

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



**VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CUG
del giorno 05 Dicembre 2023
Sala Arazzi - ore 15.00**

PRESENTI:

MICAELA POLETTI (Componente)
ANTONIO PARENTI (Componente)
SILVIA PIVETTI - FP-CGIL (Componente)
LAURA TONIOLI - UIL FPL e Vice Presidente CUG
ELISABETTA GHESINI - Presidente CUG

QUINTINA BAGLIVO - Servizio Risorse Umane (in supporto al CUG)

SERGIO GUGLIELMINI FP CGIL in qualità di uditore

ORDINE DEL GIORNO:

- a) programmazione delle attività formative e informative sulle tematiche inerenti il CUG e sul Report dei dati elaborati ed inerenti il benessere organizzativo appena concluso;
- b) condivisione sulle modalità di lavoro per recuperare dati necessari alla redazione del Report annuale da inviare al Dipartimento Pari Opportunità;
- c) 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.

Si parte dal primo punto all'Ordine del Giorno e si riepiloga il percorso svolto per la somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo.

PERCORSO QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZATIVO

Il questionario intitolato "Indagine sul Benessere Organizzativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Comune di Ferrara Annualità 2021-2022" è stato somministrato in collaborazione con il Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP www.valorepubblico.com attraverso l'applicativo LimeSurvey.

La proposta di somministrare un questionario finalizzato a rilevare il clima di benessere nell'ambito del lavoro è partita dal Comitato Unico di Garanzia e l'amministrazione ne ha preso atto inserendo l'azione 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 che contiene 56 domande distinte, è 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 pervenuto sulla mail istituzionale di "Comunicazioni Interne" in data 16/03/2023.

L'arco temporale in cui è rimasto attivo il link per la compilazione va dal 17 Marzo al 26 Aprile 2023, (pari a complessivi 39 giorni) con alcune sollecitazioni intermedie per favorire la compilazione.

La popolazione target di riferimento è rappresentata dai lavoratori (compresi i Dirigenti) del Comune di Ferrara al 31/12/2022, pari a complessivi 1059 persone.

La composizione della popolazione per genere, è formata per circa 3/4 da donne.

Il numero di risposte ricevute dal questionario (numerosità campionaria) è pari a $n = 411$.

Il campione coperto è pari a circa il 39%.

IL CUG ha licenziato la elaborazione definitiva dei dati del Questionario - realizzata da UNIFE - nella riunione del 21 settembre scorso.

Il Report con l'elaborazione dei dati è stato approvato con DGC 516 del 10/10/2023 e inoltrato per conoscenza tramite email a "TuttoComune" il 16 ottobre 2023.

A seguito di ciò, martedì 28 novembre scorso, 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).

RIFLESSIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA:

Dopo ampia e partecipata discussione il Comitato Unico di Garanzia condivide 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 condivide che lo strumento chiave per migliorare le competenze e acquisire nuove conoscenze è la FORMAZIONE.

Qualificare ed istruire il personale dipendente crea una relazione positiva di fiducia e di impegno reciproco che consente di dare valore alle risorse umane, qualificandole e garantendo un quadro conoscitivo chiaro su diritti e doveri per svolgere al meglio la propria funzione/ruolo.

Partendo da una formazione base, si può sperimentare un percorso che preveda la somministrazione di **pillole formative di un'ora, una volta al mese**, nella giornata di martedì o giovedì pomeriggio.

La formazione va calibrata su tematiche specifiche, somministrate in diretta online e registrate, in modo che tutti i dipendenti possano accedervi anche in un secondo momento.

La partecipazione a queste pillole formative mensili è **obbligatoria per tutti** (anche per i dirigenti) legandola magari alla produttività dei dipendenti (se è possibile).

I Relatori possono essere colleghi interni all'amministrazione (Segretario Generale, Dirigente del Personale, ecc...ecc..) o esterni a cui si chiede collaborazione.

Il Programma formativo proposto, viene declinato in questo ordine:

- 1) **Presentazione del CUG**; definizione, compito, ruolo, chi è e cosa fa; molti dipendenti non sanno nemmeno che esiste. Rendere noto che c'è un organismo che ha il compito di proporre azioni positive per il miglioramento del benessere lavorativo di tutti è il primo passo da compiere;
- 2) **Formazione e Informazione sugli istituti di assenza dal servizio per conciliare lavoro e vita privata** (ore studio, permessi concorso, permessi per motivi personali, per visite mediche, ec.c.) criteri e modalità di fruizione, ed illustrazione degli ultimi due Istituti recentemente approvati sull'utilizzo/richiesta delle ore e ferie solidali e il regolamento per accedere al Lavoro da Remoto con vincolo di sede e di tempo.

Questa pillola formativa è rilevante sia per un aggiornamento generale che giova sempre a chiunque, ma soprattutto a favore dei giovani appena assunti con Contratto Formazione e Lavoro. I neo assunti nonostante sia stata loro fornita

un'informativa all'atto dell'assunzione in servizio, dimostrano una scarsa conoscenza dei propri diritti ed obblighi e degli obblighi dei propri datori di lavoro nonché delle procedure applicabili all'interno dell'ente.

Nel corso della pillola formativa occorre ricordare che ogni servizio/settore ha nominato un/una Referente per la gestione delle assenze/presenze/orari di lavoro del personale assegnato, a cui eventualmente si possono chiedere approfondimenti o dubbi che possono scaturire dopo l'evento informativo.

- 3) Pillola formativa sul **Codice Comportamento Pubblici Dipendenti** a seguito delle modifiche apportate dal DPR 81/2023 al DPR n. 62/2013.

La pillola informativa consente di conoscere i propri diritti e propri doveri per svolgere al meglio e in sicurezza il proprio compito e ruolo di dipendente pubblico in un contesto sociale interno ed esterno all'ente. La pillola formativa dovrà essere svolta solo quando sarà stato aggiornato anche il nostro Codice di Comportamento interno che recepirà le novità normative del Decreto suddetto.

- 4) Pillola formativa del corso on-line **RIFORMA-MENTIS** messo a disposizione gratuitamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità.

Il corso formativo, che dura un'ora, permette alle lavoratrici e ai lavoratori della PA di:

- riflettere sui segnali "deboli", sugli stereotipi sessisti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali delle molestie sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;
- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sano, attento al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori, a partire dal numero anti violenza e stalking 1522;
- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle PA, quali i Comitati Unici di Garanzia, la Consigliera o il Consigliere di parità, la Consigliera o il Consigliere di Fiducia.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/28-06-2022/riforma-mentis-dal-1-luglio-il-corso-online-rispetto-parita-dipendenti>

- 5) Approntare strumenti conoscitivi e formativi per riconoscere un disagio lavorativo, occorre predisporre un punto di ascolto qualificato che possa offrire un supporto alla mediazione di eventuali conflitti, se non risoluzione del problema sollevato.

Sarebbe opportuno non lasciare da solo il/la dipendente ma accompagnarlo in un percorso positivo di fuori uscita dal malessere annunciato.

Per questo si possono ipotizzare le 3 seguenti soluzioni alternative tra loro:

- A)** Istituire uno **SPORTELLO DI ASCOLTO** con un/una professionista esperto/a (terza rispetto all'ente) appositamente incaricato/a, che una volta al mese, previo appuntamento telefonico e/o via email, dedica un'ora di tempo ad ogni caso sollevato;
- B)** prevedere un **BANDO PER ISTITUIRE LA FIGURA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA**¹ dell'ente. Nel passato era stata fatta una apposita convenzione con la Provincia di Ferrara per cui due dipendenti comunali (qualificate e appositamente formate) coprivano il ruolo di Consigliera di Fiducia per la Provincia e due dipendenti della Provincia ricoprivano lo stesso ruolo per il Comune di Ferrara.
- C)** sondare l'eventuale **CONVENZIONE CON ALTRI ENTI** che hanno già istituito uno Sportello di Ascolto operativo; per esempio UNIFE ha lo Sportello di ASCOLTO istituito durante il COVID, nell'ambito delle politiche di inclusione e

¹ Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia è un'esperta che opera all'interno del Servizio di consulenza per la pari dignità sul lavoro. Il Servizio viene attivato per promuovere la pari dignità delle persone che lavorano nell'Ente e, in particolare, per prevenire e affrontare eventuali casi di molestia sessuale sul lavoro.

La Consigliera di Fiducia, a richiesta, fornisce indicazioni e attiva le procedure previste dal regolamento e dal CCNL per la risoluzione del problema.

Normativa di Riferimento: Codice di condotta dei dipendenti dell'ente Comunale.

Dlgs 29/1993 (artt.7 e 61)

Compiti e funzioni

- La Consigliera/il Consigliere, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione: su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo; può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati; sente l'autore/autrice dei comportamenti molesti e acquisisce eventuali testimonianze; promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima. Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, la Consigliera/il Consigliere può proporre alla Direzione del personale lo spostamento di una delle persone interessate.
- La Consigliera/il Consigliere, qualora non ritenga idonea la procedura informale, propone, a chi gli sottopone il caso, altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato; inoltre segnala alla Direzione del personale i casi di recidiva.
- Qualora richiesto, la Consigliera/il Consigliere assiste la persona oggetto di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia sessuale.
- La partecipazione delle/degli interessate/i agli incontri con la Consigliera/il Consigliere, o altre/i esperte/i individuate/i dalla Consigliera/dal Consigliere, avviene in orario di servizio.
- Ogni anno la Consigliera/il Consigliere relaziona sulla propria attività al Presidente della Provincia/Al Sindaco e al CUG; suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone, e partecipa alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Ente per tale scopo.

pari opportunità, per dare sostegno psicologico agli studenti ma anche al personale di servizio.

<https://www.unife.it/it/ed/punti-di-ascolto>

UNIFE SPAZIO INCLUSIONE: Rivolto al personale che si trova in situazione di disagio nel proprio ambito lavorativo, Spazio inclusione fornisce un servizio di consulenza su tematiche relazionali e organizzative finalizzato a individuare strategie di miglioramento di risoluzione del problema.

Si condivide di inoltrare le proposte sopra illustrate all'Assessore alle Pari Opportunità Dorota Kusiak e al Direttore Generale Avv. Sandro Mazzatorta.

Il Comitato all'unanimità approva.

La Presidente, constatato che il tempo a disposizione dell'incontro di lavoro è terminato, propone ai presenti di fissare fin da ora la data della prossima riunione in cui sarà restituito il parere dell'Assessore e Direttore sopra citati, sarà ripreso il secondo argomento all'Ordine del giorno di oggi che, per i motivi sopra citati, non è stato possibile affrontare.

Si rammenta che la Relazione annuale sui dati del personale dipendente e sull'attività del CUG è da inviare tassativamente al Dipartimento delle Pari Opportunità, alla Presidenza del Consiglio dei ministri e Dipartimento della Funzione Pubblica, entro il 30 marzo 2024

Il Comitato all'unanimità approva.

I Componenti del CUG approvano all'unanimità la prossima data di convocazione che viene fissata per martedì 16 GENNAIO 2024 dalle ore 15 alle ore 16.30. in Sala Arazzi.

La riunione termina alle ore 16.30

Le Verbalizzanti

Elisabetta Ghesini - Presidente CUG

Laura Tonioli - Vice Presidente CUG