

CUG - COMITATO UNICO  
DI GARANZIA  
COMUNE DI FERRARA



**VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CUG**  
**del giorno 25 Maggio 2023**  
**Sala Zanotti - ore 15:00**

**PRESENTI:**

ILENIA ALIZZI  
MICAELA POLETTI  
DIEGO CONTIERO  
LUCA GRECO – FP-CGIL  
FABRIZIO POCATERRA – UIL FPL  
ELISABETTA GHESINI – Presidente CUG  
QUINTINA BAGLIVO – Servizio Risorse Umane  
MARCO TUFFANELLI – Direzione Generale

**ASSENTI GIUTIFICATI**

ANTONIO PARENTI  
SARA ORSINI  
ALESSIA GOZZI  
KEVIN PONZUOLI – CISL  
LAURA TONIOLI - UIL FPL e Vice Presidente CUG

**ORDINE DEL GIORNO:**

- a) aggiornamento sull'esito della somministrazione del Questionario Benessere Organizzativo;
- c) programmazione attività formative e di sensibilizzazione;
- d) varie ed eventuali.

Alle ore 15.15 la Presidente Elisabetta Ghesini, accertata la presenza del numero legale, dà inizio alla seduta che si svolge in presenza e che è stata convocata nel rispetto dei termini, come indicato nel Regolamento di funzionamento del CUG.

Alla riunione partecipa il dott. Marco Tuffanelli, della Direzione Generale, che ha ricevuto dal Team di UNIFe una prima elaborazione di massima dei dati raccolti con la somministrazione, nel nostro ente, del Questionario sul benessere organizzativo.

Viene consegnata una copia cartacea a tutti i presenti, in modo che possano seguire la presentazione dei dati sullo schermo appositamente allestito.

Su un totale di 1.059 dipendenti hanno partecipato 411 e in base alle informazioni anagrafiche ricevute è possibile considerare il campione analizzato statisticamente rilevante.

Come da convenzione con UNIFE il Report definitivo, comprendente i grafici dimostrativi e il contesto descrittivo, sarà trasmesso a questo ente entro il 30 Giugno prossimo.

Successivamente si procederà a presentarlo alla Giunta per presa visione, a pubblicarlo in Amministrazione Trasparente e a darne informativa al personale dipendente attraverso la Comunicazione online a “TuttoComune”.

Terminata l’illustrazione puntuale delle slides da parte del dott. Tuffanelli, a cui è stata affiancata una disamina attenta di tutti i partecipanti, vengono condivise alcune evidenti criticità a cui il Comitato Unica di Garanzia intende proporre azioni di correzione e ottimizzazione di seguito riportate.

Si evidenzia inoltre che è utile numerare le pagine del REPORT e numerare i capitoli/paragrafi corrispondenti ai quesiti per meglio identificare l’elaborazione delle risposte.

Si fa presente che l’elaborazione grafica del capitolo 1. Informazioni anagrafiche - domanda “Titolo di studio più elevato” viene rilevata la partecipazione di alcuni dipendenti a Master di I livello e Master di secondo livello che, nella fase di raccolta dati per la Relazione annuale al Ministero della Pari Opportunità non erano state segnalate; si condivide con la dott.ssa Quintina Baglivo del Servizio Personale, di promuovere un aggiornamento con relativa messa a sistema dei dati sui titoli di studio del personale dipendente in modo da recuperare il gap informativo.

#### CRITICITA' E PROPOSTE MIGLIORATIVE/CORRETTIVE

##### **A) 4. I rapporti interpersonali e la comunicazione.**

Nella mia esperienza lavorativa nel Comune di Ferrara, sono stata/oggetto di una delle seguenti discriminazioni

Episodi di Mobbing: *Abbastanza* n.46 persone (11,2%) - *Molto* n. 27 persone (6,6%)

Episodi di Molestie: *Abbastanza* n.33 persone (8%) - *Molto* n. 14 persone (3,4%)

Sono stato oggetto di discriminazioni per le seguenti caratteristiche

Background formativo: quasi il 16% ha risposto *Poco, Abbastanza, Molto*

Idee politiche/sindacali: il 14% ha risposto *Poco, Abbastanza, Molto*

#### **PROPOSTA AZIONE CORRETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE IN AMBITO LAVORATIVO**

Il questionario somministrato ha rilevato una percentuale considerevole di disagio nell’ambito del contesto lavorativo che si ritiene necessario chiarire e cercare di svelare nella percezione testimoniata.

Il CUG propone pertanto di dare il via alle attività informative che si è prefissato di predisporre ed organizzare a partire dal prossimo autunno, con una serie di incontri informativi e formativi on line, così come è stato previsto anche nel PIAO attuativo 2023, destinandoli a tutto il personale dipendente.

Come primo oggetto di attività formativa i componenti del CUG condividono di procedere con la presentazione del Comitato Unico di Garanzia, composizione, ruolo e compiti così come definiti dalla normativa vigente.

La dott.ssa Ilenia Alizzi comunica ai presenti che ha già iniziato a lavorare sull’argomento impostando alcune slides e i riferimenti normativi; nella prossima riunione del CUG sarà possibile esaminare e condividere la documentazione predisposta.

A seguire si potrebbero predisporre alcune attività informative e di sensibilizzazione sulle molestie sul lavoro, sul mobbing e sul contrasto agli stereotipi di genere.

La Regione Emilia Romagna ha già impostato alcuni corsi informativi online molto efficaci sulle tematiche di pari opportunità che si potrebbero utilizzare – previa richiesta e autorizzazione – in modo da chiarire i contesti/contenuti di questi fenomeni e i fattori di rischio.

Sarebbe oltremodo utile poter contare, in questo ambito, sulla preziosa attività di una Consigliera di Fiducia; figura a disposizione dell'Ente e dei suoi dipendenti per ascoltare le situazioni di conflitto e di disagio e fornire informazioni utili sulle forme di tutela per il proprio benessere lavorativo, oltre a sviluppare insieme percorsi di accompagnamento e di mediazione.

La Consigliera di Fiducia garantisce infatti ascolto e supporto a tutte le persone che a qualunque titolo lavorano nell'Ente e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro. Svolgono di concerto con il CUG interventi di formazione, informazione e sensibilizzazione per prevenire discriminazioni o molestie sul lavoro favorendo il benessere organizzativo.

Nel 2016 il Comune di Ferrara ha pubblicato un Avviso di selezione interna finalizzato alla individuazione del/della Consigliera di Fiducia ai sensi dell'Art.5 del Codice di Condotta del Comune di Ferrara che andava ad operare - attraverso una apposita Convenzione - anche presso la Provincia di Ferrara.

Si propone di ripercorrere lo stesso iter con la Provincia, coinvolgendo la Consigliera Provinciale di Parità e altresì la neo-costituita Rete Provinciale dei CUG per avere – eventualmente - un punto di ascolto di respiro provinciale.

#### **B) 5. Smartworking**

Sono interessato a lavorare da remoto in futuro?

*Abbastanza n.102 persone (24,8%) - Molto n. 108 persone (26,3%)*

### **PROPOSTA AZIONE MIGLIORATIVA PER IL BENESSERE LAVORATIVO E CONCILIAZIONE TEMPI DI CURA/VITA/LAVORO**

Il Questionario ha messo in luce un interesse notevole per quanto riguarda la possibilità di accedere ad una attivazione dell'istituto dello SmartWorking dalla nostra organizzazione Comunale.

L'idea di fondo che muove lo smart working è che, nell'attuale contesto economico, categorie come il luogo di lavoro e l'orario di lavoro siano ormai desuete in quanto **ciò che conta sono i risultati, gli obiettivi raggiunti**, a prescindere dal luogo di lavoro e dal tempo necessario.

Nello smart working, infatti, la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lo smart working non è, necessariamente, una modalità definitiva di esecuzione della prestazione di lavoro. Infatti, l'accordo di smart working può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nella Pubblica Amministrazione si registra una elevata concentrazione di profili professionali che possono, senza arrecare alcun disservizio, lavorare fuori degli uffici pubblici e ciò per diversi motivi:

- l'esigenza di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - l'urgenza di affrontare la congestione del traffico;
  - le carenze dei servizi di trasporto pubblico;
  - la necessità di ridurre le emissioni inquinanti, scoraggiando l'utilizzo massivo dell'auto privata.
- Occorre, infine, considerare che lo smart working si conferma anche un ottimo strumento di miglioramento del clima aziendale e del livello di fidelizzazione del personale dipendente. Le statistiche dimostrano che i lavoratori a cui viene concesso lo smart working sono maggiormente produttivi e fidelizzati verso il datore di lavoro.

Per cui nel processo di riqualificazione e rinnovamento nell'ambito delle politiche di lavoro agile e della sostenibilità ambientale si propone che questa Amministrazione adotti un REGOLAMENTO che disciplini l'istituto di smart-working per poter accogliere e valutare eventuali richieste da parte dei propri dipendenti.

### **C) 6. La formazione e lo sviluppo professionale**

Le attività di formazione e aggiornamento proposte sul Portale della Formazione del Comune di Ferrara favoriscono lo sviluppo di carriera:

*Per niente* n. 152 persone (37%) *Poco* n. 169 persone (41,1%)

### **PROPOSTA AZIONE CORRETTIVA PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Sulle progressioni verticali la normativa è chiara e rigida per cui non si può intervenire.  
Sulle progressioni orizzontali si può migliorare la percentuale di valutazione che si assegna al quadro complessivo del dipendente. Oggi si valutano le 3 aree con le seguenti percentuali:  
50% valutazione sul lavoro svolto  
30% anzianità di servizio  
20% attività di formazione svolta

Il CUG propone di modificare la percentuale che riguarda l'aver partecipato alle attività formative per portarla al 40% abbassando conseguentemente la percentuale sull'anzianità di servizio.

### **D) 7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance**

Conosco il Sistema di misurazione e valutazione della Performance attualmente in uso nel Comune di Ferrara:

*Per Niente* n.101 persone (24,6%) - *Poco* n. 156 persone (38%)

### **PROPOSTA AZIONE CORRETTIVA per il benessere lavorativo e miglioramento performance individuale**

La valutazione del lavoro annuale del dipendente viene attualmente svolta dal Dirigente attraverso la compilazione - ex post - di una scheda con voci di valore già impostati sull'annualità di competenza.

Negli anni purtroppo si è persa la buona consuetudine di organizzare un momento collettivo con il personale di riferimento per la concertazione/condivisione degli obiettivi di mandato del servizio.

Il CUG, preso atto di tale criticità, propone pertanto di predisporre un'azione formativa/informativa per i Dirigenti sul tema della valutazione dell'operato dei propri collaboratori, affinché la valutazione sia una prassi condivisa con gli stessi, attraverso tre distinte fasi;

- 1) incontro di inizio anno per la condivisione delle mansioni e degli obiettivi;
- 2) incontro a metà anno per il monitoraggio del lavoro svolto ed eventuali azioni correttive;
- 3) incontro a fine anno per la valutazione finale sul lavoro svolto.

Questa semplice ma efficace attività consente al dipendente di conoscere gli obiettivi da raggiungere, le mansioni e le modalità di lavoro da seguire ed eventualmente correggere il tiro in corso d'opera perché è messo nelle più favorevoli condizioni di collaborare efficacemente al raggiungimento delle finalità impostate.

Il coinvolgimento alla *mission* del proprio Servizio e quindi dell'Ente, promuove nel dipendente motivazione e incentiva il senso di appartenenza alla propria organizzazione con forte spirito di collaborazione.

Terminata la fase della disamina della elaborazione del Questionario, la Presidente, verificato che con la discussione del primo argomento all'Odg si è contestualmente affrontato e svolto anche il secondo, propone di fissare fin da ora una data per il prossimo incontro di lavoro verso fine giugno in modo da poter visionare il Report definitivo – qualora fosse trasmesso entro i termini - sia i materiali formativi che saranno utilizzati per la presentazione del CUG.

I Componenti del CUG approvano all'unanimità: la prossima data di convocazione viene fissata per Giovedì 29 Giugno 2023 alle ore 15-16,30 in Sala Arazzi.

La riunione termina alle ore 16.25

#### **Le Verbalizzanti**

Elisabetta Ghesini -Presidente CUG

Ilenia Alizzi – Consulente Giuridica CUG