

COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Direttiva n. 2/2019

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

---

## **Relazione del Comitato Unico di Garanzia**

**ANNO 2022**

---

**Dati riferiti al 31 dicembre 2021**

COMUNE DI FERRARA  
PROTOCOLLO GENERALE  
Protocollo N.0085930/2022 del 16/06/2022

Ferrara, 31 marzo 2022

**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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

LL.II. email

## RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

### **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 Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019.

#### **Finalità**

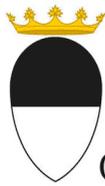
La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite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

Compito del CUG è di compiere una ricognizione interna collegando dati provenienti da varie direzioni e servizi 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, ovvero dai dati forniti dal Servizio Personale e inseriti nel DUP 2022-2024 secondo il metodo di calcolo del Conto Annuale, dati sulla formazione del personale dipendente suddivisa per genere, dati inerenti gli istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'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.



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Tipo di amministrazione: **Comune di Ferrara**

SITUAZIONE AL 31.12.2021

### Prima Parte - ANALISI DEI DATI

#### SEZIONE 1. Dati sul personale

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Tipologia di personale	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
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	2	5	6	0	0	1	5	3
Personale non dirigente	Categoria D	1	12	15	33	23	2	7	43	70	28
Personale non dirigente	Categoria C	3	13	37	43	17	14	73	163	173	43
Personale non dirigente	Categoria B	0	5	7	39	26	0	3	13	87	32
Personale non dirigente	Categoria A	0	0	1	3	1	0	0	1	5	0
Organo di vertice	DIRETORE GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totale personale</b>		<b>4</b>	<b>30</b>	<b>62</b>	<b>124</b>	<b>73</b>	<b>16</b>	<b>83</b>	<b>221</b>	<b>340</b>	<b>107</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,4%</b>	<b>2,9%</b>	<b>5,9%</b>	<b>11,8%</b>	<b>6,9%</b>	<b>1,5%</b>	<b>7,8%</b>	<b>21,0%</b>	<b>32,3%</b>	<b>10,2%</b>

**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	3	30	59	114	66	272	95,10	12	70	199	304	100	685	65,11
Part Time >50%	1	0	0	5	0	6	2,10	4	11	22	32	5	74	7,03
Part Time <50%	0	0	3	4	1	8	2,80	0	2	0	4	1	7	0,67
<b>Totale</b>	4	30	62	123	67	286		16	83	121	340	106	766	
<b>Totale %</b>	<b>1%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>43%</b>	<b>23%</b>			<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>16%</b>	<b>44%</b>	<b>14%</b>		

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

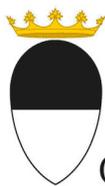
Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione organizzativa	19	37,25%	32	62,75%	51	100%
<b>Totale personale</b>	<b>286</b>	<b>27,19%</b>	<b>766</b>	<b>72,81%</b>	<b>1052</b>	<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>6,64%</b>		<b>4,18%</b>		<b>4,85%</b>	

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' 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	4	18	6	5	2	35	12,82	16	65	79	38	4	202	26,68
Tra 3 e 5 anni	0	3	5	2	0	10	3,66	0	3	17	2	1	23	2,19
Tra 5 e 10 anni	0	3	4	2	1	10	3,66	0	5	11	10	4	30	3,96
Superiore a 10 anni	0	6	45	109	58	218	79,85	0	10	113	285	94	502	66,31
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>118</b>	<b>61</b>	<b>273</b>		<b>16</b>	<b>83</b>	<b>220</b>	<b>335</b>	<b>103</b>	<b>757</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>27%</b>		<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>	<b>10%</b>	<b>63%</b>	

**TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	13	59,09%	9	40,91%	22	100,00%
Totale personale						<b>100,00%</b>
% sul personale complessivo						

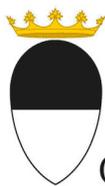


COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

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

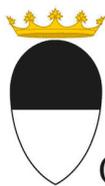
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Altri titoli Post Laurea	3	42,86%	4	57,14%	7	0,68%
Diploma di maturità	132	25,34%	389	74,66%	521	50,58%
Laurea 5 anni (vecchio ord.)	69	25,09%	206	74,91%	275	26,70%
Laurea Breve	8	19,05%	34	80,95%	42	4,08%
Laurea con Specializzazione	8	28,57%	20	71,43%	28	2,72%
Licenza scuola elementare	1	100,00%		0,00%	1	0,10%
Licenza scuola media	52	34,21%	100	65,79%	152	14,76%
Non Inserito		0,00%	4	100,00%	4	0,39%
<b>Totale complessivo</b>	<b>273</b>	<b>26,50%</b>	<b>757</b>	<b>73,50%</b>	<b>1030</b>	<b>100,00%</b>



## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

**TABELLA 2.1. – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

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 <b>totale</b> che fruisci di part time a richiesta	0	0	3	11	1	15	19,48	0	0	20	35	7	62	80,52
Misto al 50%	0	0	2	0	0	2	66,67	0	0	0	1	0	1	33,33
Misto al 63,66%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100
Misto al 66,67%	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0
Misto al 91,67%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	1	0	1	100
Orizzontale al 50%	0	0	0	2	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0
Orizzontale al 66,67%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100
Orizzontale al 69,44%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100
Orizzontale al 83,33%	0	0	0	1	0	1	3,12	0	0	13	15	3	31	96,88



## COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Orizzontale al 88,89%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	100
Orizzontale al 91,67%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	100
Verticale al 33,33%	0	0	0	1	1	2	50	0	0	1	1	0	2	50
Verticale al 50%	0	0	1	1	0	2	40	0	0	0	2	1	3	60
Verticale al 61,11%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100
Verticale al 66,67%	0	0	0	1	0	1	50%	0	0	0	1	0	1	50%
Verticale al 75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100%
Verticale al 83,33%	0	0	0	4	0	4	25%	0	0	0	9	3	12	75%
Verticale al 91,66%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	1	3	3	10	20,00 %	0	1	18	17	4	40	80,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	5	14	7	29	30,85 %	0	1	30	27	7	65	69,15%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	0	6	9	39	12	<b>54</b>		0	2	68	114	25	<b>168</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>72%</b>	<b>22%</b>			<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>40%</b>	<b>68%</b>	<b>15%</b>		

La maggior parte del personale svolge il lavoro a tempo pieno.

Dalla tabella sopra esposta, emerge che per quanto riguarda il part-time è maggiormente utilizzato dal genere femminile.

A causa dell'emergenza sanitaria anche il Comune di Ferrara ha attivato lo smart working straordinario. Il lavoro da remoto ha coinvolto quasi la totalità dei dipendenti, ad esclusione del personale adibito ai servizi essenziali.

Anche lo smart working ha coinvolto maggiormente il genere femminile.

Dall'analisi dei dati si evince che l'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita - lavoro è maggiormente utilizzato dalle donne, ciò dimostra che il carico di responsabilità per la gestione dei figli e dell'organizzazione familiare resta un appannaggio quasi esclusivamente femminile.

C'è da rilevare che, sia nel 2020 sia nel 2021, tali istituti sono stati ampiamente utilizzati per i nuclei familiari con minori in DAD (didattica a distanza) o per figli disabili frequentanti centri diurni chiusi causa pandemia o per motivi di quarantena.

In questa prima analisi si evince come rimane - ancora oggi - prevalentemente sulle donne il carico di cura familiare e parentale.

Dagli ultimi dati Istat la città di Ferrara si conferma come una delle città più "vecchie" con un indice di vecchiaia (ovvero il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni e il numero dei giovani fino ai 14 anni) molto alto che nel 2021 si attesta al 272,7%; ciò significa che ci sono 272,7 anziani ogni 100 giovani.

L'età media dei ferraresi è pari a 47,9 anni (mentre a livello nazionale in Italia è di 43,3, e in Emilia Romagna 44,7).

Sui congedi per assistenza disabili, risultano nell'annualità 2021 n.3 dipendenti di genere maschile contro i 18 di genere femminile.

L'annualità 2021 è stata caratterizzata dalla prosecuzione della pandemia da COVID19 e varianti Omicron, per cui a seguito dell'applicazione delle varie normative, direttive e circolari nazionali in materia di contenimento della diffusione della stessa, si è applicato l'istituto dello smart-working emergenziale soprattutto per le categorie di lavoratori fragili.

I dati in sintesi:

<b>ISTITUTO FLESSIBILITA'</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
FLESSIBILITA' ORARIA	32	74
CONGEDI PARENTALI	10	84
PERMESSI L.104	65	170
CONGEDI ASS. HANDICAP	3	18
PART TIME (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO)	16	89
TELELAVORO	0	0
SMART WORKING*	10	40

Dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane – annualità 2021.

\* La rilevazione dello smart working è relativa al mese di dicembre 2021.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

**TABELLA 2.2 – 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	811	26%	2347	74%	3158	30%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2675	43%	3575	57%	6250	59%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	60	7%	845	93%	905	9%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	270	100%	270	3%
<b>Totale</b>	3546		7037		<b>10583</b>	
<b>% sul personale</b>	<b>34%</b>		<b>66%</b>			

Sui dati riferiti ai congedi parentali, anche in questo caso, si registra un dislivello notevole fra genere maschile e genere femminile. Sia per quanto riguarda il numero di permessi giornalieri e orari richiesti per la L.104/1992 e per i congedi parentali, è sempre più il genere femminile a utilizzarli maggiormente.

Anche in occasione di questa distinzione appare evidente una prevalente presa in carico del “lavoro di cura” da parte del genere femminile, così confermando, in sostanza, la sensazione che “qualsiasi” esigenza di cura e assistenza personale sia generalmente svolta dalle donne.

### Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

**Di seguito si indicano le misure adottate dal Comune di Ferrara per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità nel corso dell'anno 2021.**

#### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

Con il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità” - art. 48 - è stato espressamente previsto 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.

Con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 – che ha aggiornato la Direttiva 4 marzo 2001 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), in riferimento al sopra citato D. Lgs. 198/2006, - è prevista l'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive (P.A.P.) e come sanzione in caso di mancato adempimento, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Prot. Gen. n. 27810/2018 n.90.

Il 26 maggio 2019 si sono svolte le elezioni amministrative nel Comune di Ferrara che hanno sortito, dopo il ballottaggio del 9 giugno, una rinnovata Giunta e Consiglio per la città di Ferrara.

L'apparato amministrativo è stato impegnato fin da subito alla realizzazione del mandato politico di competenza a cui si è aggiunta - fin dai primi mesi del 2020 - la complicata e difficile gestione della pandemia da Covid19 il cui termine di fine emergenza è stato fissato nel 31 marzo 2022. Alcune delle azioni contenute nel PAP 2018-20 hanno quindi subito una battuta d'arresto.

L'Amministrazione Comunale con determinazine del Direttore Generale n. 1907/2021 ha provveduto alla nomina del rinnovato "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e 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).

Il Comitato Unico di Garanzia si è insediato il 19 ottobre 2021 e ha provveduto all'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 che è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale Prot. n. 523/2021.

Il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 rappresenta uno strumento di indirizzo per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento, e a prevenire situazioni di malessere e disagio. Si pone sostanzialmente in continuità con il precedente, anche se è d'obbligo rilevare che il contesto, estremamente incerto e in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Sostanzialmente sono state confermate quattro macro-aree d'intervento così articolate:

- area 1 - formazione e valorizzazione del personale;
- area 2 - conciliazione tra lavoro e famiglia;
- area 3 - benessere organizzativo;
- area 4 – comunicazione.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 compendia e insiste sulla valorizzazione del proprio personale attraverso una qualificazione formativa costante, frutto di una programmazione triennale che ha operato all'interno dell'ordinaria previsione di fondi dell'Amministrazione posti a Bilancio nelle passate annualità.

Un particolare approfondimento merita lo sforzo profuso dall'ente sulla promozione dei percorsi di crescita professionali, sulle attività formative in generale e sulla formazione continua per innalzare il livello di competenze e professionalità del proprio personale dipendente, avendo cura di evitare discriminazioni di accesso e partecipazione.

Nel corso del 2021 l'Amministrazione ha deliberato un "Programma dello Sviluppo della Formazione del Personale del Comune" (delibera di Giunta Comunale 2021/216) con il quale si è volutamente prendere le distanze dalla vecchia logica, non più performante, della formazione episodica, frammentata e autoreferenziale, a favore di un processo formativo continuo e professionalizzante per tutto il personale dell'ente.

Il Programma dello Sviluppo della Formazione del Personale del Comune ha richiesto di convogliare il budget precedentemente riservato alle varie attività formative e frazionato fra Dirigenti di Settore, in un unico punto di programmazione e controllo individuato nella Direzione Generale, al fine di consentire una programmazione puntuale, strategica e coordinata tra i vari Servizi dell'ente.

Il Comitato si è proposto di lavorare nell'immediato alla **stesura di un nuovo Regolamento di funzionamento del CUG** che, nel recepire gli aggiornamenti normativi intervenuti, possa agevolare il rapporto con i vertici dell'Amministrazione di riferimento e contestualmente rendere fluida e operativa l'attività di lavoro da implementare.

Sull'attività che il Comitato si è riproposto di sviluppare, sono state accennate alcune linee di intervento, per cui l'impegno sarà principalmente orientato sull'individuazione di azioni positive che possano concretamente migliorare la qualità della vita delle/dei lavoratrici/lavorati come ad esempio quelle rivolte alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro e cura familiare e parentale sia per una migliore ripartizione della responsabilità fra i due sessi che sulla promozione di un equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

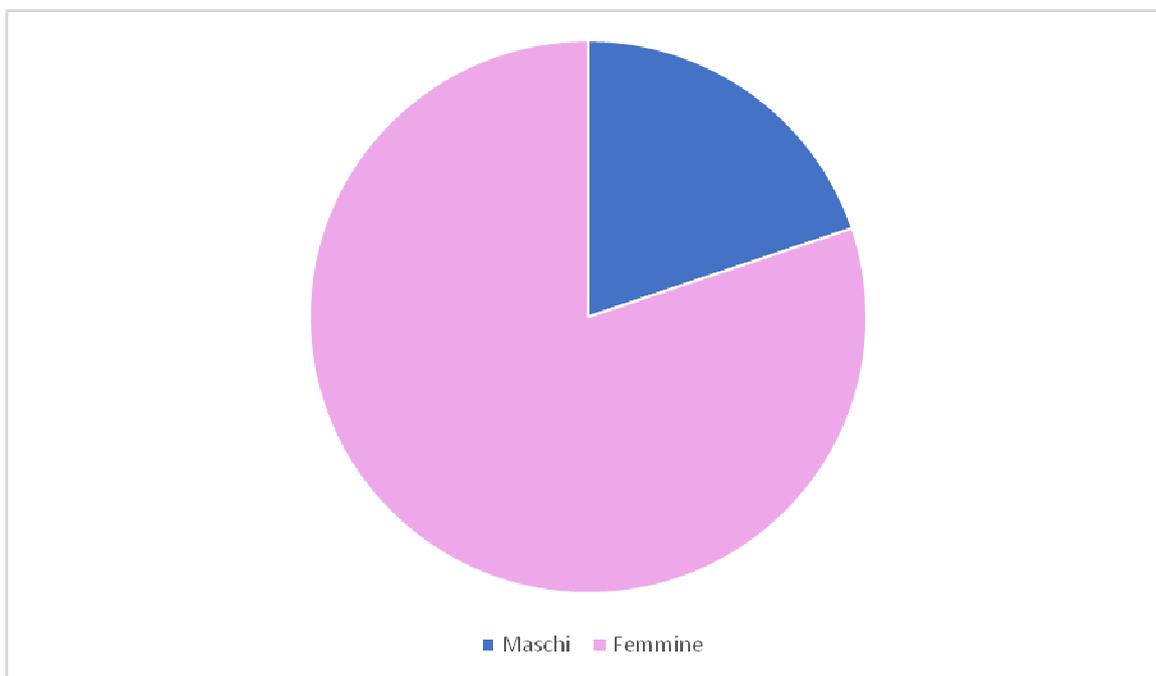
Sarà altresì data priorità:

- alla **valorizzazione del personale e il benessere organizzativo** e di contrasto a ogni forma di discriminazione quali elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità;
- all'**informazione e conoscenza del ruolo del CUG** e sull'attività svolta dallo stesso;
- rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione alle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

### **3. b) Fruizione per genere della formazione**

Di seguito si indica il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi, con riferimento alla fruizione della formazione al Portale.

**TABELLA 3.1 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**



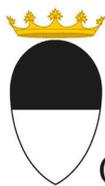
Complessivamente 404 dipendenti formati, di cui:

- 324 di sesso femminile con una media di 26 ore di formazione media
- 80 di sesso maschile con una media di 30 ore di formazione media

In sintesi, si rileva come vi sia una partecipazione molto più forte alle attività di carattere formativo da parte delle donne rispetto agli uomini. Le lavoratrici dimostrano una maggiore sensibilità alla formazione in pressoché tutti i campi e soprattutto nell'aggiornamento professionale.

### **3. c) Bilancio di Genere**

Negli ultimi anni l'Amministrazione non ha redatto il Bilancio di Genere.

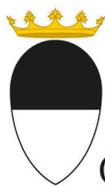


### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

**TABELLA 3.d) - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione art. 110 alta specializz. – n. 1 istr. Dir. Amm. – cat. D- da assegnare ai Servizi Demografici	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Selezione art. 110 - dirigente del Servizio Commercio Lavoro e Attività produttive	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Mobilità esterna n. 1 insegnante comunale – cat. C	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Mobilità esterna n. 1 istruttore direttivo amm. – cat.- D - da assegnare ai Servizi Demografici	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Mobilità esterna per dirigente Servizio Bilancio e Contabilità	1	33,33	2	66,67	3	100	D
<b>Totale personale</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,6%</b>	<b>3,8%</b>	<b>0,9%</b>	<b>5,7%</b>	<b>1,4%</b>		

La composizione delle commissioni di concorso rispetta ampiamente la richiesta di legge nel rispetto dell'obbligo della presenza di almeno un terzo di donne. Si nota la netta prevalenza di donne nel ruolo di presidente di commissione, da correlare alla netta prevalenza di uomini a ricoprire le funzioni dirigenziali.



### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

**TABELLA 3.e) - 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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
<b>A</b>	<b>18.848,66</b>	<b>18.802,43</b>	46,23	0,25
<b>B</b>	<b>21.734,21</b>	<b>20.326,72</b>	1407,49	6,48
<b>C</b>	<b>25.611,43</b>	<b>23.457,74</b>	2153,69	8,41
<b>D</b>	<b>29.016,48</b>	<b>29.794,46</b>	-777,98	-2,68
<b>DIR.</b>	<b>75.792,12</b>	<b>74.189,93</b>	1602,19	2,11
<b>Totale personale</b>				<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				

Dall'analisi dei dati emerge che il differenziale retributivo uomo/donna è sempre maggiore per gli uomini, fatta eccezione per la fascia D in cui la retribuzione delle donne è superiore rispetto a quella degli uomini nella misura di +2,68%.

## Sezione 4 - Benessere del personale

L'ultima rilevazione di Benessere Organizzativo è stata effettuata nell'anno 2018 nel periodo settembre-ottobre 2018.

Successivamente, anche a causa dell'emergenza pandemica, non sono state realizzate indagini sul benessere lavorativo tra il personale dipendente.

**Il CUG si è proposto di valutare l'opportunità di una futura rilevazione con l'obiettivo di approfondire eventuali tematiche o focus dedicati a specifici ambiti di interesse, soprattutto alla luce del recente contesto sanitario/pandemico che ha fortemente condizionato la vita quotidiana di ciascuno di noi, sia nel modo di lavorare, di spostarsi, di concepire gli spazi lavorativi che di percezione del benessere lavorativo.**

L'indagine del 2018, come negli anni precedenti, è stata realizzata utilizzando il questionario ANAC alla luce dei seguenti criteri generali:

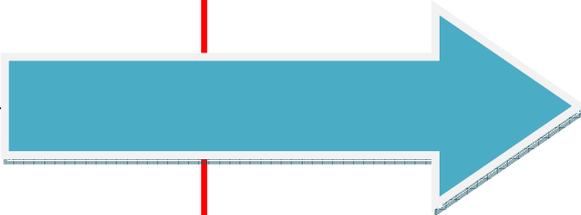
- 1) anonimato della rilevazione
- 2) trasparenza dei risultati.

La somministrazione del questionario è stata effettuata su **1.228 dipendenti**. Il tasso di partecipazione è stato il **34,4%** corrispondente a 423 rispondenti.

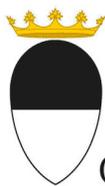
Si ricorda che il questionario a suo tempo somministrato ha utilizzato, per le modalità di risposta - secondo le indicazioni ANAC - la Scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala va da "per nulla d'accordo" che corrisponde a 1 a "del tutto d'accordo" che corrisponde a 6 e presenta un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni d'incertezza.

Il valore medio della scala è 3,5 che costituisce il discrimine tra giudizi di soddisfazione e insoddisfazione.

Struttura del questionario- gradi di accordo misurati con una scala Likert:

Per Nulla	Molto poco	Poco	Abbastanza	Molto	Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado di importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

3,5 Punto medio della scala Likert

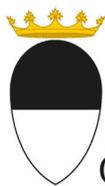


Di seguito si riporta la Tabella estratta dal report dell'Ufficio Statistica relativa al punteggio medio di tutti i Settori dell'Amministrazione nell'anno 2018.

Il questionario ricomprende 3 questionari che misurano **Il Benessere Organizzativo, Il Grado di Condivisione del sistema di Valutazione e La valutazione del superiore gerarchico.**

<b>Area 1 Benessere Organizzativo</b>	<b>Punteggio medio Anno 2018</b>	<b>Importanza</b>	<b>Punteggio medio Anno 2016</b>
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,3	5,5	4,1
B Le discriminazioni	5,0	5,3	5,1
C L'equità nella mia amministrazione	3,1	5,5	3,0
D La carriera e lo sviluppo professionale	3,0	5,3	2,8
E Il mio lavoro	4,2	5,6	4,0
F I miei colleghi	4,5	5,5	4,5
G Il contesto del mio lavoro nell'Ente	3,5	5,4	3,4
Gbis Il contesto del mio lavoro nel Settore			3,4
H Il senso di appartenenza	4,4	5,2	4,3
I L'immagine della mia amministrazione	4,0	5,1	4,0
<b>TOTALE</b>	<b>4,0</b>		<b>3,9</b>

<b>Area 2 Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	<b>Punteggio medio Anno 2018</b>	<b>Punteggio medio Anno 2016</b>
La mia organizzazione	3,6	3,5
Le mie performance	3,6	3,5
Il funzionamento del sistema	2,9	2,8
<b>TOTALE</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>



Area 3 Valutazione del proprio superiore gerarchico	Punteggio medio Anno 2018	Punteggio medio Anno 2016
Il mio superiore gerarchico e la mia crescita	3,9	4,0
Il mio superiore gerarchico e l'equità	3,7	3,9
<b>Valutazione del superiore diretto</b> (Capoufficio, Coordinatore, ecc..)	<b>3,8</b>	3,9
Il mio responsabile e la mia crescita	3,5	3,6
Il mio responsabile e l'equità	3,6	3,7
<b>Valutazione di chi valuta</b> (Responsabile) <b>se diverso dal sup. diretto (*)</b>	<b>3,6</b>	3,6
<b>TOTALE</b>	<b>3,7</b>	3,8

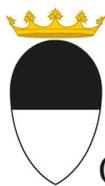
(\*) nel 38% dei casi

<b>TOTALE INDAGINE</b>	<b>3,8</b>	3,8
------------------------	------------	-----

### ***I risultati del questionario Benessere Organizzativo***

Il valore medio che emerge dal questionario Benessere Organizzativo è **4,0** che corrisponderebbe al giudizio abbastanza soddisfatto; **superiore** al valore soglia di 3,5 nonché superiore al valore medio registrato nel 2016, pari a 3,9.

- Punto di forza continua ad essere una bassa **discriminazione** in tutti i suoi aspetti (**5,0**) segno che i/le dipendenti non si sentono discriminati/e né per orientamento politico, né per religione, né per lingua, né per orientamento sessuale o per disabilità e appartenenza sindacale.
- Positivi anche i punteggi per quanto riguarda **la Sicurezza** percepita (**4.3**), migliorata di due punti percentuali rispetto al 2016 (4.1).
- **La relazione con i colleghi e le colleghe** con il valore medio **4,5** costituisce altro punto di forza dei/delle dipendenti/e, confermata dal 2016, e ciò conferma che c'è supporto e aiuto fra i colleghi come pure rispetto e stima fra colleghi.
- **Il senso di appartenenza** all'organizzazione registra il punteggio medio **4,4**, superiore di un punto percentuale rispetto al 2016.
- L'attribuzione di valore al proprio lavoro "**il mio lavoro**" (**4.2**) è positivo e leggermente superiore al 2016. I/le dipendenti sentono di avere le competenze necessarie per svolgere il loro lavoro, ritengono di avere un adeguato grado di autonomia nella propria attività, hanno mediamente chiaro quello che ci si aspetta dal loro lavoro, il giudizio si abbassa per quanto riguarda l'aver a disposizione strumenti necessari allo



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

svolgimento del lavoro e alla soddisfazione personale. I/le dipendenti si riconoscono nel proprio lavoro e sentono di avere le competenze per svolgerlo.

- Positivo anche il punteggio medio emerso dalla dimensione analizzata l'**immagine della mia amministrazione (4,0)** che rappresenta il grado di accordo "abbastanza", rimasto uguale al 2016. I dipendenti pensano che la propria famiglia e le persone a loro vicine abbiano una buona immagine dell'ente mentre il punteggio si abbassa se si considera la prospettiva dell'utenza e si abbassa ulteriormente il giudizio mettendosi nella prospettiva che la gente ha dell'amministrazione.
- Il **contesto del mio lavoro** che riporta un punteggio medio di **3,5** di 1 punto superiore al 3,4 del 2016 esprime negli anni una criticità, messa in rilievo in particolar modo dall'affermazione "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione" e dall'affermazione "la circolazione all'interno dell'organizzazione è adeguata", meglio per quanto riguarda l'affermazione "la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

Continuano a costituire punti di debolezza, come nel 2016, "La carriera e lo sviluppo professionale" e "L'equità nella mia amministrazione".

- L'aspetto dell'**equità nell'amministrazione** con la media **3,1** indica uno dei valori fra i più bassi, critico anche nel 2016 (**3,0**) ma al 2018 in lieve miglioramento.
- Il punto di debolezza più significativo è la **carriera e sviluppo professionale (3,0)** con il valore medio più basso rilevato nel questionario Benessere Organizzativo il cui punteggio medio era **2.8** nel 2016: nello specifico i/le dipendenti pensano che la possibilità di crescere professionalmente non sia legata al merito, che il percorso di carriera non sia chiaro e che far carriera non dipenda dal possedere certi requisiti, sotto la soglia anche la soddisfazione del percorso professionale, positivo il punteggio riportato dall'affermazione "il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale".

### ***I risultati del questionario Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione (3 dimensioni)***

Il Questionario misura la condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Confluiscono nel questionario 3 dimensioni ognuna delle quali utilizza rispettivamente 5 +4+7 affermazioni sulle quali la/il dipendente poteva esprimere il proprio giudizio di accordo/disaccordo. Qui di seguito le tre dimensioni:

- La mia organizzazione
  - La mia performance
  - Il funzionamento del sistema
- **"La mia organizzazione"**. La dimensione ottiene un valore medio complessivo pari a **3,6** (vedi Tabella Generale) sopra il valore soglia, un po' meglio del 2018 (**3,5**); risulta che i dipendenti non conoscono le strategie dell'amministrazione, non mostrano di condividere gli

obiettivi dell'amministrazione, ai dipendenti non sono chiari i risultati ottenuti dall'amministrazione, poco chiaro anche quale sia il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi.

- La dimensione **“Le mie performance”** presenta un giudizio medio complessivo **3,6 appena** superiore al 2018 (**3,5**). I/le dipendenti si sentono moderatamente informati/e sulla valutazione del proprio lavoro, sentono di essere valutati scarsamente su elementi importanti per il proprio lavoro, non hanno chiarezza su obiettivi e risultati ottenuti sul proprio operato; soprattutto sentono di non essere informati su come possono migliorare la propria performance.
- L'altra dimensione analizzata è **“Il funzionamento del sistema”** che comprende 6 affermazioni su cui i/le dipendenti hanno espresso il grado di accordo/disaccordo. Gli indicatori afferenti a questa dimensione si sono rilevati molto critici: *tutti i punteggi sono sotto la soglia (2,9)* e alle affermazioni “La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano” o “in base ai risultati raggiunti” si raccolgono i valori più bassi di consenso (punteggio medio di **2,4**).

#### ***I risultati del questionario Valutazione del superiore gerarchico (4 dimensioni)***

Il questionario **“Valutazione del superiore gerarchico”** si propone di indagare quanto i/le dipendenti si sentono supportati/e nella propria crescita professionale e nel raggiungimento della performance e quanto percepiscono come equo il proprio superiore gerarchico.

Le prime 2 dimensioni considerate sono:

- Il mio capo e la mia crescita
- Il mio capo e l'equità
- Il mio responsabile e la mia crescita
- Il mio responsabile e l'equità

Il valore del punteggio medio rilevato è di 3,7, superiore al valore soglia di 3,5 ma leggermente inferiore al 3,8 registrato nel 2016. Se si considerano singolarmente gli ambiti che lo determinano, l'equità registra un valore inferiore e in diminuzione. Il valore medio rilevato è però superiore quando riferito al superiore diretto (Capoufficio, Coordinatore, ecc...), 3,8, rispetto al Responsabile della valutazione del dipendente, quando sono persone diverse, 3,6. I punteggi medi di quasi tutti gli items sono uguali o superiori a valore soglia di 3,5, tranne per gli items che riguardano il superiore valutatore quando è diverso dal superiore diretto e che segnano una diminuzione rispetto al 2016.

## Sezione 5. PERFORMANCE

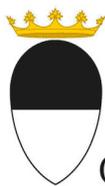
Il Piano della Performance è strettamente legato al Piano d'investimento formativo del personale dipendente dell'Amministrazione. È un punto strategico che l'Ente vuole perseguire investendo sulla preparazione tecnica, legale ed economica dei dipendenti al fine di consentire a ogni lavoratrice/lavoratore di offrire risposte adeguate e compatibili con gli indirizzi di sostenibilità e crescita indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR).

Occorre qui sottolineare il perseguimento degli obiettivi di mandato in base agli indirizzi delle "Linee programmatiche del mandato del Sindaco 2019-2024", in cui sono individuati i dodici macro-assi lungo i quali sviluppare le linee strategiche e le idee progettuali che hanno formato oggetto di declinazione nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2024, adottato dal Consiglio Comunale con Verbale n. 7/27410 del 15.03.2021.

In particolare, nel Documento Unico di Programmazione 2021-2024, documento propedeutico a tutta l'attività di programmazione, l'Amministrazione ha inserito nel **Programma Strategico 12.3 - PROCESSI DI TRASFORMAZIONE ORGANIZZATIVA** i seguenti indirizzi:

*Le sfide previste nelle Linee di mandato del Sindaco richiedono una struttura organizzativa all'altezza delle sfide stesse, basata sostanzialmente sull'eliminazione delle macroaree dirigenziali e sull'articolazione della struttura in Settori e Servizi, con una semplificazione della filiera decisionale e una riduzione delle figure apicali dirigenziali. I cambiamenti organizzativi superano i modelli di fabbisogno di personale fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro. **Lo snellimento dell'assetto organizzativo** deve essere accompagnato da uno sforzo di **formazione coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione**. Il Comune ha un capitale umano a forte potenziale ma questo potenziale deve essere oggetto di un adeguamento delle competenze in sintonia con l'evoluzione del ruolo del Comune. Inoltre, il Comune partecipa ad un Progetto finanziato dalla Regione Emilia Romagna denominato "Ferrara Run Smart" che prevede una fase formativa al fine di facilitare e supportare i dipendenti ed i responsabili dei servizi ad un utilizzo efficace ed efficiente del c.d. **Lavoro Agile**. Nei prossimi anni il lavoro agile emergenziale dovrà trovare una collocazione stabile ed organizzata nell'ambito di un Piano organizzativo ad hoc. Sarà pertanto definito un Piano della formazione che consenta:*

- a) il recupero di professionalità attualmente non utilizzate in modo proficuo;*
- b) l'innovazione e l'incremento del livello di professionalità dei dipendenti;*



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

*c) la valorizzazione delle professionalità presenti in organico, anche nell'ambito delle società del gruppo Comune.*

A ciò sono collegati i seguenti **PROGETTI OPERATIVI**:

- 12.3.1 RIORGANIZZAZIONE DELLA MACRO E MICROSTRUTTURA DEL COMUNE
- 12.3.2 RIPROGETTAZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE CON INTRODUZIONE DI SERVIZI ON LINE
- 12.3.3 MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE ISTITUZIONALI TRAMITE UN PIANO DI FORMAZIONE GENERALE E SPECIALISTICA E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
- 12.3.4 MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI SICUREZZA SUL LAVORO E FORMAZIONE

Nel 2021 si è conclusa la procedura delle progressioni orizzontali per il personale dipendente che ha interessato una percentuale significativa degli aventi diritto:

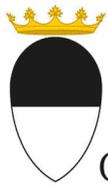
- dipendenti candidabili n. 712;
- PEO (Posizioni Economiche Orizzontali) attribuite complessivamente con decorrenza 1° gennaio 2021: n. 269.

In sintesi, si vuole evidenziare la macro area intitolata “*La sfida della Città delle nuove generazioni*”, di cui uno degli obiettivi principali è rivolto al “**ricambio generazionale**” nell’ambito della struttura organizzativa dell’ente e in particolare per quanto riguarda l’utilizzo di procedure selettive per garantire l’inserimento di nuove unità finalizzato all’abbassamento dell’età media del personale;

Proprio nell’ottica di garantire il **ricambio generazionale** a fronte dei futuri pensionamenti, l’Ente ha attivato una diversificazione delle tipologie contrattuali di lavoro flessibile, al fine di assicurare l’inserimento di nuove giovani leve.

Uno degli strumenti a cui l’ente si è affidato per realizzare questo obiettivo è il CFL “Contratto di Formazione e Lavoro” (contratto di lavoro subordinato a tempo determinato), mirato all’acquisizione di professionalità che prevedono un periodo di formazione in sostituzione dell’attività lavorativa, tramite programmi definiti nei progetti formativi che devono essere approvati da parte dell’Agenzia Regionale Lavoro Emilia Romagna, rivolto esclusivamente ai candidati tra i 18 e i 32 anni di età, con la possibilità, al termine del percorso formativo positivamente superato, di trasformare il contratto di lavoro da tempo determinato in tempo indeterminato.

Nel corso dell’annualità 2021 è stata avviata una selezione concorsuale per n. 2 posti di CFL con profilo professionale di “Istruttore amministrativo” - cat. C - della durata di 18 mesi; a seguito dello sblocco delle procedure concorsuali per Covid-19 (dal 3 maggio 2021), e al termine dello svolgimento della procedura, i vincitori sono stati assunti in data 19 luglio 2021.



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Successivamente con Atto deliberativo di Giunta Comunale C. n. 583 del 14.12.2021 è stato approvato l'aggiornamento del piano occupazionale 2021-2023 ed è stata prevista l'attivazione di ulteriori 12 posti di CFL di pari profilo professionale, mediante lo scorrimento della medesima graduatoria di istruttore amministrativo; i candidati accettanti sono stati 9 e sono stati assunti il 1° marzo 2022.

## Seconda Parte

### L'azione del Comitato Unico di Garanzia

#### Operatività dall'anno 2021

**Modalità di nomina del CUG:** È pubblicato un avviso di selezione per la designazione dei componenti del CUG rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente

**Tipologia di atto:** Determinazione del Direttore Generale n.DD-2021-1907

**Data:** 5 Agosto 2021

**Organo sottoscrittore:** Direttore Generale

**Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:** Sì

**Interventi realizzati a costo zero:** No

**Esiste una sede fisica del cug?:** No

**Esiste una sede virtuale?:** Sì

**Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:** Sì

**Quante volte l'anno si riunisce il cug:** 5

**Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:** Sì

**Tipologia personale consulenziale esterno:** Figure professionali esperte

#### Attività

Il nuovo CUG del Comune di Ferrara, essendosi insediato alla fine dell'anno 2021, si è riunito una volta sola nel mese di ottobre, in occasione del suo insediamento.

Nella seduta della prima riunione è emersa, in primo luogo, l'esigenza di proporre modifiche e aggiornamenti al Regolamento di funzionamento del Comitato allo scopo di adeguarlo al nuovo contesto normativo di riferimento.

Inoltre si è ritenuto opportuno aggiornare il PAP 2018-2020 in vista del nuovo Piano attuativo per l'anno 2021, anche alla luce dell'emergenza pandemica.

È intenzione del CUG in carica aderire alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" quale "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più

amministrazioni e soprattutto per creare un valore aggiunto per i dipendenti del Comune di Ferrara.

Il CUG non ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno né ha condotto conseguenti azioni di verifica.

### Considerazioni conclusive

L'analisi dei dati sul personale al 31.12.2021 dettagliata nella **Sezione n. 1** di questa relazione restituisce l'immagine di un'amministrazione "adulta", i cui dipendenti hanno un'età prevalente compresa fra 51 e 60 anni.

Le posizioni dirigenziali e di responsabilità sono affidate prevalentemente al genere maschile. Tale analisi è un imprescindibile punto di partenza per qualsiasi azione di *governance* di competenza del Comune di Ferrara, comprese quelle relative al benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni. Allo stesso modo è imprescindibile per il CUG avere contezza del "corpo" del Comune così da poter svolgere correttamente il proprio ruolo.

La **Sezione n. 2** è dedicata agli strumenti di conciliazione vita-lavoro. L'analisi dei dati emergenti al riguardo nel 2021 non può che sottolineare le esigenze imposte dalla pandemia, con il ricorso diffuso e necessario allo smart-working non solo quale strumento per la tutela sanitaria e contenimento dei contagi ma anche per poter continuare a erogare servizi alla collettività in modo efficiente ed efficace. L'esperienza vissuta sarà un prezioso elemento di riferimento per l'introduzione a regime, in una realtà post-pandemica, dell'istituto in parola.

Non sono, al contempo, da dimenticare le altre misure di conciliazione a disposizione del personale quali il part-time e il telelavoro, misure in prevalenza fruite dalle donne, nonché la flessibilità oraria.

La **Sezione n. 3** è dedicata alle iniziative intraprese dal Comune in attuazione del Piano triennale di azioni positive. Molte sono le attività proposte che tuttavia la crisi pandemica ha impedito di attuare.

La **Sezione n. 4** (Benessere personale) restituisce l'immagine di un Ente che, in affiancamento del CUG, potrà contribuire al superamento di possibili situazioni di disagio del personale sul luogo di lavoro. L'impegno è ora quello di rendere operativi tali strumenti, anche favorendone la conoscenza.

La **Sezione n. 5** (Performance) è incentrata sull'analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance.

Un **proposito per il futuro** è di lavorare sulla riconoscibilità e sulla conoscenza del lavoro del CUG: le azioni positive per il triennio 2022-2024 andranno a confermare l'impegno del Comune di Ferrara a rafforzare il ruolo del Comitato, quale sensore dei temi più sentiti dal



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

personale, nell'ottica di favorire una crescita equa ed omogenea di tutta l'organizzazione sui temi delle parità, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Il Comitato Unico di Garanzia

Del Comune di Ferrara

Ferrara, 31 Marzo 2022.