

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 2021

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 2021

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 31.12.2021

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
Cat. B				2			1			
Cat. C		1		1		1		3	4	1
Cat. D								1		
Cat. D – Posiz.organizz.				1					2	
Dirigenti- Segretario				1						
Totale personale		1		5		1	1	4	6	1
% sul personale complessivo		5,26		26,32		5,26	5,26	21,06	31,58	5,26

Nei Dirigenti è stato indicato il Segretario Comunale in convenzione con altri Comuni.

Il restante personale è tutto a tempo indeterminato.

Al 31.12.2021 il personale del Comune di Fonte consta di 18 dipendenti tutti di ruolo a tempo indeterminato.

Il 68,42% dei dipendenti è composto da donne (n. 13), 31,58% da uomini (n. 5)

Analisi per fasce di età:

Fascia	Donne		Uomini		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
> 30 anni	1	5,26%			1	5,26%
31/40 anni	1	5,26%	1	5,27%	2	10,53%
41/50 anni	4	21,05%			4	21,05%
51/60 anni	6	31,58%	5	26,32%	12	57,90%
> 60	1	5,26%			1	5,26%

Nota : il 63,16% dei Dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni

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

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno		1		4		5	83,33	1		3	5	1	10	76,92
Part Time >50%										1	1		2	15,39
Part Time <50%				1		1	16,67		1				1	7,69
Totale		1		5		6		1	1	4	6	1	13	
% su totale personale		5,26		26,32				5,26	5,26	21,06	31,58	5,26		

Il Segretario comunale in convenzione con altri Enti è stato indicato nella % prevista dalla convenzione ovvero 13,89%

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	%
Titolare posizione organizzativa	1	33,33	2	66,67	3	100
.....						
.....						
.....						
Totale personale	1	33,33	2	66,67	3	100,00%

Il Contratto degli Enti Locali prevede che la Posizione Organizzativa sia assegnata a dipendenti di categoria D. Nel Comune di Fonte vi è in servizio un uomo e tre donne inquadrati in cat. D. 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

VER Classi età	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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			1			1	20,00	1	1	1			3	23,08
Tra 3 e 5 anni	1					1	20,00							
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				3		3	60,00			3	6	1	10	76,92
Totale	1		1	3		5		1	1	4	6	1	13	
Totale %														

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	
Cat. B	20.691,49	9.238,29	11.453,20	
Cat. C	21.097,76	18.427,69	2.670,07	
Cat. D		23.373,91		
Cat. D – Posiz.organizz.	40.246,59	35.226,05	5.020,54	
Totale personale	82.035,84	86.265,94		
% sul personale complessivo	48,74	51,26		

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 la categoria B è dovuto al fatto che la dipendente donna occupa un posto part time 50% ed è nella posizione economica B1 mentre i dipendenti uomini sono in posizione economica più elevata

Il dato relativo al divario economico per la categoria C è dovuto al fatto che due dipendenti donne sono state assunte in corso d'anno e pertanto con minori mensilità di servizio.

Il divario economico per la cat. D – Posizioni Organizzative – è conseguenza della pesatura delle P.O. riferita all'Area di pertinenza.

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 Posizioni Organizzative analizzate nella successiva tabella 1.7

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

CATEGORIA B

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

CATEGORIA C

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	50%	4	44,44%	5	45,45%
Laurea			1	11,12%	1	9,10%
Laurea magistrale	1	50%	4	44,44%	5	45,45%
Master di I livello						
Master di II livello						

COMUNE DI FONTE (Provincia di Treviso)

Dottorato di ricerca						
Totale personale	2		9		11	

CATEGORIA D

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	100%			1	25,00%
Laurea			1	33,33%	1	25,00%
Laurea magistrale			2	66,67%	2	50,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2		1		3	
Diploma di scuola superiore	2		4		6	
Laurea			2		2	
Laurea magistrale	1		6		7	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		13		18	

Dai dati comunicati dall'Amministrazione (Tab. 1.7) è stata estratta la tabella sopra riportata dalla quale risulta che le dipendenti hanno un grado di istruzione superiore rispetto ai dipendenti di genere maschile. Si evidenzia che le donne rivestono un ruolo e una posizione giuridica conforme al titolo di studio posseduto

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a	da 41 a	da 51 a	> di	Tot	%	<30	da 31 a	da 41 a	da 51	> di	Tot	%

COMUNE DI FONTE (Provincia di Treviso)

Tipo Misura conciliazione	40	50	60	60				40	50	a 60	60		
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta		1	1									2	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	1									2	100
Totale %													

La flessibilità è concessa a tutti i dipendenti con esclusione di quelli che lavorano a turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Il contratto collettivo integrativo prevede la flessibilità articolata come segue:

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 (con esclusione OO.SS).

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

Nel corso dell'anno 2021 il lavoro agile è stato attivato a causa emergenza Covid-19. E' in fase di stesura il disciplinare per l'attivazione del lavoro agile a regime.

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.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 13.4.2021.

Iniziative e azioni previste e realizzate nel corso del 2021

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 – BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: tutelare l'ambiente di lavoro per contrastare molestie, mobbing e discriminazioni. Promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione

Azioni : E' stato inviato a tutti i Dipendenti un questionario sul benessere organizzativo da compilare in anonimato (v. allegato).

La percentuale di risposta è stata del 52,94%.

Pur in presenza di un limitato campione, non si rilevano particolari criticità.

Si segnala una valutazione medio/bassa nella parte relativa alla sezione "L'equità della mia organizzazione" che richiama attenzione nell'assegnazione dei carichi di lavoro.

Una valutazione ottima si riscontra nella sezione "I miei colleghi" indice di buone relazioni interpersonali

	2021	2022	2023
<i>Target</i>	100%		
<i>Risultato</i>	100%		

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

Spesa : non sono state sostenute spese

Iniziativa n. 2 – PARI OPPORTUNITA' DI ACCESSO AL LAVORO E PARITA' DI TRATTAMENTO NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Collaborazione tra le Posizioni Organizzative per una maggiore uniformità nell'applicazione dei criteri di valutazione

Indicatore 1 : composizione commissioni concorso nel rispetto della normativa

Azioni: nell'anno 2021 non sono stati indetti concorsi per nuove assunzioni

Indicatore 2 : organizzazione annuale di un incontro tra le Posizioni Organizzative per giungere ad un criterio comune sulla espressione numerica da indicare nella scheda di valutazione

	2021	2022	2023
<i>Target</i>	100%	100%	100%
<i>Risultato</i>	100%		

Iniziativa n. 3 – PARI OPPORTUNITA' NELLA FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Obiettivo: La partecipazione ai corsi di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

Azioni:

Ogni richiesta, da parte dei Dipendenti, di partecipare a corsi di formazione e di aggiornamento professionale è stata favorevolmente accolta e autorizzata. Altresì la disposizione da parte della P.O. per la partecipazione a corsi di formazione dei collaboratori si è basata esclusivamente sul ruolo ricoperto.

Per il percorso formativo di sensibilizzazione delle Posizioni Organizzative sui temi relativi alle pari opportunità, è stata proposta la lettura di un "Quaderno" pubblicato dalla Commissione Pari Opportunità della Scuola di Formazione dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Milano dal titolo "Appunti per una cultura di parità".

Per migliorare la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG) fra il personale sono state inviate a tutti i Dipendenti una serie di slides contenenti informazioni utili sugli obiettivi, funzioni e compiti del CUG;

La Dipendente del Servizio Personale ha partecipato, il 29 ottobre 2021, ad un incontro di formazione in videoconferenza organizzato dall'Ufficio Provinciale della Consiglierà di Parità sul "Ruolo del linguaggio amministrativo per la promozione delle Pari opportunità"

	2021		
<i>Target P.O.</i>	60%		
<i>Risultato P.O.</i>	60%		
<i>Target Dipend.</i>	100%		
<i>Risultato Dipend.</i>	100%		

Iniziativa n. 4 – CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Obiettivo: Valutare e risolvere nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti, e fra esigenze dei dipendenti stessi oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia, particolari necessità di tipo familiare o personale

Azioni:

Le richieste presentate per usufruire dei permessi previsti dai CCNL Funzioni Locali sono sempre state autorizzate. La flessibilità oraria è prevista e disciplinata nel vigente Contratto Decentrato Integrativo. Lo smart working è stato attivato fin dall'inizio dell'emergenza Covid-19 a rotazione. E' in fase di predisposizione il Disciplinare per l'attivazione del Lavoro Agile (non emergenziale).

	2021	2021	2021
<i>Target</i>	80%	80%	80%
<i>Risultato</i>	100%		

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE 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)
Cat. B	21.539,17		0,00	
Cat. C	19.307,41	25.173,11	5.865,70	
Cat. D				
Cat. D – Posiz.organizz.	40.282,72	35.278,22	5.004,50	
Totale personale	81.129,30	60.451,33	10.870,20	
% sul personale complessivo	57,30%	42,70%		

Come specificato nella relazione dell'Amministrazione, il dato relativo al divario economico per la categoria B è dovuto al fatto che la dipendente donna occupa un posto part time 50% ed è nella posizione economica B1 mentre i dipendenti uomini sono in posizione economica più elevata.

Il dato relativo al divario economico per la categoria C è dovuto al fatto che due dipendenti donne sono state assunte in corso d'anno e pertanto con minori mensilità di servizio.

Il divario economico per la cat. D – Posizioni Organizzative – 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

Si dà atto che l'Amministrazione non ha predisposto il bilancio di genere per l'anno 2021.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il documento di valutazione preliminare del rischio stress-lavoro collegato è stato redatto nel mese di aprile 2021 con il seguente risultato:

Impiegati: rischio non rilevante - L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro - correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella.

Operai : rischio non rilevante - L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di stress correlato al lavoro. Nel caso in cui la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro - correlato identifichi un "rischio non rilevante", tale risultato va riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli eventi sentinella

Ad oggi non sono disponibili i dati anno 2020 relativi alla situazione dell'Ente sulla salute e sicurezza sul lavoro in quanto a causa gravosi carichi di lavoro, gli uffici preposti non hanno ancora provveduti all'invio dei dati alla ditta incaricata.

Per le azioni adottate in merito all'argomento di questa sezione si rinvia al questionario descritto sopra all'iniziativa 1.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il P.E.G 2021 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

Nell'anno 2021 il CUG si è avvalso della preziosa collaborazione dell'Ufficio della Consigliera provinciale di Parità per corsi di approfondimento, materiale formativo e suggerimenti operativi.

B. ATTIVITA'

Il Piano delle Azioni Positive 2021/2023 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 36 del 13.04.2021 ha recepito i suggerimenti e le proposte del CUG.

Si prende atto che gli obiettivi previsti per l'anno 2021, nel P.A.P. 2021/2023, sono stati raggiunti.

Nel corso dell'anno 2021 il CUG non ha svolto specifiche attività a causa della situazione pandemica da Covid-19 e anche per il gravoso carico di lavoro dei dipendenti interessati dovuto a carenza di personale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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

Proposte:

Per il PAP 2022/2024 si propone, nell'ambito dell'iniziativa "Benessere organizzativo" la predisposizione e somministrazione ai dipendenti di un ulteriore questionario per approfondire aspetti rilevati nel precedente e che richiedono attenzione (es. carichi di lavoro, formazione).

Inoltre si confermano, per gli anni 2022 e 2023, gli obiettivi e le iniziative previsti nel PAP 2021/2023..

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione **valutazione media 4,67**

Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità ecc.) sono soddisfacenti **valutazione media 3,55**

Non ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso di informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ...)

Nota: è stato espresso un valore 1

valutazione media 5,44

Non sono soggetto/a a molestia sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro **valutazione media 5,33**

Nota: è stato espresso un valore 1

Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro **valutazione media 5,22**

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili **valutazione media 4,67**

Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro **valutazione media 5,22**

Nota: è stato espresso un valore 1

La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro **valutazione media 5,33**

L'equità della mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro **valutazione media 3,89**
Nota: è stato espresso un valore 2 e un valore 1

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione della responsabilità **valutazione media 3,89**
Nota: è stato espresso un valore 2 e un valore 1

Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione **valutazione media 3,55**
Nota : sono stati espressi tre valori 2 e un valore 1

Sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli **valutazione media 4,89**

La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale **valutazione media 5,11**

Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro **valutazione media 5,00**

Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro **valutazione media 4,67**

Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro **valutazione media 5,56**

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale **valutazione media 5,11**

Il lavoro richiesto è realizzabile nell'orario di servizio **valutazione media 3,89**
Nota : è stato espresso un valore 1

I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

Mi sento parte di una squadra **valutazione media 5,67**

Mi rendo disponibile per aiutare i miei colleghi anche se non rientra nei miei compiti **valutazione media 5,78**

Sono stimato e trattato con rispetto dai miei colleghi **valutazione media 5,67**

Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti **valutazione media 5,22**

L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e collaborare **valutazione media 5,11**

Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (scala di valutazione compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo)

1 2 3 4 5 6

La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso una adeguata attività di formazione

Nota: sono stati espressi due valori 2

valutazione media 3,67

Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

valutazione media 4,56

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

valutazione media 4,44

La mia organizzazione sostiene azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

valutazione media 5,22

Le modalità dei cambiamenti gestionali e organizzativi di solito sono comunicati chiaramente a tutto il personale

Nota: è stato espresso un valore 1

valutazione media 4,22

Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Nota: è stato espresso un valore 1

valutazione media 3,89