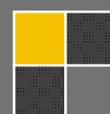


2016

# Benessere Organizzativo

Art. 14, comma 5 del D. Lgs. N. 150/2009

Relazione Monitoraggio anno 2016



# Benessere Organizzativo

Art. 14, comma 5 del D. Lgs. N. 150/2009

## Introduzione

La salute dei lavoratori ed il loro benessere sui luoghi di lavoro, sono tematiche che negli ultimi anni hanno avuto un nuovo interesse, sempre crescente, sia per rispondere a stimoli sociali, quali la salvaguardia della salute pubblica, sia a quelli più tipicamente organizzativi, come le performance dei lavoratori, risultati economici, la crescita, la competitività.

Nel campo degli studi organizzativi, il benessere è strettamente legato al lavoro, benessere del lavoratore o benessere sui luoghi di lavoro. Una efficace ed efficiente gestione delle risorse umane non può più prescindere dalla considerazione del benessere delle risorse medesime. Punto fermo di tali studi sono le tre variabili individuate: benessere fisico, quello mentale e la "job satisfaction".

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, consentendo così che attraverso un personale soddisfatto ed un "clima interno" sereno e partecipativo, la struttura divenga più efficiente

Il miglioramento delle performance di una organizzazione, passano inevitabilmente attraverso una attenta gestione e motivazione del proprio personale e l'attenzione verso la qualità della vita dei singoli dipendenti è un elemento che influenza l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese. La cura del capitale intellettuale passa quindi attraverso l'analisi del Benessere Organizzativo, che costituisce un'azione positiva, consentendo alle organizzazioni di avere un osservatorio diretto sulla situazione lavorativa al suo interno, nonché strumento fondamentale per affinare nella propria struttura.

Rispetto alla prima annualità (2013) ove il questionario somministrato era quello individuato dalle linee guida della CiVit (ANAC), nel 2014 questo ente ha inteso proporre un monitoraggio che consentisse di poter approfondire, ampliando il costruito dell'articolato delle domande poste al personale dipendente<sup>1</sup>. A tal

<sup>1</sup> Modello monitoraggio anno 2016 – Allegato "A"

Premessa

Il Settore I, Servizio I, Risorse Umane, sulla scorta dei questionari presentati dal personale in essere nell'ente, ha provveduto a redigere la presente Relazione relativa al monitoraggio del Benessere Organizzativo anno 2016, in ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 14, comma 5 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i..

fine ci si è avvalsi dello studio progettato da un gruppo di lavoro di docenti della Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma e di esperti di organizzazione di alcune pubbliche amministrazioni.

Lo studio analizza per argomento di interesse quattordici dimensioni e tre gruppi di indicatori funzionali alla comprensione ed alla spiegazione del fenomeno. Si tratta degli "indicatori positivi", degli "indicatori negativi" e degli "indicatori di malessere psicofisico".

Considerato l'interesse mostrato, anche per l'anno 2016 è stato adottato tale questionario, consentendo, ove si ritenga, anche dei confronti con i dati dell'annualità precedente.

Su suggerimento del Comitato Unico di Garanzia, verbale del 23 dicembre 2015, si è provveduto ad effettuare la rilevazione suddivisa per macro aree, nel rispetto della privacy.

Nonostante sia stata anche sollecitata la formulazione ai vari uffici (vedi verbale summenzionato) richiedenti la possibilità di formulare una serie di domande strettamente attinenti la propria specificità, non essendo pervenuta alcuna richiesta di implementazione al questionario base, si è provveduto alla somministrazione di quello base, ferma restando la relazione puntuale per settori/servizi.

Il Comune di Albano Laziale conta n. 185 (numero cento ottantacinque) dipendenti, annoverabili per il presente monitoraggio.

Quest'anno, quarto anno di somministrazione, la risposta dei questionari ha subito una inflessione, riconducibile ad una disaffezione, alla dinamica post monitoraggio, finora pressoché priva di interventi sostanziali, rispetto alle problematiche evidenziate.

anno 2013	percentuale di adesione	81,66%
anno 2014	percentuale di adesione	53,76%
anno 2015	percentuale di adesione	71,59%
<b>anno 2016</b>	<b>percentuale di adesione</b>	<b>57,76%</b>

A tal fine si ringrazia il personale tutto, che ha inteso collaborare, consentendo la raccolta di dati in espressione numerica e grafica, idonei a consentire al dirigente, ai responsabili, nonché agli amministratori di ottenere un'analisi propedeutica all'individuazione di criticità.

*Nota di lettura: Al fine di consentire una lettura fluente dei dati prodotti, si è proceduto, come negli anni passati, ad evidenziare a livello cromatico i rilievi, sia per quanto concerne il dato numerico puro che per quello grafico.*

### In dettaglio:

**rosso = dato critico**

**giallo = dato in attenzione**

**verde: dato positivo**

## CONFORT

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

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.01	Pulizia	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	0	11	10	13	18
	Tecnica/Vigilanza	4	6	8	14	5	6

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.02	Illuminazione	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	2	9	13	16	13
	Tecnica/Vigilanza	6	3	7	15	9	4

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.03	Temperatura	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	3	3	12	19	16
	Tecnica/Vigilanza	7	5	8	10	9	5

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.04	Silenziosità	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	6	14	11	9	14
	Tecnica/Vigilanza	7	5	9	11	8	4

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.05	Condizioni dell'edificio	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	9	12	15	12	8
	Tecnica/Vigilanza	5	5	9	7	13	3

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?							
A.06	Gradevolezza ambiente ed arredi	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	6	10	8	18	12
	Tecnica/Vigilanza	6	9	12	5	6	3

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?						
A.07	Spazio disponibile per persona	Per nulla				Del tutto
		1	2	3	4	5
	Amministrativa/Contabile	4	9	13	10	12
Tecnica/Vigilanza	8	7	7	8	8	6

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?						
A.08	Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.)	Per nulla				Del tutto
		1	2	3	4	5
	Amministrativa/Contabile	1	8	15	11	17
Tecnica/Vigilanza	4	13	7	7	11	2

## 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						
B.01	Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	Per nulla				Del tutto
		1	2	3	4	5
	Amministrativa/Contabile	3	6	9	20	18
Tecnica/Vigilanza	9	5	9	13	5	3

Relativamente agli obiettivi							
B.02	Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	4	2	13	19	15	7
Tecnica/Vigilanza	12	5	10	11	4	2	

Relativamente agli obiettivi							
B.03	I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	6	3	13	26	5	6
Tecnica/Vigilanza	10	5	15	7	4	3	

Relativamente agli obiettivi							
B.04	I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	3	5	8	24	11	9
Tecnica/Vigilanza	11	4	13	10	4	2	

## 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							
c.01	Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	3	7	14	20	15	2
	Tecnica/Vigilanza	9	6	8	14	5	2

La valorizzazione							
c.02	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	8	4	12	17	16	4
	Tecnica/Vigilanza	11	9	7	9	5	3

La valorizzazione							
C.03	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	13	7	16	13	8	4
	Tecnica/Vigilanza	16	8	5	4	8	3

La valorizzazione							
C.04	Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	6	7	13	19	10	5
	Tecnica/Vigilanza	7	8	10	5	9	5

## 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							
D.01	I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	1	1	6	18	16	19
	Tecnica/Vigilanza	1	2	9	11	11	9

Ascolto							
D.02	I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	2	4	11	17	17	10
	Tecnica/Vigilanza	7	8	7	9	11	2

Ascolto							
D.03	Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	4	3	8	19	19
	Tecnica/Vigilanza	9	5	8	11	7	4

Ascolto							
D.04	Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	1	6	20	12
	Tecnica/Vigilanza	0	3	10	9	14	8

## 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							
E.01	È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	8	15	17	12
	Tecnica/Vigilanza	10	4	11	8	6	5

Informazioni							
E.02	Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	3	7	10	17	14
	Tecnica/Vigilanza	9	5	4	13	6	7

Informazioni							
E.03	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	3	2	11	15	22
	Tecnica/Vigilanza	5	5	6	9	10	9

Informazioni							
E.04	Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	2	7	9	15	15
	Tecnica/Vigilanza	10	5	7	10	7	5

## 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							
F.01	Ci sono persone che vengono emarginate	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	24	8	12	4	8	3
	Tecnica/Vigilanza	13	2	8	6	6	9

Conflittualità							
F.02	Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	21	10	9	6	7	5
	Tecnica/Vigilanza	14	4	8	5	4	9

Conflittualità							
F.03	Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	28	13	4	5	2	6
	Tecnica/Vigilanza	15	6	7	3	8	5

Conflittualità							
F.04	Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	20	8	11	7	8	3
	Tecnica/Vigilanza	13	4	9	5	4	9

## 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							
G.01	Esiste collaborazione con i colleghi	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	0	5	4	14	17	21
	Tecnica/Vigilanza	2	3	6	12	11	10

Relazioni							
G.02	I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	6	7	10	12	18
	Tecnica/Vigilanza	12	7	8	8	5	3

Relazioni							
G.03	Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	0	3	7	17	18
	Tecnica/Vigilanza	3	4	9	12	7	8

Relazioni							
G.04	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	2	8	8	23	11
	Tecnica/Vigilanza	4	8	9	11	7	4

**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).

Operatività							
H.01	L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	3	6	8	21	11	9
	Tecnica/Vigilanza	11	5	7	12	5	4

Operatività							
H.02	I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	5	6	10	12	15	10
	Tecnica/Vigilanza	12	4	11	11	2	3

Operatività							
H.03	Le decisioni sono assunte rapidamente	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	2	5	14	15	14
	Tecnica/Vigilanza	8	4	10	6	12	3

Operatività							
H.04	Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	2	12	12	20
	Tecnica/Vigilanza	7	3	6	7	13	7

**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							
I.01	<b>I dirigenti/responsabili trattano i dipendenti in maniera equa</b>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	11	7	12	11	11
	Tecnica/Vigilanza	16	3	8	6	6	4

Equità							
I.02	<b>L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti</b>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	14	11	13	8	10
	Tecnica/Vigilanza	16	7	10	6	3	2

Equità							
I.03	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	10	12	11	10	12
	Tecnica/Vigilanza	13	10	6	4	8	2

Equità							
I.04	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	17	7	16	8	6
	Tecnica/Vigilanza	17	6	6	8	3	3

## 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							
L.01	I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	1	11	17	10	14	7
	Tecnica/Vigilanza	1	11	6	13	5	7

Stress							
L.02	I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	7	19	13	11	9	1
	Tecnica/Vigilanza	3	2	12	15	7	4

Stress							
L.03	I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	2	12	11	16	9	10
Tecnica/Vigilanza	3	6	4	9	11	9	

Stress							
L.04	Il lavoro assorbe totalmente	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	1	7	13	6	19	14
Tecnica/Vigilanza	17	6	6	8	3	3	

## 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							
M.01	Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	2	2	18	14	14	11
	Tecnica/Vigilanza	7	3	5	10	13	6

Utilità sociale							
M.02	Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	1	4	8	12	16	20
	Tecnica/Vigilanza	4	3	7	10	12	6

Utilità sociale							
M.03	Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	7	8	13	13
	Tecnica/Vigilanza	9	3	9	8	9	6

Utilità sociale							
M.04	L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	3	7	11	16
	Tecnica/Vigilanza	4	4	4	12	13	7

**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							
N.01	Impianti elettrici	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	10	8	18	10	8
	Tecnica/Vigilanza	7	3	3	14	13	3

Sicurezza							
N.02	Illuminazione	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	5	11	17	11	7
	Tecnica/Vigilanza	7	3	4	15	10	2

Sicurezza							
N.03	Rumorosità	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	6	10	15	13	13
	Tecnica/Vigilanza	9	4	5	11	11	2

Sicurezza							
N.04	Temperatura	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	3	4	16	19	11
	Tecnica/Vigilanza	7	6	4	11	12	2

Sicurezza							
N.05	Polveri	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	8	12	10	17	7
	Tecnica/Vigilanza	11	3	4	11	10	4

Sicurezza							
N.06	Pc e videoterminali	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	4	3	14	16	16
	Tecnica/Vigilanza	10	2	5	13	8	3

Sicurezza							
N.07	Divieto di fumo	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	10	5	3	5	13
	Tecnica/Vigilanza	11	2	2	9	11	7

Sicurezza							
N.08	Strumenti per la protezione individuale (DPI)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	5	5	14	11	9
	Tecnica/Vigilanza	6	6	2	16	10	2

## 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.

Compiti lavorativi							
0.01	Fatica fisica	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	22	12	6	7	6
	Tecnica/Vigilanza	8	7	4	12	9	2

Compiti lavorativi							
0.02	Fatica mentale	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	5	4	13	22
	Tecnica/Vigilanza	3	1	6	8	14	10

Compiti lavorativi							
0.03	Sovraccarico di lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	2	8	7	18	12	11
	Tecnica/Vigilanza	5	2	4	9	9	12

Compiti lavorativi							
0.04	Monotonia o ripetitività	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	15	9	12	7	8	8
	Tecnica/Vigilanza	5	7	4	14	4	7

Compiti lavorativi							
0.05	Sovraccarico emotivo	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	8	6	10	12	8	15
	Tecnica/Vigilanza	4	3	5	10	13	6

Compiti lavorativi							
0.06	Isolamento	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	31	7	4	8	4
	Tecnica/Vigilanza	7	8	4	13	4	6

Compiti lavorativi							
0.07	Contatti frequenti con le persone	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	1	0	5	5	16
	Tecnica/Vigilanza	1	1	2	11	8	18

Compiti lavorativi							
0.08	Diretta responsabilità del lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	0	4	7	10	15
	Tecnica/Vigilanza	1	1	3	10	11	15

Compiti lavorativi							
0.09	Rigidità di norme e procedure	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	4	5	10	8	19	14
	Tecnica/Vigilanza	1	2	6	12	9	10

### 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 si lavora è attenta a:							
P.01	Acquisire nuove tecnologie	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	3	4	10	15	15	12
	Tecnica/Vigilanza	5	4	12	9	8	5

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.02	Migliorare i processi di lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	4	1	13	16	14	10
	Tecnica/Vigilanza	11	6	7	10	5	4

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.03	Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	4	5	15	14	12	9
	Tecnica/Vigilanza	11	7	8	9	5	3

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.04	Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	4	6	9	14	17	8
	Tecnica/Vigilanza	11	2	9	12	5	4

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.05	Accogliere le richieste degli utenti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	1	1	6	12	17	21
	Tecnica/Vigilanza	5	3	3	16	8	8

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.06	Introdurre nuove professionalità	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	6	4	16	12	9	13
	Tecnica/Vigilanza	11	3	9	11	5	4

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.07	Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	Amministrativa/Contabile	5	8	11	17	8	11
	Tecnica/Vigilanza	11	3	8	12	7	3

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.08	Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	7	5	10	11	12
	Tecnica/Vigilanza	8	5	11	7	7	5

L'organizzazione in cui si lavora è attenta a:							
P.09	Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		Amministrativa/Contabile	4	7	10	12	10
	Tecnica/Vigilanza	11	3	10	10	6	3

**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					
Q.01	Insofferenza nell'andare al lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	9	17	22	11
	Tecnica/Vigilanza	9	2	20	13

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.02	Disinteresse per il lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	28	15	15	0
	Tecnica/Vigilanza	13	13	14	3

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.03	Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	16	9	23	11
Tecnica/Vigilanza	10	6	18	10	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.04	Pettegolezzo	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	17	22	14	5
Tecnica/Vigilanza	6	13	12	11	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.05	Risentimento verso l'organizzazione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	14	20	21	4
Tecnica/Vigilanza	7	11	14	9	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.06	Aggressività e nervosismo	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	19	18	16	5
Tecnica/Vigilanza	8	14	13	8	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.07	Sensazione di fare cose inutili	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	23	13	17	5
Tecnica/Vigilanza	9	11	11	12	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.08	Sensazione di contare poco nell'organizzazione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	17	16	16	9
Tecnica/Vigilanza	8	11	15	10	

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.09	Sensazione di non essere valutato adeguatamente	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	9	11	24	13
	Tecnica/Vigilanza	6	9	8	19

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.10	Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	20	19	14	4
	Tecnica/Vigilanza	13	9	13	9

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.11	Lentezza nell'esecuzione dei compiti	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	16	29	13	0
	Tecnica/Vigilanza	12	18	9	5

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.12	Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
		Amministrativa/Contabile	14	16	23
	Tecnica/Vigilanza	8	8	16	12

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
Q.13	Mancanza di idee, assenza di iniziativa	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
		Amministrativa/Contabile	24	19	12
	Tecnica/Vigilanza	13	14	9	8

## 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 osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.01	Soddisfazione per l'organizzazione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	3	11	28	17
	Tecnica/Vigilanza	5	13	13	11

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.02	Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	4	7	28	20
	Tecnica/Vigilanza	5	9	15	12

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.03	Sensazione di far parte di una squadra	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	3	6	18	32
	Tecnica/Vigilanza	4	5	19	15

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.04	Voglia di andare al lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	5	5	25	22
	Tecnica/Vigilanza	3	8	11	18

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.05	Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	7	12	24	15
	Tecnica/Vigilanza	7	7	16	13

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.06	Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	13	7	26	10
	Tecnica/Vigilanza	7	12	13	10

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.07	Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	8	13	20	17
	Tecnica/Vigilanza	5	7	18	12

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.08	Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	4	7	15	32
	Tecnica/Vigilanza	4	4	16	16

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.09	<b>Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione</b>	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	5	2	26	25
	Tecnica/Vigilanza	8	11	14	8

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.10	<b>Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza</b>	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	4	11	24	18
	Tecnica/Vigilanza	11	12	12	7

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.11	<b>Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza</b>	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	6	6	23	22
	Tecnica/Vigilanza	10	11	13	9

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro					
R.12	Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
		Amministrativa/Contabile	6	7	21
	Tecnica/Vigilanza	8	9	14	12

### 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:					
S..01	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	10	17	24	8
	Tecnica/Vigilanza	7	11	17	9

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.02	Mal di stomaco, gastrite, colite	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	16	13	14	13
	Tecnica/Vigilanza	17	9	9	9

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.03	Nervosismo, irrequietezza, ansia	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	12	13	22	12
	Tecnica/Vigilanza	6	8	14	15

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.04	Senso di eccessivo affaticamento	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	10	18	25	12
	Tecnica/Vigilanza	7	8	17	12

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.05	Asma, difficoltà respiratorie	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	42	8	6	2
	Tecnica/Vigilanza	24	12	4	4

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.06	Dolori muscolari ed articolari	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	13	13	17	16
	Tecnica/Vigilanza	9	6	16	13

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.07	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	13	13	17	17
	Tecnica/Vigilanza	15	3	15	11

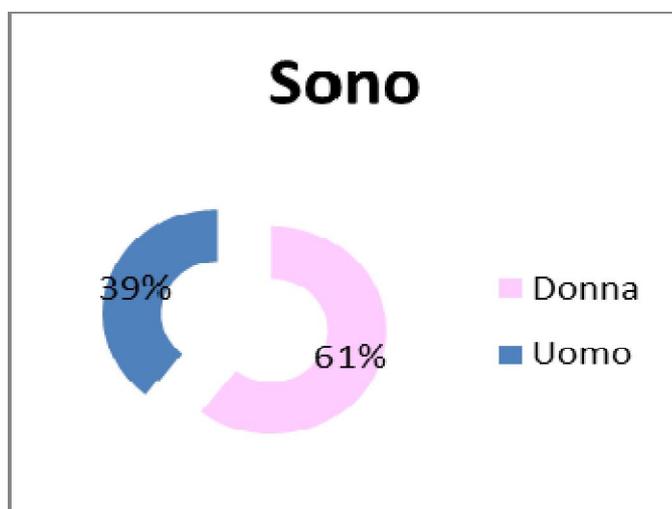
Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:					
S.08	Senso di depressione	Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
	Amministrativa/Contabile	27	10	12	10
	Tecnica/Vigilanza	19	10	9	6

%	In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda appena posta, al lavoro che svolge?	%
	Amministrativa/Contabile	<b>43,04</b>
	Tecnica/Vigilanza	<b>55,80</b>

### VALORI STATISTICI ANAGRAFICI

1	<b>Sono:</b>	
1.1	Donna	Uomo
	57	37

(non tutti i dipendenti hanno dichiarato il dato)



2	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>	
2.1	A tempo determinato	9
2.2	A tempo indeterminato	85

(non tutti i dipendenti hanno dichiarato il dato)

<b>3</b>	<b>La mia età:</b>	
3.1	Fino a 30 anni	0
3.2	Dai 31 ai 40 anni	0
3.3	Dai 41 ai 50 anni	28
3.4	Dai 51 ai 60 anni	37
3.5	Oltre i 60 anni	7

(non tutti i dipendenti hanno dichiarato il dato)

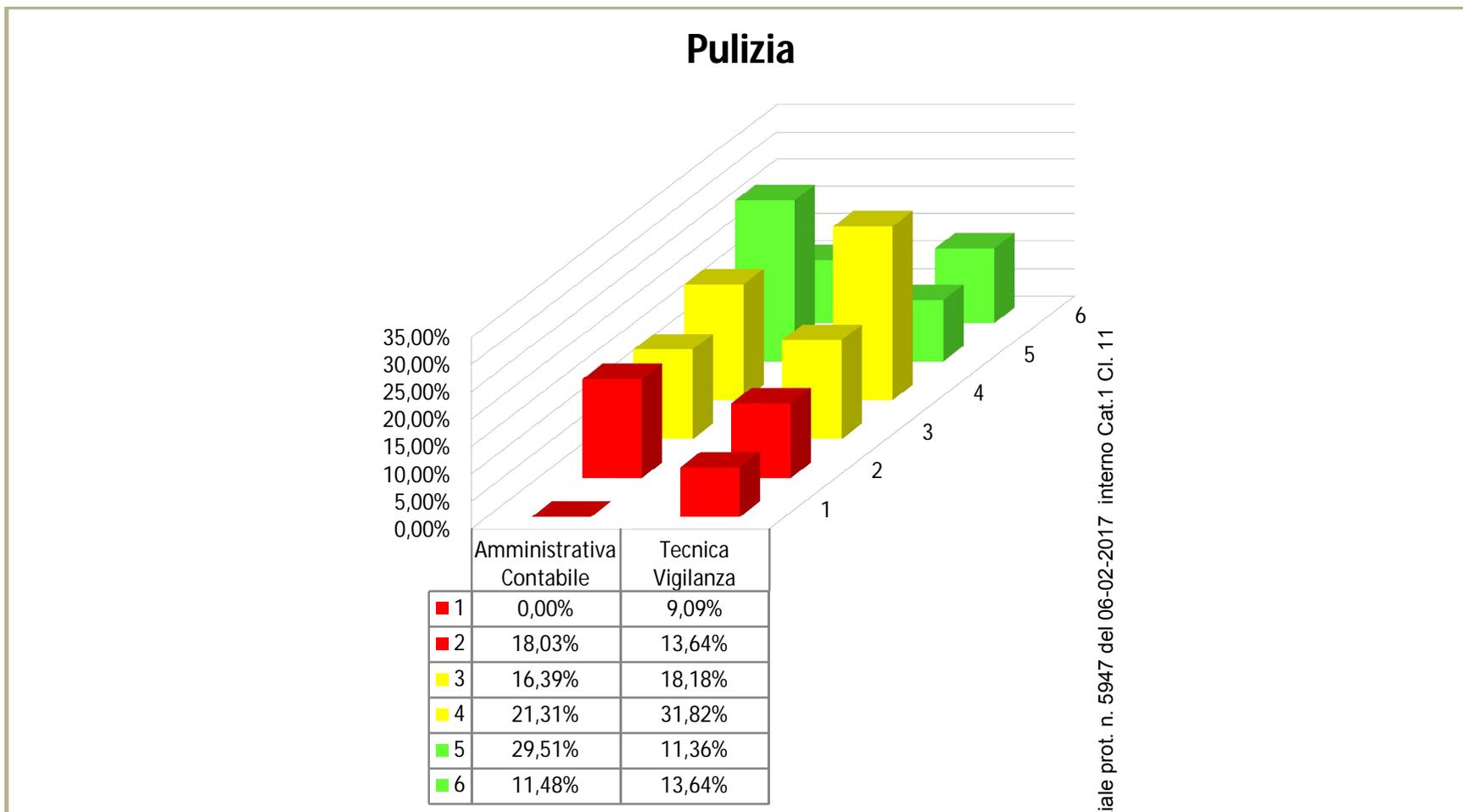
<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>	
4.1	Meno di 5 anni	7
4.2	Da 5 a 10 anni	18
4.3	Da 11 a 20 anni	27
4.4	Oltre i 20 anni	39

(non tutti i dipendenti hanno dichiarato il dato)

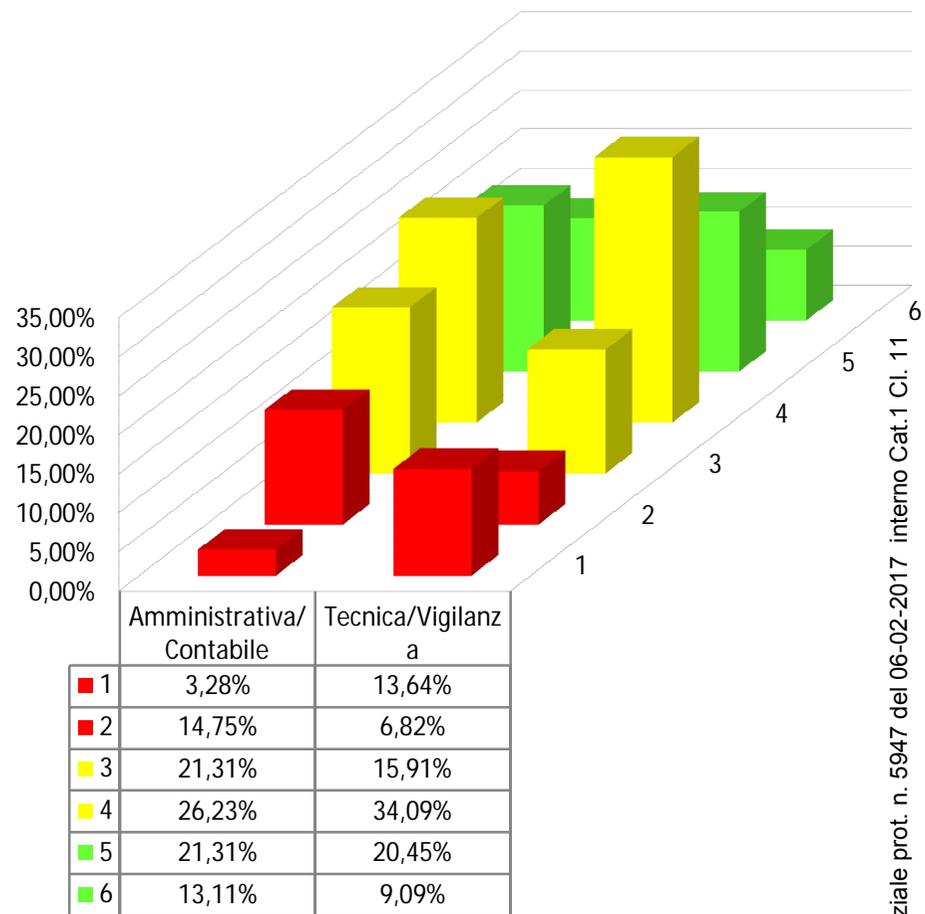
5	La mia qualifica:	
5.1	Dirigente	1
5.2	Non dirigente	94

(non tutti i dipendenti hanno dichiarato il dato)

A seguire i grafici relativi alle suesposte tabelle.

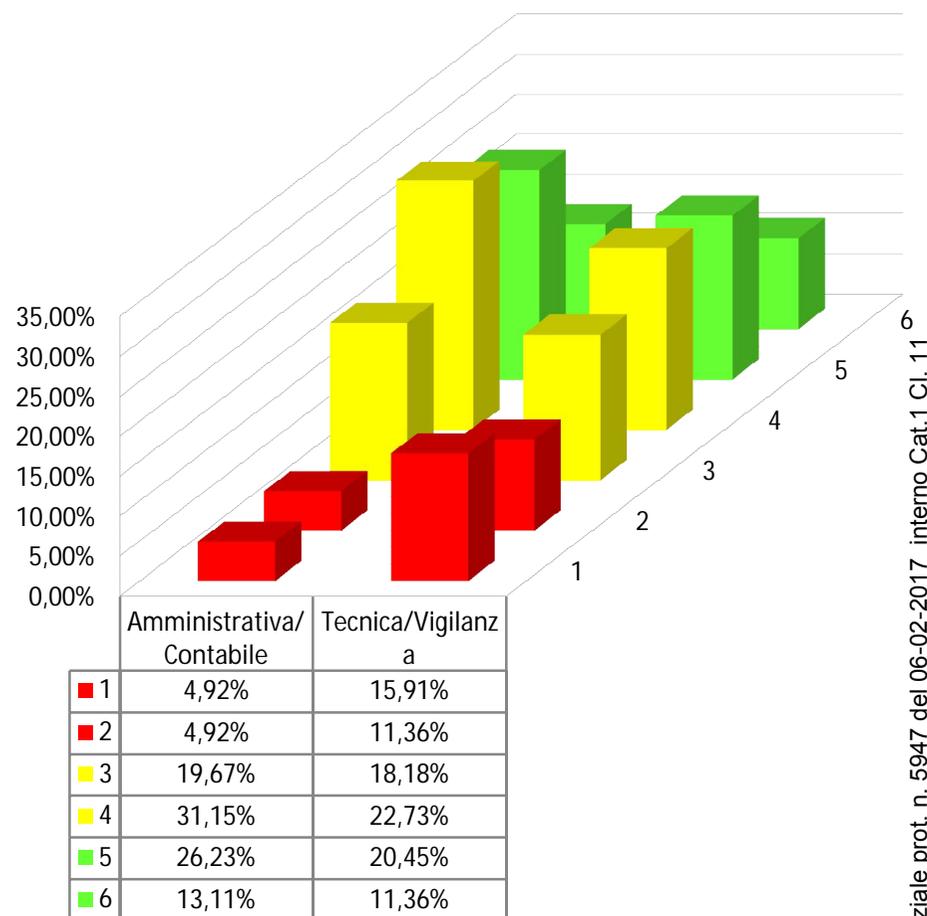


### Illuminazione



Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## Temperatura

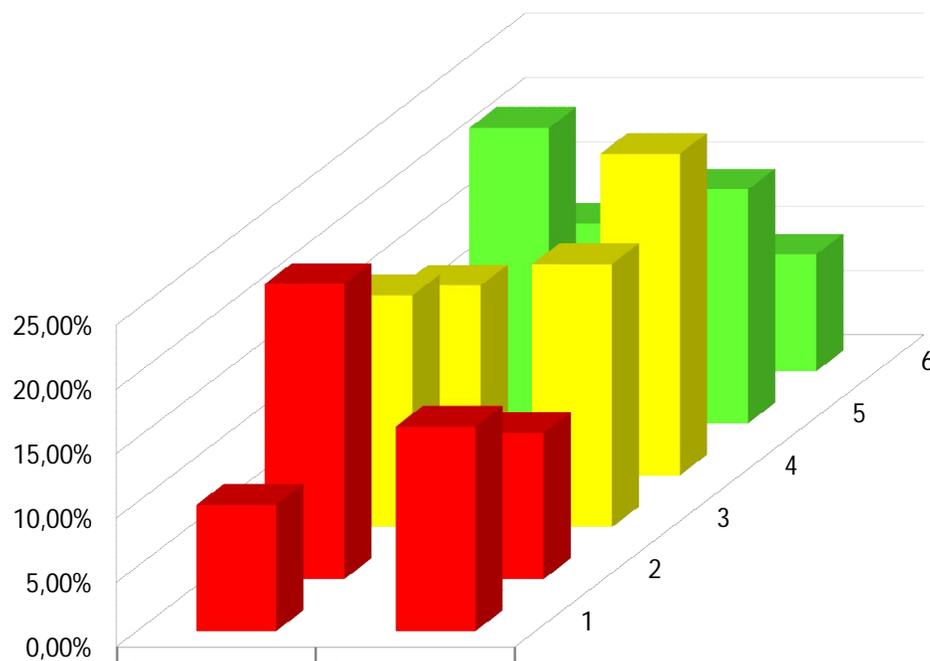


Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

A.04

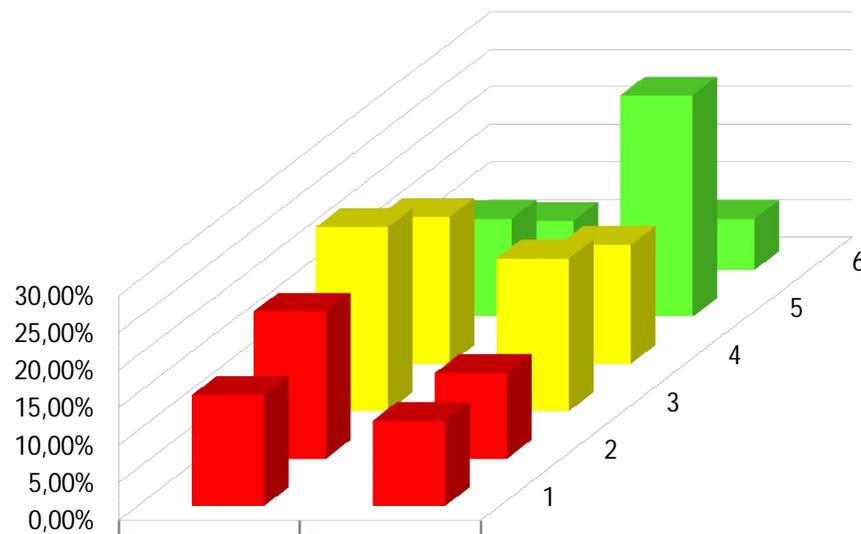
## Silenziosità



	Amministrativa/ Contabile	Tecnica/Vigilanz a
■ 1	9,84%	15,91%
■ 2	22,95%	11,36%
■ 3	18,03%	20,45%
■ 4	14,75%	25,00%
■ 5	22,95%	18,18%
■ 6	11,48%	9,09%

Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

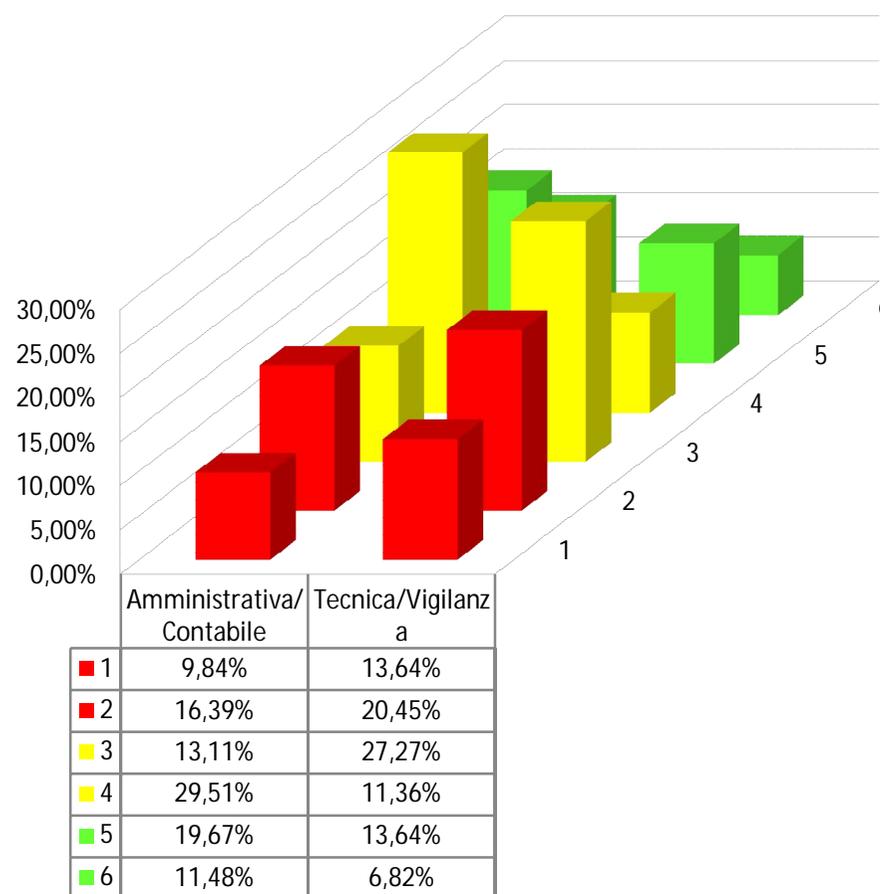
### Condizioni dell'edificio



	Amministrativa /Contabile	Tecnica/Vigilanza
■ 1	14,75%	11,36%
■ 2	19,67%	11,36%
■ 3	24,59%	20,45%
■ 4	19,67%	15,91%
■ 5	13,11%	29,55%
■ 6	6,56%	6,82%

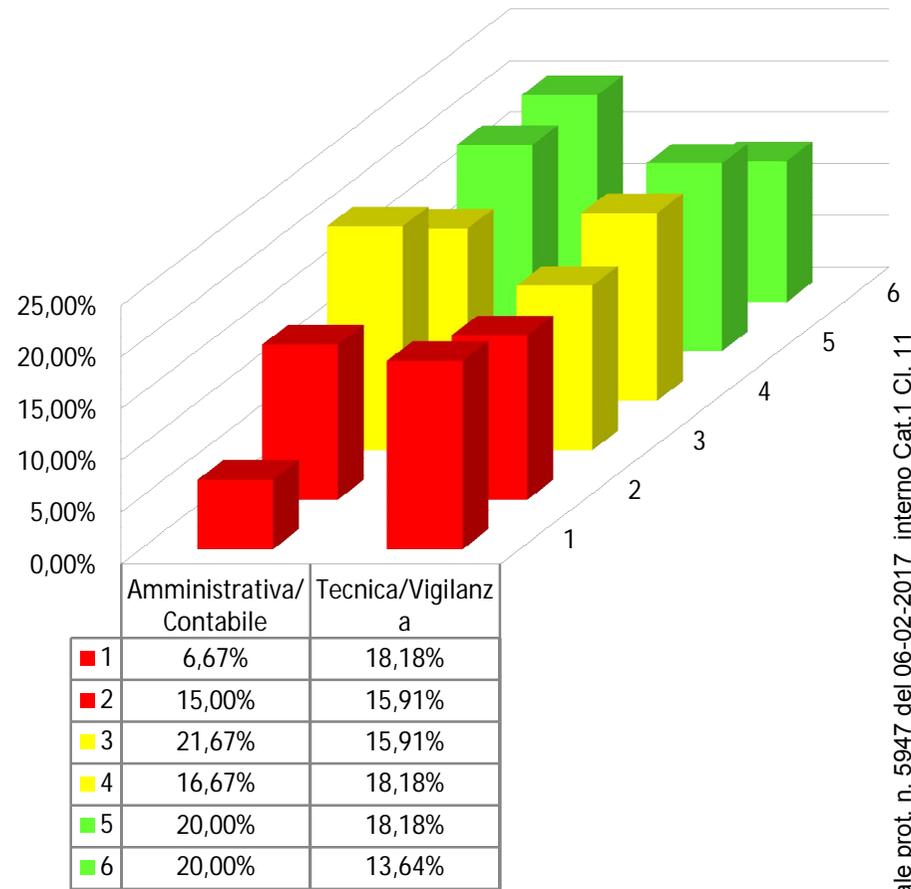
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## Gradevolezza ambiente ed arredi



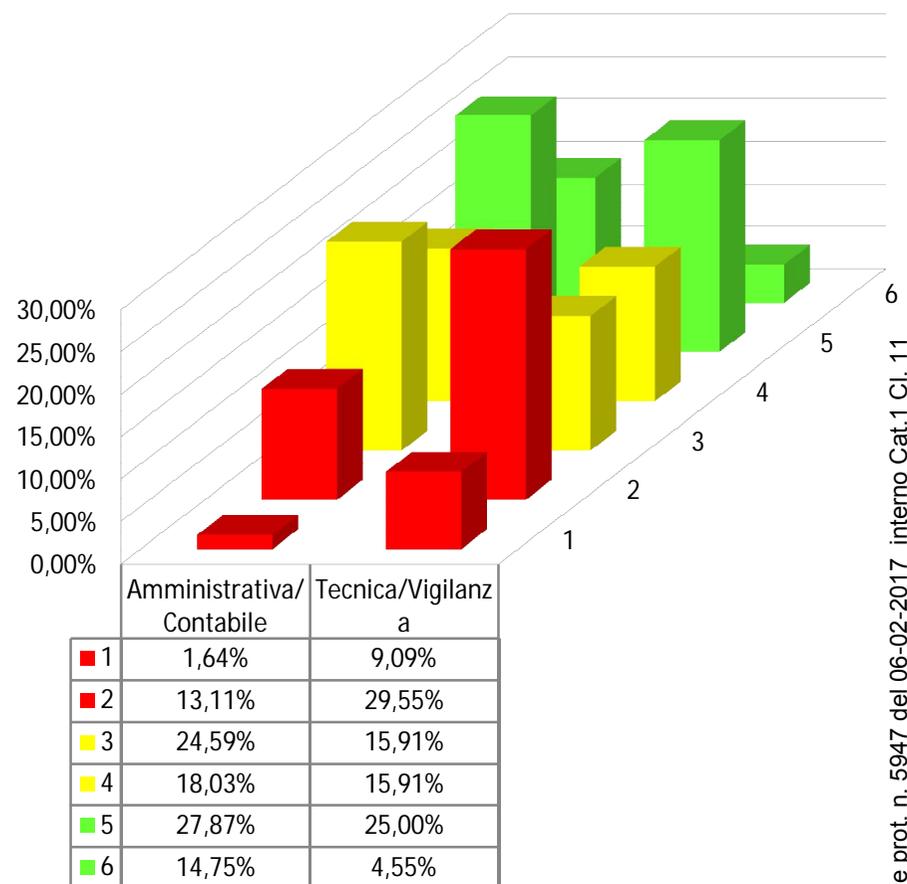
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

### Spazio disponibile per persona



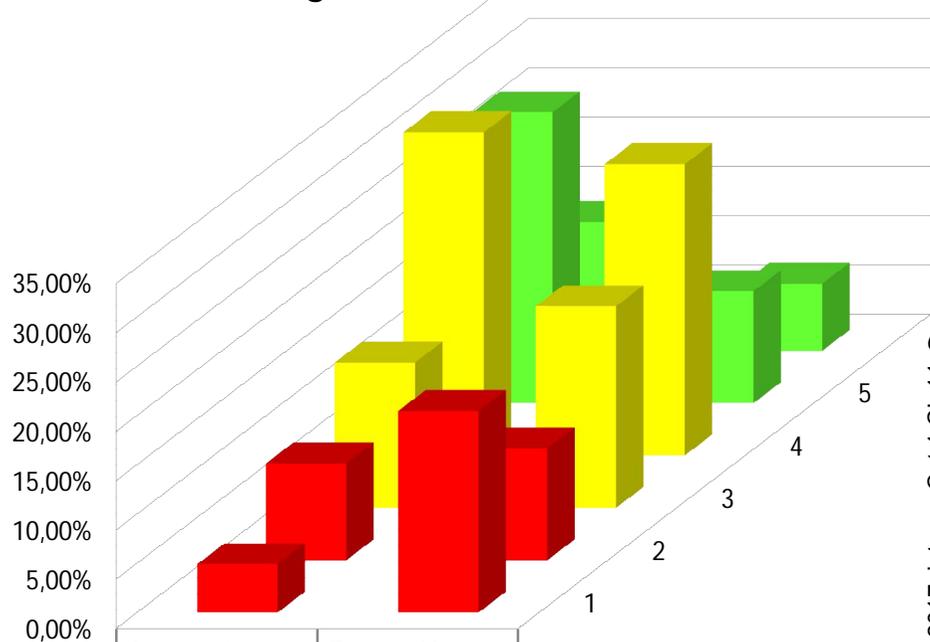
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.)



Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Ci. 11

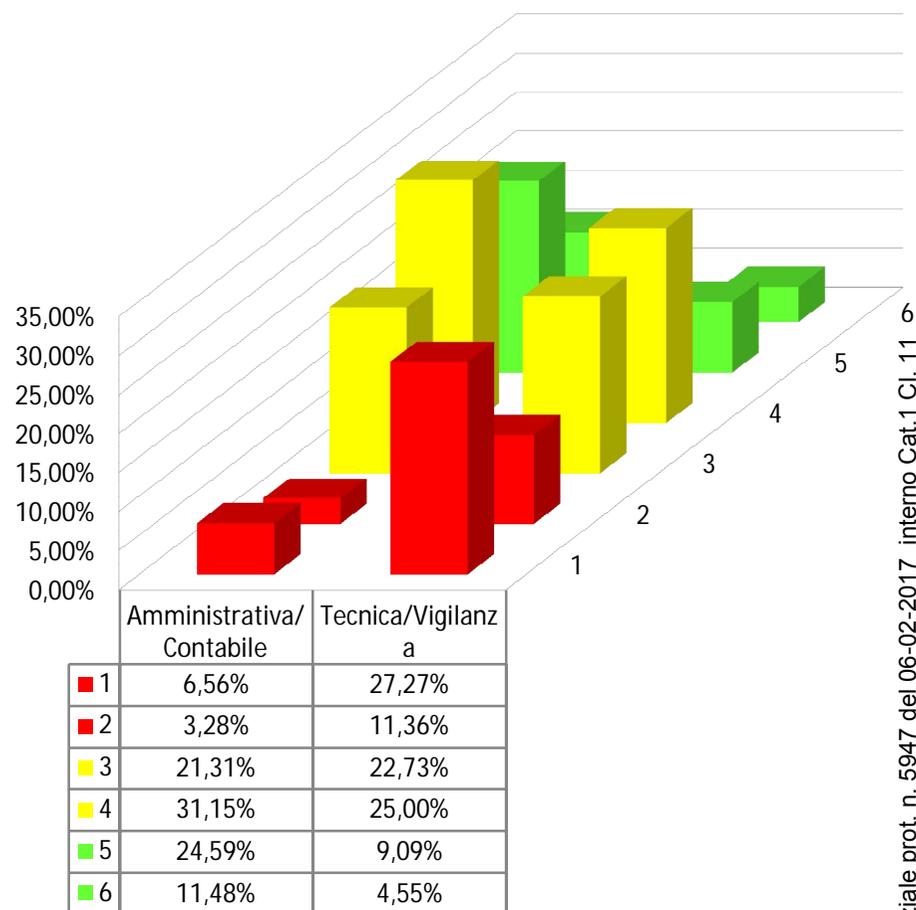
## Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti



	Amministrativa/ Contabile	Tecnica/Vigilanza
■ 1	4,92%	20,45%
■ 2	9,84%	11,36%
■ 3	14,75%	20,45%
■ 4	32,79%	29,55%
■ 5	29,51%	11,36%
■ 6	13,11%	6,82%

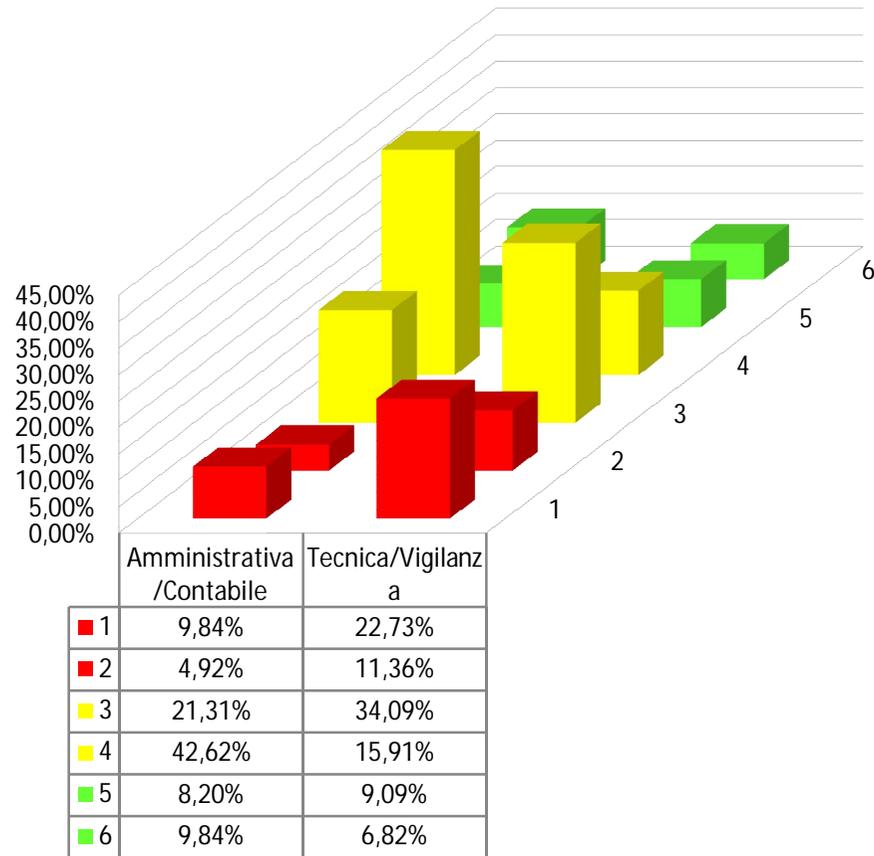
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11 6

## Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati



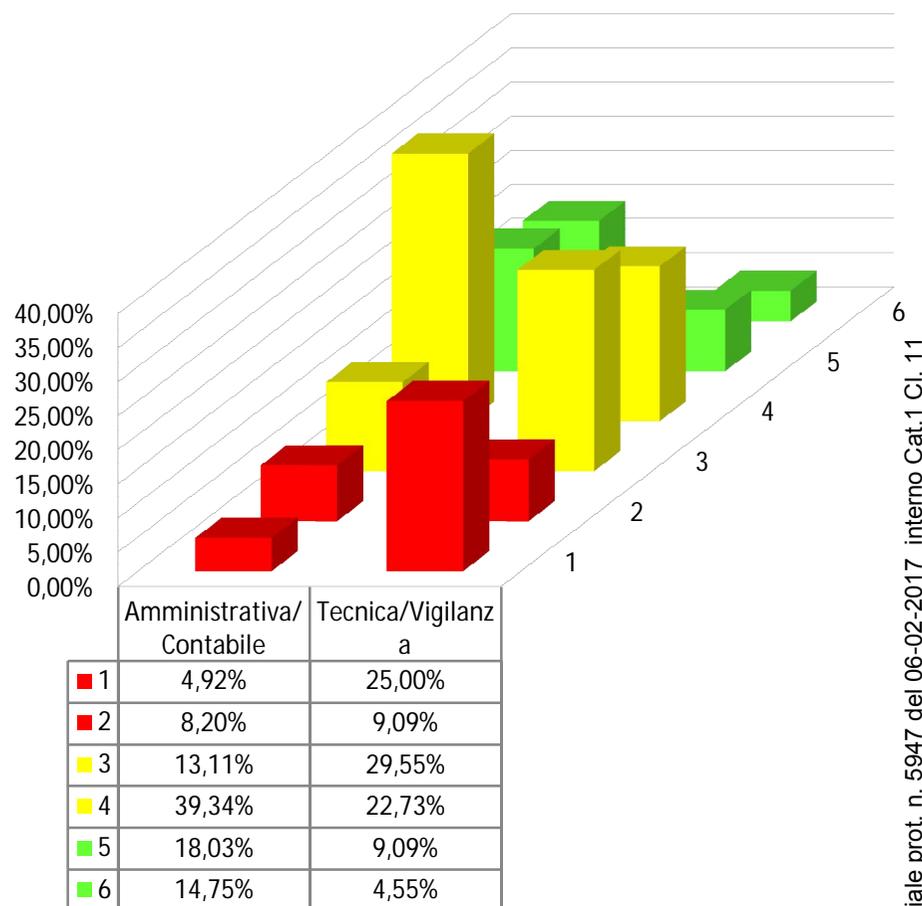
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Ci. 11 6

## I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale



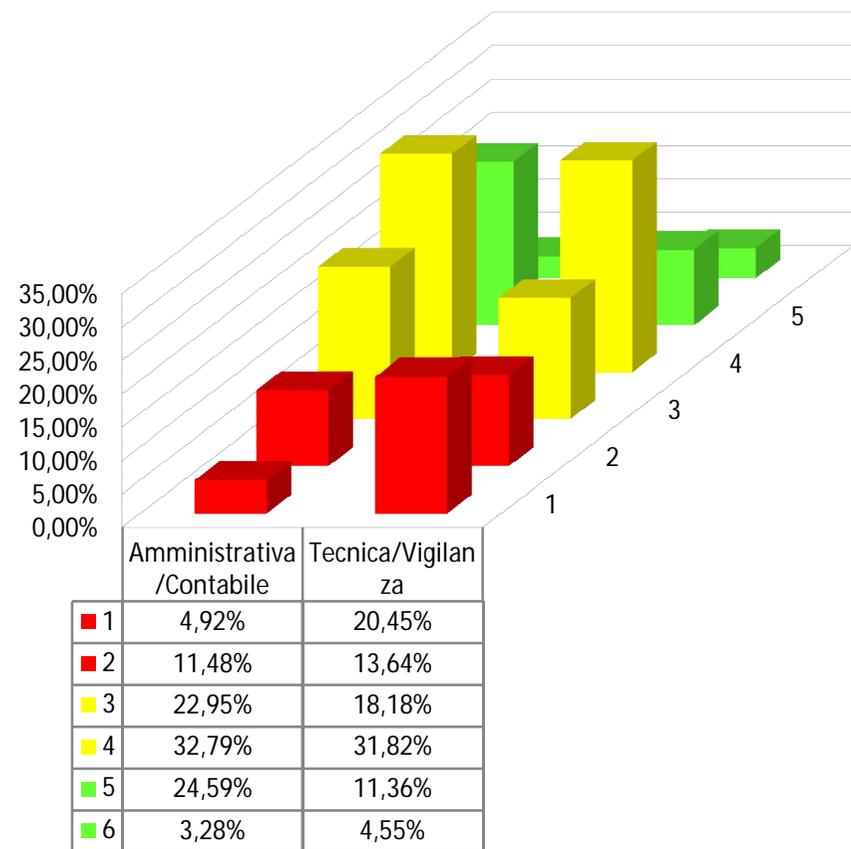
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti



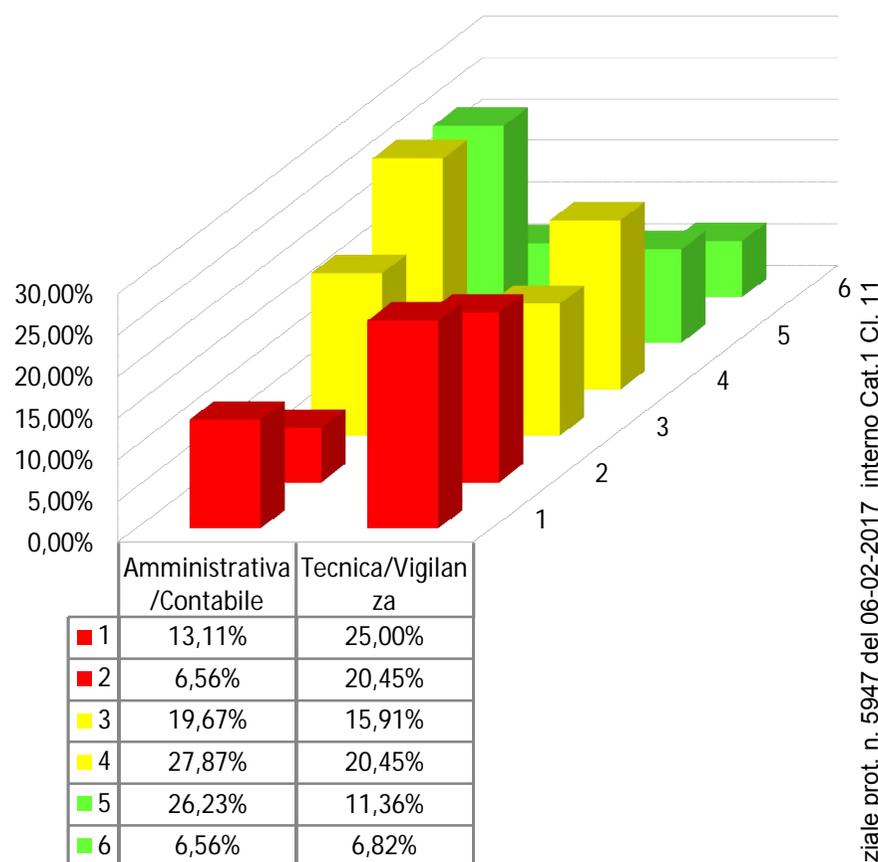
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Ci. 11

## Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro



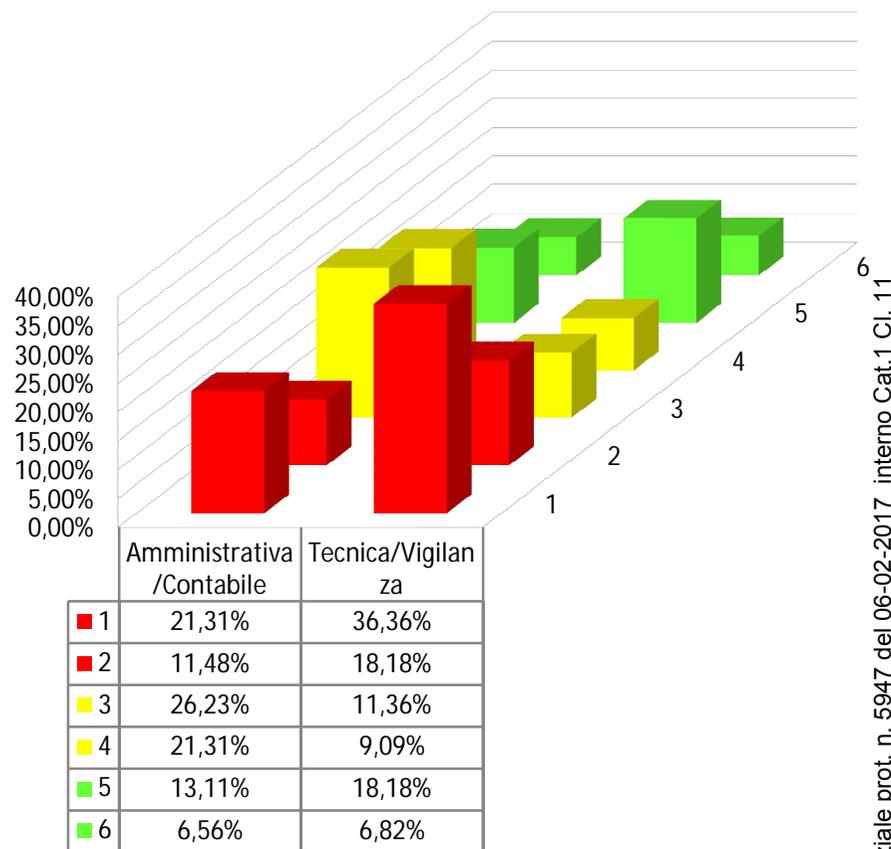
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Ci. 11

## Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno



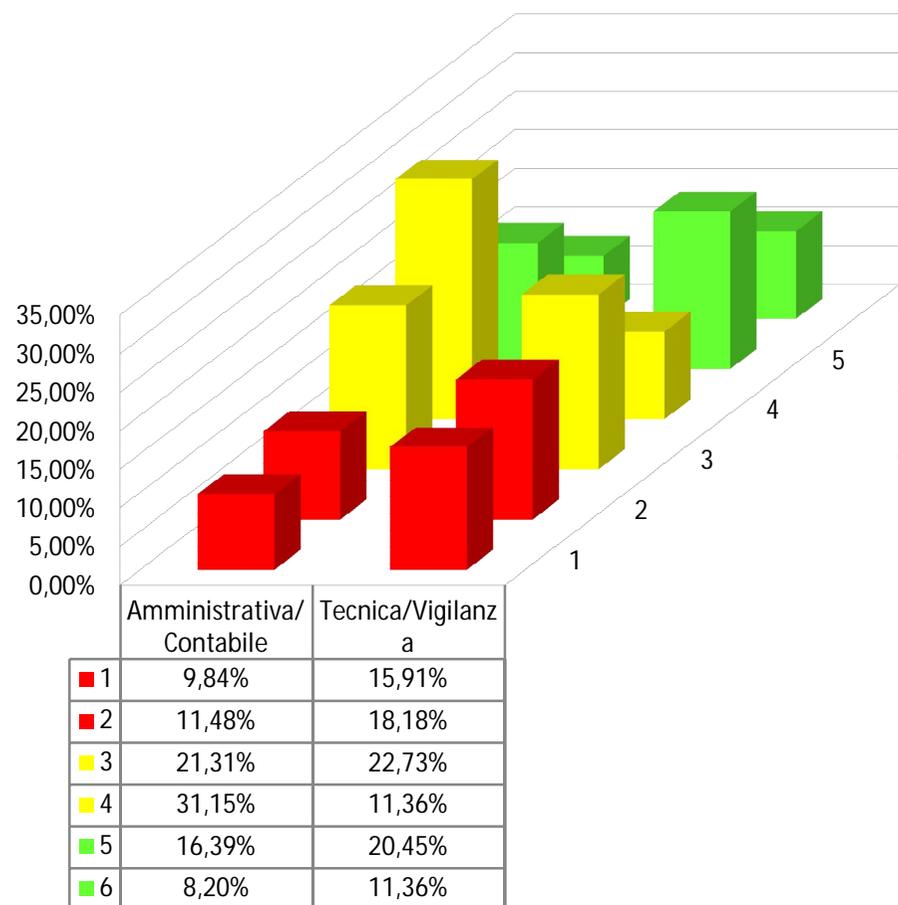
Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)



Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Cl. 11

## Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale



Città di Albano Laziale prot. n. 5947 del 06-02-2017 interno Cat.1 Ci. 11