

Direttiva N.2/2019

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

Dati riferiti al 31 dicembre 2022



Ferrara, 30 Marzo 2023

Al Signor Sindaco del Comune di Ferrara
Alan Fabbri

**All'Assessore al Personale,
Lavoro, Attività produttive, Patrimonio,
Fiere e Mercati**
Angela Travagli

**All'Assessore alle Pari Opportunità
Pubblica Istruzione e Formazione,
Politiche per le famiglie**
Dorota Kusiak

Al Direttore Generale del Comune di Ferrara
Sandro Mazzatorta

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alle OO.SS. e RSU dell'Ente
LL.II. email

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale

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

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

Sommario

Direttiva N.2/2019	1
“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Relazione del Comitato Unico di Garanzia	1
ANNO 2023	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento) Errore. Il segnalibro non è definito.	
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO Errore. Il segnalibro non è definito.	
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ Errore. Il segnalibro non è definito.	
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	16
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	23

Tipo di amministrazione: Ente Locale – COMUNE DI FERRARA

Situazione al 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dir. T.det				1						
Dir. T.ind			3	4	5			2	5	1
Impiegati B3/B3		3	1	1	1	2	4	3	4	
Impiegati B3/B4				3				1	10	2
Impiegati B3/B5				4				1	7	1
Impiegati B3/B6				3	2				1	1
Impiegati B3/B7					1				2	1
Impiegati B3/B8					2					
Impiegati C1	9	10	3	3		20	67	66	24	2
Impiegati C2		4	23	7	2		5	84	39	6
Impiegati C3			7	11	4			16	31	8
Impiegati C4			1	13	1			1	36	13
Impiegati C5				5	11				22	6
Impiegati C6					2			1	4	10
Impiegati D1	2	8	6	6	2	6	19	18	11	
Impiegati D2		1	6	13	4			24	19	5
Impiegati D3		3	2	6	6			3	11	6
Impiegati D4		1	1	4	3		1	1	16	2
Impiegati D5				1	4				9	5
Impiegati D6				3	3				4	6
Impiegati D7									2	2
Impiegati A3				1						
Impiegati A5					2				1	1
Impiegati A6				1					2	
Impiegati B1/B1		1		1					1	1
Impiegati B1/B2		1	4	3	8			3	18	12
Impiegati B1/B3			1	3	1		1		15	13
Impiegati B1/B4			1	3	2			1	4	2
Impiegati B1/B5				7	1				13	3
Impiegati B1/B6				2					8	
Impiegati B1/B7				1					2	
Impiegati B1/B8				1						
Totale personale	11	32	59	111	67	28	97	225	321	109

% sul personale complessivo	1,04	3,02	5,57	10,47	6,32	2,64	9,15	21,23	30,28	10,28
------------------------------------	------	------	------	-------	------	------	------	-------	-------	-------

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	11	32	54	101	64	262	93,57	26	87	200	283	97	693	88,85
Part Time >50%			2	7	3	12	4,29	2	8	24	34	12	80	10,26
Part Time <50%			3	3		6	2,14		2	1	4		7	0,90
Totale	11	32	59	111	67	280		28	97	225	321	109	780	
Totale %	1,04	3,02	5,57	10,47	6,32			2,64	9,15	21,23	30,28	10,28		

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

Si rileva come prevedibile una presenza femminile proporzionalmente più consistente in regime di part-time, con una popolazione per circa il 34% composta da uomini e circa il 66% da donne.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	20	100	32	100	52	100
Totale personale	20		32			
% sul personale complessivo		38,46%		61,54%		100,00%

Esiste una netta prevalenza della componente femminile anche nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali con una popolazione per circa il 38% composta da uomini e circa il 62% da donne.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	11	21	7	11	4	54	20,22	27	82	75	45	3	232	30,05
Tra 3 e 5 anni		5	6	2		13	4,87		8	34	10	3	55	7,12
Tra 5 e 10 anni		3	4	3	1	11	4,12		3	13	10	2	28	3,63
Superiore a 10 anni		3	40	89	57	189	70,79		4	101	252	100	457	59,20
Totale	11	32	57	105	62	267	25,70	27	97	223	317	108	772	74,30
% sul personale complessivo	1,06	3,08	5,49	10,11	5,97			2,60	9,34	21,46	30,51	10,39		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dir. T.det	80.750,43	0,00	80.750,43	100,00
Dir. T.ind	73.019,81	67.777,70	5.242,11	7,17
Impiegati B3/B3	20.847,24	20.823,62	23,62	0,11
Impiegati B3/B4	21.630,46	21.196,05	434,41	2,00
Impiegati B3/B5	22.544,96	21.088,35	1.456,61	6,46
Impiegati B3/B6	24.446,44	24.037,67	408,77	1,67
Impiegati B3/B7	22.104,38	22.555,52	-451,14	-2,04
Impiegati B3/B8	25.680,72	22.984,30	2.696,42	10,49
Impiegati C1	26.752,82	23.197,52	3.555,30	13,28
Impiegati C2	25.119,04	23.318,20	1.800,84	7,16
Impiegati C3	25.974,28	23.989,05	1.985,23	7,64
Impiegati C4	26.973,00	24.092,25	2.880,75	10,68
Impiegati C5	26.288,62	25.362,75	925,87	3,52
Impiegati C6	26.666,25	26.102,06	564,19	2,11
Impiegati D1	25.857,49	24.368,26	1.489,23	5,75
Impiegati D2	26.861,02	26.204,39	656,63	2,44
Impiegati D3	30.143,57	29.372,09	771,48	2,55
Impiegati D4	32.948,73	32.590,18	358,55	1,08
Impiegati D5	32.663,05	31.943,13	719,92	2,20
Impiegati D6	33.452,27	35.522,73	-2.070,46	-6,18
Impiegati D7	0,00	42.127,49	-42.127,49	0,00
Impiegati A3	18.867,68	0,00	18.867,68	100,00
Impiegati A5	19.212,60	19.123,57	89,03	0,46
Impiegati A6	19.615,87	19.451,32	164,55	0,83
Impiegati B1/B1	21.863,50	19.095,65	2.767,85	12,65
Impiegati B1/B2	20.755,87	19.788,37	967,50	4,66
Impiegati B1/B3	22.022,83	20.517,28	1.505,55	6,83
Impiegati B1/B4	20.910,13	21.263,50	-353,37	-1,68
Impiegati B1/B5	21.789,52	21.568,66	220,86	1,01
Impiegati B1/B6	24.348,40	22.511,22	1.837,18	7,54
Impiegati B1/B7	22.197,08	21.816,05	381,03	1,71
Impiegati B1/B8	26.767,47	0,00	26.767,47	100,00
Totale personale	869.075,53	753.788,93	115.286,60	
% sul personale complessivo				13,27%

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	13	100	8	100	21	100
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	13		8		21	
% sul personale complessivo		62		38		100

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc).

La proporzione uomini/donne si presenta con lo stesso andamento in tutti i profili non dirigenziali, mentre il dato viene quasi rovesciato per il personale dirigente, in cui assistiamo a una netta prevalenza della componente maschile: circa un 60% di uomini a fronte di circa il 40% di donne. Questo dato conferma come sia più difficile per le donne accedere a posizioni di vertice.

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	47	17,60	96	12,44	143	13,76
Diploma di scuola superiore	126	47,19	393	50,91	519	49,95
Laurea	14	5,24	40	5,18	54	5,20
Laurea magistrale	71	26,59	219	28,37	290	27,91
Master di I livello	7	2,62	20	2,59	27	2,60
Master di II livello	2	0,75	4	0,52	6	0,58
Dottorato di ricerca						
Totale personale	267		772		1039	
% sul personale complessivo		25,70		74,30		100,00

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione art. 110 Dirigente Servizio Bilancio e Contabilità	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione pubblica per n. 1 unità di "istruttore direttivo amm.vo" esperto in Statistica	2	50,00	2	50,00	4	100,00	D
Selezione pubblica per n. 4 unità di "istruttore direttivo tecnico" (NOMINA)	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Selezione pubblica per n. 4 unità di "istruttore direttivo tecnico" (MODIFICA)	3	75,00	1	25,00	4	100,00	U
Selezione pubblica per n. 1 unità di "istruttore direttivo culturale" con mansione di conservatore museale -CFL	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione pubblica per n. 1 "Dirigente" da assegnare ai servizi tecnici	3	60,00	2	40,00	5	100,00	D
Selezione art. 110 Dirigente Servizio Relazioni con i Cittadini	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione pubblica per n. 2 unità di "istruttore direttivo contabile"	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Selezione pubblica per n. 1 unità di "istruttore amministrativo" - CFL	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione pubblica per n. 1 unità di "istruttore" con mansione di animatore sociale	2	50,00	2	50,00	4	100,00	D
Progressione verticale da categoria A a categoria B per n. 2 unità	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D

Mobilità esterna per n. 2 unità di "istruttore direttivo amm/cont."	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Mobilità esterna per n. 1 unità di "istruttore direttivo" giornalista pubblico	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Totale personale	23		23		46		
% sul personale complessivo		50,00		50,00		100,00	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ’

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale				3		3	1,62		1	15	16	7	39	5,85
Personale che fruisce di part time verticale			3	7	2	12	6,49	1	7	7	18	5	38	5,70
Personale che fruisce di part time misto			2		1	3	1,62	1	2	3	4		10	1,50
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile				1		1	0,54		4	4	14	1	23	3,45
Personale che fruisce di orari flessibili		9	26	76	55	166	89,73	4	35	162	256	100	557	83,51
Altro														
Totale	0	9	31	87	58	185	21,71	6	49	191	308	113	667	78,29
Totale %	-	1,06	3,64	10,21	6,81			0,70	5,75	22,42	36,15	13,26		

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	878	28,57	2121	28,82	2999	28,75
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2106	68,53	4215	57,27	6321	60,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	67	2,18	841	11,43	908	8,70
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	22	0,72	183	2,49	205	1,96
Totale	3073		7360		10433	
% sul personale		29,45		70,55		100,00

Si rileva che la fruizione di congedi parentali e permessi L.104 vede una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori, a dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	16	84	270	434	210	1014	28,95	32	476	821	1024	228	2581	24,24
Aggiornamento professionale	75	409	372	1042	540	2438	69,60	355	437	2033	3403	819	7047	66,18
Competenze manageriali/Relazionali		9	6	29	7	51	1,46		1	920	73	27	1021	9,59
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	91	502	648	1505	757	3503		387	914	3774	4500	1074	10649	
Totale ore %	0,64	3,55	4,58	10,63	5,35			2,73	6,46	26,67	31,80	7,59		

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

Si rileva come vi sia una partecipazione molto più forte alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini. Le lavoratrici dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in pressoché tutti i campi e soprattutto nell'aggiornamento professionale. La forbice è meno netta per quanto riguarda i corsi sulla sicurezza sul lavoro, probabilmente dato il loro carattere obbligatorio.

Le tematiche CUG vedono ancora una percentuale di partecipazione molto bassa, da ascrivere al fatto che l'offerta in questo ambito è in fase di predisposizione.

Pertanto si è posta l'attenzione ad ampliare le occasioni formative in questo ambito anche nel PAP 2023/2025.

Tabella 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Il dato sul part-time orizzontale, verticale e misto per le donne dai 31 ai 40 anni, età in cui solitamente si mette al mondo un figlio, registra un numero basso (complessivamente n. 10 donne, contro lo zero degli uomini) questo potrebbe anche essere letto come un dato positivo in virtù di un buon sistema territoriale dei servizi educativi prima infanzia.

A ciò si lega la politica di "Semplificazione del sistema regolamentare di erogazione dei Servizi Educativi e scolastici" con la quale, a luglio 2022, è stata snellita la parte burocratica di accesso ai servizi educativi per l'infanzia e Centri Estivi Comunali con l'obiettivo di orientare al meglio le famiglie nell'offerta dei servizi. La nuova regolamentazione voluta dal Comune di Ferrara - che ha visto il sistema passare da 6 regolamenti a 2 - si è focalizzata sul diritto allo studio e all'educazione dei minori mettendo al centro i bisogni del cittadino con sostegni alle famiglie, (trasporto, pre-scuola, campi estivi) ed una attenzione particolare a tutte le situazioni di fragilità e ai nuclei familiari con persone con disabilità. Le novità riguardano quindi le misure di sostegno alle famiglie in modo che possano conciliare i tempi di lavoro e quelli di vita e di cura attraverso una modifica dei criteri di accesso ai campi estivi con punteggi specifici riconosciuti in base alla situazione lavorativa dei genitori (pendolarità, lavoro su turni ed altri impegni lavorativi vincolanti).

Sostegno è stato garantito ai genitori non occupati ma fruitori di politiche attive del lavoro o ammortizzatori sociali (patto di servizio, Naspi, Cassa Integrazione e altro).

E' stato altresì attivato un servizio pre-scuola anche nelle scuole dell'infanzia statali per venire incontro alle esigenze dell'orario lavorativo delle famiglie. Altra attenzione è stata posta sulla tariffazione differenziata in base alle condizioni socio economiche del nucleo familiare e contrasto alle morosità.

LINEE DI INDIRIZZO SULLE POLITICHE DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025

La Giunta Comunale in data 04.10.2022 ha approvato il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. P.I.A.O.) per il triennio 2022-2024, nella cui Sezione 3 - Sottosezione 3.2 è "confluito" il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 già adottato dall'ente (il PTFP è stato approvato come allegato alla deliberazione di approvazione del DUP 2022-2024 e successivamente aggiornato con delibere di G.C. n. 166 del 26.04.2022 e n. 343 del 12.07.2022).

La Giunta ha poi (con delibera n. 554 del 27.10.2022) ulteriormente integrato la Sottosezione 3.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2022/2024, completando il quadro delle necessità assunzionali per il periodo 2022-2024 al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Nel PIAO 2023-2025, che per gli enti locali secondo le disposizioni dell'articolo 8, comma 2, del DM 30 giugno 2022, n. 132, deve essere predisposto e approvato entro trenta giorni dall'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 e quindi a valle dell'attività di programmazione finanziaria e di bilancio ("in ogni caso il differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"), verrà declinato operativamente, nella pertinente sottosezione, il contenuto di dettaglio del fabbisogno di personale che assumerà una duplice veste: a) da un lato, dovrà indicare le competenze professionali necessarie all'ente nel prossimo triennio, unitamente alle modalità di selezione e reclutamento; b) dall'altro, dovrà indicare in dettaglio le risorse finanziarie destinate alla scelta delle professionalità, nei limiti delle risorse complessivamente quantificate sulla base della attuale spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dal quadro vigente in base al nuovo sistema di computo.

Tale sistema rende maggiormente dinamiche le politiche del personale perché connette le risorse finanziarie da destinare ad assunzioni di personale a tempo indeterminato al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Si tratta, dunque, di un sistema maggiormente elastico che impone aggiornamenti nel corso dell'anno e permette una rimodulazione della programmazione al verificarsi di nuove e diverse esigenze tali da determinare significativi mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione, sia in termini di esigenze assunzionali, soprattutto con riferimento alla fase di attuazione delle progettualità del PNRR, sia in riferimento al variare delle esigenze di contesto normativo od organizzativo. Occorre sempre tener conto che l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, ad oggi ancora vigente, prevede che il documento di programmazione del fabbisogno di personale sia improntato al rispetto della dinamica di riduzione complessiva della spesa di personale, contenimento della spesa che gli organi di revisione contabile devono accertare.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.

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

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara è stato rinnovato e nominato ad agosto 2021 con atto del Direttore Generale n. 1907/2021.

Con atto separato del Sindaco è stata nominata la Presidente del CUG (Prot. n. 99527 del 13 agosto 2021).

I membri effettivi del CUG sono in tutto 12 di cui: 6 nominati dall'ente (3 effettivi e 3 supplenti) e 6 indicati dalle OO.SS. (3 effettivi e 3 supplenti) come da normativa vigente.

Il Comitato Unico di Garanzia si è quindi insediato il 19 ottobre 2021 e ha provveduto all'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 (PAP) ai sensi del D. Lgs. N.198/2006 "Codice delle Pari Opportunità" che all'art. 48 prevede espressamente che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano attuativo 2021 si è posto sostanzialmente in continuità con quello precedente, anche se è d'obbligo ricordare che il contesto estremamente incerto e in continua evoluzione nel quale si collocava, a causa dell'emergenza sanitaria e delle relative conseguenze, ha imposto particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi auspicati.

Va ricordato che la mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive comporta il divieto, per l'ente, di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il PAP 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale Prot. n. 523/2021.

Nella seduta di insediamento è stata nominata una Vice Presidente, come previsto dal Regolamento di funzionamento. E' stata approvata altresì la proposta di nominare una consulente giuridica, la cui professionalità è presente tra i componenti del CUG, il cui compito è quello di collaborare in stretto raccordo con la Presidente e Vice Presidente per le attività di competenza.

ATTIVITA' DEL CUG NEL CORSO DEL 2022

Azione n. 1 - Aggiornamento del Regolamento di funzionamento del CUG.

I componenti del CUG hanno dedicato inizialmente la propria attività all'aggiornamento del Regolamento di funzionamento del Comitato - sulla base della normativa vigente - con

l'intento di elaborare una versione semplificata dando altresì evidenza del collegamento tra il Piano delle Azioni Positive (PAP) e il ciclo della Performance prevedendo che le azioni del PAP siano integrate nel Piano della Performance.

Oltre all'aggiornamento di alcuni articoli, al precedente testo ne sono stati aggiunti due *bis*; uno sulla composizione della segreteria del CUG e uno sui rapporti che intercorrono tra il CUG e l'Amministrazione Comunale.

Il Regolamento così rinnovato è stato approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 248 nella seduta del 17 Maggio 2022.

AZIONE n.2 - Creazione di un logo per identificare il CUG del Comune di Ferrara

Come seconda azione si è proceduto alla creazione di un logo del CUG del Comune di Ferrara, la cui immagine a colori riporta una bicicletta a due posti, modello tandem, sulla quale pedalano insieme due persone: una di sesso maschile e una femminile. La bicicletta è stata scelta dal Comitato Unico di Garanzia in virtù del simbolo che distingue turisticamente la nostra città, oramai universalmente riconosciuto e che strizza l'occhio al green e alla sostenibilità ambientale e altresì come metafora di una sinergia propulsiva che deve essere generata in condivisione con il prossimo, per poter dare i suoi frutti.

AZIONE n. 3 - Creazione indirizzo email dedicato

Grazie alla collaborazione del SIT Sistema Informativo dell'ente è stato creato un indirizzo di posta elettronica dedicato al CUG corrispondente a comitatodigaranzia@comune.fe.it

AZIONE n. 4 - Creazione di una pagina web sul sito istituzionale dell'ente di presentazione del CUG

Grazie alla collaborazione delle colleghe del Servizio Area Comunicazione del Servizio Sistemi Informativi, è stata creata una apposita pagina web sul sito istituzionale dell'ente al link: <https://www.comune.fe.it/it/b/25222/cug-comitato-unico-di-garanzia> nel quale sono state organizzate cartelle tematiche quali:

- 1) Comitato Unico di Garanzia e Regolamento di funzionamento (cosa è, cosa fa, come è composto atti di costituzione / sostituzione, ecc...)
- 2) attività in corso (Verbali delle riunioni del CUG, documenti prodotti, tematiche e proposte discusse e/o approvate a seguito degli ordini dei giorni, PAP, ecc.);
- 3) Normativa di riferimento (legge, D.Lgsvo, Direttive e Circolari Ministeriali, ecc...)
- 4) Link utili sulla tematiche di interesse (Dipartimento Pari Opportunità, Rete Nazionale CUG, ecc...)
- 5) Contatti email e telefonici di riferimento del CUG.

AZIONE n. 5 – REPORT ANNUALE ai sensi della Dir 2/2019 da inviare al Dipartimento Pari Opportunità

E' stato redatto il Report sulla condizione del personale del Comune di Ferrara con l'elaborazione dei dati riferiti al 31 dicembre 2021, oltre ad una sintesi dell'attività svolta negli ultimi mesi del 2021 dal CUG .

Il Report, che promana dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019, deve essere redatto ogni anno e trasmesso agli organi di indirizzo politico amministrativo dell'Amministrazione di riferimento, alle OO.SS. oltre alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica, Dipartimento Pari Opportunità.

Il Report è stato illustrato in seno al CUG e approvato nella seduta del 12 Aprile 2022. A seguire è stato inviato, con nota PG n.85930/2022, ai componenti effettivi e supplenti del CUG, ai rispettivi destinatari previsti dalla normativa vigente e pubblicato sulla pagina web del sito istituzionale dell'ente.

AZIONE n. 6 – Adesione alla “Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia”

L'adesione alla Rete Nazionale dei CUG viene proposta e approvata dal Comitato nella riunione del 12 maggio. La possibilità di aderire ad una rete nazionale e partecipare agli incontri di formazione e informazione ivi programmati, rappresenta un'ottima opportunità per i componenti del CUG di aggiornamento e crescita professionale ed intellettuale sui temi che riguardano il contrasto alle disparità e discriminazioni e promozione delle pari opportunità.

La “**Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**” è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

La Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La richiesta di far parte della Rete Nazionale dei Cug è stata perfezionata il 26 maggio 2022.

Azione n. 7 - Elaborazione di un documento per la disciplina dell'Istituto delle ferie riposi solidali.

Nell'ambito delle politiche sulla conciliazione dei tempi di vita, di cure parentali e di lavoro delle lavoratrici e lavoratori dell'ente, il Comitato si è posto l'obiettivo di elaborare un documento per regolamentare ed applicare la disciplina dell'Istituto delle Ferie e ore solidali verificando contestualmente la possibilità di estendere tale istituto ad altre categorie vulnerabili che non siano i figli minori con disabilità.

Il tema del welfare aziendale è un tema socialmente rilevante soprattutto in questa realtà locale, dove l'indice di vecchiaia è uno dei più alti a livello nazionale. Se visioniamo inoltre l'età media del personale dipendente del Comune di Ferrara al 31/12/2022, risulta essere sui 58 anni, per cui è facile immaginare i bisogni dei tempi di cura per genitori anziani o familiari con patologie gravi, invalidanti e/o croniche.

Il Comitato ha proposto, in applicazione dell'Art. 9 del CCNL del 22.01.2004, di richiedere l'interpretazione autentica dei contratti collettivi quando insorgano controversie sull'interpretazione di alcuni articoli contrattuali, nel caso di specie la possibile estensione di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 21.05.2018.

A seguito di ricerche svolte dal Comitato è stato analizzato l'orientamento di ARAN CFC20 dal quale emerge che non sono consentite interpretazioni estensive in sede applicativa dell'istituto in questione.

Verificato che l'istituto delle ferie solidali, introdotto dall'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, ha rimesso alla contrattazione collettiva stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la disciplina della misura, delle condizioni e delle modalità con le quali i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

L'art. 30 del CCNL del 21.05.2018 ha sviluppato la disciplina dell'istituto, tipizzando l'ipotesi in cui è possibile applicarlo e circoscrivendola all'unico caso previsto dalla normativa appena citata ovvero "assistere i figli minori, che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti".

Alla luce quindi della vigente legislazione, il Comitato ha condiviso l'esito della ricerca e prendendo atto della impossibilità di estensione dell'istituto specificando che, anche qualora si dovesse procedere da una normazione in maniera estensiva rispetto alle statuizioni del vigente art. 30 ad opera della contrattazione integrativa decentrata, si incorrerebbe nelle conseguenze di cui all'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, della nullità della clausola difforme dal CCNL di comparto.

Il Comitato quindi ha proposto di regolamentare l'Istituto in parola per dare la possibilità ai dipendenti dell'ente. anzitutto di conoscerlo e poi di poterne usufruire secondo i criteri e le modalità di divulgazione a cura dell'Ufficio Risorse Umane.

E' stata pertanto redatta la proposta di "Istituto per la disciplina dell'Istituto delle ferie e riposi solidali a favore dei dipendenti del Comune di Ferrara" e trasmessa ai vertici competenti dell'Amministrazione Comunale e per le successive relazioni sindacali.

Azione n. 8 - Predisposizione Piano Azioni Positive 2022- 2024 - attuativo 2022.

Il CUG dopo aver discusso sulle Azioni positive da inserire nel PIAO, propone il Piano delle Azioni Positive che viene approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 610/2022 recante "Integrazione al Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024 - sottosezione 2.2.4 - Piano delle azioni Positive del Comune di Ferrara".

Sinteticamente il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ha dato continuità ad alcune azioni del piano precedente e proposto la programmazione di nuove.

Il Piano Azioni Positive del 2022 comprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

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

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Ferrara dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire

alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma *formacomunefe.it* e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, 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. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

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

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica riveste un ruolo centrale l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Pertanto si mira a promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta all'informazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di competenza del CUG.

Il Piano ha durata triennale ed è stato pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione del sito istituzionale relativa alle attività del CUG.

Azione n. 9 - Predisposizione di un Questionario indagine per il benessere lavorativo.

Il CUG ha proposto di somministrare un Questionario per l'indagine sul benessere organizzativo soprattutto dopo il periodo di pandemia che effettivamente ha modificato molto le abitudini e le modalità operative e lavorative del comparto dei dipendenti pubblici.

L'ultima rilevazione effettuata in questo ente si è svolta nel 2018 sulla base del modello proposto da ANAC.

Il lockdown ha cambiato la vita sociale, le relazioni e le modalità di lavoro: dal lavoro agile emergenziale, allo smart working strutturato, dalle riunioni e attività lavorative da remoto fino all'evoluzione del processo di digitalizzazione delle procedure interne/esterne per le attività di Protocollo, di formulazione degli Atti deliberativi e Determinazioni dirigenziali oltre all'implementazione di corsi online sulla Formazione per allineare le competenze e le abilità tecnico-informatiche con alcune specifiche rispetto ai vari ruoli ricoperti.

Dopo ampia discussione è stato convalidato di procedere con la elaborazione di un nuovo Questionario, che possa mantenere alcuni temi della precedente somministrazione e contestualmente sia aggiornato e rivisto sulla base del modificato panorama lavorativo, con l'integrazione di quesiti sui temi della Formazione, del Lavoro Agile e sulla digitalizzazione/tecnologia per poter raccogliere spunti concreti per orientare al meglio le future politiche dell'Amministrazione.

Si condivide di:

- somministrare il Questionario a tutto il personale che lavora nell'ente compresi coloro i quali prestano servizio con contratti atipici;
- di proporre la compilazione on-line su una piattaforma apposita, ritenuta strumento ottimale per l'indagine da svolgere, avendo cura di garantire ai partecipanti l'anonimato dei dati inseriti al momento della sua compilazione.

Per l'impostazione del Questionario viene chiesta la collaborazione di Unife che ha reso disponibile un team di 3 Ricercatori (1 di statistica e 2 aziendalisti) che si occuperà di caricare il questionario sull'applicativo Limesurvey e di elaborarne i dati raccolti.

La somministrazione del Questionario sul Benessere organizzativo è prevista indicativamente entro Marzo 2023.

RIUNIONI DEL CUG NELL'ANNUALITA' 2022

IL Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara si è riunito 6 volte nelle seguenti date:

- 12 Aprile 2022
- 12 maggio 2022
- 21 giugno 2022
- 20 settembre 2022
- 18 ottobre 2022
- 15 novembre 2022

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 ha dato continuità al percorso sulla valorizzazione del proprio personale, attraverso una qualificazione formativa costante, frutto di una programmazione triennale che ha operato all'interno dell'ordinaria previsione di fondi dell'Amministrazione, posti a Bilancio nelle passate annualità.

Nel corso del 2022 la programmazione, l'organizzazione e l'erogazione di attività formative è avvenuta sulla base delle esigenze effettivamente rilevate nei vari settori dell'ente e in coerenza con gli obiettivi strategico-operativi dell'amministrazione.

La formazione ha pertanto considerato anzitutto i fabbisogni per l'attuazione delle progettualità finanziate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, ove possibile, ha adottato una logica di rete per ottimizzare al meglio sinergie nel progettare ed erogare eventi formativi.

A tal fine, la programmazione e il budget dedicato alla formazione sono stati raggruppati e fatti convergere in capo alla Direzione Generale.

Nella programmazione, progettazione e monitoraggio delle attività formative esterne, interne o in partnership è a supporto dell'amministrazione il [Portale della Formazione del Comune di Ferrara](#), introdotto con Delibera di Giunta n. 216 del 8 giugno 2021. Un portale web che assicura in tempo reale la comunicazione e la fruizione per tutti i dipendenti delle attività e degli eventi formativi disponibili attraverso apposite sezioni news, calendario e vetrina corsi. Uno spazio formativo online costantemente a disposizione del personale dipendente del Comune di Ferrara che valorizza in particolar modo le modalità di formazione a distanza attivabili con l'ausilio delle tecnologie informatiche. Il Portale della Formazione è uno strumento flessibile e fruibile in ogni momento che permette di favorire la programmazione, la gestione e il coordinamento diretto di eventi e corsi formativi rivolti ad una platea più ampia di dipendenti.

L'individuazione degli argomenti tematici e relativi contenuti formativi vengono aggiornati con cadenza annuale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ciò dimostra lo sforzo profuso dall'ente sulla promozione dei percorsi di crescita professionali, sulle attività formative in generale e sulla formazione continua per innalzare il livello di competenze e professionalità del proprio personale dipendente, avendo cura di evitare discriminazioni di accesso e partecipazione.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare nell'anno 2023.

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

Sull'attività che il Comitato si è riproposto di sviluppare e che saranno inserite nel Piano delle Azioni Positive attuativo 2023, sono state accennate alcune linee di intervento, per cui

l'impegno sarà principalmente orientato a dare una risposta a quanto sarà raccolto dalla elaborazione dei dati del Questionario sul benessere organizzativo.

Sarà organizzata una seduta informativa online per illustrare l'esistenza e il ruolo del CUG a favore di tutti i dipendenti per rendere nota l'attività svolta dallo stesso.

Si propone altresì di fare una ricognizione sui titoli di studio acquisiti dal Personale dipendente.

SEZIONE 4 - PERFORMANCE

Le sfide previste nelle Linee programmatiche di mandato del Sindaco richiedono una struttura organizzativa all'altezza delle sfide stesse, basata sostanzialmente sulla progressiva eliminazione delle macroaree dirigenziali e sull'articolazione della struttura in pochi Settori e Servizi, con una semplificazione della filiera decisionale ed una riduzione delle figure apicali dirigenziali. I cambiamenti organizzativi superano i modelli di fabbisogno di personale fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate. Lo snellimento in atto dell'assetto organizzativo deve essere accompagnato da un intenso sforzo di formazione, coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione. Il Comune ha un capitale umano a forte potenziale ma questo potenziale deve essere oggetto di un adeguamento delle competenze in sintonia con l'evoluzione del ruolo del Comune e con l'effetto dirompente e trasversale delle nuove tecnologie.

Per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa dell'Amministrazione Comunale, inserendo maggiore competenza e capacità di innovazione nei processi di definizione dei fabbisogni di personale, si intende agire sulle seguenti direttrici:

- investimenti consistenti in formazione del personale per elevare le competenze gestionali, linguistiche e relazionali e per disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli;
- consolidamento dei sistemi di formazione innovativi e coordinati con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione tra unità organizzative, migliorare il riconoscimento dell'apporto personale per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, cercando un equilibrio con i bisogni individuali, coerentemente con le politiche di benessere organizzativo;
- affinamento del sistema gestionale integrato del personale, volto a garantire maggiore coerenza con il ciclo della performance;
- migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro con forme di lavoro agile: definizione di un quadro regolatorio condiviso per avviare modalità di lavoro basate sul raggiungimento dei risultati e sull'innovazione dei processi, accompagnando l'ente in una nuova forma di lavoro mista, in cui lavoro da remoto e lavoro in presenza possano integrarsi con l'ambizione di contribuire ad un'amministrazione innovativa;

- sviluppo di azioni nell'ottica di una strategia proattiva nell'identificare e risolvere con prontezza eventuali fattori che impediscano alle persone di sviluppare le proprie potenzialità all'interno del contesto lavorativo;
- valorizzazione delle risorse umane già disponibili all'interno del Comune e delle relative competenze, prevedendo forme di riconversione professionale;
- sostenimento di azioni volte a contrastare il disequilibrio di genere ed a promuovere le pari opportunità, in particolare negli sviluppi di carriera.

Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati sul personale al 31.12.2022 dettagliata nella Sezione n. 1 di questa relazione restituisce l'immagine di un'amministrazione "matura", i cui dipendenti hanno un'età prevalente compresa fra 51 e 60 anni.

Le posizioni dirigenziali e di responsabilità sono affidate prevalentemente al genere maschile.

Nella Sezione n. 1.9 sulla "fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro" l'analisi dei dati emergenti al riguardo nel 2022 non può che confermare ancora una volta il divario numerico tra il genere maschile e femminile sulla richiesta e utilizzo del part-time verticale e orizzontale, ovviamente sono maggiormente le donne a ricorrere a tale strumento.

Non sono presenti unità in telelavoro, mentre il 4% del personale utilizza la forma di lavoro agile.

Una notevole parte di personale - prettamente femminile- utilizza forme di lavoro flessibile.

Anche nella tabella 1.10 sulla fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere, si evidenzia il gap tra ore usufruite dal genere maschile e ore usufruite dal genere femminile con un 29,45% del primo, contro il 70,55% del secondo.

Tali analisi e considerazioni rappresentano un imprescindibile punto di partenza per qualsiasi azione di *governance* di competenza del Comune di Ferrara, comprese quelle relative al benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni. Allo stesso modo è imprescindibile per il CUG avere contezza del "corpo" del Comune così da poter svolgere correttamente il proprio ruolo.

L'impegno del CUG sarà comunque orientato sulla promozione del benessere organizzativo dei dipendenti e il contrasto delle discriminazioni nell'ottica di favorire una crescita equa ed omogenea di tutta l'organizzazione comunale sui temi delle parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara

Ferrara, 30 Marzo 2023.