



Provincia di Ferrara

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Ferrara

ANNO 2020



Provincia di Ferrara

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



Provincia di Ferrara

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.



Provincia di Ferrara

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

I dipendenti della Provincia di Ferrara al 31/12/2020 sono 160, dei cui 85 uomini e 75 donne.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI FERRARA PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI CATEGORIA ECONOMICA

Classi età e genere Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria B	0	1	5	18	2	0	1	1	6	3
Categoria C	0	2	6	13	6	0	1	8	16	4
Categoria D	0	2	9	16	2	0	0	12	18	3
DIRIGENTI	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1
Totale personale	0	5	21	48	11	0	2	22	40	11
% sul personale complessivo	0%	3	13	30	7	0	1	14	25	7

Genere Inquadramento	UOMINI	DONNE
Categoria B	26	11
Categoria C	27	29
Categoria D	29	33
DIRIGENTI	3	2
	85	75

La categoria economica prevalente di inquadramento è la categoria D, con 62 dipendenti, di cui 33 donne e 29 uomini.

I Dirigenti sono 5, tre uomini e due donne.

Come classi di età rileva che il 55% dei dipendenti hanno una età anagrafica che va dai 51 ai 60 anni. Attualmente nessun dipendente ha meno di trent'anni.



Provincia di Ferrara

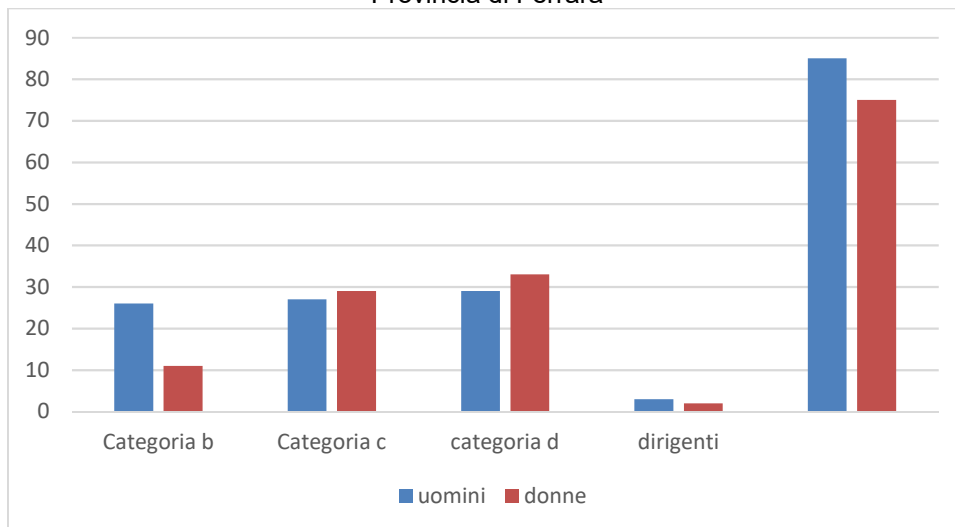


TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA al 31/12/2020

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	0	5	19	47	11	82	98%	0	2	17	38	11	68	86%
Part Time >50%	0	0	2	1	0	3	2%	0	0	5	2	0	7	12%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	5	21	48	11	85	100%	0	2	22	40	11	75	100%

Sul totale dei 160 dipendenti, 10 svolgono il lavoro in modalità part-time (pari al 7,5%), di cui 7 sono donne e 3 sono uomini.

La maggior parte delle persone che scelgono di lavorare in modalità part-time scelgono la modalità orizzontale.

Rispetto al dato dell'anno precedente c'è un calo di due unità.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE al 31/12/2020.

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	4	44%	5	56%	9	100%
UOC	7	32%	15	68%	22	100%
Totale personale	11	35%	20	65%	31	100,00%



Provincia di Ferrara

In Provincia di Ferrara sono 9 i dipendenti con una responsabilità di posizione organizzativa, dei quali 4 sono uomini e 5 sono donne.

Incarichi di U.O.C. (incarico di gestione di unità operativa complessa) sono stati affidati ad un totale di 22 dipendenti, di cui 7 uomini e 15 donne.

Si precisa che n. 1 P.O. donna fa parte del personale della Regione ER distaccato presso la Provincia di Ferrara per lo svolgimento delle funzioni delegate legge regionali n. 13/2015.

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

livello e genere Anzianità di servizio	UOMINI						DONNE					
	B	C	D	dir	tot	%	B	C	D	dir	tot	%
Da 0 a 5 anni	1	3	0	1	5	6	0	1	0	0	1	2
Da 6 a 10 anni	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Tra 11 e 15 anni	3	4	3	0	10	13	0	4	6	0	10	14
Tra 16 e 20 anni	12	3	3	0	18	22	5	6	4	0	15	23
Tra 21 e 25 anni	2	8	11	0	21	26	2	2	4	1	9	13
Tra 26 e 30 anni	4	1	4	2	11	14	1	5	4	0	10	14
Tra 31 e 35 anni	4	5	1	0	10	13	1	4	4	1	10	14
Tra 36 e 40 anni	0	0	2	0	2	2	2	3	9	0	14	20
Tra 41 e 43 anni	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
					80	100					69	100

Nota Metodologica – La tabella 1.4. si riferisce al 31/12/2019 per motivi di disponibilità del dato.

La percentuale maggiore di uomini (il 26%) si colloca nella fascia di anzianità di servizio che va dai 21 ai 25 anni, mentre le donne (con il 23%) nella fascia 16-20 anni.

Il maggiore divario di genere si riscontra nella fascia 36-40 anni, dove si collocano il 2% degli uomini e il 20% delle donne.



Provincia di Ferrara

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 media netta	%	Retribuzione media netta	%	Valori assoluti	%
DIRIGENTI	44.393,03	34,13%	45.877,76	35,70%	1.484,73	23,6
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	26.218,50	20,16%	26.246,06	20,42%	27,56	0,43
CAT. ECONOMICA D	20.753,95	15,96%	21.663,55	16,86%	909,60	14,25
CAT. ECONOMICA C	20.030,35	15,40%	17.344,84	13,50%	2.685,51	42,07
CAT. ECONOMICA B	18.666,77	14,35%	17.391,14	13,53%	1.275,63	19,98
Totale Personale		100,00%		100,00%		

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	3	60,00	2	40,00	5	100,00
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3		2		5	100,00%
% sul personale complessivo						

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

Tabella 1.7.1. Personale non dirigenziale categoria B per genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	7	26%	3	27%	10	27%
Diploma di scuola superiore	19	74%	7	64%	26	70%
Laurea	0	0	1	8%	1	3%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	26	100%	11	100%	37	100%



Provincia di Ferrara

Tabella 1.7.2. Personale non dirigenziale categoria C per genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	18	68%	20	70%	38	69%
Laurea	7	32%	9	30%	16	31%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	0	0	0	0	0	0
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	27	100%	29	100%	56	100%

Tabella 1.7.3. Personale non dirigenziale categoria D per genere e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0
Diploma di scuola superiore	9	43%	9	27%	23	36%
Laurea	18	53%	22	67%	38	59%
Laurea magistrale	0	0	0	0	0	0
Master di I livello	2	4%	2	6%	3	5%
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	0	0	0	0	0	0
Totale personale	29	100%	33	100%	64	100%



Provincia di Ferrara

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione sono inseriti i dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI (85)							DONNE (75)						
	< 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	%
Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	1	0	2	5%	0	0	3	1	0	4	7%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	4%	0	0	2	1	0	3	6%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	11	17	5	34	91%	0	1	2	28	8	49	87%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	13	18	5	37	100%		1	7	30	8	56	100%

Nella tabella sopra il personale che fruisce di telelavoro e che fruisce di orari flessibili è confluito nel personale che fruisce della modalità di lavoro agile.



Provincia di Ferrara

Anno 2020 - Emergenza epidemiologica da Covid 19

Le misure adottate dalla Provincia di Ferrara

Dopo la gestione della cosiddetta FASE 1 e il traghettamento verso la fase 2, con la Legge 17/7/2020 n. 77, che ha convertito con modificazioni il DL n.34/2020, all'art. 263 "*Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile,*" è stato previsto che tutte le pubbliche amministrazioni adeguino l'operatività degli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese coinvolte nel graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, in modo da assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Dal 16 settembre 2020 e fino al 31/12/2020, il decreto rilancio ha stabilito che nelle pubbliche amministrazioni il lavoro agile fosse applicato al 50 % del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, con l'iter semplificato, ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Al fine di dare attuazione alle suddette disposizioni, l'Amministrazione Provinciale di Ferrara ha chiesto a tutti i dipendenti, già in regime di lavoro agile, di manifestare la volontà di proseguire in tale regime fino alla data del 31/12/2020, fermo restando i criteri di preferenza che erano già stati individuati con atto determinativo n. 434 del 12/02/2020 (motivi di salute, accudimento figli in età scolare, distanza casa lavoro o altre specifiche esigenze personali).

Nel contempo, nel rispetto delle prerogative sindacali sul tema "sicurezza", l'Ente ha messo in campo tutte le misure di sicurezza previste nel protocollo quadro del 24 luglio u.s. sopra citato.

Quali sono stati i criteri di individuazione del contingente di lavoro in modalità agile?

Dopo aver escluso tutti quei lavoratori che per "mansioni" non possono prestare la loro opera in modalità agile (Polizia, Manutentori scuole e strade e Addetti all'accoglienza) è stato individuato il contingente ammissibile, corrispondente al 50% degli aventi diritto, riferito al numero di postazioni attivate durante l'emergenza (pari a 109 unità, escluse le 3 postazioni di telelavoro già attivate prima dell'emergenza).

Con un contingente ammissibile di 54,5 unità sono state accolte n. 55 domande sulle 64 pervenute. Le 55 domande erano presentate dai dipendenti rientranti nelle seguenti casistiche (caratterizzate dai seguenti requisiti):

- soggetti fragili (attestazione del Medico competente);
- genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- dipendenti con familiari titolari della L. 104/92;
- dipendenti con familiari che necessitano di cure anche se non titolari della L. 104/92 (previa acquisizione agli atti di dichiarazione);
- dipendenti con distanza casa-lavoro extraurbana;
- dirigenti per motivi di funzionalità di servizio.



Provincia di Ferrara

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	222	52	205	48	427	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	796	40	1181	60	1977	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	44	36	80	64	124	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	1062		1466		2528	

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

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)	0	18	205	541	82	846	52	0	0	20	46	7	73	7
Aggiornamento professionale	0	17	221	429	90	757	46	0	18	291	441	199	949	90
Competenze manageriali/Relazioni	0	0	10	10	10	30	2	0	0	10	0	17	27	3
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	0	75	436	980	182	1633	100	18	321	487	223	1049		

Si rileva dalla tabella 1.11 un divario di genere consistente nella fascia di formazione obbligatoria (sicurezza). Ciò è dovuto al rispetto del Decreto legislativo 81/2008 che impone determinate scadenze ai corsi di aggiornamento per l'utilizzo di macchine operatrici complesse (gru, trattori, bobcat). Proprio nel 2020 erano in scadenza gli aggiornamenti quinquennali con riferimento ai corsi dedicati ai cantonieri (per la totalità di genere maschile).



Provincia di Ferrara

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono inserite le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Ferrara a valere per il periodo 2019/2021 è stato adottato con Decreto del presidente n. 28 del 07/03/2019, su proposta del Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Ferrara con la consultazione della Consigliera Provinciale di Parità.

Attraverso l'adozione del Piano l'Amministrazione, testualmente, si è posta i seguenti obiettivi nell'ambito delle pari opportunità e del benessere organizzativo:

- fornire i mezzi e gli strumenti dell'agire, adeguati e a sostegno dei diversi tempi e cicli di vita di ciascuno, così che l'uguaglianza formale possa diventare uguaglianza sostanziale;
- operare attivamente per eliminare gli ostacoli derivati da culture e atteggiamenti discriminati e stereotipati;
- avere come obiettivo il benessere organizzativo, la qualità del lavoro, della vita e dei servizi;
- sviluppare le competenze, l'*empowerment* individuale, nonché l'assunzione delle responsabilità nella considerazione e valorizzazione delle differenze di genere;
- mantenere in stretta correlazione le politiche di gestione del personale con le politiche attive per le pari opportunità ed in virtù di ciò si impegna a pianificare, organizzare, misurare e a valutare in un'ottica di genere, in garanzia delle pari opportunità, strutturando il sistema premiante in un'ottica di genere: l'applicazione e l'osservanza delle politiche di genere diventano un elemento di valutazione di tutto il personale dirigenziale.

Dall'indagine di contesto, posta a premessa del Piano, emergono:

- esigenze conciliative non più prevalentemente legate alla cura di figli minori ma ipoteticamente legate a un doppio ruolo di cura (verso figli non ancora autonomi e verso familiari non più autosufficienti)
- la crescente importanza della tutela della salute dei dipendenti essendo maggiore l'esposizione ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio

Il Piano di azioni positive 2019/2021 della Provincia di Ferrara riconosce come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e, in evoluzione rispetto ai precedenti, si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti cinque macro aree:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE
- 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;
- 4) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE;



Provincia di Ferrara

5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO.

Le azioni indicate pongono al centro “la persona” come vero valore e vengono proposte nell’ottica di continuare, da un lato, quanto già realizzato dal precedente Piano, dall’altro, di rafforzare ed implementare alcune attività considerate prioritarie per la salute psico-fisica dei dipendenti, per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro e per la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

La macro area n. 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO/FAMIGLIA è dedicata all’obiettivo di perseguire a favore del personale dell’ente un migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell’arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all’ambito personale/famigliare.

Azioni realizzate nel 2020:

- Le azioni intraprese nel 2020 sono state strettamente condizionate dalla gestione dell’emergenza sanitaria e sono riepilogate quanto alla gestione della FASE 1 nella determinazione n. 434 del 12/03/2020 e quanto alla FASE 2 nel documento “Disciplina del lavoro agile fino al 31/12/2020” pubblicato sulla intranet aziendale in data 09/09/2020.

La macro area n. 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE è dedicata all’obiettivo di adottare azioni idonee a migliorare il benessere organizzativo e la salute dei dipendenti.

Azioni realizzate nel 2020:

- **In continuità con l’anno 2019, si è proseguito nella organizzazione di momenti di ascolto** e di confronto di piccoli gruppi di dipendenti eterogenei (ossia appartenenti ad uffici diversi al fine di facilitare un confronto spontaneo) con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità. E’ stato svolto un ulteriore incontro in data 26/02/2020. Tra il 2019 e il 2020 sono stati organizzati tre incontri di gruppi di ascolto.
- Continua ad essere presente nella intranet la sezione “Community dei Dipendenti”, come possibilità di interscambio di informazione e servizi tra i dipendenti.

La macro area n. 4) FORMAZIONE

Obiettivo 1) Sulla base dei Piani e dei Programmi dell’ente individuazione delle competenze necessarie per lo svolgimento delle azioni assegnate e programmazione di azioni (formazioni, affiancamento) per lo sviluppo delle competenze.

Obiettivo 2) Promozione di corsi di aggiornamento in modalità e learning.

Azioni realizzate nel 2020:



Provincia di Ferrara

Candidatura a contributo regionale e attuazione del progetto “**FA – Ferrara agile**”.

Le azioni principali sono state di aggiornamento tecnologico/software e di formazione del personale per migliorare la capacità di lavoro agile e di condivisione del lavoro.

Le azioni messe in atto per la formazione si sono svolte sia nel 2020 che nel 2021 e hanno coinvolto quasi la totalità dei dipendenti. Il corso per il migliore utilizzo degli strumenti G-Suite era rivolto a tutti i dipendenti escluso i cantonieri. Hanno partecipato **124 dipendenti**.

Un altro corso che ha coinvolto molte persone è stato quello di excel: il corso base ha coinvolto 51 dipendenti e il corso avanzato ha coinvolto 45 dipendenti.

Altri 15 corsi sono stati attivati per gruppi più ridotti di dipendenti in quanto dedicati a singole procedure in uso presso gli uffici da adeguare e adattare alle esigenze di lavoro agile per aumentare la dematerializzazione e per ridurre il cartaceo (migliorando anche il lavoro agile).

La macro area n. 5) ORGANIZZAZIONE E LAVORO:

Obiettivo 1) Condivisione dei Progetti e dei Piani elaborati inseriti nel PEG.

Azioni: Calendarizzazione annuale di una riunione organizzata dai Dirigenti e dalle PO avente come oggetto la presentazione degli Obiettivi del PEG in corso approvati, le modalità e i tempi di realizzazione ed eventuali criticità di attuazione.

AZIONE INTRAPRESA:

In data 14/02/2020 la Dirigente del Settore Risorse Umane ha comunicato al CUG la realizzazione degli incontri di settore per la presentazione degli obiettivi e del piano di riassetto organizzativo.

Obiettivo 2) Miglioramento del processo valutativo ed incentivazione del merito individuale e di gruppo

AZIONE INTRAPRESA:

Con Decreto del Vice Presidente n. 99 del 15/10/2020 recante “REVISIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE PER MODIFICHE AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI, DEI DIRIGENTI E DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE” sono state apportate modifiche al sistema di valutazione.



Provincia di Ferrara

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

a) Codice di Condotta

E' vigente un Codice di Condotta a tutela della Dignità del personale della Provincia di Ferrara, adottato con Deliberazione n. 46/10385 del 1.02.2008

b) Valutazione Stress Lavoro/Correlato

A seguito delle disposizioni in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro (art. 28 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), la Provincia di Ferrara ha provveduto nel 2018 alla valutazione dei rischi collegati allo Stress Lavoro Correlato (SLC) attraverso la compilazione del questionario di percezione messo a disposizione dall'INAIL per i lavoratori. L'indagine effettuata presso la nostra amministrazione, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (MM Engineering Consulting), ha avuto come scopo la valutazione della realtà organizzativa dell'ente attraverso la percezione soggettiva dei lavoratori nonché della realtà oggettiva dei dati emersi agli indicatori aziendali (infortuni, malattia, assenze, ferie, visite straordinarie medico competente, ecc.)

La valutazione complessiva dello Stress Lavoro Correlato della Provincia di Ferrara è risultata essere di Rischio Basso, con alcune aree di rischio medio a fronte delle quali l'Amministrazione si è impegnata ad adottare specifiche misure di miglioramento.

Si sottolinea che è stato inserito nel PAP 19/21 quale obiettivo il coinvolgimento operativo del CUG nel prossimo processo di rilevazione dello stress lavoro correlato nei vari step dalla formazione dei gruppi omogenei alla presentazione dei risultati.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Con Atto del Presidente n.100 del 15/10/2020 viene approvato l'ultimo aggiornamento del Piano della Performance per il triennio 2020-2022 e il Piano degli Obiettivi Annuali dei dirigenti per l'anno 2020.

Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance attinenti alla realizzazione del Piano delle Azioni positive in essere, quale dimensione di performance organizzativa sono i seguenti:

- 1) Prospettiva Processi Interni. Scelta Strategica: Rimodellare l'organizzazione interna. Indicatore: Implementazione di un modello organizzativo che a regime consenta lo svolgimento della prestazione in maniera agile in forma strutturale. Target anno 2020: Studio di una specifica disciplina del lavoro agile, che porti all'individuazione delle prestazioni smartabili, con una percentuale a regime almeno pari alla percentuale che verrà individuata dalla normativa
- 2) Prospettiva Processi Interni. Scelta Strategica: Rimodellare l'organizzazione interna. Indicatore: Revisione del sistema di misurazione e di valutazione della Performance dell'ente. Target 2020: Revisione della metodologia di misurazione e valutazione della Performance da applicare al personale dei livelli, ai responsabili di Posizione Organizzativa e ai Dirigenti.



Provincia di Ferrara

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il CUG della Provincia di Ferrara è stato costituito per la prima volta nell' agosto 2011 successivamente ad una procedura di interpello a tutti i dipendenti per autocandidature. Successivamente è stato rinominato nel 2017 con Determinazione n.1026/2017, successivamente rettificato con atto 1075/2017.

Ha una composizione paritetica in quanto composto da 3 componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da 3 componenti designati dall'Amministrazione, assicurando nel complesso la presenza di entrambi i generi.

Per ognuno di questi componenti effettivi vi è un componente supplente.

E' composto attualmente dai seguenti dipendenti:

NOME	FUNZIONE
De Zordo Manuela	Presidente – Nomina Amministrazione
Malagutti Rita	Segretaria – Nomina Amministrazione
Marras Giuseppe	Componente effettivo – Nomina Amministrazione
Roverati Riccardo	Componente supplente – Nomina Amministrazione
Trombetta Silvia	Componente Effettivo – Nomina Sindacale
Latta Davide	Componente Effettivo – Nomina Sindacale
Righi Marco	Componente Effettivo – Nomina Sindacale (in distacco)
Vitali Maria Chiara	Componente Supplente - Nomina Sindacale



Provincia di Ferrara

B. ATTIVITA'

Il CUG, nel corso del 2020, si è riunito via meet in videoconferenza nelle seguenti giornate con il seguente o.d.g:

DATA 07/09/2020

- Proposta di documento consultivo da inoltrare al Servizio Risorse Umane ai fini della programmazione condivisa dei criteri di accesso alla modalità di lavoro agile in corso di emergenza sanitaria;
- Varie ed eventuali

A seguito di tale riunione è stato condiviso un documento inviato per mail alla Direzione operativa finalizzato ad evidenziare le esigenze del personale particolarmente meritevoli di tutela in tema di conciliazione nella fase di gestione dell'emergenza. L'Amministrazione ha dato seguito a tali istanze con la pubblicazione delle modalità di accesso al lavoro agile (doc intitolato "Disciplina di lavoro agile fino al 31/12/2020" pubblicato sulla intranet in data 09/09/2020).

DATA 14/12/2020

- Formulazione condivisa di Osservazioni al Codice di Comportamento inoltrato al CUG in bozza in data
- Varie ed eventuali

A seguito di tale riunione è stato condiviso un documento inviato per mail alla Direzione operativa e al Segretario generale con alcune proposte di modifica alla articolazione del Codice di Comportamento, con particolare riferimento alla gestione del personale che svolge il lavoro in modalità agile, con particolare riferimento alle comunicazioni con i Dirigenti. L'Amministrazione ha dato seguito a tali richieste riformulando il Codice di Comportamento (adottato con decreto del Vice Presidente n. 132/2020 e comunicato al personale dipendente tramite intranet).



Provincia di Ferrara

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ In collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità promozione dei Gruppi di Ascolto,
- ✓ Elaborazione del documento per la condivisione dei criteri di accesso alla modalità di lavoro agile in corso di emergenza sanitaria;

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ Parere consultivo espresso con riferimento alla nuova formulazione del “Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Ferrara”;
Si sottolinea a tale proposito che, come previsto dal PAP, il CUG auspica di essere coinvolto per l’espressione di parere preventivi in merito ad ogni iniziativa che abbia riflessi sull’organizzazione del lavoro e sui lavoratori (es. orario di lavoro, flessibilità, riorganizzazione, mobilità e trasferimenti...);

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Con la presente relazione, sono state mappate ed evidenziate le azioni positive contenute nel PAP 2019/2021 realizzate nel corso del 2020 e quelle di cui è iniziata la fase sperimentale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si riportano le seguenti considerazioni dall’analisi dei dati forniti dall’Ufficio personale e riportati nella sezione 1)

1. Come classi di età rileva che il 55% dei dipendenti hanno una età anagrafica che va dai 51 ai 60 anni. Attualmente nessun dipendente ha meno di trent’anni. Solo il 4% dei dipendenti ha una età anagrafica inferiore a 40 anni.
2. Queste percentuali fanno emergere esigenze di conciliazione non più o non solo legate alla cura di figli in età pre/scolare o scolare; bensì ipoteticamente legate al doppio ruolo di cura verso persone non più autosufficienti e, nel contempo, verso figli non ancora autonomi. Da segnalare l’importanza, inoltre, sempre crescente, delle esigenze di cura della propria salute psico/fisica.
3. L’ente dovrà tener conto di una maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga, ma anche della maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all’anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato., anche con riferimento al periodo prolungato di emergenza sanitaria che stiamo vivendo dal marzo 2020.
4. Non si riscontrano divari di genere nell’assegnazione delle posizioni di responsabilità.

Con la redazione del nuovo Piano delle Azioni Positive, che scadrà con l’anno 2021, si è dato avvio ad una fase concreta di ampio coinvolgimento e impegno dell’Amministrazione Provinciale nelle tematiche che riguardano il benessere organizzativo e le pari opportunità nella gestione del personale. In particolare si sottolinea l’importanza, anche in modalità a distanza nel caso le



Provincia di Ferrara

condizioni sanitarie legate alla pandemia non migliorassero, di proseguire nella organizzazione di “momenti di ascolto” dedicati ai dipendenti, finalizzato ad una loro partecipazione attiva alla vita della PA e alla promozione di relazioni interpersonali tra i colleghi nell’ottica di sentirsi parte integrante della stessa e di un gruppo affiatato con stessi obiettivi.

Ciò anche in considerazione del fatto che l’emergenza epidemiologica ha forzatamente “distanziato” le persone tra loro: ma a questa distanza fisica si dovrà opporre la promozione di un benessere organizzativo incentrato sulla apertura di nuovi canali di comunicazione e di condivisione.

Il Comitato Unico della Provincia conferma la propria disponibilità ad una proficua collaborazione con l’Amministrazione finalizzata alla promozione del benessere organizzativo dei dipendenti e di un ambiente lavorativo improntato sui principi di pari opportunità, sull’ assenza di discriminazioni di ogni tipo, sulla cultura di genere e sulla tutela della salute.

Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Ferrara.