



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

**“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” al 31/12/2023**

ANNO 2024



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO 2023.....	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
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)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	3
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	6
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	7
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	7
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	8
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	10



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Comune di Monteriggioni
(Situazione al 31.12.2023)

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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
OPERATORE										
OPERATORE ESPERTO		2	2	7	1			1	1	
ISTRUTTORE	1	4	4	4		2	3	4	5	1
FUNZIONARIO E.Q.			2	1				2	1	
Segretario Comunale				1						
Totale personale	1	6	8	13	1	2	3	7	7	1
% sul personale complessivo	2,08%	12,50%	16,67%	27,08%	2,08%	4,17%	6,25%	14,58%	14,58%	2,08%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ' 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	6	8	13	1	29	60,42%	2	3	7	7	1	20	39,58%
Part Time >50%														
Part Time <50%														



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Totale	1	6	8	13	1	29		2	3	7	7	1	20	
Totale %	2,08%	12,50%	16,67%	27,08%	2,08%	60,42%		4,17%	6,25%	14,58%	14,58%	2,08%	41,67%	102,08%

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	%
Responsabile di Settore	3	50,00%	3	50,00%	6	35,29 %
Responsabile del Procedimento	8	72,73%	4	36,36%	11	64.71 %
Totale personale	11	-	7	-	17	100%
% sul personale complessivo	-	19.15%	-	17.02%	-	36.17%

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

	UOMINI							DONNE						
CLASSI ETÀ PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO	<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	4	1		7	25,00%	2	2	5	3		12	63,16%
Tra 3 e 5 anni		2	2			4	14,29%		1	1		1	3	15,79%
Tra 5 e 10 anni		2				2	7,14%						0	0,00%
Superiore a 10 anni			3	11	1	15	53,57%				5		5	26,32%
Totale	1	5	9	12	1	28	100,00%	2	3	6	8	1	20	105,26%
Totale %	2.13%	10.64%	19,15%	25,53%	2.13%			4.26%	6.38%	12.77%	17,02 %	2,13%		

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



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	DIVARIO ECONOMICO PER LIVELLO	
	Retribuzione netta MEDIA	Retribuzione netta MEDIA	Valori assoluti	%
OPERATORE				
OPERATORE ESPERTO	20.535,65	19.973,18	562,47	2,74%
ISTRUTTORE	23.283,07	18.158,68	5.124,39	22,01%
FUNZIONARIO E.Q.	32.206,15	29.028,91	3.177,24	9,87%
Totale personale	29	20	-	-
% sul personale complessivo	59,18%	40.82%	0,00%	100,00%



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

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	1	100			1	100,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale					1	100,00 %
% sul personale complessivo					1	2,08 %

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%
Inferiore al Diploma superiore	4	14.29%	1	5.26%	5	10,42%
Diploma di scuola superiore	19	67,86%	10	52,63%	29	60,42%
Laurea	2	7.14%	2	10.53%	4	8.33%
Laurea magistrale	4	14.29%	5	26,32%	9	18,75%
Master di I livello			1	5.26%	1	2.08%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	29	103,57%	19	100,00%	48	
% sul personale complessivo		61,70%		40.43%		102,13%

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	%	

Settore Affari Generali Socio-Educativo

Via Cassia Nord, 150 – 53035 Monteriggioni Tel. 0577 306602 - C. F./P. IVA: 00224550525

www.comune.monteriggioni.si.it email maroni@comune.monteriggioni.si.it PEC: comunemonteriggioni@postacert.toscana.it

TRASMISSIONI INFORMAZIONI AL CUG ANNO 2023 DATI 2023_ok.docx

Pagina 6 di



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Totale personale	0	0	0	0	0	0	-
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

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														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili										2				
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale										2				
Totale %										4,25%				

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
--	--------	-------	--------



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	170	76,58%	52	23,42%	222	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			159	100,00%	159	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	19,05%	17	80,95%	21	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			10	100,00%	10	100,00%
Totale	174	71,60%	69	28,40%	69	100,00%

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

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)	3	15	24	39	3	84	6,62%	6	9	21	15	3	54	13,14%
Aggiornamento professionale	3	168	337	677		1185	93,38%	34	74	81	163	5	357	86,86%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	6	183	361	716	3	1269		40	83	102	178	8	411	



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Totale ore %	0,47%	14,42%	28,45%	56,42%	0,24%	100,00%	100,00%	9,73%	20,19%	24,82%	43,31%	1,95%	100,00%	0, 00%
---------------------	--------------	---------------	---------------	---------------	--------------	----------------	----------------	--------------	---------------	---------------	---------------	--------------	----------------	---------------



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE 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

Con determinazione n. 265 del 09.03.2020 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (per il periodo 2020-2024) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010;

Con delibera di Giunta Comunale n.160 del 28/09/2023 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 – aggiornamento anno 2024, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006.

In data 28/03/2024. si è riunito il CUG.

L'Amministrazione ha sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne, mediante:

- commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;

- promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità con l'inserimento nei cedolini paga del mese di marzo e di novembre delle comunicazioni che seguono:

- ❖ Marzo 2023 "Diamo pace alla donna, a chi lotta ogni giorno per le proprie conquiste e a chi ha paura di non farcela, a chi sorride al Mondo perché è felice del proprio cammino e a chi cerca ancora la propria strada"
- ❖ Novembre 2023 "Chi è violento con le parole è già un assassino: le parole sono le prime armi sempre a disposizione per ferire e negare la vita di un altro." Enzo Bianchi, monaco cristiano e saggista italiano"
- ❖ flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

- ❖ possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia per il personale femminile che di quello maschile;
- ❖ promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili (es. personale impiegato settore Polizia Municipale e nel settore tecnico).

E' stato nominato ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs 81/2008, in particolare come previsto all'art.18 comma 1, lettera a) il medico competente di questa Amministrazione Comunale e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo le periodicità stabilite dal medesimo.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Al fine di ottimizzare l'organizzazione delle attività e migliorare il processo delle procedure interne, l'Amministrazione con il Piano delle Azioni Positive intende consolidare una collaborazione trasversale per l'adozione di mezzi che permettano una lettura ed organizzazione dei dati che evidenzino bisogni e risposte specifici "di genere" e che focalizzino gli obiettivi di miglioramento legati alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi dell'Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione.

Gli obiettivi per il triennio 2022-2024 (con aggiornamento anno 2024) sono:

- ❖ Obiettivo 1- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale;
- ❖ Obiettivo 2- Incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti;
- ❖ Obiettivo 3- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- ❖ Obiettivo 4- Percorsi di reinserimento lavorativo dopo assenza prolungata dal lavoro;
- ❖ Obiettivo 5-Indagine sul Benessere organizzativo.



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

Obiettivo 1- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale

Il Comune di Monteriggioni si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di ogni altra procedura selettiva, anche mobilità interna, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di sesso femminile, senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Destinatari: Dipendenti del Comune di Monteriggioni Soggetti Attuatori
Amministrazione Responsabili di Area
Proposta e Verifica CUG: Costo
In linea generale da effettuare tramite personale interno
Anno di attuazione: 2022-2023-2024

Obiettivo 2- Incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti.

Finalità dell'obiettivo è diffondere fra il personale dipendente una cultura più paritaria e finalizzata al benessere organizzativo mediante incontri formativi ed informativi da tenersi in orario di lavoro indicativamente 1 o 2 volte l'anno in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

Destinatari: Dipendenti del Comune di Monteriggioni
Soggetti Attuatori: Amministrazione:
in particolare assessore per le Pari Opportunità
Responsabile Area
Affari Generali-Socio Educativa
Proposta e Verifica CUG: Costo
In linea generale effettuato con risorse interne. Eventuali
costi dovranno essere concordati con l'assessore di
riferimento per le Pari Opportunità
Anno di attuazione: 2022-2023-2024

Obiettivo 3- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e si impegna alla diffusione



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso gli strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazione tramite busta paga)

Destinatari: Dipendenti del Comune di Monteriggioni Soggetti Attuatori
Amministrazione, in particolare assessore per le Pari
Opportunità
Responsabile Area

Proposta e Verifica CUG: Costo
In linea generale effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione: 2022-2023-2024

Obiettivo 4- Percorsi di reinserimento lavorativo dopo assenza prolungata dal lavoro

La finalità di tale obiettivo è favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da una assenza prolungata come la maternità/paternità, aspettative, congedi ecc ecc. Al momento del rientro il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria autonomia gradualmente anche prevedendo un periodo di affiancamento e di formazione da attivare su richiesta del dipendente.

Destinatari: Dipendenti del Comune di Monteriggioni
Soggetti Attuatori: Amministrazione Responsabile Aree
Proposta e Verifica CUG: Costo
In linea generale da effettuare tramite personale interno
Anno di attuazione: 2022-2023-2024

Obiettivo 5-Indagine sul Benessere organizzativo

Il CUG annualmente predispone un apposito questionario (utilizzando come base il questionario predisposto dall'ANAC per il monitoraggio dello stato complessivo dell'Ente) al fine di rilevare i bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e sul benessere organizzativo percepito dal personale.

Nel mese di aprile dell'anno 2023 è stata svolta l'indagine sul benessere organizzativo all'interno dell'Ente ed ha rappresentato un'occasione per fare il punto sui molteplici aspetti che costituiscono la vita dell'organizzazione dell'ente e individuare sia criticità che punti di forza meritevoli di attenzione da parte dell'amministrazione.

Il questionario è stato sottoposto ai dipendenti con l'obiettivo di rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, è stato strutturato sulla base del modello di indagine predisposto dall'ANAC-Autorità



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

Nazionale Anticorruzione.

Le risultanze del questionario sono quelle che di seguito si riportano:



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

La struttura del questionario è articolata nelle seguenti sezioni:

AMBITI	SETTORE DI INDAGINE	N. DOMANDE
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	9
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
L	La mia organizzazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4

Agli intervistati è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega sei classi in ordine crescente.

La scala dei punteggi disponibili per le singole domande era così strutturata: da 1=per nulla/minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione, a 6= del tutto/massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l'affermazione.

L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha potuto esprimere il proprio grado di valutazione in relazione in quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante come di seguito rappresentato:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Al fine di poter trarre delle valutazioni significative, la soglia di soddisfazione è stata fissata convenzionalmente a 3 al fine di determinare le aree del questionario che presentano punti di forza o di debolezza e i relativi settori di criticità.

CRITERI GENERALI E MODALITA' DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

Settore Affari Generali Socio-Educativo

Via Cassia Nord, 150 – 53035 Monteriggioni Tel. 0577 306602 - C. F./P. IVA: 00224550525

www.comune.monteriggioni.si.it email maroni@comune.monteriggioni.si.it PEC: comunemonteriggioni@postacert.toscana.it

TRASMISSIONI INFORMAZIONI AL CUG ANNO 2024 DATI 2023_ok.docx

Pagina 16 di



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Tenuto conto delle finalità dell'iniziativa si è ritenuto che nella somministrazione del questionario si dovessero rispettare i seguenti criteri generali:

- ❖ assicurare una adeguata informazione sull'iniziativa;
- ❖ garantire la possibilità di partecipare a tutti i dipendenti;
- ❖ garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati

Il questionario è stato somministrato ai dipendenti mediante mail in modo da non memorizzare alcun collegamento tra questi e le risposte. I questionari una volta compilati sono stati imbucati in urna. La rilevazione è stata strutturata in modo da rendere facoltativa la risposta a tutte le domande. Tutti i dipendenti hanno potuto scegliere liberamente a quali domande rispondere, con la possibilità di consegnare anche un questionario privo di alcune risposte.

Vale la pena osservare sin da subito che malgrado la garanzia fornita sulla forma anonima della compilazione, circa il 25 % dei dipendenti che ha compilato il questionario non ha inserito i dati relativi all'anagrafica.

PARTECIPAZIONE DEGLI UTENTI

Nel messaggio di avvio dell'indagine si stabiliva una durata di 15 giorni dall'indagine, ma al fine di consentire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti, la rilevazione è stata protratta per ulteriori due giorni.

Si rileva che la partecipazione al questionario è stata del 89 % dei dipendenti, hanno partecipato al questionario – in misura totale o parziale- 43 dipendenti su 48.

L'indagine ha prodotto 43 questionari "validi", il questionario è considerato valido anche se mancante di alcune risposte, stante la facoltà di rispondere o meno alle domande.

Per ogni settore di indagine è stata calcolata la media aritmetica di tutte le risposte relative a tutte le domande afferenti allo stesso settore, evidenziando il grado medio di soddisfazione/insoddisfazione dei rispondenti.

Di seguito si riporta un quadro di sintesi dal quale si evince il grado medio di soddisfazione/insoddisfazione espresso dai dipendenti che hanno aderito all'indagine.

AREA DEL QUESTIONARIO	SETTORE DI INDAGINE	MEDIA
AREA N. 1 BENESSERE ORGANIZZATIVO	A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	3,78
	B-LE DISCRIMINAZIONI	4,46
	C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	3,66
	D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3,85
	E-IL MIO LAVORO	4,85
	F-I MIEI COLLEGHI	4,91
	G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,13
	H-IL SENSO DI APPARTENENZA	4,33
	I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	4,37
	IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	5,35

Settore Affari Generali Socio-Educativo

Via Cassia Nord, 150 – 53035 Monteriggioni Tel. 0577 306602 - C. F./P. IVA: 00224550525

www.comune.monteriggioni.si.it email maroni@comune.monteriggioni.si.it PEC: comunemonteriggioni@postacert.toscana.it

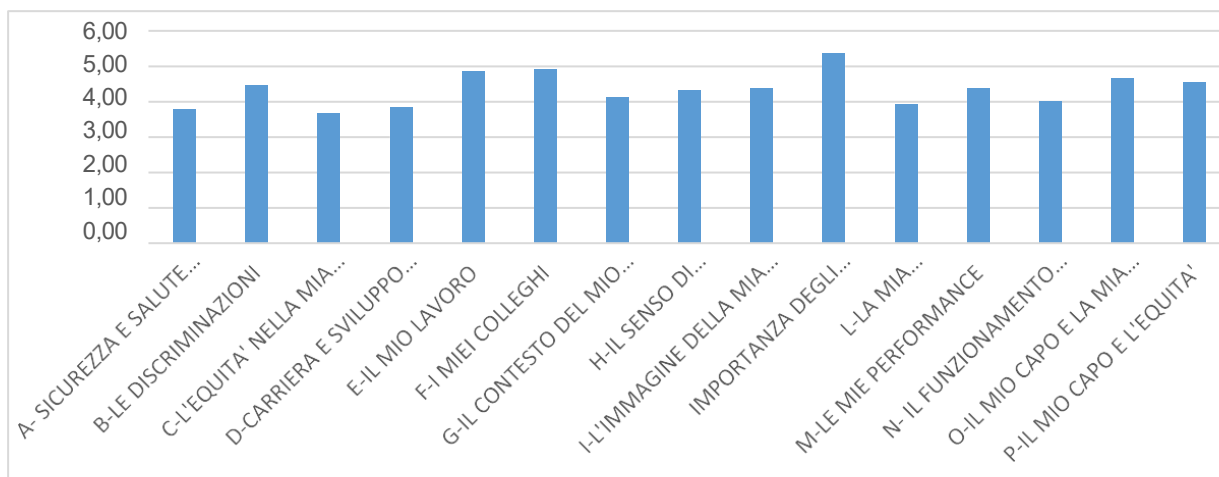
TRASMISSIONI INFORMAZIONI AL CUG ANNO 2024 DATI 2023_ok.docx

Pagina 17 di



COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

AREA N. 2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	L-LA MIA ORGANIZZAZIONE	3,93
	M-LE MIE PERFORMANCE	4,38
	N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	4,00
AREA N. 3 VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO	O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	4,66
	P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'	4,54



Questo quadro di sintesi suggerisce su quali settori occorre intervenire e sono facilmente individuabili le aree del questionario che presentano punti di forza/debolezza e i relativi settori di maggiore criticità messi in luce dall'indagine.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

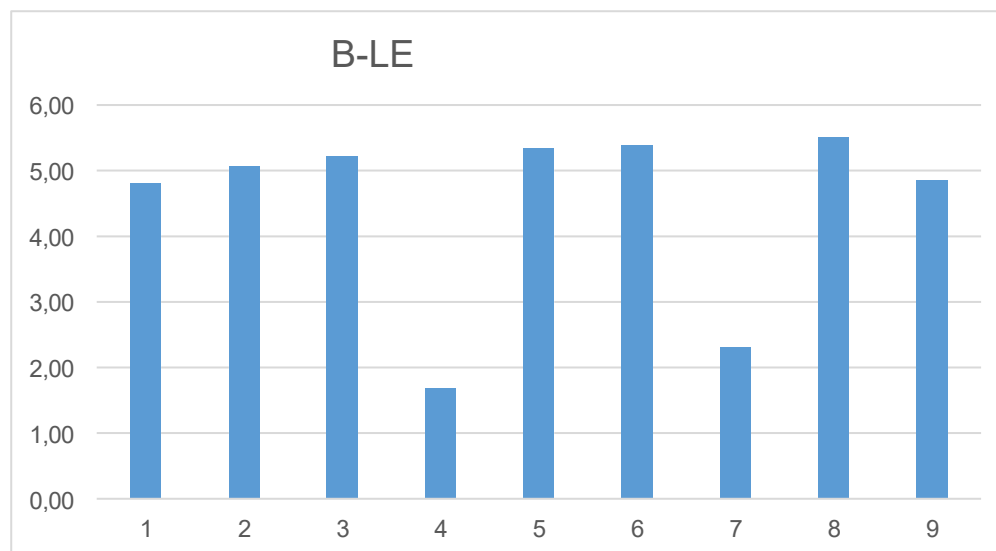


**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**



Settore A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

Nel settore A, anche se la soddisfazione media si posiziona al di sopra della sufficienza compaiono nella domanda n. 4-“Ho subito atti di mobbing” e nella domanda n. 5 “Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro” punti di criticità.



SETTORE B-LE DISCRIMINAZIONI

Nel settore B compaiono in generale risposte positive con valori particolarmente elevati. Complessivamente emerge un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni. Si segnala un disaccordo dei dipendenti alla domanda n. 4 “La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro” e alla domanda n. 7 “La mia età costituisce un

Settore Affari Generali Socio-Educativo

Via Cassia Nord, 150 – 53035 Monteriggioni Tel. 0577 306602 - C. F./P. IVA: 00224550525

www.comune.monteriggioni.si.it email maroni@comune.monteriggioni.si.it PEC: comunemonteriggioni@postacert.toscana.it

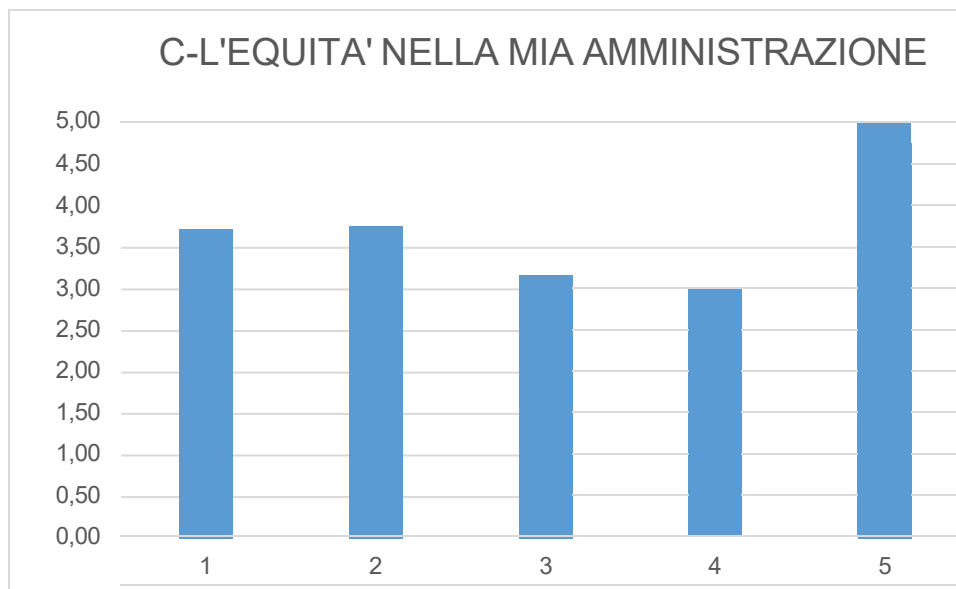
TRASMISSIONI INFORMAZIONI AL CUG ANNO 2024 DATI 2023_ok.docx

Pagina 19 di



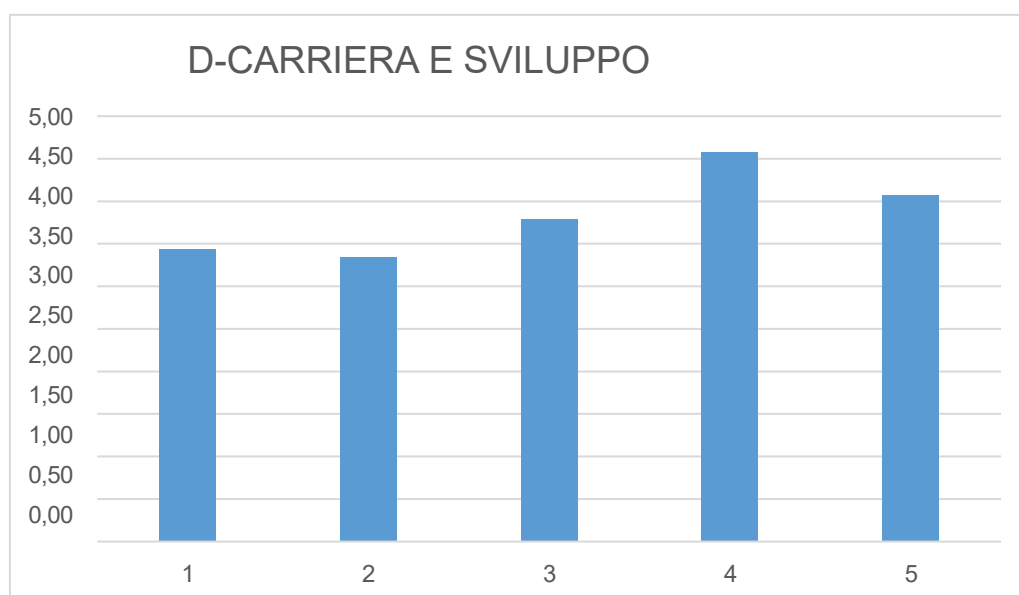
COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”.



SETTORE C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Relativamente a questo settore, le risposte evidenziano un quadro sufficiente. In particolare solo la domanda n. 4 “Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto” mostra un giudizio negativo.

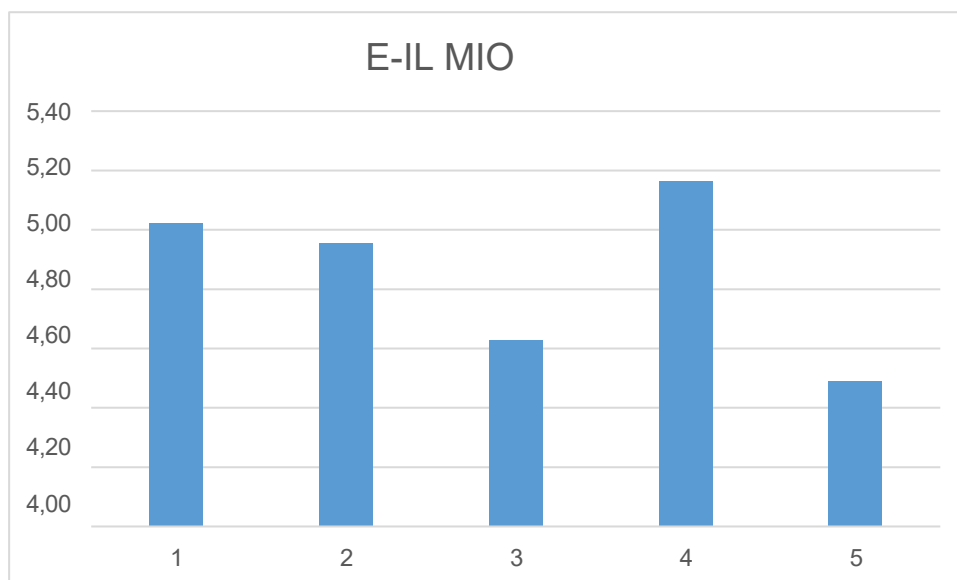


SETTORE D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE



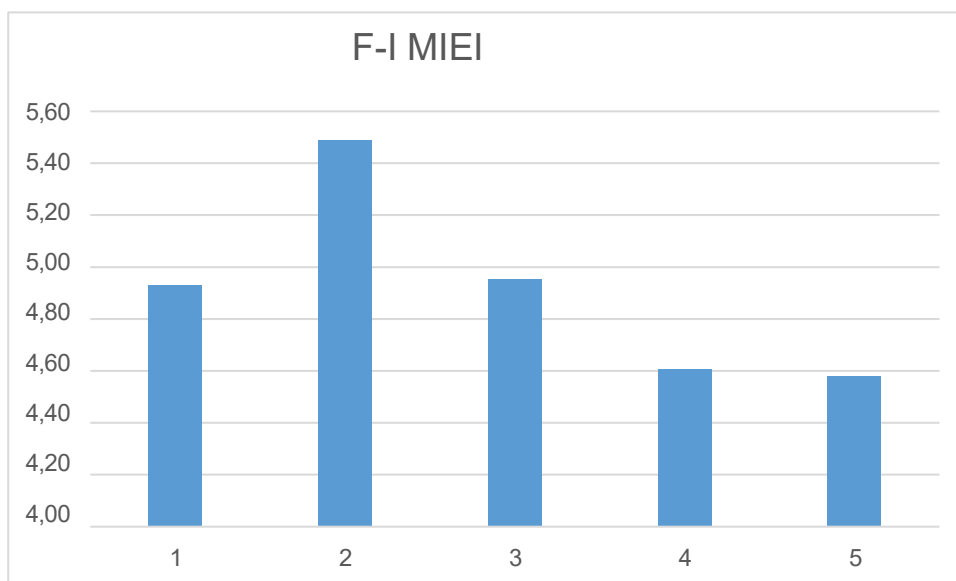
COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Questo settore ha registrato un livello di soddisfazione globalmente positivo soprattutto nella domanda n. 4 "Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale" che ha registrato una media del 4,58.



SETTORE E-IL MIO LAVORO

Tutte le domande del settore E registrano un livello di soddisfazione abbastanza alto, tra queste spicca con una media del 5,16 la domanda n. 4 "Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro".





**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

SETTORE F-I MIEI COLLEGHI

Anche questo settore fa registrare un livello di soddisfazione medio globalmente positivo. In particolare il valore più elevato (media 5,49) si registra in corrispondenza della domanda n. 2 "Mi rendo disponibili per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti".

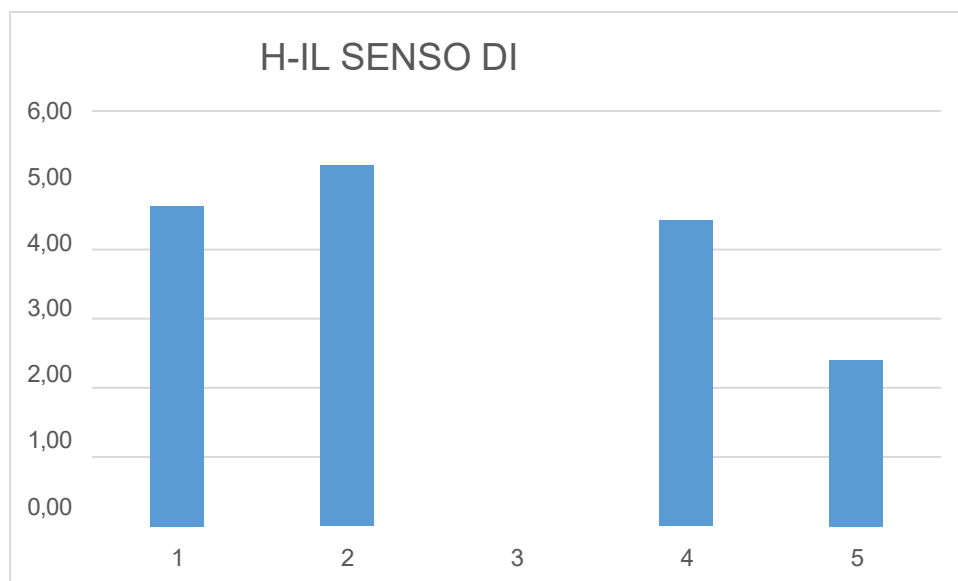


SETTORE G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Dalle risposte alle domande di questo settore emerge un quadro organizzativo soddisfacente. Viene rimarcata una percezione di inadeguatezza riguardo alla circolazione delle informazioni all'interno del sistema.

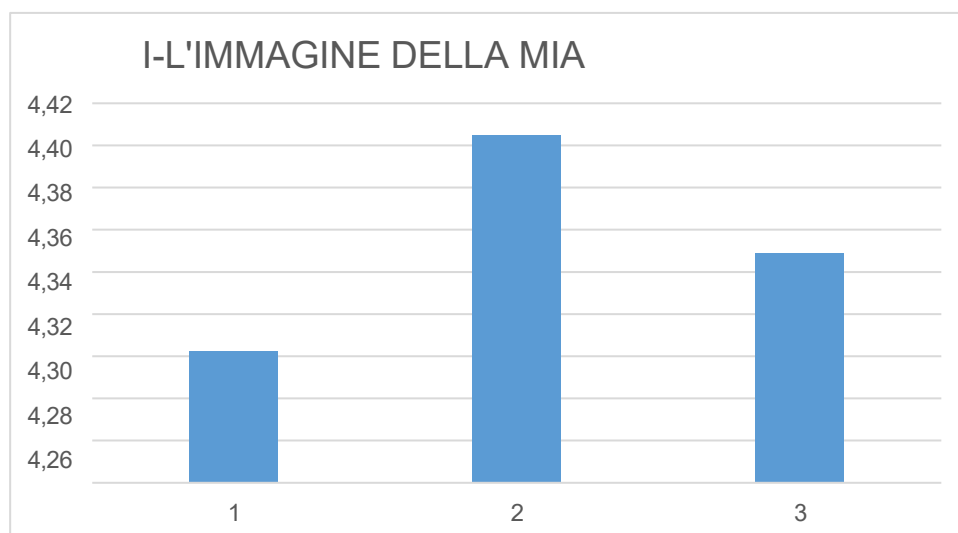


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA



SETTORE H-IL SENSO DI APPARTENENZA

Questo settore fa registrare risposte complessivamente positive con una media del 4,33. Ma, la domanda n. 5 "Se potessi, comunque cambierei ente" registra un valore di soddisfazione negativo con una media del 2,40.

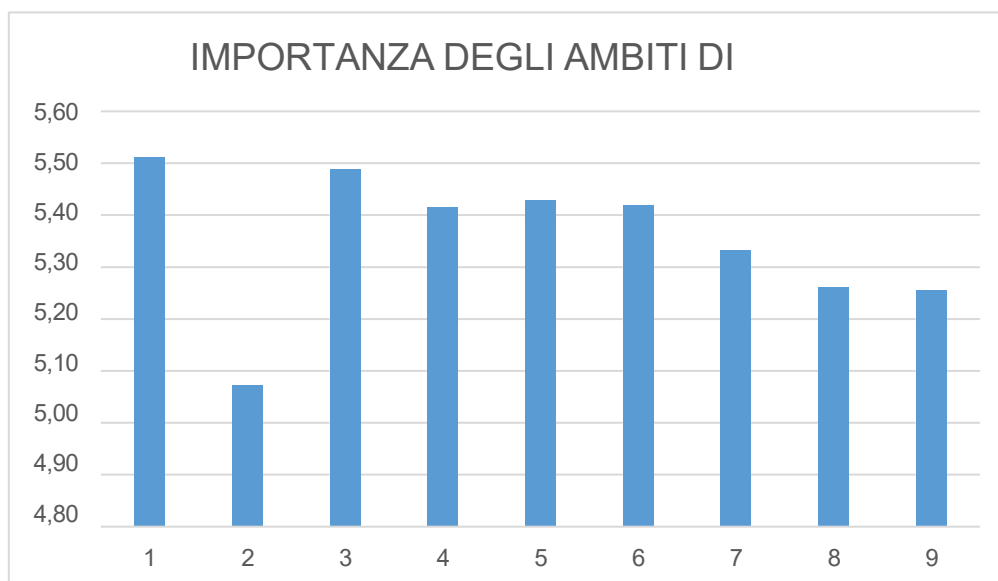


SETTORE I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Globalmente, questo settore fa registrare risposte complessivamente positive, segno che gli intervistati avvertono un livello di considerazione particolarmente elevato da parte di familiari, degli amici, degli utenti e dei cittadini in generale.

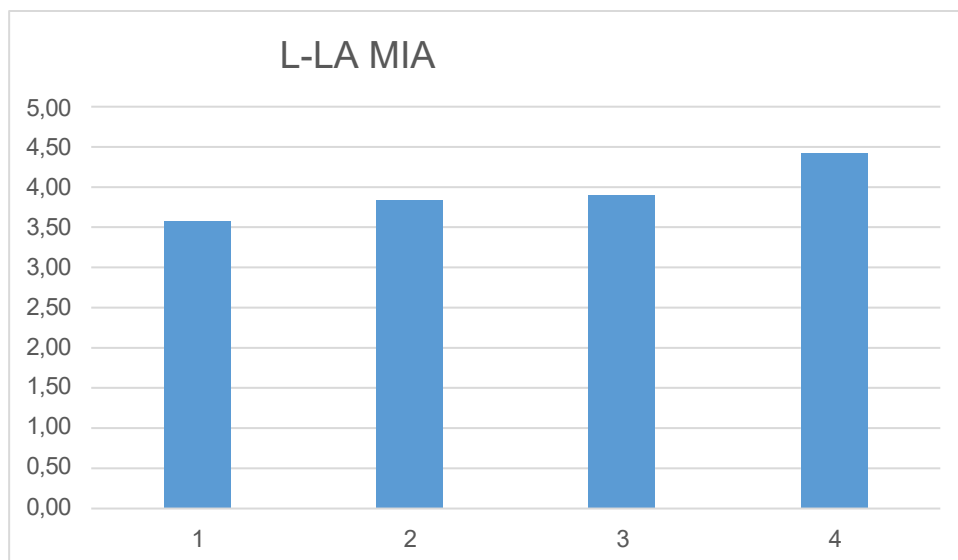


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA



SETTORE SUSSIDIARIO-IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

Molto elevato appare il giudizio dei dipendenti relativamente all'importanza dei settori oggetto dell'indagine per il proprio benessere organizzativo, con valori medi pari a 5,35 a dimostrazione dell'adeguatezza e della congruenza degli ambiti di indagine alle esigenze ed alla sensibilità del personale.



SETTORE L-LA MIA ORGANIZZAZIONE

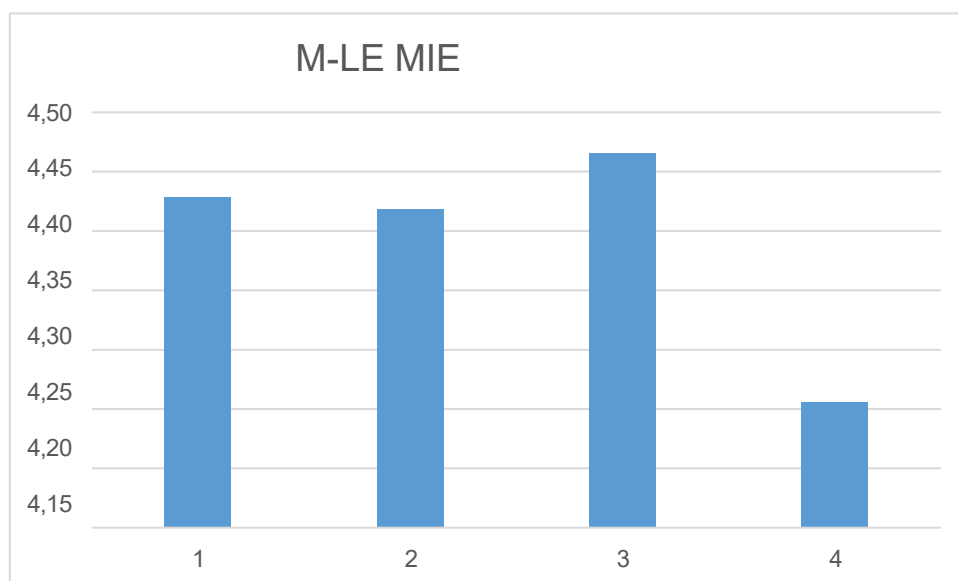


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

In questo settore le risposte sono state soddisfacenti, appena sopra la media. Si registra che non vi è difficoltà ad identificare e condividere gli obiettivi dell'Ente. Pertanto dalle risposte date si evince che i dipendenti sono a conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell'amministrazione, nonché dei criteri e metodi di valutazione delle proprie performance.

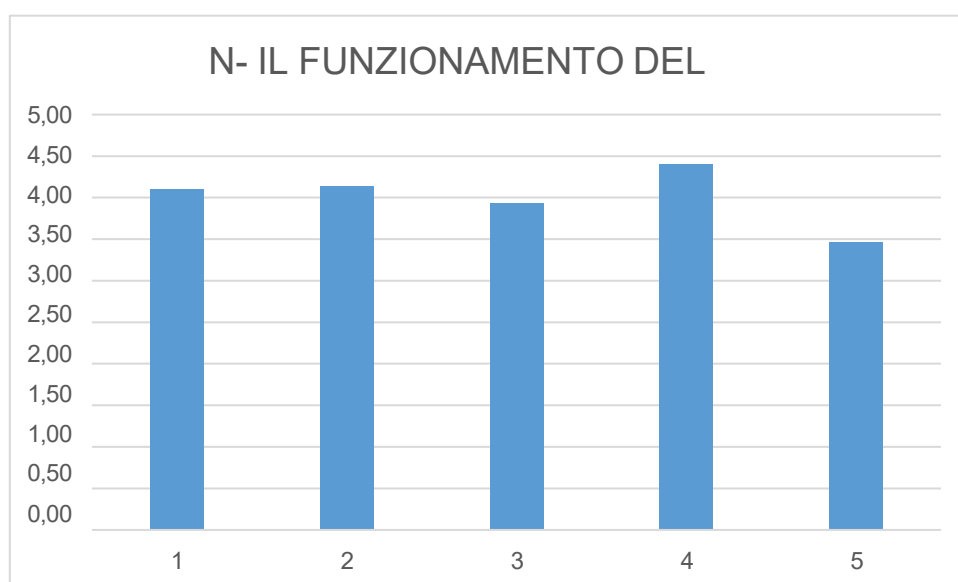


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA



SETTORE M-LE MIE PERFORMANCE

Il livello di soddisfazione positiva registrato in questo settore conferma la chiarezza dei metodi di valutazione e la corretta informazione rispetto al possibile miglioramento dei risultati prodotti. I feedback da parte dell'Amministrazione sulla qualità, utilità e valutazione del lavoro svolto dal singolo appare percepito come soddisfacente così come le indicazioni e le strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o alle attività svolte.



SETTORE N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

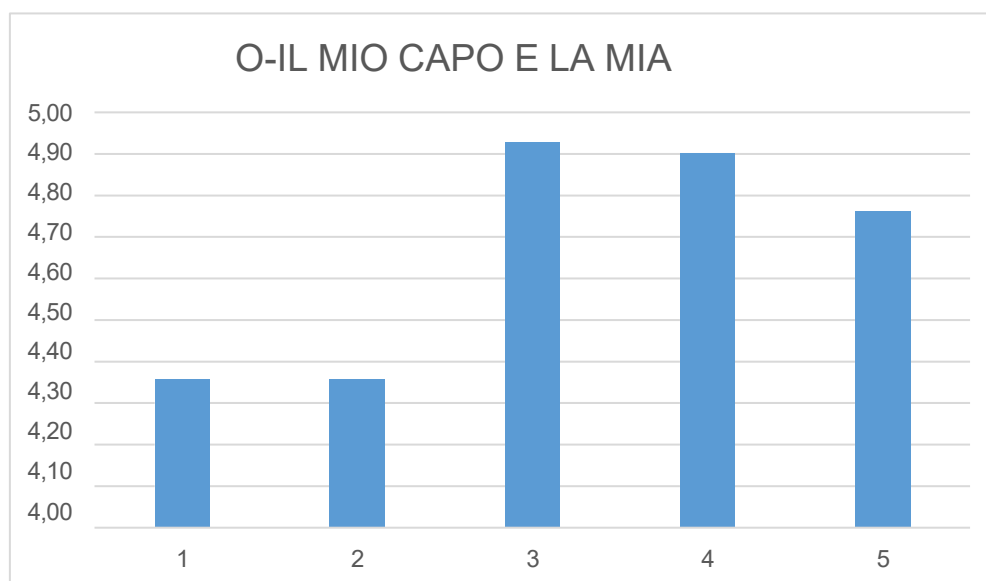


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA

Questo ambito di indagine registra un buon livello di soddisfazione. Le risposte fornite evidenziano una forte fiducia nelle valutazioni meritocratiche e una soddisfacente informazione sui sistemi di misurazione della performance.

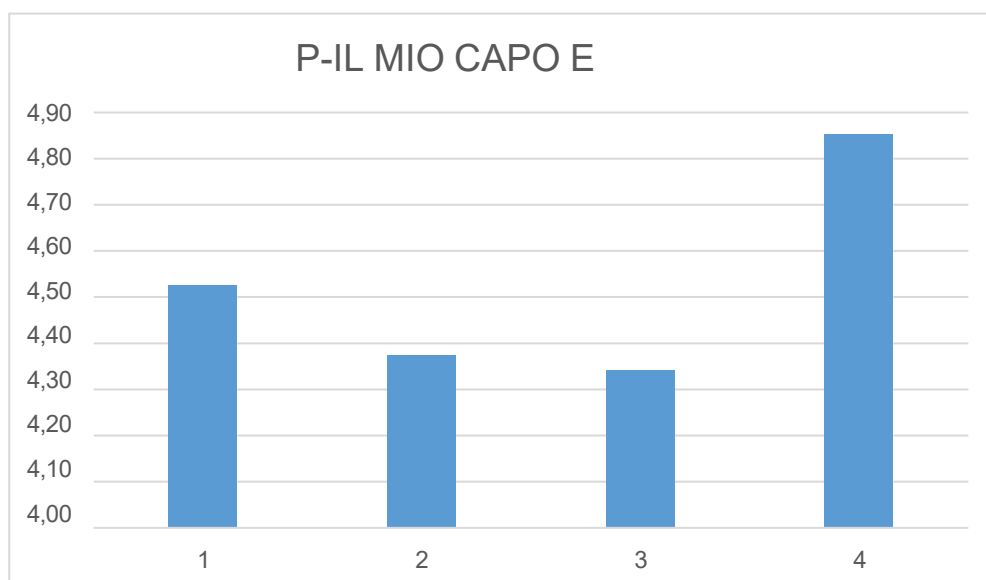


COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA



SETTORE O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Questo settore registra un valore medio al di sopra della soglia di soddisfazione, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, abbastanza accettabile. Da questo quadro emerge una figura di responsabile con buone capacità di ascolto, in grado di riconoscere il lavoro svolto e disponibile a prendere in considerazione le proposte dei dipendenti.



SETTORE P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'



**COMUNE DI MONTERIGGIONI
PROVINCIA DI SIENA**

Questo settore fa registrare un valore al di sopra della soglia di soddisfazione. La domanda n. 4 "Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" ha una media di 4,85.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La prima indagine sul benessere organizzativo nel Comune di Monteriggioni ha rappresentato sicuramente un prezioso strumento di ascolto al fine di migliorare "l'ambiente lavorativo" inteso nella eccezione più estesa del termine.

Il Responsabile del Settore
Affari Generali Socio-Educativa
Presidente C.U.G.
Carlo Maroni