COMUNE DI CENTO

Approvato con Del. G.C. n. 12 del 31/01/2024 "*Piano di Attività e Organizzazione 2024/2026 – Approvazione".*

2.2.3 Obiettivi di pari opportunità

Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026

Gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive secondo la seguente normativa di riferimento:

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego (rifusione);

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "L*e pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (…) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio*. (…)";

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" che, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate "*predispongono 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 fra uomini e donne". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile..";*

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, che all' art. 8, c. 1, lett. h) prevede un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa posto in essere dalle pubbliche amministrazioni, il quale *"concerne (…) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità"*;

CCNL 1998/2001 del personale all'art. 4. Comma 2, lett. o) secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (…) o le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;*

CCNL 1998/2001 del personale all'art. 14, comma 3, che prevede che "*Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa";*

CCNL del 14 settembre 2000 *all'art. 19 del* che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;

Direttiva del Ministro per le Riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e della Ministra per i Diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 che indica le pari opportunità come "*principio fondamentale ed ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni"* e che ricorda la necessità di adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione;

Delibera 22/2011 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, che nell'ottica delle politiche di genere, definisce come essenziale a tale scopo procedere *"alla raccolta e all'analisi dei dati disaggregati per genere del personale; alla mappatura delle professionalità secondo inquadramento e lavoro effettivo*

svolto; al riscontro degli adempimenti effettuati e alla conseguente individuazione di quelli da realizzare";

Responsabilità sociale significa, per le organizzazioni, assumersi la responsabilità dell'impatto prodotto dalle proprie attività ed iniziative sull'ambiente circostante, intesa nel senso più ampio del termine e che tale responsabilità assume oggi, per la competitività dell'organizzazione, una valenza fondamentale (Commissione Europea, Libro verde, 2001);

Il ruolo sociale che in questo modo l'ente comune riveste risponde ad una rinnovata attenzione verso la qualità della vita, della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché al forte interesse verso la salvaguardia del patrimonio ambientale, in una prospettiva di sostenibilità e di progettualità a lungo termine ponendo la considerazione della persona, all'interno dell'organizzazione, come soggetto centrale;

La **Direttiva Ministeriale del 24 marzo 2004** per il benessere organizzativo, il **D. Lgs 626/1994** e succ. (in materia di prevenzione e sicurezza), il **D. Lgs 165/2001** (in materia di lavoro nelle P.A.), la **Direttiva 13 dicembre 2001** (in materia di formazione) affermano la finalità: "*di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione*" e si "*pone l'attenzione sulla gestione delle risorse umane*". La direttiva citata individua:

1. le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
2. le indicazioni da seguire;
3. gli strumenti per l'attuazione della Direttiva;

"*Le Amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:*

- *valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;*
- *rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;*
- *migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;*
- *diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;*
- *realizzare sistemi di comunicazione interna;*
- *prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/1994.*"

Il benessere è identificato sia a livello individuale (soddisfazione, armonia tra bisogni individuali e lavoro, gestione del rapporto tra vita lavorativa e privata, riduzione e prevenzione dello stress, …), sia a livello organizzativo (ambiente di lavoro, aspetti ergonomici, organizzazione del lavoro, significati e valori condivisi, …);

Tra gli strumenti di valorizzazione e promozione delle politiche di genere, si annoverano:

- Strumenti di conoscenza (costituzione di osservatori permanenti sul personale dell'Amministrazione al fine di effettuare analisi di genere su progressioni di carriera, qualifiche e distribuzione del personale, differenze retributive su salario accessorio, partecipazione ai percorsi formativi, accesso alla dirigenza e agli incarichi aggiuntivi, utilizzo delle risorse finanziarie impegnate per l'attuazione di politiche di pari opportunità; elaborazione di inchieste sulla condizione per genere all'interno delle Amministrazioni, anche al fine di individuare le problematiche relative ai processi di riorganizzazione delle strutture; indagini di benessere organizzativo, come previsto dall'art. 14, comma e, del D.Lgs. 150/2009, per evidenziare eventuali situazioni di "disagio" all'interno dell'Ammi-

nistrazione; elaborazione di un "Bilancio delle Competenze" per individuare possibili diversità in relazione al genere);

- Strumenti di comunicazione (pubblicazione di un "foglio-notizie" periodico, sulle attività del CUG e sui temi delle pari opportunità da diffondere attraverso la rete intranet al fine di migliorare la comunicazione interna e la diffusione delle informazioni tra il personale; promozione di convegni (conciliazione, presentazione risultati indagini interne all'Amministrazione); momenti di incontro e confronto su temi di interesse;
- Strumenti di formazione (percorsi formativi specifici, in particolare sul pregiudizio quale condizione limitante nei rapporti di lavoro; interventi formativi specifici rivolti ai neoassunti; iniziative specifiche di formazione/coaching per lo sviluppo manageriale rivolta al personale dirigente);
- Azioni per definire un percorso di individuazione di soggetti e procedure di intervento (Piano triennale di azioni positive; istituzione di uno "sportello di ascolto" come momento di conoscenza e di scambio sulla condizione professionale del personale femminile; elaborazione di un Codice etico dove le condotte siano ispirate a lealtà, imparzialità, diligenza, libertà e dignità della persona; istituzione di linee di attività rivolte alla promozione del benessere organizzativo nell'Amministrazione; partecipazione in rappresentanza del CUG ai tavoli della contrattazione integrativa insieme all'Amministrazione ed alle Organizzazioni Sindacali; promozione e diffusione di buone prassi sul tema della conciliazione di tempo e lavoro);
- Rapporti con altri comitati/organismi, quali il rafforzamento della "Rete dei CUG" e l'adesione a progetti di interesse sociale;

La **Legge n. 183/2010** prevede che "le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno […] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing […] e la Direttiva del 4 marzo 2011 contiene le "*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*".

Il Comune di Cento, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10/01/2013 "*Approvazione del regolamento comunale di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)*", ha costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, nominando i componenti, effettivi e supplenti, ed il Presidente e rinnovando le nomine, mediante i seguenti atti:

Determinazione n. 248 del 11/04/2013 e Determinazione n. 741 del 30/09/2013;

Determinazione n. 216 del 20/03/2019;

Determinazione n. 716 del 14/07/2023.

Il Regolamento comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia prevede compiti propositivi per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, del 26 giugno 2019, n. 2**, ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva 4 marzo 2011, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/11/2015 codesto Comune ha approvato ed aderito all'Accordo di Cooperazione strategica stipulato tra l'Ufficio della Consigliera di parità

della Provincia di Ferrara ed i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, al fine di valorizzare il benessere lavorativo e contrastare gli episodi di discriminazioni nel territorio Provinciale di Ferrara.

L'Amministrazione, nel rispetto delle norme, si è dotata di un Piano di Azioni positive per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, relativamente al quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara con nota Prot. n. 6603/2021 del 02/02/2021 aveva espresso parere favorevole, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 ed i successivi aggiornamenti annuali sono stati approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10/02/2022 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2023 all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune di Cento.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva PCM n. 2/2019, nel corso del triennio di validità del Piano, al CUG compete l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel Piano e la raccolta di eventuali osservazioni, suggerimenti, pareri derivanti dal personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali, in modo da rendere lo strumento maggiormente efficace e rispondente alla realtà dell'Ente.

Il presente Piano Triennale si pone in continuità con i precedenti Piani e ne prosegue gli obiettivi ampliandoli con nuove azioni sempre volte al miglioramento del benessere dei lavoratori e alla diffusione della cultura di genere.

Con nota Prot. n. 0006866/2024 del 30/01/2024 la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara ha espresso parere favorevole rispetto alle azioni positive indicate nel presente Piano Triennale.

COMUNE DI CENTO

Il **Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026** si articola nelle seguenti sezioni:

1) la situazione del personale dipendente;
2) le attività e le azioni consolidate;
3) le azioni positive:
   I. azioni realizzate e risultati raggiunti;
   II. obiettivi in continuità con il precedente Piano Triennale 2021-2023;
   III. nuovi obiettivi previsti per il triennio 2024-2026;

1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2023:

La situazione del personale dipendente del Comune di Cento in servizio al 31/12/2023 è la seguente:

DIPENDENTI	N.	%
DONNE	107	69,5
UOMINI	47	30,5
TOTALE	154	100

DIRIGENTI	N.	%
DONNE	1	25
UOMINI	3	75
TOTALE	4	100

RESPONSABILI PO	N.	%
DONNE	7	63,6
UOMINI	4	36,4
TOTALE	11	100

Come si evince dai dati sopra riportati, le dipendenti donne rappresentano il 69,5% del personale dell'ente, percentuale leggermente in calo rispetto al 2022 quando rappresentavano il 70,7% del personale complessivo, ma pur sempre assolutamente in maggioranza rispetto ai dipendenti uomini che rappresentano il 30,5% dei dipendenti nel 2023 contro un 29,3% nell'anno precedente.

Le Posizioni Organizzative sono ricoperte in maggioranza da dipendenti donne, il 63,6% contro il 36,4% degli uomini, situazione in linea con quella dell'annualità precedente, mentre le posizioni Dirigenziali sono ricoperte in maggioranza dagli uomini per un 75% rispetto al 25% delle donne, situazione modificata rispetto al 2022 quando i due generi erano esattamente al 50%.

Si reputa necessaria, mediante la stesura delle presenti azioni positive, la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le dipendenti ed un'attenzione particolare alle politiche di genere nella formulazione di tutti gli specifici obiettivi e azioni del Piano.

Inoltre è di fondamentale importanza ricavare dai risultati ottenuti dalle diverse somministrazioni del Questionario sul Benessere Organizzativo utili suggerimenti per un'aggiornamento in continuo divenire delle azioni proposte, avendo come obiettivo il benessere organizzativo inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e

mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

2. LE ATTIVITÀ E LE AZIONI CONSOLIDATE

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i generi[1];
- presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera[2]; presso l'ente sono presenti n. 1 dirigente di genere femminile e n. 3 dirigenti di genere maschile.

  Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti nell'anno 2023 a n. 11 dipendenti di cat. D; di questi n. 4 sono uomini e n. 7 donne.

  Si consideri sempre la più alta percentuale di personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile.

  - partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra la fascia *ante o post meridiem*[3];
  - particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come dimostrato dalle diverse articolazioni orarie concesse in particolare in caso di maternità o di assistenza a familiari anziani;
  - trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;
  - composizione paritetica del Comitato Unico di Garanzia che tiene conto della rappresentanza di genere: il CUG recentemente rinnovato vede al suo interno 5 componenti donne e 5 componenti uomini, più una presidente.

3. LE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale ed i progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "*in progress*" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

1) PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

1 Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001.
2 D.lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2; art. 7, comma 1; art. 19.
3 Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001.

Negli anni 2018 e 2019 sono state realizzate due edizioni del percorso formativo ad oggetto "*Azioni organizzative e misure per contrastare lo stress lavoro correlato – stress e gestione del cambiamento*", che ha coinvolto nella prima edizione 21 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 25 dipendenti, e nella seconda edizione (organizzata in due diverse sessioni) 20 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 55 dipendenti.

2) QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Al termine dei percorsi formativi sullo stress da lavoro correlato, nel corso del **2019**, si è proceduto ad una prima somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo ai dipendenti effettivi del Comune di Cento. I risultati ottenuti sono stati elaborati e successivamente presentati a tutto il personale con l'indicazione delle azioni migliorative da mettere in atto.

Il Questionario è stato riproposto a distanza di due anni, nel periodo giugno-luglio **2021**, in modalità online, con una variante: nella sua seconda somministrazione, oltre ai precedenti tre livelli di rilevazione (**benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico**) su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sono state aggiunte due sezioni, relative in particolare ai **bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e all'**utilizzo dello smart working**.

Nella sezione Rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, sono state proposte alcune domande relative alla distanza dal luogo di lavoro, alla composizione del nucleo familiare, alla presenza o meno di figli e/o di persone anziane, disabili o fragili che hanno necessità di assistenza, all'utilizzo o meno di strumenti di conciliazione e all'esigenza di ricevere informazioni sulle tipologie di misure.
Nella sezione finale Questionario relativo all'utilizzo dello smart working, è stato chiesto ai dipendenti se hanno usufruito dello smart working, in quale misura, quanto è stato utile per conciliare tempi di vita e di lavoro e se c'è interesse ad utilizzarlo anche in futuro.

É stato organizzato nel dicembre 2021, un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori, ed è stata pubblicata nella Intranet del Comunce di Cento una pagina dedicata all'evento per dare la possibilità, a chi non è potuto essere presente all'incontro, di visionare la registrazione ed il materiale presentato dai relatori.

Nell'ultima somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, avvenuta nel mese di dicembre **2023**, sono state mantenute le sezioni di domande relative alla rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e all'utilizzo dello smart working.

Il Questionario è stato compilato dall' 88,20% dei dipendenti effettivi, 149 dipendenti (sui 169 totali) di cui 115 donne (il 68,1%) e 54 uomini (il 31,9%).

Per quanto riguarda le due sezioni finali sulla conciliazione vita-lavoro e sullo smart working, si possono rilevare innanzitutto diverse informazioni sulla composizione del nucleo familiare dei/delle dipendenti: il 51,7% è formato da 3 o 4 componenti e il 36,2% ha al suo interno persone con disabilità/anziane/in situazione di fragilità che necessitano di assistenza; un 55,7% ha figli che hanno in particolare più di 17 anni (49,4%), 11 -14 anni (18,1%) e 0 - 3 anni (15,7%).

La maggior parte dei dipendenti (55,4%) non usufruisce di supporto esterno alla famiglia (nonni e baby sitter) nella gestione dei figli.
Una percentuale di dipendenti corrispondente al 38,3% ha usufruito di strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare dello smart working (68,4%), dell'orario flessibile (43,9%) e dei congedi (33,3%). Questi strumenti rispondono principalmente alla cura dei figli (54,4%), alla cura dei familiari bisognosi di assistenza (29,8%) e ad esigenze personali (49,1%).

Un 82,6% di chi non ne ha usufruito sarebbe interessato in caso di necessità ed in particolare allo smart working (47,4%).
Il 77,2% sarebbe interessato a ricevere informazioni sulle diverse misure di conciliazione.

Relativamente allo smart working, il 26,8% dei dipendenti l'ha utilizzato nel 2022 e 2023; il 92,5% per meno di 3 giorni a settimana in media: è risultato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa per la maggioranza dei rispondenti.
I principali motivi di non utilizzo dello strumento sono stati: per "scelta personale" o per "altri motivi".
Infine il 47,7% dei dipendenti è interessato all'utilizzo dello smart working come modalità di lavoro ordinaria.

Nel corso del 2023, lo smart working è stato utilizzato da 42 dipendenti, 30 donne e 12 uomini, per complessive 1396 giornate nell'anno (1055 giornate per le donne e 341 giornate per gli uomini).

I risultati ottenuti saranno presentati ai dipendenti nei primi mesi del 2024.

3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLO DI ASCOLTO

In continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, è stato attivato per il biennio 2019-2020 il progetto sperimentale Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento.

Nel corso dell'anno **2020** sono stati registrati i seguenti risultati: 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (15 utenti) e in alcuni casi misto, relazionale e motivazionale (3 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (12 utenti), al secondo posto quella nei confronti di collaboratori (4 utenti) ed in ultimo quella nei confronti dei colleghi (2 utenti).

Il progetto è proseguito anche per il biennio 2021-2022 e nel corso dell'anno **2021** hanno usufruito del servizio 19 dipendenti, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (11 utenti) e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale (6 utenti) e in pochi casi solo motivazionale (2 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (7 casi), al secondo posto quella nei confronti dei colleghi (3 casi) ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori (1 caso).

Nel corso dell'anno **2022** allo Sportello di Ascolto hanno avuto accesso 21 dipendenti di cui 18 hanno effettuato una consulenza individuale e 3 sono stati colloquiati in una dimensione di piccolo gruppo.

É stato, inoltre, effettuato un colloquio con un dirigente su richiesta di un utente dello sportello, per realizzare un'azione di confronto e individuare soluzioni organizzative migliorative dello stato di benessere del singolo e/o del gruppo. I colloqui realizzati si sono svolti sia in presenza che in modalità online.

In continuità con la precedente annualità, da un punto di vista qualitativo le problematiche sono molto simili: la tipologia di disagio maggiormente rappresentata è stata quella di tipo relazionale (15 utenti) rispetto a quella motivazionale o mista, e per la maggior parte degli utenti il disagio relazionale è stato nei confronti del proprio superiore (9 casi) rispetto ai colleghi (5 casi) o ai collaboratori (1 caso).

Il progetto dello Sportello di Ascolto è proseguito anche nell'anno **2023.**

Nel corso del 2023 il progetto ha affiancato alla tradizionale attività di consulenza e supporto psicologico, anche 6 incontri tenuti dalla Psicologa titolare dello Sportello (progetto denominato "Vitamine per la mente"). Gli incontri formativi, dedicati ad un piccolo gruppo di dipendenti interessati, si sono svolti con cadenza mensile in modalità webinar online, su tematiche correlate alla dimensione del benessere psicologico, con la finalità di promuovere una cultura psicologica che aiuti le persone ad essere protagoniste attive nella salvaguardia del proprio benessere psicologico.

Il progetto dello Sportello di Ascolto proseguirà anche per il triennio 2024-2026, come indicato negli obiettivi del "*Documento Unico di Programmazione – Nota di aggiornamento*", approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 121 del 29/12/2023.

4) PROGETTO SMART WORKING

In seguito alla situazione pandemica iniziata nel 2020, il Comune di Cento ha risposto adottando nuove modalità di organizzazione del lavoro e compiendo un passo in avanti nel processo di trasformazione ed innovazione tecnologica e ha attivato, nella seconda metà dell'anno 2020, il progetto "*CeLaFai Cento Lavora Flessibile Agile Intelligente*", progetto che ha proposto lo sviluppo dello *smart working* all'interno dell'amministrazione comunale, la realizzazione di vari percorsi formativi per il personale e la definizione di rinnovate modalità di lavoro e strutture organizzative.

Successivamente al periodo emergenziale, è stato approvato il "*Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)*" con Deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 5/07/2021 e si è dato corso all'approvazione degli accordi individuali annuali per il lavoro agile.

5) INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ALL' ART. 7, LETT. B "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)"

La proposta del Comitato Unico di Garanzia, trasmessa ai Dirigenti, al Segretario generale e alla rappresentanza sindacale, è stata accolta e formalmente recepita in sede di delegazione trattante, nel dicembre 2021, tramite una dichiarazione congiunta posta in calce all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo che implementa l'articolo 7 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)", nei termini di seguito riportati:

"Le parti danno atto che ai fini delle progressioni orizzontali di cui all'art. 7 del CCI, nel caso in cui l'assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, interdizione dal lavoro per lavoratori a rischio disposta dal ITL, congedo parentale facoltativo, congedo biennale ex L. 104/92 e grave patologia certificata, abbia comportato una non valutazione della performance individuale, saranno considerate le ultime tre valutazioni".

6) INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Nel corso del 2022, il Comune di Cento, nel continuo percorso di analisi delle potenziali azioni di miglioramento correlate al benessere dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, ha attivato un progetto di *INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE.*
Lo scopo dell'indagine di clima è quello di rappresentare le caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun/a dipendente.
Un team di professionisti esperti, in tematiche legate alla gestione e sviluppo delle risorse umane, è stato incaricato di analizzare la realtà aziendale per proporre successivamente soluzioni di miglioramento relativamente all'ambiente e al clima di lavoro.
Per raggiungere questo obiettivo, è stato utile e necessario conoscere il punto di vista di ogni lavoratore e lavoratrice al fine di comprendere il grado di soddisfazione e di benessere nonché analizzare il clima generale e verificare eventuali profili migliorativi.

È stato pertanto predisposto un questionario online, con garanzia di assoluto anonimato, attraverso il quale sono state raccolte, in forma aggregata e nel rispetto della normativa vigente in tema di dati personali, le considerazioni dei/delle dipendenti su temi indicati.
Il questionario ha rilevato elementi del "clima interno" nel Comune di Cento: il clima è un indicatore del benessere percepito dalle persone che compongono un'organizzazione.

7) ADESIONE ALLA RETE PROVINCIALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

La Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara attualmente in carica ha convocato un incontro con i Presidenti e le Presidenti dei CUG delle amministrazioni pubbliche della provincia di Ferrara, il giorno 26 ottobre 2022, proponendo la costituzione di una Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro tutte le discriminazioni dirette ed indirette.

La Rete Provinciale dei CUG si è costituita con la finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di:

a. definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia ;
b. elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali;
c. favorire lo scambio di buone prassi.

Il CUG del Comune di Cento ha aderito alla Rete Provinciale nel mese di gennaio 2023 (Direttiva di Giunta comunale n. 3 del 26/01/2023) e durante l'anno ha partecipato attivamente agli incontri dell'Assemblea della Rete, entrando anche a far parte del Comitato di Coordinamento e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo.

II. OBIETTIVI IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO TRIENNALE 2021/2023

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti Piani Triennali che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse e da realizzare anche nel corso del triennio di riferimento del presente Piano:

Obiettivo/Azione n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione del percorso formativo sulle tematiche dello stress da lavoro correlato e sul benessere organizzativo.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative
Obiettivo/i	Somministrazione con cadenza biennale del questionario sul benessere organizzativo in modalità online a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizi informativi.
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione dell'attività di consulenza e supporto psicologico dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento. Nel 2023 alla tradizionale attività dello Sportello di Ascolto è stato affiancato il progetto "Vitamine per la mente", 6 incontri sulle tematiche del benessere psicologico rivolti ai/alle dipendenti.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i/le dipendenti dell'ente.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi.
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	1) Formazione sul linguaggio di genere: a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "*Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione*": - formazione rivolta ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica (svolta nel 2021); - formazione obbligatoria per tutti i dipendenti (svolta nel 2022 e nel 2023 per i neo assunti). b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi ed in generale nelle comunicazioni dell'Ente. c) Organizzazione di un incontro rivolto a tutti/e i/le dipendenti in collaborazione con i funzionari della RER sul tema del linguaggio di genere e delle Linee Guida regionali sul linguaggio di genere nella PA. 2) Formazione su varie tematiche relative alle pari opportunità e sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane e Dirigenti dei servizi coinvolti
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 6 – FORMAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	
Destinatari	Amministratori, Dirigenti, Posizioni Organizzative
Obiettivo/i	Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 7 – RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG	
Destinatari	Tutti i dipendenti, Dirigenti, posizioni organizzative, Amministratori
Obiettivi	a) Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite: - l'implementazione della pagina dedicata al CUG nella intranet e nel sito web, - l'aggiornamento costante della documentazione pubblicata all'interno della pagina dedicata, - il collegamento con le pagine web della Rete Provinciale e della Rete Nazionale dei CUG, - la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di comunicazioni (eventualmente sottoforma di newsletter) in occasione di eventi di particolare rilevanza. b) Partecipazione ai lavori della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia: - partecipazione agli incontri dell'Assemblea della Rete, del Comitato di Coordinamento e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo; - coinvolgimento attivo nelle iniziative promosse dalla Rete Provinciale (ad esempio l'iniziativa di "Viva Vittoria Ferrara"). La Rete Provinciale dei CUG ha le finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di: - definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia; - elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali; - favorire lo scambio di buone prassi. c) Adesione alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia": 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. Il CUG intende aderire alla Rete Nazionale tramite Deliberazione di Giunta Comunale nel corso dell'anno 2024.

Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.
Tempi	2024/2026

III. NUOVI OBIETTIVI PREVISTI PER IL TRIENNIO 2024/2026

Obiettivo/Azione n. 1 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO: INCONTRI SULLE TEMATICHE DEL BENESSERE PSICOLOGICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Organizzazione di un percorso formativo per piccoli gruppi, rivolto al personale dipendente, parallelo all'attività tradizionale dello Sportello di Ascolto Psicologico, dedicato alle tematiche del benessere lavorativo.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Psicologa responsabile dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento, CUG.
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 2 – ADESIONE AL "MANIFESTO DELLA COMUNICAZIONE NON OSTILE"	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Adesione mediante Deliberazione di Giunta Comunale al "Manifesto della comunicazione non ostile" dell'Associazione Parole O_Stili di Trieste, dedicato alla pubblica amministrazione.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Amministratori
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 3 – CREAZIONE DEL LOGO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Creazione del logo del CUG del Comune di Cento tramite un concorso da indire tra tutte le classi terze e quarte delle scuole secondarie di secondo grado del territorio centese e organizzazione di un momento di premiazione

	finale per la classe vincitrice e per le classi partecipanti.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Direzioni Didattiche e Scuole secondarie di secondo grado di Cento
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 4 – ORGANIZZAZIONE DI EVENTI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA´ E DELLA CULTURA DI GENERE	
Destinatari	Tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza
Obiettivi	Azioni: 1) Organizzazione di due eventi sul tema "Sport e parità di genere" in occasione della giornata della festa della donna: - "pedalata rosa" da Cento a Renazzo - incontro pubblico in Sala Zarri 2) Organizzazione di eventi sul tema della "mobilità di genere" collegati a progetti europei. 4) Organizzazione di incontri formativi sulla "violenza di genere" dedicati in particolare alle forze dell'ordine e agli operatori sanitari di Pronto Soccorso, in collegamento con il percorso formativo già avviato dal 2023 dall'Ufficio di Piano del Distretto Ovest "Il bandolo della matassa – pensieri e pratiche per uscire dalla violenza", per una sempre maggiore consapevolezza nell'accoglimento delle problematiche delle donne vittime di violenza negli ambiti di primo accesso. 5) Organizzazione di un corso di formazione con aspetti sia teorici che pratici sul tema della "difesa personale dedicato alle donne", con il coinvolgimento di esperti di autodifesa nelle arti marziali, avvocati/avvocate, psicologi/psicologhe.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Ufficio Eventi, Ufficio Cultura, Ufficio Sport, Servizi Sociali, Bandi Europei e relativi Assessorati.
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Destinatari	Tutti i dipendenti.

Obiettivi	Organizzazione di momenti formativi su tematiche connesse alle pari opportunità e alla violenza di genere: 1) corso di autoformazione FormaMentis FormezPA sulla violenza di genere, come indicato nella Direttiva PCM del 30 novembre 2023 ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"; 2) momenti di formazione e sensibilizzazione sui temi della cultura di genere da organizzare durante particolari ricorrenze nell'anno (ad esempio durante la settimana dell'8 marzo).
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane.
Tempi	2024/2026

Obiettivo/Azione n. 6 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG	
Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative
Obiettivo/i	Somministrazione del questionario formulato dal Gruppo di lavoro sul benessere organizzativo della Rete Provinciale dei CUG, elaborazione dei risultati ottenuti e confronto degli stessi a livello provinciale. Restituzione dei risultati ai dipendenti, ai dirigenti e agli amministratori.
Servizi/soggetti coinvolti	Presidente del CUG, Rete Provinciale dei CUG e gruppo di lavoro sul benessere organizzativo.
Tempi	2024/2026