



COMUNE DI CENTO

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO

ANNO 2023



COMUNE DI CENTO

Ai vertici dell'Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

monitoraggiocug@funzionepubblica.it



COMUNE DI CENTO

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

SITUAZIONE AL 31.12.2022



COMUNE DI CENTO

SOMMARIO

<i>PREMESSA</i>	<i>pag. 5</i>
<i>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI</i>	<i>pag. 6</i>
<i>SEZIONE 2 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE.....</i>	<i>pag. 13</i>
<i>ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE – COMMENTO ALLE TABELLE.....</i>	<i>pag. 15</i>
<i>SEZIONE 3 – PARITA'/PARI OPPORTUNITA'</i>	<i>pag. 26</i>
<i>AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI.....</i>	<i>pag. 32</i>
<i>AZIONI DA REALIZZARE.....</i>	<i>pag. 37</i>
<i>SEZIONE 4 – BENESSERE DEL PERSONALE.....</i>	<i>pag. 41</i>
<i>SEZIONE 5 – PERFORMANCE.....</i>	<i>pag. 46</i>
<i>SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</i>	<i>pag. 49</i>



COMUNE DI CENTO

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni”.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



COMUNE DI CENTO

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO AL 31/12/2022

Classi età Inquadramento	UOMINI (tot. 51)					DONNE (tot. 121)				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
tempo determinato cat C	0	2	1	0	0	3	1	1	0	0
tempo determinato cat D	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0
tempo indeterminato cat A	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
tempo indeterminato cat B	1	1	0	1	0	0	0	0	7	4
tempo indeterminato cat C	0	5	14	8	5	0	13	17	20	8
tempo indeterminato cat D	1	2	4	2	1	0	9	10	12	6
Tempo determinato cat. Dirigenti (art. 110 TUEL)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
tempo indeterminato cat Dirigenti	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Totale personale	3	10	20	11	7	3	26	30	42	20
% sul personale per genere	5,88	19,61	39,22	21,57	13,73	2,48	21,49	24,79	34,71	16,53
% sul personale complessivo	1,74	5,81	11,63	6,40	4,07	1,74	15,12	17,44	24,42	11,63



COMUNE DI CENTO

Genere	Uomini	Donne	Totale
Inquadramento			
tempo determinato cat C	3	5	8
tempo determinato cat D	1	4	5
tempo indeterminato cat A	0	4	4
tempo indeterminato cat B	3	11	14
tempo indeterminato cat C	32	58	90
tempo indeterminato cat D	10	37	47
Totale personale non dirigenziale	49	119	168
tempo determinato cat. Dirigenti	0	1	1
tempo indeterminato cat Dirigenti	2	1	3
Totale personale dirigenziale	2	2	4
TOTALE PERSONALE	51	121	172
% sul totale	29,65	70,35	100

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	3	10	19	11	6	49	0,29	3	25	27	33	17	105	0,63
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	1	0	8	3	12	0,07
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	2	0	0	2	0,01
Totale	3	10	19	11	6	49		3	26	29	41	20	119	
% sul personale complessivo	1,88	6,25	11,88	6,88	3,75		29,17	1,88	16,25	18,13	25,62	12,50		70,83

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>



COMUNE DI CENTO

TAB. 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
U.O.C. SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	1	7,69		0,00	1	7,69
U.O.C. SERVIZI INFORMATIVI E CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA		0,00		0,00	0	0,00
U.O.C. SERVIZIO UFFICIO UNICO DELLE ENTRATE		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZIO OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO E MOBILITA'	1	7,69		0,00	1	7,69
U.O.C. SERVIZI TECNICI AMMINISTRATIVI E MANUTENZIONI		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZI SCOLASTICI ED EDUCATIVI		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZI CULTURALI	1	7,69		0,00	1	7,69
U.O.C. "SERVIZIO AMBIENTEPAESAGGIO-PIANO DI AZIONE PER L'ENERGIA SOSTENIBILE"	1	7,69		0,00	1	7,69
U.O.C. SERVIZIO ECONOMATO		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZI CONTROLLI INTERNI, CONTROLLO DI GESTIONE E AFFARI AMMINISTRATIVI		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZIO PERSONALE		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZIO FINANZIARIO E PROGRAMMAZIONE		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZI AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI E SERVIZI DEMOGRAFICI		0,00	1	7,69	1	7,69
U.O.C. SERVIZI SOCIALI E SPORTELLO SOCIALE		0,00	1	7,69	1	7,69
Totale personale	4	30,76%	9	69,23%	13	100%
% sul personale per genere		8,16%		7,5%		7,7%
% sul personale totale		2,3%		5,3%		7,7%



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	9	6	2	1	21	12,50	3	20	7	0	0	30	17,86
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	0	0	7	4,17	0	5	5	1	0	11	6,55
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	0	3	1,79	0	1	2	4	0	7	4,17
Superiore a 10 anni	0	0	6	7	5	18	10,71	0	0	15	36	20	71	42,26
Totale	3	10	19	11	6	49	29,17	3	26	29	41	20	119	70,83
% sul personale complessivo	1,79	5,95	11,31	6,55	3,57	29,17		1,79	15,48	17,26	24,40	11,90	70,83	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
cat. A		18.709,47	-18.709,47	114,73
cat. B	19.237,68	19.832,06	-594,38	3,64
cat. C	19.293,03	19.791,41	-498,39	3,06
cat. D	22.137,35	21.593,59	543,76	-3,33
Dirigenti	50.795,67	47.844,21	2.951,46	-18,10
Totale personale	111.463,72	127.770,75	-16.307,03	
% sul personale complessivo				100,00%



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	50%	2	50%	4	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		2		4	
% sul personale complessivo della categoria dirigenziale		50%		50%		100%
% sul personale complessivo	51	3,92%	121	1,65%	172	2,33%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TUTTE LE CATEGORIE ECONOMICHE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	1,74	8	4,65	11	6,40
Diploma di scuola superiore	27	15,70	46	26,74	73	42,44
Laurea	0	0,00	13	7,56	13	7,56
Laurea magistrale	16	9,30	51	29,65	67	38,95
Master di I livello	3	1,74	1	0,58	4	2,33
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale non dirigenziale	49	29,16	119	70,83	168	100,00
Totale personale complessivo	51	28,49	121	69,19	172	97,67

CATEGORIA ECONOMICA A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			3	75	3	75
Diploma di scuola superiore			1	25	1	25
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale cat A	0	0	4	100	4	100,00
% sul personale totale non dirigenziale	49	0	119	3,36	168	2,38



COMUNE DI CENTO

CATEGORIA ECONOMICA B	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	5	45,45	6	42,85
Diploma di scuola superiore	2	66,66	6	54,54	8	57,14
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale cat B	3	100	11	100	14	100
% sul personale totale non dirigenziale	49	6,12	119	9,24	168	8,33

CATEGORIA ECONOMICA C	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	2,85	0	0,00	1	1,02
Diploma di scuola superiore	25	71,42	35	55,55	60	61,22
Laurea	0	0,00	7	11,11	7	7,14
Laurea magistrale	8	22,85	20	31,74	28	28,57
Master di I livello	1	2,85	1	1,58	2	2,04
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale cat C	35	100	63	100	98	100
% sul personale totale non dirigenziale	49	71,42	119	52,94	168	58,33

CATEGORIA ECONOMICA D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0	0	0	0	0,00
Diploma di scuola superiore	1	9,09	4	9,75	5	9,61
Laurea	0	0,00	6	14,63	6	11,53
Laurea magistrale	8	72,72	31	75,60	39	75,00
Master di I livello	2	18,18	0	0,00	2	3,84
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale cat D	11	100	41	100	52	100,00
% sul personale totale non dirigenziale	49	22,44	119	34,45	168	30,95



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
ISPETTORE PL CAT D	2	66,67	1	33,33	3	100	U
DIRIGENTE SETTORE VII	2	66,67	1	33,33	3	100	U
ISTRUTTORE AMM. CAT C	1	33,33	2	66,67	3	100	U
ISTR. DIR. TECNICO CAT D	2	66,67	1	33,33	3	100	D
ISTR. DIR. AMM. CAT D	1	33,33	2	66,67	3	100	D
ISTR. DIR AMM. CUC CAT. D	1	33,33	2	66,67	3	100	D
TRASFORMAZIONE CFL	0	0,00	3	100,00	3	100	D
TRASFORMAZIONE CFL	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Totale personale	10	41,67	14	58,33	24	100,00%	



COMUNE DI CENTO

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E FORMAZIONE

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta**	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	9	1	14	10,14
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	3	2	0	5	13,51	0	7	11	5	1	24	17,39
Personale che fruisce di orari flessibili	4	8	12	7	1	32	86,49	5	25	24	35	11	100	72,46
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	4	8	15	9	1	37	100	5	33	38	49	13	138	100
% sul totale	2,29	4,57	8,57	5,14	0,57	21,14		2,86	18,86	21,71	28,00	7,43	78,86	

** Part time a richiesta: è il rapporto di lavoro che nasce full time e diviene part time su richiesta del dipendente.



COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Tipologie di permessi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	160	55,17	323	46,81	483	49,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	85	29,31	314	45,5	399	40,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	15,51	53	7,68	98	10
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
Totale	290	100,00%	690	100%	980	100%
% sul totale		29,59		70,41		100,00

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	32	56	28	20	0	136	18,09	8	60	52	0	0	120	8,25
Aggiornamento professionale	16	77	259	117	12	481	63,96	56	284	251	421	90	1102	75,74
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	15	0	15	1,99	0	0	0	0	0	0	0,00
Tematiche CUG	8	40	36	28	8	120	15,96	4	36	36	112	40	228	15,67
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	5	0	0	5	0,34
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Totale ore	56	173	323	180	20	752	100,00	68	380	344	533	130	1455	100,00



COMUNE DI CENTO

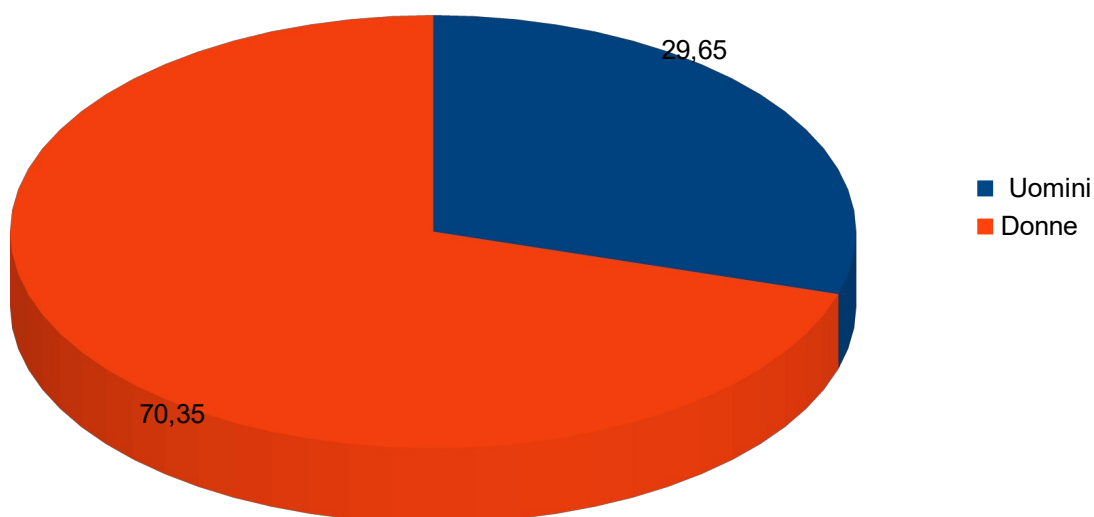
ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE: COMMENTO ALLE TABELLE

SEZIONE 1: DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

Tabella 1.1: Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il personale del Comune di Cento, dal 31/12/2021 al 31/12/2022, è aumentato di 12 unità, passando da 160 dipendenti a 172. A livello di suddivisione per genere, si osserva un incremento di 11 unità per il genere femminile e di 1 unità per il genere maschile. Questo fa aumentare la percentuale di donne, che passa dal 68,5% al 70,35%, mentre la percentuale di uomini diminuisce passando dal 31,25% al 29,65%.

Distribuzione % dei Dipendenti del Comune di Cento per Genere

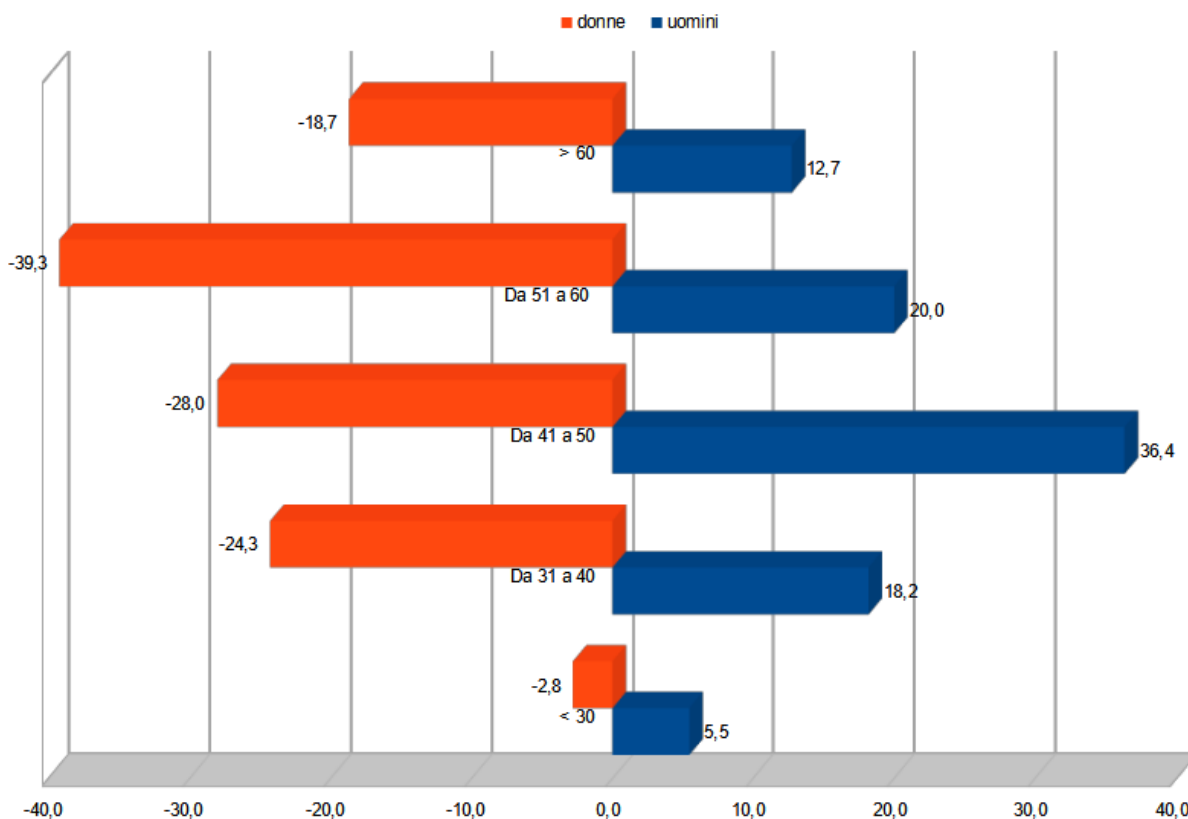


Per quanto riguarda la distribuzione per età, riportata nel grafico che segue, si può notare come il personale sia concentrato nelle classi d'età più elevate, con una differenza: per gli uomini la classe più rappresentata è quella da 41 a 50 anni (36,4%), per le donne è quella successiva, da 51 a 60 anni, dove si concentra il 39,3% delle dipendenti.



COMUNE DI CENTO

PIRAMIDE DELLE ETÀ VALORI % PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2022



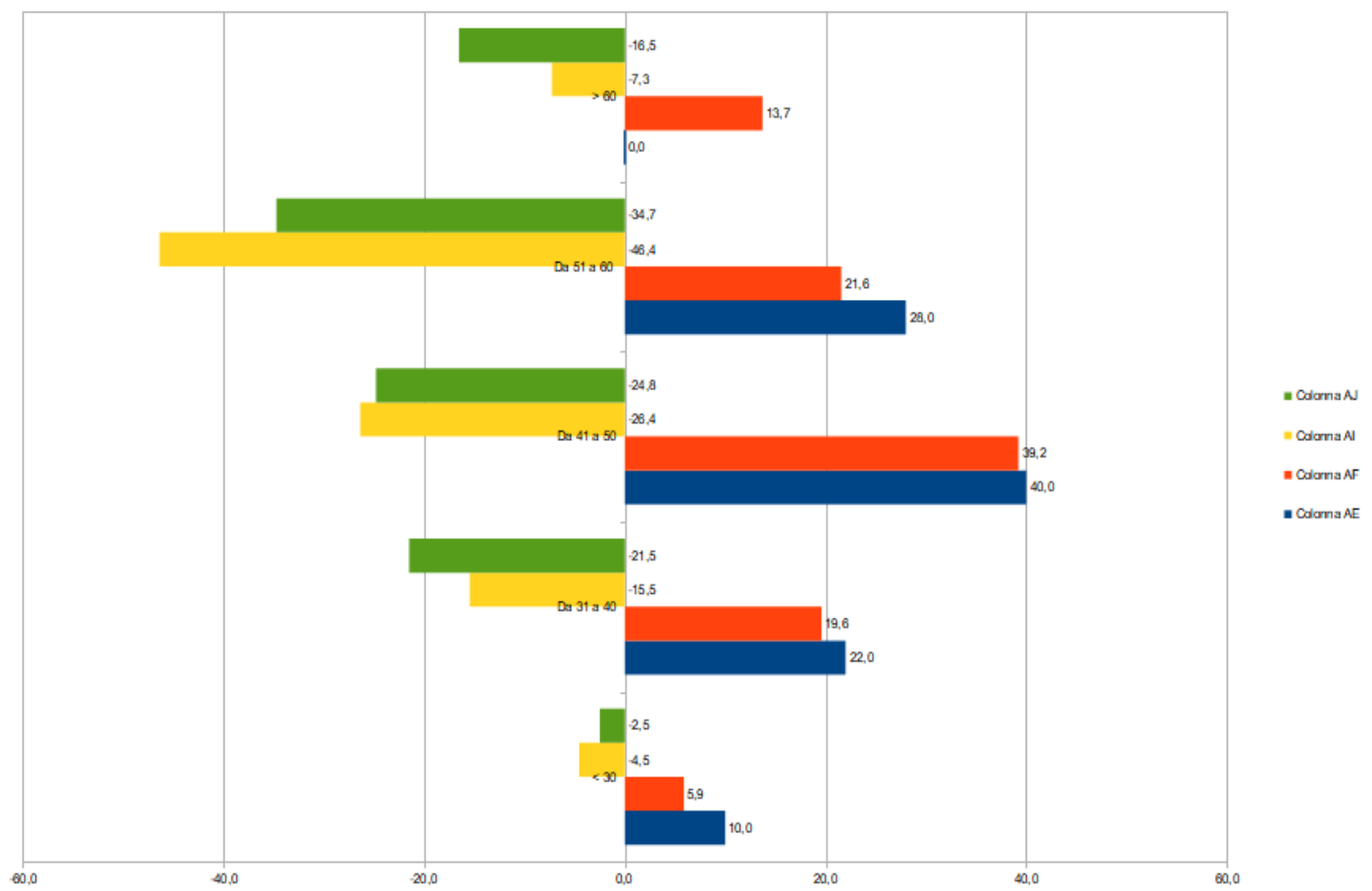
Se osserviamo il grafico successivo, dove si raffrontano le piramidi delle età relative al 2021 e 2022, si può notare tra gli uomini un incremento nella classe aperta over 60, dove la percentuale è passata da zero a 13,7% ed una diminuzione delle percentuali in tutte le altre classi.

Per quanto riguarda le donne c'è stato un aumento nella classe aperta over 60, dove la percentuale delle dipendenti è passata da 7,3% a 16,5% e nella classe di età da 31 a 40 anni, passando da 15,5% a 21,5%, mentre le altre classi di età hanno visto un leggero calo delle percentuali.



COMUNE DI CENTO

PIRAMIDE DELLE ETÀ VALORI % PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2022 E CONFRONTO CON IL 31/12/2021



Si può notare un ringiovanimento della struttura organizzativa, in quanto la fascia d'età dai 31 ai 40 anni passa da 28 persone nel 2021 a 36 del 2022, dovuto all'innesto di personale al di sotto dei 40 anni, ed altresì la fascia 51-60 anni passa da 65 nel 2021 a 53 nel 2022. L'ultima fascia d'età, oltre i 60 anni, è aumentata da 8 unità nel 2021 a 27 nel 2022, fattore che porterà alla fuoriuscita di personale nei prossimi anni.

L'indicatore dell'età mediana (che suddivide i/le dipendenti in due gruppi di uguale numerosità, metà con età più bassa e metà con età più alta) per l'anno 2022 è di 44 anni.

Il grafico che segue suddivide i/le dipendenti del Comune di Cento per tipologia di inquadramento. La Categoria C è quella maggiormente rappresentativa, con oltre la metà del personale, e si avvicina al 60% comprendendo anche la Cat. C a tempo determinato.

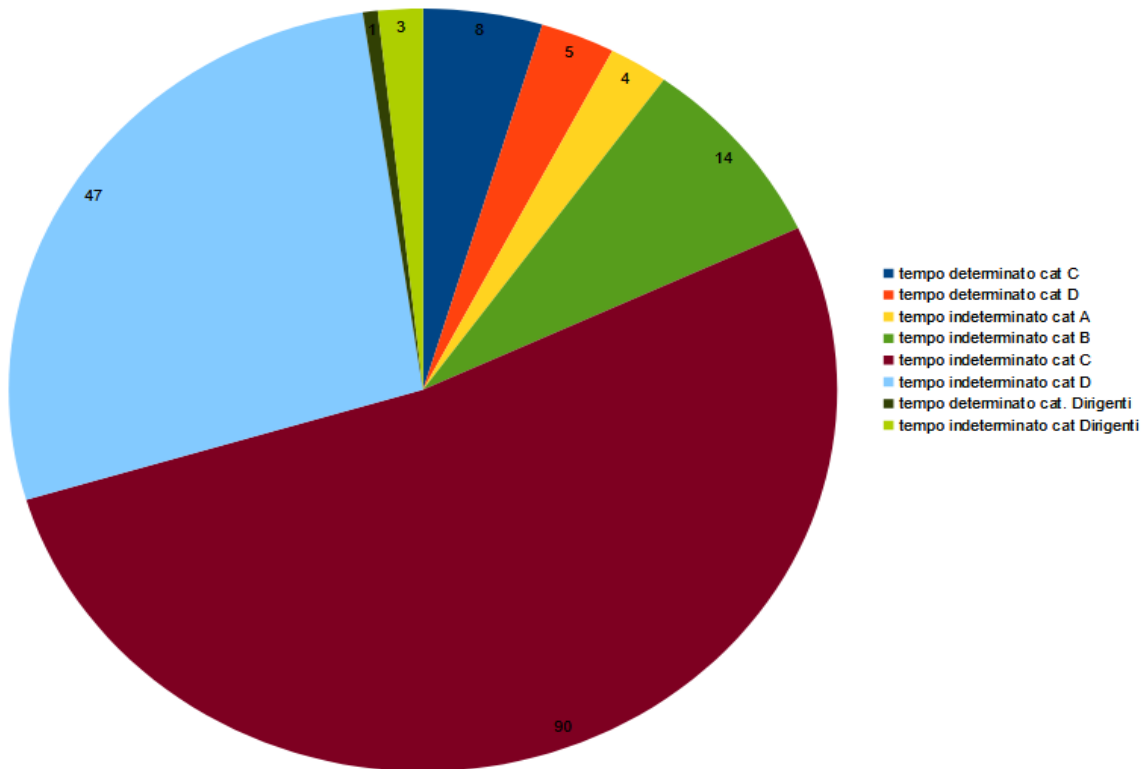
A seguire la Categoria D che è aumentata di 9 unità per il tempo indeterminato dal 2021 al 2022 e rappresenta il 30% del totale dei/delle dipendenti se si aggiungono anche le n. 5 unità a tempo determinato.

Queste due categorie insieme (C e D) rappresentano oltre l'87% del totale dei/delle dipendenti.



COMUNE DI CENTO

Dipendenti per area di inquadramento



Il grafico successivo mostra la suddivisione per inquadramento e per genere.

Si riportano alcune considerazioni: rispetto al 2021, è diminuita la quota dei/delle dipendenti a tempo determinato sia di categoria C che di categoria D. La classe più ampia rimane la categoria C a tempo indeterminato, che per gli uomini aumenta dal 58% nel 2021 al 62,75% nel 2022, rimanendo stabile per quanto riguarda le donne. La categoria B è diminuita e la presenza femminile è in percentuale quasi doppia rispetto a quella maschile, mentre nella categoria D il 19,61% sono uomini (in aumento rispetto al 14% del 2021) ed il 30,58% sono donne (leggermente in aumento rispetto al 28,2% del 2021).



COMUNE DI CENTO

Ripartizione del personale per genere ed inquadramento. Valori %

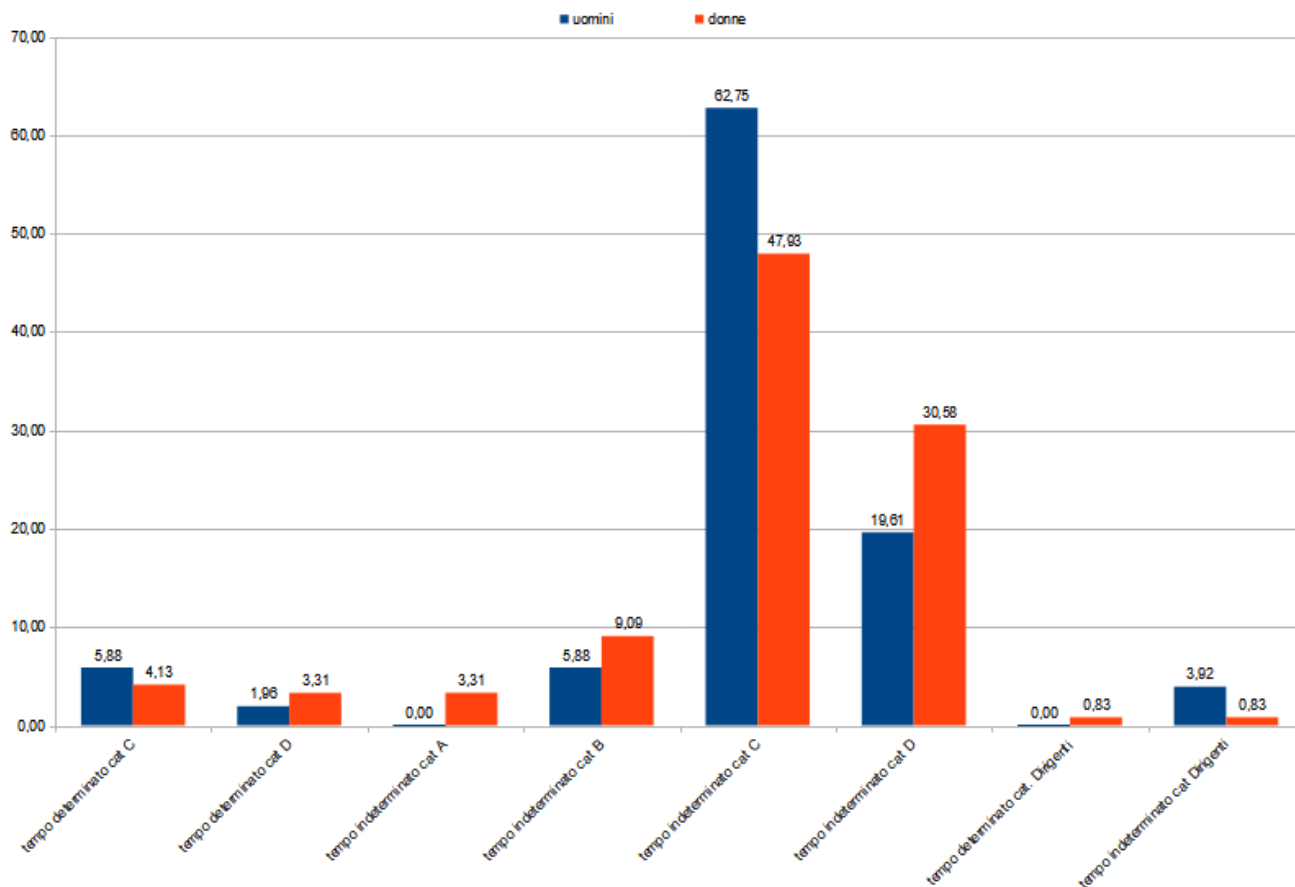


Tabella 1.2: Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

L'utilizzo del part-time nel 2022 è solamente tra le donne in una percentuale sul totale delle dipendenti pari all'11,76%.

Questa percentuale è aumentata rispetto al 2021 quando il part time era utilizzato dal 7,27% delle dipendenti; inoltre nel 2021 era stato utilizzato dal 4% dei dipendenti mentre nel 2022 nessun uomo l'ha utilizzato.

Tabella 1.3: Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartite per genere.

Le posizioni di responsabilità non dirigenziali sono state 13 in valore assoluto su 168 dipendenti, pari al 7,7% del personale non dirigenziale. La percentuale si è ridotta rispetto al 2021 quando le posizioni organizzative non dirigenziali totali corrispondevano al 9,5% dei dipendenti.

Se osserviamo la ripartizione per genere, nel 2022 le posizioni organizzative sono state tra gli uomini n. 4 in valori assoluti (il 30,76% delle posizioni organizzative totali) e n. 9 tra le donne (il 69,23% delle posizioni organizzative totali) ed in valori percentuali corrispondono all'8,16% degli uomini ed al 7,5% delle donne, in calo rispetto al 2021 quando erano pari al 10% tra i dipendenti ed al 9,33% tra le dipendenti.

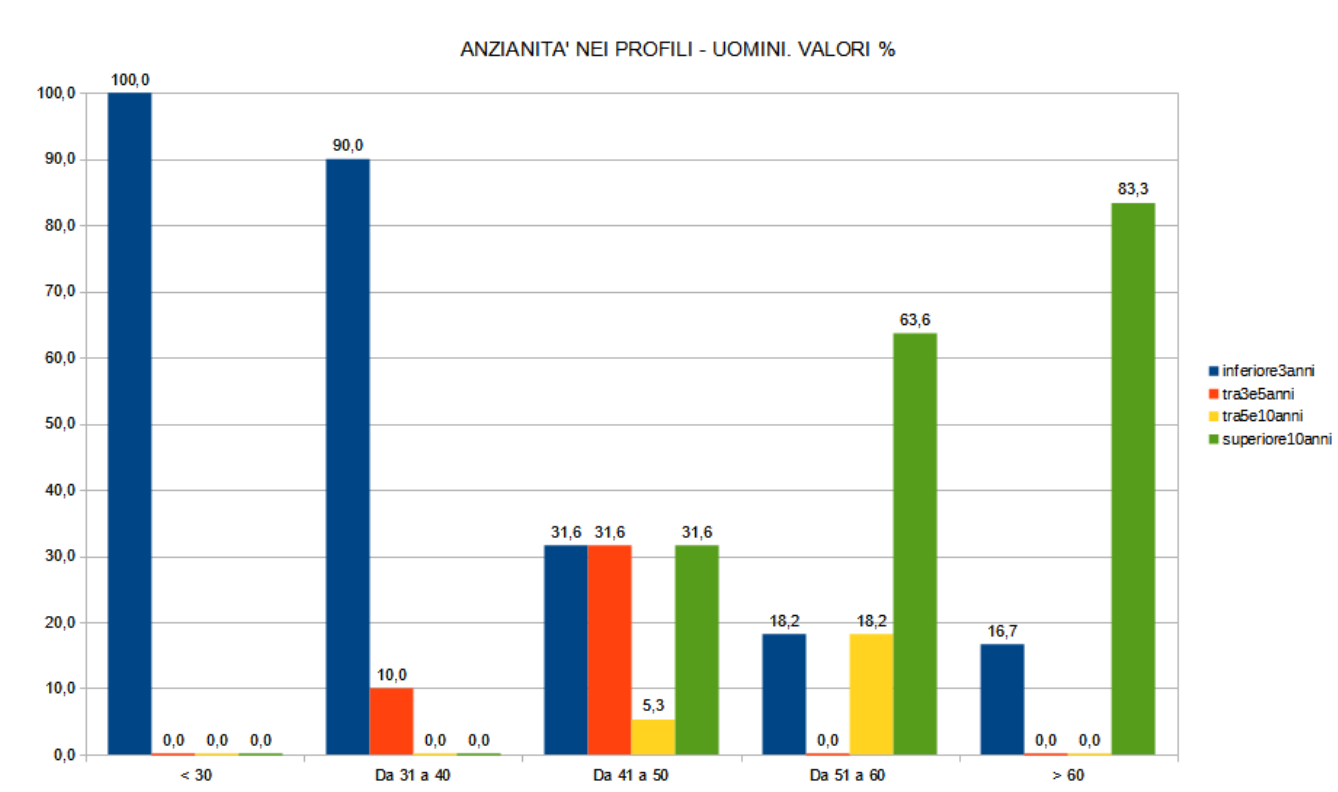


COMUNE DI CENTO

Tabella 1.4: 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, il che denota un lento avanzamento professionale all'interno di tutte le categorie. Probabilmente l'assunzione di personale con età inferiore ai 40 anni ha ridotto la permanenza media nello stesso profilo nelle fasce d'età più giovani.

Nello specifico, nel 2022 il 42% degli uomini permane per meno di 3 anni nello stesso profilo rispetto al 48% del 2021, ed il 36% permane per oltre 10 anni come nel 2021; tra le donne, il 25% delle dipendenti permane nello stesso profilo per meno di 3 anni, rispetto al 20% del 2021, ed il 59,66% rimane nello stesso profilo da oltre 10 anni, rispetto al 66,36% nel 2021 .





COMUNE DI CENTO

ANZIANITA' NEI PROFILI - DONNE - VALORI %

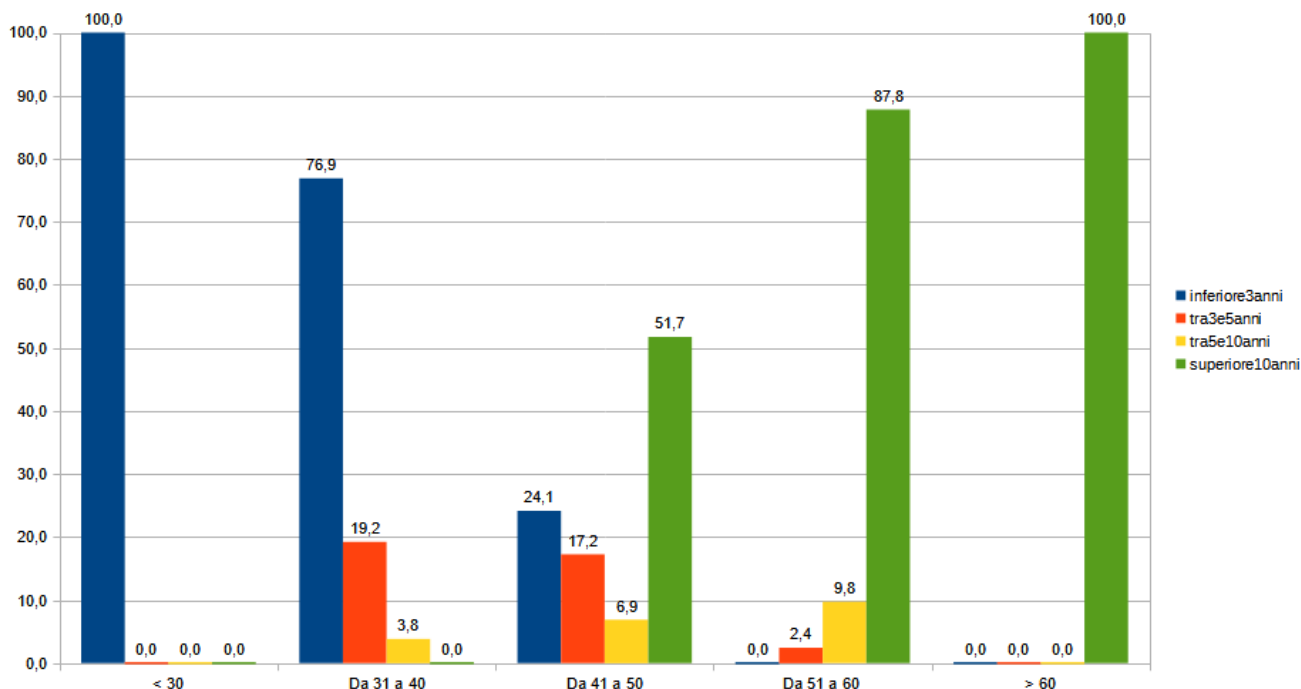
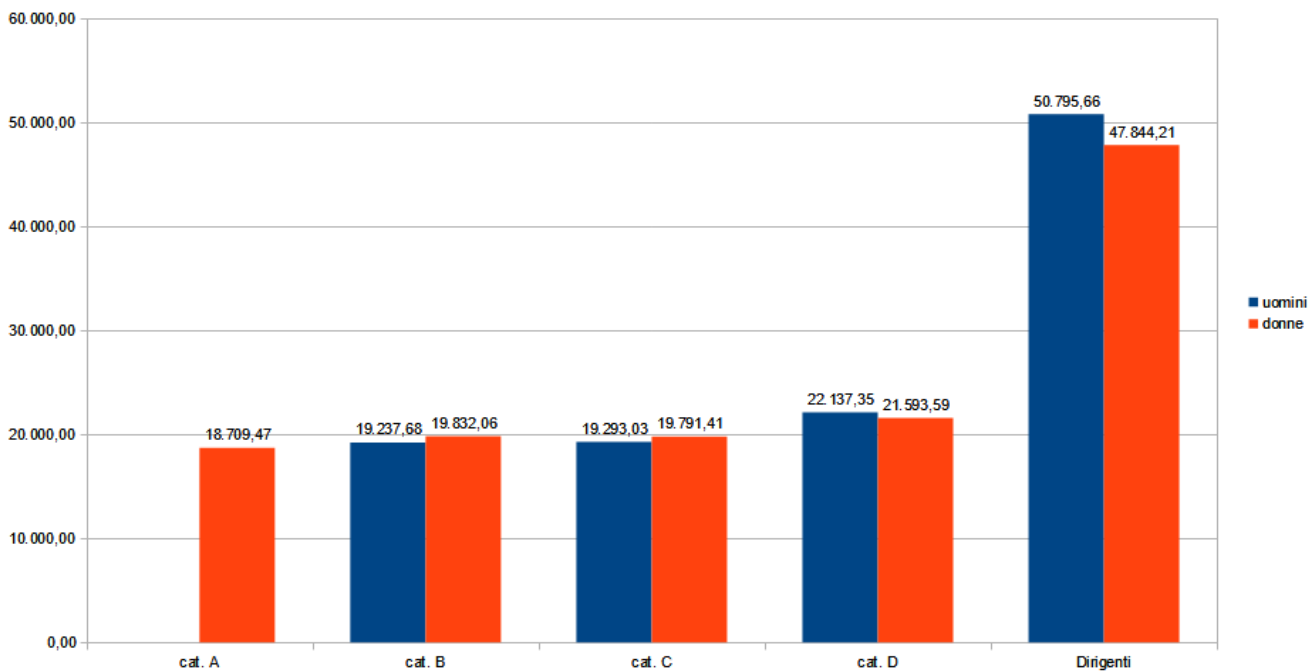


Tabella 1.5: Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Il grafico seguente mostra la distribuzione delle retribuzioni medie per genere ed inquadramento.

Retribuzione media per genere





COMUNE DI CENTO

Tabella 1.6 – Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Il personale dirigenziale è costituito da 2 uomini e 2 donne e tutti hanno conseguito la laurea magistrale come titolo di studio.

Tabella 1.7: Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Il grafico che segue rappresenta, in valori assoluti, il personale non dirigenziale suddiviso per livello di inquadramento e titolo di studio. Rispetto al 2021 si nota un aumento rilevante del numero di donne laureate rispetto agli uomini.

Personale non dirigenziale suddiviso per inquadramento e titolo di studio. Valori assoluti

■ uomini ■ donne

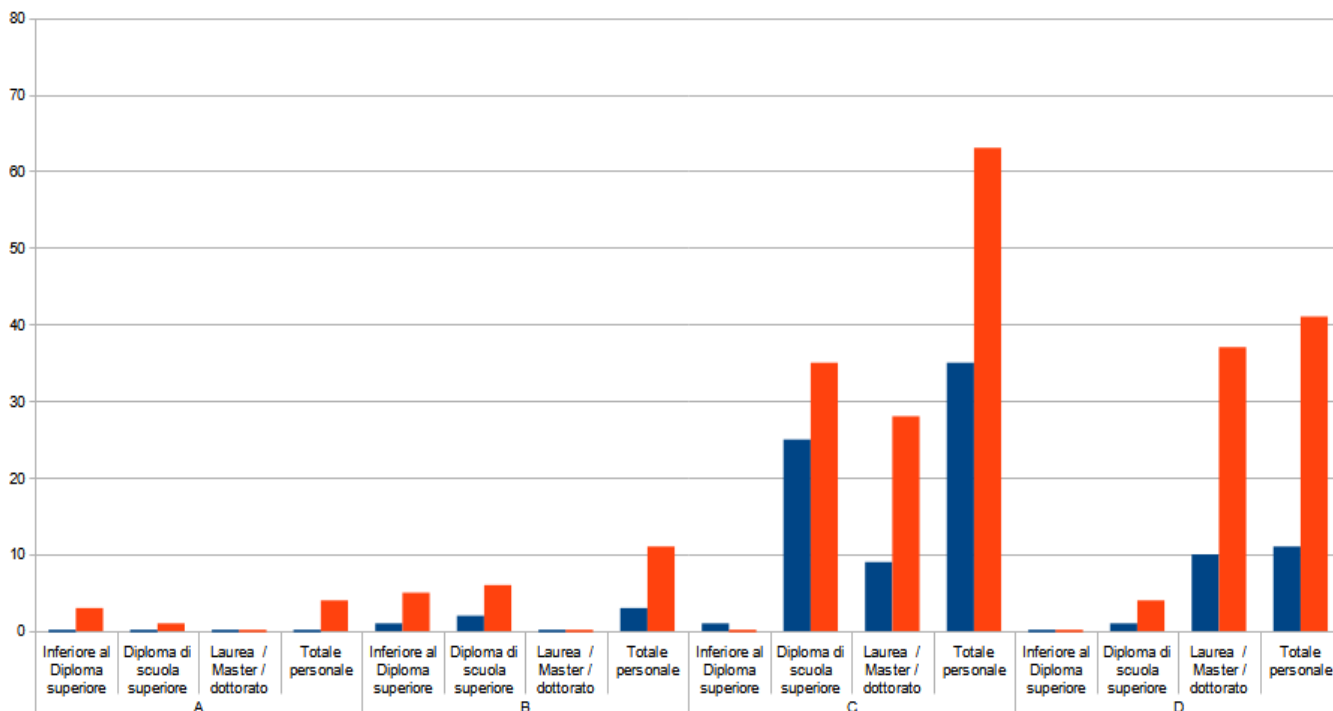


Tabella 1.8: Composizione di genere delle commissioni di concorso

La composizione delle commissioni di concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i generi in egual numero.



SEZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E FORMAZIONE

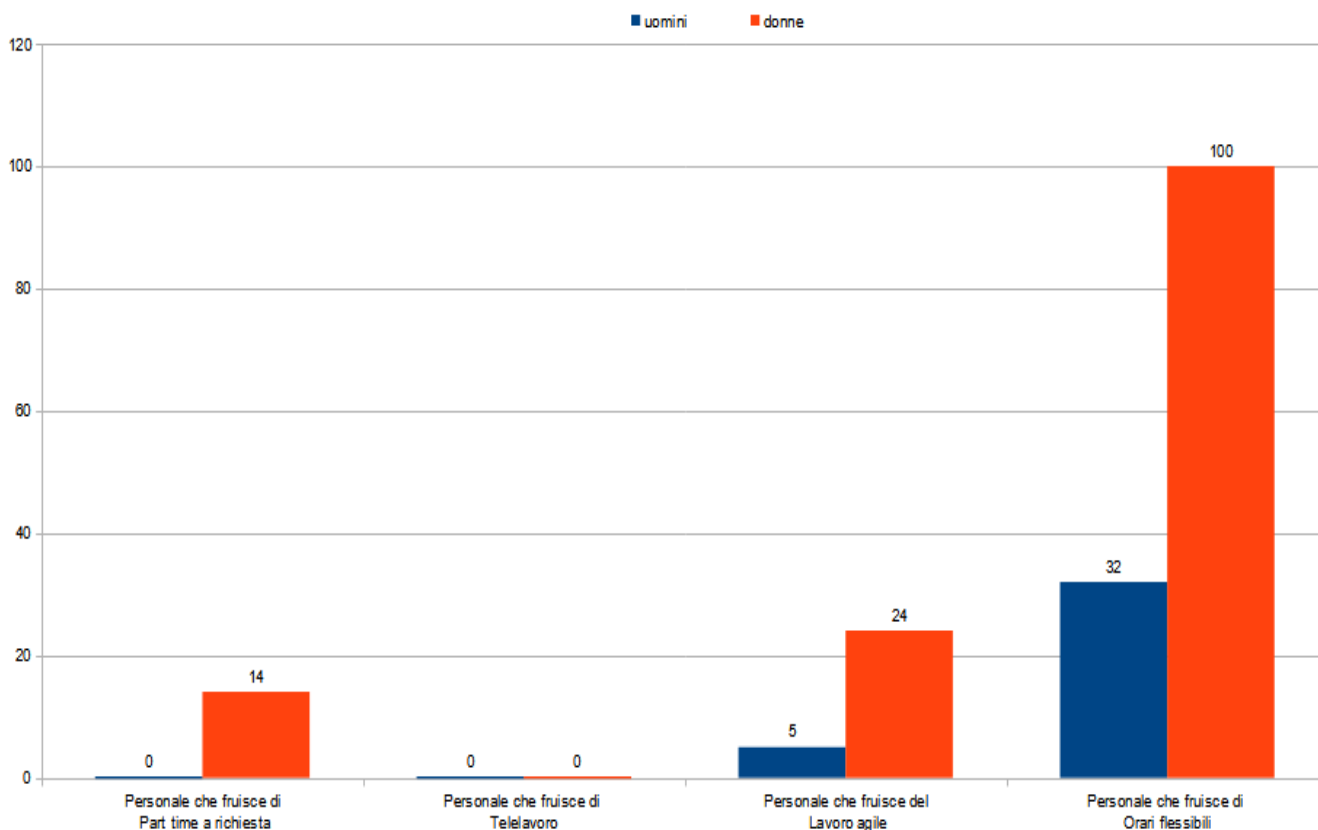
Tabella 1.9: Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

La misura di conciliazione vita-lavoro più utilizzata è sicuramente l'orario flessibile, utilizzata dal 62,7% degli uomini e dall'82,6% delle donne, percentuali simili a quelle del 2021.

Per quanto riguarda la modalità di lavoro agile, durante il primo anno di emergenza sanitaria Covid-19, dal mese di marzo 2020 in poi, era stata utilizzata dal 64,4% dei dipendenti, con una percentuale simile tra uomini e donne (il 64,3% degli uomini e il 64,5% delle donne). Nel 2021 la percentuale di uomini che ha lavorato in smart working si è abbassata passando al 26% mentre per le donne la percentuale è rimasta abbastanza stabile (60,9%) rispetto all'anno precedente. Nel 2022 le percentuali si sono notevolmente abbassate: gli uomini che hanno usufruito della modalità di lavoro agile sono stati il 9,8% e le donne il 19,8%.

Il part time a richiesta, infine, che si può definire come quel rapporto di lavoro che nasce full time e diviene part time su richiesta del/della dipendente, è stato utilizzato nel 2022 da n. 14 dipendenti, tutte donne (che corrispondono all'11,6% del totale delle dipendenti), mentre nel 2021 era stato richiesto dal 8,2% delle donne e da nessun uomo.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere





COMUNE DI CENTO

TABELLA 1.10: Fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 per genere

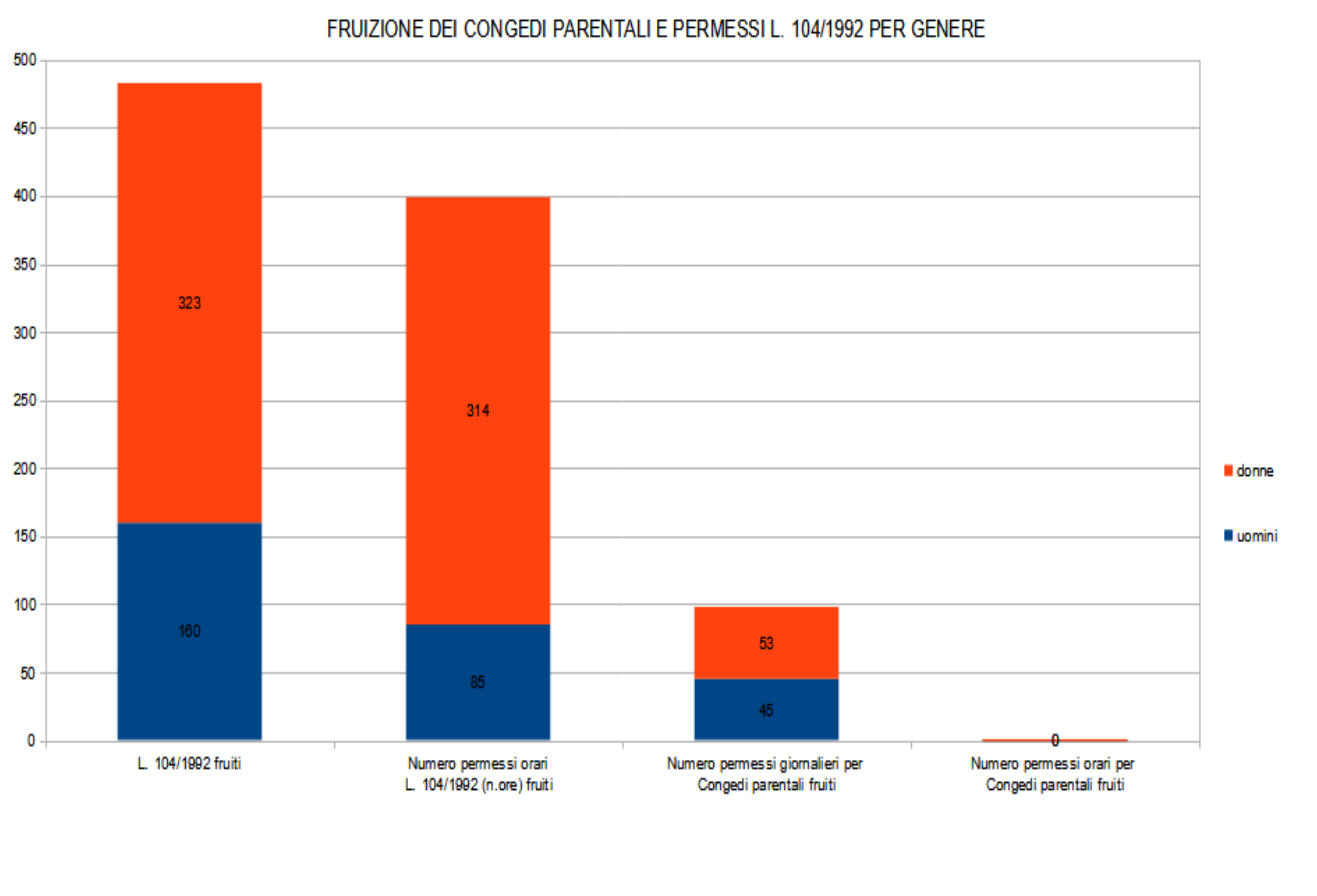
Il grafico mostra l'utilizzo dei permessi, giornalieri e orari, per L. 104/92 e dei congedi parentali, in valore assoluto, suddiviso per genere.

Nel 2022 i permessi L. 104/92 (giornalieri ed orari) sono diffusamente fruiti da entrambi i generi: infatti il 25% del totale dei permessi fruiti è utilizzato dagli uomini, che rappresentano il 29,65% del personale, ed il 65% del totale dei permessi fruiti è utilizzato dalle donne che rappresentano il 70,35% del personale.

Rispetto al 2021 sono aumentati i permessi L. 104/92 fruiti dagli uomini (erano il 18,2% dei permessi totali) e sono rimasti stabili quelli fruiti dalle donne (erano il 65,8% dei permessi totali).

Per quanto riguarda i permessi giornalieri fruiti per congedi parentali sono diminuiti passando dai 155 del 2021 (di cui 21 fruiti da personale maschile e 134 da personale femminile) ai 98 del 2022 (di cui 45 fruiti da personale maschile e 53 da personale femminile); i congedi parentali orari sono zero come nel 2021.

Gli uomini hanno nel complesso usufruito di un numero maggiore di permessi e congedi rispetto all'anno precedente.

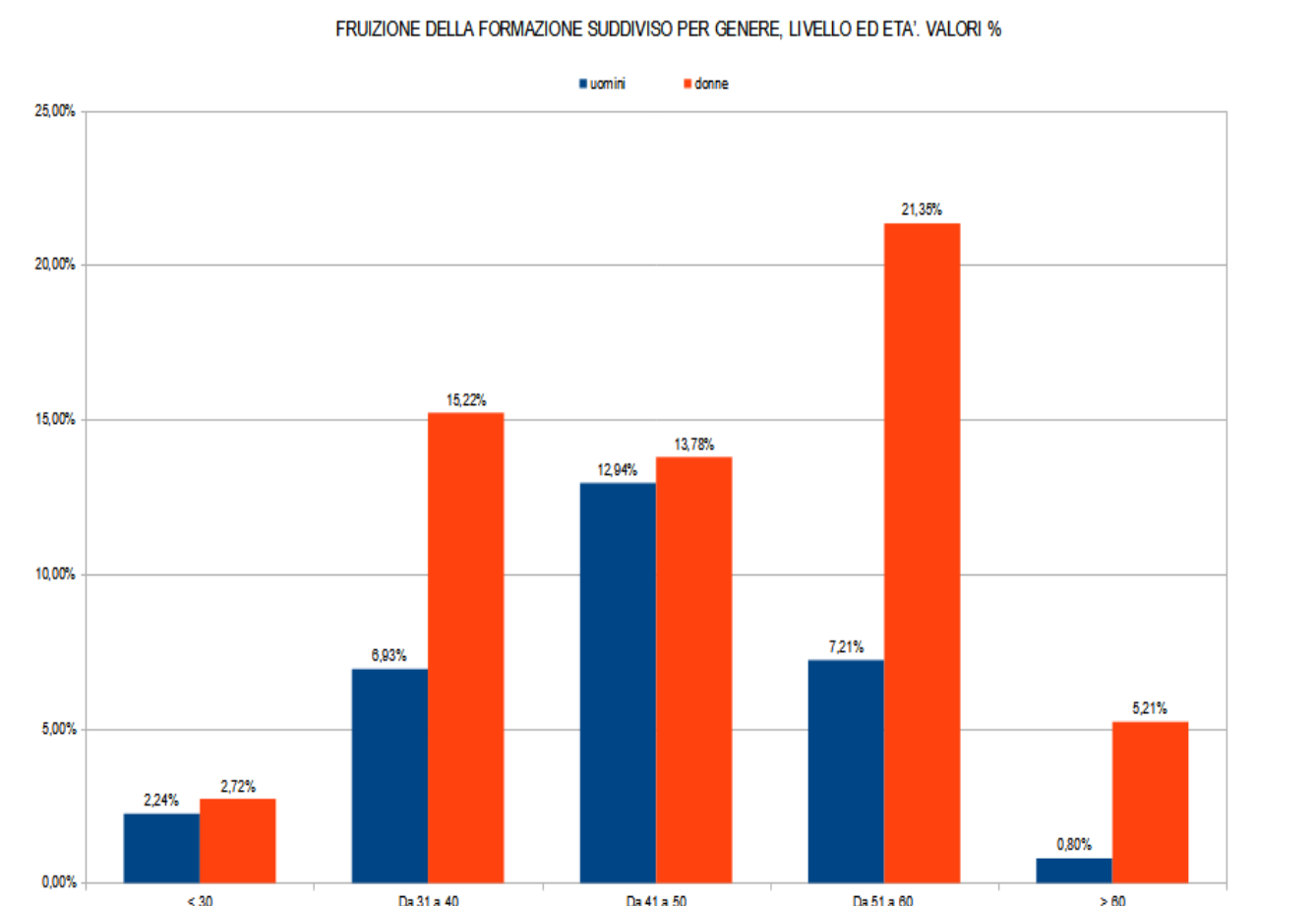




COMUNE DI CENTO

Tabella 1.11: Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

Il grafico mostra il numero medio di ore di formazione fruito nel 2022 dal personale del Comune, suddiviso per genere ed età.



In termini assoluti gli uomini hanno fruito di 752 ore di formazione complessive, pari a 14,7 ore medie per ogni uomo (in aumento rispetto alle 13,4 ore nel 2021), mentre le donne hanno fruito di 1455 ore di formazione, pari a 12 ore medie per ogni donna (in calo rispetto alle 17 ore nel 2021).



COMUNE DI CENTO

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

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

Come previsto dalla Direttiva succitata, gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di **Piani Triennali di Azioni Positive** per assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Comune di Cento, in continuità con i precedenti Piani Triennali di Azioni Positive, ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 il "**Piano Triennale di Azioni Positive 2021/2023**" ed ha, inoltre, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10/02/2022 l'"Aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Cento – Anno 2022".

L'aggiornamento annuale 2023 del Piano Triennale di Azioni Positive è contenuto nel **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025** approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2023.

Nel PTAP è esplicitata la volontà del Comune di Cento di assicurare ai propri dipendenti parità e pari opportunità di genere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo così l'ottimizzazione della produttività del lavoro attraverso il miglioramento dell'efficacia-efficienza delle prestazioni lavorative.

Nel Piano Triennale, dopo un'introduzione sulla situazione del personale dell'Ente, si elencano una serie di attività e di azioni a favore delle pari opportunità, previste dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, già consolidate da tempo presso l'Ente:

- a) *composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;*
- b) *presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera;*
- c) *partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra la fascia ante o post meridiem;*



COMUNE DI CENTO

- d) *particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come dimostrato dalle diverse articolazioni orarie concesse in particolare in caso di maternità o di assistenza a familiari anziani;*
- e) *trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;*
- f) *composizione paritetica del Comitato Unico di Garanzia che tiene conto della rappresentanza di genere.*

Il Piano prosegue con l'esplicitazione delle azioni positive, suddivise in

- azioni realizzate e risultati raggiunti*
- obiettivi in continuità con il precedente piano triennale 2018/2020*
- nuovi obiettivi per il triennio 2021/2023*

I progetti sono in continuo divenire, quindi la loro rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile annualmente.

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

I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

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

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

2) QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

*Il Questionario è stato riproposto a distanza di due anni, nel periodo giugno-luglio 2021, in modalità on-line, 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.*



COMUNE DI CENTO

*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 oltre il periodo emergenziale.*

È stato, infine, organizzato un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori (23 dicembre 2021) ed è in corso di realizzazione nella Intranet del sito web dell'ente 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.

3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLINO DI ASCOLTO

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

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

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

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

Il progetto prosegue anche per il biennio 2021-2022 e nel corso dell'anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

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

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

Il progetto dello Sportello di Ascolto proseguirà anche per l'anno 2023.

4) PROGETTO SMART WORKING

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

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

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

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



COMUNE DI CENTO

6) INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Nel corso del 2022, il Comune di Cento, nel continuo percorso di analisi delle potenziali azioni di miglioramento correlate al benessere dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, ha attivato un progetto di INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE.

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 on line, 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.

L'indagine di clima fa una fotografia delle caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun/a dipendente.

Sono attualmente in corso l'analisi e la valutazione dei risultati ottenuti dall'Indagine.

7) ADESIONE ALLA RETE PROVINCIALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

La Consiglieria provinciale di Parità attualmente in carica ha convocato un incontro con i Presidenti e le Presidenti dei CUG delle amministrazioni pubbliche della provincia di Ferrara, il giorno 26 ottobre 2022, per proporre la costituzione di una Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia.

La Rete Provinciale dei CUG ha le finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di:

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 espresso la volontà di aderire alla Rete Provinciale dei CUG, adesione che avverrà formalmente entro il mese di gennaio 2023.

II. OBIETTIVI IN CONTINUITÀ CON IL PIANO TRIENNALE 2018-2020

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2018/2020 che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse e da realizzare entro la durata del PTAP:

Obiettivo/Azione n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi: Completare il percorso formativo sul benessere organizzativo estendendolo anche ai dipendenti che non hanno partecipato alle edizioni già realizzate.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale.



COMUNE DI CENTO

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Destinatari: Tutti i dipendenti, dirigenti, posizioni organizzative, amministratori.

Obiettivo/i: Somministrazione con cadenza biennale del questionario online sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori.

Nella somministrazione del 2021 sono state aggiunte, rispetto al modello base di questionario, due sezioni di domande relative alle seguenti tematiche:

- bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;*
- utilizzo dello smart working.*

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio sistemi informativi.

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi: Prosecuzione dell'attività dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivo/i: Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'ente.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale, Servizio Sistemi Informativi.

Tempi: 2021/2023

III. NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 1 – Formazione del personale

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivi:

1) Formazione sul linguaggio di genere:

Azioni: a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione":

- formazione rivolta ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica (svolta nel 2021);

- formazione obbligatoria per tutti i dipendenti (svolta nel 2022).

b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi dell'ente.

c) Organizzazione di un incontro rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente in collaborazione con i funzionari



COMUNE DI CENTO

della RER sul tema del linguaggio di genere e delle Linee Guida regionali sul linguaggio di genere nella PA (da organizzare nel 2023).

2) Corsi di formazione e aggiornamento su varie tematiche relative alle pari opportunità e, in base a quanto è emerso dai risultati della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo nel 2021, anche sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e su tematiche varie di competenza del servizio personale.

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio Personale e Dirigenti dei servizi coinvolti

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – Formazione degli amministratori

Destinatari: Amministratori, Dirigenti, Posizioni Organizzative

Obiettivo/i: Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio Personale

Tempi: 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – Rafforzamento del ruolo del CUG

Destinatari: Tutti i dipendenti, Dirigenti, PO, Amministratori

Obiettivi:

Azioni: a) Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite l'implementazione della pagina dedicata nella intranet e nel sito web, l'aggiornamento costante della documentazione pubblicata e la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di newsletter in occasione di eventi di particolare rilevanza.

b) Adesione alla "Rete Nazione dei Comitati Unici di Garanzia":

la Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

c) Adesione alla Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia (gennaio 2023):

la Rete Provinciale dei CUG ha le finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di:

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

Servizi/soggetti coinvolti: CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.

Tempi: 2021/2023.



COMUNE DI CENTO

Obiettivo/Azione n. 4 – Sportello di Ascolto psicologico: incontri su temi del benessere psicologico negli ambienti di lavoro.

Destinatari: Tutti i dipendenti.

Obiettivi:

Al fine di promuovere una cultura psicologica che aiuti le persone ad essere protagoniste attive nella salvaguardia del proprio benessere psicologico, verrà attivato un progetto per la realizzazione di incontri mensili di sensibilizzazione sui temi del benessere psicologico negli ambienti di lavoro.

Il progetto affiancherà la tradizionale attività di consulenza e supporto psicologico dello Sportello di Ascolto.

Verranno organizzati, nel corso del 2023, 8 incontri, con cadenza mensile, in modalità webinar online, focalizzati su tematiche di interesse trasversale.

Servizi/soggetti coinvolti: Servizio Personale, Psicologa responsabile dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento.

Tempi: 2023.



COMUNE DI CENTO

AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PRECEDENTE

INIZIATIVA N. 1:

CONSOLIDAMENTO DELLO SMART WORKING

L'iniziativa n.1 nel corso del 2022 ha raggiunto il suo consolidamento entrando a 'regime' lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità *Lavoro Agile*.

Obiettivo:

L'attivazione della modalità agile deriva dal Progetto Obiettivo di cui alla delibera G.C. n. 177/2020 e ss.mm.ed ii., ad oggetto AVVIO E CONSOLIDAMENTO DI UN PIANO DI ORGANIZZAZIONE INTERNA PER LO SMART WORKING come di seguito descritto:

La situazione pandemica COVID-19 ha determinato per le pubbliche amministrazioni la necessità di attivare, con una forte accelerazione, la modalità di lavoro in smart working prevista dalla Legge 22/05/2017 n. 81, con conseguente messa in campo di misure organizzative volte ad assicurare l'erogazione dei servizi indifferibili ai cittadini; infatti, le misure adottate a livello nazionale per il contenimento della situazione epidemiologica, pur essendo finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici pubblici e ad evitare il loro spostamento, prevedono che le pubbliche amministrazioni garantiscano comunque l'attività amministrativa per i procedimenti aventi carattere di indifferibilità e urgenza.

Il passaggio repentino verso il lavoro agile dettato dalla situazione emergenziale venutasi a creare e la rivoluzione digitale imposta dal Covid-19, unita al costante processo di innovazione tecnologica che viene richiesto alle pubbliche amministrazioni spingono l'ente nella direzione di un e-government locale, realizzabile mediante l'implementazione dell'attività di analisi organizzativa, la modernizzazione dei processi amministrativi, lo sviluppo delle competenze digitali del personale dipendente, affinché il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata anche al termine del periodo emergenziale; il tutto con ricadute positive in termini di qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, di diffusione dell'ICT, di responsabilizzazione e conciliazione dei tempi vita-lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto il *Piano integrato di attività e organizzazione*, adottato dall'ente con deliberazione n. 124/2022 che prevede alla Sezione 3.3.2 il *Piano organizzativo del lavoro agile* (ex art. 14, c. 1, della legge 124/2015 – a sua volta approvato con G.C. n. 118 del 05/07/2021). Nel rispetto di quanto disposto dal citato regolamento, i responsabili, terminata la fase emergenziale, hanno provveduto ciascuno per i Settori/Servizi diretti, ad individuare con apposita determinazione le attività non compatibili con la prestazione lavorativa da svolgersi in modalità di lavoro agile. A seguire il ricorso al lavoro agile è avvenuto sulla base di un accordo individuale, definito per iscritto, d'intesa con il Responsabile ed in coerenza con le esigenze



COMUNE DI CENTO

organizzative della struttura; l'accordo è stato approvato dal Responsabile e autorizzato con specifico provvedimento, per essere trasmesso all'Ufficio Personale per la registrazione sul portale ministeriale dedicato (*clicklavoro*).

Iniziativa n. 2:

PROGETTO “ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO PER I/LE DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO DAL 01/01/2021 FINO AL 31/12/2022 CON EVENTUALE RINNOVO DI UN ANNO”

Obiettivo:

Si tratta di un servizio di sostegno e di analisi per tutte le problematiche relazionali, motivazionali e psicologiche che ogni dipendente si può trovare ad affrontare nel proprio ambiente di lavoro, volto a promuovere il benessere organizzativo.

Azioni:

L'accesso al servizio avviene tramite contatto diretto del/della dipendente con la Psicologa del Lavoro.

Il Progetto è iniziato in via sperimentale nel 2019 e nel corso del 2020, in seguito alla situazione emergenziale determinata dalla pandemia da Covid-19, si sono attivati i colloqui in modalità da remoto, mentre dal 2021 in poi sono ripresi i colloqui in presenza.

Lo sportello prevede un supporto ai gruppi di lavoro e ai/alle dipendenti che nell'attività quotidiana vivono situazioni di disagio, esplicite o latenti, per un loro efficace funzionamento.

I gruppi e i/le dipendenti, in accordo con il responsabile di riferimento, hanno potuto ottenere supporto attraverso tre modalità:

- attività di supervisione e osservazione
- attività di supporto per far fronte a problemi dovuti a dinamiche di gruppo
- attività di formazione mirata

Attori Coinvolti:

Lo Sportello di Ascolto è organizzato dal Settore Personale ed è rivolto a tutti/e i/le dipendenti del Comune di Cento.

Concretamente ciascun/a dipendente ha facoltà di rivolgersi allo sportello individualmente o insieme a uno o più colleghi, ad un collaboratore, ad un superiore, nel rispetto dell'adesione volontaria di ciascuno/a e previo consenso da parte della Psicologa.

I gruppi possono trovare una consulenza sia relativamente a problemi presenti al loro interno sia per problematiche intercorrenti con altri gruppi o con un interlocutore. Ogni colloquio ha una durata minima di 50 minuti e massima di 1 ora. L'informativa è resa disponibile tramite opuscolo illustrativo disponibile sulla intranet dell'Ente.

Misurazione:

Nel corso del primo anno di sperimentazione dello Sportello di Ascolto, dai dati forniti al Servizio Personale e conservati agli atti dello stesso, risulta che complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

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



COMUNE DI CENTO

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

Nel corso dell'anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

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

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

Nel corso del 2022, il terzo anno di attività dello Sportello di Ascolto Psicologico, hanno avuto accesso allo Sportello 21 dipendenti, 18 in modalità individuale e 3 in piccolo gruppo.

Nelle consulenze individuali per 2 persone sono stati realizzati 5 colloqui, per 1 persona 4 colloqui, per 2 persone 3 colloqui, per 3 persone 2 colloqui e per 10 persone 1 colloquio.

Il gruppo ha effettuato un colloquio. I colloqui effettuati sono stati complessivamente 16, sia in modalità online che in presenza.

Le tipologie di disagio presentate sono state le seguenti: in 15 casi disagio relazionale, in 2 casi motivazionale e in 5 casi misto (relazionale e motivazionale).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (9 casi), al secondo posto quella nei confronti dei colleghi (5 casi) ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori (1 caso).

Beneficiari:

E' garantito indifferentemente l'accesso allo Sportello a tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Spesa:

L'obiettivo di cui all'Iniziativa n. 2 ha comportato per gli esercizi 2021/2022 un costo pari ad € 30.938,18 iva compresa a carico del bilancio dell'ente. Il rinnovo dello stesso operato per il 2023, comporta una spesa di € 15.469,09, iva compresa.

Iniziativa n. 3

INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Obiettivo e azioni:

In continuità con l'attività dello Sportello d'Ascolto, attivo dal 2019 per il sostegno e l'analisi delle problematiche relazionali, motivazionali e psicologiche dei/delle dipendenti ed in occasione di una riunione periodica sulla sicurezza, indetta ai sensi dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/2008, è stata evidenziata *"la necessità di ulteriori iniziative al fine di mitigare le criticità emerse e indagarne la possibile estensione ad un gruppo più diffuso di lavoratori, che durante l'erogazione del servizio non hanno ritenuto di avvalersi dello "Sportello di Ascolto".* E' stata quindi proposta la possibilità di accedere ad una valutazione di clima aziendale a cura di professionisti specializzati, quale utile approfondimento della situazione percepita dai lavoratori nell'ambito delle proprie attività, al fine di verificare la portata degli indizi di criticità emersi dal monitoraggio sopra indicato e si è provveduto ad



COMUNE DI CENTO

attivare, nel corso del 2022, il servizio per la valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato.

Le prime fasi del progetto che corrispondono, in particolare, ai colloqui con il personale di vertice (con i/le Dirigenti, con i/le Responsabili di Settore e con il Segretario Generale), si sono svolte dal mese di dicembre 2021 al mese di marzo 2022.

Nel mese di aprile 2022 è stato somministrato il questionario su piattaforma online a tutti/e i/le dipendenti dell'ente.

La durata del progetto è stata di un anno: da dicembre 2021 a dicembre 2022.

Attori coinvolti: Servizio Personale.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Spesa: Per le annualità 2021 e 2022 sono state impegnate risorse interne all'Amministrazione per il complessivo importo pari ad € 20.898,60 iva compresa.

Iniziativa n. 3

FORMAZIONE DEL PERSONALE: FORMAZIONE SUL LINGUAGGIO DI GENERE

Nell'anno 2022 è stato seguito da tutti/e i/le dipendenti, gli amministratori e i collaboratori dell'Ente il corso on-line "**Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione**" disponibile sulla piattaforma Self-ER della Regione Emilia Romagna, inserito all'interno della formazione obbligatoria per il personale comunale.

L'inclusione e le pari opportunità passano anche attraverso un uso del linguaggio e una comunicazione che sappiano porre attenzione alle differenze di genere, rappresentando persone e ruoli sociali e lavorativi in maniera plurale e non stereotipata.

Anche la comunicazione pubblica può e deve svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di cambiamenti culturali e nel contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi di genere.

Il linguaggio della PA ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Nell'ambito della diffusione di una cultura attenta al rispetto delle differenze, si intende sensibilizzare sull'importanza di un linguaggio parlato, scritto e visivo adeguato agli obiettivi etici della comunicazione, in grado di contrastare gli stereotipi di genere, smantellare pregiudizi e discriminazioni anche indiretti, valorizzando le differenze e la presenza femminile.

Adottare una prospettiva di genere nel linguaggio e nella comunicazione aiuta a mettere al centro il target e a considerare che "il destinatario" non è neutro.

Il corso "L'attenzione al genere nel linguaggio della PA" affronta questi temi in modo lieve ma allo stesso tempo documentato, dando agli operatori e alle operatrici pubbliche indicazioni operative su come gestire la comunicazione esterna e quella interna in maniera sensibile alle differenze di genere e alle pari opportunità.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale.

Beneficiari: dipendenti, amministratori e collaboratori dell'Ente.



COMUNE DI CENTO

AZIONI DA REALIZZARE

INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n.1

PROGETTO "ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO - RINNOVO FINO AL 31/12/2023"

E' prevista la prosecuzione del Progetto Sportello di Ascolto Psicologico, descritto nella sezione precedente, anche per tutto l'anno 2023.

Iniziativa n. 2

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

Obiettivo: Si prevede di effettuare una ricognizione dei dipendenti che non hanno svolto il percorso formativo realizzato negli anni 2018 e 2019, relativo alle "Azioni organizzative e misure per contrastare lo stress da lavoro correlato – stress e gestione del cambiamento" per organizzare una eventuale terza edizione dello stesso corso rimodulata anche sulla base di quanto è emerso dai risultati del questionario sul benessere organizzativo e di quanto emergerà dagli esiti dell'indagine di clima in corso di svolgimento.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale .

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti neo assunti/e e coloro che non hanno frequentato le scorse edizioni del corso di formazione.

Iniziativa n. 3

FORMAZIONE DEL PERSONALE SUGLI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: Sulla base di quanto emerso dall'analisi dei risultati del questionario sul benessere organizzativo, verranno proposti ai dipendenti vari corsi di aggiornamento sulle tematiche dei diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Attori coinvolti: Il CUG e il Servizio Personale .

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Iniziativa n. 4

FORMAZIONE DEL PERSONALE E DEGLI AMMINISTRATORI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA', SULLA PREVENZIONE E CONTRASTO DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Obiettivo: Verranno proposti nel corso del triennio di riferimento del Piano Triennale di Azioni Positive, diversi corsi di formazione su varie tematiche relative alle pari opportunità, sulla prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, rivolti sia ai/alle dipendenti che agli amministratori dell'Ente.



Iniziativa n. 5

INIZIATIVE VOLTE A DIFFONDERE L'USO DEL CORRETTO LINGUAGGIO DI GENERE NEI DOCUMENTI PRODOTTI DALL'ENTE

Obiettivo: Al termine del percorso formativo sull'attenzione al genere nel linguaggio della PA, si potrà programmare un monitoraggio sull'effettiva applicazione pratica del corretto linguaggio di genere negli atti, nella modulistica dell'Ente e nei documenti pubblicati sul web.

Attori coinvolti: Il CUG e gli uffici di tutti i Settori dell'ente.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Iniziativa n. 6

RAFFORZAMENTO DEL CUG ATTRAVERSO L'AGGIORNAMENTO DELLA PAGINA WEB DEDICATA E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE SUE ATTIVITA'

Obiettivo: L'importanza dell'azione del CUG all'interno dell'Ente è collegata anche alla conoscenza da parte del personale e degli amministratori delle sue funzioni e del suo ruolo.

Questa conoscenza può essere promossa attraverso azioni di diffusione delle informazioni a tutti i dipendenti con le iniziative promosse e le informazioni di carattere generale sulle tematiche del CUG, e tramite il miglioramento ed il costante aggiornamento della pagina web dedicata.

Attori coinvolti: Il CUG, il Servizio Sistemi Informativi e l'Ufficio Comunicazione.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti dell'Ente.

Iniziativa n.7

VITAMINE PER LA MENTE - INCONTRI ORGANIZZATI ALL'INTERNO DEL PERCORSO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO PER I/LE DIPENDENTI DEL COMUNE DI CENTO.

Obiettivo: All'interno dell'attività dello Sportello d'Ascolto nel corso del 2023 è stata prevista l'iniziativa VITAMINE PER LA MENTE, che, al fine di promuovere una cultura psicologica che aiuti le persone ad essere protagoniste attive nella salvaguardia del proprio benessere psicologico, si propone di affiancare alla tradizionale attività di consulenza e supporto psicologico attivata su richiesta dei singoli/piccoli gruppi, momenti di sensibilizzazione da realizzare, con cadenza mensile, in modalità webinar online e focalizzati su tematiche di interesse trasversale.

Si tratta di momenti informativi/formativi e di confronto su temi correlati alla dimensione del benessere psicologico, svolti con un linguaggio accessibile e con la finalità di riflettere su di sé e su comportamenti e atteggiamenti che possono incrementare il benessere percepito.

Azioni: Sono previsti 6 incontri: 3 incontri prima della pausa estiva e 3 incontri dopo la pausa estiva. La durata di ciascun incontro sarà di 45-60 minuti comprensivi di uno spazio per le domande dei partecipanti. L'orario di realizzazione sarà nella fascia tardo pomeridiana fuori dall'orario di lavoro e la partecipazione è su base volontaria. È fissato un numero massimo di partecipanti pari a 20. Gli incontri sono gratuiti e rientrano nell'attività dello Sportello Psicologico di Ascolto.

Attori Coinvolti: Ciascun/a dipendente può partecipare individualmente agli incontri.



COMUNE DI CENTO

Misurazione: Al termine di ciascun esercizio è previsto un report dell'attività prestata affinché i datori di lavoro possano adottare eventuali misure organizzative e/o formative.

Beneficiari: Tutti/e i/le dipendenti.

Spesa: Per l'annualità 2023 la spesa è ricompresa in quella dello Sportello d'Ascolto.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Relativamente alle tematiche collegate al benessere del personale, si analizzano in questa sezione in maniera più approfondita i progetti realizzati e in fase di realizzazione già presentati nelle sezioni precedenti.

• **SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO SUL LUOGO DI LAVORO**

In continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, è stato attivato dal mese di dicembre 2019 lo “Sportello di ascolto psicologico del Comune di Cento”, progetto che ha avuto un positivo riscontro da parte del personale dell’Ente.

Infatti una delle azioni positive previste dal PTAP è appunto il proseguimento di tale importantissimo progetto fino al 31/12/2022 con possibilità di proroga di un ulteriore anno.

Come già descritto nella sezione precedente, i risultati registrati nelle due annualità di svolgimento di questo progetto sperimentale si possono così riassumere:

per l’anno 2020 complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

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

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

L’utilizzo di questo importante strumento è stato notevole anche in piena emergenza sanitaria Covid-19 ed è per questo motivo che è stato ritenuto importante programmare la prosecuzione dell’attività dello sportello anche nelle due successive annualità.

Nel corso dell’anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale mentre in pochi casi solo motivazionale.

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

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

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

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

L’analisi dei report sull’attività dello sportello di ascolto sono importanti per poter adottare successive eventuali misure sia organizzative che formative rivolte al personale dell’Ente.



COMUNE DI CENTO

• QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Relativamente alle azioni che hanno come obiettivo il benessere del personale, è stato riproposto nel **2021** il Questionario sul benessere organizzativo rivolto al personale dipendente, sul modello del questionario proposto da ANAC già somministrato nel 2019, con due sezioni aggiuntive sulle misure di conciliazione vita-lavoro e sullo smart working proposte dal Comitato Unico di Garanzia.

Analizzando le risposte alle prime tre sezioni, non si rilevano particolari rilevanti differenze con i risultati ottenuti nella precedente somministrazione: si riscontrano elementi positivi per quanto riguarda il basso livello di discriminazione (rispetto all'identità di genere, all'etnia, all'età...), il basso valore rispetto ad atti di mobbing e di molestie percepite sotto forma di parole e comportamenti, i rapporti di collaborazione con i colleghi e la stima reciproca, l'adeguatezza delle competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro e il livello di autonomia nello svolgimento dello stesso.

Rimane abbastanza positivo il senso di appartenenza al proprio ente anche se poi è in aumento la percentuale di dipendenti che potendo cambierebbe ente.

Sono leggermente in calo rispetto al 2019 la percezione di sicurezza del proprio luogo di lavoro e il livello di soddisfazione rispetto alle caratteristiche di quest'ultimo, il luogo di lavoro non tranquillizza i lavoratori sotto il profilo della sicurezza, così come in calo sono anche le valutazioni sul contesto del proprio lavoro: è bassa la percezione di adeguatezza nella circolazione delle informazioni.

Gli aspetti che richiedono un miglioramento sono, come per la precedente somministrazione, relativi, in particolare, ai temi dell'equità nella propria amministrazione e della carriera e sviluppo professionale: i dipendenti giudicano poco equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione ed anche il modo in cui viene differenziata la retribuzione in rapporto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto; si rileva una percezione di mancanza di equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità; c'è una percezione di mancanza di chiarezza sul percorso di sviluppo professionale e di mancanza di collegamento tra possibilità di fare carriera e merito; si rileva un calo nella soddisfazione relativamente al proprio percorso professionale.

Un aspetto che sicuramente richiede particolare attenzione riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione: è stata data una bassa valutazione rispetto alla conoscenza delle strategie della propria amministrazione e, anche se leggermente in aumento rispetto al 2019, rimangono bassi i valori relativi alla condivisione degli obiettivi strategici, alla chiarezza dei risultati ottenuti e al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

Migliorabile è anche il sistema di valutazione che necessita di una migliore comunicazione tra valutatore e valutato anche finalizzata alla percezione dell'equità della valutazione stessa.

Si rileva, inoltre, un calo nella percezione di adeguatezza nel premiare le persone capaci e che si impegnano.

La valutazione del proprio superiore gerarchico rimane stabile rispetto al 2019 e comunque nella media della scala dei valori.

Per quanto riguarda le due sezioni finali, aggiuntive rispetto al questionario precedente, relative alla **conciliazione vita-lavoro** e allo **smart working**, si possono rilevare innanzitutto diverse informazioni sulla composizione del nucleo familiare dei dipendenti: il 55,6% è formato da 3 o 4 componenti e il 43,7% ha al suo interno persone con disabilità/anziante/in situazione di fragilità che necessitano di assistenza; un 65,1% ha figli che hanno in particolare più di 17 anni (58,5%), 11 -14 anni (24,4%) e 0 - 3 anni (12,2%).

La maggior parte dei dipendenti non usufruisce di supporto esterno alla famiglia (nonni e baby sitter) nella gestione dei figli.

Una percentuale di dipendenti corrispondente al 39,7% ha usufruito di strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare dello smart working (82%), dell'orario flessibile (26%) e dei congedi (15%).



COMUNE DI CENTO

Questi strumenti hanno supportato le famiglie in particolare durante l'emergenza sanitaria Covid-19, per la cura dei figli e dei familiari bisognosi di assistenza.

Un 78,9% di chi non ne ha usufruito sarebbe interessato in caso di necessità ed in particolare allo smart working (48,3%).

La maggioranza dei dipendenti è interessata a ricevere informazioni sulle diverse misure di conciliazione mediante brevi corsi di formazione organizzati dal servizio personale.

Relativamente allo smart working, il 65,9% dei dipendenti l'ha utilizzato nel corso del biennio 2020 – 2021 ed è risultato di grande utilità per conciliare vita familiare e vita lavorativa per la maggioranza dei rispondenti.

Il principale motivo di non utilizzo dello strumento è stata l'impossibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità agile, proprio per la tipologia di lavoro stesso.

Infine il 61,9% dei dipendenti è interessato all'utilizzo dello smart working anche oltre il periodo emergenziale, come modalità di lavoro ordinaria.

Si riportano di seguito le domande delle due sezioni finali del questionario.

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

1) quante persone compongono il tuo nucleo familiare?

2) all'interno o al di fuori del tuo nucleo familiare ci sono persone con disabilità o anziane o in una situazione generale di fragilità che necessitano di assistenza?

3) all'interno del tuo nucleo familiare ci sono figli?

4) se sì, quanti?

5) in quali fasce d'età si collocano? 0-3 anni; 4-5 anni; 6-10 anni; 11-14 anni; 15 -17 anni; oltre i 17 anni

6) la gestione dei tuoi figli è supportata da altre figure al di fuori del nucleo familiare (nonni, baby sitter...)?

7) quanto dista la tua abitazione dalla sede di lavoro? meno di 5 km; tra 5 e 15 km; tra 15 e 40 km; oltre 40 km

8) quale mezzo utilizzi prevalentemente per gli spostamenti casa-lavoro? a piedi; bicicletta; auto; autobus; treno

9) in ambito lavorativo usufruisci di strumenti di conciliazione vita-lavoro?

10) se sì, quali? part time; smart working; forme di flessibilità dell'orario lavorativo a richiesta; congedi (di maternità/paternità, parentali, L. 104/92)

11) a quali bisogni risponde l'utilizzo di strumenti di conciliazione vita-lavoro? cura dei figli; cura dei familiari anziani o con disabilità o in condizione di fragilità; esigenze personali; emergenza covid

12) saresti interessato/a ad usufruirne in caso di necessità?

13) quale in particolare? part time; smart working; forme di flessibilità dell'orario lavorativo a richiesta; congedi straordinari

14) saresti interessato/a a ricevere maggiori informazioni da parte del tuo datore di lavoro (ad esempio tramite brevi seminari informativi) sulle diverse misure di conciliazione a disposizione?



QUESTIONARIO RELATIVO ALL'UTILIZZO DELLO SMART WORKING:

- 1) *Nel 2020 e nel 2021 hai usufruito dello smart working?*
- 2) *Se sì, per quanti giorni a settimana in media? meno di 3 giorni; 3 giorni; più di 3 giorni*
- 3) *Se no, per quale motivo? il mio lavoro non può essere svolto in modalità agile; non mi è stato autorizzato; per una scelta personale; altro*
- 4) *l'utilizzo dello smart working è stato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa?*
- 5) *l'utilizzo dello smart working è stato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa? poco; abbastanza; molto*
- 6) *saresti interessato/a ad utilizzare lo smart working anche oltre il periodo emergenziale come modalità di lavoro ordinaria?*

• **PROGETTO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA AZIENDALE E DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO**

Dalla valutazione dei dati di monitoraggio dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento del biennio 2020-2021 e degli esiti della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, sono emerse criticità relazionali all'interno dell'Ente ed è stata evidenziata la necessità di ulteriori iniziative al fine di mitigare le criticità emerse e indagarne la possibile estensione ad un gruppo più diffuso di lavoratori, che non hanno ritenuto di avvalersi dello "Sportello di Ascolto".

E' stata valutata quindi l'opportunità di attivare un progetto per la valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato a cura di professionisti specializzati, quale utile approfondimento della situazione percepita dai lavoratori nell'ambito delle proprie attività, al fine di verificare la portata degli indizi di criticità emersi dai monitoraggi effettuati.

Si è proceduto quindi nel mese di novembre 2021 all'affidamento diretto alla Ditta aggiudicataria del servizio di valutazione del clima aziendale e dello stress lavoro correlato.

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 clima di lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, è utile e necessario conoscere il punto di vista di ogni lavoratore al fine di comprendere il grado di soddisfazione e di benessere nonché analizzare il clima generale e verificare eventuali profili migliorativi.

Le prime fasi del progetto, in particolare i colloqui con i Dirigenti e le Dirigenti, con il Responsabile di Settore e con il Segretario Generale, si sono svolte dal mese di dicembre 2021 al mese di marzo 2022 e nel mese di aprile 2022 è stato somministrato il questionario a tutti/e i/le dipendenti dell'ente.

Il punto di vista di ciascun dipendente è importante per capire quali azioni mettere in campo per rendere l'Ente un posto sempre migliore in cui lavorare.

Il clima è un indicatore del benessere percepito dalle persone che compongono un'organizzazione. L'indagine di clima fa una fotografia delle caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun collaboratore.

Il questionario è assolutamente anonimo e non vi è alcuna possibilità di individuare l'autore delle risposte. I dati raccolti saranno trattati in maniera anonima e in forma aggregata, nel rispetto della normativa vigente in tema di dati personali.

Al termine della somministrazione del questionario verrà prodotto un report utile per le successive proposte di azioni di miglioramento organizzativo generale.



COMUNE DI CENTO

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "*Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" (modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74), le amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati da valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie, umane e strumentali;
- monitoraggio in corso d'esercizio circa il grado di realizzazione e adozione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione dei risultati conseguiti e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo di sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni, agli organi politici, agli organi tecnico-amministrativi, agli organi di controllo esterni ed interni, ai cittadini e ai portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Gli Enti locali sono tenuti ad organizzare la propria attività mediante la determinazione di obiettivi specifici di performance organizzativa ed individuale, coordinando fra loro i documenti programmatici indicati dal D.Lgs. n. 267/2000.

In attuazione dei principi introdotti dal D.lgs. 150/2009, il Comune di Cento si è dotato di strumenti coerenti con tali principi ed il ciclo di gestione della performance è effettuato con specifico riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti, ed è sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

A partire dall'anno 2017, con l'adozione del "*Regolamento comunale di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*", approvato con delibera di Giunta Comunale n. 207 del 12/10/2017, viene disciplinato il sistema di merito ed il relativo assetto premiale, nonché il monitoraggio, la misurazione e valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane, in coerenza con le modificazioni introdotte al sopra citato D.Lgs. 150/2009.

Il processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi, di individuazione dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi, avviene attraverso l'adozione del P.E.G. e si inserisce nel ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, l'attività di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti (performance) e l'utilizzo di sistemi premianti.

Gli obiettivi che sono stati approvati ed assegnati con il PEG sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto nel suddetto *Regolamento*.



COMUNE DI CENTO

In collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'amministrazione comunale ed i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, all'interno del P.E.G. è previsto uno specifico obiettivo in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La Giunta Comunale approva ogni anno la **Relazione annuale sulla performance** che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La **Relazione sulla Performance** costituisce la consuntivazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dell'Ente e viene redatta con una duplice finalità: rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di performance conseguiti dal Comune di Cento nell'anno di riferimento e avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione della performance e degli obiettivi che lo compongono.

La Relazione è soggetta ad approvazione da parte della Giunta Comunale e successiva validazione da parte del Nucleo di Valutazione; viene quindi pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione denominata Amministrazione Trasparente-Performance-Relazione sulla performance.

Il documento illustra la performance complessiva dell'Ente per l'anno precedente, sia organizzativa (che esprime il risultato che una intera organizzazione con le singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi), sia individuale (che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi).

Il raccordo tra obiettivi e risorse si ottiene integrando il ciclo di gestione della performance con il ciclo di bilancio formando in tal modo una entità unitaria logicamente e funzionalmente coordinata.

La coerenza fra le misure e gli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione contenuti nel **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza** e gli obiettivi di performance, il cui coordinamento è previsto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013 e dall'art. 1 comma 8 bis della Legge 190/2012, si consegue mediante la previsione nel Piano stesso e nei documenti di programmazione e gestione, di specifici obiettivi organizzativi e gestionali corredati da adeguati indicatori di misurazione dei risultati.

I risultati conseguiti dall'intera struttura organizzativa permettono di attestare, sia ai fini della performance organizzativa che della performance individuale, una valutazione positiva in relazione agli obiettivi di trasparenza, prevenzione e rispetto delle norme in materia di privacy.

Ai fini della misurazione e valutazione della **performance organizzativa** dell'ente raggiunta dall'intera struttura comunale con l'apporto dei singoli settori/servizi, ciascun dirigente relaziona l'attività svolta nei servizi diretti ed illustra i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, la qualità dei servizi erogati, nonché il grado di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Tale relazione è corredata dagli indicatori ritenuti da ciascun dirigente significativi ai fini della valutazione della performance.

In tale relazione si considerano gli ambiti di valutazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 D.Lgs. 150/2009 e art. 6 del vigente regolamento comunale:

a) attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;



COMUNE DI CENTO

- b) attuazione e misurazione del grado di attuazione di piani e programmi;*
- c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;*
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali*
- e) sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f) efficienza nell'impiego delle risorse;*
- g) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

L'Ente misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nei titoli I e II del D. Lgs. 150/2009.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.



COMUNE DI CENTO

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

LE AZIONI DEL CUG DALLA SUA COSTITUZIONE AL 2022

Il CUG del Comune di Cento, che trae origine dal precedente Comitato per le Pari Opportunità, è stato istituito con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10/01/2013 che ha approvato il Regolamento comunale di costituzione del CUG.

Nel mese di febbraio 2013 è stato organizzato un incontro informativo rivolto ai dipendenti del Comune di Cento durante il quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara ha illustrato compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia, prima della richiesta di interesse per la nomina dei componenti del CUG.

Con Determinazione del Dirigente del Servizio Personale n. 248 del 11/04/2013 sono stati nominati i componenti e il presidente e con Determinazione n. 741 del 30/09/2013 sono stati nominati i supplenti.

Il CUG così costituito ha approvato nella seduta dell'8 luglio 2013 il proprio regolamento interno: "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cento".

Come previsto dal regolamento interno, è stata individuata una componente del CUG per le funzioni di segreteria.

Tra le prime azioni del CUG si evidenzia l'adesione alla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 24/10/2013 e l'adozione del codice di comportamento del Comune di Cento tramite deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 30/01/2014.

Il Comune di Cento ha anche aderito alla carta d'intenti della RE.A.DY "Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni anti discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere" mediante deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 11/04/2013.

Nel corso dell'anno 2014 è stato organizzato dal CUG un percorso formativo sulle tematiche LGBT rivolto ai dipendenti dei settori comunali più interessati, in particolare servizi sociali, URP, polizia municipale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/11/2015 il Comune di Cento ha approvato e aderito all'accordo di cooperazione strategica tra l'ufficio della Consigliera di parità provinciale e i CUG del territorio provinciale di Ferrara.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020, uno strumento fondamentale per garantire il diritto alla pari dignità e libertà delle lavoratrici e dei lavoratori, in continuità con i precedenti Piani.

È stato svolto un monitoraggio dei dati di contesto relativi alla realtà dell'Ente sulla situazione dei dipendenti in servizio, la formazione e le assenze dal lavoro prendendo come riferimento il triennio 2015-2017.

Il Comune di Cento ha partecipato al primo incontro del tavolo regionale permanente per le politiche di genere della Regione Emilia Romagna.

In seguito allo scadere del mandato quadriennale del CUG, è stato avviato il percorso di rinnovo dei componenti, organizzando un incontro informativo rivolto a tutti i dipendenti del Comune di Cento sui temi dei compiti e delle funzioni del CUG, sui principi di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e sugli strumenti a disposizione del CUG.

Con determinazione n. 216 del 20/03/2019 sono stati nominati i nuovi componenti, i supplenti ed il presidente del CUG.

Durante il 2019 il CUG ha provveduto alla somministrazione a tutti i dipendenti del Comune di Cento del questionario on-line sul benessere organizzativo e al termine della raccolta dei risultati dell'indagine ha organizzato, in collaborazione con il servizio personale dell'Ente, un incontro rivolto al personale dipendente di presentazione dei risultati ottenuti dalla somministrazione del questionario e di



COMUNE DI CENTO

presentazione del progetto sperimentale di Sportello di Ascolto del Comune di Cento, avviato nel mese di dicembre 2019.

Nel corso del 2020, compatibilmente con le priorità dettate dalla situazione emergenziale sanitaria dovuta al Covid-19, la maggior parte dell'attività del CUG si è incentrata sulla raccolta dei dati relativi al personale dell'Ente per la predisposizione della relazione annuale e la programmazione delle attività da inserire nel Piano triennale di Azioni Positive 2021/2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021.

Nel corso di questi anni di attività, è stata creata, nel sito web del Comune di Cento, una pagina dedicata al CUG all'interno della sezione relativa alle pari opportunità.

Uno degli obiettivi che ci si è posti è quello di implementare la pagina sulla rete civica dedicata al CUG e di aggiornare costantemente le notizie e la documentazione pubblicate.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha avuto un notevole impatto sull'esperienza lavorativa dei dipendenti del Comune di Cento nel biennio 2020-2021.

La modalità di lavoro agile, che fino al 2019 non era stata utilizzata da nessun dipendente, è stata, dal mese di marzo 2020 in avanti, la modalità lavorativa utilizzata dalla maggioranza dei dipendenti.

Sicuramente poter lavorare da casa ha permesso di conciliare la vita familiare, soprattutto nei periodi di chiusura delle scuole, e la vita lavorativa.

È evidente, al di là dell'emergenza pandemica, la necessità di continuare il percorso di digitalizzazione e di uso ordinario di tale modalità di lavoro orientando l'attività del dipendente più al raggiungimento di risultati che alla mera presenza sul luogo di lavoro, anche in un'ottica di conciliazione tra vita privata e lavoro e benessere del lavoratore.

Nel corso dell'anno 2021 si è proceduto alla modifica del regolamento interno del CUG all'art. 8 "*Rapporti con l'Amministrazione e le OO.SS.*" in virtù di quanto espresso dalla Direttiva 2/2019 che rafforza ulteriormente il ruolo consultivo del CUG.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 4/02/2021 è stato approvato il "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Cento*".

Il CUG ha proposto, durante gli incontri che ha svolto nell'anno, l'integrazione del Contratto Collettivo Integrativo all'articolo relativo alle procedure per le progressioni economiche orizzontali.

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

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

Durante il 2021 si è proceduto alla somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo, ampliato con le due sezioni su conciliazione vita-lavoro e smart working.

Dopo aver raccolto e analizzato i risultati ottenuti, è stato organizzato un incontro rivolto a tutti i dipendenti e agli amministratori che si è svolto nella giornata del 23 dicembre 2021 ed è stato pubblicato il materiale presentato, comprensivo della registrazione dell'incontro, sulla intranet comunale, a disposizione di tutti i dipendenti.

Il CUG, in sinergia con il Servizio Sistemi Informativi e l'Ufficio Comunicazione, procede costantemente all'aggiornamento della pagina web dedicata ed è in fase di organizzazione l'implementazione della stessa per una maggiore fruibilità dei contenuti.



COMUNE DI CENTO

Annualmente il CUG predispone la relazione annuale in base a quanto disposto dalla Direttiva 2/2019, curando la raccolta dei dati e la loro elaborazione in collaborazione con il Servizio Personale.

Nel corso dell'anno 2022 è proseguita l'attività di formazione del personale sul linguaggio di genere nella PA tramite il corso regionale disponibile sulla piattaforma SelfER.

È proseguita, inoltre, l'attività di consulenza e supporto psicologico dello Sportello di Ascolto rivolto ai/alle dipendenti del Comune di Cento e si è proceduto, altresì, ad effettuare un'indagine di clima aziendale incaricando un team di professionisti esperti.

Nel mese di giugno 2022, presso la Provincia di Ferrara, è stata nominata la nuova Consigliera di Parità Provinciale ed il CUG ha partecipato agli incontri che sono stati organizzati per proporre la costituzione di una Rete Provinciale dei CUG.

La Rete 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 Comune di Cento ha accolto favorevolmente la proposta ed ha espresso la volontà di aderire alla Rete Provinciale dei CUG.