



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

Indagine sul benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ferrara

Anno 2025

Promosso da

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Indice

Indice.....	2
Introduzione.....	3
Informazioni anagrafiche.....	5
Il mio ente.....	21
Il mio Lavoro.....	25
I Rapporti Interpersonali e la Comunicazione.....	32
Smart Working.....	38
La formazione e lo sviluppo professionale.....	42
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.....	46
Sintesi: Punti di forza e aree di miglioramento.....	51

Introduzione

Il questionario intitolato "Indagine sul Benessere Organizzativo delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Comune di Ferrara - Anno 2025" è stato somministrato a fine anno 2025 al personale che lavora nel Comune di Ferrara, attraverso l'applicativo LimeSurvey, per rilevare la salute del clima lavorativo e del benessere organizzativo dell'ente.

Il Questionario sul Benessere organizzativo rappresenta una Azione del PTAP Piano Triennale delle Azioni Positive, inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 148 dell'8 Aprile 2025, e aggiornato con Deliberazione di Giunta comunale n. 416 del 30 Settembre 2025, proposta dal CUG Comitato Unico di Garanzia dopo l'ultima rilevazione eseguita nel 2023 per sondare gli anni lavorativi del 2021-2022 (riferiti al periodo pandemico).

I quesiti contenuti nel Questionario suddetto sono stati rivisti e aggiornati dal CUG, nella sua versione definitiva nella seduta del 04 Novembre 2025 (Vedi verbale PG 206352/2025 pubblicato sul sito web del Comune di Ferrara).

Il questionario, contenente 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).

In data 10 novembre 2025 il questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato online tramite avviso a tutte le lavoratrici e lavoratori del Comune di Ferrara con email "Comunicazioni interne" a firma del Direttore Generale Avv. Sandro Mazzatorta.

In data 09 dicembre 2025 è stato trasmesso un sollecito alla compilazione, tramite avviso con email "Comunicazioni interne".

Nella stessa comunicazione si indicava nella data del 19 dicembre 2025 la scadenza dei termini per la sua compilazione.

Il questionario è rimasto attivo comunque sino al 15/01/2026 con alcune sollecitazioni a rispondere intermedie.

La popolazione target di riferimento è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori del Comune di Ferrara presenti al 31/12/2025 che sommano a n. 1089 persone.

Nella Figura 1 è presente la composizione della popolazione per genere, formata per circa il 71,5% da donne.

Il numero di risposte ricevute dal questionario (numerosità campionaria) è pari a N = 706. Pertanto è stata raggiunta un'ottima copertura campionaria, pari a circa il 65%.

Nel seguito si riportano i principali risultati relativi alle domande per ognuna delle sette sezioni del questionario, con ulteriori approfondimenti sulla distribuzione delle domande per genere, per età o per categoria giuridica. Le risposte vengono rappresentate tramite grafici e tabelle di frequenza.

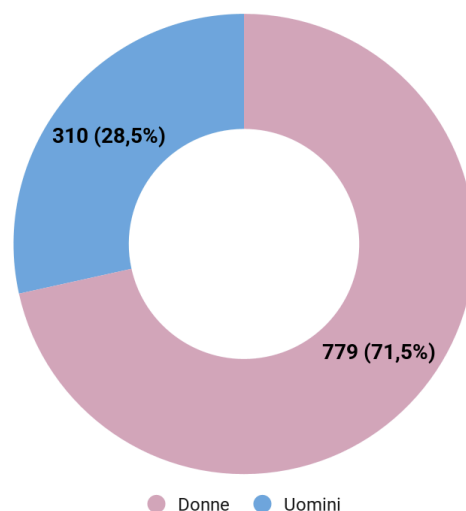


Figura 1: Popolazione target per genere (frequenze percentuali)

Informazioni anagrafiche

La rappresentatività del campione oggetto dell'indagine, necessaria per poter generalizzare ragionevolmente i risultati campionari a tutto il collettivo delle e dei lavoratori del Comune di Ferrara, è innanzitutto indagata attraverso il confronto tra le proporzioni campionarie e quelle di popolazione. Come si evince già dalla Figura 2, il 72,2% del campione (510 rispondenti) è composto da donne mentre il 22,8% da uomini (161 rispondenti); 35 rispondenti hanno preferito non indicare il proprio genere. Confrontando questi risultati con quelli della Figura 1 si nota una sostanziale sovrapposizione tra le proporzioni campionarie e quelle in popolazione, al netto del possibile errore campionario e del fatto che le/i rispondenti potevano scegliere di non specificare il genere.

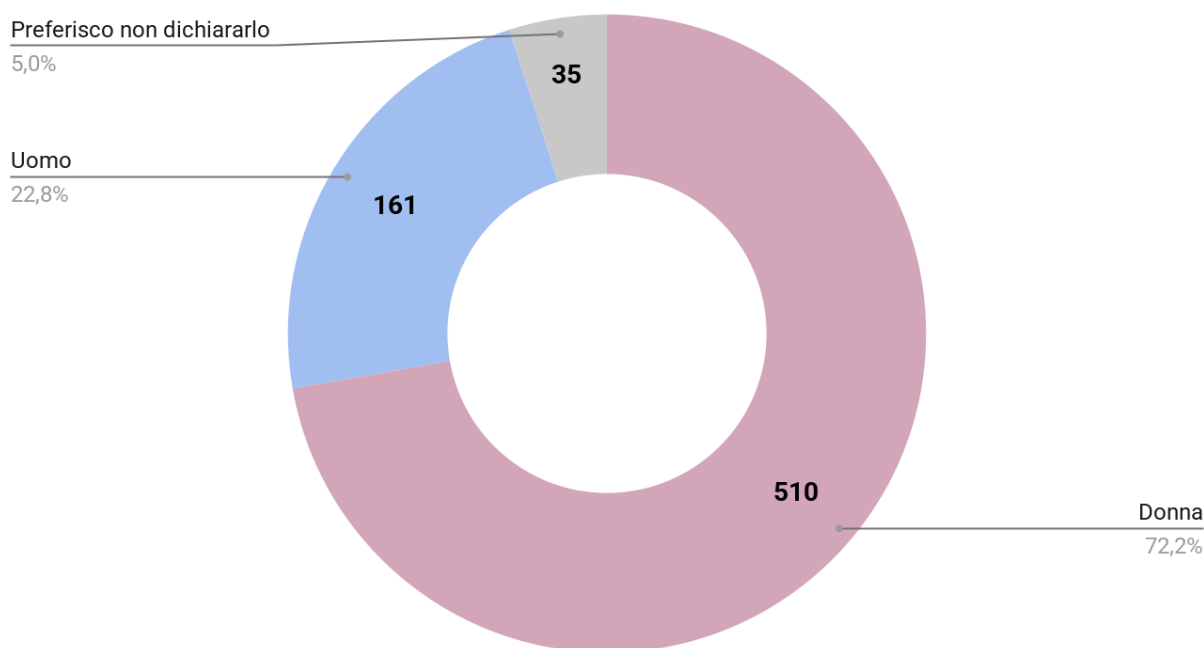


Figura 2: Distribuzione campionaria del genere (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Tali considerazioni sono confermate anche dalla Tabella 1, che mostra come la copertura campionaria per donne e uomini sia elevata e sostanzialmente pari al 60% in media, considerando coloro che hanno specificato il proprio genere all'interno del questionario.

Genere	Popolazione		Campione		Copertura
	n	%	n	%	%
Donne	804	73,8%	510	72,2%	63,4%
Uomini	285	26,2%	161	22,8%	56,5%
Non specificato	-	-	35	5%	-
Totale	1089	100%	706	100%	60,5%

Tabella 1: Copertura campionaria per genere (n: frequenze assolute; %: frequenze percentuali)

Per confermare la rappresentatività del campione, si confronta anche la distribuzione per età della popolazione di riferimento (Figura 3) con la distribuzione per età nel campione (Figura 4), le cui frequenze si distribuiscono in classi d'età. L'età media nella popolazione di riferimento è pari a 49,8 anni, nel campione di 55 (in media).

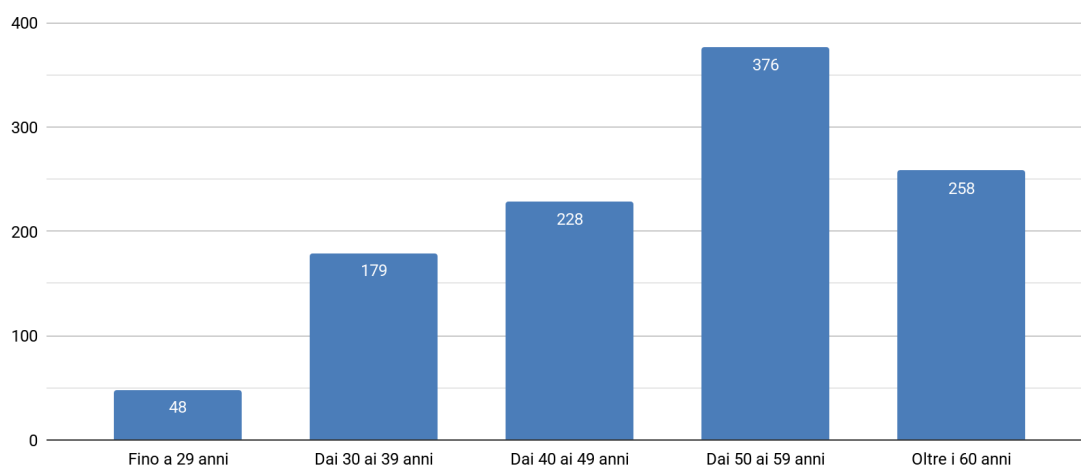


Figura 3: Distribuzione per età in popolazione (istogramma)

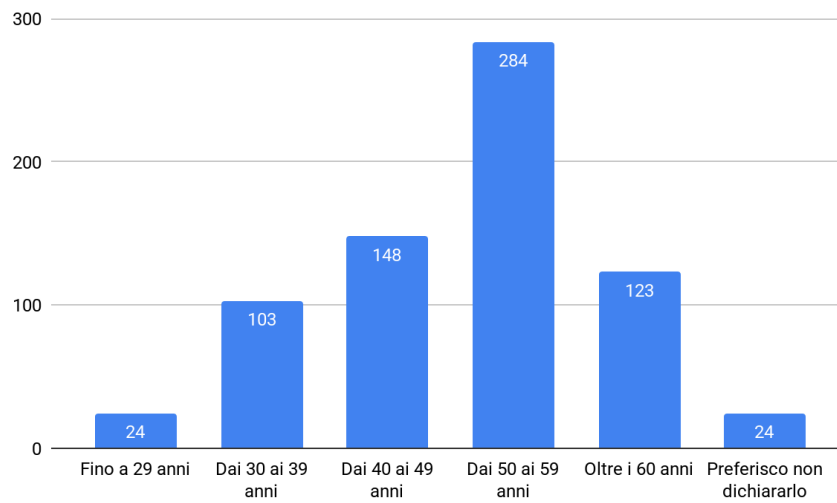


Figura 4: Distribuzione per età nel campione in classi d'età (frequenze assolute)

Come si può notare dalla Figura 5, non emergono particolari differenze di genere per quanto riguarda l'età media, anche se in popolazione le donne risultano moderatamente più giovani (circa un anno in meno rispetto ai colleghi uomini). Nel campione, tale differenza aumenta a circa un anno e otto mesi (quasi 48 anni e mezzo anni per gli uomini e poco più di 50 per le donne).

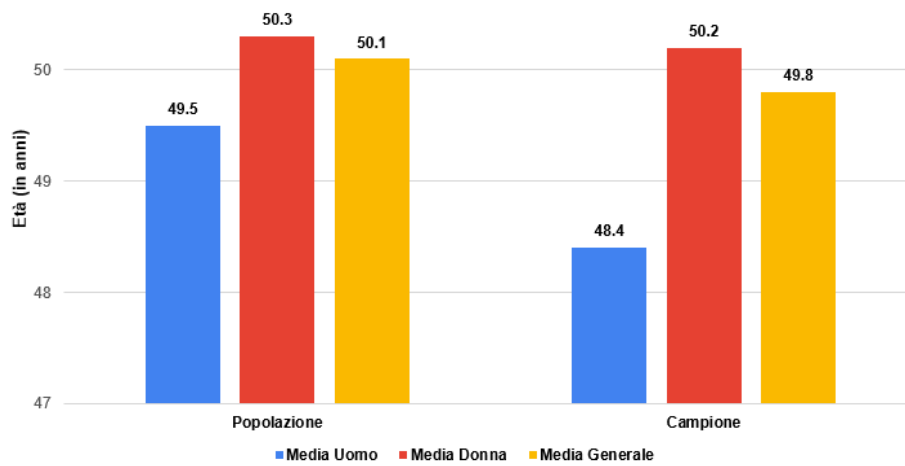


Figura 5: Età media (in anni) per genere nella popolazione e nel campione

Anche per quanto riguarda la categoria giuridica si può notare una non eccessiva discrepanza tra le proporzioni in popolazione e quelle campionarie (Figura 5); la categoria più presente nel campione è la C con il 50.4% delle risposte (55.6% in popolazione), seguita dalla categoria D con il 24.9% (24.2% in popolazione), poi dalla categoria B (15.9% nel campione a fronte di un 18% in popolazione) ed infine la categoria A (0.8% nel campione a fronte di un 0.6% in popolazione).

Le differenze tra popolazione e campione sono anche ascrivibili alla possibilità, data alle rispondenti e ai rispondenti, di non dichiarare la propria categoria giuridica (7.1% dei casi). Come si può notare dalla Tabella 2, escludendo i Dirigenti, la categoria A è anche quella a cui è legato il più elevato tasso di risposta o copertura (85.7%), seguita poi dalla categoria D (66.7%), dalla categoria C (58.8%) ed infine dalla categoria B (57.1%).

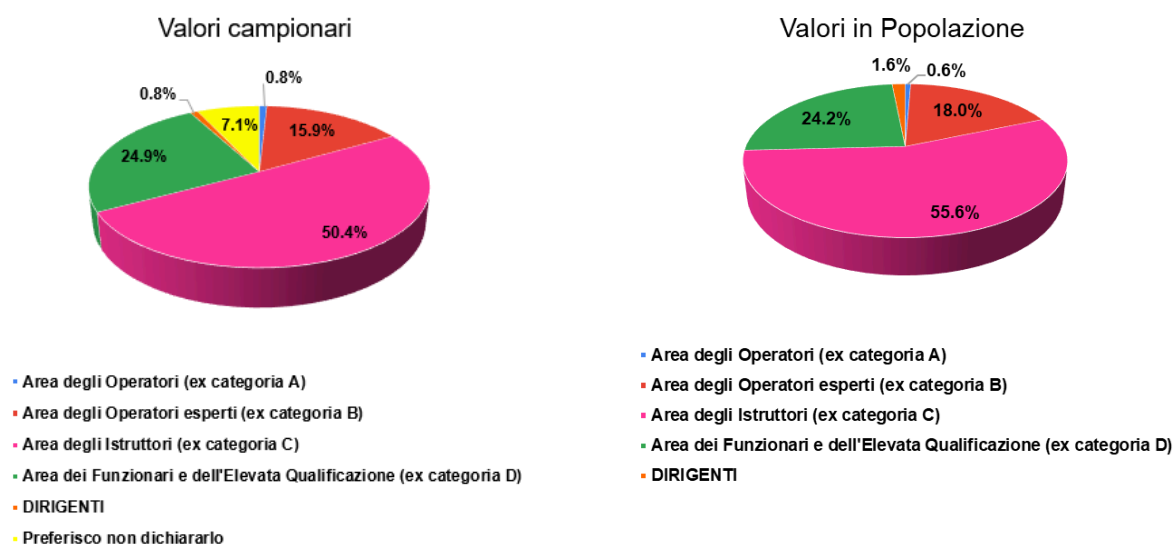


Figura 6: Confronto tra Popolazione e Campione per categoria giuridica/qualifica (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Categoria Giuridica	Campione		Popolazione		Copertura
	n	%	n	%	%
Area degli Operatori (ex categoria A)	6	0,8%	7	0,6%	85,7%
Area degli Operatori esperti (ex categoria B)	112	15,9%	196	18,0%	57,1%
Area degli Istruttori (ex categoria C)	356	50,4%	605	55,6%	58,8%
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)	176	24,9%	264	24,2%	66,7%
Dirigenti	6	0,8%	17	1,6%	35,3%
Preferisco non dichiararlo	50	7,1%	-	-	-
Totale	706	100%	1089	100%	64,8%

Tabella 2: Copertura campionaria per Categoria Giuridica (n: frequenze assolute; %: frequenze percentuali)

Confrontando popolazione e campione per quanto riguarda l'età media per categoria giuridica, considerando quindi le categorie Area degli Operatori (ex categoria A), Area degli Operatori esperti (ex categoria B), Area degli Istruttori (ex categoria C), Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D) (nonché i Dirigenti), si nota l'estrema vicinanza della stima dell'età media per tutte le aree, mentre si osserva una leggera sovrastima per l'età media dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Figura 7). Ad ogni modo, l'ordinamento tra le categorie, in termini di età media, viene certamente preservato nel passaggio dal campione alla popolazione.

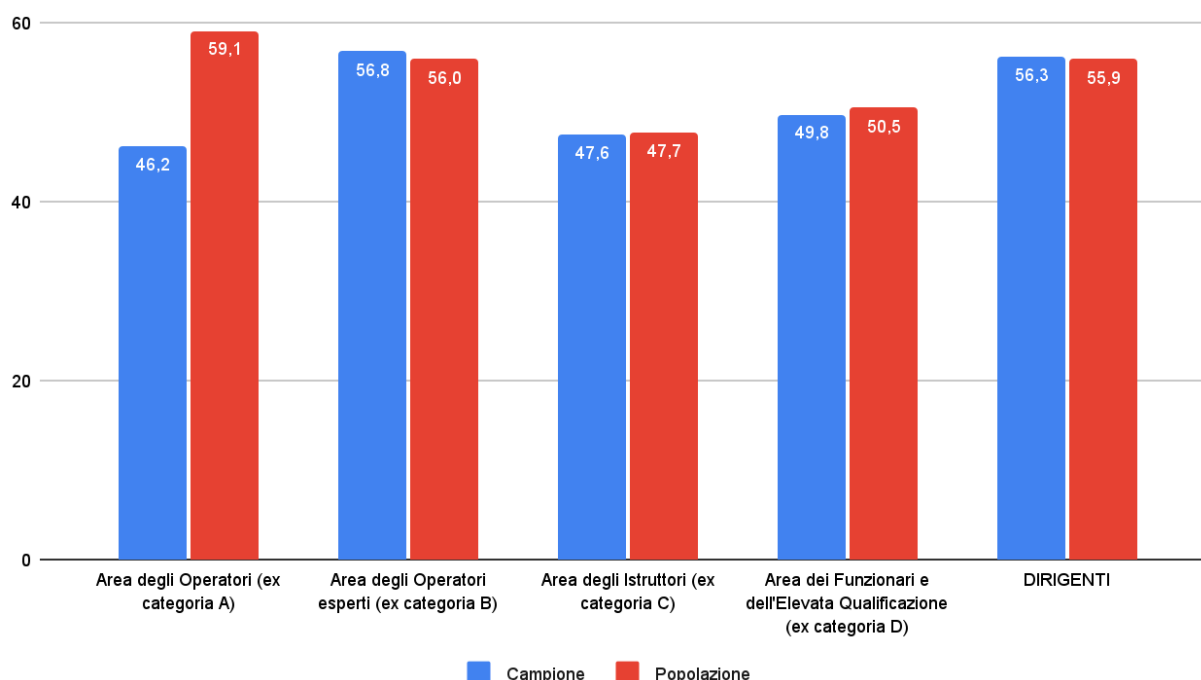


Figura 7: Età media (in anni) suddivisa per categoria giuridica

È in termini di anzianità di servizio che sembrerebbero emergere le maggiori differenze tra popolazione e campione osservato (Figura 8 e Figura 9). Infatti, in popolazione risulta che oltre il 49% delle/dei dipendenti lavori da meno di 10 anni nel Comune di Ferrara, mentre tale percentuale scende a circa il 36% se si considera il campione di riferimento.

Se si osserva chi lavora nel Comune da più di 20 anni, le percentuali sono nel campione circa il 43% e nella popolazione il 29%. Inoltre, nonostante la variabile di riferimento sia suddivisa in classi, e presenti quindi un contenuto meno informativo, la media campionaria dell'anzianità è pari a 17,8 anni a differenza di quella di popolazione che risulta essere 14,3 anni. La differenza media tra uomini e donne in termini di anzianità di servizio (Figura 10), pari a circa 1 anno (15,2 anni per gli uomini e 13,9 per le donne), non emerge all'interno dei risultati campionari (media di circa 17 anni di anzianità di servizio per entrambi i generi).

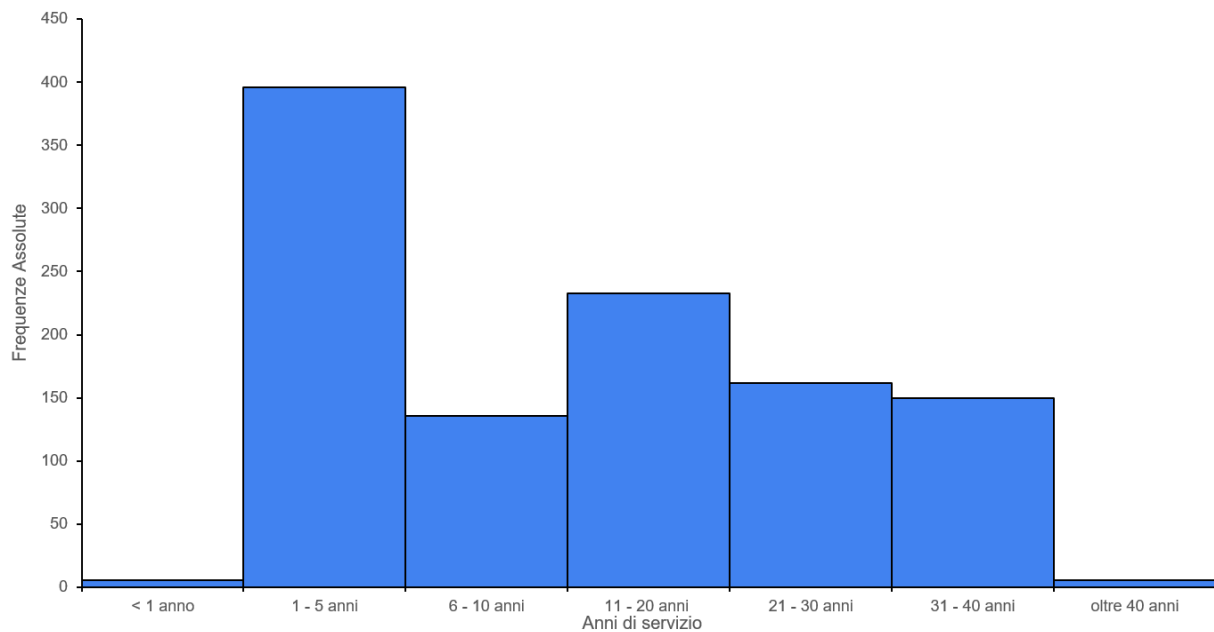


Figura 8: Distribuzione della "anzianità" di servizio in anni (istogramma) della popolazione di riferimento

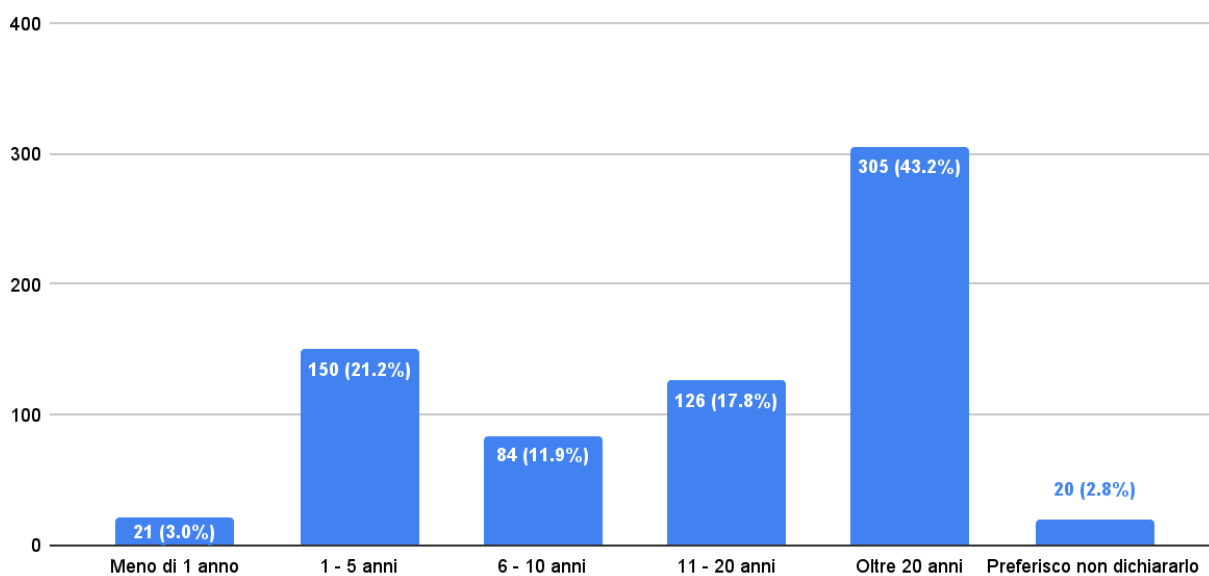


Figura 9: Distribuzione per "anzianità" di servizio nel campione in classi (valori assoluti e, in parentesi, valori percentuali)

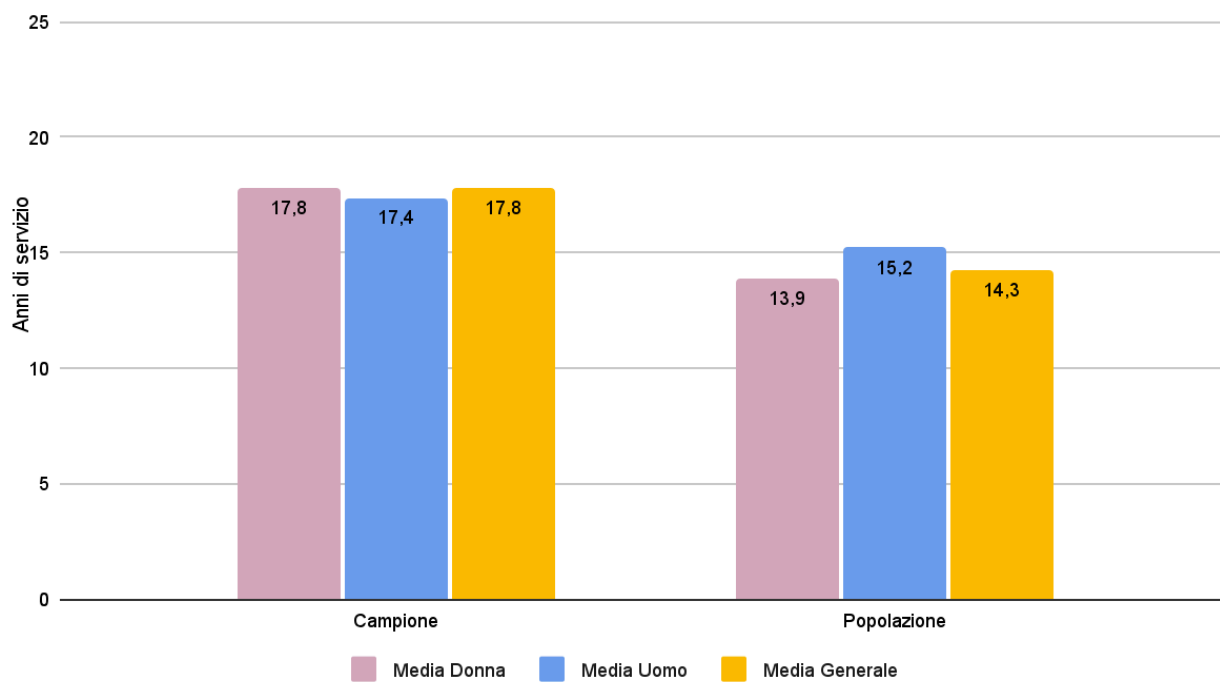


Figura 10: Media della "anzianità" di servizio in anni per genere (confronto tra campione e popolazione)

Terminato il confronto tra popolazione e campione, nel seguito si discutono una serie di informazioni anagrafiche campionarie, ma ragionevolmente generalizzabili a tutto il collettivo di riferimento viste le verifiche di rappresentatività precedentemente effettuate.

La Figura 11 mostra come il 38,8% delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara posseda il Diploma di Scuola Superiore come titolo di studio più elevato, mentre oltre la metà del collettivo (55,2%) ha dichiarato di possedere almeno la laurea. Considerando i due generi non emergono differenze, infatti il 55,3% sia delle donne che degli uomini dichiara di avere almeno la laurea.

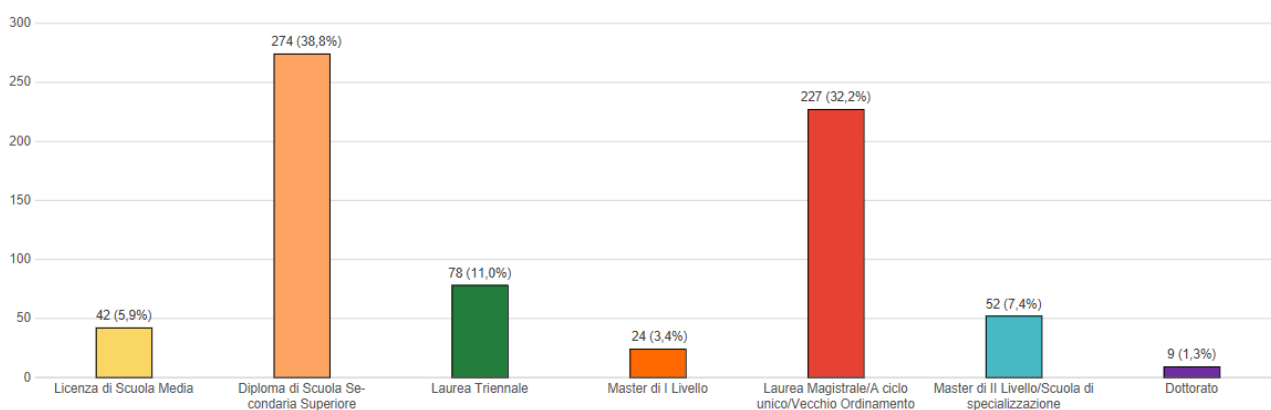


Figura 11: Distribuzione campionaria del Titolo di studio (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La Figura 12 mostra che il 64% dei rispondenti abbia dichiarato di non avere figli a carico e/o in età prescolare o scolare (fino ai 18 anni di età). Non emergono differenze sostanziali tra uomini e donne per quanto riguarda l'assenza di figli a carico (0-18 anni).

Circa il 18% del campione ha dichiarato di avere un figlio a carico, mentre il 14% più di uno.

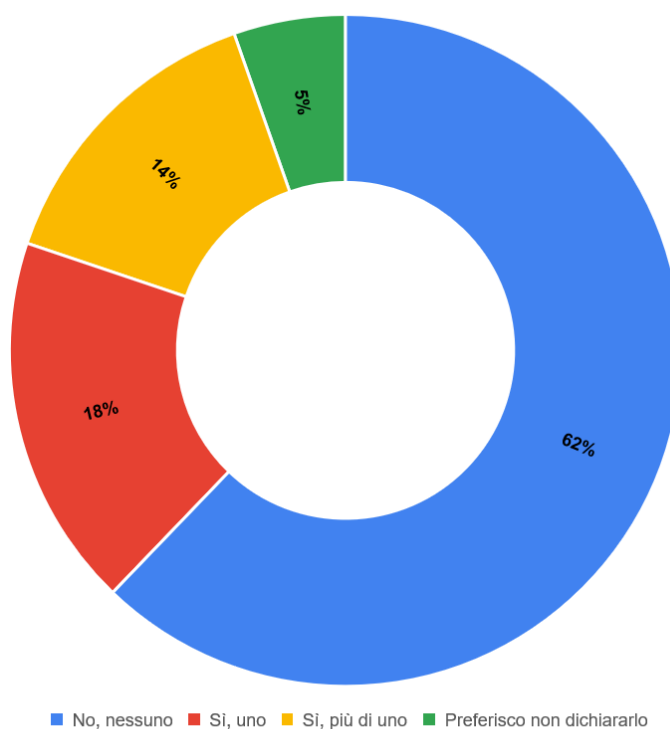


Figura 12: Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (frequenze assolute; frequenze percentuali)

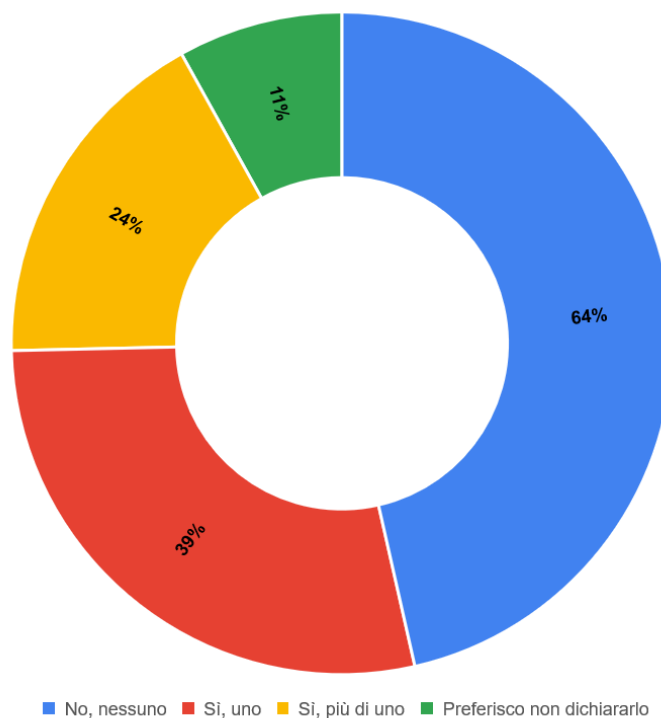
Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (0-18 anni)	Donna	Uomo	Preferisco non dichiararlo	% Donna	% Uomo	% Preferisco non dichiararlo
No, nessuno	317	106	16	62%	66%	46%
Sì, uno	100	26	1	20%	16%	3%
Sì, più di uno	77	23	2	15%	14%	6%
Preferisco non dichiararlo	16	6	16	3%	4%	46%
Totale complessivo	510	161	35	100%	100%	100%

Tabella 3: Figli a carico e/o in età prescolare o scolare (0-18 anni) per genere (frequenze assolute e percentuali)

Più della metà delle/dei dipendenti (64%) ha dichiarato di non avere un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, mentre il 39% dichiara di avere un ruolo di cura verso una sola persona.

Per quasi uno su quattro, invece, tale ruolo è legato a più di una persona. Come mostra la Tabella 4, sono le dipendenti ad avere più spesso un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, e precisamente nel 58% dei casi contro il 36% dei colleghi.

La Tabella 5 mette in relazione le percentuali di lavoratrici e lavoratori rispetto alle risposte alle domande su figli a carico e ruolo di cura verso i familiari: circa il 37% delle/dei dipendenti non ha figli minorenni a carico e non ha un ruolo di cura verso persone della propria famiglia, mentre soltanto l'8% ha più di un figlio a carico e contemporaneamente (come atteso) dichiara di avere ruolo di cura verso più persone della stessa famiglia.



*Figura 13: Ruolo di cura verso persone della famiglia (minorenni, persone con disabilità, anziani)
(frequenze assolute; frequenze percentuali)*

Ruolo di cura verso persone della mia famiglia (minorenni, persone con disabilità, anziani)	Donna	Uomo	Preferisco non dichiararlo	% Donna	% Uomo	% Preferisco non dichiararlo
No, nessuno	216	100	12	42%	62%	34%
Sì, uno	158	32	9	31%	20%	26%
Sì, più di uno	99	20	3	19%	12%	9%
Preferisco non dichiararlo	37	9	11	7%	6%	31%
Totale complessivo	510	161	35	100%	100%	100%

Tabella 4: Ruolo di cura verso persone della famiglia per genere (frequenze assolute e percentuali)

Figli a carico / Ruolo di cura	No, nessuno	Sì, uno	Sì, più di uno	Preferisco non dichiararlo	Totale complessivo
No, nessuno	36,7%	15,9%	5,9%	3,7%	62,2%
Sì, uno	4,4%	9,6%	3,3%	0,7%	18,0%
Sì, più di uno	3,8%	1,7%	7,9%	1,0%	14,4%
Preferisco non dichiararlo	1,6%	1,0%	0,1%	2,7%	5,4%
Totale complessivo	46,5%	28,2%	17,3%	8,1%	100,0%

Tabella 5: Distribuzione percentuale figli a carico e ruolo di cura (valori percentuali)

La maggioranza delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara (quasi il 60%, moda della distribuzione) ritiene che l'organizzazione lavoro-vita familiare sia sufficientemente conciliabile. In tal senso, considerando le risposte positive (modalità "sufficiente" e "molto") le/i dipendenti soddisfatti sfiorano il 75% del collettivo.

Ritengo l'organizzazione del mio lavoro e della mia vita familiare conciliabili

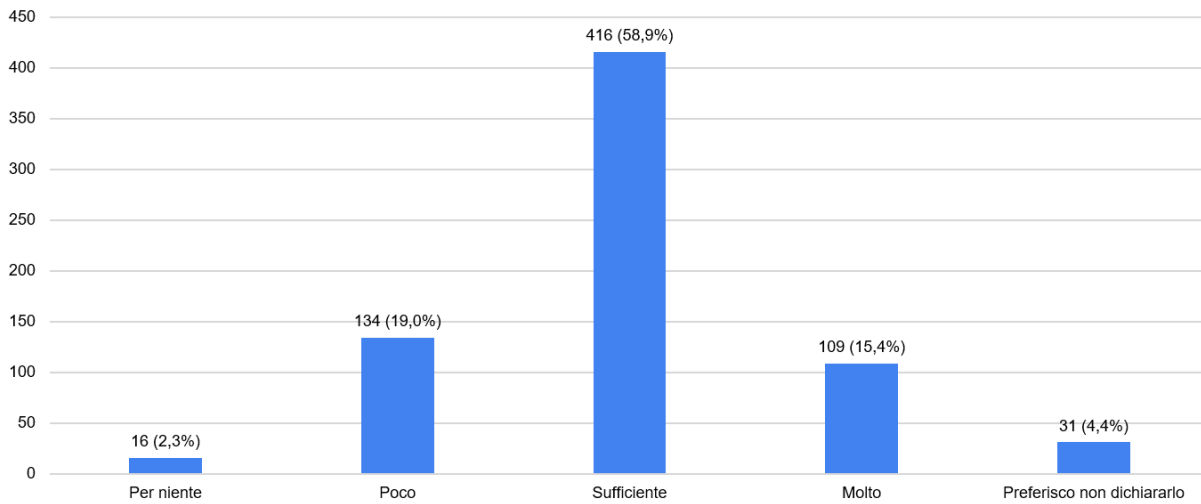


Figura 14: Conciliazione tra il lavoro e la vita familiare (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Ritengo l'organizzazione del mio lavoro e della mia vita familiare conciliabili

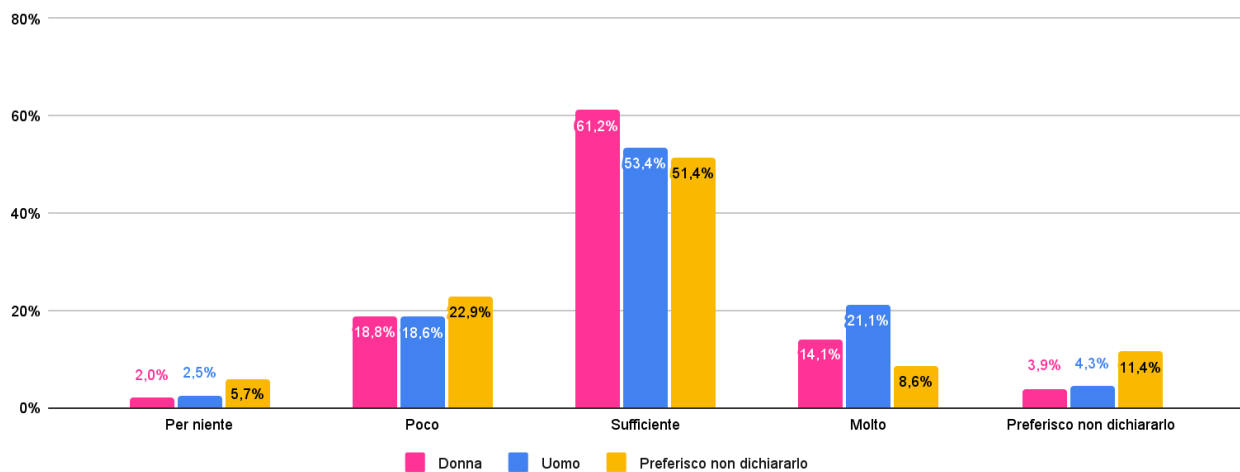


Figura 15: Conciliazione tra il lavoro e la vita familiare per genere (frequenze percentuali)

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale (Figura 16), nel Comune di Ferrara il 90% delle/dei dipendenti dichiara di avere un contratto a tempo indeterminato. Per quanto riguarda lo svolgimento di un lavoro part-time di qualche tipologia, stando a quanto dichiarato questo è

riscontrabile nell'8,5% dei casi, sebbene emergano alcune differenze tra le proporzioni di donne (7,3%) e uomini (1,2%).

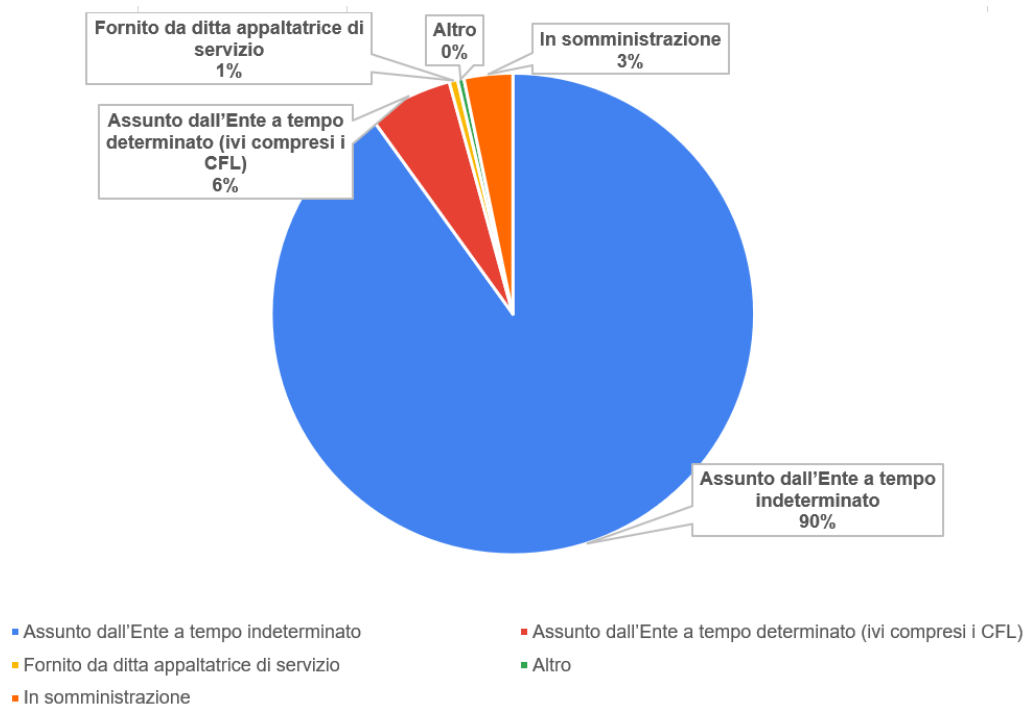


Figura 16: Tipologia contrattuale (frequenze assolute; frequenze percentuali)

La Figura 17 mostra la distribuzione del tempo di spostamento casa-lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ferrara (in classi). La classe modale coincide con l'intervallo 10-20 minuti; pertanto, si può affermare che quasi 6 dipendenti su 10 impiegano un tempo pari o inferiore a 20 minuti per raggiungere la propria sede di lavoro. Calcolando la media in classi, è possibile stimare che il tempo medio per il tragitto casa-lavoro è di circa 21 minuti. Non emerge, numericamente, una marcata differenza tra i due generi (quasi 20 minuti per gli uomini e circa 19 per le donne).

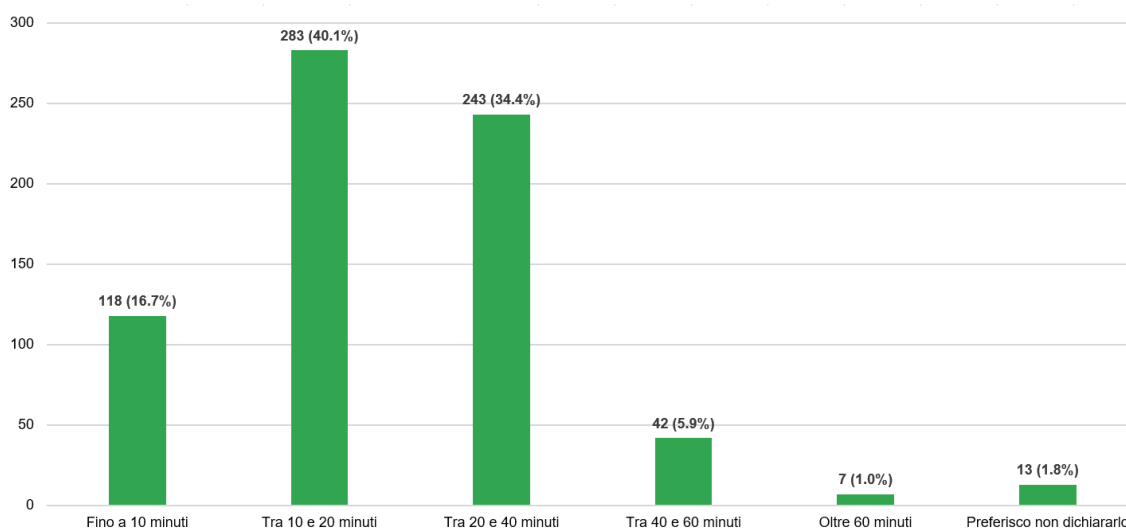


Figura 17: Tempo medio per recarsi al lavoro in classi (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Due dipendenti su tre (67,6%) dichiarano di utilizzare prevalentemente l'automobile o il motociclo privato per recarsi al lavoro (Figura 18). Quasi una/un rispondente su cinque utilizza invece mezzi di trasporto maggiormente ecologici come bicicletta o monopattino, mentre il 5,4% del campione dichiara di spostarsi prevalentemente a piedi.

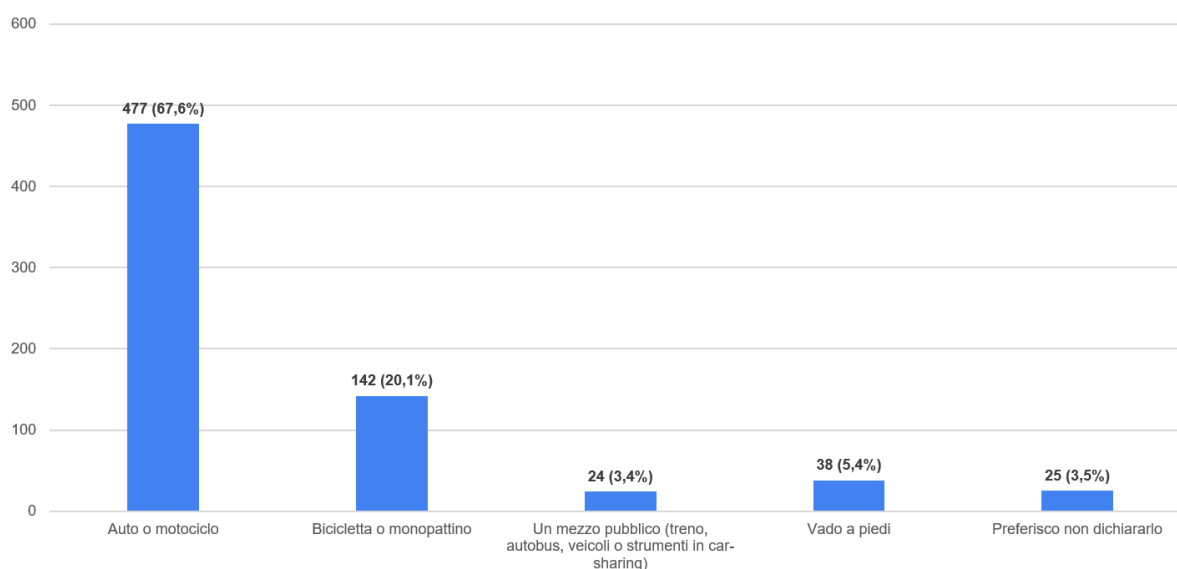


Figura 18: Mezzo di trasporto utilizzato (in maniera prevalente) per recarsi al lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Come si può notare nella Tabella 6, oltre la metà del collettivo (circa 56%) si sposta utilizzando l'automobile o il monociclo privato oppure mezzi legati alla cosiddetta mobilità dolce (bici, monopattino, andando a piedi) impiegando un tempo uguale o inferiore ai 20 minuti per arrivare alla sede di lavoro.

Circa il 37% delle/dei dipendenti utilizza mezzi privati impiegando tra i 20 e i 60 minuti per raggiungere la sede di lavoro. Emergono differenze tra lavoratrici e lavoratori in termini di mezzo di trasporto (si veda la Figura 19) principalmente nell'utilizzo dell'automobile/motociclo (5,2% in più donne) e bicicletta/monopattino (7,6% in più uomini).

Tempo impiegato/Mezzo di trasporto	Auto o motociclo	Bicicletta o monopattino	Un mezzo pubblico (treno, autobus, veicoli o strumenti in car-sharing)	Vado a piedi	Preferisco non dichiararlo	Totale complessivo
Fino a 10 minuti	7,2%	5,8%	0,1%	3,4%	0,1%	16,7%
Tra 10 e 20 minuti	26,8%	11,0%	0,3%	1,3%	0,7%	40,1%
Tra 20 e 40 minuti	28,0%	3,3%	1,6%	0,6%	1,0%	34,4%
Tra 40 e 60 minuti	5,1%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	5,9%
Oltre 60 minuti	0,4%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	1,0%
Preferisco non dichiararlo	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	1,7%	1,8%
Totale complessivo	67,6%	20,1%	3,4%	5,4%	3,5%	100,0%

Tabella 6: Tabella a doppia entrata tra tempo impiegato per raggiungere la sede di lavoro e mezzo di trasporto (frequenze percentuali)

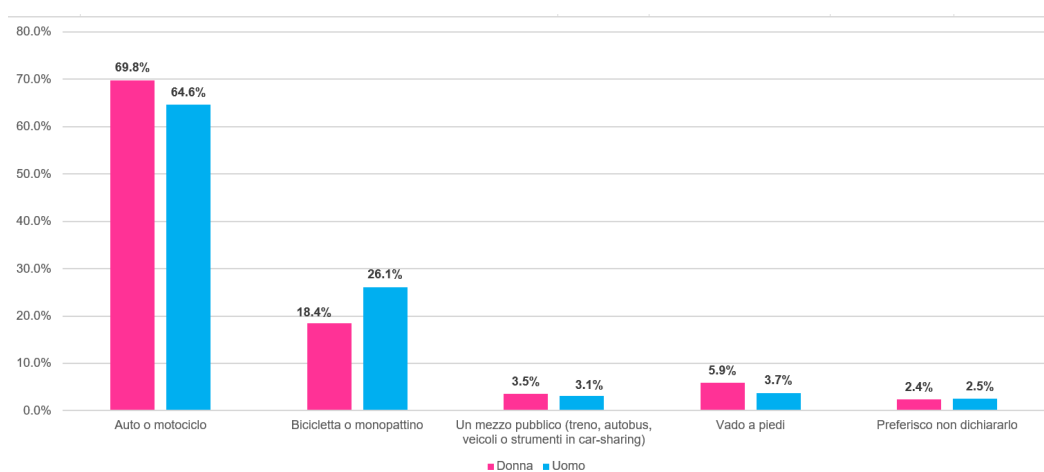
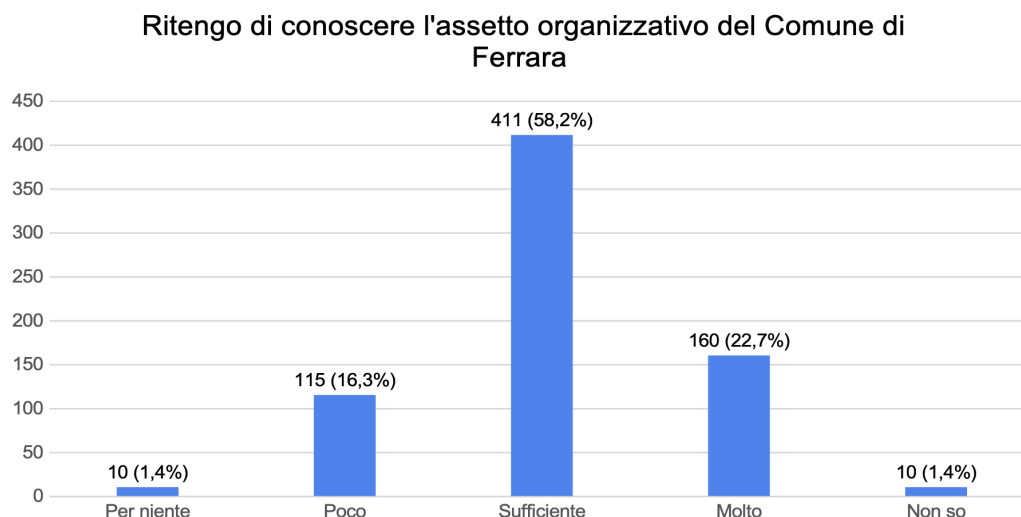


Figura 19: Mezzo di trasporto utilizzato nel tragitto casa-lavoro per genere (frequenze percentuali)

Il mio ente

Circa l'81% dei dipendenti ha dichiarato di conoscere ("sufficiente" o "molto") l'assetto organizzativo del Comune di Ferrara (Figura 20) ed in particolare la moda della distribuzione coincide con la modalità "sufficiente" (58,2% delle risposte).



*Figura 20: Conoscenza dell'assetto organizzativo del Comune di Ferrara
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)*

Similmente, il 75,1% delle/dei rispondenti ritiene sufficientemente o molto definite le regole riferite al Codice di comportamento del Comune di Ferrara¹; a tal proposito si veda la Figura 21. La moda della distribuzione è la modalità "sufficiente", con una frequenza percentuale del 57,6%.

¹ Il Codice di comportamento, che sostituisce ed abroga il previgente da ultimo modificato nel 2016, è stato pubblicato in apposita sezione sul sito Istituzionale, in attuazione dell'art. 12 del d.lgs. 33/2013 ed è consultabile anche su <https://www.comune.ferrara.it/it/b/63092/codice-di-comportamento>

Ritengo che le regole di cui al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ferrara siano definite e promosse in modo chiaro

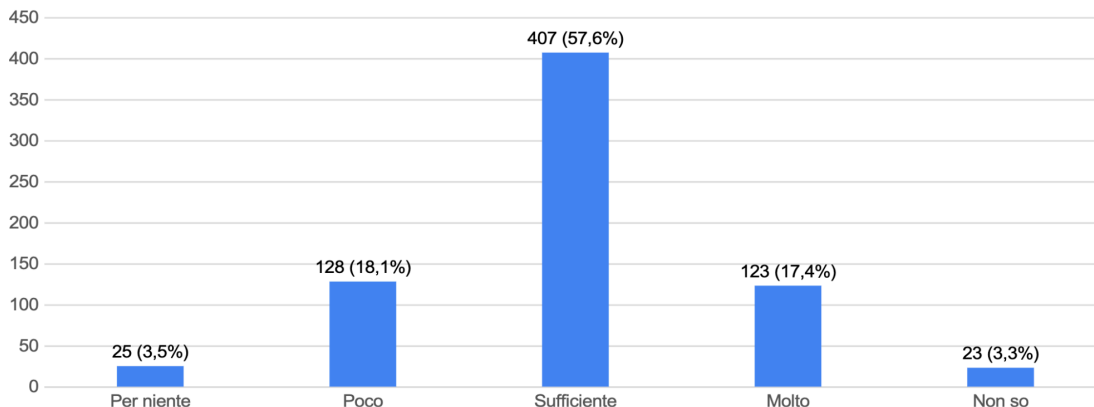


Figura 21: Definizione e promozione del Codice di comportamento (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Oltre l'85% del collettivo ha dichiarato di avere un senso di appartenenza sufficiente (39,8%, moda della distribuzione) o molto (46,2%) forte (Figura 22). Similmente, quasi l'80% delle/dei rispondenti ha dichiarato di essere sufficiente (43,9%, moda della distribuzione) o molto (31%) soddisfatta/o per il lavoro all'interno dell'amministrazione Comunale (Figura 23).

In data 18 dicembre 2025 è entrato in vigore il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ferrara, attuativo del D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 e delle sue recenti modifiche.

Quanto è forte il mio senso di appartenenza verso il mio ente

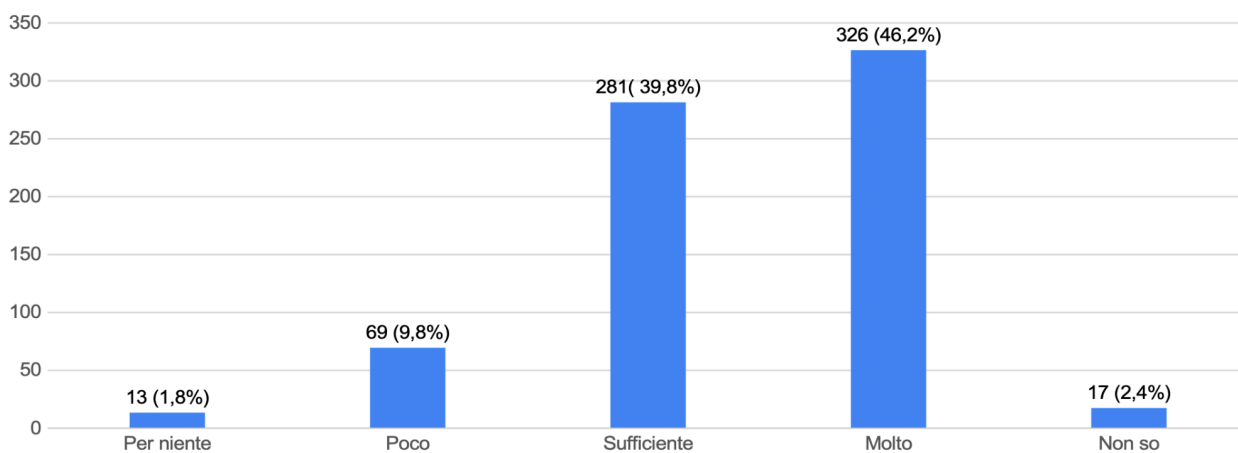


Figura 22: Senso di appartenenza verso il Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

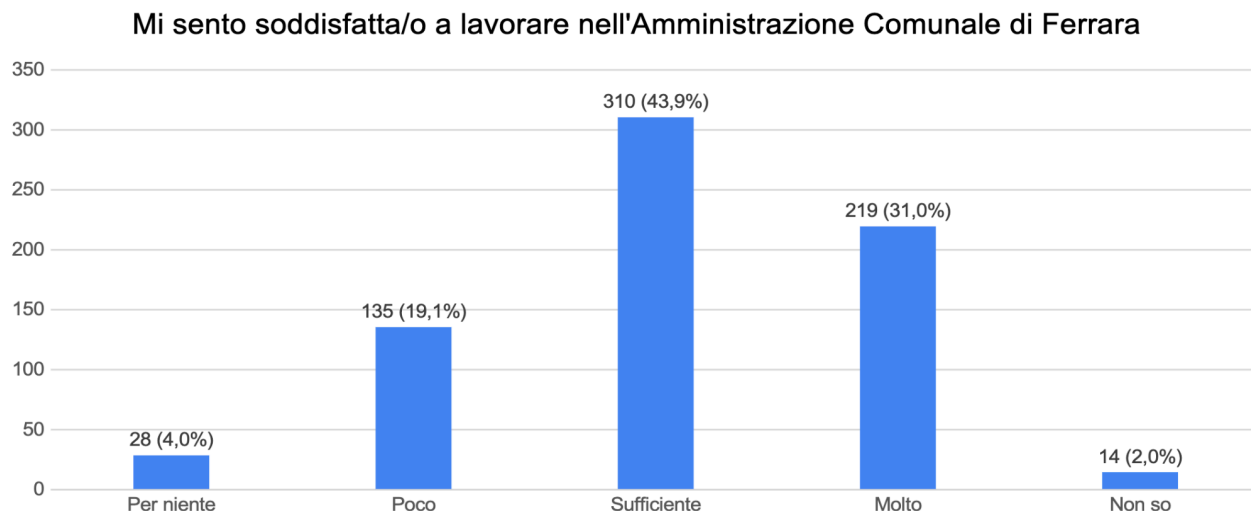


Figura 23: Soddisfazione per il proprio lavoro nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La sede di lavoro gode di una buona considerazione da parte delle/dei dipendenti, con un 75% di risposte positive (modalità "sufficiente" o "molto"). La Figura 24 dettaglia i vari aspetti indagati della qualità della sede di lavoro: tale sede è considerata sufficientemente o molto spaziosa dall'81,7% del collettivo; seguono caratteristiche quali accessibilità e vicinanza (81,4% e 79,3% di risposte positive). D'altro canto, circa una/un dipendente su tre ritiene che la sede sia poco o per nulla curata e scarsamente attrezzata. A tal proposito, si osservi anche la Tabella 7 che contiene il dettaglio delle frequenze percentuali per ogni aspetto indagato considerando le possibili modalità di risposta.

Considero la mia sede di lavoro

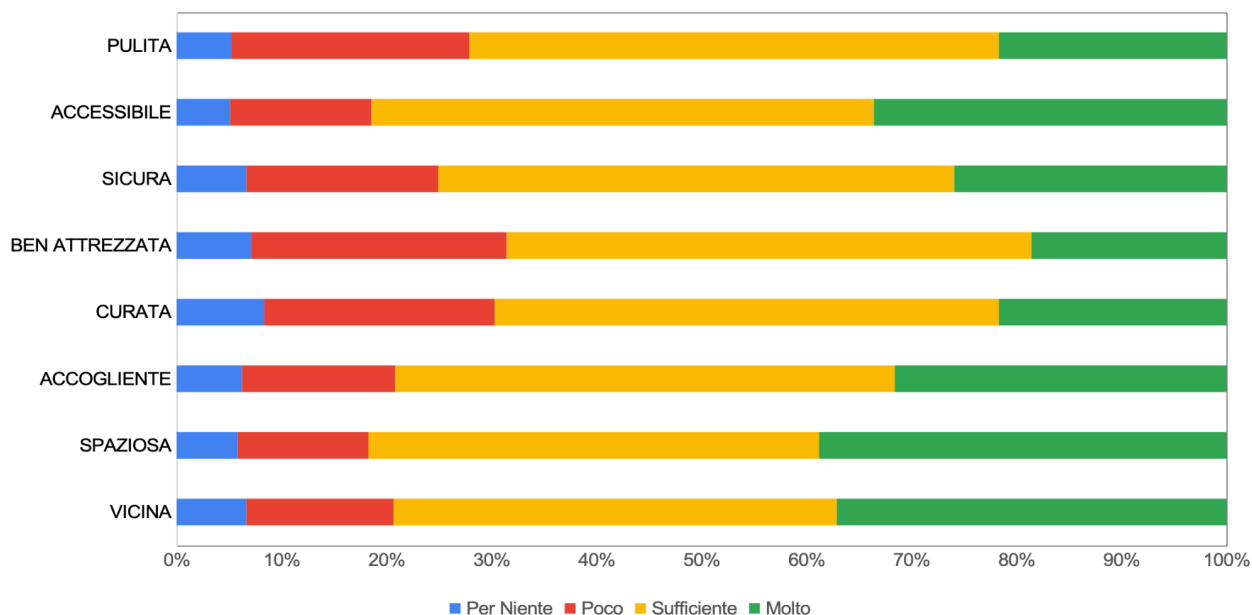


Figura 24: Considerazioni sulla sede di lavoro (frequenze percentuali)

Considero la mia sede (Frequenze %)	Per Niente	Poco	Sufficiente	Molto
VICINA	6,7%	14,0%	42,2%	37,1%
SPAZIOSA	5,8%	12,5%	42,9%	38,8%
ACCOGLIENTE	6,2%	14,6%	47,6%	31,6%
CURATA	8,4%	22,0%	48,0%	21,7%
BEN ATTREZZATA	7,1%	24,4%	50,0%	18,6%
SICURA	6,7%	18,3%	49,2%	25,9%
ACCESSIBILE	5,1%	13,5%	47,9%	33,6%
PULITA	5,2%	22,7%	50,4%	21,7%

Tabella 7: Soddisfazione per la sede di lavoro per item e modalità di risposta (frequenze percentuali)

Il mio Lavoro

Più del 90% delle/dei dipendenti ha ben chiara l'utilità del proprio lavoro rispetto agli obiettivi del Comune (Figura 25), con la moda della distribuzione che coincide con la modalità "molto" (64,2%).

Una quota molto simile, quindi una larghissima maggioranza (91,8%), ritiene anche che il proprio lavoro contribuisca al raggiungimento degli obiettivi del Comune (Figura 26, laddove la moda coincide nuovamente con la modalità "molto"). Allo stesso modo, oltre 9 dipendenti su 10 ritengono di possedere le competenze necessarie per svolgere la propria mansione lavorativa (Figura 27).

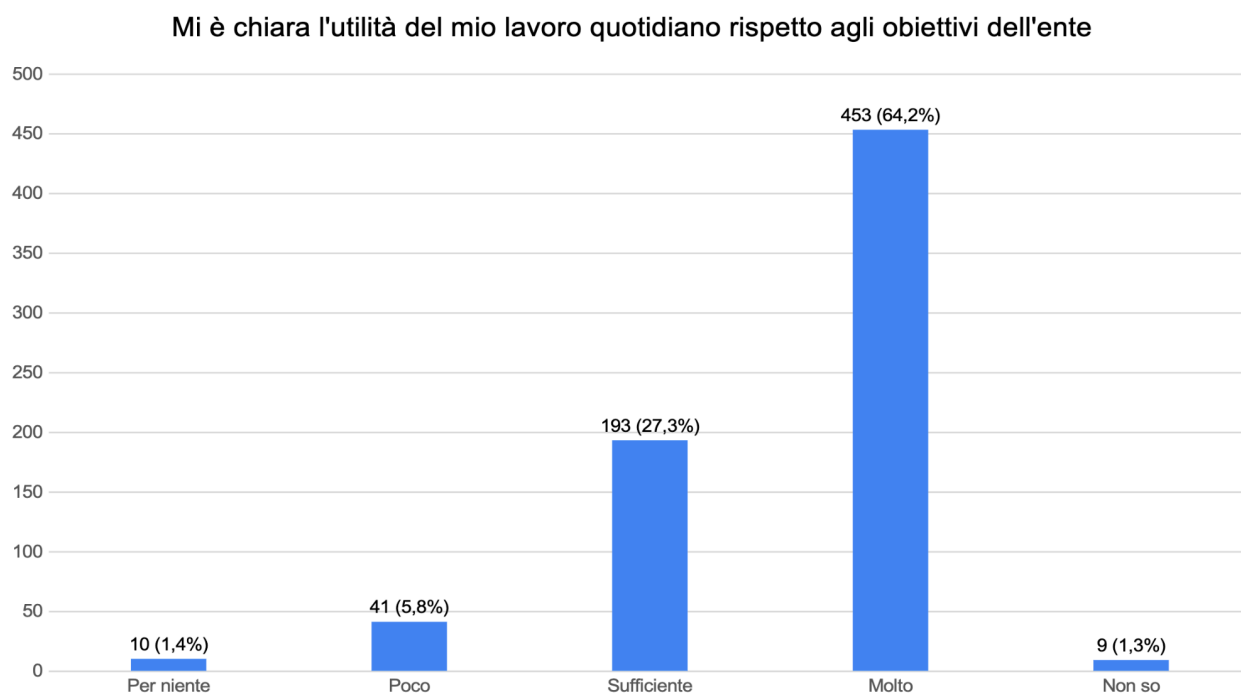


Figura 25: Utilità del lavoro quotidiano (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Il mio lavoro contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'ente

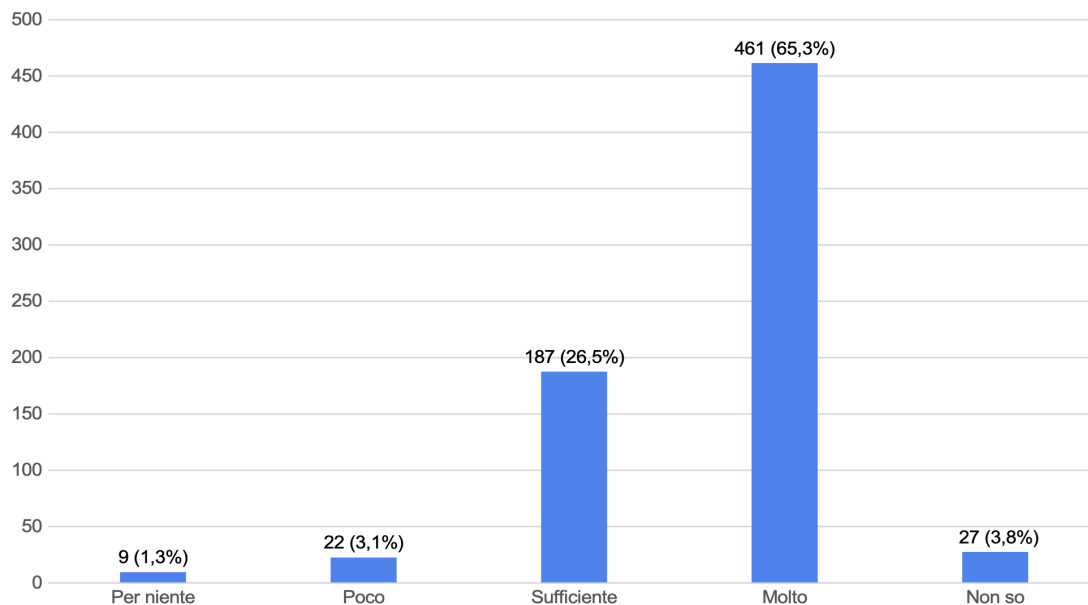


Figura 26: Contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Ritengo di possedere le competenze necessarie per svolgere la mia mansione lavorativa

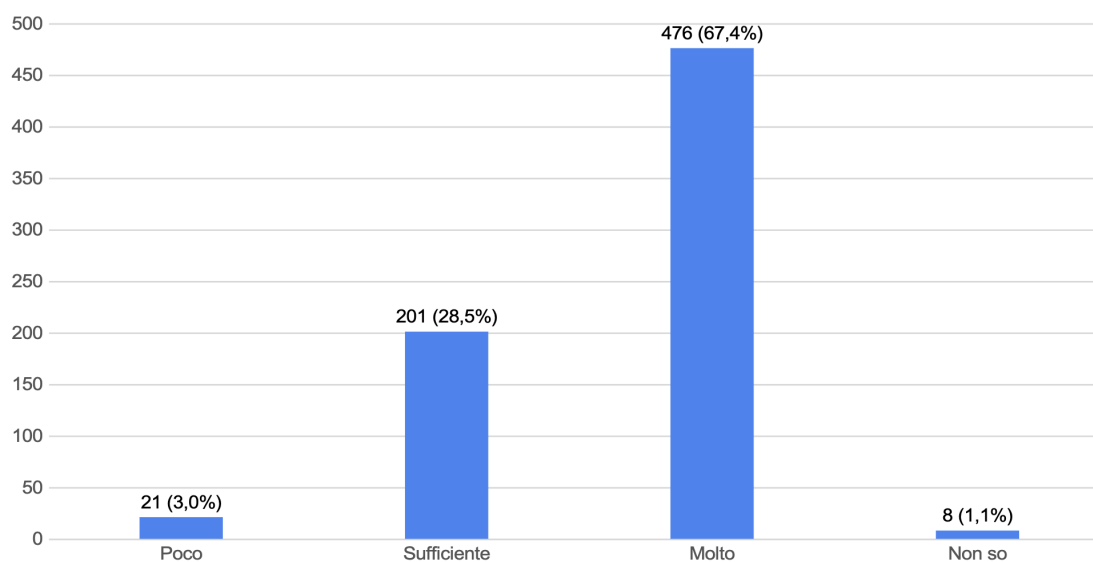


Figura 27: Percezione della propria competenza nello svolgere la mansione lavorativa
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Circa tre dipendenti su quattro del Comune di Ferrara ritengono che ci sia coerenza tra la propria mansione lavorativa e le proprie esperienze formative.

La modalità "molto" è la moda della distribuzione per il livello di inquadramento professionale, mentre per le esperienze formative è "sufficiente". Ciò è osservabile attraverso la Figura 28.

La successiva Figura 29 dettaglia invece un risultato piuttosto interessante: considerando le modalità più "estreme" della scala di valutazione, emergono grosse differenze tra le categorie giuridiche. Coloro che sono classificate/i nell'area degli Istruttori e in quella dei funzionari e dell'elevata qualificazione, trovano in generale maggior coerenza tra la propria mansione ed il livello di inquadramento professionale rispetto alle/ai dipendenti dell'area degli operatori (esperti e non).

La mansione lavorativa che attualmente svolgo è coerente:

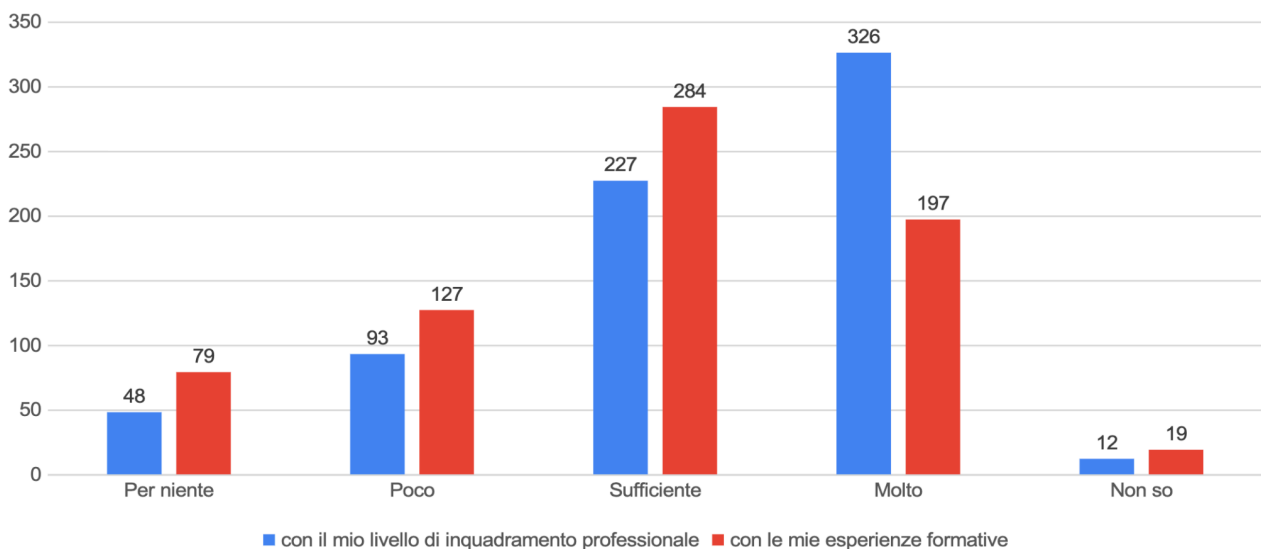


Figura 28: Coerenza con la propria mansione lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

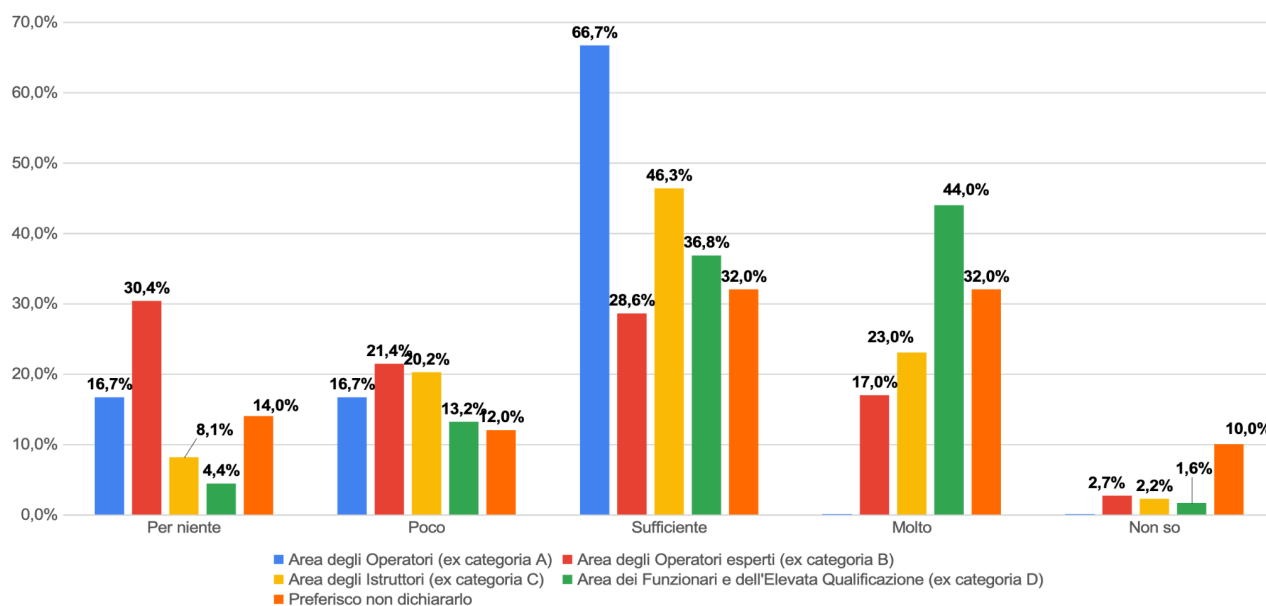


Figura 29: Coerenza con la propria mansione lavorativa rispetto al livello di inquadramento professionale per categoria giuridica (frequenze percentuali)

Per quanto riguarda il carico di lavoro abituale, le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara ritengono, in larghissima maggioranza, di avere un adeguato livello di autonomia. Circa il 60% definirebbe il proprio carico abituale di lavoro (sufficiente o molto) adeguato, costante e soddisfacente (si veda la Figura 30). Al netto di qualche incertezza sulla programmazione (68% circa di risposte positive), emerge che quasi nessuna/o dipendente ritiene insufficiente il proprio carico di lavoro abituale.

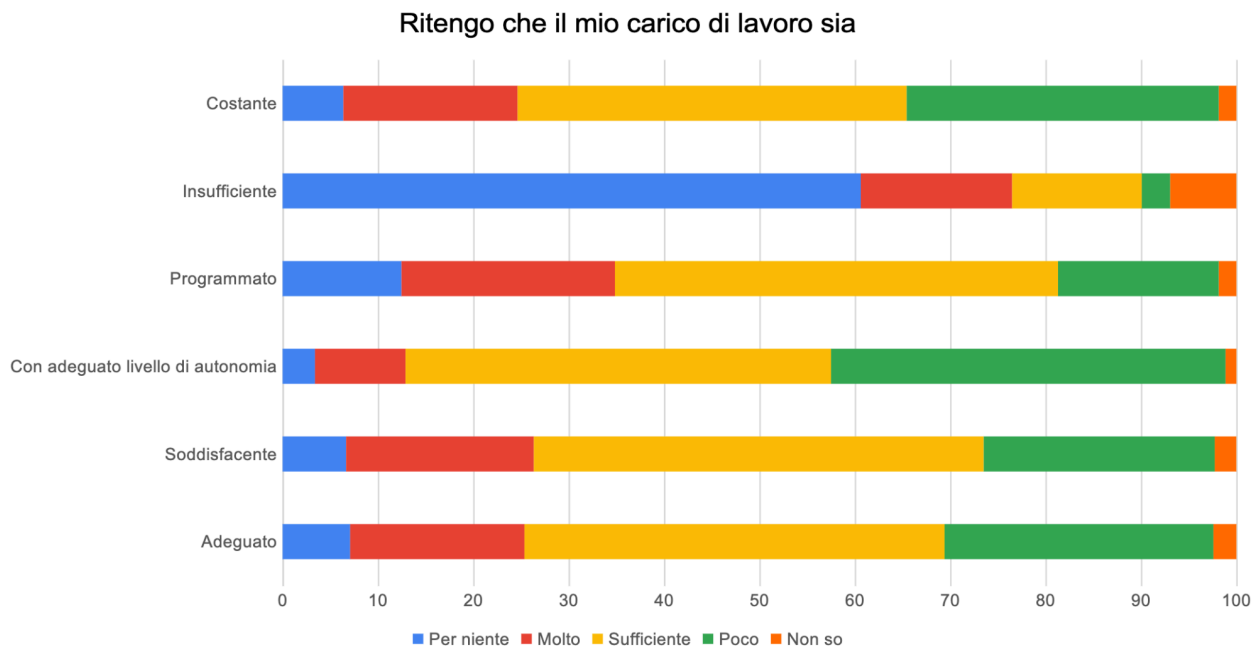


Figura 30: Percezione del carico di lavoro abituale (frequenze percentuali)

Nell'ultimo anno, circa il 74% delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara ha svolto almeno un'ora di straordinario al mese, in media. Considerando tali persone, la maggioranza ha svolto un numero di ore mensili compreso tra 1 e 5. Circa il 10% del collettivo ha dichiarato però di effettuare oltre 20 ore di straordinario mensili (quindi almeno 5 a settimana). Come illustrato nella Figura 32, la media generale è di circa 6 ore e mezza di straordinario al mese. Attraverso l'osservazione della Figura 32 emerge, in media, una differenza di circa due ore tra gli uomini (8,1) e le donne (6,1). Considerando anche la categoria giuridica, emerge una forte differenza tra la media mensile di straordinario della categoria D (poco più di 9 ore) rispetto a coloro che sono inclusi nelle categorie B (poco più di 6 ore) o coloro che sono nella categoria C (circa 5 ore e mezza).

In riferimento agli ultimi 12 mesi, in media, ho svolto le seguenti ore di lavoro straordinario mensile

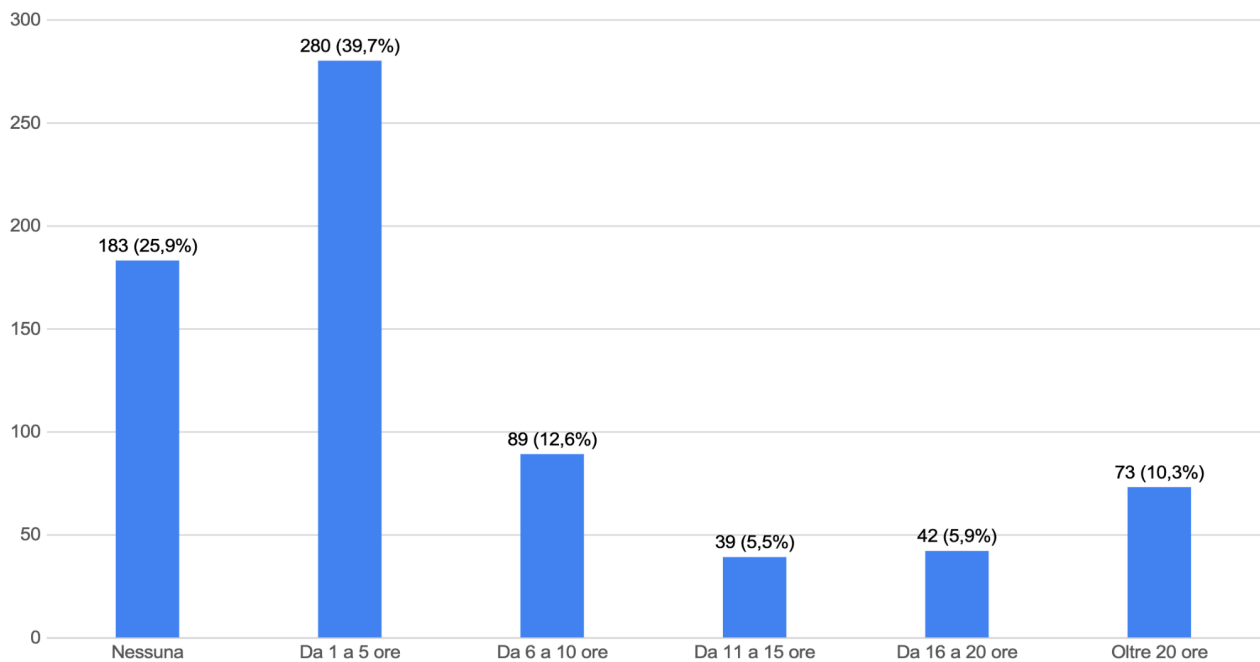


Figura 31: Ore di straordinario mensile negli ultimi due anni lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

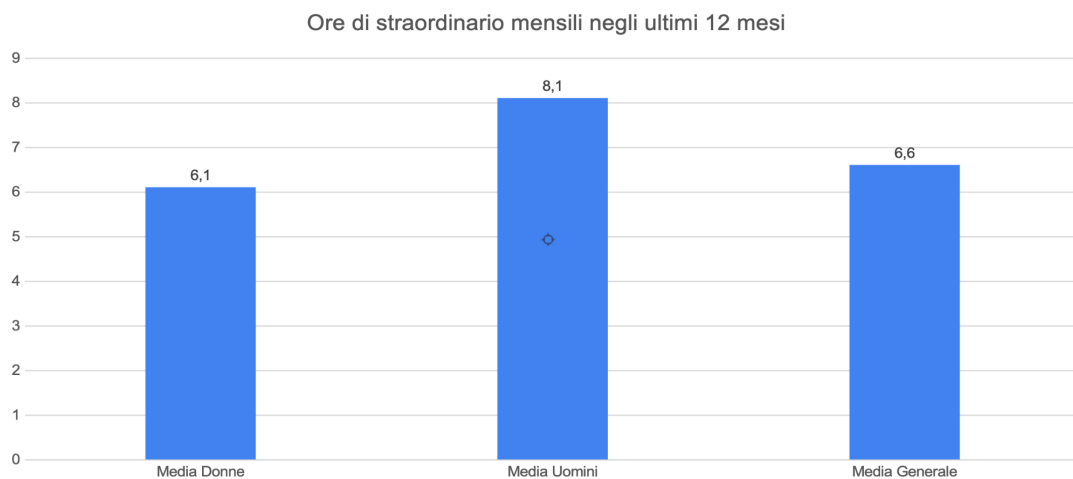


Figura 32: Ore di straordinario mensili medie negli ultimi due anni per genere

La Figura 33 mostra l'opinione delle/dei dipendenti in relazione ad alcuni aspetti legati al rapporto con il proprio superiore gerarchico. Per il 78,3% delle lavoratrici e dei lavoratori, il

superiore gerarchico ha considerato (sufficiente o molto) le loro capacità professionali nell'ambito dell'attività di servizio; seguono le esigenze personali con il 73,5% di risposte positive e il background formativo con il 71,4%. Soltanto in un caso su due, le lavoratrici e i lavoratori ritengono che il proprio superiore consideri (sufficiente o molto) le aspettative di crescita delle/dei dipendenti; per il 45% tali aspettative non sono affatto considerate.

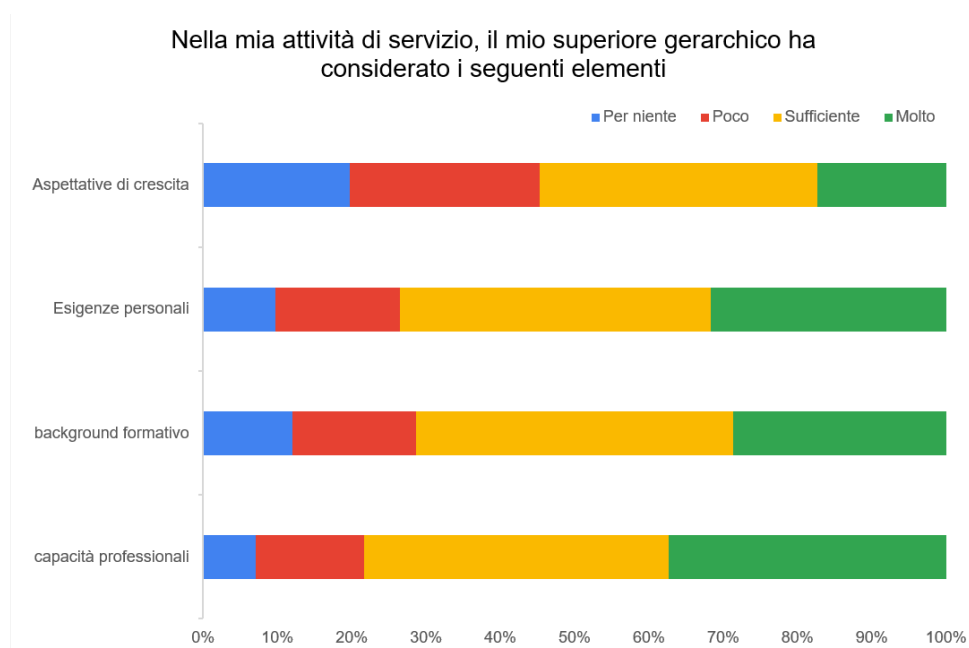


Figura 33: Aspetti legati al superiore gerarchico (frequenze percentuali)

I Rapporti Interpersonali e la Comunicazione

La gran parte delle/dei dipendenti del Comune svolge la propria mansione lavorativa prevalentemente in un gruppo permanente (36,1%, moda della distribuzione) oppure da sola (26,5). Poco più di una/un dipendente su 5 (21,1%) lavora prevalentemente in team con un'altra persona.

Più del 70% delle/dei dipendenti dichiara di sentirsi parte di una squadra (la moda si riscontra nella modalità "sufficiente"), per quanto invece meno di un terzo del collettivo si è espresso negativamente in tal senso. (Figura 35).

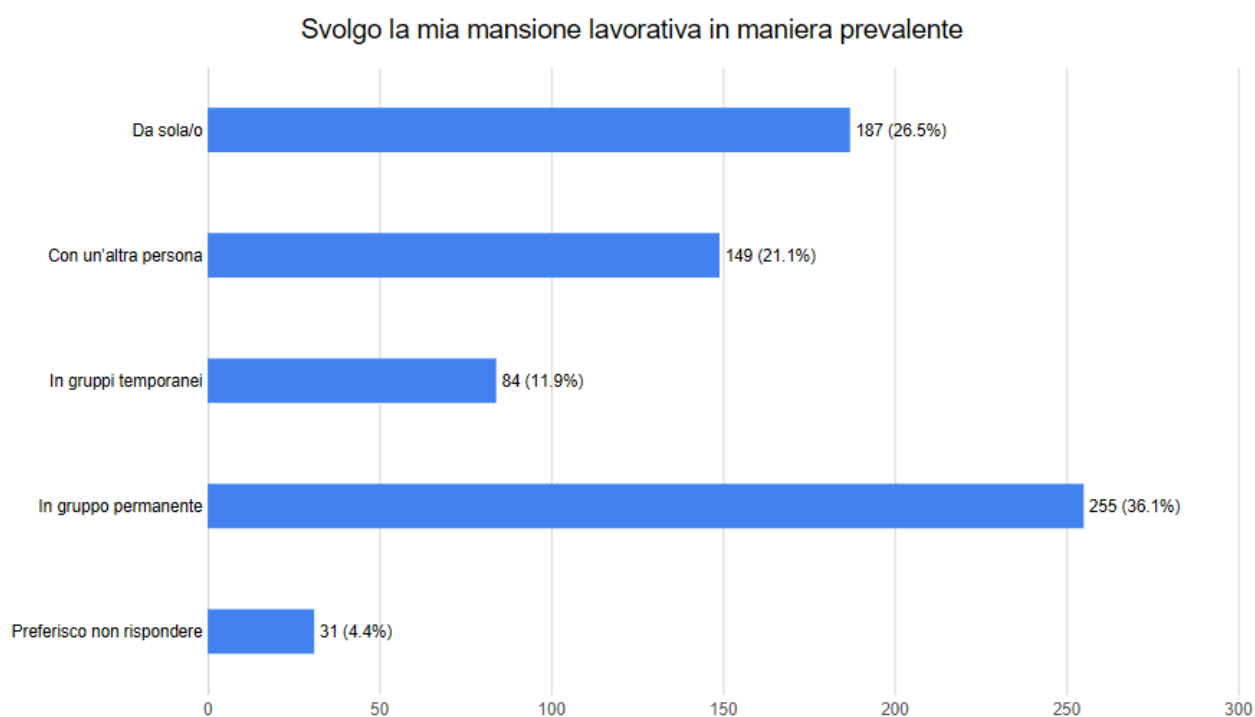


Figura 34: Modalità di svolgimento della mansione lavorativa
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Mi sento parte di una squadra

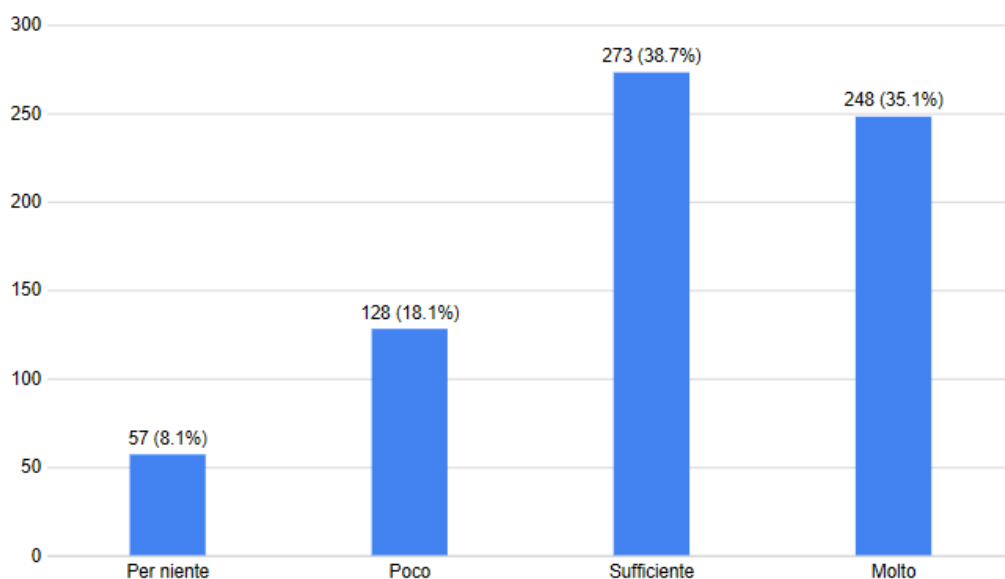


Figura 35: Sentirsi parte di una squadra sul posto di lavoro
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Emerge, da parte delle/dei dipendenti, una certa soddisfazione delle relazioni con colleghe/i del proprio gruppo di lavoro, con colleghe/i di altri uffici e con il proprio superiore gerarchico di riferimento. Infatti, le percentuali di risposte positive (modalità "sufficiente" o "molto") variano tra l'80% e il 91,8%. Nel caso delle colleghe e dei colleghi del proprio ufficio, emerge una piena soddisfazione per circa più della metà delle/dei rispondenti (moda della distribuzione, si veda la Figura 36). Nella stragrande maggioranza dei casi, sono colleghe e colleghi dello stesso servizio/settore ad offrire aiuto; mentre lavoratrici e lavoratori ricevono meno spesso un aiuto da parte di colleghe/i di altri settori (Figura 37). La gran parte delle/dei rispondenti dichiara di offrire aiuto (spesso o molto spesso) a colleghe/i dello stesso servizio/settore (96,1%), ma anche alle colleghe/i di altri settori (81,4%) e al proprio superiore gerarchico (79,5%).

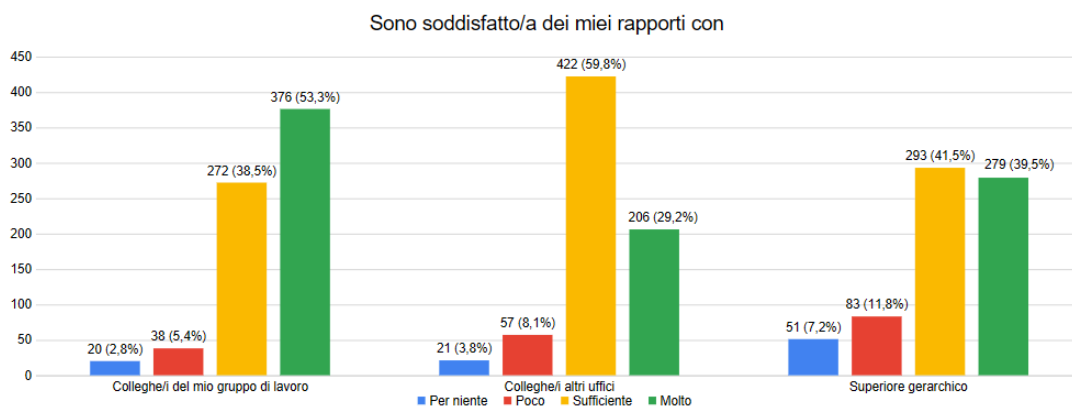


Figura 36: Soddifazione nei rapporti con colleghi e superiori (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

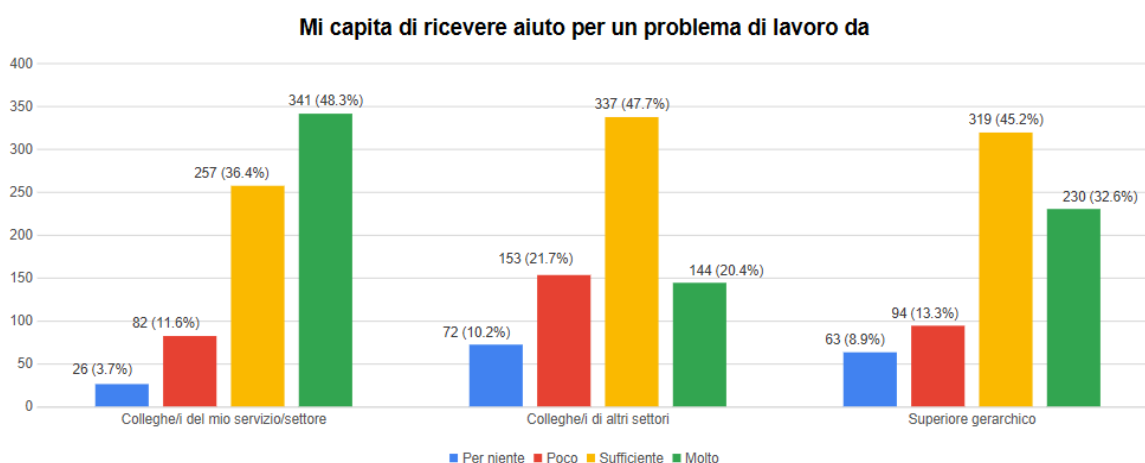


Figura 37: Ricevere aiuto per un problema di lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

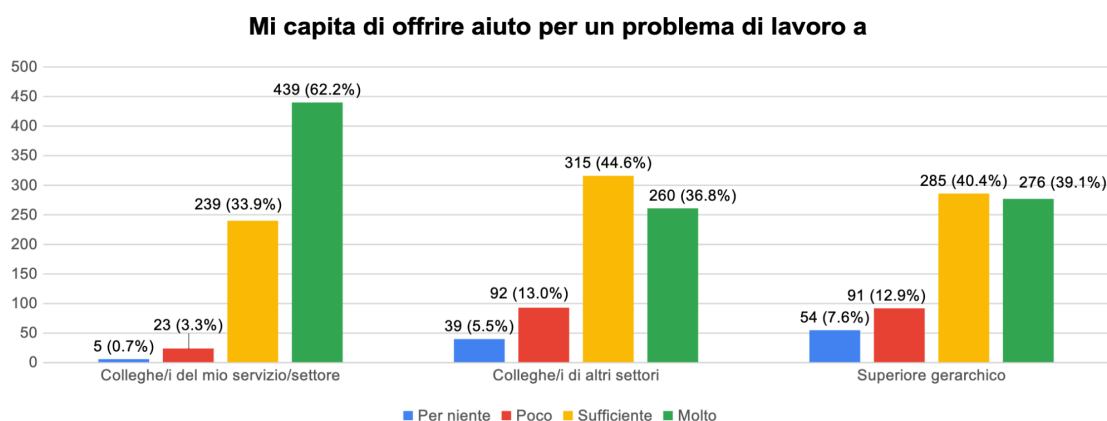


Figura 38: Offrire aiuto per un problema di lavoro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Circa 9 dipendenti su 10 (87,6%) dichiarano di non essere mai stati oggetto di episodi di mobbing così come una quota pari al 86,1% dichiara di non aver subito alcun tipo di molestie nella propria esperienza lavorativa. Si precisa però che circa il 12,4% ha dichiarato di essere stato/a oggetto di episodi di mobbing e il 13,9% di episodi di molestie.

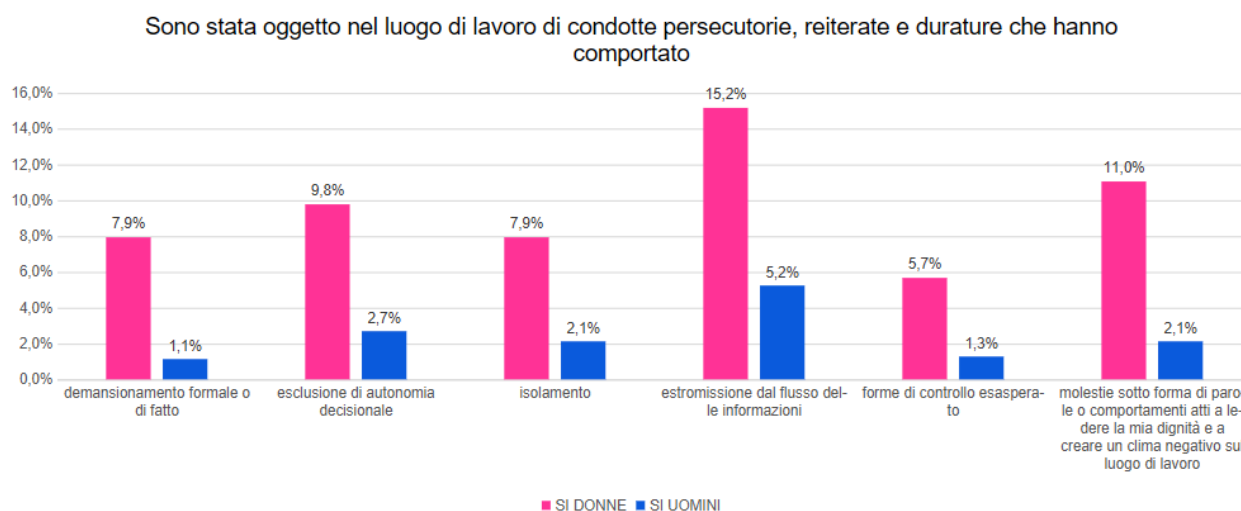


Figura 39: Episodi di Mobbing e/o Molestie nella propria esperienza lavorativa (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

L'Amministrazione, nel perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze del personale nella prevenzione e gestione delle situazioni di violenza di genere e di rischio personale, sia la lavoro che in strada, con attenzione sia ai profili psicologici che giuridico-normativi, in data 15 Gennaio 2026 ha predisposto un webinar dal titolo: Aspetti di diritto penale per il datore di lavoro: quando il mobbing diventa reato, durante il quale sono stati toccati i seguenti argomenti:

- Lesioni personali, stalking occupazionale, minacce;
- Molestie e violenza sessuale: responsabilità legali del datore di lavoro;
- Diffamazione e diffamazione online: rischi per enti e dipendenti.

Sono stata oggetto nel luogo di lavoro di condotte persecutorie, reiterate e durature che hanno comportato	Uomini SI		Uomini NO		Donne SI		Donne NO	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Demansionamento formale o di fatto	56	7,9%	454	64,3%	8	1,1%	151	21,4%
Esclusione di autonomia decisionale	69	9,8%	441	62,5%	19	2,7%	142	20,1%
Isolamento	56	7,9%	454	64,3%	15	2,1%	146	20,7%
Estromissione dal flusso delle informazioni	107	15,2%	403	57,1%	37	5,2%	124	17,6%
Forme di controllo esasperato	40	5,7%	470	66,6%	9	1,3%	152	21,5%
Molestie sotto forma di parole o comportamenti atti a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	78	11,0%	432	61,2%	15	2,1%	146	20,7%

Tabella 8: Distribuzione episodi di mobbing e molestie suddivisi tra uomini e donne (frequenze percentuali e numeriche)

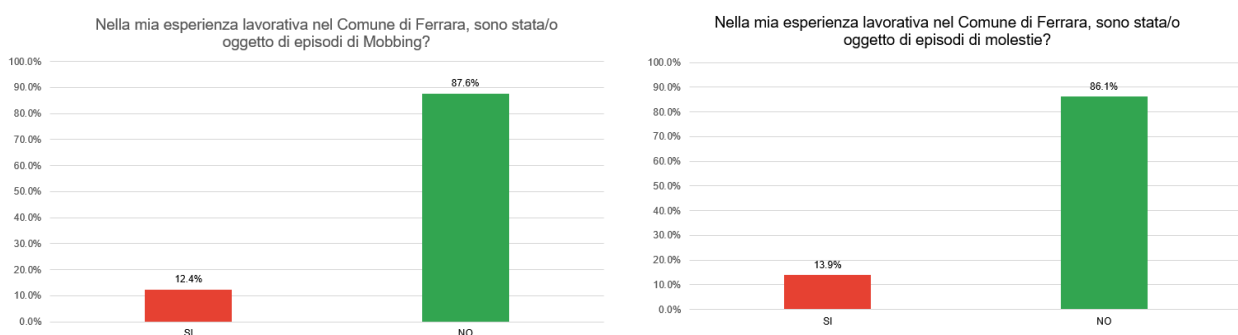


Figura 40: Episodi di Mobbing e Molestie per genere (frequenze percentuali)

I principali aspetti legati alle pratiche discriminatorie (Figura 41), stando alle risposte, sono il background formativo (6% circa) e le idee politiche e sindacali (meno del 9%); meno frequenti le

discriminazioni di genere (4%) e tutti gli altri aspetti indagati risultano inferiori al 2% (aspetto fisico, disabilità, ecc.). Analizzando le distribuzioni delle risposte secondo il genere (Figura 42), si nota come le donne si sentano più spesso discriminate per il genere e per il background formativo.

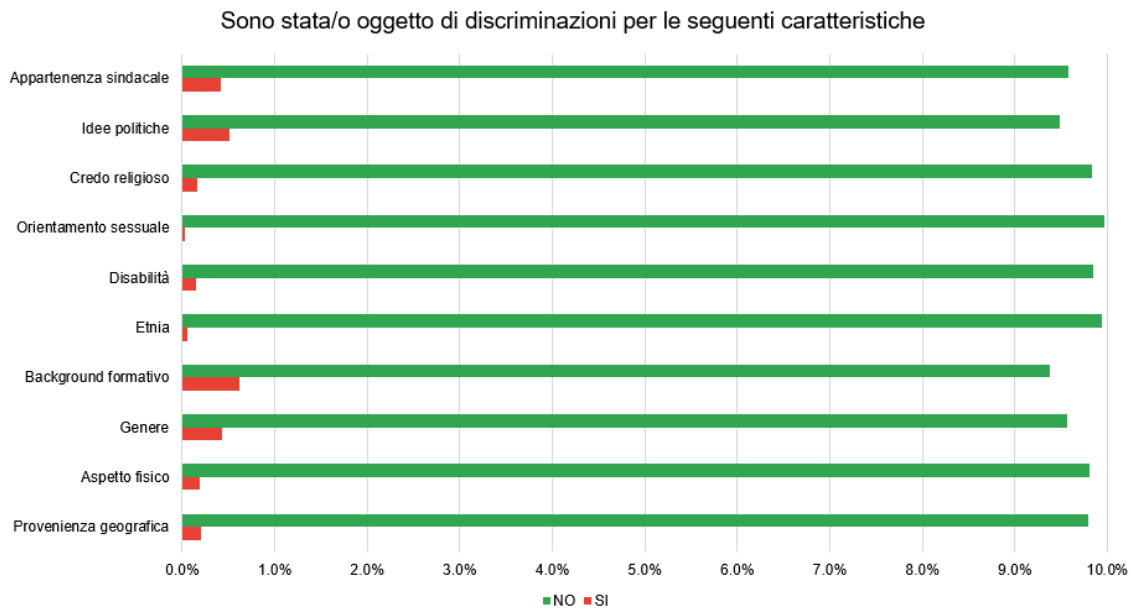


Figura 41: Discriminazione per caratteristiche (risposte "SI" e "NO", frequenze percentuali)

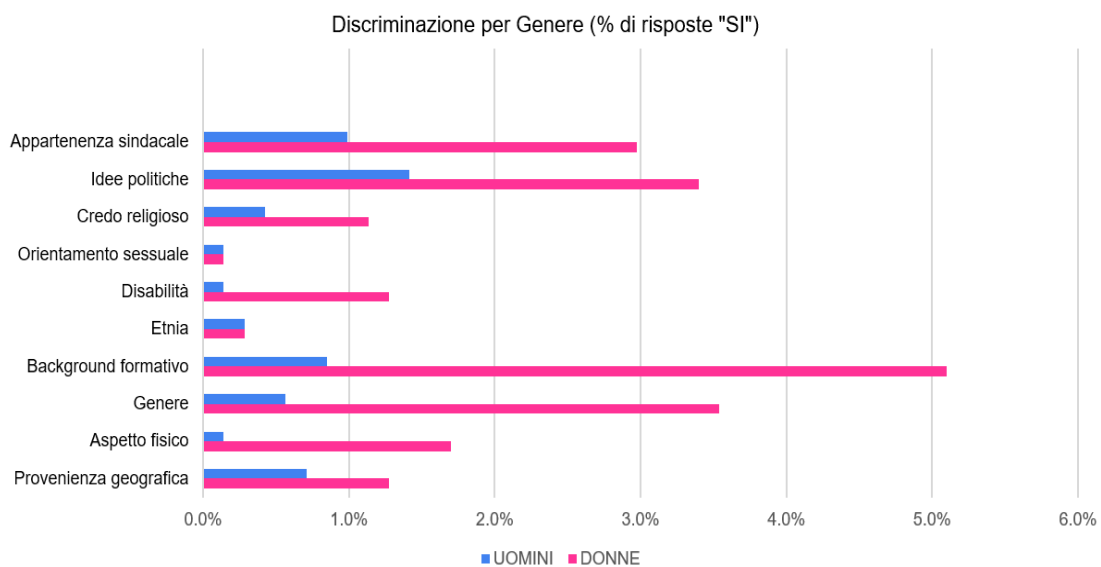


Figura 42: Discriminazione per caratteristiche e genere in percentuale (risposte "SI")

Smart Working

Nell'ultimo anno, solamente l'8% dei dipendenti ha dichiarato di aver svolto attività di lavoro da remoto (Figura 43), non vi sono differenze tra maniera continuativa e non continuativa. Stando a quanto dichiarato, negli ultimi due anni la media di giornate di lavoro da remoto alla settimana è inferiore a una giornata.

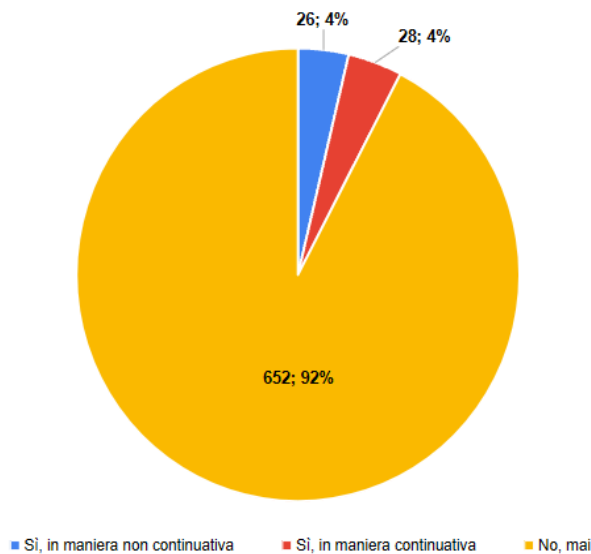


Figura 43: Lavoro da Remoto nel Comune di Ferrara (frequenze assolute; frequenze percentuali)

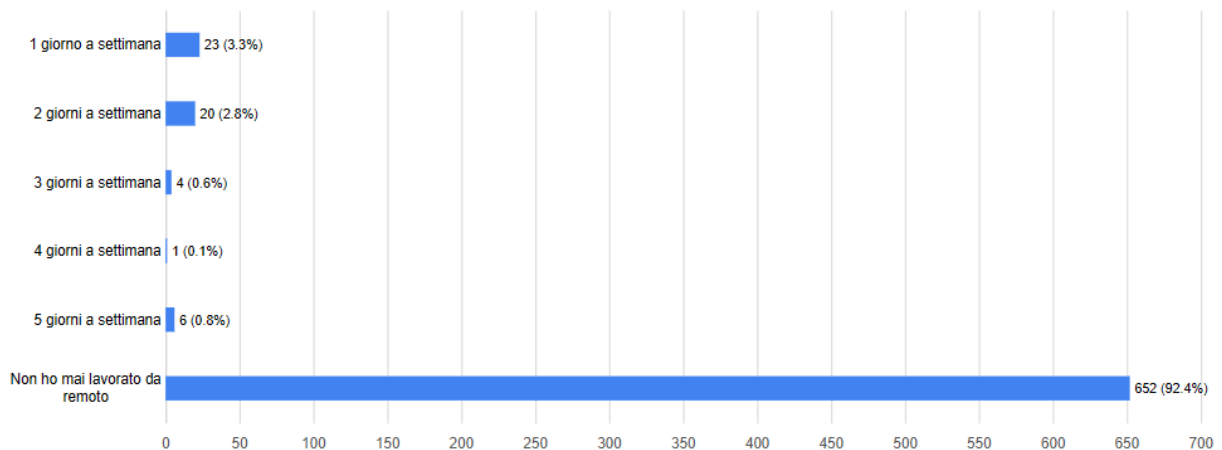


Figura 44: Frequenza media del lavoro da remoto nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

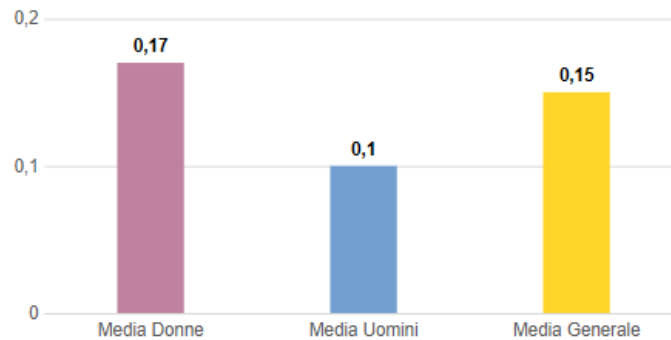


Figura 45: Media giornate da remoto per genere

La maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ferrara, ossia circa il 92,4%, non sa esprimersi sull'influenza positiva che può avere il lavoro da remoto sulla capacità dell'ente di raggiungere i propri obiettivi (Figura 46, la moda della distribuzione è la modalità "non so"), mentre una quota di minor peso (7,4%) ritiene che il lavoro da remoto ha avuto una influenza positiva (modalità "sufficiente" e "molto").

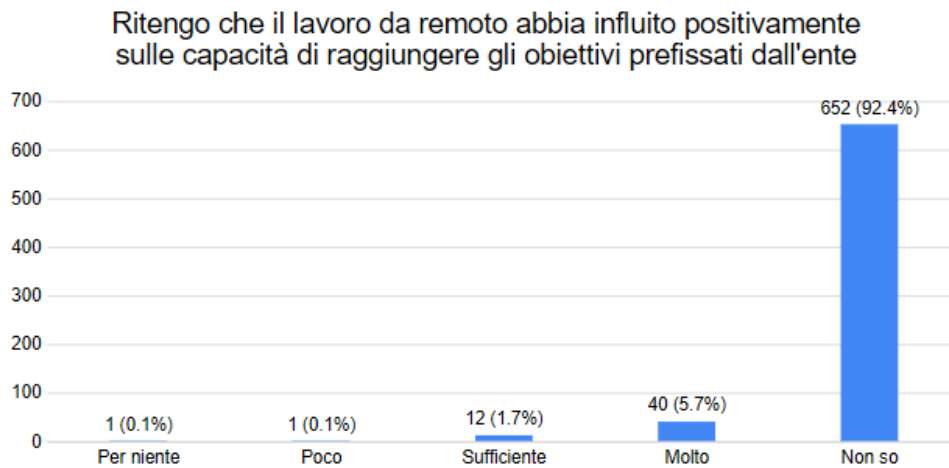


Figura 46: Influenza positiva del lavoro da remoto sul raggiungimento degli obiettivi di dipartimento (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

La Figura 47 mostra le risposte date dai lavoratori e dalle lavoratrici per quanto riguarda il carico di lavoro da remoto. Viene confermato il dato secondo il 92,3% delle/dei dipendenti non ha

lavorato da remoto nell'ultimo anno, mentre il 6,5% del collettivo ha dichiarato che il carico di lavoro è rimasto costante. Una piccolissima parte residuale delle lavoratrici e dei lavoratori ritiene invece che il lavoro da remoto abbia alterato il carico di lavoro, aumentandolo (0,7%) o diminuendolo (0,4%).

Ritengo che il lavoro da remoto abbia influito sul mio carico di lavoro

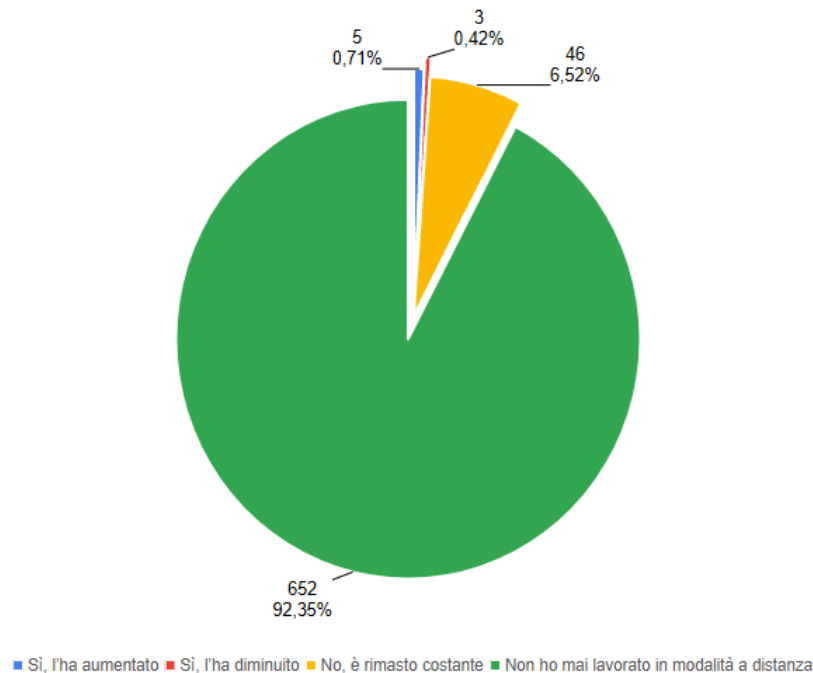


Figura 47: Influenza del lavoro da remoto sul carico di lavoro individuale (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Per quanto concerne l'interesse a lavorare da remoto in futuro, si osserva una distribuzione piuttosto bilanciata delle risposte (Figura 48). Più della metà dei lavoratori del Comune di Ferrara (58,9%) si dichiara sufficientemente o molto interessata a tale modalità, laddove bisogna osservare che un quarto delle/dei dipendenti non risulta affatto interessata/o alla possibilità di tale modalità di lavoro in futuro (la moda della distribuzione si trova in corrispondenza della modalità "per nulla"). E' interessante notare come la distribuzione degli uomini presenti la moda per la modalità "per nulla", mentre quella delle donne è "molto" (si veda la Figura 49). Allo stesso tempo sembrerebbe che il personale di Categoria A e B sia molto meno interessato in futuro a questa modalità di lavoro rispetto alle altre categorie (Figura 50).

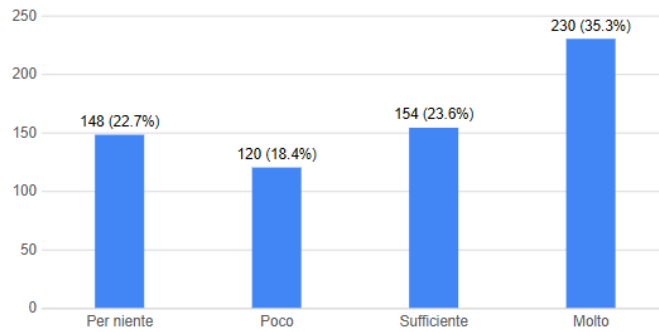


Figura 48: Grado di interesse per il lavoro da remoto nel futuro (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

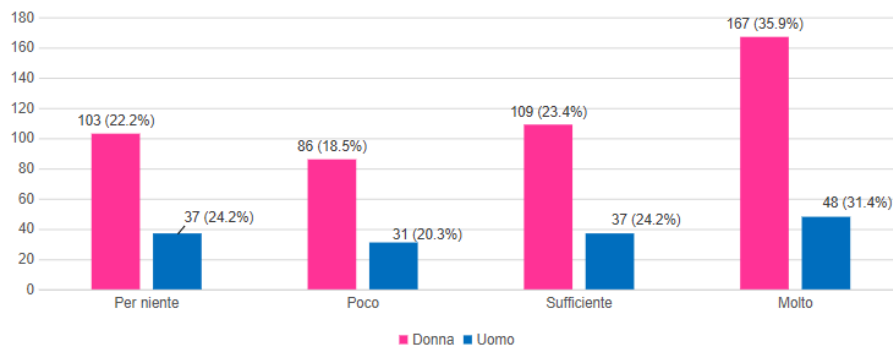


Figura 49: Grado di interesse per il lavoro da remoto in futuro per genere (frequenze percentuali)

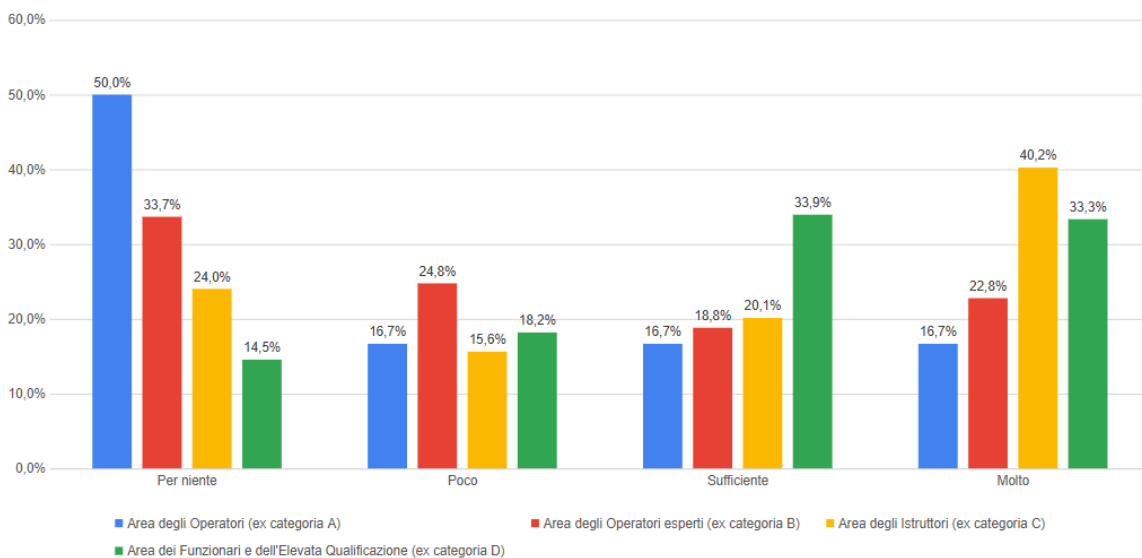


Figura 50: Interesse per il lavoro da remoto in futuro per categoria giuridica (frequenze percentuali)

La formazione e lo sviluppo professionale

La metà dei dipendenti del Comune di Ferrara si dichiara sufficientemente a conoscenza delle attività formative organizzate per il personale dipendente (moda della distribuzione), mentre un altro 24% dei rispondenti ha ritenuto di avere una forte conoscenza di tale attività. Per contro, oltre un rispondente su 4 si dichiara per nulla o poco informato sulle iniziative di formazione (Figura 51).

Sono a conoscenza delle attività formative organizzate per il personale dipendente del Comune di Ferrara

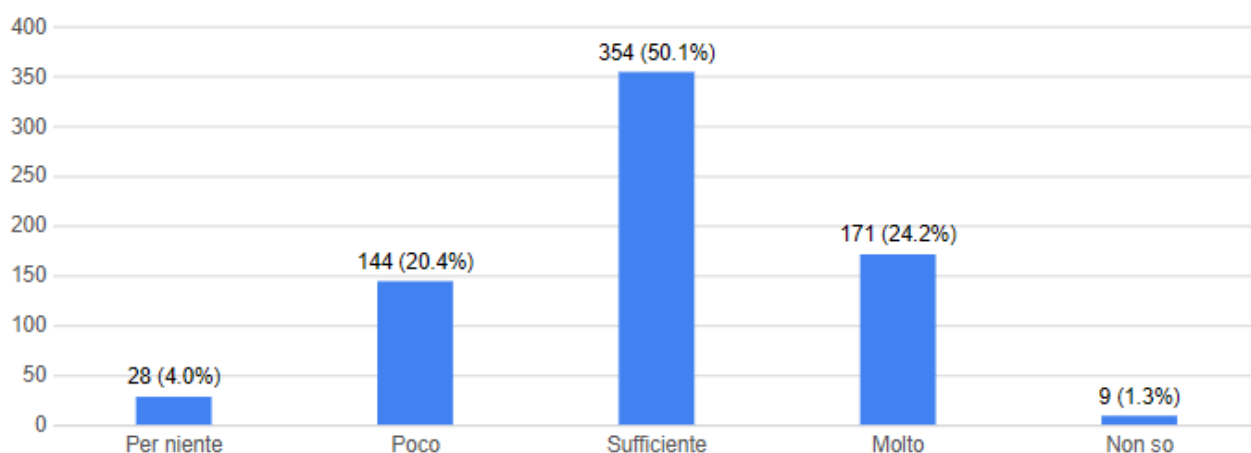


Figura 51: Conoscenza delle attività formative per il personale dipendente
(frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Circa il 63% delle/dei dipendenti afferma di aver effettuato almeno 4 ore di formazione, negli ultimi due anni, in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro. Anche in questo caso si osserva una associazione statistica pressoché nulla con il genere e con la categoria giuridica. Utilizzando il metodo della media aritmetica in classi, il numero di ore medie di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, svolte negli ultimi 2 anni, è pari a 4,5.

Negli ultimi due anni ho svolto le seguenti ore di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro

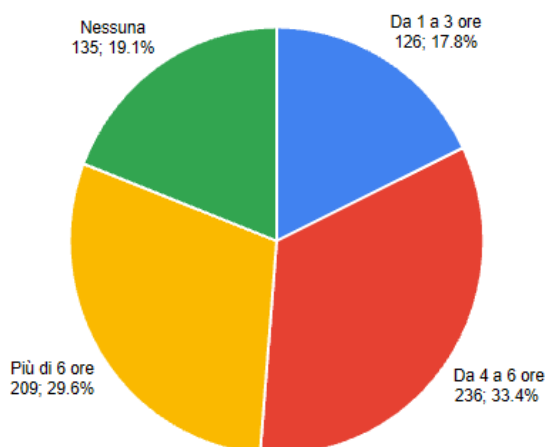


Figura 52: Formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (frequenze assolute; frequenze percentuali)

Per le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara la formazione è erogata prevalentemente da società o soggetti esterni all'amministrazione (73,1%); soltanto in casi residuali la formazione è stata ricevuta da colleghe/i o superiori (Figura 53). Inoltre, il 60% circa delle/dei dipendenti ha utilizzato almeno una volta il portale della formazione del Comune di Ferrara.

Negli ultimi due anni ho ricevuto formazione in maniera prevalente

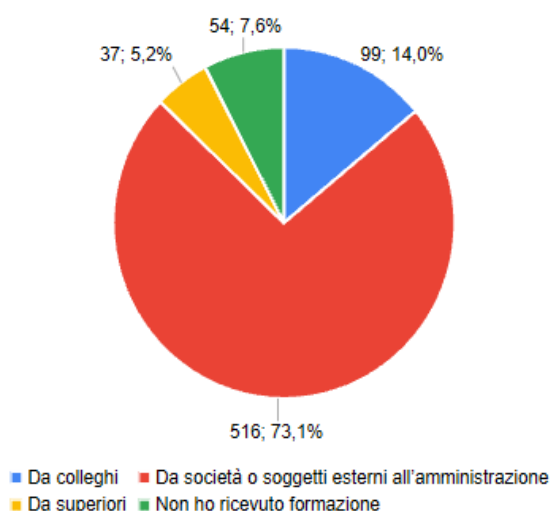


Figura 53: Soggetti che erogano formazione ricevuta negli ultimi due anni (frequenze assolute; frequenze percentuali)

La Figura 54 mostra lo stato dell'arte riguardante le aree formative nell'ultimo biennio, considerando tutte le risposte diverse dalla modalità "per niente". La stragrande maggioranza delle/dei dipendenti riceve formazione riguardante il personale e l'organizzazione (79,6%) e la sicurezza (78,3%) e argomenti specifici per le proprie attività lavorative; uno su tre ha ricevuto formazione inerente alle pari opportunità e alla parità di genere, per la lingua straniera l'11%.

Formazione negli ultimi 12 mesi per Area Formativa

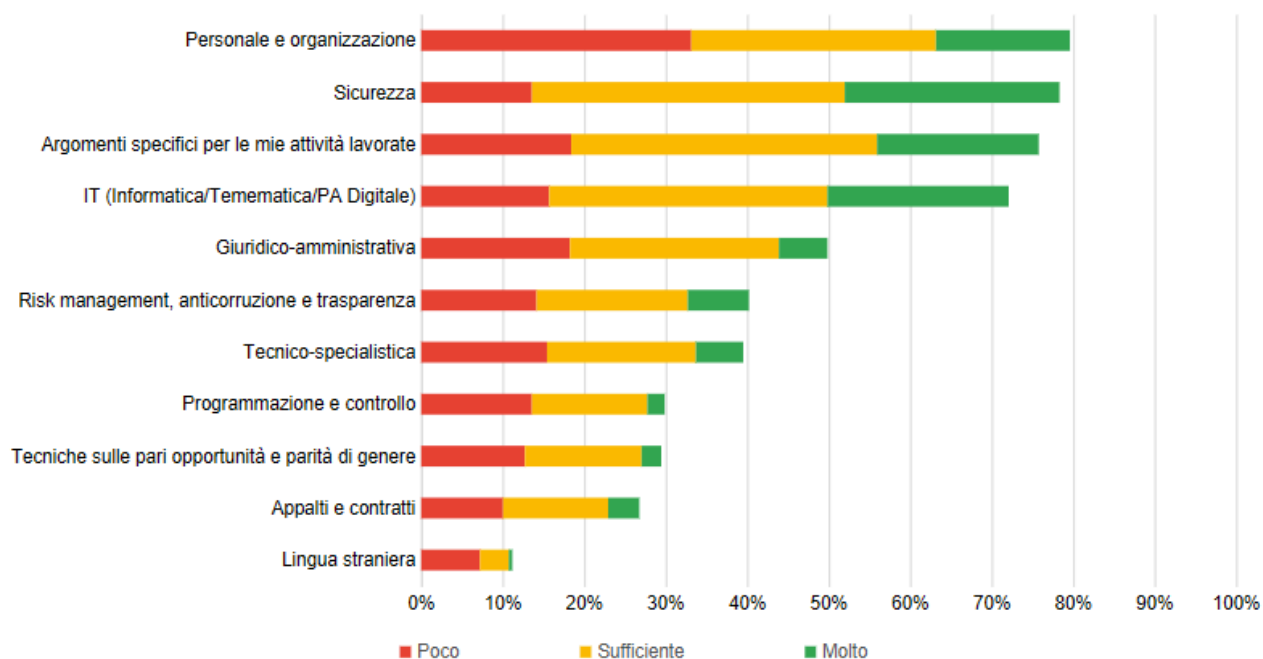


Figura 54: Formazione per Area negli ultimi 12 mesi (valori percentuali)

Nel 63% dei casi la formazione si svolge in modalità mista oppure a distanza, mentre nel 30% dei casi essa viene erogata completamente in presenza (Figura 55).

Negli ultimi due anni ho partecipato alle attività formative in maniera prevalente

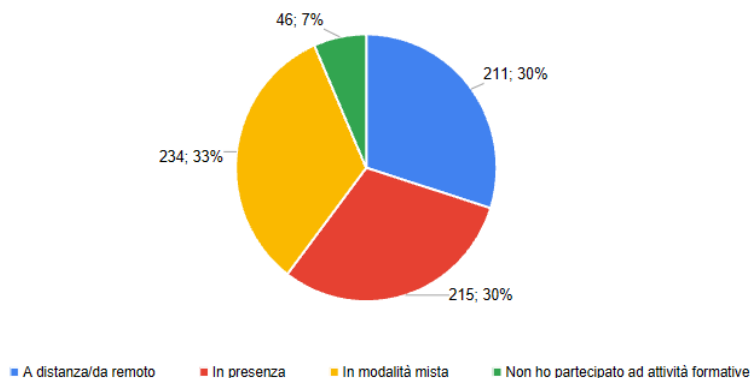


Figura 55: Modalità di partecipazione alle attività formative (frequenze assolute, frequenze percentuali)

In generale, le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Ferrara si dividono in maniera abbastanza omogenea tra risposte positive e negative circa l'efficacia delle attività di formazione e aggiornamento - proposte sul Portale della Formazione - per lo sviluppo delle proprie competenze professionali. In maniera più netta appare lo scetticismo sul fatto che tali attività favoriscano prospettive di carriera (si veda la Figura 56): soltanto il 27% ha indicato modalità di risposta positive ("sufficiente" e "molto").

Tale scetticismo emerge anche dal confronto tra questi risultati e l'utilizzo del portale della formazione. Emerge una forte associazione tra l'utilizzo del portale e l'opinione sulla efficacia delle attività per l'aggiornamento delle proprie competenze. Non emerge invece una forte associazione tra utilizzo del portale e opinione sui possibili percorsi di crescita professionale scaturenti dal suo utilizzo.

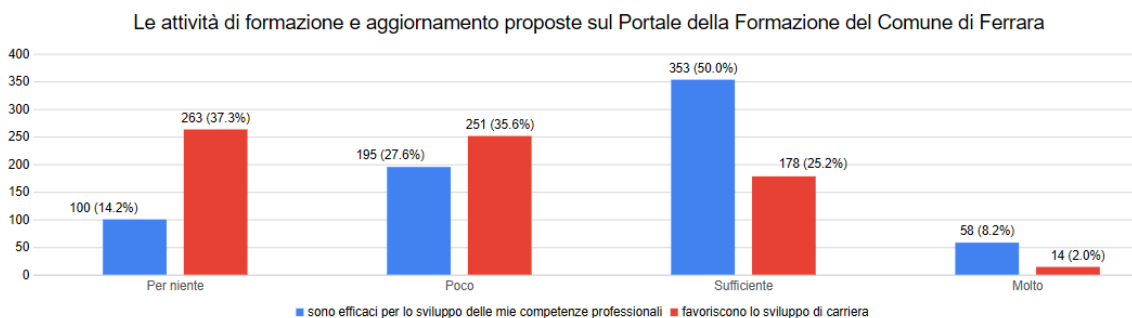


Figura 56: Formazione e aggiornamento proposto; competenze professionali e sviluppi di carriera (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Poco più della metà del campione osservato (54,3%) ha una conoscenza scarsa o nulla del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso nel Comune di Ferrara (Figura 57), laddove la moda è osservabile per la modalità "sufficiente" (36,7%).

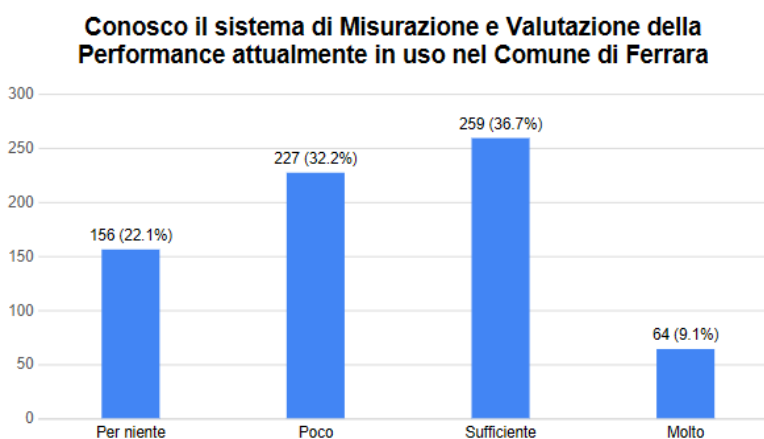


Figura 57: Conoscenza del SMVP in uso nel Comune di Ferrara (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Similmente a quanto visto prima, nella Figura 58 si può osservare come circa il 60% dei rispondenti dichiara di conoscere per nulla o poco i documenti di performance (tra cui DUP, PIAO, Piano della Performance, Relazione sulle Performance), ma qui la moda si attesta su "poco".

Come atteso, emerge una forte associazione (38%) tra la conoscenza del SMVP e dei documenti di pianificazione e rendicontazione delle performance. Dalla 9 si nota come circa il 62% dei dipendenti dichiara una contemporanea nulla o scarsa conoscenza sia del SMVP che degli altri strumenti di pianificazione e rendicontazione delle Performance.

Conosco i documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi adottati dal Comune di Ferrara

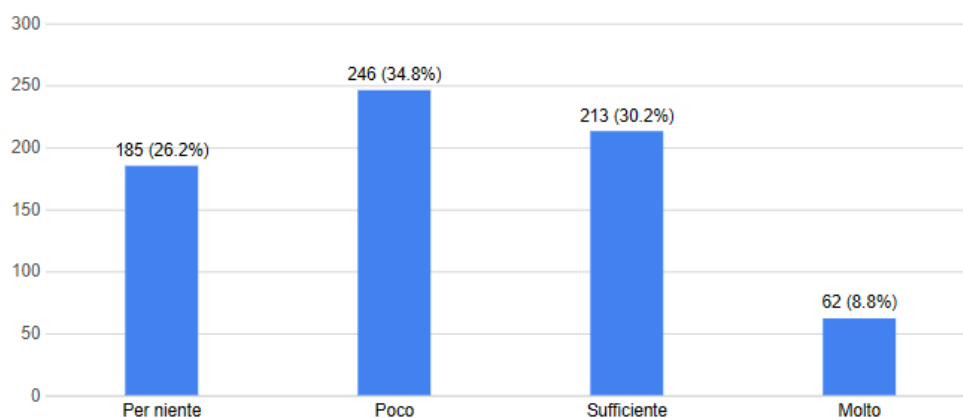


Figura 58: Conoscenza dei documenti di programmazione e rendicontazione (frequenze assolute e, in parentesi, frequenze percentuali)

Conoscenza SMVP/Documents di Performance	Per niente	Poco	Sufficiente	Molto	Totale SMVP
Per niente	12,9%	6,8%	2,4%	0,0%	22,1%
Poco	8,4%	15,0%	7,6%	1,1%	32,2%
Sufficiente	4,4%	12,0%	17,8%	2,4%	36,7%
Molto	0,6%	1,0%	2,3%	5,2%	9,1%
Totale Documenti di Performance	26,2%	34,8%	30,2%	8,8%	100,0%

Tabella 9: Tabella a doppia entrata della Conoscenza del SMVP e dei documenti di Performance (frequenze percentuali)

Dai dati emerge una certa associazione tra categoria giuridica e conoscenza del SMVP e degli altri documenti di performance. Osservando la 59 è possibile notare in particolare che il personale dell'area degli Operatori Esperti dichiara molto spesso di avere una scarsa o nulla conoscenza dei documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi (70% dei casi), mentre oltre la metà del personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dichiara di conoscere tali strumenti.

Da notare che l'83,3% del personale afferente all'area degli Operatori dichiara di non conoscere affatto i documenti in questione.

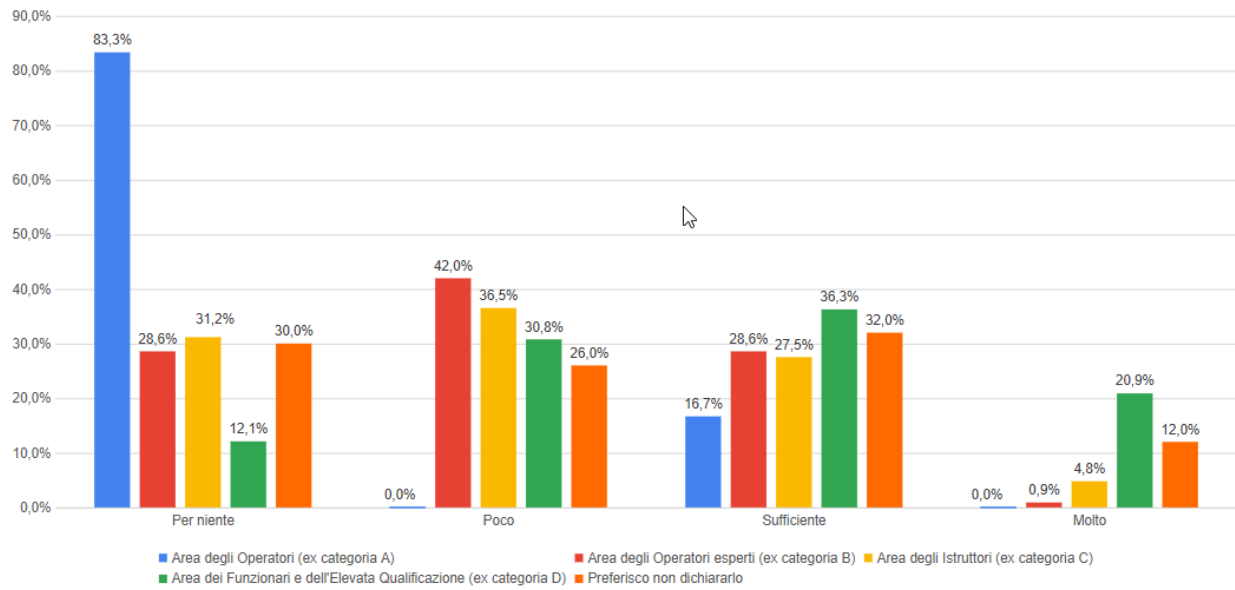


Figura 59: Conoscenza dei documenti di performance e categoria giuridica (frequenze percentuali)

I documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi adottati dal Comune di Ferrara sono:

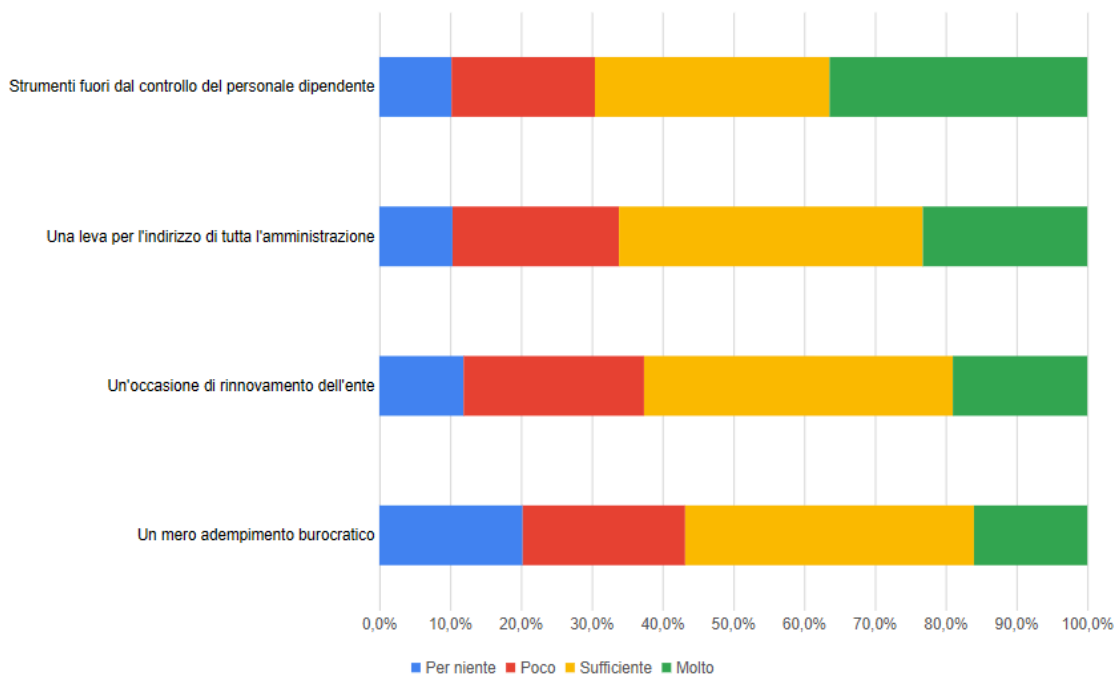


Figura 60: Opinione sui documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi (frequenze percentuale)

Attraverso la Figura 61 è possibile osservare confronto tra il flusso informativo (prevalente) riguardante il SMVP e quello concernente altri documenti di programmazione e rendicontazione degli obiettivi strategico-operativi. Innanzitutto, si osserva come una larga parte degli intervistati dichiarò di non avere ricevuto informazioni in merito (37,7% per SMVP e 40,5% per gli altri documenti), mentre risulterebbe che il 28,6% dei lavoratori ha ricevuto informazioni sui documenti quali ad esempio DUP, PIAO e/o relazione sulla Performance attraverso comunicazioni ufficiali dell'amministrazione (a fronte di un 17,4% relativo al SMVP). In alcuni casi emerge anche il ruolo del superiore gerarchico (17,4%) per la trasmissione di informazioni relative al SMVP. Come già intuibile dall'osservazione del grafico, si registra una forte associazione tra le due variabili.

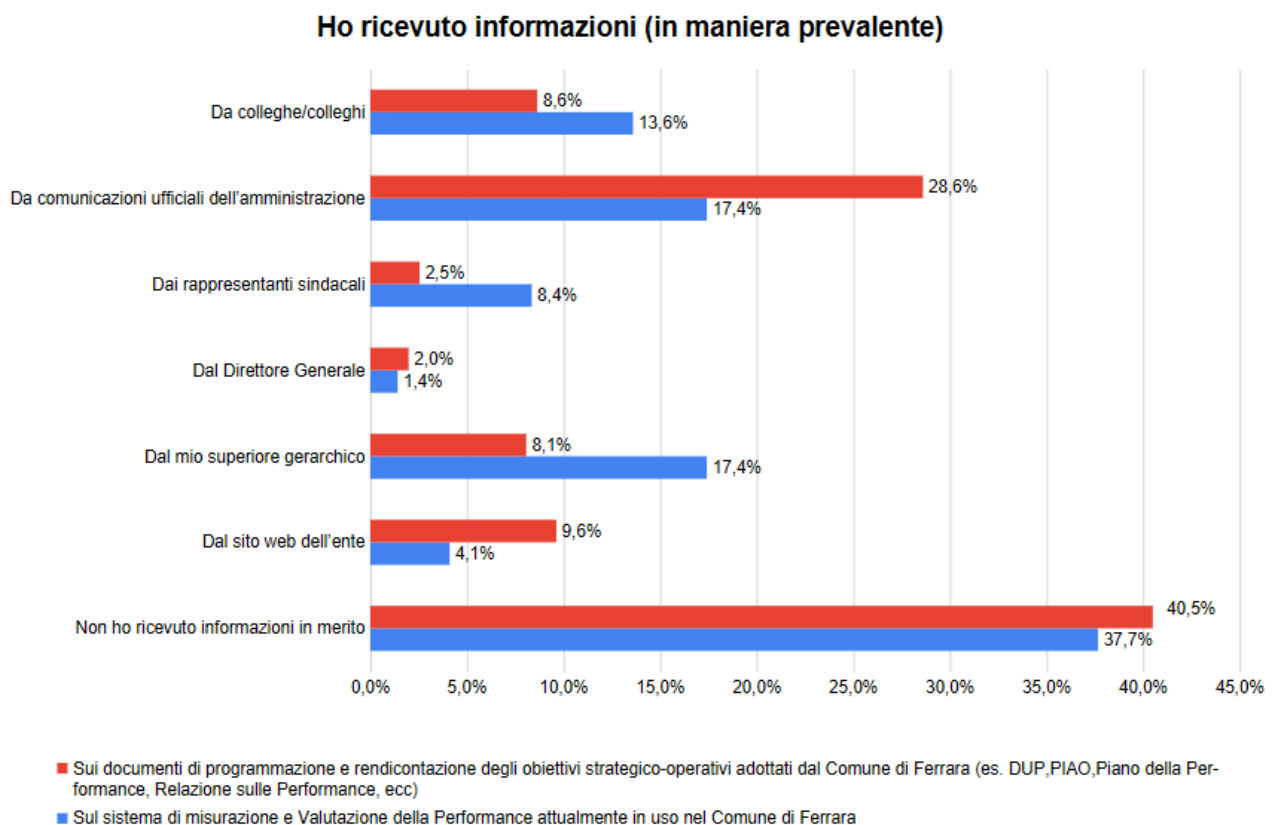


Figura 61: Confronto tra la ricezione di informazioni sul SMVP e sui documenti strategico-operativi (frequenze assolute e, in parentesi, percentuali)

Le lavoratrici e i lavoratori del Comune ritengono sostanzialmente rilevanti tutti i sei criteri di valutazione proposti nel questionario: tali criteri presentano risposte positive (modalità "molto" o "sufficiente") in oltre il 90% dei casi. Considerando soltanto le risposte positive, qualità personali, capacità relazionali e competenze professionali sembrano essere i criteri a cui è associato il maggior accordo, mentre meno rilevanti appaiono i risultati collettivi.

Ritengo che i principali criteri per valutare il mio lavoro dovrebbero essere:

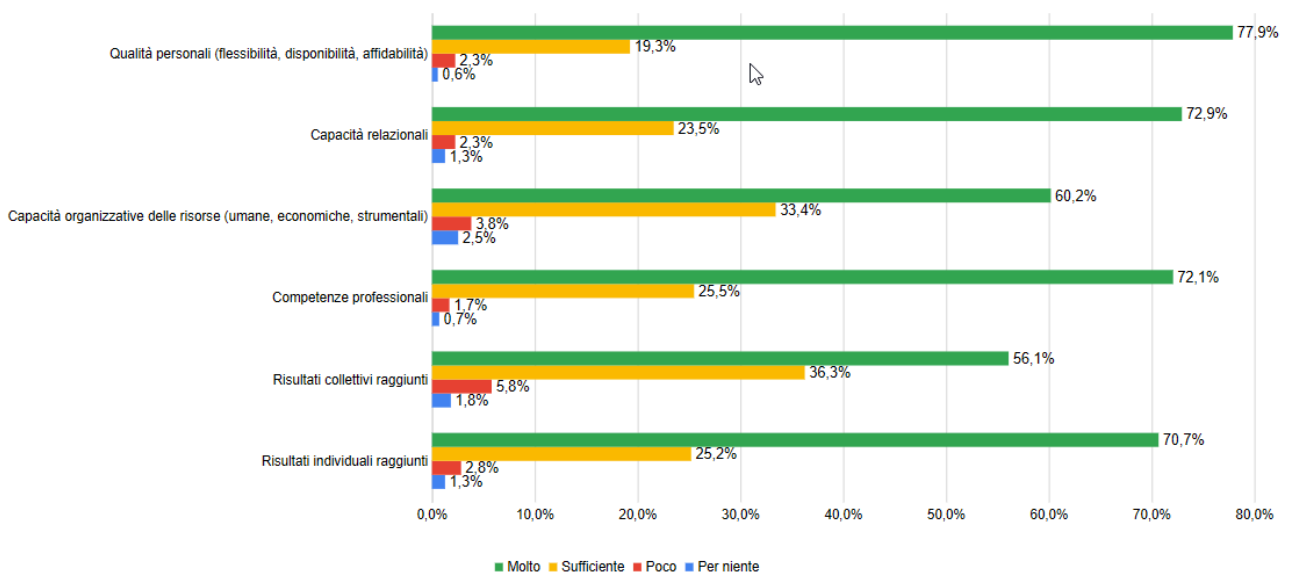


Figura 62: Criteri di valutazione del lavoro individuale (frequenze percentuali)

Sintesi: Punti di forza e aree di miglioramento

L'analisi dei dati del questionario mostra come, in generale, circa il 75% delle/dei lavoratrici/lavoratori del Comune di Ferrara ritiene di avere un bilanciamento soddisfacente circa la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Sul piano anagrafico, a parte una età media che si attesta attorno ai 50 anni, un ambito di miglioramento potrebbe riguardare la promozione di altre modalità di mobilità maggiormente sostenibile, visto che più di 6 dipendenti su 10 utilizzano la propria automobile o un motociclo per raggiungere la sede di lavoro.

Per quanto riguarda il legame con il proprio Ente, i risultati sono tutti piuttosto soddisfacenti soprattutto per quanto concerne la conoscenza dell'assetto organizzativo ed il senso di appartenenza verso l'ente. Poche criticità sono riscontrabili nell'ambito della sede lavorativa, i punteggi minori si registrano su aspetti quali la cura ed il livello di attrezzature, che ottengono comunque oltre il 65% di risposte positive.

Molto buoni i risultati che riguardano aspetti legati al lavoro, quali l'utilità rispetto agli obiettivi dell'ente, il contributo al raggiungimento dei suddetti obiettivi e il proprio livello di competenze necessarie per svolgere la propria mansione lavorativa. Qualche criticità si può riscontrare sulla coerenza della propria mansione lavorativa, soprattutto rispetto al livello di inquadramento professionale ed in particolare per gli appartenenti all'area degli Istruttori. Una buona parte (circa il 50%) di lavoratrici e lavoratori non ritiene, inoltre, che il proprio carico di lavoro sia adeguatamente programmato. Infine, più della metà delle/dei dipendenti ritiene che il superiore gerarchico consideri le aspettative di crescita.

I rapporti con colleghe/i e superiori sembrano essere generalmente molto positivi. D'altra parte, non va trascurato il fatto che poco più del 10% delle/dei dipendenti dichiara di aver subito episodi di mobbing e/o di molestie. Sul fronte delle possibili discriminazioni subite, queste avverrebbero principalmente per motivi di background formativo, genere ed idee politiche e/o sindacali. Nei primi due casi, sono le lavoratrici a segnalare più frequentemente questo tipo di discriminazioni.

Rispetto al lavoro agile, emergono posizioni piuttosto bilanciate tra coloro che vorrebbero una maggiore implementazione di questa modalità e chi invece mostra un basso grado di interesse

per lo Smart working, con differenze abbastanza evidenti tra le Categorie Giuridiche (specialmente tra le categorie degli operatori e quelle degli istruttori/funzionari).

Dal punto di vista della formazione, le principali criticità emergono circa le proposte presenti sul Portale della Formazione del Comune di Ferrara, considerate inefficaci per lo sviluppo delle competenze professionali da meno della metà delle/dei dipendenti, ma soprattutto non utili per favorire lo sviluppo di carriera (da più del 70% del collettivo di riferimento).

Infine, emerge in maniera chiara una scarsa conoscenza sia del sistema di misurazione e valutazione della performance sia dei documenti di Performance quali ad esempio PIAO, DUP, PEG/Piano della Performance (il 60% dei rispondenti ha dichiarato di non esserne a conoscenza).