



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@funzionepubblica.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022



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 all’organizzazione per trarne delle conclusioni in merito alla concreta realizzazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, perseguimento del 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 forniti *in primis* dal Servizio Risorse Umane relativamente ad aspetti quali la distribuzione del personale per genere, la ripartizione del personale per genere ed età nei vari livelli di inquadramento contrattuale, il divario retributivo per genere, la fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, la fruizione della formazione, etc.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’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 2022



Sommario

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

PROVINCIA DI PADOVA - SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

PERSONALE NON DIRIGENTE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
A1 (OPERATORE SERVIZI GENERALI)				2	1				2		5	
B1 (ESECUTORE SERVIZI GENERALI)			2	5	2			1		1	11	
B3 (COLL. AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO)	2	4	6	12	3			3	6	3	39	
C1 (ISTRUTTORE AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, AGENTE VIGILANZA)	1	4	4	18	5		2	14	17	6	71	
D1 (ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO, TECNICO, INFORMATICO, VIGILANZA)			7	16	5	2	1	8	12	4	55	
D3 (FUNZIONARIO AMM.VO, TECNICO)				5	2			1	5	1	14	
Totale personale	3	8	19	58	18	2	3	27	42	15	195	
TOTALE DISTINTO PER GENERE	106					89					195	
% sul personale complessivo	54,36					45,64						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)

PERSONALE DIRIGENZIALE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
DIRIGENTE DI RUOLO				2	1							
Totale personale	3										3	
% sul personale complessivo	100											100

ORGANI DI VERTICE

INQUADRAMENTO\CLASSI ETA'	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PRESIDENTE					1					
Totale personale	1									
% sul personale complessivo	100									

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

TIPO PRESENZA \ CLASSI ETA'	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Tot	%
Tempo Pieno	3	7	18	53	18	99	57,23	2	3	19	39	11	74		173	100
Part Time >50%		1	1	4		6	30,00			7	3	4	14	42,77	20	100
Part Time <50%				1		1	50,00			1			1	70,00	2	100
Totale	3	8	19	58	18	106		2	3	27	42	15	89	50,00	195	
Totale % sul genere uomini/donne							54,36							45,64		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	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

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	3	8	18	50	16	95	55,56	2	3	23	35	13	76	44,44	171	100
Tra 3 e 5 anni													0		0	100
Tra 5 e 10 anni													0		0	100
Superiore a 10 anni			1	8	2	11	45,83			4	7	2	13	54,17	24	100
Totale	3	8	19	58	18	106		2	3	27	42	15	89		195	
Totale % sul genere uomini/donne							54,36							45,64		100

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

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

LIVELLO GIURIDICO	CAT. ECONOMICA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
A1	A2	16346,96			
	A6	19625,85	18241,60	1384,25	7,05
B1	B2	18965,35			
	B4	21573,20			
	B5	20577,26	19488,92	1088,34	5,29
	B7	20744,30			
B3	B3	20713,47			
	B5	20952,48	21399,65	-447,17	-2,13
	B6	20899,51			
	B7	23258,15	21219,33	2038,82	8,77
	B8	23620,77	21824,18	1796,59	7,61
C1	C1	20203,61	19629,59	574,02	2,84
	C2	21841,42	21805,70	35,72	0,16
	C3	21897,48	20668,20	1229,28	5,61
	C4	21780,39	21372,36	408,03	1,87
	C5	25248,80	23167,63	2081,17	8,24
	C6	25725,76	22712,95	3012,81	11,71
LIVELLO GIURIDICO	CAT.	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	

	ECONOMICA	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
D1	D1	26060,82	24023,66	2037,16	7,82
	D2	26954,81	24978,59	1976,22	7,33
	D3		26813,07		
	D4	29063,14	25063,49	3999,65	13,76
	D5	31446,80	29149,61	2297,19	7,31
	D6	31459,48	30874,27	585,21	1,86
D3	D3		28523,57		
	D5	27654,49			
	D6	30286,94	30032,54	254,40	0,84
	D7	34174,68	33206,18	968,50	2,83
DIRIGENTI		62618,49			

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	100		0	3	100
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3		0		3	
% sul personale complessivo		100		0		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	14	87,50	2	12,50	16	100
	Diploma di scuola superiore	18	62,07	11	37,93	29	100
	Laurea	4	80,00	1	20,00	5	100
Livello C	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	100
	Diploma di scuola superiore	22	55,00	18	45,00	40	100
	Laurea	1	6,67	14	93,33	15	100
	Laurea magistrale	7	70,00	3	30,00	10	100
	Laurea + Master di 1° livello			1	100,00	1	100
Livello D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00			1	100
	Diploma di scuola superiore	9	60,00	6	40,00	15	100
	Laurea	23	52,27	21	47,73	44	100
	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	100
	Laurea + Master di 1° livello	1	33,33	2	66,67	3	100
	Laurea + Post			3	100,00	3	100
Totale personale		106		89		195	
% sul personale complessivo			54,36		45,64		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, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 3 unità nel profilo di Istruttore tecnico, categoria C1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Totale personale	2		1		3		
% sul personale complessivo		66,67		33,33		100	

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

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	100,00						0	0,00	2	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Orizzontale		1	1	3		5	29,41			5	3	4	12	70,59	17	100
Personale che fruisce di part time a richiesta: Misto										3			3	100,00	3	100
Personale che fruisce di telelavoro			1	1		2	25,00			1	2	3	6	75,00	8	100
Personale che fruisce del lavoro agile		1		2		3	21,43			4	6	1	11	78,57	14	100
Personale che fruisce di orari flessibili										1	1		2	100,00	2	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di																100
Totale	0	2	2	8	0	12		0	0	14	12	8	34		46	
Totale % sul genere uomini/donne							26,09							73,91		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	310	65,26	165	34,74	475	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	658,59	73,28	240,17	26,72	898,76	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	1,87	105	98,13	107	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7,12	7,24	91,24	92,76	98,36	100
Totale	977,71		601,41		1579,12	
% sul personale complessivo		61,91		38,09		100

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

	UOMINI							DONNE							TOT.	VAL.ASS.
	<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)	16	0	59	17	101	193	77,51	8	8	16	0	24	56	22,49	249	100
Aggiornamento professionale	0	3	3	50,3	78,45	134,75	22,99	12	21	120	178,45	120	451,45	77,01	586,2	100
Competenze manageriali/Relazionali																
Tematiche CUG																
Violenza di genere																
Altro (specificare)	8	2	12	34	150	206	42,04	0	12	50	74	144	284	57,96	490	
Totale ore	24	5	74	101,3	329,45	533,75		24	41	186	252,45	288	791,45		1325,2	
Totale ore %							40,28							59,72		100

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



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

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

Obiettivo: erogazione di un sostegno economico per le/i dipendenti a tempo indeterminato, che, durante il periodo estivo, devono affidarsi a centri ricreativi e similari per garantire la partecipazione ai figli e alle figlie 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 figlio/a 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/alle dipendenti dell'iniziativa tramite e-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 Servizio Risorse Umane.

Misurazione: All'inizio dell'estate 2022 sono pervenute n. 9 adesioni al Progetto in parola, ed, entro il termine del 30/09/2022 stabilito per la rendicontazione, sono pervenute n. 9 richieste di contributo corredate da valida documentazione dei costi sostenuti.

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

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2022: euro 1.476,80.

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

Obiettivo: dare attuazione al vigente Regolamento in materia di telelavoro, facendo luogo all'incremento delle postazioni di telelavoro attuate. Nel 2022 risultano attivati i seguenti progetti di telelavoro a domicilio (tipologia di maggior interesse per i/le dipendenti in quanto consente di conciliare ottimamente l'attività lavorativa con le esigenze personali/familiari):



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

- due progetti attivati per un anno presso il Servizio Sistemi Informativi – uno assegnato dal 01/03/2021 e prorogato dal 01/03/2022 fino al 28/02/2023 e uno assegnato dal 12/08/2019 poi prorogato nel corso dell'anno fino all'11/08/2023;
- un progetto assegnato per un anno presso il Servizio Risorse Finanziarie dal 01/08/2018 poi prorogato nel corso dell'anno fino al 30/04/2023;
- due progetti attivati per un anno presso il Servizio Affari Generali/Archivio/Protocollo - uno assegnato dal 01/10/2019 poi prorogato nel corso dell'anno fino al 30/09/2023 e uno assegnato dal 01/11/2021 e prorogato nel corso dell'anno fino al 31/10/2023;
- un progetto assegnato per un anno presso il Servizio URP dal 01/10/2020 poi prorogato nel corso dell'anno fino al 30/09/2023;
- un progetto assegnato per un anno presso il Servizio Gestione del Patrimonio dal 01/03/2020 poi prorogato nel corso dell'anno fino al 28/02/2023;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Programmazione finanziaria e bilancio a partire dal 01/11/2021 e poi interrotto in data 30/09/2022;
- un progetto attivato per un anno presso il Servizio Risorse Umane dal 01/12/2021 fino al 30/11/2022 e poi prorogato fino al 30/11/2023.

Azioni: Approvazione progetto, pubblicazione avviso e progetto di telelavoro; raccolta adesioni; istruttoria domande; adozione provvedimento di assegnazione postazione di telelavoro e firma contratto di telelavoro. Adozione provvedimento di eventuale proroga della durata del progetto in essere.

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

Misurazione: È stato raggiunto l'obiettivo inizialmente previsto dal Piano Azioni Positive di raggiungere un numero di telelavoratori/trici pari al 4% dei/delle dipendenti in servizio al 1/01/2022 (pari a n. 9 dipendenti), limite stabilito anche dall'art. 3 del vigente Regolamento provinciale sul telelavoro.

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

Spesa: capitolo 11010101180 del Bilancio di previsione anno 2022; importo impegnato 3.160,80.

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

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



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Azioni: Nel corso del 2022, nel periodo maggio-dicembre sono stati autorizzati dai rispettivi dirigenti allo svolgimento del lavoro agile n. 14 dipendenti.

Attori Coinvolti: Servizio di assegnazione del dipendente. Servizio Risorse Umane.

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, fino alla data del 31/12/2022, lo svolgimento del lavoro in modalità agile a n. 14 dipendenti, di cui n. 3 uomini e n. 11 donne.

Beneficiari: dipendenti a tempo indeterminato.

Spesa: La spesa per la fornitura degli strumenti di lavoro riferita all'anno 2022 è stata sostenuta dal Servizio Sistemi informativi nell'anno 2021.

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/alle dipendenti per promuovere stili di vita salutari del/della dipendente. Tutelare il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Azioni: Con determinazione dirigenziale n. 632/2022 è stata autorizzata l'attivazione di n. 7 abbonamenti annuali con il servizio "Goodbike Padova".

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

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

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente (5 UOMINI E 2 DONNE).

Spesa: capitolo 11010101180 "Piano azioni positive C.P.O." del Bilancio di previsione 2022: euro 140,00.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO (2023)

Nel 2023 si attueranno le seguenti iniziative:

Iniziativa n. 1 Progetto di assistenza all'infanzia, azione n. 1 del Progetto n. 2 Strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e flessibilità lavorativa, del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-25.

Obiettivo: erogazione di un sostegno economico per i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato, che, durante il periodo estivo, devono affidarsi a centri ricreativi e similari per garantire la partecipazione ai propri figli e alle proprie figlie 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 ciascuna figlia/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 dell'iniziativa presso i/le dipendenti; raccolta adesioni e documentazione attestante la spesa sostenuta e modello ISEE; istruttoria validità delle domande; adozione provvedimento di liquidazione dei contributi assegnati.

Attori coinvolti: CUG e Servizio Risorse Umane.

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

Beneficiari: dipendenti con figli/e 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: sono stati stanziati euro 4.000 complessivi, di cui una parte destinata alla copertura di questa azione.

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

Obiettivo: la Provincia di Padova intende definire una disciplina regolamentare che specifichi le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto, per perseguire le seguenti finalità: favorire il benessere dei/delle dipendenti, promuovendo la conciliazione delle esigenze di vita con i tempi di lavoro, aumentare la



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

digitalizzazione delle procedure e dei servizi, favorendo lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato.

Azioni: Assegnazione delle/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: Servizio Risorse Umane; Servizio Sistemi Informativi; Settore/Servizio di assegnazione della/del dipendente; Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Misurazione: Fermo restando che il numero delle/dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento non potrà superare la percentuale del personale di ruolo in servizio fissata alla data di pubblicazione del bando, andrà attivato nel corso del 2023 il numero di postazioni ammissibili.

Beneficiari: Dipendenti provinciali a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione (esercizio provvisorio) anno 2023, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui una quota parte verrà destinata a tale azione.

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

Obiettivo Tenuto conto di quanto disposto dal recente contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto delle Funzioni locali in materia di lavoro a distanza, la Provincia di Padova intende definire una disciplina regolamentare in materia di lavoro agile, al fine di migliorare i servizi e le conoscenze informatiche, incrementare la produttività, incrementare e migliorare la conciliazione vita-lavoro, aumentare il benessere organizzativo e riprogettare gli spazi lavorativi.

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, contrattuali e regolamentari vigenti.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

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 e ulteriori dispositivi informatici e digitali necessari.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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 2023-2025.

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, proseguendo anche con l'iniziativa di attivazione degli abbonamenti gratuiti di Goodbike.

Attori Coinvolti: Servizio Risorse Umane, CUG, Enti/Associazioni.

Misurazione: Attivazione nuove convenzioni rispetto a quelle che risultano in essere nel 2022.

Beneficiari: Dipendenti dell'Ente.

Spesa: Sono stati stanziati nel bilancio di previsione esercizio provvisorio anno 2023, al cap. 11010101180, complessivamente euro 4.000,00 di cui una quota parte verrà destinata a tale azione.



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 2022



Sommario

PRIMA PARTE: ANALISI DEI DATI	25
SEZIONE 1. Dati sul personale	25
SEZIONE 2. Conciliazione vita lavoro	27
SEZIONE 3. Parità / pari opportunità	28
SEZIONE 4. Benessere del personale	30
SEZIONE 5. Performance	30
SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	32
A. OPERATIVITÀ	32
B. ATTIVITÀ	33
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	34



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.

Tabella 1: Dipendenti Provinciali 2018-2022

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

A tal riguardo va però evidenziato che nell'ultima parte del 2022 sono stati banditi ben sei concorsi per complessive 15 unità di personale: poiché le procedure concorsuali di cinque di questi bandi si concluderanno nel 2023, i relativi riflessi in termini assunzionali si vedranno per l'appunto in quest'ultimo anno e permetteranno di riequilibrare il saldo – altrimenti fortemente negativo - tra assunzioni e cessazioni (ciò al netto di ulteriori concorsi che potrebbero essere banditi nel 2023 e che potenzialmente consentiranno di incrementare l'organico provinciale).

Si può pertanto concludere che la politica del personale rimane quella del sostanziale equilibrio tra entrate e uscite, siano esse mediante mobilità tra Enti o per concorsi.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Va evidenziato in questo contesto l'elevato numero di candidature pervenute ai suddetti concorsi, possibile indice di una ritrovata appetibilità del pubblico impiego e più in generale di una vivacità del mercato del lavoro che si riscontra anche per quanto riguarda il ricorso all'istituto del comando e la concessione di mobilità e trasferimenti di dipendenti tra Enti.

È quest'ultimo un fenomeno che si era rilevato anche nel 2021, allorquando aveva riguardato in particolar modo il personale neoassunto, e che è proseguito pure nel corso del 2022 benché con numeri meno significativi.

La spiegazione di questa persistente vivacità va probabilmente individuata nella pressoché contemporanea rimozione da un lato dei vincoli che avevano per anni ingessato il settore pubblico e dall'altro dalla cessazione dello stato di emergenza pandemica che aveva indotto molti lavoratori/trici a rimandare i propri progetti di crescita professionale / aspirazione a un posto migliore (in termini non solo di mansioni e di inquadramento ma anche di avvicinamento alla propria residenza, etc.).

Rimangono infine irrisolte alcune questioni già messe in luce nelle Relazioni degli anni precedenti e, se possibile, ulteriormente acuitesi nel corso del 2022; in particolare si fa riferimento:

- alla carenza di personale dirigenziale;
- all'assenza di personale dirigenziale di genere femminile;
- alla mancata attuazione di una vera riorganizzazione degli uffici e dei servizi, che sono piuttosto stati oggetto di una continua riassegnazione alle varie aree in cui è organizzata la Provincia; il "perimetro" delle aree medesime, tra l'altro, è stato a sua volta oggetto di molteplici ridefinizioni nel corso dell'anno, attesa la necessità di una equa ripartizione tra i pochi dirigenti in servizio e il Segretario / Direttore Generale (carica che peraltro è stata a sua volta oggetto di avvicendamento);
- all'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 a 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.



Provincia di Padova
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); sostanzialmente stabile rimane la percentuale dei dipendenti nella fascia d'età oltre i 50 anni che (era del 69,85% nel 2021 e si assesta al 68,20% nel 2022). Il rapporto di lavoro part-time nelle sue varie modalità (verticale, orizzontale e misto) viene utilizzato dal 16,85% delle lavoratrici a fronte del 6,6% dei lavoratori. Dato, quest'ultimo, che sarebbe utile indagare in maniera più approfondita relativamente alle motivazioni poste alle basi della scelta di ricorrere a tali regimi orari, vale a dire se per soddisfare una esigenza di *welfare* domestico (e ciò confermerebbe che spetta ancora prevalentemente al genere femminile accudire le fasce più deboli, con evidenti ricadute nelle prospettive di carriera e nei livelli pensionistici) oppure per scelte di carattere professionale, relative oltretutto ad ulteriori attività da esercitare esternamente all'Ente.

Analogo ragionamento può essere fatto per quanto riguarda il ricorso alle varie forme di flessibilità lavorativa (lavoro agile, telelavoro): a ricorrervi è infatti appena il 4,71% dei dipendenti a fronte del 19,1% delle dipendenti.

Lo squilibrio di genere emerge anche dai dati relativi alle posizioni dirigenziali e di vertice dove, a seguito della cessazione dal servizio nei primi mesi del 2022 dell'unica dirigente, vi è una presenza totalmente maschile. Più equilibrata la situazione per quanto concerne l'assegnazione delle Posizioni Organizzative (Tabella 1.3), dove i maschi ricoprono 11 delle 18 posizioni assegnate (ovvero il 61,11%; era il 66,66% nel 2021) e ciò nonostante ben il 51,68% delle donne, contro solo il 34,9% degli uomini, sia in possesso di un titolo di studio superiore al diploma di maturità (Tabella 1.7).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dopo il biennio pandemico 2020-21, durante la maggior parte del quale il lavoro agile era stato individuato come modalità ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa, il 2022 è stato l'anno del ritorno alla "normalità": ciò ha comportato giocoforza un calo del numero di dipendenti che hanno fatto ricorso a forme di lavoro flessibile (lavoro agile, telelavoro).



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

Dalla lettura della tabella 1.9 si evince che nel 2022 complessivamente hanno fatto ricorso a una delle due predette forme 22 lavoratori/trici (5 uomini e 17 donne), corrispondenti all'11,28% delle/dei dipendenti provinciali (durante la fase pandemica aveva prestato lavoro in modalità agile almeno un giorno il 36% delle/dei dipendenti).

Va peraltro evidenziato come a influire su questi numeri possano essere stati i seguenti elementi:

- 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 sperimentale del telelavoro, viene rimosso questo tetto, con riflessi positivi - in termini di possibilità di accesso a questa modalità di prestazione lavorativa - che verosimilmente diverranno tangibili nel 2023.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

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

Il PTAP 2020/2022 è incentrato su due progetti di cui il primo riguardante l'informazione, formazione e sensibilizzazione 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, dopo la sospensione nel 2020 (causa Covid-19) e la sua riattivazione nel 2021 (7 dipendenti beneficiari di complessivi 888,00



euro), nel 2022 ha visto pervenire richieste di contributo da parte di 9 dipendenti provinciali, ai/alle quali è stata erogata una somma complessiva di 1.476,80 euro.

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 2021 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) Di semplice lettura la tabella 1.8 relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso: la composizione dell'unica commissione ha visto la presenza di due uomini e una donna, con il ruolo di presidente ricoperto da un uomo.
- c) La tabella 1.11, relativa alla fruizione della formazione, offre invece interessanti spunti di riflessione. Emerge infatti un capovolgimento rispetto al 2021: se in quest'ultimo anno si era riscontrato un sensibile maggior utilizzo **orario** da parte dei lavoratori (68,96% delle monte ore totale) rispetto alle lavoratrici (31,04%), nel 2022 a fruire maggiormente di interventi di formazione sono state le lavoratrici (59,72 % contro il 40,28% dei lavoratori). Da rimarcare, peraltro, come questo cambiamento avvenga in un contesto in cui, in valori assoluti, vi è stata una diminuzione delle ore di formazione erogate (erano 1553 nel 2021, scese a 1.325,20 nel 2022) e la percentuale di dipendenti di sesso maschile è, come si è visto sopra, leggermente aumentata.
Va infine sottolineato, come già fatto in passato, come per una lettura più precisa di questi dati servirebbe anche il numero delle unità di personale, distinte per genere, effettivamente coinvolte nelle attività di formazione.
- d) 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 psico-fisico 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*.

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



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

individuale, frutto del confronto con ciascun/a dipendente e coerentemente con il ciclo della performance.

Da evidenziare come gli obiettivi di pari opportunità, formalmente inseriti nel PEG di competenza del Servizio Risorse Umane - Progetto 1 (obiettivo relativo ad attività consolidate), Azione 5 -, risultano complessivamente realizzati nel momento in cui viene data attuazione - in collaborazione con il CUG - alle diverse azioni previste dal vigente Piano Triennale delle Azioni Positive.



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. Attualmente esso risulta composto di 8 componenti effettive/i, cui si aggiunge il Presidente, e di 7 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 2020-2022 e, da ultimo, 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, con cui si è per ora concretizzato il rapporto con l’Amministrazione.

A. OPERATIVITÀ

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, rientrando nell’ambito del Piano di formazione annuale dell’ente, così come di partecipare a iniziative e workshop ricadenti nell’ambito delle proprie competenze.



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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

Nel corso del 2022 il Comitato Unico di Garanzia, superata la fase acuta dell'emergenza sanitaria da SARS Covid-2019, ha potuto riprendere la propria attività in modo più continuativo, riunendosi per complessive 7 volte (rispetto alle 5 del 2021).

B. ATTIVITÀ

Il massiccio ricorso delle/dei dipendenti provinciali allo *smart working*, quale conseguenza dell'emergenza COVID-19, ha fatto emergere con prepotenza la necessità che la Provincia di Padova si dotasse di uno specifico regolamento relativo al lavoro agile per consentire - e nel contempo gestire - questa modalità di lavoro anche nella fase post-pandemica. Pertanto il CUG – secondo un percorso condiviso con il Segretario Generale - ha avviato e portato a termine nel corso del 2022 una revisione della bozza di regolamento sul lavoro agile, a suo tempo predisposta dagli uffici provinciali, che tenesse conto delle novità legislative nel frattempo intervenute. A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro al quale hanno partecipato, oltre a tutte/i i/le componenti del CUG, anche le/i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali. La bozza predisposta è stata formalmente sottoposta all'Amministrazione, nella persona del Segretario Generale nonché dirigente del Servizio Risorse Umane, in data 20 gennaio 2022 e discussa in una riunione tenutasi, con la partecipazione di tutte le parti coinvolte, il 30 marzo 2022. Il testo condiviso uscito da questa riunione è stato posto alla firma del Presidente, venendo approvato con decreto presidenziale n. 64 dell'8 giugno 2022.

Sulla spinta di questa positiva esperienza e rilevata parimenti l'esigenza di adeguarlo alla sopravvenuta normativa, è stato avviato un percorso analogo per quanto riguarda la modifica del vigente Regolamento del telelavoro: è stato pertanto creato un nuovo gruppo di lavoro, comprendente anche in questo caso CUG e OO.SS., che nel corso di più sedute ha provveduto alla sua revisione. Il testo frutto di tale lavoro è stato trasmesso



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

all'Amministrazione, in termini propositivi e con l'auspicio di fornire un'utile piattaforma, in data 31/10/2022.

Nel corso del 2022 il CUG ha inoltre svolto le seguenti ulteriori attività:

- formulazione parere su Piano Triennale della Formazione 2022-2024;
- divulgazione, raccolta e verifica regolarità domande di contributo per progetto di Assistenza all'infanzia (azione n. 1 del progetto n. 2);
- redazione proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive, quale parte integrante del PIAO, trasmesso all'Amministrazione in data 05/12/2022.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il 2022 è stato l'anno della definitiva ripartenza dopo l'emergenza pandemica e ha visto la Provincia di Padova, e con essa il suo personale, in prima fila nella "messa a terra" di molteplici progetti – spazianti dagli interventi di edilizia scolastica fino agli ambiziosi obiettivi legati alla trasformazione digitale del Paese e, con esso, della Pubblica Amministrazione – spesso connessi al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Progetti complessi e impegnativi che se da un lato hanno messo in luce ancora una volta le elevate professionalità presenti all'interno dell'Ente, dall'altro hanno fatto emergere anche carenze sia in termini di specifiche competenze – purtroppo non sempre colmabili mediante l'imprescindibile aggiornamento professionale – sia di organico.

In considerazione di questo contesto e alla luce di quanto ricavato dai dati di sintesi sul personale, dei espressi nelle pagine precedenti si è potuto fornire una giocoforza sintetica panoramica, 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



Provincia di Padova
Comitato Unico di Garanzia

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;
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.