

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Ferrara, 31 Marzo 2025

Al Signor Sindaco del Comune di Ferrara
Alan Fabbri

All'Assessore al Personale, Pari Opportunità
Angela Travagli

Al Direttore Generale del Comune di Ferrara
Sandro Mazzatorta

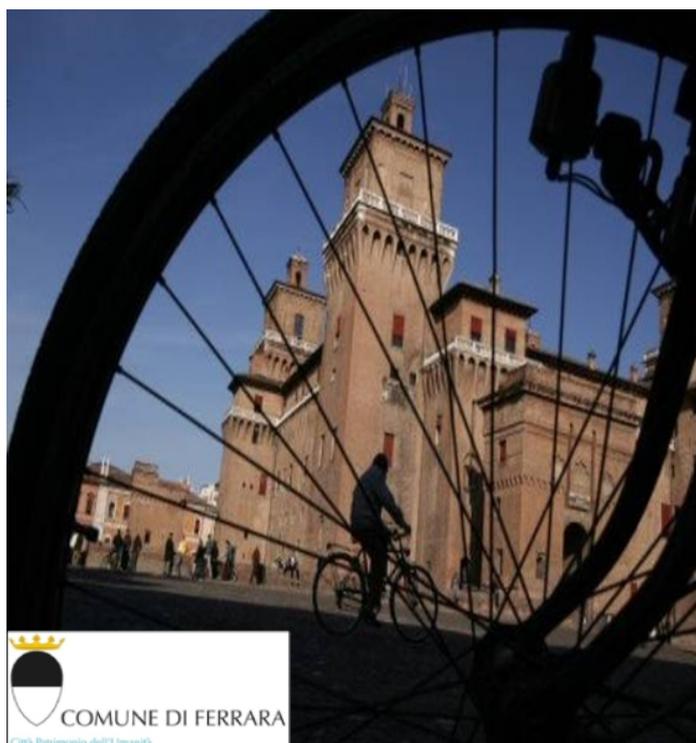
Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla Situazione del personale del Comune di Ferrara ANNO 2025

Dati riferiti al 31 dicembre 2024



Amministrazione: Comune di Ferrara

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

CAP: 44121

Indirizzo: Piazza del Municipio, 2

Codice Amministrazione: c_d548

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

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 ed aggiornata dalla direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019.

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 raccolti da varie fonti:

- 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

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.

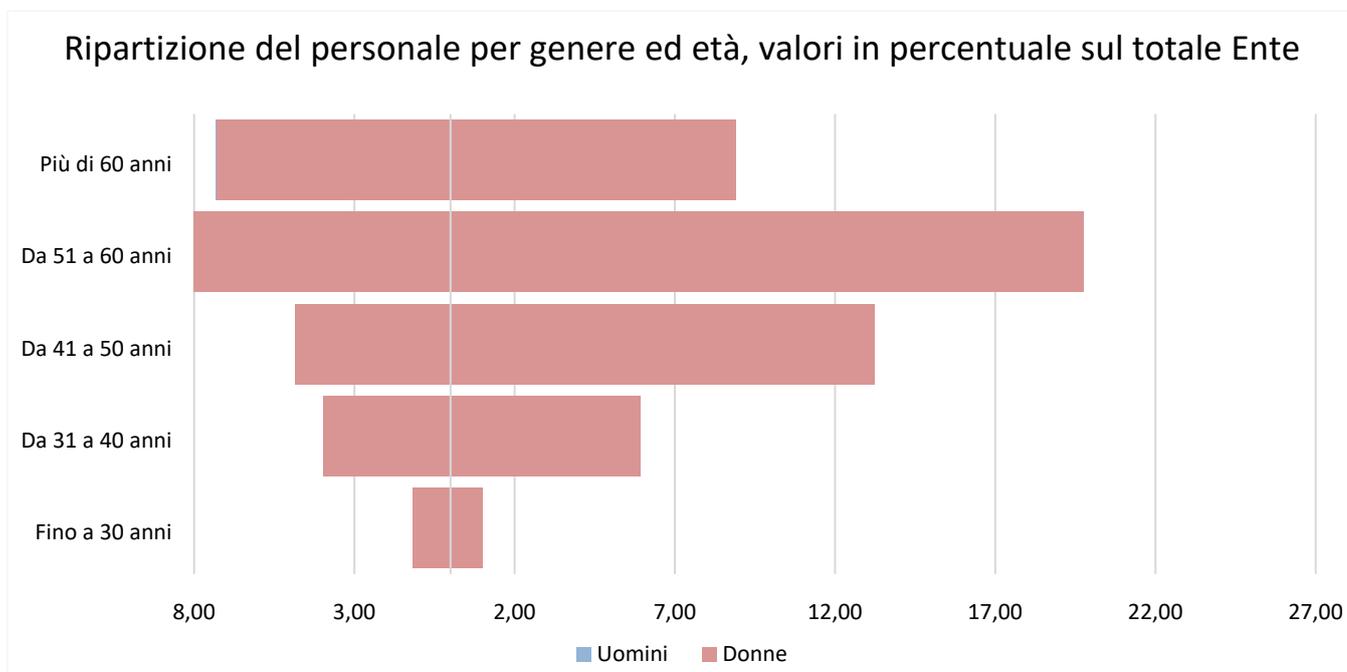
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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), riporta la situazione di personale alla data del 31.12.2024 escluso Direttore Generale e Segretario Generale

INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

	UOMINI						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (escluso Segretario Generale e Direttore Generale)					2	2	0,77	
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			2	2	2	6	2,32	
AREA OPERATORI				2	2	4	1,54	
AREA OPERATORI ESPERTI		1	7	16	25	49	18,92	
AREA ISTRUTTORI	9	22	28	37	19	115	44,40	
AREA ISTRUTTORI T.D.		2	1			3	1,16	
AREA FUNZIONARI	3	14	11	27	24	79	30,50	
AREA FUNZIONARI T.D.		1				1	0,39	
Totale	12	40	49	84	74	259		
Totale % Su totale dipendenti	1,19	3,95	4,84	8,30	7,31		25,59	

	DONNE						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Dirigenti a Tempo determinato				2	1	3	0,40	
Dirigenti a tempo indeterminato		1	1	3	1	6	0,80	
AREA OPERATORI				2	1	3	0,40	
AREA OPERATORI ESPERTI		5	7	53	56	121	16,07	
AREA ISTRUTTORI	9	43	116	142	71	381	50,60	
AREA ISTRUTTORI T.D.	6	31	25	10	3	75	9,96	
AREA FUNZIONARI	7	20	34	72	31	164	21,78	
AREA FUNZIONARI T.D.						0	-	
Totale	22	100	183	284	164	753		
Totale % Su totale dipendenti	2,17	9,88	18,08	28,06	16,21		74,41	



Il personale dipendente del Comune di Ferrara, al 31.12.2024, somma complessivamente a n. 1.012 persone ed è composto da 259 uomini e 753 donne (esclusi i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e qualsiasi forma di collaborazione che non comporti la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato).

Si nota la netta prevalenza delle donne (74,41%) rispetto agli uomini (25,59%) sul totale dei dipendenti.

Rispetto al 2023 il personale femminile è diminuito di n. 23 unità, mentre il personale maschile di n. 8 unità, per cessazioni a vario titolo.

La classe di età più consistente di personale è quella tra i 51 e 60 anni, dove si colloca il maggior numero di lavoratori, seguita dalla classe tra i 41 e 50 anni di età.

In entrambe le classi si osserva una più alta percentuale di donne rispetto al totale dei dipendenti.

Nella classe dai 51 ai 60 anni le donne sono il 28,06%, mentre gli uomini sono il 18,08%.

In quella tra i 41 e 50 anni le donne costituiscono l'8,30% , mentre gli uomini il 4,84%.

I giovani tra i 31 e i 40 anni sono 9,88% donne e 3,95% uomini e non sono aumentati significativamente rispetto al personale in servizio al 31.12.2023, poiché nell'anno 2024 l'Ente ha proseguito le attività intraprese nell'anno 2023, per attuare le politiche di ricambio generazionale utilizzando lo strumento dei Contratti di formazione-lavoro (CFL) per reclutare personale under 32 anni di età.

Nella dirigenza si evidenzia una lieve differenza tra i generi, per la presenza di n. 9 donne e n. 8 uomini.

Il personale dirigenziale si colloca prevalentemente nella fascia dai 51 ed i 60 anni di età.

La maggior parte del personale dell'Ente a tempo indeterminato è inquadrato nell'Area istruttori, con una quota più alta per le donne di 50,60% sul totale delle donne, mentre la percentuale per gli uomini sul totale degli uomini si attesta al 44,40%.

La situazione è replicata nel tempo determinato 9,96% per le donne sul totale delle donne e 1,16% degli uomini sul totale degli uomini.

La quota di personale inquadrata nell'area funzionari ed elevata qualificazione, che è più elevata nella fascia di età da 51 a 60 anni di età, evidenzia una percentuale del 30,50% sul totale degli uomini e del 21,78% sul totale delle donne, facendo concludere che gli uomini conquistano più facilmente delle donne posizioni apicali.

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

	UOMINI						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Tempo Pieno	12	40	47	79	69	247	95,37	
Part Time >50%				1	5	6	2,32	
Part Time <=50%			2	4		6	2,32	
Totale	12	40	49	84	74	259		
Totale % Su totale dipendenti	1,19	3,95	4,84	8,30	7,31		25,59	

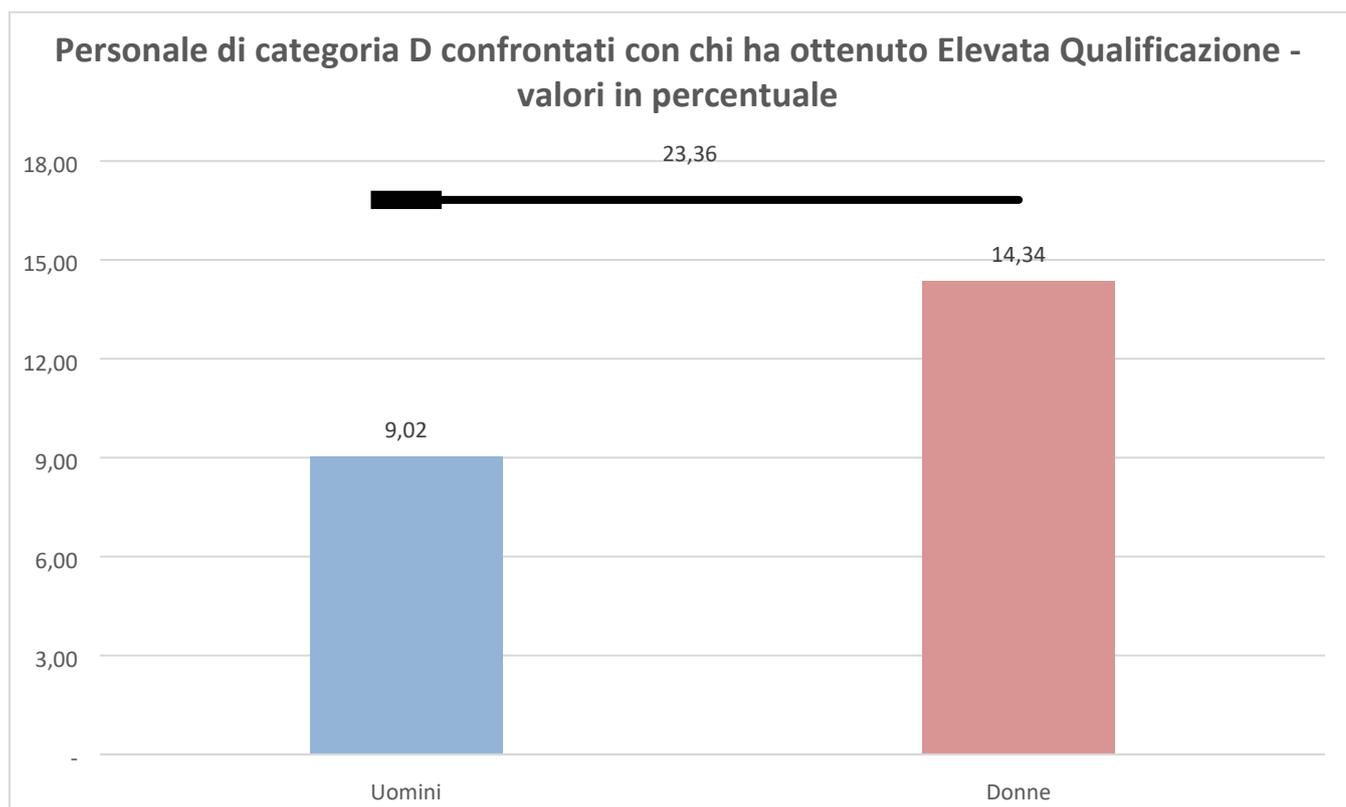
	DONNE						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Tempo Pieno	18	89	161	252	146	666	88,45	
Part Time >50%	4	10	20	28	17	79	10,49	
Part Time <=50%		1	2	4	1	8	1,06	
Totale	22	100	183	284	164	753		
Totale % Su totale dipendenti	2,17	9,88	18,08	28,06	16,21		74,41	

I dati evidenziano che pochi uomini svolgono attività a tempo parziale e sono concentrati nella fascia di età over 50, nella quale raggiungono al massimo una percentuale dell'8,30% sul totale dei dipendenti.

Mentre per le donne, i dati rivelano che il picco massimo di ricorso al part-time (percentuale del 28% sul totale dei dipendenti) nella fascia di età over 50 anni, poiché le stesse necessitano di maggiore disponibilità di tempo per assolvere ad attività assistenziali.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Incarichi di Elevanti Qualificazioni (ex Pos. Org.)	22	100,00	35	100,00	57	100,00
Totale personale	22		35		57	
Totale % Su totale EQ		38,60		61,40		100,00

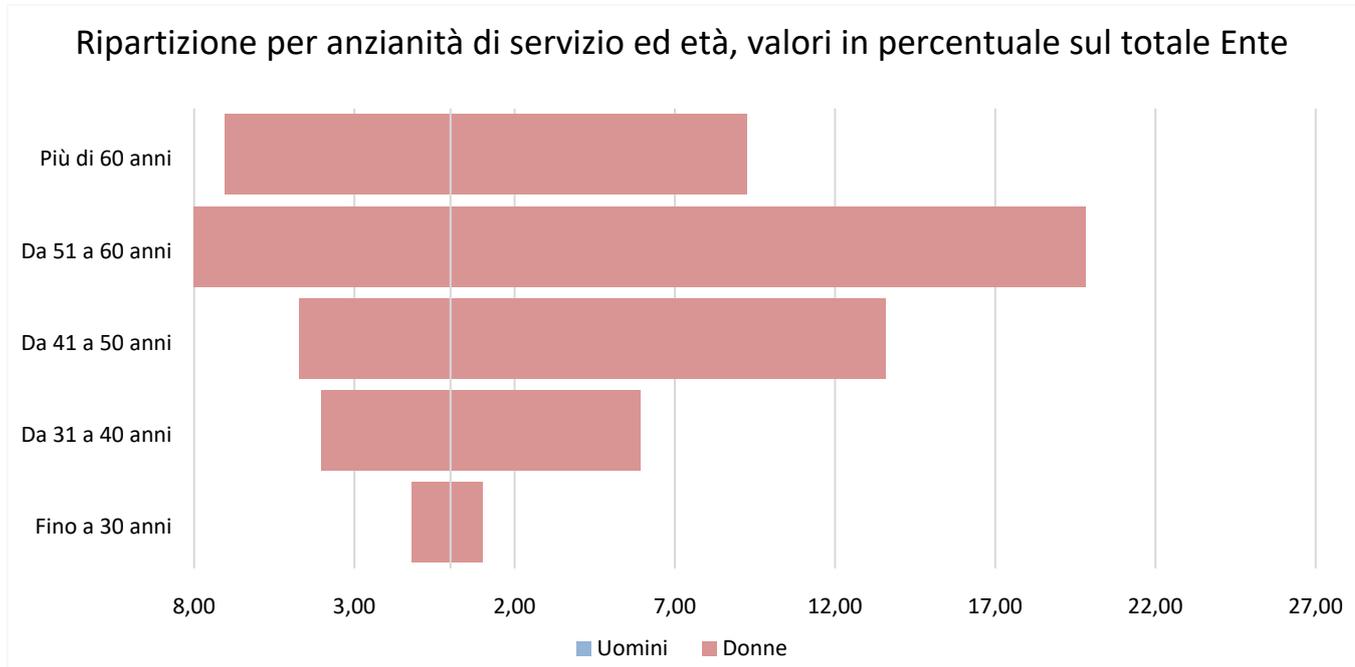


La quota di personale titolare di incarichi di elevata qualificazione è più consistente tra le donne 61,40%, rispetto agli uomini 38,60%.

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

Tutte le Aree del Comparto	UOMINI					Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Inferiore a 3 anni	9	21	5			35	13,94
Tra 3 e 5 anni	3	7	7	6	3	26	10,36
Tra 5 e 10 anni		10	9	8	3	30	11,95
Superiore a 10 anni		2	26	68	64	160	63,75
Totale	12	40	47	82	70	251	
Totale % Su totale dipendenti	1,21	4,02	4,72	8,24	7,04		25,23

Tutte le Aree del comparto	DONNE					Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Inferiore a 3 anni	18	61	38	15	6	138	18,55
Tra 3 e 5 anni	4	27	24	25		80	10,75
Tra 5 e 10 anni		11	48	41	6	106	14,25
Superiore a 10 anni			72	198	150	420	56,45
Totale	22	99	182	279	162	744	
Totale % Su totale dipendenti	2,21	9,95	18,29	28,04	16,28		74,77



Per quanto riguarda l'anzianità nello stesso livello di inquadramento, prescindendo dall'area di appartenenza, la stima dell'anzianità di permanenza nel medesimo livello è mediamente superiore ai 10 anni e si registra soprattutto nella fascia di età dai 51 ai 60 anni.

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	78.205,21	45.136,92	33.068,29	42,28
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	56.686,37	49.823,47	6.862,91	12,11
AREA OPERATORI	17.038,22	17.415,21	-376,99	- 2,21
AREA OPERATORI ESPERTI	18.011,43	18.623,27	-611,84	- 3,40
AREA ISTRUTTORI	20.480,21	21.227,02	-746,81	- 3,65
AREA FUNZIONARI	22.587,97	23.300,80	-712,83	- 3,16
Totale	213.009,41	175.526,70	37.482,71	
Totale % Su totale dipendenti				17,60

Nel complesso il **Gap retributivo** per genere tocca il massimo tra i dirigenti a tempo determinato, poiché gli uomini, nell'anno 2024 hanno percepito una retribuzione netta media quasi doppia rispetto alle colleghe donne. Inoltre permane tra i dirigenti a tempo indeterminato, mentre si annulla nell'area degli operatori e degli operatori esperti e si ripresenta, stavolta a favore del genere femminile, nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari.

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

TITOLI DI STUDIO (escluso Segretario Generale e Direttore Generale)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Laurea		-		-	0	-
Laurea magistrale	8	100,00	8	88,89	16	94,12
Master I livello		-		-	0	-
Master II livello		-	1	11,11	1	5,88
Dottorato di ricerca		-		-	0	-
Totale	8		9		17	
Totale % Su totale dipendenti		47,06		52,94		100,00

I valori sopra riportati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione dei titoli di studio posseduti, ulteriori rispetto a quelli che costituiscono titolo di accesso alla posizione rivestita.

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

Tutte le aree del comparto.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Inferiore al diploma	47	18,73	90	12,10	137	13,77
Diploma scuola sup.	108	43,03	361	48,52	469	47,14
Laurea	13	5,18	48	6,45	61	6,13
Laurea magistrale	71	28,29	201	27,02	272	27,34
Master I livello	9	3,59	35	4,70	44	4,42
Master II livello	3	1,20	9	1,21	12	1,21
Dottorato di ricerca		-		-	0	-
Totale	251		744		995	
Totale % Su totale dipendenti		25,23		74,77		100,00

I valori sopra riportati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione dei titoli di studio posseduti ulteriori a quelli che costituiscono titolo di accesso alla posizione rivestita.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE D/U
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
Avviso mobilità n. 2 posti "istr. direttivo amm.vo" da assegnare ai Servizi educativi scolastici e per le famiglie	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Avviso mobilità n. 1 posto "collaboratore amm.vo" da assegnare al Servizio politiche sociali sanitarie e abitative	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Avviso mobilità n. 1 posto "istruttore amm.vo" da assegnare al Servizio beni Monumentali e Patrimonio	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Avviso mobilità n. 2 posti "funzionario contabile" da assegnare ai Settore programmazione finanziaria e del personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U

Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 6 unità di personale con profilo professionale di "FUNZIONARIO CONTABILE"	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 4 unità di personale con profilo professionale di "FUNZIONARIO CULTURALE" (bibliotecario)	1	33,33	2	66,67	3	100,00	D
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo determinato e pieno con CFL di n. 2 unità di personale con profilo professionale di "FUNZIONARIO TECNICO"	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione pubblica per rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del d.lgs 267/2000, di alta specializzazione esperto privacy anticorruzione e trasparenza	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità di personale con profilo professionale di "ISPETTORE DI POLIZIA LOCALE"	3	60,00	2	40,00	5	100,00	U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo determinato e pieno con CFL di n. 5 unità di personale con profilo professionale di "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO"	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Totale	18		14		32		
Totale % su totale		56,25		43,75		100,00	

I dati riportati indicano che, nell'anno 2024, su 10 commissioni per selezioni 8 sono state presiedute da uomini.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale part time orizzontale				3		3	7,89
Personale part time verticale			2	2	2	6	15,79
Personale part time misto			2		1	3	7,89
Personale con accordo di LAVORO DA REMOTO attivo al 31.12.2024		2		1		3	7,89
Personale con accordo di LAVORO AGILE attivo al 31.12.2024						0	-
Personale con orari flessibili		4	4	10	5	23	60,53
Altro						0	-
Totale	0	6	8	16	8	38	
Totale % Su totale dipendenti	-	2,74	3,65	7,31	3,65		17,35

	DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale part time orizzontale		1	13	15	7	36	19,15
Personale part time verticale	4	8	9	16	5	42	22,34
Personale part time misto		2	1	6		9	4,79
Personale con accordo di LAVORO DA REMOTO attivo al 31.12.2024	2	3	9	18	4	36	18,89
Personale con accordo di LAVORO AGILE attivo al 31.12.2024			1	1		2	1,06
Personale con orari flessibili		4	18	23	11	56	29,79
Altro						0	-
Totale	6	18	54	82	28	188	
Totale % Su totale dipendenti	2,74	8,22	23,29	36,07	12,33		82,65

IL LAVORO A DISTANZA NEL COMUNE DI FERRARA

Il quadro normativo del lavoro a distanza (che comprende più forme di esecuzione del lavoro svincolate dalla sede di lavoro) ha subito notevoli mutamenti nel corso del tempo, anche a seguito dell'emergenza Covid-19, spingendo il legislatore ad intervenire in varie occasioni al fine di regolare la materia.

Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa è stata introdotta all'interno della Pubblica Amministrazione dalla legge n. 124 del 2015, la quale all'art. 14 dispone che "le pubbliche amministrazioni debbano prevedere nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa". Con la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è stata ufficialmente avviata la stagione del lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione.

La disciplina del lavoro agile (che rappresenta una delle forme di lavoro a distanza) è avvenuta ad opera della legge n. 81/2017 e s. m. i., che, agli artt. 18 e seguenti, definisce vari aspetti dell'istituto: forma, recesso, trattamento, formazione, potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro, sicurezza sul lavoro.

Il 30.11.2021, anche alla luce del miglioramento della situazione emergenziale, sono state definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Durante la fase emergenziale, con Delibera di Giunta Comunale n. 83 - PG 31556, immediatamente esecutiva, era stata approvata nella seduta del 09 marzo 2021, la regolamentazione del lavoro agile emergenziale per il personale non dirigenziale del Comune di Ferrara, a conclusione del confronto operato dalla parte pubblica e dalla parte sindacale. Tale disciplina era strettamente correlata alla necessità di far fronte all'emergenza pandemica legata al Covid-19.

Superata la fase emergenziale relativa al Covid-19, alla luce della normativa sopra richiamata, nonché di quanto previsto dal DL. 80/2021 (convertito, con modifiche dalla L.113/2021) dal DM 175/2022 e dal Decreto n. 132/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, vi era necessità di ricondurre il lavoro agile entro progetti chiari e coordinati, ancorandolo ad obiettivi precisi e al monitoraggio dei risultati, fermo restando che tale modalità poteva essere attivata solo per processi e attività di lavoro previamente individuati dal Comune di Ferrara, per i quali sussistevano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Ciò per non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti.

Nel Contratto Collettivo triennio 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al Titolo VI, è stato disciplinato l'istituto del Lavoro a distanza, per consentire ai dipendenti, attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi rispetto a quelli nei quali sono abitualmente inseriti. Sono state previste le seguenti due tipologie di lavoro a distanza:

- il lavoro agile (art. 63 e ss) senza vincoli di tempo e spazi e con forme di organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi;
- il lavoro da remoto (art. 68 e ss) con vincoli di tempo e spazi.

Nello stesso Titolo VI, l'art. 70 del CCNL ha previsto la disapplicazione dell'istituto del telelavoro, così come disciplinato dall'art. 1 del CCNL del 14.09.2000. L'art.5, comma 6, di tale CCNL, ha stabilito che sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 *“i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi”*.

Premesso che, attualmente, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza, seppure nel rispetto delle indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con propria nota del 29 dicembre 2023, nella quale si evidenzia che, per la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, si può anche derogare al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Dal complesso di norme disciplinanti l'istituto si ricava che:

- l'accesso alla modalità di lavoro agile e del lavoro da remoto deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'attività sia “remotizzabile” e che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sviluppare nell'ente l'informatizzazione e la semplificazione dei processi, di pari passo alle attività formative, per consentire un miglioramento della performance lavorativa;
- dovranno essere tenute nella giusta considerazione anche le esigenze di work life balance dei dipendenti, in special modo di coloro i quali si trovano in condizioni particolari di salute personali, familiari;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

Il Comune di Ferrara, a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha provveduto alla modifica del proprio Regolamento degli uffici e dei Servizi-Allegato n. 3- con Provvedimento di Giunta Comunale n. 453 del 12.09.2023¹, effettuando le seguenti attività:

- ha approvato Le linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo, di cui agli art. 68 e seguenti del CCNL del 16.11.22 del Comparto Funzioni Locali;
- ha abrogato l'istituto del telelavoro;
- ha previsto una fase di sperimentazione dell'istituto del lavoro da remoto;
- a cura del Servizio Personale, ha informato i lavoratori dell'Ente in merito all'introduzione di tale istituto ed alla procedura per la sua concessione;
- a cura del Servizio Personale, ha reso fruibile dai lavoratori, tramite lo sportello telematico polifunzionale in uso nell'Ente, la guida sul lavoro a distanza e la relativa modulistica per richiedere il lavoro da remoto²;
- a cura della Responsabile della Prevenzione e Protezione della Sicurezza negli ambienti di lavoro, ha effettuato le verifiche previste dalla vigente normativa, in merito alle postazioni di lavoro da remoto nel luogo prescelto per l'effettuazione della prestazione a distanza;
- a cura dei Servizi Informativi Digitalizzazione Agenda Digitale e Città Intelligente, ha attribuito le relative dotazioni informatiche per operare a distanza;
- a cura della Direzione Generale, ha reso fruibile un percorso formativo per i lavoratori a distanza, tramite la piattaforma Syllabus, riguardanti le competenze digitali abilitanti per tale modalità di esecuzione della prestazione;

Il seguente schema sintetizza lo stato di attuazione dell'istituto del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo nell'Ente dal 2023

Lavoro da remoto con vincolo di tempo e luogo

Anno	Numero istanze presentate	Numero istanze ritirate per motivi sopravvenuti	Numero autorizzazioni negate dai Dirigenti	Numero posizioni in lavoro da remoto attivate	Lavoratori da remoto (in %) sul totale dei lavoratori dell'ente alla data finale della rilevazione	Giornate lavorative a settimana in lavoro da remoto autorizzate (in media)
2023 da ottobre a dicembre	40	2	3	15	1.3%	2
2024	21	0	0	33 (anche in esito a procedure iniziate nell'anno 2023)	3,3%	2

¹ reperibile al seguente link [R.O.U.S](#)

² mediante accesso al seguente link [SUTP-lavororemoto](#)

Nell'anno 2024, si è provveduto a monitorare il lavoro da remoto per le seguenti finalità:

- saggiare la rispondenza dell'iter autorizzatorio alle finalità per il quale era stato approntato, effettuando azioni correttive di eventuali criticità riscontrate;
- verificare l'impatto dell'istituto sull'organizzazione delle attività degli uffici e dei servizi resi all'utenza, nonché la sua rispondenza ad incentivare l'informatizzazione, la semplificazione dei processi ed il miglioramento della performance lavorativa;
- verificare gli effetti del lavoro da remoto sulle esigenze di *work life balance* dei dipendenti, in special modo di coloro i quali si trovano in condizioni particolari di salute personali, familiari, in un'ottica di equità di genere.

ESITI DEL MONITORAGGIO CONDOTTO SU UN CAMPIONE DI 45 DIPENDENTI DELL'ENTE CHE HANNO LAVORATO DA REMOTO NELL'ANNO 2024

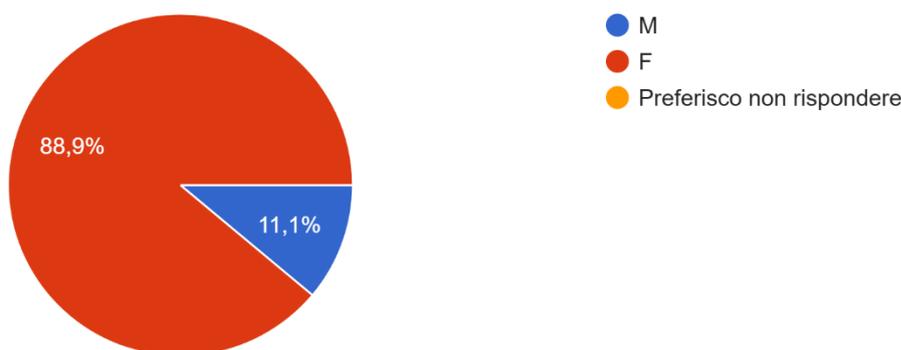
I dipendenti sono stati invitati a valutare ciascuno dei seguenti quesiti su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Molto insoddisfatto

5 = Pienamente soddisfatto

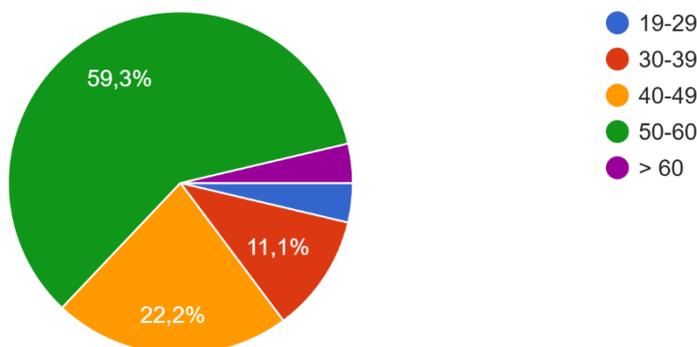
Genere

27 risposte



Fascia d'età

27 risposte



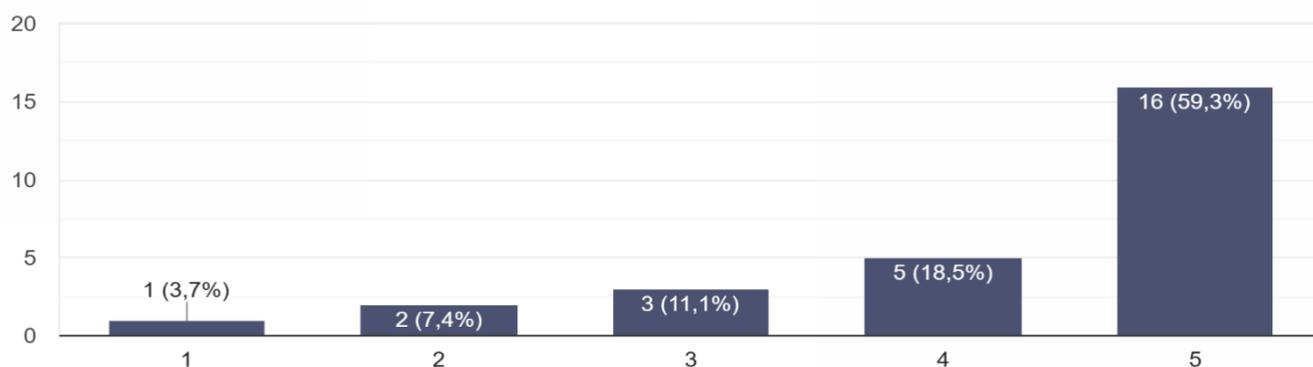
Titolo di studio

27 risposte



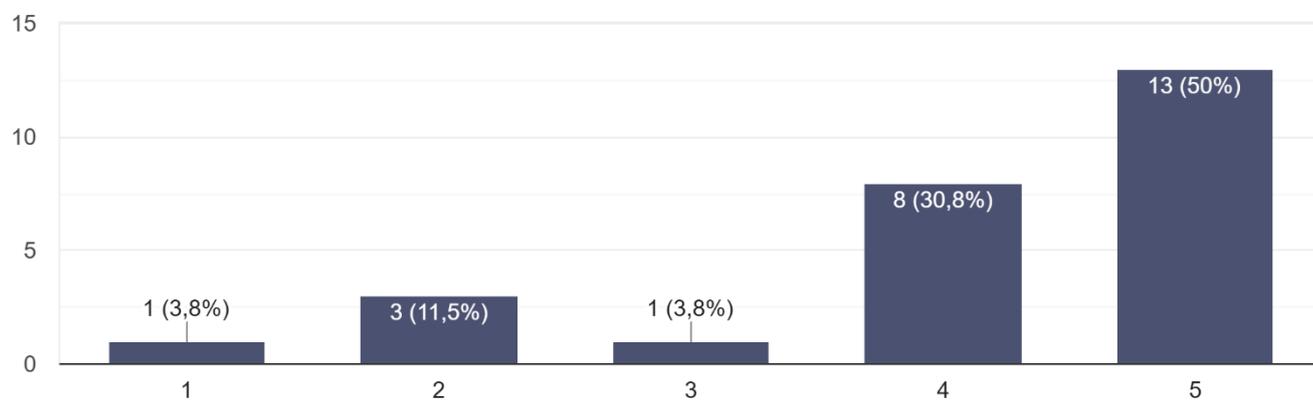
Come valuta la chiarezza delle fasi di attivazione del lavoro da remoto (richiesta, verifica e accordo)?

27 risposte



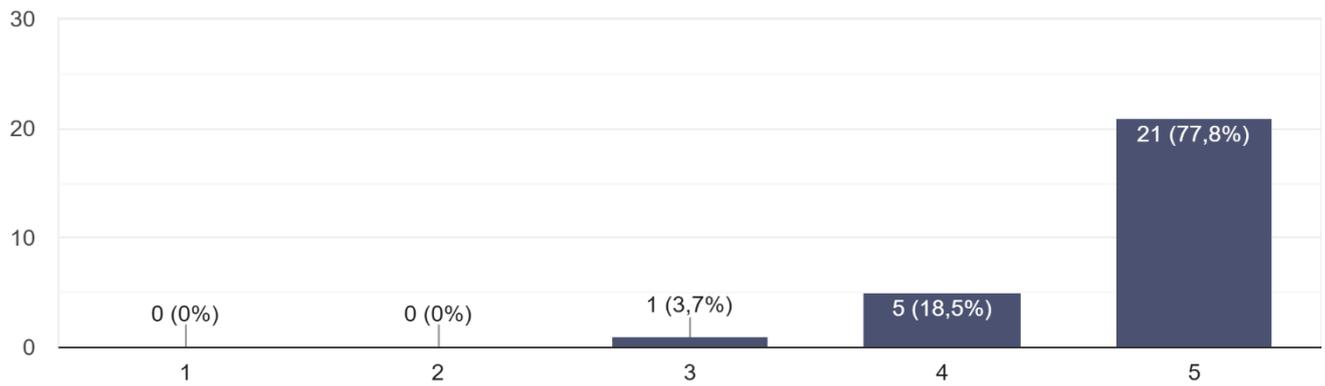
Quanto è soddisfatto della formazione ricevuta?

26 risposte



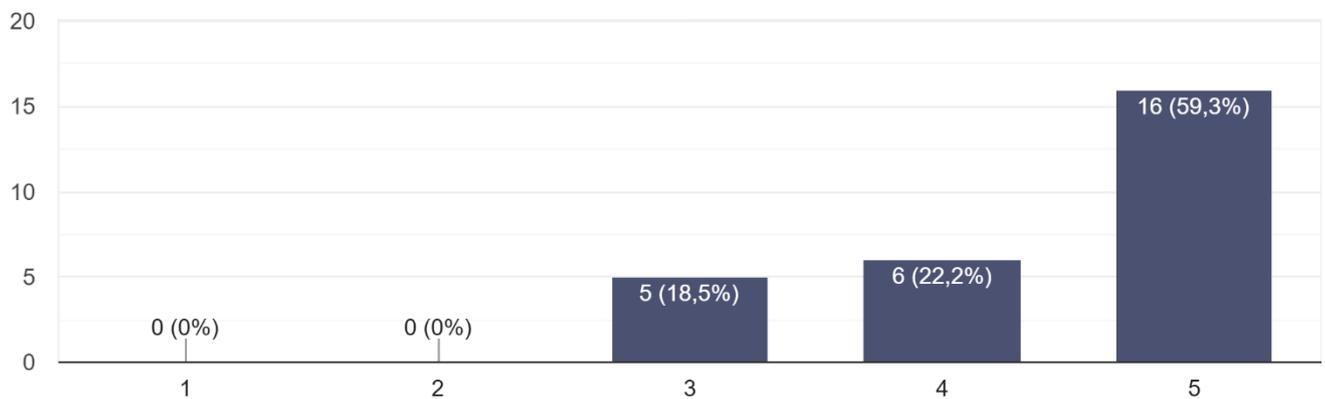
Come valuta la facilità di utilizzo delle dotazioni tecnologiche fornite per lavorare da remoto?

27 risposte



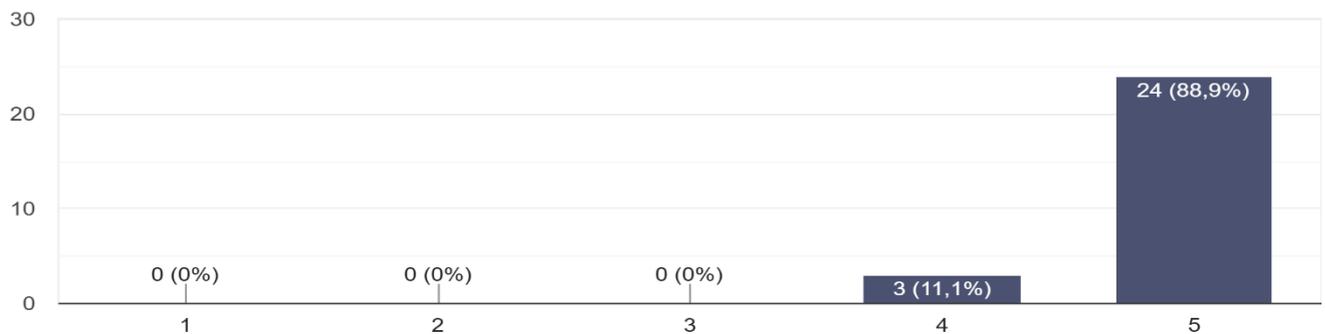
Quanto è stato utile il supporto ricevuto per la configurazione della postazione di lavoro da remoto?

27 risposte



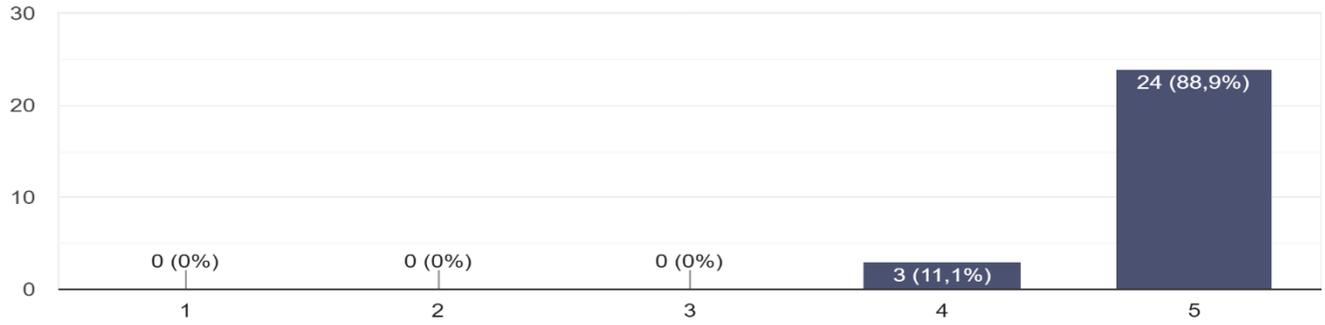
Quanto il lavoro da remoto ha migliorato il suo equilibrio tra vita privata e lavorativa?

27 risposte



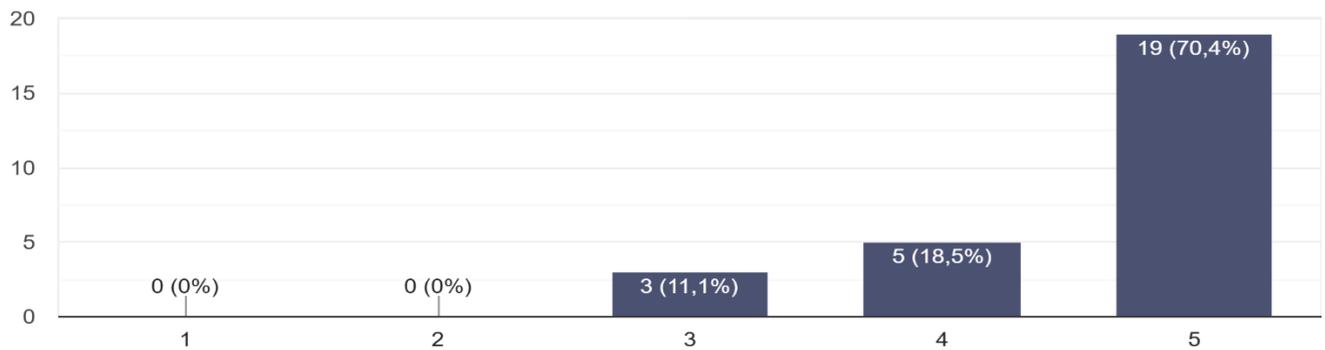
Quanto è stato facile mantenere la produttività lavorando da remoto?

27 risposte



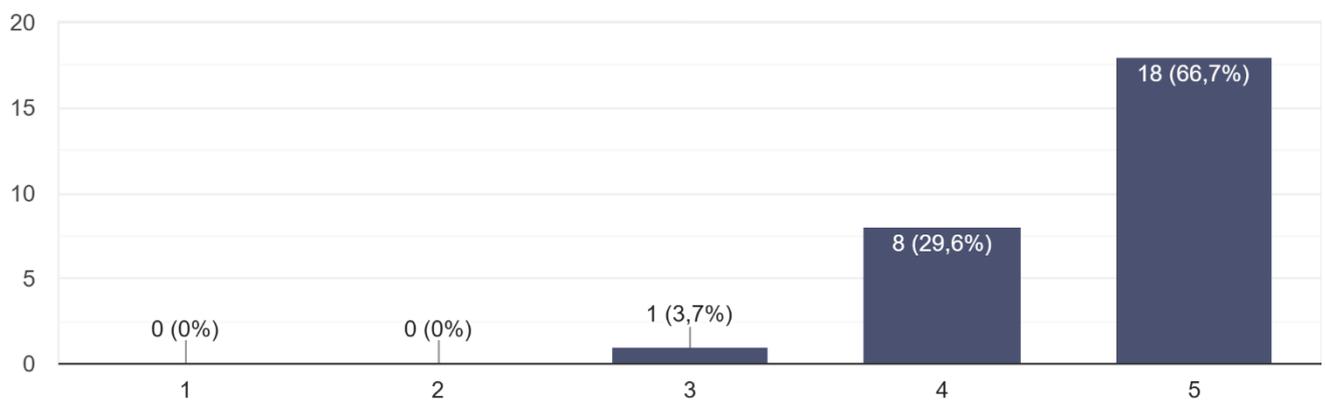
Come valuta la comunicazione con i colleghi e i dirigenti durante il lavoro da remoto?

27 risposte



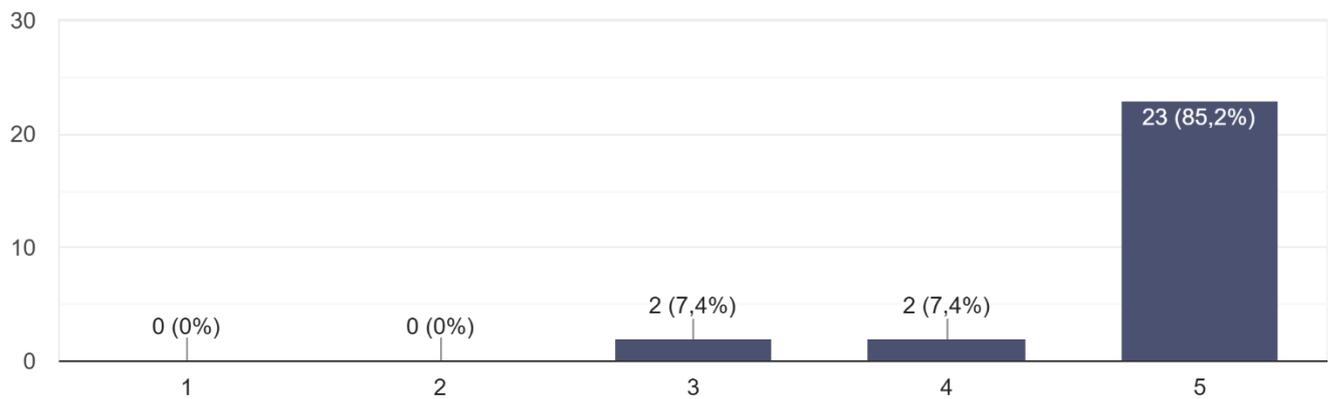
Quanto è stato semplice accedere agli strumenti e alle risorse necessarie per svolgere le attività lavorative?

27 risposte



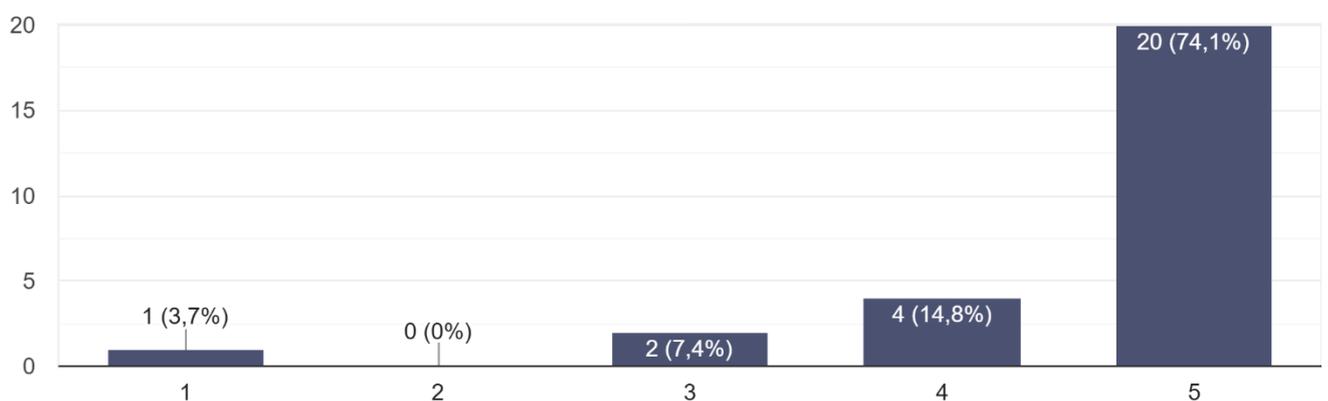
Quanto è soddisfatto della flessibilità nell'alternare il lavoro da remoto con il lavoro in presenza?

27 risposte

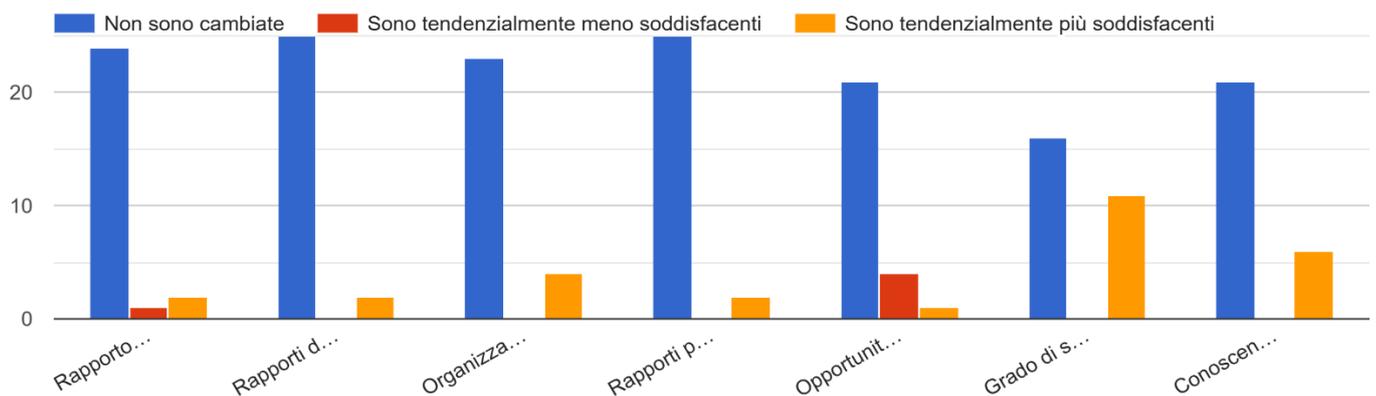


Come valuta l'adeguatezza delle verifiche sulla sicurezza dei luoghi di lavoro da remoto?

27 risposte

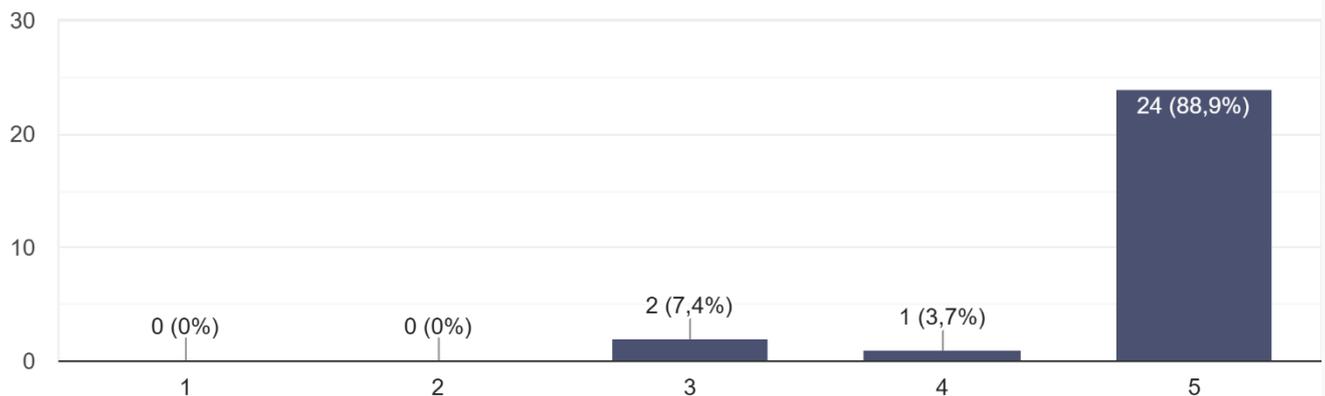


Come sono cambiate le condizioni sotto elencate nel periodo di lavoro a distanza rispetto alla situazione in ufficio



Come valuta complessivamente la sua esperienza di lavoro da remoto?

27 risposte



SINTESI DELLE OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI RICEVUTI

- 1) semplificazione del sistema delle timbrature, in modo tale che siano acquisite automaticamente dal sistema, non restando in attesa di validazione da parte dei responsabili, in modo tale che possano evidenziare, immediatamente eventuali debiti orari;
- 2) migliorare la strumentazione informatica;
- 3) maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, come per il lavoro agile;
- 4) eliminare la limitazione. del lavoro da remoto entro i confini RER;
- 5) effettuare una specifica formazione. a dirigenti e colleghi, sugli strumenti di collaboration online, anche al fine di economizzare l'uso della carta e tempi di lavoro;
- 6) estendere l'ambito di applicazione del lavoro da remoto a tutti I dipendenti, se lo desiderano;
- 7) difficoltà a reperire documenti catastali o planimetrie, utili a consentire alla responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di effettuare le verifiche previste dalla vigente normativa sugli ambienti di lavoro da remoto;
- 8) procedura per la richiesta troppo lunga se ha ad oggetto un periodo limitato di tempo
- 9) rendere accessibili da remoto tutti I programmi in uso nell'ente;
- 10) incremento delle giornate lavorabili da remoto;
- 11) necessità di un cambio di cultura della Dirigenza sul lavoro a distanza, il quale deve essere inteso come un'opportunità e fonte di benessere ambientale e non in un'accezione negativa, uniformandosi alla tendenza già in atto da anni nel privato e negli altri Enti Pubblici.

ESITI DEL MONITORAGGIO DEL LAVORO DA REMOTO CONDOTTO SU UN CAMPIONE DI 13 DIRIGENTI DELL'ENTE CHE HANNO AUTORIZZATO IL LAVORO DA REMOTO NELL'ANNO 2024

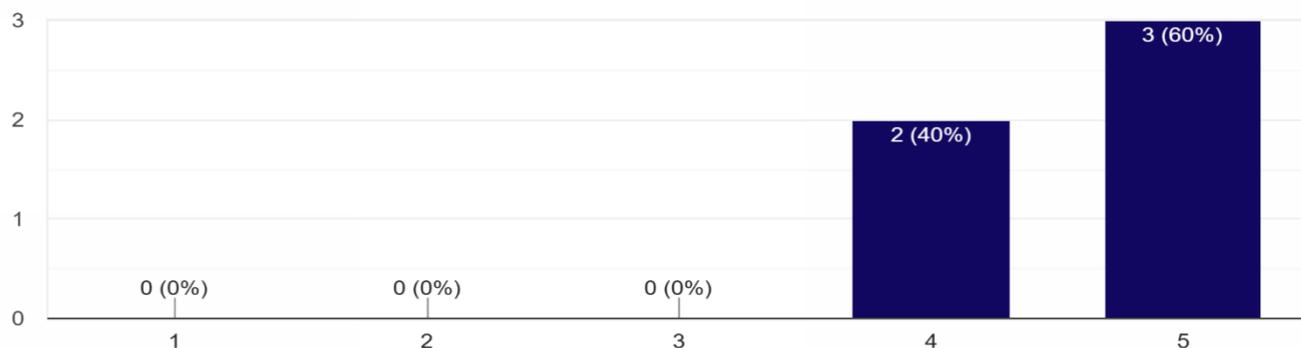
I dirigenti sono stati invitati a valutare ciascuno dei seguenti quesiti su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Molto insoddisfatto

5 = Pienamente soddisfatto

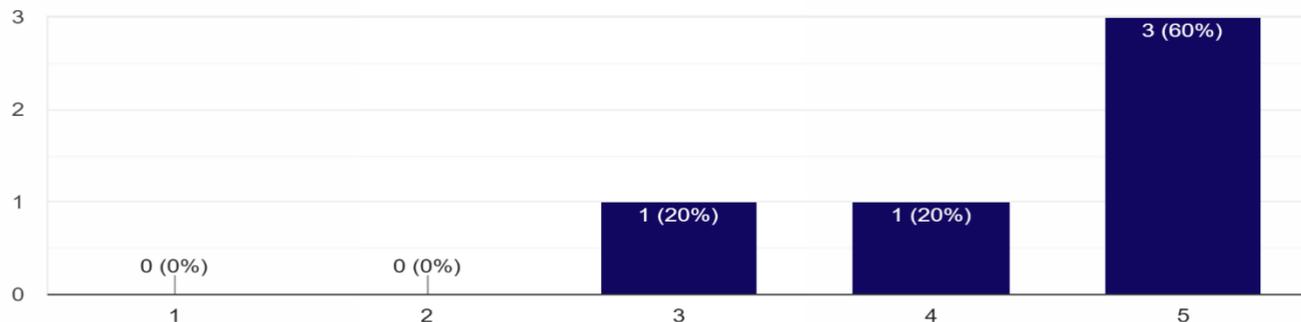
Come valuta la chiarezza del processo di attivazione del lavoro da remoto (richiesta, verifica e accordo)?

5 risposte



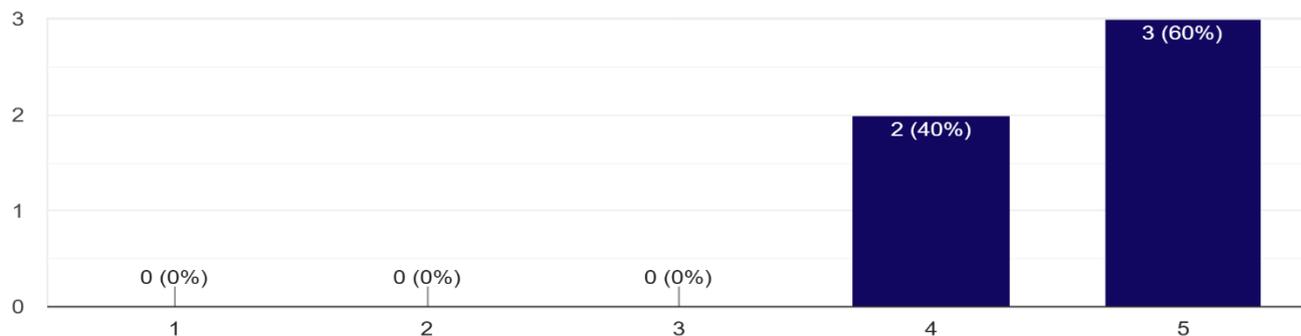
Quanto è stato efficace il supporto fornito nella gestione delle richieste di lavoro da remoto?

5 risposte



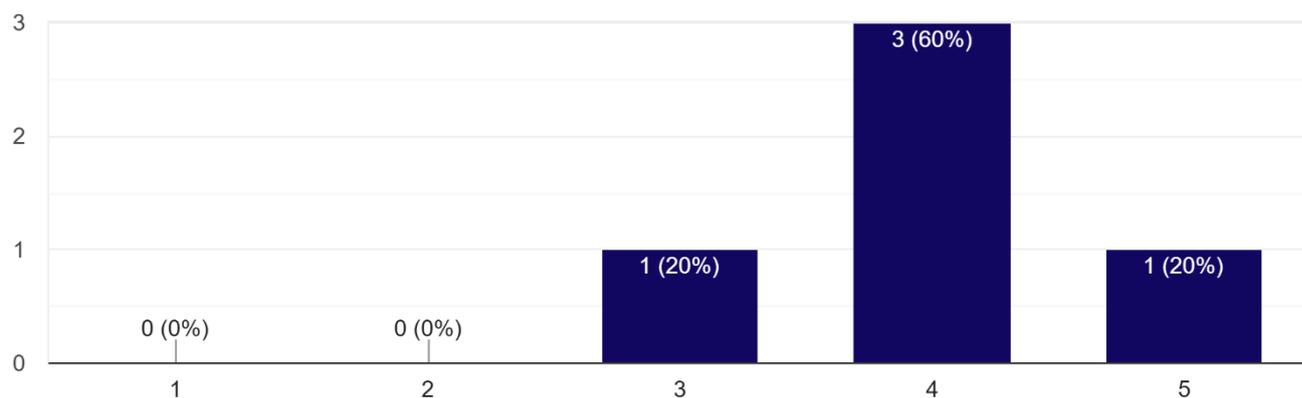
Quanto è soddisfatto della dotazione tecnologica fornita per il lavoro da remoto?

5 risposte



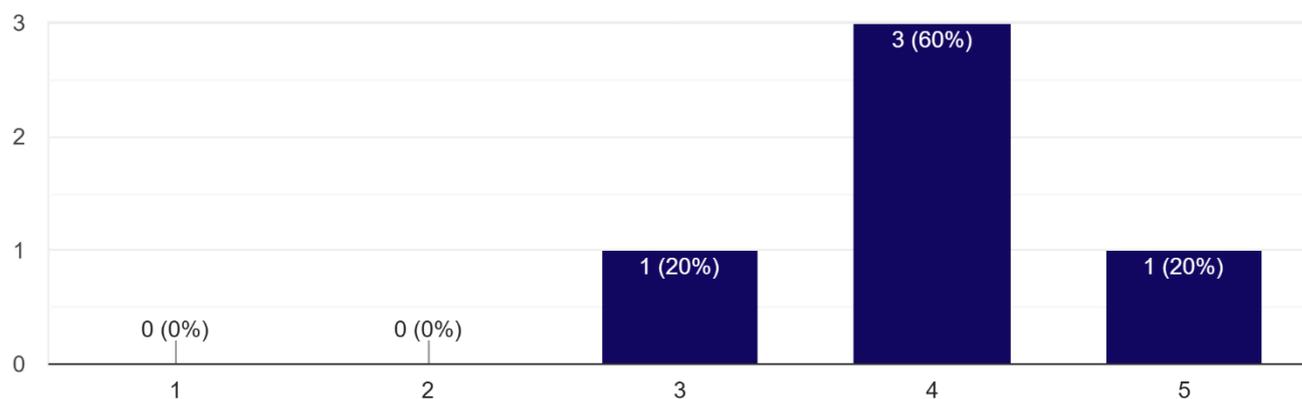
Quanto il lavoro da remoto ha influito sulla produttività e sui risultati della sua struttura?

5 risposte



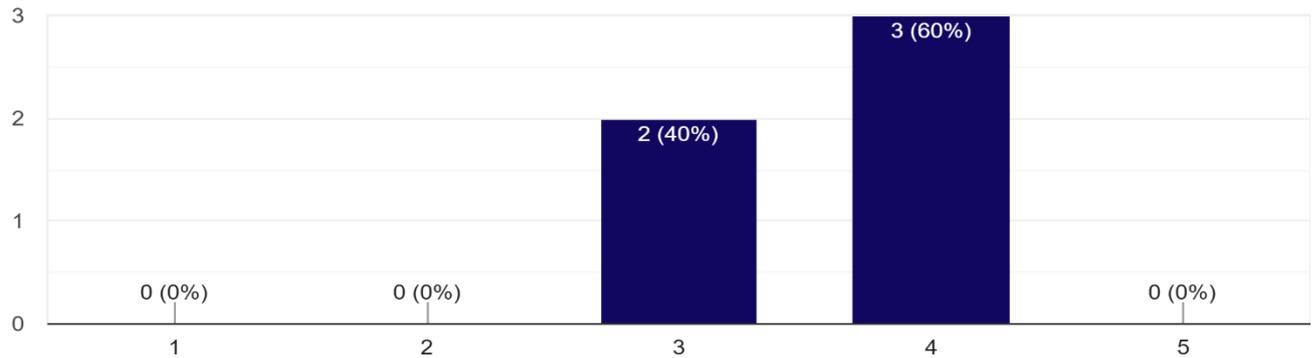
Quanto è soddisfatto della flessibilità e dell'equilibrio tra lavoro da remoto e lavoro in presenza?

5 risposte



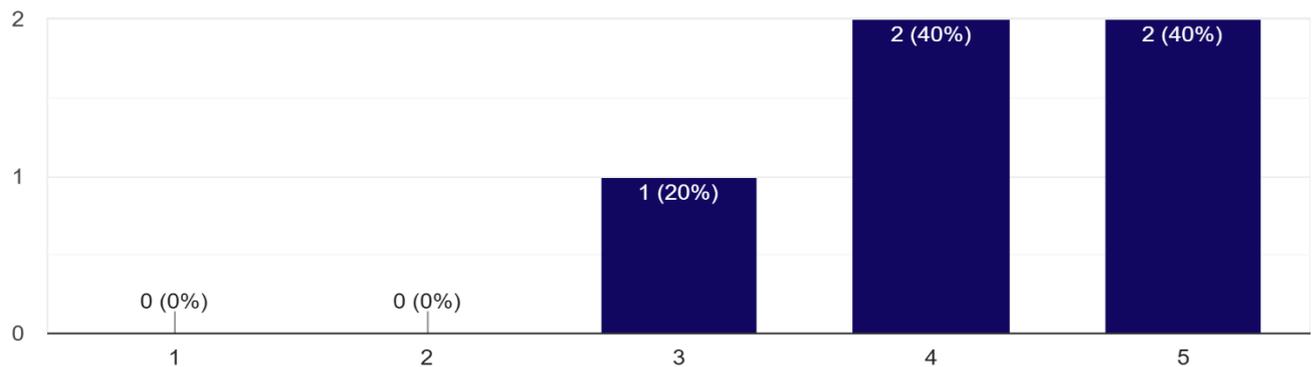
Come valuta l'impatto del lavoro da remoto sulla gestione del team e sulla comunicazione tra i dipendenti?

5 risposte



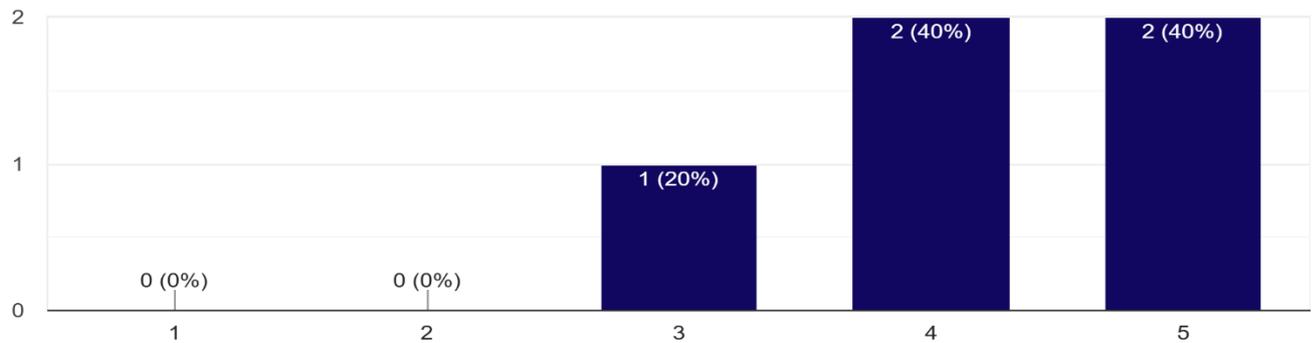
Quanto è stato utile l'accesso ai sistemi e alle risorse necessarie per il monitoraggio delle attività da remoto?

5 risposte



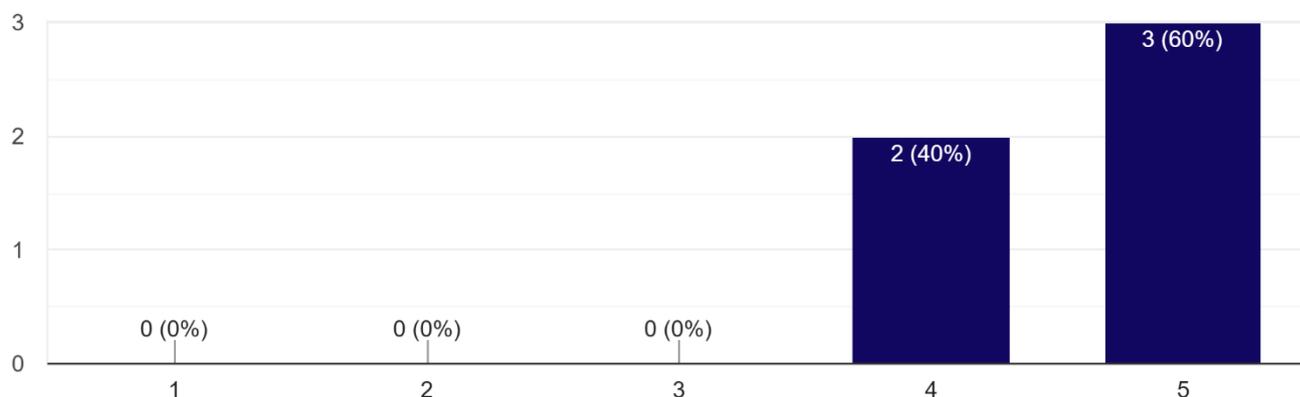
Come valuta il rispetto delle norme di sicurezza informatica e la protezione dei dati durante il lavoro da remoto?

5 risposte



Quanto ritiene che il personale abbia rispettato i doveri di reperibilità e comunicazione previsti durante il lavoro da remoto?

5 risposte



Nel 2023 è stato avviato l'iter di predisposizione della regolamentazione relativa al **lavoro agile** di cui agli art. 63 e seguenti del CCNL del Comparto, mediante confronto con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e le RSU.

A tal fine gli Uffici delle Risorse Umane, di concerto con la Direzione Generale, hanno predisposto una bozza di regolamentazione dell'istituto, che ha costituito oggetto di discussione nei vari incontri succedutisi nel tempo tra parte pubblica e parte sindacale.

Questa attività nell'anno 2024 ha subito un rallentamento, poiché, in data 12 giugno 2024, a seguito delle consultazioni elettorali, tenutesi nelle date del 08 e 09 giugno 2024, è stato proclamato il Sindaco del Comune di Ferrara.

Il Comune di Ferrara, a seguito delle linee programmatiche di mandato del sindaco neoeletto, presentate in data 10.02.2025, sta conducendo un'analisi al proprio interno, utile ad una riorganizzazione degli uffici, dei servizi, delle competenze e dei propri organici.

In tale processo, si inserisce la necessità di una regolamentazione dell'istituto del lavoro agile, quale strumento utile a conseguire i seguenti, principali, obiettivi di:

1. innovazione organizzativa e semplificazione dei processi;
2. diffusione di modalità lavorative orientate a maggiore autonomia e responsabilizzazione in relazione al perseguimento degli obiettivi assegnati;
3. potenziamento del ruolo della misurazione e della valutazione della performance;
4. valorizzazione delle competenze;
5. miglioramento del proprio benessere organizzativo sia in ambito lavorativo, che familiare;
6. promozione dell'inclusione lavorativa di persone in particolari situazioni di salute, personali o familiari;
7. accelerazione dei processi di trasformazione digitale;

8. conseguire gli obiettivi di valore pubblico;
9. razionalizzazione delle risorse;
10. riprogettazione degli spazi;
11. riduzione dei costi;
12. promozione dello sviluppo sostenibile del territorio, per riduzione della mobilità.

Appena possibile, sarà nuovamente condiviso con le organizzazioni sindacali il percorso destinato al perseguimento degli obiettivi sopra declinati.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
N. permessi 104 giornalieri	755	22,25	2424	33,85	3179	30,12
N. permessi 104 ad ore	2385	70,29	3016	42,12	5401	51,18
N. permessi per congedi parentali giornalieri	109	3,21	1119	15,63	1228	11,64
N. permessi per congedi parentali ad ore	144	4,24	601	8,39	745	7,06
Totale numero permessi	3393		7160		10553	
Totale % Su totale dipendenti		32,15		67,85		100,00

I dati sopra riportati riconfermano che l'assolvimento delle funzioni di cura genitoriale e di quelle di caregiver sono prevalentemente a carico del genere femminile.

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

	UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	47	99	157	273	21	597	32,27
Aggiornamento professionale	111	147	174	220	131	783	42,32
Competenze manageriali	300					300	16,22
Tematiche CUG		24	36	24		84	4,54
Violenza di genere						0	-
Altro (aggiornamento corso Maggioli EVO)	1	9	13	32	31	86	4,65
Totale ore	459	279	380	549	183	1850	
Totale ore % Su totale dipendenti	7,12	4,33	5,89	8,51	2,84		
	DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	154	339	629	942	40	2104	45,75
Aggiornamento professionale	145	157	323	317	124	1066	23,18
Competenze manageriali	300	300		300		900	19,57
Tematiche CUG	84	60	48	48		240	5,22
Violenza di genere						0	-
Altro (aggiornamento corso Maggioli EVO)	7	19	58	126	79	289	6,28
Totale ore	690	875	1058	1733	243	4599	
Totale ore % Su totale dipendenti	10,70	13,57	16,41	26,87	3,77		

I dati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione degli attestati a seguito di percorsi formativi diversi da quelli promossi istituzionalmente per tutti i dipendenti.

Nell'anno 2024, a causa del cambio di diversi applicativi gestionali, è stata realizzata una formazione ed un aggiornamento che ha coinvolto un notevole numero di dipendenti per il progetto denominato "EVO".



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

RISORSE UMANE: riorganizzazione, gestione e valorizzazione del personale - analisi di contesto



L'Amministrazione comunale di Ferrara, per perseguire le proprie sfide strategiche e dare concretezza alle idee progettuali necessita del supporto dell'intera "macchina organizzativa" il cui patrimonio essenziale è costituito dal **capitale umano**.

Le persone sono l'elemento centrale su cui si è investito per avviare le politiche di cambiamento, finalizzate alla creazione di valore pubblico per i cittadini, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi organizzativi e ad un contestuale cambiamento della struttura organizzativa in un'ottica di crescita professionale e formativa continua del personale.

Per migliorare il funzionamento complessivo dell'ente, oltre che investire sulla digitalizzazione, sullo snellimento e la semplificazione dei processi decisionali e autorizzatori, il Comune di Ferrara ha avviato un percorso che permette di garantire un forte ricambio generazionale ed uno sviluppo formativo delle risorse umane che lavorano per la nostra comunità, mirando sempre più alla valorizzazione delle competenze e del merito.

Le dinamiche occupazionali del Comune di Ferrara hanno registrato, nel corso degli ultimi anni, una significativa e rilevante flessione, ascrivibile in parte all'incidenza dei vincoli occupazionali previsti dalla legislazione nazionale e all'età media elevata, ed, in parte all'attuazione di una politica di contenimento dell'ingente spesa per il personale.

Nel contesto delineato, le politiche di reclutamento del personale del Comune di Ferrara tengono conto del nuovo regime avviato con il DM 17 marzo 2020, basato sul principio di sostenibilità finanziaria che ha soppiantato il vecchio principio del turnover.

La capacità assunzionale non è più, quindi, determinata in base alla logica del dato del costo del personale cessato nell'anno precedente, ma in base al tetto massimo di spesa giudicato dal Governo finanziariamente sostenibile, in base alla struttura di Bilancio del Comune.

L'amministrazione comunale, pur rispettando i vincoli e i limiti normativi, intende sfruttare tutte le possibilità attuabili per assicurare un consistente ricambio generazionale, anche semplificando significativamente le procedure di reclutamento attraverso una gestione digitalizzata del processo di reclutamento e delle mobilità di personale.

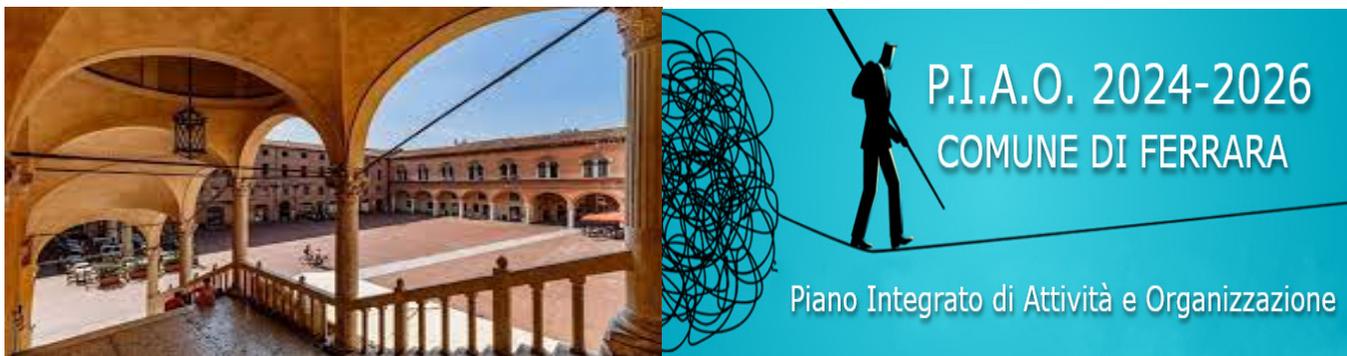
In particolare, tra gli obiettivi già in corso di realizzazione dall'anno 2023, finalizzati al ricambio generazionale, vi è l'attivazione di numerosi Contratti di Formazione e Lavoro (CFL), opportunità rivolta a giovani al di sotto dei 32 anni, legati ad un percorso formativo (garanzia sia di crescita per il dipendente sia di qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese).

Tutte le risorse titolari di questi ultimi contratti, sono state assunte, nel corso dell'anno 2024, a tempo indeterminato, in quanto già dotati di competenze digitali e talenti qualificati per generare quel cambiamento evolutivo tanto auspicato apportando, contestualmente, valore aggiunto nei diversi settori operativi.

L'amministrazione ha intravisto nelle nuove generazioni, fino al 2019 escluse dall'organico del Comune, un'opportunità di spessore per rinnovare completamente i propri modelli organizzativi, che potranno essere rigenerati e sostenuti dal pensiero critico e creativo.

La riorganizzazione della struttura dell'amministrazione avviata fin dal primo anno di mandato (2019) e costantemente aggiornata, è stata declinata sia a livello macro, attraverso la predisposizione di un nuovo organigramma funzionale (con la riduzione del numero delle posizioni dirigenziali), che a livello micro in termini di valorizzazione del personale attraverso l'ausilio dei classici strumenti di gestione e valorizzazione delle risorse umane, in primo luogo attraverso la revisione dell'area delle posizioni organizzative e delle indennità per specifiche responsabilità e attraverso la formazione del middle management.

La valorizzazione dei ruoli di middle management ha consentito di accorciare le distanze tra le figure apicali e il nucleo operativo, inoltre la predisposizione di attività formative ad hoc hanno sviluppato la capacità di lavorare in squadra e per processi e non per singola funzione.



Come noto:

- l'art. 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 dispone che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, debbano dotarsi di un Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) di durata triennale, con un aggiornamento annuale.
- nel mese di giugno 2022 sono stati emanati i Regolamenti che definiscono i contenuti del PIAO:
 - il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, avente ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*;
 - il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, avente ad oggetto *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*;
- Il PIAO ha assorbito gli adempimenti inerenti ai seguenti documenti:
 - Piano della Performance;
 - **Piano Triennale delle Azioni Positive**;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
 - Piano dei Fabbisogni di Personale;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 12.03.2024, è stato approvato il PIAO 2024-2026 del Comune di Ferrara, predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le specifiche normative applicabili alle diverse Sezioni del documento, in coerenza con gli obiettivi individuati dalla Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

La sua elaborazione è stata coordinata dalla Direzione Generale in stretta collaborazione con Assessori, Dirigenti di Settore e di Servizio e Responsabili di Unità Organizzative.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n.583 del 19/11/2024 è stato approvato un **aggiornamento di alcune sezioni del PIAO 2024-2026**, nell'ottica di garantire il ricambio generazionale, ma anche di promuovere la crescita e la valorizzazione delle competenze acquisite dal personale in servizio.

Nella Sottosezione del PIAO 2024-2026 del Comune di Ferrara è stato declinato operativamente il contenuto del fabbisogno di personale che assume una duplice veste:

- a) da un lato, indica le competenze professionali necessarie all'ente nel triennio di riferimento, unitamente alle modalità di selezione e reclutamento;
- b) dall'altro, individua, 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 dalla legislazione vigente in base al nuovo sistema di computo.

Di seguito si sintetizzano le iniziative intraprese:

INIZIATIVE PER ACQUISIZIONE NUOVE RISORSE	UNITÀ DI PERSONALE INTERESSATE
<p>Procedure per il reclutamento di nuovo personale, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato (CFL);</p>	<ul style="list-style-type: none"> - bandita selezione n. 4 posti di Funzionario culturale (bibliotecario) - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione; - bandita selezione n. 2 posti di Funzionario tecnico - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (CFL); - bandita selezione n. 6 posti di Funzionario contabile - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione; - bandita selezione n. 1 posto di Ispettore di Polizia Locale - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione; - ancora da bandire-n. 1 posto di Collaboratore amministrativo – Area degli Operatori esperti (interamente riservato ai disabili); - bandita selezione n. 4 posti di Istruttore amministrativo - Area degli Istruttori (CFL);
<p>Attuata la conversione a tempo indeterminato, in via anticipata entro il 31.12.2024, dei contratti di formazione e lavoro a tempo determinato in essere, con scadenza naturale nell'annualità 2025,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - n. 11 unità dell'Area degli Istruttori; - N. 12 unità dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;
<p>Utilizzata propria graduatoria relativa a concorso pubblico già espletato</p>	<ul style="list-style-type: none"> - N. 4 unità della graduatoria vigente dell'Area Istruttori;
<p>Rafforzato il Corpo di Polizia Locale Terre Estensi, per l'assolvimento degli obiettivi ed alle funzioni in materia di sicurezza urbana,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - n. 5 unità in scorrimento della graduatoria del corso-concorso in convenzione tra gli enti interessati e la Regione Emilia-Romagna per "Agenti di P.L." dell'Area Istruttori;
<p>Utilizzate graduatorie di altro ente al fine di soddisfare le relative esigenze assunzionali;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità Area Istruttori figura tecnica - n. 1 unità- figura tecnica Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; - n. 1 unità Area Istruttori -figura amministrativa;
<p>Attivazione procedura mobilità esterna per acquisire professionalità formata ed immediatamente operativa da inserire all'interno del Settore Servizi alla persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> - n. 1 unità- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, tecnico politiche abitative;
<p>Assunzioni a tempo determinato e flessibile con particolare riferimento all'ambito educativo e scolastico e all'ambito dei rapporti con i cittadini, in occasione di assenze per esigenze temporanee, esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - n. 5 figure di Staff al Sindaco neoeletto Area Istruttori ,ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e dell'articolo 14, comma 1, del ROUS; - Rinnovo incarico Dirigente a tempo determinato al Comandante Polizia locale; - n. 1 unità di Alta Specializzazione con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, esperto in materia di privacy ed anticorruzione; - n. 2 unità Area Istruttori impiegate nelle attività di ricostruzione sisma 2012 (rimborsate dal Commissario per la Ricostruzione); - ricorso contratti a tempo determinato per il personale educativo scolastico sulla base del piano di funzionamento dei servizi educative, scolastici e per le famiglie; - ricorso a contratti di somministrazione lavoro per il reperimento di diversi profili professionali. L'attivazione di tale forma di lavoro flessibile risulta essere più vantaggiosa in quanto elimina i costi e le lungaggini delle procedure di reclutamento, nonché i costi di gestione del personale interessato e delle eventuali sostituzioni per assenze a vario titolo.

TIPOLOGIA DI INIZIATIVE PER VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE GIÀ DISPONIBILI ALL'INTERNO DEL COMUNE

- avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta, se possibile, una migliore conciliazione vita/lavoro
- destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo alle mansioni proprie del profilo professionale (temporaneamente o definitivamente) a diverse mansioni che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale.
- formazione del personale che abbia come obiettivo la crescita costante delle competenze anche con il supporto di autorevoli istituzioni universitarie.
- progressione tra l'Area degli Istruttori e l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per n. 4 posti di Ispettore di Polizia Locale

Nel PIAO è confluito il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026**, di cui all'art. 48, comma 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) come proposta attuativa rivolta ai vertici dell'Amministrazione Comunale di Ferrara, che verrà illustrato nella Sezione n. 2.

Il Comune di Ferrara non ha elaborato il Bilancio di Genere.

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 nominato nella sua nuova composizione ad agosto 2021 con atto del Direttore Generale n. 1907/2021.

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

La composizione attuale del CUG è la seguente:

Rappresentanti dell'Amministrazione	Rappresentanti di parte sindacale
Componenti effettivi <ul style="list-style-type: none">• Ilenia Alizzi• Micaela Poletti• Quintina Baglivo	Componenti effettivi <ul style="list-style-type: none">• Patrizia Leo (CISL FP)• Silvia Pivetti (FP CGIL)• Laura Tonioli (UIL FPL)
Componenti supplenti <ul style="list-style-type: none">• Sara Orsini• Alessia Gozzi• Sandro Bastia	Componenti supplenti <ul style="list-style-type: none">• Oriana Pelosi (CISL FP)• Sergio Guglielmini (FP CGIL)• Fabrizio Pocaterra (UIL FPL)

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.

ATTIVITA' DEL CUG NEL CORSO DEL 2024

RIUNIONI svolte nel corso del 2024

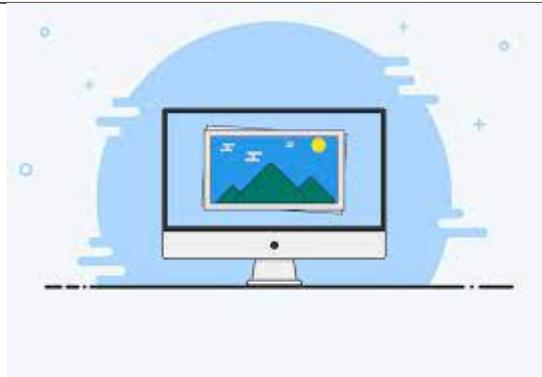


Nel corso del 2024 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 7 volte nelle seguenti date:

- 07 gennaio 2024
- 11 gennaio 2024
- 19 marzo 2024
- 30 maggio 2024
- 15 ottobre 2024
- 31 ottobre 2024
- 10 dicembre 2024

Per ogni riunione di lavoro che lo richieda, viene stilato un Verbale sintetico con i punti trattati, condiviso con i soggetti partecipanti, protocollato e pubblicato sulla pagina web del sito istituzionale dell'Ente nelle pagine dedicate al CUG.

PAGINA WEB DEDICATA AL CUG SUL PORTALE ISTITUZIONALE



La pagina reperibile al seguente link [CUG Comune Ferrara](#), è dedicata alle attività relative al CUG ed è costantemente aggiornata sia con la normativa di riferimento che con i documenti prodotti.



Nel corso del 2024 il CUG - nell'ambito delle proprie competenze, in base alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 del 26 Giugno 2019, recante **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"** - si è occupato principalmente della elaborazione, monitoraggio, realizzazione e validazione dei seguenti documenti:

- A) del PTAP - Piano Triennale delle Azioni Positive, attuativo 2024, di cui al Prot. Gen. 6926 del 12 gennaio 2024; lo stesso è stato oggetto di monitoraggio ed aggiornamento nel corso del 2024.
- B) del Report annuale da inviare al Dipartimento Pari Opportunità di cui al Prot Gen 56780 del 27 Marzo 2024 contenente l'analisi quantitativa del personale al 31/12/2023 suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi, il monitoraggio e la verifica sullo stato di realizzazione delle azioni positive realizzate nell'anno precedente.

Il Report approvato nella sua versione definitiva dal CUG nella seduta del 19 Marzo 2024 è stato trasmesso successivamente agli Organi di indirizzo politico-amministrativo dell'ente, alle Organizzazioni Sindacali, oltre alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, Dipartimento Pari Opportunità.

- C) Aggiornamento del sito web istituzionale del Comune di Ferrara dell'area dedicata al Comitato Unico di Garanzia al link: <https://www.comune.fe.it/it/b/25222/cug-comitato-unico-di-garanzia> con la pubblicazione dei Verbali protocollati sulle riunioni svolte, pubblicazione delle normative di recente approvazione in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, aggiornamento sulla composizione del CUG ovvero sulle sostituzioni dei componenti designati, oltre a varie ed eventuali ;
- D) elaborazione di una pillola informativa, con slides illustrative, sul ruolo, funzioni, competenze e attività finora svolte dal CUG da somministrare a tutto il personale dipendente. La pillola informativa è stata registrata con una voce fuori campo e pubblicata sulla pagina web del sito

istituzionale dell'ente in modo da dare la possibilità a tutto il personale interessato di poterla visionare.

REPORT SULLA REALIZZAZIONE DELLE AZIONI INSERITE NEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024- 2026 - ATTUATIVO 2024.



Il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce lo strumento per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Trattasi di misure che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, per il tempo necessario a rimuovere qualsiasi disparità di trattamento.

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 Comune di Ferrara, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti, favorendone l'aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale, impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra i generi e la piena inclusione lavorativa e sociale.

Il Piano Triennale delle Azioni positive viene predisposto dal CUG per le seguenti finalità:

- promuovere la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali queste ultime sono sottorappresentate;
- garantire la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta;

- la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo, inteso come "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".

In sostanza il Piano delle Azioni Positive **per il triennio 2024-2026** ha inteso dare continuità ad alcune azioni già inserite del piano precedente e nel contempo, ha proposto la realizzazione di nuove.

Il Piano delle Azioni Positive del 2024 si sviluppa secondo 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 persone giovani e persone adulte.

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

garantiscono 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 intende 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 istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

MONITORAGGIO E VERIFICA DI OGNI SINGOLA AZIONE POSITIVA

<i>Titolo Obiettivo</i>	FORMAZIONE VOLTA A PROMUOVERE BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO LAVORATIVO		
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_1	Avv. Sandro Mazzatorta - dott. Francesco Babetto	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Formazione- informazione sul ruolo e competenze del CUG	01.01.2024	31.12.2024

B	Formazione piattaforma online del corso “Riforma Mentis” messo a disposizione gratuitamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione 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	01.01.2024	31.12.2025
C	Formazione sul rinnovato Codice di Comportamento Comunale a seguito delle modifiche apportate dal DPR 81/2023 al DPR n.62/2013	01.01.2024	31.12.2025
D	Formazione sulla Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti.	01.01.2024	31.12.2025

OBIETTIVO AZIONE POSITIVA FORMAZIONE VOLTA A PROMUOVERE BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL’AMBITO LAVORATIVO

Azione A - Formazione sul ruolo e competenze del CUG

Per quanto riguarda la prima Azione sulla formazione e informazione sul ruolo del CUG, è stata registrata a dicembre 2024 una pillola formativa formata dalla proiezione di alcune slides illustrative corredate da una voce fuori campo che spiega sinteticamente il ruolo del CUG e le azioni che ha realizzato dal 2021 (anno di rinnovo della sua composizione) ad oggi e quelle che intende continuare a promuovere con la collaborazione dei vertici dell’Amministrazione e che riguardano fundamentalmente il benessere organizzativo e la promozione delle pari opportunità a favore delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara.

Nel sito istituzionale dell’ente, nelle pagine dedicate al CUG, è stato pubblicato il video formativo in parola. Nei primi mesi del 2025 la Direzione Generale provvederà a informare il personale dell’Ente – con email a “*Comunicazioni Interne*” – di questa opportunità informativa.

Azione B - Riforma Mentis

La formazione è uno strumento fondamentale per promuovere nell’ambito lavorativo il benessere organizzativo e la predisposizione di un clima emotivamente sicuro, empatico e di ascolto reciproco nell’amministrazione di appartenenza; raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza nella sfera pubblica come in quella privata, oltre a favorire tutte le forme di inclusione garantendo il riconoscimento dei diritti umani, sono obiettivi posti dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Il corso di formazione on line “Riforma Mentis” a cui si accede via web dalla piattaforma Syllabus, è stato impostato per promuovere e favorire comportamenti e relazioni rispettose ed autentiche,

per la promozione di una cultura attenta alle differenze, improntata sul rispetto delle diversità e delle pari dignità per tutte le persone.

La Direzione Generale provvederà nei primi mesi del 2025 ad informare i dipendenti circa questa opportunità formativa – che è gratuita - attraverso una nota da trasmettere a tutto il personale dipendente con email a “*Comunicazioni Interne*” in modo da promuovere la massima partecipazione al corso formativo in parola.

Azione C – formazione sul Codice di comportamento del Comune di Ferrara

Come noto, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013 (Pubblicato in G.U. 4 giugno 2013, n. 129) contenente il Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici è stato modificato ed integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 (Pubblicato in G.U. 29 giugno 2023, n. 150).

Tale testo normativo sancisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che sono tenuti ad osservare. i pubblici dipendenti, che di estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2 del DPR 81/2023, il quale prevede che le disposizioni del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti siano integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, nel corso del 2024 è stato avviato a cura della Segreteria Generale un aggiornamento del vigente “*Codice di comportamento*”, ma non è stato ancora completato.

Una volta approvato, a seguito del percorso partecipato previsto dalla legge, saranno predisposte apposite attività informative e formative finalizzate alla piena conoscenza da parte del personale dipendente dei contenuti del nuovo “*Codice di comportamento*” dell'Amministrazione oltre ai contenuti di quello nazionale (DPR n.62/2013 integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81), prevedendo differenziati piani di formazione e approfondimento secondo la tipologia del personale coinvolto.

Per tale ragione l'Azione positiva è stata riprogrammata per l'anno 2025.

Azione – D – la formazione sulla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti saranno realizzati entro il 31/12/2025.

Obiettivo

CODICE DI COMPORTAMENTO

Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
12.3.3.7	Dr. Francesco Babetto	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Elaborazione proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento del Comune di Ferrara	01.07.2024	31.12.2024
B	Informativa agli stakeholders (rappresentanze sindacali, CUG e Organismo paritetico per l'innovazione)	01.01.2025	28.02.2025
C	Formazione sul codice di comportamento finalizzata anche a promuovere il benessere organizzativo nell'ambito lavorativo	01.03.2025	31.05.2025

OBIETTIVO AZIONE POSITIVA **CODICE DI COMPORTAMENTO**

L'intrapresa attività di predisposizione del codice di comportamento del Comune di Ferrara, di integrazione e specificazione del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui al DPR n.62/2013 integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, non è stata completata, pertanto l'inizio ed il termine finale sono stati riprogrammati per l'anno 2025, così come la relativa attività formativa ed informativa.

<i>Titolo Obiettivo</i>			
<i>PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG</i>			
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_2	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunioni rete provinciale CUG	3
		Partecipazione gruppi di lavoro rete provinciale CUG	4
		Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete provinciale CUG	2
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG	01.01.2024	31.12.2024
B	Partecipazione ai gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei GUC	01.01.2024	31.12.2024
C	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari organizzati dalla rete provinciale dei CUG	01.01.2024	31.12.2024

OBIETTIVO AZIONE POSITIVA **PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG**

Azione A - partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG

Con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 15 del 24 gennaio 2023 il Comune di Ferrara, previa proposta del CUG, ha aderito alla costituzione di una **rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia**, allo scopo di condividere buone pratiche, attività di sensibilizzazione ed un confronto propositivo per azioni volte alla promozione delle pari opportunità e di contrasto a tutte le forme di discriminazioni e violenze.

La rete provinciale dei CUG è stata promossa, ed è tuttora coordinata, dagli uffici della Consigliera Provinciale di Parità preso la Provincia di Ferrara.

Si tratta di una figura istituzionale nominata con apposito Decreto dal Ministero delle Politiche del Lavoro e delle Politiche Sociali, su designazione della Provincia di appartenenza, con compiti di promozione e controllo a tutela delle persone che hanno subito una discriminazione di genere o per orientamento sessuale, sul lavoro (D.lgs. 198/2006 art. 13).

La rete provinciale dei CUG per il suo funzionamento, si avvale di una Carta della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia che contiene i principi ispiratori e gli obiettivi e le finalità della Rete e di un apposito Regolamento di Funzionamento.

La Presidente del CUG del Comune di Ferrara ha partecipato alle assemblee provinciali dei CUG convocate nelle seguenti date:

- **22 gennaio 2024** per illustrare l'iniziativa di "Viva Vittoria" sul contrasto alla violenza di genere, a cui questa Amministrazione ha collaborato per l'organizzazione dell'evento nazionale del 23 e 24 novembre (Delibera di Giunta Comunale n.572/2024) consistente nella promozione di gruppi di lavoro all'uncinetto per confezionare coperte di lana a forma quadrata (50cmx50cm), successivamente assemblati per pezzi di 4 con un filo rosso. Le coperte (cm100xcm1010) così assemblate hanno formato una distesa colorata allestita nella Piazza del Castello Estense, per essere messe in mostra e cedute a tutti coloro che hanno voluto contribuire al progetto con una donazione non inferiore a 20,00 euro cadauna. Il ricavato è stato interamente devoluto al Centro Antiviolenza della provincia di Ferrara per finanziare progetti di sostegno e autonomia per donne vittime di violenza.
- **20 marzo 2024** per socializzare eventi di formazione e attività condivise;
- **14 giugno 2024** Conferenza stampa per la presentazione di un questionario omogeneo e condiviso per la rilevazione del benessere organizzativo all'interno delle Pubbliche Amministrazioni della provincia di Ferrara, elaborato dal Gruppo di Lavoro "Benessere Organizzativo" della Rete Provinciale dei CUG.
- **11 Novembre 2024** per illustrare l'organizzazione complessiva dell'evento nazionale "Viva Vittoria";
- **18 Dicembre 2024** per un rendiconto sulle attività dei gruppi di lavoro e della rete provinciale dei Cug e restituire i gli esiti dell'evento Viva Vittoria

Azione B - partecipazione a gruppi di lavoro all'interno della rete provinciale dei CUG

Gruppo di lavoro per l'elaborazione di un Questionario sul benessere organizzativo, abbreviato, adattabile ad ogni realtà lavorativa.

Come noto i Comitati Unici di Garanzia hanno, tra gli altri, il compito di vigilare sulla promozione del benessere organizzativo e sulla prevenzione del disagio lavorativo.

Nell'ambito della rete provinciale dei CUG si è insediato a settembre del 2023 un gruppo ristretto di lavoro con il compito di elaborare un breve Questionario di rilevazione sul benessere organizzativo, con pochi e semplici quesiti di base ma significativi ed adattabili ad ogni realtà organizzativa, da somministrare negli ultimi mesi del 2024 nelle organizzazioni di appartenenza.

L'obiettivo della somministrazione del breve Questionario, con quesiti blindati e non modificabili per ogni realtà lavorativa, è quello di raccogliere dati omogenei da elaborare per una successiva comparazione che possa restituire il quadro del clima lavorativo che caratterizza le amministrazioni che lo hanno somministrato. Nel corso del 2025 i dati raccolti saranno elaborati grazie alla collaborazione di UNIFE, e saranno resi noti i risultati.

Il questionario in parola rappresenta il primo lavoro ufficiale della Rete Provinciale dei CUG finalizzato a raccogliere lo stato di salute di tutte le ed i dipendenti delle amministrazioni della Rete.

Il Gruppo di lavoro ristretto sulla elaborazione del "Questionario" unico ed omogeneo si è riunito nelle seguenti date, in modalità da remoto:

- 18 Gennaio 2024;
- 15 maggio 2024
- 14 Giugno 2024 per la presentazione in conferenza stampa della versione definitiva.

Azione C - Partecipazione ai percorsi formativi e seminari promossi dalla Consigliera Provinciale di Parità e rivolti alla rete provinciale dei CUG

Nel corso del 2024 la rete provinciale dei CUG è stata coinvolta a partecipare alle seguenti attività seminariali e formative:

- 21 Marzo 2024 seminario "Formare ed informare; violenza economia e indipendenza finanziaria delle donne in provincia di Ferrara";
- 9 e 14 maggio 2024 "Orizzonti inclusivi: servizi a tutela per chi lavora";
- 4 Maggio 2024 "Il lavoro in prima linea: le persone al servizio delle persone";
- 07 Novembre 2024 Conferenza Stampa e sottoscrizione formale del "Protocollo d'Intesa Donna, Lavoro ed Economia" alla presenza di tutti gli attori istituzionali, sindacali, economici e finanziari del territorio ferrarese (Il Comune di Ferrara ha aderito come Assessorato alle Pari Opportunità con Deliberazione di Giunta Comunale n. 525/2024);
- 28 Novembre 2024 Conferenza pubblica "La Violenza di genere online: le trappole della rete e come difendersi";
- 18 Dicembre 2024 seminario "Ruolo e funzioni dell'amministrazione di sostegno: rivoluzione copernicana in atto".

OBIETTIVO AZIONE POSITIVA PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG

Titolo Obiettivo

PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSI

<i>DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG</i>			
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
5.2.3.4	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunione di lavoro della rete nazionale CUG	Anno 2024 – n. 2 Anno 2025 – n. 4
		Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete nazionale CUG	Anno 2024 – n. 2 Anno 2025 – n. 4
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG	01.01.24	31.12.24
B	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG	01.01.24	31.12.24

Inoltre il Comune di Ferrara, su proposta del CUG, ha aderito alla **Rete Nazionale dei CUG** il 22 Maggio 2022.

La “**Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**” che ad oggi annovera più di 500 amministrazioni aderenti, 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 Rete Nazionale dei CUG si è dotata di una Carta del Forum dei CUG e di un Regolamento di funzionamento, che deve essere approvato da tutti gli aderenti.

Azione A - partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG

A) n. 3 incontri di Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG.

La Presidente del CUG ha partecipato alle seguenti riunioni di lavoro e confronto su tematiche di interesse della rete nazionale, in modalità da remoto:

- 9 febbraio 2024,

- 8 marzo, 2024
- 19 novembre 2024.

B) n. 4 riunioni del gruppo di lavoro nella rete nazionale dei CUG.

Nel corso del 2024 il coordinamento della RETE Nazionale dei CUG ha promosso un gruppo di lavoro, tra i CUG aderenti, per predisporre l'aggiornamento della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 del 26 Giugno 2019, recante **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**, alla luce delle disposizioni normative intervenute successivamente alla sua adozione, allo scopo di sottoporla all'attenzione del Dipartimento della Funzione Pubblica entro il mese di marzo 2024.

Le 4 riunioni di lavoro a cui la Presidente del CUG del Comune di Ferrara ha partecipato, si sono svolte nel mese di marzo, in modalità da remoto; ogni partecipante ha contribuito in primis alla semplificazione del sistema il sistema di raccolta dei dati sul personale utili alla predisposizione della relazione annuale da inviare al Dipartimento Funzione Pubblica e PP.OO.

Il lavoro svolto si è rivelato un ottimo e proficuo esercizio di collaborazione tra amministrazioni di diverse entità e provenienza, ognuna con proprie peculiarità e specificità, accomunate dallo spirito di servizio e dalla consapevolezza di contribuire ad un documento importante reso necessario dalla dinamicità delle normative, non solo nazionali, succedutesi alla direttiva n. 2/2019.

Il testo di lavoro è stato organizzato con una tabella sinottica in cui mettere a confronto la versione vigente della Direttiva n. 2/2019 con il testo aggiornato della proposta scaturita dal gruppo di lavoro, al fine di far comprendere gli aggiornamenti, le integrazioni e le sostituzioni operate sul vecchio testo.

Il 15 marzo 2024 i lavori sono stati consegnati ad Oriana Calabresi e Antonella Ninci Coordinatrici della Rete Nazionale dei CUG, con il compito di portarla all'attenzione del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo.

C) n. 7 partecipazioni ai Webinar informativi e formativi denominati "Giovedì dei CUG" a cura di INAIL più 1 a cura della Fondazione M.Biagi

I "Giovedì dei CUG" sono spazi di informazione e formazione per il personale delle PP.AA. a cura del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'INAIL.

La Presidente del CUG del Comune di Ferrara ha partecipato ai seguenti webinar:

- 25 gennaio 2024 "Con gli occhi delle donne. Il diritto nella prospettiva di genere: un approccio storico-giuridico"
- 08 Febbraio 2024 "Diversità, Equità, inclusione secondo IKEA"

- 07 Marzo 2024 “La violenza economica: radici culturali e possibili soluzioni”
- 18 marzo2024 “La P.A: in azione – Insieme contro la violenza sulle donne”
- 11 Aprile 2024 “E’ discriminazione se...”
- 04 luglio 2024 a cura della Fondazione Marco Biagi - seminario dal titolo "Sull'imparzialità dell'intelligenza artificiale: le sfide della selezione algoritmica", secondo incontro del ciclo di seminari *Diseguali opportunità. Il gender gap nei luoghi di lavoro* realizzato nell'ambito del progetto *CapacitAzione e AspirAzioni. In rete per l'effettiva libertà delle donne*.
- 17 ottobre 2024 "Prenditi cura del tuo seno". L'incontro condotto dal Prof. PAOLO VERONESI dell'IEO di Milano, è stato dedicato alla prevenzione delle patologie oncologiche che interessano il personale femminile. L'Amministrazione Comunale, su proposta del CUG, ha reso disponibile il link di collegamento al webinar a tutto il personale dipendente, con una email informativa a “Tutto Comune”, considerata l'importanza della tutela della salute e del benessere e delle persone; ricordiamo che un tumore impatta non solo sul soggetto colpito ma su tutta la rete familiare. Il 19 ottobre è la giornata internazionale contro il cancro al seno, istituita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione sulla malattia, e promuovere l'accesso a diagnosi, controlli e cure tempestive ed efficaci. Nella email a “tutto comune” è stato specificato inoltre che il tempo impiegato per la partecipazione al webinar era considerato a tutti gli effetti attività lavorativa;
- 07 Novembre 2024 "Processo allo stupro: la vittima tra giustizia e pregiudizio

Titolo Obiettivo		PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_4	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
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.	01.01.2024	30.06.2025
B	Promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, sia interna che esterna, 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.	01.01.2024	31.12.2025
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.	01.01.2024	31.12.2025

Le Azioni positive sopra elencate sono state ricalendarizzate per l'annualità 2025. Ciò si deve alla riorganizzazione complessiva del portale informatico sulla gestione del personale e degli istituti di assenza vari, che vedrà un cambio nella ditta esecutrice del programma e una successiva formazione ad hoc per consentire a tutto il personale dipendente di prenderne visione e dimestichezza per un uso corretto delle modalità operative prescritte.

Seguirà rendicontazione nella prossima relazione annuale.

OBIETTIVO AZIONE POSITIVA 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.

Titolo Obiettivo		<i>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.</i>	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_5	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	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. Predisposizione di un progetto di base per la gestione di uno Sportello di Ascolto dedicato ai dipendenti del Comune di Ferrara.	01.01.2024	31.12.2025
B	Aggiornamento costante del sito web del Comune di Ferrara – parte dedicata alle competenze e ruolo del CUG – in cui inserire link e materiali informativi sul Centro Antiviolenza per il territorio provinciale di Ferrara, e sugli sportelli di ascolto e di consulenza gestiti da UDI e Centro Donna Giustizia di Ferrara dedicati alle donne vittime di violenza ed abusi. Pubblicazione e link dei recapiti del CAM APS di Ferrara, Centro di Ascolto per Uomini Maltrattanti che svolge attività di consulenza ed aiuto per autori di comportamenti violenti e per le donne vittime che necessitano di informazione e aiuto.	01.01.2024	31.12.2024
C	Pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente del numero di pubblica utilità 1522 evidenziando la possibilità per le donne vittime di violenza di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.	01.01.2024	31.12.2024

Azione A - lo Sportello di ascolto qualificato per il disagio lavorativo dedicato al personale dell'ente è calendarizzato per il 2025. L'azione positiva sarà riproposta nel Piano attuativo 2025.

Azione B - Il sito web dedicato al CUG viene costantemente aggiornato in collaborazione con le colleghe della comunicazione digitale dell'ente, inserendo le recenti normative di riferimento, i documenti prodotti dal Comitato stesso nonché i Verbali, appositamente protocollati, delle riunioni del CUG.

Azione C - Sono stati inseriti i link di collegamento dei presidi di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, oltre al numero di pubblica utilità 1522 per le donne vittime di violenza.

INIZIATIVE/ATTIVITA' CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA/LAVORO ED ATTENZIONE ALLE STRATEGIE PER LA PARITA' DI GENERE

LE FERIE E RIPOSI SOLIDALI	Nel 2022, su proposta del CUG, è stato approvato il Regolamento per la Disciplina dell'istituto delle ferie e riposi solidali a favore dei dipendenti del Comune di Ferrara reperibile al seguente link. CID 2022 comparto ed area Comune Ferrara
IL LAVORO DA REMOTO	<p>A fine 2023, su proposta del CUG, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 453 del 12 settembre 2023, sono state approvate le "Linee guida del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo".</p> <p>Sul sito istituzionale dell'ente, allo Sportello Telematico Polifunzionale della città di Ferrara, reperibile al seguente link https://sportellotelematico.comune.fe.it/action%3Ac_d548%3Alavoro.remoto sono state inserite le slide esplicative contenenti le istruzioni operative per l'attivazione del lavoro a distanza, oltre alla modulistica da compilare per richiedere ed ottenere di lavorare da remoto con vincolo di tempo e di luogo.</p> <p>La procedura contempla che alla richiesta faccia seguito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> la valutazione della RSPP in merito alla sicurezza ei luoghi ove si sceglie di lavorare da remoto; <input type="checkbox"/> l'attribuzione delle dotazioni informatiche; <input type="checkbox"/> la sottoscrizione del relativo accordo con il proprio dirigente <input type="checkbox"/> la formazione specifica
AZIONI POSITIVE INSERITE NEL PTAP 2024-2026	mirano a 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 così acquisita.
PARITA' DI GENERE	<p>Il Governo italiano ha predisposto la prima strategia per la parità di Genere 2021-2026 in linea con quella dell'Unione Europea per la parità di genere (gender equality strategy) 2020-2025.</p> <p>Il Piano ha l'intento di contrastare l'ideologia patriarcale e le disuguaglianze sociali che impediscono il raggiungimento dell'uguaglianza di genere.</p> <p>In attuazione della Strategia nazionale per la parità di Genere 2021-2026 che prevede la diffusione di modelli femminili positivi e la promozione di <i>role model</i> per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi, in occasione della "Giornata Internazionale per i diritti delle donne" dell'8 Marzo 2024, la Ministra per la Famiglia, la natalità e le Pari opportunità Eugenia Roccella, ha promosso il progetto "L'Italia delle Donne" volto a recuperare la memoria di donne che hanno fornito importanti contributi alla storia d'Italia nel campo delle lettere, delle arti teatrali e cinematografiche e dell'impegno civile ed istituzionale.</p> <p>Recuperare la memoria di queste donne partendo proprio dai territori che, talvolta inconsapevolmente, la custodiscono, è una grande opportunità, sia per gettare una nuova luce sul contributo femminile alla storia d'Italia, rendendolo visibile e riconoscibile, sia per dare nuova linfa a quegli stessi territori, che potranno così scoprire e valorizzare luoghi e percorsi finora sconosciuti.</p> <p>Vite significative di donne non viventi (fino al 2018 è il termine ultimo di ricerca-storica) che abbiamo contribuito allo sviluppo del nostro territorio comunale, provinciale e dell'Italia intera.</p>

SEZIONE 4 – PERFORMANCE e Piano Triennale sulla Prevenzione dei rischi

La deliberazione di ANAC n. 89/2010 definisce la Performance come “il contributo (*risultato e modalità di raggiungimento del risultato*) che un soggetto (*organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo*) apporta attraverso la propria azione a raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, sulla definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Nell'ambito di questo quadro, il Comune di Ferrara ha provveduto a definire gli obiettivi di PIAO 2024-2026 da assegnare ai Dirigenti Responsabili, con particolare attenzione all'annualità 2024, definito secondo il processo di Programmazione dell'ente, a partire dalle linee di mandato 2019-2024, poi declinate in Programmi Strategici (DUP – Sezione Strategica) e in Progetti Operativi (DUP – Sezione Operativa).

E' assodato che la *performance* di un ente pubblico è strettamente legata all'investimento formativo profuso a favore del personale, finalizzato a qualificare il capitale umano presente, e che deve essere inteso come “necessario” per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Lo snellimento dell'impianto organizzativo ha reso la struttura del Comune meno verticalizzata e più flessibile permettendo un importante coinvolgimento delle giovani generazioni attraverso loro nuove assunzioni unitamente a tecnici esperti, consentendo il cosiddetto passaggio generazionale nella pubblica amministrazione. La rivoluzione interna data da un nuovo approccio lavorativo e metodologico basato sulla considerazione e coinvolgimento delle risorse nei progetti, unitamente alla prima azione promossa dall'assessorato al personale e politiche del lavoro quale l'attivazione del canale social professionale LinkedIn ha sortito effetti più che soddisfacenti.

In sintesi 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;
- promozione di azioni volte a contrastare il disequilibrio di genere ed a promuovere le pari opportunità, in particolare negli sviluppi di carriera.

Piano della Prevenzione e Protezione Rischi per il proprio personale dipendente (ai sensi dell' Art. 35 del D. Lgs.del 9 aprile 2008 , n.81 e s.m.i.).

Da recenti studi nazionali ed internazionali si evince che la forza lavoro europea sta invecchiando. Entro il 2030 in molti paesi le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno almeno il 30% dei lavoratori.

L'Italia è già oggi uno dei paesi più anziani dell'Ocse, ma lo sarà ancora di più nei prossimi anni a causa di un'accelerazione del processo di invecchiamento della popolazione.

L'età pensionabile ufficiale in aumento comporta una prolungata permanenza nei luoghi di lavoro e una maggiore esposizione ai rischi professionali.

L'adattamento degli ambienti lavorativi alle singole capacità, competenze e allo stato di salute delle persone, l'utilizzo delle nuove tecnologie a supporto dei lavoratori, la tutela della salute e della sicurezza nonché le politiche per la formazione continua e per la promozione del benessere lavorativo rappresentano elementi cruciali per garantire la sostenibilità del lavoro a tutte le età, attraverso un approccio che cominci ben prima dell'età matura.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa non può rappresentare solo una sfida da vincere, bensì una opportunità in termini di trasferimento di conoscenze ed esperienze maturate sul campo lavorativo.

La Pubblica amministrazione, tramite il proprio servizio incaricato, è tenuta a redigere una relazione annuale sul Piano della Prevenzione e Protezione Rischi per il proprio personale dipendente (ai sensi dell'Art. 35 del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i.).

L'illustrazione della relazione annuale è stata svolta il 2 dicembre 2024 nella sede municipale alla presenza di tutti i Dirigenti incaricati quali datori di lavoro.

La relazione ha messo in evidenza la frammentarietà delle sedi di lavoro – n.94 in tutto - che implicano una minore economicità delle spese di gestione oltre che di controllo e monitoraggio rischi e prevenzione sicurezza sui luoghi di lavoro. Tuttavia va evidenziato che molte delle sedi di lavoro insistono in edifici monumentali sottoposti a vincolo monumentale, alcune Patrimonio dell'Unesco, che in questo modo vengono tutelati nel loro valore storico evitando futuri problemi di degrado.

Ne corso del 2024 si sono svolti 27 sopralluoghi e 35 prove di evacuazione coinvolgendo tutto il personale dipendente.

Sono stati organizzati n. 53 corsi di formazione (primo soccorso, antincendio, ecc..) oltre a seminari e workshop su tematiche di competenza per un totale di n. 572 persone coinvolte.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'attuale mandato del CUG si concluderà nel mese di agosto dell'anno in corso, (2025) pertanto le seguenti considerazioni sono formulate a completamento della descrizione delle azioni ivi contenute ed in quelle degli anni precedenti, con la finalità di fornire al nuovo organismo che sarà nominato ed inizierà la propria attività, alcuni spunti di riflessione e proposte di attività da intraprendere al fine di assicurare l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle varie forme di violenza sul luogo di lavoro.

IL CUG del Comune di Ferrara ha iniziato ad operare in un contesto post pandemico, che rendeva urgente intervenire in materia di tutela delle particolari situazioni familiari, della regolamentazione del lavoro a distanza, del work life balance, delle indagini sul benessere organizzativo, di formazione ed informazione dei lavoratori dell'Ente, della promozione della conoscenza delle sue stesse funzioni e dell'importanza che queste rivestono.

Le molteplici attività nelle quali è stato impegnato il CUG, descritte nella presente relazione, ma che promanano da quelle svolte nelle annualità precedenti, hanno comportato un notevole impegno da parte dei suoi componenti, che si sono avvicendati nel tempo, in aggiunta agli ordinari carichi di lavoro istituzionali.

In particolare, oltre alle attività descritte nella presente relazione, sono stati analizzati i risultati dei dati prodotti dall'Amministrazione Comunale, che ci hanno restituito il seguente scenario:

1. i lavoratori del Comune di Ferrara si collocano prevalentemente in una classe di età anagrafica dai 51 ai 60 anni, nonostante l'avvio, da parte dell'Amministrazione di politiche di assunzione del personale under 32, tese al ricambio generazionale. C'è da tener presente che la situazione de quo è stata generata dalle normative in materia pensionistica, che hanno sempre più ritardato l'uscita dei lavoratori dal mondo del lavoro, abbinate alla scarsa attrattività del rapporto di lavoro pubblico sulle new generation;
2. vi è un gender gap a livello retributivo nelle funzioni dirigenziali a tempo determinato, causato dal fatto che gli uomini hanno percepito una retribuzione quasi doppia rispetto alle donne, per effetto della retribuzione accessoria;
3. le attività di cura dei figli e delle persone con disabilità grave, sono in netta prevalenza a carico delle donne, che detengono il primato anche in materia di utilizzo dell'altro strumento di flessibilità costituito dal rapporto di lavoro part-time;
4. gli strumenti per il censimento dei percorsi formativi professionali e mirati alle tematiche del CUG necessitano di perfezionamento e sviluppo;
5. l'esperienza del lavoro da remoto all'interno dell'Ente, così come ha evidenziato l'indagine condotta sui lavoratori che l'hanno svolta e sui dirigenti coinvolti, si è rivelata molto positiva.

Le criticità riscontrate potranno essere facilmente risolte, compatibilmente con il dettato normativo (timbrature virtuali, autodichiarazione sulla sicurezza del posto di lavoro, ecc..). attraverso soluzioni già adottate ed a quelle da adottare da parte dell'Amministrazione.

IL CUG ha fornito il proprio importante contributo negli ambiti delle attività sopra descritte dalla parte seconda della presente relazione ed in quelle delle precedenti annualità, ma molto c'è ancora da fare per favorire il 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.

Pertanto il CUG intende farsi promotore delle seguenti azioni migliorative:

1. somministrare un nuovo questionario sul benessere lavorativo che abbia come obiettivo il monitoraggio dello stato di salute del personale dipendente, per una comparazione con l'ultima rilevazione svolta, allo scopo di individuare punti di forza e punti di debolezza da superare per un miglioramento del clima organizzativo a favore di tutto il sistema comunale. Dati significativi si potranno acquisire promuovendo la massima adesione alla sua compilazione da parte di tutte le lavoratrici e lavoratori;
2. favorire maggiormente il lavoro a distanza nell'Ente (ovvero il lavoro da remoto e il lavoro agile). I risultati in termini di gradimento riscontrati dai dipendenti e dai dirigenti in merito all'applicazione del regolamento sul lavoro da remoto testimoniano la piena praticabilità di tutti quei percorsi per l'attivazione del lavoro a distanza, che generano una miglior conciliazione dei tempi di vita lavoro ed un aumento dello stesso benessere lavorativo, che non può che ricadere positivamente sulla organizzazione dei servizi. Il ricambio generazionale va accompagnato e favorito anche con il rafforzamento di tale modalità di lavoro;
3. concludere i lavori per la regolamentazione del Lavoro Agile all'interno dell'Ente, quale efficace strumento che contribuisca al raggiungimento di una piena e proficua conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Esempi maturi già adottati dal Comune di Bologna, dalla Regione Emilia-Romagna, dai Ministeri e dall'INPS dimostrano come con successo si possa arrivare a questa importante regolamentazione. Attivare inoltre un periodo di sperimentazione garantirà la raccolta di informazioni utili a rendere strutturale tale modalità di svolgimento del proprio lavoro;
4. promuovere un rinnovato ed universale piano della formazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori. Formazione continua, personalizzata e accessibile a tutte e tutti è elemento certificato di crescita professionale e condizione propedeutica a coerenti percorsi di progressioni di carriera all'interno del proprio percorso lavorativo;

5. promozione del benessere organizzativo con l'apertura auspicata dello Sportello di Ascolto qualificato che possa accogliere, garantendo l'anonimato, le problematiche dei dipendenti indirizzandoli alla soluzione delle stesse;
6. avvio del percorso necessario all'adozione di un regolamento per le progressioni verticali in deroga e non, che valga per tutto il personale (e non specificatamente per un determinato profilo professionale) per valorizzare le competenze acquisite negli anni dai propri dipendenti;
7. previsione di un percorso di progressione dedicato al personale dei servizi educativi in quanto l'ultimo CCNL ha previsto di collocarlo nell'Area dei Funzionari delle Elevate Qualificazioni per evitare discriminazioni e differenti trattamenti con le prossime assunzioni di personale in questo ambito contrattuale;
8. revisione del Regolamento sulla Performance prevedendo che le valutazioni siano assegnate entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono e che siano strutturate modalità chiare e trasparenti, affinché il dipendente possa conoscere i motivi che sottendono alla valutazione ricevuta, per permettergli di migliorare la propria condizione lavorativa. Diversamente resta un mero esercizio di potere senza nessun effetto migliorativo sulla produttività del personale;

Relazione approvata dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara

Ferrara, 18 Marzo 2025.