



Direttiva N.2/2019

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

RELAZIONE DEL C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA Sulla situazione del Personale

ANNO 2024

Dati riferiti al 31 Dicembre 2023



Ferrara, 30 Marzo 2024

Al Signor Sindaco del Comune di Ferrara
Alan Fabbri

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

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

Al Direttore Generale del Comune di Ferrara
Sandro Mazzatorta

**Al Nucleo di Valutazione
dell'Amministrazione**

Alle OO.SS. e RSU dell'Ente

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

LL.II. e-mail

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati 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 e le Azioni Positive realizzate.



INDICE

Allegato 1 alla Direttiva recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	Pagina
Tabella 1.1. - Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento	05
Tabella 1.2 - Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza	06
Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per età e per genere	06
Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere	07
Tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento	07
Tabella 1.6 - Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio	08
Tabella 1.7 - Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio	08
Tabella 1.8 - Composizione di genere nelle Commissioni di Concorso	09
Tabella 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età	10
Tabella 1.10 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere	11
Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età	12
SEZIONE 2. Azioni realizzate e risultati raggiunti	13
Performance	13
L’Azione del Comitato Unico di Garanzia	14
Report di verifica sull’attività del CUG nel corso del 2023	15
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	29
Considerazioni conclusive	31

Tipo di amministrazione: ENTE LOCALE COMUNE DI FERRARA - SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	d a 31 a 40	d a 41 a 50	d a 51 a 60	> di 60	< 30	d a 31 a 40	d a 41 a 50	d a 51 a 60	> di 60
Dir. T.det					2				2	
Dir. T.ind		2		3	2		2		3	1
AREA OPERATORI				2	2				3	1
AREA OPERATORI ESPERTI		3	7	2 1	2 2		5	6	6 3	53
AREA ISTRUTTORI	8	1 7	3 4	3 6	2 1	1 9	67	1 48	1 59	68
AREA FUNZIONARI	5	1 5	1 3	2 9	2 3	8	23	3 7	7 2	36
Totale personale	1 3	3 7	5 4	9 1	7 2	2 7	97	1 91	3 02	159
% sul personale complessivo	1,25	3,55	5,18	8,72	6,90	2,59	9,30	1,831	2,895	15,24

NOTA: IL generale e costante invecchiamento della forza lavoro potrebbe rendere opportuno elaborare strategie organizzative che da un lato valorizzino l'esperienza lavorativa acquisita e dall'altro tengano conto , previa opportuna indagine conoscitiva interna, dei bisogni delle persone nelle fasce d'età più adulta, avendo cura di considerarle in un'ottica di genere.

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	13	35	52	84	69	253	94,76	21	90	169	267	145	692	89,18
Part Time >50%			1	3	3	7	2,62	6	5	22	31	14	78	10,05
Part Time <50%			3	4		7	2,62		1	1	4		6	0,77
Totale	13	35	56	91	72	267		27	96	192	302	159	776	
Totale %	1,25	3,36	5,37	8,72	6,90			2,59	9,20	18,41	28,95	15,24		

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	22	100,00	36	100,00	58	100,00
Totale personale	22		36		58	
% sul personale complessivo		37,93		62,07		100%

NOTA: Si conferma la netta prevalenza di personale del genere femminile. Tra il personale dirigente infatti la proporzione uomini/donne risulta rovesciata ma ancora con una netta prevalenza della componente maschile.

TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE.

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	18	23	10	10	3	64	24,81	34	83	61	36	3	217	28,26
Tra 3 e 5 anni		5	4	1	1	11	4,26		13	37	23	5	78	10,16
Tra 5 e 10 anni		4	6	5	1	16	6,20		3	18	11	1	33	4,30
Superiore a 10 anni		3	36	80	48	167	64,73		1	89	238	112	440	57,29
Totale	18	35	56	96	53	258		34	100	205	308	121	768	
Totale %	1,75	3,41	5,46	9,36	5,17			3,31	9,75	19,98	30,02	11,79		

NOTA: appare evidente che la superiorità del genere femminile è notevole nell'anzianità di servizio sia nella colonna inferiore a tre anni che in quella superiore a 10 anni. Per quanto riguarda l'età della popolazione dipendente del Comune di Ferrara, la fascia maggiormente coperta è quella che va da 51 ai 60 sia per gli uomini che per le donne.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dir. T.det	66.084,72	49.099,54	16.985,19	25,70
Dir. T.ind	46.364,95	32.932,90	13.432,05	28,97
AREA OPERATORI	15.567,11	17.364,54	-1.797,43	- 11,55
AREA OPERATORI ESPERTI	15.404,04	16.646,08	-1.242,04	- 8,06
AREA ISTRUTTORI	20.176,19	18.138,40	2.037,79	10,10
AREA FUNZIONARI	20.821,64	21.352,89	-531,26	- 2,55
Totale	184.418,64	155.534,35	28.884,29	
Totale %				15,66%

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

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea		-		-	0	-
Laurea magistrale	9	100,00	7	87,50	16	94,12
Master di I livello		-		-	0	-
Master di II livello		-	1	12,50	1	5,88
Dottorato di ricerca		-		-	0	-
Totale personale	9		8		17	
% sul personale complessivo		52,94		47,06		100,00

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

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	50	19,38	104	13,54	154	15,01
Diploma di scuola superiore	113	43,80	381	49,61	494	48,15
Laurea	15	5,81	42	5,47	57	5,56
Laurea magistrale	72	27,91	216	28,13	288	28,07
Master di I livello	5	1,94	21	2,73	26	2,53
Master di II livello	3	1,16	4	0,52	7	0,68
Dottorato di ricerca		-		-	0	-
Totale personale	258		768		1026	
% sul personale complessivo		25,15		74,85		100,00%

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

NOTA: per le Tabelle 1.6 e 1.7 i dati relativi ai titoli di studio forniti dal Servizio Personale sono in corso di aggiornamento, pertanto risultano parziali in quanto riferiti ad una parte del personale.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs 267/2000 per la copertura della posizione di "Dirigente" del Servizio Biblioteche e Archivi del Settore Cultura e Turismo	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del d.lgs 165/2001 per la copertura a tempo indeterminato e pieno di n. 1 posto di "Istruttore amministrativo" – area Istruttori – da destinare alla Direzione	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Totale personale	4		2		6		
% sul personale		66,67		33,33		100,00%	

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

NOTA: Nella composizione delle Commissioni di Concorso del Comune di Ferrara si conferma la presenza delle "quote rosa" previste per legge (1/3).

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

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale part time orizzontale				3		3	7,50	2	1	12	18	8	41	23,56
Personale part time verticale			2	4	1	7	17,50	4	3	9	14	3	33	18,97
Personale part time misto			2	1	1	4	10,00	2	1	3	4		10	5,75
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di lavoro da remoto		1				1	2,50		2	2	5	2	11	6,32
Personale che fruisce del lavoro agile									2	2	4		8	4,60
Personale che fruisce di orari flessibili		5	4	14	2	25	62,50		8	30	25	8	71	40,80
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		6	8	22	4	40		8	17	58	70	21	174	
Totale %		2,80	3,74	10,28	1,87			3,74	7,94	27,10	32,71	9,81		

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

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	769	25,59	2411	28,11	3180	27,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2075	69,05	4071	47,46	6146	53,07
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	113	3,76	1393	16,24	1506	13,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	48	1,60	702	8,18	750	6,48
Totale	3005		8577		11582	
% sul personale		25,95		74,05		100,00

NOTA: in riferimento alla Tabella 1.9 e Tabella 1.10 nella fruizione del lavoro da remoto vi è una netta prevalenza delle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Si precisa tra l'altro che l'applicazione del "lavoro da remoto" è operativa da Ottobre 2023.

Sarebbe interessante indagare le ragioni per cui la maggioranza delle donne chiede di svolgere questa tipologia di lavoro, per verificare se è dettata da necessità o una libera scelta. Apparentemente il dato così elaborato sembra dimostrare che i lavori di cura sono ancora di netta competenza delle donne.

Per quanto riguarda l'istituto della flessibilità, leggendo i dati riportati in Tabella 1.9, si riscontra percentualmente rispetto al genere, un ricorso maggiore da parte del personale maschile. Sarebbe interessante poter confrontare questo dato in relazione alle mansioni svolte perché in alcuni ambiti lavorativi la flessibilità di orario di lavoro non può essere adottata in ragione di compiti specifici e spesso a contatto diretto con l'utenza e contestualmente rilevare se la minore flessibilità oraria adottata dalle donne sia proporzionale ad una minore possibilità di gestire i tempi di vita/cura/lavoro.

Tutti questi dati inducono a pensare che le donne debbano frequentemente fare ricorso a misure di conciliazione che da un lato le supportano nella gestione del lavoro e degli oneri di cura mentre dall'altra potrebbero penalizzarle nella carriera.

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

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	8	28	88	177	108	409	21,16	40	239	411	623	348	1661	29,54
Aggiornamento professionale	103	170,5	221	292	137	923,5	47,79	180,5	243	818,5	1376	443	3061	54,45
Competenze manageriali/ Relazionali	300			300		600	31,05			900			900	16,01
Tematiche CUG						0	-						0	-
Violenza di genere						0	-						0	-
Altro (specificare)						0	-						0	-
Totale ore	411	198,5	309	769	245	1932,5		220,5	482	2129,5	1999	791	5622	
Totale ore %	5,44	2,63	4,09	10,18	3,24			2,92	6,38	28,19	26,46	10,47		

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese".

Con l'introduzione del PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi e la progressiva reingegnerizzazione dei processi. L'obiettivo è quello di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP). Il PIAO ha una durata triennale (con aggiornamenti annuali) e definisce più profili, quali, ad esempio, performance, capitale umano, sviluppo organizzativo, formazione del personale, trasparenza ed anticorruzione, monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti e parità di genere.

Il PIAO è stato 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 previsti dal Documento Unico di Programmazione SeO 2023-2025;

In linea con quanto sopra, il Comune di Ferrara, con propria **Deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 23.05.2023**, ha approvato il **PIAO 2023-2025** e con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 562 del 31.10.2023 recante "**Monitoraggio infrannuale degli obiettivi di performance, aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 e contestuale modifica della struttura organizzativa dell'ente**" è stata promossa una revisione degli obiettivi gestionali dei vari Settori dell'Ente e di performance individuale dei Dirigenti. Alcune modifiche hanno interessato anche il Piano Annuale delle Azioni Positive, per quanto riguarda soprattutto la tempistica di realizzazione delle azioni ivi inserite.

Nel PIAO è confluito **Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025**, 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.

PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Ferrara ha per oggetto:

1. la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
2. la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");



3. la valutazione della performance dei singoli dipendenti (“performance individuale”)

Tutte le attività svolte nell’ente sono individuate all’interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi, da quelli complessivi di ente a quelli individuali.

Il ciclo di gestione della performance è integrato col ciclo del bilancio, collegando così obiettivi e risorse.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance collega il sistema di valutazione individuale al sistema di premialità, utilizzando un sistema unico finalizzato anche alla retribuzione di produttività e risultato per tutti i dipendenti dell’ente: a tale finalità si arriva anche considerando - in percentuale variabile a seconda del livello di responsabilità nella struttura - gli esiti della valutazione della performance dell’ente nel suo complesso, nonché delle strutture di appartenenza.

L’AZIONE DEL COMITATO UNICO di GARANZIA

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

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

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

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

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

Negli anni a seguire il CUG del Comune di Ferrara ha elaborato il Piano triennale delle Azioni Positive 2022-2024 e il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 confluiti nel PIAO sopra citato. Alcune Azioni sono state mantenute, in quanto non si esauriscono con un solo intervento ma richiedono una costante attenzione e promozione oltre che essere considerate in linea con la politica di gestione del personale dell’amministrazione, mentre altre sono di nuova impostazione.

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 non ha elaborato il Bilancio di Genere.

Report di verifica sull'attività del CUG nel corso del 2023

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle Pari Opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente.

AZIONE P-OPP-1 - SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Titolo Obiettivo			
SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO			
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_1	Avv. Sandro Mazzatorta	Attività regolarmente realizzata	Realizzazione
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Caricamento questionario piattaforma web	01.01.2023	31.03.2023 realizzata
B	Compilazione del questionario da parte dei dipendenti	01.04.2023	15.04.2023 realizzata
C	Raccolta ed elaborazione dati in forma aggregata	16.04.2023	31.12.2023 realizzata
D	Pubblicazione report sito istituzionale Comune	01.10.2023	31.12.2023 realizzata
E	Promozione di azioni formative e informative volte al rispetto delle differenze predisposte e declinate sulla base delle risultanze del report	01.01.2024	31.12.2024 Rimandata al 2024

PERCORSO SULLA ELABORAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il questionario intitolato "Indagine sul Benessere Organizzativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Comune di Ferrara - Annualità 2021-2022" è stato fortemente voluto dal CUG, che lo ha proposto ed elaborato nel corso del 2022. I Vertici dell'Amministrazione lo hanno approvato e sostenuto adoperandosi per coinvolgere l'Università degli Studi di Ferrara la cui preziosa collaborazione si è resa necessaria per una adeguata impostazione grafica del documento in parola e per il suo inserimento in una piattaforma on-line.

Grazie alla collaborazione del Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP www.valorepubblico.com) di UNIFE, il Questionario sul Benessere Organizzativo (riferito all'ambito di indagine degli anni 2021 e 2022) è stato caricato sull'applicativo LimeSurvey per la compilazione, in modalità on-line in data 16/03/2023.

La proposta di somministrare un questionario finalizzato a rilevare il clima di benessere nell'ambito del Comune di Ferrara è stata inserita all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con Delibera di Giunta Comunale



n. 610 del 22/11/2022 e **confermata nel PIAO 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta n. 222 del 23 Maggio 2023.**

Il questionario somministrato ha inteso indagare, come già detto, gli anni lavorativi 2021 e 2022, che si rammenta essere gli anni in cui la pandemia era in massima espansione, per verificare lo stato di benessere organizzativo sperimentato dal personale in servizio in quel particolare periodo.

Il Questionario, contenente 56 domande distinte, è stato organizzato nelle seguenti sette sezioni:

1. Dati anagrafici (14 domande);
2. Il mio ente (5 domande);
3. Il mio lavoro (8 domande);
4. I rapporti interpersonali e la comunicazione (9 domande);
5. Smart Working (6 domande);
6. La formazione e lo sviluppo professionale (8 domande);
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance (6 domande).

Con nota del Direttore Generale Prot. n. 44009 del 14/03/2023 è stata data informazione preventiva al personale dirigente sull'avvio dell'indagine all'interno dell'amministrazione.

Il primo invito rivolto al personale a partecipare all'indagine è stato inoltrato tramite email istituzionale di "Comunicazioni Interne" in data 16/03/2023.

Il link per la compilazione è rimasto attivo dal 17 Marzo al 26 Aprile 2023, (pari a complessivi 39 giorni) con alcune comunicazioni intermedie per sollecitare la compilazione da parte del personale coinvolto.

La popolazione target di riferimento è rappresentata dai lavoratori (compresi i Dirigenti) del Comune di Ferrara al 31/12/2022, pari a complessivi 1.059 persone.

La composizione della popolazione per genere, è formata per circa 3/4 da donne.
Il numero di questionari compilati (numerosità campionaria) è risultato essere n.411.
Il campione coperto è stato pari a circa il 39%.

E' stata attivata una collaborazione con l'Università degli studi di Ferrara, finalizzata all'impostazione grafica e caricamento del Questionario sulla piattaforma on-line e altresì per le operazioni di elaborazione dei risultati aggregati e in forma anonima di tale somministrazione. E' stato riconosciuto un contributo di € 6.000,00 alle spese effettivamente sostenute da UNIFE per la collaborazione prestata durante i 6 mesi di lavoro sul progetto in parola.

IL CUG ha licenziato l'elaborazione definitiva dei risultati dei dati del Questionario - realizzata appunto da UNIFE - nella riunione del 21 settembre 2023.



Il Report con l'elaborazione dei dati è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 516 del 10/10/2023 ed è stato diffuso tramite e-mail istituzionale di "Comunicazioni Interne" il 16 ottobre 2023.

Il 16 Ottobre 2023 il Report è stato altresì pubblicato online, sul sito istituzionale del Comune di Ferrara, nelle pagine dedicate alle attività del CUG,.

A seguito di tale diffusione, la cui notizia è apparsa anche sulla stampa locale, il 28 novembre 2023, su richiesta del Gruppo del Partito Democratico, è stata convocata la I^a Commissione Consiliare per una informativa sui risultati derivanti dalla somministrazione del Questionario Benessere organizzativo, soprattutto per sondare quali azioni positive l'Amministrazione intende intraprendere per sanare le criticità rilevate dall'indagine proposta (esempio: il 7% dei rispondenti dichiara di essere stato oggetto di discriminazioni, il 18% dichiara di essere stato oggetto di mobbing).

Il CUG inizialmente convocato in data 26 ottobre 2023, a causa di assenze giustificate di due dei suoi componenti che non hanno consentito di confermare la riunione, è stato riconvocato in data 5 dicembre 2023. Nel corso dell'incontro di lavoro, il Comitato Unico di Garanzia, alla luce dei risultati emersi dal Report sopra citato, ha condiviso la necessità di attivare azioni positive per recuperare il gap di disagio lavorativo emerso dall'indagine al fine di promuovere un clima di benessere organizzativo sereno ed inclusivo, che faciliti l'espletamento quotidiano delle diverse mansioni operative. Si è condiviso che lo strumento chiave per migliorare le competenze e acquisire nuove conoscenze sia la FORMAZIONE, ad ogni livello, che sarà inserita nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026.

AZIONE P-OPP-2 PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ, CONCILIAZIONE LAVORO E VITA PERSONALE E FAMILIARE

a) adesione del Comune di Ferrara alla Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia promossa dalla Consigliera di Parità Provinciale;

Titolo Obiettivo		ADESIONE ALLA RETE PROVINCIALE DEI CUG	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_2	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunioni rete provinciale CUG Partecipazione gruppi di lavoro	4 2
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Approvazione delibera di Giunta per autorizzazione all'adesione alla rete provinciale dei CUG	01.01.2023	28.02.2023 realizzata
B	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG	01.01.2023	31.12.2023 realizzata
C	Partecipazione ai percorsi formativi e gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei CUG	01.01.2023	31.12.2023 realizzata



A) con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 15 del 24 Gennaio 2023 il Comune di Ferrara ha aderito alla Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia promossa dalla Consigliera di Parità Provinciale di Ferrara. Con tale atto deliberativo il Comune di Ferrara ha aderito alla Carta della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia, contenente i principi ispiratori e gli obiettivi/ finalità della costituenda Rete, nonché al Regolamento di Funzionamento della Rete CUG provinciale.

B) La Presidente del CUG del Comune di Ferrara ha preso parte a n.2 riunioni della Rete Provinciale dei CUG. E' stata inoltre inserita in due distinti Gruppi di Lavoro istituiti all'interno della Rete Provinciale dei CUG che si occupano rispettivamente di "Benessere organizzativo" e "Cultura Inclusiva" partecipando ad una riunione operativa per ciascun gruppo di lavoro.

C) La Presidente e la Referente giuridica del Comitato Unico di Garanzia hanno preso parte nel corso del 2023 a n. 2 seminari formativi organizzati della rete provinciale dei CUG.

AZIONE P-OPP-3 RETE NAZIONALE DEI COMITATI UNICI di GARANZIA

Titolo Obiettivo		PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSE DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_3	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunione rete nazionale CUG	4
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete nazionale dei CUG	01.01.23	31.12.23 realizzata
B	Partecipazione ai percorsi formativi attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG	01.01.23	31.12.23 realizzata

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

La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a



costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La Rete Nazionale dei CUG promuove, a cadenza tendenzialmente bimestrale, una riunione di lavoro per condividere la programmazione delle attività da realizzare e la condivisione di obiettivi da promuovere e argomenti da approfondire.

A) Il Cug del Comune di Ferrara ha partecipato a n.03 riunioni di lavoro della rete nazionale dei CUG.

B) Nel corso del 2023 la Rete Nazionale dei CUG ha organizzato vari eventi formativi denominati i "Giovedì del CUG" consistenti in pillole formative di un'ora, in videoconferenza, in cui esperti appositamente coinvolti relazionano su argomenti attinenti le politiche di genere e pari opportunità.

Vengono inoltre programmati seminari formativi di approfondimento di tematiche attinenti, a cui si può partecipare da remoto.

IL CUG del Comune di Ferrara ha partecipato a 4 eventi formativi:

- 31 Gennaio 2023 "Codici Etici e Consiglieri di Fiducia" in presenza a Bologna;
- 16 Febbraio 2023 "Prenditi cura di Te: Le patologie cutanee"
- 26 Ottobre 2023 "Le dipendenze da tecnologia e da gaming non hanno età"
- 08 Novembre 2023 "Benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità"

AZIONE P-OPP-4 PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE A TUTTO IL PERSONALE

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

Titolo Obiettivo	PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE A 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	Promuovere e garantire pari opportunità e accessibilità a tutto il personale interessato ai corsi di formazione attivati dall'Amministrazione, sia interni che esterni. L'azione formativa deve mirare al contrasto di ogni forma di discriminazione e, più in generale, all'empowerment femminile avendo cura di rendere nota la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti.	01.01.2023	31.12.2023 realizzata
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.	01.01.2023	31.12.2023 realizzata
C	Veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento.	01.01.2023	31.12.2023 realizzata

A) Anche al fine di orientare la formazione verso un processo continuo ed organico, il Portale della Formazione del Comune di Ferrara assicura in tempo reale la comunicazione e una migliore fruizione a tutti i dipendenti delle attività e degli eventi formativi disponibili attraverso apposite sezioni news, calendario e vetrina corsi. Uno spazio sul web sempre a disposizione del personale dipendente del Comune di Ferrara che valorizza in particolar modo le varie modalità di formazione a distanza che si avvalgono dell'ausilio delle tecnologie informatiche. Il Portale della Formazione, infatti, permette di favorire la programmazione, la gestione e il coordinamento diretto di eventi e corsi formativi rivolti ad una platea di riferimento più estesa. Il Comune di Ferrara ha inoltre aderito al progetto Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) e alla relativa piattaforma offerta dal Dipartimento della Funzione Pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA per lo sviluppo delle competenze digitali, ma non solo, dei propri dipendenti. Il corso di formazione e sensibilizzazione voluto dalla Funzione Pubblica **"Riforma Mentis"** vuole contribuire ad affermare una cultura organizzativa lavorativa orientata a superare gli stereotipi e rimuovere le discriminazioni che, di fatto, impediscono le pari opportunità. Il corso di sensibilizzazione in parola intende promuovere un clima lavorativo improntato sul rispetto di ogni persona e della dignità di ogni essere umano.

B) Nell'anno 2023 non sono state attivate nuove procedure di mobilità interna. Si precisa che, in caso di attivazione di tali procedure, nell'intento di dare massima pubblicità alle stesse è prassi consolidata darne informazione a tutto il personale tramite l'e-mail "Comunicazioni interne".

Per quanto concerne le mobilità esterne, la pubblicità, per garantire le pari opportunità dei bandi di selezione (ivi incluse le procedure di mobilità tra Enti) su tutto il territorio

nazionale, sono assicurate mediante la tempestiva pubblicazione del suddetto bando sul Portale Nazionale del reclutamento (in PA) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pertanto il dipendente pubblico interessato a partecipare a bandi di mobilità esterna, può consultare il sito in PA e accedere a tutti i bandi aperti, pubblicati dagli enti pubblici di tutta Italia.

Tuttavia, nell'ottica di favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Comune di Ferrara si adopera sempre per individuare soluzioni operative, di tipo conservativo del rapporto di lavoro del dipendente, che valorizzino la professionalità dello stesso e si traducono in misure di work-life balance, come ad esempio l'autorizzazione al lavoro da remoto. In ogni caso, se le esigenze del dipendente sono inconciliabili con quelle dell'amministrazione, quest'ultima si adopera per trovare una sua sostituzione, affinché il Dirigente di riferimento possa utilmente rilasciare il proprio nulla-osta alla mobilità presso altro ente.

C) Al fine di veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento è stato utilizzato l'indirizzo istituzionale "Comunicazioni Interne", che, tramite un sistema di mailing list, raggiunge capillarmente tutte le caselle di posta elettronica di tutti i lavoratori del Comune di Ferrara e non solo quelle del personale dipendente dall'Ente, per fornire informazioni sulle novità normative e procedurali. Inoltre, ulteriori informazioni sono inserite, per i soli dipendenti dell'Ente, nell'"Angolo del dipendente", una funzionalità prevista dall'attuale sistema informatizzato per la gestione delle presenze/assenze/orari di lavoro, in uso presso il Comune di Ferrara.

D) promuovere l'indagine sulla Valutazione del Rischio da Stress lavoro correlato, per l'identificazione dei fattori di rischio di stress e la conseguente elaborazione di un piano di intervento volto a prevenire e/o correggere eventuali criticità per migliorare le condizioni di benessere lavorativo dei dipendenti interessati;

Titolo Obiettivo		INDAGINE SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
11.3.4.3	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100% - realizzata
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Identificazione dei fattori di rischio di stress	01.01.2023	31.12.2023
B	Piano di intervento volto a prevenire o correggere eventuali criticità	01.01.2023	31.12.2023
C	Monitoraggio e controllo dei piani di azione e valutazione della loro efficacia	01.01.2023	31.12.2023

Nel corso del 2023 è stata completata l'attività di "Indagine sulla valutazione del rischio da stress lavoro correlato" intrapresa nel dicembre 2022 di effettuazione della valutazione



dello stress da lavoro correlato all'interno dell'Ente che trova fondamento nel D.Lgs. 81/2008, normativa che impone questo tipo di valutazione alle aziende pubbliche e private, al fine di individuare se, nell'ambiente di lavoro (inteso in maniera ampia come assetto organizzativo, rapporti interpersonali e funzioni), ci siano fattori che ingenerano, nel personale, situazioni di malessere psicofisico tali da comportare conseguenze negative sia per le persone (malattie e infortuni) che per l'organizzazione stessa.

L'indagine è stata eseguita, in ottemperanza alla vigente normativa ed alle indicazioni metodologiche proposte da INAIL, per gruppi omogenei di lavoratori dell'ente sulla base di indicatori di rischio da stress lavoro correlato appartenenti a tre famiglie distinte:

- 1) eventi sentinella;
- 2) fattori di contenuto del lavoro;
- 3) fattori di contesto del lavoro.

Al termine del percorso di rilevazione e valutazione preliminare dello Stress lavoro-correlato, è stato accertato quanto segue:

- il Comune di Ferrara si attesta su un livello di rischio Stress lavoro-correlato complessivo non rilevante;
- il caso di rischio medio, rilevato in un settore (Corpo Polizia Locale), può essere compatibile con la tipologia di attività svolta che può sottoporre il personale a rischi personali o a mansioni altamente usuranti;
- occorre implementare, ove possibile, alcune misure correttive o preventive, per contribuire a realizzare, nel medio periodo, un ulteriore abbassamento dei livelli di rischio.

In relazione alle azioni correttive da effettuare, in esito alla valutazione condotta, il Comune di Ferrara ha posto in campo immediatamente alcune misure, altre sono confluite negli obiettivi programmatici per l'anno 2024.

AZIONE P-OPP-5 CONCILIAZIONE LAVORO E VITA PERSONALE

Titolo Obiettivo		CONCILIAZIONE LAVORO E VITA PERSONALE E FAMILIARE		
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso	
P-OPP_5	Dr. Giorgio Bonaldo	Attività realizzata	Realizzazione	
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista	
A	Promuovere presso tutto il personale la conoscenza e l'utilizzo dell'istituto delle ferie e ore solidali	01.01.2023	31.12.2023 realizzata	
B	Promuovere presso tutto il personale la conoscenza e l'opportunità dei permessi riconosciuti dalla legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance e per favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.	01.01.2023	31.12.2023 realizzata	



C	Promuovere presso tutto il personale la conoscenza delle "Linee Guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo nel Comune di Ferrara" allegate al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS)	01.01.2023	31.12.2023 realizzata
---	---	------------	--------------------------

A) Con Orientamento Prot Gen. N. 93932 del 30 Giugno 2022, avente per oggetto **"Indirizzo per la proposta di regolamentazione dell'istituto delle ferie e dei riposi proposta dal CUG del Comune di Ferrara"** la Giunta Comunale in data 5 luglio 2022 ha approvato l'Istituto in oggetto.

In data 27 Gennaio 2023 con una email informativa a "Comunicazione Interne" dal titolo **"Disciplina dell'Istituto delle Ferie e Riposi solidali"** sono state diramate a tutto il personale dell'ente, le indicazioni e la documentazione utile per poterne usufruire. Nello specifico sono state predisposte:

- slides esplicative sull'applicazione dell'istituto in oggetto all'interno del Comune di Ferrara, elaborate sulla base della regolamentazione approvata su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in sede di contrattazione decentrata e reperibile (in allegato al CID per personale del comparto) al seguente link: [CID 2022 comparto ed area Comune Ferrara](#);
- modulistica utilizzabile, in formato pdf compilabile.

B) Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, ai dipendenti del Comune di Ferrara, in ottemperanza alla normativa di cui al D.Lgs. n. 104 del 27/06/2022 è fornita un'informativa, contenente non solo l'inquadramento giuridico ed economico del personale, ma anche le informazioni in merito alla fruizione degli istituti di assenza dal lavoro (ferie, permessi, congedi, aspettative) per conciliare le esigenze di vita e di lavoro. Al fine di aggiornare queste informazioni, a seguito di eventuali modifiche della vigente normativa, a tutti i lavoratori, sono fornite le informazioni utili a gestire il rapporto di lavoro, mediante l'indirizzo di posta istituzionale "Comunicazioni interne", che, tramite un sistema di mailing list, raggiunge capillarmente tutte le caselle di posta elettronica dei lavoratori del Comune di Ferrara e non solo il personale dipendente dall'Ente. Inoltre, ulteriori informazioni sono inserite, per i solo dipendenti nell'"Angolo del dipendente", una funzionalità prevista dall'attuale sistema informatizzato per la gestione delle presenze/assenze/orari di lavoro, in uso presso il Comune di Ferrara.

C) 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 12.09.2023, reperibile al seguente link <https://www.comune.fe.it/it/b/38236/regolamento-sullordinamento-degli-uffici-e-dei-servizi-r-o-u-s> effettuando le seguenti attività:

- ha approvato Le linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo, di cui agli artt. 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 fino alla data del 31.12.2023;
- 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 remoto, mediante accesso al seguente link
https://sportellotelematico.comune.fe.it/action%3Ac_d548%3Alavoro.remoto
- 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;

AZIONE P-OPP-6 - CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICOLOGICA

Titolo Obiettivo		<i>PROMUOVERE UN AGGIORNAMENTO DEL CONTENUTO DEL "CODICE DI COMPORTAMENTO" E SUCCESSIVAMENTE PROMUOVERNE LA MASSIMA DIFFUSIONE E CONOSCENZA TRA I DIPENDENTI DELL'ENTE</i>	
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
P-OPP_6	Dr. Francesco Babetto	Attività realizzata	SI
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Introdurre la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e l'adozione di comportamenti green rispettosi dell'ambiente.	01.01.2023	31.12.2023 realizzata
B	Realizzare un'azione informativa/formativa sul contenuto del rinnovato "Codice di Comportamento" revisionato ai sensi del D.P.R. n.81/2023, volta a favorire e divulgare la conoscenza dell'organizzazione lavorativa, strettamente legata alla qualificazione delle risorse umane e valorizzazione del benessere organizzativo.	01.01.2023	31.12.2023 IN ESECUZIONE

A) Nell'ambito delle ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR dirette a riformare la Pubblica Amministrazione (d.l. n. 30 n. 36 del 2022, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 79 del 2022 - "PNRR 2"), l'1 dicembre 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto che ha l'obiettivo di aggiornare il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. n. 62 del 2013), per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alla necessità di maggior tutela dell'ambiente.

In particolare, tra le novità figura anche l'adozione di comportamenti "green", rispettosi dell'ambiente, da parte dei dipendenti, che contribuiscano alla riduzione del consumo energetico, delle risorse idriche e dei rifiuti.

Secondo lo schema di decreto, il dipendente è tenuto a conformare *"la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto dell'ambiente e per contribuire agli obiettivi di riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e più in generale dei materiali e delle risorse fornite dall'amministrazione per l'assolvimento dei propri compiti, nonché per la riduzione dei rifiuti e per il loro riciclo, in piena aderenza alle direttive impartite dall'amministrazione di appartenenza"*.

Al fine di attuare al meglio tale prescrizione, ciascuna Amministrazione, in relazione alle proprie specificità, adotterà delle linee di indirizzo per consentire ai dipendenti di conseguire gli obiettivi di rispetto ambientale, in base al ruolo ricoperto.

La riforma in questione è destinata ad incidere anche sulla programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza che le Amministrazioni sono chiamate ad adottare annualmente.

Come chiarito da ANAC, l'adozione del codice da parte di ciascuna Amministrazione rappresenta una delle *"principali misure di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato"*, e costituisce un *"elemento complementare del PTPCT di ogni amministrazione"* (PNA 2019), ovvero, a partire dal 2022, dell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione ("PIAO").

Attraverso una e-mail informativa a "Tutto Comune" datata 9 Settembre 2022, l'ente ha reso note le disposizioni sopra citate, allegando la "Guida Operativa ENEA" sulle buone pratiche per il risparmio energetico consultabili altresì al seguente indirizzo web:

<https://www.energiaenergetica.enea.it/publicazioni/risparmio-ed-efficienza-energetica-in-ufficio.html>

B) L'azione informativa e formativa è propedeutica alla revisione del Codice di Comportamento del Comune di Ferrara il cui testo deve necessariamente allinearsi con quello rinnovato a livello nazionale (DPR n.81 del 13 Giugno 2023 "Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti Pubblici" che va a modificare in parte il DPR n.62 del 16 Aprile 2013. Tra i principali cambiamenti inseriti dal DPR n.81/2013 si legge che "E' vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione" e questo in virtù di quanto disposto dal CCNL per cui i "Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui".



I mutati contesti sociali e relazionali hanno suggerito al legislatore una evidente precauzione nell'utilizzo dei social media, avendo cura di tutelare la dignità, l'immagine e la non discriminazione sia dei dipendenti pubblici che dell'ente di appartenenza.

Inoltre il Piano Nazionale Anticorruzione prevede, per motivi di trasparenza ed anticorruzione, che "nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi" sia inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento dell'ente appaltante.

L'aggiornamento del Codice di Comportamento all'interno del Comune di Ferrara è tuttora in fase di elaborazione.

L'attività informativa e formativa sarà realizzata a seguito della conclusione di tale iter.

AZIONE P-OPP-7 - realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione, in modalità online da remoto, a favore di tutti i dipendenti dell'ente volte a far conoscere l'esistenza, il ruolo e le competenze del CUG Comitato Unico di Garanzia; realizzare "pillole" informative e di sensibilizzazione sul contrasto degli stereotipi di genere, delle discriminazioni dirette e indirette e per diffondere una cultura relazionale e di comunicazione rispettosa tra i generi.

Titolo Obiettivo		<i>PROMUOVERE LA CONOSCENZA DEL RUOLO E DELLE COMPETENZE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI FERRARA A TUTTO IL PERSONALE E SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DI PARI OPPORTUNITÀ</i>		
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore		Valore atteso
P-OPP_7	Avv. Sandro Mazzatorta	Attività realizzata		SI
Azioni prioritarie			Inizio previsto	Fine prevista
A	Realizzazione di "pillole" informative rivolte al personale dipendente con collegamenti online da remoto	01.06.2023		31.12.2023 Riproposta nel PIAO attuativo 2024
B	Realizzazione di "pillole" informative di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi di genere e diffondere una comunicazione rispettosa tra i generi;	01.06.2023		31.12.2023 Riproposta nel PIAO attuativo 2024

ATTACCO HACKER - Purtroppo il 12 Luglio 2023 il Comune di Ferrara ha subito un attacco informatico da parte di una gang denominata Rhysida Ransomware. L'attacco è stato pesante, distruttivo e mirato. La reazione del Comune di Ferrara è stata immediata, sono state bloccate tutte le connessioni da e verso l'esterno, sono stati disconnessi dalla rete tutti i PC in modo da bloccare qualsiasi processo dannoso che stesse utilizzando l'infrastruttura per diffondersi.

I Servizi informativi insieme al fornitore e anche al supporto dell'Università degli Studi di Ferrara che ha fornito proprio personale tecnico, hanno cominciato immediatamente a lavorare per la valutazione dei danni e la programmazione di un piano di ripartenza.

Per alcuni mesi si è dovuto lavorare con PC portatili in attesa di una bonifica profonda e puntuale per scongiurare qualsiasi perdita di dati o un'ulteriore infiltrazione dannosa.

Per cui le Azioni Positive A) e B) inerenti la formazione e la sensibilizzazione, sono state rimandate, per causa di forza maggiore, e riproposte nell'annualità 2024.



RIUNIONI DEL CUG ANNO 2023

Il CUG si è riunito n.07 volte nel corso del 2023 nelle seguenti date:

19 Gennaio 2023;
09 Marzo 2023;
13 Aprile 2023
25 Maggio 2023
29 Giugno 2023
21 Settembre 2023
05 Dicembre 2023.

Nel corso del 2023 il CUG si è occupato principalmente dell'iter di somministrazione del Questionario sul Benessere organizzativo e della valutazione sulla elaborazione dei dati raccolti.

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"** il CUG del Comune di Ferrara ha provveduto inoltre alla elaborazione e validazione:

- A) del PTAP - Piano Triennale delle Azioni Positive, attuativo 2023, di cui al Prot. Gen. 64161/2023;
- B) del Report annuale da inviare al Dipartimento Pari Opportunità (trasmesso con PEC 54010/2023) contenente l'analisi quantitativa del personale 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 in seno al CUG nella seduta del 09 Marzo 2023. E' stato inviato con PEC 54010 del 30/03/2023 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 sul 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, 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 e non, in un prossimo evento formativo. La pillola informativa sarà condotta



da una componente del CUG, promossa in modalità di videoconferenza e registrata in modo da dare la possibilità a tutto il personale interessato di poterla seguire/visionare.

SEZIONE 3 - AZIONI DA REALIZZARE

PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ DEL CUG E PIANO AZIONI POSITIVE 2024

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 approvato dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta dell'11 Gennaio 2024 e assunto agli atti al Prot. Gen. 6926 del 12/01/2024, ha proposto alcune azioni in continuità con il precedente PTAP e ne ha proposte di nuove mantenendo le quattro macro aree di intervento, quali:

AREA 1: Benessere Organizzativo

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

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

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

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

Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l'Amministrazione insiste nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

AREA 2: Parità e Pari opportunità e conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

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



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

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

Il Comune di Ferrara dedica pertanto attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Nell'ottica di implementare le forme di flessibilità lavorative si auspica, anche alla luce dei dati che sono stati elaborati a seguito della somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo nella primavera del 2023, l'adozione di un Regolamento interno per l'applicazione del LAVORO AGILE nel Comune di Ferrara che si andrà ad aggiungere al Regolamento del **"Lavoro da remoto con vincolo di tempo e di sede"** recentemente approvato.

(Delibera di Giunta Comunale n. 453 del 12 settembre 2023, di approvazione delle "Linee guida del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo" [Link https://sportellotelematico.comune.fe.it/action%3Ac_d548%3Alavoro.remoto](https://sportellotelematico.comune.fe.it/action%3Ac_d548%3Alavoro.remoto))

Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa le giovani generazioni da quelle più adulte. Per soddisfare il fabbisogno di nuove competenze tecnologiche, sarà necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo finalizzato ad un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione dovrà essere accessibile a tutte e tutti, perché rappresenta lo strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma www.formacomunefe.it e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi registrati e resi fruibili in qualsiasi momento, per garantire la massima partecipazione anche di coloro che in regime di part-time o permessi vari, possono accedere in differita con orari e modalità flessibili. L'obiettivo è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e



permettano nel contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

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

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

L'Amministrazione intende predisporre uno Sportello di Ascolto qualificato come supporto alle situazioni conflittuali e di disagio lavorativo che possono emergere, fornendo strumenti di mediazione per superare la criticità.

Il PIAO 2024-2026 del Comune di Ferrara è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 140 del 12.03.2024.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso degli anni, all'interno dell'Ente è sicuramente aumentata la consapevolezza verso le tematiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni.

Un esempio fra tutti è rappresentato dalle "Linee guida del lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo" approvate da parte della Giunta comunale in data 12 settembre 2023.

Appare però ancora lontano il traguardo desiderato di un ambiente lavorativo e sociale equo e scevro dalle varie forme di discriminazione: è quindi indispensabile continuare a promuovere le azioni di sensibilizzazione sinora intraprese e avviarne di nuove per diffondere quei modelli culturali e relazionali funzionali ad un processo evolutivo e positivo dell'Ente e di tutta la comunità.

Pari opportunità e assenza di discriminazioni devono essere considerate alla pari degli altri obiettivi strategici del Comune. È necessario che la loro promozione sia una dimensione trasversale di performance organizzativa per un'amministrazione pubblica inclusiva che, anche grazie alla capacità di assicurare al proprio interno pari opportunità, equità e assenza di discriminazioni, sia in grado di assicurare un ambiente sereno ai dipendenti dell'Ente e conseguentemente erogare servizi migliori alla cittadinanza del territorio. Gli obiettivi saranno raggiunti quando tutta la comunità avrà preso consapevolezza dell'importanza degli strumenti a disposizione, che non devono essere vissuti come un adempimento formale, ma fonti di vera innovazione e di cambiamento della cultura organizzativa dell'Amministrazione.

In tale ambito il CUG può essere alleato e ispiratore, anche attraverso il riconoscimento del suo ruolo, nei suoi poteri propositivi, consultivi, di monitoraggio e di verifica, per tutte le materie di competenza, fin dall'inizio dei processi decisionali.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara



Ferrara, 30 Marzo 2024.