



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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)

Classi di età inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Area Operatori (ex cat. A)	/	/	/	/	1	/	/	1	/	1
Area Operatori esperti (ex cat. B)	/	2	8	11	2	/	/	/	4	2
Area Istruttori (ex cat. Cat. C)	1	4	8	5	5	4	6	8	5	4
Area Funzionari ed EQ (ex cat. D)	/	/	3	6	/	1	2	6	2	/
Totale personale	1	6	19	22	8	5	8	15	11	7
% sul personale complessivo	0,98%	5,88%	18,63%	21,57%	7,84%	4,90%	7,84%	14,71%	10,78%	6,86%

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

Classi di età – tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	%	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	tot	%
Tempo pieno	1	6	19	21	7	54	52,94 %	5	8	15	11	7	46	45,10 %
Part time=>50%	/	/	/	1	1	2	1,96 %	/	/	/	/	/	0	0,00 %
Part time<50%	/	/	/	/	/	0	0,00 %	/	/	/	/	/	0	0,00 %
Totale	1	6	19	22	8	56	54,90 %	5	8	15	11	7	46	45,10 %
% sul personale complessivo	0,98 %	5,88 %	18,63 %	21,57 %	7,84 %	54,90 %		4,90 %	7,84 %	14,71 %	10,78 %	6,86 %	45,10 %	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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	%
Posizioni Organizzative	6	75%	2	25%	8	100%
Totale personale	6		2		8	100,00%
% sul personale complessivo	75%		25%		100%	

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

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 5 anni	1	6	6	4	1	18	17,65 %	5	5	8	3	1	22	21,57 %
Tra 5 e 10 anni			1	2	0	3	2,94%	0	2	3	1	1	7	6,86%
Superiore a 10 anni			12	16	7	35	34,31 %	0	1	4	7	5	17	16,67 %
Totale	1	6	19	22	8	56	54,90 %	5	8	15	11	7	46	45,10 %
Totale %	0,98 %	5,88 %	18,63 %	21,57 %	7,84 %	54,90 %		4,90 %	7,84 %	14,71 %	10,78 %	6,86 %	45,10 %	

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

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
Operatori	19.568,43	17.196,95
Operatori esperti	24.655,12	24.700,87
Istruttori	28.733,64	26.560,71
Funzionari	40.062,04	32.342,06
TOTALI	113.019,23	100.800,59



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	10	9,80%	2	1,96%	12	11,76%
Diploma di scuola superiore	33	32,35%	22	21,57%	55	53,92%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	13	12,75%	22	21,57%	35	34,31%
Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	56	54,90%	46		102	100,00%
% sul personale complessivo	54,90%		45,10%			100,00%

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	%	
Concorso pubblico	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Concorso pubblico	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Concorso pubblico	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Concorso pubblico	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale	6	50,00%	6	50,00%	12	100,00%	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta (*)				1		1	0,98%						0	
Personale che fruisce di telelavoro						0							0	
Personale che fruisce del lavoro agile (**)		1	1			2	1,96%	2	4	7	8	2	23	22,55%
Personale che fruisce di orari flessibili (***)						0							0	
Totale						0							0	
Totale %	0	1	1	1	0	3		2	4	7	8	2	23	

(*) *Tipologia part time: orizzontale*

(**) *Regolamento lavoro agile approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 11/05/2023*

(***) *Per il personale tecnico ed amministrativo addetto agli uffici, fermo restando l'obbligo del rispetto delle 36 ore settimanali, è consentito di fruire dell'orario flessibile anticipando e/o posticipando l'orario d'ingresso e d'uscita secondo quanto previsto nella vigente disciplina dell'orario di servizio e dell'orario di lavoro del personale dipendente*

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	80	84,21%	15	15,79%	95	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	120	100,00%	0	0,00%	120	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00%	133	100,00%	133	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0		0		0	
Totale	200		148		348	



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

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

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)						0							0	
Aggiornamento professionale	6	36	138	264	30	474	54,48%	60	30	156	102	48	396	45,52%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere									30					
Altro (specificare)														
Totale ore	6	36	138	264	30	474		60	60	156	102	48	396	
Totale ore %	0,69 %	4,14 %	15,86 %	30,34 %	3,45 %	54,48 %		6,90 %	6,90 %	17,93 %	11,72 %	5,52 %	45,52 %	

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 è stato adottato con la con la deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 11/05/2023 a seguito del parere preventivo con esito favorevole rilasciato in data 19/04/2023 da parte della Consiglieria di Parità della Provincia di Siena.

Il suddetto piano persegue i seguenti scopi:

1. Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere;
2. Rispettare le norme in materia di sicurezza e sorveglianza sanitaria; tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni;
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale;
4. Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di particolari situazioni di disagio o di necessità personali e familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra tempi di vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
5. Potenziare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile;
6. Garantire condizioni di lavoro individuali e collettive volte alla tutela e al rispetto della dignità e della libertà delle persone per favorire il benessere individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso dell'anno 2023 è stata svolta un'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti. Le risultanze di tale indagine sono riepilogate nell'allegato in calce alla presente relazione.

L'Ente collabora con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

I dipendenti sono regolarmente sottoposti agli accertamenti sanitari preventivi e periodici nel rispetto delle norme in materia di sorveglianza sanitaria; sono rispettati gli obblighi connessi alla medicina del lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Gli interventi del Piano Triennale di Azioni Positive si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

L'attività del CUG è volta ad accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità è stato rinnovato con la Determinazione dirigenziale n. 234 del 10/04/2020, ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come di seguito specificato:

<u>MEMBRI EFFETTIVI</u>	<u>MEMBRI SUPPLENTI</u>
Elena Tozzi (Presidente)	
Paola Grassini	Paola Biondi
Marco Cicalini	Francesca Bocci
Luca Trapani	Nicola Magni

Il Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato approvato con verbale del C.U.G. n. 1 della seduta del 05/10/2011.

Il CUG dispone di un'apposita area sul sito internet www.comune.collevaldelsa.it, nella Sezione "Amministrazione trasparente" – Sottosezione Personale – Comitato Unico di Garanzia.

È attivo un indirizzo E-mail riservato per la comunicazione con i dipendenti dell'Ente.

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno di riferimento è stata approvata la proposta del Piano triennale azioni positive 2023-2025, la cui predisposizione compete al CUG ai sensi dell'art. 3 comma 3 del vigente Regolamento; il Piano triennale azioni positive 2023-2025 è stato approvato della Giunta Comunale con deliberazione n. 110 del 11/05/2023.

Nel corso dell'anno 2023 non sono pervenute richieste o segnalazioni formali al CUG da parte del personale dipendente del Comune.

Si riepilogano di seguito i principali risultati raggiunti con il Piano delle Azioni Positive 2023:

1. **OBIETTIVO 1:** "Informazione generale e formazione professionale":

Il PAP 2023-2025 è stato portato a conoscenza di tutti i lavoratori e lavoratrici mediante specifica trasmissione a mezzo mail, nonché mediante pubblicazione dello stesso nell'apposita area sul sito internet www.comune.collevaldelsa.it, nella Sezione "Amministrazione trasparente" – Sottosezione Personale – Comitato Unico di Garanzia.

In tale occasione è stato ricordato a tutti i colleghi che il CUG ha messo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici una casella di posta elettronica dedicata all'ascolto ed alla segnalazione di problematiche, discriminazioni e comunque alla comunicazione in generale con i dipendenti.

Oltre a quanto sopra, sono state inviate specifiche comunicazioni, attraverso email destinati a tutti i dipendenti, relativamente a iniziative e opportunità in materia di welfare oppure relativamente alle misure previste a sostegno delle famiglie. In particolare, alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e dal D. Lgs. 105/2022 relativamente alla disciplina delle assenze, sono state inviate apposite circolari a tutti i dipendenti per rendere note le modifiche che hanno interessato, tra gli altri, gli istituti dei permessi e dei congedi parentali.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Nel corso dell'anno 2023 è stata svolta un'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti. Le risultanze di tale indagine sono riepilogate nell'allegato in calce al presente piano.

2. OBIETTIVO 2: "Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro":

I dipendenti del Comune di Colle di Val d'Elsa sono stati regolarmente sottoposti ai controlli previsti dalle norme in materia di sorveglianza sanitaria, sia in fase di assunzione, che secondo la periodicità stabilita. Oltre a quanto sopra, sono stati sottoposti a valutazione da parte del Medico competente situazioni particolari, come ad esempio casi di sopravvenute patologie che possono comportare la necessità di adibire temporaneamente o definitivamente il lavoratore a mansioni diverse.

Sono stati svolti da parte del RSPP, con l'ausilio del RLS, i sopralluoghi sui luoghi di lavoro, nonché le riunioni periodiche del Servizio di Prevenzione e Protezione alla presenza di tutti i datori di lavoro dell'Ente, del Responsabile S.P.P., del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori.

3. OBIETTIVO 3: "Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale":

I bandi di concorso banditi nel corso dell'anno 2023 sono stati emanati in osservanza delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 7, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro. Inoltre le commissioni di concorso sono state nominate assicurando la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e garantendo il principio della rinnovazione dei componenti delle commissioni di concorso.

I concorsi svolti hanno rispettato le previsioni di cui al Decreto 9 novembre 2021 "Modalità di partecipazione ai concorsi pubblici per i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento" che prevede la possibilità di utilizzare strumenti compensativi, di sostituire la prova scritta con una orale o di avere più tempo in tutti i concorsi delle amministrazioni pubbliche a tutti i soggetti con disturbi specifici di apprendimento (DSA).

4. OBIETTIVO 4: "Organizzazione del lavoro e Smart working"

Il Comune di Colle di Val d'Elsa ha sperimentato per la prima volta il lavoro agile nell'anno 2020, per far fronte alla pandemia da COVID-19. Oltre a ricorrere alla sua attivazione nella modalità emergenziale per garantire la continuità dell'attività amministrativa e dei servizi, nell'anno 2021 ha approvato lo schema di accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ai sensi del D.M. 8 ottobre 2021.

A seguito della sottoscrizione del CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali 2019-2021, che ha disciplinato compiutamente per la prima volta il lavoro agile, disapplicando il telelavoro ed introducendo una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto", con la deliberazione della Giunta Comunale n. 110 del 11/05/2023 è stato approvato il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile", partendo proprio dalle esperienze maturate presso l'Ente nel triennio 2020-2022.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati sottoscritti n. 25 accordi individuali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, di cui n. 23 da dipendenti donne e n. 2 da dipendenti uomini.

Tale modalità ha consentito una gestione flessibile dell'organizzazione lavorativa, anche temporanea, per particolari esigenze familiari.

Nel corso dell'anno 2023 è stata svolta un'indagine relativamente al lavoro agile, mediante somministrazione di apposito questionario rivolto ai responsabili di servizio ed agli amministratori.

Le risultanze di tale indagine sono riepilogate nell'allegato in calce al presente piano.



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Come già dettagliato in relazione all'obiettivo 1, sono stati diffusi tra il personale, mediante apposita circolare, i contenuti e le novità circa la Legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93).

Nel corso dell'anno 2023 non ci sono state richieste di modifiche temporanee dell'orario di lavoro per esigenze familiari, né richieste di part time.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come meglio specificato nel PAP 2024-2026, si intendono proseguire ed implementare le azioni positive già intraprese, facendo in modo che il PAP stesso non sia ricondotto a semplice documento formale, ma si sviluppi in una reale attività all'interno dell'Ente allo scopo di garantire l'attuazione dei principi di antidiscriminazione e rispetto delle pari opportunità, rispondendo alle effettive esigenze e, al tempo stesso, implementando buone pratiche ed interventi innovativi nella gestione delle risorse umane.

Nell'ottica di una maggiore trasparenza operativa si ritiene opportuno un coinvolgimento informativo preventivo del Cug qualora l'emissione di atti dispositivi da parte dell'A.C. comportino variazioni significative per il personale dipendente rispetto a quanto effettivamente applicato in precedenza.

Si ribadisce la necessità di percorsi formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, al fine di favorire la valorizzazione e la comprensione del potenziale delle risorse umane presenti in servizi ed uffici attraverso la formazione del personale dipendente. Questo sarà possibile grazie all'attuazione del piano della formazione, che dovrà prevedere percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni ed essere rispondente ai fabbisogni formativi. È quindi necessario che le risorse stabilite dalla contrattazione nazionale per tali fini siano effettivamente stanziare e utilizzate.

La finalità di tale formazione è quella di rendere ogni lavoratore e lavoratrice dell'amministrazione capace di essere un soggetto attivo di cambiamento, raccordandosi anche con le risorse presenti nel territorio dell'Alta Valdelsa.

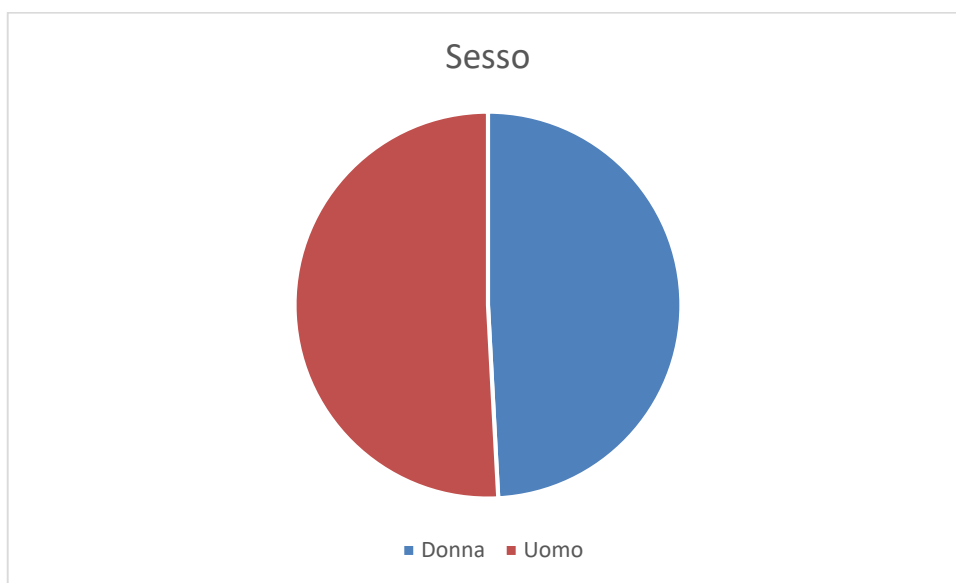


COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

BENESSERE ORGANIZZATIVO, Risposto 59 su 100 => 59%

1) Sesso			
1	Uomo	30	50,85%
2	Donna	29	49,15%



2) Contratto di Lavoro			
1	A tempo Indeterminato	58	98,31%
2	A tempo Determinato	1	1,69%

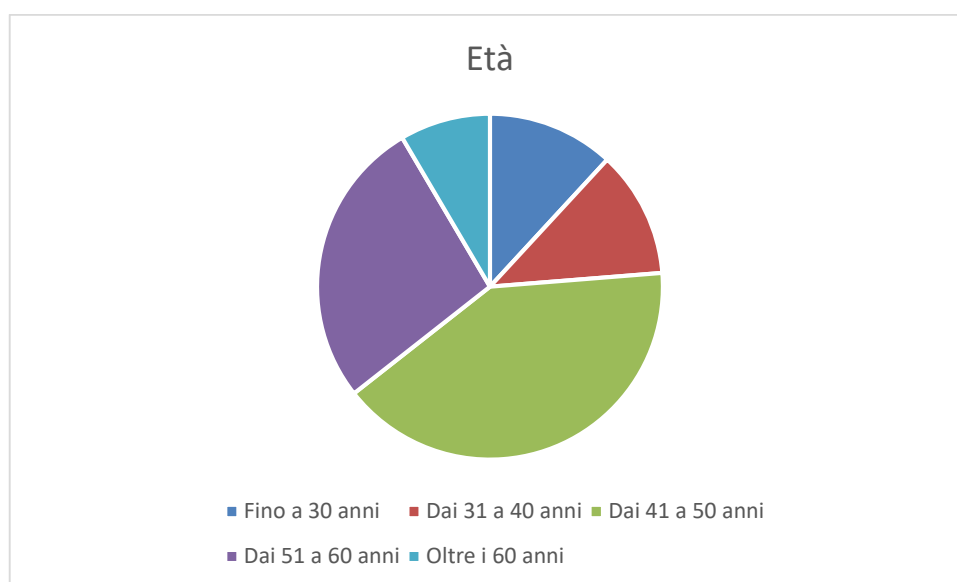




COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

3) Età			
1	Fino a 30 anni	7	11,86%
2	Dai 31 a 40 anni	7	11,86%
3	Dai 41 a 50 anni	24	40,68%
4	Dai 51 a 60 anni	16	27,12%
5	Oltre i 60 anni	5	8,47%

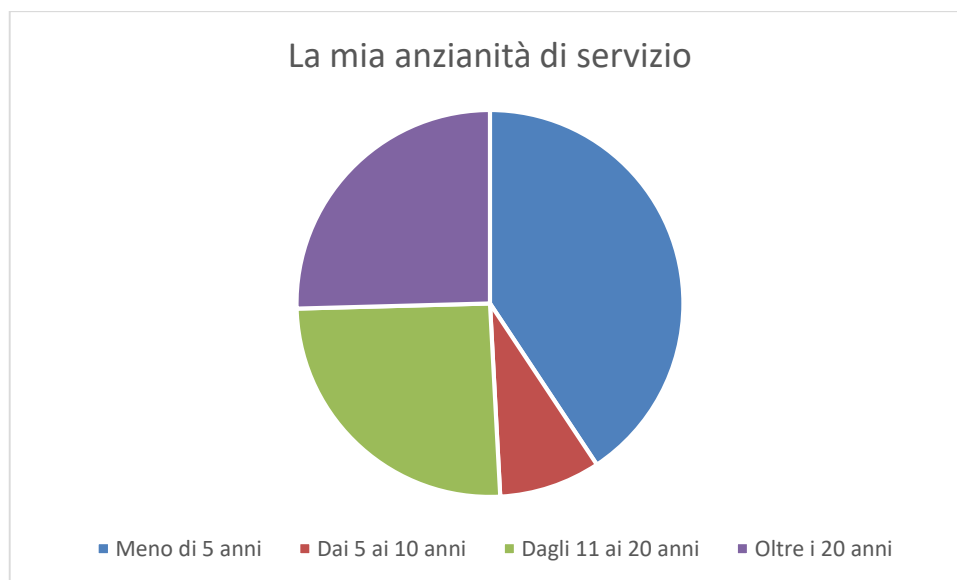


4) La mia anzianità di servizio			
1	Meno di 5 anni	24	40,68%
2	Dai 5 ai 10 anni	5	8,47%
3	Dagli 11 ai 20 anni	15	25,42%
4	Oltre i 20 anni	15	25,42%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)



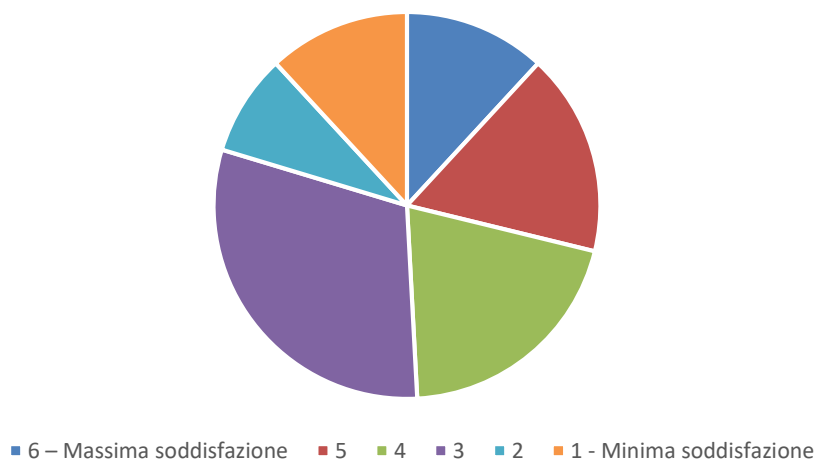
5) Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti			
1	6 – Massima soddisfazione	7	11,86%
2	5	10	16,95%
3	4	12	20,34%
4	3	18	30,51%
5	2	5	8,47%
6	1 - Minima soddisfazione	7	11,86%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Caratteristiche del mio luogo di lavoro



6) Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

1	6 – Massima soddisfazione	6	10,17%
2	5	0	0,00%
3	4	1	1,69%
4	3	2	3,39%
5	2	0	0,00%
6	1 – Minima soddisfazione	0	0,00%
7	Non applicabile	50	84,75%

Sono trattato correttamente in relazione alla mia
disabilità

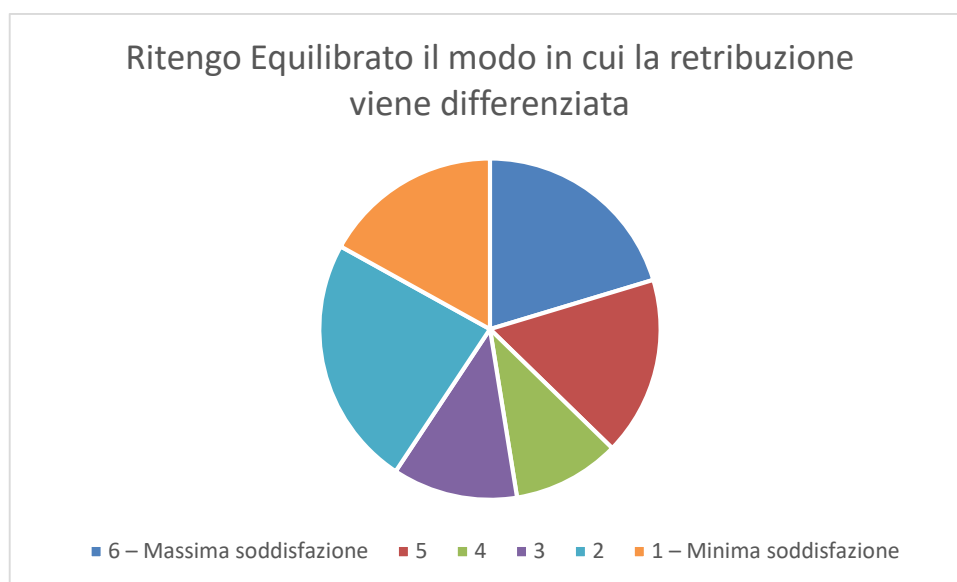




COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

7) Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto			
1	6 – Massima soddisfazione	12	20,34%
2	5	10	16,95%
3	4	6	10,17%
4	3	7	11,86%
5	2	14	23,73%
6	1 – Minima soddisfazione	10	16,95%



8) Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito			
1	6 – Massima soddisfazione	11	18,64%
2	5	6	10,17%
3	4	12	20,34%
4	3	12	20,34%
5	2	8	13,56%
6	1 – Minima soddisfazione	10	16,95%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Ritengo che le possibilità di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

9) Il mio lavoro mi da un senso di realizzazione personale

1	6 – Massima soddisfazione	14	23,73%
2	5	13	22,03%
3	4	14	23,73%
4	3	8	13,56%
5	2	7	11,86%
6	1 – Minima soddisfazione	3	5,08%

Il mio lavoro mi da un senso di realizzazione personale



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

10) Mi sento parte di una squadra			
1	6 – Massima soddisfazione	28	47,46%
2	5	9	15,25%
3	4	8	13,56%
4	3	8	13,56%
5	2	4	6,78%
6	1 – Minima soddisfazione	2	3,39%



11) La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione			
1	6 – Massima soddisfazione	13	22,03%
2	5	5	8,47%
3	4	16	27,12%
4	3	9	15,25%
5	2	8	13,56%
6	1 – Minima soddisfazione	8	13,56%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

La mia organizzazione investe sulle persone



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

12) I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

1	6 – Massima soddisfazione	16	27,12%
2	5	8	13,56%
3	4	15	25,42%
4	3	12	20,34%
5	2	5	8,47%
6	1 – Minima soddisfazione	3	5,08%

I valori e i comportamenti praticati nel mio ente
sono coerenti con i miei valori personali



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

13) Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività			
1	6 – Massima soddisfazione	11	18,64%
2	5	11	18,64%
3	4	14	23,73%
4	3	12	20,34%
5	2	5	8,47%
6	1 – Minima soddisfazione	6	10,17%

Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

14) Conosco le strategie della mia amministrazione			
1	6 – Massima soddisfazione	6	10,17%
2	5	12	20,34%
3	4	14	23,73%
4	3	13	22,03%
5	2	4	6,78%
6	1 – Minima soddisfazione	10	16,95%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Conosco le strategia della mia amministrazione



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

15) Il mio superiore gerarchico mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

1	6 – Massima soddisfazione	21	35,59%
2	5	8	13,56%
3	4	12	20,34%
4	3	8	13,56%
5	2	5	8,47%
6	1 – Minima soddisfazione	5	8,47%

Il mio superiore gerarchico mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

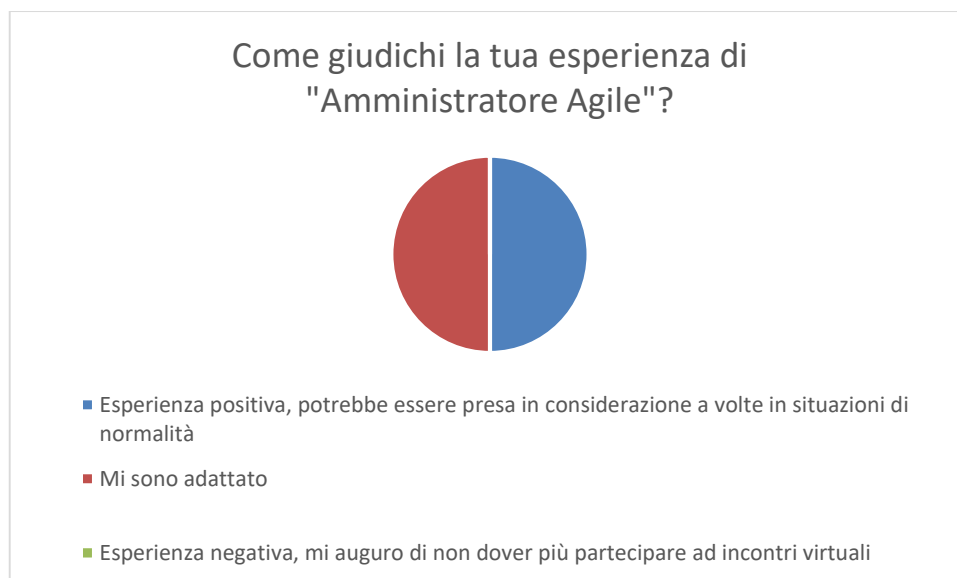


COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Lavoro agile Amministratori, Risposto 2 su 5 => 40%

1) Come giudichi la tua esperienza di "Amministratore Agile", ovvero come ha impattato la virtualizzazione degli incontri di Giunta e Consiglio alla possibilità di svolgere il tuo ruolo istituzionale?			
1	Esperienza positiva, potrebbe essere presa in considerazione a volte in situazioni di normalità	1	50,0%
2	Mi sono adattato	1	50,0%
3	Esperienza negativa, mi auguro di non dover più partecipare ad incontri virtuali	0	0,0%



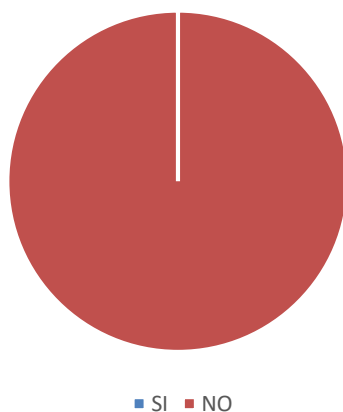
2) Pensando all'esperienza degli ultimi mesi, credi che il lavoro agile dei dipendenti dell'ente abbia influenzato negativamente i tuoi compiti di amministratore?			
1	SI	0	0%
2	NO	2	100%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

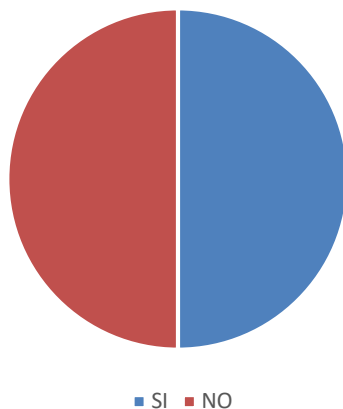
Credi che il lavoro agile abbia influenzato negativamente i tuoi compiti?



3) In qualità di amministratore, hai raccolto lamentele o suggerimenti da parte dei cittadini/utenti/beneficiari dei servizi dell'ente riguardo al lavoro agile adottato dagli uffici?

1	SI	1	50%
2	NO	1	50%

Hai raccolto lamentele riguardo ai servizi dell'ente riguardo al lavoro agile?



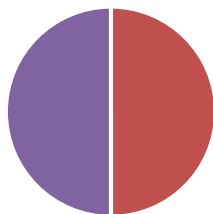


COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

4) Come valuti l'impatto del Lavoro Agile sulla capacità della struttura di far fronte ai suoi impegni?			
1	La performance complessiva dell'organizzazione è migliorata	0	0%
2	La performance è migliorata in alcune aree ma peggiorata in altre	1	50%
3	La performance è complessivamente peggiorata	0	0%
4	La performance non è sostanzialmente cambiata	1	50%

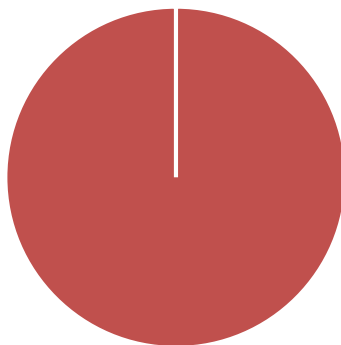
Come valuti l'impatto del lavoro agile sulla capacità di far fronte agli impegni?



- La performance complessiva dell'organizzazione è migliorata
- La performance è migliorata in alcune aree ma peggiorata in altre
- La performance è complessivamente peggiorata
- La performance non è sostanzialmente cambiata

5) Hai avuto difficoltà ad entrare in contatto o a interagire con il personale in lavoro agile?			
1	SI	0	0%
2	NO	2	100%

Hai avuto difficoltà ad interagire con il personale in lavoro agile?



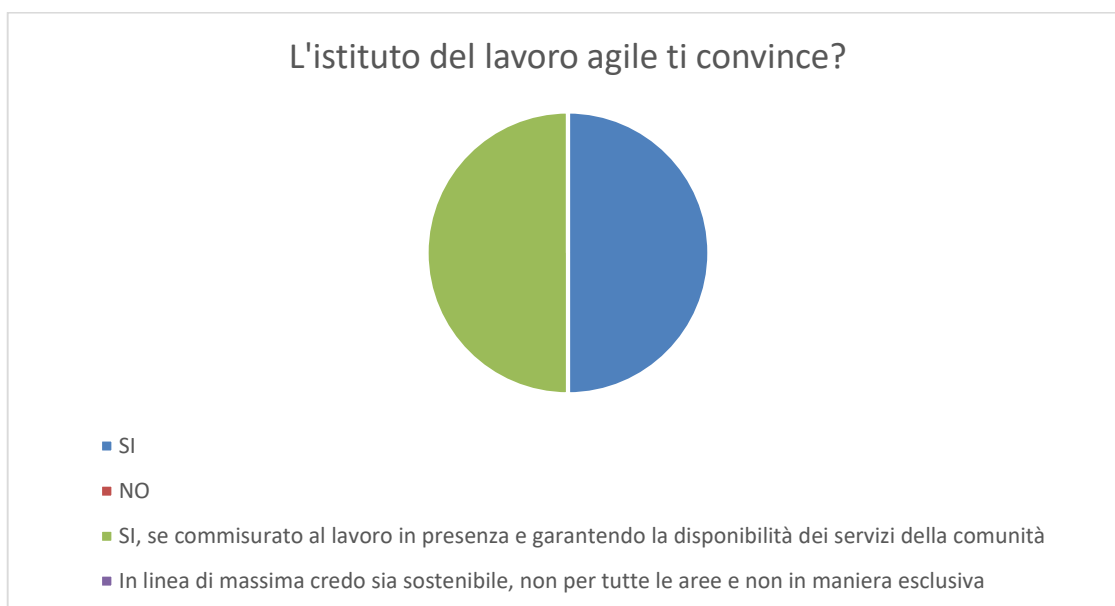
- SI
- NO



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

6) In linea di principio, l'istituto del Lavoro Agile ti convince?			
1	SI	1	50%
2	NO	0	0%
3	SI, se commisurato al lavoro in presenza e garantendo la disponibilità dei servizi della comunità	1	50%
4	In linea di massima credo sia sostenibile, non per tutte le aree e non in maniera esclusiva	0	0%



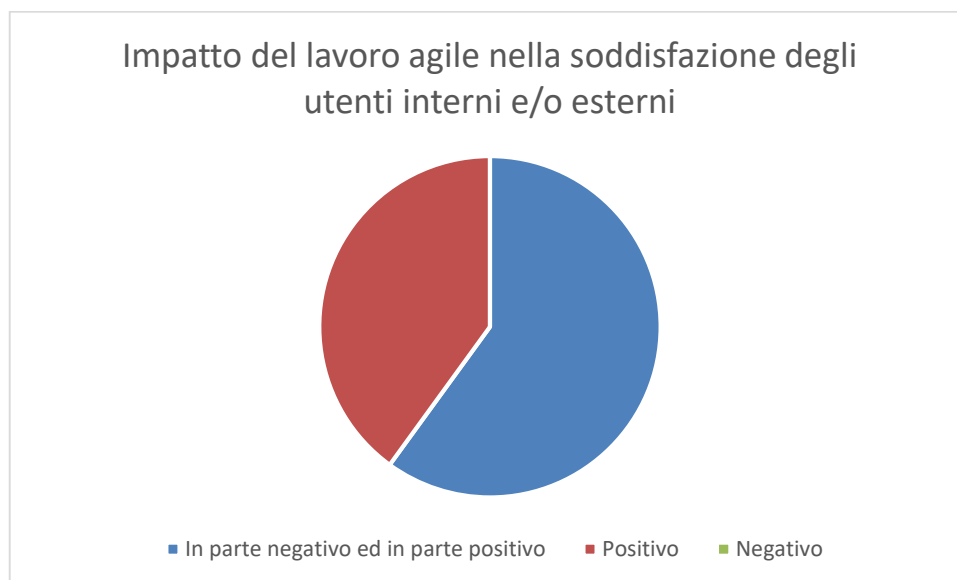


COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

Lavoro Agile PO, risposto 5 su 7 inviati 71,4%

1) Come valuti l'impatto del Lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti interni e/o esterni della tua area?			
1	In parte negativo ed in parte positivo	3	60%
2	Positivo	2	40%
3	Negativo	0	0%



2) La distanza fisica ha influito sulla possibilità di coordinare il lavoro dei collaboratori?			
1	SI	1	20%
2	NO	3	60%
3	Non so, nessuno della mia area ha svolto agile	1	20%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

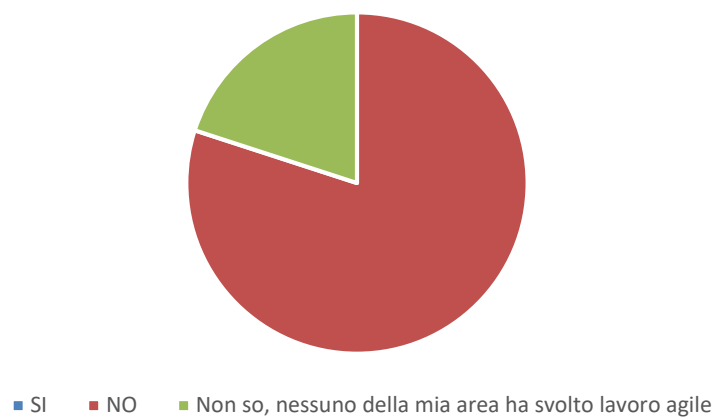
La distanza fisica ha influito sulla possibilità di coordinare il lavoro dei collaboratori?



3) Ci sono state difficoltà nell'assegnare attività/obiettivi specifici ai tuoi collaboratori e nel monitorarle?

1	SI	0	0%
2	NO	4	80%
3	Non so, nessuno della mia area ha svolto lavoro agile	1	20%

Ci sono state difficoltà nell'assegnare attività e nel monitorarle?





COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

4) In un prossimo futuro e in una situazione di normalità, potresti prendere in considerazione l'idea di rendere la prestazione in lavoro agile?			
1	SI	3	60%
2	NO	2	40%



Lavoro Agile Dipendenti, risposto 26 su 40 inviati => 65%

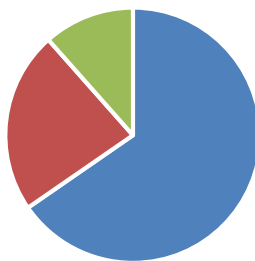
1) Pensando all'esperienza degli ultimi mesi, credi che il Lavoro Agile svolto da te e/o dai tuoi colleghi abbia influenzato la qualità/quantità del lavoro che hai svolto?			
1	NO, la qualità/quantità del lavoro svolto è rimasta costante	17	65,38%
2	SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è aumentata	6	23,08%
3	SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è diminuita	3	11,54%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

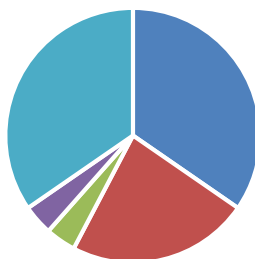
Il lavoro agile ha influenzato la qualità/quantità del lavoro svolto?



- NO, la qualità/quantità del lavoro svolto è rimasta costante
- SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è aumentata
- SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è diminuita

2) Ci sono state delle attività che non hai potuto svolgere a distanza?			
1	SI, per circa il 40% delle attività	9	34,62%
2	SI, per circa il 20% delle attività	6	23,08%
3	SI, per circa l'80% delle attività	1	3,85%
4	SI, tutte	1	3,85%
5	NO	9	34,62%

Ci sono state attività che non hai potuto svolgere a distanza?



- SI, per circa il 40% delle attività
- SI, per circa il 20% delle attività
- SI, per circa l'80% delle attività
- SI, tutte
- NO



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

3) La distanza fisica ha influito sulle relazioni con i tuoi colleghi			
1	Non ho fatto lavoro a distanza	6	23,08%
2	NO	16	61,54%
3	SI	4	15,38%



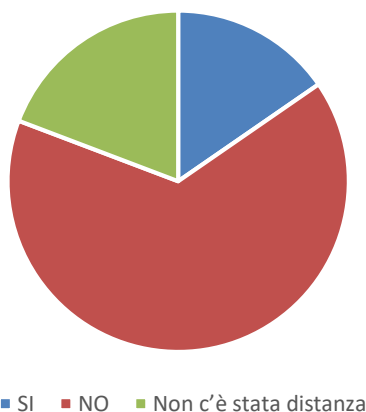
4) La distanza fisica ha influito sulla relazione con il responsabile del tuo ufficio?			
1	SI	4	15,38%
2	NO	17	65,38%
3	Non c'è stata distanza	5	19,23%



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

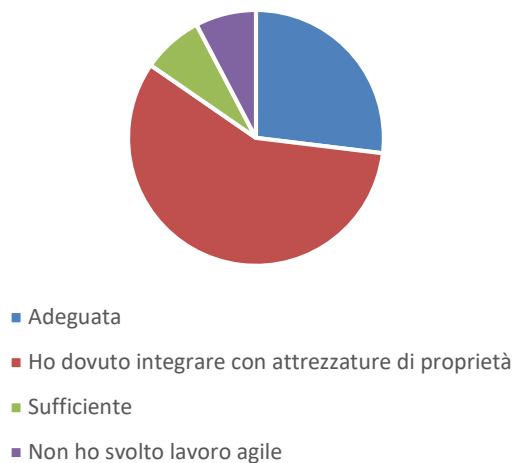
La distanza ha influito sulla relazione con il responsabile del tuo ufficio



5) Come valuti la dotazione tecnologica (strumenti per la collaborazione a distanza, accesso alle procedure, programmi) fornita dall'ente?

1	Adeguate	7	26,92%
2	Ho dovuto integrare con attrezzature di proprietà	15	57,69%
3	Sufficiente	2	7,69%
4	Non ho svolto lavoro agile	2	7,69%

L'attrezzatura fornita dall'ente era adeguata?



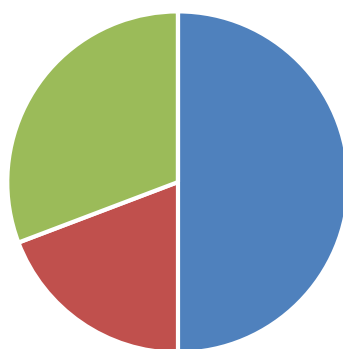


COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA

(Provincia di Siena)

6) Come valuti complessivamente l'impatto del Lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti e fruitori dei servizi?			
1	Positivo	13	50,00%
2	Parzialmente positivo	5	19,23%
3	Non saprei	8	30,77%
4	Negativo	0	0,00%

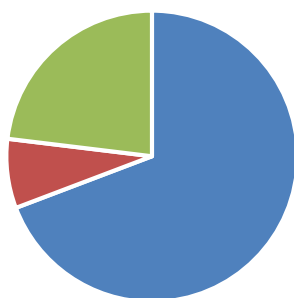
Come valuti l'impatto del lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti?



■ Positivo ■ Parzialmente positivo ■ Non saprei ■ Negativo

7) In un prossimo futuro e in una situazione di normalità, vorresti lavorare in modalità agile?			
1	SI	18	69,23%
2	NO	2	7,69%
3	Ci devo pensare	6	23,08%

In un prossimo futuro vorresti lavorare in modalità agile?



■ SI ■ NO ■ Ci devo pensare