

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE OBIETTIVI E

PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI

OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI

GENERE 2025-2027

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Condivisa e approvata nella riunione di lavoro del 18 Marzo 2025

2.2.1 - OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" sono stati indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO: tra questi il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Questa sezione del PIAO riporta le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità, per il monitoraggio dell'equilibrio di genere, la valorizzazione delle differenze e la conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro.

Tali azioni positive sono state individuate in coerenza con quanto disciplinato dalla direttiva n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica.

In particolare la Direttiva n.2/2019 tuttora vigente, prevede che il Piano delle Azioni Positive, oggi PIAO, persegua le seguenti finalità:

- ☐ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- ☐ sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- ☐ semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- ☐ rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- ☐ spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

Le linee di attività e le misure attuative indicate nel presente PIAO sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte quali la Direzione Generale, l'Assessore alle Pari Opportunità e Politiche del Lavoro, i Datori di Lavoro, la Consigliera di Parità Provinciale e il Comitato Unico di Garanzia, volte a sostenere l'uguaglianza sostanziale fra uomo e donna al fine di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- ☐ Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".
- ☐ Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, richiamando le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, e sottolineando l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale. Tali misure sono individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. La Direttiva n. 2/2019 richiama inoltre il principio del gender mainstreaming, strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi per far sì che le donne e gli uomini possano beneficiare in ugual misura dell'uguaglianza di trattamento e che situazioni di disuguaglianza non si perpetuino, con l'obiettivo finale di raggiungere la parità tra i sessi.

- *Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29/11/2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme".*
- *Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 14/01/2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*
- *Statuto del Comune di Ferrara, al comma 2 lett. e) dell'art. 4 "Finalità e funzioni" stabilisce che il Comune di Ferrara "adotta 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 attraverso discriminazioni sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere ovvero sulla base di qualsiasi altro elemento identificativo".*

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

Obiettivo 1: *Benessere Organizzativo;*

Obiettivo 2: *Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;*

Obiettivo 3: *Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.*

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo

L'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 definiva la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale" distinguendola quindi dalla semplice assenza di malattia o d'infermità.

Più recentemente i temi del benessere e clima organizzativo sono stati oggetto di ampia discussione e anche di attenzione amministrativa, per addivenire alla sua definizione in questi termini "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

È stato dimostrato da diversi studi che la capacità di una azienda o di un ente di promuovere e diffondere il benessere dei propri collaboratori abbia un forte impatto positivo sul clima lavorativo, conseguentemente sulla produttività lavorativa che ricade efficientemente sulla collettività. Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con l'ente di cui fanno parte, incide notevolmente sulla motivazione personale e di gruppo poiché il senso di appartenenza all'organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono significato all'attività di ognuno.

In questo circolo virtuoso, elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all'incremento del benessere psicofisico che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività.

Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l'Amministrazione insiste 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 2 - Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Su scala nazionale in linea con quanto definito nell'ambito dello strumento Next Generation EU, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di "mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimento in infrastrutture sociali e servizi di supporto". (Decreto PNRR2 –Decreto Legge n.36/2022).

Il tema delle pari opportunità rimane centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara, ad esempio sulla necessità di promuovere una reale condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne prevedendo istituti di assenza dal servizio per conciliare lavoro e vita privata per tutti; sembra una banalità ma purtroppo sono ancora tante le donne (e in maggioranza rispetto agli uomini) che devono sopportare – e spesso in solitudine - il peso della riorganizzazione dei tempi della propria vita quotidiana suddivisa tra la cura dei familiari e gli adempimenti lavorativi.

E' fondamentale contrastare gli stereotipi culturali che cristallizzano il ruolo di vigilanza e di cura nel solo genere femminile.

Il Comune di Ferrara dedica pertanto 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.

Nell'ottica di implementare le forme di flessibilità lavorative, nel corso del 2025 si prevede l'adozione di un Regolamento interno per l'applicazione del LAVORO AGILE nel Comune di Ferrara che si andrà ad aggiungere al Regolamento del "Lavoro da remoto con vincolo di tempo e di sede" recentemente approvato ¹ e che ha riscosso gradimento - a seguito di un monitoraggio interno - sia da parte dei lavoratori che ne hanno usufruito sia da parte dei Dirigenti che lo hanno autorizzato e supportato.

Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa le giovani generazioni da quelle più adulte.

A Gennaio 2025 la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione On.le Zangrillo ha posto in evidenza la necessità di investire fortemente sullo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche quale fulcro centrale della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone infatti costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento

Per soddisfare pertanto il fabbisogno di nuove competenze tecnologiche, sarà necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo finalizzato ad un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve 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 dovrà essere accessibile a tutte e tutti, essendo lo 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 www.formacomunefe.it e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi registrati e resi fruibili in qualsiasi momento, per garantire la massima partecipazione anche di coloro che in regime di part-time o permessi vari, possono accedere in differita con orari e modalità flessibili. L'obiettivo costantemente mantenuto è di mettere in

¹ Delibera di Giunta Comunale n. 453 del 12 settembre 2023, di approvazione delle "Linee guida del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo" Link [STUP](#)

campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano nel contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e/o di fenomeni di violenza il Comune di Ferrara promuove l'utilizzo di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Il rispetto e la promozione dei diritti per ogni persona saranno valori a cui fare riferimento nella comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta alla sensibilizzazione e formazione sulle modalità di linguaggio non discriminanti e sull'adozione di stili relazionali improntati sul rispetto di ogni diversità.

Il rispetto delle differenze è premessa fondamentale di quel benessere che l'Amministrazione deve assicurare ai suoi cittadini e alle sue cittadine, così come coloro che nell'Amministrazione lavorano, mettendo tutti e tutte nelle condizioni di sentirsi nominati e nominate e di avere a disposizione strumenti, anche linguistici, per non escludere nessuna persona.

Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente fare posto, dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti.

L'Amministrazione, già dal Piano delle azioni Positive dell'anno scorso, intende predisporre uno Sportello di Ascolto qualificato come supporto alle situazioni conflittuali e di disagio lavorativo che possono emergere, fornendo strumenti di mediazione per superare la criticità.

LINEE DI AZIONE

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti Linee di Azioni che comprendono alcune iniziative già inserite, programmate o avviate dall'Amministrazione e che si ritiene opportuno mantenere, mentre altre sono di nuova impostazione condivise in seno al CUG e proposte ai vertici dell'amministrazione. Le azioni di seguito illustrate, anche se sono suddivise per Obiettivo, in realtà concorrono al raggiungimento di una multidimensionalità di obiettivi finalizzati al benessere del clima lavorativo in generale, quindi direttamente sui dipendenti del Comune di Ferrara che si riflette indirettamente ma positivamente sulla collettività di riferimento.

Linea di azione su Obiettivo 1. Benessere Organizzativo

Lo strumento chiave per migliorare le competenze, acquisire nuove conoscenze e sentirsi quindi a proprio agio nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative è, senza ombra di dubbi, la formazione.

Le recenti Direttive del Ministero per la Pubblica Amministrazione (le cosiddette Direttive Zangrillo, dal nome del Ministro che le ha sottoscritte del 29/11/2023 e 14/01/2025 sopra citate) confermano l'assunto che la formazione e la sensibilizzazione rappresentano una leva importante per l'affermazione di una cultura lavorativa e sociale orientata al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di rispetto delle diversità a favore del benessere organizzativo, che incide e concorre al contrasto alle discriminazioni, alle molestie e alla violenza di genere. Inoltre il rafforzamento delle politiche di formazione nella Pubblica Amministrazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che viene investito di tale responsabilità per la riqualificazione e/o il potenziamento delle competenze del personale dipendente per conseguire quella dimensione "valoriale" che raggiunge contemporaneamente tre linee di beneficiari: i dipendenti che lavorano nella P.A, quali beneficiari diretti delle

iniziative formative, le Amministrazioni stesse, i cittadini utenti dei servizi e le imprese quali destinatari dei servizi erogati alla Pubbliche Amministrazioni.

Codice obiettivo	11.2.7.x				
Titolo Obiettivo	AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI FERRARA				
Descrizione obiettivo	Revisione e adeguamento delle norme e dei principi che regolano il comportamento dei dipendenti pubblici contenute nel Codice di Comportamento del Comune di Ferrara.				
Periodo di attuazione	2025	2026		2027	
	X				
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo in sostituzione del Dr. Francesco Babetto				
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Informativa agli stakeholders (rappresentanze sindacali, CUG e Organismo paritetico per l'innovazione).	01.01.25	30.06.25	Attività realizzata	SI/NO
B	Formazione sul codice di comportamento finalizzata anche a promuovere il benessere organizzativo nell'ambito lavorativo	01.03.25	31.12.25	Attività realizzata	SI/NO

Codice obiettivo	4.5.1.X				
Titolo Obiettivo	FORMAZIONE VOLTA A PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL’AMBITO LAVORATIVO				
Descrizione obiettivo	A Gennaio 2025 la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione On.le Zangrillo ha posto in evidenza la necessità di investire fortemente sullo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche quale fulcro centrale della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone infatti costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento auspicato.				
Periodo di attuazione	2025	2026		2027	
	X	X			
Responsabile obiettivo	Avv. Sandro Mazzatorta				
Azioni prioritarie anno 2025		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Promozione e sollecitazione a seguire la formazione online su Ruolo e competenze del Comitato Unico di Garanzia, rendendolo accessibile sul Portale della Formazione.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
B	Promozione e sollecitazione a seguire la formazione Riforma-Mentis su Syllabus per sensibilizzare sull’importanza di un luogo di lavoro sano fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità. Il Corso online rilascia l’attestato di avvenuta partecipazione a seguito di un questionario di apprendimento.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
c	Formazione sulla Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
d	Somministrazione al personale dipendente del questionario sul benessere organizzativo con riferimento alle annualità di lavoro 2023-2024 per rilevare il clima relazionale e lavorativo all’interno dell’Ente.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO

e	Restituzione report sui dati raccolti ed elaborati dalla somministrazione del Questionario benessere organizzativo	01.01.2026	31.12.2026	Attività realizzata	SI/NO
---	--	------------	------------	---------------------	-------

Linee di Azioni su Obiettivo 2. Parità e Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

a) partecipazione alle attività e ai percorsi formativi condivisi all'interno della Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia e promosse dalla Consigliera Provinciale di Parità;

Codice obiettivo	4.5.1.X				
Titolo Obiettivo	PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG				
Descrizione obiettivo	L'adesione alla Rete Provinciale dei CUG costituitasi nel 2023 ha come mission la promozione di un confronto ampio per condividere riflessioni, esperienze, azioni positive, buone pratiche per promuovere azioni coordinate di pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno alle pari opportunità. L'obiettivo è quello di potenziare le iniziative che sostengono le politiche di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto e prevenzione alle violenze nei luoghi di lavoro (mobbing);prevenire e combattere tutte le discriminazioni dirette ed indirette oltre a favorire concretamente un equo e sostenibile benessere organizzativo per i lavoratori e per le lavoratrici, anche in relazione agli utenti della pubblica amministrazione;				
Periodo di attuazione	2025		2026		2027
	X		X		X
Responsabile obiettivo	Avv. Sandro Mazzatorta				
Azioni prioritarie anno 2025		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG	01.01.2025	31.12.2027	n. partecipazioni a riunioni anno 2025	≥ 2
				n. partecipazioni a riunioni anno 2026	≥ 2
				n. partecipazioni a riunioni anno 2027	≥ 2
B	Partecipazione ai gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei GUC	01.01.2025	31.12.2027	N. partecipazioni a gruppi di lavoro Anno 2025	≥ 1
				N. partecipazioni a gruppi di lavoro Anno 2026	≥ 1
				N. partecipazioni a gruppi di lavoro Anno 2027	≥ 1
C	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari organizzati dalla rete provinciale dei CUG	01.01.2025	31.12.2027	N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2025	≥ 2
				N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2026	≥ 2
				N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2027	≥ 2

b) partecipazione dei membri del CUG (effettivi e supplenti) ai percorsi formativi di interesse, promossi dalla Rete Nazionale dei CUG per sensibilizzare sulle tematiche della differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta o indiretta nell'ambito lavorativo e sulle pari opportunità;

Codice obiettivo	4.5.1.x
------------------	---------

Titolo Obiettivo		PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSI DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG				
Descrizione obiettivo		La Rete Nazionale dei CUG 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.				
Periodo di attuazione		2025	2026		2027	
		X	X		X	
Responsabile obiettivo		Avv. Mazzatorta Sandro				
Azioni prioritarie anno 2025			Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG		01.01.2025	31.12.2027	n. riunioni di lavoro anno 2025	4
					n. riunioni di lavoro anno 2026	4
					n. riunioni di lavoro anno 2027	4
B	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG		01.01.2025	31.12.2027	n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2025	4
					n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2026	4
					n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2027	4

c) *promuovere e garantire pari opportunità e accessibilità a tutto il personale ai corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale attivati dall'Amministrazione, sia interni che esterni, oltre al riconoscimento della professionalità acquisita; promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di reclutamento del personale e della mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione di chi è interessato al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata; innovare le modalità e la funzionalità della comunicazione interna per veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento;*

Codice obiettivo	4.5.1.X		
Titolo Obiettivo	PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE		
Descrizione obiettivo	La promozione del benessere lavorativo passa anche attraverso una comunicazione comprensibile, trasparente e tempestiva sulle regole e sulle procedure operative interne dedicate ai vari istituti di assenza e ai vari permessi a disposizione dei dipendenti per conciliare le esigenze personali con quelle di servizio. Il sostegno a situazioni vulnerabili deve essere promosso attraverso interventi informativi dedicati, in modo da facilitare il personale dipendente nell'orientamento della scelta migliore, caso per caso. Al fine di agevolare i percorsi di carriera personale, infine, fondamentale è la conoscenza delle opportunità per tutto il personale dipendente.		
Periodo di attuazione	2025	2026	2027
	X		
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo		

Azioni prioritarie anno 2025		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Formazione e informazione sugli Istituti di assenza dal servizio per conciliare i tempi di lavoro e vita privata (ore studio, permessi concorso, permessi per motivi personali, per visite mediche, ecc.): criteri e modalità di fruizione. Formazione e informazione sui recenti istituti della richiesta e utilizzo ore e ferie solidali e sul Regolamento per accedere al Lavoro da Remoto con vincolo di tempo e di sede.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
B	Promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, onde favorire la piena partecipazione degli interessati al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
C	Innovazione modalità e funzionalità flusso informativo all'interno del Comune di Ferrara. Veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'Ente a tutto il personale di riferimento.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO
D	Progettazione del fascicolo della "formazione Personale" del singolo Dipendente attraverso il potenziamento del Portale del sistema telematico della Maggioli per aggiornare costantemente – e in autonomia - le proprie qualifiche professionali, gli attestati conseguiti, oltre ai Master di 1° e 2° Livello conseguiti.	01.01.2025	31.12.2025	Grado di realizzo	SI/NO

Linee di Azione su Obiettivo 3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Viene confermata l'azione positiva per la progettazione di uno SPORTELLO di ASCOLTO rivolto al personale che si trova in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo, fornisce un servizio di consulenza su tematiche relazionali ed organizzative finalizzato a individuare strategie e strumenti per superare il disagio individuale e per la risoluzione del problema nell'ambito del contesto lavorativo che lo ha generato.

L'azione positiva intende porre attenzione al benessere organizzativo e psicologico del personale del Comune di Ferrara: preservare la professionalità e insieme la tenuta emotiva del personale significa anzitutto investire sul capitale umano attraverso un sostegno psicologico e sulla promozione del benessere organizzativo dei servizi che, a ricaduta, si riflettono positivamente sul valore pubblico dell'Ente.

Ciò concorre alla promozione della cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e – di conseguenza – nei contesti familiari e nella società civile.

Codice obiettivo	4.5.1.X				
Titolo Obiettivo	PROMOZIONE DEI DIRITTI, PARI OPPORTUNITÀ, RICONOSCIMENTO, PREVENZIONE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIA E VIOLENZA ANCHE CON RIFERIMENTO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.				
Descrizione obiettivo	Lo sportello di ascolto viene inteso come misura di prevenzione e/o gestione del disagio o sofferenza individuale che può interessare il personale dipendente per tre diverse categorie di eventi: - per situazioni di burn out, come conseguenza di <u>stress lavoro correlato</u> (per cause diverse); - per situazioni straordinarie di stress dovuto ad eventi esterni (ad esempio le pandemie, i terremoti, le alluvioni,...); - per situazioni di disagio psicologico di singoli individui derivanti da fattori indipendenti dal luogo di lavoro, sui quali l'ente comunque interviene con la logica della promozione del benessere lavorativo e contrasto al disagio e alla sofferenza causati da episodi di violenza, fisica o verbale.				
Periodo di attuazione	2025	2026		2027	
	X				
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo				
Azioni prioritarie anno 2025		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso

A	Predisposizione di un progetto di base per la gestione di uno Sportello di Ascolto dedicato ai dipendenti del Comune di Ferrara. Istituire uno Sportello di Ascolto qualificato, con la collaborazione di un/una professionista esperto/a (terza rispetto all'ente) appositamente incaricato/a che, su appuntamento, prende in carico il caso sollevato.	01.01.25	31.12.25	Grado di realizzo	SI/NO
B	Aggiornamento costante del sito web del Comune di Ferrara – parte dedicata alle competenze e ruolo del CUG – con la pubblicazione delle normative di riferimento aggiornate, documentazione inerente la materia trattata oltre ai verbali protocollati delle riunioni del CUG.	01.01.25	31.12.25	Grado di realizzo	SI/NO

Approvato dal CUG nella seduta del 18/03/2025