



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 2020



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 2020



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 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	7
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	7
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	8
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE 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 Errore. Il segnalibro non è definito.	12
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	13
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	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 ETA’	16
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.17
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	19

PROVINCIA DI PADOVA - SITUAZIONE AL 31.12.2020

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	7				1		3	13	
B3 (COLL. AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO)		1	5	15	5			2	6	3	37	
C1 (ISTRUTTORE AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, AGENTE VIGILANZA)	1	3	5	18	8	1	1	19	19	7	82	
D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, VIGILANZA)			6	16	8			9	12	5	56	
D3 (FUNZIONARIO AMM.VO, TECNICO)				6	2		1	2	3		14	
Totale personale	1	4	18	64	24	1	2	33	42	18	207	
TOTALE DISTINTO PER GENERE	111					96					207	
% sul personale complessivo	53,62					46,38						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				1	2					1		
Totale personale	3					1					4	
% sul personale complessivo	75					25						100

ORGANI DI VERTICE

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				1								
Totale personale	1										1	
% sul personale complessivo	100											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	1	4	17	59	24	105	58,66	1	2	22	33	16	74	41,34	179	100
Part Time >50%			1	4		5	20,00			9	9	2	20	80,00	25	100
Part Time <50%				1		1	33,33			2			2	66,67	3	100
Totale	1	4	18	64	24	111		1	2	33	42	18	96		207	
Totale % sul genere uomini/donne							53,62							46,38		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	9	69,23	4	30,77	13	100
P.O. A III^ fascia	6	85,71	1	14,29	7	100
P.O. B II^ fascia	4	66,67	2	33,33	6	100
Totale personale	19		7		26	
% sul personale complessivo		73,08		26,92		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	1	3	4	1		9	42,86	1	1	8	2		12	57,14	21	100
Tra 3 e 5 anni										1			1	100,00	1	100
Tra 5 e 10 anni				1	1	2	50,00				2		2	50,00	4	100
Superiore a 10 anni		1	14	62	23	100	55,25		1	24	38	18	81	44,75	181	100
Totale	1	4	18	64	24	111		1	2	33	42	18	96		207	
Totale % sul genere uomini/donne							53,62							46,38		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	A1	10167,36			
	A5	16759,70	17611,61	-851,91	5,10%
B1	B1	17533,82			
	B3	19007,11	16988,49	2018,62	10,60%
	B4	19378,56	18207,42	1171,14	6,00%
	B6	18602,70	17653,13	949,57	5,10%
B3	B3	17596,47			
	B4	20500,04			
	B5	17533,33	17719,11	-185,78	1,10%
	B6	20601,59			
	B7	20305,20	18688,13	1617,07	8,00%
C1	C1	11563,48	10941,69	621,79	5,40%
	C2	18706,12	18642,79	63,33	0,30%
	C3	18649,64			
	C4	19549,34	18774,91	774,43	4,00%
	C5	21000,05	19425,10	1574,95	7,50%
	C6	23469,20	19695,19	3774,01	16,10%

LIVELLO GIURIDICO	CAT. ECONOMICA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
D1	D1	22819,22	22631,76	187,46	0,80%
	D2	19135,38	17991,37	1144,01	6,00%
	D3	23116,28	22525,39	590,89	2,60%
	D4	24702,26	24991,43	-289,17	1,20%
	D5	25148,53	26162,14	-1013,61	4,00%
	D6	27364,30	26959,56	404,74	1,50%
D3	D3		21823,60		
	D5	25196,90	26012,87	-815,97	3,20%
	D6	27242,61	27546,34	-303,73	1,10%
	D7	29045,11	26077,78	2967,33	10,20%
DIRIGENTI		54094,20	54876,05	-781,85	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	3	75	1	25	4	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3		1		4	
% sul personale complessivo		75		25		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	16	84,21	3	15,79	19	100
	Diploma di scuola superiore	17	60,71	11	39,29	28	100
	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	100
Livello C	Inferiore al Diploma superiore	4	50,00	4	50,00	8	100
	Diploma di scuola superiore	23	56,10	18	43,90	41	100
	Laurea	5	18,52	22	81,48	27	100
	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	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	14	60,87	9	39,13	23	100
	Laurea	21	56,76	16	43,24	37	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			2	100,00	2	100
Totale personale		111		96		207	
% sul personale complessivo			53,62		46,83		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
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	(D/U)
Concorso pubblico per soli esami, con eventuale preselezione, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità nel profilo di Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per il Servizio Affari Generali, Archivio/Protocollo e U.R.P	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. 3 unità nel profilo di Istruttore informatico, categoria C, di cui n. 2 per il Servizio Sistemi Informativi e n. 1 per il Servizio Trasporti	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Concorso pubblico per soli esami, con eventuale preselezione, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 4 unità nel profilo di Istruttore tecnico, categoria C, per il Servizio Ambiente dell'Area del Territorio	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Concorso pubblico per soli esami, con eventuale preselezione, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 unità nel profilo di Istruttore amministrativo, categoria C	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 Edilizia dell'Area Tecnica	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Totale personale	8		7		15		
% sul personale complessivo		53,33		46,67		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			6	8		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	28,57			1		4	5	71,43	7	100
Personale che fruisce del lavoro agile			7	12	9	28	31,11		2	18	32	10	62	68,89	90	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			9	18	9	36			2	33	42	15	92		128	
Totale % sul genere uomini/donne							28,13							71,88		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	497	58,40	354	41,60	851	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	33,90	54,39	28,43	45,61	62,33	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	55	26,07	156	73,93	211	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	585,9		538,43		1124,33	
% sul personale complessivo		52,11		47,89		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)	6	26	160	652	214	1058	61,01	6	12	248	270	140	676	38,99	1734	100
Aggiornamento professionale		4	143,5	351,6	109	608,1	56,26	8	21	209,1	141,4	93,3	472,8	43,74	1080,9	100
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)																
Totale ore	6	30	303,5	1003,6	323	1666		14	33	457,1	411,4	233,3	1149		2814,9	
Totale ore %							59,19							40,81		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 OPPORTUNITA', 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: Nel 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica COVID-19, non è stato possibile realizzare tale azione, poiché non sono pervenute adesioni.

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 2020: nessuna

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 Regolamento in materia di telelavoro adottato nel 2013, facendo luogo all'incremento delle postazioni di telelavoro attuate. Nel 2020 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 di cura):

due progetti attivati presso il Servizio Sistemi Informativi – uno dal 01/02/2018 fino al 31/01/2020 poi prorogato fino al 31/01/2021 e uno dal 12/08/2019 all'11/08/2020 poi prorogato fino all'11/08/2021.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

due progetti attivati presso il Servizio Risorse Finanziarie – uno dal 01/03/2018 al 31/08/2020 poi prorogato al 31/12/2020 e uno dal 01/08/2018 al 01/07/2020 poi prorogato al 01/07/2021;

un progetto attivato presso il Servizio Affari Generali/Archivio/Protocollo/URP dal 01/10/2019 al 30/09/2020 poi prorogato fino al 30/09/2021;

un progetto attivato presso il Servizio URP dal 01/10/2020 fino al 30/09/2021;

un progetto attivato per un anno presso il Servizio Gestione del Patrimonio dal 01/03/2020 al 28/02/2021.

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: L'obiettivo inizialmente previsto dal Piano Azioni Positive era raggiungere un numero di telelavoratori pari al 4% dei dipendenti (pari a n. 8 dipendenti), limite stabilito dall'art. 3 del Regolamento. È stato quasi raggiunto, evidenziando un incremento delle postazioni di telelavoro rispetto all'anno precedente.

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato; 5 DONNE E 2 UOMINI

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2020 e anno 2021

Iniziativa n. 3 Lavoro agile 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 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno usufruito del lavoro agile n. 90 dipendenti.

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 incentivato lo svolgimento del lavoro in modalità agile con il raggiungimento nel corso del 2020 della percentuale massima del 77 % del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato; N. 34 uomini e n. 56 donne.

Spesa: Per il necessario potenziamento della connettività Internet, della telefonia mobile e per l'acquisto dei notebook per i lavoratori agili è stata impegnata una spesa complessiva di euro 144.585,97 che è stata già in parte liquidata nel corso del 2020.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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: il CUG ha ottenuto la proroga fino al 31/03/2021 degli abbonamenti in corso, già attivati l'anno precedente con il servizio "Goodbike Padova", a favore di tutti i dipendenti che hanno manifestato la volontà di continuare ad avvalersi di tale abbonamento, senza alcun costo aggiuntivo.

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

Misurazione: si è consolidata l'iniziativa avviata nel 2018

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

Spesa: capitolo 11010101180 "Piano azioni positive C.P.O." del Bilancio di previsione 2020: nessuna.

Iniziativa n. 5 Proroga convenzione con Associazione Padova danza: 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: Sottoscrivere convenzioni con enti/associazioni al fine di favorire la partecipazione da parte dei dipendenti ad attività psicofisiche e sportive per un maggior rendimento derivante dall'abbattimento dello stress psico-fisico.

Azioni: Il Servizio Risorse Umane, su richiesta del CUG, ha provveduto alla proroga di un anno della durata della convenzione in essere con l'Associazione Padova Danza per lo svolgimento di un corso posturale per i dipendenti presso una idonea sala provinciale data in comodato d'uso gratuito. Il corso posturale è stato svolto fino alla data dell'08/03/2020 e poi è stato sospeso a causa dell'emergenza da COVID-19.

Attori Coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane; Associazione Padova Danza

Misurazione: si è consolidata l'iniziativa avviata a novembre 2019

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente: 11 DONNE

Spesa: capitolo 11010101180 "Piano azioni positive C.P.O." del Bilancio di previsione 2020: nessuna.



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

Oltre alla reiterazione delle iniziative già svolte nel 2020, si attueranno le seguenti:

Iniziativa n. 1 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE, Azione n. 2 del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

Obiettivo: Al fine di conseguire gli obiettivi di promozione e sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità e di garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta nella formazione professionale, nella progressione di carriera e del benessere lavorativo, la Provincia di Padova intende organizzare e realizzare corsi di formazione *in house* o autorizzare lo svolgimento di corsi con modalità *e-learning* o corsi di formazione esterni rivolti agli stessi componenti del CUG, ai dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, ed, eventualmente, anche ad altri soggetti esterni interessati.

Azioni: Individuazione di argomenti di specifico interesse. Consultazione cataloghi da Società di formazione ed eventuale richiesta di preventivi. Acquisto del servizio eventualmente offerto dai fornitori attraverso il Portale Acquisti in Rete di MEPA ed affidamento diretto del servizio. Iscrizione ai corsi di formazione o alla piattaforma webinar. Realizzazione ed organizzazione eventuale corsi in house.

Attori Coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane

Misurazione: Nel 2020 è proseguita la collaborazione con il Cug per l'attuazione dell'azione positiva relativa alla formazione, attraverso lo svolgimento di n. 3 corsi on line per alcuni componenti del CUG presenti nella piattaforma digitale E-learning PA360 rivelandosi uno strumento molto utile per diffondere la cultura della parità di genere.

Beneficiari: CUG, dipendenti dell'Ente, altri enti e loro dipendenti

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2021 euro 4.000,00

Iniziativa n. 2 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 della persistenza dello stato di emergenza e dell'evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19, la Provincia di Padova ravvisa la necessità di assicurare l'alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e future in materia.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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 2020



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Sommario

PRIMA PARTE: ANALISI DEI DATI	24
SEZIONE 1. Dati sul personale	24
SEZIONE 2. Conciliazione vita lavoro	25
SEZIONE 3. Parità / pari opportunità	25
SEZIONE 4. Benessere del personale	26
SEZIONE 5. Performance	27
SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	28
A. OPERATIVITA'	28
B. ATTIVITA'	29
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	29



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il processo di riduzione del personale successivo all'entrata in vigore della riforma Delrio ha determinato un grave sottodimensionamento dell'organico dell'Ente (la dotazione organica nel 2013 era di 438 dipendenti a fronte dei soli 204 dipendenti – meno della metà - rimasti nel 2019) che non ha trovato risposte nella politica aziendale. Infatti nel 2020 le nuove assunzioni a vario titolo (concorso, utilizzo graduatorie, mobilità esterna ecc.) hanno ecceduto solo di 3 unità (17 nuove assunzioni a fronte di 14 collocamenti a riposo) il numero dei dipendenti che nello stesso anno hanno cessato il servizio, attestando il totale del personale a 207 unità, senza pertanto non solo risolvere, ma nemmeno arginare, le criticità dettate dalla mancanza di personale. Criticità alle quali non ha fatto seguito neppure una riorganizzazione complessiva interna dei Servizi, forse anche a causa dell'emergenza dettata dalla gestione della pandemia da Covid-19 che ha caratterizzato l'intero anno.

A questo scenario si aggiungono alcune questioni ancora irrisolte nel passaggio di competenze della riforma Delrio quale 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 passaggio da una composizione prevalentemente femminile (54,57% nel 2014 e 52,9% nel 2018) ad una prevalenza maschile (53,62%) e ad una concentrazione delle presenze nella fascia d'età oltre i 50 anni attestata ancor oggi in un preoccupante 71,5%. Il rapporto di lavoro part-time viene utilizzato dal 22,92% delle lavoratrici e solamente dal 5,4% dei lavoratori, confermando che spetta ancora prevalentemente al genere femminile accudire le fasce più deboli (minori ed anziani) con ricaduta nelle prospettive di carriera e nei livelli pensionistici.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Lo squilibrio di genere appare chiaro sia nelle posizioni dirigenziali e di vertice, dove si registra una sola dirigente su 5, si evidenzia ulteriormente e significativamente nelle posizioni organizzative (Tabella 1.3), dove i maschi rivestono 19 delle 26 posizioni organizzative assegnate (73,08%), nonostante il 51,04% delle donne, contro solo il 29,73% degli uomini, abbia un titolo di studio superiore al diploma di maturità.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

A causa delle disposizioni conseguenti alla gestione dell'emergenza pandemica da Covid-19 che prevedevano lo svolgimento dell'attività lavorativa, ove possibile, in modalità smart working, i dati sull'utilizzo di strumenti di flessibilità non risultano analizzabili.

Si può tranquillamente affermare, però, che l'anno 2020 ha sicuramente posto una pietra miliare in materia di flessibilità lavorativa dando un'accelerata all'utilizzo dello strumento del lavoro agile nella pubblica amministrazione. Ma lavoro agile, telelavoro, lavoro a distanza, home working, smart working non sono la stessa cosa: si tratta di parole che ormai sono entrate nel vocabolario e nelle intuizioni di tutti, ma purtroppo ancora nelle conoscenze specifiche di pochi.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

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

a) Il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/2019 proponeva sostanzialmente 2 progetti di cui il primo riguardante l'informazione, formazione e sensibilizzazione ed il secondo riguardante strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa. Come evidenziato nella sezione 2 del Format allegato, quasi tutte le azioni positive sono state realizzate e le stesse possono considerarsi "a regime", ovvero servizi consolidati nelle attività d'ufficio della direzione Risorse Umane dell'Ente, ad eccezione dell'azione n. 1 del progetto n. 2 di Assistenza all'infanzia che non è stato possibile realizzare perché non sono pervenute adesioni a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

- b) La tabella 1.11 relativa alla fruizione della formazione rileva complessivamente un leggero maggior utilizzo orario da parte dei lavoratori (59,19% delle ore di formazione). I dati non consentono di verificare quante siano le unità di personale coinvolte e quindi di individuare eventuali squilibri di genere.
- c) L'Ente non ha ancora adottato il bilancio di genere.
- d) La tabella 1.11 relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso rileva che sono stati effettuati 5 concorsi le cui commissioni hanno sostanzialmente rispettato l'equilibrio di genere con una leggera prevalenza degli uomini 53,33%.
- e) Di non facile lettura il divario retributivo. Che tale lettura risulti discutibile emerge in particolare dal raffronto dei dati relativi ai dirigenti dove, a determinare la media delle retribuzioni, concorrono 3 dipendenti maschi ed 1 sola dipendente femmina.

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 che 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

A contrasto delle situazioni di disagio lavorativo sono rivolte molte azioni positive contenute nel Pap vigente, come descritto alla precedente Sezione 3, lett. a), cui si rinvia. Appare opportuno rammentare che nell'Ente è presente anche la figura di Consigliera di parità avente ruolo 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 difficile periodo non ha permesso un incontro con tutto il Comitato Unico di Garanzia, ma dai contratti telefonici ed in videoconferenza con la presidente è emersa



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

la volontà di strutturare un proficuo rapporto di collaborazione, utile anche a consentire l'utilizzo di questa risorsa nell'ente da parte del personale interno.

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. E' 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, funzionali al raggiungimento di risultati 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, gli obiettivi per la performance individuale, nel confronto con ciascun dipendente e coerentemente con il ciclo della performance. Come si evince, l'amministrazione non prevedeva obiettivi comuni di pari opportunità nel ciclo della performance. Obiettivi tuttavia non estranei all'Ente che, come noto, redige, conformemente alle norme, il proprio piano triennale delle 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 postazioni di telelavoro.



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 risulta composto di 8 elementi effettivi, tra i quali è stato individuato il componente cui attribuire il ruolo di Presidente, ed ai quali vanno aggiunti 7 supplenti, con una rappresentanza del genere maschile pari al 50%.

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. OPERATIVITA’

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/organismi interni, su richiesta del competente Servizio Risorse Umane.

Il Cug dispone di uno spazio web nella intranet, dove sono visibili 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 sancire il proprio funzionamento, regola il rapporto con l’amministrazione.

Nel corso del 2020 il Comitato Unico di Garanzia a causa delle limitazioni imposte dalla gestione dell’emergenza pandemica si è riunito solamente 2 volte.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

B. ATTIVITA'

Grazie all'attività di informazione svolta dal Comitato Unico di Garanzia, alla stretta collaborazione con il Servizio Risorse Umane ed alla grande professionalità dimostrata dal Servizio Sistemi Informativi, fin dall'insorgere della pandemia che ha caratterizzato questo difficile 2020 e che da subito ha colpito il nostro territorio (proprio col primo decesso da Covid-19 avvenuto a Vo'), l'Amministrazione ha reso possibile per la stragrande maggioranza dei dipendenti la prestazione dell'attività lavorativa in modalità smart working, dimostrando grande sensibilità sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori e della cura della famiglia.

Questo nonostante, a fronte dell'approvazione da parte del Comitato delle proposte di "Modifica del Regolamento per la disciplina del telelavoro" e del "Regolamento recante la disciplina per la sperimentazione del lavoro agile", non sia seguito alcun atto di recepimento da parte dell'Amministrazione.

Malgrado la raccomandazione contenuta nella precedente Relazione annuale, è rimasto inatteso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nelle attività consultive, propositive e di verifica. Nella gestione della pandemia la partecipazione di un rappresentante del Comitato è stata esclusa anche nelle Riunioni periodiche sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'annus horribilis della pandemia, disgraziatamente ancora in corso, ha visto a nostro parere la risposta resiliente della Provincia di Padova, mettendo in luce capacità e risorse come solo gli eventi eccezionali possono rivelare. Il lavoro agile, strumento e metodo di lavoro promosso dal legislatore fin dal 2015 in un quadro di confluenza tra sviluppo tecnologico e società della conoscenza, è stato adottato e accolto dal personale, sull'onda dell'emergenza, con più prontezza e disponibilità di quanto si sarebbe pensato.

Nel contempo, tuttavia, questa "sperimentazione emergenziale" ha messo in luce i limiti del "Regolamento recante la disciplina per la sperimentazione del lavoro agile" licenziato dal CUG ma non ancora approvato dall'Amministrazione.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Limiti che dovrebbero spingere l'Amministrazione a ripensare ad una riorganizzazione dell'Ente che risponda ad una modalità di lavoro "per progetti, obiettivi e risultati", segnalando il riconoscimento delle professionalità e delle progressioni di carriera in applicazione del "principio di non discriminazione e pari opportunità": un progetto di "change management" che coinvolga tutte le funzioni aziendali.

Una riorganizzazione pensata in questi termini faciliterebbe l'Amministrazione nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto per la redazione del POLA (Piano Organizzativo per il Lavoro Agile previsto dal DL. 34/2020 e successiva conversione in legge n. 77/2020), focalizzando l'attenzione su indicatori di performance funzionali a un'adeguata attuazione e ad un progressivo sviluppo del lavoro agile.

Alla luce di quanto ricavato dai dati di sintesi sul personale e dall'esperienza derivante dalla gestione dell'emergenza pandemica da Coronavirus fin qui sperimentata, appare opportuno svolgere le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. Attivare una mappatura delle competenze per un migliore impiego delle risorse umane;
2. Promuovere un maggior coinvolgimento del singolo in sede di valutazione della performance individuale;
3. Nella rilevazione dei divari di genere retributivi, si raccomanda una maggiore leggibilità;
4. Promuovere un maggior coinvolgimento del Cug nelle attività consultive, propositive e di verifica;
5. Promuovere un'indagine sull'esperienza di lavoro agile;
6. In considerazione della concentrazione di personale nelle fasce d'età over 50, appare opportuno prevedere interventi che favoriscano la comunicazione intergenerazionale, incrementando in tal senso il lavoro di gruppo e lo scambio/passaggio di competenze e promuovere il cosiddetto "invecchiamento attivo" (come definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità–OMS-nel 2002) anche in ambito lavorativo;
7. 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;
8. Nel PTFP prevedere, nei limiti consentiti, l'applicazione degli istituti delle progressioni verticali e della riserva di posti destinati a personale interno.