

# INDAGINE PER LA RILEVAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

## RESTITUZIONE DATI

### PREMESSA

Prevista fra le azioni positive contenute nella programmazione dell'Ente (Piano di azioni positive) e avviata da tempo, nel 2020, a fine anno, si è condotta un'indagine sul benessere organizzativo ed individuale percepito all'interno della Amministrazione attraverso la diffusione a tutto il personale di un apposito "Questionario" redatto dal CUG e dall'Ufficio Pari Opportunità in collaborazione con l'A.P. Statistica.

La finalità dell'indagine è quella di rimuovere eventuali discriminazioni e molestie, analizzare eventuali problematiche e apportare i necessari correttivi per contribuire alla costruzione di un ambiente di lavoro efficiente, cooperativo e sicuro.

Ciò in linea anche con quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che individua "l'indagine sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico" quale strumento per attuare il ciclo della performance, migliorare la gestione del personale e l'organizzazione complessiva dell'Ente.

Allo scopo è stato redatto un apposito Questionario somministrato al personale dell'Ente nel mese di dicembre 2020 (prot. n. 34293 del 15 dicembre 2020), con prima scadenza 5 gennaio, termine poi prorogato al 5 febbraio 2021 considerate le difficoltà legate alla scarsa presenza nelle sedi lavorative dovute sia al periodo natalizio che all'utilizzo dello smart working).

La somministrazione di un questionario permette di individuare e misurare numericamente, in modo attendibile le criticità, i punti di forza e le aree di debolezza di una organizzazione, allo scopo di aiutare a definire le priorità di intervento.

Il Questionario è stato redatto sia tenendo conto dei modelli e delle indicazioni dell'ANAC sia attraverso le integrazioni e le considerazioni condivise all'interno del CUG.

Gli ambiti di indagine hanno riguardato: le competenze e lo sviluppo professionale, la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, gli ambienti di lavoro in termini di clima e le relazioni, stress, sicurezza, discriminazioni e violenza. Altro tema di consultazione è stato quello inerente la recente esperienza in materia di "Lavoro agile".

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

Sono stati consegnati compilati **n. 121** questionari su un totale di n. 451 dipendenti (tra tempo indeterminato e tempo determinato in servizio al 31/12/20) con un tasso di risposta pari al **27%**.

Prima considerazione è che, malgrado le tante difficoltà riscontrate nel periodo in cui è stata condotta l'indagine causate dalla pandemia da Covid-19 (lavoro in smart da casa, ecc.) la percentuale degli aderenti è pressappoco in linea con quanto avvenuto nelle altre amministrazioni in anni precedenti alla pandemia.

E' comunque auspicabile, per le prossime indagini, stimolare una più alta partecipazione coinvolgendo maggiormente il personale attraverso incontri, assemblee, ecc.

Ha provveduto alla rilevazione dei dati quantitativi la dott. ssa Francesca Leone (AP Statistica), a cui è seguita una lettura degli stessi con una breve analisi anche dal punto di vista delle differenze di genere realizzata dall'Ufficio Pari Opportunità.

## DATI ANAGRAFICI

Dei 121 questionari restituiti, 64 sono stati compilati da donne e 54 da uomini, mentre n. 3 persone hanno omesso di indicare il loro sesso. Il tasso di risposta del 27% risulta essere così ripartito per genere: il **18%** degli uomini ed il **42%** delle donne.

Dato questo che dimostra come siano le donne in generale a partecipare maggiormente a questo tipo di indagine. I motivi possono essere svariati ma alla base vi è sicuramente il persistere di un pregiudizio per il quale anche le questioni attinenti al benessere lavorativo, ambiente di lavoro, ecc., facciano parte del tema “pari opportunità” e quindi afferenti unicamente alle donne o comunque per le quali non valga la pena prestare particolare attenzione.

Altro fattore è che, in genere, sono più coinvolti i servizi amministrativi dove la percentuale delle lavoratrici è sicuramente superiore che in altri servizi.

### Età

Hanno compilato il questionario il 32% dei dipendenti tra i 31 e i 40 anni, il 22% dei 41-50, il 27% dei 51-60 ed il 24% oltre 60 anni.

### Titoli di studio

Il 16% dei rispondenti ha un titolo fino alla scuola media inferiore, 45% fino alla scuola media superiore, il 23% una laurea di vecchio ordinamento, l'8% una laurea triennale, il 7% una laurea quinquennale.

Rispetto al personale in servizio hanno risposto il 36% dei dipendenti con laurea breve, il 29% con laurea del vecchio ordinamento, il 21% dei dipendenti con diploma di scuola superiore ed il 17% di coloro che hanno fino alla scuole media inferiore.

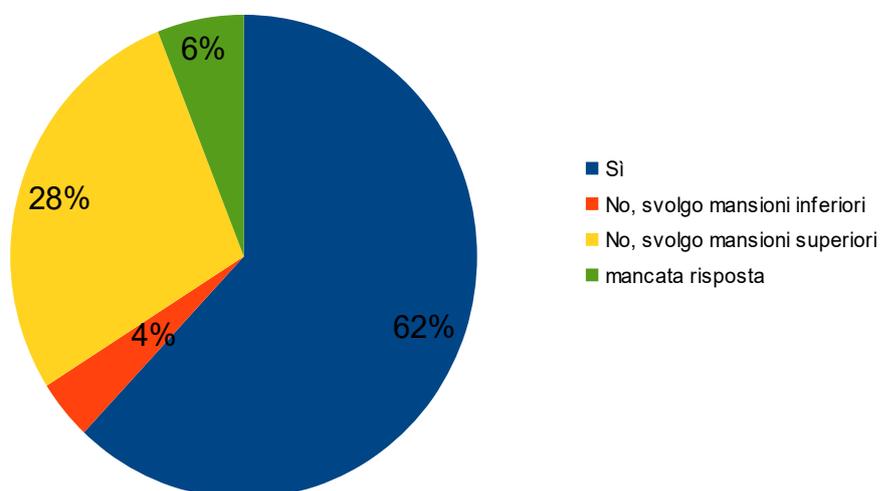
Il 10% dei rispondenti hanno dichiarato di possedere ulteriori titoli di studio.

## COMPETENZE E SVILUPPO PROFESSIONALE

### Corrispondenza tra mansioni svolte e livello di inquadramento

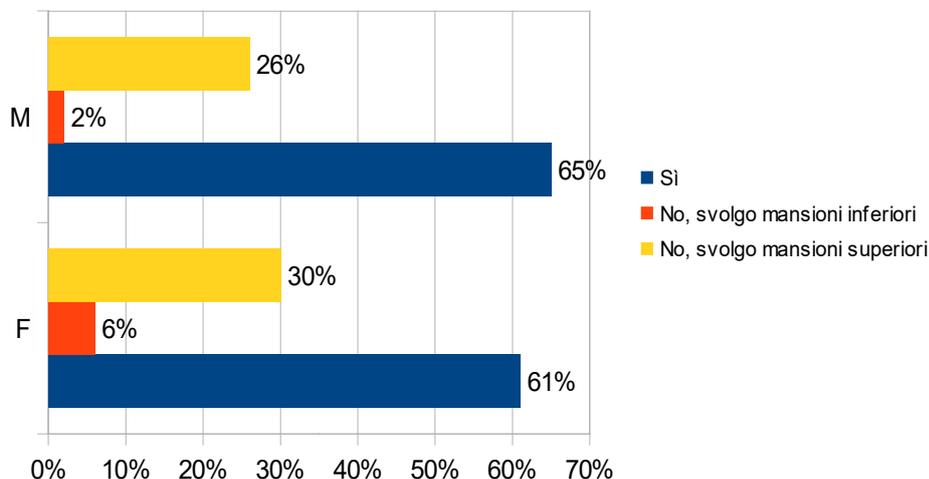
Il 62% dei rispondenti ritiene di svolgere mansioni corrispondenti al proprio livello di inquadramento, il 28% di svolgere mansioni superiori ed il 4% inferiori.

Ritieni che le mansioni da te svolte nell'Ente corrispondano al tuo livello di inquadramento?



Ha risposto di svolgere mansioni corrispondenti al proprio livello di inquadramento il 65% degli uomini ed il 61% delle donne; ritengono di svolgere mansioni superiori il 26% degli uomini ed il 30% delle donne, inferiori il 2% degli uomini ed il 6% delle donne.

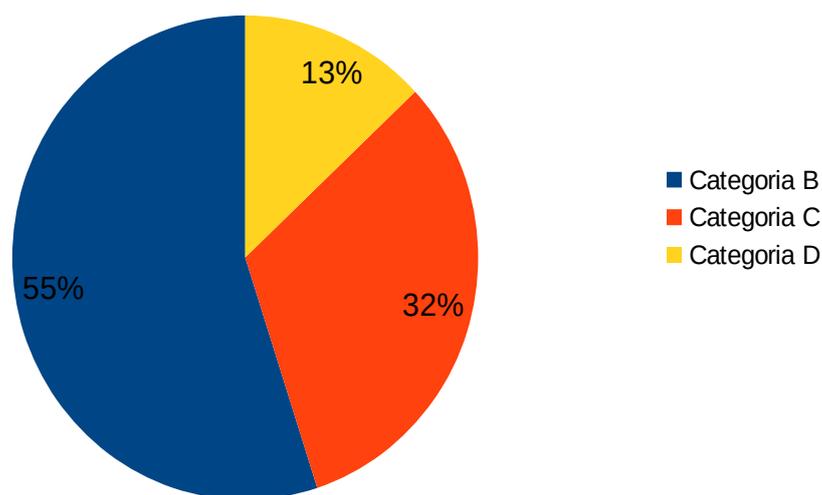
Ritieni che le mansioni da te svolte nell'Ente corrispondano al tuo livello di inquadramento?



Tra chi dice di svolgere mansioni corrispondenti al proprio livello di inquadramento il 31% appartiene alla categoria B, il 24% alla C ed il 44% alla D.

Tra coloro che ritengono di svolgere mansioni nel complesso non corrispondenti al proprio livello di inquadramento il 55% appartiene alla categoria B, il 32% alla C e il 13% alla D.

Svolgo mansioni che non corrispondono al mio livello di inquadramento



### Migliore impiego delle proprie competenze

Il 45% dei rispondenti vorrebbe che le proprie competenze fossero meglio impiegate. Per il 26% lo sono già, il 24% non lo sa o non gli interessa. Interesserebbe un migliore impiego delle proprie

competenze al 46% degli uomini ed al 44% delle donne. Sono già corrispondenti per il 22% degli uomini e per il 30% delle donne. Non interessa adeguarle al 6% degli uomini ed al 3% delle donne.

### Opportunità di avanzamento professionale

Al 78% dei rispondenti interesserebbe avere opportunità di avanzamento professionale, l'80% degli uomini ed il 78% delle donne.

### Adeguatezza della formazione professionale

Quanto alla formazione, il 23% ritiene che la formazione professionale dell'Ente sia programmata in maniera "per niente adeguata" ai fini del perseguimento degli obiettivi dell'Ente e dello sviluppo professionale del personale, il 45% la ritiene "poco adeguata", il 23% "abbastanza" ed il 7% "molto". Ritiene "poco o per niente adeguata" la formazione il 63% degli uomini ed il 72% delle donne. La ritengono invece "abbastanza o molto adeguata" il 37% degli uomini ed il 25% delle donne.

Volendo attribuire una scala di valori da 1=per niente a 4=molto i punteggi medi attribuiti alla adeguatezza della formazione professionale sono i seguenti:

	F	M	T
punteggio medio	2,13	2,17	2,15

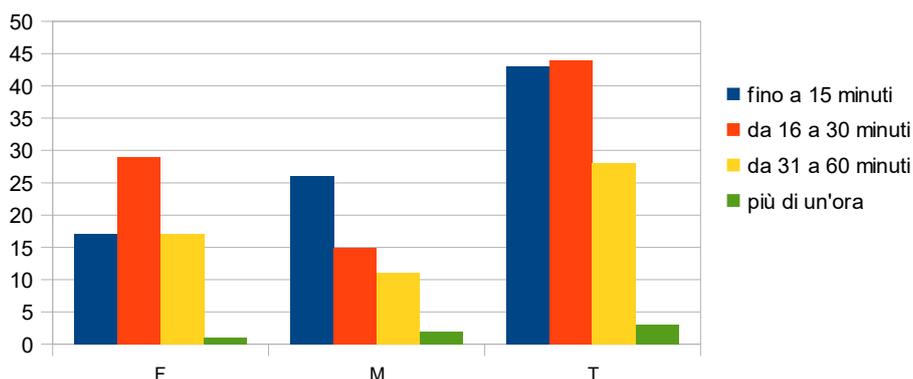
Tale dato tuttavia va letto in primo luogo alla luce delle difficoltà legate al periodo pandemico, in secondo luogo alla scarsità delle risorse economiche che attualmente l'Ente è in grado di mettere a disposizione per tale finalità.

Inoltre, alla luce della considerazione che ogni anno l'Amministrazione chiede ai dirigenti di indicare i percorsi formativi necessari per l'espletamento al meglio delle attività proprie di ciascuna struttura, sarebbe auspicabile una più incisiva comunicazione sui fabbisogni formativi all'interno dei singoli servizi.

### TEMPI DI LAVORO

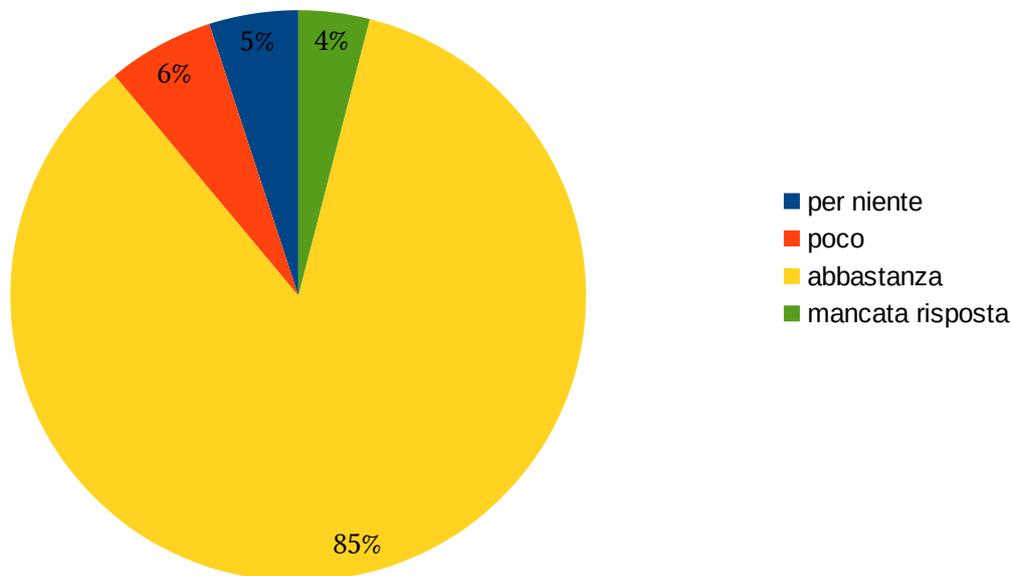
Il 36% del personale rispondente impiega al massimo 15 minuti per recarsi al lavoro, il 37% da 16 a 30 minuti, il 23% da 31 a 60 ed il 2% più di un'ora.

Quanto tempo impieghi generalmente per recarti da casa a lavoro?  
(n. dipendenti)



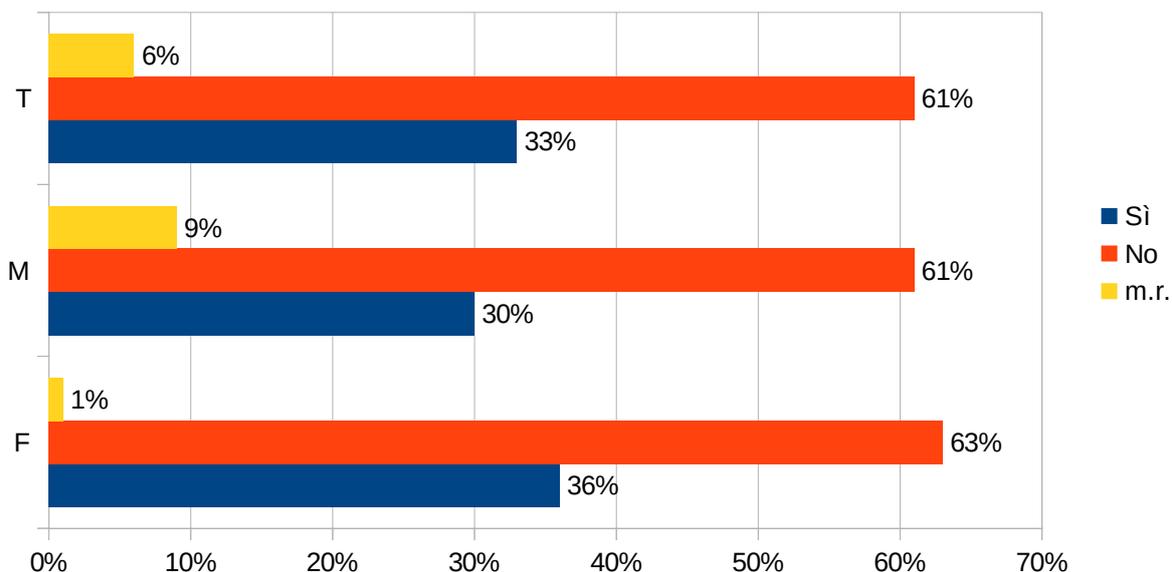
L'85 dei rispondenti dichiara di riuscire "abbastanza" agevolmente a rispettare il proprio orario di lavoro senza andare in debito orario, il 6% "poco", il 5% "per niente". Hanno risposto "poco o per niente" il 6% degli uomini ed il 16% delle donne.

Riesci agevolmente a rispettare il tuo orario di lavoro senza andare in debito orario?



Il 33% dei rispondenti dichiara di aver bisogno di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, il 30% degli uomini ed il 36% delle donne.

Avresti bisogno di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro?



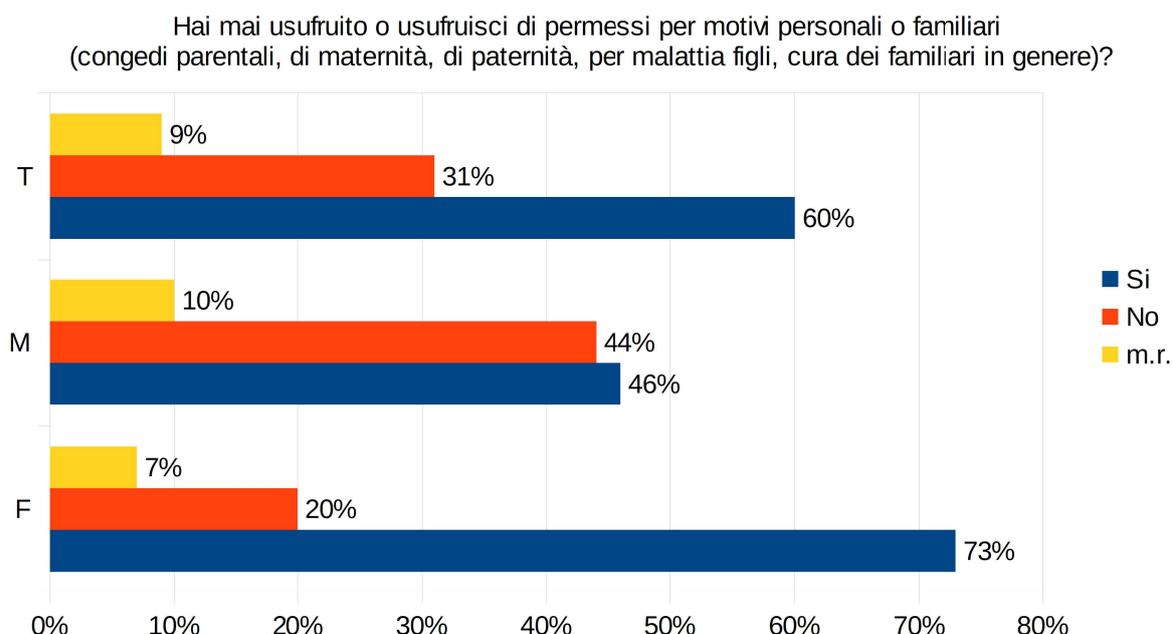
Si registrano n. 17 suggerimenti da fornire all'amministrazione per migliorare la flessibilità dell'orario di lavoro, da 11 donne e 6 uomini. I suggerimenti prevalenti sono stati:

- aggiungere pomeriggi per recuperare il debito orario: n. 5
- ridurre o eliminare la pausa pranzo: n. 6
- impostare il lavoro per obiettivi senza orari di lavoro fissi: n. 3

Il 9% dei rispondenti dichiara di essere interessato alla modalità di lavoro in telelavoro (il 15% degli uomini ed il 5% delle donne). Il 7% sarebbe interessato al part-time (il 6% degli uomini ed il 9% delle donne). Il 50% al lavoro agile (il 30% degli uomini ed il 64% delle donne).

### Permessi per motivi personali o familiari

Il 60% dei rispondenti dichiara di usufruire o aver usufruito di permessi per motivi personali o familiari, il 46% degli uomini ed il 73% delle donne.

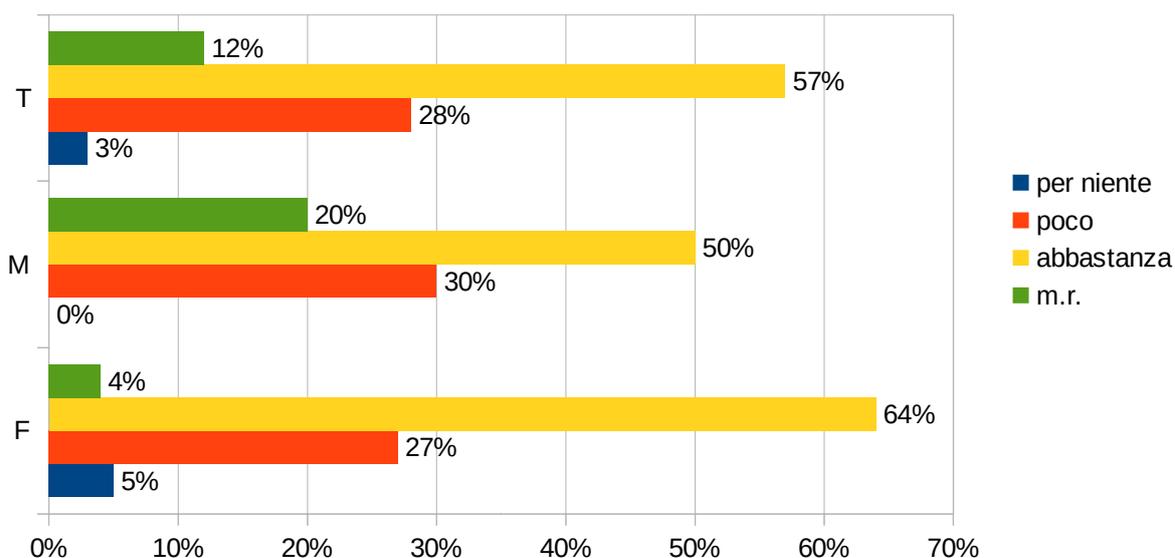


Tra i 51 dipendenti che hanno specificato la tipologia di permesso risultano in percentuale:

congedo di maternità	15%
congedo di paternità	9%
congedo parentale	15%
cura dei familiari	19%
Legge 104/92	13%
malattia figli	19%
particolari motivi personali o familiari	11%

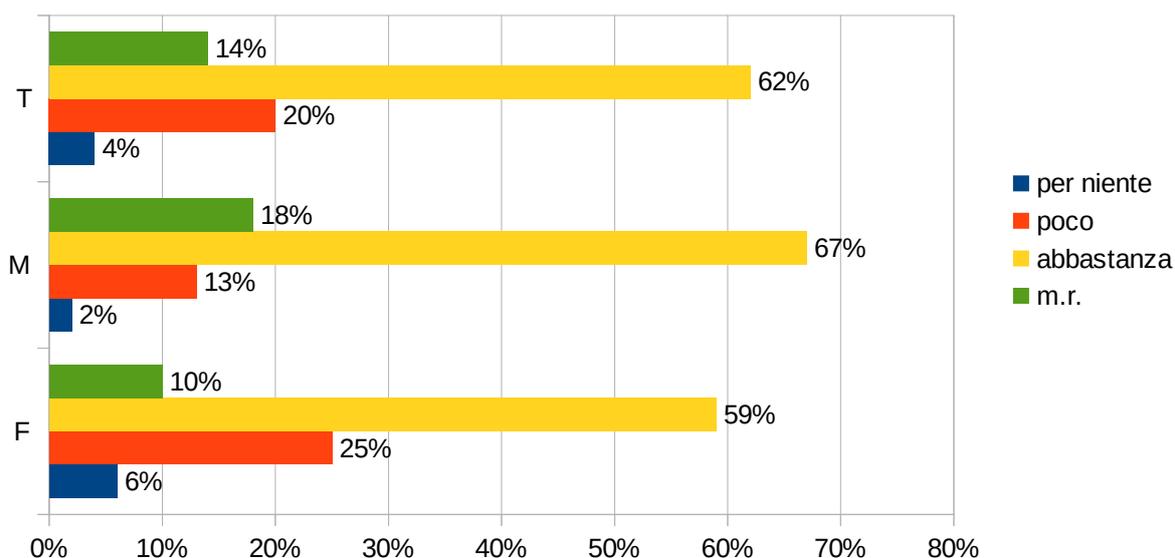
Il 57% dei rispondenti ritiene che le informazioni sui permessi siano comunicate “abbastanza” bene (il 50% degli uomini ed il 64% delle donne), il 28% “poco” (il 30% degli uomini ed il 27% delle donne) ed il 3% “per niente” (solo il 5% delle donne).

Ritieni che le informazioni sulle modalità per usufruire dei permessi per motivi personali o familiari siano ben comunicate?



Il 62% dei rispondenti reputa che i permessi a disposizione siano “abbastanza” sufficienti per conciliare tempi di lavoro con le esigenze familiari (il 67% degli uomini ed il 59% delle donne), “poco” sufficienti li reputa il 20% del totale (il 13% degli uomini ed il 25% delle donne), “per niente” il 4% (il 2% degli uomini ed il 6% delle donne).

Ritieni che i permessi a disposizione (congedi parentali e altro) siano sufficienti per conciliare i tempi di lavoro con le tue esigenze familiari?



Si evidenzia come risulti abbastanza agevole la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita quotidiana, dovuta sia, in linea di massima, alle brevi distanze casa-lavoro che agli orari lavorativi e alla flessibilità consentita.

Infine si sottolinea come il suggerimento di aggiungere un pomeriggio di rientro, al fine di migliorare la flessibilità dell'orario di lavoro e recuperare i debiti orari, sia già stato accolto dall'Amministrazione con la nuova "Disciplina dell'orario di servizio, di apertura al pubblico e di lavoro per il personale dipendente non dirigente della Provincia di Perugia".

A margine annotiamo una "classica diversità di genere" per la quale il carico del lavoro c.d. di cura è sentito in modo preponderante per le donne: degli uomini che dicono di riuscire "poco o per niente" a rispettare il proprio orario di lavoro senza andare in debito orario, nessuno ha dichiarato di avere figli, né maggiorenni né minorenni, né di avere persone fragili da accudire. Delle donne che hanno dichiarato ciò, il 70% hanno figli minori e/o persone fragili da accudire.

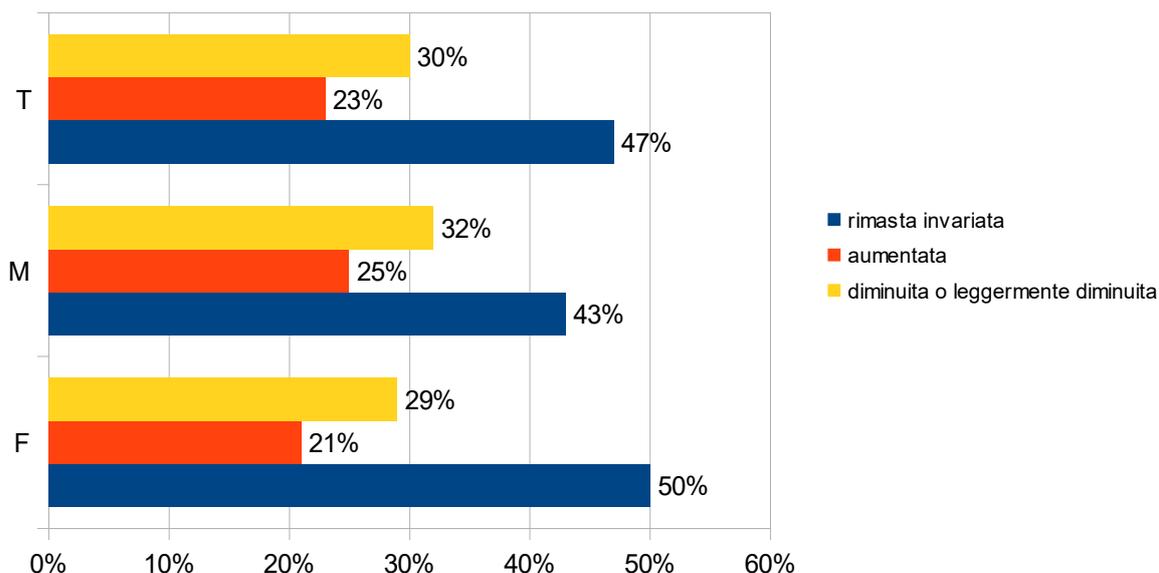
## SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE

Il 67% dei rispondenti dichiara di utilizzare o di aver utilizzato la modalità di lavoro agile (il 52% degli uomini e l'81% delle donne). Tra questi l'11% non ritiene comunque possibile svolgere il proprio lavoro in modalità di lavoro agile. Al contrario tra coloro che non hanno usufruito del lavoro agile il 18% lo riterrebbe comunque possibile.

Analizziamo ora le risposte fornite da coloro (n. 81, tra cui n. 28 uomini e n. 52 donne) che hanno dichiarato di aver utilizzato o di utilizzare il lavoro agile.

Il 47% dei lavoratori agili ha dichiarato che la loro efficacia lavorativa è "rimasta invariata" (il 43% degli uomini ed il 50% delle donne), il 23% che è "aumentata" (25% e 21% rispettivamente), il 30% che è "diminuita o leggermente diminuita" (32% e 29%).

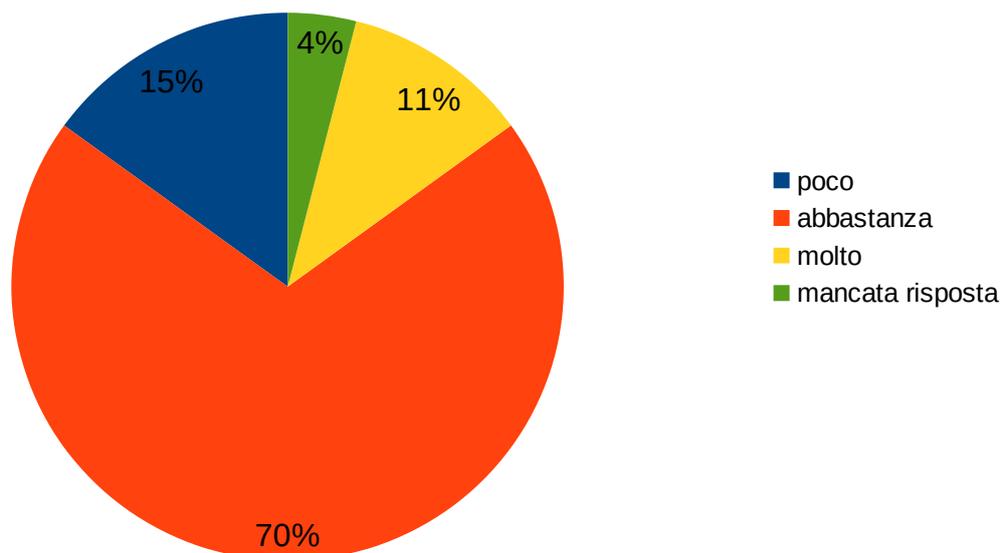
Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio, a tuo parere, l'efficacia lavorativa è:



Il 63% dei lavoratori agili afferma che il lavoro agile lo ha condotto a lavorare più ore (il 54% tra gli uomini ed il 69% tra le donne). Ha risposto negativamente il 43% degli uomini ed il 29% delle donne.

Il 70% ha dichiarato di avere informazioni “abbastanza” sufficienti per svolgere il lavoro in modalità agile, il 15% “poco” e l’11% “molto”.

L’Ente durante il periodo di pandemia dovuta al Covid-19, per svolgere l’attività in modalità di “lavoro agile” in un luogo diverso dall’ufficio, ti ha fornito di sufficienti informazioni?



Quanto alla dotazione di dispositivi informatici e tecnici, il 68% ha dichiarato di averne “poca”, il 16% “abbastanza”, il 4% “molto”.

Il 59% dichiara di essere riuscito “abbastanza” agevolmente ad utilizzare i dispositivi informatici e le piattaforme dell’Ente per il lavoro agile, il 28% “molto”, mentre l’11% “poco”.

Il 30% dei lavoratori agili ha segnalato difficoltà: tra queste prevalgono “problemi di connessione, vpn lenta o instabile” riscontrati dal 26% dei lavoratori agili, mentre il 5% la segnalato “difficoltà di impiego di applicativi specifici e telefono”.

Il 56% dei lavoratori agili ha dichiarato che questa modalità di lavoro ha influito “poco” sul rapporto con i colleghi, il 27% ha risposto “abbastanza”, il 12% “molto”. La stessa cosa è stata chiesta relativamente al rapporto con il dirigente e il responsabile d’ufficio: il 75% ha risposto “poco”, il 17% “abbastanza” ed il 5% “molto”.

Il 64% ha risposto che il lavoro agile ha influito “poco” nel processo decisionale del lavoro, il 23% “abbastanza” ed il 7% “molto”.

Alla domanda se la modalità di lavoro agile ha permesso al dipendente di impiegare meglio il proprio tempo di lavoro, le risposte sono state le seguenti:

- “abbastanza” 41% (il 32% degli uomini ed il 46% delle donne)
- “molto” il 31% (il 39% degli uomini ed il 27% delle donne)
- “poco” il 25% (il 18% degli uomini ed il 27% delle donne).

Quanto alla possibilità offerta alla conciliazione dei tempi lavorativi e familiari hanno risposto:

- il 44% “abbastanza” (il 46% degli uomini ed il 44% delle donne)
- il 22% “molto” (il 25% degli uomini ed il 21% delle donne)
- il 32% “poco” (il 25% degli uomini ed il 35% delle donne).

Purtroppo non è stata compresa da tutti la corretta modalità di compilazione delle domande sul grado di giudizio (da un minimo di 1 a un massimo di 5) da attribuire a ciascun vantaggio e svantaggio riscontrato nel lavoro agile.

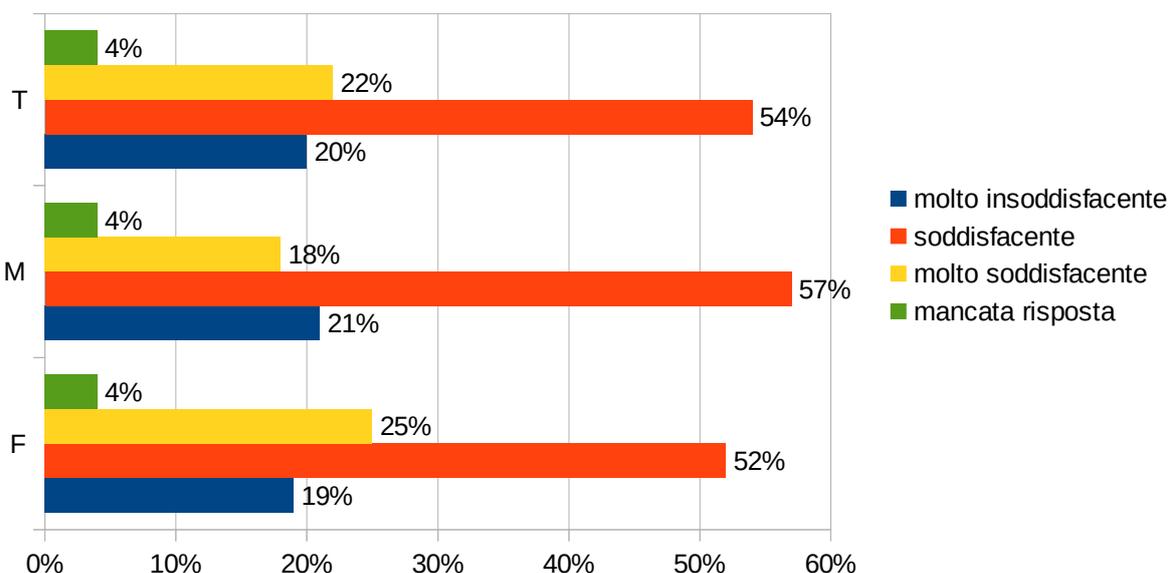
Comunque, quanto ai vantaggi percepiti, abbiamo calcolato il punteggio medio espresso dai dipendenti:

	totale	donne	uomini
riduzione tempi e/o costi di spostamento	4,4	4,4	4,4
maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro	3,9	3,9	4,0
incremento dell'efficienza lavorativa	3,4	3,5	3,2
più tempo per sé	3,3	3,3	3,2
minore stress	3,1	3,0	3,2
più tempo per la cura dei bambini, anziani e familiari	2,9	2,8	3,1

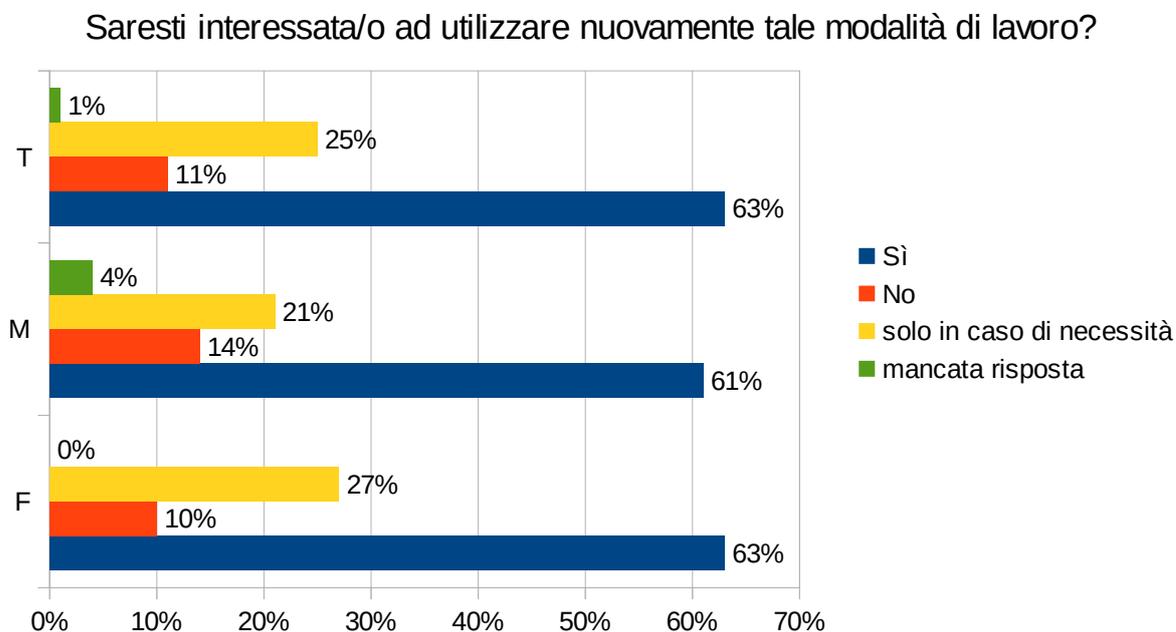
Quanto agli svantaggi percepiti si rilevano i seguenti punteggi medi:

	totale	donne	uomini
isolamento dal contesto lavorativo	3,1	3,0	3,1
stress da mancata "disconnessione"	2,7	2,6	2,9
eccessivo prolungamento degli orari di lavoro	2,5	2,7	2,2
difficoltà di organizzazione degli spazi di lavoro	2,1	2,2	1,9
difficoltà di gestione dei tempi di lavoro	1,9	1,9	1,8
difficoltà di gestione delle esigenze di cura di sé e per i familiari	1,8	1,8	1,7
difficoltà a concentrarsi e scarso rendimento lavorativo	1,4	1,4	1,4

In sintesi, come valuti questa esperienza di lavoro agile?



Il 54% dei lavoratori agili dichiara nel complesso l'esperienza di lavoro in modalità agile "soddisfacente" (il 57% degli uomini ed il 52% delle donne), il 22% "molto soddisfacente" (il 18% degli uomini ed il 25% delle donne), il 20% "molto insoddisfacente" (il 21% degli uomini ed il 19% delle donne).



Il 63% dichiara di essere interessato ad utilizzare nuovamente questa modalità di lavoro (il 61% degli uomini ed il 63% delle donne), l'11% no (il 14% degli uomini ed il 10% delle donne), il 25% solo in caso di necessità (il 21% degli uomini ed il 27% delle donne).

Dalle risposte date si deduce che questa modalità lavorativa è stata ritenuta efficace e agevole, pur nelle sue difficoltà dettate dall'utilizzo per ragioni emergenziali, quindi con tutti i limiti che ciò può comportare dal punto di vista delle informazioni, della formazione, della dotazione di strumentazioni tecniche, ecc.

## CLIMA E RELAZIONI DI LAVORO

Il 54% dei rispondenti giudica la qualità del rapporto professionale con il/la proprio/a Dirigente "ottima" (il 56% degli uomini ed il 53% delle donne), il 36% la giudica "sufficiente" (il 35% degli uomini ed il 38% delle donne), il 7% "insufficiente" (il 9% degli uomini ed il 6% delle donne), il 2% non risponde (solo donne per il 3%).

Punteggio medio assegnato alla qualità del rapporto con il proprio Dirigente (da un minimo di 1 a un massimo di 3)

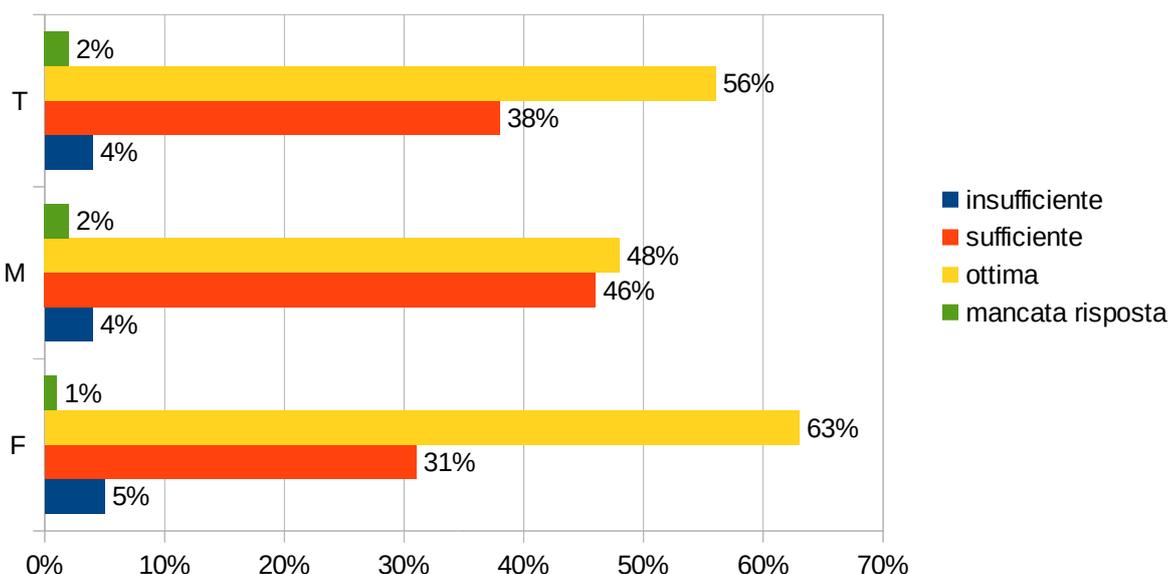
femmine	2,48
maschi	2,46
<b>totale</b>	<b>2,47</b>

Il 59% dei rispondenti che hanno un/una Responsabile d'ufficio giudica la qualità del rapporto professionale con questo/a "ottima" (il 58% degli uomini ed il 59% delle donne), il 27% la giudica "sufficiente" (il 30% degli uomini ed il 24% delle donne), il 7% "insufficiente" (il 7% degli uomini ed il 6% delle donne), l'8% non risponde (il 5% degli uomini ed il 10% delle donne).

Punteggio medio assegnato alla qualità del rapporto con il proprio Responsabile d'ufficio  
(da un minimo di 1 a un massimo di 3)

femmine	2,59
maschi	2,54
<b>totale</b>	<b>2,56</b>

### Come giudichi la collaborazione con i colleghi/le colleghe?



Il 56% dei rispondenti giudica la qualità del rapporto professionale con i/le colleghi/colleghe "ottima" (il 48% degli uomini ed il 63% delle donne), il 38% la giudica "sufficiente" (il 46% degli uomini ed il 31% delle donne), il 4% "insufficiente" (il 4% degli uomini ed il 5% delle donne), il 2% non risponde (il 2% degli uomini ed il 2% delle donne).

Il tuo/la tua Dirigente ti coinvolge nelle decisioni che riguardano il lavoro?

Punteggio medio assegnato al livello di coinvolgimento nelle decisioni da parte del proprio Dirigente  
(da un minimo di 1 a un massimo di 4)

femmine	2,73
maschi	2,43
<b>totale</b>	<b>2,59</b>

Il tuo/la tua Responsabile d'ufficio ti coinvolge nelle decisioni che riguardano il lavoro? (solo per chi ha un/una Responsabile d'ufficio)

Punteggio medio assegnato al livello di coinvolgimento nelle decisioni da parte del proprio Resp. d'ufficio  
(da un minimo di 1 a un massimo di 4)

femmine	3,11
maschi	2,63
<b>totale</b>	<b>2,88</b>

Esistono scambi di comunicazione tra colleghe/colleghi di ambienti di lavoro diversi?

Punteggio medio assegnato al livello di scambi di comunicazione tra colleghe/colleghi di ambienti di lavoro diversi (da un minimo di 1 a un massimo di 4)

femmine	2,80
maschi	2,62
<b>totale</b>	<b>2,71</b>

Quando hai bisogno di informazioni utili per lo svolgimento del tuo lavoro sai a chi chiedere?

	donne	uomini	totale	
mai		2%	0%	1%
raramente	8%	14%	10%	
spesso	40%	32%	38%	
sempre	48%	50%	48%	
mancata risposta	2%	4%	2%	

Il tuo/la tua Dirigente assicura la diffusione delle informazioni tra il personale?

	donne	uomini	totale
mai	0%	2%	1%
raramente	16%	24%	19%
spesso	31%	46%	39%
sempre	48%	28%	39%
mancata risposta	5%	0%	2%

Rispetto alla batteria di domande riguardanti il clima lavorativo in termini di rapporti con i colleghi e con i propri superiori non sembrano emergere particolari criticità.

## STRESS E SICUREZZA

I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo?

	donne	uomini	totale
mai	13%	28%	20%
raramente	53%	48%	51%
spesso	30%	20%	25%
sempre	0%	2%	1%
mancata risposta	5%	2%	3%

Ritieni che il lavoro ti coinvolga in modo eccessivo?

Punteggio medio assegnato al livello di stress eccessivo richiesto nello svolgimento dei propri compiti  
(da un minimo di 1 a un massimo di 4)

femmine	2,18
maschi	1,96
<b>totale</b>	<b>2,08</b>

L'Ente si preoccupa della salute psico-fisica nell'ambiente di lavoro?

Punteggio medio assegnato al livello di preoccupazione dell'Ente  
nei confronti della salute psico-fisica dei dipendenti nell'ambiente di lavoro  
(da un minimo di 1 a un massimo di 4)

femmine	2,12
maschi	2,23
<b>totale</b>	<b>2,17</b>

Vengono fornite adeguate informazioni sulla sicurezza?

	donne	uomini	totale
mai	5%	2%	4%
raramente	30%	39%	34%
spesso	34%	33%	33%
sempre	23%	19%	21%
mancata risposta	8%	7%	7%

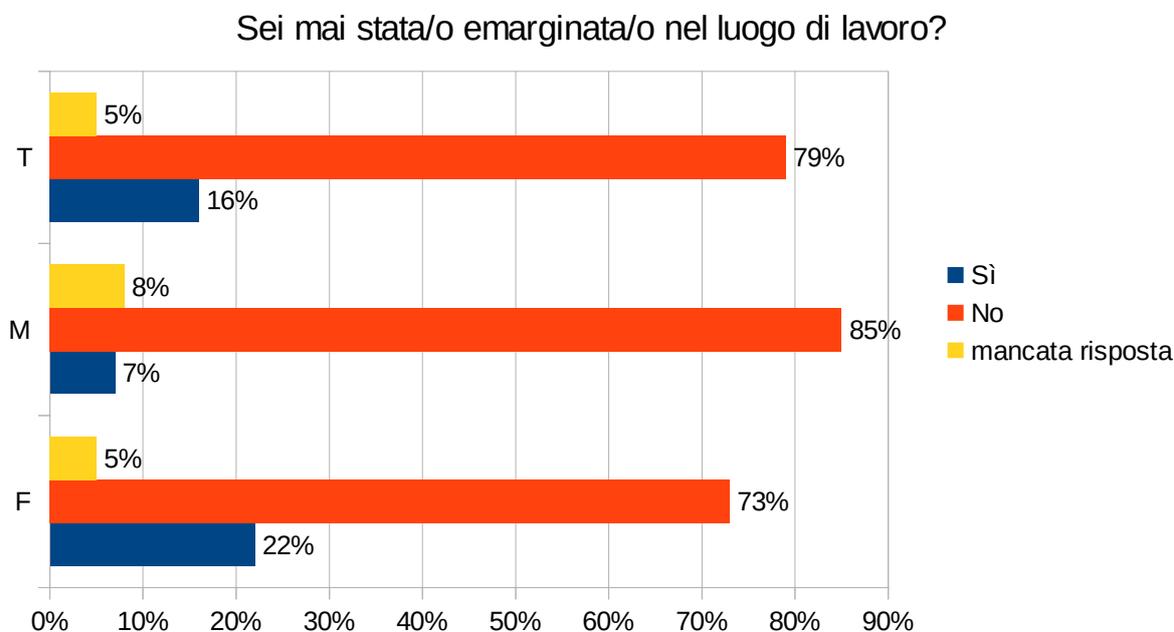
In particolare, come valuti il livello delle misure di sicurezza in questi ambiti:

	insufficiente	mediocre	sufficiente	buono	m.r.
Impianti elettrici	5%	12%	42%	26%	15%
Illuminazione	2%	11%	35%	40%	12%
Rumorosità	6%	11%	28%	44%	12%
Temperatura	5%	14%	37%	32%	12%
Campi elettromagnetici	12%	15%	34%	20%	19%
Polveri	18%	23%	31%	14%	13%
Pc e videoterminali	9%	7%	43%	28%	12%
Divieto di fumo	14%	13%	33%	29%	11%
Strumenti per la protezione individuale (DPI) - solo se utilizzati	11%	16%	39%	34%	
media	9%	13%	36%	29%	12%

Anche in questi ambiti non sembrano emergere particolari criticità.

## DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA

Il 16% dei rispondenti dichiara di essere stata/o emarginata/o nel luogo di lavoro (il 7% degli uomini ed il 22% delle donne), il 79% no ed il 6% non risponde.



Il 26% di chi ha risposto sì, dichiara che ciò sia stato dovuto all'appartenenza a un dato genere.

Per quanto riguarda il soggetto dal quale si è subito l'emarginazione, a volte sono state fornite risposte multiple con questo risultato:

colleghe/i	10
responsabile d'ufficio	9
dirigente	7

Il 23% dei rispondenti dichiara di aver subito prepotenze o comportamenti ingiusti nel luogo di lavoro (il 15% degli uomini ed il 30% delle donne), il 63% no ed il 14% non risponde.

Il 21% di chi ha risposto sì, dichiara che ciò sia stato dovuto all'appartenenza a un dato genere.

Per quanto riguarda il soggetto dal quale si è subito prepotenze o comportamenti ingiusti nel luogo di lavoro sono state fornite risposte multiple con questo risultato:

colleghe/i	12
responsabile d'ufficio	10
dirigente	10

L'11% dei rispondenti (il 4% degli uomini ed il 16% delle donne) dichiara di essere stato vittima di violenza psicologiche, il 72% no ed il 17% non risponde.

Il 23% di chi ha risposto sì, dichiara che ciò sia stato dovuto all'appartenenza a un dato genere.

Per quanto riguarda il soggetto dal quale si è subita violenza psicologica sono state fornite risposte multiple con questo risultato:

colleghe/i	4
responsabile d'ufficio	7
dirigente	4

Il 13% dei rispondenti dichiara di aver subito discriminazioni nel luogo di lavoro (il 6% degli uomini ed il 19% delle donne), il 69% no ed il 18% non risponde.

Il 31% di chi ha risposto sì dichiara che ciò sia stato dovuto all'appartenenza a un dato genere.

Per quanto riguarda il soggetto dal quale si sono subite discriminazioni nel luogo di lavoro sono state fornite risposte multiple con questo risultato:

colleghe/i	7
responsabile d'ufficio	8
dirigente	4

Nessun dipendente dichiara di essere stato vittima di violenze fisiche nell'ambiente di lavoro, il 21% non risponde.

Una sola persona, donna, dichiara di essere stata vittima di molestie sessuali nell'ambiente di lavoro da parte del Responsabile d'ufficio.

Anche rispetto alle discriminazioni non sembra emergano situazioni critiche.

E' fondamentale comunque vigilare sempre affinché vi sia un clima lavorativo agevole privo di qualsiasi discriminazione, sopruso, ecc.

Inoltre, anche se dai dati emerge che una sola persona ha dichiarato di aver subito molestie sessuali, ciò appare grave e la dice lunga sulla battaglia culturale che ancora dobbiamo affrontare per una reale parità di genere. Tutto ciò al fine anche di fare emergere situazioni altrimenti taciute per sensi di colpa, vergogna, paure di ritorsioni, ecc.

Nella consapevolezza di quanto ancora è necessario fare per le pari opportunità anche nelle Amministrazioni pubbliche infatti, si collocano gli obiettivi e gli adempimenti previsti dalla Direttiva n. 2 del 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

Nella Direttiva si focalizza l'attenzione sulla formazione in materia di pari opportunità e violenza di genere e sul rafforzamento del ruolo dei CUG. In particolare i CUG devono svolgere anche azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. Tali azioni, per essere efficaci, non devono essere isolate, ma collocate all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti tra i quali la Consigliera di Parità, il NIV, il/la RSSPP, il/la Responsabile delle risorse umane, ecc.

Del resto, il nostro Statuto all'art 34, nello stabilire i principi generali dell'organizzazione degli uffici enuncia esplicitamente che: "... L'organizzazione generale è infine volta a contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza morale e psichica nei confronti dei dipendenti in ogni aspetto del rapporto di lavoro, garantendo un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo".

## ORGANISMI DI PARITÀ

Il 69% dei rispondenti dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza nell'Ente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) (il 56% degli uomini e l'83% delle donne), il 23% no (il 37% degli uomini ed il 9% delle donne), il 7% non risponde. Tra chi ha risposto sì, il 32% dichiara di conoscerne le funzioni e le attività svolte, il 61% solo parzialmente, il 7% per niente.

Il 70% dei rispondenti dichiara di essere a conoscenza dell'esistenza nell'Ente della figura della Consigliera di Parità (il 57% degli uomini e l'84% delle donne), il 21% no (il 37% degli uomini e l'8% delle donne), l' 8% non risponde. Tra chi ha risposto sì il 36% dichiara di conoscerne le funzioni e le attività svolte, il 53% solo parzialmente, l' 11% per niente.

Anche in questo caso vi è una marcata differenza di genere.

Sono molto di più le donne a conoscere sia il Comitato Unico di Garanzia che la Consigliera di Parità.

Ma mentre per quest'ultima appare del tutto normale per le competenze ed il campo di azione inerente, nello specifico, alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, ciò non si capisce per il CUG, come se questo Organismo trattasse solo questioni afferenti l'universo femminile.

Dai dati emerge comunque la necessità di far conoscere meglio all'interno dell'Ente il ruolo, le funzioni e le attività, sia del Comitato Unico di Garanzia che della Consigliera di Parità.

Nel Piano triennale di azioni positive della Provincia di Perugia sono già previste azioni specifiche allo scopo.

Perugia, 29 luglio 2021

La Presidente del C.U.G.  
dott. ssa Anna Maria Santocchia