

**RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E SUL**  
**BENESSERE PER ANNO 2012**

## **1. Premessa**

Con il presente documento si fornisce un resoconto concernente la situazione del personale degli Enti Associati al CUG (Comunità Montana Feltrina, Feltrina Servizi srl, i Comuni di Alano di Piave, Cesiomaggiore, Pedavena, Lamon, Sovramonte, Santa Giustina, Cavaso del Tomba, il Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi e due nuovi aderenti Comune di Paderno del Grappa e Seren del Grappa) riferita all'anno precedente, e lo stato di attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro coerentemente con quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010 (c.d. (c.d. "Collegato Lavoro") e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 134 dell'11 giugno 2011), nonché ai sensi dell'art. 10 del Regolamento del CUG associato.

Il documento illustrerà le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia nel 2012, prendendo anche in considerazione i dati forniti dalle singole Amministrazioni.

Nella seconda parte del presente documento verrà fornito, inoltre, un breve programma di azioni volto a conseguire il benessere organizzativo per il personale delle Amministrazioni. Tali obiettivi e azioni individuati sono indicativi e potranno essere modificati ed integrati nel corso dell'anno.

Le azioni svolte dal CUG nel corso del 2012 sono sintetizzabili nelle seguenti iniziative:

- Proposta di adozione del Regolamento per il funzionamento del CUG associato,
- Proposta di deliberazione del Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità,
- elaborazione della Relazione sulla situazione del personale negli enti associati in ordine alle pari opportunità per l'anno 2011.

Si nota, altresì, che nel corso del 2012 il CUG si proponeva di rilevare le iniziative messe in atto dagli enti per promuovere le pari opportunità, anche con riferimento ai Piani di Azioni Positive eventualmente approvati.

Come noto, in base all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di adottare Piani triennali di Azioni Positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con riferimento a tale obbligo si da atto che l'adempimento risulta compiuto da tutte le amministrazioni aderenti.

In ottemperanza a quanto stabilito durante l'ultima riunione del CUG tenutasi in data 08/02/2012, tale organismo si proponeva di rilevare, anche mediante la somministrazione di questionari anonimi del personale, il benessere percepito da ciascuno nel luogo di lavoro.

**Comitato Unico di Garanzia Associato**  
**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le**  
**discriminazioni**

---

E' stato quindi predisposto e distribuito agli enti associati un questionario, denominato "questionario sul benessere organizzativo e sulle pari opportunità", al fine di rilevare il benessere percepito da ciascun dipendente nel luogo di lavoro.

Tali questionari sono stati compilati in forma anonima dai dipendenti e riconsegnati sempre in forma anonima presso l'ufficio del personale della Comunità Montana Feltrina fra la fine di marzo e l'inizio aprile 2013.

Con la presente relazione viene illustrata la situazione generale emergente dall'analisi dei dati raccolti. Dalla rielaborazione effettuata in maniera aggregata sono emersi diversi spunti utili per considerare l'attuale condizione di benessere dei dipendenti presso i vari enti.

Di seguito vengono proposti alcuni grafici, suddivisi, per maggiore comprensione, nelle seguenti tematiche:

- ambiente di lavoro,
- qualità personali/professionali,
- carriera,
- apprezzamento,
- criteri di valutazione del personale,
- formazione e aggiornamento,
- carico di lavoro,
- gruppo di lavoro,
- cose da migliorare,
- tutele
- conciliare vita personale/familiare e vita lavorativa,
- donne al lavoro.

Grafico 1 – ambiente di lavoro

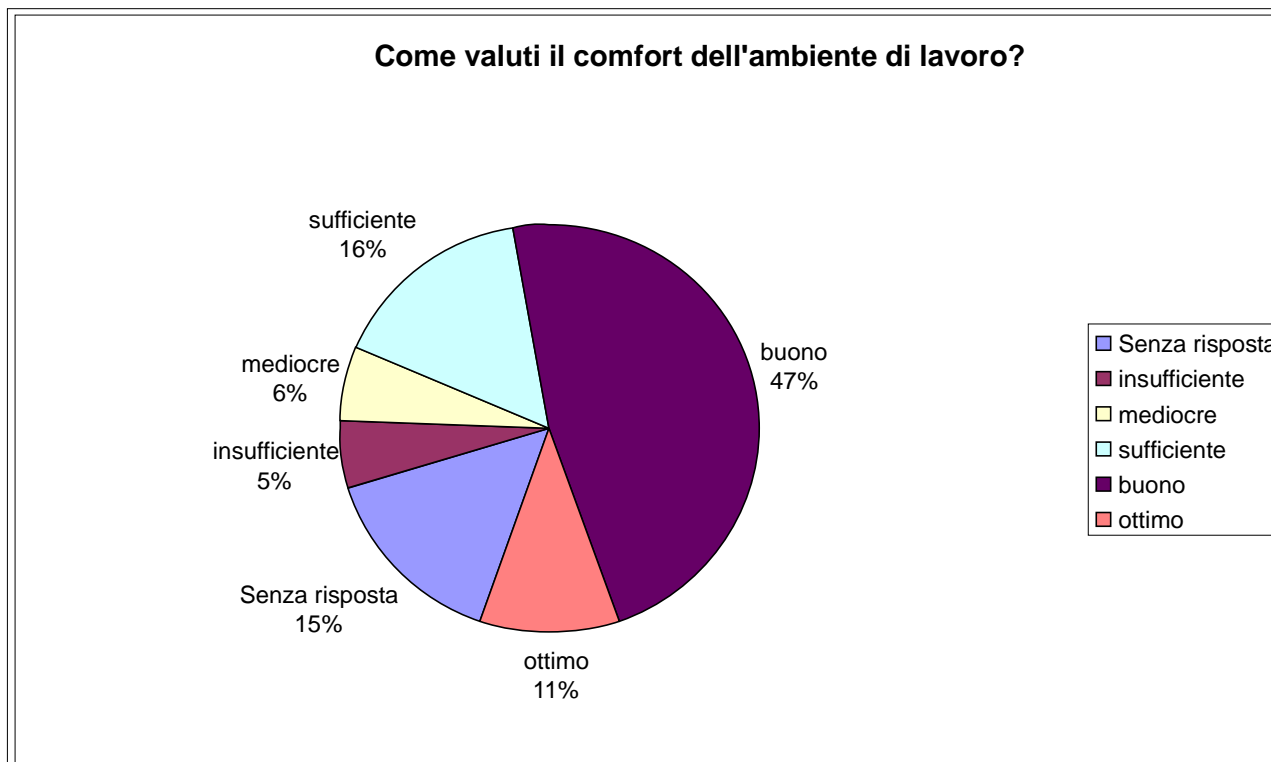


Grafico 2 – qualità personali/professionali

**Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali dei dipendenti?**

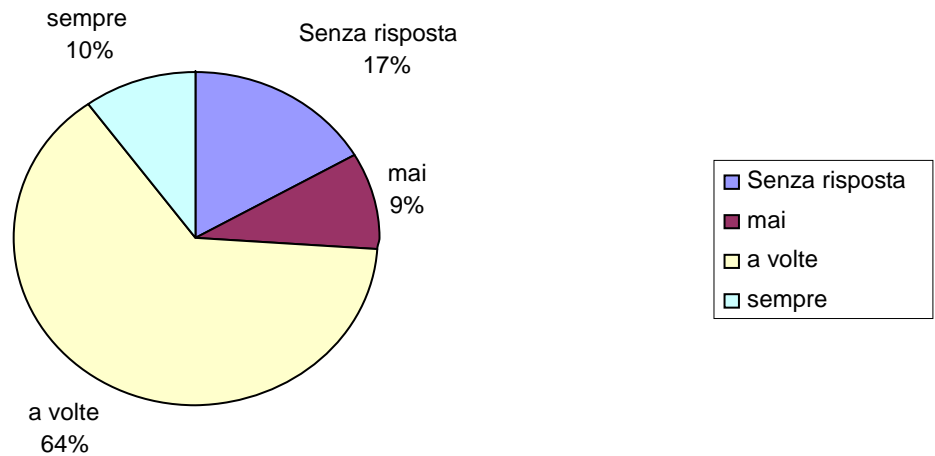
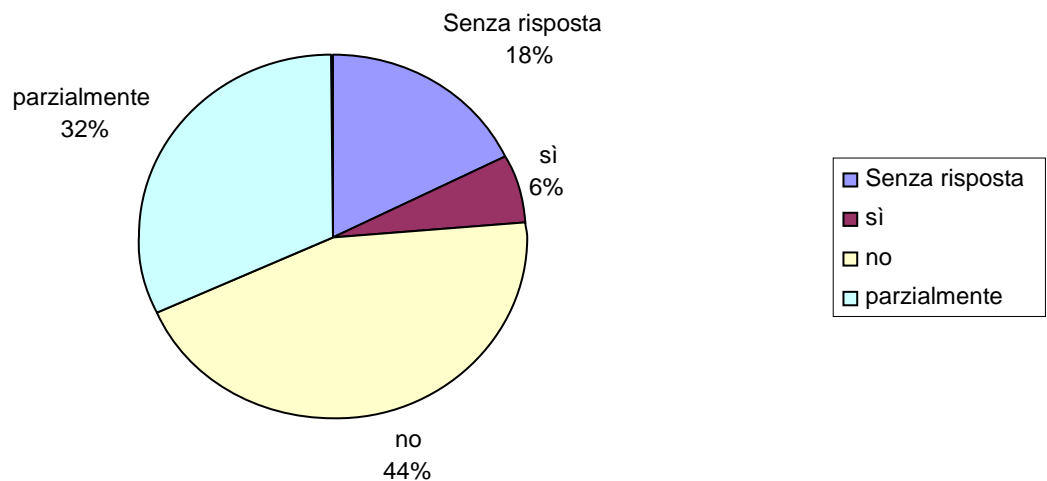


Grafico 3 – capacità di carriera

**L'organizzazione offre effettive capacità di carriera per tutti?**



Grafici 4 e 5 - apprezzamento

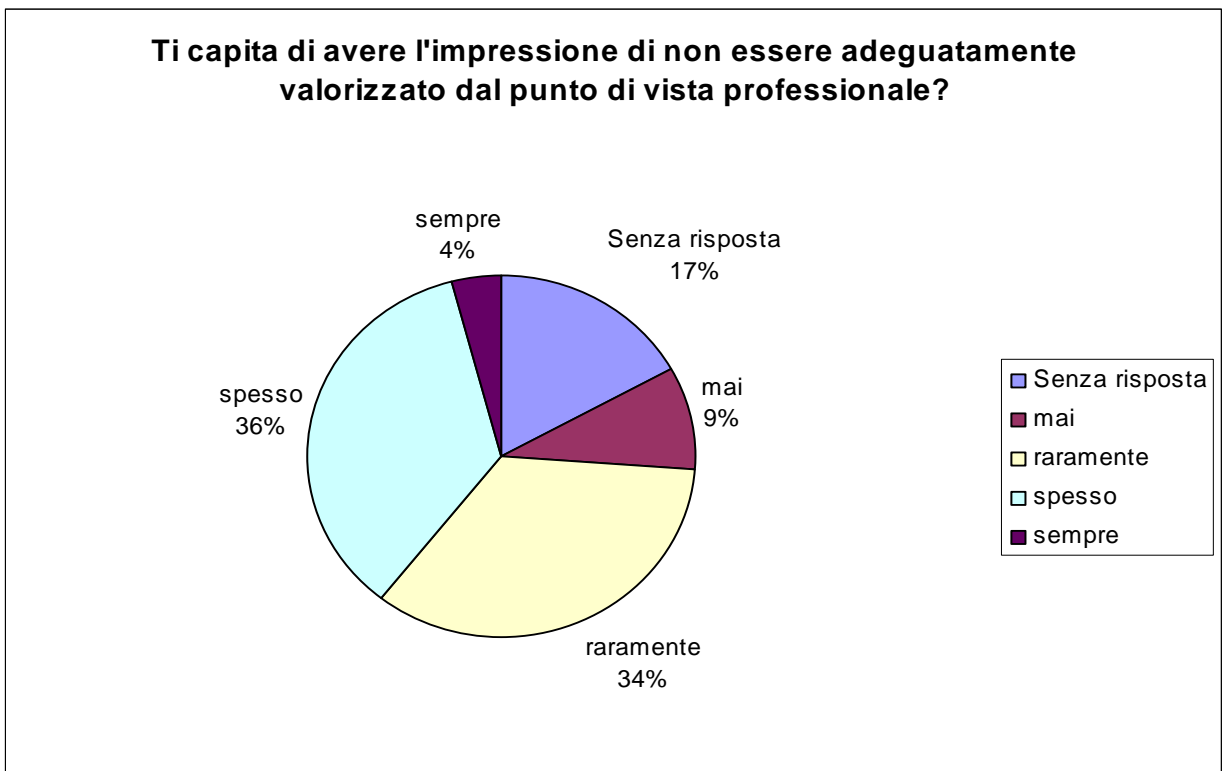
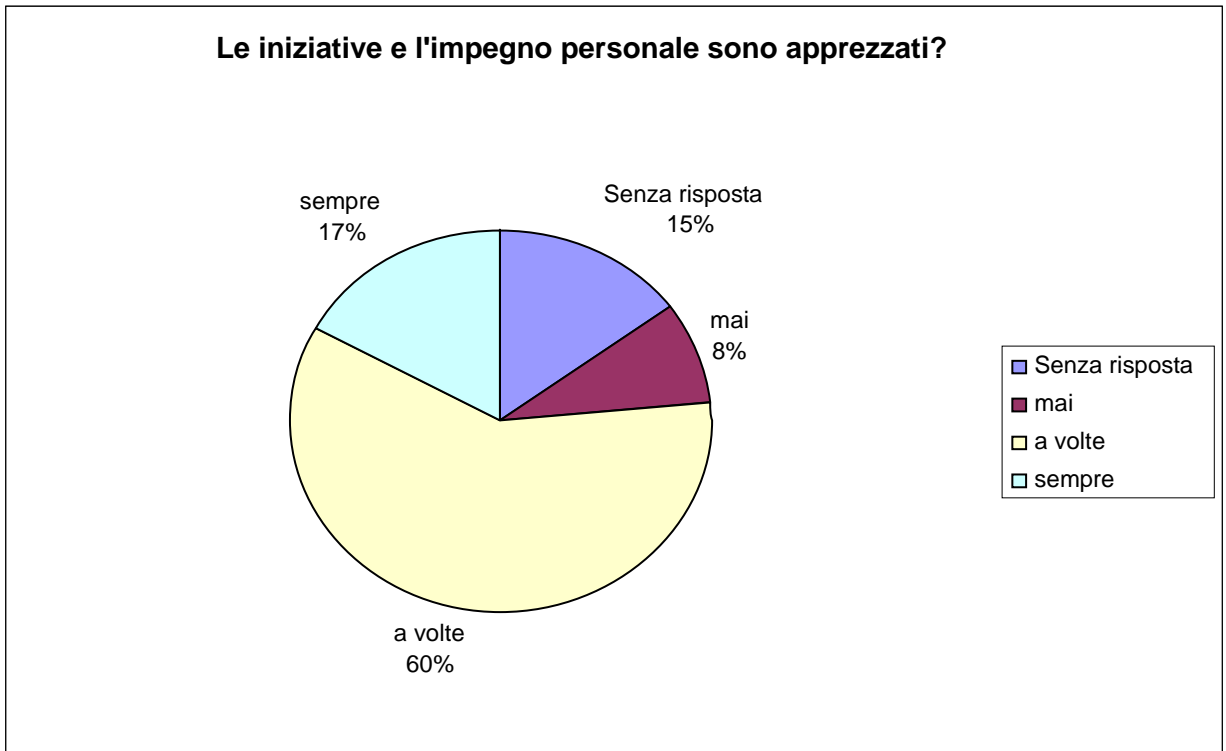


Grafico 6 – criteri di valutazione del personale

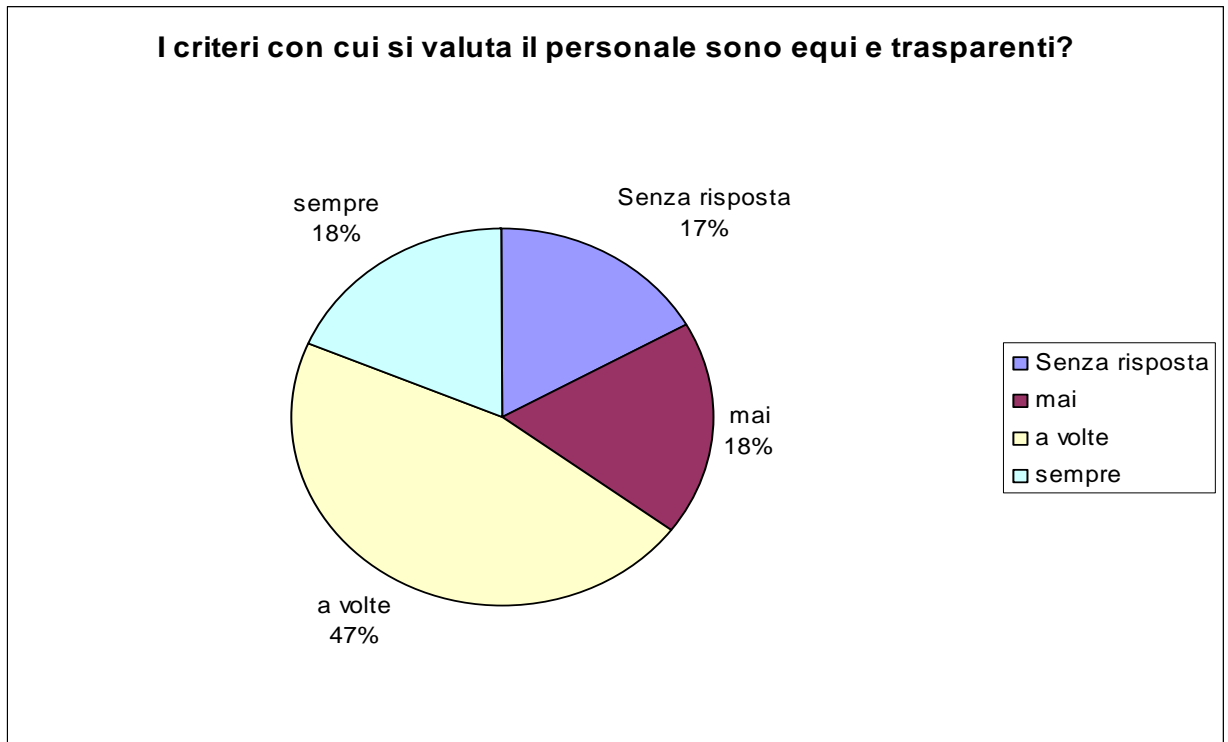
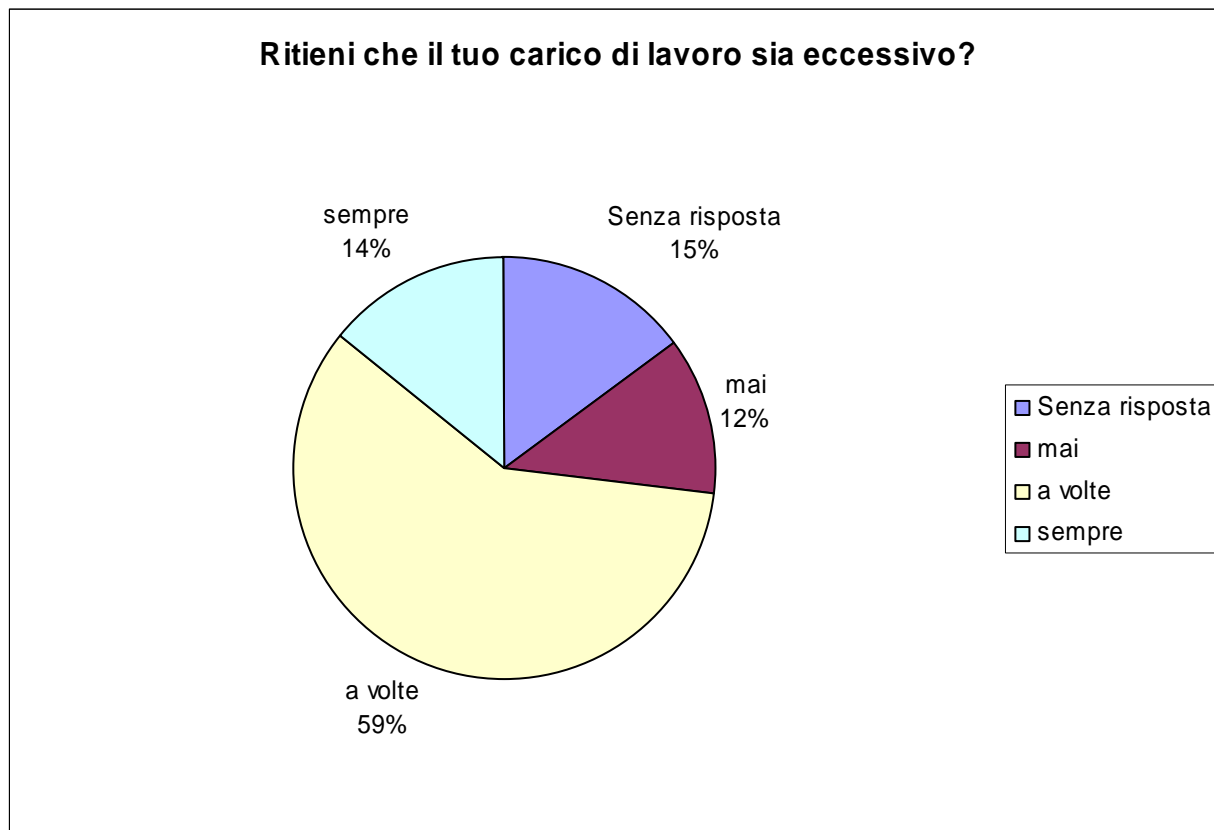


Grafico 7 – formazione e aggiornamento



Grafico 8 – carico di lavoro



Grafici 9 e 10 – gruppo di lavoro

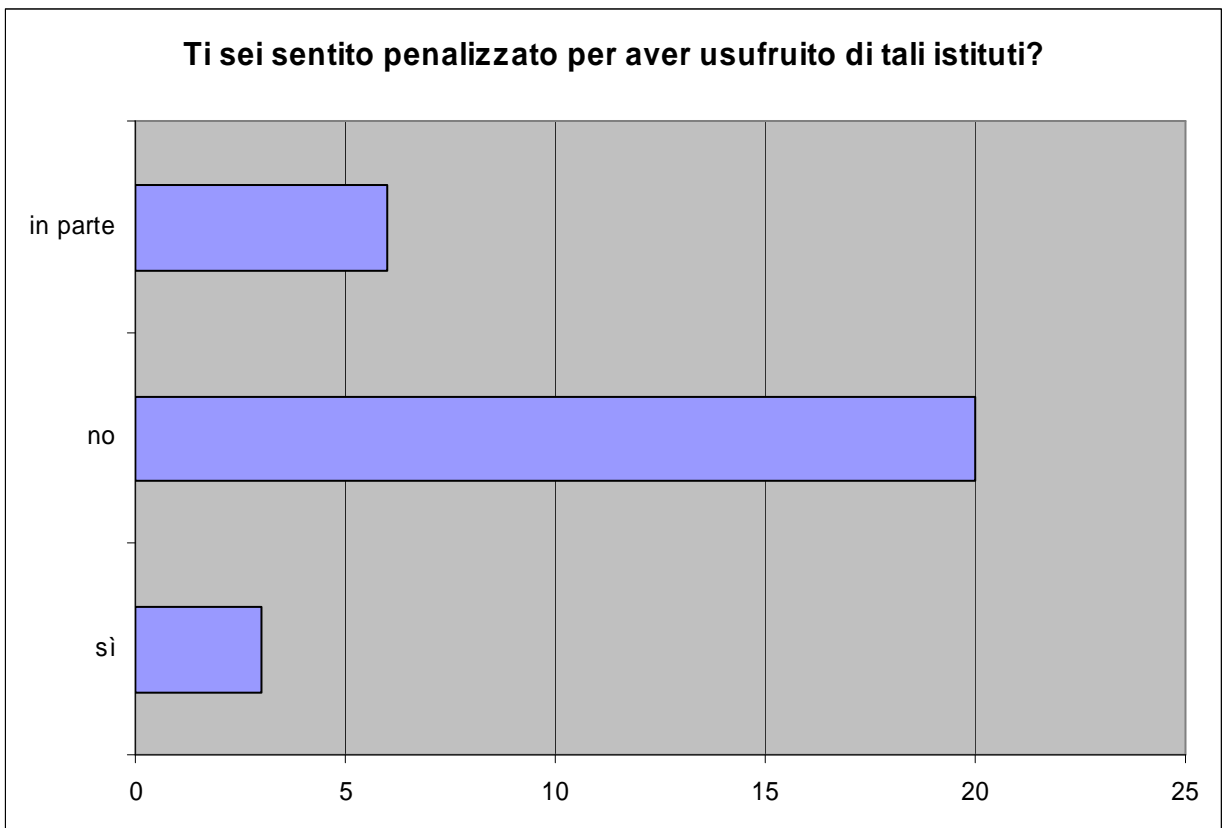
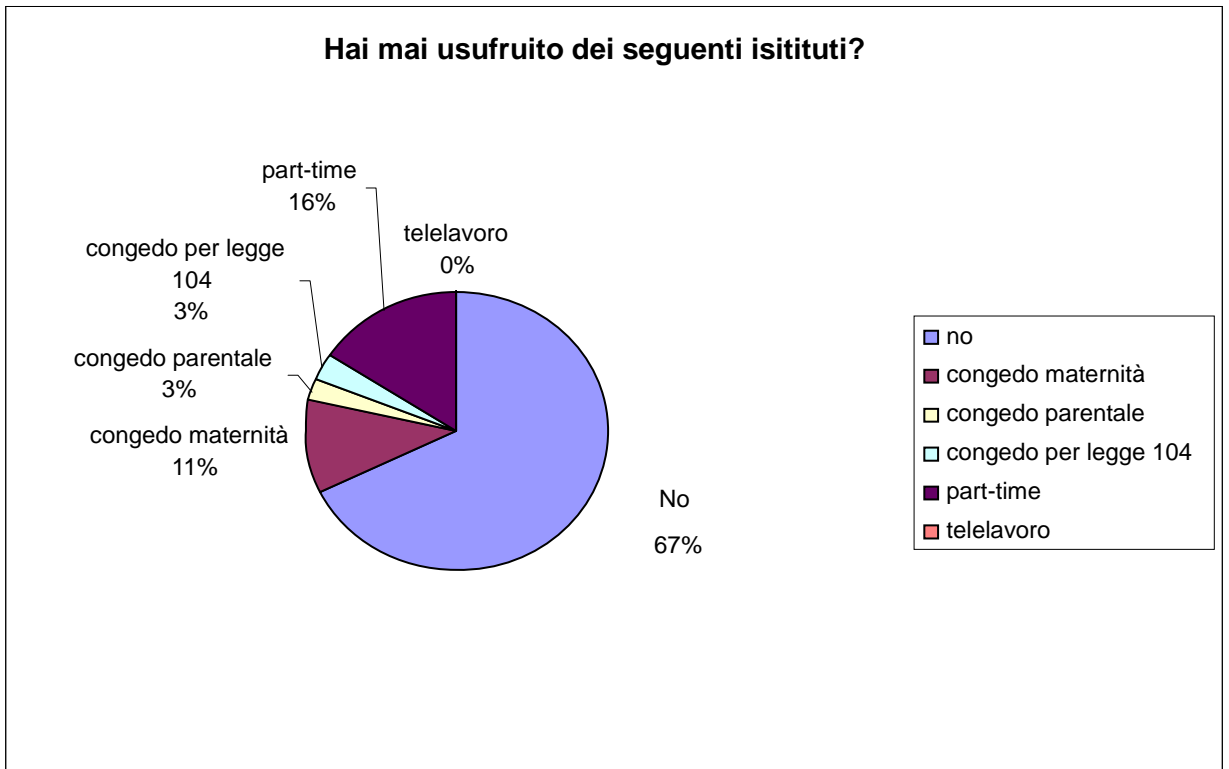




Grafico 11 – cose da migliorare

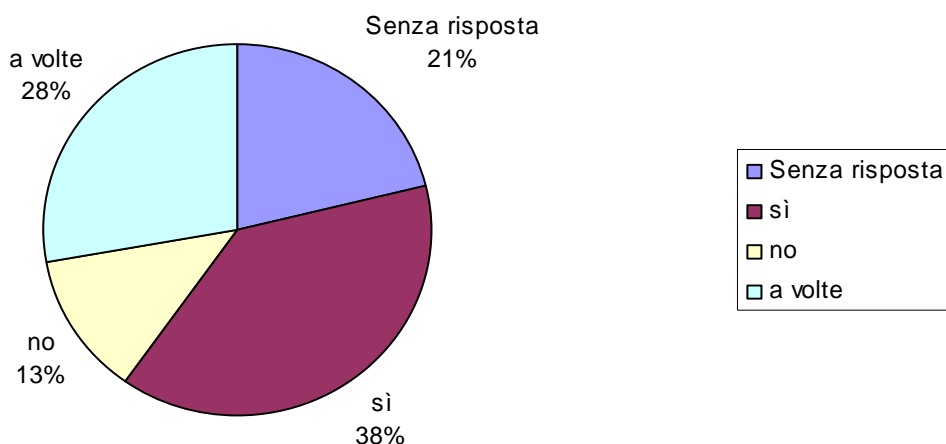


Grafici 11 e 12 – tutele



Grafici 13 e 14 – conciliare vita personale/familiare e vita lavorativa

**Ritieni facile conciliare esigenze lavorative con quelle della tua  
vita privata?**



**Le opportunità formative sono compatibili con la tua  
vita privata?**

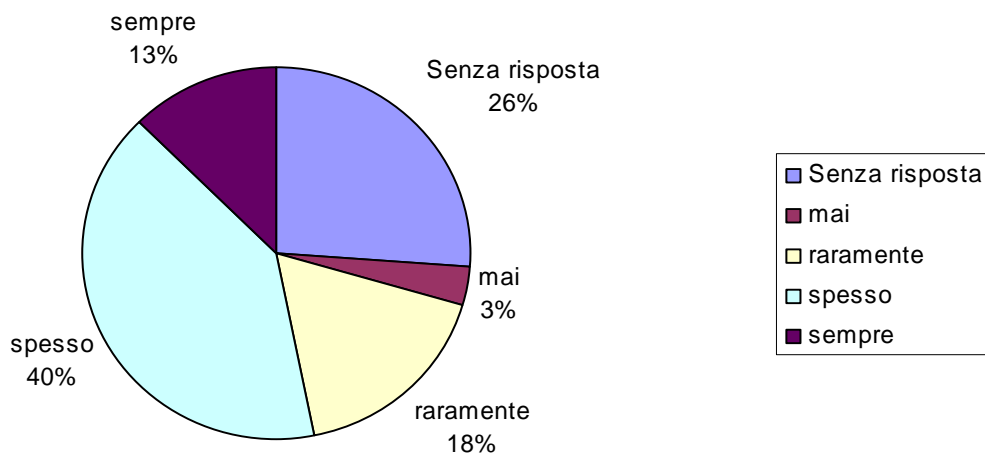
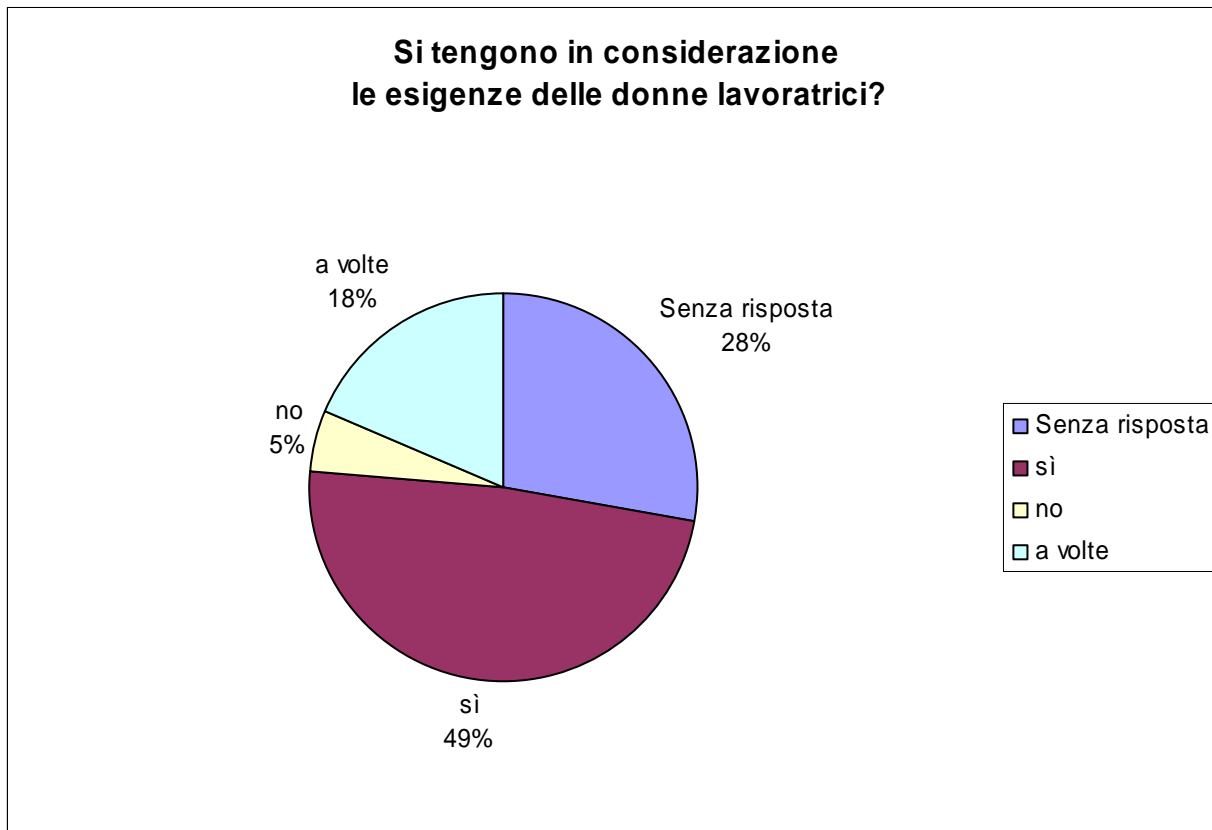


Grafico 15 – donne al lavoro



## **2. Interventi da parte del CUG:**

In via preliminare si riportano le specifiche iniziative suggerite dal personale dipendente, così come espressamente indicate nei questionari e da noi suddivise in tematiche:

### **a) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:**

- *corsi di aggiornamento;*
- *avviare iniziative di formazione ed aggiornamento professionale;*
- *supporti informatici e tecnologici all'avanguardia e integrato per i vari servizi/adempimenti;*
- *formazione ed informazione;*

### **b) CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE:**

- *trasparenza nel sistema di valutazione e distribuzione degli incentivi;*
- *equità nella valorizzazione-valutazione del personale dipendente;*
- *capire e valorizzare le varie attitudini sostenendo le varie predisposizioni del personale;*
- *maggior equità di trattamento per chi è part-time;*
- *esaminare i criteri secondo i quali vengono concessi i part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro, in particolare esaminando se vengono concessi con principio di imparzialità tra i dipendenti e per motivi personali o familiari (tipo organizzazione del tempo libero) oppure a discapito di altri dipendenti.*
- *far capire a chi valuta che il part-time non significa sempre meno produttività*

### **c) FLESSIBILITÀ:**

- *flessibilità oraria più ampia;*
- *rimodulazione dell'orario lavorativo, attualmente distribuito su 6 giorni/settimana, con possibilità di maggiore flessibilità e distribuzione dell'orario pieno su 5 giorni/settimana;*
- *orari di apertura al pubblico coincidenti con orari di servizio sono incompatibili con esigenze madri lavoratrici in quanto se il pubblico arriva a fine orario servizio bisogna restare in ufficio ben oltre la chiusura con quello che comporta nel prelevare ad esempio i figli da scuola*
- *aiutare a superare le criticità;*

### **d) CARICO DI LAVORO:**

- *accurata indagine su mansioni e carichi di lavoro;*
- *riequilibrio dei carichi di lavoro; far capire ad amministratori e dirigenti l'importanza del "chi deve fare cosa e quando".*

VARIE:

- *aumentare la disponibilità di fondi per le progressioni al termine del blocco delle stesse;*
- *bisognerebbe conoscere cos'è il comitato poi si può valutare un intervento. Non bisogna dare x scontato che tutti sappiano;*

Riepilogando ora quanto emerso dai grafici e dalle risposte dei dipendenti si può affermare che vi sono delle tematiche avvertite in modo positivo quali (ambiente di lavoro, tutele giuridiche, come part-time, congedo maternità, congedo paternità, legge 104), mentre sono emerse alcune criticità da correggere, tra le quali l'emersione delle qualità professionali nell'ottica della valorizzazione del personale, la possibilità di far carriera nel posto di lavoro e la distribuzione del carico di lavoro. Il secondo grafico mette in evidenza la percezione dei lavoratori circa la possibilità di far emergere le proprie qualità personali e professionali.

Come si può notare la situazione appare piuttosto critica, in quanto la maggioranza ha espresso la risposta "a volte", un 9% dice "mai" ed un altrettanto 10% dice "sempre".

Orbene, è opportuno riflettere sulle possibili iniziative da intraprendere al fine di promuovere la valorizzazione dei dipendenti più volenterosi e dotati.

Sempre nell'ottica dell'apprezzamento delle qualità personali dei lavoratori presso le varie pubbliche amministrazioni, dal grafico 5 emerge un risultato piuttosto negativo, in quanto il 40% ha l'impressione di non essere adeguatamente valorizzato dal punto di vista professionale.

Ulteriore tema rilevante attiene al carico di lavoro, non sempre distribuito in maniera equa tra tutti i dipendenti.

Dal grafico 8 infatti si nota come la stragrande maggioranza dei lavoratori ritiene che "a volte" e "sempre" il proprio carico di lavoro sia eccessivo.

Occorre tenere in debita considerazione il risultato del questionario al fine di perseguire un riequilibrio generale.

Per quanto concerne poi l'orario di lavoro, viene portata all'attenzione la distribuzione dell'orario su 6 giorni lavorativi.

Viene suggerito da un dipendente di effettuare una rimodulazione dell'orario da 6 a 5 giornate usufruendo della flessibilità.

È emersa, altresì, la necessità che l'orario di apertura al pubblico non coincida completamente con l'orario di servizio.

Posto che spesso il pubblico si presenta in prossimità dell'orario di chiusura il personale deve fermarsi per concludere il servizio ben oltre l'orario di lavoro.

Ciò comporta dei disagi soprattutto per le lavoratrici madri, le quali devono recarsi a prendere i figli a scuola.

**Comitato Unico di Garanzia Associato**  
**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le**  
**discriminazioni**

---

Altra problematica molto sentita attiene all'equità nella valutazione del personale. Secondo i dipendenti spesso, infatti, i responsabili e di conseguenza i dirigenti non sono equi nella valutazione del personale. Si auspica altresì maggior equità e trasparenza nella distribuzione degli incentivi. Viene inoltre osservato che il part-time non significa sempre meno produttività. L'obiettivo suggerito al fine di valorizzare il personale è costituito dalla mappatura delle competenze e delle conoscenze del personale mediante l'identificazione delle competenze, conoscenze, requisiti e ruoli con la creazione di un data base per archiviare i dati.

In via conclusiva il CUG delibera che tale Relazione venga trasmessa a tutti gli enti aderenti unitamente al singolo report predisposto per ciascun ente, al fine di invitare ciascuna amministrazione ad adottare le iniziative ritenute più opportune per migliorare e superare le criticità emerse, anche tenuto conto dei risultati aggregati riportati dal presente documento.