

CONSORZIO BIBLIOTECHE PADOVANE ASSOCIATE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni**

Verbale n. 1

Il giorno 27 marzo 2024 alle ore 11.00 presso l'Ufficio del Direttore del Consorzio, Via Matteotti 71, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Consorzio Biblioteche Padovane Associate.

Sono presenti i seguenti componenti:

Direttore Daniele Ronzoni – Presidente

Dottoressa Chiara Masut

Dott. Alvise Zanchi

ORDINE DEL GIORNO

1. Lettura bozza della Relazione 2023
2. Varie ed eventuali

Sul punto 1° accertata la presenza del numero legale si procede all'esame della Relazione 2023.

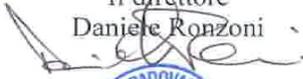
Dopo breve discussione, il Comitato esprime all'unanimità parere favorevole.

Null'altro essendo su cui deliberare, il Presidente dichiara sciolta la riunione alle ore 11.30 previa lettura ed approvazione del presente verbale.

IL SEGRETARIO

Alvise Zanchi

Il direttore
Daniele Ronzoni





CONSORZIO *BIBLIOTECHE PADOVANE ASSOCIATE*

Via Matteotti 71 - 35031 Abano Terme (Pd) - c.f. 80024440283 e p.i. 00153690284

tel 0498602506 fax 0498600967 www.bpa.pd.it info@bpa.pd.it consorziobpa@pec.it

Ai vertici dell'Amministrazione

Al NdV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

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 direttiva n. 2 del 2019.

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 dall’ufficio 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, laddove realizzate
- 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



CONSORZIO *BIBLIOTECHE PADOVANE ASSOCIATE*

Via Matteotti 71 - 35031 Abano Terme (Pd) - c.f. 80024440283 e p.i. 00153690284

tel 0498602506 fax 0498600967 www.bpa.pd.it info@bpa.pd.it consorziobpa@pec.it

- 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Si rimanda ai dati contenuti nelle tabelle dell'Allegato 1 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", anno 2023.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Consorzio ha approvato, con Deliberazione di C.d.A. n. 41 del 28/11/2018, il Regolamento sul lavoro a distanza (telelavoro).

Il Consorzio ha approvato, con Deliberazione di C.d.A. n. 29 del 27/07/2020, il Regolamento sul lavoro agile (smart working).

Con Deliberazione di C.d.A. n. 36 del 22/12/2023 è stato approvato il PIAO per il triennio 2023-2025, al cui interno è stata approvata la sottosezione lavoro agile.

Con ciascun dipendente è stato sottoscritto un apposito accordo individuale per l'utilizzo del lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) Piano Triennale di Azioni Positive

Con deliberazione n. 36 del 22/12/2023 è stato approvato il PIAO Sottosezione di programmazione Performance (Piano delle azioni positive) per il triennio 2023-2025. Non sono state sostenute spese apposite.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione.

Dall'analisi della formazione svolta dal personale nel corso del 2023, si evince che ha svolto molta più formazione il personale di genere femminile. Per quanto concerne le schede di valutazione non si rinvengono apprezzabili differenze in termini di genere.

c) Adozione bilancio di genere.

Non è stato adottato il bilancio di genere.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Non sono state nominate commissioni poiché non vi sono stati concorsi.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Si rimanda ai dati contenuti nella tabella 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento - dell'Allegato 1 alla Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", anno 2023.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Non sono state effettuate indagini sul benessere organizzativo poiché, stante il numero ridotto di dipendenti, risulterebbero poco significative.

Il Codice di comportamento dei dipendenti è stato approvato dal C.d.A. in via preliminare con Deliberazione n. 1 del 31/01/2014 e modificato con Deliberazione n. 41 del 22/12/2022. Nel corso del 2023 è stata approvata un'ulteriore modifica con Deliberazione n. 24 del 26 luglio 2023.

Non sono state adottate misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano della performance non sono stati inseriti obiettivi di pari opportunità.

Il C.U.G. non ha espresso osservazioni in merito alla modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ *Modalità di nomina del CUG*
Il CUG del Consorzio Biblioteche Padovane Associate è stato rinnovato a seguito della determinazione del Direttore n. 44 del 6 aprile 2022, recante per oggetto “Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia”.
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*
Il CUG non è dotato di budget annuale.
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
Solo su eventuale richiesta dei componenti.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
Stanti le dimensioni dell’ente non se ne ravvisa la necessità.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
Linee guida contenute nella deliberazione istitutiva.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*
Stante l’esiguo numero di dipendenti del Consorzio, si è deciso di riunire il CUG per l’approvazione degli atti obbligatori e qualora uno dei dipendenti ne faccia richiesta.
- ✓ *Presenza in carico dei pareri*
Non sono stati emessi pareri.
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliere di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)*
Non ci sono state comunicazioni da parte di NdV e RSU.

B. ATTIVITA’

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell’amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l’anno precedente; la valutazione relativa all’attuazione delle proposte di miglioramento dell’anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG

nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

Nel corso del 2023 il CUG si è riunito il 16/06/2023 per dare il parere sul Piano delle Azioni Positive 2023/2025.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La situazione di genere all'interno del Consorzio appare pienamente soddisfacente. Non si ritiene di dover formulare delle proposte sempre in considerazione dell'esiguità del numero del personale.