



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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: *“Le 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 sotto rappresentate 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;



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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'Amministrazione; 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*



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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.

In materia di pari opportunità, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità, hanno adottato in data **6 ottobre 2022**, le **Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"**, adottate in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022.

Le Linee Guida si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il **29 novembre 2023** il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato la Direttiva ad oggetto "**riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme**", nella quale viene sottolineato il ruolo delle amministrazioni pubbliche nel garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

La Direttiva intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni pubbliche per promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona al loro interno.

Alle amministrazioni pubbliche spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e di fornire strumenti di prevenzione e contrasto dei fenomeni di violenza in tutte le loro forme.

La Direttiva evidenzia come il fenomeno della violenza contro le donne sia sempre più diffuso ed affondi le proprie radici in un sostrato culturale. Per questo motivo, quindi, viene sottolineata l'importanza di sviluppare e promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione a partire dalle figure apicali e dirigenziali che hanno il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prende avvio innanzitutto dal rispetto delle persone.



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

L'Amministrazione, nel rispetto della normativa qui riportata, 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 e delle proprie dipendenti e della funzionalità della struttura.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 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 più recente Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026, per il quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara ha espresso parere favorevole con nota Prot. n. 0006866/2024 del 30/01/2024, è stato approvato all'interno del "Piano di Attività e Organizzazione 2024/2026" nella sezione 2.2.3 "Obiettivi di pari opportunità", con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 31/01/2024.

Il presente aggiornamento annuale del PTAP 2024/2026, relativo all'anno 2025, conferma tutti gli obiettivi previsti nel triennio di attuazione, ampliandoli con nuove ulteriori azioni, volte al miglioramento del benessere lavorativo, al contrasto delle discriminazioni, alla conciliazione vita-lavoro e ad una sempre maggiore diffusione di una cultura rispettosa del genere.

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 31/12/2024:

La situazione del personale dipendente del Comune di Cento in servizio al 31/12/2024 è la seguente:

DIPENDENTI	N.	%
DONNE	119	68,8
UOMINI	54	31,2
TOTALE	173	100



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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

RESPONSABILI E.Q.	N.	%
DONNE	7	53,8
UOMINI	6	46,2
TOTALE	13	100

Come si evince dai dati sopra riportati, le dipendenti rappresentano il 68,8% del personale dell'ente, percentuale leggermente in calo rispetto al 2023 quando rappresentavano il 69,5% del personale complessivo, ma pur sempre assolutamente in maggioranza rispetto ai dipendenti che rappresentano il 31,2% del personale nel 2024 contro un 30,5% nell'anno precedente.

Le Posizioni Organizzative sono ricoperte in lieve maggioranza da dipendenti donne, il 53,8% contro il 46,2% 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 immutata rispetto al 2023.

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;
- presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'ente sono presenti n. 1 dirigente di genere femminile e n. 3 dirigenti di genere maschile.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono stati conferiti nell'anno 2024 a n. 13 Funzionari/e; di questi



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

n. 6 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*;
- 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

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**



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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.

È 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 Comune 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/delle 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



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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).

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.

È 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.



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Il progetto dello Sportello di Ascolto è stato rinnovato 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.

Il 12 settembre 2024 si è svolto un incontro rivolto ai/alle dipendenti del Comune di Cento, in particolare neo assunti e neo assunte, di presentazione delle attività dello Sportello d’Ascolto ed è stata proposta l’organizzazione di un ciclo di incontri su tematiche collegate al benessere lavorativo.

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



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 dei Comitati Unici di Garanzia nel mese di gennaio 2023 (Direttiva di Giunta comunale n. 3 del 26/01/2023).

Il 25 maggio 2023 è stato organizzato dal CUG un incontro rivolto ai/alle dipendenti del Comune di Cento durante il quale la Consigliera Provinciale di Parità ha illustrato il ruolo della Consigliera di Parità, le funzioni del Comitato Unico di Garanzia all’interno dell’Ente e l’importanza della Rete Provinciale dei CUG come luogo di scambio di buone pratiche tra gli Enti aderenti e l’Ufficio della Consigliera di Parità.

Il CUG del Comune di Cento ha partecipato attivamente agli incontri dell’Assemblea della Rete dei CUG a Ferrara, entrando anche a far parte del Comitato di Coordinamento e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo, coordinato dalla Presidente del CUG del Comune di Cento.

Il gruppo di lavoro ha prodotto un questionario sul benessere lavorativo che è stato somministrato all’interno degli Enti facenti parte della Rete Provinciale dei CUG.

Il Comune di Cento ha somministrato il Questionario della Rete durante il mese di ottobre 2024 ed i risultati sono attualmente in fase di analisi ed elaborazione da parte dell’Università di Ferrara.

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



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

riferimento del presente Piano:

Obiettivo n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	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 n. 2 – SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti effettivi/e, Dirigenti, Responsabili
Azioni	Somministrazione con cadenza biennale del questionario sul benessere organizzativo in modalità online a tutti/e i/le dipendenti effettivi/e dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai/alle dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizi informativi.
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 3 – BENESSERE ORGANIZZATIVO: LO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	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 in modalità online sulle tematiche del



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	benessere psicologico rivolti ai/alle dipendenti.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 4 – PROGETTO SMART WORKING	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	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 n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	<p>1) <u>Formazione sull'uso di un linguaggio di genere:</u></p> <p>a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione":</p> <ul style="list-style-type: none">- formazione rivolta ai/alle componenti del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica (svolta nel 2021);- formazione obbligatoria per tutti/e i/le dipendenti (svolta nel 2022 e nel 2023 per i neo assunti). <p>b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi ed in generale nelle comunicazioni dell'Ente.</p> <p>c) Organizzazione di un incontro in collaborazione con i funzionari della RER sul tema del linguaggio di genere e delle Linee Guida regionali sul linguaggio di genere nella PA.</p>



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	2) <u>Formazione su varie tematiche relative alle pari opportunità e sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</u>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane e Dirigenti dei servizi coinvolti
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 6 – FORMAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DELLE AMMINISTRATRICI E DELLE POSIZIONI APICALI	
Destinatari	Amministratori e Amministratrici, Dirigenti, Responsabili
Azioni	Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 7 – RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG	
Destinatari	Dipendenti, Dirigenti, Responsabili, Amministratori e Amministratrici
Azioni	<p>a) <u>Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 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.



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>b) <u>Partecipazione ai lavori della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 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"). <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>c) <u>Adesione alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia":</u></p> <p>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.</p> <p>Il CUG ha aderito alla Rete Nazionale (Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 26/06/2024).</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.
Tempi	2024/2026

III. NUOVI OBIETTIVI PREVISTI PER IL TRIENNIO 2024/2026

Obiettivo n. 1 – BENESSERE PSICOLOGICO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DEL COMUNE DI CENTO



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Destinatari	I dipendenti e le dipendenti del Comune di Cento.
Azioni	Attività di formazione parallela all'attività di supporto psicologico dello Sportello di Ascolto: organizzazione di un percorso formativo (VITAMINE PER LA MENTE 2025) rivolto al personale dipendente dedicato alle tematiche del benessere lavorativo strutturato in 5 incontri in presenza per piccoli gruppi di massimo 24 persone. Organizzazione di tre cicli di incontri per garantire la frequenza ad un maggior numero di dipendenti interessati/e.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Psicologa responsabile dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento, CUG.
Tempi	2025/2026

Obiettivo n. 2 – ADESIONE AL “MANIFESTO DELLA COMUNICAZIONE NON OSTILE”

Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	Adesione mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 30/05/2024 al “Manifesto della comunicazione non ostile” dell’Associazione Parole O_Stili di Trieste, dedicato alla pubblica amministrazione. Diffusione del Manifesto della comunicazione non ostile nei vari ambiti di applicazione (scuola, sport, pubblica amministrazione...).
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Uffici comunali, Amministratori e Amministratrici
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 3 – REALIZZAZIONE DEL MARCHIO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO

Destinatari	I dipendenti e le dipendenti
Azioni	Progetto di realizzazione del marchio del CUG del Comune di Cento.



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>Ideazione di un Contest per la realizzazione del marchio del CUG tra le studentesse e gli studenti delle classi quarte dell'indirizzo di grafica e comunicazione dell'Istituto Superiore "F.lli Taddia" di Cento (maggio-giugno 2024).</p> <p>Premiazione del marchio vincitore del Contest da parte del Sindaco e del CUG, Sala Zarri 2 dicembre 2024.</p> <p>Realizzazione di gadget contenenti il marchio del CUG da distribuire durante vari eventi organizzati nell'ambito delle pari opportunità.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, studenti e studentesse, professori e professoresse dell'Ist. F.lli Taddia di Cento (classi quarte ad indirizzo grafico)
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 4 – SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA CULTURA DI GENERE E PER IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

Destinatari	Tutti i dipendenti e le dipendenti e tutta la cittadinanza
Azioni	<p>1) Organizzazione di due eventi sul tema "<u>Sport e parità di genere</u>" in occasione della giornata Internazionale per i diritti della donna:</p> <p>SPORT IN ROSA: GRANDI DONNE NELLA VITA E NELLO SPORT:</p> <p>- "Pedalata Rosa" da Cento a Renazzo con lettura di brani tratti dal libro "Più veloce del vento" che ripercorre la storia di Alfonsina Strada: 9 marzo 2024 ore 10,00</p> <p>- Incontro pubblico sul tema "Sport e parità di genere": Sala Zarri, 8 marzo 2024, ore 18,30;</p>
	<p>2) Organizzazione di eventi sul tema della "<u>mobilità di genere</u>" collegati a progetti europei.</p>
	<p>3) Organizzazione di incontri formativi sulla "<u>violenza di genere</u>" 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.</p>



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>4) Organizzazione di una mostra fotografica sul tema della violenza di genere, in occasione della presentazione del Protocollo operativo distrettuale sulla violenza contro le donne: inaugurazione della mostra fotografica di Marika Pulcher “Un rifugio tutto per sé”, Sala Zarri, 25 novembre 2024 (esposizione della mostra fino al 10 dicembre 2024).</p>
	<p>5) Organizzazione di un corso di formazione con aspetti sia teorici che pratici sul tema della “<u>difesa personale dedicato alle donne</u>”, con il coinvolgimento di esperti di autodifesa nelle arti marziali, avvocati/avvocate, psicologi/psicologhe.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Ufficio Eventi, Ufficio Cultura, Ufficio Sport, Servizi Sociali, Bandi Europei e relativi Assessorati.
Tempi	2024/2026

Obiettivo n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE SULLE TEMATICHE DI GENERE	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti del Comune di Cento
Azioni	<p>1) Organizzazione di momenti formativi sulle pari opportunità, l’uso di un linguaggio di genere ed il contrasto alla violenza di genere:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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”.- Momenti di formazione e sensibilizzazione sui temi della cultura di genere da organizzare durante particolari ricorrenze nell’anno (8 marzo e 25 novembre).- Formazione dei/delle componenti del CUG su tematiche specifiche collegate al ruolo del CUG all’interno dell’Ente.- Formazione sull’uso di un linguaggio di genere.
	<p>2) Organizzazione di una rassegna cinematografica sui temi della parità di genere e di contrasto alla violenza di genere rivolta ai/alle dipendenti.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane.
Tempi	2024/2026



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Obiettivo n. 6 – SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG	
Destinatari	I dipendenti e le dipendenti effettivi/e, Dirigenti, Responsabili, Amministratori e Amministratrici.
Azioni	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 (Ottobre 2024). Restituzione dei risultati (Marzo 2025).
Servizi/soggetti coinvolti	Presidente del CUG, Rete Provinciale dei CUG e gruppo di lavoro sul benessere organizzativo.
Tempi	2024-2025

Obiettivo n. 7 – RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG	
Destinatari	Dipendenti, Dirigenti, Responsabili, Amministratori e Amministratrici
Azioni	PROGETTO EUROPEO CITY-TO-CITY EXCHANGE Partecipazione del Comune di Cento come lead partner al Progetto Europeo “ Transnational Cooperation for a full Gender Equality ” finanziato dal Programma Europeo “ European Urban Initiative – City to City Exchange ”. Il tema è lo sviluppo e l’attuazione di politiche e servizi capaci di promuovere la parità di genere all’interno delle pubbliche amministrazioni. La città partner di progetto è Umea, in Svezia, la quale rappresenta un’eccellenza a livello mondiale nel campo delle tematiche di genere, avendo al suo interno un ufficio dedicato alla parità di genere che collabora da oltre trent’anni trasversalmente con tutti gli uffici dell’amministrazione comunale. La prima parte del progetto si è svolta <u>dal 10 al 14 novembre 2024</u> con la partecipazione ad un primo meeting nella città di Umea da parte di tre componenti del CUG (tra cui la presidente del CUG ed il titolare dell’Ufficio Progetti Europei) e di un Consigliere Comunale in rappresentanza dell’Amministrazione Comunale di Cento.



COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>La seconda parte del progetto si svolgerà dal 27 al 31 gennaio 2025 quando una delegazione del Comune di Umea si recherà a Cento per la partecipazione agli incontri e alle attività organizzate dal CUG e dall'Ufficio bandi Europei, in collaborazione con diversi Uffici Comunali, con il Comune di Ferrara, con l'Ufficio della Consiglieria di Parità, con l'Associazione Strade APS.</p> <p>L'obiettivo di questo progetto è di condividere competenze, esperienze e conoscenze attraverso uno scambio tra città all'avanguardia nello sviluppo di azioni nel campo della parità di genere, come la città di Umea, e città desiderose di apprendere nuove best practices, come il Comune di Cento.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Ufficio Progetti Europei
Tempi	2024-2025