



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



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 2022



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



Ai vertici delle Amministrazioni Associate

All'OIV

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 2022

CUG ASSOCIATO ISTITUITO PRESSO L'UNIONE MONTANA
FELTRINA Enti aderenti: Unione Montana Feltrina, Comuni di
Alano di Piave, Arsié, Cesiomaggiore, Fonzaso, Lamon, Pedavena,
Quero Vas, San Gregorio nelle Alpi, Santa Giustina, Segusino, Seren
del Grappa, Sovramonte, Unione dei Comuni del Basso Feltrino Sette
Ville, Ente Parco Nazionale Dolomiti Bellunesi



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



PREMESSA

Composizione del Comitato Unico di Garanzia in forma associata:

Nel 2020 a seguito del parere della Consigliera provinciale di parità è stata ridimensionata la composizione del CUG associato in funzione della competenza territoriale di Unione Montana Feltrina, lasciando che i rimanenti Comuni precedentemente associati si affidassero alle Unioni Montane di provenienza e/o provvedessero a istituire CUG autonomi nel caso di abitanti di un certo rilievo e risorse umane sufficienti.

Si è passati pertanto da un numero di 22 a 15 Enti convenzionati

La convenzione con gli Enti sopraindicati è stata rinnovata a fine anno 2021 a tempo indeterminato.

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla direttiva 2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dalle Amministrazioni appartenenti al CUG 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 dalle amministrazioni.

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 dall’ufficio associato del personale della UMF sulla distribuzione del personale per genere ed età;
- dati raccolti dai singoli Enti (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali e formazione);
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa alle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

**PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI****SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

In base ai dati raccolti risultano in servizio al 31.12.2022 negli Enti aderenti al CUG associato un totale di 215 dipendenti.

Di questi, 96 sono uomini e 103 donne, per un totale di 199 a tempo indeterminato e 16 a tempo determinato (di cui 8 uomini 8 donne).

Le informazioni raccolte sono riassunte nelle tabelle di seguito riportate. Si evidenzia una prevalenza di dipendenti donne nelle categorie C e D e una prevalenza di dipendenti uomini nella categoria B. Le donne sono più numerose rispetto agli uomini nelle posizioni di responsabilità e risulta più diffuso tra le donne il part-time.

Per quel che riguarda infine il titolo di studio, i laureati sono la maggior parte donne, con una marcata presenza di donne laureate anche nelle categorie dove non è necessaria la laurea come titolo di studio per l'accesso (e.g. categoria C e categorie inferiori) mentre quasi tutti gli uomini in possesso di laurea sono inquadrati nella categoria D, con posizioni di responsabilità.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale
	<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	
TEMPO INDET.											
DIR			1				1	1	1		4
D	1		3	5	6		1	8	13	5	42
C	2	1	13	10	2	2	4	16	27	7	86
B	1	2	21	22	1	1	2		8	3	61
A			1	1	1				1	2	6
TOTALE TEMPO INDET.	4	3	39	38	12	3	8	25	50	17	199
TEMPO DET.											
Dirigente – Segretario Unione Montana											
D			1	2					1	1	
C		2	1		1			1	2	1	
B		1					1		1		
A											
TOTALE TEMPO DET.		3	2	2	1		1	1	4	2	16
Totale personale	4	6	41	40	13	3	9	26	54	19	215
% sul personale complessivo	2%	3%	19%	19%	6%	2%	4%	12%	24%	9%	100%

Nota Metodologica – Inserite il numero delle persone in servizio al 31/12 per tipo di categoria e per tempo determinato/indeterminato.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



Le tabelle sotto riportate sono state elaborate tendo conto solamente del personale a tempo indeterminato.

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	4	3	37	35	12	91	95%	2	8	16	41	13	80	78%
Part Time >50%			1	1		2	2%	1		8	6	2	17	16,5%
Part Time <50%			1	2		3	3%			1	3	2	6	5,5%
Totale	4	3	39	38	12	96		3	8	25	50	17	103	
Totale %	4%	3%	43%	39%	11%		100%	3%	8%	24%	48%	17%		100%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	13	93%	19	86%	32	89%
Segretario	1	7%	3	14%	4	11%
Totale personale	14		22		36	
% sul personale complessivo	7%		11%		18%	

Nota metodologica - la percentuale di posizioni di responsabilità non dirigenziali è stata calcolata sul totale dei dipendenti degli enti.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	4	2	9	6		21	23%	3	2	9	4	3	21	22%
Tra 3 e 5 anni		1	4	1		6	6%			1	3		4	4%
Tra 5 e 10 anni			7	4		11	12,5		2	2	4	3	11	11%
Superiore a 10 anni		1	16	27	12	57	59%		3	14	36	11	65	63%
Totale	4	4	36	38	12	95		3	7	26	47	17	100	
Totale %	4%	4%	39%	40%	13%		100%	3%	8%	26%	47%	16%		100%

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero di persone per classe di età. La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS

TABELLA 1.5 - 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	14	15%	7	7%	21	11%
Diploma di scuola superiore	70	74%	50	50%	120	61,5%
Laurea	1	0,5%			1	0,5%
Laurea magistrale	10	10,5%	43	43%	53	27%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	95		100		195	
% sul personale complessivo	49%	100%	51%	100%	100%	100%



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



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%	3	100%	4	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo	100%		100%			100%

Nota Metodologica – Le percentuali sono calcolate sul numero totale dei dipendenti appartenenti al personale dirigenziale.

TABELLA 1.7 – 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	62	58%	105	28%	167	35%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	34	32%	225	61%	259	54%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	10%	36	10%	46	10%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			5	1%	5	1%
Totale	106		371		477	
% sul personale complessivo	22%		78%			100%

Nota Metodologica – Non sono espresse le percentuali ed il totale per disomogeneità del dato – ore/giorni.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per quel che riguarda la fruizione di misure di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro sono stati rilevati i dati del 2022 mediante richiesta di compilazione agli Enti associati della tabella 1.9.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



Classi età	UOMINI							DONNE							TOT
	<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	%	
Tipo Misura conciliazione															
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale 25 ore, orizzontale 83%, orizzontale 30 ore)										2	4	1	7	7%	
Personale che fruisce di telelavoro															
Personale che fruisce del lavoro agile			2	1		3	3%	1	1	3	7		12	12%	
Personale che fruisce di orari flessibili			5	8	5	18	19%	1	4	11	6	2	24	23%	
Altro (congedo covid19, conciliazione vita familiare)			2	1		3	3%		1	2			3	3%	
Totale			9	10	5	24		2	6	18	17	3	46		70
Totale %							34%							66%	100%

Con riferimento all'attività di formazione svolta nel corso del 2022, in base ai dati trasmessi dagli Enti associati risultano effettuate dai dipendenti le ore di formazione riportate nella seguente tabella:

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

Classi età	UOMINI						DONNE						TOT.
	<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	
Totale ore	26	17	499	305,5	80	927,5	65	144	624,5	566,5	105	1505	2432,5
Totale ore %	3%	2%	54%	33%	8%	38%	4%	10%	41%	38%	7%	62%	100%

Nota Metodologica – Le percentuali sono state calcolate sul monte ore totale al fine di meglio rappresentare le differenze nelle ore di formazione svolte dai dipendenti in relazione all'età e al sesso.



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Si riportano di seguito le azioni previste per l'anno in corso dai Piani delle Azioni Positive approvati dalle Amministrazioni e le azioni che sono state realizzate nel triennio precedente per la promozione delle pari opportunità.

Azioni previste per l'anno in corso:

- A. Rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere.
- B. Assicurare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità tengano conto del principio di pari opportunità;
- C. Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- D. Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- E. Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante il miglioramento dell'informazione tra amministrazione e lavoratori in congedo, la previsione di periodi di affiancamento e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.
- F. Curare la formazione e l'aggiornamento professionale.
- G. Sviluppare la cultura di genere.
- H. Sviluppo di carriera e professionalità.
- I. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- J. Promozione della flessibilità oraria. L'Amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254



Azioni realizzate nelle annualità precedenti:

- Composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.
- Promozione della presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali.
- Garanzia di medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.
- Realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
- A tal fine gli Enti aderenti al CUG hanno promosso interventi di formazione in modalità webinar, in maniera tale da far rientrare l'impegno di tempo richiesto al personale principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro e da tenere in considerazione le esigenze del personale part-time e in generale delle persone con difficoltà di spostamento.
- Facilitazione della conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.
- Considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Garanzia delle pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.
- Messa a disposizione del personale neo assunto di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti, mediante utilizzo di apposito portale internet del dipendente laddove presente.
- Promozione delle attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni: in particolare, il CUG ha promosso tra il personale dipendente degli Enti associati delle rilevazioni annuali, in forma anonima, relative al benessere organizzativo interno. Da tali rilevazioni sono emerse criticità che il CUG ha valutato nel corso dei propri incontri. In particolare, dalle rilevazioni era emersa una non sufficiente illustrazione al personale dei contenuti del sistema di



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



misurazione e valutazione della performance adottato dagli Enti. A tal fine sono state adottate misure correttive, mediante l'invio a tutti gli Enti aderenti al CUG di alcune slide illustrative da trasmettere ai dipendenti, relative a tale sistema. Inoltre, nei corsi annuali di formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, organizzati dall'Amministrazione e rivolti al personale dipendente di tutti gli Enti associati, è stato dedicato un momento specifico all'illustrazione di tale sistema.

- Potenziamento della comunicazione interna e della conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.
- Predisposizione di nuovi moduli di rilevazione da proporre agli Enti, in particolare sulle tematiche più "critiche" rilevate gli scorsi anni e promozione di un'indagine specifica sull'esperienza di lavoro agile.
- Promozione per una maggiore partecipazione alla compilazione del questionario sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati anche con l'organo esecutivo di ogni amministrazione.
- Attivazione di azioni finalizzate a rendere operativo il collegamento tra il ciclo della performance e gli obiettivi organizzativi e individuali di pari opportunità, ai sensi della direttiva n. 2/2019.

Allo stato attuale 8 Enti hanno già adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, mentre i restanti Enti lo adotteranno unitamente all'approvazione del PIAO.

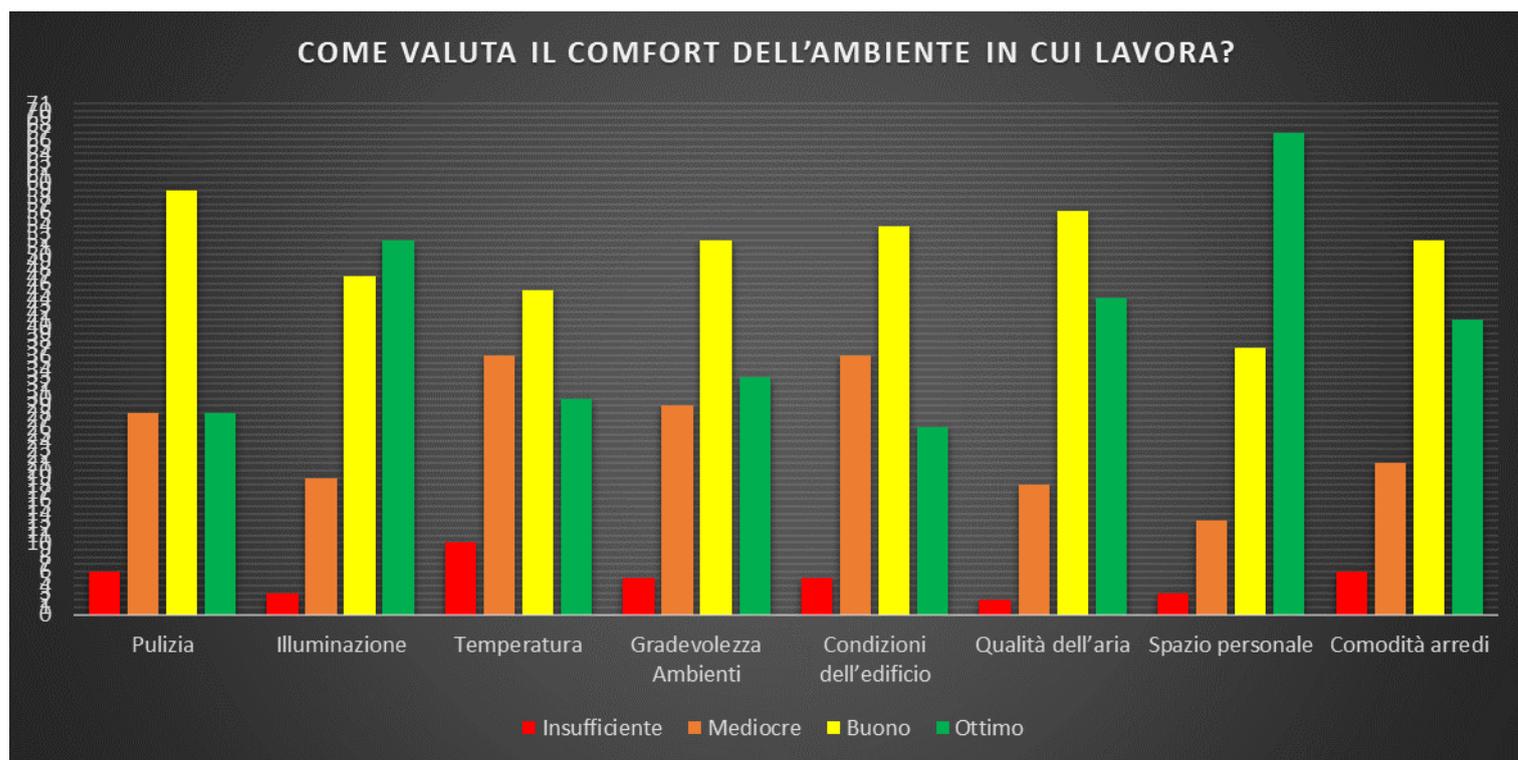


SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG da diversi anni promuove tra il personale dipendente degli Enti associati delle rilevazioni annuali, in forma anonima, relative al benessere organizzativo interno.

Nel corso del 2022 è stata riproposta l'indagine per il benessere organizzativo, inviando agli Enti associati due questionari, il primo vertente sul benessere del personale in generale e il secondo attinente alle tematiche del lavoro agile e delle competenze professionali.

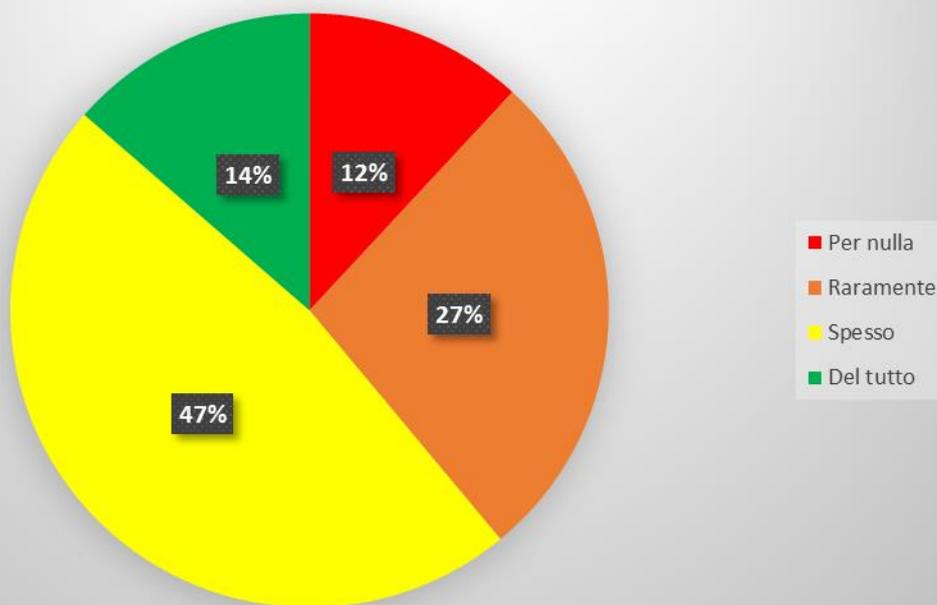
Di seguito si riportano i grafici relativi ai risultati della rilevazione del primo questionario 2022 elaborati in forma aggregata.



Nessuna particolare criticità evidenziata

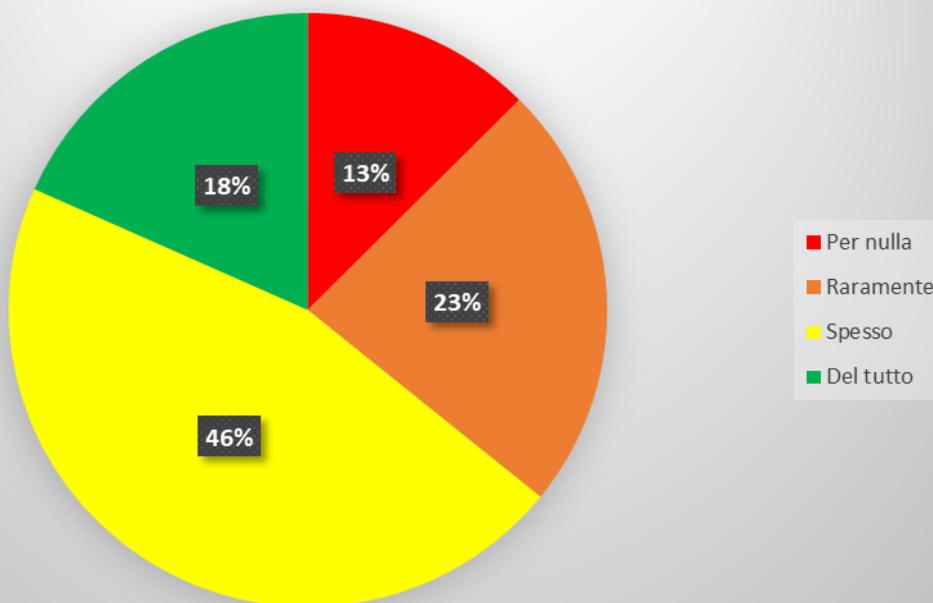


NEL MIO ENTE IL PERCORSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE È ADEGUATO ALLA PREPARAZIONE DI CIASCUNO?



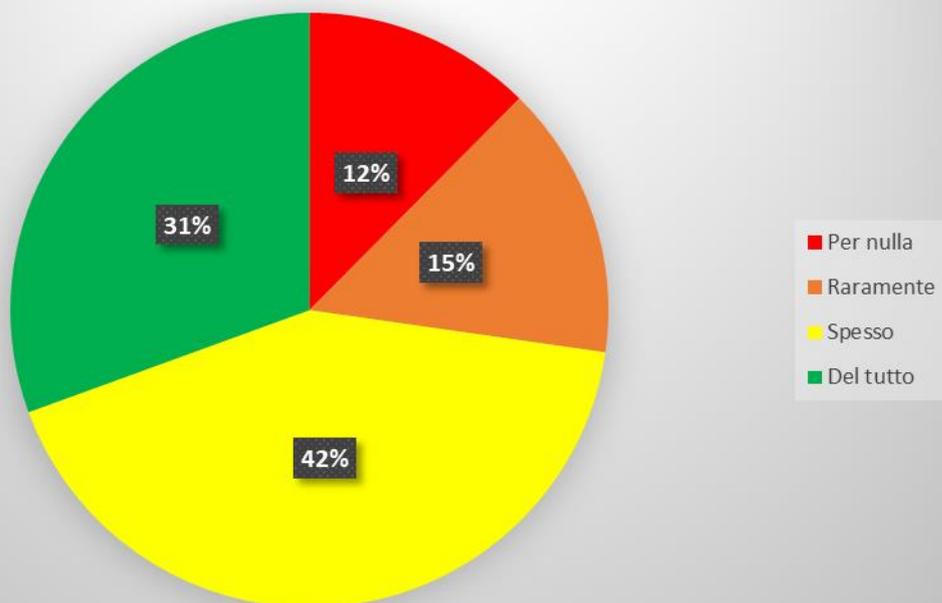
Nel precedente questionario il risultato era stato negativo in quanto oltre il 60% aveva risposto che il percorso di sviluppo professionale era per nulla/poco delineato e chiaro.

IL LAVORO CONSENTE DI FAR EMERGERE LE QUALITÀ PERSONALI E PROFESSIONALI DI OGNUNO?



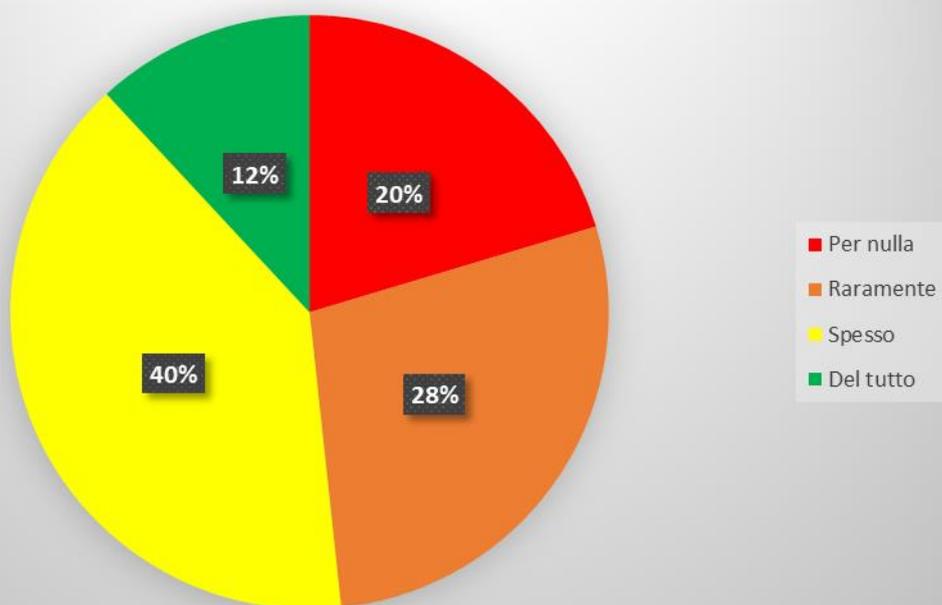


IL RUOLO DA ME RICOPERTO È ADEGUATO AL MIO PROFILO PROFESSIONALE?



Risultato in linea con quello raggiunto nella precedente rilevazione.

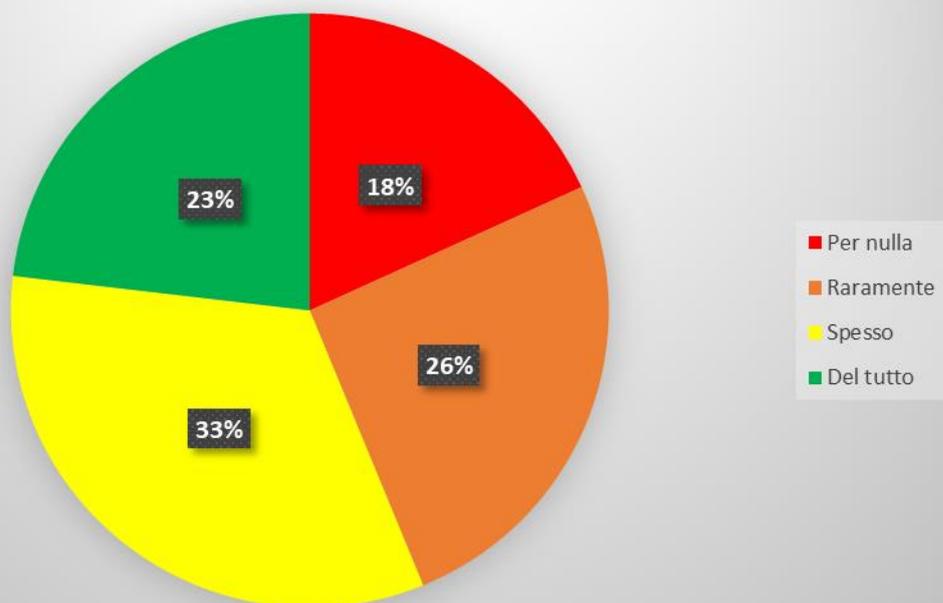
L'IMPEGNO SUL LAVORO E LE INIZIATIVE PERSONALI SONO APPREZZATE?



Una quota consistente di personale non considera apprezzato il proprio impegno lavorativo.

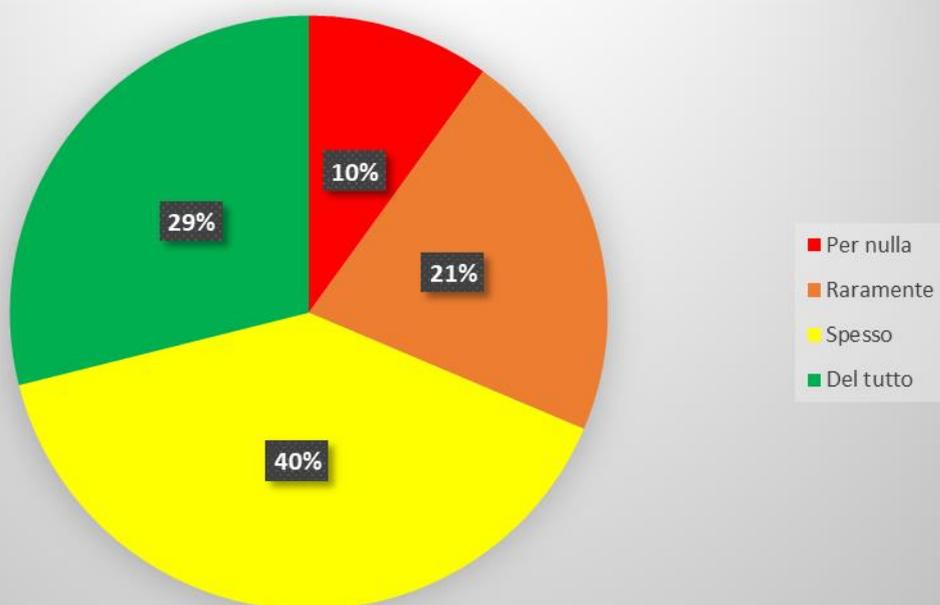


I CRITERI CON CUI SI VALUTANO LE PERSONE SONO EQUI E TRASPARENTI?



Anche qui una parte consistente di personale ritiene che non siano equi e trasparenti i criteri con cui si valutano i colleghi.

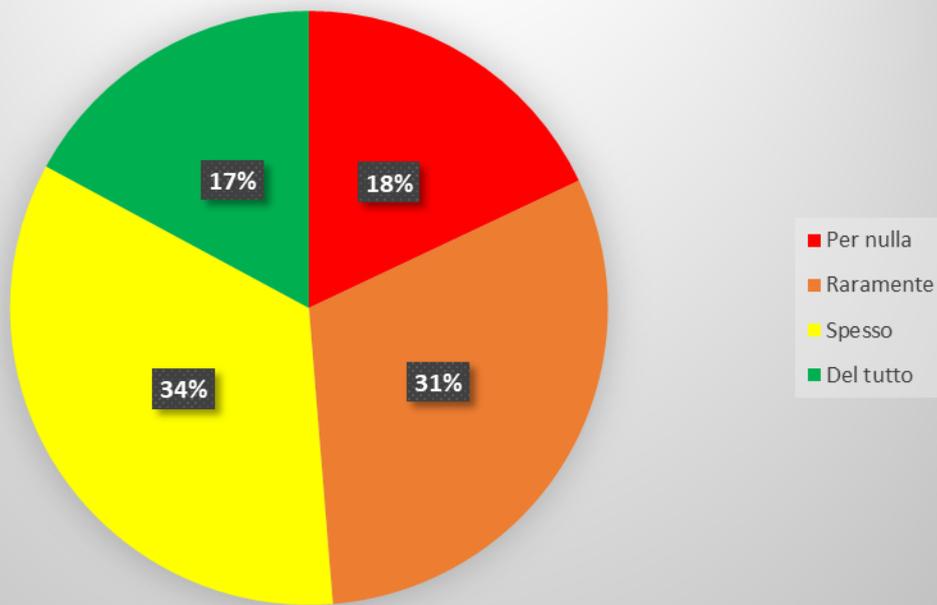
VENGONO OFFERTE OPPORTUNITÀ DI AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE?



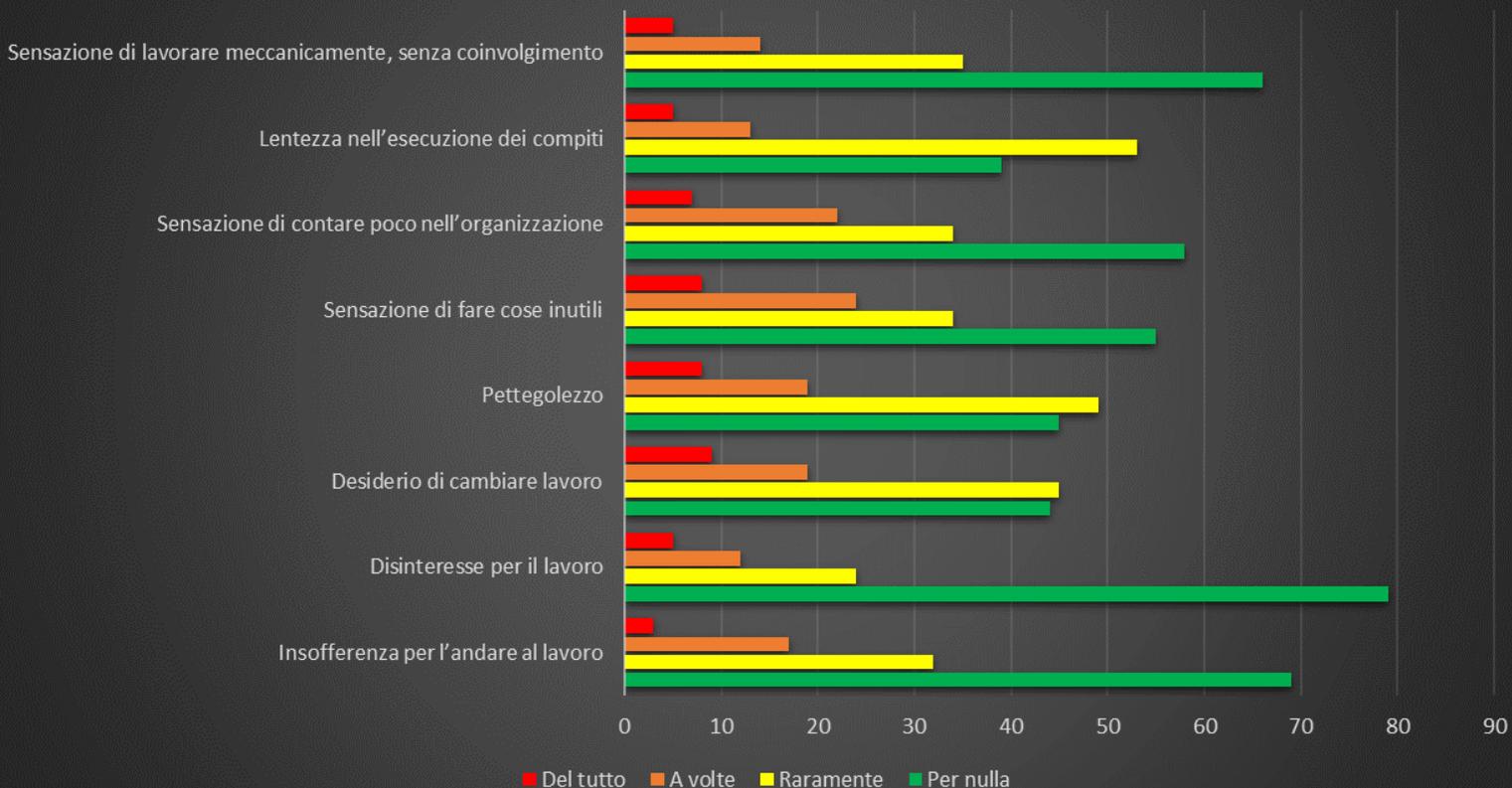
Risultato in linea con quello raggiunto nella precedente rilevazione.



GLI INCENTIVI ECONOMICI SONO DISTRIBUITI SULLA BASE DELL'EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI?

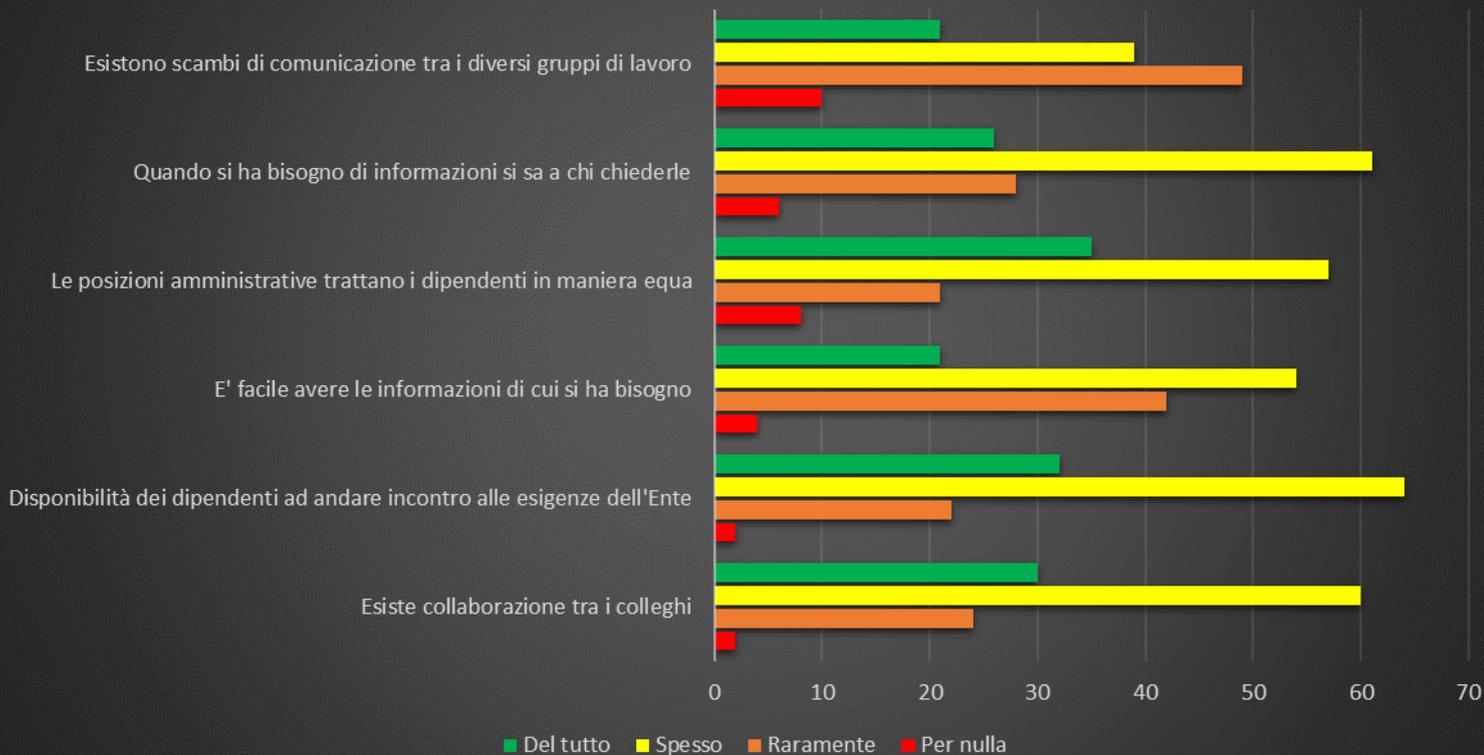


IN CHE MISURA PERCEPISCE QUANTO SEGUE NEL SUO AMBIENTE DI LAVORO?

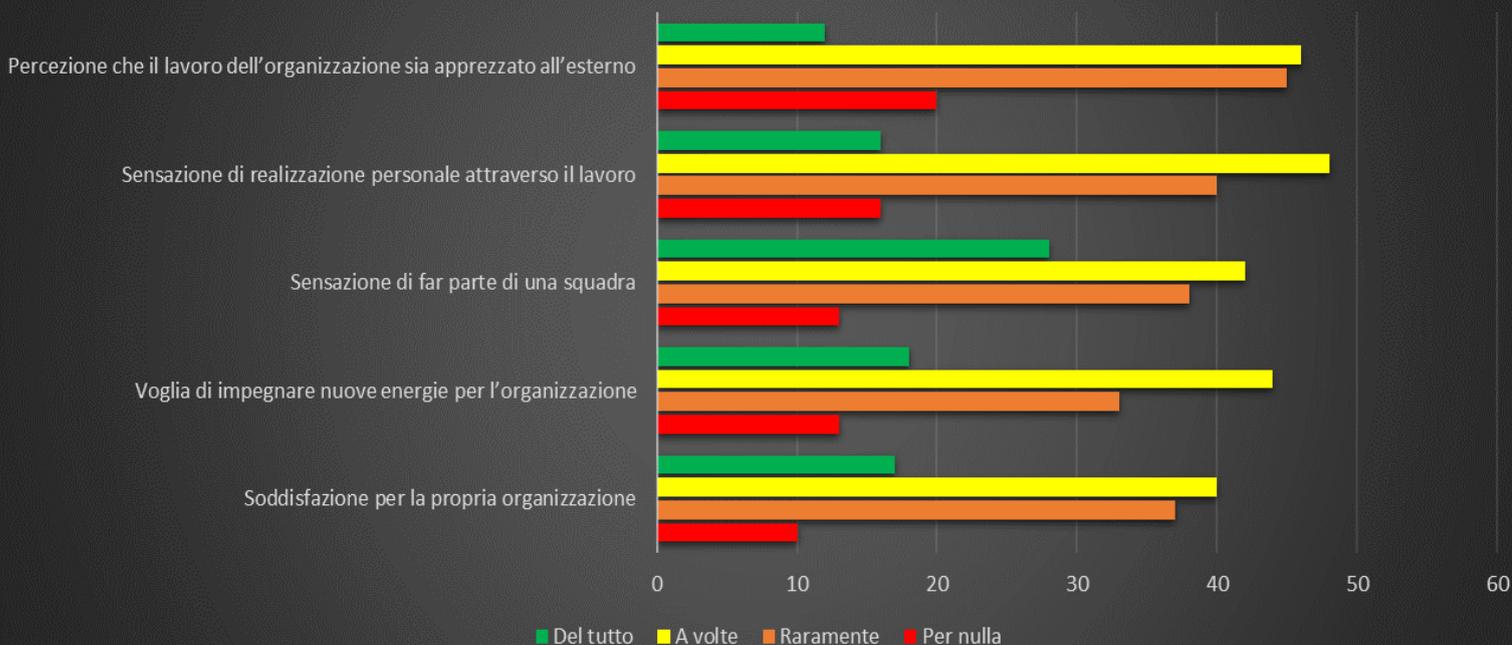




CON QUALE FREQUENZA NEL SUO ENTE SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?



IN CHE MISURA PERCEPISCE QUANTO SEGUE NEL SUO AMBIENTE DI LAVORO?





UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



Con riferimento alle sensazioni percepite nell'ambiente di lavoro emergono margini di miglioramento soprattutto riguardo alla realizzazione personale e alla percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno.

Di seguito si riportano i grafici relativi ai risultati della rilevazione del secondo questionario 2022 elaborati in forma aggregata. Hanno risposto alla rilevazione n.102 dipendenti rispetto ai 125 dipendenti che hanno risposto al primo questionario sul benessere organizzativo.



UNIONE MONTANA FELTRINA

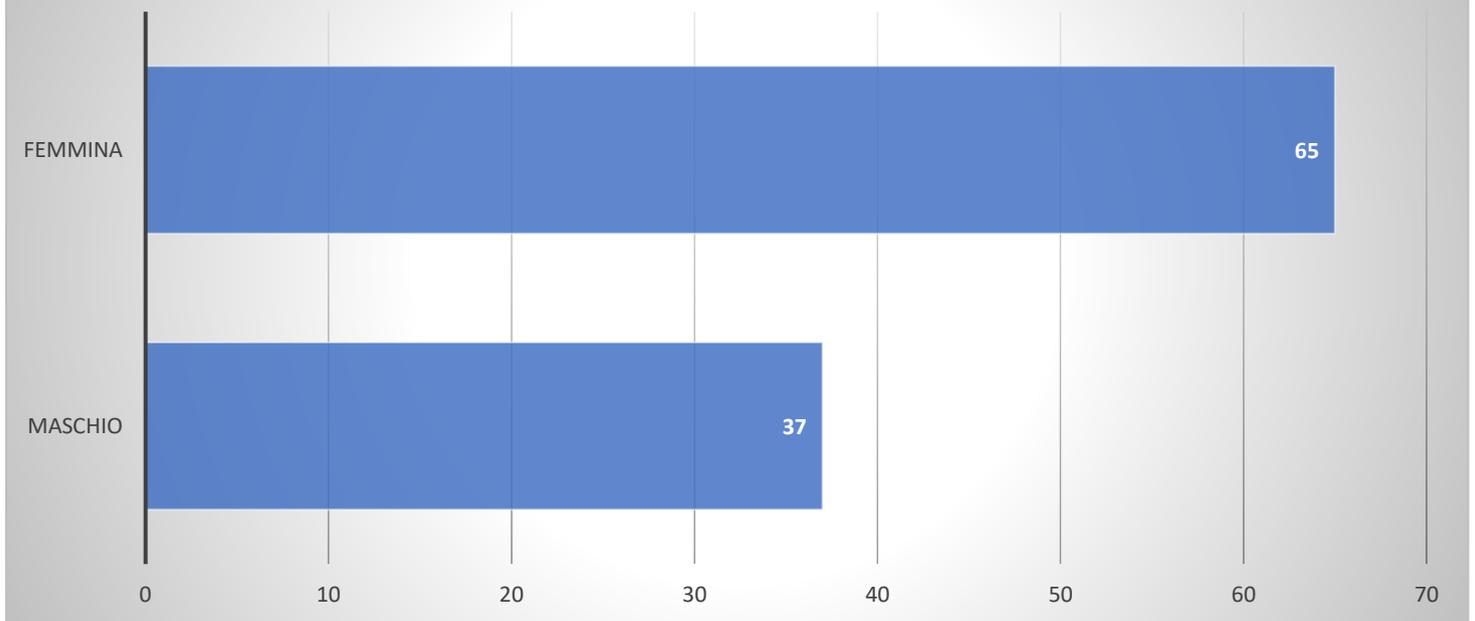
Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

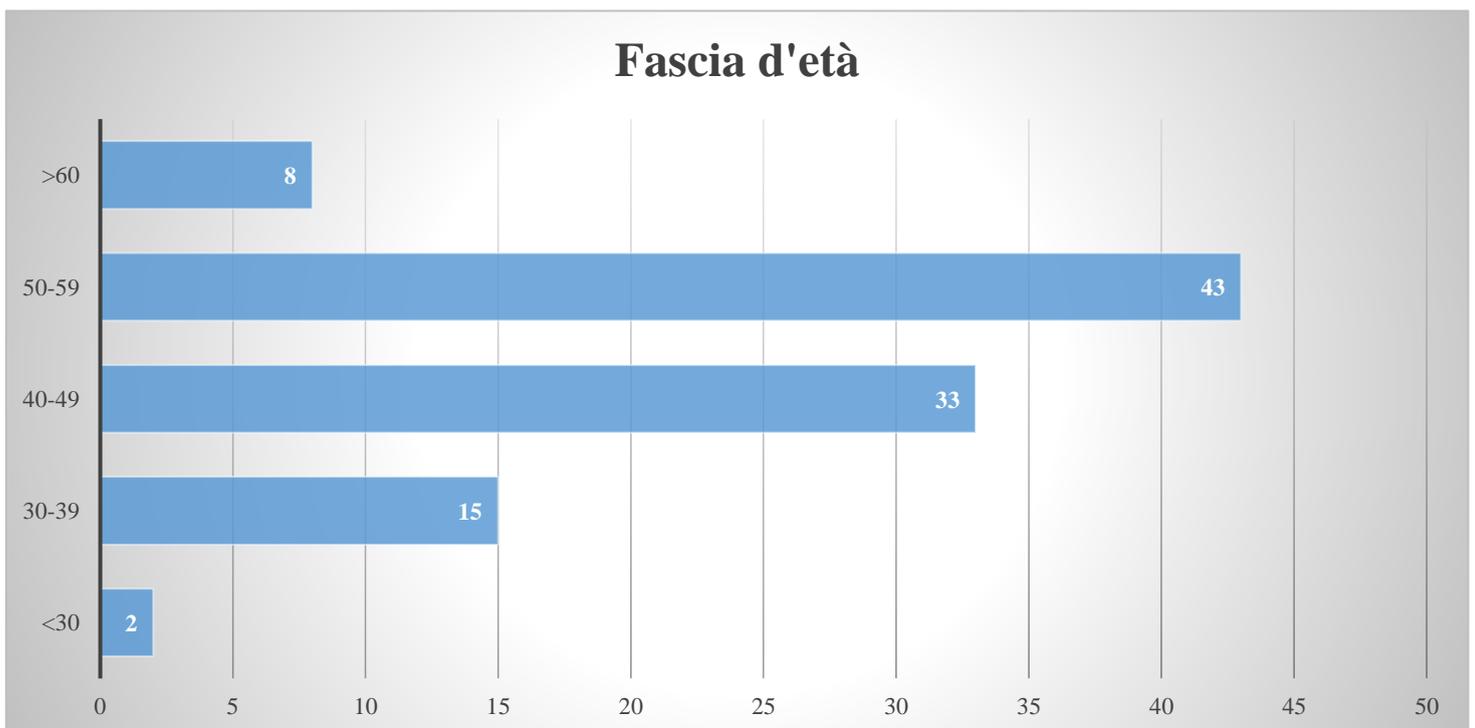
Cod.Fisc. n. 91005490254



Genere

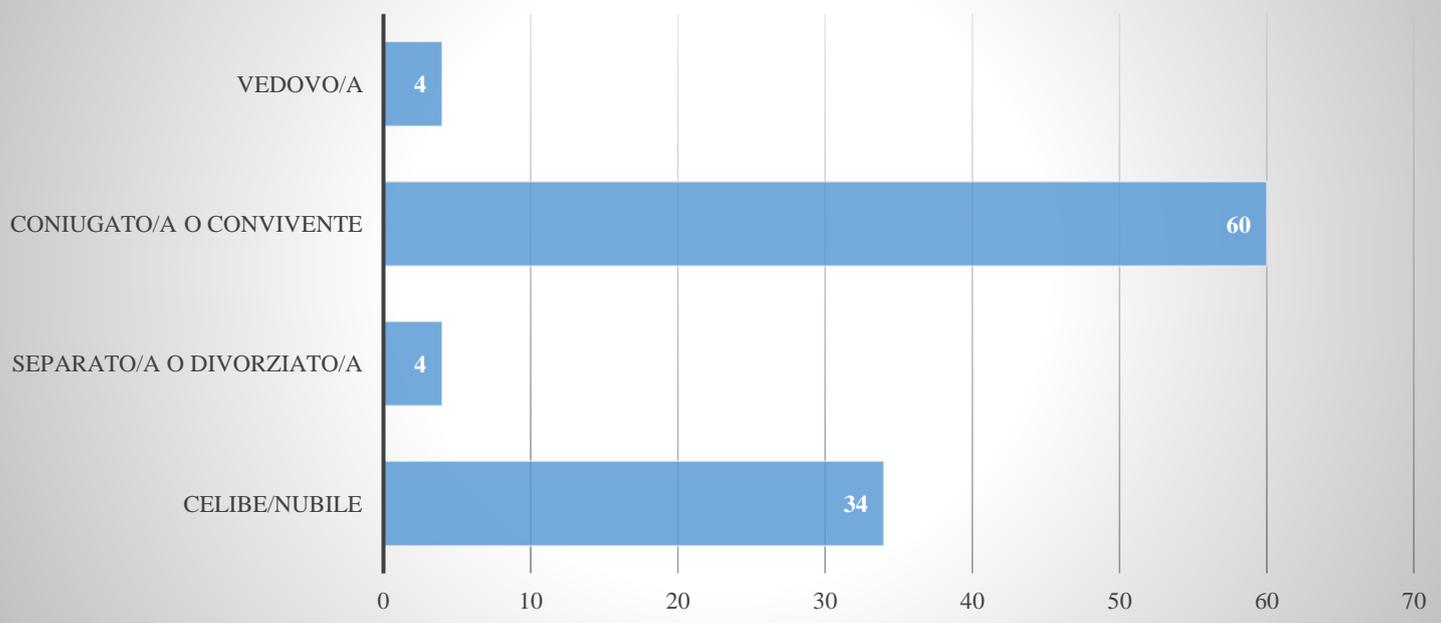


Fascia d'età

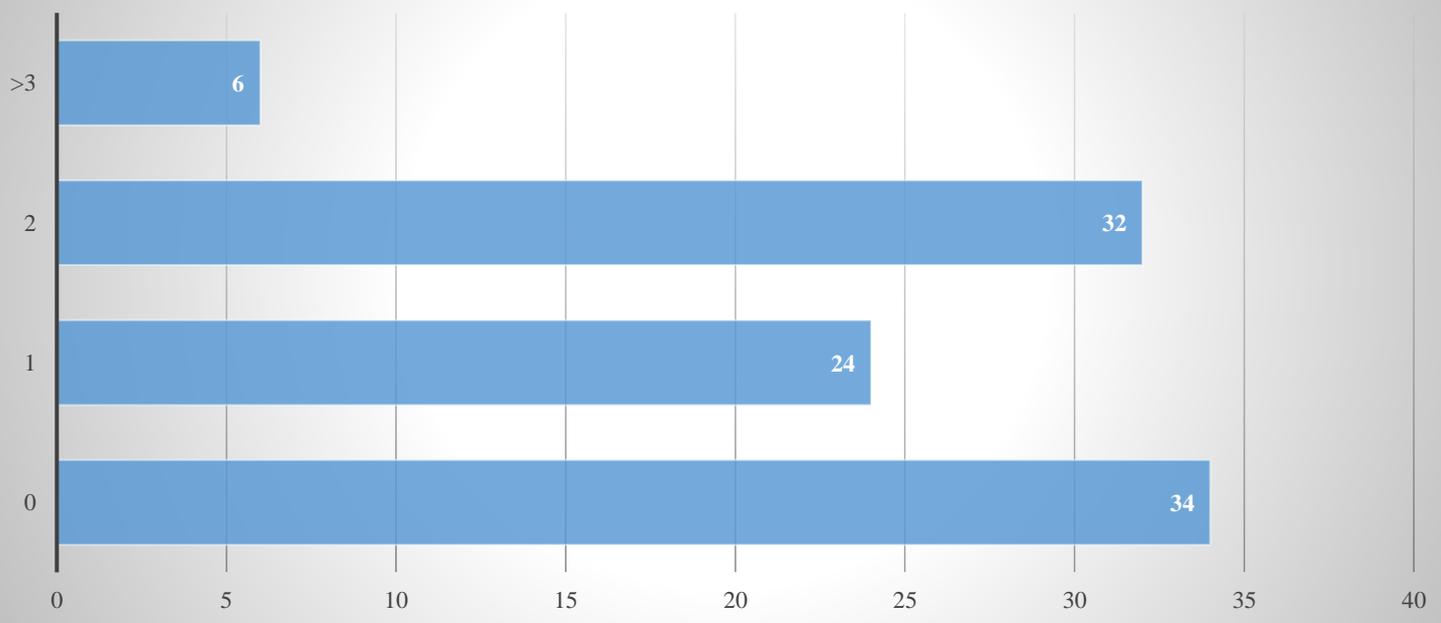




Stato civile



Presenza di figli





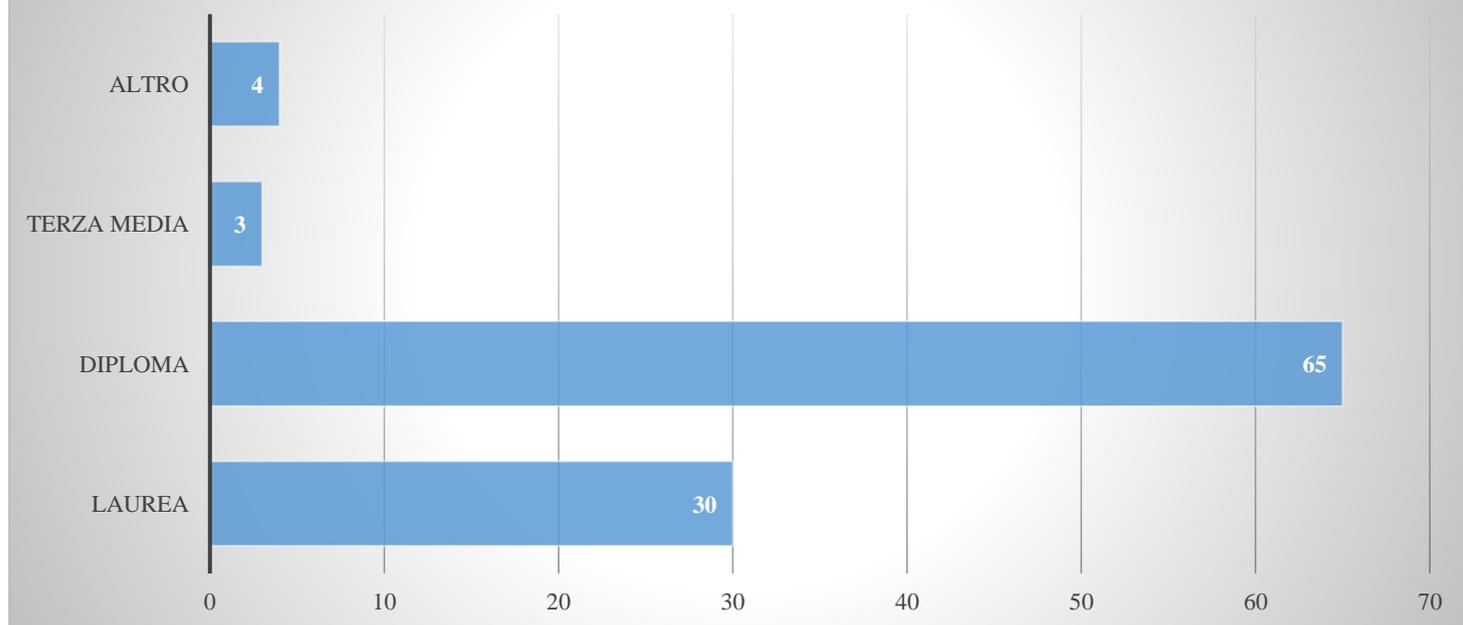
UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

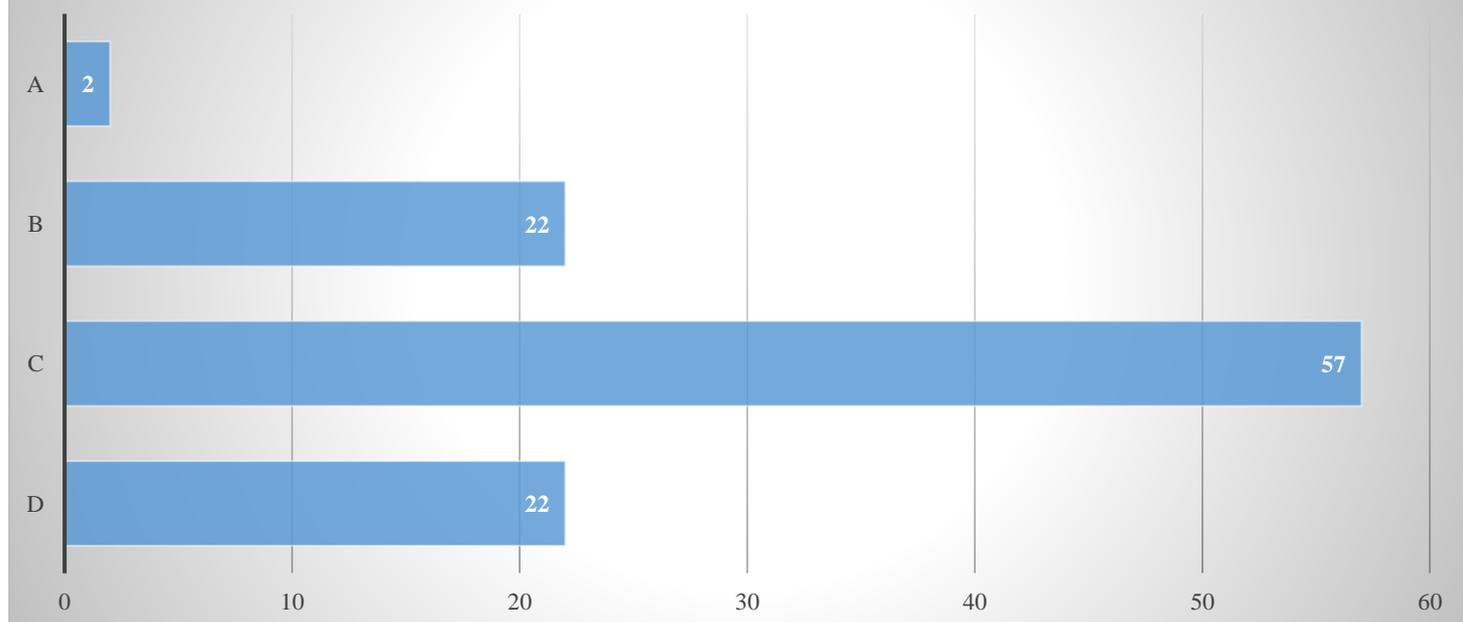
Cod.Fisc. n. 91005490254



Titolo di studio



Categoria di appartenenza



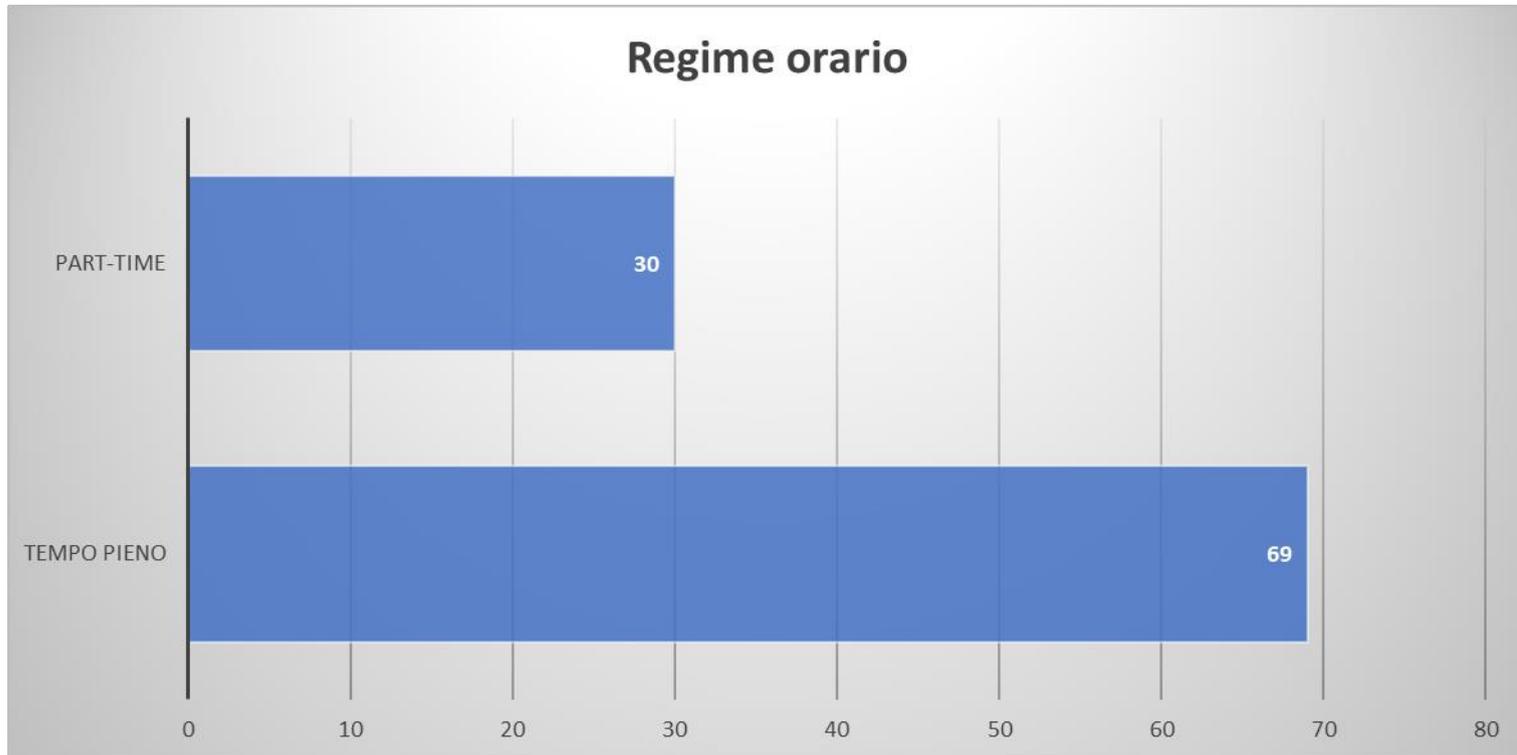


UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

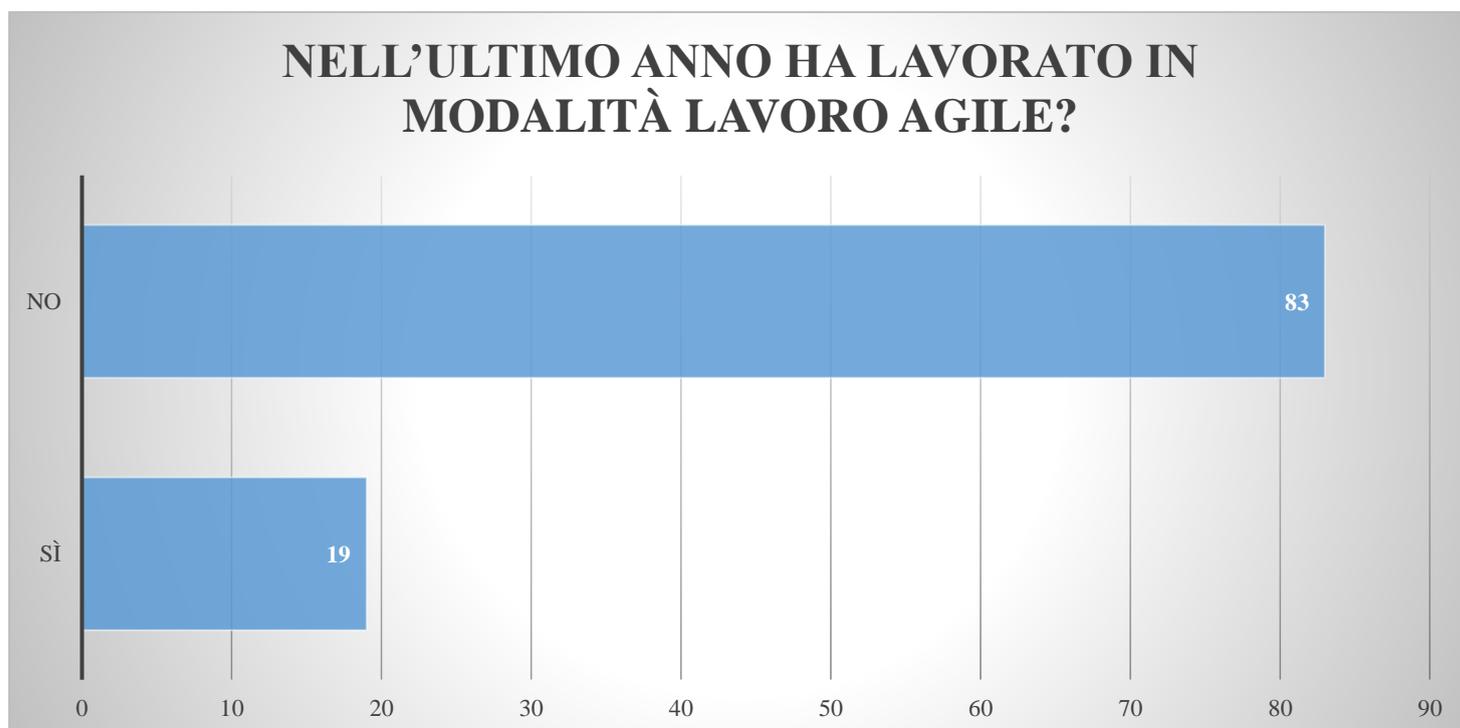
Cod.Fisc. n. 91005490254





PARTE PRIMA – LAVORO AGILE

Sui 102 dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione solo 19 hanno dichiarato di aver svolto il lavoro agile nell'ultimo anno.

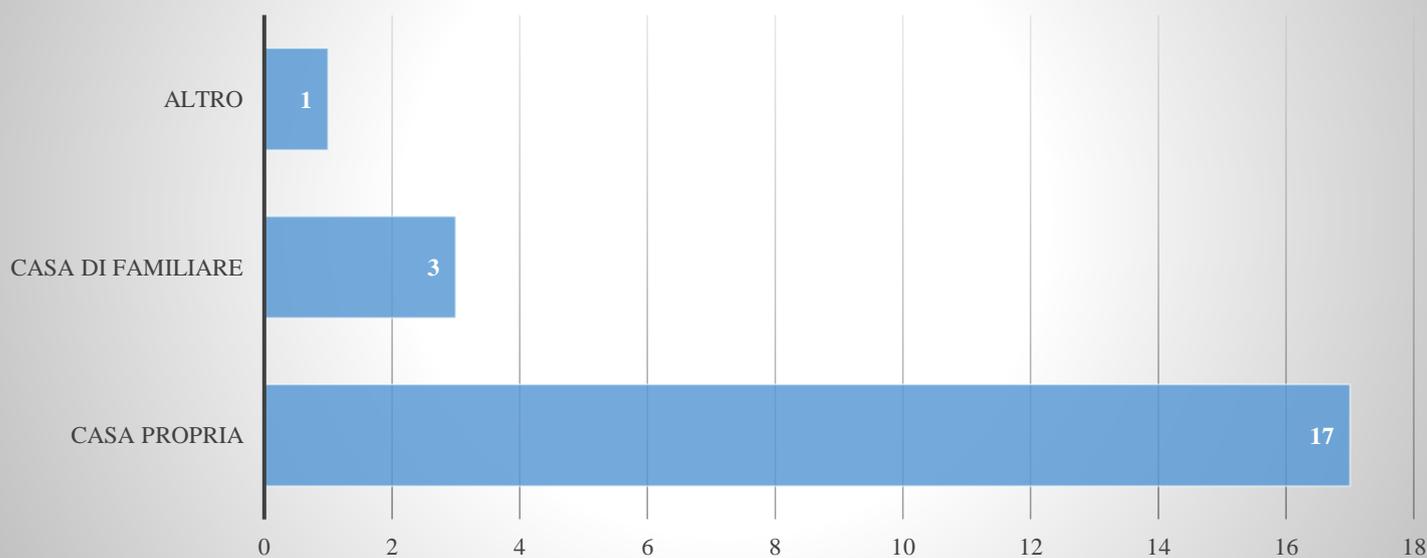


I dipendenti che hanno dichiarato di non aver usufruito del lavoro agile hanno fornito le seguenti risposte:

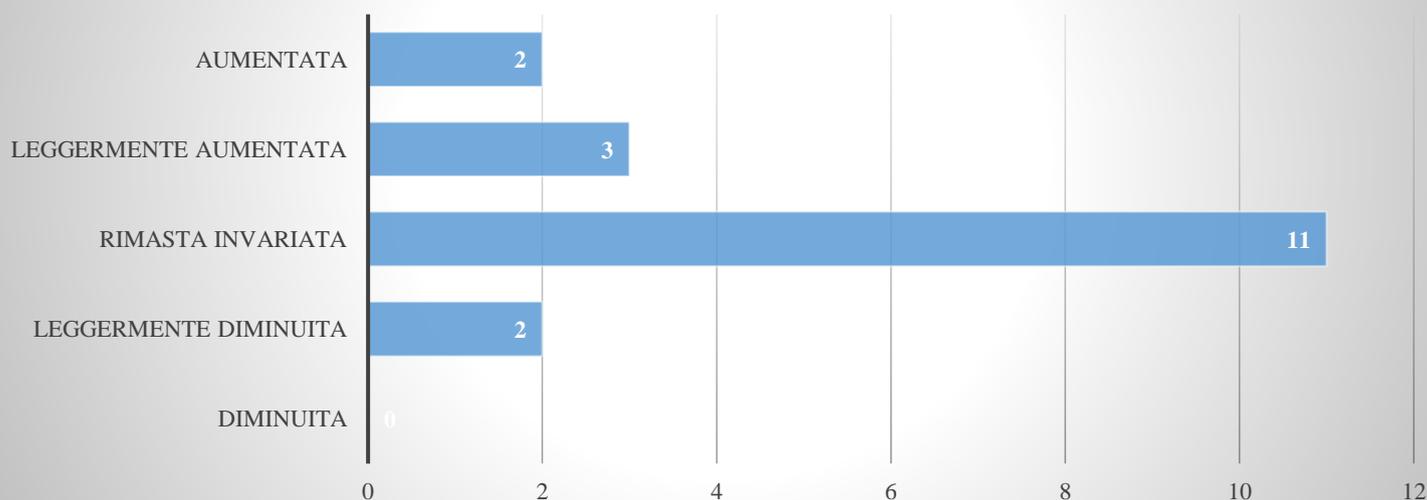
- Non viene data la possibilità di attivarlo
- Non gradito
- Impossibilità
- Mancanza di personale e obbligo di presenza
- Pianta organica ridotta
- Non attivato SW
- Il tipo di lavoro richiedeva la necessità di interfacciarsi con il pubblico (sportello aperto)
- mansione operaio/ mansione elettricista
- Non compatibile con la mansione
- Non concesso
- Scelta personale
- Mancanza accesso internet a casa



DOVE HA LAVORATO NEI GIORNI IN CUI ERA IN MODALITÀ LAVORO AGILE?

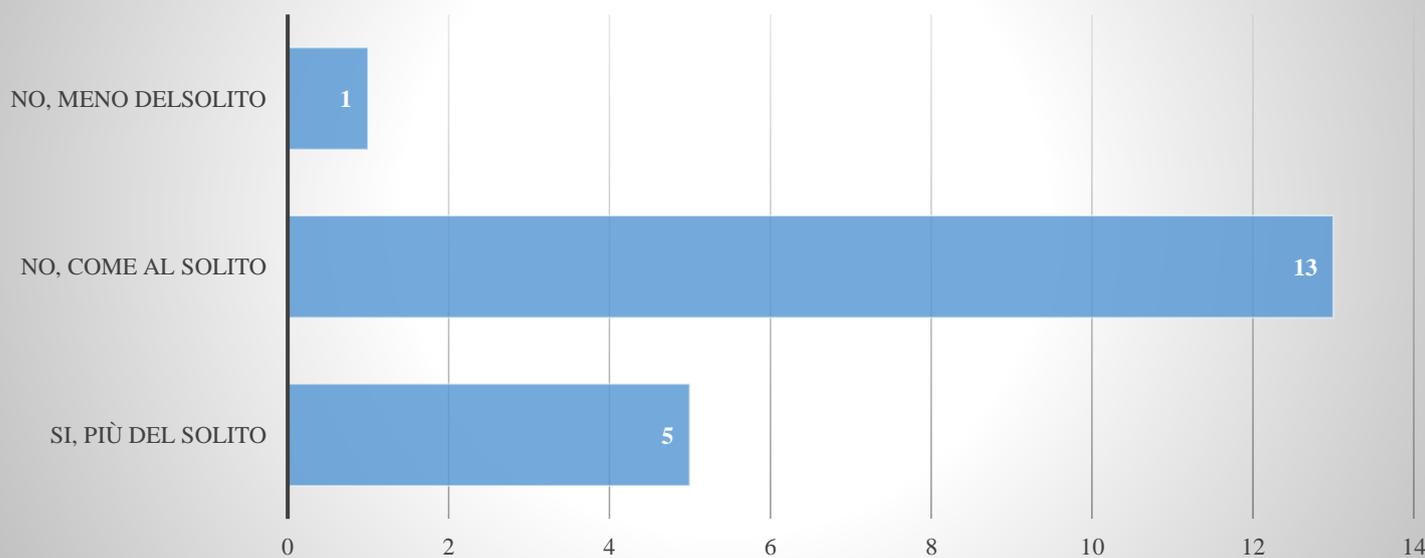


LAVORANDO IN UN LUOGO DIVERSO DALL'UFFICIO ABITUALE, L'INTENSITÀ LAVORATIVA È:

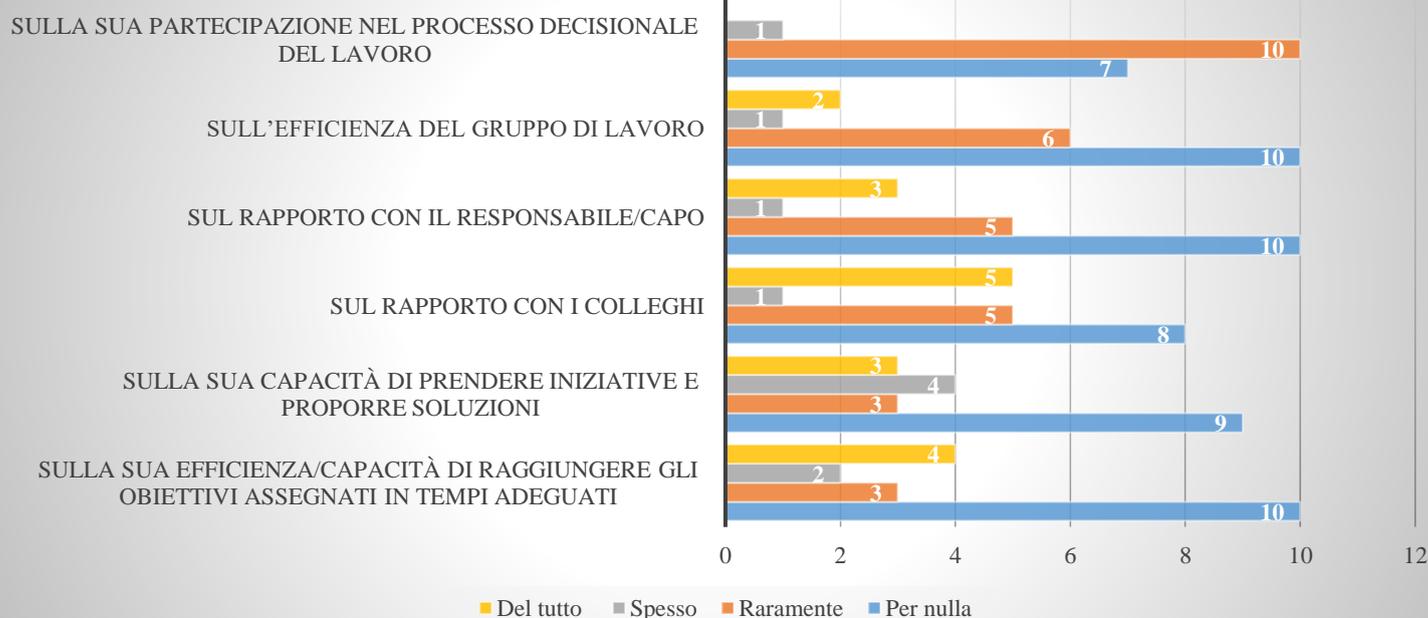




AVERE UNA MAGGIORE FLESSIBILITÀ L'HA CONDOTTA A LAVORARE PIÙ ORE?

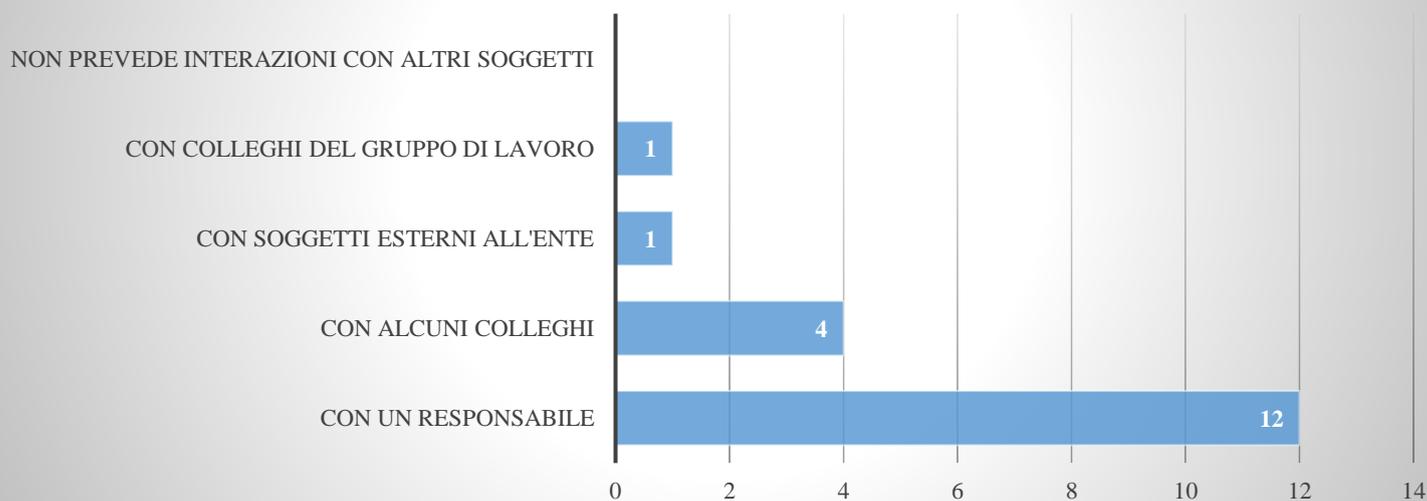


LAVORARE IN MODALITÀ AGILE HA INFLUITO:

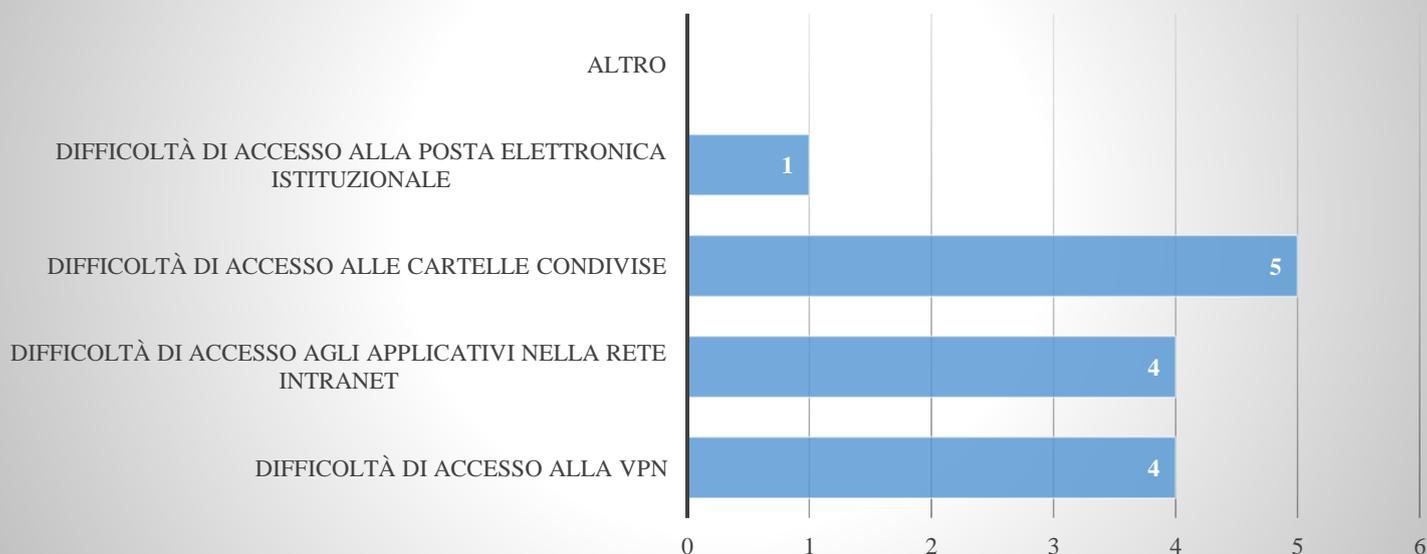




DURANTE LA FASE DI SPERIMENTAZIONE HA INTERAGITO O COLLABORATO CON GLI ALTRI SOGGETTI?



QUALI CRITICITA' HA RISCONTRATO RISPETTO ALLA SOLUZIONE TECNOLOGICA UTILIZZATA?





UNIONE MONTANA FELTRINA

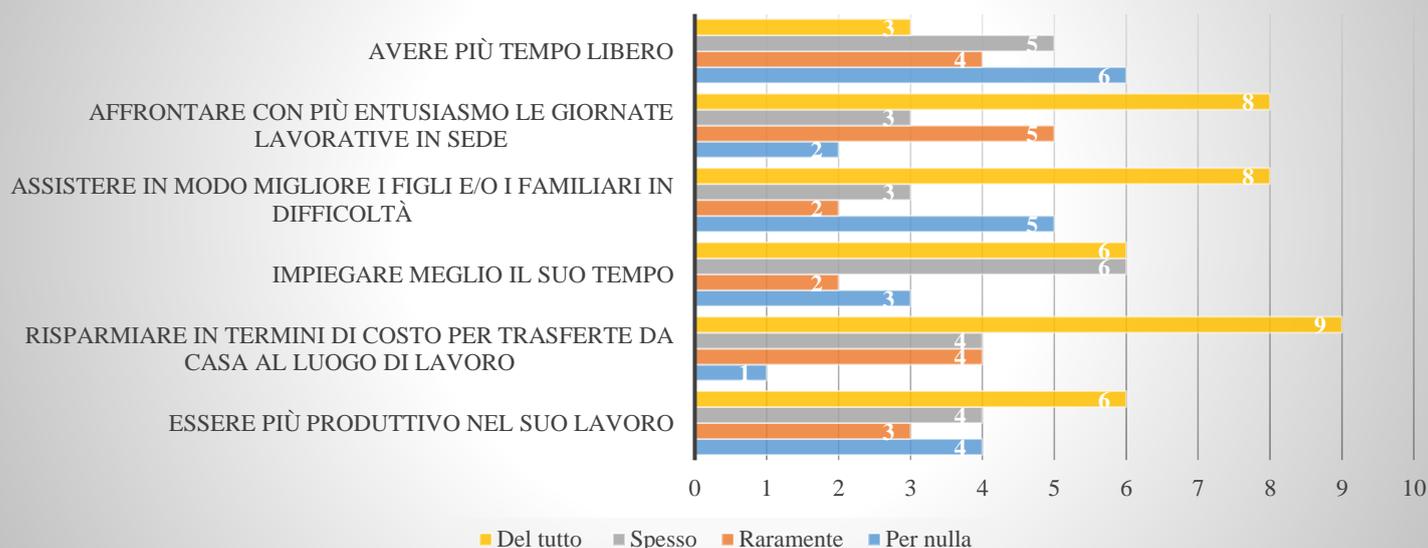
Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

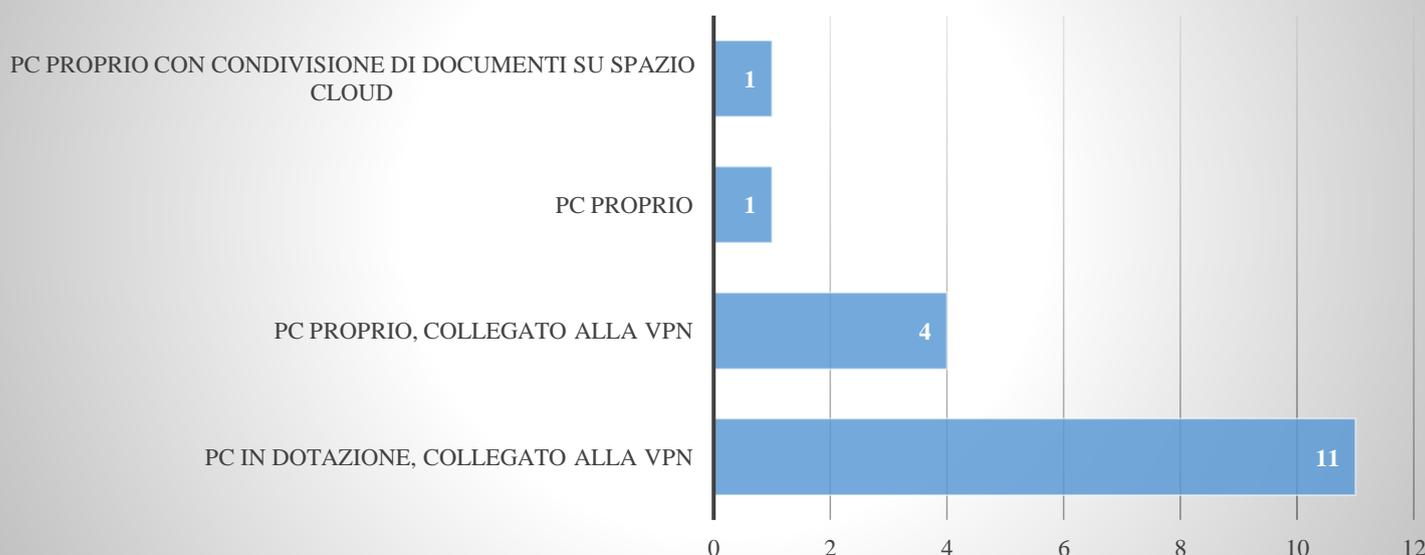
Cod.Fisc. n. 91005490254



LAVORARE IN MODALITÀ AGILE HA PERMESSO DI:

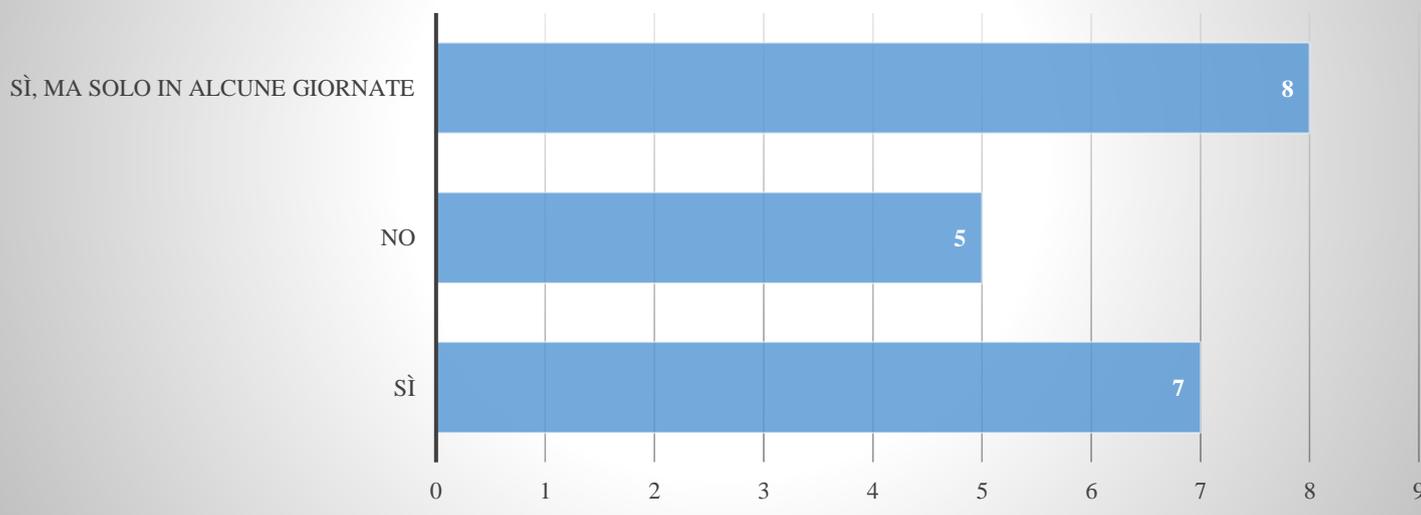


CON QUALE STRUMENTAZIONE HA SVOLTO LE ATTIVITÀ DI LAVORO IN MODALITÀ AGILE?

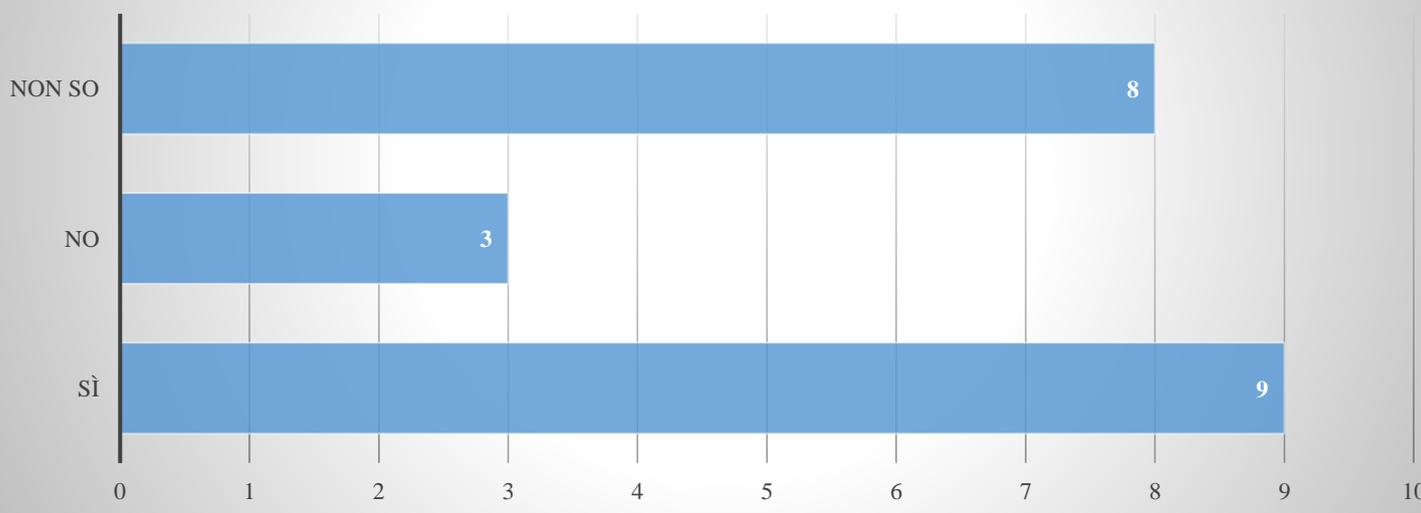




SAREBBE INTERESSATO A PROSEGUIRE L'ESPERIENZA DI LAVORO IN MODALITÀ AGILE?



CONSIGLIEREBBE AI SUOI COLLEGHI L'ESPERIENZA DI LAVORO IN MODALITÀ AGILE?





UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

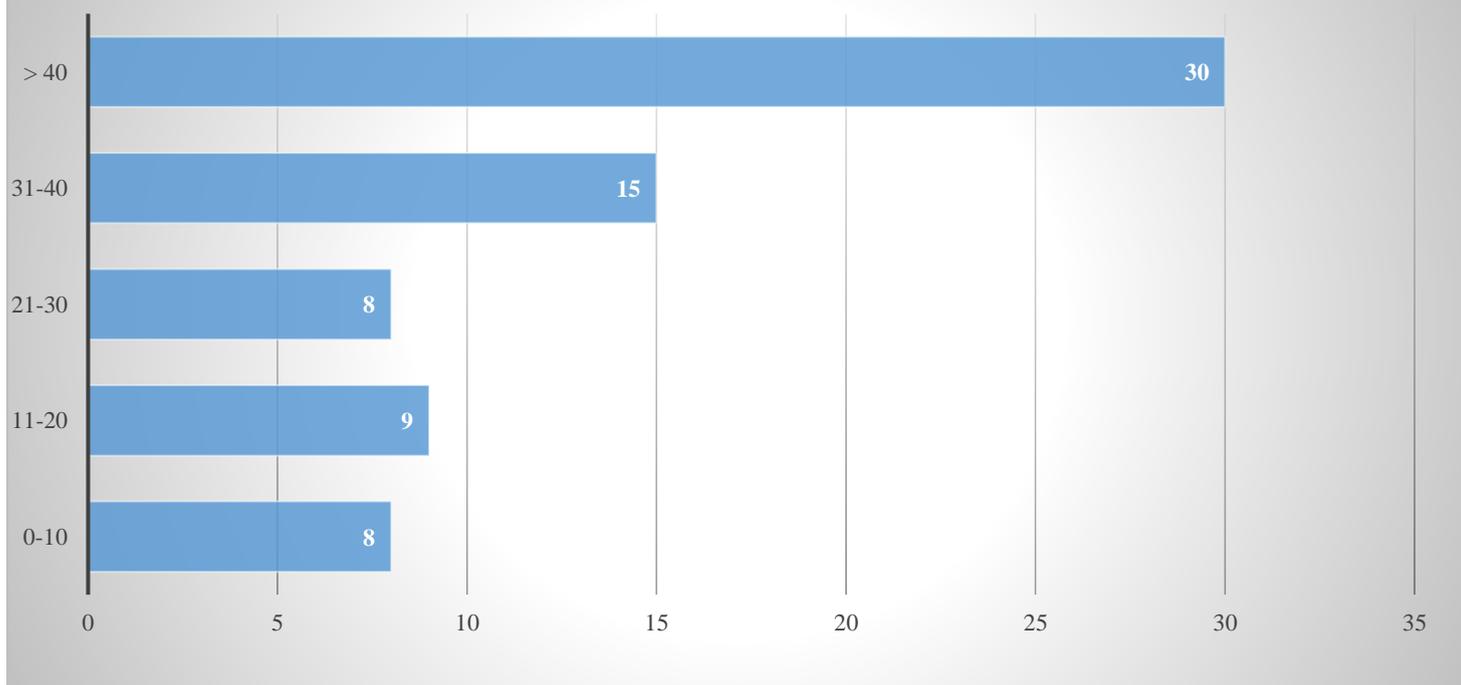
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

Cod.Fisc. n. 91005490254

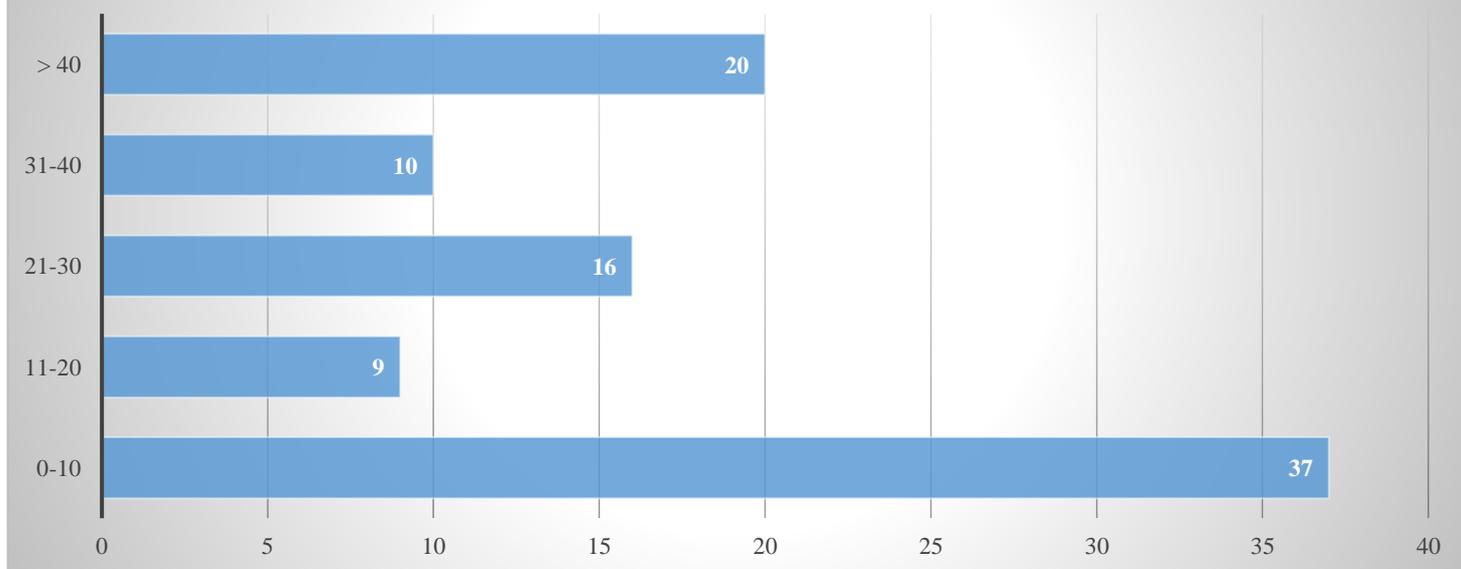


PARTE SECONDA – COMPETENZE PROFESSIONALI

DA QUANTI ANNI LAVORI?



DA QUANTI ANNI LAVORI NELL'ATTUALE AMMINISTRAZIONE?





UNIONE MONTANA FELTRINA

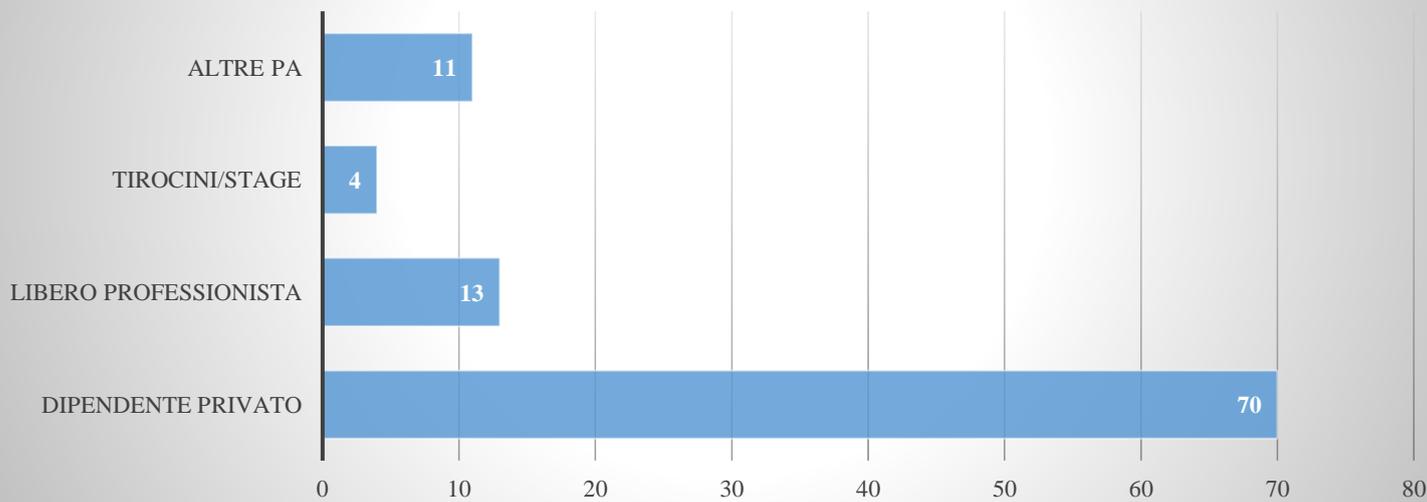
Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 -

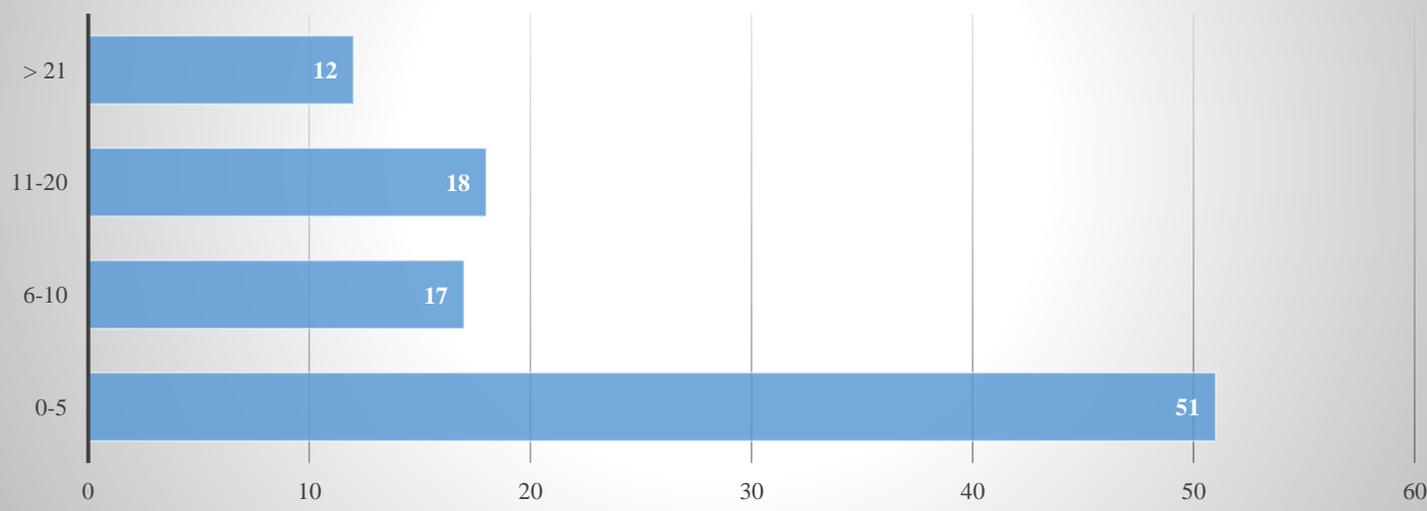
Cod.Fisc. n. 91005490254



QUALI ESPERIENZE LAVORATIVE HA SVOLTO PRIMA DI ASSUMERE IL RUOLO DI DIPENDENTE PUBBLICO NELL'ENTE LOCALE?

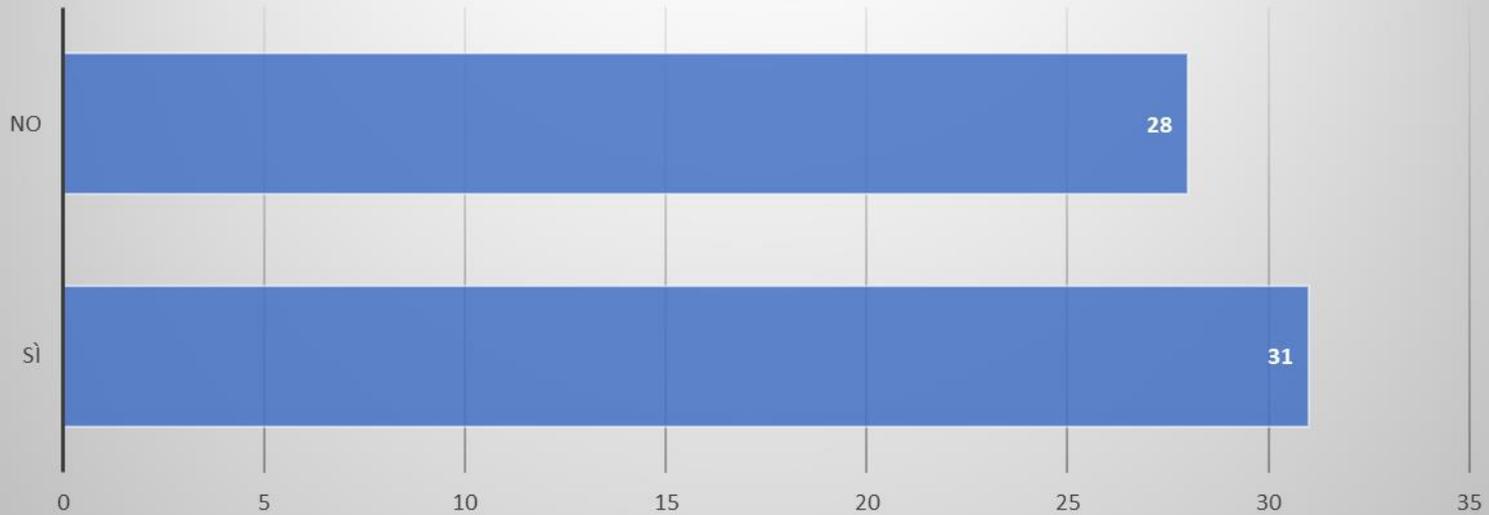


DURATA DELLE ESPERIENZE LAVORATIVE MATURATE AL DI FUORI SISTEMA ENTI PUBBLICI:

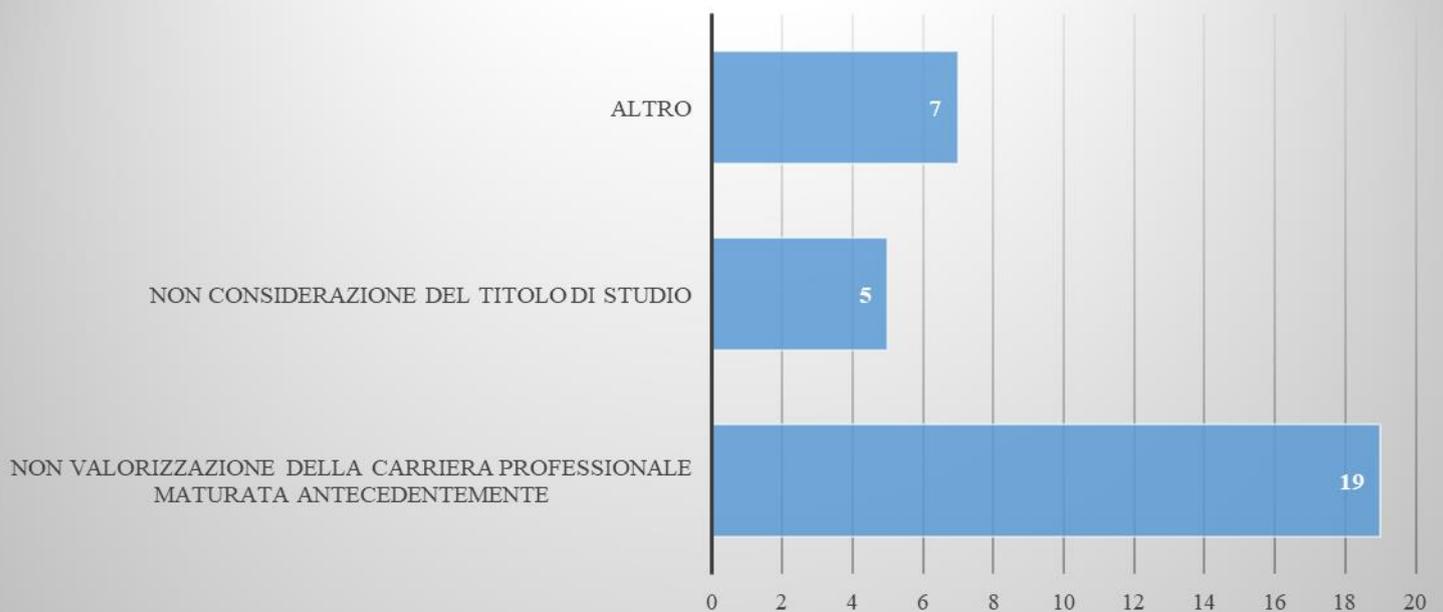




PENSI CHE LA TUA ESPERIENZA PROFESSIONALE NON SIA ADEGUATAMENTE VALORIZZATA ALL'INTERNO DEL TUO ENTE?

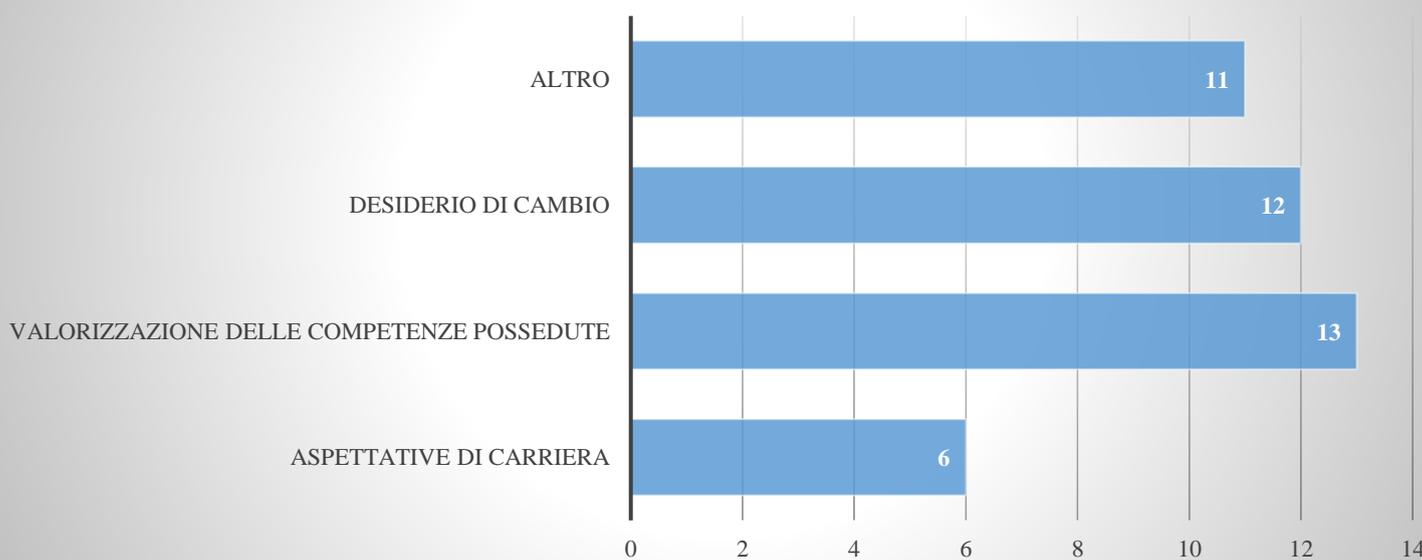


Se sì per quali motivi?





SARESTI INTERESSATO A CAMBIARE SERVIZIO/AREA? SE SÌ PER QUALI MOTIVI?



Altro:

- Non mi piace il settore attuale;
- Poca partecipazione ed entusiasmo;
- Non svolgo più il mio lavoro serenamente;
- Non interesse ad ottimizzare le risorse;
- Rapporto lavoro/retribuzione;
- Sto bene dove sono;
- Non è riconosciuta la conoscenza "trasversale" in vari campi assimilata negli anni e la conoscenza del territorio e delle persone;
- Mansioni non specifiche per il profilo svolto;
- Crescita economica;
- Professionalità frequentemente posta in secondo piano rispetto a pretese di mansioni che non sono di stretta competenza.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, gli Enti associati attraverso i propri Piani della Performance promuovono il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

I Piani della Performance annualmente adottati dagli Enti associati valorizzano inoltre la trasparenza dell'attività amministrativa, nonché la formazione e l'accrescimento professionale dei dipendenti, con il duplice obiettivo di migliorare il servizio reso ai cittadini e di garantire oggettive condizioni di pari opportunità tra i lavoratori degli Enti.

I Piani della Performance premiano altresì la capacità dei dipendenti di riorganizzare il lavoro interno in sostituzione del personale assente per cause diverse, in modo da mantenere la qualità dei servizi resi agli utenti.

Nel corso del 2022 tutti gli Enti associati hanno adottato il Piano della Performance per il triennio 2022-2024.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG: determina del Responsabile del Servizio del Personale dell'Unione Montana Feltrina n. 241 del 04.08.2020, su designazione delle OO.SS. e degli Enti associati.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: convenzioni tra Unione Montana Feltrina ed Enti associati; regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia Associato.

Frequenza e temi della consultazione: almeno una riunione all'anno per l'eventuale presentazione dei dati raccolti sul benessere organizzativo, la presentazione e l'approvazione della Relazione sul personale, la definizione di future iniziative, l'approvazione di una proposta di Piano triennale delle azioni positive da trasmettere agli Enti aderenti. Mantenimento nel corso dell'anno di contatti telefonici ed e-mail con i componenti del CUG da parte del Servizio del personale dell'Unione Montana Feltrina, che dà attuazione alle iniziative proposte dal CUG e svolge attività informativa.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno
32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



Collaborazioni esterne/interne: supporto alle attività del CUG Associato da parte del Servizio del Personale dell'Unione Montana Feltrina (raccolta dati e loro presentazione, analisi della normativa); supporto da parte della consiglieria di parità.

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2022 si sono tenute due riunioni del CUG, la prima si è svolta in data 31/03/2022 durante la quale è stata approvata la Relazione annuale 2021 sulla situazione del personale. La seconda si è tenuta in data 14/12/2022 durante la quale il CUG ha visionato i dati relativi ai risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2022.

POTERI PROPOSITIVI

Durante l'ultima riunione del CUG del 14/12/2022 veniva richiesto ai componenti se intendevano riproporre per l'anno 2023 il questionario sul benessere organizzativo; il comitato decideva di aspettare l'esito dell'invio dei questionari 2022 per poi decidere se inviare quello relativo al 2023. Il CUG inoltre segnalava l'opportunità di invitare gli Enti ad applicare, compatibilmente con le esigenze di servizio e di apertura al pubblico, le fasce temporali sia in entrata che in uscita come previsto dall'art 36 del CCNL 16/11/2022.

POTERI CONSULTIVI

Durante la riunione del 14/12/2022 i membri del CUG sono stati informati della proposta di modifica del Codice di comportamento al fine di procedere all'adeguamento a quanto disposto dal vigente comma 1 bis dell'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, in tema di etica pubblica rispetto al "corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media" da parte dei dipendenti pubblici.

A voti unanimi i presenti hanno preso atto delle modifiche apportate, non formulando osservazioni e/o proposte.

POTERI DI VERIFICA

Nel corso delle riunioni svolte dal CUG sono stati illustrati, con riferimento allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, i risultati conseguiti e le buone pratiche in materia di pari opportunità realizzate negli Enti aderenti.



UNIONE MONTANA FELTRINA

Provincia di Belluno

32032 FELTRE (BL) - Viale Carlo Rizzarda, 21 –

Cod.Fisc. n. 91005490254



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sotto il profilo delle pari opportunità tra uomini e donne, non emergono situazioni di disparità nelle Amministrazioni aderenti al CUG. Al contrario si evidenzia come sia sempre più incisiva la presenza delle donne, anche nelle posizioni di vertice.

Gli enti locali aderenti al CUG appaiono un ambiente di lavoro non problematico sotto il profilo delle pari opportunità anche con riferimento all'età, all'identità di genere, all'appartenenza etnica, sindacale, politica.