



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Cento - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

Comune di Cento

Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	FE
Comune:	Cento
CAP:	44042
Indirizzo:	Via Guercino 62
Codice Amministrazione:	c_c469
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024	2025
2024-2026	2024-2026
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ) (305.18 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2025.pdf</a> ) (1.05 MB)

2026
2024-2026
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf">piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf</a> )

[triennale/c\\_c469/2024-2026/piano\\_azioni\\_pos  
itive\\_c\\_c469-triennio\\_2024-2026-  
anno\\_2026.pdf](#) (922.88 KB)

---



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	tempo determinato - Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	tempo determinato - Area degli Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	tempo determinato - Area degli Istruttori	0	2	1	0	0	3	1	1	1	0
Personale non dirigente	tempo determinato - Area dei Funzionari ed EQ	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori Esperti	1	2	0	1	0	0	0	0	6	2
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Istruttori	1	6	14	9	5	2	12	18	23	9
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area dei Funzionari ed EQ	2	4	6	2	1	0	13	12	13	6
Dirigente di livello generale	tempo determinato cat Dirigenti (art 110 TUEL)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	tempo indeterminato cat Dirigenti	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0
Totale personale		4	15	22	12	7	7	28	32	47	18

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		2,08	7,81	11,46	6,25	3,65	3,65	14,58	16,67	24,48	9,38

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	5	12	8	3	1	29	40,28	50,88	7	22	11	3	0	43	59,72	33,08
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	0	0	6	37,50	10,53	0	5	4	1	0	10	62,50	7,69
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	2	0	4	33,33	7,02	0	1	3	4	0	8	66,67	6,15
Superiore a 10 anni	0	0	6	7	5	18	20,69	31,58	0	0	14	37	18	69	79,31	53,08
Totale	5	13	21	12	6	57			7	28	32	45	18	130		
Totale %	2,67	6,95	11,23	6,42	3,21	30,48			3,74	14,97	17,11	24,06	9,63	69,52		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	5,35
	Diploma di scuola superiore	30	39,47	46	60,53	76	40,64
	Laurea	0	0,00	15	100,00	15	8,02
	Laurea magistrale	21	26,25	59	73,75	80	42,78
	Master di I livello	3	50,00	3	50,00	6	3,21
Totale personale		57		130		187	
Totale % sul personale complessivo		29,69		67,71		97,40	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il personale in servizio nel Comune di Cento nel 2023 è composto dal 31,25% di uomini e dal 68,75% di donne, percentuali in linea con l'annualità precedente che presentava un 29,65% di uomini ed un 70,35% di donne.

Per quanto riguarda la distribuzione per età, la classe di età più rappresentata è per gli uomini quella centrale, da 41 a 50 anni, nella quale è posizionato il 36,66% di essi, mentre per le donne quella da 51 a 60 anni, nella quale è posizionato il 35,60% di esse. Relativamente all'inquadramento, l'area più rappresentata è quella degli Istruttori (ex cat. C) nella quale si colloca il 63% del totale degli uomini ed il 53% delle donne ed a seguire l'area dei Funzionari (ex cat. D), nella quale si trova il 25% degli uomini ed il 37% delle donne.

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

In generale si può osservare una permanenza diffusa e prolungata nel tempo all'interno dello stesso profilo e livello, in particolare il 53,08% delle donne ed il 31,58% degli uomini permane nello stesso profilo e livello per oltre 10 anni. Le nuove assunzioni hanno elevato il numero dei dipendenti e delle dipendenti che permangono nello stesso profilo e livello per meno di 3 anni, il 50,88% degli uomini ed il 33,08% delle donne.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Nel 2023 le donne che hanno conseguito una laurea sono pari al 56,92% delle dipendenti a fronte di un 36,84% degli uomini, mentre le donne in possesso di un diploma di scuola superiore sono il 35,38% delle dipendenti contro un 52,63% degli uomini. Rispetto al totale dei e delle dipendenti invece il 40,64% ha come titolo di studio il diploma ed il 50,80% una laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	5	14	22	12	7	60	34,29	100,00	6	27	30	38	14	115	65,71	87,12
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	0	7	4	13	100,00	9,85
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	3,03
Totale	5	14	22	12	7	60			7	28	32	47	18	132		
Totale %	2,60	7,29	11,46	6,25	3,65	31,25			3,65	14,58	16,67	24,48	9,38	68,75		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
LAVORO AGILE	1	3	4	2	1	11	29,73	23,40	1	8	7	7	3	26	70,27	17,33
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	2	10	4	18	100,00	12,00
Orario Flessibile	3	10	13	7	3	36	25,35	76,60	6	25	28	34	13	106	74,65	70,67
Totale	4	13	17	9	4	47			8	34	37	51	20	150		
Totale %	2,03	6,60	8,63	4,57	2,03	23,86			4,06	17,26	18,78	25,89	10,15	76,14		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Il part time è utilizzato esclusivamente dalle donne, in particolare dal 12,87% delle dipendenti che corrisponde all' 8,85% del totale dei e delle dipendenti. La percentuale delle donne che utilizzano il part time è leggermente aumentata rispetto al 2022 quando era fruito dall' 11,76% delle donne.

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La misura di conciliazione più utilizzata è l'orario flessibile, utilizzata dal 76,60% degli uomini e dal 70,67% delle donne, poi vi è lo smart working, utilizzato dal 23,40% degli uomini e dal 17,33% delle donne ed infine il part time utilizzato solamente dalle donne, dal 12,87% di esse. Nell'anno precedente l'orario flessibile era fruito dal 62,74% degli uomini e dall' 82,64% delle donne, lo smart working era utilizzato dal 9,8% degli uomini e dal 19,8% delle donne ed il part time dall'11,57% delle donne. Confrontando i dati delle due annualità, 2022-2023, si può notare un notevole aumento dell'utilizzo dello smart working da parte degli uomini ed un leggero calo per quanto riguarda le donne; inoltre anche per quanto riguarda l'orario flessibile è aumentato l'utilizzo da parte degli uomini e diminuito da parte delle donne. La fruizione del part time invece è sempre solamente femminile e la percentuale di utilizzo da parte delle dipendenti è allineata i due anni.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	166	32,30	348	67,70	514	41,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12	2,60	449	97,40	461	37,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	17	6,67	238	93,33	255	20,61
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	0,57



	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale permessi	195	15,76	1042	84,24	1237	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Rispetto al numero totale di permessi L. 104/92, giornalieri ed orari, l'81,74% è stato fruito dalle donne, mentre il 18,25% dagli uomini. Rispetto all'anno precedente sono aumentati i permessi L. 104/92 fruiti dalle donne (erano il 72,22%) e sono diminuiti quelli fruiti dagli uomini (erano il 27,77%).

Per quanto riguarda i permessi, giornalieri e orari, per congedi parentali, nel 2023 sono stati utilizzati per un 93,51% dalle donne e per un 6,48% dagli uomini, mentre nel 2022 erano ripartiti quasi al 50% tra i due generi. Confrontando i numeri assoluti di permessi fruiti, in particolare dalle donne, nel 2023 sono stati nettamente superiori rispetto all'anno precedente.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Flessibilità oraria
- welfare

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No  
redigere il Bilancio di genere?:

Iniziative ed azioni realizzate nel corso dell'anno 2023, previste dal precedente Piano di Azioni Positive:

**1\_Proseguimento dell'attività dello Sportello di Ascolto Psicologico e realizzazione del progetto denominato "Vitamine per la mente"** costituito da 6 incontri formativi rivolti a piccoli gruppi di dipendenti, tenuti dalla Psicologa titolare dello Sportello di Ascolto e svolti in modalità webinar online con cadenza mensile, sulle 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.

### **2\_Adesione alla Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia della Provincia di Ferrara:**

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, 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 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, del quale la Presidente del CUG di Cento è la coordinatrice.

### 3\_ Formazione del personale e degli amministratori sul linguaggio di genere:

Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione": formazione obbligatoria per tutti/e i/le dipendenti e per gli Amministratori dell'Ente.

### 4\_ Formazione del personale sul ruolo e le funzioni del CUG:

Nell'ambito delle azioni svolte per la richiesta di candidatura per la nomina dei nuovi componenti del CUG, è stato organizzato nella giornata del 25 maggio 2023 un incontro rivolto a tutti/e i/le dipendenti dell'Ente sul ruolo del CUG all'interno dell'Amministrazione Comunale, i suoi compiti anche alla luce dell'adesione alla Rete Provinciale dei CUG, invitando come relatrice la Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Ferrara ("IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO NELLA NUOVA REALTA' DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG").

### 5\_ Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni:

- implementazione della pagina dedicata al CUG nella intranet e nel sito web,
- aggiornamento costante della documentazione pubblicata all'interno della pagina dedicata,
- collegamento con le pagine web della Rete Provinciale e della Rete Nazionale dei CUG,
- presentazione delle attività del CUG ai/alle dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di comunicazioni in occasione di eventi di particolare rilevanza.

### 6\_ Incontri formativi sulla violenza di genere:

Percorso formativo organizzato dall'Ufficio di Piano del Distretto Ovest, di cui il Comune di Cento è capofila, in collaborazione con UDI e Centro Donna Giustizia di Ferrara, denominato "IL BANDOLO DELLA MATASSA - PENSIERI E PRATICHE PER USCIRE DALLA VIOLENZA", che ha l'obiettivo di fornire strumenti per il riconoscimento della violenza di genere e la conoscenza delle risorse del territorio.

Il percorso di formazione strutturato in 4 incontri svolti da novembre 2022 a marzo 2023 in diversi Comuni del Distretto, si inserisce nell'ambito della programmazione del Piano di Zona per la Salute ed il Benessere Sociale sul tema di contrasto alla violenza di genere.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	58	54	9	0	121	49,79	9,27	8	25	49	28	12	122	50,21	5,26

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	31	302	183	149	64	729	29,71	55,86	43	622	596	370	94	1725	70,29	74,39
Competenze manageriali/Relazionali	0	30	24	48	34	136	78,61	10,42	0	0	0	37	0	37	21,39	1,60
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	2	0	6	100,00	0,26
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	0,13
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	9	42	121	112	35	319	42,82	24,44	23	96	121	110	76	426	57,18	18,37
Totale ore	40	432	382	318	133	1305			74	743	773	547	182	2319		
Totale ore %	1,10	11,92	10,54	8,77	3,67	36,01			2,04	20,50	21,33	15,09	5,02	63,99		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

I dati sulla fruizione della formazione suddivisa per genere ed età mostrano che in termini assoluti gli uomini hanno fruito di 1305 ore di formazione complessive, pari a 21,7 ore medie per ogni uomo (in aumento rispetto alle 14,7 ore nel 2022), mentre le donne hanno fruito di 2319 ore di formazione, pari a 17,5 ore medie per ogni donna (in aumento rispetto alle 12 ore nel 2022).

La partecipazione alla formazione sulle tematiche delle pari opportunità è purtroppo molto bassa. Il CUG propone, a questo proposito, di incrementare la formazione del personale negli ambiti di sua pertinenza, in particolare le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, il benessere lavorativo, la conciliazione vita-lavoro, il linguaggio di genere, per diffondere e promuovere una cultura sempre più rispettosa del genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso FUNZIONARIO INFO SSI	2	40,00	3	60,00	5	20,83	Uomo
Concorso FUNZIONARIO AMM SSI	1	20,00	4	80,00	5	20,83	Uomo
Concorso FUNZIONARIO AMM RAGIO	2	40,00	3	60,00	5	20,83	Uomo
Concorso DIRIGENTE RISORSE	2	40,00	3	60,00	5	20,83	Uomo
Concorso COORDINATORE ASSISTENTE SOCIALE	1	25,00	3	75,00	4	16,67	Uomo
Totale personale	8		16		24		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	4,17		8,33		12,50		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)  
<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione delle commissioni di concorso è stata conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente per quanto riguarda i/le componenti che sono stati/e di entrambi i generi in egual numero, anche se si può notare una disparità di genere nel ruolo di presidente, sempre uomo.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEGLI OPERATORI	€0,00	€21005,90	€ 21005,90	100,00
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€21199,00	€20156,30	€ -1042,70	-5,17
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€24649,30	€22137,30	€ -2512,00	-11,35
Area dei Funzionari ed EQ	€27094,30	€24829,10	€ -2265,20	-9,12
Dirigenti	€52552,50	€55693,80	€ 3141,30	5,64

Si può notare un leggero divario economico tra la retribuzione netta degli uomini e quella delle donne, a favore degli uomini per quanto riguarda l'area degli operatori esperti (ex cat. B), l'area degli istruttori (ex cat. C) e l'area dei funzionari ed EQ (ex cat. D e posizioni organizzative), e a favore delle donne per quanto riguarda i/le Dirigenti.

Su questo dato incidono l'utilizzo del part time esclusivamente da parte delle donne e le altre variabili che si sommano allo stipendio tabellare come la produttività e lo straordinario.

L'area degli operatori (ex cat. A), inoltre, è composta esclusivamente da donne per cui non si può procedere ad un confronto tra i generi.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro

correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

## 1\_ QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Al termine dei percorsi formativi sullo stress da lavoro correlato effettuati negli anni 2018 e 2019 da tutti/e i/le dipendenti ed i/le responsabili di posizione organizzativa, 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.

È stato organizzato nel dicembre 2021, un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai/alle 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, la terza, 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, di cui il 68,1% da donne ed il 31,9% da uomini.

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 e 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.

I risultati ottenuti sono in fase di elaborazione e saranno presentati ai dipendenti nel 2024.

## 2\_ INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Nel 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.

### 3\_ Non è stata effettuata una valutazione dei rischi in ottica di genere.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	No
---------------------------	----

Codici etici:	No
---------------	----

Codici di condotta:	No
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Nel mese di Novembre 2023 sono stati organizzati alcuni incontri di formazione obbligatoria su etica pubblica e comportamento etico rivolto a tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

E' stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 14/12/2023 il "**Nuovo codice di comportamento del Comune di Cento**" ed i/le dipendenti sono stati/e invitati/e ad esporre l'allegato schema del "**Sistema dei valori del Comune di Cento**" in tutti gli uffici dell'Ente.

#### **SISTEMA DEI VALORI E CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI CENTO**

Il documento illustra il sistema dei valori e il codice di comportamento del Comune di Cento con la finalità di orientare i comportamenti di chi opera al suo interno ed integrare, con le disposizioni previste nella II parte, il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, di seguito denominato "Codice generale", ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo n.165 del 2001, nonché al D.P.R. n. 81 del 13/06/2023, Regolamento concernente modifiche al Codice generale.

#### **PARTE I - Sistema dei valori**

I valori sono gli ideali in cui si crede, sui quali basiamo la nostra esistenza, impostiamo le priorità e prendiamo le decisioni.

Per un'organizzazione un "valore" è qualcosa in cui credono le sue componenti, una norma di vita che risulta essere importante per chiunque vi lavori; il sistema dei valori guida il comportamento delle persone e

costituisce la colonna portante della cultura organizzativa.

Tutte le organizzazioni hanno dei valori e questi sono alla base della loro sopravvivenza.

Il Comune di Cento è soprattutto comune dei centesi e svolge la propria azione avvalendosi del contributo del personale che vi lavora e che lo rappresenta nel servizio alla cittadinanza.

Nel suo ruolo istituzionale il Comune di Cento si pone l'obiettivo principale di:

ESSERE un Comune partecipe degli accadimenti culturali e sociali del territorio, impegnandosi a promuovere lo sviluppo dello stesso e dimostrandosi un interlocutore affidabile;

AGIRE mettendo al centro le persone, sia gli utenti esterni sia i propri dipendenti, nell'ottica di promuovere il benessere degli uni e degli altri.

A questo scopo il Comune ha individuato alcuni valori fondamentali, per guidare i comportamenti di chi opera al suo interno.

Comportamenti collegati al sistema dei valori:

Integrità

Orientamento all'utenza

Attenzione alle persone

Lavoro di gruppo

Dialogo

Attenzione al risultato

Innovazione

Responsabilità

## **PARTE II - CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI CENTO**

Art. 1: I valori etici del Comune

Art. 2: Finalità ed ambito di applicazione

Art. 3: Disposizioni generali

Art. 4: Regali compensi ed altre utilità

Art. 5: Vigilanza sull'applicazione delle disposizioni sul conflitto d'interesse

Art. 6: Comportamento in servizio

Art. 7: Utilizzo delle tecnologie informatiche

Art. 8: Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

Art. 9: Norme finali

### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG propone la compilazione dei seguenti documenti:

- valutazione dei rischi in ottica di genere;
- bilancio di genere;
- incrementare e strutturare il programma formativo del personale.

### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi



in campo per la loro rimozione

Nessuna situazione di discriminazione o mobbing rilevata.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG rileva la mancanza di collegamento tra il Piano di Azioni Positive ed il Piano della Performance.

In merito al sistema di misurazione e valutazione il CUG reputa buono lo strumento ma rileva una disomogeneità nel suo utilizzo da parte dei valutatori.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina dei/delle componenti e del/della presidente da parte del Dirigente del Settore Risorse Umane in seguito alla richiesta di candidature rivolta a tutto il personale e ad una procedura comparativa trasparente sulla base della valutazione dei curricula
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Determinazione dirigenziale
--------------------	-----------------------------

Data:	14/07/2023
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Dirigente Settore 1 Risorse
------------------------	-----------------------------

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
--	----

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Giornata di formazione rivolta ai/alle dipendenti sulle funzioni e sul ruolo del CUG all'interno dell'Ente anche alla luce dell'adesione alla Rete Provinciale dei CUG.
--	---

Formazione sul linguaggio di genere sulla



	piattaforma regionale SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione".
	Incontri formativi sui temi della violenza di genere.
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	indirizzo mail: <a href="mailto:cug@comune.cento.fe.it">cug@comune.cento.fe.it</a> pagina web del CUG all'interno del sito istituzionale del Comune di Cento.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 5	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno: Istituzione sportello di ascolto RSU Consigliera di Parità Provinciale e altri/e componenti della Rete Provinciale dei CUG	

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione



L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento

Partecipazione ai lavori della Rete Provinciale dei CUG, agli incontri dell'Assemblea della Rete, del Comitato di Coordinamento (di cui il CUG di Cento fa parte) e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo (del quale la Presidente del CUG di Cento è la coordinatrice). Diffusione delle conoscenze ed esperienze socializzate dagli altri enti appartenenti alla Rete Provinciale.

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Proposta del CUG di integrazione del Contratto Collettivo Integrativo all'art. 7 lett. B "criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali", accolta e formalmente recepita.

Sull'organizzazione e sugli strumenti del lavoro agile attraverso un questionario

Integrazione del questionario sul benessere organizzativo con l'aggiunta di una sezione relativa alle misure di conciliazione e all'utilizzo dello smart working.

cug in scadenza

Organizzazione di un incontro rivolto al personale dell'ente sulle funzioni ed il ruolo del CUG nella Pubblica Amministrazione anche alla luce dell'adesione alla Rete Provinciale dei CUG, in collaborazione con la Consiglieria di Parità della Provincia di Ferrara, prima della richiesta di candidatura ai/delle dipendenti per il rinnovo dei/delle componenti del CUG.

Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Cento è nato nel 2013 con l'approvazione del Regolamento comunale di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (Deliberazione CC n. 3 del 10/01/2013) e la successiva nomina dei/delle componenti e della Presidente con determinazione dirigenziale. Il CUG ha approvato nello stesso anno il proprio Regolamento interno (Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia). Il CUG non ha una vera e propria sede fisica dedicata, ma si riunisce regolarmente presso l'ufficio della Presidente. I rapporti tra CUG e Amministrazione sono regolamentati dal Regolamento di funzionamento di cui il CUG si è dotato subito dopo la sua costituzione.

Il personale del Comune di Cento nelle più recenti annualità ha visto un incremento a livello numerico e nel corso del 2023 si è rilevata una notevole movimentazione del personale ed un conseguente ringiovanimento della struttura organizzativa.

Negli anni presi in considerazione la percentuale maschile si colloca sempre intorno al 30% e quella femminile al 70%, evidenziando una costante prevalenza di donne in tutti i livelli di inquadramento.

Nel 2023, in seguito alla scadenza del mandato dei/delle componenti del CUG, si è espletata una procedura comparativa trasparente per la designazione dei/delle nuovi/e componenti e del/della presidente, nominati/e con determinazione dirigenziale n. 716 del 14/07/2023. In seguito alle dimissioni di una componente con funzioni di segreteria del CUG, si è poi proceduto alla sua sostituzione.

In base a quanto è emerso dai dati del personale e dall'attività svolta dal CUG durante l'anno 2023, il CUG ha formulato alcune proposte e riflessioni che si riportano di seguito:

- si sottolinea la necessità di una preventiva consultazione del CUG da parte dell'amministrazione nell'adozione di atti nelle materie di sua competenza ed altresì della richiesta di formulazione di pareri del CUG sui progetti di riorganizzazione del personale, sui piani di formazione, sugli interventi di conciliazione e sui criteri di valutazione;
- si propone di incrementare la formazione del personale in particolare negli ambiti tematici del CUG per alimentare sempre di più una cultura rispettosa del genere. Un tema che sta al centro delle riflessioni del CUG è il linguaggio di genere: il CUG crede fortemente nell'importanza di utilizzare un linguaggio rispettoso del genere, inclusivo, non sessista, anche negli atti e nelle comunicazioni esterne della Pubblica Amministrazione e per questo, oltre alla formazione del personale su questa tematica, un'azione positiva che verrà inserita nel prossimo PAP è quella di stilare delle linee guida comunali sul linguaggio di genere;
- si propone di incrementare la formazione interna del personale tra i diversi servizi dell'Ente;
- sarebbe importante una formulazione di azioni mirate in base ai risultati ottenuti dalle diverse somministrazioni del questionario sul benessere organizzativo;
- si richiede un incremento delle politiche di intervento nelle aree: flessibilità, smart working, welfare;
- si propone di redigere la valutazione dei rischi in ottica di genere, il bilancio di genere e di formulare un collegamento tra Piano delle Azioni Positive e Piano della Performance;
- si richiede una maggiore omogeneità da parte dei valutatori nella modalità di utilizzo dello strumento di misurazione per la valutazione del personale.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cento-2024>