo modulo di part-time strutturato all'83,33% dell'orario di lavoro.

I riscontri di utilizzo del part-time all' 83,33%, alla data del 31.07.2017 , e su cui l'Amministrazione sta verificando possibili ampliamenti, sono i seguenti :

- il part-time è stato concesso a 107 dipendenti : 67 dipendenti part-time orizzontale, 28 dipendenti part-time verticale e 12 dipendenti part-time misto;
- l'età media è : 49,15;
- le principali motivazioni che hanno portato alla concessione di questo tipo di part-time sono stati : l'assistenza (figli , familiari), salute personale.

L'azione relativa a promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle particolari forme di flessibilità oraria, già previste dalla regolamentazione dell'Amministrazione, è stata realizzata mediante la nuova Intranet comunale. Con lo stesso strumento si promuoveranno le informazioni relative al personale e alla dirigenza su vari strumenti di conciliazione; le informazioni saranno organizzate in schede informative per una più facile lettura.

Il Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 16.11.2017 ha convenuto di chiedere all'Area personale ed organizzazione un approfondimento relativamente ai part-time concessi, in relazione alla necessità di verificare la situazione complessiva; in relazione a questa necessità di approfondimento è stata trasmessa specifica richiesta in data 21/11/2017.

Per quanto riguarda il telelavoro, i dati al 1.07.2017 sono i seguenti:

- 51 dipendenti in telelavoro e due in fase di attivazione;
- l'età media è : 51,96 ;

- le principali motivazioni per il quale è stato concesso sono: assistenza (figli,familiari), salute personale e lontananza dal luogo di lavoro.

Ci sono stati casi di diniego per motivi organizzativi o inadeguatezza del telelavoro rispetto alle caratteristiche del lavoro.

Sul telelavoro è stata effettuata una ricognizione delle posizioni telelavorabili attivate e le relative problematiche riscontrate; è stata effettuata, inoltre, un'analisi dei dati e la possibile previsione implementazione delle posizioni di telelavoro.

Ambito Benessere Organizzativo

Il tema del benessere organizzativo nell'ambito della Pubblica Amministrazione ha trovato un primo importante riferimento normativo con la direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni".

Le successive disposizioni legislative sulla materia, l'una che assegnava agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) il compito di curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo (art. 14 comma 5 del D.Lgs n. 150/2009) e l'altra, che disponeva l'obbligo di pubblicazione dei dati relativi ai livelli di benessere organizzativo (art. 20,comma 3 del D.Lgs n. 33/2013) sono state entrambe abrogate nel corso del 2016.

Tra le materie di competenza del CUG rientra il tema del benessere organizzativo, nel cui ambito sono state individuate alcune delle azioni inserite nel Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017.

Il CUG è stato coinvolto in un Progetto denominato "Benessere Organizzativo", un percorso partecipato per la co-progettazione dello strumento di rilevazione del benessere organizzativo nella nostra organizzazione comunale e la condivisione del Piano di miglioramento.

Per lo sviluppo del percorso si è ritenuto fondamentale connettere ed integrare tutti i progetti, attività, esperienze, strumenti e risorse, che avevano come obiettivo il miglioramento del benessere organizzativo tra cui il Piano delle Azioni Positive, la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato a cura del Servizio Prevenzione e Protezione, il nuovo Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Le attività relative a questo ambito sono state realizzate parallelamente al Cantiere Benessere Organizzativo, previsto dal Progetto di mandato "Innovazione e Sviluppo dell'Organizzazione".

Il Cug, all'epoca, ha dato il suo contributo anche sul confronto dei temi del questionario sul benessere organizzativo con relativi approfondimenti prima dell'avvio dei focus specifici.

I dati relativi all'indagine sul Benessere Organizzativo e il Piano di Miglioramento sono stati pubblicati sul sito internet (Iperbole) del Comune di Bologna e sulla Intranet comunale.

Il Piano di miglioramento è stato oggetto di un'attenta analisi, al fine di verificare le aree di sovrapposizione fra le soluzioni previste nello stesso e le azioni inserite nel Piano delle Azioni

Positive 2015-2017, e la restituzione di tale analisi è stata presentata e condivisa nel corso di un'udienza del Comitato Unico di Garanzia.

Con delibera P.G. N. 155391/2017 del 09/05/2017 dell'Area Personale e Organizzazione è stato condiviso ed approvato definitivamente il Piano di Miglioramento del Benessere Organizzativo.

Ambito "Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica" :

Sono stati pubblicati sulla intranet sia la circolare che le informazioni sul "congedo per le donne vittime di violenza di genere" introdotto dal D.Lgs. 80/2015 - circolare 23/2016, P.G. N° 159869/2016.

Alcuni degli obiettivi del PAP 2015-2017 sono stati realizzati nella loro totalità ed altri realizzati parzialmente e quindi reinseriti nel PAP 2018-2020 al fine di dare continuità ai progetti stessi e per concluderli nell'ambito dello sviluppo del piano.

4- PARTECIPAZIONE AL PROGETTO DI MANDATO "INNOVAZIONE E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE-RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGAZZATIVO

La delibera di Giunta PG 155391/2017, con cui è stato condiviso ed approvato il Piano di Miglioramento, conferma l'impegno e l'attenzione della nostra Amministrazione sul percorso che, nato da un obbligo di legge, è diventato un'occasione di confronto e partecipazione per tutte le persone che si sono lasciate coinvolgere nel Cantiere sul benessere organizzativo.

Il percorso iniziato nello scorso mandato procede anche nell'arco temporale 2016-2021.

Come già anticipato, dal 2016 la normativa prevede che le rilevazioni del benessere e la pubblicazione dei dati non sia più obbligatoria.

Nonostante le modifiche normative, è fondamentale dare continuità al Piano che agisce in stretta connessione con il progetto di mandato "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione" e con la Carta dei Valori.

Il Piano di Miglioramento, nella versione sintetica approvata dalla Giunta, ripercorre il percorso fatto e le azioni alle quali si sta lavorando e interviene su quattro aree principali:

- comunicazione interna e relazioni
- formazione
- senso di appartenenza
- sviluppo professionale ed equità percepita

L'obiettivo è quello di migliorare lo stato di salute della nostra organizzazione, rafforzare il senso di appartenenza e valorizzare le competenze delle persone. Il risultato finale è quello di migliorare il servizio ai cittadini.

Per raccontare le azioni in elaborazione e quelle realizzate viene utilizzata la intranet aziendale.

Le azioni già realizzate sono:

- l'inserimento obbligatorio nella scheda di valutazione di tutti i dirigenti e responsabili del comportamento "guida e coordinamento";
- la pubblicazione sulla intranet del calendario degli incontri nelle strutture sul piano degli obiettivi;
- l'inserimento nel dizionario dei comportamenti del sistema di valutazione del comportamento organizzativo leadership partecipata, per la valutazione del proprio responsabile;
- l'avvio di una sperimentazione per valutare un gruppo ristretto di responsabili disponibili ad essere valutati dai propri collaboratori.

Il CUG si è a lungo confrontato sulla opportunità di proporre una ulteriore indagine sul Benessere organizzativo, quale strumento di analisi per declinare azioni specifiche di miglioramento, che tengano anche conto della specificità delle diverse attività dell'amministrazione. Nel corso del 2018 sarà utile un approfondimento sotto questo profilo

5 - SUPPORTO AI DIPENDENTI

Al CUG si sono rivolti alcuni dipendenti del Comune di Bologna in maniera riservata rappresentando situazioni percepite come discriminazioni sul luogo di lavoro, nonché di difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei familiari, oppure che si sono trovati in condizione di difficoltà all'interno del contesto lavorativo.

Per queste tematiche il CUG li ha invitati a rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia, istituiti nell'Ente.

Altri si sono rivolti al CUG per evidenziare criticità relative alla mancanza di un'area ristoro all'interno degli spazi comunali per consentire ai dipendenti il consumo dei pasti.

Altri dipendenti si sono rivolti al CUG in relazione:

- alla regolamentazione, interpretazione ed usabilità all'interno dell'Ente della flessibilità oraria e del cambio orario di lavoro;
- alla percezione di disparità di trattamento con colleghi di pari grado rispetto al riposo settimanale delle domeniche, in situazione in cui tale giorno festivo risulta lavorabile da turnazione;
- perdita dell'immobile ad uso gratuito in caso di lavoro come custode e relative problematiche di ricollocazione abitativa;
- eventuale mancata erogazione dei buoni pasto.

Inoltre, si sono rivolti al CUG dipendenti riguardo a:

- progressioni economiche orizzontali con relativa ripercussione economica a livello pensionistico;
- disposizioni in materia di orario di lavoro (permessi Legge 104/92, materia sulla paternità e maternità ai sensi del D.Lgs 151/2001);
- valutazione della performance, incentivi della produttività;

- concessione part-time;
- segnalazioni relative a condotte percepite come discriminatorie e vessatorie da parte di superiori gerarchici;
- malessere organizzativo.

Sono pervenute inoltre al CUG delle contestazioni scritte relative alle schede di valutazione delle competenze professionali, alle mancate progressioni economiche, alla mancata assegnazione a diversa sede di lavoro più vicina a casa per chi assiste persone con disabilità, così come previsto dalle Legge 104/9.

Si sono rivolti al CUG nell'anno 2017 un totale di 22 dipendenti tra uomini e donne.

6-PREDISPOSIZIONE DEL PAP 2018-2020.

Il CUG nel corso del 2017 ha elaborato una bozza di proposta del piano delle azioni positive (PAP) per l'arco temporale 2018-2020 che poi è stato adottato dal Comune di Bologna con Delibera di Giunta P.G. N° 452860/2017 del 19/12/2017.

Il piano dà continuità al precedente (2015-2017) e si collega alle azioni previste dal Piano sul benessere organizzativo.

Dall'anno 2018, come altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il PAP è aggiornato annualmente e approvato per il triennio successivo.

Gli obiettivi per il triennio 2018-2020 sono:

- pari opportunità
- benessere organizzativo
- contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il nuovo PAP e le sue azioni positive rientrano nella visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione e vogliono rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano nel contesto lavorativo.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 del Comune di Bologna, in continuità con il precedente Piano 2015-2017, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

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.

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la recente Legge n. 81/2017 che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le

sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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.

D'altronde è 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 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 e tutela delle necessità di conciliazione dei 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 conciliazione, in un'ottica di uniformità dei criteri valutativi e di eliminazione di ogni possibile distorsione, si prevede la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti norme in precedenza citate e nell'ambito del percorso avviato dal Dipartimento Pari Opportunità insieme ad alcune limitate Pubbliche Amministrazioni, tra le quali è stato selezionato anche il Comune di Bologna.

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.

La realizzazione di questi obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata formazione rivolta innanzitutto ai dirigenti e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. Informazione che utilizzerà prevalentemente la nuova Intranet e le sue potenzialità, anche per costruire uno spazio in grado di orientare le persone e le famiglie sulle azioni di sostegno e sui servizi cittadini a favore delle esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti.

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.

A tal proposito, nel prossimo triennio sarà predisposta ed effettuata una nuova rilevazione del benessere organizzativo percepito. L'impostazione della nuova indagine, successiva all'implementazione dell'attuale Piano di miglioramento del benessere organizzativo, sarà ancora sviluppata come percorso partecipato finalizzato innanzitutto a:

- mettere in rete diversi attori e diverse competenze, dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ai Consiglieri di Fiducia del Comune di Bologna (CdF), attori che, all'interno dell'Amministrazione, operano per il miglioramento del benessere organizzativo;
- ampliare la discussione sul benessere organizzativo potenzialmente a tutta la comunità lavorativa, per una maggiore partecipazione alla rilevazione ed una migliore lettura del contesto.

Anche la costruzione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo che seguirà alla rilevazione si svilupperà attraverso un percorso partecipato, sempre in un'ottica di circolarità tra quest'ultimo e il Piano delle Azioni Positive, in grado di evidenziare aree di sovrapposizione e di reciproco arricchimento e rinforzo.

Anche sulle azioni del Piano di miglioramento del benessere organizzativo sarà fornita una puntuale informazione nella nuova Intranet, sia con riferimento ai contenuti che agli obiettivi implementati.

In continuità con il precedente Piano, saranno inoltre ricercate e sperimentate metodologie innovative per l'*engagement* delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**, sarà consolidata e rafforzata l'azione dei Consiglieri di Fiducia che nel 2018 avvieranno il loro secondo triennio di attività. 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, in corso di definizione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

In coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2015-2017 si attueranno le seguenti azioni:

Conciliazione:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ...);
- Sperimentazione del lavoro agile, sulla base del quadro normativo di riferimento e in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna, 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;

Azioni di *diversity management* (genere):

- Promozione di una campagna interna finalizzata 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;
- Sperimentazione progetto "Buon rientro mamme", da estendere successivamente anche ai papà.

Azioni di *diversity management* (disabilità):

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

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

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 2015-2017 si attueranno le seguenti azioni:

- Nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito;
- Predisposizione ed attuazione del nuovo Piano di miglioramento del benessere organizzativo a seguito dell'indagine;

- Implementazione dei contenuti del minisito “Benessere organizzativo” nella nuova Intranet;
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l’*engagement* delle persone, per rafforzare la loro motivazione e per favorire l’ascolto e la crescita personale;
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc) .

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 2015-2017 si attueranno 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, in corso di definizione, per un’azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

ATTIVITA' VARIE

IL CUG in data 1/12/2017 ha partecipato al convegno Handimatica avente titolo : “*Persone con disabilità e lavoro, una parte del futuro*” in cui è stato presentato il CUG, gli obiettivi che persegue, la composizione, i compiti. HANDIMATICA è una mostra-convegno nazionale, unica nel suo genere, dedicata alle tecnologie digitali per una società inclusiva nella quale tutti possano partecipare con le loro potenzialità, sentendosi apprezzati. Giunta alla sua undicesima edizione, la manifestazione, a cadenza biennale, è ideata e realizzata dalla Fondazione ASPHI Onlus, nata nel 1980 per “*promuovere l’integrazione delle persone disabili nella scuola, nel lavoro e nella società attraverso l’uso delle tecnologie digitali*”.

HANDImatica persegue i seguenti obiettivi:

- favorire la diffusione della cultura dell’inclusione nel contesto di vita sociale (dall’infanzia alla vita adulta), grazie anche al supporto delle tecnologie informatiche e digitali;
- promuovere l'innovazione tecnologica a favore dell’inclusione scolastica, lavorativa e sociale delle persone con disabilità;
- diffondere tra gli insegnanti le nuove didattiche attive, laboratoriali e inclusive;

- consentire ai visitatori di toccare con mano i prodotti tecnologici sviluppati dal mercato e conoscerne le modalità di acquisizione.

HANDimatica è rivolta a tutti i portatori di interesse del mondo della scuola, del lavoro, a istituzioni, Università, Aziende, operatori sociali e della riabilitazione, psicologi, pedagogisti, persone con tutte le tipologie di disabilità e le loro famiglie.

Nell'ambito dell'obiettivo Pari Opportunità, il CUG richiama l'attenzione sul tema del "Linguaggio di genere" il cui progetto "Genere e Linguaggio, svolto dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze nel 2012, in collaborazione con l'Accademia della Crusca, la Provincia di Firenze e la Regione Toscana, con il copyright della Prof.ssa Cecilia Robustelli dell'Università di Modena.

L'importanza dell'uso del genere nel linguaggio amministrativo, quale fattore formativo favorente l'adozione di comportamenti rispettosi del principio delle pari opportunità, risulta altresì evidenziata dall'interesse recentemente dimostrato dalla Regione Toscana e dal Comune di Bologna circa le "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" pubblicate nel 2012 nell'ambito del suddetto progetto.

Inoltre, il Comune di Bologna, nell'ambito del Festival La Violenza Illustrata, ha organizzato in data 27/11/2017 un corso denominato "LINGUAGGIO E RAPPRESENTAZIONE DI DONNE E UOMINI NELLA SOCIETA' CONTEMPORANEA" a cui hanno partecipato diversi dipendenti del Comune di Bologna ed in particolare alcuni componenti del CUG .

Conoscere la funzione del linguaggio per la costruzione dell'identità di genere, acquisire le conoscenze che ne permettono un uso responsabile e consapevole è indispensabile per la formazione di una cittadinanza democratica e di uno spazio pubblico inclusivo, capace di accogliere le differenze, da quella di genere a quella culturale, linguistica, di orientamento sessuale, senza trasformarla in diversità.

Al CUG si sono rivolti vari soggetti per inviti per conferenze, invio di proposte pubblicitarie, candidature curricula, ecc.

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art.9 del Regolamento CUG del Comune di Bologna P.G.N° 205771/2012 e successive modificazioni; è riferita all'attività del comitato nell'anno precedente .

E' trasmessa al Capo dell'Area Personale ed Organizzazione, al Direttore Generale, al Sindaco ed alle OO.SS.

Bologna, lì 22.03.2018

Il Presidente del CUG

