
ANNO 2025

RILEVAZIONE 2024

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	3
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG Errore. Il segnalibro non è definito.	
ANNO 2023	3
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	5
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)	5
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	6
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	9
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	9
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	10
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	10
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	12

Comune di Monteriggioni

(Situazione al 31.12.2024)

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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
Operatore										
Operatore Esperto		2	2	6	1				1	1
Istruttore	0	3	4	4	1	2	1	6	5	1
Funzionario E.Q.			2		1		1	2	1	
Segretario Comunale				1						
Totale personale	0	5	8	11	3	2	2	8	7	2
% sul personale complessivo	0,00%	10,42%	16,67%	22,92%	6,25%	4,17%	4,17%	16,67%	14,58%	4,17%

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	0	5	8	11	3	27	60,42%	2	2	8	7	2	21	39,58%
Part Time >50%														
Part Time <50%														
Totale	0	5	8	11	3	27		2	2	8	7	2	21	
Totale %	0,00%	10,42%	16,67%	22,92%	6,25%	56,25%		4,17%	4,17%	16,67%	14,58%	4,17%	43,75%	100,00%

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	%
Responsabili di Settore	3	50,00%	3	50,00%	6	35,29%
Responsabili del procedimento	9	81,82%	4	36,36%	13	76,47%
Totale personale	12		7		17	100,00%
% 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

Classi di età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Inferiore a 3 anni	0	2	3	2		7	25,00%	2	2	4	3		11	57,89%
Tra 3 e 5 anni		1	3	1		5	17,86%			4		1	5	26,32%
Tra 5 e 10 anni		2	2		3	7	25,00%						0	0,00%
Superiore a 10 anni				8		8	28,57%				4	1	5	26,32%
Totale	0	5	8	11	3	27	96,43%	2	2	8	7	2	21	110,53%
Totale %	0,00%	10,64%	17,02%	23,40%	6,38%	-	-	4,26%	4,26%	17,02%	14,89%	4,26%	-	-

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		
			Valori assoluti	%	%
Operatore					
Operatore Esperto	21317,55	20819,2	498,4	2,34%	
Istruttore	24332,95	20112,1	4220,81	17,35%	
Funzionario E.Q.	32449,14	28113,2	4335,94	13,36%	
Totale personale	27	21		-	
% sul personale complessivo	55,10%	42,86%	0,00%	97,96%	

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100			1	100%
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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	4	14,29%	1	5,26%	5	10,42%
Diploma di scuola superiore	18	64,29%	11	57,89%	29	60,42%
Laurea	1	3,57%	3	15,79%	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	27	96,43%	21	110,53%	48	
% sul personale complessivo		57,45%		44,68%		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	%	
Concorso Funzionario E.Q. profilo tecnico	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Concorso Istruttore profilo tecnico geometra	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
Procedura di verticalizzazione per Funzionario E.Q.	2	66,67	1	33,33	3	100,00	U
		0,00		0,00		0,00	U

Totale personale	6	100,00	3	50,00	9	150,00	
% sul personale complessivo	12,77%		6,38%		19,15%	-	-

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	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%

	assoluti		assoluti		assoluti	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	164	82,00%	36	18,00%	200	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	69,7		204	74,53%	274	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	29,41%	12	70,59%	17	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			27	100,00%	27	100,00%
Totale	169	77,88%	48	22,12%	217	100,00%

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

		UOMINI							DONNE						
Classi età	Tipo Formazione	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Obbligatoria (sicurezza)		19	24	39	3	85	6,71 %	6	9	21	15	3	54	13,1 4%
	Aggiornamento professionale		168	337	677		1182	93,2 9%	34	74	81	163	5	357	86,8 6%
	Competenze manageriali/Relazionali														
	Tematiche CUG														
	Violenza di genere														
	Altro (specificare)														
	Totale ore	0	187	361	716	3	1267		40	83	102	178	8	411	
	Totale ore %	0,0 0%	14,7 6%	28,4 9%	56,5 1%	0,2 4%	100,0 0%		9,7 3%	20,1 9%	24,8 2%	43,3 1%	1,9 5%	100,0 0%	0,00

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

In data 06.06.2024 è stato avviato l'iter per la nomina nel nuovo CUG e con det. n. 1136/2024 è stata nominata la presidente e i componenti del CUG per il periodo 2024-2028;

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;
 - incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti nelle giornate dell'8 marzo e del 25 novembre. I dipendenti hanno risposto positivamente alla iniziativa promossa dalla provincia di Siena. È stato inviato a mezzo mail il cartellone delle iniziative previste in occasione dell'8 marzo "Cartellone 8 marzo 2024 - Le storie delle donne".
 - 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 2024 "Il rispetto per le donne è il metro con cui si misura la grandezza di una società." (Kofi Annan);
 - ❖ Novembre 2024: "Fragile, opulenta donna, matrice del paradiso/ sei un granello di colpa / anche agli occhi di Dio/ malgrado le tue sante guerre / per l'emancipazione." Cit. A. Merini
 - flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
 - 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).
 - è stata effettuata l'Indagine sul Benessere Organizzativo nel mese di ottobre 2024 e il CUG ha preso atto della Relazione discutendone in data 28/10/2024 (Allegato A)
- 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.
- Alla luce dei fatti si rileva che gli obiettivi sono stati raggiunti per l'anno 2024.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

AZIONI POSITIVE ED AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Gli obiettivi per il triennio 2025-2027 sono:

- Obiettivo 1- Percorsi di reinserimento dopo assenze prolungate dal lavoro e flessibilità oraria che sarà valutata volta per volta, con carattere di eccezionalità e temporaneità;
- Obiettivo 2- Diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Obiettivo 3- Creazione di una casella di posta dedicata al CUG per favorire la comunicazione con i dipendenti;
- Obiettivo 4- Indagine sul Benessere Organizzativo;
- Obiettivo 5- Azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo mediante individuazione di interventi di riqualificazione di aree a verde e locali interni al Comune da fruire durante le pause di lavoro.

Obiettivo 1- Percorsi di reinserimento dopo assenze prolungate dal lavoro e flessibilità oraria che sarà valutata volta per volta, con carattere di eccezionalità e temporaneità;

L'obiettivo si prefigge la finalità di favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità, malattia prolungate, aspettative, congedi o da altra tipologia di assenza con carattere di eccezionalità e temporaneità.

Al rientro il dipendente assente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità, evitando nel limite del possibile la percezione di malessere ed estraneità all'ambiente lavorativo, tale da impattarne il benessere psico-fisico.

Su richiesta dello stesso dipendente si potrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

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

2025-2026-2027

Obiettivo 2- Diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità;

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale normativo ed informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro, al fine di sensibilizzare e promuovere azioni e iniziative volte al rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Si impegna inoltre a diffondere informazioni sul monitoraggio e raggiungimento degli obiettivi del PAP, attraverso gli strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazione tramite busta paga 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

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 3- Creazione di una casella di posta dedicata al CUG per favorire la comunicazione con i dipendenti;

Al fine di rendere più efficace il raggiungimento degli obiettivi e delle azioni positive previste dal piano, il CUG intende rendere maggiormente partecipi tutti i dipendenti mediante la creazione di una casella di posta elettronica dedicata, la finalità è quella di consentire un maggiore flusso di comunicazioni e informazioni, rendicontare gli incontri del CUG e ricevere eventuali segnalazioni o proposte volte a promuovere azioni positive atte a garantire pari opportunità e migliorare il benessere sul luogo di lavoro, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, di violenza morale e/o psicologica e svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione, in particolare assessore per le Pari Opportunità

Presidente del CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

Effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 4-Indagine sul Benessere organizzativo.

Il CUG annualmente predispone apposito questionario sul benessere organizzativo dell'Ente (utilizzando come base il questionario predisposto dall'ANAC per il monitoraggio dello stato complessivo dell'Ente) con l'obiettivo di far emergere i bisogni, le esigenze e i punti deboli della percezione individuale del benessere organizzativo.

A tal fine il CUG assicura una adeguata informazione sull'iniziativa, sensibilizza i dipendenti sulle sue finalità e sulla correttezza ed imparzialità dei quesiti, garantisce la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti ma soprattutto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 5- Azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo mediante individuazione di interventi di riqualificazione di aree a verde e locali interni al Comune da fruire durante le pause di lavoro.

L'obiettivo ha la finalità di trarre dalle pause di lavoro, momenti di socializzazione utili a rafforzare lo spirito di squadra, migliorare l'umore e creare un ambiente positivo e stimolante che favorisca il benessere dei dipendenti e conseguentemente i livelli di produttività. Le pause in un ambiente di qualità possono diventare momento per veicolare informazioni, ma anche momenti confronto, che oltre ad essere uno stimolo sono anche momenti di accrescimento con ricadute positive sul benessere, sulla qualità del lavoro e sull'efficienza complessiva dell'Ente.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027.

Il piano verrà inserito nel PIAO, verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Monteriggioni.

Il Piano sarà comunicato al Comitato Unico di Garanzia e alla RSU dell'Ente.



COMUNE DI MONTERIGGIONI

PROVINCIA DI SIENA

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2024

Gentile collega,
grazie per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.
Rispondere alle domande dovrebbe richiedere non più di 15 minuti.

Il questionario è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

La compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili ad alcun dipendente e i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata.

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

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

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	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						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

B–Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono						

	prese dal mio responsabile in modo imparziale						
--	---	--	--	--	--	--	--

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

		Per nulla	Del tutto
--	--	-----------	-----------

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Capitolo 1 Benessere Organizzativo

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.0 1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						

H.0 2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.0 3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.0 4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.0 5	Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						

Capitolo 2

Capitolo 3 Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

Valutazione del Superiore Gerarchico

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

P - Il mio capo e l'equità

		Per nulla	Del tutto
--	--	-----------	-----------

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

Dati anagrafici

5 DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna	Uomo

2	La mia età:	
2.1	Fino a 40 anni	
2.2	Dai 41 ai 50 anni	
2.3	Oltre i 51 anni	

3	La mia anzianità di servizio:	
3.1	Fino a 10 anni	
3.2	Da 11 a 20 anni	
3.3	Oltre i 20 anni	

4	La mia qualifica:	
4.1	Funzionario E.Q.	
4.2	Istruttore	

4.3	Operatore Esperto	
-----	-------------------	--



COMUNE DI MONTERIGGIONI

PROVINCIA DI SIENA

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

RELAZIONE ANNO 2024

PREMESSA

L'indagine sul benessere organizzativo ha offerto un'importante opportunità per analizzare i vari aspetti della vita dell'ente e identificare sia le criticità sia i punti di forza da considerare per il miglioramento.

Il questionario, somministrato ai dipendenti del Comune di Monteriggioni ad ottobre 2024, mira a valutare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e la percezione del proprio superiore gerarchico. È stato sviluppato seguendo il modello di indagine dell'ANAC, garantendo così una base solida e riconosciuta per le analisi condotte.

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

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 inviato ai dipendenti tramite email, garantendo l'anonimato delle risposte, poiché non è stato memorizzato alcun collegamento tra i partecipanti e le loro risposte. Una volta compilati, i questionari sono stati depositati in un'urna per garantire ulteriormente la riservatezza. La struttura della rilevazione ha reso facoltativa la risposta a tutte le domande, consentendo ai dipendenti di scegliere liberamente quali questioni affrontare, con la possibilità di restituire anche questionari parzialmente compilati. Questo approccio ha favorito una maggiore sincerità nelle risposte e una partecipazione più attiva.

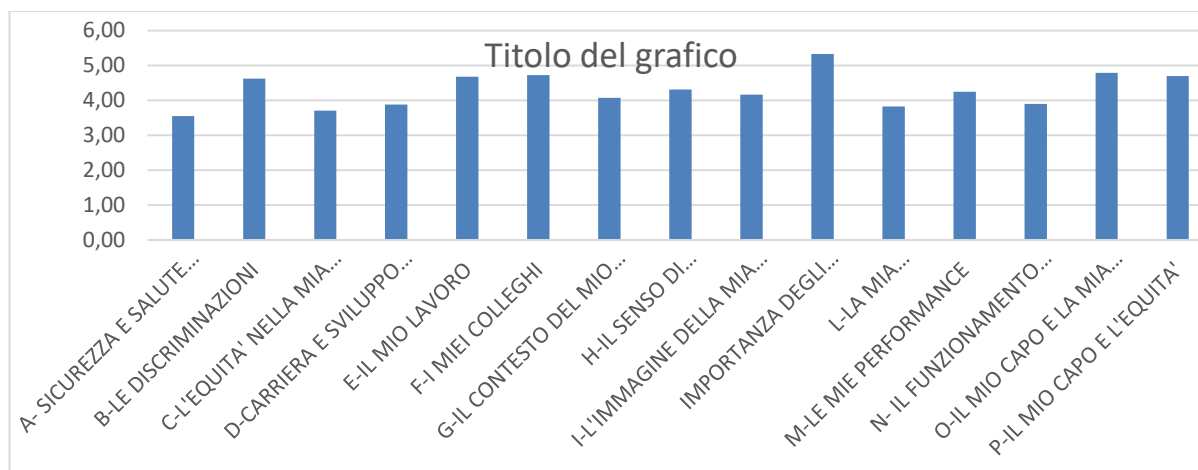
Vale la pena osservare sin da subito che malgrado la garanzia fornita sulla forma anonima della compilazione, circa il 17 % dei dipendenti che ha compilato il questionario non ha inserito i dati relativi all'anagrafica.

PARTECIPAZIONE DEGLI UTENTI

Nel messaggio di avvio dell'indagine è stata stabilita una durata di 15 giorni, dal 1° al 15 ottobre 2024. La partecipazione al questionario ha raggiunto il 78,26%, con 36 dipendenti su 46 che hanno risposto, sia in modo totale che parziale. Sono stati considerati validi tutti i 36 questionari, anche se alcuni mancavano di alcune risposte, in linea con la facoltà di risposta facoltativa.

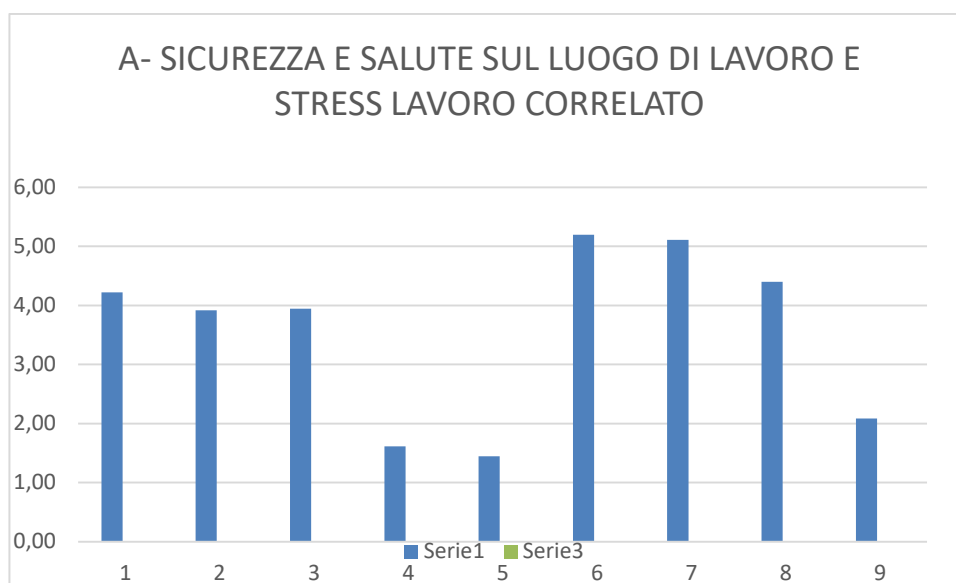
Per ogni settore analizzato, è stata calcolata la media aritmetica delle risposte relative a ciascuna domanda, permettendo di evidenziare il grado medio di soddisfazione o insoddisfazione dei partecipanti. Di seguito, viene presentato un quadro di sintesi che mostra il grado medio di soddisfazione espresso 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	3,55
	B-LE DISCRIMINAZIONI	4,62
	C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	3,70
	D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3,88
	E-IL MIO LAVORO	4,68
	F-I MIEI COLLEGHI	4,72
	G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,07
	H-IL SENSO DI APPARTENENZA	4,31
	I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	4,17
	IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	5,33
AREA N. 2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	L-LA MIA ORGANIZZAZIONE	3,82
	M-LE MIE PERFORMANCE	4,24
	N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	3,90
AREA N. 3 VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO	O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	4,78
	P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'	4,69



Questo quadro di sintesi evidenzia chiaramente i settori su cui è necessario intervenire, mettendo in luce le aree del questionario che presentano punti di forza e debolezza. Le analisi permettono di identificare le criticità maggiori emerse dall'indagine, facilitando così l'amministrazione nel definire strategie mirate per il miglioramento del benessere organizzativo. Interventi mirati possono contribuire a rafforzare le aree positive e a risolvere le problematiche evidenziate, promuovendo un ambiente di lavoro più soddisfacente per tutti i dipendenti.

BENESSERE ORGANIZZATIVO



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

Nel settore A, si registra una soddisfazione media al di sopra della sufficienza. Guardando il grafico emergono delle criticità nelle domande relative a mobbing e molestie, ma in realtà la domanda è così impostata:

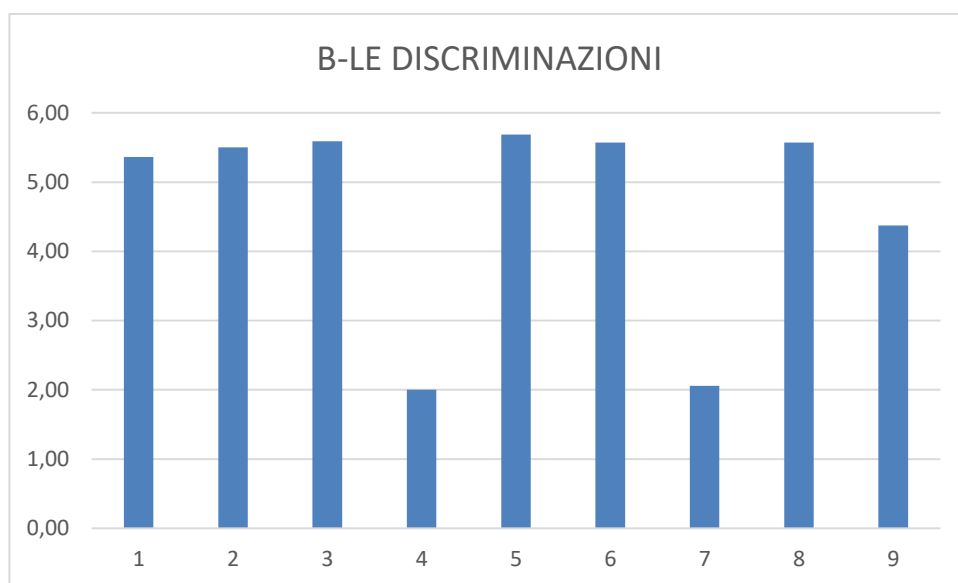
“Quanto si trova in accordo con queste affermazioni?”

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

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;

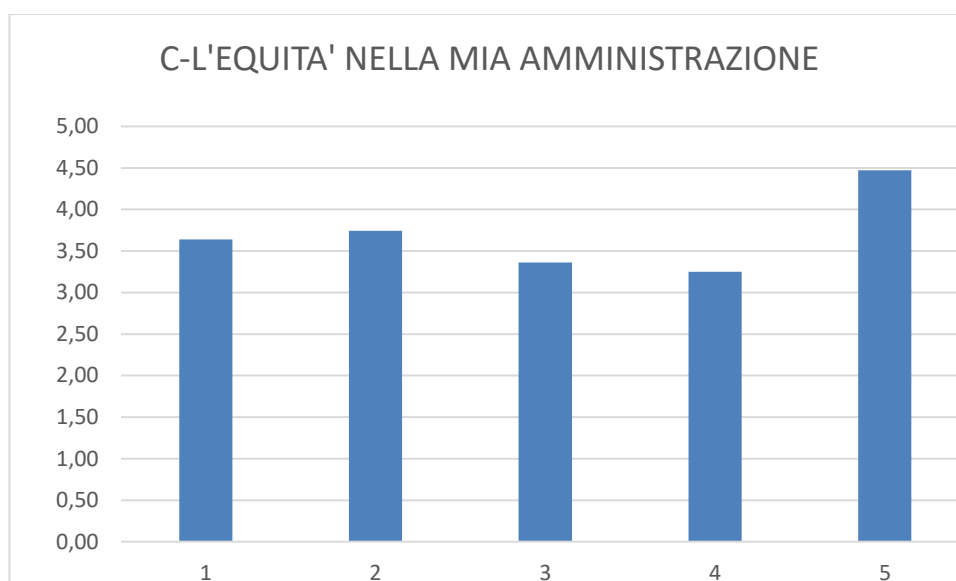
La media della domanda n. 4 è 1,61 e della domanda n. 5 è di 1,44, pertanto l'intervistato ha manifestato di essere per nulla d'accordo con l'affermazione.

Questo indica un contesto del tutto positivo, non si registrano situazioni di disagio che possono compromettere il benessere dei dipendenti.



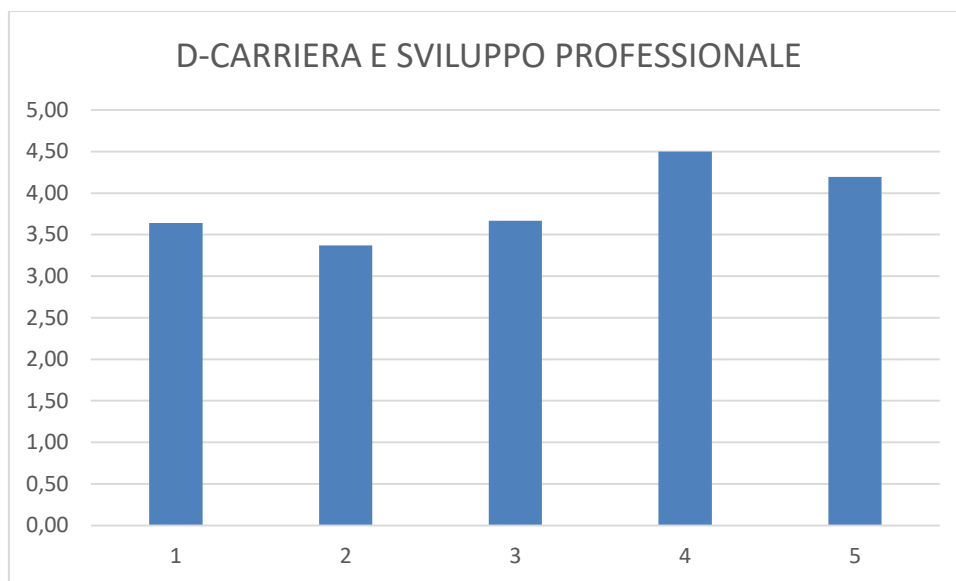
SETTORE B-LE DISCRIMINAZIONI

Nel settore B, le risposte positive e i valori elevati indicano un clima di lavoro prevalentemente sereno, soprattutto per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni. Tuttavia, il disaccordo dei dipendenti su domande relative all'identità di genere e all'età suggerisce che, sebbene ci sia una generale soddisfazione, alcuni aspetti legati alla valorizzazione personale potrebbero ancora essere percepiti come problematici.



SETTORE C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

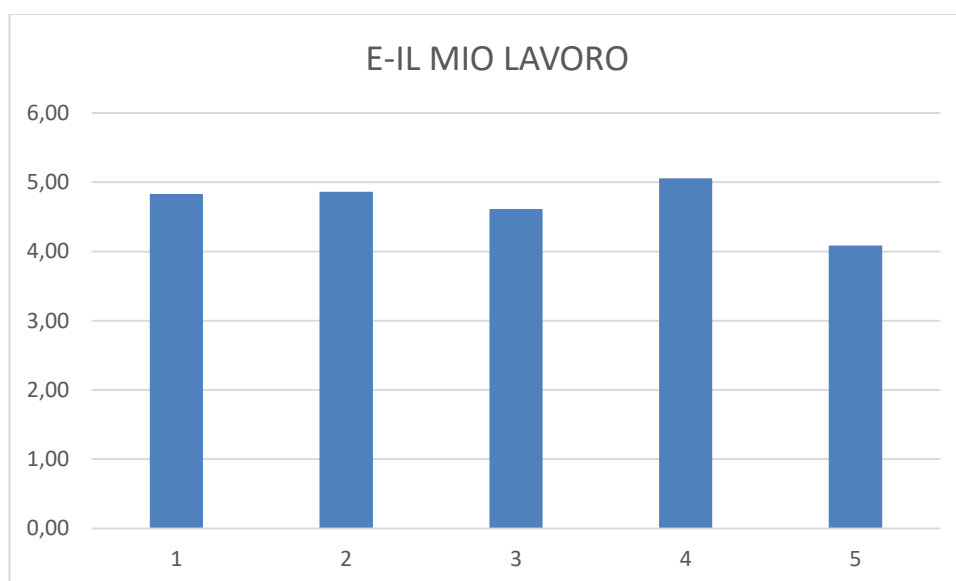
Nel settore C, le risposte indicano un quadro sufficiente, con una lieve nota negativa sulla percezione della retribuzione. La domanda riguardante l'equilibrio nella differenziazione della retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto riceve un giudizio negativo, suggerendo che i dipendenti percepiscono delle disparità o ingiustizie nel sistema retributivo.



SETTORE D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Nel settore D, il livello di soddisfazione è complessivamente positivo, con particolare riferimento alla domanda riguardante l'adeguatezza del ruolo rispetto al profilo professionale, che ha ottenuto una media di 4,50. Questo dato indica che i dipendenti si sentono valorizzati e riconosciuti nel loro lavoro, il che è un segnale molto incoraggiante per l'organizzazione.

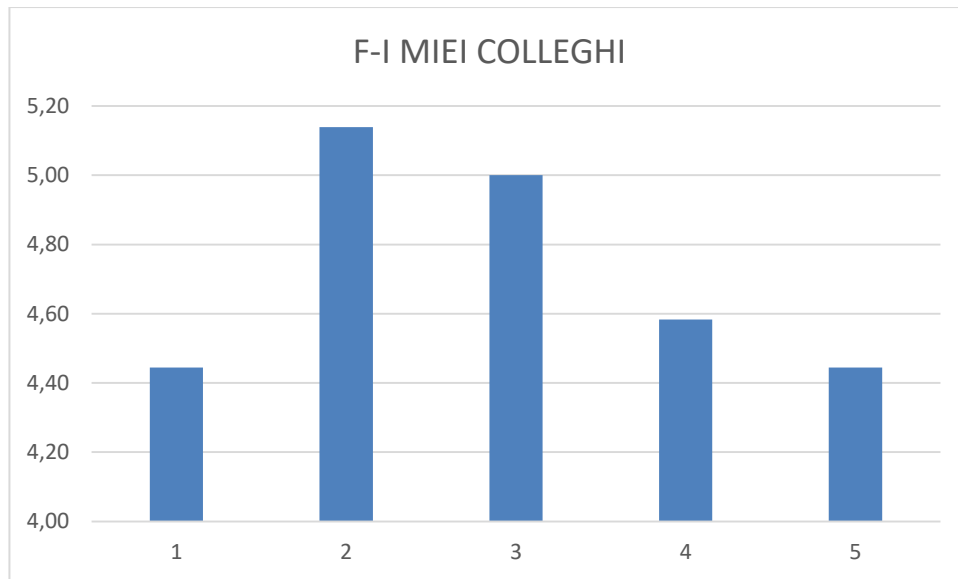
Un elevato grado di soddisfazione in questa area può contribuire a una maggiore motivazione e produttività. Tuttavia, è importante mantenere questo slancio, continuando a monitorare e garantire che i ruoli siano allineati alle competenze e alle aspettative dei dipendenti.



SETTORE E-IL MIO LAVORO

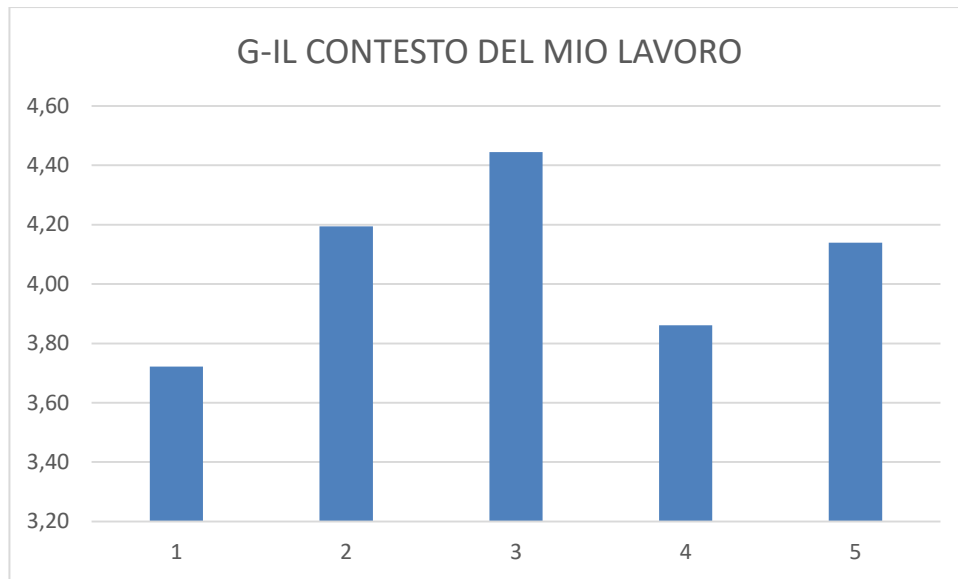
Nel settore E, tutte le domande mostrano un livello di soddisfazione abbastanza alto, con un risultato particolarmente eccellente per la domanda riguardante l'autonomia lavorativa, che ha raggiunto una media di 5,06. Questo indica che i dipendenti si sentono in grado di gestire le proprie responsabilità, il che è fondamentale per la motivazione e il benessere lavorativo.

Un elevato livello di autonomia è spesso correlato a una maggiore soddisfazione e produttività, poiché consente ai lavoratori di esprimere la propria creatività e di prendere decisioni. È importante continuare a promuovere un ambiente che favorisca questa autonomia, garantendo al contempo il supporto necessario per affrontare eventuali sfide.



SETTORE F-I MIEI COLLEGHI

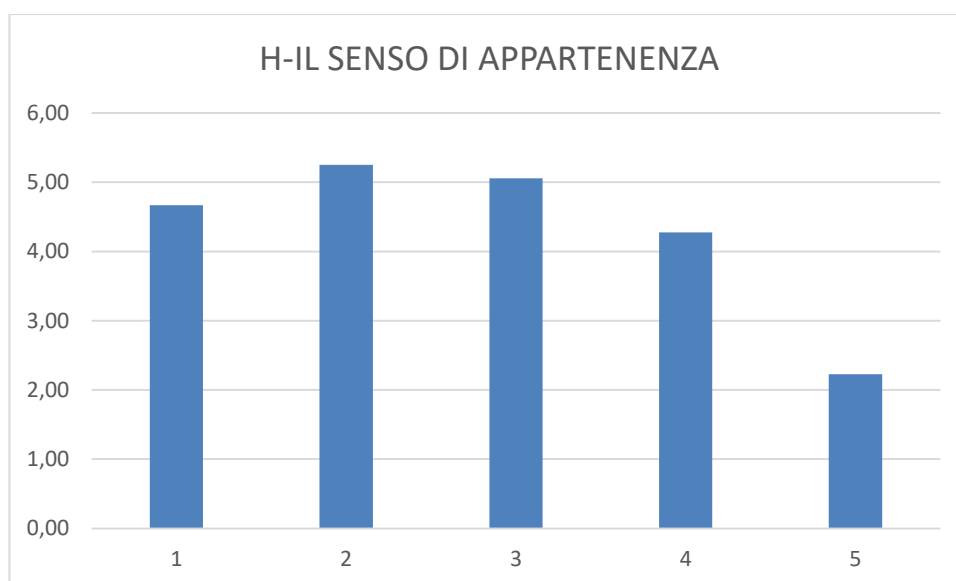
È interessante notare come la disponibilità ad aiutare i colleghi, anche al di fuori delle proprie mansioni, possa influenzare positivamente il clima lavorativo. Un punteggio medio di 5,14 indica una forte propensione alla collaborazione, il che è fondamentale per creare un ambiente di lavoro coeso e produttivo. Questo atteggiamento può portare a un miglioramento della soddisfazione complessiva e della performance del team.



SETTORE G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

È positivo che il quadro organizzativo emerga come soddisfacente, ma la percezione di inadeguatezza riguardo alla formazione è un aspetto da affrontare. La mancanza di opportunità formative può limitare la crescita professionale dei dipendenti e influenzare negativamente il loro coinvolgimento e motivazione.

Investire in attività di formazione può migliorare non solo le competenze individuali, ma anche il clima organizzativo complessivo. Potrebbe essere utile condurre ulteriori indagini per capire quali tipi di formazione i dipendenti considererebbero più utili e sviluppare un piano formativo che risponda a queste esigenze.



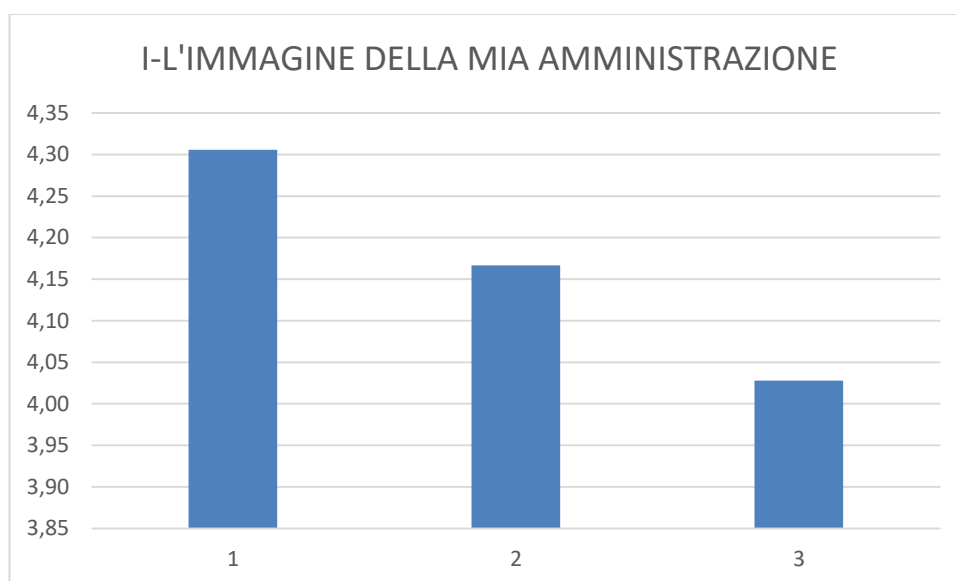
SETTORE H-IL SENSO DI APPARTENENZA

La media complessiva di 4,31 indica che ci sono aspetti positivi nel settore, ma guardando il grafico emerge una importante criticità per la domanda sulla volontà di cambiare ente, in realtà la domanda è così impostata:

“Quanto si trova in accordo con queste affermazioni?”

5. Se potessi, comunque cambierei ente.

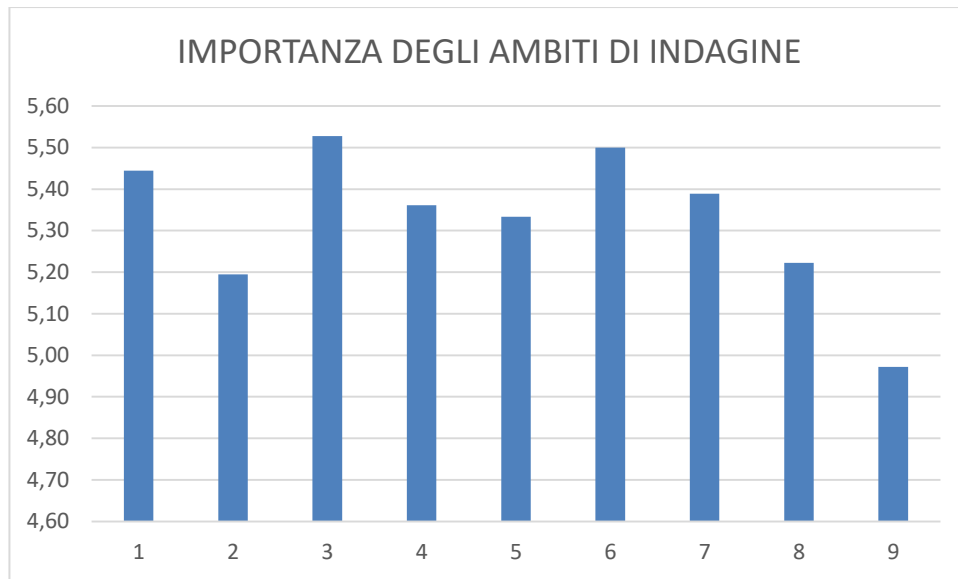
La media della domanda n. 5 è di 2,23 pertanto gli intervistati non sono d'accordo con l'affermazione.



SETTORE I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

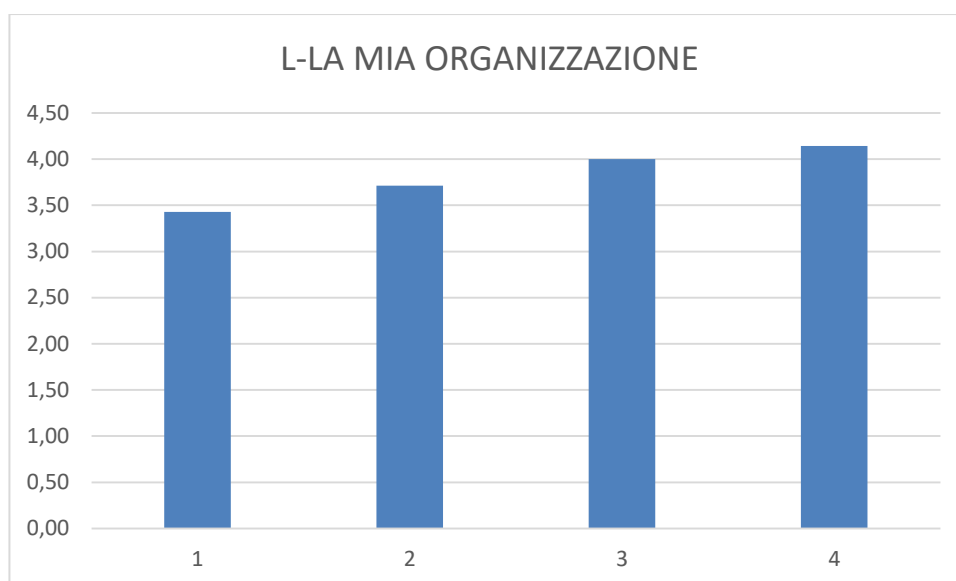
È molto incoraggiante vedere che il settore riceve risposte complessivamente positive, suggerendo che gli intervistati si sentono valorizzati e riconosciuti nel loro lavoro. Questa percezione di considerazione da parte di familiari, amici, utenti e cittadini è fondamentale, poiché può influenzare la motivazione e l'impegno dei dipendenti.

Un clima di apprezzamento esterno può anche contribuire a costruire un forte senso di identità e orgoglio professionale, elementi cruciali per la soddisfazione lavorativa.



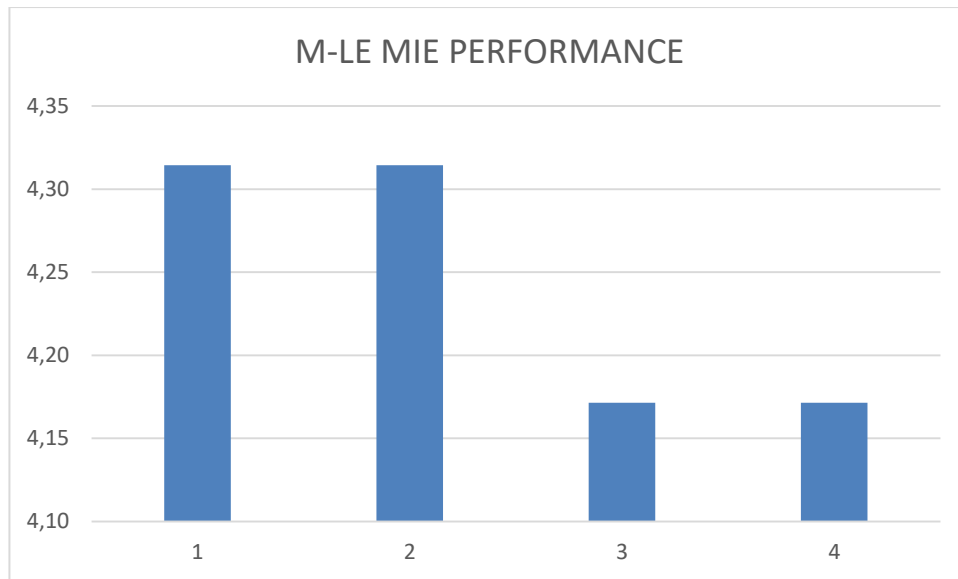
SETTORE SUSSIDIARIO-IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

È davvero positivo che i dipendenti riconoscano un'importanza elevata dei settori oggetto dell'indagine per il loro benessere organizzativo, con un punteggio medio di 5,33. Questo indica che le aree di focus sono in linea con le aspettative e le necessità del personale, il che è fondamentale per la motivazione e la soddisfazione sul lavoro.



SETTORE L-LA MIA ORGANIZZAZIONE

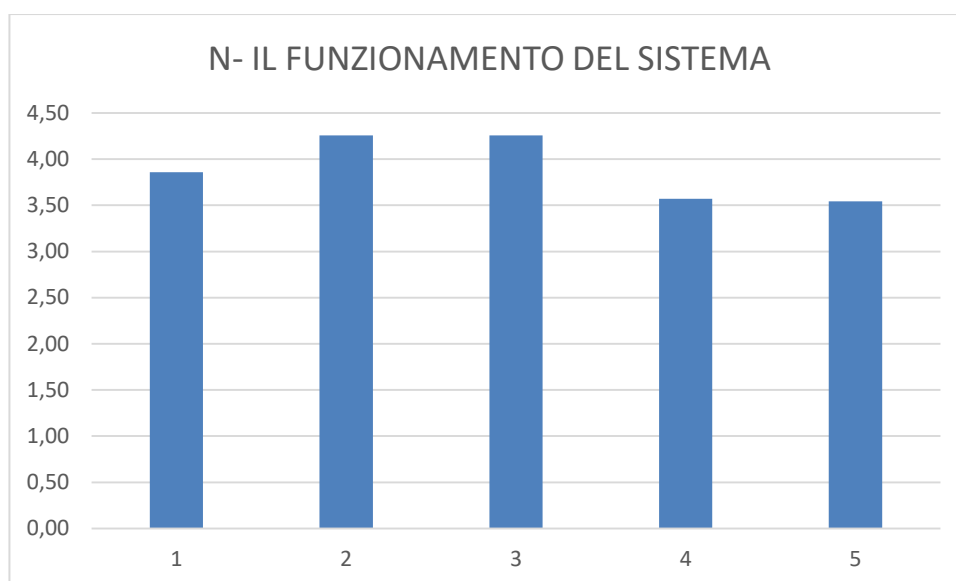
È positivo che le risposte siano soddisfacenti e appena sopra la media, soprattutto per quanto riguarda la chiarezza sugli obiettivi e le strategie dell'ente. La consapevolezza dei dipendenti riguardo ai risultati e ai criteri di valutazione delle performance è fondamentale per promuovere un senso di appartenenza e responsabilità. Questo livello di trasparenza può contribuire a una maggiore motivazione e allineamento tra i dipendenti e gli obiettivi organizzativi.



SETTORE M-LE MIE PERFORMANCE

È incoraggiante vedere che il livello di soddisfazione è positivo e che i metodi di valutazione sono percepiti come chiari. La percezione di ricevere feedback utili dall'amministrazione è cruciale per il miglioramento continuo e per mantenere alta la motivazione dei dipendenti.

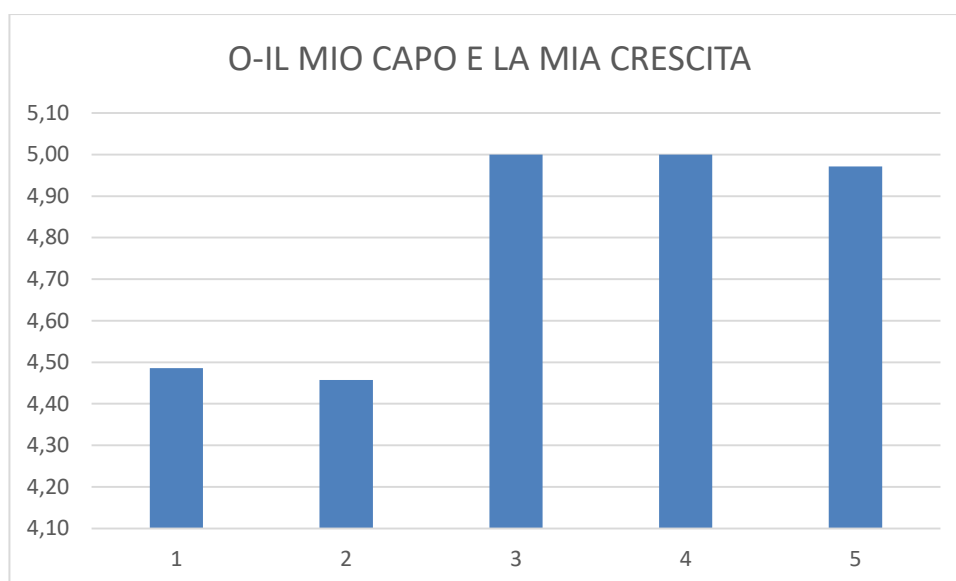
Quando i dipendenti sentono che il loro lavoro è valutato in modo equo e che ci sono strategie concrete per migliorare i risultati, si crea un ambiente di apprendimento e crescita.



SETTORE N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

È molto positivo che ci sia un buon livello di soddisfazione in questo ambito, con una forte fiducia nelle valutazioni meritocratiche. La trasparenza e l'efficacia dei sistemi di misurazione della performance sono fondamentali per creare un clima di lavoro motivante e giusto.

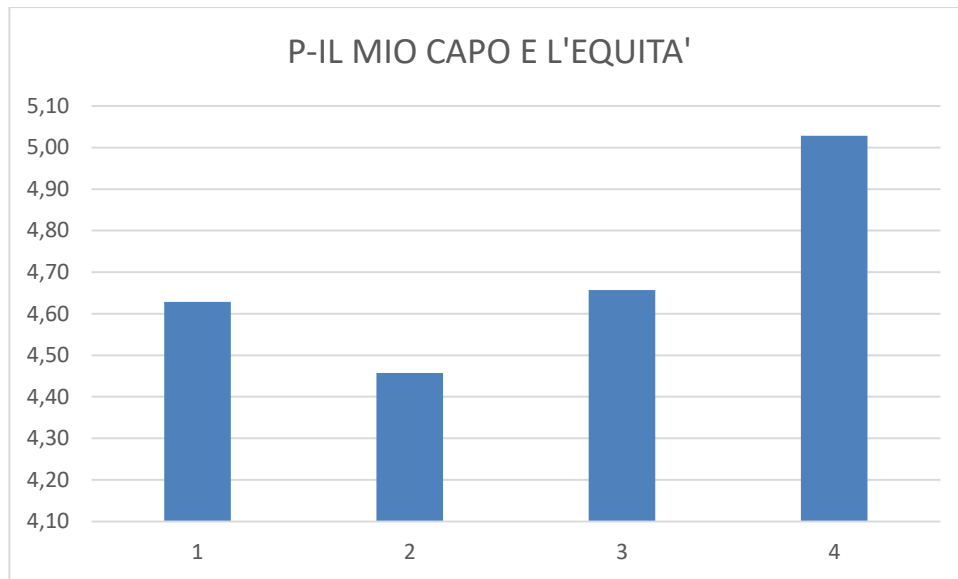
La fiducia nelle valutazioni meritocratiche può stimolare i dipendenti a dare il massimo e a sentirsi apprezzati per i propri sforzi.



SETTORE O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

È molto positivo che il settore abbia un valore medio di soddisfazione al di sopra della soglia, indicando una buona considerazione del responsabile da parte dei dipendenti. Le capacità di ascolto e la disponibilità a riconoscere il lavoro svolto sono qualità essenziali per un buon leader, poiché favoriscono un ambiente di lavoro collaborativo e aperto.

Questa figura di responsabile, che è attenta alle proposte dei dipendenti, può contribuire notevolmente a creare un clima di fiducia e coinvolgimento.



SETTORE P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'

Un valore di 5,03 per la domanda sulla stima del capo è un ottimo segnale di fiducia e rispetto. Questo punteggio indica che i dipendenti percepiscono il loro responsabile come una figura competente e di valore, il che è fondamentale per la coesione del team e per il successo organizzativo. Questa fiducia favorisce un ambiente di lavoro più motivante e produttivo.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

È positivo che l'indagine sul benessere organizzativo nel Comune di Monteriggioni sia stata vista come uno strumento prezioso di ascolto. Questo tipo di iniziativa può fornire importanti informazioni su come migliorare l'ambiente lavorativo in senso ampio, non solo in termini di soddisfazione, ma anche riguardo alla comunicazione, alla leadership e alla collaborazione tra i dipendenti.

Ascoltare le opinioni e le esigenze dei lavoratori è fondamentale per identificare aree di miglioramento e promuovere un clima di fiducia e coinvolgimento.