

DATI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. RILEVAZIONE DATI SOFT ALL'INTERNO DELLA CERTIFICAZIONE FAMILY AUDIT

1.1 Premessa

Nel mese di luglio 2025, il personale comunale è stato invitato alla compilazione di un questionario previsto, come azione obbligatoria, all'interno della certificazione Family Audit.

Il questionario è stato predisposto dall'Agenzia per la coesione sociale della Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con Trentino School of Management (TSM) ed il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento. Obiettivo di questo strumento è la rilevazione delle percezioni del personale legate al benessere lavorativo ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro negli enti certificati "Family Audit".

La rilevazione mirava a raccogliere dati significativi e rappresentativi della popolazione aziendale, per programmare azioni mirate di miglioramento da proporre attraverso il piano aziendale Family Audit.

Alle sezioni preimpostate del questionario, il Comune di Rovereto ha valutato opportuno aggiungere due aree relative alle misure organizzative introdotte attraverso il Family Audit:

- orario flessibile (introdotto per tutto il personale amministrativo nel 2022),
- lavoro agile (introdotto nel 2023).

2. L'indagine

L'indagine si è svolta dal 4 luglio al 31 luglio 2025; il questionario è stato inviato tramite e-mail a tutto il personale, per un totale di 503 colleghe/i invitate/i.

Le risposte pervenute sono state n. 208, pari al 41,4%. Statisticamente si può ritenere rappresentativo un tasso di risposta di almeno 60%. Il tasso di risposta del 41,4%, inferiore alla metà del totale dei dipendenti, **non è risultato rappresentativo della struttura comunale nel suo complesso.**

Pertanto, questo primo dato raccolto ha avuto come conseguenza l'impossibilità di procedere ad un'analisi che si riferisca all'intera struttura organizzativa comunale.

Inoltre, un'alta concentrazione dei rispondenti (36,5%) apparteneva a un singolo settore, il Servizio Educazione e Formazione: i dati raccolti, pertanto, risultano statisticamente distorti e riflettono prevalentemente le dinamiche di tale area, non dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Servizio Organizzazione e risorse umane, in accordo con il gruppo di direzione del Family Audit, ha ritenuto comunque importante restituire a tutto il personale, nel dicembre 2025, alcuni dati aggregati inerenti i seguenti macro ambiti:

A. Anagrafica e Carichi di Cura

- Genere ed Età: il 76% dei rispondenti è donna; circa due terzi del campione (66,4%) ha più di 45 anni, mentre gli under 30 rappresentano il 2,9%
- Caregiving: il 48,1% si occupa dei figli e il 33,7% assiste altri familiari (anziani, disabili, ecc.).

B. Conciliazione, Spazi e Processi

- Flessibilità e Orari: il 77% ritiene gli orari conciliabili con la vita privata e il 58,2% utilizza forme di flessibilità
- Logistica: il tempo di spostamento casa lavoro è relativamente basso (il 94,4% impiega meno di un'ora); gli spazi di lavoro sono considerati sufficienti dal 77,6%

- Clima lavorativo: più della metà (56,1%) valuta in maniera complessivamente positiva i processi di lavoro e il rapporto con colleghi e responsabili.

C. Cultura Aziendale, Genere e Sicurezza

- La cultura aziendale è giudicata positivamente dal 49,8% (con un 25,1% di neutrali)
- Sui temi della parità di genere e della tutela della privacy in molti scelgono l'opzione "né in accordo né in disaccordo" (rispettivamente 32,5% e 41,2%)
- Sul fronte mobbing e discriminazioni, il 46,3% si sente tutelato, il 32,2% risponde "non so".

C. Comunicazione e Reputazione

- La comunicazione verso l'esterno è ritenuta adeguata dal 75,5%, e il 64,4% valuta positivamente la reputazione sul territorio.
- La comunicazione interna ha il 48,1% di valutazioni positive.

E. Progetto Family Audit e misure specifiche

Il progetto Family Audit è conosciuto da oltre il 90% dei rispondenti. Tra chi lo conosce, quasi la metà (47,3%) percepisce un miglioramento delle condizioni di lavoro, sebbene il 50,9% non sappia ancora valutarne l'impatto complessivo.

In particolare, le misure specifiche attivate dall'amministrazione nel corso degli ultimi anni hanno registrato i seguenti tassi di gradimento:

Misura introdotta	Anno di avvio	Facilità di accesso	Soddisfazione
Flessibilità oraria	2022	95,9%	96,7%
Lavoro Agile (~50 dipendenti)	2023	97,6%	97,6%

2. DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Nel 2023 è stato redatto, ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs 81/2008, il documento del rischio da stress lavoro-correlato all'interno dell'organizzazione.

Per l'analisi il personale è stato suddiviso in nove gruppi omogenei distinti in base alle mansioni svolte: impiegati, informatici, operai, bibliotecari, polizia locale, custodi forestali, insegnanti della scuola musicale, personale delle scuole e nidi d'infanzia e assistenti sociali. La valutazione di ciascun gruppo ha preso in esame tre elementi chiave: gli eventi sentinella, i fattori legati al contenuto del lavoro (come l'ambiente, i compiti, i ritmi e gli orari) e i fattori di contesto (tra cui la cultura organizzativa, l'evoluzione di carriera e l'autonomia).

I risultati complessivi per i vari gruppi omogenei si posizionano tutti all'interno della fascia più bassa della scala di valutazione, da 0 a 58 punti. Un dato rilevante, comune a tutti i settori, riguarda l'area degli eventi sentinella, che ha registrato un punteggio pari a zero, indicando l'assenza di indicatori aziendali d'allarme.

In conclusione il rischio da stress lavoro-correlato è classificato come "non rilevante" per l'intera struttura.