



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

RELAZIONE ATTIVITA' *ANNO 2012*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

La legge n. 183 del 2010, cosiddetto "Collegato Lavoro", all'art. 21 comma 4 prevede, da parte di tutte le amministrazioni pubbliche, l'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

A tale organismo, che riassume le competenze in precedenza assegnate dalla contrattazione collettiva ai comitati per le pari opportunità e per il contrasto al fenomeno del mobbing, il legislatore assegna compiti strategici per la concretizzazione all'interno degli enti dei principi di tutela della condizione individuale dei dipendenti, di prevenzione rispetto a tutte le possibili forme di violenza e di attivazione d'iniziative positive per rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento di una condizione di pari opportunità.

Lo Iacp di Foggia con deliberazione commissariale n. 68 del 13 aprile 2011, si è dotato di apposita regolamentazione al fine di procedere all'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia presso la propria sede.

Con determinazione dirigenziale del Coordinatore Generale n. 90 del 21 marzo 2012 il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con la seguente composizione:

- *Presidente: dott.ssa Adele Marina Lombardi – dirigente amministrativo.*
- *Vice- Presidente: ing. Vincenzo De Devitiis – dirigente tecnico.*
- *Componente designato da organizzazione sindacale: arch. Annamaria Tomasulo – funzionario tecnico.*
- *Componente supplente designato da organizzazione sindacale: sig. Donato Santangelo – istruttore direttivo amministrativo.*
- *Componente designato da organizzazione sindacale: dott. Antonio Di Benedetto.*
- *Componente designato dall'ente: dott. Francesco Perla – funzionario amministrativo.*
- *Componente supplente designato dall'ente: avv. Raffaella Vaira – istruttore direttivo giuridico.*
- *Componente designato dall'ente: dott.ssa Rosanna Morese – istruttore direttivo giuridico.*
- *Componente supplente designato dall'ente: sig. Mario Forcella - istruttore direttivo amministrativo.*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Con provvedimento dirigenziale n. 40 del 31 gennaio 2013 si è preso atto della sostituzione del componente effettivo designato da organizzazione sindacale dott. Antonio Di Benedetto con il dott. Antonio Turco.

L'attività del CUG si è dapprima incentrata sugli aspetti relativi al suo funzionamento anche attraverso l'approvazione del regolamento adottato dall'amministrazione e recepito dall'organismo.

Il CUG si è riunito nelle seguenti date:

- 18 aprile 2012
- 25 luglio 2012
- 24 settembre 2012
- 16 novembre 2012

Le sedute vengono verbalizzate a cura del segretario, dott.ssa Rosanna Morese, componente effettivo, nominato dal Presidente. Ciascun verbale riporta le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte e delle eventuali posizioni difformi. Gli originali dei verbali sono depositati presso la Segreteria del CUG e pubblicati nella sezione dedicata sul sito internet istituzionale www.iacpfg.gov.it.

Nei primi mesi di attività, infatti, grazie alla collaborazione dell'ufficio CED dell'Istituto si è prevista un'apposita sezione sul sito istituzionale dell'ente ed è stata attivata una casella istituzionale dedicata cug@iacpfg.gov.it.

La sezione dedicata comprende i seguenti contenuti:

- *Provvedimento istitutivo del CUG*
- *Regolamento di funzionamento*
- *Composizione*
- *Verbali delle riunioni*

L'insediamento del comitato è avvenuto il 18 aprile 2012 e le attività hanno avuto inizio partendo da un'analisi approfondita della composizione del personale dell'ente così come agli atti dell'Istituto.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

ORGANICO DELL'ENTE ANNO 2012

<i>DESCRIZIONE</i>	<i>2012</i>	<i>2012</i>
	<i>ORGANICO</i>	<i>IN SERVIZIO</i>
<i>DIRIGENZA</i>	3	3
<i>CAT D3</i>	5	5
<i>CAT D1</i>	21	17
<i>CAT C1</i>	26	25
<i>CAT B3</i>	8	5
<i>CAT B1</i>	5	1
<i>CAT A</i>	4	4
<i>TOTALE</i>	72	60

ORGANICO DELL'ENTE SUDDIVISO PER GENERE ANNO 2012

<i>Qualifica</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<i>DIRIGENZA</i>	2	1
<i>CAT D3</i>	2	3
<i>CAT D1</i>	11	6
<i>CAT C1</i>	17	8
<i>CAT B3</i>	5	1
<i>CAT A</i>	4	0
<i>TOTALE</i>	41	19



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

ORGANICO DELL'ENTE SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

ANNO 2012

Qualifica	Fino alla scuola dell'obbligo		Diploma medio superiore		Labb		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Qualifica dirigenziale tempo indet.					2	1	3
Quadri cat. D1-D3			5	2	7	7	21
Categoria giuridica C			13	4	4	4	25
Categoria giuridica B			5	1	1	0	7
Categoria giuridica A	4						4
Totale	4	0	23	7	14	12	60

Dall'analisi delle tabelle sopra riportate emerge la presenza considerevole di personale maschile con una percentuale del 67,21% contro il 32,78% di personale femminile.

ORGANICO DELL'ENTE SUDDIVISO PER GENERE E PER ETÀ

ANNO 2012

FASCE DIPENDENTI PER ETÀ	DA 18 A 29		DA 30 A 39		DA 40 A 49		DA 50 A 59		DA 60 IN TOI		TOT. PERSS.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA DIRIG. TEMPO INDET.					1	1			1		3
QUADRI CAT. D1-D3			6	3	1	4	4	2	1		21
CATEGORIA GIURIDICA C			1	4	2	1	10	1	4	2	25
CATEGORIA GIURIDICA B		1	2		0		3		1		7
CATEGORIA GIURIDICA A							4				4
TOTALE		1	9	7	4	6	21	3	7	2	60

Come si evidenzia nella tabella la fascia d'età più rappresentata nell'Istituto è quella compresa tra i 50 e i 59 anni d'età con 24 dipendenti, segue poi la fascia d'età tra i 30 e 39 con 16 dipendenti.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

ORGANICO DELL'ENTE SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E ANZIANITA' DI SERVIZIO

ANNO 2012

Dipendenti per Anzianità di Servizio da:	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-99		Tot. Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Qualifica dirigit. tempo indet.		1			1								1						3
Quadri cat.D1- D3	5	3	1	2	1	2					2	2	3						21
Categoria giuridica C	2	4			1	1			7		1	1	5	2	1				25
Categoria giuridica B	1	1	1		2						0		2						7
Categoria giuridica A			0		3						0		1						4
Totale	8	9	2	2	8	3	0	0	7	0	3	3	12	2	1	0			60

ORGANICO DELL'ENTE SUDDIVISO PER GENERE, CATEGORIA E SETTORE DI APPARTENENZA

ANNO 2012

	Dirigenti		Quadri D1-D3		Impiegati		Totale	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Amministr.		1	5	3	8	6	13	10
Generale	1		2	5	9	2	12	7
Tecnico	1		5	1	10	1	16	2

Dal grafico si evince una ridotta presenza femminile nel settore tecnico con soltanto due figure professionali femminili contro le 16 figure maschili, così come anche nel settore amministrativo la presenza maschile è superiore a quella femminile.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

*SUDDIVISIONE LAUREE ORGANICO DELL'ENTE PER GENERE E AREE
ANNO 2012*

	Uomini	Donne	Totale	Uomini %	Donne %	Totale %
<i>Giuridica</i>	2	9	11	8%	36%	44%
<i>Economica</i>	1	2	3	4%	8%	12%
<i>Tecnica</i>	8	1	9	32%	4%	36%
<i>Altre lauree</i>	2	-	2	8%	0	8%
<i>Totale</i>	13	12	25	52%	48%	100%

*SUDDIVISIONE PERSONALE DELL'ENTE PER GENERE E AREE
PARTECIPANTE CORSI DI FORMAZIONE
ANNO 2012*

	Dirigenti		Quadri di 4 ^a		Impiegati		Totale	
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.
<i>Amministr.</i>			3	1			3	1
<i>Generale</i>			2	3			2	3
<i>Tecnico</i>	1		2	1	1		4	1
<i>Totale</i>	1		7	5	1		9	5

*SUDDIVISIONE ORGANICO DELL'ENTE PER LUOGO DI RESIDENZA
ANNO 2012*

<i>Comune di Foggia</i>	41	67,21%
<i>Provincia di Foggia</i>	12	21,32%
<i>Fuori Provincia</i>	7	11,47%
<i>Totale</i>	60	100%

Successivamente, l'organismo ha inteso promuovere un'indagine conoscitiva sul personale attraverso la somministrazione di un questionario concepito ad hoc.

Preme evidenziare che l'indagine non ha riguardato propriamente il benessere organizzativo percepito dal dipendente, ma tendenzialmente si è posta la finalità di esplorare la dimensione del lavoratore rispetto all'organizzazione e ai bisogni



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

emergenti. Tale attività si è resa necessaria per consentire all'organismo di acquisire le informazioni utili all'impianto delle successive e opportune attività.

Dall'indagine conoscitiva è emerso quanto segue:

Totale dipendenti cui è stato somministrato il questionario n.57 (non considerando i tre dirigenti)

Di cui:

- 19 donne
- 38 uomini

Questionari pervenuti compilati n.38

Di cui:

- 6 non compilati nella parte anagrafica
- 32 completi (23 uomini e 9 donne).

QUESTIONARI PERVENUTI COMPILATI DA UOMINI SUDDIVISI PER ETÀ'

Età	Uomini
fino a 29:	0
tra 30/39	3
tra 40/49:	1
tra 50/59:	13
Da 60 in poi	1
Senza indicazione età	5
Totale	23



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

QUESTIONARI PERVENUTI COMPILATI DA DONNE SUDDIVISI PER ETÀ

<i>Età</i>	<i>Conti</i>
<i>fino a 29:</i>	<i>0</i>
<i>tra 30/39</i>	<i>2</i>
<i>tra 40/49:</i>	<i>1</i>
<i>tra 50/59:</i>	<i>2</i>
<i>Da 60 in poi</i>	<i>0</i>
<i>Senza indicazione età</i>	<i>4</i>
<i>Totale</i>	<i>9</i>

In particolare, il questionario proposto invitava i dipendenti a evidenziare gli aspetti da migliorare nell'organizzazione dell'ente, avendo facoltà di indicare più di una risposta.

La tabella che segue riporta i dati come risultanti dalle valutazioni fornite dai dipendenti.

<i>Cose urgenti da migliorare nell'organizzazione</i>	<i>Generalità</i>	<i>U</i>	<i>D</i>	<i>A n o n i m i</i>
<i>La flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<i>13</i>	<i>8</i>	<i>5</i>	<i>0</i>
<i>La circolazione e la chiarezza delle informazioni</i>	<i>17</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>4</i>
<i>Il sistema di valutazione del personale</i>	<i>20</i>	<i>12</i>	<i>5</i>	<i>3</i>
<i>La formazione e l'aggiornamento del personale</i>	<i>19</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>3</i>
<i>La struttura organizzativa o i processi di lavoro</i>	<i>17</i>	<i>12</i>	<i>4</i>	<i>1</i>



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Pertanto i dipendenti sentono come maggiormente da migliorare nell'ordine:

1. *Il sistema di valutazione del personale per il 53%;*
2. *La formazione e l'aggiornamento del personale per il 50%;*
3. *La circolazione e la chiarezza delle informazioni/ La struttura organizzativa o i processi di lavoro per il 45%;*
4. *La flessibilità dell'orario di lavoro per il 34%;*

Il questionario chiedeva inoltre di indicare la presenza o meno nell'organizzazione dell'ente di fattori indispensabili in un'amministrazione moderna ed efficiente.

NELL'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORA RISCONTRA:

	<i>SI</i>	<i>A volte</i>	<i>NO</i>
<i>Una costante apertura verso le altre istituzioni e il mondo esterno in generale</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>10</i>
<i>Un continuo miglioramento dei processi di lavoro</i>	<i>8</i>	<i>17</i>	<i>11</i>
<i>Un'ampia elasticità nei confronti delle esigenze del personale</i>	<i>4</i>	<i>15</i>	<i>16</i>
<i>Un particolare interesse nelle sperimentazioni di nuove forme di lavoro</i>	<i>6</i>	<i>11</i>	<i>21</i>
<i>Una costante valorizzazione delle professionalità interne</i>	<i>9</i>	<i>11</i>	<i>16</i>
<i>Interesse allo sviluppo delle competenze innovative dei dipendenti</i>	<i>8</i>	<i>14</i>	<i>12</i>

I dipendenti riscontrano meno, nell'ordine:



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

- un'ampia elasticità nei confronti del personale;
- un particolare interesse nelle sperimentazioni di nuove forme di lavoro;
- continuo miglioramento dei processi di lavoro/interesse allo sviluppo delle competenze innovative dei dipendenti;
- costante valorizzazione delle professionalità interne;
- costante apertura verso le altre istituzioni e il mondo esterno in generale.

RISPOSTE SUDDIVISE PER GENERE

NELL'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORA RISCONTRA:

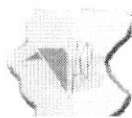
	SI			A volte			NO		
	U	D	A	U	D	A	U	D	A
Una costante apertura verso le altre istituzioni ed il mondo esterno in generale	8	3	2	8	4	2	6	2	2
Un continuo miglioramento dei processi di lavoro	5	2	1	10	5	2	6	2	3
Un'ampia elasticità nei confronti delle esigenze del personale	3	0	1	8	6	1	10	3	3
Un particolare interesse nelle sperimentazioni di nuove forme di lavoro	4	1	1	6	4	1	12	4	4
Una costante valorizzazione delle professionalità interne	7	0	2	4	7	0	11	2	3
Interesse allo sviluppo delle competenze innovative dei dipendenti	6	2	0	7	4	3	7	3	2

A= Anonimi (questionari pervenuti privi di indicazioni sulle generalità)



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

	<i>GENERALITA'</i>				<i>UOMINI</i>				<i>DONNE</i>				<i>ANONIMI</i>			
	<i>SI</i>	<i>A VOLTE</i>	<i>NO</i>	<i>NON RISPONDE</i>	<i>SI</i>	<i>A VOLTE</i>	<i>NO</i>	<i>NON RISPONDE</i>	<i>SI</i>	<i>A VOLTE</i>	<i>NO</i>	<i>NON RISPONDE</i>	<i>SI</i>	<i>A VOLTE</i>	<i>NO</i>	<i>NON RISPONDE</i>
Nella organizzazione in cui lavora riscontra una costante apertura verso le altre istituzioni ed il mondo esterno in generale	13	14	10	1	8	8	6	1	3	4	2	0	2	2	2	0
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un continuo miglioramento dei processi di lavoro	8	17	11	2	5	10	6	2	2	5	2	0	1	2	3	0
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un'ampia elasticità nei confronti delle esigenze del personale	4	15	16	3	3	8	10	2	0	6	3	0	1	1	3	1
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un particolare interesse nella sperimentazione di nuove forme di lavoro	6	11	20	1	4	6	12	1	1	4	4	0	1	1	4	0
Nella organizzazione in cui lavora riscontra una costante valorizzazione delle professionalità interne	9	11	16	2	7	4	11	1	0	7	2	0	2	0	3	1
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un particolare interesse allo sviluppo delle competenze innovative dei dipendenti	8	14	12	3	6	7	7	2	2	4	3	0	0	3	2	1



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Pertanto, esprimendo in percentuali le relative risposte abbiamo la seguente tabella:

	GENERALITA'				UOMINI				DONNE				ANONIMI			
	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE
Nella organizzazione in cui lavora riscontra una costante apertura verso le altre istituzioni ed il mondo esterno in generale	34,21	36,84	26,32	2,63	34,78	34,78	26,09	4,35	33,33	44,44	22,22	0,00	33,33	33,33	33,33	0,00
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un continuo miglioramento dei processi di lavoro	21,05	44,74	28,95	5,26	21,74	43,48	26,09	8,70	22,22	55,56	22,22	0,00	16,67	33,33	50,00	0,00
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un'ampia elasticità nei confronti delle esigenze del personale	10,533	39,47	42,11	7,89	13,04	34,78	43,48	8,70	0,00	66,67	33,33	0,00	16,67	16,67	50,00	16,67
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un particolare interesse nella sperimentazione di nuove forme di lavoro	15,79	28,95	52,63	2,63	17,39	26,09	52,17	4,35	11,11	44,44	44,44	0,00	16,67	16,67	66,67	0,00
Nella organizzazione in cui lavora riscontra una costante valorizzazione delle professionalità interne	23,68	28,95	42,11	5,26	30,43	17,39	47,83	4,35	0,00	77,78	22,22	0,00	33,33	0,00	50,00	16,67
Nella organizzazione in cui lavora riscontra un particolare interesse allo sviluppo delle competenze innovative dei dipendenti	21,05	36,84	31,58	10,53	26,09	30,43	30,43	13,04	22,22	44,44	33,33	0,00	0,00	50,00	33,33	16,67



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Il questionario, prevedeva una sezione dedicata esclusivamente all'organizzazione del lavoro, composta di quindici domande dirette a conoscere la percezione del lavoratore, all'interno dell'organizzazione, degli aspetti sottesi al rapporto tra questi e l'ente.

Il questionario poneva le seguenti domande:

<i>Gli obiettivi dell'organizzazione Le sono chiari?</i>
<i>Ritiene di avere i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il suo lavoro?</i>
<i>E' generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione ?</i>
<i>Esiste collaborazione tra i colleghi ?</i>
<i>Ritiene che dal suo lavoro emergano le Sue qualità personali e professionali ?</i>
<i>Il comportamento del suo diretto responsabile è coerente con gli obiettivi dichiarati ?</i>
<i>Il suo diretto responsabile si informa sui problemi e le difficoltà che incontra nel lavoro ?</i>
<i>Quando ha bisogno di informazioni sa a chi chiederle ?</i>
<i>Ritiene di essere coinvolto nelle decisioni che riguardano il suo lavoro ?</i>
<i>Ritiene che la sua condizione personale e/o familiare sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa ?</i>
<i>Si sente motivato nell'impegno e nelle iniziative personali ?</i>
<i>Le vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale ?</i>
<i>Esistono conflitti all'interno della sua unità organizzativa ?</i>
<i>Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari ?</i>
<i>Pensa che la sua organizzazione possa essere di maggior supporto agli ostacoli personali che Lei incontra nel fornire la migliore prestazione ?</i>



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

	GENERALITA'			
	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE
<i>Gli obiettivi dell'organizzazione Le sono chiari?</i>	21	10	6	1
<i>Ritiene di avere i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il suo lavoro?</i>	15	15	7	1
<i>E' generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione ?</i>	35	3	0	0
<i>Esiste collaborazione tra i colleghi ?</i>	17	13	6	2
<i>Ritiene che dal suo lavoro emergano le Sue qualità personali e professionali ?</i>	17	10	10	1
<i>Il comportamento del suo diretto responsabile è coerente con gli obiettivi dichiarati ?</i>	30	4	2	2
<i>Il suo diretto responsabile si informa sui problemi e le difficoltà che incontra nel lavoro ?</i>	23	11	2	2
<i>Quando ha bisogno di informazioni sa a chi chiederle ?</i>	28	5	4	1
<i>Ritiene di essere coinvolto nelle decisioni che riguardano il suo lavoro ?</i>	9	14	15	1
<i>Ritiene che la sua condizione personale e/o familiare sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa ?</i>	0	5	32	1
<i>Si sente motivato nell'impegno e nelle iniziative personali ?</i>	15	11	10	2
<i>Le vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale ?</i>	9	6	21	2
<i>Esistono conflitti all'interno della sua unità organizzativa ?</i>	7	13	17	1
<i>Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari ?</i>	0	5	32	1
<i>Pensa che la sua organizzazione possa essere di maggior supporto agli ostacoli personali che Lei incontra nel fornire la migliore prestazione ?</i>	10	15	9	4



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Pertanto, esprimendo in percentuali le relative risposte, abbiamo la seguente tabella:

	GENERALITA' %			
	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE
1) Gli obiettivi dell'organizzazione Le sono chiari?	55,26	26,32	15,79	2,63
2) Ritiene di avere i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro?	39,47	39,47	18,42	2,63
3) E' generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione ?	92,11	7,89	0,00	0,00
4) Esiste collaborazione tra i colleghi ?	44,74	34,21	15,79	5,26
5) Ritiene che dal suo lavoro emergano le Sue qualità personali e professionali ?	44,74	26,32	26,32	2,63
6) Il comportamento del suo diretto responsabile è coerente con gli obiettivi dichiarati ?	78,95	10,53	5,26	5,26
7) Il suo diretto responsabile si informa sui problemi e le difficoltà che incontra nel lavoro ?	60,53	28,95	5,26	5,26
8) Quando ha bisogno di informazioni sa a chi chiederle ?	73,68	13,16	10,53	2,63
9) Ritiene di essere coinvolto nelle decisioni che riguardano il suo lavoro ?	23,68	36,84	36,84	2,63
10) Ritiene che la sua condizione personale e/o familiare sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa ?	0,00	13,16	84,21	2,63
11) Si sente motivato nell'impegno e nelle iniziative personali ?	39,47	28,95	26,32	5,26
12) Le vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale ?	23,68	15,79	55,26	5,26
13) Esistono conflitti all'interno della sua unità organizzativa ?	18,42	34,21	44,74	2,63
14) Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari ?	0,00	13,16	84,21	2,63
15) Pensa che la sua organizzazione possa essere di maggior supporto agli ostacoli personali che Lei incontra nel fornire la migliore prestazione ?	26,32	39,47	23,68	10,53



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Dall'analisi emerge un dato estremamente positivo circa la conciliazione famiglia-lavoro, l'84,21% dei dipendenti ritiene che la propria condizione personale e/o familiare non sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa e solo il 13,16% la considera "a volte" un impedimento.

Inoltre, è da evidenziare che nessun dipendente ha risposto "SI" alla domanda "Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari"? Infatti, l'84,21% ritiene che il proprio sviluppo professionale non sia affatto rallentato dagli impegni familiari.

Dall'esito dell'indagine emerge l'esigenza da parte del lavoratore di:

- maggior coinvolgimento nelle decisioni;
- rafforzamento leva motivazionale;
- maggior opportunità di aggiornamento e sviluppo;
- mezzi e risorse per svolgere adeguatamente la propria attività.

	UOMINI				DONNE				ANONIMI			
	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE
Gli obiettivi dell'organizzazione Le sono chiari?	11	7	4	1	8	0	1	0	2	3	1	0
Ritiene di avere i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro?	13	7	2	1	1	6	2	0	1	2	3	0
E' generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione ?	22	1	0	0	9	0	0	0	4	2	0	0
Esiste collaborazione tra i colleghi ?	10	6	6	1	3	6	0	0	4	1	0	1
Ritiene che dal suo lavoro emergano le Sue qualità personali e professionali ?	10	6	6	1	7	2	0	0	0	2	4	0
Il comportamento del suo diretto responsabile è coerente con gli obiettivi dichiarati ?	16	4	2	1	8	0	0	1	6	0	0	0



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

<i>Il suo diretto responsabile si informa sui problemi e le difficoltà che incontra nel lavoro ?</i>	13	8	1	1	5	2	1	1	5	1	0	0
<i>Quando ha bisogno di informazioni sa a chi chiederle ?</i>	14	4	4	1	8	1	0	0	6	0	0	0
<i>Ritiene di essere coinvolto nelle decisioni che riguardano il suo lavoro ?</i>	5	8	9	1	4	3	2	0	0	3	3	0
<i>Ritiene che la sua condizione personale e/o familiare sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa ?</i>	0	5	17	1	0	0	9	0	0	0	6	0
<i>Si sente motivato nell'impegno e nelle iniziative personali ?</i>	10	7	5	1	4	4	1	0	1	0	4	1
<i>Le vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale ?</i>	7	4	10	2	2	2	5	0	0	0	6	0
<i>Esistono conflitti all'interno della sua unità organizzativa ?</i>	7	4	11	1	0	6	3	0	0	3	3	0
<i>Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari ?</i>	0	5	17	1	0	0	9	0	0	0	6	0
<i>Pensa che la sua organizzazione possa essere di maggior supporto agli ostacoli personali che Lei incontra nel fornire la migliore prestazione ?</i>	5	9	7	2	3	5	0	1	1	2	1	2

Da evidenziare che la mancanza di motivazione nell'impegno e nelle iniziative personali e di opportunità di aggiornamento e di sviluppo professionale sono criticità riscontrabili in misura maggiore nelle donne.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA**

Pertanto, esprimendo in valori percentuali le risposte date, risulta la seguente tabella:

	UOMINI%				DONNE%				ANONIMI%			
	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE	SI	A VOLTE	NO	NON RISPONDE
Gli obiettivi dell'organizzazione Le sono chiari?	47,83	30,43	17,39	4,35	88,89	0,00	11,11	0,00	33,33	50,00	16,67	0,00
Ritiene di avere i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro?	56,52	30,43	8,70	4,35	11,11	66,67	22,22	0,00	16,67	33,33	50,00	0,00
E' generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione ?	95,65	4,35	0,00	0,00	100,0	0,00	0,00	0,00	66,67	33,33	0,00	0,00
Esiste collaborazione tra i colleghi ?	43,48	26,09	26,09	4,35	33,33	66,67	0,00	0,00	66,67	16,67	0,00	16,67
Ritiene che dal suo lavoro emergano le Sue qualità personali e professionali ?	43,48	26,09	26,09	4,35	77,78	22,22	0,00	0,00	0,00	33,33	66,67	0,00
Il comportamento del suo diretto responsabile è coerente con gli obiettivi dichiarati ?	69,57	17,39	8,70	4,35	88,89	0,00	0,00	11,11	100,00	0,00	0,00	0,00
Il suo diretto responsabile si informa sui problemi e le difficoltà che incontra nel lavoro ?	56,52	34,78	4,35	4,35	55,56	22,22	11,11	11,11	83,33	16,67	0,00	0,00
Quando ha bisogno di informazioni sa a chi chiederle ?	60,87	17,39	17,39	4,35	88,89	11,11	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00
Ritiene di essere coinvolto nelle decisioni che riguardano il suo lavoro ?	21,74	34,78	39,13	4,35	44,44	33,33	22,22	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Ritiene che la sua condizione personale e/o familiare sia di ostacolo alla migliore prestazione lavorativa ?	0,00	21,74	73,91	4,35	0,00	0,00	100,0	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Si sente motivato nell'impegno e nelle iniziative personali ?	43,48	30,43	21,74	4,35	44,44	44,44	11,11	0,00	16,67	0,00	66,67	16,67
Le vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale ?	30,43	17,39	43,48	8,70	22,22	22,22	55,56	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Esistono conflitti all'interno della sua unità organizzativa ?	30,43	17,39	47,83	4,35	0,00	66,67	33,33	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00
Ritiene che il suo sviluppo professionale sia rallentato dagli impegni familiari ?	0,00	21,74	73,91	4,35	0,00	0,00	100,0	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00
Pensa che la sua organizzazione possa essere di maggior supporto agli ostacoli personali che Lei incontra nel fornire la migliore prestazione ?	21,74	39,13	30,43	8,70	33,33	55,56	0,00	11,11	33,33	16,67	33,33	16,67



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Dott.ssa Adele Marina Lombardi – Presidente

Ing. Vincenzo De Devitiis – Vice presidente

Dott. Antonio Turco - componente effettivo

Arch. Annamaria Tomasulo – componente effettivo

Dott. Francesco Perla – componente effettivo

Dott.ssa Rosanna Morese – componente effettivo