



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 2018

Bologna, 19 Marzo 2019

*Presidente
Dott.ssa Maria Adele Mimmi*

"Non aspettare di arrivare in cima alla scala dello sproloquio negativo per accorgerti che è fondato sul niente. Ciò che una persona può biasimare, mille altri possono elogiare. Usa la testa per riscontrare ogni verità, separandola da quella falsa che produce solo orfane idee. Vuoi ottenere la vera libertà? Rifiuta il mobbing ovunque esso si trovi e comunque venga vestito. Non andare in panico



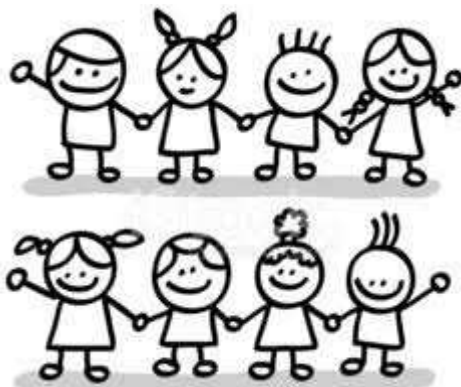
E' arrivata l'ora di premere il pulsante



Non accettare questa situazione



Falla diventare questa



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 SUPPLEMENTI

Nome	Cognome
Sandra	Gnerucci
Nataschia	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

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 Bertucelli Sabrina.

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 data 05/04/2018 è pervenuta all'Area Personale ed organizzazione da parte di UIL FPL (P.G. 139279/2018) la nomina di Piera Bolognesi quale membro supplente in sostituzione d Simonetta Moro,dopo che quest'ultima ha rassegnato le sue dimissioni.

In data 22/05/2018 è pervenuta all'Area Personale ed organizzzione da parte di CGIL (PG 213090/2018) la nomina di Lucia Paglioni e Maurizio Ferretti quali membri supplenti.

In data 28/05/2018 è pervenuta all'Area personale ed Organizzazione da parte di FEDERETS-DREL (P.G. 222373/2018) la conferma di Giancarlo Puliti quale membro supplente.

Il 3 Maggio 2018 l'Amministrazione Comunale, a seguito della cessazione di un componente effettivo del CUG, ha ritenuto opportuno effettuare una nuova ricognizione, per verificare ulteriori manifestazioni d'interesse e di disponibilità.

Tale ricognizione è stata effettuata mediante avviso rivolto a tutti i dipendenti comunali. Potevano partecipare alla ricognizione tutti i dipendenti di ruolo, di qualsiasi categoria e profilo professionale, compresi i componenti supplenti del CUG già designati. Erano esclusi dalla selezione i dipendenti rappresentanti di organizzazioni sindacali, poiché tale ricognizione riguardava i componenti designati dall'Amministrazione.

La manifestazione di interesse si è conclusa il 17/05/2018.

L'individuazione è stata effettuata sulla base del curriculum vitae e di un eventuale colloquio, per verificare:

- le conoscenze e le esperienze nell'ambito delle materie di competenza del CUG;
- il percorso culturale, professionale e formativo;
- le attitudini, intendendo per tali, le caratteristiche relazionali e motivazionali.

COMPOSIZIONE - SEDE LEGALE - UFFICIO DI SEGRETERIA E FUNZIONI DEL CUG

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

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

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.

COMPITI DEL CUG

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.

a) Compiti Propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- analisi dei temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- svolgimento delle iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerano le esigenze delle donne e quelle degli uomini ;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti;
- 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 comunale.

b) Compiti Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrata sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c) Compiti di Verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle 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, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

3. Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE

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 12.06.2018, il CUG con nota del 22.06.2018, inviata all'Area Personale ed Organizzazione, ha chiesto informazioni relative alle risposte negative alle richieste di part-time suddiviso per Aree/Settori di appartenenza.

L'Area Personale ed Organizzazione ne ha dato riscontro negli incontri CUG del 12.06.2018 e del 29.11.2018, dando riscontro relativamente ai part time, riportando i dati dei part-time riconosciuti e di quelli in essere. Ha inoltre fornito i dati relativi al telelavoro, rispetto al quale ci sono stati casi di diniego per motivi organizzativi o inadeguatezza del telelavoro rispetto alle caratteristiche del lavoro.

Con email del 06/04/2018, così come convenuto nelle varie sedute del CUG, è stata avanzata richiesta all'Area Personale ed Organizzazione di inserire su IONOI (intranet interna all'Ente) una pagina dedicata al CUG.

Per tale motivi in data 30.05.2018 si è tenuta una riunione con :

- il Presidente del CUG, dott.ssa Maria Adele Mimmi
- una componente del comitato, quale addetta all'ufficio di segreteria, dott.ssa La Grotteria Santina
- un rappresentate dell'Area Personale ed Organizzazione, Dott.ssa Melania Testi

per definire i contenuti da inserire nella " pagina dedicata" consegnando una bozza delle schede e dei contenuti da pubblicare sulla intranet interna, definiti in sede dell'incontro.

La "pagina dedicata" al CUG è in corso di costruzione e da quando sarà disponibile sarà più agevole raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale per rendere il PAP più dinamico ed efficace.

Sul piano della comunicazione è molto importante mettere in atto attività necessarie a far conoscere l'esistenza del C.U.G. a tutti/e i/le dipendenti e a tutti gli interlocutori interni .

La pagina dedicata rappresenterà un'ottima modalità di comunicazione finalizzata a pubblicizzare l'esistenza del C.U.G. e a promuoverne l'attività tramite la rete interna.

Nel 2018 è stato fatto un approfondimento riguardo alla possibile adesione al Forum nazionale dei CUG.

Il Forum nazionale è composto dalle/i Presidenti dei 141 CUG delle PA che aderiscono alla Rete del Forum nazionale dei Comitati unici di garanzia in rappresentanza di circa 700.000 dipendenti con qualifiche, esperienze e competenze inerenti i settori di appartenenza. Il Forum CUG ha adottato una carta dei valori e redatto un proprio regolamento oltre che redigere un format su come redigere la relazione annuale, affinché siano facilmente confrontabili.

Il Forum dei Comitati Unici di Garanzia si è costituito nel 2015 con l'intento di creare sinergie tra i vari Comitati istituiti presso le pubbliche amministrazioni ed invita i propri aderenti a chiarire e rafforzare il ruolo e le funzioni dei Comitati all'interno dei rispettivi Enti e a definire, in modo per quanto più possibile puntuale, i rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture organizzative dell'amministrazione di appartenenza, individuando per ciascuna, nei rispettivi ambiti di

competenza, le attività necessarie per garantire al Comitato stesso l'apporto collaborativo necessario all'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare.

Il Comitato auspica che il Comune di Bologna proceda in tal senso, poiché l'allineamento ad altre amministrazioni renderebbe possibile concorrere alla formazione di best practices, utili alla promozione di nuovi percorsi, all'insegna del cambiamento culturale verso il benessere organizzativo e pertanto si valuterà, insieme all'amministrazione questa adesione.

Per la presente relazione è già stato adottato il format nazionale.

Nel 2018 è stata realizzata l'istruttoria relativa all'aggiornamento del regolamento del CUG.

Per realizzare tale attività sono state fatte ricerche giuridiche, studiate le nuove normative, sono stati confrontati altri regolamenti di diversi Comuni Italiani oltre che di altri Enti per avere una panoramica nazionale sul tema, oltre che seguire le novità sul sito del FORUM NAZIONALE DEI CUG.

Considerata la laboriosità del progetto è stato coinvolto, per incombenza, l'ufficio di segreteria del CUG.

Questo schema è stato recentemente trasmesso all'Area Personale ed Organizzazione, per la necessaria condivisione.

RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il regolamento del CUG del Comune di Bologna, annotato al PG N.205771/2012 e succ.mod.ed integr., all'art. 12 prevede, così come anche indicato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento" del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che il Comitato, nell'ambito delle proprie competenze, possa formulare proposte che vengono trasmesse ai soggetti abilitati alla contrattazione integrativa.

Le proposte di misure, atte a creare condizioni di miglioramento, formulate dal Comitato devono essere presentate all'Amministrazione ed inviate per conoscenza alle OO.SS e sono oggetto di esame nella contrattazione decentrata.

L'Amministrazione e le OO.SS sono invitate a prendere in esame le proposte e gli atti elaborati dal Comitato e a dare informazione sugli esiti degli stessi entro 30 gg dalla data di trasmissione.

Le determinazioni dell'Amministrazione che prevedono soluzioni diverse da quelle proposte dal Comitato devono essere motivate.

L'Amministrazione consulta preventivamente il CUG ogni qualvolta devono essere adottati atti nelle materie di competenza dello stesso (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressioni di carriera ecc...).

RIUNIONI CUG 2018

Il CUG, nel corso del 2018, si è riunito nelle sottototate giornate con il seguente o.d.g:

DATA	O.D.G
22/03/2018	<ul style="list-style-type: none">Presentazione della relazione annuale del CUG riferita all'anno 2017, redatta a cura del Presidente del comitato ai sensi dell'art.9 del Regolamento del CUG del Comune di Bologna;

	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione della relazione annuale dei Consiglieri di Fiducia riferita all'anno 2017; • Varie ed eventuali.
12/06/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Risultati Part-Time; • Benessere-organizzativo; • Varie ed eventuali.
18/09/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione progetto VeLA e sperimentazione smart working ; • Varie ed eventuali.
29/11/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Stato di avanzamento PAP 2018-2020; • Presentazione PAP 2019-2021; • Illustrazione nel dettaglio di alcune iniziative legate al PAP; • Varie ed eventuali

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 2018

L'attività del CUG durante l'anno 2018 si è indirizzata verso le seguenti linee di attività propositive, consultive e di verifica:

1. Partecipazione all'Udienze Conoscitive presso la Commissione consiliare 7 Parità e Pari Opportunità del Comune di Bologna .
2. Monitoraggio del Piano Delle Azioni Positive 2018-2020 e verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi;
3. Predisposizione della proposta relativa al Piano Azioni Positive 2019-2020;
4. Partecipazione al Progetto di Mandato " Innovazione e sviluppo dell'organizzazione – rilevazione del Benessere organizzativo;
5. Partecipazione al Progetto VeLA e sperimentazione smart working ;
6. Partecipazione all'incontro Annuale della RE.A.DY;
7. Supporto ai dipendenti;
8. Formazione.
9. Attività varie

1 – PARTECIPAZIONE ALL'UDIENZE CONOSCITIVE PRESSO LA COMMISSIONE CONSILIARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DEL COMUNE DI BOLOGNA

Il CUG, durante l'anno 2018, è stato invitato a partecipare a due udienze conoscitive :

- una in data 17 gennaio 2018 sul tema "Paternalità obbligatoria ed i congedi genitoriali "

- l'altra il 03 marzo 2018 sul tema " Le forme di Smartworking presso il Comune di Bologna".

In data 17 gennaio 2018 si è tenuta una udienza conoscitiva presso la Commissione consiliare Parità e Pari Opportunità, su iniziativa del Presidente Roberta Li Calzi, sul tema della Paternità obbligatoria ed i congedi genitoriali al fine di far conoscere la situazione di accesso alle opportunità relative alla paternità obbligatoria, come quella relativa ai congedi di genitorialità del Comune di Bologna in relazione alla condizione lavorativa. Ad essa ha partecipato:

- la Presidente del CUG Dott.ssa Maria Adele Mimmi

In data 03 Marzo 2018 si è tenuta una udienza conoscitiva presso la Commissione consiliare Parità e Pari Opportunità, su iniziativa del Presidente Roberta Li Calzi, sul tema "Le forme di Smartworking presso il Comune di Bologna". Ad essa hanno partecipato:

- la Dirigente Dott.ssa Mariagrazia Bonzagni , in qualità di Capo Area dell'Area Personale ed Organizzazione
- la Dott.ssa Santina Milena La Grotteria in sostituzione del Presidente del CUG, in qualità di componente effettiva del Comitato -Parte Amministrazione.

2- MONITORAGGIO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PAP 2018-2020

Durante l'anno 2018 il CUG ha effettuato l'attività di monitoraggio del PAP 2018-2020, che era stato approvato dall'Amministrazione Comunale con atto di Giunta dell'Area Personale e Organizzazione il 19/12/2017 ed annotato al P.G. N. 452860/2017.

Il Comune di Bologna nel Piano di Azioni Positive 2018-2020 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 :

- relativamente al telelavoro è stata avviata una sperimentazione nel Settore Polizia Municipale nell'ambito delle attività di accertamento amministrativo che riguarderà 10 persone e che dalle 51 persone in telelavoro a luglio 2017 si è passati a 72 persone in telelavoro a novembre 2018.
- ci sono 108 persone in sperimentazione del lavoro agile.
- In relazione al progetto "Buon rientro" c'è stato un anno di sperimentazione, 4 workshop di gruppo, di cui uno rivolto al personale educativo e sono state coinvolte 25 mamme.
- è stato fatto, inoltre, un percorso formativo intitolato "Perché nessuno di noi resti indietro", riguardo alla formazione sul tema della disabilità. Sono state coinvolte 11 persone. Il percorso, finalizzato allo scambio di competenze per la gestione delle attività tipicamente svolte dai collaboratori di ufficio, ha previsto la creazione di un gruppo di "formatori pari" che si sono resi disponibili a condurre spazi e momenti formativi informali verso i propri

colleghi. L'iniziativa rientra nell'ambito delle iniziative legate al disability management e al benessere organizzativo, nella prospettiva di migliorare la gestione dei lavoratori assunti ai sensi della L. 68/99. Per questa iniziativa, al Comune di Bologna è stato assegnato il III° Premio (ex aequo) "Filippo Basile per l'eccellenza nella Formazione per la Pubblica Amministrazione";

- per quanto attiene alle buone pratiche per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza:
 - è stata organizzata una giornata di benvenuto/saluto con il Sindaco (la prima edizione si è svolta l'11/6/2018 e ha coinvolto 88 persone);
 - è stata trasmessa una lettera di ringraziamento e di saluto alle persone che cessano il lavoro per pensionamento (cessazioni a partire dal 1/1/2018);
 - è stata trasmessa una lettera di benvenuto ai nuovi assunti (assunzioni a partire dal 15/6/2018 e indicazioni su come reperire le principali informazioni sul rapporto di lavoro, la Carta dei Valori e il Codice di comportamento).
 - è stato organizzato il welcome day per i nuovi assunti (la prima edizione si è svolta il 28/5/2018 e ha coinvolto 33 persone).
- c'è stata, inoltre, la formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione in riferimento al Piano locale per un'azione amministrativa non discriminatoria, basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine. Un percorso formativo "Conoscere per non discriminare" dove ci sono stati 29 persone coinvolte (per quest'anno sono stati coinvolti due Quartieri; dal prossimo anno verrà esteso anche agli altri Quartieri). Il percorso è suddiviso nei seguenti moduli formativi:

– Diritti umani e migrazioni: quale ruolo per i servizi?

– Presenza dei migranti a Bologna: dati statistici e rilievi culturali;

– Una visione antropologica e psicologica sull'immigrazione;

– Esercitazioni pratiche;

- riguardo al progetto "Buon Rientro" ci sono state 4 edizioni sperimentali di cui una di "BUON RIENTRO" della durata di un anno.

1. prima edizione con incontri il 23 Novembre e 5 Dicembre 2017;

2. una seconda edizione : 16-23 Maggio 2018;

3. una terza edizione : 26 Ottobre e 5 Novembre 2018;

4. una quarta edizione e prima I.E.S : 13-22 Novembre 2018.

Ci sono state 25 persone coinvolte di cui 8 solo nella prima giornata; 4 udatrici presenti in terza e quarta edizione. Il voto medio espresso dalle partecipanti al termine del corso, in una scala da 1 a 6, è stato 5,7.

Ci sono stati due incontri di 3 ore a distanza di 10 giorni. Il lavoro di gruppo è stato condotto secondo l'approccio del "Counseling relazionale": valorizzare la responsabilizzazione individuale, facilitare l'apprendimento di nuove modalità di comunicazione, sviluppare l'intelligenza emotiva e la consapevolezza di sé.

C'è stata, inoltre, una testimonianza di una partecipante a edizioni precedenti. La maternità viene concepita, negli incontri, come un master nel seguente modo:

- 1° incontro: Quali competenze (e quali criticità) riporto in ufficio dopo la maternità? **(Re)set professionale.**

- 2° incontro: Cosa è importante e cosa è urgente per me? **Riordinare valori e priorità.** Come mi vedono in ufficio? E come io vedo i miei colleghi e le mie colleghe La maternità porta a

considerare la donna ed essere manager senza saperlo. La maternità è un valore aggiunto perché può moltiplicare competenze ed energie. Le attività di cura in genere, e particolarmente quelle materne, innescano lo sviluppo personale e arricchiscono di competenze trasversali da poter usare in ogni ambito della vita, inclusa quella lavorativa.

Inoltre:

- è stata sviluppata una sperimentazione con la metodologia “Working Out loud” LAVORARE AD ALTA VOCE, metodologia che stimola le persone a rendere il loro lavoro visibile in modo che possa essere di aiuto agli altri. LAVORARE AD ALTA VOCE permette alle persone di conoscere il lavoro degli altri e i loro bisogni, di conseguenza aumentano le connessioni e imparano attraverso continui segnali di feedback e feedforward. Lavorare diventa appagante per le persone perché la ricerca di nuove relazioni professionali soddisfa i bisogni intrinseci di padronanza, autonomia e determinazione che derivano dal confronto reciproco. Questa è stata la prima esperienza italiana ed è stata realizzata con la sponsorizzazione di SCS Srl. Sono state coinvolte 30 persone suddivise in 5 circoli. C’era un rappresentante per ogni circolo più un facilitatore esperto SCS ed un agente del cambiamento. Si sono creati 5 spazi di lavoro sulla Intranet con 12 incontri settimanali. L’impostazione degli incontri è di tipo esperienziale. Ogni partecipante: sceglie un obiettivo, scrive una lista delle persone che deve coinvolgere, costruisce la sua routine, allena l’abitudine a raccontare come sviluppa l’obiettivo. Dall’esperienza dei circoli sono emersi tre temi: comunicazione digitale, benessere organizzativo, interfunzionalità in linea con le strategie dedicate alla crescita delle persone nell’ Amministrazione. Il significato del termine inglese ownership si riferisce al senso di possesso. Di solito si possiede un oggetto. Esiste anche un senso di possesso del lavoratore verso la propria azienda. Si evidenzia con frasi del tipo: “questa è la mia organizzazione” e di solito si accompagna a un senso di responsabilità, cura e protezione per il proprio lavoro. La ownership si traduce nell’assunzione di un ruolo lavorativo dai confini più flessibili. In altre parole, provare ownership verso un oggetto significa sentire quel qualcosa come parte integrante di se stessi perché impatta su attitudini lavorative, motivazione e comportamento al lavoro. Gli effetti positivi della ownership sono: la soddisfazione lavorativa, l’attivazione della motivazione intrinseca, quella in cui l’individuo si attiva senza interesse per ricompense o pressioni esterne, l’adozione di comportamenti positivi per il benessere organizzativo, la capacità di rafforzare l’autostima. Bisogna fare attenzione anche ai livelli elevati di ownership che possono avere potenziali effetti negativi.
- Infine riguardo ai dati relativi al personale in part-time e telelavoro emerge che:
 - i dipendenti in part-time al 31.10.2018 sono:
 - dipendenti in part-time : 456;
 - età media dipendenti in part-time : 51 anni;
 - contratti di part-time con termine di scadenza : 168 (37%);
 - contratti di part-time senza termine di scadenza : 288 (63%)
 - i dipendenti in Telelavoro al 26.11.2018, sono:

- 72 dipendenti e 3 in fase di attivazione;
- età media : 51.82;
- principali motivazioni: assistenza (figli,familiari),salute personale e lontananza dal luogo di lavoro.

3-PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA RELATIVA AL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021

Il CUG nell'ambito delle sua attività ha proposto il PAP 2019-2021 che è in coerenza e in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2018-2020.

Il Pap predetto è stato approvato con Atto di Giunta : DG/PRO/2018/139

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 ricomprende 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 Opportunita'

Si attueranno 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 soft 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 attueranno 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. Come anticipato nell'art. 3, 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 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 per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine

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

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

Nella seduta del 12.06.2018 prende atto del report Benessere organizzativo con il relativo "Questionario Benessere organizzativo e valutazione del superiore gerarchico", illustrato da un rappresentante dell'Area Personale ed Organizzazione dott.ssa Annalisa Gabaldo ed in relazione al questionario vengono presentate le seguenti proposte:

- indicare subito nella futura comunicazione, in fase di somministrazione del questionario, che :
 1. nello stesso sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità, in modo tale da attirare subito l'attenzione da parte del dipendente che, dovendolo compilare, deve porre più attenzione nel rispondere alle domande;
 2. dare subito notizia che bisogna compilare la parte relativa all'anagrafica in quanto solo su quelli che riporteranno compilata tale sezione sarà possibile disaggregare il dato sulla base della variabile di genere e comparare i risultati con il dato nazionale (questo per evitare ciò che si è verificato all'ultima somministrazione del questionario ed evitare di avere un dato non esatto).
 3. di modificare la parte anagrafica del questionario, eliminando alcune parti: stato civile, tipologia di contratto (part-time full time ecc...), settore lavorativo di appartenenze e sostituirlo con macro aree, modificare i blocchi degli anni dell'anzianità di servizio, modificare i carichi di famiglia indicando semplicemente Figli "Si "Figli "No"(eliminando il numero dei figli).

5- PARTECIPAZIONE AL PROGETTO VeLA E SPERIMENTAZIONE SMARTWORKING

Lo smart-working rappresenta una valida risposta alle esigenze dei/delle dipendenti che si trovano in determinati condizioni personali e familiari, tali da rendere particolarmente gravosa la presenza in ufficio, e consente di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare, senza perdere opportunità di crescita professionale.

Visti i profondi mutamenti sociali degli ultimi anni che indicano nuove modalità per la promozione di pari opportunità e conciliazione, basate su una attenta lettura delle dinamiche organizzative aziendali - a partire dalla cultura del lavoro centrato ormai non più solo sui compiti e mansioni, ma sugli obiettivi da raggiungere - il Comitato non può che giudicare altresì positivamente il recente impegno che l'Amministrazione si è assunta nell'avviare lo smartworking. Il CUG ritiene fondamentale l'adozione di strategie capaci di valorizzare una nuova visione del lavoro mirata non più alle sole procedure da osservare e controllare, ma ai risultati e agli obiettivi da raggiungere e auspica fortemente che lo Smartworking diventi quanto prima parte integrante strutturata dell'Organizzazione del Comune di Bologna.

Le fonti normative dello smartworking sono la Legge 124 del 7 agosto 2015 art. 14, la Legge n.81 del 22 maggio 2017 artt. 18-24 ed in particolare art. 18 comma 3, la Direttiva del Presidente Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 124/2015 e Linee Guida contenenti regole per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti- Direttiva n.3/2017 in materia di Lavoro agile registrata alla Corte dei Conti il 26/06/2017.

Il lavoro agile è una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti (l'azienda e il lavoratore), anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18 commi 1 e 2 Legge 81/2017).

Il lavoro agile introduce un vero e proprio cambio di paradigma, riorientando le modalità di lavoro ad un approccio per processi e a una misurazione della prestazione lavorativa non più basata sulla presenza fisica e oraria.

L'intento è quello di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in una direzione di maggior produttività del lavoro, maggior efficacia dell'azione amministrativa, maggior orientamento ai risultati, contenimento dei tempi e riduzione dei costi

Gli obiettivi sono quelli di diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati; rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance; valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; promuovere e diffondere le tecnologie digitali; razionalizzare le risorse strumentali; riprogettare gli spazi di lavoro; contribuire allo sviluppo sostenibile della Città.

La sperimentazione, ha avuto inizio all'incirca a Novembre 2018. Avrà una durata di 6 mesi per non più di 4 giornate al mese. L'obiettivo sarà quello di introdurre il cambiamento su piccola scala e in modo graduale, correggendo gli errori e diffondendo all'interno i risultati e i successi.

Le persone coinvolte sono state 108 appartenenti alle seguenti strutture organizzative:

Area Programmazione, Controlli e statistica, Area Personale e Organizzazione, Settore Agenda Digitale e Tecnologie Informatiche, Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente, Area Welfare e Promozione del Benessere della Comunità .

I criteri di selezione degli sperimentatori sono stati ed hanno riguardato:

- Team omogenei e individuati top down dal gruppo di progetto in accordo con i rispettivi responsabili e dirigenti e con le persone interessate;

Competenze (elevata-media autonomia, buona pianificazione e organizzazione delle attività, adeguate competenze digitali);

- Attività che comportino spostamento frequenti sul territorio e non richiedano la presenza fisica nella sede di lavoro e il rapporto quotidiano con cittadini e utenti

- Processi di lavoro totalmente dematerializzati che non richiedano l'utilizzo di documenti in formato cartaceo.

E' una sperimentazione pilota di 6 mesi per definire il modello che, con eventuali successive correzioni e integrazioni, sarà esteso gradualmente alle altre strutture dell'organizzazione.

Il modello sarà costruito con le persone scelte per la sperimentazione che avranno la responsabilità tipica degli sperimentatori: dovranno fornire tutti i feedback e i suggerimenti necessari alla definizione del modello per la sua successiva implementazione e dovranno partire dal presupposto che ogni criticità che rileveranno non sarà un problema ma un'opportunità di miglioramento del modello da "mettere a terra" successivamente. Dovrà instaurarsi una relazione molto stretta tra le persone e i loro responsabili (anch'essi sperimentatori). Dovranno innanzitutto essere chiari e definiti gli obiettivi da realizzare nelle giornate di smart working (a partire dalla declinazione delle azioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi annuali). Dovrà instaurarsi un rapporto agile, flessibile, in funzione degli obiettivi della struttura e del gruppo di lavoro, senza che siano inserite rigidità e forme di controllo non necessarie e non coerenti con i principi dello smart working.

Il CUG aveva già previsto nel PAP 2018-2020 all'art. 2-3, tra gli obiettivi , la sperimentazione di modalità del lavoro agile .

6- PARTECIPAZIONE ALL'INCONTRO ANNUALE DELLA RE.A.DY

Alcuni componenti CUG hanno partecipato all'incontro annuale di Re.A.Dy (la rete nazionale delle pubbliche amministrazioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) che si è svolta per la prima volta a Bologna il 22 ed il 23 Ottobre 2018.

I lavori hanno vertito principalmente su due grandi temi:

- esperienze e confronto sul percorso attuato dalle Amministrazioni Comunali per la registrazione anagrafica delle figlie e dei figli delle coppie omogenitoriali.
- Scambio di informazioni e buone prassi sulle Leggi Regionali contro l'omofobia già in vigore e sui progetti di legge in iter di approvazione nei Consigli regionali Italiani.

Nell'evento pubblico sono stati, inoltre, affrontati questi altri temi:

- Accogliere le famiglie omogenitoriali nei servizi educativi e scolastici;
- Una buona prassi nei servizi educativi, l'accoglienza delle famiglie omogenitoriali a scuola.

Da sempre il CUG ha a cuore la lotta ad ogni forma di discriminazione e per questo motivo, così come preve il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne, D.Lgs 198/2006, mira attraverso il PAP ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere.

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 hanno , in particolare, tra l'altro lo scopo di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale.

7- 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 oppure condizioni di difficoltà all'interno del contesto lavorativo, lamentando una mancanza sul benessere organizzativo. Sono stati invitati a rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia, per affrontare insieme a loro i problemi rilevati. Diversi hanno aderito a questo percorso, altri hanno espresso la volontà di non farlo.

Le condotte percepite, da parte di alcuni dipendenti, come discriminatorie e vessatorie da parte di alcuni superiori gerarchici, di cui il comitato ha preso solo atto hanno riguardato dinieghi di cambi turni dei giorni di rientro con relativa perdita del buono pasto o perdita di ore e limitazioni di fatto a non poter liberamente usufruire delle ferie sporadiche di un giorno (non quelle continuative a più giorni).

Altri ancora si sono rivolti al CUG, non solo via telefono, ma anche via email e con contestazioni scritte, in punto:

- alle progressioni economiche orizzontali non ottenute contestando di subire una discriminazione sia in termini di carriera che di guadagno nella relativa busta paga;
- al mancato raggiungimento dell'obiettivo del benessere organizzativo all'interno dell'Ente;

- all'errata indicazione/applicazione delle voci di attività/giudizio utilizzate nelle schede di valutazione in quanto troppo generiche o non specifiche per il tipo di attività svolta e per diversi profili giuridici ;
- ai mancati trasferimenti da sedi lavorative per motivi di salute/economici o in quanto titolari di invalidità civile;
- a situazioni sgradevoli e di disagio in generale;
- alla valutazione della performance, agli incentivi della produttività;
- al malessere organizzativo in generale;
- alla mancata formazione impedita da alcuni superiori gerarchici o differenziandola negativamente tra dipendenti dello stesso livello con stesse mansioni, migliorando alcuni dipendenti e trascurando altri.

Anche per questi tematiche il CUG ha invitato i lavoratori a rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia, istituiti nell'Ente i quali che ne hanno evidenziato la problematica, riguardo al tema della formazione, nella seduta del CUG del 29.11.2018.

8- FORMAZIONE

Alcuni componenti del CUG hanno partecipato ai sottoelencati cicli formativi:

- in data 27 settembre 2018 ad un seminario dal titolo Working Out Loud, organizzato dal Comune di Bologna;
- nelle date del 12 e 19 ottobre 2018 e 16 novembre 2018 ad un ciclo formativo dal titolo " Empowerment - potenziare le persone e sostenere la leadership a livello individuale di gruppo, organizzato dal CUG dell'Università di Bologna .
- in data 23.11.2018 seminario " Misoginia 2.0.Il discorso d'odio e la violenza di genere su internet", organizzato dal CUG e dall'Integrated Research Team-IRT Alma Gender dell'Università di Bologna;

9- ATTIVITA' VARIE

In data 10.12.2018 , via email, il CUG è stato contattato dall' ENEA per chiedere la disponibilità del Comitato a favorire la partecipazione della città di Bologna ad una indagine che l'Enea sta conducendo sulla penetrazione del telelavoro e del lavoro agile nella pubblica amministrazione. L'indagine, presentata al Forum CUG nel mese di maggio 2018 , è promossa nell'ambito del progetto Smart Working X Smart Cities che studia il ricorso a modalità flessibili di organizzazione del lavoro come leva di sostenibilità urbana. L'indagine comprende un questionario on line rivolto ai dipendenti che sono, o sono stati, in telelavoro o in lavoro agile nel periodo dal 2015 al 2018 e una breve intervista telefonica al Direttore del Personale o altra figura di riferimento che, nell'amministrazione, ha promosso o curato il ricorso al telelavoro e lavoro agile. Per le amministrazioni in cui il CUG è stato coinvolto nell'organizzazione del telelavoro e del lavoro agile e che svolge un ruolo importante nel processo di sensibilizzazione e di cambiamento su questi aspetti è prevista un'intervista con il Presidente. L'Enea, a ciascun Ente/Amministrazione che parteciperà all'indagine, la stima dei chilometri, dei consumi e delle emissioni evitate, nel periodo di riferimento, attraverso il lavoro a distanza. Le risposte ai questionari saranno anonime e non associabili all' ID o ad altre informazioni di chi lo ha compilato. I risultati della ricerca saranno pubblicati e liberamente accessibili sul sito web dell'Enea.

Al Cug sono pervenuti :

- numerosi inviti istituzionali per iniziative, eventi e corsi fuori città e fuori Regione a cui non si è dato seguito;
- candidature curriculari di lavoro o opportunità di tirocini , rispetto ai quali gli interessati sono stati inviati a visitare la pagine web del Comune di Bologna -Sezioni bandi e concorsi dove vengono pubblicate tutte le notizie relative alla modalità di reclutamento di personale per future assunzioni ed anche l'eventuale ricerca di tirocinanti;

La segreteria del Comitato, che ringrazio per in nome e per conto del Presidente del CUG, ha curato tutto l'anno le comunicazioni interne con il e per il Comitato e quelle esterne con i vari interlocutori.

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE FUTURE

L'ambito di attività dei CUG riguarda non solo il "genere" quale fattore di rischio di discriminazione ma –in riferimento alle indicazioni comunitarie -adeguata la propria azione in ordine al contrasto di altri rischi, sempre più spesso di carattere multiplo, quali l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, la razza, l'origine etnica. Inoltre, i CUG pongono particolare attenzione alla salute e al benessere di chi lavora che comprende in sé non solo prevenzione e contrasto delle discriminazioni ma anche il contrasto ad ogni forma di violenza e molestia, sia fisica che psicologica ed il mobbing, richiamando appieno il tema del benessere organizzativo. In tale ottica assume rilevanza la futura programmazione dell'attività del CUG, soprattutto relativamente all'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere organizzativo.

In questo senso il Comitato ritiene utile approfondire le esperienze di Welfare aziendale pubbliche e private.

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 19.03.2019

Il Presidente del CUG

