



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cento - 2025

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

[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)[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)[no-
triennale/c_c469/2024-2026/piano_azioni_pos
triennale/c_c469/2024-2026/piano_azioni_pos
itive_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) (305.18 KB)[no-
triennale/c_c469/2024-2026/piano_azioni_pos
triennale/c_c469/2024-2026/piano_azioni_pos
itive_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) (1.05 MB)

2026

2024-2026

[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)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)

[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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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 Istruttori		1	1		0	2	1	1	1	0
Personale non dirigente	tempo determinato - Area dei Funzionari ed EQ	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori	0	0	0			0	0	0	1	1
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Operatori Esperti	1	0	0			0	0	0	3	3
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area degli Istruttori	2	7	10	11	5	2	13	15	18	13
Personale non dirigente	tempo indeterminato - Area dei Funzionari ed EQ	0	4	5	1	2	1	11	13	11	7
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	0	0
Totale personale		3	13	18	12	8	5	25	30	35	24
Totale % sul personale complessivo		1,73	7,51	10,40	6,94	4,62	2,89	14,45	17,34	20,23	13,87

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	4	11	8	3	1	27	40,30	50,00	6	21	10	3	0	40	59,70	33,61
Tra 3 e 5 anni	0	0	5	0	0	5	38,46	9,26	0	3	4	1	0	8	61,54	6,72
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	2	0	4	33,33	7,41	0	1	3	4	0	8	66,67	6,72
Superiore a 10 anni	0	0	5	8	5	18	22,22	33,33	0	0	11	39	13	63	77,78	52,94
Totale	4	11	20	13	6	54			6	25	28	47	13	119		
Totale %	2,31	6,36	11,56	7,51	3,47	31,21			3,47	14,45	16,18	27,17	7,51	68,79		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Diploma di scuola superiore	26	35,14	48	64,86	74	42,77
	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	5,78
	Laurea magistrale	22	26,51	61	73,49	83	47,98
	Master di I livello	3	50,00	3	50,00	6	3,47
Totale personale		54		119		173	
Totale % sul personale complessivo		31,21		68,79		100,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ 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 nell'anno 2024 è composto da 54 uomini e 119 donne (173 dipendenti complessivi): la percentuale di uomini e donne è assolutamente in linea con l'annualità precedente, infatti nel 2024 gli uomini rappresentano il 31,21% del personale e le donne il 68,79%, mentre nel 2023 gli uomini erano il 31,25% e le donne il 68,75%.

Per quanto riguarda la distribuzione per età, la classe più rappresentata è per gli uomini quella centrale, da 41 a 50 anni, nella quale è posizionato il 33,33% di essi, mentre per le donne sono due le fasce rappresentate maggiormente, infatti nella fascia da 51 a 60 anni è posizionato il 29,41% delle donne e nella fascia da 41 a 50 anni è posizionato il 25,21% di esse. Si evidenzia una diminuzione della percentuale di donne nella fascia di età da 51 a 60 anni nella quale nel 2023 erano posizionate il 35,60% di esse.

Relativamente all'inquadramento , l'area più rappresentata è, come per l'anno precedente, quella degli Istruttori a tempo indeterminato, nella quale si colloca il 64,81% degli uomini ed il 51,26% delle donne ed a seguire l'area dei Funzionari a tempo indeterminato nella quale si colloca il 22,22% degli uomini ed il 36,13% 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 52,94% delle donne ed il 33,33% 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 33,61% delle donne ed il 50% degli uomini, perfettamente in linea con le percentuali dell'anno precedente.

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

Nel 2024 le donne che possiedono la laurea come titolo di studio sono pari al 51,26% delle dipendenti a fronte di un 40,74% degli uomini, mentre le donne in possesso di un diploma di scuola superiore sono il 40,34% rispetto ad un 48,15% degli uomini. Rispetto al titolo di studio del totale dei dipendenti e delle dipendenti, il 47,98% possiede una laurea mentre il 42,77% possiede il diploma di scuola superiore.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	1	7	4	0	13	100,00	10,92
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	3,36
Tempo Pieno	4	11	18	14	7	54	34,62	100,00	3	22	32	25	20	102	65,38	85,71
Totale	4	11	18	14	7	54			4	23	41	31	20	119		
Totale %	2,31	6,36	10,40	8,09	4,05	31,21			2,31	13,29	23,70	17,92	11,56	68,79		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	1	3	2	2	1	9	21,43	19,57	3	10	10	8	2	33	78,57	22,60
fruizione orario flessibile	3	10	13	8	3	37	26,43	80,43	6	24	27	34	12	103	73,57	70,55

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	2	2	1	4	10	100,00	6,85
Totale	4	13	15	10	4	46			10	36	39	43	18	146		
Totale %	2,08	6,77	7,81	5,21	2,08	23,96			5,21	18,75	20,31	22,40	9,38	76,04		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 14,28% delle dipendenti che corrisponde al 9,8% del totale del personale. La percentuale delle donne che utilizzano il part time è leggermente aumentata rispetto al 2023 quando era fruito dal 12,87% delle dipendenti.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La misura di conciliazione più utilizzata nel 2024 è l'orario flessibile, che è fruito dall' 80,43% degli uomini e dal 70,55% delle donne, in linea con le percentuali dell'anno precedente. Lo smart working è stato utilizzato dal 22,60% delle donne e dal 19,57% degli uomini, mentre nel 2023 era stato utilizzato maggiormente dagli uomini con un 23,40% a fronte di un 17,33% delle donne. La fruizione del part time è sempre solamente femminile, come nel 2023.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	21,05	15	78,95	19	37,25
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	1,96
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	7	30,43	16	69,57	23	45,10
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	25,00	6	75,00	8	15,69
Totale permessi	13	25,49	38	74,51	51	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

I dati inseriti in questa tabella si riferiscono erroneamente al numero di persone che hanno fruito dei permessi.

Si inseriscono di seguito i dati corretti (numero dei permessi giornalieri ed orari fruiti), forniti dall'Ufficio Personale, per permettere un confronto con l'annualità precedente:

Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti:

UOMINI n. 198 (41,51%) - DONNE: n. 279 (58,49%) - TOTALE: 477 (47,39%)

Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti:

UOMINI: n. 33 (12,62%) - DONNE: n. 228,5 (87,38%) - TOTALE: n. 261,5 (25,98%)

Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti:

UOMINI: n. 42 (15,91%) - DONNE: n. 222 (84,09%) - TOTALE: n. 264 (26,23%)

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti:

UOMINI: n. 0 - DONNE: n. 4 (100%) - TOTALE: n. 4 (0,4%)

TOTALE PERMESSI: UOMINI: n. 273 - DONNE: n. 733,5 - TOTALE: n. 1006,5

% sul personale complessivo: UOMINI: 27,12 - DONNE: 72,88 - TOTALE:100,00%

Rispetto al numero di permessi giornalieri L. 104/92 fruiti, nel 2024 c'è stato un aumento della percentuale utilizzata dagli uomini, che dal 32,30% del 2023 è passata al 41,51%, mentre per le donne la percentuale è diminuita, dal 67,70% del 2023 al 58,49% del 2024. Anche i permessi orari L. 104/92 fruiti sono aumentati per gli uomini, nel 2023 erano il 2,60% e nel 2024 sono diventati il 12,62%, e sono diminuiti per le donne passando da un 97,40% del 2023 all' 87,38% del 2024.

Stessa osservazione per i permessi giornalieri per congedi parentali fruiti: nel 2023 gli uomini avevano utilizzato il 6,67% del totale e nel 2024 invece il 15,91% e la percentuale fruita dalle donne che nel 2023 era il 93,33% è diminuita all'84,09%. I permessi orari per congedi parentali fruiti invece come nel 2023 sono stati utilizzati solamente dalle donne e sono comunque un numero molto basso.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- 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 redigere il Bilancio di genere?: **No**

1_BENESSERE PSICOLOGICO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

Prosecuzione dell'attività dello **Sportello di Ascolto Psicologico** del Comune di Cento e organizzazione di un nuovo ciclo di incontri tenuto dalla Psicologa titolare dello Sportello sulle tematiche correlate alla dimensione del benessere psicologico in ambito lavorativo.

2_ADESIONE AL MANIFESTO DELLA COMUNICAZIONE NON OSTILE

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 e diffusione del Manifesto nei vari ambiti del Comune (scuola, sport...).

3_REALIZZAZIONE DEL MARCHIO DEL CUG DEL COMUNE DI CENTO

E' stato indetto nel mese di maggio 2024 un Contest per la creazione del **marchio del CUG** del Comune di Cento presso le classi quarte degli indirizzi di grafica e comunicazione dell'Istituto superiore "F.lli Taddia" di Cento ed al termine della valutazione degli elaborati pervenuti si è provveduto ad organizzare la premiazione del marchio vincitore il 2 dicembre 2024 da parte del CUG, del Sindaco e dell'Assessora alle Pari Opportunità.

4_ORGANIZZAZIONE DI EVENTI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Organizzazione di due eventi aperti a tutta la cittadinanza in occasione della **Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne**: "Sport in rosa: grandi donne nella vita e nello sport": 8 marzo 2024 incontro pubblico sul tema "**Sport e parità di genere**"; 9 marzo 2024 "Pedalata rosa" da Cento a Renazzo con lettura di brani tratti dal libro "Più veloce del vento" che ripercorre la vita di Alfonsina Strada, prima ciclista donna che ha partecipato e ha terminato il Giro d'Italia (nel 1924).

Coinvolgimento attivo nell'iniziativa promossa dall'Associazione **Viva Vittoria Ferrara** in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale, per la produzione di coperte di lana che nelle giornate del 23 e 24 novembre 2024 hanno ricoperto la Piazza del Castello Estense di Ferrara in occasione delle giornate di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne: il ricavato della vendita delle coperte è stato devoluto al Centro Donna Giustizia di Ferrara per il sostegno delle donne vittime di violenza.

In occasione della presentazione del **Protocollo operativo distrettuale sulla violenza contro le donne**, elaborato dall'Ufficio di Piano del Distretto Ovest, è stata organizzata una mostra fotografica sul tema della violenza di genere "**Un rifugio tutto per sè**" di Marika Pulcher in collaborazione con l'Associazione MondoDonna di Bologna.

5_FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'Ufficio di Piano ha organizzato un ciclo di quattro **incontri formativi sul tema della violenza di genere** in linea con la formazione degli anni precedenti: "Il bandolo della matassa - Pensieri e pratiche per uscire dalla violenza" 1) L'educazione dei/delle giovani e degli/delle adulti/e: il superamento degli stereotipi, 2) Alle origini della violenza maschile sulle donne: la mascolinità tossica 3) la cultura dell'accoglienza nelle strutture socio sanitarie delle donne vittime di violenza 4) i diritti dei minori nelle situazioni di violenza domestica.

6_RETE DEI CUG E QUESTIONARIO BENESSERE

Partecipazione ai lavori dell'Assemblea della **Rete Provinciale dei CUG** e coordinamento degli incontri del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo della Rete per la formulazione di un questionario provinciale. E' stato elaborato un **questionario sul benessere organizzativo della Rete provinciale dei CUG** che è stato somministrato all'interno di tutti gli Enti che fanno parte della Rete. Il questionario è stato presentato dal CUG e somministrato al personale del Comune di Cento nel mese di ottobre 2024 ed i risultati ottenuti sono in fase di elaborazione da parte di un docente di Statistica dell'Università di Ferrara.

Adesione del CUG del Comune di Cento alla **Rete Nazionale dei CUG** (tramite Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 26/06/2024).

7- PROGETTO EUROPEO CITY-TO-CITY EXCHANGE: partecipazione del Comune di Cento come lead partner all'innovativo 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 dal 10 al 14 novembre 2024 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. La seconda parte del progetto si è svolta dal 27 al 31 gennaio 2025 quando una delegazione del Comune di Umea è stata accolta a Cento per la partecipazione agli incontri e alle attività organizzate dal CUG in collaborazione con i diversi Uffici Comunali, con il Comune di Ferrara, con l’Ufficio della Consigliera di Parità, con l’Associazione Strade APS e con le Associazioni locali che si occupano di violenza di genere (Centro Donna Giustizia, UDI, CAM). 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 buone pratiche, come il Comune di Cento.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	8	16	73	50	12	159	31,61	12,17	32	66	106	80	60	344	68,39	17,70
Aggiornamento professionale	21	155	317	230	77	800	35,45	61,26	97	235	436	439	250	1457	64,55	74,99
Competenze manageriali/Relazionali	0	48	13	49	24	134	68,37	10,26	0	0	0	62	0	62	31,63	3,19
Tematiche CUG	0	4	5	4	0	13	16,25	1,00	18	21	24	4		67	83,75	3,45
Obbligatoria	0	200	0	0	0	200	93,90	15,31	0	0	8	5	0	13	6,10	0,67
Totale ore	29	423	408	333	113	1306			147	322	574	590	310	1943		
Totale ore %	0,89	13,02	12,56	10,25	3,48	40,20			4,52	9,91	17,67	18,16	9,54	59,80		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 dimostrano che in termini assoluti gli uomini hanno fruito di 1306 ore di formazione totali, pari a 24,18 ore medie per ciascuno (in aumento rispetto al 2023 quando erano 21,7 ore medie), mentre le donne hanno fruito di 1943 ore totali di formazione, pari a 16,33 ore medie per ciascuna (leggermente in calo rispetto al 2023 quando erano 17,,5 ore medie).

La partecipazione alla formazione sulle tematiche del CUG è decisamente in aumento rispetto all’anno precedente: nel 2024 è stata fruita da 13 uomini e 67 donne rispetto agli 0 uomini e 9 donne del 2023. Questo denota sicuramente un impegno del CUG nell’organizzare specifica formazione sulle tematiche delle pari opportunità per una sempre più diffusa cultura rispettosa del genere, ma l’obiettivo è di incrementare maggiormente la formazione su queste specifiche tematiche (come evidenziato anche all’interno del PTAP).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
TD DEMOGRAFICI	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
TD CENTESI DIGITALI	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
2 ISTRUTTORI SETTORE 1	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
4 ISTRUTTORI	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
110 SSI	3	75,00	1	25,00	4	11,76	Uomo
STABILIZZAZIONE LLPP	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Donna
STABILIZZAZIONE EDILIZIA/AMBIENTE	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
STABILIZZAZIONE RAGIONERIA	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
STABILIZZAZIONE EDILIZIA/AMBIENTE	2	66,67	1	33,33	3	8,82	Uomo
MOBILITA' EDILIZIA/AMBIENTE	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Progressioni verticali	1	33,33	2	66,67	3	8,82	Uomo
Totale personale	16		18		34		
Totale % sul personale complessivo	9,25		10,40		19,65		

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

La composizione delle commissioni di concorso è stata anche nel 2024 conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente per quanto riguarda i componenti che sono stati di entrambi i generi in egual numero. Si nota ancora una disparità di genere nel ruolo di presidente, quasi esclusivamente maschile.

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	€19679,80	€ 19679,80	100,00
Area degli Operatori esperti	€19748,50	€18665,80	€ -1082,70	-5,80
Area degli istruttori	€22442,20	€21513,40	€ -928,80	-4,32
Area dei Funzionari ed EQ	€25042,50	€24839,10	€ -203,40	-0,82

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti	€57833,30	€61266,80	€ 3433,50	5,60

Per quanto riguarda i differenziali retributivi, si può notare un leggero divario economico tra la retribuzione netta degli uomini e quella delle donne, a favore degli uomini nelle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari (in queste due aree la differenza è però in sensibile calo rispetto al 2023), e a favore delle donne nelle aree degli operatori (composta solamente da donne) e dei dirigenti.

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

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?:

Nel Comune di Cento, come previsto dal PTAP, viene somministrato con cadenza biennale il Questionario sul Benessere Organizzativo (anni di somministrazione: 2019, 2021, 2023) ed i risultati vengono analizzati e presentati al personale da parte del CUG.

Nell'anno 2022 inoltre è stata effettuata un'indagine di clima aziendale da parte di una Ditta esterna incaricata dall'Ente.

Nel 2024 è stato elaborato dal gruppo di lavoro sul benessere organizzativo della Rete dei CUG della Provincia di Ferrara, un questionario comune a tutti gli Enti facenti parte della Rete: il questionario è stato somministrato al personale del Comune di Cento a ottobre 2024. I risultati dei questionari di tutti gli Enti della Rete sono stati raccolti da un docente dell'Università di Ferrara e sono in fase di elaborazione. Al termine dello studio i risultati saranno presentati ai CUG della Rete provinciale.

Non è stata effettuata una valutazione ei 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

Con Determinazione n. 661 del 08/07/2024 del Settore Risorse, è stato affidato per due anni (fino al 2026) il servizio di organizzazione e gestione dello **Sportello Psicologico di Ascolto sul luogo di lavoro** per i/le dipendenti del Comune di Cento.

Il **Codice di Comportamento** del Comune di Cento, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 14/12/2023, è stato integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 19/09/2024, su indicazione del CUG per il corretto utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere nella scrittura degli atti dell'Amministrazione:

SISTEMA DEI VALORI E CODICE DI COMPORTAMENTO DEL COMUNE DI CENTO

Il presente 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 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.

Al fine di garantire il corretto utilizzo del linguaggio dal punto di vista del genere, i riferimenti contenuti nel testo del presente codice di comportamento a "i dipendenti", "i lavoratori", "i responsabili", "i dirigenti", "i collaboratori", "i consulenti" ed altri riferimenti declinati al maschile, devono essere intesi come comprendenti anche "le dipendenti", "le lavoratrici", "le responsabili", "le dirigenti", "le collaboratrici" e "le consulenti" e comunque declinabili anche al femminile.

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

Il CUG formula le seguenti proposte:

- effettuare la valutazione dei rischi in ottica di genere;
- formazione specifica e successiva stesura del bilancio di genere dell'Ente;
- consultazione del CUG da parte dell'Ufficio che si occupa della formazione per la redazione del piano formativo allo scopo di incrementare ulteriormente la formazione del personale negli ambiti tematici di pertinenza del CUG.

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 una mancanza di collegamento tra il Piano di Azioni Positive ed il Piano della Performance.

Il CUG aveva rilevato nel precedente sistema di valutazione una disomogeneità di utilizzo da parte dei valutatori.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance è stato presentato nel mese di dicembre 2024 al personale del Comune di Cento ed è stato approvato nel mese di marzo 2025. Si rileva una mancanza di coinvolgimento del CUG nelle fasi di elaborazione dello SMIVAP.

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:	Sì
Dotazione euro:	€2000,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Formazione sul linguaggio di genere.</p> <p>Incontri su temi collegati alla violenza di genere.</p> <p>Incontro su sport e parità di genere.</p> <p>Formazione su ruolo e funzioni del CUG nella PA rivolta alle classi della scuola superiore partecipante al contest per la creazione del marchio del CUG.</p> <p>Incontri organizzati nell'ambito del Progetto Europeo City to City Exchange per la parità di genere.</p>

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : indirizzo mail: cug@comune.cento.fe.it
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

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

- Piani di formazione del personale
- utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere nella formulazione del codice di comportamento dell'Ente.

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio



lavorativo

- 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

PARERE SUL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E SUL CODICE DI COMPORTAMENTO

Elaborazione del PAP e monitoraggio sullo svolgimento delle azioni inserite.

Confronto costante con la Consigliera di Parità Provinciale sulle azioni positive inserite nel PAP.

Parere sul codice di comportamento prima della sua approvazione per l'utilizzo di un linguaggio di genere.

benessere organizzativo

Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo formulato dalla Rete Provinciale dei CUG per un confronto di risultati a livello provinciale.

Organizzazione di incontri tenuti dalla Psicologa titolare dello Sportello di Ascolto, rivolti al personale sui temi del benessere psicologico dei/delle dipendenti.

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale

Aggiornamento costante della pagina web dedicata al CUG e formazione sul ruolo e i compiti del CUG.

Contest per la creazione del marchio del CUG per avere una maggiore visibilità nelle comunicazioni anche verso l'esterno.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Progetto europeo City to City Exchange sulla Gender Equality: confronto con la città svedese di Umea per apprendere le buone pratiche adottate dal Comune svedese nell'ambito della parità di genere e per poterne replicare qualcuna anche nel nostro territorio. La più importante azione che si vorrebbe replicare a Cento è la raccolta dei dati per genere in modo da poter avere una banca dati per uno studio di genere delle azioni da proporre e per elaborare un Bilancio di genere.

Considerazioni conclusive

Il CUG del Comune di Cento è stato rinnovato a luglio 2023 in seguito a procedura comparativa trasparente e nel 2024 è stato sostituito un suo componente ed assegnato il ruolo di segreteria del CUG.

Nel 2024 il CUG del Comune di Cento ha partecipato ad un importante progetto europeo nell'ambito della parità di genere e da questo scambio con la città svedese di Umea, all'avanguardia nello sviluppo di azioni nel campo della parità di genere, ha potuto apprendere buone prassi da poter replicare a Cento. Prima fra tutte l'elaborazione di un Bilancio di genere, che ancora non viene redatto nel Comune di Cento e una preventiva raccolta di dati suddivisi per genere da parte di tutti gli uffici comunali. A Umea è prassi consolidata provvedere ad una costante raccolta di dati suddivisi per genere per poterne tenere conto in ogni azione che viene svolta nel Comune, dalla pulizia delle strade dalla neve, all'utilizzo degli impianti sportivi da parte di squadre femminili e maschili, dall'illuminazione pubblica alla costruzione di infrastrutture (strade, sottopassaggi, stazioni del bus...) che tengono conto in particolare delle esigenze delle donne. Nel Comune di Umea esiste

da più di trent'anni un ufficio appositamente dedicato alle pari opportunità con personale che lavora solo su queste tematiche. La difficoltà nel poter replicare nel nostro Comune quanto abbiamo visto in Svezia sta soprattutto nel fatto che il nostro CUG è formato da personale che si occupa di altro e che non può dedicare tutto il tempo che sarebbe necessario a questo tipo di azioni. Il nostro lavoro sarà dedicato anche alla sensibilizzazione delle figure dirigenziali in questo senso.

Le proposte formulate dal CUG sulla base dei dati emersi e della sua attività nell'anno 2024 sono le seguenti:

- si sottolinea la necessità di una preventiva consultazione del CUG da parte dell'Amministrazione nell'adozione di atti nelle materie di sua competenza e di una richiesta di parere del CUG sulla riorganizzazione del personale, sui piani di formazione e sui criteri di valutazione;
 - si propone di incrementare la formazione su argomenti di competenza del CUG: in particolare verrà proposta una formazione specifica sulla formulazione degli atti con un linguaggio rispettoso del genere e la formazione di un gruppo di lavoro per la costruzione di linee guida per un linguaggio inclusivo;
 - si propone di organizzare una formazione specifica sul bilancio di genere per poter procedere con la sua redazione;
 - verrà chiesta la collaborazione di tutti gli Uffici comunali per la raccolta dei dati suddivisi per genere;
 - si evidenzia l'importanza di una riflessione congiunta sui risultati delle varie somministrazioni del questionario sul benessere organizzativo e sui dati raccolti dallo Sportello di Ascolto Psicologico;
 - si propone di redigere la valutazione dei rischi in un'ottica di genere e di formulare un collegamento tra Piano delle Azioni Positive e Piano della Performance.
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-cento-2025>