

CUG - COMITATO UNICO
DI GARANZIA
COMUNE DI FERRARA



Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE OBIETTIVI E

PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI

OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI

GENERE 2026-2028

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
Condivisa e approvata nella consultazione del 06 Marzo 2026

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (PTAP)

PIAO 2026/2028

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.5 – OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- ☐ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”*, che, all'art. 57, istituisce i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- ☐ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*, che riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*;
- ☐ Legge 4 novembre 2010, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*, che, all'art. 21, introduce misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- ☐ Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- ☐ Direttiva 26 giugno 2019, n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*, che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, richiamando le disposizioni nazionali e gli indirizzi comunitari, in particolare la Strategia per la crescita dell'Europa 2020, e sottolinea l'importanza delle misure di conciliazione tra tempi di vita familiare, privata e professionale individuate quale strumento per migliorare il tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata. La Direttiva richiama inoltre il concetto di *gender mainstreaming*, una strategia di progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi volta alla promozione e al rispetto del principio di uguaglianza di trattamento tra uomo e donna, alla rimozione delle situazioni di disuguaglianza e al raggiungimento della parità tra i sessi;
- ☐ Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, che annovera il Piano Triennale delle Azioni Positive, disciplinato dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, tra gli adempimenti assorbiti dal PIAO;
- ☐ Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *“Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”*;
- ☐ Direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione (cosiddetta *Direttiva Zangrillo*) *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*;
- ☐ Statuto del Comune di Ferrara, che, all'art. 4, comma 2, lett. e), stabilisce che l'Ente *“adotta piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro attraverso discriminazioni sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere ovvero sulla base di qualsiasi altro elemento identificativo”*.

ADOZIONE DI AZIONI POSITIVE

La promozione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione al fine di rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace. Le Azioni Positive hanno la finalità di tutelare i dipendenti da qualsiasi forma di discriminazione in ambito lavorativo, diretta e indiretta, favorendo pertanto l'inclusione lavorativa e sociale.

Il PIAO 2026-2028 rappresenta lo strumento utile per offrire a tutte le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto organizzativo sicuro, qualificante, interessante e attento alla prevenzione delle situazioni di

malessere e disagio, in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”.

In questa sottosezione sono riportate le iniziative di sensibilizzazione e diffusione di una cultura di pari opportunità nell’ambiente di lavoro promosse dal Comune e finalizzate al monitoraggio dell’equilibrio di genere, alla valorizzazione delle differenze, alla conciliazione dei tempi di vita-cura-lavoro ed alla prevenzione delle situazioni di malessere.

Tali azioni sono state individuate in coerenza con quanto disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione la quale prevede che il Piano delle Azioni Positive, oggi assorbito nel PIAO, persegue le seguenti finalità:

- ☒ superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- ☒ sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- ☒ semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- ☒ rafforzare il ruolo del CUG con la predisposizione di pillole informative;
- ☒ spingere la Pubblica Amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

Le linee di attività e le misure attuative indicate nel presente documento sono espressione di una fattiva collaborazione tra tutte le componenti organizzative coinvolte: Direzione Generale, Assessorato alle Pari Opportunità e Politiche del Lavoro, Datori di Lavoro, Consigliera di Parità Provinciale e Comitato Unico di Garanzia.

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI

In continuità con i precedenti Piani delle Azioni Positive, si definiscono i seguenti obiettivi strategici.

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 2: Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare;

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

Obiettivo 1: Benessere Organizzativo

L’Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 definiva la salute come “lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale” distinguendola quindi dalla semplice assenza di malattia o d’infermità.

Più recentemente i temi del benessere e clima organizzativo sono stati oggetto di ampia discussione e anche di attenzione amministrativa, per addivenire alla sua definizione in questi termini “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”.

È stato dimostrato da diversi studi che la capacità di una azienda o di un ente di promuovere e diffondere il benessere dei propri collaboratori abbia un forte impatto positivo sul clima lavorativo, conseguentemente sulla produttività lavorativa che ricade efficientemente sulla collettività. Il modo in cui i dipendenti vivono la relazione con l’ente di cui fanno parte, incide notevolmente sulla motivazione personale e di gruppo poiché il senso di appartenenza all’organizzazione, la condivisione dei valori e della cultura conferiscono significato all’attività di ognuno.

In questo circolo virtuoso, elementi come la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono fondamentali all’incremento del benessere psicofisico che si riflette positivamente sulla soddisfazione e sulla produttività.

Per agire in maniera vantaggiosa sul benessere organizzativo, l’Amministrazione insiste nell’attenzione dedicata alla *comunicazione interna*, anche attraverso tecnologie digitali, con l’obiettivo di *favorire una crescente e diffusa circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa* che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all’organizzazione.

Obiettivo 2 - Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

Su scala nazionale, in linea con quanto definito dal Next Generation EU, nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è stata posta la parità di genere come una delle tre priorità trasversali a tutte le missioni del programma, prevedendo di “mettere la parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (*gender mainstreaming*) e promuovendo una strategia integrata di riforme, istruzione e investimento in infrastrutture sociali e servizi di supporto”. (Decreto PNRR 2 – Decreto Legge n. 36/2022).

Il tema delle pari opportunità rimane centrale tra le politiche rivolte ai dipendenti, ad esempio, per quanto riguarda la necessità di promuovere una reale condivisione dei carichi di cura familiare tra uomini e donne, sono stati previsti nei confronti di entrambi i sessi istituti di assenza dal servizio per conciliare lavoro e vita privata in quanto è stato accertato

che purtroppo ancora molte donne devono sopportare – spesso in solitudine - il peso della riorganizzazione dei tempi della propria vita quotidiana suddivisa tra la cura dei familiari e gli adempimenti lavorativi (in misura maggiore rispetto agli uomini).

È fondamentale contrastare gli stereotipi culturali che cristallizzano il ruolo di vigilanza e di cura nel solo genere femminile.

Il Comune dedica pertanto 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.

Il Comune di Ferrara nell'anno 2023 ha approvato il Regolamento del "Lavoro da remoto con vincolo di tempo e di luogo". Tale strumento di flessibilità ha trovato un positivo riscontro, sia da parte dei lavoratori che ne hanno usufruito sia da parte dei Dirigenti che lo hanno autorizzato e supportato.

E' auspicabile che il Comune di Ferrara continui a farsi promotore di altri strumenti di flessibilità quali quello del lavoro agile, anche alla luce dell'entrata in vigore dei CCNL del Comparto Funzioni Locali e dell'Area Funzioni Locali 2022-2024 il 23 Febbraio 2026, in modo tale da perseguire finalità non solo di work-life balance, ma di valorizzazione delle competenze, ancorandole al raggiungimento degli obiettivi prefissati, di favorire la responsabilizzazione del personale, incrementare le potenzialità offerte dalla strumentazione digitale, promuovere la sostenibilità ambientale, la riduzione dei costi e dei rischi legati agli spostamenti.

Nell'ambito della "Formazione professionale del personale" vi è un costante impegno profuso a supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, per cui proseguiranno le misure volte alla riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente in essere tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa le giovani generazioni da quelle più adulte.

Nel 2025 la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo ha posto in evidenza la necessità di investire fortemente sullo sviluppo del capitale umano delle Amministrazioni Pubbliche, quale fulcro centrale della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone, infatti, costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle Amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

La Direttiva Zangrillo non è una fonte normativa primaria, né secondaria, bensì un atto di indirizzo politico-amministrativo rivolto alle Pubbliche Amministrazioni che non introduce nuovi obblighi giuridici in senso stretto, ma orienta in modo vincolante l'azione organizzativa delle stesse, incidendo direttamente sulle responsabilità dirigenziali e sui sistemi di performance.

Pertanto, per soddisfare il fabbisogno di nuove competenze tecnologiche, è necessario proseguire nel percorso intrapreso di formazione di medio periodo, finalizzato ad un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility 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 deve essere accessibile a tutte e tutti, essendo strumento essenziale e strutturale per la creazione di valore pubblico, funzionale allo sviluppo delle competenze, al miglioramento dei processi, alla qualità dei servizi resi ai cittadini e a imprese.

L'attività di formazione e informazione utilizza prevalentemente la piattaforma www.formacomunefe.it; le sue potenzialità di questo strumento riguardano la predisposizione di percorsi formativi registrati e fruibili in qualsiasi momento, per garantire la massima partecipazione anche ai dipendenti in regime di part-time o che fruiscono di permessi vari, potendo accedere in differita con orari e modalità flessibili. L'obiettivo costantemente mantenuto è di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo.

Obiettivo 3 - Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e/o di fenomeni di violenza il Comune promuove l'utilizzo di una comunicazione rispettosa della differenza di genere. Il rispetto e la promozione dei diritti per ogni persona sono valori a cui fare riferimento nella comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi. A tal fine l'Amministrazione punta alla sensibilizzazione e formazione sulle modalità di linguaggio non discriminanti e sull'adozione di stili relazionali improntati sul rispetto di ogni diversità.

Il rispetto delle differenze è premessa fondamentale di quel benessere che l'Amministrazione deve assicurare ai cittadini, alle cittadine e ai dipendenti, mettendo tutti e tutte nelle condizioni di sentirsi coinvolti e coinvolte e di avere a disposizione strumenti, anche linguistici, per non escludere nessuna persona.

Nominare le differenze con lo scopo di rappresentarle tutte nel loro valore e nella loro importanza per la costruzione di una società plurale, significa realmente creare spazi e dare peso e sostanza all'identità di tutte e tutti.

Già nell'anno 2025 è stato avviato uno studio di fattibilità in merito alla predisposizione di uno *Sportello di Ascolto qualificato*, quale supporto ad eventuali situazioni conflittuali e di disagio maturate in ambito lavorativo ed utile strumento di mediazione per superare la criticità.

È auspicabile che nell'anno 2026, il Comune di Ferrara possa dare attuazione a tale azione positiva, al fine di creare uno strumento concreto per sostenere il benessere organizzativo, ovvero un clima lavorativo improntato sulle pari opportunità, il rispetto nelle relazioni ed il contrasto alle discriminazioni.

LINEE DI AZIONE

Gli obiettivi generali sopra descritti trovano attuazione attraverso le seguenti Linee di Azioni che comprendono alcune iniziative già inserite, programmate o avviate dall'Amministrazione e che si ritiene opportuno mantenere, mentre altre sono di nuova impostazione condivise in seno al CUG e proposte ai vertici dell'Amministrazione.

Le azioni di seguito illustrate, suddivise per Obiettivo, concorrono al raggiungimento di una multidimensionalità di attività finalizzate al benessere lavorativo, che si riflette quindi direttamente sui dipendenti del Comune e indirettamente ma positivamente sulla collettività di riferimento.

Linea di azione su Obiettivo 1. Benessere Organizzativo

Lo strumento chiave per migliorare le competenze, acquisire nuove conoscenze e sentirsi quindi a proprio agio nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative è, senza ombra di dubbi, la formazione.

La recente Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione (la cosiddetta Direttiva Zangrillo, dal nome del Ministro che l'ha sottoscritta il 14/01/2025 sopra citate) conferma l'assunto che la formazione e la sensibilizzazione rappresentano una leva importante per l'affermazione di una cultura lavorativa e sociale orientata al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi per garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di rispetto delle diversità a favore del benessere organizzativo, che incide e concorre al contrasto alle discriminazioni, alle molestie e alla violenza di genere. Inoltre il rafforzamento delle politiche di formazione nella Pubblica Amministrazione, prima destinataria della direttiva sopra citata, costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che viene investito di tale responsabilità per la riqualificazione e/o il potenziamento delle competenze del personale dipendente per conseguire quella dimensione "valoriale" che raggiunge contemporaneamente tre linee di beneficiari: i dipendenti che lavorano nella P.A., quali beneficiari diretti delle iniziative formative, le Amministrazioni stesse che hanno il compito di programmare, organizzare, finanziare, monitorare le attività, i cittadini utenti dei servizi e le imprese quali destinatari dei servizi erogati alle Pubbliche Amministrazioni.

<i>Codice obiettivo</i>	11.2.7.16				
<i>Titolo Obiettivo</i>	AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI FERRARA				
<i>Descrizione obiettivo</i>	Formazione sui contenuti aggiornati del Codice di Comportamento del Comune di Ferrara, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 431/2025, che recepisce le novità introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 con il quale sono state introdotte modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) nei seguenti ambiti: uso dei social media, obblighi formativi sull'etica, maggiore tutela del benessere organizzativo e responsabilità dirigenziali sulla crescita dei collaboratori.				
<i>Periodo di attuazione</i>	2026	2027	2028		
	X				
<i>Responsabile obiettivo</i>	Dott. Francesco Babetto				
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Interventi formativi sul contenuto del codice di comportamento e promozione della conoscenza dei diritti e doveri del dipendente	01.01.26	31.12.26	Attività realizzata	SI/NO

Codice obiettivo	4.5.1.4				
Titolo Obiettivo	FORMAZIONE E AZIONI VOLTE A PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'AMBITO LAVORATIVO				
Descrizione obiettivo	<p>Il "benessere organizzativo" o "salute organizzativa" nella pubblica amministrazione indica le condizioni culturali e organizzative che determinano la qualità della convivenza in ambito lavorativo ed è ormai da tempo un argomento di attenzione, anche normativa. Per esempio: Direttiva Ministero della Funzione Pubblica del 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A.": prende in considerazione sia il benessere dei lavoratori sia il benessere dell'ente, considerando il primo come un presupposto fondamentale del secondo;</p> <p>Direttiva 29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"</p>				
Periodo di attuazione	2026	2027	2028		
	X				
Responsabile obiettivo	Avv. Sandro Mazzatorta				
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Produzione e diffusione del report sui dati raccolti attraverso la somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo	01.01.26	30.06.26	Attività realizzata	SI/NO
B	Organizzazione di webinar per promuovere informazione/formazione sui temi della prevenzione della violenza di genere e della sicurezza personale in ambito lavorativo e extra lavorativo	01.01.2026	30.06.26	N. webinar organizzati	3
C	Realizzazione del Progetto sperimentale "This Unique", consistente nella collocazione nei servizi igienici di alcuni Uffici comunali, a maggior presenza femminile, di assorbenti compostabili gratuiti	01.01.2026	30.06.2026	Attività realizzata	SI/NO
D	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, caricamento di documentazione inerente la materia trattata oltre ai verbali protocollati delle riunioni del CUG.	01.01.2026	31.12.26	Attività realizzata	SI/NO

Linee di Azioni su Obiettivo 2. Pari Opportunità e Conciliazione lavoro e vita personale e familiare

- A. Partecipazione alle attività e ai percorsi formativi condivisi all'interno della Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia e promosse dalla Consigliera Provinciale di Parità.

Codice obiettivo		4.5.1.5			
Titolo Obiettivo		PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG			
Descrizione obiettivo		<p>L'adesione alla Rete Provinciale dei CUG, costituitasi nel 2023, ha come <i>mission</i> la promozione di un confronto ampio per condividere riflessioni, esperienze, azioni positive, buone pratiche per promuovere azioni coordinate di pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno alle pari opportunità.</p> <p>L'obiettivo è quello di potenziare le iniziative che sostengono le politiche di benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica tramite azioni di contrasto e prevenzione alle violenze nei luoghi di lavoro (mobbing), prevenire e combattere tutte le discriminazioni dirette ed indirette oltre a favorire concretamente un equo e sostenibile benessere organizzativo per i lavoratori e per le lavoratrici, anche in relazione agli utenti della Pubblica Amministrazione.</p>			
Periodo di attuazione		2026	2027	2028	
		X	X	X	
Responsabile obiettivo		Avv. Sandro Mazzatorta			
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Partecipazione alle riunioni della Rete provinciale dei CUG	01.01.26	31.12.28	n. partecipazioni a riunioni anno 2026	≥ 2
				n. partecipazioni a riunioni anno 2027	≥ 2
				n. partecipazioni a riunioni anno 2028	≥ 2
B	Partecipazione alle riunioni di gruppi di lavoro attivati all'interno della Rete Provinciale dei GUC	01.01.26	31.12.28	N. presenze a gruppi di lavoro Anno 2026	≥ 2
				N. presenze a gruppi di lavoro Anno 2027	≥ 2
				N. presenze a gruppi di lavoro Anno 2028	≥ 2
C	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari organizzati dalla Rete Provinciale dei CUG	01.01.26	31.12.28	N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2026	≥ 2
				N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2027	≥ 2
				N. partecipazioni a percorsi formativi e seminari Anno 2028	≥ 2

- B. Partecipazione dei membri del CUG (effettivi e supplenti) ai percorsi formativi di interesse, promossi dalla Rete Nazionale dei CUG per sensibilizzare sulle tematiche della differenza di genere e la tutela del principio di non discriminazione diretta o indiretta nell'ambito lavorativo e sulle pari opportunità.

Codice obiettivo		4.5.1.6			
Titolo Obiettivo		PARTECIPAZIONE DEI MEMBRI DEL CUG (EFFETTIVI E SUPPLENTI) AI PERCORSI FORMATIVI DI INTERESSE PROMOSSI DALLA RETE NAZIONALE DEI CUG			
Descrizione obiettivo		<p>La Rete Nazionale dei CUG 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.</p> <p>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.</p>			
Periodo di attuazione		2026	2027	2028	
		X	X	X	
Responsabile obiettivo		Avv. Mazzatorta Sandro			
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Partecipazione alle riunioni della Rete Nazionale dei CUG	01.01.26	31.12.28	n. riunioni di lavoro anno 2026	3
				n. riunioni di lavoro anno 2027	3
				n. riunioni di lavoro anno 2028	3
B	Partecipazione ai percorsi formativi e seminari attivati all'interno della Rete Nazionale dei CUG	01.01.26	31.12.28	n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2026	4
				n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2027	4
				n. partecipazioni a percorsi formativi e seminari anno 2028	4

- C. Promuovere e garantire pari opportunità e accessibilità a tutto il personale ai corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale attivati dall'Amministrazione, sia interni che esterni, oltre al riconoscimento della professionalità acquisita; promuovere e garantire la massima pubblicità e trasparenza delle procedure di reclutamento del personale e della mobilità, sia interna che esterna, onde favorire la piena partecipazione di chi è interessato; migliorare il benessere lavorativo inteso come equilibrio tra esigenze lavorative ed esigenze di vita privata; innovare le modalità e la funzionalità della comunicazione interna per veicolare in maniera puntuale e trasparente il flusso delle informazioni e comunicazioni dell'ente a tutto il personale di riferimento.

Codice obiettivo	4.5.1.1				
Titolo Obiettivo	PARI OPPORTUNITÀ SULL'ACCESSIBILITÀ E INFORMAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE				
Descrizione obiettivo	<p>La promozione del benessere lavorativo passa anche attraverso una comunicazione fruibile per tutte e tutti, comprensibile, trasparente e tempestiva sulle regole e sulle procedure operative interne dedicate ai vari istituti di assenza e ai vari permessi a disposizione dei dipendenti per conciliare le esigenze personali con quelle di servizio. Il sostegno a situazioni vulnerabili deve essere promosso attraverso interventi informativi dedicati, in modo da facilitare il personale dipendente nell'orientamento della scelta migliore, caso per caso.</p> <p>Al fine di agevolare i percorsi di carriera personale, infine, fondamentale è la conoscenza delle opportunità per tutto il personale dipendente.</p> <p>Le pari opportunità sono assicurate anche attraverso l'inserimento nei fascicoli del personale delle informazioni riguardanti i percorsi professionali e formativi del personale, poiché tali informazioni, gestite per varie finalità e nel rispetto della trasparenza, assicurano la tutela dei diritti a queste ultime correlati.</p>				
Periodo di attuazione	2026	2027	2028		
	X				
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo				
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	Indicatore	Valore atteso
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 alla luce delle novità introdotte dai CCNL del Comparto Funzioni Locali e dell'Area Funzioni locali al tempo vigenti.	01.01.26	31.12.26	Grado di realizzo	100%
	Diffusione di informazioni sulle diverse forme di lavoro a distanza per favorire il benessere lavorativo e la conciliazione tempi vita/lavoro delle/dei dipendenti e sull'istituto delle ferie solidali.	01.01.2026	31.12.2026	Attività realizzata	SI/NO
B	Promozione della 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	01.01.26	31.12.26	Grado di realizzo	100%
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	01.01.26	31.12.26	Grado di realizzo	100%

	personale di riferimento				
D	<p>Sulla base delle dichiarazioni rese dai lavoratori dell'ente, a seguito della somministrazione di un modulo costruito allo scopo e reso disponibile sullo sportello informatico polifunzionale del Comune di Ferrara, è stata avviata un'attività volta a costruire una banca dati completa, affidabile e strutturata dei fascicoli del personale.</p> <p>Per garantire l'affidabilità del dato, al censimento sopra descritto farà seguito una verifica puntuale delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi e per gli effetti di cui al DPR 445/2000. In esito a tale verifica, si procederà ad implementare ciascun fascicolo con le informazioni riguardanti la formazione professionale ed i percorsi di carriera del personale anche al fine di assicurare la tutela delle pari opportunità.</p>	01.01.26	31.12.27	Grado di realizzo	100%

Codice obiettivo	NUOVO OBIETTIVO				
Titolo Obiettivo	PROMOZIONE DI FORME DI CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PERSONALE E FAMILIARE E DI SERVIZI DI WELFARE AZIENDALE PER I DIPENDENTI COMUNALI				
Descrizione obiettivo	<p>La conciliazione lavoro-vita personale e familiare (<i>work-life balance</i>) è l'equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali e vita privata, che permette ai dipendenti di gestire efficacemente tempo ed energie</p> <p>Il welfare aziendale è l'insieme di beni, servizi e benefit non monetari offerti dai datori di lavoro per migliorare la vita privata e lavorativa dei dipendenti; aumenta il potere d'acquisto e la produttività, offrendo sgravi fiscali e contributivi.</p>				
Periodo di attuazione	2026	2027		2028	
	X				
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo				
	Azioni prioritarie anno 2026	Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Studio di fattibilità dell'iniziativa di welfare aziendale " <i>Bimbe e Bimbi in Ufficio</i> ", promossa per aprire i luoghi di lavoro alle/ai figlie e figli delle dipendenti; con l'obiettivo di far conoscere l'ambiente lavorativo dei genitori, rafforzare il senso di appartenenza, migliorare il clima aziendale e promuovere l'equilibrio tra vita professionale e privata.	01.04.2026	31.12.26	Grado di realizzo	100%
B	Studio di fattibilità relativo all'adozione di servizi di welfare aziendale (benefit e scontistica sulla fruizione di alcuni servizi	01.04.2026	31.12.26	Grado di realizzo	100%

	cittadini, forme di assistenza sanitaria e di supporto familiare).				
--	--	--	--	--	--

Linee di Azione su Obiettivo 3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica

Viene confermata l'azione positiva per la predisposizione di strumenti operativi di uno **SPORTELLO di ASCOLTO** rivolto al personale che si trova in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo, fornisce un servizio di consulenza su tematiche relazionali ed organizzative finalizzato a individuare strategie e strumenti per superare il disagio individuale e per la risoluzione del problema nell'ambito del contesto lavorativo che lo ha generato.

L'azione positiva intende porre attenzione al benessere organizzativo e psicologico del personale del Comune di Ferrara: preservare la professionalità e insieme la tenuta emotiva del personale significa anzitutto investire sul capitale umano attraverso un sostegno psicologico e sulla promozione del benessere organizzativo dei servizi che, a ricaduta, si riflettono positivamente sul valore pubblico dell'Ente.

Ciò concorre alla promozione della cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e – di conseguenza – nei contesti familiari e nella società civile.

Codice obiettivo	4.5.1.2				
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				
Descrizione obiettivo	<p>Lo sportello di ascolto viene inteso come misura di prevenzione e/o gestione del disagio o sofferenza individuale che può interessare il personale dipendente per tre diverse categorie di eventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per situazioni di <i>burnout</i>, come conseguenza di stress lavoro correlato (per cause diverse); - per situazioni straordinarie di stress dovuto ad eventi esterni (ad esempio le pandemie, i terremoti, le alluvioni...); - per situazioni di disagio psicologico di singoli individui derivanti da fattori indipendenti dal luogo di lavoro, sui quali l'ente comunque interviene con la logica della promozione del benessere lavorativo e contrasto al disagio e alla sofferenza causati da episodi di violenza, fisica o verbale. 				
Periodo di attuazione	2026	2027	2028		
	X				
Responsabile obiettivo	Dr. Giorgio Bonaldo/dott. Mazzatorta				
Azioni prioritarie anno 2026		Inizio previsto	Fine prevista	indicatore	Valore atteso
A	Predisposizione di strumenti operativi per la costituzione e gestione di uno Sportello di Ascolto, utile a garantire al personale del Comune di Ferrara, su base volontaria, un supporto psicologico, con la finalità di contribuire al miglioramento del proprio benessere lavorativo e di prevenire lo stress lavoro-correlato, il burnout e il mobbing.	01.01.26	31.12.26	Grado di realizzo	SI/NO

MONITORAGGIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELL'EQUILIBRIO DI GENERE

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano Triennale delle Azioni positive viene svolto attraverso la **Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, predisposta annualmente entro il 30 marzo.

È un adempimento previsto dalla Direttiva del 4 Marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*", così come integrata dalla Direttiva del 26 giugno 2019, n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*".

La Relazione è formata da una prima parte dedicata all'analisi dei dati sul personale, al 31 dicembre di ogni anno, suddiviso per genere, età e fruizione di vari istituti previsti dalla normativa vigente e da una seconda parte contenente la sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento e la verifica dell'attuazione delle Azioni Positive da esso proposte e realizzate dall'Amministrazione.

La Relazione ha l'obiettivo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale dell'Ente e, al tempo stesso, di 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.

Il CUG ha così il compito di ricongiungere i dati provenienti dai vari attori interni all'Organizzazione per trarne 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.