



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Cento - 2026

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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (305.18 KB)

(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/piano_azioni_positive_c_c469-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)



[triennale/c_c469/2024-2026/piano_azioni_positive_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	Area degli operatori tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA ISTRUTTORI TEMPO DETERMINATO	0	0	1	0	0	2	2	1	2	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente a T.D. art 110 TUEL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Area Operatori esperti a tempo indeterminato	1	0	0	1	1	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	Area degli Istruttori / Tempo indeterminato	1	6	14	11	5	5	7	20	17	14
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo indeterminato	0	5	5	2	2	1	9	19	14	9
Dirigente di livello generale	dirigenti tempo determinato	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		2	12	22	14	9	8	18	40	39	26
Totale % sul personale complessivo		1,05	6,32	11,58	7,37	4,74	4,21	9,47	21,05	20,53	13,68

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	1	9	10	3	0	23	31,94	41,07	8	8	19	14	0	49	68,06	37,69
Tra 3 e 5 anni	1	1	5	2	0	9	39,13	16,07	0	8	5	1	0	14	60,87	10,77
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	1	1	7	33,33	12,50	0	2	10	2		14	66,67	10,77
Superiore a 10 anni	0	0	2	8	7	17	24,29	30,36	0	0	6	25	22	53	75,71	40,77
Totale	2	11	21	14	8	56			8	18	40	42	22	130		
Totale %	1,08	5,91	11,29	7,53	4,30	30,11			4,30	9,68	21,51	22,58	11,83	69,89		

⁽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⁾
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,08
AREA OPERATORE ESPERTO	Inferiore al Diploma superiore	2	33,33	4	66,67	6	3,23
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,54
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,54
AREA OPERATORE ESPERTO	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,08
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	31	44,29	39	55,71	70	37,63
AREA FUNZIONARIO	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,08
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	6	24,00	19	76,00	25	13,44
AREA FUNZIONARIO	Laurea magistrale	11	21,57	40	78,43	51	27,42
AREA FUNZIONARIO	Laurea	0	0,00	6	100,00	6	3,23
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,54
AREA FUNZIONARIO	Master di I livello	3	37,50	5	62,50	8	4,30
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	0	0,00	11	100,00	11	5,91
Totale personale		56		130		186	
Totale % sul personale complessivo		29,47		68,42		97,89	

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

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

Nota alla tabella "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento". I tre Dirigenti di livello generale uomini sono tutti a tempo indeterminato: per un mero errore materiale è stato indicato "Tempo determinato" anziché "Tempo indeterminato".

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il Personale in servizio nel Comune di Cento nel corso dell'anno 2025 è composto da 59 uomini e 131 donne, 190 dipendenti totali. Si evidenzia che il numero complessivo dei/delle dipendenti nel corso del 2025 è aumentato di 17 unità rispetto all'anno precedente. Questo incremento di 17 unità dal 2024 al 2025 può essere dovuto sia ad un turnover fisiologico (pensionamenti e nuove assunzioni) sia ad un turnover patologico (come nel caso delle dimissioni volontarie). Una rotazione eccessiva e anomala del personale potrebbe essere il sintomo di un problema interno più profondo con alla base varie motivazioni: necessità di avvicinarsi al proprio domicilio per una maggiore conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa, desiderio di avanzamento di carriera, maggiori incentivi economici riconosciuti in altri Enti, insoddisfazione collegata al clima lavorativo. Sarà importante approfondire questi aspetti anche attraverso l'analisi dei risultati del Questionario Benessere Lavorativo.

La percentuale di uomini (31,05%) e di donne (68,95%) rispetto al personale complessivo è in linea con l'annualità precedente, infatti nel 2024 gli uomini rappresentavano il 31,21% del personale e le donne il 68,79%.

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 37,29% di essi, mentre per le donne sono due le fasce rappresentate maggiormente, infatti nella fascia da 41 a 50 anni è posizionato il 30,53% di esse e nella fascia da 51 a 60 anni il 29,77%. Si evidenzia un aumento della percentuale di donne nella fascia di età da 41 a 50 anni rispetto all'anno precedente.

Relativamente all'inquadramento, l'area più rappresentata è, come per l'anno precedente, quella degli Istruttori a tempo indeterminato, nella quale si colloca il 66,07% degli uomini ed il 48,46% delle donne ed a seguire l'area dei Funzionari a tempo indeterminato nella quale si colloca il 25% degli uomini ed il 40% 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 40,77% delle donne ed il 30,36% degli uomini permane nello stesso profilo e livello per oltre 10 anni.

Le nuove assunzioni che permangono nello stesso profilo e livello per meno di 3 anni, sono in maggioranza uomini (41,07%) rispetto alle donne (37,69%) al contrario di quanto evidenziato nell'anno precedente.

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

Nel 2025 le donne che possiedono la laurea (e/o master di I livello) come titolo di studio sono pari al 62,31% delle dipendenti a fronte di un 37,50% degli uomini, mentre le donne in possesso di un diploma di scuola superiore sono il 32,31% rispetto ad un 58,93% degli uomini. Rispetto al titolo di studio del totale dei dipendenti e delle dipendenti, il 54,84% possiede una laurea mentre il 40,33% possiede il diploma di scuola superiore.

Si rileva inoltre che sul totale degli istruttori (108 in numero assoluto) il 34,26% possiede come titolo di studio una laurea (e/o master di I livello).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	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⁾

Tipo presenza	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⁾
Tempo Pieno	2	12	22	14	9	59	33,71	100,00	8	16	38	31	23	116	66,29	88,55
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	8	3	14	100,00	10,69
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,76
Totale	2	12	22	14	9	59			8	18	40	39	26	131		
Totale %	1,05	6,32	11,58	7,37	4,74	31,05			4,21	9,47	21,05	20,53	13,68	68,95		

(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

Tipo misura conciliazione	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⁾
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	8	3	15	100,00	8,77
Personale che fruisce di Smart Working	0	4	5	1	1	11	23,40	22,45	3	7	13	10	3	36	76,60	21,05
Personale che fruisce di orari flessibili	1	9	15	9	4	38	24,05	77,55	6	17	38	35	24	120	75,95	70,18
Totale	1	13	20	10	5	49			9	26	53	53	30	171		
Totale %	0,45	5,91	9,09	4,55	2,27	22,27			4,09	11,82	24,09	24,09	13,64	77,73		

(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 11,45% delle dipendenti che corrispondono al 7,89% del totale del personale. La percentuale delle donne che utilizzano il part time è in calo rispetto al 2024 quando era pari al 14,28 delle dipendenti e al 9,8% del personale complessivo.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La misura di conciliazione più utilizzata nel 2025 è l'orario flessibile, che è fruito dal 77,55% degli uomini e dal 70,18% delle donne, in linea con le percentuali dell'anno precedente. Lo smart working è stato utilizzato dal 22,45% degli uomini e dal 21,05% delle donne. Tutte le misure di conciliazione sono utilizzate maggiormente dalle donne: in particolare le fruitrici del part time sono tutte donne, il 75,95% di chi utilizza l'orario flessibile è donna così come il 76,60% di chi utilizza lo smart working. Inoltre si può osservare che la fascia di età di maggior fruizione dell'orario flessibile è per gli uomini da 41 a 50 anni

mentre per le donne si allarga dai 41 agli oltre 60 anni.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	175	38,72	277	61,28	452	36,60
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	36	11,46	278	88,54	314	25,43
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	26	5,54	443	94,46	469	37,98
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	237	19,19	998	80,81	1235	

⁽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

Rispetto al numero di permessi giornalieri L. 104/92 fruiti, nel 2025 c'è stato un aumento del 2,79% di utilizzo da parte delle donne (da 58,49% del 2024 a 61,28%), mentre per gli uomini la percentuale è stata registrata in diminuzione (da 41,51% nel 2024 a 38,72%). Anche per i permessi orari L. 104/92 fruiti si osserva la stessa variazione.

Stessa osservazione per i permessi giornalieri per congedi parentali fruiti: nel 2024 gli uomini avevano utilizzato il 15,91% del totale e nel 2025 invece il 5,54% mentre la percentuale fruita dalle donne nel 2024 era il 84,09% è aumentata al 94,46%. I permessi orari per congedi parentali nel 2025 non sono stati fruiti da nessuno.

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

Le azioni positive previste dal PTAP e messe in atto nel corso del 2025 sono state molteplici: in continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo è proseguita, anche per il 2025, l'attività dello **Sportello di Ascolto Psicologico** rivolto al personale dipendente del Comune di Cento. All'attività dello Sportello di Ascolto è stato affiancato un percorso di formazione denominato **"Vitamine per la mente"** rivolto al personale dipendente dedicato alle tematiche del benessere lavorativo. Sono stati organizzati, nel corso di tutto il 2025, tre cicli di 5 incontri ciascuno, in presenza, per gruppi di circa 24 persone, condotti dalla Psicologa titolare dello Sportello di Ascolto. Hanno partecipato al percorso formativo complessivamente 79 dipendenti, di cui 61 donne e 18 uomini.

Il CUG con l'Assessora alle Pari Opportunità hanno organizzato la **"Rassegna cinematografica delle Pari Opportunità"**, un innovativo percorso formativo sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere rivolto ai/alle dipendenti, con la visione di quattro film presso il Cinema Don Zucchini a Cento, durante il periodo da settembre a dicembre 2025. Hanno partecipato alla rassegna cinematografica complessivamente 53 dipendenti, di cui 40 donne e 13 uomini.

Nel 2024 il Comune di Cento ha partecipato come lead partner ad un progetto europeo sul tema della parità di genere **"Transnational Cooperation for a full Gender Equality"** finanziato dal Programma Europeo **"European Urban Initiative - City to City Exchange"** che ha visto come partner la città di Umea in Svezia, la quale rappresenta un'eccellenza a livello mondiale nel campo delle pari opportunità. La prima parte del progetto si è svolta a novembre 2024 quando rappresentanti del CUG e del Comune di Cento, si sono recati ad Umea e hanno partecipato a numerosi incontri organizzati con amministratori e tecnici. La seconda parte del Progetto si è svolta a gennaio 2025 quando una delegazione del Comune di Umea è stata accolta a Cento partecipando ai numerosi incontri organizzati dai referenti del progetto insieme a diversi uffici comunali e ad Associazioni del territorio. L'obiettivo di questo progetto è stato quello di condividere competenze, esperienze e conoscenze attraverso uno scambio tra città europee 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 Cento.

In seguito all'adesione alla **Rete dei CUG della Provincia di Ferrara** promossa dalla Consigliera di Parità Provinciale, la Presidente del CUG ha partecipato durante l'anno ai lavori dell'Assemblea della Rete e ha coordinato il **gruppo di lavoro sul benessere organizzativo** che ha prodotto un questionario approvato a livello provinciale che è stato somministrato in tutti gli Enti facenti parte della Rete una prima volta ad ottobre 2024 ed una seconda volta ad ottobre 2025. I risultati di entrambe le somministrazioni del Questionario sono stati analizzati ed elaborati dai docenti dell'Università di Ferrara - Dipartimento Economia e Management - e sono stati presentati il 15 dicembre 2025 durante un incontro pubblico a Ferrara organizzato dalla Rete dei CUG e dalla Consigliera di Parità.

Nel mese di dicembre 2025 è stato somministrato a tutti/e i/le dipendenti anche il **Questionario sul Benessere Organizzativo** previsto dal PTAP con cadenza biennale. Sono in corso le valutazioni dei risultati.

Sono state organizzate varie iniziative per la diffusione di una cultura rispettosa del genere e contro ogni forma di violenza, come la presentazione del libro **"Donne e lavoro: rivoluzione in sei mosse"** di Rita Querzè il 16 maggio 2025 e la presentazione del libro **"Era mia figlia"** di Irene Vella il 20 novembre 2025, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne.

Il Comune di Cento ed il CUG hanno promosso un percorso formativo e informativo denominato **"La tua forza interiore: autodifesa e autostima"** che consiste nell'organizzazione di corsi di autodifesa femminile per donne e ragazze da parte di tre società sportive del territorio nel corso dell'anno sportivo 2025/2026, che comprendono sia una parte di lezioni pratiche di autodifesa sia una parte teorica con incontri dedicati a varie tematiche in ambito psicologico collegate alla gestione dello stress e al potenziamento dell'autostima.

Si è proceduto anche all'adesione formale al **"Protocollo d'intenti per la costruzione dell'Osservatorio Statistico per la parità di genere nel territorio della Provincia di Ferrara"** proposto dall'Ufficio della Consigliera di Parità, tramite Deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 13/11/2025, con la successiva partecipazione al tavolo istituzionale da parte dell'Assessora alle Pari Opportunità e agli incontri del gruppo tecnico da parte della Presidente del CUG.

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 % ⁽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)	133	34	72	66	32	337	37,91	19,43	30	56	194	154	118	552	62,09	12,69
Aggiornamento professionale	6	164	320	250	134	874	26,19	50,40	172	320	1100	586	285	2463	73,81	56,63
Competenze manageriali/Relazionali	0	24	67	23	44	158	25,77	9,11	0	20	94	130	211	455	74,23	10,46

Tipo formazione	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⁾
Tematiche CUG	0	6	71	42	8	127	27,37	7,32	29	50	105	103	50	337	72,63	7,75
appalti pubblici,	0	38	82	0	0	120	26,37	6,92	0	87	134	100	14	335	73,63	7,70
Tecnica Amministrativa	0	0	37	54	0	91	39,74	5,25	20	0	50	42	26	138	60,26	3,17
Altro	1	7	10	6	3	27	28,13	1,56	5	7	23	22	12	69	71,88	1,59
Totale ore	140	273	659	441	221	1734			256	540	1700	1137	716	4349		
Totale ore %	2,30	4,49	10,83	7,25	3,63	28,51			4,21	8,88	27,95	18,69	11,77	71,49		

⁽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 1734 ore di formazione totali, pari a 29,39 ore medie per ciascuno, in aumento rispetto al 2024 quando erano 24,18 ore medie, mentre le donne hanno fruito di 4349 ore totali di formazione, pari a 33,20 ore medie per ciascuna decisamente in aumento rispetto al 2024 quando le ore medie erano 16,33.

Le aree tematiche maggiormente incrementate rispetto alla precedente annualità sono: sicurezza obbligatoria (anticorruzione, trasparenza e sicurezza), aggiornamento professionale e competenze manageriali/relazionali (progetto PNRR Performa PA di Formez su procedimento amministrativo, libre office e soft skill), in particolare per le donne, e tematiche CUG (Vitamine per la mente 2025, Rassegna cinematografica delle pari opportunità).

La partecipazione alla formazione sulle tematiche del CUG è decisamente in aumento rispetto all'anno precedente: nel 2025 è stata fruita da 127 uomini e 337 donne rispetto ai 13 uomini e 67 donne del 2024. 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: l'obiettivo è di mantenere anche negli anni futuri una elevata partecipazione alla 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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
AGENTE PL – ISTRUTTORE	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
FUNZIONARIO TECNICO LAVORI PUBBLICI	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Donna
ISTRUTTORE INFORMATICO	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
OPERATORE ESPERTO	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
MOBILITA' ISTRUTTORE SERVIZI SCOLASTICI	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
MOBILITA' FUNZIONARIO SERVIZI CULTURALI	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
MOBILITA' ISTRUTTORE TRIBUTI	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
MOBILITA' AGENTE PL – ISTRUTTORE	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
Totale personale	11		13		24		
Totale % sul personale complessivo	5,79		6,84		12,63		

⁽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 2025 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 OPERATORE	€0,00	€19806,90	€ 19806,90	100,00
AREA OPERATORE ESPERTO	€20620,70	€20620,70	--	--
AREA ISTRUTTORE	€23118,60	€21668,70	€ -1449,90	-6,69
AREA FUNZIONARIO	€24896,30	€24344,60	€ -551,70	-2,27
Dirigente	€54948,30	€65309,00	€ 10360,70	15,86

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 istruttori e dei funzionari e a favore delle donne nelle aree degli operatori (composta solamente da donne) e dei dirigenti. Nell'area degli operatori esperti c'è perfetta parità. Sul dato della retribuzione netta media 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 Sì

state effettuate indagini riguardo a:
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, è stato somministrato con cadenza biennale dal 2019 in poi il Questionario sul Benessere Organizzativo ed i risultati sono analizzati dal CUG e presentati al personale dipendente. I risultati dell'ultima somministrazione del Questionario (dicembre 2025) sono in fase di elaborazione e di analisi.

Nell'anno 2022 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 sia nel 2024 che nel 2025. I risultati dei questionari di tutti gli Enti della Rete che lo hanno proposto sono stati raccolti, elaborati e presentati a dicembre 2025 dai docenti della Facoltà di Economia e Management dell'Università di Ferrara. Gli stessi docenti analizzeranno e presenteranno i risultati del Comune di Cento confrontandoli con i dati provinciali.

Non è ancora stata effettuata ad oggi 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

SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO DEL COMUNE DI CENTO

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.

Breve descrizione dell'attività dello Sportello di Ascolto:

Dal mese di Settembre 2024 a Dicembre 2025 allo Sportello di Ascolto hanno avuto accesso 26 dipendenti (20 donne e 6 uomini) di cui 21 hanno effettuato una consulenza individuale e 5 sono stati colloquiati in una dimensione di piccoli gruppi. Sono stati realizzati complessivamente 78 colloqui: 76 colloqui individuali (28 nel periodo settembre-dicembre 2024 e 48 nell'anno 2025) e 2 colloqui di gruppo nel 2024. Le tipologie di disagio presentate sono state prevalentemente di tipo relazionale sul lavoro (15 casi), in particolare con i colleghi (10), con il superiore (4) e con i collaboratori (4), oppure è stato riportato disagio di tipo motivazionale (4 casi), personale (3 casi) e misto (4 casi). All'attività dello Sportello d'Ascolto nel corso dell'anno 2025 sono stati affiancati tre cicli di 5 incontri, della durata di due ore ciascuno, svolti in presenza, denominati "Vitamine per la mente 2025". Gli incontri sono stati complessivamente 15 e hanno visto la partecipazione di 79 dipendenti (61 donne e 18 uomini): l'ampia partecipazione e l'apprezzamento dell'iniziativa da parte dei dipendenti e delle dipendenti ha dimostrato un grande interesse verso le tematiche connesse al benessere psicologico in ambiente lavorativo.

SISTEMA DEI VALORI E CODICE DI COMPORTAMENTO 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:

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;
- prevedere una formazione specifica sulla redazione del Bilancio di genere e successiva redazione del documento da parte dell'Ente;
- consultazione del CUG per la programmazione del piano formativo del personale;
 - consultazione del CUG da parte dell'Amministrazione e degli Uffici competenti, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 al fine di esercitare la propria funzione consultiva per quanto riguarda i criteri di valutazione del personale ed i progetti di riorganizzazione del personale;
 - il CUG intende organizzare, in accordo con la Biblioteca Civica, una raccolta bibliografica sui temi delle pari opportunità e contro la violenza di genere, a disposizione del personale dipendente e della cittadinanza;
 - organizzazione di corsi gratuiti di autodifesa femminile da effettuarsi a Cento e frazioni da parte delle società sportive operanti nel territorio.

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 esprime l'esigenza di un maggior collegamento tra il Piano di Azioni Positive ed il Piano della Performance con un coinvolgimento maggiore dei/delle Dirigenti e dei/delle Responsabili.

Obiettivo:

Coinvolgimento del CUG nelle materie di competenza

Il CUG rileva un mancato coinvolgimento da parte dell'Amministrazione e degli Uffici competenti al fine di esercitare la propria funzione consultiva sia nelle fasi di elaborazione del Sistema di valutazione sia per quanto riguarda i criteri di valutazione del personale, i progetti di riorganizzazione della struttura dell'Ente, l'organizzazione del lavoro agile e il piano di aggiornamento dei fabbisogni di personale, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019

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
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:	€366,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	<p>Percorso formativo sulla Certificazione della parità di genere per gli Enti Locali organizzato dalla Scuola IFEL.</p> <p>Incontri di formazione/informazione organizzati nell'ambito del Progetto Europeo City to City Exchange per la parità di genere, con varie Associazioni, le scuole, l'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale, il CUG dell'Università di Ferrara.</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

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

Elaborazione dell'aggiornamento annuale del PTAP e monitoraggio sullo svolgimento delle azioni inserite.
Confronto costante con la Consigliera di Parità Provinciale sulle azioni positive inserite nel PTAP.

QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

Somministrazione sia del Questionario sul Benessere Organizzativo del Comune di Cento sia del Questionario sul Benessere Organizzativo formulato dalla Rete Provinciale dei CUG per un confronto di risultati a livello provinciale.

Il Questionario della Rete dei CUG è stato elaborato dal Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo coordinato dalla Presidente del CUG del Comune di Cento.

Sono in fase di elaborazione i risultati dei diversi Questionari.

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.

Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sotto il profilo della formazione e della comunicazione

Presentazione dei libri *"Donne e lavoro: rivoluzione in sei mosse"* di Rita Querzè e *"Era mia figlia"* di Irene Vella, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne.

Promozione del percorso formativo *"La tua forza interiore: autodifesa e autostima"* che consiste nell'organizzazione di corsi gratuiti di autodifesa per donne/ragazze da parte di 3 società sportive con incontri su tematiche in ambito psicologico collegate a gestione dello stress e aumento dell'autostima.

Adesione formale del Comune di Cento al *"Protocollo d'intenti per la costruzione dell'Osservatorio Statistico per la parità di genere nel territorio della Provincia di Ferrara"* proposto dall'Ufficio della Consigliera di Parità: partecipazione al tavolo istituzionale da parte dell'Assessora alle Pari Opportunità e agli incontri del gruppo tecnico da parte della Presidente del CUG.

Frequenzazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale

Organizzazione di 3 cicli di 5 incontri ciascuno tenuti dalla Psicologa titolare dello Sportello di Ascolto sui temi del benessere psicologico ("Vitamine per la mente") rivolti a tutto il personale.

"Rassegna cinematografica delle pari opportunità", percorso formativo sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla

violenza di genere attraverso la visione di 4 film per tutti/e i/le dipendenti : *C'è ancora domani, La battaglia dei sessi, Il diritto di contare, Una giusta causa.*

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Progetto europeo City to City Exchange sulla Gender Equality con la città di Umea: organizzazione di incontri con la delegazione svedese, gli Uffici comunali, le Associazioni del territorio, le scuole e i referenti del progetto per condividere competenze, esperienze e conoscenze attraverso uno scambio tra città europee all'avanguardia nello sviluppo di azioni nel campo della parità di genere e città che intendono apprendere nuove buone pratiche.

Considerazioni conclusive

Il CUG sulla base della sua attività svolta nell'anno 2025 ha formulato le seguenti proposte:

- 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 evidenzia la necessità della consultazione del CUG nella formulazione del piano formativo del personale e si propone di inserire una formazione specifica per i/le componenti del CUG;
 - si propone di incrementare ulteriormente la formazione negli ambiti tematici di pertinenza del CUG anche al fine della 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 richiesta la collaborazione di tutti gli Uffici comunali per la raccolta dei dati di attività suddivisi per genere;
 - 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-2026>