



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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024



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.



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 2024



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG .....	19
ANNO .....	19
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b> .....	<b>5</b>
<b>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)</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b> .....	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b> .....	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b> .....	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b> .....	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b> .....	<b>11</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b> .....	<b>12</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b> .....	<b>15</b>



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

**Provincia di Padova: SITUAZIONE AL 31.12.2024**

## 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 ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

PERSONALE NON DIRIGENTE													
Inquadramento	Classi età	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	%
AREA OPERATORI		0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	
AREA OPERATORI ESPERTI		3	5	10	7	3			1	6	2	37	
AREA ISTRUTTORI		7	5	6	15	10	2	4	16	17	9	91	
AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	1	6	25	7	3	4	18	14	8	87	
<b>Totale personale</b>		<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>218</b>	
<b>TOTALE DISTINTO PER GENERE</b>		114					104					218	
<b>% sul personale complessivo</b>		52,29					47,71						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:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- 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)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

PERSONALE DIRIGENZIALE													
Inquadramento	Classi età	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	%
DIRIGENTI DI RUOLO				2	3					1			
<b>Totale personale</b>				5					1			6	
<b>% sul personale complessivo</b>				83,33					16,67				100

ORGANI DI VERTICE											
Inquadramento	Classi età	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					
<b>Totale personale</b>						1					
<b>% sul personale complessivo</b>						100,00%					



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

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

Classi età \ Tipo 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	%
Tempo Pieno	11	10	23	49	20	113	54,59	5	8	30	33	18	94	45,41	207	100
Part Time >50%	0	1	1	2	1	5	33,33			4	5	1	10	66,67	15	100
Part Time <50%	0			1		1	50,00			1			1	50,00	2	100
<b>Totale</b>	11	11	24	52	21	119		5	8	35	38	20	105		224	
<b>Totale % sul genere uomini/donne</b>							53,13							46,88		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 (E.Q. di Direzione) I <sup>a</sup> fascia	0	0	0	0	0	0
P.O. A (E.Q. di Direzione) II <sup>a</sup> fascia	0	0	3	100	3	100
P.O. A (E.Q. di Direzione) III <sup>a</sup> fascia	6	75	2	25	8	100
P.O. B (E.Q. di Alta Professionalità) I <sup>a</sup> fascia	1	50	1	50	2	100
P.O. B (E.Q. di Alta Professionalità) II <sup>a</sup> fascia	2	40	3	60	5	100
<b>Totale personale</b>	9		9		18	
<b>% sul personale complessivo</b>		50,00		50,00		100



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

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

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	%
Permanenza nel profilo e livello																
Inferiore a 3 anni	10	8	18	30	16	82	47,67	5	8	33	32	12	90	52,33	172	100
Tra 3 e 5 anni	1	3	4	18	6	32	69,57			2	5	7	14	30,43	46	100
Tra 5 e 10 anni															0	100
Superiore a 10 anni															0	100
<b>Totale</b>						114							104		218	
Totale % sul genere uomini/donne							52,29							47,71		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	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori	%
			assoluti	
AREA DEGLI OPERATORI	20.205,14			
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	23.685,69	22.171,22	1.514,47	6,32
AREA DEGLI ISTRUTTORI	24.924,69	24.292,53	632,16	2,53
AREA DEI FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	35.312,22	31.321,69	3.990,53	11,3
DIRIGENTI	92.935,46	79.689,29	13.246,17	14,25
<b>Totale personale</b>				
<b>% sul personale complessivo</b>				100

**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



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

**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	5		1		6	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		1		6	
% sul personale complessivo		83,33		16,67		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**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	13	81,25	3	18,75	16	100
Diploma di scuola superiore	57	64,77	31	35,23	88	100
Laurea	5	38,46	8	61,54	13	100
Laurea magistrale	38	42,70	51	57,30	89	100
Master di I livello	1	12,50	7	87,50	8	100
Master di II livello			3	100	3	100
Dottorato di ricerca			1	100	1	100
Totale personale	114		104		218	
% sul personale complessivo		52,29		47,71		100

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



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presid ente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
	Concorso pubblico per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 7 unità nel profilo di Istruttore amministrativo - AREA DEGLI ISTRUTTORI DEL CCNL FUNZIONI LOCALI.	1	25,00	3	75,00	4	100
Concorso pubblico per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità nel profilo di Istruttore tecnico - AREA DEGLI ISTRUTTORI DEL CCNL FUNZIONI	2	50,00	2	50,00	4	100	U
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>		<b>5</b>		<b>8</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>37,50</b>		<b>62,50</b>		<b>100</b>	

**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 d'età	UOMINI							DONNE							TOTAL E	VALO RI
	<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 ORIZZONTALE a richiesta		1	1	1	1	4	33			4	3	1	8	66,67	12	100
Personale che fruisce di part time VERTICALE a richiesta				2		2	100						0	0,00	2	100
Personale che fruisce di part time MISTO a richiesta						0	0			1	2		3	100,00	3	100
Personale che fruisce di telelavoro			1	1		2	25			2	2	2	6	75,00	8	100
Personale che fruisce del lavoro agile				1	1	2	10		1	5	9	3	18	90,00	20	100
Personale che fruisce di orari flessibili				1		1	20		1	1	2		4	80,00	5	100
Altro						0									0	100
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>11</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>39</b>		<b>50</b>	
<b>Totale % sul genere uomini/donne</b>							<b>22</b>							<b>78,00</b>		<b>100</b>

**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.



Provincia di Padova

Comitato Unico di Garanzia

**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	242		141		383	100
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	604,17	84,43	111,42	15,57	715,59	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	2,03	241	97,97	246	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti		0,00	18	100,00	18	100
<b>Totale</b>	<b>851,17</b>		<b>511,42</b>		<b>1362,59</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>62,47</b>		<b>37,53</b>		<b>100</b>

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

Classi età	UOMINI							DONNE							TOTAL		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 Formazione																	
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	3	18	6	27	69,23	0	0	3	6	3	12	30,77	39	100	
Aggiornamento professionale	33	44	108	189	112,5	486,5	35,55	10	94,5	233	383	161,5	882	64,45	1369	100	
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0		
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	100	
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0		
Altro (specificare)	94	99	268	509	352	1322	53,33	25	76	305	444	307	1157	46,67	2479	100	
<b>Totale ore</b>	<b>127</b>	<b>143</b>	<b>379</b>	<b>716</b>	<b>470,5</b>	<b>1836</b>		<b>35</b>	<b>170,5</b>	<b>541</b>	<b>833</b>	<b>471,5</b>	<b>2051</b>		<b>3887</b>		
<b>Totale ore %</b>							<b>47,23</b>							<b>52,77</b>		<b>100</b>	

**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).



Comitato Unico di Garanzia

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.**

## 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 (azione specifica) del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026**

**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:** Interventi formativi specifici, anche in modalità webinar, aventi come destinatari i membri del Cug e un dipendente del Settore Risorse Umane

**Attori Coinvolti:** CUG e Settore Risorse Umane

**Misurazione:** Sono stata realizzate quattro iniziative formative aventi ad oggetto: "La violenza sulle donne: sensibilizzare, prevenire, contrastare" per un totale di 4 ore e 30 minuti; "Condivisione sapere di genere nel contesto post-pandemico: giustizia sociale e cura del futuro" per un totale di 17 ore e 30 minuti; "La cultura del rispetto" per un totale di 12 ore; "Il bilancio di genere: strumento di rendicontazione delle politiche pubbliche", per un totale di 8 ore



Provincia di Padova  
Comitato Unico di Garanzia

**Beneficiari:** dipendenti provinciali membri effettivi e supplenti del CUG

**Spesa:** Corsi gratuiti che non prevedono una spesa

**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 2024-2026**

**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 impegno e di liquidazione contributi assegnati.

**Attori Coinvolti:** CUG e Settore Risorse Umane

**Misurazione:** Entro il mese di settembre 2024 termine 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 di spesa 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2024: euro 1.850,00

**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 2024-2026**

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



Comitato Unico di Garanzia

**Azioni:** Pubblicazione avviso per assegnazioni postazioni di lavoro da remoto; raccolta adesioni; istruttorie domande; adozione provvedimento di assegnazione postazione di lavoro 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. 10 postazioni di lavoro da remoto per n. 12 mesi decorrenti dal 01/01/2024 al 31/01/2025

**Beneficiari:** Dipendenti a tempo indeterminato; 7 donne e 3 uomini.

**Spesa:** Capitolo di spesa 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2024 importo 2.044,10€

#### **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 2024-2026**

**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 2024, sono stati autorizzati dai rispettivi dirigenti allo svolgimento del lavoro agile n. 28 dipendenti di cui n. 24 donne e n. 4 uomini

**Attori Coinvolti:** Servizio/Settore 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. 35 dipendenti

**Beneficiari:** Dipendenti provinciali a tempo indeterminato: 24 donne e 4 uomini

**Spesa:** La spesa per la fornitura degli strumenti di lavoro riferita all'anno 2024 è stata sostenuta dal Servizio Sistemi informativi nell'anno 2021

L'amministrazione non ha provveduto a redigere il bilancio di genere.



## 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

Nel 2025, 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/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo, del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027**

**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 65,00 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 e rimborsi attraverso l'emissione della busta paga mensile

**Attori Coinvolti:** CUG e Settore Risorse Umane

**Misurazione:** Dare corso a fine estate 2025 alla liquidazione del rimborso previsto ai dipendenti richiedenti aventi diritto

**Beneficiari:** Dipendenti provinciali interessati con figli di età fino a 14 anni e con reddito del nucleo familiare fino a euro 30.000,00

**Spesa:** Capitolo di spesa 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2025, stanziati euro 4.000,00 di cui una quota parte per questa azione



Comitato Unico di Garanzia

## **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 vigente Piano Triennale delle Azioni postive 2025-2027**

**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). L'art. 68 del vigente C.C.N.L. 2019-2021 Comparto Funzioni Locali ha disciplinato tra le altre forme di lavoro a distanza il lavoro da remoto, sancendo con 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.

**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 anche nel 2025 della 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:** Le spese impegnate nel bilancio di previsione anno 2025 relative al capitolo di spesa del personale ammontano complessivamente ad euro 1.474,00 destinate a tale azione

## **Iniziativa n. 3 LAVORO AGILE, Azione n. 3 del Progetto 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata/vita lavorativa e miglioramento benessere organizzativo del vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027**

**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



Comitato Unico di Garanzia

**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 le disposizioni normative e contrattuali 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 vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027**

**Obiettivo:** Diffusione del benessere organizzativo

**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. Verrà organizzata una mostra con la realizzazione artistiche dei dipendenti provinciali per incentivare la conoscenza degli aspetti umani e artistici dei colleghi e migliorare il clima aziendale

**Attori Coinvolti:** Settore Risorse Umane, CUG, Enti/Associazioni, dipendenti provinciali

**Misurazione:** Attivazione nuove convenzioni e realizzazione di una mostra dei lavori artistici degli stessi dipendenti

**Beneficiari:** Dipendenti dell'Ente

**Spesa:** Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2025, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui una quota parte verrà destinata a tale azione. Per la mostra è già stata impegnata una spesa complessiva di euro 88,32

**Iniziativa n. 5 Formazione relativa all'azione n. 2 del Progetto n. 1 Informazione, formazione e sensibilizzazione, del vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027**

Pag. 17



Comitato Unico di Garanzia

**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 approvato e, in particolare, l'organizzazione di un convegno/conferenza sul linguaggio di genere e sul superamento della violenza di genere che vedrà il coinvolgimento dell'Università di Padova

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

**Misurazione:** Attivazione nuove attività formative e nello specifico anche un convegno sul linguaggio di genere e superamento della violenza di genere

**Beneficiari:** Dipendenti dell'Ente e membri del CUG, dipendenti, Università di Padova

**Spesa:** Sono stati stanziati nel bilancio di previsione anno 2025, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui una quota parte verrà destinata a tale azioni. Potranno essere utilizzati anche i fondi stanziati nel bilancio dell'Ente per la formazione del personale



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 2024

---

## Sommario

### **PRIMA PARTE: ANALISI DEI DATI**

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

### **SECONDA PARTE: L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

- A. OPERATIVITÀ
- B. ATTIVITÀ

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

## **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, 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 e 2024 con 224 unità.

<b>DATA</b>	<b>N. DIPENDENTI (inclusi dirigenti)</b>
31/12/2019	205
31/12/2020	211
31/12/2021	212
31/12/2022	195
31/12/2023	214
31/12/2024	224

I concorsi e le assunzioni del 2023 hanno permesso di riequilibrare il saldo – altrimenti fortemente negativo - tra assunzioni e cessazioni. Nel 2024 la politica del personale è stata di incrementare il personale, sia mediante mobilità tra Enti sia tramite concorsi, in modo da recuperare anche le uscite corpose degli anni precedenti.



#### Comitato Unico di Garanzia

Per quanto riguarda lo squilibrio di genere, si registra un peggioramento rispetto l'anno precedente all'interno del personale dirigente a causa dell'ulteriore incremento della componente maschile, dove invece è presente una sola dirigente di genere femminile. Migliorata la situazione per quanto concerne l'assegnazione delle posizioni di responsabilità remunerata non dirigenziali (Tabella 1.3), dove si raggiunge la parità nelle 18 posizioni assegnate, rispetto a un disequilibrio dell'anno precedente in cui gli uomini ricoprivano 11 posizioni su 18. Per quanto riguarda il livello di titolo di studio (Tabella 1.7), si registra che il 67,31% delle donne possiede un titolo superiore al diploma contro solo il 38,60% degli uomini.

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 il 22,32% sul totale del personale, ma la distribuzione di genere è fortemente asimmetrica: 4,91% fra i dipendenti di sesso maschile e del 17,41% 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.

Complessivamente, per quanto riguarda la composizione di genere, abbiamo assistito al consolidamento del passaggio da una composizione prevalentemente femminile di dieci anni fa (54,57% nel 2014 e 52,9% nel 2018) a una prevalenza di dipendenti di sesso maschile (54,06% nel 2021 , 54,36% nel 2022) quindi un sostanziale equilibrio nel 2023 (50,72% dipendenti maschili e 49,28% dipendenti femminili) per arrivare ai dati attuali in cui i dipendenti di sesso maschile superano leggermente quelle di sesso femminile con un percentuale sul totale del 53,13%.

Le nuove assunzioni hanno avuto un positivo impatto abbassando la percentuale dei dipendenti nella fascia di età oltre i 50 anni, passando dal 68,20% del 2022 al 58,48% del 2024.

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

La provincia si è dotata di regolamento sia per il lavoro agile che per il lavoro da remoto. L'adozione di queste tipologie di strumenti per la conciliazione vita / lavoro, considerando anche l'adesione al part time, è percentualmente stabile rispetto l'anno scorso, attestandosi



Comitato Unico di Garanzia

al 22,94% dei dipendenti, con una enorme disparità di genere tra chi ne usufruisce, che sono uomini solo nel 22% dei casi.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Con decreto del Presidente della Provincia n. 8 del 5/02/2024 è stato approvato il PTAP, Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026.

Il PTAP 2024/2026 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 di questo Format, 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 2024 ha visto pervenire richieste di contributo da parte di 11 dipendenti provinciali, ai/alle quali è stata erogata una somma complessiva di 1.850€. Dato che la somma erogata, a parità di richieste, è stata notevolmente inferiore a quella dell'anno precedente, si è provveduto ad ampliare per il prossimo anno sia l'importo del contributo sia le fasce di reddito che ricadono nella percentuale di maggiore contributo ottenibile.

Vanno inoltre rilevati i seguenti aspetti:

Dalla tabella 1.3 si nota un miglioramento rispetto l'anno scorso per quanto riguarda l'assegnazione delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, in cui è stato raggiunto un equilibrio tra i due generi. Purtroppo questo non è bastato per riequilibrare il divario retributivo medio suddiviso per genere nei diversi livelli di inquadramento giuridico (tabella 1.5).

Si conferma quanto già evidenziato nella Relazione del 2023 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. Il livello di inquadramento in cui la differenza è minore è quello dell'"Area degli istruttori" (2,53%), fino ad arrivare al livello dirigenziale dove la retribuzione media per le dirigenti donna è inferiore di oltre il 14%.

La tabella 1.8 relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso presenta una composizione leggermente favorevole alle donne nelle commissioni, ma con la



Comitato Unico di Garanzia

ragguardevole differenza che nessuna donna ne è stata presidente nei 2 concorsi effettuati nel 2024.

La tabella 1.11 vede continuare il trend di sostanziale aumento delle ore di formazione totali che prosegue da qualche anno: da 1325 ore nel 2022 fino alle 3886 ore del 2024. Nella fruizione della formazione lavoratori e lavoratrici hanno partecipato sostanzialmente in egual misura.

L'Ente non ha ancora adottato il bilancio di genere.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

Si evidenzia la necessità di condurre analisi e indagini volte a misurare il benessere psicofisico del personale.

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, ma si registra anche un generico e vago timore per l'imparzialità di qualunque gestione interna della rilevazione. Per questo motivo il CUG sta cercando di trovare un ente terzo per definizione super partes in grado di gestire la creazione di una indagine sul clima, dalla sua progettazione all'analisi delle risposte.

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 raggiunta dell'Ente in questi anni. È stato quindi rivisto il sistema di valutazione, frutto della contrattazione integrativa, assicurando il collegamento



## Comitato Unico di Garanzia

della premialità dei/delle dirigenti e dei/delle dipendenti tutte (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.

### **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Attualmente il Comitato Unico di Garanzia è composto di 6 componenti effettive/i, cui si aggiunge la Presidente, e di 6 supplenti. Quest'anno c'è stato un avvicendamento di molti delle/dei suoi componenti, e si è arrivati ad avere una rappresentazione più marcata del genere femminile rispetto a quello maschile. Dal suo insediamento il Comitato ha provveduto a formulare la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-26 e il parere sul Piano della formazione, attività realizzate in stretta relazione con il Servizio Risorse Umane, espressione del rapporto con l'Amministrazione.

Il CUG ha inoltre modificato il proprio regolamento per permetterne il suo funzionamento anche in periodi di vacazio della figura del dirigente apicale dell'ente.

#### **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 in quanto i contributi erogati sono stati di importo inferiore a quelli dell'anno precedente.

I/le componenti del CUG hanno potuto beneficiare di offerta formativa specifica, rientrando 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.

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, e tale regolamento è stato aggiornato per colmare un possibile problema di nomine in caso di cambio del vertice dell'amministrazione.



## Comitato Unico di Garanzia

Nel corso del 2024 il Comitato Unico di Garanzia, ha espresso la sua attività riunendosi per complessive 6 volte (rispetto alle 4 del 2023).

### **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2024 il CUG ha svolto le seguenti attività:

- Ottenuto un ampliamento del budget delle azioni positive per il 2025 dato lo scorporo delle risorse impiegate per il lavoro da remoto;
- Sottoscritto una convenzione per avere sconti su prestazioni sanitarie ed esami per il personale dell'ente nell'ambito del progetto 2 Azione 4 – Benessere psico-fisico del personale;
- Iscrizione alla rete nazionale dei CUG;
- Approvazione modifiche al Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Divulgazione, raccolta e verifica regolarità domande di contributo per il progetto di Assistenza all'Infanzia;
- Scelta di un logo che rappresenti graficamente il CUG e ne dia maggiore visibilità;
- Inviata candidatura all'avviso pubblico "L'Italia delle donne" promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con lo scopo di individuare figure femminili del territorio da promuovere a livello nazionale e locale;
- Formulazione parere su proposta di Piano della formazione del personale 2024-2026;
- Modifiche al Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026;

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Il CUG ritiene opportuno formulare le seguenti osservazioni e raccomandazioni:

1. Considerare il forte squilibrio di genere nelle valutazioni di assunzione o mobilità del personale dirigente come un fattore penalizzante nella gestione dell'ente ed attivare tutti i meccanismi previsti dalla legge per superarlo;
2. prevedere, in considerazione della concentrazione di personale nelle fasce d'età over 50 e del ricambio generazionale che sta già avvenendo, interventi che favoriscano l'affiancamento dei/delle neoassunti/e al personale con maggior anzianità di servizio, incrementando il lavoro di gruppo e favorendo lo



Comitato Unico di Garanzia

scambio/passaggio di competenze promuovendo quanto più possibile anche in ambito lavorativo il cosiddetto “invecchiamento attivo”;

3. erogare più formazione mirata alle esigenze del/delle dipendenti, anche in ambito di soft skill, quest'ultime necessarie soprattutto per chi ha incarichi dirigenziali e di gestione di gruppi;
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. 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 0022824/25  
DATA PROTOCOLLO 26/03/2025  
SETTORE-STRUTTURA 6100 COMITATO UNICO DI GARANZIA  
DESTINATARI PROT VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE - OIV DELL'AMMINISTRAZIONE - PRESIDENZA DEL  
CONSIGLIO DEI MINISTRI  
TIPOLOGIA DOCUMENTO RE RELAZIONE  
SUPPORTO DOCUMENTO PC POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA (PEC)  
OGGETTO PROTOCOLLO TRASMISSIONE RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2024

## FIRME DIGITALI PRESENTI NEL DOCUMENTO ORIGINALE

Firma in formato p7m: Gabriella Genta

**TIPO CONTRASSEGNO** QR Code

**IMPRONTA DOC** 6D3E8BDEE393D39C039E2C1F10DFA24B3CE0C71710FAE092729A1ED20A135AA9

## CREDENZIALI DI ACCESSO PER LA VERIFICA DEL CONTRASSEGNO ELETTRONICO

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

**IDENTIFICATIVO** BZ0WE-270987

**PASSWORD** hp8su

**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

