



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 2023



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 2023



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	5
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)	5
TABELLA 1.2.-RIPARTIZION DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA.....	8
TABELLA 1.3.-POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	9
TABELLA 1.4.-ANZIANITA' NEI PROFILI E NEI LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE.....	10
TABELLA 1.5.-DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	11
TABELLA 1.6.-PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
TABELLA 1.7.-PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	12
TABELLA 1.8.-COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	14
TABELLA 1.9.-FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE E ETA'	15
TABELLA 1.10-FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L-104/1992 PER GENERE.....	16
TABELLA 1.11.-FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'.....	17
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	18
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	21

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

Classi età Inquadramento	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)				1	2				2		5	
B1 (ESECUTORE SERVIZI GENERALI)			1	6	1			1		1	10	
B3 (COLL. AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO)	1	5	5	12	2			2	6	2	35	
C1 (ISTRUTTORE AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO,	5	4	6	14	9		6	13	20	8	85	
D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO, TECNICO,			7	15	3	1	6	14	10	5	61	
D3 (FUNZIONARIO AMM.VO, TECNICO)				5	2			1	2	3	13	
Totale personale	6	9	19	53	19	1	12	31	40	19	209	
TOTALE DISTINTO PER GENERE	106					103					209	
% sul personale complessivo	50,72					49,28						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 DIRIGENTE

Classi età Inquadramento	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 ATEMPO INDETERMINATO				2	1				1		4	
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 C.1 D.LGS. 267/2000			1								1	
Totale personale	4					1					5	
% sul personale complessivo	80					20						100

ORGANI DI VERTICE

Classi età Inquadramento	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					100,00%					

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

	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	%
Classi età																
Tipo Presenza																
Tempo Pieno	6	8	18	49	19	100	52,08	1	12	26	35	18	92	47,92	192	100
Part Time >50%		1	1	3		5	33,33			4	5	1	10	66,67	15	100
Part Time <50%				1		1	50,00			1			1	50,00	2	100
Totale	6	9	19	53	19	106		1	12	31	40	19	103		209	
Totale % sul genere uomini/donne							50,72							49,28		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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
Tipo Posizione di responsabilità	assoluti		assoluti		assoluti	
P.O. A II^ fascia	4	44,44	5	55,56	9	100
P.O. A III^ fascia	7	77,78	2	22,22	9	100
Totale personale	11		7		18	
% sul personale complessivo		61,11		38,89		100

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

Classi età nel profilo e livello	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	6	9	19	53	19	106	50,72	1	12	31	40	19	103	49,28	209	100
Tra 3 e 5 anni													0		0	100
Tra 5 e 10 anni													0		0	100
Superiore a 10 anni						0							0		0	100
Totale	6	9	19	53	19	106		1	12	31	40	19	103		209	
Totale % sul genere uomini/donne							50,72							49,28		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 OMNICOOMPRESIVE 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	15677,27			
	A6	19564,72	19146,18	418,54	2,14
B1	B2	17905,72			
	B4	21957,91			
	B5	21403,95	19976,60	1427,35	6,67
	B7	20367,02			
B3	B3	20318,24			
	B5	20341,08	20187,89	153,19	0,75
	B6	21051,22			
	B7	23063,14	21317,33	1745,81	7,57
	B8	22056,60	20940,64	1115,96	5,06
C1	C1	18577,13	16162,95	2414,18	13,00
	C2	21946,14	20244,87	1701,27	7,75
	C3	21445,12			
	C4	21326,79	20981,32	345,47	1,62
	C5	24614,38	22166,60	2447,78	9,94
	C6	25525,49	22395,17	3130,32	12,26
D1	D1	24056,84	22104,76	1952,08	8,11
	D2	26678,32	24229,54	2448,78	9,18
	D3		25294,95		
	D4	26908,44	25372,55	1535,89	5,71
	D5	34599,67	28570,57	6029,10	17,43
	D6	29039,98	27566,93	1473,05	5,07
D3	D3		30463,93		
	D5	25583,45	26827,44		
	D6	29283,03	29286,29	-3,26	-0,01
	D7	35359,41	31739,18	3620,23	10,24
DIRIGENTI	DIR	61800,63	36684,70	25115,93	40,64
Totale personale					
% sul personale complessivo					

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	4	80	1	20	5	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale complessivo		80		20		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	12	85,71	2	14,29	14	100
	Diploma di scuola superiore	16	64,00	9	36,00	25	100
	Laurea	5	83,33	1	16,67	6	100
Livello C	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	100
	Diploma di scuola superiore	28	54,90	23	45,10	51	100
	Laurea	1	5,56	17	94,44	18	100
	Laurea magistrale	7	63,64	4	36,36	11	100
	Laurea + Master di 1° livello	1	50,00	1	50,00	2	100

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inquadramento	Titolo di studio						
Livello D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00			1	100
	Diploma di scuola superiore	9	64,29	5	35,71	14	100
	Laurea	22	42,31	30	57,69	52	100
	Laurea magistrale		0,00	2	100,00	2	100
	Laurea + Master di 1° livello		0,00	3	100,00	3	100
	Laurea + Post			2	100,00	2	100
Totale personale		106		103		209	
% sul personale complessivo			50,72		49,28		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		Presidente (D/U)
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	
	assoluti		assoluti		assoluti		
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore direttivo tecnico, categoria D1, per il Settore ediliziali e impianti	2	50,00	2	50,00	4	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Dirigente del Settore Risorse Umane	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 unità nel profilo di Istruttore amministrativo, cat. C1	2	50,00	2	50,00	4	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 unità nel profilo di Istruttore tecnico, cat. C1, per il Servizio Ambiente	1	25,00	3	75,00	4	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità nel profilo di Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1	1	25,00	3	75,00	4	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore direttivo informatico, cat. D1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Concorso pubblico per soli esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore informatico, cat. C1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Totale personale	12		13		25		
% sul personale complessivo		48,00		52,00		100	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	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	%
Tipo Misura conciliazione																
Personale che fruisce di part time a richiesta: Verticale				2		2	100,00						0	0,00	2	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Orizzontale		1	1	2		4	30,77			3	5	1	9	69,23	13	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Misto										1	2	1	4	100,00	4	100
Personale che fruisce di telelavoro			1	2		3	33,33			2	1	3	6	66,67	9	100
Personale che fruisce del lavoro agile			1	1	1	3	15,79			6	9	1	16	84,21	19	100
Personale che fruisce di orari flessibili											2		2	100,00	2	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)																100
Totale			3	7	1	11			0	12	19	6	37		48	
Totale % sul genere uomini/donne							22,92							77,08		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	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	251	57,18	188	42,82	439	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	755,38	89,03	93,05	10,97	848,43	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti		0,00	64	100,00	64	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00	5,47	100,00	5,47	100
Totale	1006,38		350,52		1356,90	
% sul personale complessivo		74,17		25,83		100

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

Classi età	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	%
Tipo Formazione																
Obbligatoria (sicurezza) neo assunti soccorso preven rls defibrillatore	8	12	41	82	35	178	86,83				13	14	27	13,17	205	100
Aggiornamento professionale		27,5	207,5	420,8	59,5	715,3	43,11	3,5	147,5	289	379,5	124,5	944	56,89	1659,3	100
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG				6							12	12				
Violenza di genere																
Altro (specificare) corruzione trasparenza codice comportamento	42	60	104	282	102	590	50,60	0	72	162	234	108	576	49,40	1166	100
Totale ore	50	99,5	352,5	790,8	196,5	1483		3,5	219,5	451	638,5	258,5	1547		3030,3	
Totale ore %							48,95							51,05		100

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita 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 OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1, azione n. 2 Formazione del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Obiettivo: Promozione e sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità, anche attraverso la diffusione di un linguaggio inclusivo di genere; proporre e monitorare l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, nella formazione professionale, nella progressione di carriera e nel benessere lavorativo

Azioni: Intervento formativo specifico in modalità webinar avente ad oggetto Cug e potere di verifica: impostare l'indagine di clima

Attori Coinvolti: CUG e Settore Risorse Umane

Misurazione: E' stata realizzata una iniziativa formativa di n. 5 ore per tutti i componenti del CUG

Beneficiari: dipendenti provinciali membri effettivi e supplenti del CUG

Spesa: corso acquistato sul capitolo della formazione 11010302174 "Formazione Dipendenti/Dirigenti", Bilancio 2021 (abbonamento ancora in essere)

Iniziativa n. 2 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 2023-2025

Obiettivo: erogazione di un sostegno economico per i lavoratori a tempo indeterminato, che, durante il periodo estivo, si sono affidati 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: Pubblicizzazione ai dipendenti dell'iniziativa tramite mail; raccolta adesioni e documentazione attestante la spesa sostenuta e modello ISEE; istruttoria validità delle domande; adozione provvedimento di liquidazione contributi assegnati

Attori Coinvolti: CUG e Settore Risorse Umane



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Misurazione: Entro il termine del 30/09/2023 stabilito per la rendicontazione, sono pervenute n. 11 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 2023: euro 2.350,00

Iniziativa n. 3 Lavoro da remoto, Azione n. 2 del Progetto 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Obiettivo: Monitoraggio per la corretta applicazione del lavoro da remoto e del relativo Regolamento provinciale

Azioni: Pubblicazione avviso per assegnazioni postazioni di lavoro da remoto; raccolta adesioni; istruttoria domande; adozione provvedimento di assegnazione postazione di telelavoro con impegni di spesa per rimborsi e firma accordo individuale di lavoro

Attori Coinvolti: Settore Risorse Umane; Servizio Sistemi Informativi; Settore/Servizio di assegnazione e RSPP.

Misurazione: Sono state assegnate n. 9 postazioni di lavoro da remoto per n. 10 mesi decorrenti dal 01/04/2023 al 31/01/2024

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato; 6 donne e 3 uomini.

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2023 importo 1617,30

Iniziativa n. 4 Lavoro agile, Azione n. 3 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa, del Piano Triennale Azioni Positive 2023-2025

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

Azioni: Nel corso del 2023, sono stati autorizzati dai rispettivi dirigenti allo svolgimento del lavoro agile n. 34 dipendenti provinciali

Attori Coinvolti: Servizio di assegnazione del dipendente. Servizio Sistemi informativi

Misurazione: Ai sensi del vigente regolamento provinciale sul lavoro agile, approvato con decreto presidenziale n. 64 di reg. del 8/06/2022, è stato concesso lo svolgimento del lavoro in modalità agile a n. 34 dipendenti, di cui n. 5 uomini e n. 29 donne

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato.



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Spesa: La spesa per la fornitura degli strumenti di lavoro riferita all'anno 2023 è stata sostenuta dal Servizio Sistemi informativi nell'anno 2021

Iniziativa n. 5 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 2023-2025

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

Azioni: Con determinazione dirigenziale n. 6702/2023 di reg., è stata autorizzata l'attivazione, a partire dal 1 luglio al 31 dicembre 2023, di n. 6 abbonamenti mensili con il servizio "Goodbye Padova"

Attori Coinvolti: CUG e Settore Risorse Umane; Società Bicincitta Italia srl che gestisce il servizio Goodbye per il Comune di Padova

Misurazione: Si è consolidata l'iniziativa già avviata nel 2018 e proseguita fino al 31/12/2023.

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente; 3 uomini e 3 donne

Spesa: capitolo 11010101180 "Piano azioni positive C.P.O." del Bilancio di previsione 2023: euro 60,00

L'amministrazione non ha redatto il bilancio di genere.

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Iniziativa n. 1 Progetto di assistenza all'infanzia, azione n. 1 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Obiettivo: prevedere l'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 ai dipendenti dell'iniziativa; 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 Settore Risorse Umane

Misurazione: dar corso a fine estate 2024 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 30.000,00.

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2024, stanziati euro 4.000,00 di cui una quota parte per questa azione. Questa quota, visto l'adesione dell'anno 2023, verosimilmente sarà più di 2.000€.

Iniziativa n. 2 Lavoro da remoto. Azione 2 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo, del Piano Triennale delle Azioni postive 2023-2025.

Obiettivo: Il lavoro da remoto è stato oggetto di sperimentazione presso la Provincia di Padova sin dal 2013 rivelandosi particolarmente efficace nel migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare (work life balance). Il ricorso al lavoro da remoto ed il relativo Regolamento devono essere costantemente adeguati all'evolversi della normativa vigente; in particolare il C.C.N.L. 2019-2021 Comparto Funzioni Locali ha rappresentato uno spartiacque, sancendo esso la cessazione della fase sperimentale ed il passaggio appunto dal "telelavoro" al cd. "lavoro da remoto". Sarà pertanto necessario da parte del Comitato monitorare la corretta applicazione di questo istituto, anche in relazione alle mutate condizioni di dotazione organica dell'Ente.



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Azioni: Assegnazione dei dipendenti al lavoro da remoto nel rispetto dei limiti delle postazioni di lavoro previste dal nuovo regolamento provinciale avente ad oggetto la disciplina sul lavoro da remoto e secondo le modalità ivi regolamentate

Attori Coinvolti: Settore Risorse Umane; Servizio Sistemi Informativi; Settore/Servizio di assegnazione del dipendente, RSPP

Misurazione: Realizzazione di ulteriori postazioni, al fine di raggiungere già nel 2024 la copertura minima prevista dalla normativa vigente in materia, vale a dire il 10% del totale del personale in servizio, nel limite delle domande presentate

Beneficiari: Dipendenti provinciali a tempo indeterminato e a tempo determinato

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio anno 2024, al cap. 11010101180, complessivamente euro 1880,70 su un totale di 4000€.

Iniziativa n. 3 LAVORO AGILE, Azione n. 3 del Progetto 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

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

Azioni: Si darà applicazione alle disposizioni regolamentari, normative e contrattuali vigenti in materia

Attori Coinvolti: Settore Risorse Umane, Servizio di assegnazione del dipendente, Servizio Sistemi Informativi, RSPP

Misurazione: L'Amministrazione provinciale monitorerà e verificherà 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.

Iniziativa n. 4 BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE, Azione n. 4 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

Obiettivo: Diffusione del benessere organizzativo



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Azioni: La Provincia, in collaborazione con il CUG, promuoverà la sottoscrizione di convenzioni con enti/associazioni aventi ad oggetto iniziative culturali, attività psico-fisiche e sportive agevolate per i dipendenti, proseguendo eventualmente anche con l'iniziativa di attivazione degli abbonamenti gratuiti di Goodbike

Attori Coinvolti: Settore Risorse Umane, CUG, Enti/Associazioni

Misurazione: Attivazione nuove convenzioni

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2024, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui già prevista una spesa di 3880€ per i precedenti obiettivi, ragionevolmente per la realizzazione di questa azione saranno disponibili meno di 200€ da questo stanziamento.

Iniziativa n. 5 Formazione relativa all'azione n. 2 del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Obiettivo: Promozione e sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità, anche attraverso la diffusione di un linguaggio inclusivo di genere; proporre e monitorare l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, nella formazione professionale, nella progressione di carriera e nel benessere lavorativo

Azioni: attivazioni corsi di formazione specifici e/o previsti dal piano annuale della formazione

Attori Coinvolti: Settore Risorse Umane, CUG, Enti/Associazioni/Università

Misurazione: Attivazione nuove attività formative e nello specifico l'intervento formativo denominato "Condividere saperi di genere nel contesto post-pandemico: giustizia sociale e cura del futuro", organizzato dal Centro Elena Cornaro dell'Università degli Studi di Padova in collaborazione con la Provincia e il Comune di Padova

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente e membri del CUG

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2024, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui già previste spese per circa 4000€ per il raggiungimento dei precedenti obiettivi. Si ipotizza che potranno essere utilizzati anche i fondi stanziati nel bilancio dell'Ente per la formazione del personale.

Iniziativa n. 6 Informazione relativa all'azione n. 1 del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

Obiettivo: Rafforzare l'attività del CUG all'interno dell'Ente ed incrementare la visibilità dello stesso, al fine di promuovere il Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di pianificazione dell'Amministrazione provinciale



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

Azioni: Costante aggiornamento delle notizie presenti nell'apposito spazio internet dedicato al CUG, relative alla composizione e alle attività del CUG, portando queste ultime prontamente a conoscenza del personale dipendente, anche mediante l'inserimento di specifiche news nella home della intranet per pubblicizzare le iniziative strategiche per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità

Attori Coinvolti: Settore Sistemi informativi, CUG, Settore Risorse Umane

Misurazione: Numero di pubblicazioni sull'operato, le iniziative ed i materiali del CUG

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente

Spesa: non si prevedono spese per la realizzazione di questa iniziativa.



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 2023

Sommario

PRIMA PARTE: ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. Dati sul personale.....	26
SEZIONE 2. Conciliazione vita lavoro.....	27
SEZIONE 3. Parità / pari opportunità.....	28
SEZIONE 4. Benessere del personale.....	29
SEZIONE 5. Performance.....	29

SECONDA PARTE: L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 inevitabilmente impattato in modo significativo sull'organico dell'Ente.

Nel giro di pochi anni la dotazione organica della Provincia si è infatti più che dimezzata: si è passati dai 438 dipendenti ante riforma (2013) ai 205 dipendenti al 31/12/2019. Posto che a incidere su questo saldo negativo è stato anche l'intervenuto passaggio alla Regione Veneto di competenze - e delle/dei relativi dipendenti - in materie quali lavoro, turismo, caccia e pesca, etc. resta il fatto che, a parità di perimetro, il numero di personale in servizio ha subito una importante riduzione.

Come si evince dalla sottostante tabella 1, nel biennio 2020-2021 si è assistito a un saldo lievemente positivo, cui è seguita nel 2022 una nuova forte riduzione, con il personale provinciale sceso sotto la soglia simbolica delle 200 unità, per poi tornare a crescere nel 2023 con 209 unità

Data di riferimento	Numero dipendenti (inclusi i dirigenti)
31/12/2018	215
31/12/2019	205
31/12/2020	211
31/12/2021	212
31/12/2022	195
31/12/2023	209

I concorsi e le assunzioni del 2023 hanno permesso di riequilibrare il saldo – altrimenti fortemente negativo - tra assunzioni e cessazioni. Si può pertanto concludere che la politica del personale rimane quella del sostanziale equilibrio tra entrate e uscite, sia esse mediante mobilità tra Enti sia per concorsi.

Rispetto all'anno scorso c'è stata una risposta ad alcune delle questioni irrisolte messe in luce nelle Relazioni degli anni precedenti:

- sono stati assunti 2 dirigenti per sopperire alla carenza di personale dirigenziale;
- uno dei nuovi dirigenti è una donna, per sopperire all'assenza di personale dirigenziale di genere femminile;

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.



Comitato Unico di Garanzia

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) a una prevalenza di dipendenti di sesso maschile (53,62% nel 2020, percentuale salita al 54,06 nel 2021 e al 54,36 nel 2022) per poi arrivare ad un sostanziale equilibrio nel 2023 (50,72% dipendenti maschili e 49,28% dipendenti femminili). Questo riequilibrio è dovuto soprattutto all'aumento di dipendenti di genere femminile passate da 89 nel 2022 a 103 nel 2023.

In diminuzione la percentuale dei dipendenti nella fascia di età oltre i 50 anni che passa dal 68,20% del 2022 al 62,68 del 2023.

La percentuale di chi fruisce delle misure di conciliazioni (rapporto di lavoro part-time nelle sue varie modalità verticale, orizzontale e misto, telelavoro, lavoro agile) è del 10,38% fra i dipendenti di sesso maschile e del 35,92% fra le dipendenti di sesso femminile. Questi dati sembrano confermare che la scelta di ricorrere a tali regimi di flessibilità sia dovuta prevalentemente a una esigenza di *welfare* domestico, attività di cura verso le fasce più deboli che spetta ancora prevalentemente al genere femminile. Questo ha una evidente ricaduta nelle prospettive di carriera e nei livelli pensionistici.

Lo squilibrio di genere emerge anche dai dati relativi alle posizioni dirigenziali anche se si deve registrare un miglioramento rispetto l'anno precedente. Inalterata la situazione per quanto concerne l'assegnazione delle Posizioni Organizzative (Tabella 1.3), dove i maschi ricoprono ancora 11 delle 18 posizioni assegnate, come l'anno precedente, e ciò nonostante ben il 57,28% delle donne (% in aumento) contro solo il 33,02% degli uomini, sia in possesso di un titolo di studio superiore al diploma di maturità (Tabella 1.7)

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Fino all'8 giugno 2022 la Provincia era sprovvista di un regolamento ad hoc relativo al lavoro agile e che, anche a seguito della sua adozione, non vi è stato un ricorso massivo allo stesso, probabilmente per la necessità di calare nella specifica realtà provinciale questo nuovo strumento nonché per il fisiologico bisogno di una fase di "rodaggio".

L'allora vigente Regolamento del telelavoro fissava al 4% la percentuale massima di postazioni attivabili, limitando con ciò il ricorso a questo istituto da parte del personale provinciale. Con la stipula del CCNL Enti Locali 2019-21, che all'art. 68 disciplina il "nuovo" lavoro da remoto e al successivo art. 70 disapplica la disciplina



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

sperimentale del telelavoro, viene rimosso questo tetto, con riflessi positivi - in termini di possibilità di accesso a questa modalità di prestazione lavorativa.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Con decreto del Presidente della Provincia n. 8 di reg. del 30/01/2023 è stato approvato il PTAP, Piano Triennale di Azioni Positive 2023/2025.

Il PTAP 2023/2025 è incentrato su due progetti di cui il primo riguardante l'informazione, formazione e sensibilizzazione e il secondo relativo agli 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 svolte da parte del Servizio Risorse Umane dell'Ente.

Da evidenziare il successo riscontrato dall'azione n. 1 del progetto n. 2 (Assistenza all'infanzia) che nel 2023 ha visto pervenire richieste di contributo da parte di 11 dipendenti provinciali, ai/alle quali è stata erogata una somma complessiva di 2.350,00€ un importo molto superiore a quello dell'anno precedente.

Vanno inoltre rilevati i seguenti aspetti:

- a) La tabella 1.5 relativa al divario retributivo medio, suddiviso per genere nei diversi livelli di inquadramento giuridico, conferma quanto già evidenziato nella Relazione del 2022 ovvero che, analogamente al panorama nazionale, anche presso la Provincia di Padova la retribuzione netta media dei dipendenti è generalmente più elevata, a parità di livello giuridico e categoria economica, di quella delle dipendenti.
- b) La tabella 1.8 relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso presenta una composizione equilibrata tra uomini e donne nelle commissioni, ma nessuna donna come presidente nei 7 concorsi effettuati nel 2023.
- c) La tabella 1.11 vede un sostanziale aumento delle ore di formazione totali (da 1325,20 nel 2022 alle 3030,3 del 2023. Nella fruizione della formazione lavoratori e lavoratrici hanno partecipato quasi in egual misura.
- d) L'Ente non ha ancora adottato il bilancio di genere.



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Si evidenzia la necessità di condurre analisi e indagini volte a misurare il benessere psicofisico del personale. A tal fine il CUG, nel contesto della discussione sulla proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-25, ha concordato nel proporre la somministrazione di apposito questionario ad hoc, che purtroppo non si è concretizzato nel 2023.

A oggi, infatti, gli ultimi dati a disposizione sono quelli riportati nel “Documento di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato” (datato 11 dicembre 2019) prodotto dal R.S.P.P. dell’Ente nel quale si evidenziava un rischio non rilevante per dodici gruppi omogenei e un rischio medio per il solo gruppo degli operai cantonieri determinato dalle condizioni organizzative, per le quali, nello stesso documento, venivano indicate alcune azioni di miglioramento.

La consapevolezza della necessità di aggiornare tali dati è diffusa, motivo per cui è prevista la riproposizione da parte dell’Amministrazione di concerto con l’R.S.P.P. di un questionario volto alla valutazione dello stress lavoro-correlato.

Appare opportuno rammentare, da ultimo, che nell’Ente è presente anche la figura della Consigliera di parità, la quale agisce in qualità di pubblico ufficiale nel contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e quindi con funzione potenzialmente positiva nel migliorare il benessere lavorativo

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L’Amministrazione ha provveduto ad adeguare il Piano della performance, adeguandolo 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 delle/dei dipendenti tutti (cioè della performance individuale) al miglioramento dei risultati ottenuti nella resa dei servizi alla cittadinanza. 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/a dipendente e coerentemente con il ciclo della performance.



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 e, nel corso dei successivi anni, a seguito della decadenza e/o delle dimissioni di numerosi delle/dei suoi componenti, è stato oggetto di ripetuto rimaneggiamento motivo per cui la sua composizione attuale differisce significativamente rispetto all’originaria. Le sostituzioni sono comunque avvenute sempre prontamente, garantendo in tal modo il regolare funzionamento del Comitato, anche se le dimissioni della Presidente hanno rallentato i lavori negli ultimi mesi dell’anno. Attualmente esso risulta composto di 6 componenti effettive/i, cui si aggiunge il Presidente, e di 6 supplenti. Nel complesso delle/dei suoi componenti, la rappresentanza del genere maschile e di quello femminile si equivalgono perfettamente. Dal suo insediamento il Comitato ha provveduto a formulare la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-25 nonché 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 citate attività vengono realizzate in stretta relazione con il Servizio Risorse Umane, espressione del rapporto con l’Amministrazione.

A. OPERATIVITA’

Per le attività del CUG è stato previsto un apposito stanziamento di bilancio che, in buona parte, è stato assorbito per l’attivazione delle postazioni di telelavoro e per l’erogazione dei contributi di cui all’azione n. 1 del progetto n. 2 (Assistenza all’infanzia). Tale stanziamento è risultato sufficiente a coprire le attività realizzate in azione del PTAP; è stata verificata con l’Amministrazione la possibilità, in caso di ulteriore fabbisogno per far fronte alle ulteriori iniziative previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-25, di incrementare tale stanziamento.

I/le componenti del CUG hanno potuto beneficiare di offerta formativa specifica, rientrante nell’ambito del Piano di formazione annuale dell’ente, così come di partecipare a iniziative e workshop ricadenti nell’ambito delle proprie competenze.

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



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

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. Il Comitato ha avviato approfondimenti legislativi e normativi per aggiornare il Regolamento in parola.

Nel corso del 2023 il Comitato Unico di Garanzia, ha espresso la sua attività riunendosi per complessive 4 volte (rispetto alle 7 del 2022), tale diminuzione è dovuta anche alle dimissioni del Presidente.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2023 il CUG ha svolto le seguenti attività:

- Formulazione parere su proposta di Piano della formazione del personale 2023-25;
- Modifiche al Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 approvate per le vie brevi (e-mail) a fine dicembre;
- Approvazione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Divulgazione, raccolta e verifica regolarità domande di contributo per progetto di Assistenza all'infanzia (azione n. 1 del progetto n. 2);

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ritiene opportuno formulare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. avviare una mappatura delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane in organico e predisporre idonei piani di formazione e assunzione;
2. prevedere, in considerazione della già evidenziata concentrazione di personale nelle fasce d'età over 50 e del ricambio generazionale cui andrà incontro nei prossimi anni la Provincia, piani assunzionali adeguati e interventi che favoriscano l'affiancamento dei/delle neoassunti/e al personale con maggior anzianità di servizio, incrementando il lavoro di gruppo e favorendo lo scambio/passaggio di competenze promuovendo quanto più possibile anche in ambito lavorativo il cosiddetto "invecchiamento attivo";
3. erogare formazione mirata, a fronte di una formazione che sovente riguarda le materie obbligatorie (anticorruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.), adottando nel contempo ogni misura idonea a far sì che tale formazione sia rivolta alle/ai dipendenti senza distinzione di genere, soprattutto per i Dirigenti;



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

4. agevolare il ricorso alle forme di lavoro flessibile (lavoro agile, lavoro da remoto), guardando a tali istituti non solo come – peraltro utilissimi – strumenti di conciliazione vita / lavoro ma anche come concreta occasione per digitalizzare e reingegnerizzare i processi e i procedimenti amministrativi, funzionali dunque a trasformare la Provincia in un'organizzazione moderna che lavora per obiettivi;
5. adottare ogni misura idonea a diminuire le differenze di genere, in particolare per quanto concerne la retribuzione;
6. 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.

PROTOCOLLO GENERALE

DATI CONTENUTI ALL'INTERNO DEL CONTRASSEGNO ELETTRONICO

NUMERO PROTOCOLLO 0021815/24
DATA PROTOCOLLO 25/03/2024
SETTORE-STRUTTURA 6100 COMITATO UNICO DI GARANZIA
DESTINATARI PROT VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE - OIV DELL'AMMINISTRAZIONE - PRESIDENZA DEL
CONSIGLIO DEI MINISTRI
TIPOLOGIA DOCUMENTO LT LETTERA
SUPPORTO DOCUMENTO PE POSTA ELETTRONICA (EMAIL)
OGGETTO PROTOCOLLO TRASMISSIONE RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2023

FIRME DIGITALI PRESENTI NEL DOCUMENTO ORIGINALE

Firma in formato p7m: Gabriella Genta

TIPO CONTRASSEGNO QR Code

IMPRONTA DOC 4CB9A7CE54C9F8C853BCE6BE60FBFF9BED1D549E6A2DC6A94A5C75D53996793B

CREDENZIALI DI ACCESSO PER LA VERIFICA DEL CONTRASSEGNO ELETTRONICO

URL <https://verificadoc.provincia.padova.it>

IDENTIFICATIVO NKZBC-213834

PASSWORD vIjS

DATA SCADENZA Senza scadenza

La Provincia di Padova rende disponibile un servizio on-line per la verifica telematica dei documenti protocollati. Specificando i parametri di seguito riportati è possibile accedere al documento informatico originale archiviato presso il protocollo informatico della Provincia ed accertare quindi, la conformità di copie cartacee o elettroniche. Il servizio rende disponibile l'accesso ai soli documenti in stato di validità.

Scansiona il codice a lato per verificare il documento

