

**Stili
Lavorativi
Sostenibili**

REPORT

Focus Group generazione Y e Mini-Hackathon

maggio - giugno 2021



**Agenda 2.0
per lo sviluppo
sostenibile**

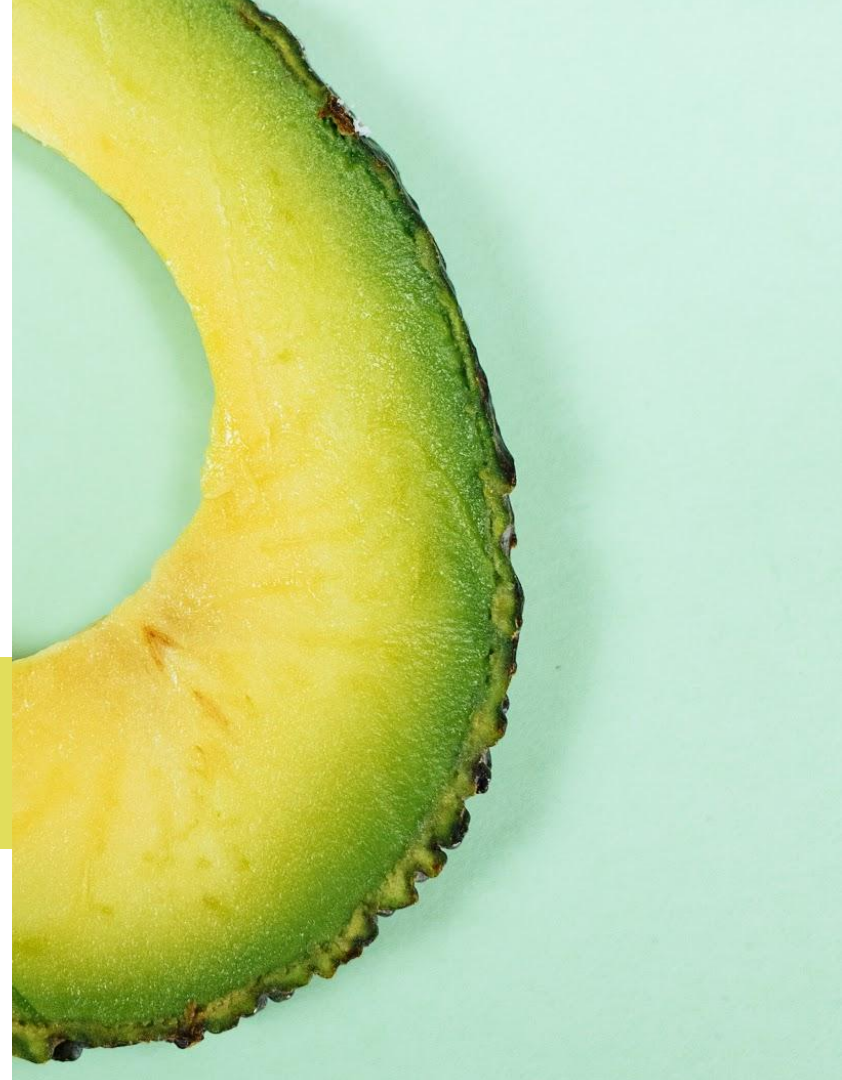




INDICE

1. – Il percorso	p.3
3. – Il Focus Group.....	p.12
4. – Il Mini-Hackathon.....	p.19

1. IL PERCORSO



OBIETTIVO

Individuare **Stili lavorativi sostenibili** come esito di un **processo partecipativo** che coinvolge attivamente i dipendenti dell'ente.

RISULTATI ATTESI

- **proposte pratiche** per sostenere e diffondere stili lavorativi sostenibili
- maggiore **consapevolezza** sullo sviluppo sostenibile e, a tendere, integrazione della sostenibilità nel proprio pensare quotidiano
- **gruppo di lavoro intersettoriale permanente** per monitorare il raggiungimento degli obiettivi annuali
- **replicabilità** del percorso e delle proposte emerse a livello metropolitano

settembre 2015

17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda ONU 2030

giugno 2017

G7 Ambiente a Bologna: la Città metropolitana di Bologna è promotrice della sottoscrizione della **Carta di Bologna per l'Ambiente** tra i Sindaci delle altre Città metropolitane a livello nazionale, che individua **8 punti** più rilevanti

marzo 2019

Agenda metropolitana per lo sviluppo sostenibile della Città metropolitana di Bologna

giugno 2021

"Agenda 2.0" della Città metropolitana di Bologna, in collaborazione con **ASviS** e **Urban@it**: integra la precedente Agenda, attua **progetti pilota**

2021

STILI LAVORATIVI SOSTENIBILI

l'approccio a vivere la propria quotidianità lavorativa in **maniera sostenibile**, compatibile con la coesione sociale, la salvaguardia dell'ambiente e lo sviluppo economico, che si pone l'obiettivo di **portare la sostenibilità al centro dell'ente e della quotidianità delle sue e dei suoi dipendenti.**

Fase 1 – ESPLORAZIONE

> **Interviste** ad alcune/i dipendenti (dirigenti e posizioni organizzative) della Città metropolitana di Bologna

> **Sondaggio** da sottoporre ai/le dipendenti della Città metropolitana di Bologna

Obiettivi: fotografia stato dell'arte, primo coinvolgimento nel processo partecipativo, emersione temi rilevanti, sfide e prime proposte

gennaio – marzo 2021

Fase 2 – IDEAZIONE

> **Focus Group** con neoassunti generazione Y

> **Hackathon** rivolto ad un campione di dipendenti

> Individuazione del **gruppo di lavoro permanente**

Obiettivi: coinvolgimento nel processo partecipativo, emersione proposte concrete e soggetti in grado di influenzare positivamente

aprile – giugno 2021

Fase 3 – SPERIMENTAZIONE

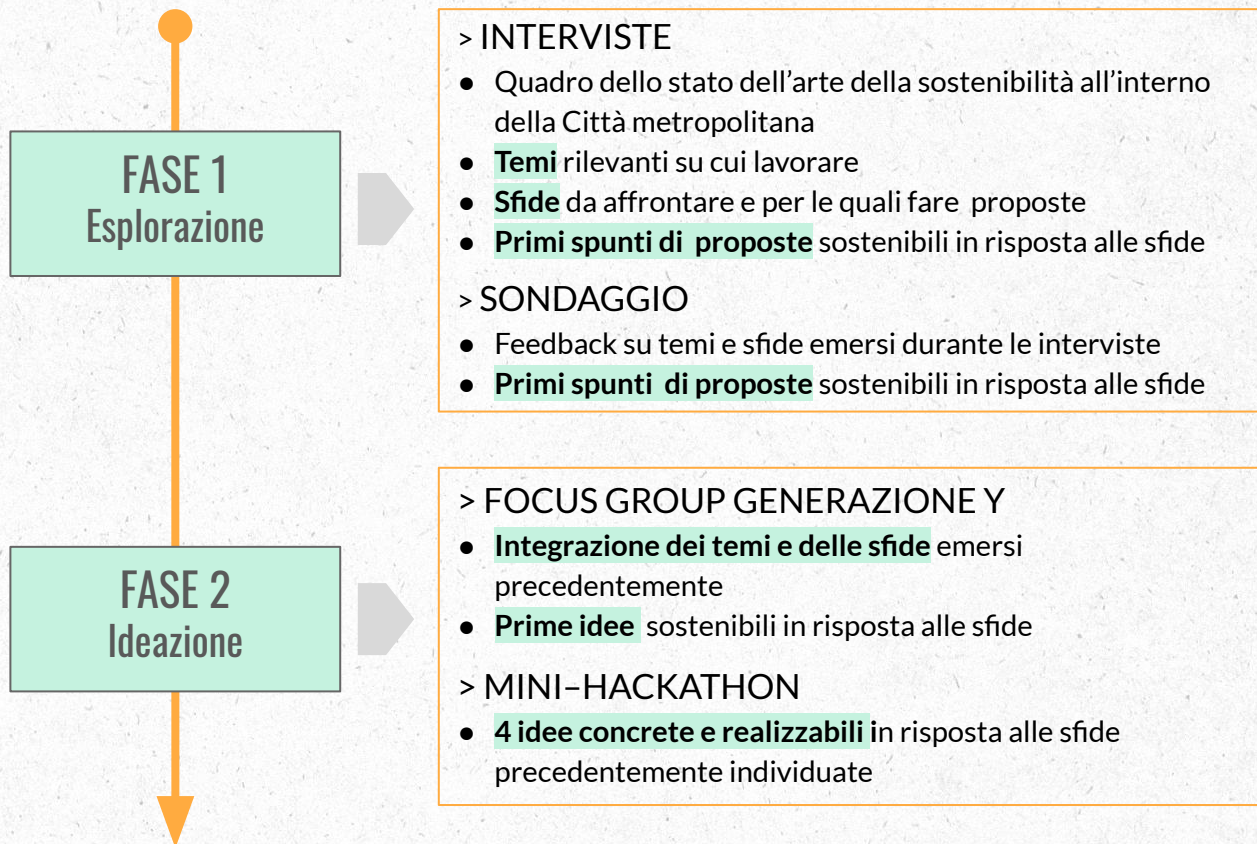
> **Vademecum** per tutti/e i/le dipendenti della Città metropolitana e dei Comuni delle Unioni

> **Challenge** da lanciare periodicamente ai/le dipendenti

Obiettivi: diffusione e replicabilità, mantenimento attenzione sul tema sostenibilità e monitoraggio

giugno – luglio 2021

La fase esplorativa (avviata con le interviste) e quella ideativa (conclusasi con un Mini-Hackathon) del percorso partecipato hanno prodotto gli output che, nell'insieme, hanno consentito di mettere a sistema l'intelligenza collettiva dei dipendenti e delle dipendenti dell'ente.



I principali temi emersi



**SOSTENIBILITÀ
A 360°**



**SPAZI E SMART
WORKING**



**COESIONE
SOCIALE E
BENESSERE
LAVORATIVO**



FORMAZIONE



**GIOVANI
NEOASSUNTI**



**RISPARMIO
ECONOMICO
ED
ENERGETICO**



**PLASTIC FREE E
RACCOLTA
DIFFERENZIATA**



**MOBILITÀ
SOSTENIBILE**



**RIDUZIONE USO DI
CARTA E
DIGITALIZZAZIONE**

**Approccio
generale**

**Dimensione
socio-relazionale**

**Dimensione
ambientale**

**TEMATICHE
TRASVERSALI**



**LEVE PER
IMPATTARE**



**STRUMENTI FLESSIBILI
E INTERDISCIPLINARI**



SPAZI E SMART WORKING

- Come possiamo introdurre migliorie in termini di **acquisti e approvvigionamenti** della Città metropolitana di Bologna in ottica di **sostenibilità**?
- Come possiamo far in modo di sentire i luoghi del lavoro **come fossero casa** propria, per favorire l'adozione di comportamenti volti al risparmio energetico?



COESIONE SOCIALE E BENESSERE LAVORATIVO

- Come possiamo migliorare la **comunicazione interna** dell'ente per promuovere gli stili lavorativi sostenibili?
- Come possiamo favorire l'**ascolto attivo** tra i dipendenti per generare maggiori interconnessioni professionali e personali?



FORMAZIONE

- Come possiamo sviluppare le **competenze** necessarie per **incoraggiare l'adozione di comportamenti sostenibili**? Di che tipo di competenze potrebbe esserci bisogno?
- Come possiamo **favorire l'inclusione** dei/delle dipendenti affinché nessuno/a rimanga indietro, anche attraverso la formazione? Di che **competenze** potrebbe esserci bisogno?



GIOVANI NEOASSUNTI

- Come possiamo **far leva** sui giovani neoassunti perché diano il loro contributo in termini di **innovazione**?
- Come possiamo **includere e accogliere** i giovani neoassunti perché sentano di appartenere all'ente?



RISPARMIO ECONOMICO ED ENERGETICO

- Come possiamo introdurre migliorie in termini di **acquisti** e **approvvigionamenti** della Città metropolitana di Bologna in ottica di **sostenibilità**?
- Come possiamo far in modo di sentire i luoghi del lavoro come fossero **casa propria**, per favorire l'adozione di comportamenti volti al **risparmio energetico**?



PLASTIC FREE E RACCOLTA DIFFERENZIATA

- Come possiamo contribuire alla **riduzione della plastica** nei luoghi di lavoro?
- Come possiamo contribuire alla **riduzione** e alla **differentiazione** dei rifiuti sui luoghi di lavoro?



MOBILITÀ SOSTENIBILE

- Come possiamo favorire una mobilità sostenibile negli spostamenti **casa-lavoro**?
- Come possiamo favorire una mobilità sostenibile nelle **trasferte lavorative**?



RIDUZIONE USO DI CARTA E DIGITALIZZAZIONE

- Come possiamo **ridurre l'utilizzo della carta** al lavoro?
- Come possiamo favorire il **processo di digitalizzazione** all'interno dell'ente?

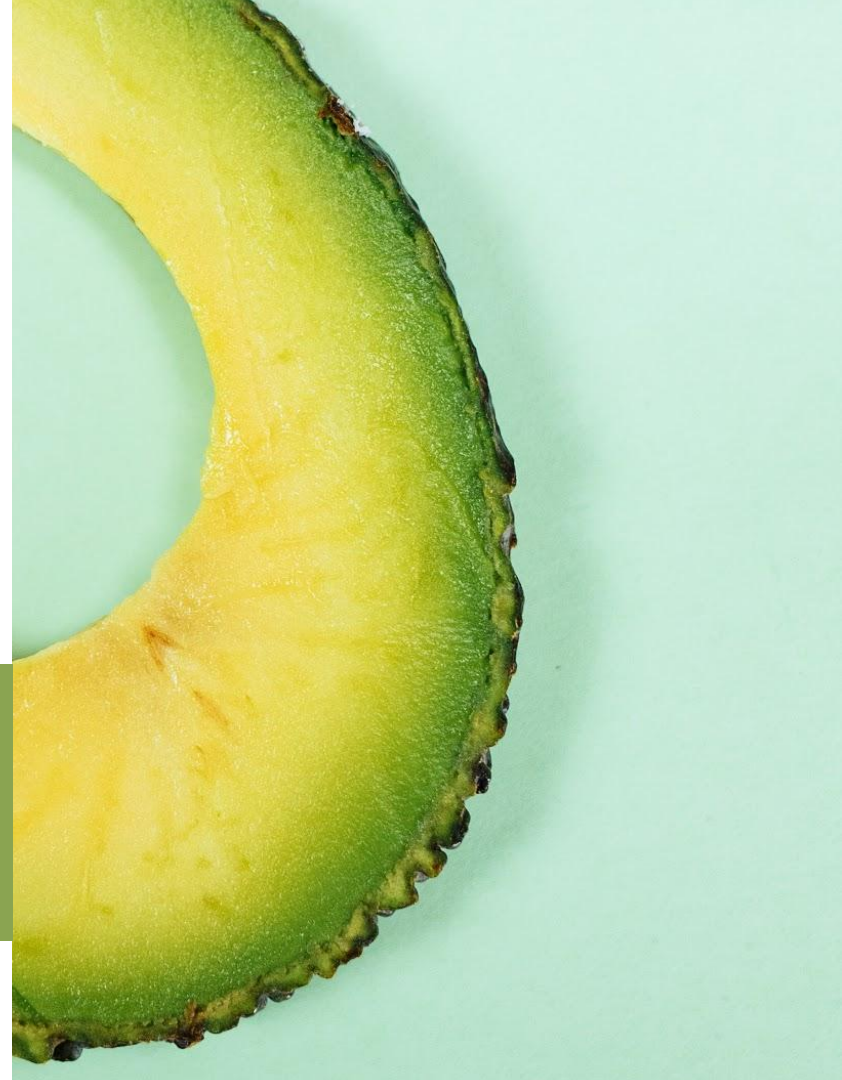
Due momenti di co-progettazione: il Focus Group e il Mini-hackathon

Il percorso ha previsto, oltre che interviste e un sondaggio, anche 2 momenti di co-progettazione collettiva, su base volontaria: un Focus Group dedicato ai/lle dipendenti appartenenti alla Generazione Y dell'ente e un Mini-Hackathon rivolto a tutti i dipendenti. Entrambi i momenti sono stati svolti da remoto, nel rispetto delle normative vigenti in materia di sicurezza anti-covid 19



3. IL FOCUS GROUP con la generazione Y

14/05/2021



Perché la Generazione Y?

La **Generazione Y** – composta dalle persone nate tra il 1981 e il 1996 – è, secondo le ricerche, tra le generazioni più sensibili e attente al tema della **sostenibilità** intesa anche nel senso più ampio del termine.

L'idea di coinvolgere in maniera attiva i più giovani e le più giovani dipendenti della Città metropolitana di Bologna è emersa nel corso delle fasi precedenti del percorso: nello specifico durante le **interviste** più di una persona ha espresso la volontà di vedere coinvolta la Generazione Y.

L'iniziativa è dunque nata con lo scopo di far **partecipare** e **aggregare** i dipendenti e le dipendenti che hanno avuto – a causa della situazione pandemica che va

avanti da più di un anno – più difficoltà nell'inserimento all'interno dell'ente, e che, di fatto, hanno avuto meno opportunità per far sentire la loro voce. E' nata così la proposta di dare loro **spazio** e **opportunità** di mettere a frutto il loro spirito innovativo, la loro voglia di cambiamento e le loro intuizioni.

Inoltre, guardando i dati, i dipendenti e le dipendenti appartenenti a questa generazione sono anche tra coloro che lavorano da meno tempo all'interno dell'ente.

Proprio in virtù di questo hanno potuto apportare al percorso partecipato **Stili lavorativi sostenibili** nuove **idee** e **creatività**, fornendo una visione **innovativa** e un punto di vista nuovo.

La **Generazione Y** ha infatti dato un contributo **fondamentale** in questo percorso, apportando sensibilità al tema, nuove idee e spirito di iniziativa, attraverso il **Focus Group**: un evento che, attraverso tavoli di lavoro che approfondiscono specifici temi, favorisce lo scambio di opinioni, diventando occasione di confronto e raccolta feedback su progetti e nuove idee.

I/le partecipanti, durante l'evento, sono stati divisi/e in due **tavoli di lavoro**, dove, guidati dai moderatori di Social Seed, hanno potuto confrontarsi, discutere e rispondere a **quattro domande principali** che sono state poste loro, ispirati da casi di buone pratiche portati alla loro attenzione.

Cosa intendi per “sostenibilità”? Descrivilo con parole chiave

“ uno stile di vita che **impatti** il meno possibile ”

“ **equilibrio** ”

“ un modo di essere ”

“ consapevolezza **dell'impatto** delle nostre azioni sul mondo ”

“ processo **inesorabile** e **necessario** ”

“ evitare di **compromettere** le generazioni future ”

“ **equità** ”

“ **giustizia** verso di sé e verso gli altri ”

Considera i **temi emersi** nella prima fase del percorso partecipato.
Ti risuonano? C'è qualche tematica che manca?

Nel dibattito sulla domanda i due gruppi di lavoro hanno integrato i temi emersi nella prima fase del percorso, aggiungendo declinazioni ai temi e aggiungendone di nuovi:



COESIONE SOCIALE E BENESSERE LAVORATIVO

- L'**intergenerazionalità** è molto presente nell'ente e lo scambio tra generazioni diverse deve essere sostenibile
- La sostenibilità delle **procedure** deve essere intesa come semplificazione



PLASTIC FREE E RACCOLTA DIFFERENZIATA

- E' importante concentrarsi sulla **distribuzione di acqua** potabile nei luoghi di lavoro per ridurre l'utilizzo di bottiglie di plastica



RIDUZIONE USO DI CARTA E DIGITALIZZAZIONE

- L'uso frequente di carta al lavoro è legato ad **abitudini radicate**
- I **device** (es. grandezza monitor) possono facilitare la transizione alla digitalizzazione
- Gli **strumenti digitali** devono essere essi stessi **sostenibili**



Considera le sfide emerse. Su quale **sfida** ti piacerebbe **attivarti**? Hai **proposte concrete** per qualcuna di queste? Conosci **casi innovativi** che hanno affrontato queste sfide? Cosa potrebbe fare **da subito** la Città metropolitana?



SPAZI E SMART WORKING

- **Abbellimento e personalizzazione** degli spazi (anche con piante e quadri), ad es. incoraggiando i/le dipendenti a portare piante da casa.
- garantire la **qualità** degli spazi rivolgendosi a **designer**;
- **ottimizzazione e miglioramento** degli spazi di lavoro condivisi nell'ottica di un futuro utilizzo come co-working, anche aperti ad altri enti e cittadini;
- sistema flessibile di assegnazione delle scrivanie attraverso un sistema di **prenotazione online**;



COESIONE SOCIALE E BENESSERE LAVORATIVO

- Instaurare più **riunioni settimanali** interne a ciascuna Area;
- elaborazione di soluzioni per una maggiore **condivisione di informazioni e di conoscenze**, (ad es. con un **cloud condiviso**)
- interfaccia più **user friendly** degli strumenti informatici per il miglioramento della **comunicazione interna**
- abbinamento dei corsi formativi con iniziative di **team building**



FORMAZIONE

- Trasmissione di buone pratiche green e del sapere digitale con approccio **peer to peer**;



GIOVANI NEOASSUNTI

- **Giornata di benvenuto e Onboarding** per i/le neoassunti/e

Considera le sfide emerse. Su quale **sfida** ti piacerebbe **attivarti**? Hai **proposte concrete** per qualcuna di queste? Conosci **casi innovativi** che hanno affrontato queste sfide? Cosa potrebbe fare **da subito** la Città metropolitana?



RISPARMIO ECONOMICO ED ENERGETICO

- Installazione di **fotocellule** per accensione / spegnimento automatico delle luci;
- una campagna di **sensibilizzazione** alla sostenibilità attraverso cartelli fatti dagli stessi dipendenti
- elaborazione di un sistema di monitoraggio di **buone pratiche individuali** con **premio** per i comportamenti virtuosi;
- **Linee guida** per l'organizzazione di eventi aziendali sostenibili;



PLASTIC FREE E RACCOLTA DIFFERENZIATA

- Fornitura di **borracce** per i/le dipendenti
- installazione di **erogatori di acqua** ai piani (per borracce: senza bicchieri di plastica)
- installazione di **purificatori** d'acqua ai rubinetti già presenti
- Sostituzione di distributori automatici di caffè con macchine del caffè con **cialde, moka e bollitori**;



MOBILITÀ SOSTENIBILE

- Maggiori incentivi per l'utilizzo di trasporti ad alta efficienza energetica (es. **biciclette e biciclette elettriche**), **attraverso l'introduzione di ecoVoucher**
- rinnovamento del parco auto con **auto elettriche**;



RIDUZIONE USO DI CARTA E DIGITALIZZAZIONE

- Digitalizzazione degli archivi cartacei.
- installazione di **monitor dei computer più grandi** che rendono più agile la lettura a video permettendo di stampare di meno.

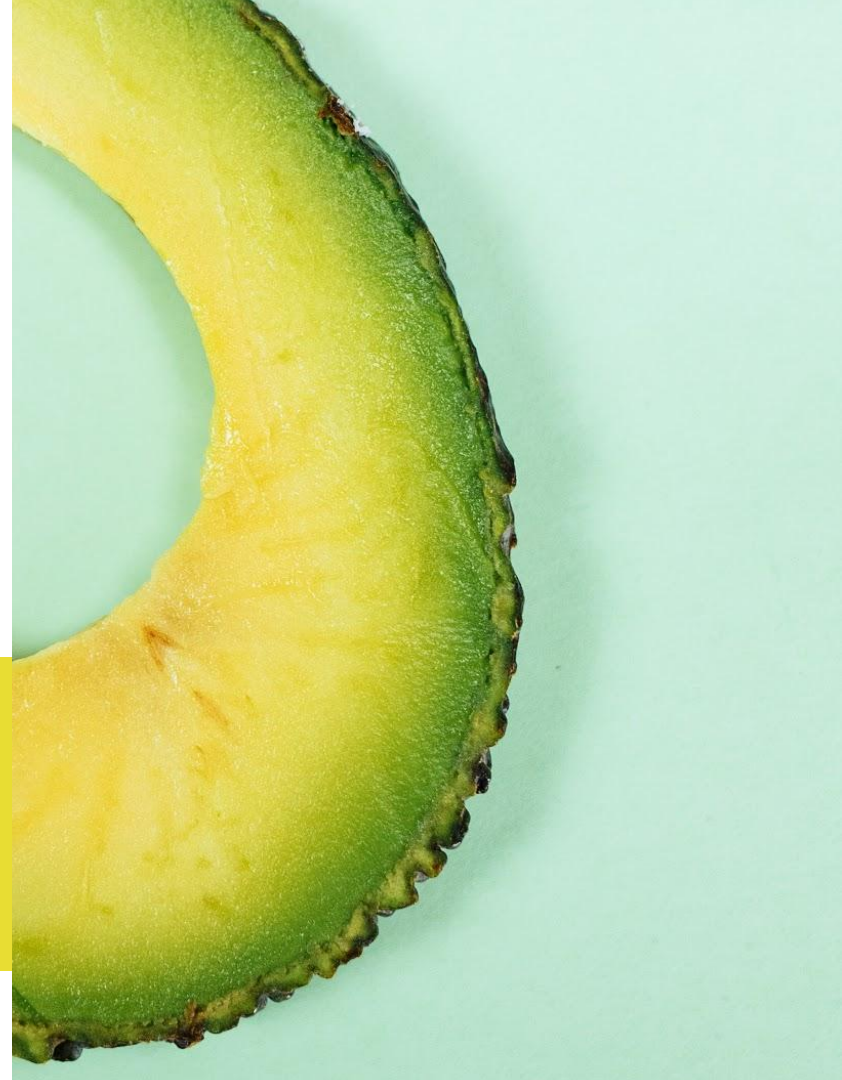
Come **comunicheresti** al **territorio** quanto emerso dal percorso Stili Lavorativi Sostenibili?

Nel dibattito sull'ultima domanda i due gruppi di lavoro hanno proposto:

E' necessario comunicare al territorio attraverso esempi ed azioni concrete, sfruttando meglio la presenza della Città metropolitana di Bologna sui social network.

4. IL MINI-HACKATHON

11/06/2021



Cos'è un Hackathon

Un Hackathon* nasce come evento al quale partecipano, a vario titolo, esperti di diversi settori. Un Hackathon generalmente ha una durata variabile tra un giorno e una settimana. Questo evento nasce in ambito informatico, ma può anche avere finalità di rispondere a sfide sociali o culturali.

Il format dell'Hackathon è stato pensato per il percorso partecipato Stili Lavorativi Sostenibili, come strumento efficace di coinvolgimento dei dipendenti e delle dipendenti. Questi/e si sono attivati aderendo su base volontaria all'iniziativa per trovare, in breve tempo, proposte concrete in risposta alle sfide individuate

nell'ambito di tematiche rilevanti e condivise nelle fasi precedenti del percorso. Nello specifico è stato chiamato "Mini-Hackathon" in quanto l'evento si è caratterizzato come la parte finale di un Hackathon "tradizionale", che di fatto nel percorso si è svolto in maniera "diluata".

Come si è svolto il Mini-Hackathon

Durante l'evento, divisi in gruppi, i **partecipanti hanno messo a disposizione le loro conoscenze e le loro competenze per lavorare insieme alle soluzioni.**

I partecipanti si sono concentrati/e su **4 delle 12 idee** selezionate a partire dalle tante proposte e dai suggerimenti

emersi durante tutte le fasi precedenti del percorso partecipato. Le 4 idee scelte sono state sviluppate con maggior dettaglio, con la prospettiva di una loro realizzazione futura.

A conclusione dell'evento, gli stessi partecipanti hanno votato l'idea preferita.

Le **tematiche** che affrontano le 4 idee sulle quali i partecipanti si sono concentrati sono:

- plastic free
- spazi
- giovani neo assunti
- risparmio economico ed energetico

* Hackathon= comp. di hacker «hacker» e (mara)thon «maratona». Fonte Treccani

ACQUA A METRO ZERO

Acqua per tutti senza plastica

Idea vincitrice



Un sistema di distribuzione di acqua potabile calda (per thè e caffè) e fresca (ferma e frizzante), attraverso l'installazione di colonnine collocate in spazi "aperti" laddove risulti più semplice l'attacco alla rete idrica. Laddove possibile, si auspica l'installazione in spazi che possano essere anche punti di incontro informale tra colleghi/e, favorito dall'allestimento di sedie, bacheche, e altri dispositivi.

Come ulteriore incentivo all'uso delle colonnine, si prevede parallelamente la distribuzione ai dipendenti e alle dipendenti di borracce, tazze e/o bicchieri, con logo dell'ente e personalizzabile, con uno spazio utile a scrivere il proprio nome o con etichetta già incisa.

L'idea, da un lato soddisfa un bisogno primario, che è quello di dissetarsi, adattandosi alle preferenze di tutti/e fornendo sia acqua ferma che frizzante, ma anche bevande calde, e risolvendo il problema di portarsi il peso delle casse di bottiglie d'acqua al lavoro, disincentivando l'acquisto di bottiglie d'acqua. L'idea è inoltre da stimolo per la ricerca e lo sviluppo di nuove soluzioni di tipo progettuale/tecnico che potrebbero favorire facilitare la sostenibilità sui luoghi di lavoro.

il tema

la sfida



Come possiamo contribuire alla **riduzione della plastica** nei luoghi di lavoro?

FORESTAZIONE URBANA-INDOOR

Adotta un'area verde

Un “allestimento condiviso”, sia negli spazi comuni che negli uffici, per abbellire e personalizzare gli spazi con piante, anche incoraggiando i/le dipendenti a portare piante da casa. Questa idea, oltre che avere l'obiettivo di rendere più piacevoli gli spazi di lavoro, migliorare la qualità dell'aria interna agli uffici, è anche una forma educativa al verde e alla condivisione, ovvero contribuisce a diffondere la cultura del prendersi cura della natura e degli spazi comuni, in ottica di condivisione e scambio.

Per realizzare l'idea, viene identificato, all'interno degli edifici dell'ente, uno spazio (o più) che si riveli maggiormente adatto, ovvero con “vocazione” ad essere rinverditi, per caratteristiche di luminosità, aerazione, etc. Un primo nucleo di dipendenti/e con la passione per il giardinaggio e la natura può dare avvio all'idea portando almeno 1 pianta di cui dovrà occuparsi, oltre a dare indicazioni e informazioni ad altre persone che vorrebbero aggregarsi al gruppo. Si organizza un evento a cadenza periodica, durante il quale si invitano i/le dipendenti a portare ognuno/a una pianta, che saranno curate da un referente (individuato ad esempio per ciascun piano dell'edificio) che se ne prenderà cura, le “adotterà”.

il tema

la sfida



SPAZI E SMART WORKING

Come possiamo favorire **momenti di scambio** fra i dipendenti anche grazie agli spazi?

IL BENVENUTO IN CITTA' METROPOLITANA

Onboarding

All'atto della firma del contratto al neoassunto o alla neoassunta viene assegnato un **buddy**, che sarà una persona appartenente alla stessa area con il compito di introdurlo*, accompagnarlo* e supportarlo* durante il primo periodo di lavoro. Il buddy dovrà fornire una formazione non tanto tecnica quanto più umana, accompagnando il neoassunto o la neoassunta a conoscere le dinamiche sociali dell'ufficio, gli spazi comuni e le relazioni presenti all'interno dell'ente.

Periodicamente (due volte all'anno, ma anche in relazione alle nuove assunzioni) viene fatto un **incontro informale** in plenaria con tutti i neoassunti.

Sarà necessario lavorare molto sull'evento affinché non sia sempre uguale, che preveda il confronto con i partecipanti, che sia breve e interessante e offra informazioni non già di dominio. Magari facendo parlare l'esperienza di alcuni colleghi (anche tra neo assunti e buddy) che a turno, tra le varie aree/settori, potrebbero curare questa parte dell'incontro. Un'altra parte dell'incontro potrebbe essere curata dalla Direzione Generale e riguarda le strategie macro dell'ente.

il tema

la sfida



GIOVANI NEOASSUNTI

Come possiamo **includere e accogliere i giovani neoassunti** perché sentano di appartenere all'ente?

AMO E SONO RIAMATO

Premio sostenibilità

L'idea consiste nell'impostare un sistema di **monitoraggio** delle buone pratiche individuali con conseguente premio per **comportamenti virtuosi** nell'ambito della sostenibilità

Sono coinvolti/e tutti i dipendenti e le dipendenti – in particolare chi è più interessato/a ai temi ambientali e possa poi coinvolgere altri/e colleghi/e – che possono registrarsi e iscriversi online.

I partecipanti e le partecipanti saranno riconoscibili perché avranno una t-shirt e una “coccarda verde” fuori dal loro ufficio o sulla loro scrivania.

Il vincitore o la vincitrice avrà dei **premi sostenibili** (non in denaro), come ad esempio:

- buoni per iniziative a km zero
- buoni di acquisto equo solidale (es. ‘adotta una mucca- adotta un albero’)
- albero personalizzato con nome
- buoni per car sharing elettrico

il tema

la sfida



Come possiamo far in modo di sentire i **luoghi del lavoro come fossero casa propria**, per favorire l'adozione di comportamenti volti al risparmio energetico?



Portineria Più

Una sorta di "Portineria di quartiere" negli spazi comuni dell'ente per la ricezione di pacchi, della corrispondenza e della spesa a domicilio e altri servizi utili per favorire la conciliazione vita-lavoro dei/lle dipendenti.



Playground

Organizzare spazi comuni per trasformarli in luoghi per momenti di socialità tra colleghi/e, che possano essere anche la "sede del circolo dei dipendenti", che organizza attività che portino a socializzare anche fuori dall'ambiente di lavoro.

Scrivanie flessibili

Una modalità flessibile di assegnazione delle scrivanie attraverso un sistema di prenotazione online.



Team x stili sostenibili

Gruppi di lavoro intersettoriali con focus specifico in merito a temi di interesse comune (es: mobilità, work-flow, utilizzo degli spazi e dei servizi presenti in struttura).





Forum di discussione

Spazi di aggregazione e confronto tra colleghi/e per favorire dialogo e creatività



Eventi sostenibili x tutti

Linee guida per l'organizzazione di eventi aziendali sostenibili.

Peer to peer

Trasmissione di buone pratiche (es. in ambito sostenibilità, green, digitale) con un approccio peer to peer, in maniera informale, alla pari tra colleghi/e.



“Guerrilla poster”

Una campagna interna di sensibilizzazione alla sostenibilità attraverso cartelli fatti dagli stessi dipendenti.



Grazie

www.socialseed.eu

info@socialseed.eu

Report a cura di
Giulia Sateriale, Sara Lauro, Filippo Cavaliere

Gruppo di lavoro CM
Ambrogio Dionigi, Lucia Ferroni, Barbara Fava

