

N. **59** Reg. Del.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Oggetto: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

L'anno 2015 (Duemilaquindici) addì Ventidue del mese di Dicembre alle ore 11.00 presso presso la sala riunioni del II piano, si è riunita la Giunta del Nuovo Circondario Imolese con l'intervento dei Sigg.

	Presenti	Assenti
Manca Daniele Presidente del Circondario	X	
Ponti Athos Vice Presidente del Circondario	X	
Rambaldi Onelio Vice Presidente del Circondario		X
TOTALE	2	1

Assiste alla seduta il Segretario Direttore, Dott.ssa Dal Monte Claudia.

Manca Daniele, nella sua qualità di Presidente Del Circondario, assume la Presidenza e, riconosciuto legale il numero dei presenti, invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

LA GIUNTA CIRCONDARIALE

Premesso che:

- i dieci Comuni del Nuovo Circondario Imolese, al fine di avviare un programma di sviluppo della gestione associata dei servizi comunali, in data 01.06.2011 hanno sottoscritto la “convenzione quadro per la realizzazione di uffici comuni e forme di collaborazione strutturata”;
- in attuazione della suddetta convenzione quadro, i medesimi hanno sottoscritto in data 28.12.2011 apposita convenzione per effetto della quale hanno conferito al Nuovo Circondario Imolese la gestione associata del Servizio Risorse Umane;

Premesso altresì che:

- il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Pubbliche Amministrazioni, predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- ai sensi dell’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- detto piano delle azioni positive è altresì previsto dalla Legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”;
- la direttiva del Parlamento e Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazioni e del Ministro per le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche” prevede l’intrapresa da parte degli stati membri di politiche, anche attraverso la formulazione di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, di attività che garantiscano l’attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

Vista inoltre la Legge n. 183/2010, a norma della quale “Le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e della Direttiva 4 marzo 2011 contenente “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Atteso che:

- Il Nuovo Circondario Imolese, anche in coerenza con la normativa di istituzione del CUG (comitato unico di garanzia), intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale;
- con delibera di Giunta Circondariale n. 28 del 10 luglio 2013 sono stati nominati i componenti del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e con deliberazione della Giunta Circondariale n. 37 del 2 ottobre 2013, si è approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;
- con deliberazione della Giunta Circondariale n. 27 del 10 luglio 2013, è stato adottato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015”;

Vista la proposta di aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive 2016-2018, comprensiva di n. 4 tabelle di rilevazione dati riferiti al personale dipendente al 31.12.2015, predisposta dall'Ufficio personale Associato (UPA) per tutti gli enti del Circondario Imolese, nonché dei risultati del questionario predisposto dal CUG sul benessere organizzativo;

Ritenuto tale piano meritevole di approvazione;

Acquisito ai sensi dell'art. 22 del vigente Statuto, il parere favorevole della Conferenza dei Sindaci reso con deliberazione n. 108 assunta nella seduta tenutasi in data odierna;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del Bilancio del Nuovo Circondario Imolese;

Visti il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali" e gli artt. 7 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Acquisito agli atti il parere del Dirigente dell'Ufficio Personale Associato in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime resa in forma palese anche per quanto riguarda l'immediata eseguibilità;

DELIBERA

- di approvare il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2016-2018 predisposto dall'UPA per tutti gli enti del Circondario Imolese che, corredato di n. 4 tabelle e dei risultati del questionario sul benessere organizzativo (predisposto dal CUG), è allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
- di dare atto che l'UPA promuoverà e coordinerà le attività previste da tale Piano Triennale, in collaborazione con il costituendo CUG;
- di trasmettere il presente provvedimento all'UPA ai fini della sua trasmissione alle OO.SS. territoriali, nonché agli enti del Circondario Imolese, per la diffusione e la pubblicazione sui siti istituzionali;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134 commi 4 D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DEL CIRCONDARIO

F.to MANCA DANIELE

IL SEGRETARIO DIRETTORE

F.to Dott.ssa DAL MONTE CLAUDIA

**Il Sottoscritto Segretario-Direttore
visti gli atti d'ufficio**

attesta che la presente deliberazione:

☒ è pubblicata all'Albo Pretorio del Nuovo Circondario Imolese
per **15** giorni consecutivi dal **24/12/2015 al 08/01/2016**

Imola, lì 24/12/2015

IL SEGRETARIO DIRETTORE

F.to Dott.ssa DAL MONTE CLAUDIA

che la presente deliberazione:

☒ è **immediatamente eseguibile** ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000

Imola, lì 24/12/2015

IL SEGRETARIO DIRETTORE

F.to Dott.ssa DAL MONTE CLAUDIA

Copia conforme all'originale.

Imola, lì 24/12/2015

IL SEGRETARIO DIRETTORE

Dott.ssa DAL MONTE CLAUDIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA ☒ GIUNTA ☐ ASSEMBLEA

OGGETTO: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA (Art. 49 T.U. 267/2000)

(X) Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

() Si esprime parere non favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, per le seguenti motivazioni:

Imola, 22/12/2015

IL DIRIGENTE U.P.A. UFFICIO PERSONALE ASSOCIATO
F.to LAGHI WALTER

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE (Art. 49 T.U. 267/2000)

() Non si esprime alcun parere sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, in quanto la stessa è priva di rilevanza contabile ed economica.

(X) Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto.

() Si esprime parere non favorevole sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, per le seguenti motivazioni:

Imola, 22/12/2015

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
F.to Dott.ssa DAL MONTE CLAUDIA

OGGETTO:

APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016/2018

Nuovo Circondario Imolese

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

ARTICOLI

Art. 1 Alcuni dati sul personale del Circondario Imolese

Art. 2 Risultati obiettivi 2013-2015 – obiettivi 2016-2018

Art. 3 Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere

Art. 4 Obiettivo 2: conciliazione

Art. 5 Obiettivo 3: Logistica

Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi

Art. 7 Monitoraggio del Piano

Art. 8 Durata

FONTI NORMATIVE

Legge n 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti locali"

Art. 7, 48, 54 e 57 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Nuovo Circondario Imolese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto riguardano le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il Nuovo Circondario Imolese:

- con delibera della Giunta Circondariale n. 28 del 10 luglio 2013 ha nominato i componenti del CUG, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e con delibera Nci n. 38 del 2 ottobre 2013 ha nominato il presidente del predetto Comitato;

- con deliberazione della Giunta Circondariale n. 37 del 2 ottobre 2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni stabilendo, all'art. 3, i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/ lavoratrici. Il comitato può predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; proporre azioni positive, interventi e progetti quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione e violenze sessuali morali o psicologiche; può inoltre fornire pareri consultivi e svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità come sulla assenza di forme di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;

- con deliberazione della Giunta circondariale n. 27 del 10 luglio 2013, ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015”;

L'aggiornamento del piano triennale delle Azioni Positive 2016-2018 del Nuovo Circondario Imolese, in continuità con il precedente piano 2013-2015, rappresenta un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere la proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici i lavoratori.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 - 2018

Art 1

Alcuni dati sul personale del NCI

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio degli obiettivi del piano delle azioni positive, previsti per le diverse annualità, si ritiene utile avere dati aggiornati del personale del NCI. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano, è stata inserita nell'allegato 1.

Al 31 dicembre 2015 il personale dipendente del Circondario Imolese e dell'Asp è pari a 949 unità, inclusi incarichi art. 90, incarichi a tempo determinato per dirigenti ed Alte Specializzazioni.

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 74,82% del totale, con le sole eccezioni del personale dirigente (nel quale gli uomini sono invece il 70%).

Per quanto riguarda l'età anagrafica: a fronte di una età media piuttosto elevata (49,38 anni), si riscontra che solo il 2,95% dei dipendenti rientra nella fascia 30-34 anni (e lo 0,42% con meno di 29) e ben 286 dipendenti hanno più 55 anni (30,14%).

La fascia che presenta il più alto numero di dipendenti in servizio è quella tra i 50 e i 54 anni (22,89%).

Infine, nessun dirigente ha meno di 35 anni. *(vedere tabelle allegate)*

Art 2

Risultati obiettivi 2013-2015 – obiettivi 2016-2018

Nel corso del triennio 2013-2015 il Cug (Comitato Unico di Garanzia) ha presentato i risultati di un questionario sul benessere organizzativo, inviato a tutti i dipendenti dei Comuni del NCI, ai dipendenti NCI e al personale dell'Asp Circondario Imolese, (svolto nel mese di novembre 2014 – **vedi allegato**). In generale non emergono situazioni di discriminazione, né in ambito lavorativo né dal punto di vista sessuale, di religione ecc.

L'indagine rende invece evidente una serie di esigenze che vanno dal miglioramento dell'organizzazione dei servizi (distribuzione equa di carichi di lavoro, comunicazione interna attraverso riunioni periodiche, costante aggiornamento, sicurezza negli ambienti di lavoro), al benessere organizzativo (flessibilità orari di lavoro, convenzioni con associazioni e società, assicurazioni sanitarie integrative) e per un livellamento di eventuali disparità in materia di progressioni economiche.

Il risultato di questa indagine risulta fondamentale punto di partenza per l'analisi di quanto fatto sino ad oggi e per aggiornare gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive per il prossimo triennio 2016-2018.

Quindi, in coerenza e continuità con il Piano delle Azioni positive 2013-2015, si propongono per il triennio 2016-2018 obiettivi generali atti a prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione e disparità, tenendo conto anche delle esigenze dei dipendenti emerse dal questionario sopra descritto.

Obiettivo 1: Formazione, Salute e benessere

Obiettivo 2: Conciliazione

Obiettivo 3: Logistica

Art 3

Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere

FORMAZIONE

Anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

Secondo quanto emerso dal questionario sul benessere organizzativo, si è ritenuto necessario concentrare l'offerta formativa, sulla sicurezza negli ambienti di lavoro:

Nel triennio 2013-2015 sono state organizzate giornate di formazione sulla sicurezza, che prevedono aggiornamenti, già in parte programmati, per il triennio 2016-2018:

Corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. Mansioni a rischio BASSO - VDT (Criteri di valutazione stabiliti dai Datori di Lavoro) modalità e-learning:

	n. lavoratori	aggiornamento
Anno formativo 2013	74	2018
Anno formativo 2014	162	2019
Anno formazione 2015	17	2020

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro art. 37 D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. Mansioni a rischio MEDIO (4 ORE):

	n. lavoratori	aggiornamento
Anno formativo 2013 - formazione GENERALE Polizia Municipale	55	2014
Anno formativo 2013 - formazione GENERALE Sett. Scuole Comunali	120	2015-2016
Anno formativo 2013 - formazione GENERALE mansioni Varie	206	2015-2016

PIANO DI LAVORO ANNO 2016

Formazione

Formazione sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale): rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria. Può essere erogata con moduli di auto formazione attraverso lo strumento della intranet aziendale e/o con seminari interni.

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro: aggiornamento costante diversificato in base ai profili professionali.

Risorse necessarie

- Ore di formazione, servizi di formazione, materiale informativo.

PIANO DI LAVORO 2017

Formazione

Formazione sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale): rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria. Può essere erogata con moduli di auto formazione attraverso lo strumento della intranet aziendale e/o con seminari interni.

Formazione in materia di sicurezza sul lavoro: aggiornamento costante diversificato in base ai profili professionali.

Risorse necessarie

- Ore di formazione, servizi di formazione, materiale informativo.

PIANO DI LAVORO 2018

Formazione

Prosegue l'attività di formazione (auto formazione/seminari).

Risorse necessarie

- Ore di formazione, servizi di formazione, servizi di formazione, materiale informativo.

Art 4 Obiettivo 2: Conciliazione

L'obiettivo è teso alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli dedicati alla dimensione personale e familiare. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Nuovo Circondario Imolese è da sempre attento a tali politiche e il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

Nel triennio 2013-2015, le Amministrazioni del Nuovo Circondario Imolese hanno risposto in tutti i casi possibili all'esigenza di conciliare lavoro e famiglia attraverso lo strumento della flessibilità oraria..

Sono state molteplici le occasioni in cui, di fronte a richieste motivate del personale, sono state accordate modalità lavorative che venissero incontro ai dipendenti (chiusure pomeridiane durante il periodo estivo, organizzazione di chiusure omogenee dei servizi in occasioni di festività e/o ponti).

Nel triennio 2016-2018, alla luce dei buoni risultati ottenuti, si intende mantenere e rafforzare questa linea, alla ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione.

a) Tipologia oraria agevolata

Si propone di verificare la fattibilità e conseguentemente di sperimentare, a decorrere dal 2016, per tutti i Comuni del NCI, un ulteriore livello di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

b) Mobilità interne

Tale strumento di organizzazione del lavoro è ancora residuale nelle realtà (specie nei Comuni più piccoli); sostanzialmente si tratta di favorire le mobilità interne utili a rimuovere ostacoli o a favorire la vita familiare delle persone interessate.

d) Agevolazioni tariffarie per la mobilità e servizi per il miglioramento del benessere del personale

La mobilità come strumento per la conciliazione dei tempi di vita può essere favorita anche da un sistema tariffario in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi e azioni di sostegno.

Tempistica

Anno 2016

Raccolta e analisi dati disponibili nelle banche-dati del personale e analisi delle proposte pervenute dal personale con difficoltà nella conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia;

Anno 2017 - 2018

Verifica di fattibilità di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione.

Art. 5

Obiettivo 3: Logistica

Nel triennio precedente è iniziato un percorso di valutazione e confronto sulle possibili alternative di allocazione dei servizi a seguito di attivazione delle gestioni associate di diverse attività.

Per il triennio 2016-2018 è previsto un piano di miglioramento logistico per le funzioni dei Comuni e del Nuovo Circondario Imolese (presidi, Ufficio Tributi, Servizi Finanziari).

Si intende sviluppare contestualmente un supporto informatico omogeneo e veloce per la circolazione delle informazioni.

Tempistica

Anno 2016

Analisi della logistica degli uffici associati e avvio gestione informatica degli atti per l'utilizzo di una piattaforma unica;

Anno 2017

Miglioramento delle postazioni (anche in base alle richieste degli utenti) e analisi dei risultati dopo il trasferimenti degli uffici

Anno 2018

Miglioramento delle postazioni (anche in base alle richieste degli utenti) e analisi dei risultati dopo il trasferimenti degli uffici

Art. 6

Raggiungimento degli obiettivi

Il Nuovo Circondario Imolese si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

Art. 7

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Nuovo Circondario Imolese attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità dell'UPA sulla base delle risorse disponibili.

Art. 8

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Allegati n. 5

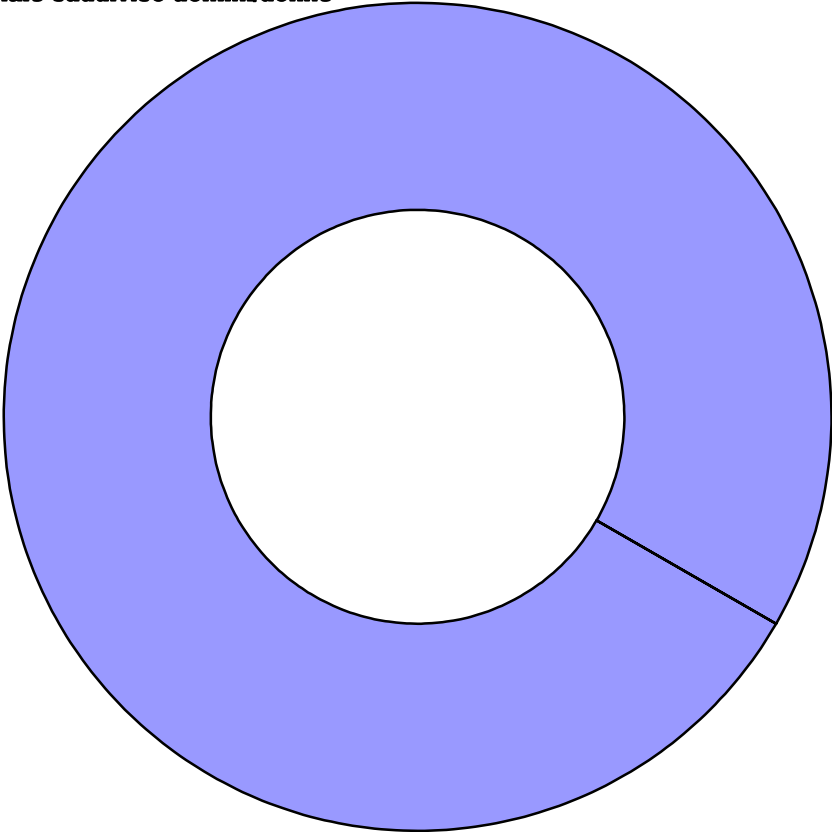
PERSONALE NCI SUDDIVISO TRA UOMINI E DONNE

	TOTALE	UOMINI	DONNE	SEGRET. UOMINI	SEGRET. DONNE	DIR. GEN. UOMINI	DIR. GEN. DONNE	DIRIGENTI UOMINI	DIRIGENTI DONNE	CAT.D UOMINI	CAT.D DONNE	CAT.C UOMINI	CAT.C DONNE	CAT.B UOMINI	CAT.B DONNE	CAT.A UOMINI	CAT.A DONNE	COLL. ART.90 UOMINI	COLL. ART.90 DONNE
FONTANELICE	8	3	5								1	1	2	2	2				
BORGTOSSIGNANO	14	6	8							1	1	1	6	4	1				
IMOLA	399	108	291		1			3	2	23	54	43	161	38	71			1	2
CASTEL S. PIETRO TERME	127	42	85					2		11	31	11	41	18	12		1		
MEDICINA	73	18	55		1					6	11	6	28	6	14				1
NUOVOCIRCONDARIO IMOLESE	47	13	34					2	1	4	9	4	19	3	5				
ASP	181	12	169				1			5	44	2	27	5	97				
CASTEL GUELFO	19	5	14								4	2	10	2				1	
CASALFIUMANESE	13	6	7		1					1	1	2	1	3	3				1
CASTEL DEL RIO	9	5	4									2	2	3	2				
DOZZA	37	15	22	1						3	8	4	12	7	2				
MORDANO	22	6	16							3	3	2	11	1	1				1
TOT.	949	239	710	1	3	0	1	7	3	57	167	80	320	92	210	0	1	2	5
		25,18%	74,82%	0,11%	0,32%	0,00%	0,11%	0,74%	0,32%	6,01%	17,60%	8,43%	33,72%	9,69%	22,13%	0,00%	0,11%	0,21%	0,53%

dati al 31/12/2015

Nuovo Circondario Imolese - personale suddiviso uomini/donne

1
100%

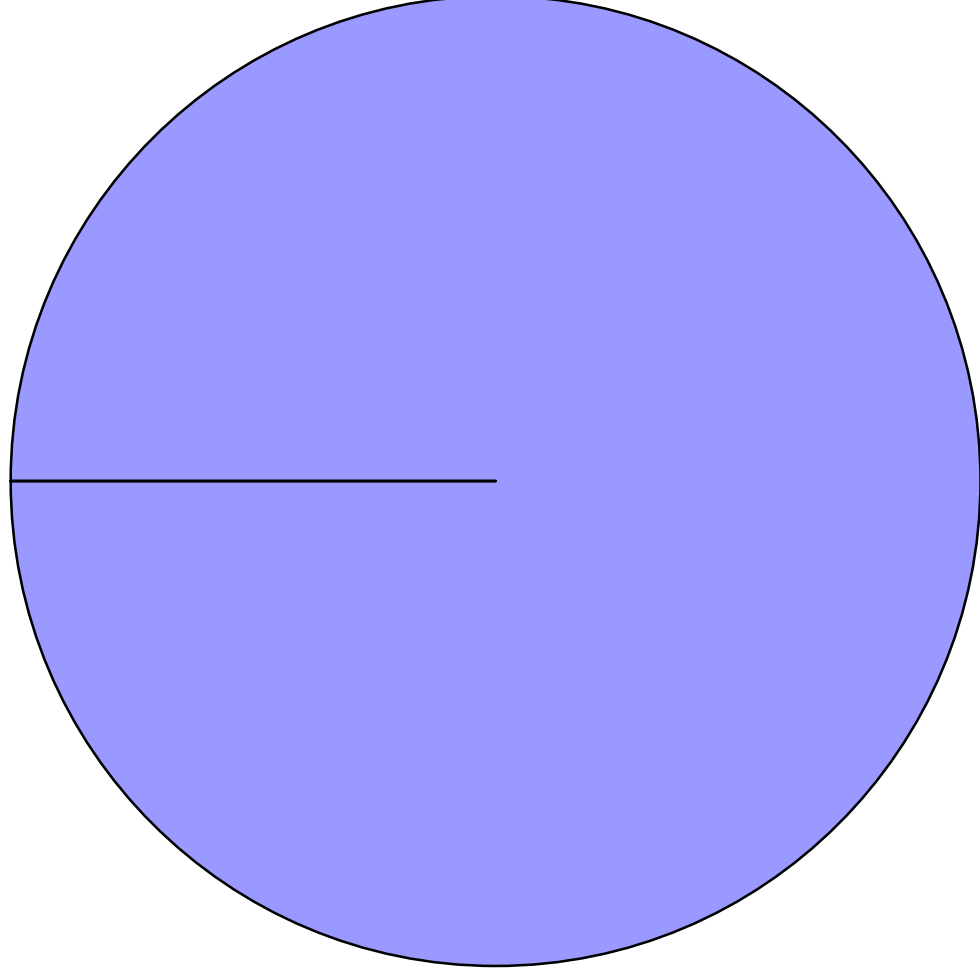


PERSONALE NCI SUDDIVISO PER ETA'

	FINO A 19		TRA 20 E 24 ANNI		TRA 25 E 29 ANNI		TRA 30 E 34 ANNI		TRA 35 E 39 ANNI		TRA 40 E 44 ANNI		TRA 45 E 49 ANNI		TRA 50 E 54 ANNI		TRA 55 E 59 ANNI		TRA 60 E 64 ANNI		TRA 65 E 67 ANNI		MEDIA
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
FONTANELICE										1	1	1	1				1	3					50,25
BORGO TOSSIGNANO									1		2		3	1	4	2			1				49,42
IMOLA							3	7	8	20	14	39	20	64	26	75	26	60	10	26	1		50,09
CASTEL S. PIETRO TERME					1		1	1	4	8	3	13	14	17	6	21	12	17	3	7			49,82
MEDICINA							1	2	1	7	3	9	2	8	3	10	5	13	3	6			49,77
NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE							1	1		4	6	8		5	3	9	2	4	1	3			47,53
ASP					1		6	2	23	1	27	3	28	1	42	5	31		11				48,16
CASTEL GUELFO				1		1	1	1		3	2		6	1	2		2						45,10
CASALFIUMANESE					1	1				1	1	3	2		1		2	1					46,61
CASTEL DEL RIO															1	2	4		2				56,22
DOZZA								2	4	1	3	2	2	2	1	4	3	5	2	6			50,51
MORDANO							1	2	1				3	5		4	1	1		4			49,09
TOT.	0	0	0	0	1	3	7	21	22	65	37	102	48	140	43	174	61	138	20	66	1	0	
	0		0		4		28		87		139		188		217		199		86		1		49,38
					42,15%		2,95%		9,17%		14,65%		19,81%		22,87%		20,97%		9,06%		0,11%		

dati al 31/12/2015

Nuovo Circondario Inglese - personale suddiviso per età



CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)

RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

N. questionari pervenuti in rapporto al n. dei dipendenti	263 su 955 (27,54%)	47 su 191 (24,60%)	127 su 413 (30,75%)	43 su 134 (32,09%)	14 su 79 (17,72%)	17 su 39 (43,58%)	9 su 17 (52,94%)	2 su 5 (40%)	4 su 19 (21,05%)
---	------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------	----------------------	----------------------	---------------------	-----------------	---------------------

1) Come valuti il comfort dell'ambiente in cui lavori: %	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
pulizia	suff 34,33 buono	ins 41,30	suff 33,87	buono 39,53	suff 50,00	suff 52,94	med 33,33	suff 100	suff 60	buono 100
illuminazione	36,94	suff 30,43	buono 42,40	suff 39,53	suff 57,14	suff 47,06	suff 44,44	buono 50	suff 60	buono 100
temperatura	suff 35,07	ins 44,44	suff 34,68	suff 60,47	buono 57,14	med 58,82	buono 33,33	suff 50	suff 40	suff 50
silenziosità	suff 31,72	suff 36,96	buono 31,71	med 40,48	buono 35,71	med 41,18	ins 55,56	suff 50	med 50	suff 100
Condizione dell'edificio	suff 26,49	ins 56,52	buono 29,27	suff 39,53	suff 42,86	buono 35,29	buono 62,50	suff 100	buono 4	buono 100
Gradevolezza ambienti e arredi	buono 30,22	ins 53,33	buono 38,02	suff 41,86	suff 50,00	ins 29,41	suff 55,56	med 100	suff 40	buono 100
Spazio disponibile per la persona	suff 33,58	ins 39,13	buono 37,19	buono 32,56	suff 50,00	suff 35,29	suff 44,44	suff 50	suff 40	buono 100
Servizi igienici	buono 30,97	ins 43,48	buono 32,26	buono 41,86	buono 42,86	buono 47,06	suff 55,56	suff 50	buono 4	buono 100

3) Dove lavori ... %	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	suff 38,13	suff 38,30	suff 38,66	suff 40,00	suff 42,86	med 52,94	med 44,44	med 50,00	suff 40	suff 100
l'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	insuff 56,08	ins 55,32	ins 58,97	ins 60,00	ins 42,86	ins 41,18	ins 66,67	ins 100,00	ins 60	med 100
vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	insuff 37,02	ins e suff 31,5	ins 40,98	buono 33,33	ins 57,14	suff 41,18	suff 55,56	ins 100,00	med 40	med 100

CUg - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità sono presenti e disponibili al colloquio/confronto	suff 32,57	ins e suff 31,9	suff 32,50	suff 30,23	buono 50,00	buono 52,94	med 44,44	suff 50	suff 60	med 100
i cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente al personale	insuff 37,07	ins 53,19	ins 34,75	suff 41,86	med 57,14	suff 52,94	ins 66,67	med 50,00	med 60	suff 100

6) Da quanti anni sei inquadrato in questa categoria?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
meno di 10	29,52	37,5	26,21	23,08	42,86	42,86	20,00			
10--19	40,95	47,5	33,98	53,85	42,86	42,86	40,00	50,00	50,00	50,00
20--29	20,47	12,5	25,24	23,08	7,14	7,14	40,00	50,00	50,00	25,00
più di 30	9,05	2,50	14,56		7,14	7,14				25,00

7) Da quanti anni lavori in questo ente? %	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
meno di 10	21,90	35,56	8,62	15,63	50,00	50,00		100,00	50,00	
10--19	38,57	46,67	31,03	37,50	28,57	28,57	60,00		50,00	50,00
20--29	36,19	17,78	38,79	37,50	7,14	7,14	40,00			25,00
più di 30	15,24		21,55	9,38	14,29	14,29				25,00

8) Hai avuto progressioni orizzontali negli ultimi 5 anni in questo ente?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
sì	31,45	69,57	24,58	5,00	7,69	62,50	0,00	50,00	50,00	50,00

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)

RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

9) Hai avuto progressioni verticali negli ultimi sette anni in questo ente? %	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
sì	4,72	0,00	5,74	5,00	7,69	5,88	0,00	50,00	0,00	0,00

10) Per quale motivazione usi o hai usato permessi o interruzioni di lavoro?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
per la cura dei figli minorenni	45,28	47,06	49,06	21,88	21,88	60,00	57,14	50,00		
per la cura di se stessi	27,83	17,65	29,25	40,63	40,63	13,33	28,57			
per la cura di familiari bisognosi di assistenza	44,34	44,12	53,77	37,50	37,50	33,33	0,00		100,00	
altro	17,92	17,71	14,15	18,75	18,75	13,33	28,57	50,00		

11) Credi che queste richieste abbiano ritardato o impedito avanzamenti carriera?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
sì	7,66	11,43	11,88	0,00	0,00	0	0	0	0	0

12) Se hai fruito di permessi o interruzioni dal lavoro, è cambiato il tuo ruolo al rientro?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
non è cambiato	87,80	85,29	86,00	96,88	90,00	93,33	75,00		100,00	100,00
è risultato superiore	1,46	2,94	1,00	0,00		6,57				
è risultato inferiore	4,88	5,88	7,00	0,00					50	
altro (spostamento di ufficio per gravidanza)	5,85	5,88	6,00	3,13	10,00		25		50	

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

13) C'è uguale partecipazione nel tuo ambiente di lavoro fra maschi e femmine nel ruolo di guida e di presa di decisioni?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
per nulla	8,30	11,90	6,72	5,88		6,25	14,29			25
poco	11,62	11,90	13,45	8,82	7,14	18,75	0,00			
abbastanza	41,08	38,10	36,97	50,00	57,14	56,25	57,14			
molto	24,07	28,57	28,57	11,76	28,57	12,50	14,29	50,00	100,00	
altro	14,94	9,52	14,29	23,53	7,14	6,25	14,29	50,00		75,00

14) Nel tuo ambiente di lavoro può essere discriminante (sono possibili più risposte):	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
l'appartenenza religiosa	4,10	3,85	1,89	11,11			12,50			
l'orientamento sessuale	1,64	0,00	0,00	0,00	14,29			50,00		
l'origine etnica	0,82	3,85	0,00	0,00	0,00					
il genere (essere maschi o femmine)	17,21	15,38	16,98	16,67	28,57	33,33		50,00		
l'appartenenza politica e/o sindacale	40,98	38,46	37,74	50,00	14,29	33,33	62,50	100,00		
età	17,21	19,23	9,43	22,22	42,86	33,33	25,00			
altro (profilo psicologico, utilizzo di strumenti di conciliazione, estrazione sociale, titolo di studio)	49,18	46,15	56,60	38,89	14,29	16,67				

Alla domanda 14 non ha risposto il 54,48 % degli intervistati; ha risposto altro il 46,15% degli intervistat

CUg - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

15) Ritieni di aver subito ingiustizie da (sono possibili più risposte):	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
nessuno	49,78		41,86	46,73	52,63	58,33	70,59		50,00	100,00
colleghi di lavoro	15,28		9,30	20,56	13,16	8,33	5,88	28,57		
superiori	36,24		51,16	38,32	28,95	25,00	17,65	14,29	50,00	
amministratori	14,41		4,65	15,89	7,89	25,00	5,88	85,71	50,00	
altro	5,68		5,68	6,54	7,89	8,33	5,88	14,29		

16) Hai subito "battute pesanti" (sono possibili più risposte):	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
nessuna battuta ritenuta fastidiosa	77,99		72,22	72,82	79,41	100	86,67	60,00	50,00	50,00
a sfondo sessuale	3,83		2,78	3,88	8,82		0,00			
per l'origine etnica	0,48		0,00	0,97	0,00		0,00			
per il genere (essere maschi o femmine)	2,39		2,78	2,91	2,94		0,00			
per l'appartenenza politica e/o sindacale	1,91		0,00	2,91	2,94		6,67			
altro (aspetto fisico, estrazione sociale, per segnalazione malfunzionamenti)	19,14		22,22	22,33	11,76		6,67	40,00	50,00	50,00

17) I tuoi superiori/amministratori hanno esercitato pressioni psicologiche per allontanarti dal luogo di lavoro o da un determinato incarico?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
sì	13,31		22,73	12,61	10,26	8,33	6,25	14,29	50,00	

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

18) Hai usufruito o stai usufruendo dei seguenti strumenti di conciliazione? %si	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
Congedo per maternità	48,25	61,29	49,28	41,18	27,27	33,33	60,00			0,00
Congedo parentale	28,93	40,00	35,59	15,38	0,00	16,67	25,00			0,00
Congedo per legge 104/92	38,06	36,00	41,54	50,00	10,00	44,44	0,00		50,00	0,00
Part-time	37,88	37,50	48,57	16,67	10,00	25,00	25,00			0,00
Telelavoro	1,02	5,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
No, nessuno	37,98	29,41	36,36	23,08	50,00	70,00	33,33	100,00	50,00	50,00
Altre forme di flessibilità	11,43	30,77	9,38	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00

19) E' facile o è stato facile ricorrere a questi strumenti di conciliazione?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
Congedo per maternità	buono	Buono 94,74	buono 60,47	suff 54,55	suff 66,66	suff 50,00	med 33,33			buono 100
Congedo parentale	suff 50	buono 70,00	suff 45,83	suff 100,00	suff 100,00	buono 100,00	suff 100,00			
Congedo per legge 104/92	suff 41,38	buono 55,56	suff 43,75	buono 40,00		suff 75,00			suff 100	
Part-time	buono 34	suff 55,56	buono 39,39	buono 66,67		med 50,00				ins 100

20) Quali sono stati gli elementi ostativi al ricorso degli strumenti di conciliazione elencati nella precedente domanda?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
part time (battute, ostacolato, poca informazione, mancanza di personale)	50,00	50,00	40,00	0,00						100,00

CUg - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

legge 104 (burocrazia, poca informazione, voto pagella abbassato)	30,76	0,00	33,33	66,66					
maternità (polemiche, retrocessione, medici lontani, poca flessibilità, ostacolo ai permessi per malattia bambini)	15,38	50,00	13,33	33,33					
ostruzionismo del capoufficio, poca chiarezza	7,69	0,00	13,33	0,00					
Alla domanda 20 ha risposto il 10% degli intervistati									

21) Ritieni sia utile al fine di una maggiore conciliazione vita lavorativa/vita familiare usufruire di una modalità di orario di lavoro flessibile?									
si		Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov. Borgo T
	87,95	90,52	81,08	84,62	82,35	87,50	50,00	100,00	25,00

22) Hai mai sentito parlare dei fenomeni di mobbing e/o stalking?									
si	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov. Borgo T
	93,08	95,74	96,77	90,48	76,92	82,35	87,50	50,00	90,47 75,00

23) Ritieni siano fenomeni presenti nel tuo ambiente di lavoro? %									
a volte	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov. Borgo T
si	8,33	2,63	5,15	8,8	15,38	11,11	33,33	50	
no	30,83	23,68	25,75	11,76	69,23	55,55	33,33	50	100
lo sono stati	46,66	63,16	53,6	73,52	7,7				
	6,66	7,89	3,1	2,9					

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

non so	6,66	2,63	8,2	2,9	7,7	22,22			
non nei miei confronti	0,83		4,1			11,11			
Alla domanda 23 ha risposto il 44,77% degli intervistati									

24) Saresti interessato a frequentare un corso di formazione sul mobbing e/o sulla discriminazione sul posto di lavoro?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
sì	50,81	55,56	50,81	46,15	53,85	18,75	42,86	100	0	0

25) Cose migliorare nella tua organizzazione? (massimo 3 risposte)	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
la confortevolezza dell'ambiente di lavoro	19,77	34,78	19,77	7,32	21,43	47,06				
la sicurezza dell'ambiente di lavoro	18,99	10,87	18,99	19,51	42,86	29,41				
la circolazione e la chiarezza delle informazioni	41,86	41,30	41,86	56,10	35,71	35,29	62,5		20	40
i rapporti tra colleghi	9,30	6,52	9,30	7,32	14,29	11,76				
i rapporti con i superiori	8,91	6,52	8,91	7,32	21,43	5,88				
i rapporti tra le diverse Unità Organizzative	8,14	8,70	8,14	4,88	14,29	0,00			20	
i supporti informatici e tecnologici	20,93	13,04	20,93	29,27	21,43	5,88		33,33	20	
la flessibilità dell'orario di lavoro	18,22	32,61	18,22	21,95	7,14	23,53				10
la concessione del part-time	2,33	0,00	2,33	12,20	0,00	0,00				
la chiarezza degli obiettivi e dei compiti	18,99	23,91	18,99	17,07	0,00	23,53	37,50	33,33	20,00	10,00

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

la valorizzazione del personale	37,98	36,96	37,98	21,95	42,86	29,41	62,5	33,33	20	
la formazione e l'aggiornamento del personale	29,46	30,43	29,46	24,39	42,86	29,41	25,00			
il sistema di distribuzione degli incentivi	24,81	32,61	24,81	21,95	14,29	0,00	25,00			40
la struttura organizzativa o i processi di lavoro	18,22	13,04	18,22	12,20	0,00	35,29	25,00			
i sistemi di valutazione del personale	18,99	21,74	18,99	19,51	21,43	11,76	50,00		20,00	

26) Hai altre proposte per migliorare il tuo benessere lavorativo?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
crescita economico-professionale (formazione, parità di trattamento, meritocrazia, scatti di anzianità)	20,25	9,95	23,68	14,28	45,45					
spazi di lavoro (messa in sicurezza degli spazi lavorativi, luogo per pausa pranzo, bagni femminili p.m., spazi per biciclette)	22,78	27,27	23,68	28,57	18,18	50				
orario di lavoro (anno sabbaico assistenti nido, 35 ore, permessi visite, telelavoro, flessibilità oraria per assistenti sociali)	26,58	36,36	18,42	35,71						

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)

RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

struttura organizzativa (dare maggiori informazioni trasversali, ridistribuzione dei carichi lavorativi, collaborazione orizzontale e verticale, maggiore preparazione dei superiori, eliminazione P.O., mobilità tra uffici più semplice, condivisione degli obiettivi)	30,37	9,95	49,4	21,42	36,36	50			
corsi informativi		18,18							
Alla domanda 26 ha risposto il 29,47% degli intervistati									

27) La gestione associata di alcuni servizi comunali ha influito sulla qualità del tuo lavoro?	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
l'ha migliorata	5,19	5,13	1,85	5,56	7,69	18,75		50,00	50,00	
l'ha peggiorata	41,13	35,90	35,19	55,56	61,54	25,00	75,00	50,00		100,00
l'ha lasciata invariata	53,68	58,97	62,96	38,89	30,77	56,25	25,00		50,00	

28) Se ti venissero proposte queste agevolazioni ti interesserebbe:	Totale generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
polizza sanità integrativa	molto									
ingressi ridotti in piscine e/o palestre	42,79	abbast 40,54	molto 41,41	molto 40,74	molto 60,00	molto 60,00	abbast 33,33	per nulla 10	abbast 5	molto 100
baby sitter saltuaria a costi orari ridotti convenzionati	molto									
possibilità di acquistare libri scolastici con sconti superiori al 20%	37,37	molto 38,46	molto 32,22	molto 37,93	molto 50,00	molto 56,25	abbast 40,00	molto 100	abbast 5	per nulla 100
	per nulla									
	64,38	per nulla 52,9	per nulla 67,14	per nulla 64,0	per nulla 75,0	per nulla 57,1	per nulla 80,0	per nulla 10	per nulla 5	per nulla 100
	molto									
	43,24	molto 43,24	molto 45,00	molto 38,71	per nulla 60,0	molto 50,00	abbast 50,00	per nulla 10	molto 1	abbast 50

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)

RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

assistenza domiciliare saltuaria a prezzi ridotti convenzionati	per nulla 30,34								
		per nulla 43,7	per nulla 27,50	molto 31,03	abbast 44,44	abbast 42,86	per nulla 60,00	poco 100	poco 50 molto 75

Alla domanda 28 hanno risposto <i>altro</i> il 6,98% degli intervistati proponendo:	Totale generale Asp		Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T
parcheggi convenzionati	6,25		14,28							
ingressi ridotti a teatro, cinema, musei	37,5		28,57	60						
mezzi pubblici agevolati	18,75		14,28							
sconti in palestre	12,5		14,28							
sconti librerie	18,75		14,28							
sconti per acquisto computer	6,25		14,28							
polizza auto, fondo				40						

CUG - NCI ASP (SETTEMBRE 2015)
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

	Totale												
L'intervistato	generale	Asp	Imola	Cspt	Medicina	Dozza	Castel Guelfo	NCI	senza prov.	Borgo T			
maschio	19,90	8,11	19,90	24,14	30,77	40,00	25	50	50	100,00			
femmina	80,10	91,89	80,10	75,86	69,23	60,00	75	50	100				
fino a 30 anni	1,55	6,25	1,55	0,00	7,69								
da 31 a 45 anni	36,79	46,88	36,79	32,00	46,15	57,14	60	50	100	66,66			
da 45 a 55 anni	35,23	37,50	35,23	44,00	23,08	21,43	20	50		0,00			
oltre i 56 anni	26,42	9,38	26,42	24,00	23,08	21,43	20			33,33			
licenza media	6,34	2,86	6,34	17,86	7,69								
qualifica professionale	5,37	2,86	5,37	7,14	0,00					66,67			
diploma	53,66	28,57	53,66	50,00	69,23	87,50	80	50		33,33			
laurea o altro titolo universitario	34,63	65,71	34,63	25,00	23,08	12,50	20	50	100				
Categoria b	27,49	20,45	31,20	33,33	14,29		14,28		50	100,00			
Categoria c	45,42	31,82	43,20	53,85	71,43	64,28	71,44	50					
Categoria d	27,09	47,73	25,60	12,82	14,29	35,71	14,28	50	50				

Alcune note sulla compilazione dei risultati:													
Non hanno risposto i dipendenti dei comuni di: Castel del Rio, Casalfumane, Mordano, Fontanelice													
I valori sono espressi in percentuale													
Dove la risposta ad una domanda prevedeva più possibilità (ad es. il caso di: insufficiente, sufficiente, mediocre, buono) è riportata la voce con maggiori preferenze e la relativa percentuale													
Alcune domande non sono state elaborate perché: riproccassate con altre (n.2, n.5), non davano informazioni rilevanti (n.4).													
La colonna "Totale generale" è data dalla media delle risposte dei dipendenti di tutti gli Enti a quella determinata domanda													