



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
Città Metropolitana di Roma Capitale

*Comitato Unico di Garanzia
per le Pari Opportunità la Valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni*

Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia Anno 2016

Il Comitato Unico di Garanzia al 31.12.2014 risultava composto da:

Componenti in rappresentanza delle OO.SS.

<i>Effettivi</i>	<i>Supplenti</i>	<i>OO.SS.</i>
Andolfi Angelo	Bocchino Ornella	CGIL
Pieragostini Rosa	Roma Alessio	UIL FPL
Pucci Michela	Rosati Antonio	CISL FP

Componenti dell'amministrazione comunale

Segretario Generale

Presidente

Dott. Adriano Marini

Componenti in rappresentanza dell'ente

Effettivi

Dott.ssa Silvana Raiola

Dott.ssa Mariella Sabadini

Dott. Enrico Pacetti

Supplenti

Rag. Maurizia Di Felice

Dott. Giuseppe Nunziata

Dott. Alberto Gemma

A seguito della intervenuta richiesta di nomina di una nuova sigla sindacale, delle dimissioni di alcuni componenti il Comitato, nonché della nomina di un nuovo Segretario Generale dell'ente, l'attuale composizione del Comitato, così come deliberato con D.G. n. 129 del 04.07.2017, è LA seguente:

Componenti in rappresentanza delle OO.SS.

<i>Effettivi</i>	<i>Supplenti</i>	<i>OO.SS.</i>
Andolfi Angelo	Bocchino Ornella	CGIL
Zampilloni Angela	Bruno Romano	UIL FPL

Dott.ssa Giovanna del Giovane

Petrolo Antonino

CISL FP

Farrotti Claudia

Buonavita Maurizio

USB

Segretario Generale

Presidente

Componenti in rappresentanza dell'ente

Effettivi

Supplenti

Dott.ssa Silvana Raiola

Rag. Maurizia Di Felice

Dott.ssa Mariella Sabadini

Dott. Giuseppe Nunziata

Dott. Enrico Pacetti

Arch. Alberto Gemma

Dott.ssa Rossana Claps

Arch. Chiara Brachelente

Premessa

Come previsto dalle 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 (direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, paragrafo 3.3) la relazione si propone di illustrare al situazione del personale del Comune di Albano Laziale nell'anno 2016, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'amministrazione.

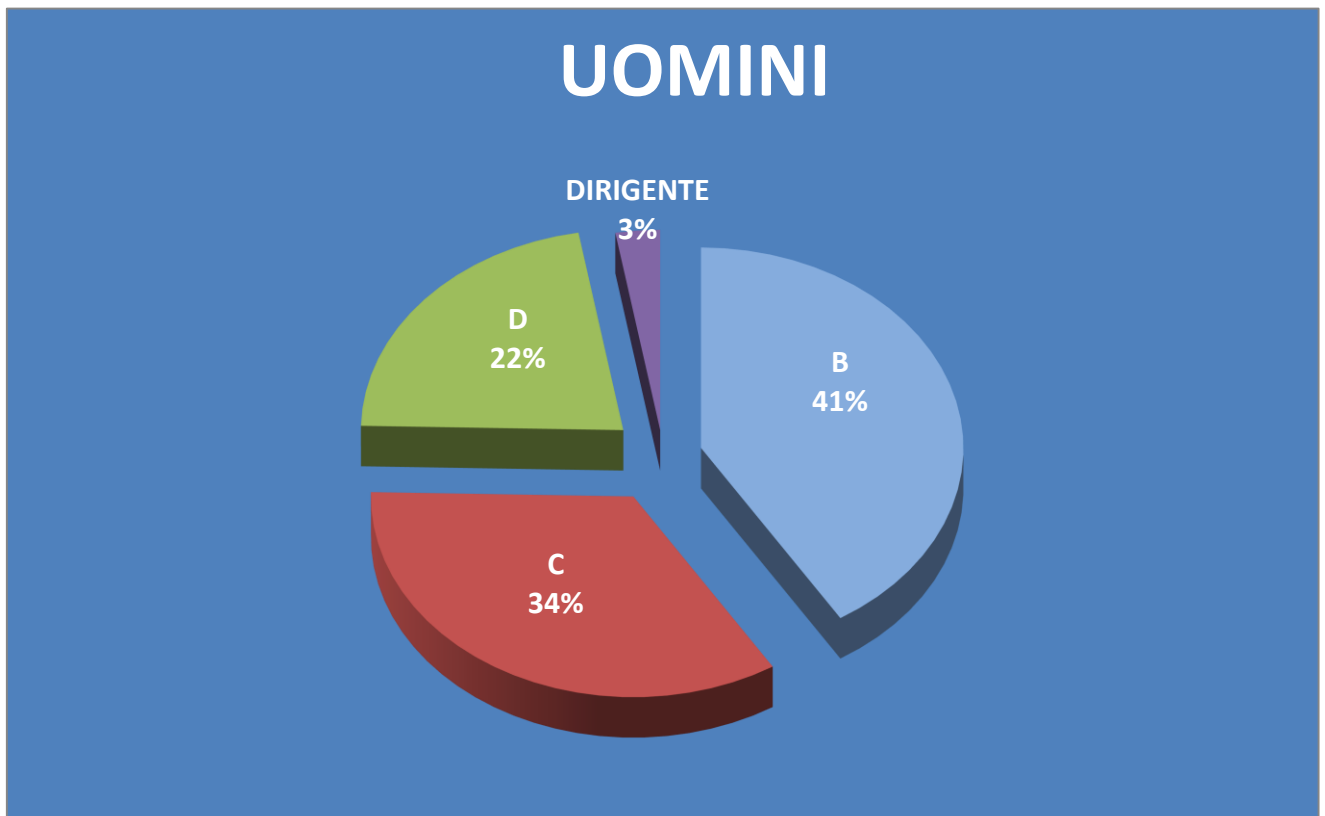
Il lavoro è suddiviso in due macro aree riguardanti:

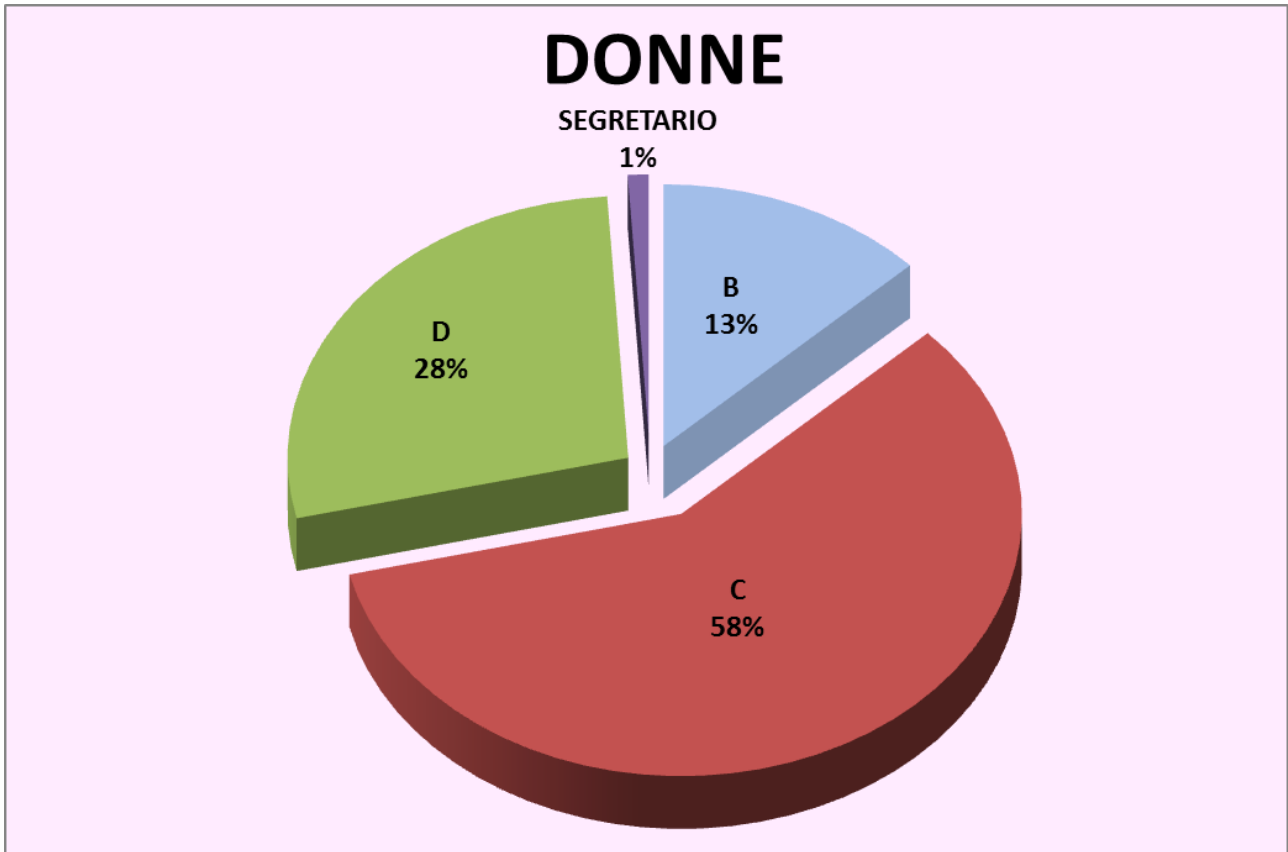
- La situazione del **personale dell'Ente** – illustrata attraverso tabelle e descrizioni, relative alla composizione secondo genere del personale (qualifica, posizione), anche in posizione gerarchica;
- **L'attività del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, relativamente a composizione, operatività, azioni.

La seguente esposizione, tabellare e grafica, mostra la composizione del **personale dell'Ente**, **suddiviso per genere e inquadramento**, alla data del 31.12.2016, analizzata per genere, percentuale e grafica.

TABELLA GENERALE			
Categoria	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	-
B	30	13	43
C	25	59	84
D	16	28	44
DIRIGENTI	2	0	2
SEGRETARIO	0	1	1
TOTALE	73	101	174

DIPENDENTI SECONDO GENERE		
	2016	2015
UOMINI	73	72
DONNE	101	108
Totali anno	174	180
Fonte Comune di Albano Laziale - Risorse Umane		





Si osserva, nell'analisi dell'equilibrio fra i generi, che non sussistono divari significativi, così come già rilevato nelle annualità precedenti.

Nell'annualità in esame, il ruolo di segretario generale è ricoperto da una donna e quello di dirigente da due uomini, nella specifica delle posizioni organizzative risultano nove donne e cinque uomini.

TABELLA DI GENERE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
UOMINI	DONNE	TOTALE
5	9	14
% UOMINI		% DONNE
35,71%		64,29%

Attività del Comitato Unico di Garanzia

Nel corso dell'anno 2016 è proseguita l'attività del Comitato teso alla concretizzazione della normativa nazionale ed europea, nonché di quella regolamentare stessa del medesimo, quale strumento fondamentale di collegamento tra l'amministrazione ed il personale dipendente.

Piano delle Azioni Positive

Secondo quanto definito nel **Piano delle Azioni Positive 2016-2018** dell'ente, approvato nell'adunanza del comitato del 03.12.2015 e, successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 7, il 15.01.2016, il Comitato, grazie anche al supporto e ad una continua collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito i tre punti cardine del piano stesso.

- A. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- D. Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro
- E. "Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità"

Il Piano si propone di sviluppare, sulla base dei principi di pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli e su azioni positive intese come strategia destinata a stabilire uguaglianza delle opportunità, un'ottica che veda, nell'arco del triennio, l'amministrazione, affrontare una serie di dinamiche essenziali:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Sedute e riunioni del Comitato

Il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2016 si è riunito il 23.03.2016.

Le sedute del Comitato vengono verbalizzate con apposito verbale sintetico che contiene le presenze, gli argomenti trattati, le decisioni assunte ed eventuali posizioni espresse e viene inviato a tutti i componenti del CUG.

Studio ed analisi

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, relativo alle attività svolte nel corso dell'anno 2016, prevede la possibilità di effettuare monitoraggi e verifiche, propedeutiche al reperimento di maggior dati possibili, per individuare e rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per garantire un riequilibrio delle posizioni di genere nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate.

La già menzionata collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione ha prodotto, nell'annualità 2014, una completa riformulazione del monitoraggio relativo al **Benessere Organizzativo**, effettuato ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. per il personale dipendente secondo lo studio elaborato per le pubbliche amministrazioni dalla Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma e da esperti di organizzazione, peraltro, attuato in diversi comuni nazionali.

Tale somministrazione e valutazione di calcolo delle risultante, con conseguente resa su relazione, curata dal Settore I, Servizio I – Risorse Umane, ha evidenziato le risultanze, con il relativo raffronto con l'anno precedente.

La Relazione sul benessere organizzativo relativa all'anno 2016, è stata inoltrata all'amministrazione, a tutti i dirigenti e responsabili di servizio, oltre che a questo Comitato ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché alle rappresentanze Sindacali.

In ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa vigente è stata altresì pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Di seguito si riportano le risultanze dello studio dei questionari, che hanno condotto alla redazione della relativa Relazione anno 2016.

I prospetti riepilogativi delle risultanze del questionario sono strutturati secondo una dinamica di colori che indicano la soddisfazione o insoddisfazione dell'utente, secondo la scala cromatica che segue:



ROSSO – Dato insufficiente/insoddisfazione



GIALLO – Dato non pienamente sufficiente/insoddisfazione



VERDE – Dato pienamente sufficiente/soddisfazione

In grassetto, all'interno delle fasce colorate, **le percentuali di maggior rilievo**.

Reporting monitoraggio "Benessere Organizzativo" anno 2016

CONFORT

La dimensione esplora le variabili relative alla percezione dell'ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano i cui di indicatori non del tutto omogenei tra loro.

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?		Risultati % in aggregato		
A.01	Pulizia	20,59%	44,12%	35,29%
A.02	Illuminazione	19,05%	48,57%	32,38%
A.03	Temperatura	17,14%	46,67%	36,19%
A.04	Silenziosità	30,48%	38,09%	31,43%
A.05	Condizioni dell'edificio	30,39%	42,16%	27,45%
A.06	Gradevolezza ambiente ed arredi	30,39%	42,16%	27,45%
A.07	Spazio disponibile per persona	26,92%	36,54%	36,54%
A.08	Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.)	24,76%	38,09%	37,15%

Confort

I punteggi maggiori relativi a questa categoria, sono tutti nella zona di "attenzione" insoddisfazione. Si auspica maggiore attenzione a questo fattore, ed ove necessario, l'attuazione di un monitoraggio dedicato, per un'indagine più accorta.

OBIETTIVI

La dimensione esplora le variabili relative alla consapevolezza degli scopi e delle finalità programmate per le quali si chiede una determinata prestazione lavorativa in un determinato

contesto e a determinate persone. Si tratta ovviamente di una opinione che rappresenta il vissuto della persona intervistata in relazione alla propria percezione.

Relativamente agli obiettivi		Risultati % in aggregato		
B.01	Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	21,30%	47,22%	31,48%
B.02	Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	22,13%	50,96%	26,92%
B.03	I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	23,31%	59,23%	17,46%
B.04	I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	22,12%	52,88%	25,00%

Obiettivi

In questa categoria i valori maggiori si trovano nella zona d'attenzione.

Una maggiore informazione, nel rispetto del ruolo gerarchico, appare un obiettivo da perseguire.

VALORIZZAZIONE

La dimensione esplora le variabili relative all'apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione. Gli indicatori rilevano il percepito circa l'adeguata presenza di risorse strumentali, la qualità del lavoro in relazione alla potenzialità dei lavoratori, i riconoscimenti e le opportunità di aggiornamento professionale.

La valorizzazione		Risultati % in aggregato		
C.01	Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	23,81%	53,33%	22,86%
C.02	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	30,48%	42,86%	26,66%
C.03	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	41,90%	36,19%	21,91%
C.04	Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	26,92%	45,20%	27,88%

Valorizzazione

I risultati ottenuti nel campo C.01, C.02 e C.04 si riconducono tutti nella zona di “attenzione”.

Sono invece evidenti le risultanze negative nel campo C.03, per quanto concerne l’impegno sul lavoro ed il riconoscimento di iniziative personali e le offerte relative all’aggiornamento e sviluppo professionale.

Mettere in evidenza ai Dirigenti/Responsabili di servizio i predetti parametri, con particolare riferimento al C.03, può esser utile a migliorare la qualità dei rapporti degli stessi con il proprio personale dipendente.

ASCOLTO

La dimensione esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione. Gli indicatori analizzati sono la disponibilità verso l’organizzazione, il vissuto inerente i dirigenti e la loro capacità di ascoltare i problemi e le loro soluzioni ed alla capacità di ascoltare le esigenze dei colleghi.

Ascolto		Risultati % in aggregato		
D.01	I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	4,81%	42,31%	52,88%
D.02	I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	20,00%	41,90%	38,10%
D.03	Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili	20,00%	43,81%	36,19%
D.04	Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	4,76%	42,86%	52,38%

Ascolto

I risultati ottenuti nel campo D.02, D.03 si riconducono nella zona di “attenzione”.

INFORMAZIONI

La dimensione esplora l’area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative. Gli indicatori analizzati sono la facilità di reperire informazioni, la conoscenza delle fonti, la disponibilità delle fonti e la condivisione, oltre all’apporto dei dirigenti alla loro circolazione.

Informazioni		Risultati % in aggregato		
E.01	È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	21,90%	48,57%	29,52%
E.02	Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	22,86%	41,90%	35,24%
E.03	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	13,05%	35,65%	51,30%
E.04	I dirigenti/responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	26,40%	42,40%	31,20%

Informazioni

I risultati ottenuti nel campo E.01, E.02 e E.03 si riconducono nella zona di "attenzione".

CONFLITTUALITÀ

La dimensione esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri, legati a situazioni di contrapposizione. Gli indicatori analizzati sono l'emarginazione, la prepotenza, la violenza psicologica ed il conflitto con i dirigenti.

Conflittualità		Risultati % in aggregato		
F.01	Ci sono persone che vengono emarginate	45,63%	29,13%	25,24%
F.02	Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	48,04%	27,45%	24,51%
F.03	Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	60,78%	18,63%	20,59%
F.04	Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili	44,55%	31,68%	23,77%

Conflittualità

Nessuna evidenza.

RELAZIONI

La dimensione esplora l'area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli. Gli indicatori attengono alla cooperazione a livello interpersonale, la capacità di coinvolgimento della dirigenza, la capacità di coinvolgimento dei gruppi e le relazioni tra i gruppi.

Relazioni		Risultati % in aggregato		
G.01	Esiste collaborazioni con i colleghi	9,52%	34,29%	56,19%
G.02	I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	31,07%	36,89%	32,04%
G.03	Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	9,61%	43,27%	47,12%
G.04	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	21,15%	49,04%	29,81%

Relazioni

Si evidenzia in particolare il G.04 riconducibile alla zona di “attenzione”.

OPERATIVITÀ

La dimensione esplora la capacità dell'organizzazione di trovare soluzioni adeguate. Vengono analizzati gli indicatori sulla capacità di *problem solving* a livello *macro* (organizzazione), la funzione di facilitatori dei dirigenti, la rapidità decisionale e la capacità di *problem solving* a livello *micro* (gruppi).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Risultati % in aggregato		
H.01	L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	24,51%	47,06%	28,43%
H.02	I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore	26,73%	43,56%	29,71%
H.03	Le decisioni sono assunte rapidamente	18,81%	44,55%	36,64%
H.04	Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	12,75%	36,27%	50,98%

Operatività

I risultati ottenuti nel campo H.01, H.02 e H.03 si riconducono nella zona di “attenzione”.

EQUITÀ

La dimensione esplora l'area della percezione della giustizia e della correttezza del trattamento che l'organizzazione riserva alle persone, in relazione ai rispettivi comportamenti ed apporti lavorativi, in base all'analisi di quattro indicatori quali, il trattamento dei dipendenti, possibilità di carriera, criteri di valutazione ed incentivi.

Equità		Risultati % in aggregato		
I.01	I dirigenti/responsabili trattano i dipendenti in maniera equa	35,58%	35,57%	28,85%
I.02	L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	46,15%	35,57%	18,28%
I.03	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	44,12%	30,39%	25,49%
I.04	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	45,19%	36,54%	18,27%

Equità

Nella sezione in argomento, si evidenziano i punti I.02, I.03 e I.04 che dimostrano insoddisfazione per il riconoscimento dell'apporto lavorativo. Il sistema di valutazione della performance, che seppur migliorabile, sembra tutt'altro iniquo, in quanto basato su regole fissate da regolamento, controllabili, trasparenti e matematiche.

Una maggiore comprensibilità delle regole di valutazione della performance, potrebbe contribuire a diminuire il livello di insoddisfazione tra il personale.

STRESS

La dimensione analizza l'area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative. L'analisi attuata è sugli indicatori dati dai vissuti legati alla fatica, al senso di non possedere la preparazione o le capacità necessarie, al livello di stress percepito ed al sentirsi assorbiti completamente dal lavoro.

Stress		Risultati % in aggregato		
L.01	I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	23,30%	44,66%	32,04%
L.02	I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	30,10%	49,51%	20,39%
L.03	I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	22,55%	39,22%	38,23%
L.04	Il lavoro assorbe totalmente	30,10%	32,04%	37,86

Stress

In questa categoria i valori maggiori si trovano nella zona d'attenzione, tali risultati vanno tenuti in debito conto in quanto la patologia da stress da lavoro correlato rientra tra i rischi indicati nella legge sulla sicurezza del lavoro. Si suggerisce pertanto di monitorare e di attuare possibili strategie che migliorino la qualità del lavoro.

UTILITÀ SOCIALE

La dimensione è relativa all'area del vissuto di soddisfazione per l'apporto positivo al bene della collettività del lavoro prestato nella propria organizzazione. L'analisi verte sugli indicatori dei vissuti di soddisfazione per il proprio lavoro, di positiva consapevolezza del proprio apporto, di soddisfazione per i risultati dell'organizzazione e la percezione di quest'ultima come utile per la collettività.

Utilità sociale		Risultati % in aggregato		
M.01	Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	13,34%	44,76%	41,90%
M.02	Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	11,65%	35,92%	52,43%
M.03	Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	19,05%	36,19%	44,76%
M.04	L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	11,65%	33,01%	55,34%

Utilità sociale

Nessuna evidenza

SICUREZZA

La dimensione esplora l'area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro. Gli indicatori analizzano otto variabili, non omogenee tra loro, ma tutte significative in relazione alle misure concretamente adottate, relativamente a varie problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.

Sicurezza		Risultati % in aggregato		
N.01	Impianti elettrici	27,45%	44,12%	28,43%
N.02	Illuminazione	26,00%	47,00%	27,00%
N.03	Rumorosità	28,15%	42,72%	29,13%
N.04	Temperatura	19,61%	49,02%	31,37%
N.05	Polveri	33,66%	41,58%	24,75%
N.06	Pc e videotermini	19,19%	48,48%	32,33%
N.07	Divieto di fumo	27,18%	18,45%	54,37%
N.08	Strumenti per la protezione individuale (D.P.I.)	23,66%	46,24%	30,10%

Sicurezza

In questa categoria i valori maggiori si trovano nella zona d'attenzione.

Al fine di risolvere le problematiche evidenziate dal personale intervistato è auspicabile una valutazione accurata in tutti gli edifici comunali e la redazione di un piano di intervento.

COMPITI LAVORATIVI

La dimensione esplora l'area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili. Gli indicatori di sintesi sono ricavati dalla rilevazione di otto variabili, corrispondenti ad altrettante fonti di insofferenza per il lavoro concretamente svolto.

In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?		Risultati % in aggregato		
O.01	Fatica fisica	49,00%	29,00%	22,00%
O.02	Fatica mentale	9,80%	30,39%	59,80%
O.03	Sovraccarico di lavoro	17,17%	38,38%	44,44%
O.04	Monotonia o ripetitività	36,00%	37,00%	27,00%
O.05	Sovraccarico emotivo	21,00%	37,00%	42,00%
O.06	Isolamento	51,96%	28,43%	19,61%
O.07	Contatti frequenti con le persone	3,00%	23,00%	74,00%
O.08	Diretta responsabilità del lavoro	5,94%	29,70%	64,35%
O.09	Rigidità di norme e procedure	12,00%	36,00%	52,00%

Compiti lavorativi

In questa sezione emergono situazioni particolarmente gravose non ravvisate in altri campi.

PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

La dimensione esplora l'area relativa alla capacità di innovazione dell'organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento. Gli indicatori presi in considerazione attengono all'innovazione tecnologica.

L'organizzazione in cui lavora è attenta a:		Risultati % in aggregato		
P.01	Acquisire nuove tecnologie	15,68%	45,10%	39,21%
P.02	Migliorare i processi di lavoro	21,78%	45,54%	32,67%
P.03	Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	26,47%	45,10%	28,43%
P.04	Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato	22,77%	43,56%	33,67%
P.05	Accogliere le richieste dei clienti ed utenti	9,90%	36,63%	53,47%
P.06	Introdurre nuove professionalità	23,30%	46,60%	30,10%
P.07	Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	25,96%	46,15%	27,89%
P.08	Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi	24,28%	37,86%	37,86%
P.09	Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	24,27%	40,78%	34,95%

Propensione all'innovazione

In questa categoria i valori maggiori si trovano nella zona d'attenzione.

INDICATORI NEGATIVI

Gli indicatori negativi si riferiscono alla percezione di vissuti di anaffettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro. Vengono presi in considerazione gli indicatori di insofferenza, disinteresse, desiderio di cambiare lavoro, pettegolezzo, risentimento, aggressività, senso di inutilità, senso di irrilevanza, senso di mancato riconoscimento, assenza di coinvolgimento, lentezza, confusione di compiti e di ruoli, assenza di proattività

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?		Risultati % in aggregato		
Q.01	Insofferenza nell'andare al lavoro	35,92%	40,78%	23,30%
Q.02	Disinteresse per il lavoro	68,32%	28,71%	2,97%
Q.03	Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	39,81%	39,80%	20,39%
Q.04	Pettegolezzo	58,00%	26,00%	16,00%
Q.05	Risentimento verso l'organizzazione	52,00%	35,00%	13,00%
Q.06	Aggressività e nervosismo	58,41%	28,72%	12,87%
Q.07	Sensazione di fare cose inutili	55,44%	27,72%	16,84%
Q.08	Sensazione di contare poco nell'organizzazione	50,98%	30,39%	18,63%
Q.09	Sensazione di non essere valutato adeguatamente	35,36%	32,32%	32,32%
Q.10	Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento	60,40%	26,73%	12,87%
Q.11	Lentezza nell'esecuzione dei compiti	73,53%	21,57%	4,90%
Q.12	Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	45,54%	38,62%	15,84%
Q.13	Mancanza di idee, assenza di iniziativa	68,62%	20,59%	10,79%

Indicatori negativi

Nessuna evidenza.

INDICATORI POSITIVI

Gli indicatori positivi si riferiscono alla percezione di vissuti di affettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro. Sono considerati gli indicatori sulla soddisfazione, appartenenza, voglia di andare al lavoro, realizzazione, sentimento del futuro, giusto equilibrio, socialità, condivisione della cultura organizzativa, fiducia nella capacità professionali ed umane della dirigenza, legittimazione sociale dell'organizzazione.

In che misura le capita di riscontrare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?		Risultati % in aggregato		
R.01	Soddisfazione per l'organizzazione	31,68%	40,60%	27,72%
R.02	Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	25,00%	43,00%	32,00%
R.03	Sensazione di far parte di una squadra	17,64%	36,28%	46,08%
R.04	Voglia di andare al lavoro	21,65%	37,12%	41,23%
R.05	Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	32,68%	39,60%	27,72%
R.06	Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	39,80%	39,79%	20,41%
R.07	Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	33,00%	38,00%	29,00%
R.08	Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	19,39%	31,64%	48,97%
R.09	Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	26,26%	40,40%	33,34%
R.10	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	38,38%	36,36%	25,26%
R.11	Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	33,00%	36,00%	31,00%
R.12	Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	30,00%	35,00%	35,00%

Indicatori positivi

In questa sezione i punteggi maggiori si rilevano tra i campi di "attenzione" e di "criticità".

INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

Gli indicatori di malessere psicofisico si riferiscono specificamente all'area dei disturbi psicosomatici. Otto diversi indicatori ed un indicatore di sintesi (espresso in percentuale), che riflette in quale misura l'intervistato percepisca le proprie eventuali condizioni di malessere psicofisico come dipendenti dall'attività lavorativa.

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:		Risultati % in aggregato		
S.01	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	43,68%	39,81%	16,51%
S.02	Mal di stomaco, gastrite, colite	55,00%	23,00%	22,00%
S.03	Nervosismo, irrequietezza, ansia	38,24%	35,29%	26,47%
S.04	Senso di eccessivo affaticamento	39,45%	38,53%	22,02%
S.05	Asma, difficoltà respiratorie	84,31%	9,80%	5,88%
S.06	Dolori muscolari ed articolari	39,80%	32,05%	28,15%
S.07	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	42,31%	30,77%	26,92%
S.08	Senso di depressione	64,08%	20,39%	15,53%

Indicatori di malessere psicofisico

Nessuna evidenza.

Considerazioni conclusive sull'analisi secondo genere del questionario "Benessere Organizzativo".

Monitoraggio 2013	n. questionari 169	percentuale di adesione	81,66%
Monitoraggio 2014	n. questionari 93	percentuale di adesione	53,76%
Monitoraggio 2015	n. questionari 126	percentuale di adesione	71,59%
Monitoraggio 2016	n. questionari 107	percentuale di adesione	57,76%

Si evidenzia, per gli anni 2014 e 2016, un considerevole decremento di partecipazione del personale al monitoraggio in questione, anche se non in maniera inficiante, in quanto maggiore al 50% del numero complessivo dei dipendenti, ciò costituisce sicuramente un punto di riflessione.

E' ipotizzabile che tale disaffezione sia dovuta al mancato coinvolgimento di tutto il personale e da una scarsa politica risolutiva ai problemi evidenziati dallo stesso personale. Una riflessione consiglia, pertanto, di implementare la "cultura delle relazioni", al fine di migliorare quell'insieme di nuclei culturali, processi e pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita ed il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

A tal fine, si auspica, altresì, una sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali, propedeutica alla divulgazione del messaggio essenziale che il monitoraggio costituisce.



La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 7 del Regolamento C.U.G. della Città di Albano Laziale, trasmessa all'Amministrazione Comunale, Ai Dirigenti/Responsabili, alle OO.SS., nonché pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, "Amministrazione Trasparente".

Il Presidente
Dott.ssa Daniela Urtesi