



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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 presente direttiva.

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.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2021



Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	7
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	7
TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE.....	8
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	9
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	11
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	13
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ.....	14
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	15
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ.....	16
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	17
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	20

PROVINCIA DI PADOVA - SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

PERSONALE NON DIRIGENTE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	<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	tot	%
A1 (OPERATORE SERVIZI GENERALI)				2	1				2		5	
B1 (ESECUTORE SERVIZI GENERALI)			2	5	2			1		2	12	
B3 (COLL. AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO)	1	3	5	14	3			2	6	4	38	
C1 (ISTRUTTORE AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, AGENTE VIGILANZA)	1	6	3	18	9	1	4	19	18	8	87	
D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, VIGILANZA)			6	16	8			8	11	4	53	
D3 (FUNZIONARIO AMM.VO, TECNICO)				5	3			1	4	1	14	
Totale personale	2	9	16	60	26	1	4	31	41	19	209	
TOTALE DISTINTO PER GENERE	113					96					209	
% sul personale complessivo	54,07					45,93						100

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

PERSONALE DIRIGENZIALE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	<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	tot	%
DIRIGENTE DI RUOLO				2						1		
Totale personale	2					1					3	
% sul personale complessivo	66,67					33,33						100

ORGANI DI VERTICE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE				
	<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
PRESIDENTE				1						
Totale personale	1									
% sul personale complessivo	100									

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

TIPO PRESENZA \ CLASSI ETA'	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	<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	%	Tot	%
Tempo Pieno	2	9	15	55	26	107	58,47	1	4	21	36	14	76	41,53	183	100
Part Time >50%			1	4		5	21,74			8	5	5	18	78,26	23	100
Part Time <50%				1		1	33,33			2			2	66,67	3	100
Totale	2	9	16	60	26	113		1	4	31	41	19	96		209	
Totale % sul genere uomini/donne							54,07							45,93		100

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>

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

TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
P.O. A II^ fascia	5	55,56	4	44,44	9	100
P.O. A III^ fascia	7	77,78	2	22,22	9	100
Totale personale	12		6		18	
% sul personale complessivo		66,67		33,33		100

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

PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO \ CLASSI ETA'	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	<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	%	Tot	%
Inferiore a 3 anni	2	9	11	29	16	67	55,83	1	4	22	20	6	53	44,17	120	100
Tra 3 e 5 anni													0		0	100
Tra 5 e 10 anni													0		0	100
Superiore a 10 anni			5	31	10	46	51,69			9	21	13	43	48,31	89	100
Totale	2	9	16	60	26	113		1	4	31	41	19	96		209	
Totale % sul genere uomini/donne							54,07							45,93		100

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

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

LIVELLO GIURIDICO	CAT. ECONOMICA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A1	A2	14950,00			
	A6	17038,00	17446,00	-408,00	5,10%
B1	B2	19052,00			
	B4	22161,00		22161,00	10,60%
	B5	19159,00	19657,00	-498,00	6,00%
	B7	20906,00	19736,00	1170,00	5,10%
B3	B3	15330,57			
	B4	21454,00			
	B5	20641,50	20113,00	528,50	1,10%
	B6	20610,00			
	B7	23238,75	19943,75		
	B8	21418,66	21399,00	19,66	8,00%
C1	C1	18395,28	20328,50	-1933,22	5,40%
	C2	21116,44	20792,25	324,19	0,30%
	C3	20356,00	20067,00		
	C4	21097,25	20781,50	315,75	4,00%
	C5	23739,30	21501,43	2237,87	7,50%
	C6	22298,22	23085,66	-787,44	16,10%

LIVELLO GIURIDICO	CAT. ECONOMICA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
D1	D1	22897,80	22293,16	604,64	0,80%
	D2	29118,14	22150,50	6967,64	6,00%
	D3	29389,00	23585,80	5803,20	2,60%
	D4	27300,50	24760,00	2540,50	1,20%
	D5	28075,00	26877,00	1198,00	4,00%
	D6	31303,00	30652,50	650,50	1,50%
D3	D3		29873,00		
	D5	27961,50	29228,00	-1266,50	3,20%
	D6	30737,50		30737,50	1,10%
	D7	37661,30	32043,50	5617,80	10,20%
DIRIGENTI		88153,09	94854,00	-6700,91	1,40%

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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	2	66,67	1	33,33	3	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		1		3	
% sul personale complessivo		66,67		33,33		100

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

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

INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Livello A	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00			2	100
	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	100
Livello B	Inferiore al Diploma superiore	15	83,33	3	16,67	18	100
	Diploma di scuola superiore	16	61,54	10	38,46	26	100
	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	100
Livello C	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	100
	Diploma di scuola superiore	25	58,14	18	41,86	43	100
	Laurea	2	7,41	25	92,59	27	100
	Laurea magistrale	7	70,00	3	30,00	10	100
	Laurea + Master di 1° livello			1	100,00	1	100
Livello D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00			1	100
	Diploma di scuola superiore	12	70,59	5	29,41	17	100
	Laurea	23	58,97	16	41,03	39	100
	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	100
	Laurea + Master di 1° livello	1	33,33	2	66,67	3	100
	Laurea + Post			3	100,00	3	100
Totale personale		113		96		209	
% sul personale complessivo			54,07		45,93		100

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENT E
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	(D/U)
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore direttivo tecnico, categoria D, per il Servizio Edilizia	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico per soli esami, con eventuale preselezione, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore direttivo tecnico, categoria D, per il Servizio Viabilità	2	50,00	2	50,00	4	100	D
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità nel profilo di Collaboratore tecnico, categoria B3, per il Servizio Viabilità	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Totale personale	6		4		10		
% sul personale complessivo		60,00		40,00		100	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

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

TIPO MISURA CONCILIAZIONE \ CLASSI ETA'	UOMINI							DONNE							VALORI ASSOLUTI	
	<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	%	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta: Verticale				2		2	66,67				1		1	33,33	3	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Orizzontale			1	3		4	22,22			5	4	5	14	77,78	18	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Misto										5			5	100,00	5	100
Personale che fruisce di telelavoro			1	1		2	22,22			2	2	3	7	77,78	9	100
Personale che fruisce del lavoro agile						0	0,00				1	3	4	100,00	4	100
Personale che fruisce di orari flessibili										3	1	1	5	100,00	5	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di																100
Totale			2	6	0	8			0	15	9	12	36		44	
Totale % sul genere uomini/donne							18,18							81,82		100

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	260	57,40	193	42,60	453	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	928,30	75,87	295,30	24,13	1223,60	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	7,45	149	92,55	161	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	41	101,00	41	101
Totale	1200,30		678,30		1878,60	
% sul personale complessivo		63,89		36,11		100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							DONNE							TOT.	VAL.A SS.
	<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	%	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	69	199	153	449	150	1020	74,56	10	18	160	106	54	348	25,44	1368	100
Aggiornamento professionale	0	0	21	25	5	51	27,57	17	0	46	71	0	134	72,43	185	100
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
Totale ore	69	199	174	474	155	1071		27	18	206	177	54	482		1553	
Totale ore %							68,96							31,04		100

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Iniziativa n. 1 Progetto di assistenza all'infanzia, azione n. 1 del Progetto n. 2 "Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa" del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo: erogazione di un sostegno economico per i lavoratori a tempo indeterminato, che, durante il periodo estivo, devono affidarsi a centri ricreativi e similari per garantire la partecipazione ai propri figli di età entro il 14° anno, dopo la fine della frequenza scolastica (contributo di euro 50 a settimana per un massimo di tre settimane per ciascun figlio di età tra i 3 e i 14 anni, entro il limite massimo di reddito familiare pari a euro 30.000 attestato da modello ISEE);

Azioni: Pubblicazione avviso; raccolta adesioni e documentazione attestata la spesa sostenuta e modello ISEE; istruttoria validità delle domande; adozione provvedimento di liquidazione contributi assegnati.

Attori Coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane

Misurazione: All'inizio dell'estate 2021 sono pervenute n. 8 adesioni al Progetto in parola, ma, entro il termine del 30/09/2021 stabilito per la rendicontazione, sono pervenute n. 7 richieste di contributo corredate da valida documentazione dei costi sostenuti.

Beneficiari: dipendenti con figli di età fino a 14 anni e con reddito del nucleo familiare fino a euro 30.000;

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2021: euro 888,00.

Iniziativa n. 2 Telelavoro, Azione n. 2 del Progetto 2 "Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa" del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo: dare attuazione al vigente Regolamento in materia di telelavoro, facendo luogo all'incremento delle postazioni di telelavoro attuate. Nel 2021 risultano attivati i seguenti progetti di telelavoro a domicilio (tipologia di maggior interesse per i dipendenti in quanto consente di conciliare ottimamente l'attività lavorativa con le esigenze personali/familiari):



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

- due progetti attivati per un anno presso il Servizio Sistemi Informativi – uno dal 01/03/2021 fino al 28/02/2022 e uno dal 12/08/2019 poi prorogato fino all'11/08/2022;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Risorse Finanziarie dal 01/08/2018 poi prorogato fino al 01/07/2022;
- due progetti attivati per un anno presso il Servizio Affari Generali/Archivio/Protocollo - uno dal 01/10/2019 poi prorogato fino al 30/09/2022 e uno dal 01/11/2021;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio URP dal 01/10/2020 poi prorogato fino al 30/09/2022;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Gestione del Patrimonio dal 01/03/2020 poi prorogato fino al 28/02/2022.
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Programmazione finanziaria e bilancio a partire dal 01/11/2021;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Risorse Umane dal 01/12/2021 fino al 30/11/2022.

Azioni: Approvazione progetto, pubblicazione avviso e progetto di telelavoro; raccolta adesioni; istruttoria domande; adozione provvedimento di assegnazione postazione di telelavoro e firma contratto.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane; Servizio Sistemi Informativi; Settore/Servizio competente che ha approvato il progetto.

Misurazione: È stato raggiunto l'obiettivo inizialmente previsto dal Piano Azioni Positive di raggiungere un numero di telelavoratori pari al 4% dei dipendenti in servizio al 1/01/2021 (pari a n. 9 dipendenti), limite stabilito anche dall'art. 3 del Regolamento provinciale sul telelavoro.

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato; 7 DONNE E 2 UOMINI

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2021 e anno 2022.

Iniziativa n. 3 Lavoro agile. Azione 3 del Progetto n. 2 “Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa” del Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022

Obiettivo: Promuovere una maggior cooperazione tra dipendente ed Ente favorendo nuove modalità di organizzazione flessibile del lavoro e un aumento della produttività individuale.

Azioni: Nel corso del 2021 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 l'Ente ha autorizzato al 36% del personale dipendente la modalità di lavoro agile per le attività



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

che potevano essere svolte al proprio domicilio, fino alla data del 14/10/2021. Con il ritorno alla modalità ordinaria dello svolgimento del lavoro in presenza di tutti i dipendenti pubblici, a partire dal 15/10/2021, è stato autorizzato lo smart working ai soli soggetti fragili, disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane

Misurazione: Alla luce del quadro normativo correlato all'emergenza epidemiologica da COVID 19 e all'esigenza di contrastare la diffusione del virus, è stato concesso, fino alla data del 14/10/2021, lo svolgimento del lavoro in modalità agile a n. 75 dipendenti di cui n. 20 uomini e n. 55 donne. In seguito, in virtù di alcune disposizioni legislative che rendevano applicabile lo smart working anche dopo il 15/10/2022, nonostante la vigenza del D.P.C.M. del 23/09/2021 che ha previsto il ritorno alla modalità ordinaria dello svolgimento del lavoro in presenza di tutti i dipendenti a partire dal 15/10/2021, solo n. 4 dipendenti donne sono state autorizzate ad espletare il proprio servizio in modalità agile fino al permanere dello stato di emergenza, mentre un dipendente uomo è stato esonerato dal rientro in ufficio nell'unico giorno di rientro previsto dal proprio progetto di telelavoro.

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato.

Spesa: Per il necessario potenziamento della connettività internet, della telefonia mobile, allestimento postazioni di lavoro e sistema di videoconferenze per i lavoratori agili è stata impegnata una spesa complessiva di euro 40.000,00.

Iniziativa n. 4 Proroga abbonamenti Goodbike: azione 4 Benessere organizzativo e salute del Progetto n. 2 "Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa" del Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022.

Obiettivo: Sperimentazione iniziative rivolte ai dipendenti alla promozione di stili di vita che promuovono salute del dipendente. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Azioni: Con determinazione dirigenziale n. 313/2021 è stata autorizzata l'attivazione di n. 7 abbonamenti annuali con il servizio "Goodbike Padova".

Attori Coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane; Società che gestisce il servizio Goodbike per il Comune di Padova

Misurazione: si è consolidata l'iniziativa già avviata nel 2018 e proseguita nel tempo.

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente; 5 UOMINI E 2 DONNE

Spesa: capitolo 11010101180 "Piano azioni positive C.P.O." del Bilancio di previsione 2021: euro 175,00.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Nel 2022 si attueranno le seguenti iniziative:

Iniziativa n. 1 Progetto di assistenza all'infanzia, azione n. 1 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-20

Obiettivo: erogazione di un sostegno economico per i lavoratori a tempo indeterminato, che, durante il periodo estivo, devono affidarsi a centri ricreativi e similari per garantire la partecipazione ai propri figli di età entro il 14° anno, dopo la fine della frequenza scolastica (contributo di euro 50 a settimana per un massimo di tre settimane per ciascun figlio di età tra i 3 e i 14 anni, entro il limite massimo di reddito familiare pari a euro 30.000 attestato da modello ISEE).

Azioni: Pubblicazione avviso; raccolta adesioni e documentazione attestata la spesa sostenuta e modello ISEE; istruttoria validità delle domande; adozione provvedimento di liquidazione contributi assegnati.

Attori coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane

Misurazione: dar corso alla liquidazione del rimborso previsto ai dipendenti richiedenti aventi diritto

Beneficiari: dipendenti con figli di età fino a 14 anni e con reddito del nucleo familiare fino a euro 30.000

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2022: sono stati stanziati euro 4.000 complessivi di cui una parte destinata a questa azione.

Iniziativa n. 2. Telelavoro. Azione n. 2 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

Obiettivo: dare attuazione al vigente Regolamento in materia di telelavoro e alla vigente normativa di riferimento nel settore pubblico.

Azioni: Proseguire con l'approvazione e gestione di eventuali nuovi progetti di telelavoro a domicilio nei limiti della percentuale di dipendenti ammessi al telelavoro.



Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane; Servizio Sistemi Informativi; Settore/Servizio competente che ha approvato il progetto

Misurazione: Fermo restando che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato di cui si prevede il coinvolgimento non potrà superare la percentuale del 4% del personale di ruolo in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, andranno attivati o prorogati nel corso del 2022 al massimo nove progetti, fatta salva la possibilità che venga elevata la percentuale prevista.

Beneficiari: CUG, dipendenti dell'Ente

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2022 euro 4.000,00

Iniziativa n. 3. LAVORO AGILE, Azione n. 3 del Progetto 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

Obiettivo: Tenuto conto dei recenti interventi normativi in materia di lavoro agile e nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali del lavoro che disciplineranno a regime tale istituto, la Provincia di Padova intende definire una disciplina regolamentare che specifichi le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, favorendo la produttività e l'orientamento dei risultati e la conciliazione delle esigenze lavorative con le esigenze organizzative dell'Ente.

Azioni: Verranno stabilite le modalità organizzative e fissati i criteri ai quali attenersi per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, adeguandosi alle disposizioni normative che interverranno in materia.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi.

Misurazione: L'Amministrazione provinciale monitora e verifica costantemente le prestazioni rese in modalità agile sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, al fine di assicurare che le misure adottate siano sempre coerenti con i provvedimenti vigenti in materia.

Beneficiari: dipendenti dell'Ente.

Spesa: Si farà fronte con le risorse finanziarie presenti nel bilancio dell'Ente all'acquisto di eventuali ed ulteriori dispositivi informatici e digitali necessari.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2021



Sommario

PRIMA PARTE: ANALISI DEI DATI	24
SEZIONE 1. Dati sul personale	26
SEZIONE 2. Conciliazione vita lavoro	26
SEZIONE 3. Parità / pari opportunità	25
SEZIONE 4. Benessere del personale	27
SEZIONE 5. Performance	28
SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	30
A. OPERATIVITÀ	30
B. ATTIVITÀ	31
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	31



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il processo di riduzione del personale successivo all'entrata in vigore della riforma Delrio e la conseguente incertezza circa la soppressione o meno delle Province ha impattato negativamente sull'organico dell'Ente con effetti di sottodimensionamento che continuano ad essere evidenti.

Se la dotazione organica ante riforma (2013) era di 438 dipendenti, cinque anni dopo (2019) essa era scesa a 205 dipendenti, quindi meno della metà. Negli anni successivi si è assistito ad una timida inversione di tendenza (come si può evincere dalla sottostante tabella 1), la quale però non ha potuto che alleviare parzialmente la carenza di personale.

Tabella 1: Tabella 1. Dipendenti Provinciali 2017-2021

Data di riferimento	Numero dipendenti (inclusi i dirigenti)
31.12.2017	267
31.12.2018	215
31.12.2019	205
31.12.2020	211
31.12.2021	212

Da evidenziare in particolare come la politica assunzionale dell'Ente non risulti essere stata fin qui funzionale a risolvere le criticità sopra evidenziate: se nel 2020 le nuove assunzioni effettuate a vario titolo (concorso, utilizzo graduatorie, mobilità esterna, etc.) hanno ecceduto di sole 3 unità (17 nuove assunzioni a fronte di 14 collocamenti a riposo) il numero dei dipendenti che nello stesso anno hanno cessato il servizio, nel 2021 vi è stato un perfetto pareggio tra nuove assunzioni e cessazioni (20).

Da rilevare inoltre come nel 2021 si sia assistito ad una discreta "vitalità" in termini di mobilità, comandi e trasferimenti tra Enti e che sovente questi passaggi abbiano riguardato proprio il personale neoassunto: la spiegazione di quest'ultimo fenomeno è probabilmente fisiologica e va individuata nella rimozione dei vincoli che avevano per anni ingessato il settore pubblico ma andrebbe ugualmente approfondito se, al



contrario, non possa aver influito una minor attrattività della Provincia di Padova come luogo di lavoro.

Rimangono infine irrisolte alcune questioni già messe in luce nella Relazione relativa al 2020 ed in particolare:

- la mancata riorganizzazione complessiva interna dei Servizi, con questi ultimi che anzi sono stati oggetto di ripetute “riassegnazioni”, stante il *turnover* verificatosi a livello dirigenziale e all’avvicendamento di Segretario / Direttore Generale;
- l’inquadramento del personale di vigilanza (ancora nei ruoli provinciali ma in attesa di una più corretta e coerente collocazione) e del Servizio di Protezione Civile che, pur facendo capo alla Regione, continua ad essere interamente gestito dalla Provincia di Padova.

I dati di seguito analizzati sono tratti dalle tabelle trasmesse dall’amministrazione a questo CUG, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019 e relativo allegato 1, parte integrante del presente documento.

In dettaglio, per quanto riguarda la composizione di genere, abbiamo assistito al consolidamento del passaggio da una composizione prevalentemente femminile (54,57% nel 2014 e 52,9% nel 2018) ad una prevalenza dei dipendenti di sesso maschile (53,62% nel 2020, percentuale salita al 54,06 nel 2021); elevata rimane altresì la concentrazione delle presenze nella fascia d’età oltre i 50 anni che, seppur in lieve calo rispetto all’ultima rilevazione, rimane comunque attestata al 69,85% (era 71,5%). Il rapporto di lavoro part-time nelle sue varie modalità (verticale, orizzontale e misto) viene utilizzato dal 21,05% delle lavoratrici e solamente dal 5,3% dei lavoratori, confermando che spetta ancora prevalentemente al genere femminile accudire le fasce più deboli (minori ed anziani) con evidenti ricadute nelle prospettive di carriera e nei livelli pensionistici.

Lo squilibrio di genere appare chiaro sia nelle posizioni dirigenziali e di vertice, dove si registra un solo dirigente donna su 3, e si evidenzia ulteriormente e significativamente nelle posizioni organizzative (Tabella 1.3), dove i maschi ricoprono 12 delle 18 posizioni organizzative assegnate (66,66%), nonostante ben il 57,89% delle donne, contro solo il 33,62% degli uomini, sia in possesso di un titolo di studio superiore al diploma di maturità (Tabella 1.7).



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il perdurare delle disposizioni conseguenti alla gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19, che hanno individuato fino al 15 ottobre 2021 il lavoro agile quale modalità ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa, rendono di difficile analisi i dati sull'utilizzo di strumenti di flessibilità (Tabella 1.9).

Se il 2020 ha sicuramente posto una pietra miliare in materia di flessibilità lavorativa, imponendo un'accelerazione nell'utilizzo dello strumento dello smart working nella pubblica amministrazione, il 2021 ne ha rappresentato la definitiva consacrazione, entrando definitivamente nelle abitudini dei lavoratori, il 36% dei quali fino alla predetta data del 15 ottobre 2021 risultano aver prestato lavoro in modalità agile almeno un giorno.

Paradossalmente, a dispetto di questa elevata diffusione, permane nei più la confusione tra i vari istituti (lavoro agile, telelavoro, lavoro a distanza, home working, smart working) che, come noto, presentano ciascuno le proprie peculiarità.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Con decreto del Presidente della Provincia n. 184 di reg. del 12.12.2019 è stato approvato il PTAP, Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022, il quale sostanzialmente riproponeva, migliorandolo e rendendolo routinario, l'insieme di azioni già avviate con il precedente Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019.

Il PTAP 2020/2022 è incentrato su due progetti di cui il primo riguardante l'informazione, formazione e sensibilizzazione ed il secondo riguardante gli strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa. Come evidenziato nella sezione 2 del Format allegato, praticamente tutte le azioni positive sono state realizzate e le stesse possono considerarsi "a regime", ovvero servizi consolidati nelle attività d'ufficio del servizio Risorse Umane dell'Ente. Da rimarcare come nel 2021 anche l'azione n. 1 del progetto n. 2 (Assistenza all'infanzia), che nel 2020 non era stata possibile realizzare a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19, è stata attuata ed ha visto 7 dipendenti beneficiare di un contributo complessivo pari ad 888,00 euro.

Vanno inoltre rilevati i seguenti aspetti:



- a) La tabella 1.5 relativa al divario retributivo risulta di difficile lettura, specie se si tenta un raffronto con la medesima dell'anno precedente, stante la presenza di alcuni dati poco congrui (su tutti la retribuzione media netta della categoria giuridica D, che presenta forti differenze anno su anno e non rispetta l'attesa progressività degli importi man mano che si sale con la categoria economica). Di fondo emerge comunque che, analogamente al panorama nazionale, anche presso la Provincia di Padova la retribuzione netta media dei dipendenti maschi è generalmente più elevate, a parità di livello giuridico e categoria economica, di quella delle donne.
- b) La tabella 1.8 relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso rileva che sono stati effettuati 3 concorsi, le cui commissioni sono state composte per il 60% da uomini; si tratta di un dato decisamente più sbilanciato rispetto al 2020, allorquando a fronte di 5 concorsi la componente maschile si era assestata al 53,33%.
- c) La tabella 1.11 relativa alla fruizione della formazione rileva complessivamente un sensibile maggior utilizzo **orario** da parte dei lavoratori maschi (68,96% delle monte ore totale); anche in questo caso si tratta un dato in peggioramento rispetto al 2020, anno in cui la percentuale di ore di formazione fruite da dipendenti di sesso maschile si era fermata al 59,19%. Va peraltro sottolineato come l'indisponibilità del dato relative al numero delle unità di personale effettivamente coinvolte nelle attività di formazione non consente di corroborare in modo inequivocabile l'interpretazione poc'anzi avanzata circa l'esistenza di squilibri di genere.
- d) L'Ente non ha ancora adottato il bilancio di genere.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Relativamente al questionario sul benessere organizzativo, l'Amministrazione ha ritenuto di non prevederne la somministrazione stante l'abrogazione, ai sensi del D. Lgs. n. 97/2016, dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, anche in considerazione di una



eventuale difficoltà di lettura dei dati che ne sarebbero emersi considerato il continuo rimescolarsi della struttura organizzativa.

Relativamente ai dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza, il “Documento di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato” rimane quello prodotto dal R.S.P.P. dell’Ente, datato 11.12.2019, nel quale si evidenziava un rischio non rilevante per dodici gruppi omogenei ed un rischio medio per il solo gruppo degli operai cantonieri determinato dalle condizioni organizzative, per le quali, nello stesso documento, sono state indicate alcune azioni di miglioramento. Si ricorda che a contrasto delle situazioni di disagio lavorativo sono rivolte molte azioni positive contenute nel Pap vigente, come già descritto.

Appare opportuno infine rammentare che nell’Ente è presente anche la figura di Consigliera di parità, la quale agisce in qualità di pubblico ufficiale nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, nominata con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 77 del 3 luglio 2020. Il permanere dell’emergenza sanitaria da COVID-19 non ha consentito di attuare quelle sinergie con la Consigliera di Parità delle quali, nel corso di contatti telefonici ed in videoconferenza, si sono poste le basi.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L’Amministrazione ha avviato una graduale riforma del Piano della performance, adeguandola al peso della dimensione organizzativa dell’Ente dovuto al processo di riordino avviato dalla legge Delrio. È stato quindi rivisto il sistema di valutazione, frutto della contrattazione integrativa, assicurando il collegamento della premialità dei dirigenti e dei dipendenti tutti (cioè della performance individuale) al miglioramento dei risultati ottenuti nella resa dei servizi ai cittadini. Inoltre agli obiettivi di servizio/area sono stati assegnati obiettivi trasversali, quali il rispetto del piano anticorruzione, il rispetto degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza, dei parametri di auditing e dei tempi medi di liquidazione. Ogni dirigente di area stabilisce inoltre, all’interno dei propri obiettivi di struttura, obiettivi specifici per la performance individuale, frutto del confronto con ciascun dipendente e coerentemente con il ciclo della performance. Come si evince, l’amministrazione non ha previsto all’interno del ciclo della performance obiettivi comuni di pari opportunità. Obiettivi tuttavia non estranei all’Ente che, come noto, redige, conformemente alle norme, il proprio piano triennale delle



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

azioni positive e che sono stati inseriti nel PEG di competenza del Servizio Risorse Umane e puntualmente realizzati. In questi obiettivi sono ricompresi la nomina del Comitato Unico di Garanzia, il decreto di approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, l'attivazione di progetti di telelavoro ed in generale l'attuazione delle azioni previste dal PTAP.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato nel 2019 ed a dicembre 2020, a seguito della decadenza di alcuni suoi componenti, è stato oggetto di rimaneggiamento. Attualmente esso risulta pertanto composto di 8 componenti effettivi, cui si aggiunge il Presidente, e di 7 supplenti. Nel complesso dei suoi componenti, la rappresentanza del genere maschile e di quello femminile si equivalgono perfettamente.

Dal suo insediamento il Comitato ha provveduto ad approvare il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive, la proposta di modifica del “Regolamento per la disciplina del telelavoro”, adeguandolo alle nuove disposizioni normative, e la proposta di “Regolamento recante la disciplina per la sperimentazione del lavoro agile”.

Tutte le attività vengono realizzate in stretta relazione con il Servizio Risorse Umane, con cui si è per ora concretizzato il rapporto con l’amministrazione.

A. OPERATIVITÀ

Per le attività del CUG è stato previsto un esiguo stanziamento specifico nei documenti di bilancio che, per buona parte, è stato utilizzato per l’attivazione delle postazioni di telelavoro.

L’offerta formativa del CUG deve comunque rientrare nell’ambito del Piano di formazione annuale dell’ente, composto in modalità condivisa, tra i vari settori e soggetti/organi interni, su richiesta del competente Servizio Risorse Umane.

Il CUG dispone di uno spazio web nella intranet, dove sono resi disponibili i verbali degli incontri ed i provvedimenti di nomina; nella intranet vengono inoltre di volta in volta pubblicate le iniziative intraprese e promosse dal CUG.

Il CUG è dotato di un proprio regolamento che, oltre a dettagliare il proprio funzionamento, regola, in funzione dei compiti assegnatigli, i rapporti con l’Amministrazione.

Nel corso del 2021 il Comitato Unico di Garanzia, nonostante il permanere dell’emergenza sanitaria, ha potuto riprendere la propria attività in modo più continuativo, riunendosi per complessive 5 volte.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

B. ATTIVITÀ

Sulla spinta del massiccio ricorso dei dipendenti provinciali allo smart working (come si è visto massimo nei momenti più bui del lockdown del 2020 ma comunque ancora elevato nel 2021) ed alla luce delle novità legislative nel frattempo intervenute, il CUG ha avviato la revisione della bozza di regolamento sul lavoro agile; a tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro al quale hanno partecipato, oltre a tutti i componenti del CUG, anche i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali. A dicembre 2021 la bozza era sostanzialmente conclusa e pronta per essere formalmente sottoposta all'Amministrazione.

Va peraltro in questa sede rilevato come già in passato il Comitato avesse espresso il proprio parere in merito alle proposte di "Modifica del Regolamento per la disciplina del telelavoro" e del "Regolamento recante la disciplina per la sperimentazione del lavoro agile" trasmesse dall'Amministrazione, senza che quest'ultima desse poi seguito alla loro approvazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il 2021, anno indicato quale quello della ripresa e del ritorno ad una situazione di "normalità", è stato comunque pesantemente segnato dalla pandemia; è stata l'occasione per confermare, come già avvenuto nel 2020, la resilienza della Provincia di Padova e dei suoi dipendenti nell'affrontare le sfide poste dallo stato emergenziale.

Tale constatazione induce a rinnovare l'invito, già rivolto nell'ultima relazione, a ripensare l'organizzazione dell'Ente in una chiave più rispondente ad una modalità di lavoro "per progetti, obiettivi e risultati", riconoscendo le professionalità presenti nell'organico e procedendo alle corrispondenti progressioni di carriera in applicazione del "principio di non discriminazione e pari opportunità": un progetto, in altri termini, di "change management" che dovrebbe coinvolgere tutte le funzioni aziendali.

Peraltro il turnover verificatosi a livello di dirigenti dovrebbe fornire un ulteriore input per spingere a fondo su questa riorganizzazione.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Alla luce di quanto ricavato dai dati di sintesi sul personale, dei quali nelle pagine precedenti si è voluto fornire una panoramica, nonché dall'esperienza maturata nella gestione dell'emergenza pandemica, il CUG ritiene opportuno, in taluni casi reiterando quanto già proposto nella relazione 2021, formulare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. avviare una mappatura delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane e predisporre idonei piani di formazione;
2. adottare ogni misura idonea a diminuire la differenza di genere, in particolare per quanto concerne la retribuzione, la partecipazione alle commissioni di concorso e l'accesso ai corsi di formazione;
3. promuovere un maggior coinvolgimento del CUG, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, nelle attività consultive, propositive e di verifica negli ambiti di propria competenza;
4. prevedere, in considerazione dell'evidenziata concentrazione di personale nelle fasce d'età over 50, interventi che favoriscano la comunicazione intergenerazionale, incrementando in tal senso il lavoro di gruppo e lo scambio/passaggio di competenze promuovendo quanto più possibile anche in ambito lavorativo il cosiddetto "invecchiamento attivo";
5. attivare azioni finalizzate a rendere operativo il collegamento tra il ciclo della performance e gli obiettivi organizzativi e individuali di pari opportunità, ai sensi della direttiva interministeriale n. 2/2019;
6. prevedere, nei limiti consentiti e nel rispetto della parità di genere, all'interno del PTFP l'applicazione degli istituti delle progressioni verticali e della riserva di posti destinati a personale interno,
7. realizzare, nell'ambito del Progetto 1 – Azione 2 "Formazione e sensibilizzazione" del PTAP 2020/2022, specifici percorsi formativi sulla parità di genere che coinvolgano gli Amministratori e le figure apicali in generale;
8. adeguare il tetto del personale ammesso all'istituto del telelavoro al limite massimo previsto dalla sopravvenuta normativa (ovvero 15%, a fronte di azioni calibrate sul 4%, come da vigente Regolamento); più in generale si invita l'Amministrazione a porre mano al Regolamento sul telelavoro tenendo conto delle novità introdotte dal legislatore nel corso degli anni ed a procedere alla sua formale adozione.