

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Ferrara, 30 Marzo 2026

Al Signor Sindaco del Comune di Ferrara
Alan Fabbri

All'Assessore al Personale, Pari Opportunità
Angela Travagli

Al Direttore Generale del Comune di Ferrara
Sandro Mazzatorta

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alle OO.SS. e RSU dell'Ente
LL.II. email

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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla Situazione del personale del Comune di Ferrara ANNO 2026

Dati e analisi riferiti al 31 dicembre 2025



Amministrazione: Comune di Ferrara

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

CAP: 44121

Indirizzo: Piazza del Municipio, 2

Codice Amministrazione: c_d548

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

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 ed aggiornata dalla direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri 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 ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

Tutte le relazioni approvate dal CUG, dal 2021 ad oggi, sono pubblicate nel sito istituzionale del Comune di Ferrara al link <https://www.comune.ferrara.it/b/25226/relazione-del-cug-comitato-unico-di-garanzia-sulle-misure-per-promuove>

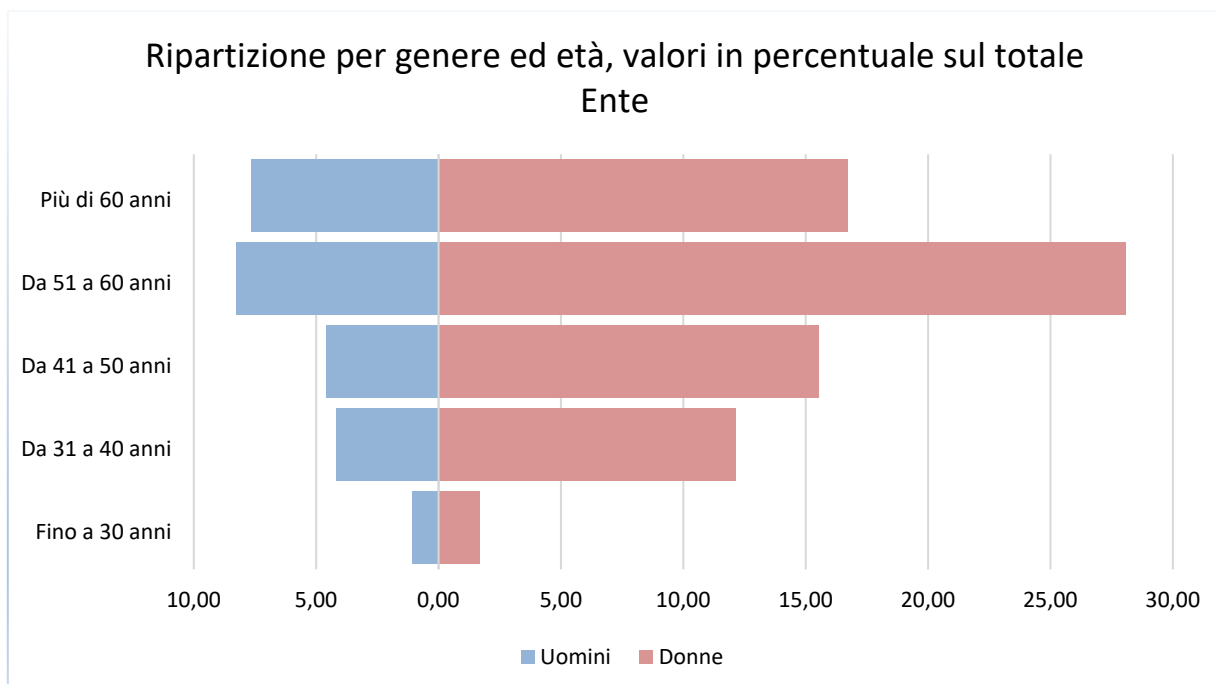
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

	UOMINI						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Dir. T.det	0	0	0	0	3	3	1,16	
Dir. T.ind	0	0	2	3	2	7	2,70	
AREA OPERATORI	0	0	0	1	3	4	1,54	
AREA OPERATORI ESP.	0	1	5	15	23	44	16,99	
AREA ISTRUTTORI	6	25	21	37	20	109	42,08	
AREA ISTRUTTORI T.D.	2	1	1	0	0	4	1,54	
AREA FUNZIONARI	3	14	17	27	26	87	33,59	
AREA FUNZIONARI T.D.	0	1	0	0	0	1	0,39	
Totale	11	42	46	83	77	259		
Totale % Su totale dipendenti	1,10	4,18	4,58	8,27	7,67		25,8	

	DONNE						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Dir. T.det	0	0	0	2	0	2	0,27	
Dir. T.ind	0	0	1	3	1	5	0,67	
AREA OPERATORI	0	0	0	2	1	3	0,40	
AREA OPERATORI ESP.	0	4	6	44	57	111	14,90	
AREA ISTRUTTORI	4	46	93	150	70	363	48,72	
AREA ISTRUTTORI T.D.	8	44	23	11	4	90	12,08	
AREA FUNZIONARI	4	27	33	70	35	169	22,68	
AREA FUNZIONARI T.D.	1	1	0	0	0	2	0,27	
Totale	17	122	156	282	168	745		
Totale % Su totale dipendenti	1,69	12,15	15,54	28,09	16,73		74,2	



Il personale dipendente del Comune di Ferrara, al 31.12.2025, è composto da 1004 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato, dei quali n. 259 uomini e 745 donne (sono esclusi i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti e qualsiasi forma di collaborazione che non comporti la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato).

Si nota la netta prevalenza delle donne (74,2%) rispetto agli uomini (25,8%) sul totale dei dipendenti.

Rispetto al 2024 il personale femminile è diminuito di n. 8 unità, mentre il personale maschile è rimasto immutato.

La classe di età più consistente di personale è quella tra i 51 e 60 anni, dove si colloca il maggior numero di lavoratrici/lavoratori, seguita dalla classe dei maggiori di 60 anni di età.

In entrambe le classi si osserva una più alta percentuale di donne rispetto al totale dei dipendenti.

Nella classe dai 51 ai 60 anni le donne sono il 28,09%, mentre gli uomini sono lo 08,27%.

In quella dei maggiori di 60 anni, le donne costituiscono il 16,73 %, mentre gli uomini lo 07,67%.

I giovani tra i 31 e i 40 anni sono 12,15% donne e 4,18% uomini. I numeri sono leggermente in calo rispetto al 2024, ma nell'anno 2025 il Comune di Ferrara ha concluso le attività di reclutamento che comporteranno nuove assunzioni nell'arco nell'anno 2026, soprattutto in virtù della stipula di contratti di formazione-lavoro (con chi non ha compiuto 32 anni di età), in modo tale da attuare le politiche di ricambio generazionale contenute nelle linee di mandato del sindaco. Nella dirigenza si evidenzia una lieve differenza tra i generi, per la presenza di n. 7 donne e n. 10 uomini.

Il personale dirigenziale di sesso maschile si colloca prevalentemente nella fascia over 60 anni di età, quello femminile nella fascia di età tra 51 e 60.

La maggior parte del personale dell'Ente a tempo indeterminato è inquadrato nell'Area istruttori, con una quota più alta per le donne di 48,72% sul totale delle donne, mentre la percentuale per gli uomini, sul totale degli uomini, si attesta al 42,08%.

La situazione è replicata nel tempo determinato: 12,08% per le donne sul totale delle donne e 1,54% degli uomini sul totale degli uomini.

La quota di personale inquadrata nell'area funzionari ed elevata qualificazione, che è più elevata nella fascia di età da 51 a 60 anni di età, evidenzia una percentuale del 33,59% sul totale degli uomini e del 22,68% sul totale delle donne, facendo concludere che gli uomini conquistano più facilmente delle donne le posizioni apicali.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Tempo Pieno	11	42	44	77	72	246	94,98	
Part Time >50%	0	0	0	2	5	7	2,70	
Part Time <=50%	0	0	2	4	0	6	2,32	
Totale	11	42	46	83	77	259		
Totale % Su totale dipendenti	1,10	4,18	4,58	8,27	7,67		25,8	

	DONNE						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Tempo Pieno	14	109	137	253	145	658	88,32	
Part Time >50%	2	11	18	27	21	79	10,60	
Part Time <=50%	1	2	1	2	2	8	1,07	
Totale	17	122	156	282	168	745		
Totale % Su totale dipendenti	1,69	12,15	15,54	28,09	16,73		74,2	

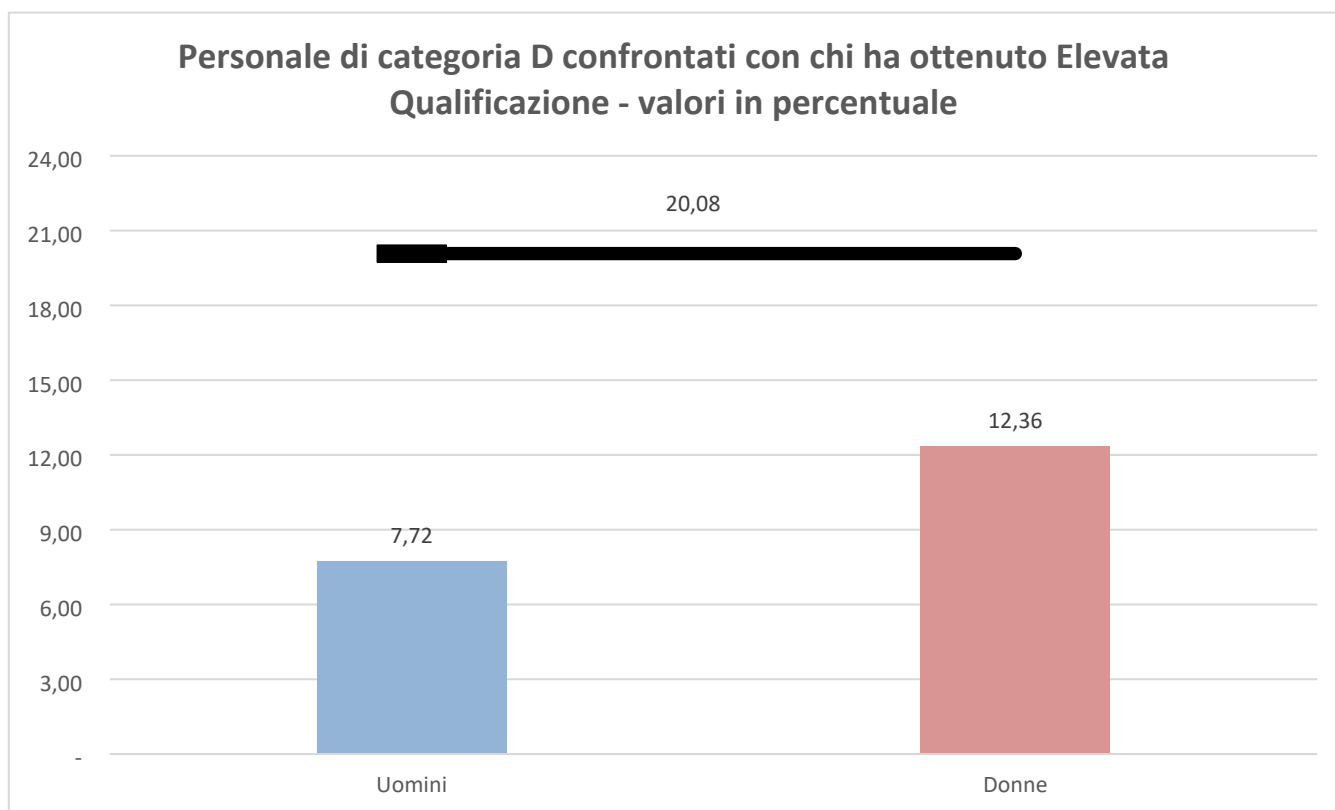
Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

I dati evidenziano che pochi uomini svolgono attività a tempo parziale e sono concentrati nella fascia di età over 60, nella quale raggiungono al massimo una percentuale dell'5,02% sul totale dei dipendenti.

Mentre le donne che ricorrono al part-time costituiscono una percentuale dell' 11,67% sul totale dei dipendenti ed il picco massimo di ricorso al part-time si colloca nella fascia di età over 50 anni, poiché vi è necessità di maggiore disponibilità di tempo per assolvere ad attività assistenziali.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Elevate Qualificazioni (ex Pos. Org.)	20	100,00	32	100,00	52	100,00
Totale personale	20		32		52	
Totale % Su totale EQ		38,46		61,54		100,00

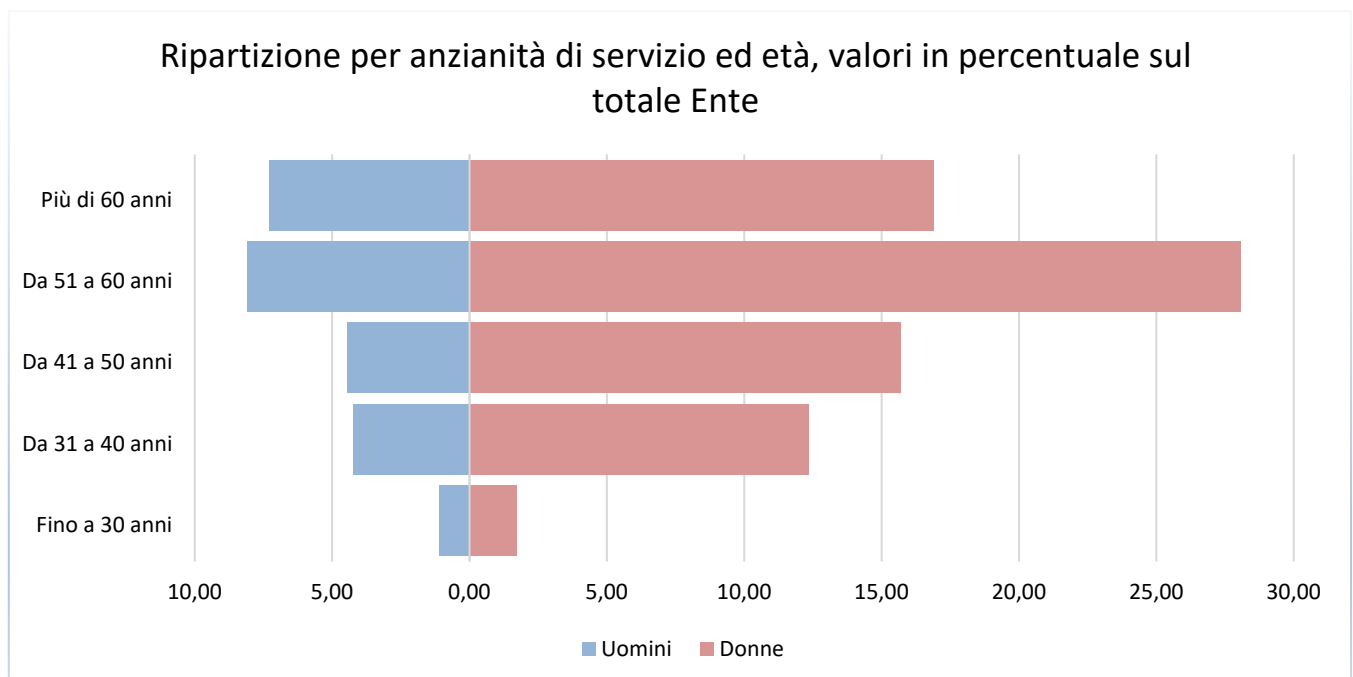


La quota di personale titolare di incarichi di elevata qualificazione è più consistente tra le donne 61,54%, rispetto agli uomini 38,46%.

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

	UOMINI						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Inferiore a 3 anni	9	22	7	3	1	42	16,87	
Tra 3 e 5 anni	2	13	8	1	3	27	10,84	
Tra 5 e 10 anni	0	7	11	10	3	31	12,45	
Superiore a 10 anni	0	0	18	66	65	149	59,84	
Totale	11	42	44	80	72	249		
Totale % Su totale dipendenti	1,11	4,26	4,46	8,11	7,29			

	DONNE						Tot	%
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60			
Inferiore a 3 anni	14	73	32	20	5	144	19,51	
Tra 3 e 5 anni	3	30	19	11	3	66	8,94	
Tra 5 e 10 anni	0	18	50	54	11	133	18,02	
Superiore a 10 anni	0	1	54	192	148	395	53,52	
Totale	17	122	155	277	167	738		
Totale % Su totale dipendenti	1,72	12,36	15,70	28,06	16,92			



L'anzianità nello stesso livello di inquadramento, prescindendo dall'area di appartenenza, è mediamente superiore ai 10 anni e si registra soprattutto nella fascia di età dai 51 ai 60 anni.

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Dir. T.det	87.782,46		54.094,59		33.687,87	38,38
Dir. T.ind	66.331,86		58.127,43		8.204,43	12,37
AREA OPERATORI	16.183,79		15.037,11		1.146,68	7,09
AREA OPERATORI ESPERTI	18.908,79		18.873,76		35,03	0,19
AREA ISTRUTTORI	23.271,00		21.328,69		1.942,31	8,35
AREA FUNZIONARI	24.729,29		22.391,17		2.338,12	9,45
Totale	237.207,20		189.852,75		47.354,44	19,96

Nel complesso il **Gap retributivo** per genere tocca il massimo tra i dirigenti a tempo determinato, poiché gli uomini, nell'anno 2025 hanno percepito una retribuzione netta media quasi doppia rispetto alle colleghe donne. Inoltre tale gap permane tra i dirigenti a tempo indeterminato, mentre quasi si annulla nell'area degli operatori e degli operatori esperti e si ripresenta nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Laurea breve	0	-	0	-	0	-
Laurea magistrale	10	100,00	6	85,71	16	94,12
Master post laurea	0	-	1	14,29	1	5,88
Dottorato di ricerca	0	-	0	-	0	-
Totale	10		7		17	

I valori sopra riportati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione dei titoli di studio posseduti, ulteriori rispetto a quelli che costituiscono titolo di accesso alla posizione rivestita.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Inferiore al diploma	30	12,05	82	11,11	112	11,35
Diploma scuola sup.	116	46,59	346	46,88	462	46,81
Laurea breve	15	6,02	57	7,72	72	7,29
Laurea magistrale	75	30,12	223	30,22	298	30,19
Master post laurea	13	5,22	30	4,07	43	4,36
Dottorato di ricerca	0	-	0	-	0	-
Totale	249		738		987	

I valori sopra riportati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione dei titoli di studio posseduti, ulteriori rispetto a quelli che costituiscono titolo di accesso alla posizione rivestita.

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	D/U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 6 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario contabile" (*)	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 4 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario culturale" (bibliotecario) (*)	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo determinato e pieno con CFL di n. 2 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario tecnico" (*)	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo determinato e pieno con CFL di n. 5 unità di personale con profilo professionale di "Istruttore amministrativo" (*)	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Selezione pubblica, per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 6 unità di personale con profilo professionale di "Funzionario contabile" (*)	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
Avviso mobilità n. 1 posto di "Funzionario tecnico" da assegnare a UO Politiche abitative e rapporti con ACER	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Avviso mobilità n. 1 posto di "Funzionario amministrativo" esperto in progettazione europea da assegnare a UO Progetti Europei e relazioni internazionali	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Avviso mobilità n. 1 posto di "Collaboratore amministrativo" riservato alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Avviso mobilità n. 2 posti di "Istruttore amministrativo" da destinare al Servizio Anagrafe e Stato Civile	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Progressione verticale n. 4 posti di "Ispettore di polizia locale" - art. 13, comma 6, CCNL 2019-2021	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione per colloquio per stabilizzazione n. 2 posti di "Istruttore tecnico" - art. 3, comma 5, del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023, n. 74,	2	66,67	1	33,33	3	100,00	D
Selezione per esami n. 1 posto di "Collaboratore amministrativo" riservato ai disabili di cui art. 1, comma 1, legge 68/99, iscritti negli elenchi di all'art.8 medesima legge	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Selezione per esami n. 1 posto di "Collaboratore amministrativo" riservato alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, legge 68/99	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U
Totale	20		20		40		
Totale %		50,00		50,00		100,00	

(*) Trattasi di commissione di concorso nominata nel 2024 ma integrata nel 2025 con Psicologo del lavoro

I dati riportati indicano che, nell'anno 2025, su 13 commissioni per selezioni 11 sono state presiedute da uomini.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale part time orizzontale	0	0	0	3	1	4	9,52
Personale part time verticale	0	0	1	1	1	3	7,14
Personale part time misto	0	0	1	2	3	6	14,29
Personale con LAVORO DA REMOTO		1	3	1		5	11,90
Personale con lavoro agile				1		1	2,38
Personale con orari flessibili		5	6	9	3	23	54,76
Altro						0	-
Totale	0	6	11	17	8	42	
Totale % Su totale dipendenti	-	0,60	1,10	1,69	0,80		

	DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale part time orizzontale	0	1	9	16	13	39	16,88
Personale part time verticale	3	16	14	10	11	54	23,38
Personale part time misto	2	5	2	9	4	22	9,52
Personale con LAVORO DA REMOTO		7	11	25	8	51	22,08
Personale con lavoro agile				1		1	0,43
Personale con orari flessibili	1	9	20	23	11	64	27,71
Altro						0	-
Totale	6	38	56	84	47	231	
Totale % Su totale dipendenti	0,60	3,78	5,58	8,37	4,68		

IL LAVORO A DISTANZA NEGLI ENTI LOCALI

Il quadro normativo del lavoro a distanza ha subito notevoli mutamenti nel corso del tempo, spingendo il legislatore ad intervenire in varie occasioni al fine di regolare la materia. Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa è stata introdotta all'interno della Pubblica Amministrazione dalla legge n. 124 del 2015, la quale all'art. 14 dispone che "le pubbliche amministrazioni debbano prevedere nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa". Con la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è stata ufficialmente avviata la stagione del lavoro a distanza nella Pubblica Amministrazione.

La disciplina del lavoro agile (che rappresenta una delle forme di lavoro a distanza) è avvenuta ad opera della legge n. 81/2017 e s. m. i., che, agli artt. 18 e seguenti, definisce vari aspetti dell'istituto: forma, recesso, trattamento, formazione, potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro, sicurezza sul lavoro.

Il 30.11.2021, anche alla luce del miglioramento della situazione emergenziale, sono state definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Durante la fase emergenziale, con Delibera di Giunta Comunale n. 83 - PG 31556, immediatamente esecutiva, era stata approvata nella seduta del 09 marzo 2021, la regolamentazione del lavoro agile emergenziale per il personale non dirigenziale del Comune di Ferrara, a conclusione del confronto operato dalla parte pubblica e dalla parte sindacale. Tale disciplina era strettamente correlata alla necessità di far fronte all'emergenza pandemica legata al covid-19.

Superata la fase emergenziale relativa al Covid-19, alla luce della normativa sopra richiamata, nonché di quanto previsto dal DL. 80/2021 (convertito, con modifiche dalla L.113/2021) dal DM 175/2022 e dal Decreto n. 132/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, vi era necessità di ricondurre il lavoro agile entro progetti chiari e coordinati, ancorandolo ad obiettivi precisi e al monitoraggio dei risultati, fermo restando che tale modalità poteva essere attivata solo per processi e attività di lavoro previamente individuati dal Comune di Ferrara, per i quali sussistevano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Ciò per non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti.

Attualmente, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza. Eventuali attività svolte a distanza devono rispettare il criterio dell'alternanza con la prestazione svolta in presenza.

La regolamentazione del lavoro a distanza, negli Enti Locali, si ricava dalle disposizioni sopra richiamate e dalle norme contenute nei CCNL del Comparto Funzioni locali e dell'Area Funzioni locali, tempo per tempo vigenti

IL LAVORO A DISTANZA NEL COMUNE DI FERRARA (Lavoro da remoto e Lavoro agile)

A) IL LAVORO DA REMOTO

Il Comune di Ferrara, ha adottato una regolamentazione interna del lavoro da remoto, a seguito di confronto con le Organizzazioni Sindacali ed ha provveduto alla modifica del proprio Regolamento degli uffici e dei Servizi-Allegato n. 3- con Provvedimento di Giunta Comunale n. 453 del 12.09.2023¹, effettuando le seguenti attività:

- ha approvato Le linee guida per il lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo, disciplinate, al tempo, dagli artt. 68 e seguenti del CCNL del 16.11.22 del Comparto Funzioni Locali;
- ha abrogato l'istituto del telelavoro;
- ha previsto una fase di sperimentazione dell'istituto del lavoro da remoto;
- a cura del Servizio Personale, ha informato i lavoratori dell'Ente in merito all'introduzione di tale istituto ed alla procedura per la sua concessione;
- a cura del Servizio Personale, ha reso fruibile dai lavoratori, tramite lo sportello telematico polifunzionale in uso nell'Ente, la guida sul lavoro a distanza e la relativa modulistica per richiedere il lavoro da remoto²;
- a cura della Responsabile della Prevenzione e Protezione della Sicurezza negli ambienti di lavoro, ha effettuato le verifiche previste dalla vigente normativa, in merito alle postazioni di lavoro da remoto nel luogo prescelto per l'effettuazione della prestazione a distanza;
- a cura dei Servizi Informativi Digitalizzazione Agenda Digitale e Città Intelligente, ha attribuito le relative dotazioni informatiche per operare a distanza;
- a cura della Direzione Generale, ha reso fruibile un percorso formativo per i lavoratori a distanza, tramite la piattaforma Syllabus, riguardanti le competenze digitali abilitanti per tale modalità di esecuzione della prestazione;

E' stata condotta, presso i dipendenti ed i dirigenti dell'Ente, un'indagine volta a rilevare opinioni, aspettative e grado di soddisfazione, in merito allo strumento di flessibilità organizzativa del lavoro da remoto, utilizzato nel corso dell'anno 2025, le cui risultanze sono, di seguito, riportate, a mezzo di grafici esplicativi.

ESITI DELL'INDAGINE CONDOTTA PRESSO I DIPENDENTI DEL COMPARTO, IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 27 FEBBRAIO 2026, CHE HANNO LAVORATO DA REMOTO NELL'ANNO 2025. (Alla data della rilevazione 5 unità erano cessate dal servizio o non fruivano più di tale istituto).

Rilevazione somministrata a N. 53 dipendenti (di cui 48 femmine e 5 maschi) sono stati invitati a valutare ciascuno dei seguenti quesiti su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Molto insoddisfatto

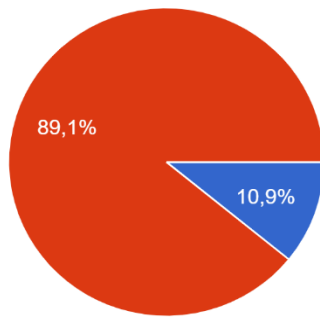
5 = Pienamente soddisfatto

¹reperibile al seguente link [R.O.U.S](#)

²mediante accesso seguente link [richiedere il lavoro da remoto](#)

Genere

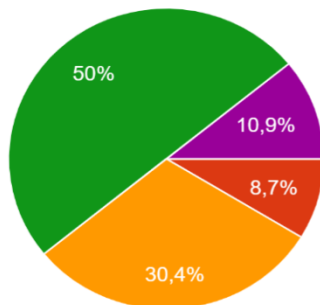
46 risposte



- M
- F
- Preferisco non rispondere

Fascia d'età

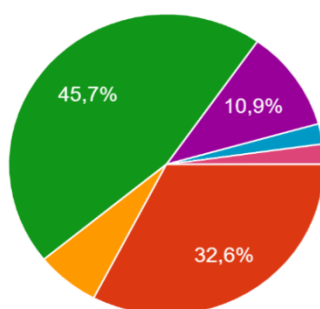
46 risposte



- 19-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- > 60

Titolo di studio (è possibile selezionare solo un'opzione, inserendo l'ultimo titolo conseguito in ordine di tempo)

46 risposte



- Scuola primaria o secondaria di primo grado
- Scuola secondaria di secondo grado
- Scuola di specializzazione
- Laurea
- Master o Dottorato
- Laurea triennale
- e master di ° livello

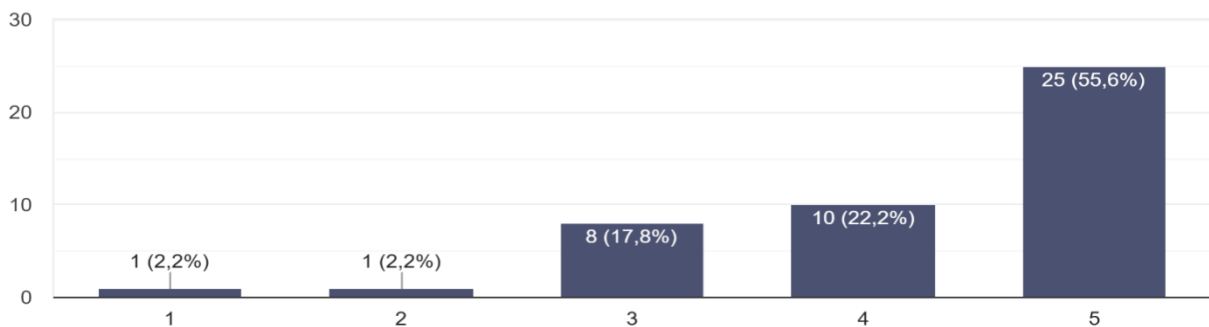
Qual è la motivazione principale per cui ha chiesto di lavorare da remoto?

83 risposte



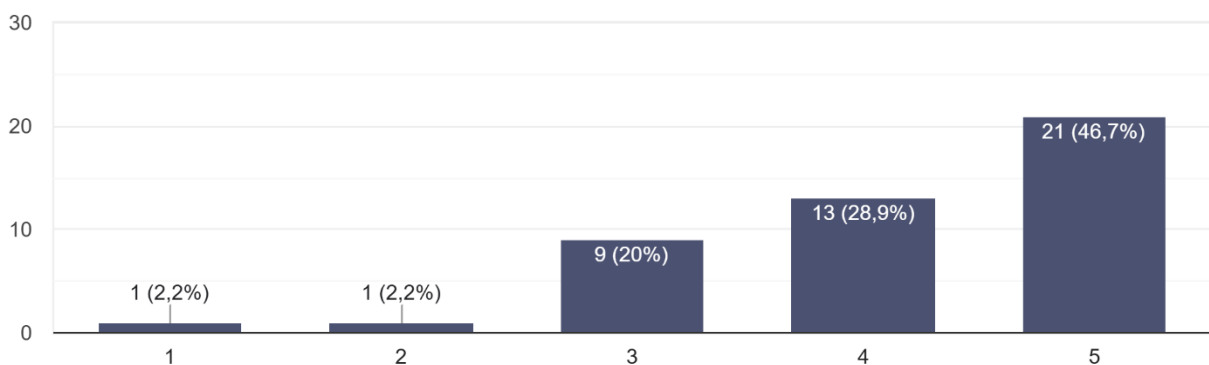
Come valuta la chiarezza delle fasi di attivazione del lavoro da remoto (richiesta, verifica e accordo)?

45 risposte



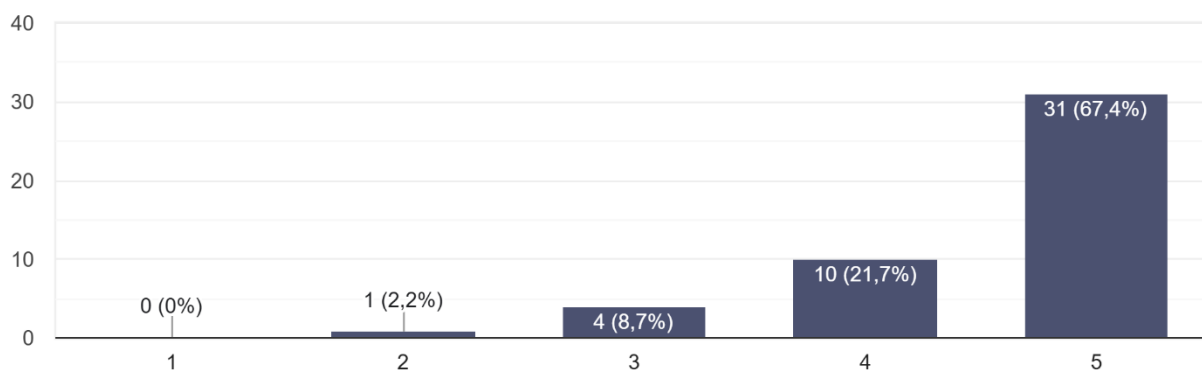
Quanto è soddisfatto della formazione ricevuta?

45 risposte



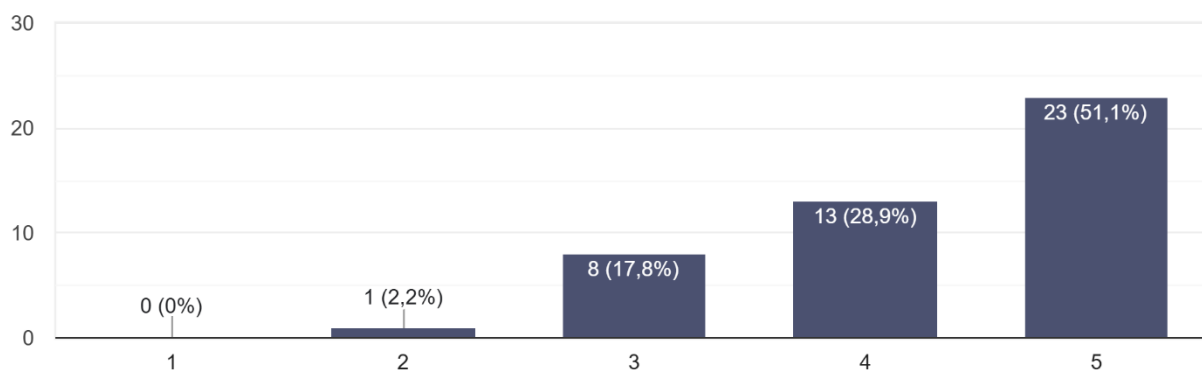
Come valuta la facilità di utilizzo delle dotazioni tecnologiche fornite per lavorare da remoto?

46 risposte



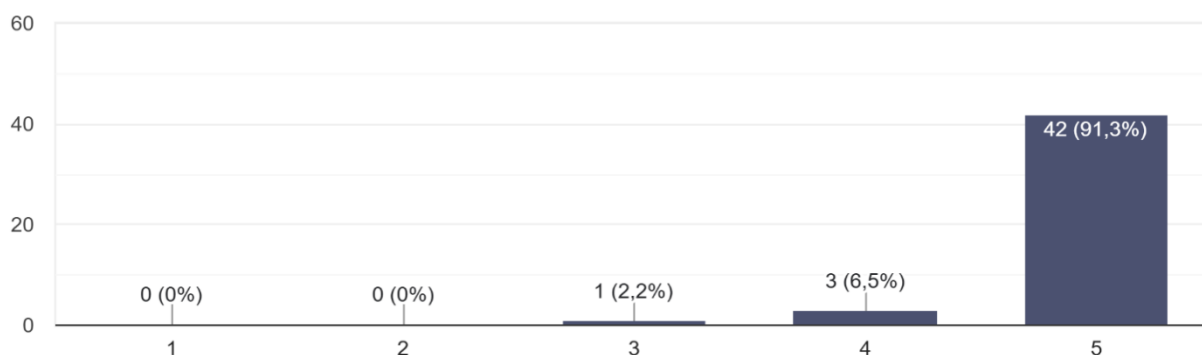
Quanto è stato utile il supporto ricevuto per la configurazione della postazione di lavoro da remoto?

45 risposte



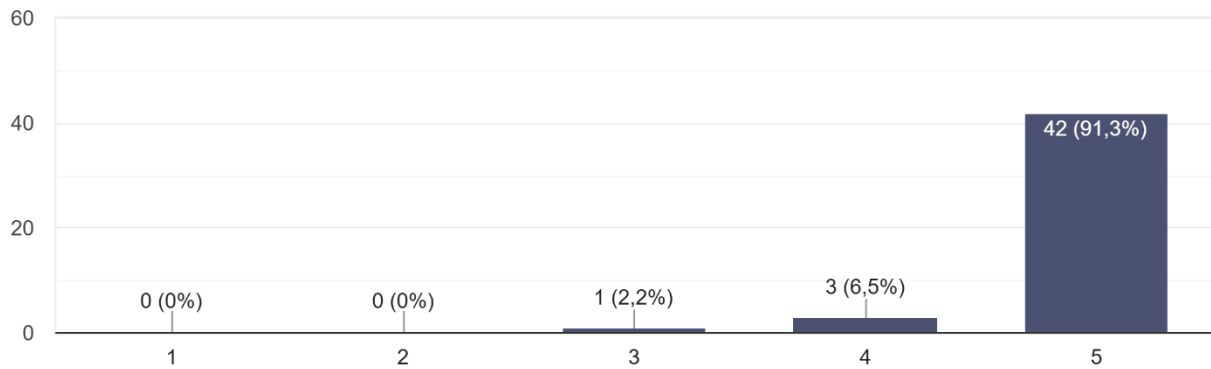
Quanto il lavoro da remoto ha migliorato il suo equilibrio tra vita privata e lavorativa?

46 risposte



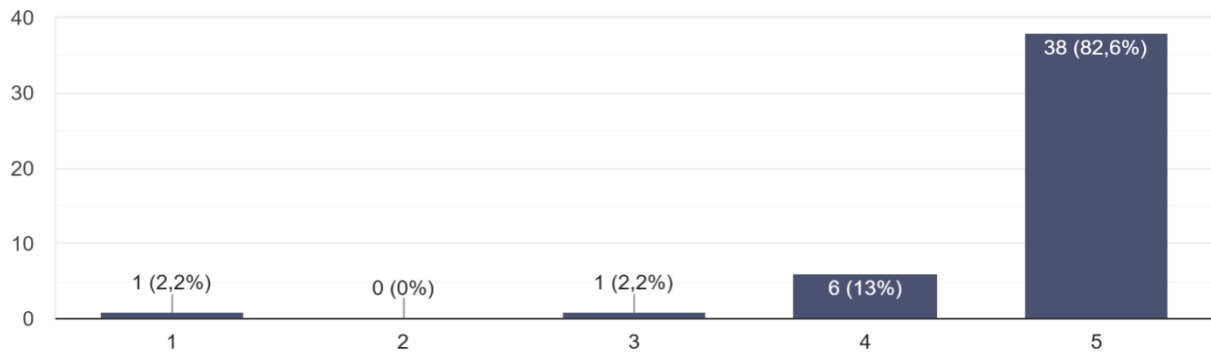
Quanto è stato facile mantenere la produttività lavorando da remoto?

46 risposte



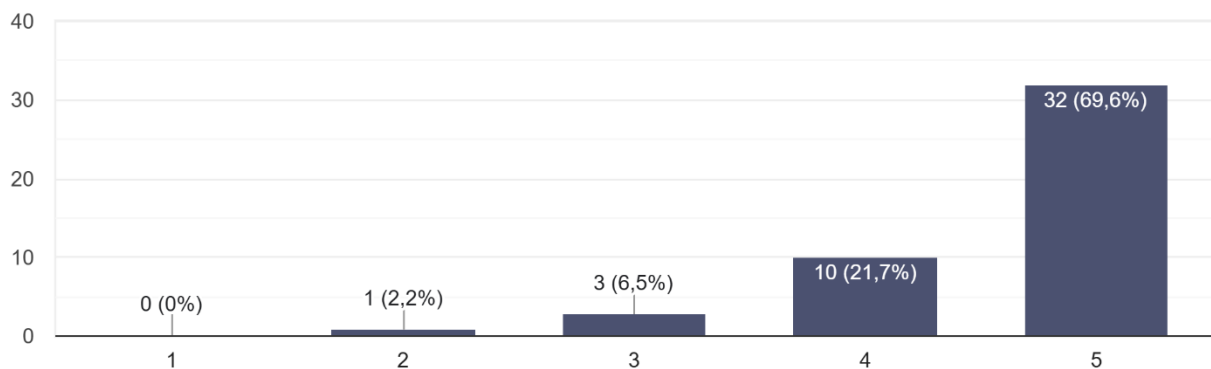
Come valuta la comunicazione con i colleghi e i dirigenti durante il lavoro da remoto?

46 risposte



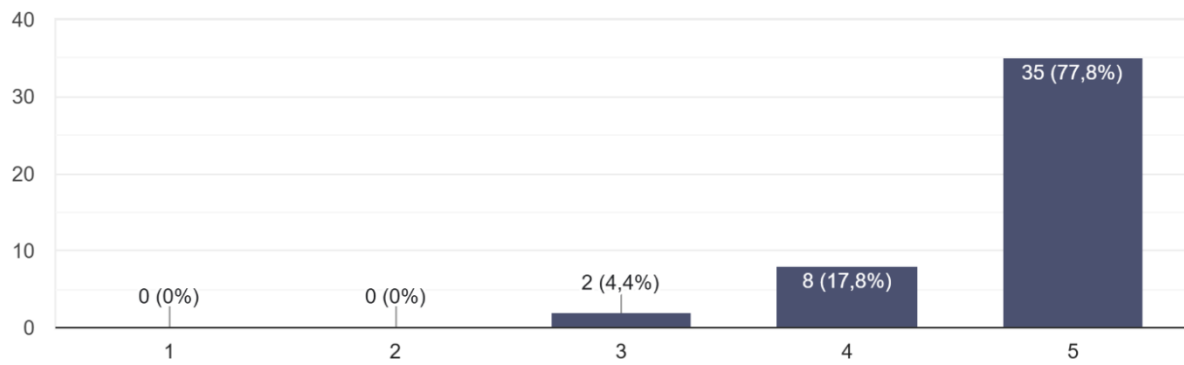
Quanto è stato semplice accedere agli strumenti e alle risorse necessarie per svolgere le attività lavorative?

46 risposte



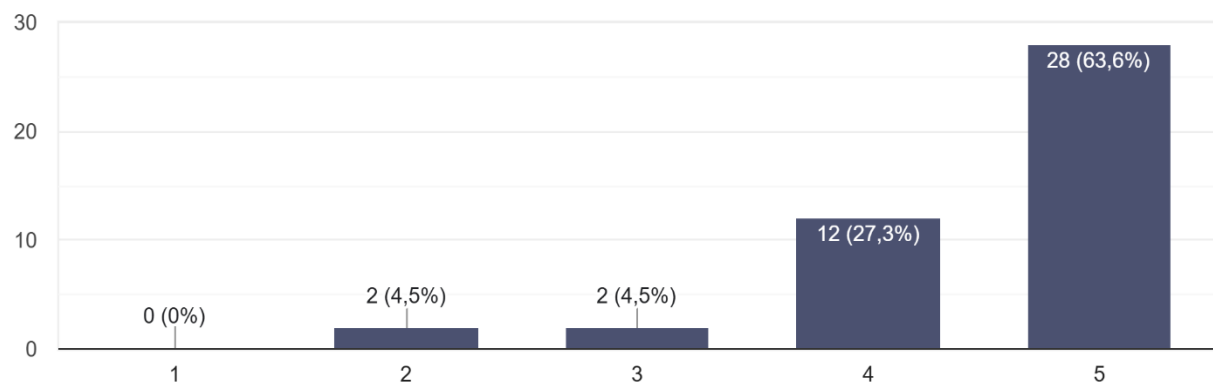
Quanto è soddisfatto della flessibilità nell'alternare il lavoro da remoto con il lavoro in presenza?

45 risposte

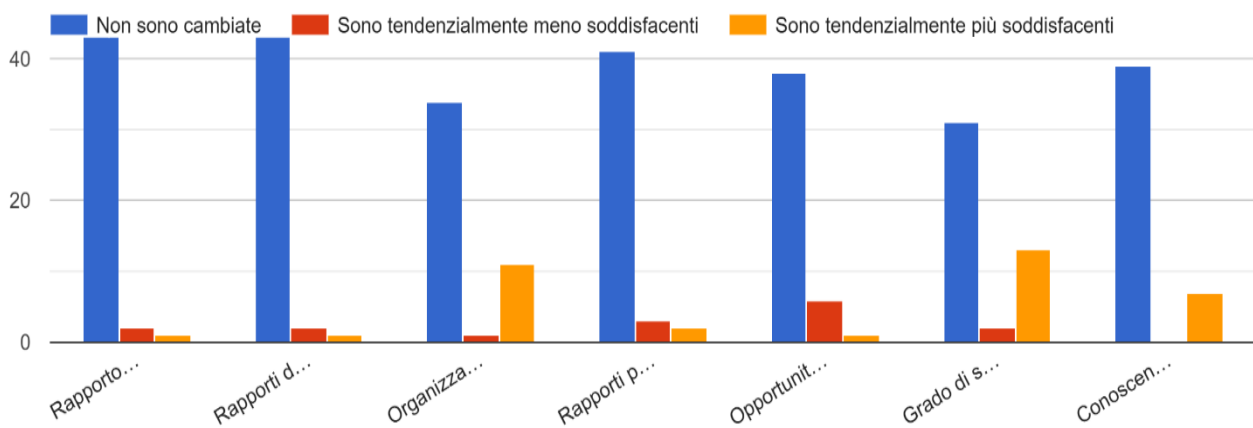


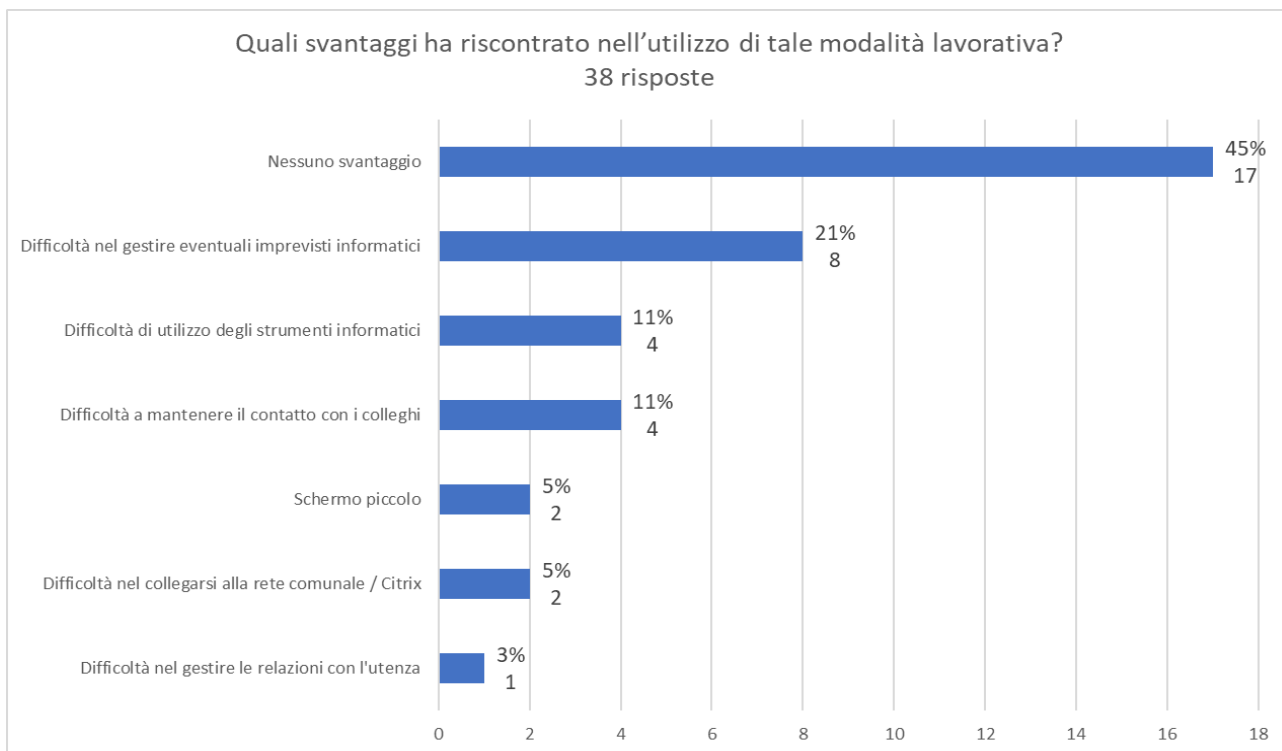
Come valuta l'adeguatezza delle verifiche sulla sicurezza dei luoghi di lavoro da remoto?

44 risposte



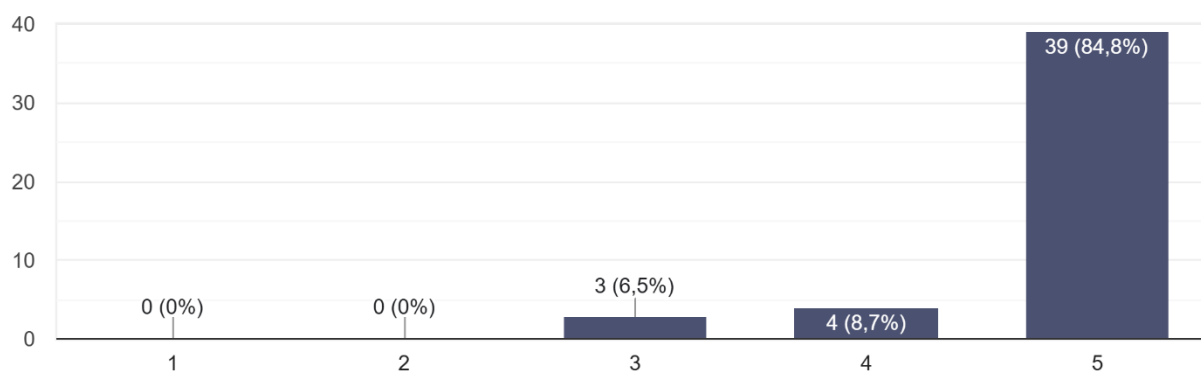
Come sono cambiate le condizioni sotto elencate nel periodo di lavoro a distanza rispetto alla situazione in ufficio





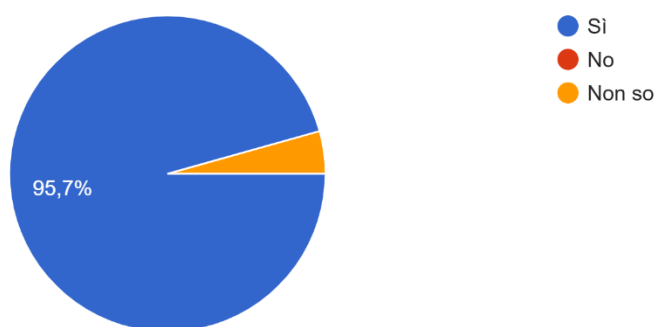
Come valuta complessivamente la sua esperienza di lavoro da remoto?

46 risposte



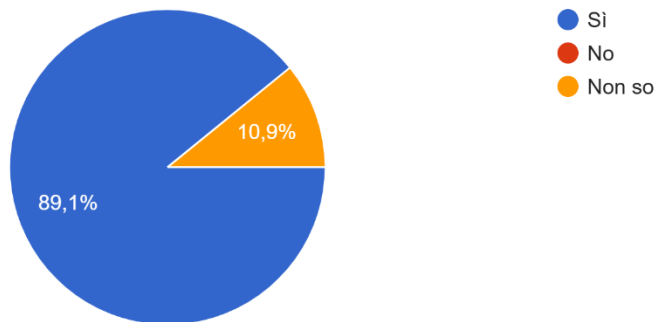
Sarebbe interessato a proseguire l'esperienza di lavoro da remoto?

46 risposte



Consiglierebbe ai suoi colleghi l'esperienza di lavoro da remoto?

46 risposte



Inoltre il personale intervistato ha formulato alcune proposte tecniche/operative per eventuali azioni correttive, che in sintesi, di seguito, si riportano:

1. la possibilità di lavorare da remoto andrebbe estesa a tutti i dipendenti, per una percentuale del 30% dell'orario di lavoro, in modo tale da migliorare la produttività ed il work-life balance di ciascuno;
2. si dovrebbe consentire di lavorare da remoto più di una giornata a settimana;
3. occorrerebbe maggiore flessibilità per arrivare allo smart work;
4. dovrebbe essere consentito lavorare da remoto anche fuori dalla propria residenza e fuori dall'ambito regionale, garantendo la connessione e la sicurezza del luogo;
5. gli strumenti informatici di lavoro dovrebbero essere efficientati, poiché utilizzare l'ambiente *citrix* non consente un'agevole fruibilità dei dati. Sarebbe opportuno trovare soluzioni più avanzate tecnologicamente;
6. sarebbe auspicabile maggiore interazione con i colleghi che lavorano in presenza;
7. si dovrebbe introdurre il lavoro agile;
8. poiché lavorano da remoto un solo giorno a settimana, vorrebbero lavorare da remoto più giorni a settimana.

ESITI DEL MONITORAGGIO PER I DIRIGENTI DELL'ENTE CHE HANNO GESTITO NELL'ANNO 2025 LO STRUMENTO DI FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA DEL LAVORO DA REMOTO

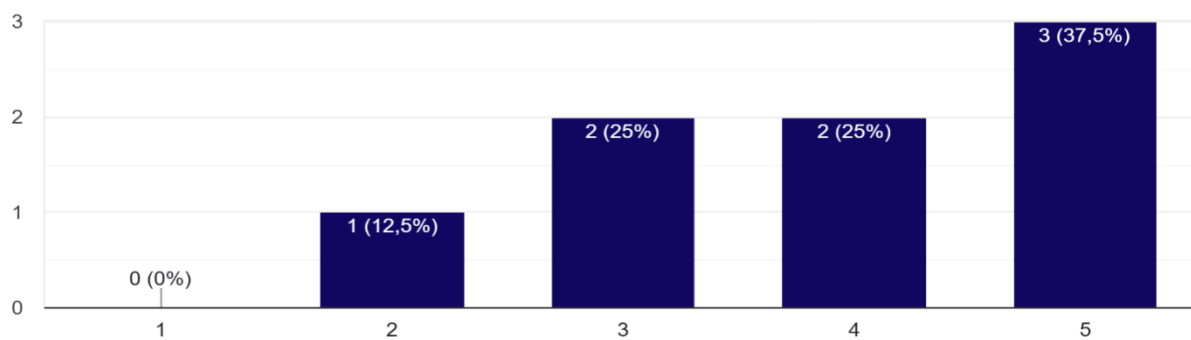
N. 13 dirigenti sono stati invitati a valutare ciascuno dei seguenti quesiti su una scala da 1 a 5, dove:

1 = Molto insoddisfatto

5 = Pienamente soddisfatto

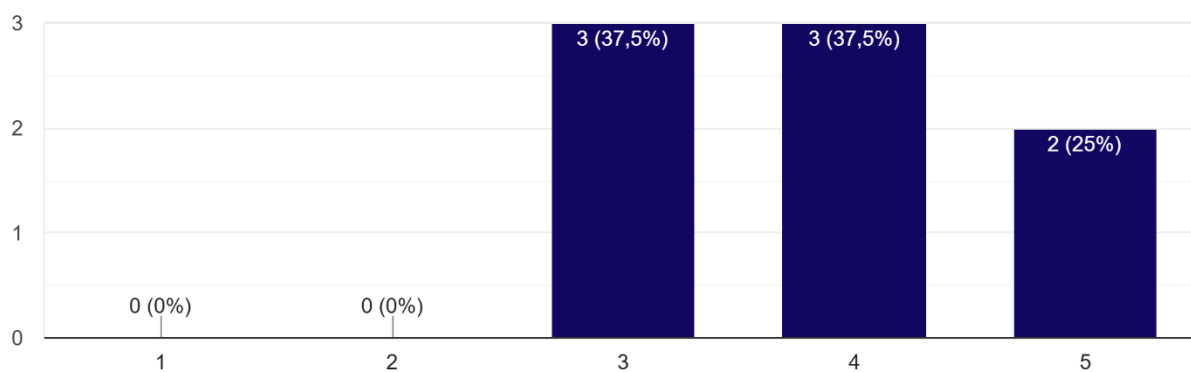
Come valuta la chiarezza del processo di attivazione del lavoro da remoto (richiesta, verifica e accordo)?

8 risposte



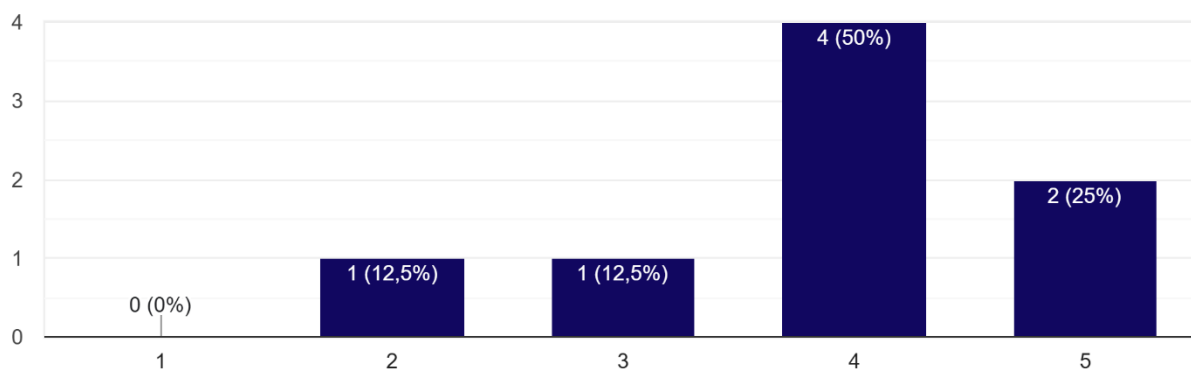
Quanto è stato efficace il supporto fornito nella gestione delle richieste di lavoro da remoto?

8 risposte



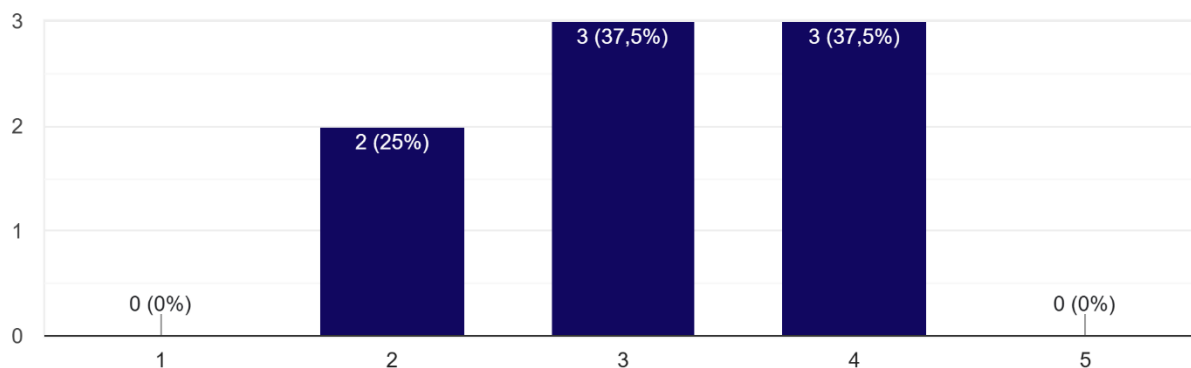
Quanto è soddisfatto della dotazione tecnologica fornita per il lavoro da remoto?

8 risposte



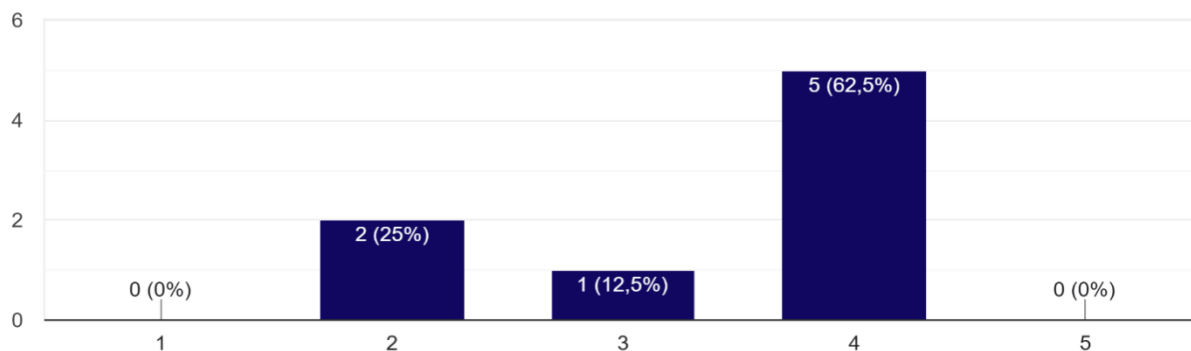
Quanto il lavoro da remoto ha influito sulla produttività e sui risultati della sua struttura?

8 risposte



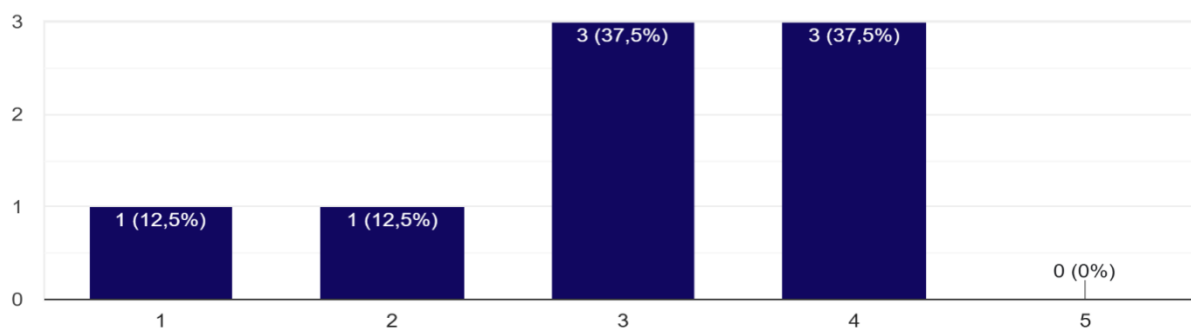
Quanto è soddisfatto della flessibilità e dell'equilibrio tra lavoro da remoto e lavoro in presenza?

8 risposte



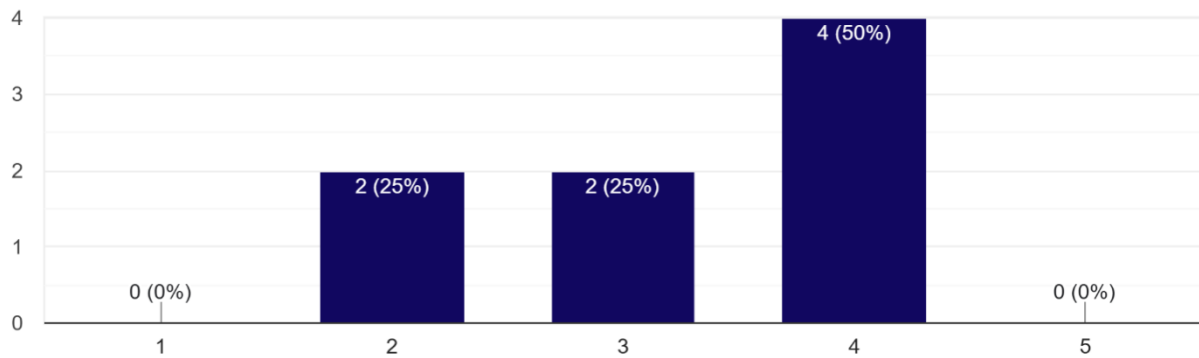
Come valuta l'impatto del lavoro da remoto sulla gestione del team e sulla comunicazione tra i dipendenti?

8 risposte



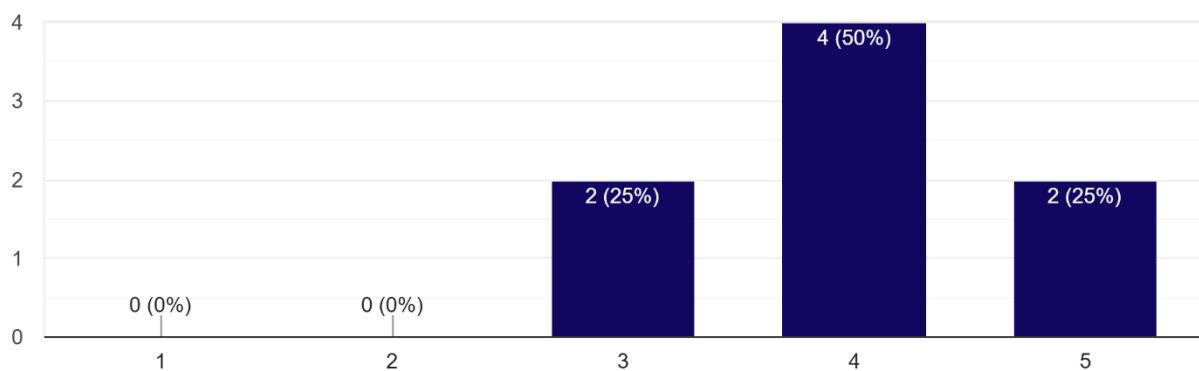
Quanto è stato utile l'accesso ai sistemi e alle risorse necessarie per il monitoraggio delle attività da remoto?

8 risposte



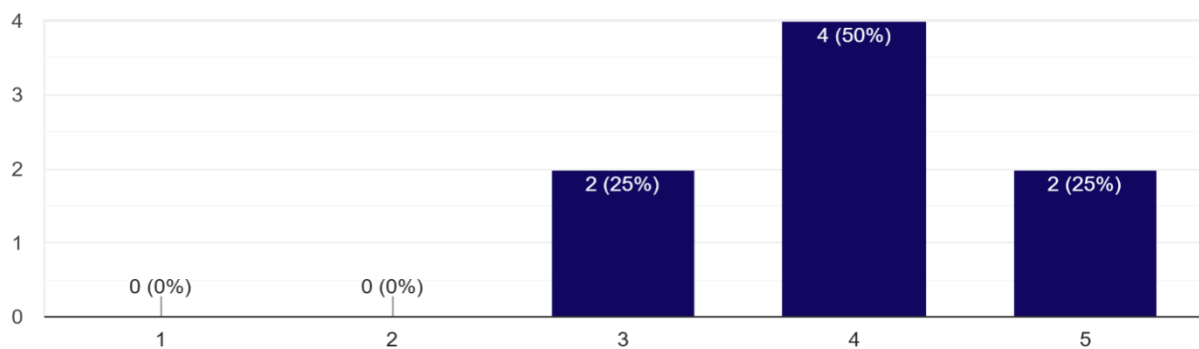
Come valuta il rispetto delle norme di sicurezza informatica e la protezione dei dati durante il lavoro da remoto?

8 risposte



Quanto ritiene che il personale abbia rispettato i doveri di reperibilità e comunicazione previsti durante il lavoro da remoto?

8 risposte



Inoltre il personale dirigenziale intervistato ha formulato la seguente proposta tecnico/operativa:

- *“sperimentare collegamenti in meet di lunga durata tra i componenti del gruppo di lavoro, in modo da confrontarsi in tempo reale sempre e condividere immediatamente informazioni (d'altronde chi lavora nella medesima stanza è come se fosse “collegato” costantemente) in questo modo chi è a casa si sente più coinvolto, non si perde il contatto con l'ufficio e chi è in presenza non si “dimentica” di avere un collega che lavora su procedimenti simili ai propri...e si attua anche un maggior “controllo” su chi è a distanza.”*

B) IL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI FERRARA

Il Comune di Ferrara, ritiene il lavoro agile uno strumento utile per perseguire i seguenti obiettivi:

1. innovazione organizzativa e semplificazione dei processi;
2. diffusione di modalità lavorative orientate a maggiore autonomia e responsabilizzazione in relazione al perseguimento agli obiettivi assegnati;
3. potenziamento del ruolo della misurazione e della valutazione della performance;
4. valorizzazione delle competenze;
5. miglioramento del benessere organizzativo sia in ambito lavorativo, che familiare;
6. promozione dell'inclusione lavorativa di persone in particolari situazioni di salute, personali o familiari;
7. accelerazione dei processi di trasformazione digitale;
8. conseguire gli obiettivi di valore pubblico;
9. razionalizzazione delle risorse;
10. riprogettazione degli spazi;
11. riduzione dei costi;
12. promozione dello sviluppo sostenibile del territorio, per riduzione della mobilità.

Nell'anno 2025, l'ente ha ritenuto di non regolamentare questo istituto per le seguenti ragioni:

1. si attendeva di conoscere i contenuti della disciplina dell'istituto da parte della contrattazione collettiva del Comparto e dell'Area funzioni locali;
2. si attendevano i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo dell'Ente. Il questionario somministrato ai lavoratori conteneva un'apposita sezione dedicata al lavoro a distanza, utile ad orientare le scelte dell'Amministrazione, in merito all'applicazione di questo strumento di flessibilità. A seguito dell'entrata in vigore dei contratti collettivi di comparto e di area relativi al triennio 2022-2024, si approfondirà tale tematica nelle opportune sedi.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
N. permessi 104 giornalieri	1054	58,46	2302	42,32	3356	46,33
N. permessi 104 ad ore (n. di ore)	647	35,88	1724	31,69	2371	32,74
N. permessi per congedi parentali giornalieri	68	3,77	1115	20,50	1183	16,33
N. permessi per congedi parentali ad ore	34	1,89	299	5,50	333	4,60
Totale	1803		5440		7243	

I dati sopra riportati riconfermano che l'assolvimento delle funzioni di cura genitoriale e di quelle di caregiver sono prevalentemente a carico del genere femminile

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

	UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	52	39	78	112	64	345	9,67
Aggiornamento professionale	47	90	102	159	165	563	15,77
Competenze manageriali	410	838	410			1658	46,46
Tematiche CUG		7			7	14	0,39
Violenza di genere	1	1	2	2	2	8	0,22
Altro (CyberGuru)	82	157	178	276	288	981	27,49
Totale ore	592	1132	770	549	526	3569	

	DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	95	384	440	449	158	1526	22,00
Aggiornamento professionale	79	221	363	517	289	1469	21,18
Competenze manageriali	1266	18				1284	18,51
Tematiche CUG		7		8		15	0,22
Violenza di genere	5	13	21	31	17	87	1,25
Altro (CyberGuru)	137	384	631	899	503	2554	36,83
Totale ore	1582	1027	1455	1904	967	6935	

I dati sono subordinati alla circostanza della presentazione all'amministrazione degli attestati a seguito di percorsi formativi diversi da quelli promossi istituzionalmente per tutti i dipendenti.



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità

RISORSE UMANE: riorganizzazione, gestione e valorizzazione del personale



Nel Comune di Ferrara sono stati emanati i seguenti provvedimenti di programmazione e rendicontazione della gestione delle Risorse Umane:

1. Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 21 gennaio 2025 sono state approvate le **Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2024-2029 del Sindaco**, esaminate e discusse dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 10 febbraio 2025.
2. il **Documento Unico di Programmazione** per il triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 6 del 10 febbraio 2025, ha declinato nel complesso le politiche del personale. In particolare, in tale documento, nella sezione dedicata alle risorse umane, si legge:

*“L’Amministrazione comunale, per perseguire le proprie sfide strategiche e dare concretezza alle idee progettuali, ha bisogno del supporto dell’intera “macchina organizzativa” il cui patrimonio essenziale è costituito dal **capitale umano**.*

*Le persone sono l’elemento centrale su cui puntare per avviare le politiche di cambiamento finalizzate alla creazione di valore pubblico per i cittadini, puntando ad una reingegnerizzazione dei processi organizzativi e ad un contestuale cambiamento della struttura organizzativa, in un’ottica di **crescita continua del personale**.*

*Per migliorare il funzionamento complessivo dell’Ente, occorre puntare sulla digitalizzazione, sullo snellimento e la semplificazione dei processi decisionali e autorizzatori, sul ricambio generazionale e sullo sviluppo formativo delle risorse che lavorano per la nostra comunità, puntando sempre più alla **valorizzazione del merito**.*

*Le **dinamiche occupazionali** del Comune hanno registrato nel corso degli ultimi anni una significativa e rilevante **flessione**, ascrivibile in parte all’incidenza dei vincoli occupazionali previsti dalla legislazione nazionale e all’età media elevata e in parte all’attuazione di una politica di contenimento dell’ingente spesa per il personale.*

*L’Amministrazione, pur rispettando i vincoli e i limiti normativi, intende sfruttare tutte le possibilità per assicurare un consistente **ricambio generazionale**, anche semplificando significativamente le procedure di reclutamento e con una gestione digitalizzata del processo di reclutamento e delle mobilità.*

*È quindi necessario conoscere il trend storico e la realtà attuale del personale dell’Ente attraverso un’**analisi di contesto interno**, che possa aiutare a definire un percorso evolutivo sulla base della situazione reale e che conduca all’acquisizione continua di competenze e all’inserimento di nuove leve in organico dando un’opportunità a giovani talenti qualificati.*

*In particolare, tra gli obiettivi finalizzati al ricambio generazionale in corso di realizzazione già dal precedente mandato, vi è l’attivazione di numerosi **Contratti di Formazione e***

Lavoro (CFL), opportunità rivolta ai giovani al di sotto dei 32 anni che, attraverso contratti legati ad un percorso formativo (garanzia sia di crescita per il dipendente, sia di qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese), potranno entrare nel mondo del pubblico impiego ed essere linfa importante per il cambiamento apportando, altresì, valore aggiunto nei diversi settori operativi.

L'Amministrazione vede nelle nuove generazioni un'opportunità per **rinnovare completamente i propri modelli organizzativi** e per renderli contaminati dal pensiero critico e creativo.

La **riorganizzazione della struttura amministrativa**, avviata e costantemente aggiornata durante lo scorso mandato, è stata declinata sia **a livello macro**, attraverso la predisposizione di un organigramma funzionale, che **a livello micro**, in termini di valorizzazione del personale.

La **valorizzazione dei ruoli di middle management** accorcerà la distanza tra le figure apicali e il nucleo operativo ma, per rendere più efficaci tali ruoli, occorre far maturare la capacità di **lavorare in squadra e per processi** e non per singola funzione, grazie ad un'attività formativa ad hoc."

3. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 11 marzo 2025 è stato approvato il **Piano esecutivo di gestione (PEG) 2025-2027-parte finanziaria**, affidando ai dirigenti le risorse finanziarie di entrata da acquisire e di spesa da impegnare, in attuazione delle linee generali di indirizzo assegnate dall'amministrazione e per assicurare la gestione dei servizi dell'ente.
4. Il processo di governo e di programmazione delle politiche occupazionali tiene conto dell'impianto riformatore dei processi e dei documenti di programmazione degli enti locali che sono alla base dello strumento denominato **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (PIAO), che la Giunta Comunale ha approvato, da ultimo, per il triennio 2025-2027, con deliberazione n. 148 del 08.04.2025, successivamente aggiornato con deliberazione di G.C. n. 416 del 30 settembre 2025.

Tale strumento, com'è noto, è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, debbano dotarsi di un Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) di durata triennale, con un aggiornamento annuale. Nel mese di giugno 2022 sono stati emanati i Regolamenti che definiscono i contenuti del PIAO, il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione" ed il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, avente ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione".

Il PIAO ha assorbito gli adempimenti inerenti ai seguenti documenti:

- Piano della Performance;
- **Piano Triennale delle Azioni Positive**;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- Piano dei Fabbisogni di Personale.

In particolare, la Sezione del PIAO dedicata al Piano dei Fabbisogni di Personale ha una dualità di intenti:

1. da un lato, indicare le competenze professionali necessarie all'ente nel triennio di riferimento, unitamente alle modalità di selezione e reclutamento;
2. dall'altro, individuare, in dettaglio, le risorse finanziarie destinate alla scelta delle professionalità, nei limiti delle risorse complessivamente quantificate sulla base della attuale spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente in base al nuovo sistema di computo.

Tale piano triennale del fabbisogno del personale è quindi parte della programmazione complessiva dell'ente ed è orientato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, in coerenza con gli strumenti di pianificazione dell'ente. Per questa ragione, la distribuzione dei dipendenti nelle diverse unità organizzative del Comune sulla base della struttura organizzativa, avviene in base alle competenze professionali possedute dal personale perseguendo al meglio gli obiettivi di performance al servizio della comunità e del territorio.

Nel PIAO è confluito il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027**, di cui all'art. 48, comma 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) come proposta attuativa rivolta ai vertici dell'Amministrazione Comunale di Ferrara, che verrà illustrato nella Sezione n. 2.

Il Comune di Ferrara non ha elaborato il Bilancio di Genere.

Negli ultimi anni la **struttura organizzativa** ha subito diverse innovazioni per rispondere ad una esigenza di razionalizzazione, semplificazione e snellimento della filiera decisionale e della macchina amministrativa, nonché di funzionalità dell'intera struttura al raggiungimento degli obiettivi strategico-operativi programmati.

Di particolare rilevanza è stata l'adozione dei seguenti atti:

1. deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 27.05.2025 con la quale si sono disposte alcune **modifiche alla struttura organizzativa**, con la finalità di rendere l'assetto macro-strutturale maggiormente coerente con gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'amministrazione, nel solco dell'impostazione generale dell'articolazione organizzativa e delle macro-competenze assegnate ai Servizi, nell'ottica di rendere l'organizzazione comunale più funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici di mandato ed alle concrete esigenze d'attuazione del programma di governo, la cui piena attuazione è divenuta operativa dal 1° luglio 2025;
2. atto del Direttore Generale, prot. 218692 del 24.11.2025, con il quale è stata approvata la **microstruttura organizzativa dell'ente e l'individuazione delle posizioni di Elevata Qualificazione previste nella struttura** (che costituiscono il middle management dell'ente), e successivo atto, prot. 38820 del 23.02.2026, con cui è stato **approvato il "funzionigramma" delle Unità Organizzative dell'ente**, nel quale sono individuati i processi caratterizzanti di specifica competenza delle singole posizioni di lavoro in attuazione del nuovo assetto organizzativo.

Alla data del 31 dicembre 2025 su 1004 dipendenti a tempo indeterminato ed indeterminato in servizio 17 unità (10 uomini e 7 donne) svolgevano un incarico dirigenziale e 52 unità inquadrati nell' Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (20 uomini e 32 donne) componevano il middle management dell'amministrazione.

SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI.



2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara è stato nominato nella sua nuova composizione ad agosto 2021 con atto del Direttore Generale n. 1907/2021.

Con atto separato del Sindaco è stata nominata la dott.ssa Elisabetta Ghesini quale Presidente del CUG (Prot. n. 99527 del 13 agosto 2021).

Ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro PA - la composizione del CUG deve garantire la rappresentanza di tutto il personale dell'ente ed i suoi componenti restano in carica per 4 anni a far tempo dalla data di nomina con possibilità di rinnovo, *per una sola volta*, allo scopo di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato.

Con Determinazione del Direttore Generale N. 1879 dell'01/09/2025 recante "Nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Comune di Ferrara 2025-2029" si è provveduto pertanto a rinnovare la composizione del CUG del Comune di Ferrara, scaduto il 5 agosto 2025, che risultava così composto:

Rappresentanti dell'Amministrazione	Rappresentanti di parte sindacale
Componenti effettivi <ul style="list-style-type: none"> • Caterina Corrieri • Micaela Poletti • Quintina Baglivo 	Componenti effettivi <ul style="list-style-type: none"> • Silvia Pivetti (FP CGIL) • Patrizia Taddia (CISL FP) • Laura Tonioli (UIL FPL)
Componenti supplenti <ul style="list-style-type: none"> • Sara Orsini • Alessia Gozzi • Sandro Bastia 	Componenti supplenti <ul style="list-style-type: none"> • Sergio Guglielmini (FP CGIL) • Oriana Pelosi (CISL FP) • Davide Covi (UIL FPL)

Con atto separato del Sindaco Prot. Gen n. 172161/2025 del 17/09/2025 avente per oggetto "Nomina della Presidente del CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Ferrara; Dott.ssa Elisabetta Ghesini, Area dei Funzionari EQ" è stata nominata la Presidente del CUG.

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. maggiormente rappresentative nel comparto (3 effettivi e 3 supplenti) come da normativa vigente.

Il Comitato Unico di Garanzia nella sua nuova composizione si è quindi insediato il 16 ottobre 2025 e ha provveduto a verificare lo stato di realizzazione del Piano delle Azioni Positive - inserite nel PAIO 2025-2027 - quale strumento del Comune di Ferrara per porsi come datore di lavoro esemplare.

Il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" (D. Lgs 198/2006 art. 48).

Il *Testo Unico sul Pubblico Impiego*, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 sancisce inoltre l'importanza del ruolo delle pubbliche amministrazioni nel garantire, a livello di gestione delle risorse umane, "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozione e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno" (D. Lgs. 165/2001, art. 7)

RIUNIONI svolte nel corso del 2025



Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 8 volte nelle seguenti date:

- 11 Febbraio 2025
- 27 Febbraio 2025
- 18 Marzo 2025
- 19 Giugno 2025
- 15 Luglio 2025
- 16 Ottobre 2025
- 04 Novembre 2025
- 02 Dicembre 2025

Per ogni riunione di lavoro svolta, viene stilato un Verbale sintetico con i punti trattati, condiviso con i soggetti partecipanti, protocollato e pubblicato sulla pagina web del sito istituzionale dell'Ente nelle pagine dedicate al CUG.

Ne viene inviata una copia anche ai Vertici e ai Dirigenti coinvolti.

PAGINA WEB DEDICATA AL CUG SUL PORTALE ISTITUZIONALE



La pagina web è reperibile al seguente link <https://www.comune.ferrara.it/it/z/254/view?modelClass=open20%5Cagid%5Corganizationalunit%5Cmodels%5CagidOrganizationalUnit&view=detailAgidOrgUnit&correlato=1> ed è dedicata alle attività relative al CUG; è costantemente aggiornata a cura della Presidente e Vice Presidente del CUG, sia con la normativa di riferimento che con i documenti prodotti e di interesse nazionale.

Report sull'attività del CUG nel corso del 2025



Nel corso del 2025 il CUG - nell'ambito delle proprie competenze, in base alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 del 26 Giugno 2019, recante **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"** - si è occupato principalmente della elaborazione, monitoraggio, realizzazione e validazione dei seguenti documenti:

A) del PTAP - Piano Triennale delle Azioni Positive, attuativo 2025, inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che la Giunta Comunale ha approvato, per il triennio 2025-2027, con deliberazione n. 148 del 08.04.2025 e successivamente aggiornato con deliberazione di G.C. n. 416 del 30 settembre 2025; la definizione degli obiettivi e delle azioni per il triennio 2025-2027 si è posta in una linea di continuità con i precedenti PTAP, consolidando l'evoluzione delle azioni positive già intraprese e integrando con alcune nuove. Il Piano attuativo Azioni Positive è stato oggetto di monitoraggio ed aggiornamento, oltre alla verifica finale al 31/12/2025.

B) del Report annuale da inviare al Dipartimento Pari Opportunità di cui al Prot Gen 59496 del 31 Marzo 2025 contenente l'analisi quantitativa del personale al 31/12/2024 suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi, il monitoraggio e la verifica sullo stato di realizzazione delle azioni positive realizzate nell'anno precedente.

Il Report approvato nella sua versione definitiva dal CUG nella seduta del 18 Marzo 2025 è stato trasmesso successivamente agli Organi di indirizzo politico-amministrativo dell'ente, alle Organizzazioni Sindacali, oltre alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, Dipartimento Pari Opportunità.

- C) Aggiornamento costante e in tempo reale del sito web istituzionale del Comune di Ferrara dell'area dedicata al Comitato Unico di Garanzia al link: <https://www.comune.fe.it/it/b/25222/cug-comitato-unico-di-garanzia> con la pubblicazione dei Verbali protocollati sulle riunioni svolte, pubblicazione delle normative di recente approvazione in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, aggiornamento sulla composizione del CUG ovvero sulle sostituzioni dei componenti designati, oltre a varie ed eventuali;
- D) Verifica e aggiornamento dei quesiti contenuti nel Questionario sul Benessere Organizzativo da somministrare all'interno dell'ente, entro l'anno in corso. L'azione positiva è inserita nel PTAP attuativo 2025, contenuto all'interno del PIAO 2025-2027 (Obiettivo 4.5.1.4 – Formazione volta a promuovere il benessere organizzativo nell'ambito lavorativo).

REPORT SULLA REALIZZAZIONE DELLE AZIONI INSERITE NEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025- 2027 ATTUATIVO 2025



Il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce lo strumento per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Trattasi di misure che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, per il tempo necessario a rimuovere qualsiasi disparità di trattamento.

Va ricordato che la mancata approvazione del piano triennale delle azioni positive comporta il divieto, per l'ente, di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Comune di Ferrara, nel rispetto dei principi sanciti dalle direttive comunitarie, dalla normativa legislativa e statutaria, si prefigge di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti, favorendone l'aggiornamento e la riqualificazione e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, nonché nello sviluppo professionale,

impegnandosi a rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la parità tra i generi e la piena inclusione lavorativa e sociale.

Il Piano Triennale delle Azioni positive viene predisposto dal CUG per le seguenti finalità:

- promuovere la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali queste ultime sono sottorappresentate;
- garantire la tutela delle persone e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta;
- la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo, inteso come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione".

In sostanza il Piano delle Azioni Positive **per il triennio 2025-2027** ha inteso dare continuità ad alcune azioni già inserite del piano precedente e nel contempo, ha proposto la realizzazione di nuove.

Il Piano delle Azioni Positive del 2025 si sviluppa secondo i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Ferrara per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Comune di Ferrara dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, proseguiranno le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa persone giovani e persone adulte.

Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario proseguire nel solco di piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della *Digital Agility* che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa. L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma *formacomunefe.it* e le sue potenzialità potranno essere estese anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione anche di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, **riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto**. **Per agire positivamente sul benessere organizzativo**, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica riveste un ruolo centrale l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Pertanto si intende promuovere una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'amministrazione punta all'informazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti sui temi di competenza del CUG.

Il Piano ha durata triennale ed è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

MONITORAGGIO E VERIFICA DI OGNI SINGOLA AZIONE POSITIVA

Titolo Obiettivo	FORMAZIONE VOLTA A PROMUOVERE BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO LAVORATIVO		
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso e realizzato
4.5.1.4	Avv. Sandro Mazzatorta - Direzione Generale	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Promozione e sollecitazione a seguire la formazione online su Ruolo e competenze del Comitato Unico di Garanzia, rendendolo accessibile sul Portale della Formazione.	01.01.2025	31.12.2025
B	Promozione e sollecitazione a seguire la formazione Riforma-Mentis su Syllabus per sensibilizzare sull'importanza di un luogo di lavoro sano fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità. Il Corso online rilascia l'attestato di avvenuta partecipazione a seguito di un questionario di apprendimento.	01.01.2025	31.12.2025
C	Formazione sulla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti	01.01.2025	31.12.2025
D	Somministrazione al personale dipendente del questionario sul benessere organizzativo con riferimento alle annualità di lavoro 2023-2024 per rilevare il clima relazionale e lavorativo all'interno dell'Ente.	01.01.2025	31.12.2025
E	Restituzione report sui dati raccolti ed elaborati dalla somministrazione del Questionario benessere organizzativo	01.01.2026	31.12.2026

Azione A - Formazione sul ruolo e competenze del CUG

Per quanto riguarda la formazione e informazione sul ruolo del CUG, a dicembre 2024 è stata registrata una pillola formativa consistente in una proiezione di alcune slides illustrative corredate da una voce fuori campo che spiega sinteticamente il ruolo del CUG e le azioni che ha realizzato dal 2021 (anno di rinnovo della sua composizione) al 2024, e quelle che intende continuare a promuovere con la collaborazione dei vertici dell'Amministrazione e che riguardano fondamentalmente il benessere organizzativo e la promozione delle pari opportunità a favore delle/dei dipendenti del Comune di Ferrara.

Nel sito istituzionale dell'ente, nelle pagine dedicate al CUG, è stato pubblicato il video formativo in parola.

In data 27 Novembre 2025, è stata inviata una comunicazione interna al personale dell'ente tramite email su *"Piattaforma Formazione del Comune di Ferrara"* dal titolo "NUOVA PILLOLA INFORMATIVA SUL CUG" La pillola informativa è pensata per illustrare al personale dell'ente le competenze e il ruolo del CUG Comitato Unico di Garanzia.

Azione B - Riforma Mentis

La formazione è uno strumento fondamentale per promuovere nell'ambito lavorativo il benessere organizzativo e la predisposizione di un clima emotivamente sicuro, empatico e di ascolto reciproco nell'amministrazione di appartenenza; raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza nella sfera pubblica come in quella privata, oltre a favorire tutte le forme di inclusione garantendo il riconoscimento dei diritti umani, sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Il corso di formazione on line "Riforma Mentis" a cui si accede via web dalla piattaforma Syllabus, è stato impostato per promuovere e favorire comportamenti e relazioni rispettose ed autentiche, per la promozione di una cultura attenta alle differenze, improntata sul rispetto delle diversità e delle pari dignità per tutte le persone.

In data 18 Dicembre 2025 è stata inviata una comunicazione interna tramite email "Comunicazioni interne" a tutto il personale dipendente in modo da promuovere la massima partecipazione al corso formativo in parola.

Azione C – Formazione sulla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019 e i suoi contenuti

In data 4 dicembre 2025 è stata predisposto un webinar informativo e formativo rivolto a tutto il personale del Comune di Ferrara, a cura dell'Avv. Stefania Crespi dell'Associazione "DonnexStrada" dal titolo "Introduzione alle nozioni legali sulla violenza di genere e alla sicurezza in strada. L'incontro fa parte di un ciclo di 4 webinar che si terranno nei primi 3 mesi del 2026.

Azione D – Somministrazione al personale dipendente del questionario sul benessere organizzativo con riferimento alle annualità di lavoro 2023-2024 per rilevare il clima relazionale e lavorativo all'interno dell'Ente.

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.

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). Sono state perfezionate alcune domande per una migliore comprensione ed eliminati i quesiti che, nella versione somministrata nel 2023, si riferivano alla situazione pandemica.

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. lavoro a distanza (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 dott. 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 (con contratto a tempo indeterminato, determinato, in somministrazione, in posizione di comando da altro ente o dipendenti da aziende che hanno un contratto di servizio con il Comune di Ferrara).

La composizione della popolazione per genere è 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%.

Azione E - Restituzione report sui dati raccolti ed elaborati dalla somministrazione del Questionario benessere organizzativo

Nei primi mesi del 2026 saranno elaborati i dati raccolti in un REPORT che sarà approvato dalla Giunta e divulgato attraverso i canali istituzionali per la massima diffusione.

<i>Obiettivo</i>		<i>PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE</i>	
<i>Codice obiettivo</i>	<i>Responsabile obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Valore atteso e realizzato</i>
4.5.1.1	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
<i>Azioni prioritarie</i>		<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>
A	Formazione e informazione sugli Istituti di assenza dal servizio per conciliare i tempi di lavoro e vita privata (ore studio, permessi concorso, permessi per motivi personali, per visite mediche, ecc.): criteri e modalità di fruizione. Formazione e informazione sui recenti istituti della richiesta e utilizzo ore e ferie solidali e sul Regolamento per accedere al Lavoro da Remoto con vincolo di tempo e di sede.	01.01.2025	30.06.2026
B	Promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità, onde favorire la piena partecipazione degli interessati al fine di migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata.	01.01.2025	31.12.2025
C	Innovazione modalità e funzionalità flusso informativo all'interno del Comune di Ferrara. Veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'Ente a tutto il personale di riferimento.	01.01.2025	31.12.2025
D	Progettazione del fascicolo della "formazione Personale" del singolo Dipendente attraverso il potenziamento del Portale del sistema telematico della Maggioli per aggiornare costantemente – e in autonomia - le proprie qualifiche professionali, gli attestati conseguiti, oltre ai Master di 1° e 2° Livello conseguiti.	01.01.2025	31.12.2026

Azione A - Formazione e informazione

Nel primo semestre del 2025, le attività degli uffici competenti si sono concentrate principalmente sull'obiettivo della riorganizzazione del complesso sistema digitale del gestionale delle presenze/assenze/orari di lavoro del personale dipendente operando il passaggio dalla ditta GPI SPA alla ditta Maggioli SPA. Il passaggio al nuovo programma informatico di gestione ha generato innovazioni soprattutto sul piano della digitalizzazione della gestione delle richieste/permessi/autorizzazioni dei lavoratori. Con l'occasione è stato altresì avviato il percorso di revisione ed aggiornamento della disciplina interna degli istituti contrattuali, seppure nella cornice della vigente normativa. A conclusione di quest'ultima attività, saranno rese disponibili per le lavoratrici e i lavoratori dell'ente, pillole formative riguardanti i principali istituti di assenza entro il 30 Giugno 2026.

Si rende necessario proporre come termine ultimo la data del 30 giugno 2026.

Azione B – Massima pubblicità e trasparenza delle procedure di mobilità

Nell'anno 2025 è stata attivata una procedura di mobilità interna.

In caso di attivazione di tali procedure, nell'intento di dare massima pubblicità alle stesse, è prassi consolidata darne informazione a tutto il personale tramite l'e-mail istituzionale "comunicazioni interne".

Per quanto concerne le mobilità esterne, la pubblicità e le pari opportunità sull'evidenza dei bandi di selezione su tutto il territorio nazionale (ivi incluse le procedure di mobilità tra Enti) sono assicurate mediante la tempestiva pubblicazione degli stessi sul Portale Nazionale del reclutamento (inPA) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pertanto il dipendente pubblico interessato a partecipare a bandi di mobilità esterna, può consultare il sito in PA e accedere a tutti i bandi aperti, pubblicati dagli enti pubblici di tutta Italia.

Tuttavia, nell'ottica di favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Comune di Ferrara si adopera costantemente per individuare, caso per caso, soluzioni flessibili e sostenibili per entrambe le parti, di tipo conservativo del rapporto di lavoro del dipendente, che valorizzino la professionalità dello stesso pur andando incontro alle necessità contingenti; tali azioni si traducono in misure di work-life balance, come ad esempio concedere l'autorizzazione al lavoro da remoto. In ogni caso, se le esigenze del dipendente sono inconciliabili con quelle dell'amministrazione, quest'ultima si adopera per trovare una sua sostituzione, affinché il Dirigente di riferimento possa utilmente rilasciare il proprio nulla-osta alla mobilità presso altro ente.

Azione C – Promuovere il flusso puntuale delle comunicazioni interne

Nell'anno in corso, sono state veicolate tutte le informazioni riguardanti le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente, tramite l'e-mail istituzionale delle "Comunicazioni interne", ma anche attraverso il loro inserimento nella bacheca online del singolo dipendente dell'applicativo Maggioli. In particolare, nel mese di marzo, in conseguenza del passaggio del sistema gestionale delle presenze/assenze/orari di lavoro da GPI SPA a Maggioli SPA, è stata particolarmente curata la comunicazione di tale passaggio, di sistema gestionale, e sono state realizzate alcune pillole formative in formato video per informare e formare correttamente i dipendenti sulle funzionalità del nuovo applicativo.

Azione D – Progettazione del fascicolo personale digitale del dipendente

Nel corso del 2025 sono stati intrapresi studi di fattibilità con la Ditta Maggioli e sono stati promossi alcuni incontri con gli uffici coinvolti al fine di costruire ed implementare un sistema che consenta di censire le informazioni sul curriculum professionale di ogni dipendente (titolo di studio, corsi di formazione, mobilità, ecc.) e di aggiornare tali informazioni per le finalità previste dal vigente ordinamento.

Dopo aver completato la “migrazione” dei dati del personale sul nuovo applicativo Maggioli, in data 18 Novembre 2025 è stata avviata una ricognizione dei dati relativi a ciascun dipendente - sia con contratto a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione lavoro - al fine di creare e conservare il fascicolo personale digitale.

Per ogni dipendente è stato predisposto pertanto un fascicolo personale in formato digitale che comprenda tutta la documentazione relativa ai pregressi rapporti di lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, garantendo così la completezza e la correttezza delle informazioni e dei dati personali.

Tale fascicolo personale digitale sarà fondamentale per la ricostruzione della carriera ai fini pensionistici e per tutte le altre finalità previste dalla normativa in materia di gestione del personale, ivi incluse quelle relative ai percorsi di formazione e percorsi di carriera in rispetto del principio delle pari opportunità.

Tutte le lavoratrici e i lavoratori sono stati invitati a compilare, inizialmente entro il 31/12/2025, e, successivamente fino al 16/12/2026, un apposito modulo disponibile nello Sportello Telematico accessibile al seguente link: <http://bit.ly/sportelloautodichiarazione>.

Le modalità di gestione e conservazione del fascicolo personale saranno rigorosamente coerenti alla normativa in materia di protezione e riservatezza dei dati personali.

La verifica puntuale dei dati trasmessi sarà effettuata a cura del Servizio Bilancio, contabilità e personale entro il 31 dicembre 2027.

<i>Obiettivo</i>		AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI FERRARA		
<i>Codice obiettivo</i>	Responsabile obiettivo	Indicatore		Valore atteso
11.2.7.16	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo		100%
Azioni prioritarie			Inizio previsto	Fine prevista
A	Informativa agli stakeholders (rappresentanze sindacali, CUG e Organismo paritetico per l'innovazione)		01.01.2025	31.12.2025
B	Formazione sul codice di comportamento finalizzata anche a promuovere il benessere organizzativo nell'ambito lavorativo		01.01.2026	31.12.2026

Azione A – percorso di aggiornamento al Codice di Comportamento per i dipendenti comunali

Il Comune di Ferrara ha adottato il proprio Codice di Comportamento, il cui ultimo aggiornamento è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale P.G. 2016-148257 del 28/12/2016.

Il Decreto Legge D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito in L. 29 giugno 2022, n. 79 ha inserito una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e

social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Successivamente, in attuazione del citato D.L. n. 36/2022, è stato emanato il Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, il quale ha introdotto alcune variazioni all'impianto originario del Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, modificandone - limitatamente ad alcuni aspetti - gli artt. 12, 13, 15 e 17 ed inserendo ex novo l'art. 11-bis, rubricato "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e l'art. 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" per i dipendenti delle P.A.

L'adozione del Codice di comportamento da parte di ciascuna Amministrazione pubblica rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023.

Inoltre la mancata adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna Amministrazione configura illecito amministrativo, sanzionato ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il Comune di Ferrara ha provveduto nel corso del 2025 ad aggiornare il Codice di comportamento in relazione alle modifiche recate dal sopracitato D.P.R. n. 81/2023.

Sono state espletate le varie fasi di elaborazione del Codice in parola, previste dalle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" e approvate con delibera ANAC n. 177 del 19.02.2020, come segue:

1. la prima fase prevede l'adozione, da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, su proposta del RPCT, di una prima deliberazione preliminare, che approva lo schema di Codice di comportamento da sottoporre a procedura partecipativa;
2. la seconda fase è caratterizzata dalla partecipazione aperta a tutti gli interessati, in modo da consentire a chiunque, in forma singola od associata, di esprimere proprie considerazioni e proposte di modificazione e integrazione del codice;
3. la terza ed ultima fase prevede l'esame di tutte le osservazioni pervenute, l'acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione e l'approvazione definitiva del Codice di comportamento da parte della Giunta comunale.

Lo Schema del Codice di Comportamento è stato sottoposto anche alla validazione del CUG che in data 16/10/2025 ha condiviso le proprie considerazioni e comunicato alcune proposte di modifiche e integrazioni al testo del "Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Ferrara". (Vedi Verbale Prot. 197411/2025).

I suggerimenti avanzati dal CUG sono stati recepiti, tranne uno accolto parzialmente e un altro non accolto in quanto risulta già presente in fonti normative di rango superiore.

Infine in data 18 Dicembre 2025 con informazione estesa via email a "Comunicazioni Interne" Pec n. 234605/2025 è stata data comunicazione dell'entrata 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.

Il Codice di comportamento, che sostituisce ed abroga il previgente da ultimo modificato nel 2016, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 533 del 18/11/2025, nonché pubblicato in apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito Istituzionale, in attuazione dell'art. 12 del d.lgs. 33/2013.

Azione B – sul codice di comportamento finalizzata anche a promuovere il benessere organizzativo nell'ambito lavorativo.

L'attività di formazione sarà riproposta nel corso del 2026.

Titolo Obiettivo		PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG		
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso	
4.5.1.5	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunioni rete provinciale CUG	≥ 2	
		Partecipazione gruppi di lavoro rete provinciale CUG	≥ 1	
		Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete provinciale CUG	≥ 2	
Azioni prioritarie			Inizio previsto	Fine prevista
A	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG		01.01.25	31.12.27
B	Partecipazione ai gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei GUC		01.01.25	31.12.27
C	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari organizzati dalla rete provinciale dei CUG		01.01.25	31.12.27

Con Deliberazione di Giunta Comunale Verbale n. 15 del 24 gennaio 2023 il Comune di Ferrara, previa proposta del CUG, ha aderito alla costituzione di una **rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia**, allo scopo di condividere buone pratiche, attività di sensibilizzazione ed un confronto propositivo per azioni volte alla promozione delle pari opportunità e di contrasto a tutte le forme di discriminazioni e violenze.

La rete provinciale dei CUG è stata promossa, ed è tuttora coordinata, dagli uffici della Consigliera Provinciale di Parità preso la Provincia di Ferrara.

Si tratta di una figura istituzionale nominata con apposito Decreto dal Ministero delle Politiche del Lavoro e delle Politiche Sociali, su designazione della Provincia di appartenenza, con compiti di promozione e controllo a tutela delle persone che hanno subito una discriminazione di genere o per orientamento sessuale, sul lavoro (D.lgs. 198/2006 art. 13).

La rete provinciale dei CUG per il suo funzionamento, si avvale di una Carta della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia che contiene i principi ispiratori e gli obiettivi e le finalità della Rete e di un apposito Regolamento di Funzionamento.

Azione A - partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG

La Consigliera Provinciale di Parità ha convocato la Rete Provinciale dei CUG in data 15 Dicembre 2025 sull'iniziativa "Il Benessere Organizzativo nella Pubblica Amministrazione: una fotografia del territorio ferrarese" Restituzione dei dati aggregati a cura di UNIFE sull'indagine proposta e realizzata dalla Rete Provinciale dei CUG.

Azione B – Gruppi di lavoro della rete provinciale dei CUG

La Consigliera Provinciale di Parità, nel corso del 2025, non ha attivato gruppi di lavoro all'interno della rete provinciale dei CUG.

Azione C – partecipazione a percorsi formativi e webinar

La Consigliera di Parità ha organizzato nel corso del 2025 i seguenti seminari formativi a cui il CUG ha partecipato:

02 Aprile 2025 – Formare ed Informare: Benessere equo sostenibile e (dis)Parità di Genere in provincia di Ferrara”

08 Maggio 2025 – Seminario di educazione finanziaria “Gli strumenti di pagamento elettronico” 15-17,30 Sala Imbarcadero del Castello Estense

21 Maggio 2025 – Seminario “Rendiconto di Genere dell'INPS; spunti per una riflessione condivisa” 9.30- 11.00 Sala Imbarcadero del Castello Estense

29 Maggio 2025 – Seminario di educazione finanziaria “Il conto corrente, L'home Banking, la sicurezza informatica” 15 – 17,30 Sala Imbarcadero del Castello Estense

<i>Titolo Obiettivo</i>		<i>PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSI DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG</i>	
<i>Codice obiettivo</i>	<i>Responsabile obiettivo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Valore atteso</i>
4.5.1.6	Avv. Sandro Mazzatorta	Partecipazione riunione di lavoro della rete nazionale CUG	Anno 2025 – n. 4
		Partecipazione ai percorsi formativi e seminari della rete nazionale CUG	Anno 2025 – n. 4
<i>Azioni prioritarie</i>		<i>Inizio previsto</i>	<i>Fine prevista</i>
A	Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG	01.01.25	31.12.27
B	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG	01.01.25	31.12.27

Il Comune di Ferrara, su proposta del CUG, ha aderito alla **Rete Nazionale dei CUG** il 22 Maggio 2022.

La “**Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia**” che ad oggi annovera più di 500 amministrazioni aderenti, è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

La Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità delle organizzazioni, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione importanti nel contesto della Pubblica Amministrazione.

La Rete Nazionale dei CUG si è dotata di una Carta del Forum dei CUG e di un Regolamento di funzionamento, che deve essere approvato da tutti gli aderenti.

Ad essa si è affiancata nel 2023 la FONDAZIONE RIGEL impegnata a promuovere un mondo del lavoro più equo ed inclusivo.

La Fondazione offre supporto nell'interpretazione, applicazione e superamento degli standard per la parità di genere. Propone percorsi di mentoring e coaching per le donne leader, focalizzati su innovazione e strategic foresight. Promuove inoltre una cultura inclusiva attraverso la formazione e la sensibilizzazione su microaggressioni, escalation, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo.

In virtù della sottoscrizione il 28 Marzo 2025 del Protocollo tra la Rete nazionale dei CUG, la Ministra per le Pari Opportunità ed il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Fondazione RIGEL ETS ha tra le sue *mission* anche quella di strumento organizzativo e di supporto alla Rete Nazionale dei CUG nei confronti della quale svolge funzioni di animatore per favorire la crescita e l'attività; tutto ciò in considerazione del fatto che la Rete Nazionale dei CUG, in quanto network spontaneo, non ha personalità giuridica, non dispone né di uffici né di ruoli che possano consentire l'imputazione di responsabilità, anche in termini di gestione dati.

Azione A - partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG

Complessivi n. 4 incontri di partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG.

La Presidente del CUG ha partecipato alle seguenti riunioni di lavoro e confronto su tematiche di interesse della rete nazionale, in modalità da remoto:

- 29 Gennaio 2025
- 21 Maggio 2025
- 17 Giugno 2025
- 03 Novembre 2025

Azione B - partecipazioni a n. 12 Webinar informativi e formativi denominati “Giovedì dei CUG” a cura di INAIL e a cura della Fondazione Rigel

I “Giovedì dei CUG” sono spazi di informazione e formazione per il personale delle PP.AA. a cura del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni organizzati dell’INAIL e dalla Fondazione RIGEL

La Presidente del CUG del Comune di Ferrara ha partecipato ai seguenti webinar:

- 16 gennaio webinar “Quindi non si può più dire niente? Il Linguaggio inclusivo: cosa c’è dietro alle parole?”
- 30 gennaio webinar “Intelligenza emotiva e modelli di gestione del potere. Quale ruolo per prevenire la violenza (anche) di genere”
- 13 febbraio webinar “IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta”
- 27 febbraio webinar “prenditi cura della tua bozza: la salute comincia dalla prevenzione”
- 06 marzo webinar “Donne e finanza: strumenti per l’indipendenza economica”
- 27 marzo webinar “Il Gender Equality Plan; un processo trasformativo”
- 16 aprile webinar “Rivoluzione lavoro: diritti e tutele ora!”
- 17 aprile webinar “Riconoscere per prevenire: la violenza psicologica”
- 12 giugno webinar “Madre o non madre; il diritto alla felicità”
- 17 Settembre 2025 webinar “Parità retributiva: obiettivo e percorsi”
- 25 Settembre 2025 webinar “Benessere psicofisico: strumenti per trasformare la risposta allo stress”
- 29 Ottobre 2025 webinar “La statistica con occhi di donna”

Titolo Obiettivo	PROMOZIONE DEI DIRITTI, PARI OPPORTUNITÀ, RICONOSCIMENTO, PREVENZIONE E CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIA E VIOLENZA ANCHE CON RIFERIMENTO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E ALLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
Codice obiettivo	Responsabile obiettivo	Indicatore	Valore atteso
4.5.1.2	Dr. Giorgio Bonaldo	Grado di realizzo	100%
Azioni prioritarie		Inizio previsto	Fine prevista
A	Predisposizione di un progetto di base per la gestione di uno Sportello di Ascolto dedicato ai dipendenti del Comune di Ferrara. Istituire uno Sportello di Ascolto qualificato, con la collaborazione di un/una professionista esperto/a (terza rispetto all'ente) appositamente incaricato/a che, su appuntamento, prende in carico il caso sollevato.	01.01.2025	31.12.2025
B	Aggiornamento costante del sito web del Comune di Ferrara – parte dedicata alle competenze e ruolo del CUG – con la pubblicazione delle normative di riferimento aggiornate, documentazione inerente la materia trattata oltre ai verbali protocollati delle riunioni del CUG.	01.01.2025	31.12.2025

Azione A – Sportello d'ascolto

Sono stati avviati studi di fattibilità per l'avvio di tale progetto, coinvolgendo l'U.O. Progetti Europei, al fine di verificare la possibilità di utilizzare allo scopo eventuali fondi Europei. La responsabile di tale U.O. ha riferito che i fondi adatti sarebbero quelli del Fondo Sociale Europeo, ma il settennato di programmazione 2021-2027 è ormai alla fine e i fondi sono già stati tutti ripartiti dalla RER. La stessa ha fatto presente che si potrebbe verificare con la RER di potersi inserire nella programmazione che si aprirà dal 2028, ma che comunque i tempi di un progetto europeo e l'erogazione dei fondi relativi prevedono dei tempi molto lunghi (da 6 mesi ad un anno per formalizzare l'approvazione dei progetti). In tale studio di fattibilità è stato coinvolto anche il Medico Competente dell'Ente per verificare se fosse possibile aderire a qualche progetto in atto presso l'Azienda USL o se si fosse a conoscenza della possibilità di sfruttare allo scopo anche fondi nazionali. Sono al vaglio diverse ipotesi progettuali, anche alla luce delle normative di recente intervenute in merito. Si è stabilito di attendere, inoltre, i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo varata dal CUG al fine di stabilire la necessità di interventi mirati e specifici in merito.

Azione B – aggiornamento sito web sulle attività del CUG

È proseguita l'attività di aggiornamento costante del sito web del Comune di Ferrara – parte dedicata alle competenze e ruolo del CUG – con la pubblicazione delle normative di riferimento aggiornate, documentazione inerente alla materia trattata oltre ai verbali protocollati delle riunioni del CUG.

SEZIONE 3 – PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE SULLA PREVENZIONE DEI RISCHI

La deliberazione di ANAC n. 89/2010 definisce la Performance come “il contributo (*risultato e modalità di raggiungimento del risultato*) che un soggetto (*organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo*) apporta attraverso la propria azione a raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, sulla definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

A tale proposito nell'allegato n. 4 al Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 6 del 10 febbraio 2025, contenente le “Linee di indirizzo sulle politiche del personale per il triennio 2025-2027, si legge quanto segue:

“È del tutto evidente, infatti, la centralità delle persone nella realizzazione delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente ed in che misura il quadro regolatorio, nel rispetto dei vincoli finanziari, possa offrire all'Amministrazione comunale nei prossimi anni la possibilità di disporre di un numero di persone maggiormente corrispondente, anche dal punto di vista qualitativo, ai propri fabbisogni emergenti, per contrastare l'invecchiamento della propria organizzazione e per ridurre i gap di competenze.

In tale processo di indirizzo organizzativo, il nuovo CCNL del personale comparto Funzioni locali del triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, è divenuto l'occasione per riprogettare complessivamente l'ordinamento professionale, prevedendo l'introduzione di un'area per

l'inquadramento del personale di elevata qualificazione investito di funzioni di responsabilità (c.d. middle management) e per la disciplina delle progressioni tra le nuove Aree di inquadramento, operazione quest'ultima di carattere non neutro rispetto ai processi assunzionali all'interno dell'organizzazione.

Determinante sottolineare la continua attuazione della transizione digitale avviata nel 2019, che deve comportare un costante ripensamento delle modalità organizzative e deve realizzare, a fianco della riorganizzazione dei processi, un percorso indispensabile non solo per rispondere alle strategie nazionali per le competenze digitali nella PA, ma anche in relazione alla nuova organizzazione del lavoro, ricorrendo anche alle modalità flessibili di gestione del lavoro. Occorre, pertanto, potenziare e privilegiare i profili di competenze del personale in linea con le politiche di governo definite nell'ambito della visione programmatica comunale attraverso:

- il ricambio generazionale;*
- l'attivazione di processi interni di cambiamento organizzativo e della cultura organizzativa che deve sempre più basarsi sull'integrazione orizzontale;*
- l'accompagnamento nei processi di riorganizzazione del lavoro e degli spazi nei quali si svolge l'attività di lavoro;*
- l'individuazione del fabbisogno di personale (quantità) e di profili professionali (qualità) che tenga conto dei necessari processi di riorganizzazione con un costante sviluppo di maggiori competenze professionali e digitali, abbandonando la logica della mera sostituzione sulla base di dotazioni storicizzate;*
- la valorizzazione del capitale umano, agendo anche sulla leva della motivazione interna;*
- le modalità di reclutamento più innovative e che valorizzino le competenze, le attitudini e le abilità richieste piuttosto che le sole conoscenze teoriche;*
- la promozione e facilitazione dei processi di divulgazione delle procedure di reclutamento, con il fine di sostenere ed incentivarne la più ampia adesione, pubblicizzando mediante i social e l'utilizzo dello strumento "LinkedIn" come mezzo di promozione delle opportunità lavorative offerte dal Comune di Ferrara, con lo scopo di raggiungere ed attrarre candidati con le competenze ricercate in tempi più rapidi possibili.*

Per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa dell'Amministrazione Comunale, inserendo maggiore competenza e capacità di innovazione nei processi di definizione dei fabbisogni di personale, si intende agire sulle seguenti direttrici:

- investimenti consistenti in formazione del personale per elevare le competenze gestionali, linguistiche e relazionali e per disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli;*
- consolidamento dei sistemi di formazione innovativi e coordinati con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione tra unità organizzative, migliorare il riconoscimento dell'apporto personale per*

il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, cercando un equilibrio con i bisogni individuali, coerentemente con le policy di benessere organizzativo;

- *affinamento del sistema gestionale integrato del personale volto a garantire maggiore coerenza con il ciclo della performance;*
- *miglioramento del presidio interno per la gestione dell'analisi delle informazioni rese disponibili dal nuovo sistema informativo del personale, creando un "cruscotto" decisionale per le politiche di gestione del personale definite dall'amministrazione;*
- *miglioramento del benessere e della qualità e sostenibilità dell'organizzazione mediante definizione di attività e azioni future, unitamente al Comitato Unico di Garanzia dell'ente, con particolare attenzione dell'amministrazione alla rifunzionalizzazione dei luoghi di lavoro, intesa non solo in termini di luoghi sicuri, ma anche adeguati per svolgere il proprio lavoro, ed al benessere lavorativo;*
- *migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro con forme di lavoro agile: l'ente proseguirà le modalità di lavoro basate sul raggiungimento dei risultati e sull'innovazione dei processi, accompagnando l'ente in una nuova forma di lavoro mista, in cui lavoro da remoto e lavoro in presenza possano integrarsi con l'ambizione di contribuire ad un'amministrazione innovativa;*
- *sviluppo di azioni nell'ottica di una strategia proattiva nell'identificare e risolvere con prontezza eventuali fattori che impediscano alle persone di sviluppare le proprie potenzialità all'interno del contesto lavorativo;*
- *valorizzazione delle risorse umane già disponibili all'interno del Comune e delle relative competenze, prevedendo forme di riconversione professionale;*
- *sostenimento di azioni volte a contrastare il disequilibrio di genere ed a promuovere le pari opportunità, in particolare negli sviluppi di carriera;*
- *potenziamento del sistema di offerta e di gestione di stage e tirocini all'interno dell'Ente, anche in collaborazione con l'Università, al fine di accrescere l'attrattività del lavoro pubblico.*

Nell'ambito del Programma strategico dei processi di trasformazione organizzativa nel DUP 2025-2027 è previsto il progetto operativo 11.1.2, così denominato, "**miglioramento delle performance istituzionali tramite un piano di formazione generale e specialistica e di aggiornamento professionale**" il quale così prevede:

"Il Comune deve dare priorità all'attività formativa per garantire l'aggiornamento professionale e le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi per cittadini e imprese. È quindi fondamentale definire il Piano di Formazione del Personale, che valuti le

esigenze formative. Questo piano deve sfruttare il Portale della Formazione del Comune e le competenze dei formatori interni. Ogni anno, dovrà affrontare le seguenti criticità:

- *Recupero di professionalità attualmente non sfruttate, soprattutto nei profili amministrativi;*
- *Sostegno all'innovazione tecnologica e digitalizzazione, con focus sulle competenze informatiche e di sicurezza;*
- *Valorizzazione delle professionalità in relazione ai cambiamenti organizzativi e attenzione al ricambio generazionale.*

Il Piano di Formazione è flessibile e soggetto a monitoraggio e aggiornamenti costanti.”

Piano della Prevenzione e Protezione Rischi per il proprio personale dipendente (ai sensi dell'Art. 35 del D. Lgs.del 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i.).

Da recenti studi nazionali ed internazionali si evince che la forza lavoro europea sta invecchiando. Entro il 2030 in molti paesi le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno almeno il 30% dei lavoratori.

L'Italia è già oggi uno dei paesi più anziani dell'Ocse, ma lo sarà ancora di più nei prossimi anni a causa di un'accelerazione del processo di invecchiamento della popolazione.

L'età pensionabile ufficiale in aumento comporta una prolungata permanenza nei luoghi di lavoro e una maggiore esposizione ai rischi professionali.

L'adattamento degli ambienti lavorativi alle singole capacità, competenze e allo stato di salute delle persone, l'utilizzo delle nuove tecnologie a supporto dei lavoratori, la tutela della salute e della sicurezza nonché le politiche per la formazione continua e per la promozione del benessere lavorativo rappresentano elementi cruciali per garantire la sostenibilità del lavoro a tutte le età, attraverso un approccio che cominci ben prima dell'età matura.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa non può rappresentare solo una sfida da vincere, bensì una opportunità in termini di trasferimento di conoscenze ed esperienze maturate sul campo lavorativo.

La Pubblica amministrazione, tramite il proprio servizio incaricato, è tenuta a redigere una relazione annuale sul Piano della Prevenzione e Protezione Rischi per il proprio personale dipendente (ai sensi dell'Art. 35 del D. Lgs.del 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i.).

Il Servizio di Prevenzione e Protezione - SPP - comprende l'insieme delle attività e delle figure preposte alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Rappresenta uno strumento fondamentale per adottare le giuste misure di prevenzione e protezione necessarie ad eliminare, o ridurre al minimo, i rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

In data 11 dicembre 2025 si è svolta la riunione periodica della sicurezza nella sede municipale alla presenza di tutti i Dirigenti incaricati quali datori di lavoro, nell'ambito della quale è stata presentata una relazione sui seguenti argomenti:

1. **Le sedi di lavoro.** La relazione ha messo in evidenza la frammentarietà delle sedi di lavoro – n.90 in tutto - che implicano una minore economicità delle spese di gestione oltre che di controllo e monitoraggio rischi e prevenzione sicurezza sui luoghi di lavoro. Tuttavia va evidenziato che molte delle sedi di lavoro insistono in edifici monumentali sottoposti a vincolo monumentale, alcune Patrimonio dell'Unesco, che in questo modo vengono tutelati nel loro valore storico evitando futuri problemi di degrado;
2. **Elencazione dei preposti:** n. 45 complessivamente suddivisi per Settore di competenza;
3. **Rendicontazione delle redazioni documentali** effettuate nel corso del 2025: Piani di Emergenza, Registri della Sicurezza, Duvri, Verbali di Cooperazione e Coordinamento, ecc.
4. **Elencazione delle prove di evacuazione**, dove è stata raggiunta la percentuale del 100% delle sedi con dipendenti comunali; viene inoltre sottolineato che per la prima volta è stata realizzata una prova di evacuazione nel Palazzo Municipale;
5. **Elencazione dei sopralluoghi effettuati** nel corso del 2025 ovvero n.26. In alcune sedi contrassegnate con asterisco, (11 sedi) sono state oggetto di maggiori visite rispetto alle altre, per varie motivazioni, per esempio la necessità di aggiornamento dei documenti di valutazione dei rischi e dei piani di emergenza, la richiesta di sopralluogo parte dei lavoratori per problematiche legate alla salute e alla sicurezza, la necessità di consulenza da parte dei Datori di Lavoro;
6. **Rendicontazione degli obiettivi programmati** per il 2025 (e illustrati nella riunione periodica del 2 dicembre 2024) che sono stati raggiunti.
7. **Pareri emessi in merito alla sicurezza dei luoghi prescelti per il lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo:** hanno riguardato 20 unità di personale (a tempo indeterminato, determinato, in comando, in somministrazione).
8. **Nomina di addetti Antincendio** (176) e **Addetti Primo Soccorso**(159)
9. **Organizzazione corsi di formazione:** 58, oltre a seminari e workshop su tematiche di competenza, di cui:
 - n. 376 partecipanti per Formazione obbligatoria per l'esercizio di mansioni art . 37 DLGS.81/08 e s.m.i;
 - n. 286 per Formazione per la gestione delle emergenze art 45-46 D.Lgs 81/08 – DM 02/09/21 e DM 388 15/07/03;
 - n. 223 per formazione specifica sulla sicurezza.

La sorveglianza sanitaria a cura dei due Medici Competenti dal 01 gennaio al 04 dicembre 2025, ha coinvolto n. **376 unità di personale (a tempo indeterminato, determinato, in comando, in somministrazione)**, suddivisi come segue:

Lavoratori sottoposti a visita	376
Femmine	278
Maschi	98
Età media (anni)	50
Agenti di Polizia locale	67
Addetti a videoterminale	150
Insegnante nido/scuola d'infanzia	76
Ausiliari servizi infanzia	19
Altro	7

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE del CUG – MANDATO 2021-2025

Il mandato del CUG si è concluso ad agosto 2025 e a settembre è stata rinominata la nuova composizione, che ha visto la conferma della Sua Presidente e di alcune sue componenti effettive e supplenti.

Nel corso dei 4 anni di attività vi è stato un notevole avvicendamento tra i suoi componenti sia di parte sindacale che dell'Amministrazione.

È da sottolineare che nonostante l'attività del CUG sia residuale e a titolo volontario, ovvero in aggiunta agli ordinari carichi di lavoro istituzionali, i suoi Componenti non hanno mai mancato alle loro responsabilità ed impegni, consentendo di avviare un percorso di dialogo e confronto che si è strutturato in modo positivo e costruttivo con le posizioni apicali dell'ente.

Ne sono testimonianza i vari Piani Triennali di Azioni Positive elaborati e proposti dal Comitato ed inseriti nel PIAO dell'Amministrazione.

La collaborazione dei Servizi e del personale dipendente ha inoltre consentito la loro realizzazione.

L'attività che i componenti dei CUG svolgono quando operano per il Comitato, sia partecipando alle riunioni che svolgendo qualsiasi altra funzione di competenza è da considerarsi a tutti gli effetti come attività svolta nell'interesse dell'Amministrazione.

A fine 2025 è stato somministrato online il Questionario sul Benessere Organizzativo che ha riscosso una notevole partecipazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ente.

Il contenuto del Questionario è stato frutto di una verifica e aggiornamento da parte del CUG che ha ripreso la versione somministrata nel 2023, revisionandola, per adattarla all'annualità in corso (esclusi i quesiti che riguardavano l'emergenza pandemica).

Sono stati compilati n. 706 i questionari, pertanto è stata raggiunta un'ottima copertura campionaria pari a circa il 65%, un incremento notevole di attenzione e partecipazione da parte di questo ente se confrontato con la rilevazione del 2023, che aveva ottenuto 411 risposte, con una copertura campionaria pari a circa il 39%.

L'interesse maturato all'interno dell'ente si deve sicuramente alla costante promozione di una cultura del rispetto e delle pari opportunità che il CUG si è impegnato a sostenere negli ultimi anni di attività.

Le risposte fornite dall'indagine suddetta saranno pertanto elaborate nei primi mesi del 2026, per macro dati, al fine di verificare i punti di forza e i punti di debolezza della macchina organizzativa dell'Ente e quindi per programmare azioni correttive finalizzate al benessere lavorativo delle lavoratrici e lavoratori dell'ente, oltre alla valorizzazione delle risorse umane.

Rafforzare i valori delle pari opportunità e ribadire i principi del rispetto delle persone, delle culture e delle soggettività è oggi più che mai necessario, poiché questi elementi caratterizzano profondamente le organizzazioni contemporanee. Dare spazio alla multivalorialità e alla multidimensionalità all'interno delle organizzazioni e creare ambienti favorevoli a questi cambiamenti — che non sono soltanto organizzativi, ma persino antropologici — può fare la differenza nel promuovere innovazione e nel trasformare radicalmente le organizzazioni, insieme ai loro sistemi di valori e alle loro priorità.

Le attività formative ed informative programmate, saranno organizzate ricorrendo a risorse professionali interne ed esterne, grazie alle risorse economiche della Direzione Generale.

Inoltre, dato che il CUG del Comune di Ferrara è iscritto alla Rete Nazionale dei CUG, si continuerà a partecipare ai webinar organizzati dalla Fondazione RIGEL che opera in stretta correlazione con la rete in parola.

Relazione approvata dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Ferrara.

Ferrara, 24 Marzo 2026.