

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E
RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

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 26.6.2019.

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 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE al 31.12.2023****TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

CCNL FUNZIONI LOCALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatore esperto (ex Cat. B)				1			1		1	
Istruttore (ex Cat. C)	1	1	1	1		1			6	1
Funzionario (ex Cat. D)								1		
Funzionario EQ (ex Cat. D – Posiz.organizz.)				1					1	
Dirigenti- Segretario				1						
Totale personale	1	1	1	4		1	1	1	8	1
% sul personale complessivo	5,26	5,26	5,26	21,06		5,26	5,26	5,26	42,12	5,26

Nei Dirigenti è stato indicato il Segretario Comunale sebbene in servizio di reggenza a scavalco.

Il restante personale è tutto a tempo indeterminato.

Totale Uomini : 7 (compreso Segretario in reggenza a scavalco) (36,84%)

Totale Donne : 12(63,16%)

Analisi per fasce di età:

Fascia	Uomini		Donne		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
< 30 anni	1	14,29	1	8,33	2	10,53
31/40 anni	1	14,29	1	8,33	2	10,53
41/50 anni	1	14,29	1	8,33	2	10,53
51/60 anni	4	57,13	8	66,68	12	63,15
> 60			1	8,33	1	5,26

Nota : il 68,41 % dei Dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	1	1	3		6	100	1			6	1	8	66,67
Part Time >50%									1	1	2		4	33,33
Part Time <50%														
Totale	1	1	1	3		6		1	1	1	8	1	12	

Il Segretario comunale non è stato indicato in quanto in servizio di reggenza a scavalco con tempo non quantificabile

Part time > 50% : tre dei quattro posti sono in origine a tempo pieno occupati da Donne che hanno richiesto, ed è stato concesso, il part time. Nessun uomo è in part time.

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Titolare EQ (ex P.O.)	1	50,00	1	50,00	2	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1	50,00	1	50,00	2	100,00%

Il Contratto Funzioni Locali prevede che la Elevata Qualificazione sia assegnata a dipendenti dell'Area dei Funzionari (ex categoria D). Nel Comune di Fonte sono in servizio un uomo e due donne inquadrati nell'Area dei Funzionari. Considerata quindi l'entità numerica e il genere, non si rilevano violazioni di pari opportunità.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B)**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni									1				1	50
Tra 5 e 10 anni											1		1	50
Superiore a 10 anni				1		1	100		1		1		2	
Totale				1		1	100		1		1		2	100

AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Inferiore a 3 anni	1	1				2	50	1					1	12,5
Tra 3 e 5 anni				1		1	25							
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni			1			1	25				6	1	7	87,5
Totale	1	1	1	1		4	100	1			6	1	8	100

AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CATEGORIA D)

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1		1	100			1	1		2	100
Totale				1		1	100			1	1		2	100

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media (imp.fiscale)	Retribuzione netta media (imp.fiscale)	Valori assoluti	
Operatori Esperti (ex Cat. B)	23795,28	0	0	
Istruttori (ex Cat. C)	22,482,31	24.624,70	2.142,39	
Funzionari (ex Cat. D)				
Funzionari EQ Cat. D con P.O.)	43.506,46	37.505,39	6.001,07	
Totale personale				
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Il dato relativo al divario economico per gli Istruttori è dovuto al fatto che due dipendenti sono stati assunti in corso d'anno e pertanto con minori mensilità di servizio

Il divario economico per i Funzionari EQ è conseguenza della pesatura delle P.O. riferita all'Area di pertinenza.

Si ritiene che le motivazioni sopra esposte giustifichino concretamente il divario riportato in tabella

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						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

Il Comune di Fonte non ha personale dirigenziale bensì Elevate Qualificazioni analizzate nella successiva tabella 1.7

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100			1	33,33
Diploma di scuola superiore			2	100	2	66,67
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		2		3	100

Il titolo di studio è consono alla Categoria

AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	3	75,00	4	50,00	7	58,33
Laurea			1	12,50	1	8,33
Laurea magistrale	1	25,00	3	37,50	4	33,34
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4	100	8	100	12	100

Il 58,33% dei dipendenti possiede il titolo di studio minimo richiesto per l'Area di appartenenza. Interessante evidenziare che, comunque, il restante 41,67% è in possesso di laurea/laurea magistrale e che, prevalentemente, trattasi di donne.

AREA DEI FUNZIONARI ED EQ (EX CATEGORIA D)

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100			1	33,33
Laurea			1	50,00	1	33,33
Laurea magistrale			1	50,00	1	33,33
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100	2	100	3	100

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Reclutamento personale	2	66,67	1	33,33	3	100	U

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

		UOMINI							DONNE						
Classi età	Tipo Misura conciliazione	<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	%
	Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta										1	2		3	100

Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										1	2		2	100
Totale %														

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			27	100	27	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (Dato espresso in ore)

Nota : al momento della redazione della presente relazione non si dispone dei dati dettagliati. Si afferma, comunque, che la maggior parte dei dipendenti ha partecipato a corsi di aggiornamento professionale ogni qual volta è stato necessario e/o richiesto.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B)

	UOMINI						DONNE					
Classi età	<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

COMUNE DI FONTE (Provincia di Treviso)

Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza e anticorruzione)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro – Pari opportunità														
Totale ore														

AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<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	
Obbligatoria (sicurezza e anticorruzione)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro – Pari opportunità														
Totale ore														

AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CATEGORIA D)

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<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	

Obbligatoria (sicurezza e anticorruzione)														
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro – Pari opportunità														
Totale ore														

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smartworking, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]

Rif.to: Iniziativa n. 4 del Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 – annualità 2023

Azioni: permessi, flessibilità oraria, disciplinare per l'attivazione dello smart working. Adozione del Disciplinare del lavoro agile e conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Il contratto collettivo integrativo 2023/2025 prevede la flessibilità articolata come segue:

5 minuti prima e/o 5 minuti dopo l'orario di inizio del servizio per il personale della Polizia Locale

15 minuti prima e/o 15 minuti dopo l'orario di inizio del servizio per il personale operaio

30 minuti prima e/o 30 minuti dopo l'orario di inizio del servizio compatibilmente con l'orario di apertura al pubblico, per tutti gli altri dipendenti.

Il responsabile di servizio può concedere ulteriori forme di flessibilità per la tutela di particolari situazioni.

Con delibera n. 41 del 23.3.2022 è stata approvata la "Disciplina per il lavoro agile". Nel corso dell'anno 2023 non sono state presentate istanze di attivazione di lavoro agile da parte dei dipendenti.

Pure se vero che in organico le donne sono in numero maggiore rispetto agli uomini, si pone l'attenzione sul fatto che i permessi L. 104 sono stati richiesti ed usufruiti esclusivamente dalle dipendenti donna.

Le richieste di flessibilità, permessi ecc. sono state autorizzate al 100%.

Inoltre, è stato concesso il part time su richiesta della dipendente.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure.]

Rif.to: Iniziativa n. 2 del Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 – annualità 2023

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.42 del 06.04.2023.

Azioni: nel caso di indizioni di concorsi ove si preveda l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazione a "titoli" come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all'amministrazione), indicare criteri in grado di attutire l'impatto della durata temporale (ad es. ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali – "fino a 2 anni: punti x, piuttosto che "per ciascun anno: punti x) in modo da neutralizzare l'effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare.

Nei bandi di concorso emessi nell'anno 2023 non è stata prevista la valutazione di curriculum e, conseguentemente, non vi è stata alcuna possibilità di penalizzazioni di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare.

Nelle Commissioni di concorso è stata garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc).

Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.

Rif.to: Iniziativa n. 1 del Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 – annualità 2023

Azioni: predisposizione e somministrazione di un questionario anonimo ma con indicazione del sesso (donna o uomo) per individuare criticità, punti di forza, aree di debolezza dell'ambiente lavorativo.

L'indicatore "risultato" al 100% si riferisce alla effettiva consegna del questionario a tutti i Dipendenti.

Percentuale dei questionari compilati: 47,62% (anno precedente: 44,44%).

Il campione è poco rappresentativo.

Considerazioni sugli esiti del questionario:

Confort dell'ambiente di lavoro : il 71,5% delle risposte si situa tra il giudizio mediocre e il sufficiente. Sarebbe indicato un intervento soprattutto per quanto riguarda i servizi igienici e il servizio di pulizia.

Collaborazione, stress e aggiornamento professionale : si ritiene che il dato emerso non evidenzi criticità particolari.

Stress fisico, mentale, emotivo : il 54,44% delle risposte si colloca tra la valutazione "abbastanza/molto" con un picco dell'89% per il fattore "sovraccarico di lavoro" e per il fattore "fatica mentale". La motivazione può essere ricercata nella carenza di personale e negli innumerevoli e continui adempimenti richiesti agli enti locali da parte dello Stato.

Il documento di valutazione preliminare del rischio stress-lavoro collegato è stato redatto nel mese di aprile 2021 da una ditta incaricata e i risultati sono stati esposti nella relazione del CUG riferita all'anno 2021 (a cui si rinvia). Si riporta qui l'esito sintetico : Impiegati e operai: rischio non rilevante.

Il Codice di comportamento è stata adottato, nella sua ultima formulazione, con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 16.11.2021.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il P.E.G 2023 non contiene obiettivi specifici sulle Pari opportunità.

Le schede di valutazione dei Dipendenti e delle Posizioni organizzative prevedono una valutazione sulla performance individuale basata su aspetti soggettivi e una valutazione sulla performance di gruppo intesa come raggiungimento dei risultati previsti nel P.E.G.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi al Cittadino e alla Persona n. 116 del 14.4.2020

Anche nell'anno 2023 il CUG si è avvalso della preziosa collaborazione dell'Ufficio della Consiglieria provinciale di Parità per corsi di approfondimento, materiale formativo e suggerimenti operativi.

B. ATTIVITA'

Il Piano delle Azioni Positive 2023/2025 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 42 del 06.04.2023 ha recepito i suggerimenti e le proposte del CUG.

Gli obiettivi previsti per l'anno 2023, nel P.A.P. 2023/2025, si possono considerare raggiunti.

Nel corso dell'anno 2023 il CUG non ha svolto specifiche attività a causa del gravoso carico di lavoro dei dipendenti interessati dovuto a carenza di personale.

POTERI PROPOSITIVI:

Per il PAP 2024/2026 si propone:

- in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive, nel caso di indizioni di concorsi ove si preveda l'attribuzione di punteggi aggiuntivi in relazione a "titoli" come le esperienze professionali pregresse basate solo sul tempo (es. numero di anni svolti in un certo ruolo) o lo svolgimento di incarichi aggiuntivi rispetto al lavoro ordinario (ad es. nomine in commissioni o comitati esterni all'amministrazione), indicare criteri in

grado di attutire l'impatto della durata temporale (ad es. ricorrendo a intervalli invece che a misurazioni puntuali – "fino a 2 anni: punti x, piuttosto che "per ciascun anno: punti x) in modo da neutralizzare l'effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri di gestione familiare

- formazione Titolari Elevate Qualificazioni: conoscenza delle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità datate 6.10.2022
- Inoltre si confermano, per gli anni 2024 e 2025, gli obiettivi e le iniziative previsti nel PAP 2023/2025.

POTERI CONSULTIVI : (formulazione di pareri) nessuna attività

POTERI DI VERIFICA : attività effettuata con la presente relazione

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

All'interno dell'Ente, non emergono situazioni critiche per quanto riguarda le pari opportunità.

Nel corso dell'anno non sono emerse situazioni di discriminazione morali o psicologiche.

Si ritiene che l'Amministrazione dia la giusta ed equa attenzione alla sfera vita/lavoro.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO (anno 2023)**ESITO**

n. Dipendenti : 21

n. Questionari compilati : 10

% di risposta : 47,62%

n. questionari compilati da "Donna" : 3

n. questionari compilati da "Uomo" : 2

n. questionari compilati senza indicazione "Donna" o "Uomo" : 5

CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Come valuta il confort dell'ambiente in cui lavora?

	Insufficiente	Mediocre	Sufficiente	Buono
Pulizia	10%	40%	40%	10%
Illuminazione	0%	0%	60%	40%
Temperatura	0%	10%	40%	50%
Silenziosità	10%	30%	40%	20%
Condizioni dell'edificio	10%	40%	40%	10%
Gradevolezza ambiente e arredi	10%	50%	30%	10%
Spazio disponibile per persona	0%	30%	40%	30%
Servizi igienici	10%	50%	30%	10%
Percentuale media	6,25%	31,25%	40%	22,50%

Con quale frequenza nella sua Area si verificano le situazioni di seguito descritte?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	0%	0%	30%	70%

COMUNE DI FONTE (Provincia di Treviso)

Esiste collaborazione tra i colleghi	0%	0%	50%	50%
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	0%	0%	60%	40%
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	10%	10%	40%	40%
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	0%	30%	20%	50%
Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	0%	0%	30%	70%
Il lavoro assorbe totalmente	10%	10%	0%	80%
Percentuale media	2,86%	7,14%	32,86%	57,14%

CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO

In che misura le caratteristiche di seguito indicate fanno parte dei compiti da lei svolti?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	89%	0%	11%	0%
Fatica mentale	11%	0%	33%	56%
Sovraccarico di lavoro	11%	0%	33%	56%
Monotonia o ripetitività	44%	44%	12%	0%
Sovraccarico emotivo	22%	11%	56%	11%
Isolamento	56%	33%	11%	0%
Contatti frequenti con le persone	0%	34%	33%	33%
Diretta responsabilità del lavoro	0%	22%	56%	22%
Rigidità di norme e procedure	0%	33%	56%	11%
Percentuale media	25,89%	19,67%	33,44%	21,00%

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
--	-----------	------	------------	-------

In che misura le caratteristiche da lei sopra indicate le pesano e le creano difficoltà?	11%	33%	56%	0%
--	-----	-----	-----	----