



**CITTÀ DI ALBANO LAZIALE**  
PROVINCIA DI ROMA

***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 2014**

Il Comitato Unico di Garanzia al 31.12.2013 risultava composto da:

***Componenti in rappresentanza delle OO.SS.***

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

**Componenti dell'amministrazione comunale**

**Segretario Generale**

**Dott. Adriano Marini**

**Presidente**

***Componenti in rappresentanza dell'ente***

***Effettivi***

Dott.ssa Silvana Raiola

Dott.ssa Mariella Sabadini

Dott. Enrico Pacetti

***Supplenti***

Dott. Piergiuseppe Rosatelli

Dott. Giuseppe Nunziata

Dott. Alberto Gemma

Come da richiesta del componente supplente Vilmercati Roberta, Prot. 17494/Rag0112 del 22.05.2014 e successiva individuazione del nominativo subentrante, da parte della CISL FP, Prot. 21586 del 22.05.2014, nonché considerato che l'Ing. Piergiuseppe Rosatelli, componente supplente parte pubblica, è stato trasferito per mobilità volontaria presso altro ente, si è ritenuto di provvedere alla sostituzione dei predetti. Con assemblea del Comitato tenutasi il **18.07.2014** il Sig. Rosati Antonio subentra alla Sig.ra Vilmercati Roberta, per la parte sindacale, e il Rag. Maurizia Di Felice subentra all'Ing. Piergiuseppe Rosatelli, per la parte pubblica, pertanto la nuova composizione del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Albano Laziale, risulta composto come segue:

***Componenti in rappresentanza delle OO.SS.***

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

**Componenti dell'amministrazione comunale**

**Segretario Generale**

**Dott. Adriano Marini**

**Presidente**

## ***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

## ***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 2014, 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.

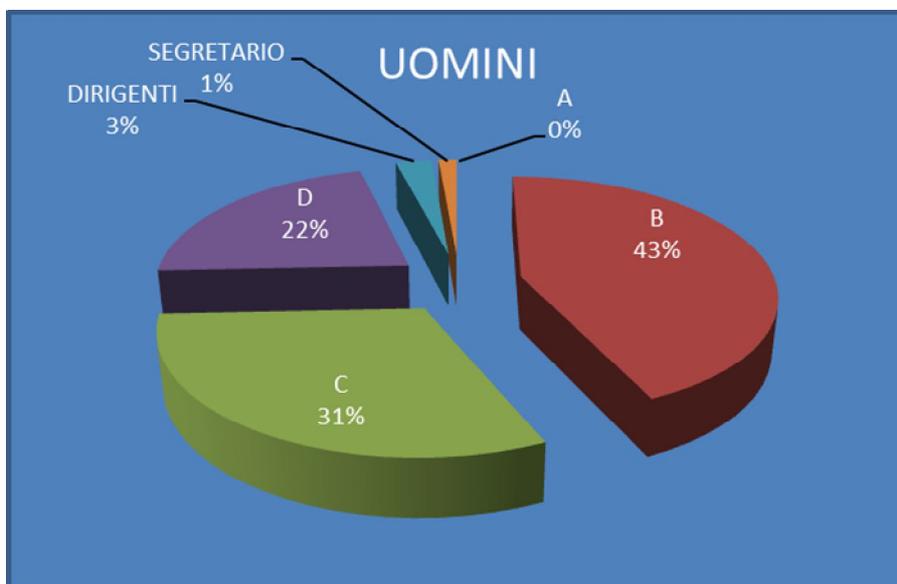
Il lavoro è suddiviso in due macroaree riguardanti:

- 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.

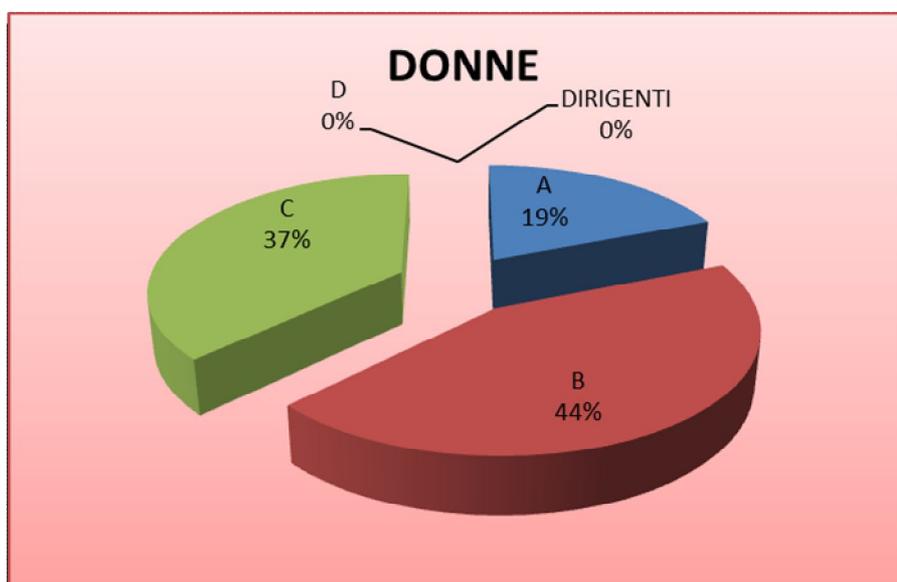
La seguente esposizione, tabellare e grafica, mostra la composizione del **personale dell'Ente, suddiviso per genere e inquadramento**, alla data del 31.12.2014, analizzata per genere, percentuale e grafica.

<b>TABELLA GENERALE</b>			
<b>Categoria</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
A	-	-	-
B	32	15	47
C	23	66	89
D	16	31	47
DIRIGENTI	2	0	2
SEGRETARIO	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>	<b>112</b>	<b>186</b>

Categoria	UOMINI
A	-
B	32
C	23
D	16
DIRIGENTI	2
SEGRETARIO	1
<b>TOTALE</b>	<b>74</b>



Categoria	DONNE
A	-
B	15
C	66
D	31
DIRIGENTI	-
SEGRETARIO	-
<b>TOTALE</b>	<b>112</b>



Si osserva, nell'analisi dell'equilibrio fra i generi, che non sussistono divari di genere significativi, così come già rilevato nell'annualità precedente, in quanto, nonostante il ruolo di segretario generale e di dirigente dell'ente, siano ricoperti da uomini, nella specifica delle posizioni organizzative alla data del 31.12.2014, si rileva che su un totale di n. 14 posizioni organizzative, otto sono donne e sei 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 2014 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 2013-2015** dell'ente, approvato nell'adunanza del comitato l'11 febbraio 2013 e, successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 39, il 18.02.2013. In seguito, il medesimo Piano è stato trasmesso all'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Roma, che con Prot. n. 07/CP del 14.03.2013 hanno espresso parere positivo sul documento programmatico triennale di cui trattasi, opportunamente pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale, sezione "C.U.G." (Prot. n. 15111 del 04.04.2013), il Comitato, grazie anche al supporto ed a una continua collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito i tre punti cardine del piano stesso.

Per quanto concerne il **punto 1)** *“Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte e rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni di genere femminile nei ruoli e nelle posizioni di cui sono sottorappresentate”* il Comitato ha convenuto con l'Organismo Indipendente di Valutazione che la rimodulazione delle domande previste nel monitoraggio sui dipendenti relativo al **“Benessere Organizzativo”** (di cui si esplicherà di seguito al paragrafo Studio e Analisi), consentisse una maggiore informazione e conseguente analisi dei dati.

Per il **punto 2)** *“Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne ed uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine”*, nel mese di Febbraio 2014 è stato organizzato un convegno a titolo **“Pari Opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e lotta contro le discriminazioni”**, al fine di porre “una pietra angolare” importante per un percorso solido e crescente che si propone all'amministrazione auspicandone risvolti sempre maggiori.

Le autorevoli relatrici intervenute, Francesca Bagni Cipriani, Consigliera di Parità della Provincia di Roma, Anna Rita De Camillis, Presidente Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Roma,

Teresa Polimei, Presidente Comitato Unico di Garanzia Enea e, Giuditta Tiberi, Staff della Consigliera Nazionale di Parità, nonché degli intervenuti Segretari Generali di alcuni comuni della provincia di Roma e rappresentanti dei Comitati Unici di Garanzia di Enti locali e non (ENEA-INGV), oltre ai dipendenti di questo Comune hanno confermato ulteriormente, semmai ce ne fosse bisogno, l'utilità di uno strumento comune per consolidare una pratica politica da estendere sul territorio. Come già detto nella relazione dello scorso anno, le iniziative che spesso gli enti locali prendono di attenzione alle pari opportunità, non assumono organicità e non vengono adeguatamente valorizzate, vanificando gran parte del risultato. Si ritiene che convegni ed incontri trasversali con il personale e con una apertura alla cittadinanza possano veicolare all'esterno un messaggio fruibile a vari livelli e situazioni.

### **Format “Città di Albano Laziale”**

Secondo direttiva del 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, si è provveduto a realizzare la **Rilevazione del format “Città di Albano Laziale”** in modalità telematica – anno 2014, trasmesso alla Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità, in data 19.02.2015, Prot. n. 7727/Pe0178.

### **Sedute e riunioni del Comitato**

Il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2014 si è riunito il 18 luglio.

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**, approvato in seno a questo Comitato così come meglio individuato nel precedente paragrafo relativo alle attività svolte nel corso dell'anno 2014, prevede al primo obiettivo 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 una completa riformulazione del monitoraggio effettuato ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. per il personale dipendente.

Il monitoraggio somministrato nell'anno 2013 ha ricalcato il modello individuato nelle linee guida della CiVit (ora ANAC). Nell'anno analisi di questa relazione l'ente ha ritenuto di poter approfondire il monitoraggio, ampliando il costruito dell'articolato delle domande poste al personale dipendente. A tal fine, dopo accurate valutazioni, si è deciso di attivare il monitoraggio secondo il costruito di uno 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.

Tale studio consente, anche secondo questo Comitato, una maggiore analisi dei dati e l'individuazione di possibili aree critiche, consentendo un maggior rilievo e proposizione delle soluzioni mirate.

Il Settore I, Servizio I - Risorse Umane, di questo ente, che ha curato la rilevazione in ogni sua fase, fatti saldi i principi essenziali di spersonalizzazione dei questionari e la garanzia di anonimato in fase elaborativa dei dati, ha fornito a questo Comitato la relativa Relazione.

In analisi si rileva che nonostante la sensibile diminuzione del numero di questionari resi a elaborazione dai dipendenti dell'Ente, le risposte in linea generale sono di valore soddisfacente, non evidenziando profonde situazioni di sofferenza, anche se, a cura di questo Comitato, nella sezione della presente Relazione relativa alle considerazioni conclusive, per ogni categoria di domande, si inseriscono alcuni suggerimenti operativi.

I ricercatori dello studio condiviso ed attuato nell'ente considerano questo monitoraggio un costruito articolato su diversi concetti e dimensioni, ciascuno dei quali è ragguagliabile in un sistema di indicatori tradotti nelle domande che seguono, il tutto arricchito da ulteriori tre gruppi, funzionali alla comprensione ed alla spiegazione del fenomeno, ovvero gli indicatori positivi, negativi e di malessere psicofisico.

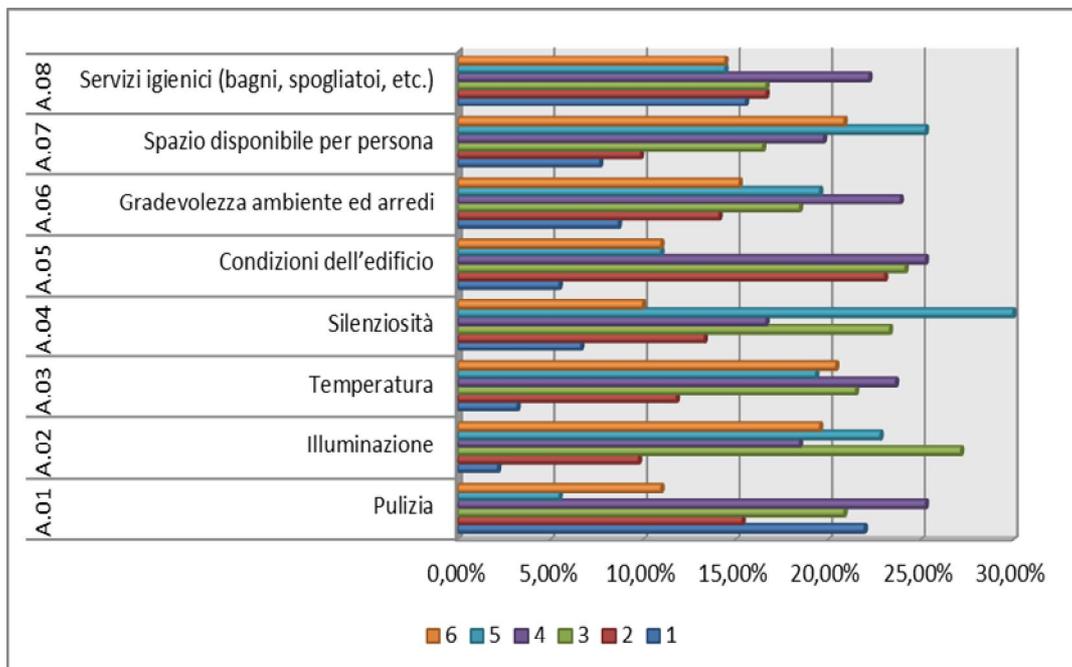
A seguire le domande nella loro completezza ed i risultati elaborati.

## 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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
A.01	Pulizia	20	14	19	<b>23</b>	5	10
A.02	Illuminazione	2	9	<b>25</b>	17	21	18
A.03	Temperatura	3	11	20	<b>22</b>	18	19
A.04	Silenziosità	6	12	21	15	<b>27</b>	9
A.05	Condizioni dell'edificio	5	21	22	<b>23</b>	10	10
A.06	Gradevolezza ambiente ed arredi	8	13	17	<b>22</b>	18	14
A.07	Spazio disponibile per persona	7	9	15	18	<b>23</b>	19
A.08	Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.)	14	15	15	<b>20</b>	13	13

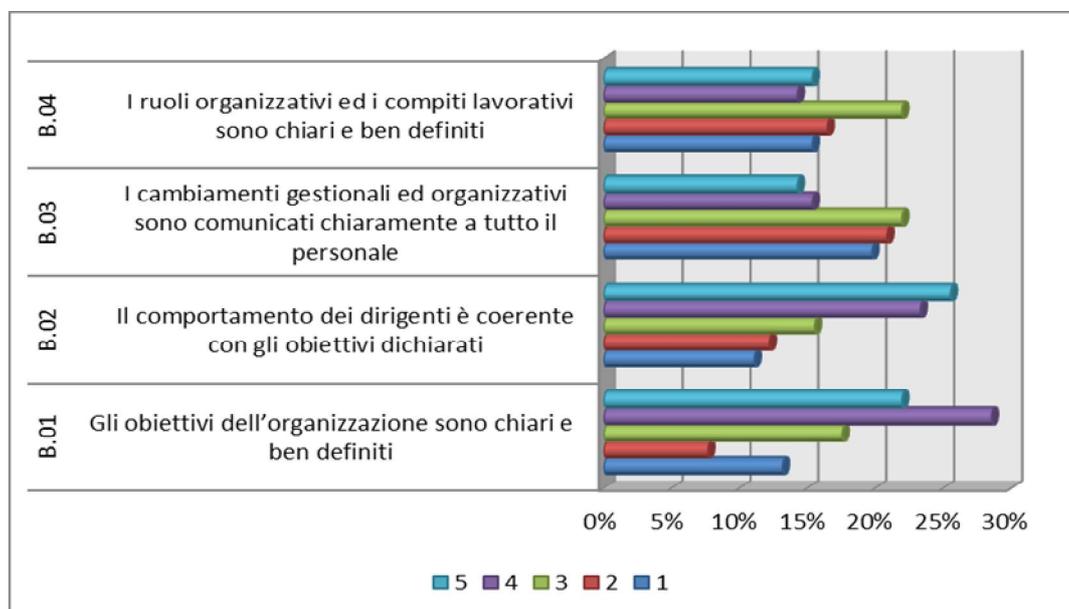


## OBIETTIVI

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Relativamente agli obiettivi		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
B.01	Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	12	7	16	<b>26</b>	20	10
B.02	Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	10	11	14	21	<b>23</b>	11
B.03	I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	18	19	<b>20</b>	14	13	7
B.04	I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	14	15	<b>20</b>	13	14	15

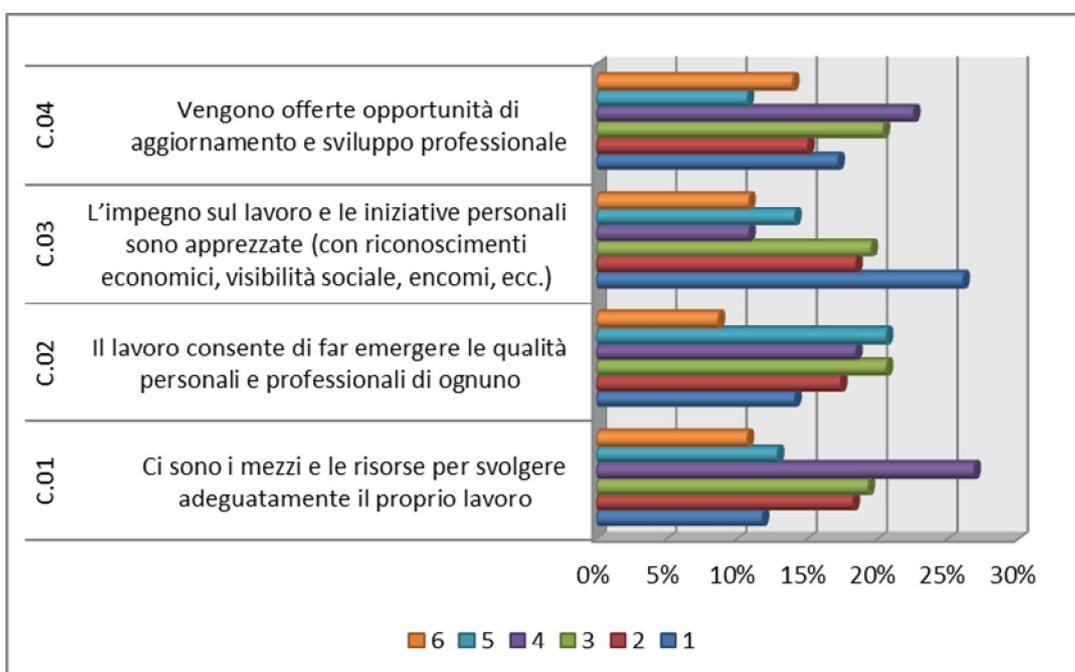


## VALORIZZAZIONE

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

La valorizzazione		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	11	17	18	<b>25</b>	12	10
C.02	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	13	16	<b>19</b>	17	<b>19</b>	8
C.03	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	<b>24</b>	17	18	10	13	10
C.04	Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	16	14	19	<b>21</b>	10	13

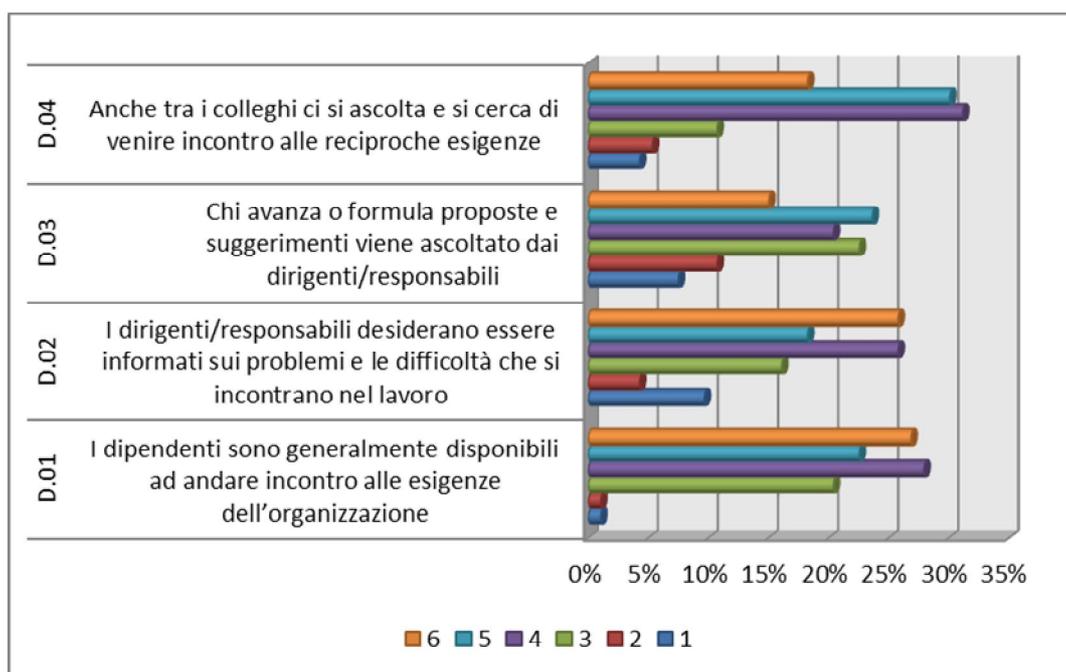


## ASCOLTO

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Ascolto		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
D.01	I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	1	1	19	<b>26</b>	21	25
D.02	I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	9	4	15	<b>24</b>	17	<b>24</b>
D.03	Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili	7	10	21	19	<b>22</b>	14
D.04	Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	4	5	10	<b>29</b>	28	17

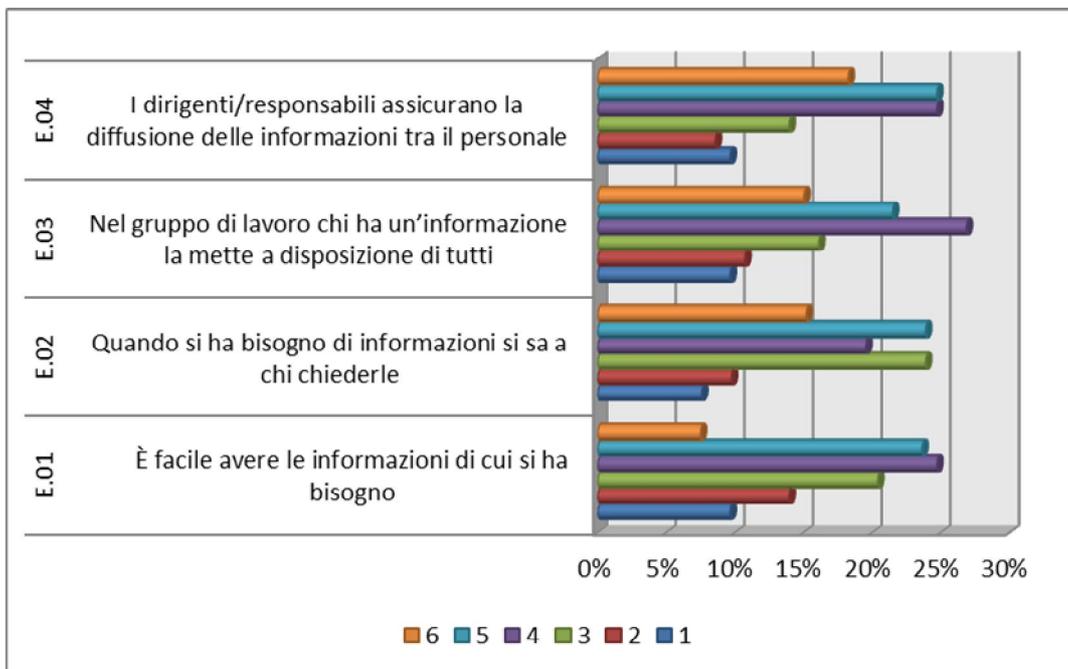


## INFORMAZIONI

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

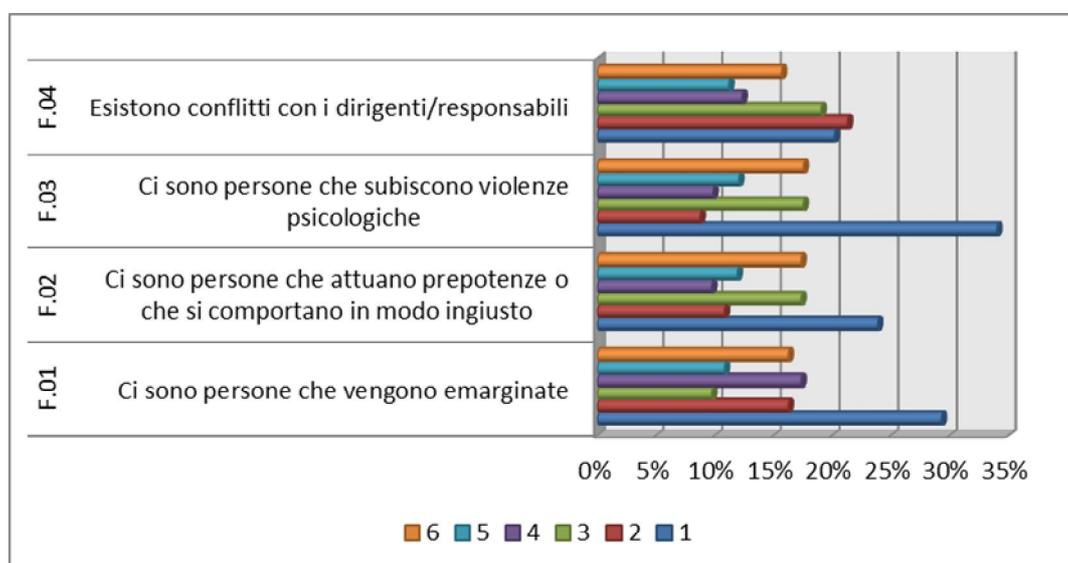
Informazioni		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
E.01	È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	9	13	19	<b>23</b>	22	7
E.02	Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	7	9	<b>22</b>	18	<b>22</b>	14
E.03	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	9	10	15	<b>25</b>	20	14
E.04	I dirigenti/responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	9	8	13	<b>23</b>	<b>23</b>	17



## 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. *I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Conflittualità	Per nulla					Del tutto	
	1	2	3	4	5	6	
F.01	Ci sono persone che vengono emarginate	<b>27</b>	15	9	16	10	15
F.02	Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	<b>22</b>	10	16	9	11	16
F.03	Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	<b>31</b>	8	16	9	11	16
F.04	Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili	18	<b>19</b>	17	11	10	14

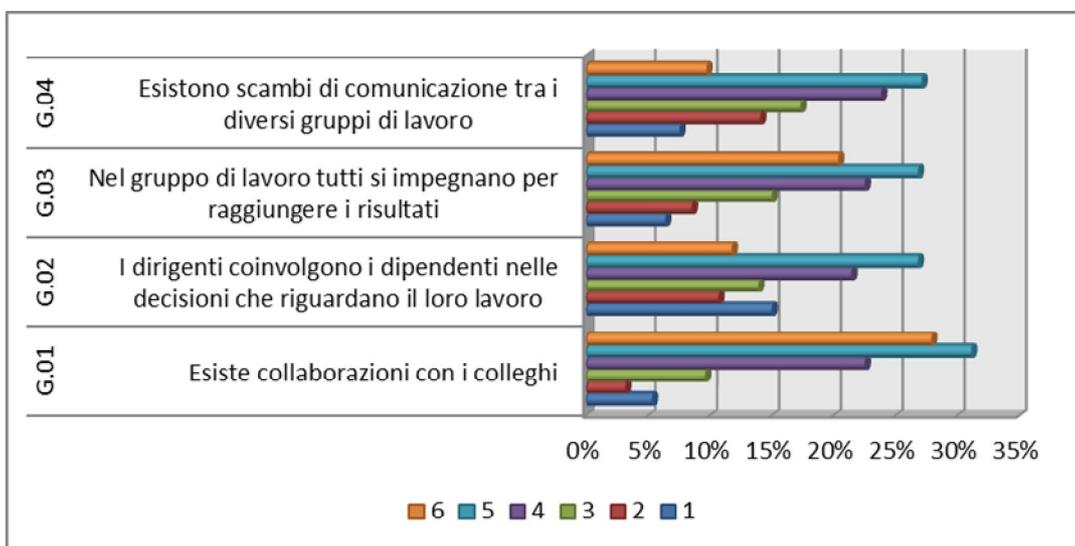


## RELAZIONI

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Relazioni		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
G.01	Esiste collaborazioni con i colleghi	5	3	9	21	<b>29</b>	26
G.02	I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	14	10	13	20	<b>25</b>	11
G.03	Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	6	8	14	21	<b>25</b>	19
G.04	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	7	13	16	22	<b>25</b>	9

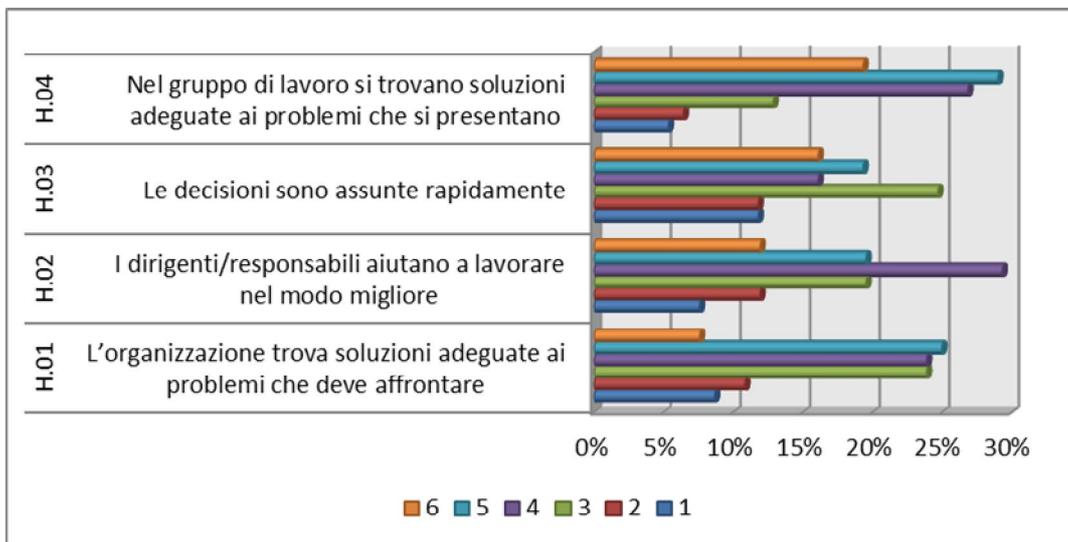


## OPERATIVITÀ

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).

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
H.01	L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	8	10	22	22	<b>23</b>	7
H.02	I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore	7	11	18	<b>27</b>	18	11
H.03	Le decisioni sono assunte rapidamente	11	11	<b>23</b>	15	18	15
H.04	Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	5	6	12	25	<b>27</b>	18

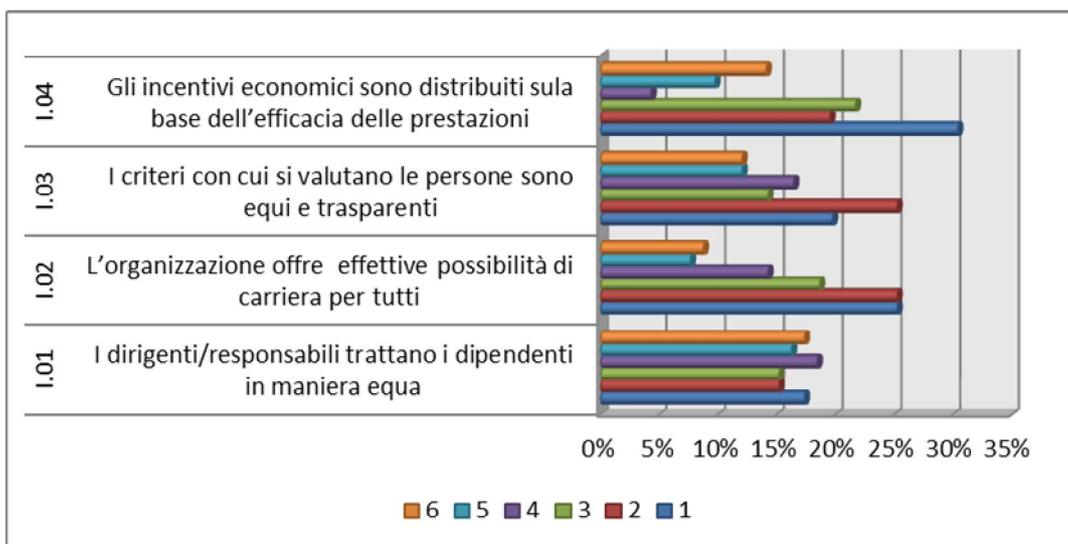


## EQUITÀ

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Equità		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
I.01	I dirigenti/responsabili trattano i dipendenti in maniera equa	16	14	14	<b>17</b>	15	16
I.02	L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	<b>23</b>	<b>23</b>	17	13	7	8
I.03	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	18	<b>23</b>	13	15	11	11
I.04	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	<b>28</b>	18	20	4	9	13

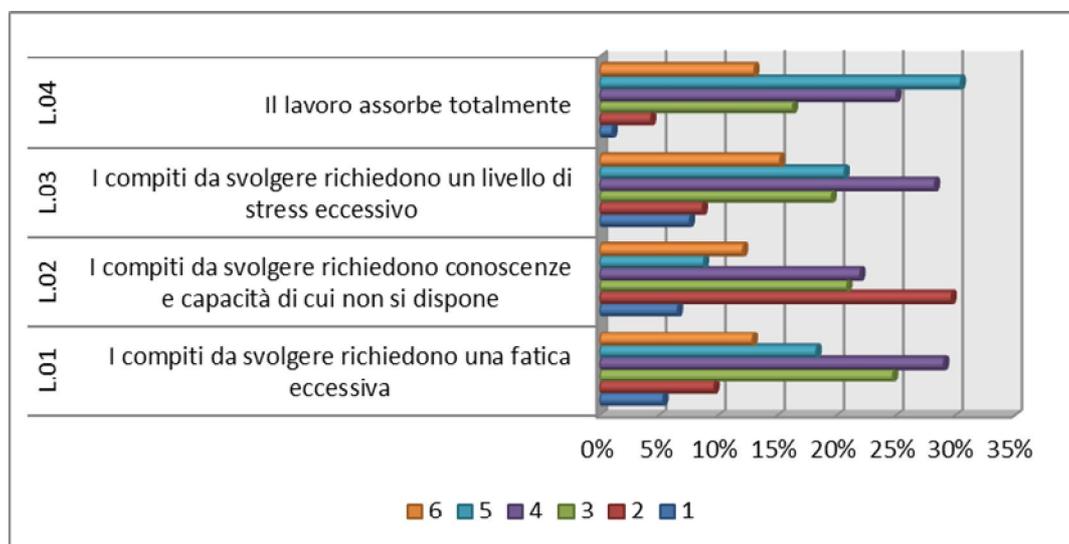


## STRESS

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Stress		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
L.01	I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	5	9	23	<b>27</b>	17	12
L.02	I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	6	<b>27</b>	19	20	8	11
L.03	I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	7	8	18	<b>26</b>	19	14
L.04	Il lavoro assorbe totalmente	1	4	15	23	<b>28</b>	12

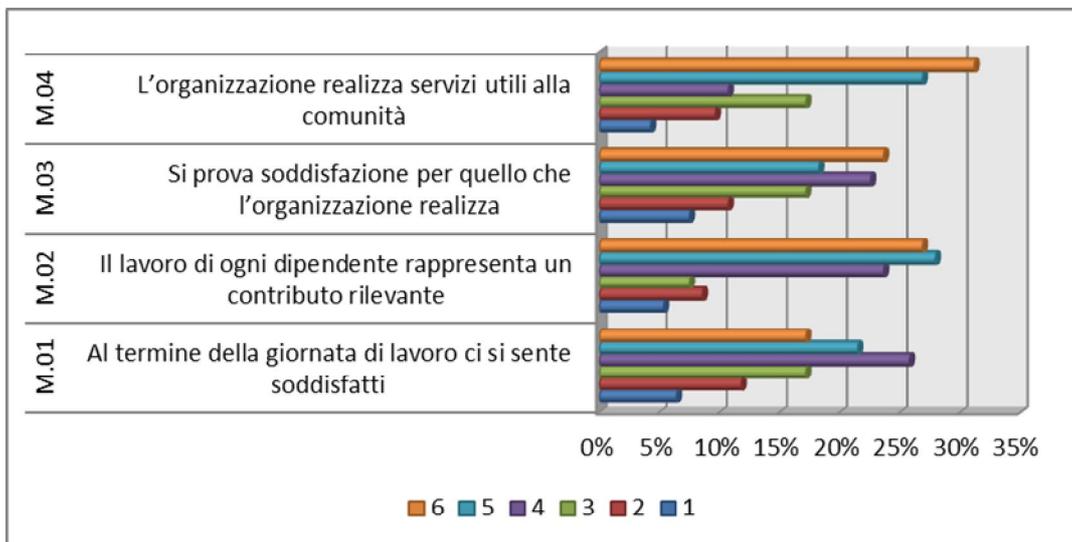


## UTILITÀ SOCIALE

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Utilità sociale		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
M.01	Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	6	11	16	<b>24</b>	20	16
M.02	Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	5	8	7	22	<b>26</b>	25
M.03	Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	7	10	16	21	17	<b>22</b>
M.04	L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	4	9	16	10	25	<b>29</b>

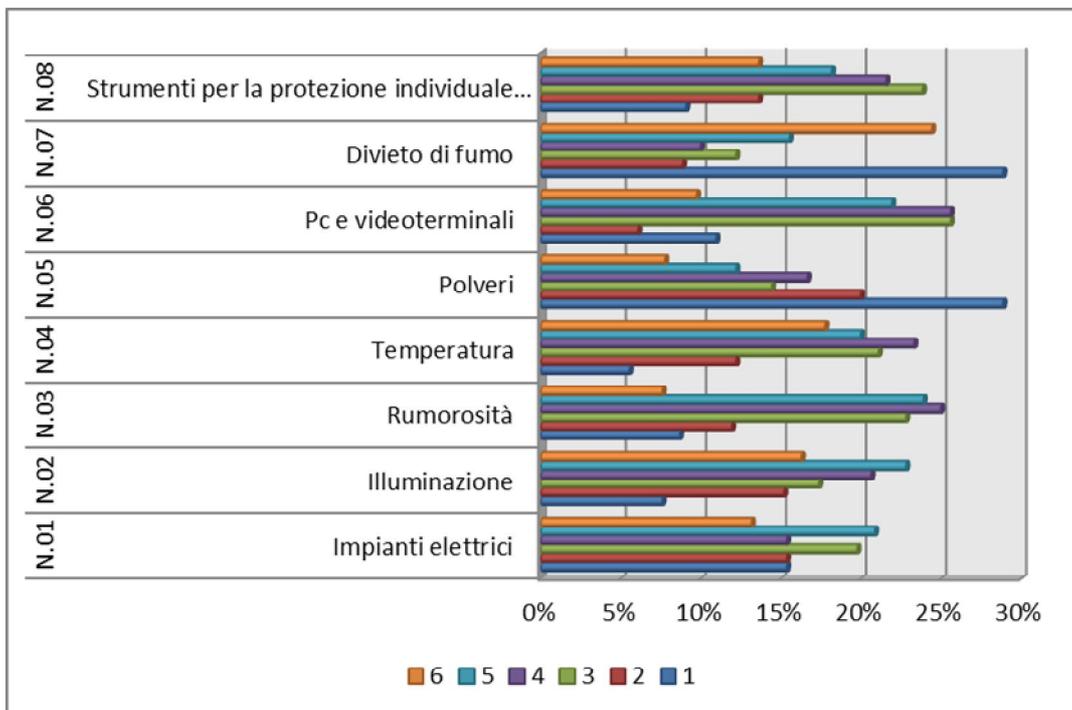


## SICUREZZA

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

Sicurezza		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
N.01	Impianti elettrici	14	14	18	14	<b>19</b>	12
N.02	Illuminazione	7	14	16	19	<b>21</b>	15
N.03	Rumorosità	8	11	21	<b>23</b>	22	7
N.04	Temperatura	5	11	19	<b>21</b>	18	16
N.05	Polveri	<b>26</b>	18	13	15	11	7
N.06	Pc e videoterminali	9	5	<b>21</b>	<b>21</b>	18	8
N.07	Divieto di fumo	<b>26</b>	8	11	9	14	22
N.08	Strumenti per la protezione individuale (D.P.I.)	8	12	<b>21</b>	19	16	12

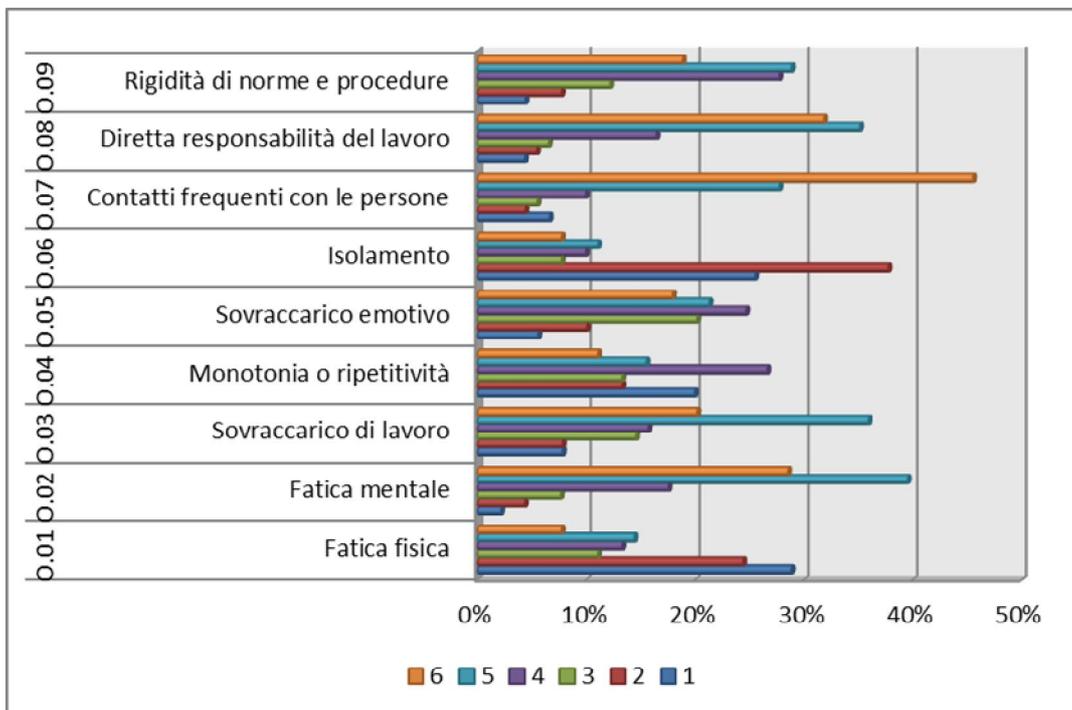


## COMPITI LAVORATIVI

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.

*I valori alti indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori bassi rappresentano una buona adeguatezza.*

	In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
O.01	Fatica fisica	<b>26</b>	22	10	12	13	7
O.02	Fatica mentale	2	4	7	16	<b>36</b>	26
O.03	Sovraccarico di lavoro	7	7	13	14	<b>32</b>	18
O.04	Monotonia o ripetitività	18	12	12	<b>24</b>	14	10
O.05	Sovraccarico emotivo	5	9	18	<b>22</b>	19	16
O.06	Isolamento	23	<b>34</b>	7	9	10	7
O.07	Contatti frequenti con le persone	6	4	5	9	25	<b>41</b>
O.08	Diretta responsabilità del lavoro	4	5	6	15	<b>32</b>	29
O.09	Rigidità di norme e procedure	4	7	11	25	<b>26</b>	17

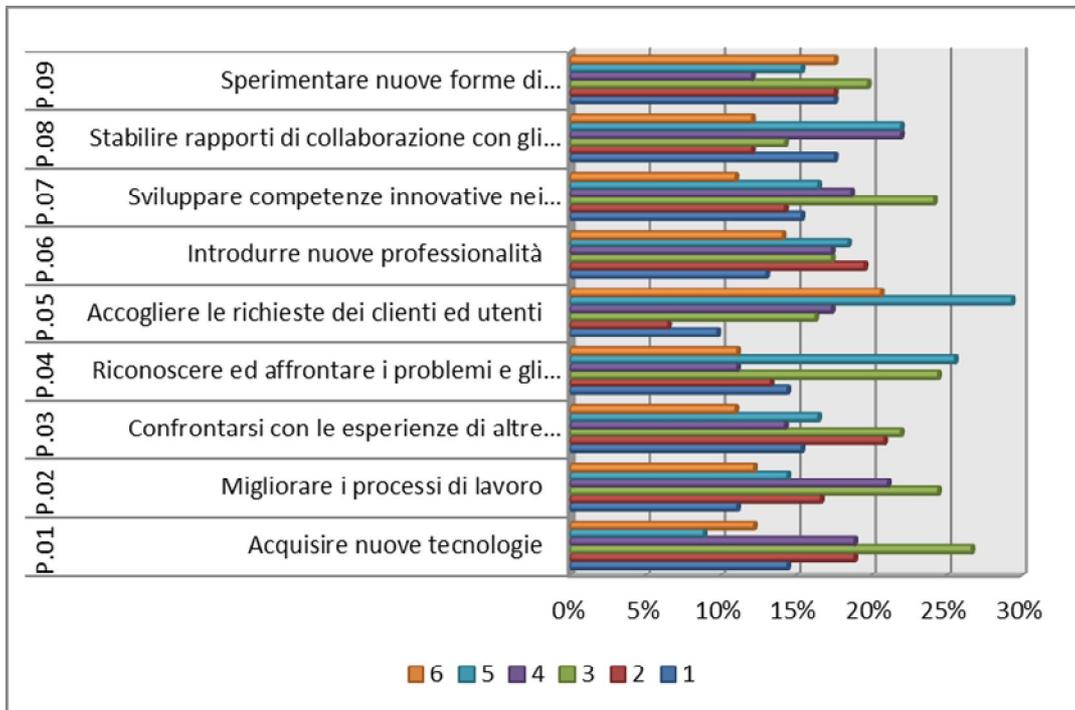


## PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

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.

*I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.*

L'organizzazione in cui lavora è attenta a:		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
P.01	Acquisire nuove tecnologie	13	17	<b>24</b>	17	8	11
P.02	Migliorare i processi di lavoro	10	15	<b>22</b>	19	13	11
P.03	Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	14	19	<b>20</b>	13	15	10
P.04	Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato	13	12	22	10	<b>23</b>	10
P.05	Accogliere le richieste dei clienti ed utenti	9	6	15	16	<b>27</b>	19
P.06	Introdurre nuove professionalità	12	<b>18</b>	16	16	17	13
P.07	Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	14	13	<b>22</b>	17	15	10
P.08	Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi	16	11	13	<b>20</b>	<b>20</b>	11
P.09	Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	16	16	<b>18</b>	11	14	16

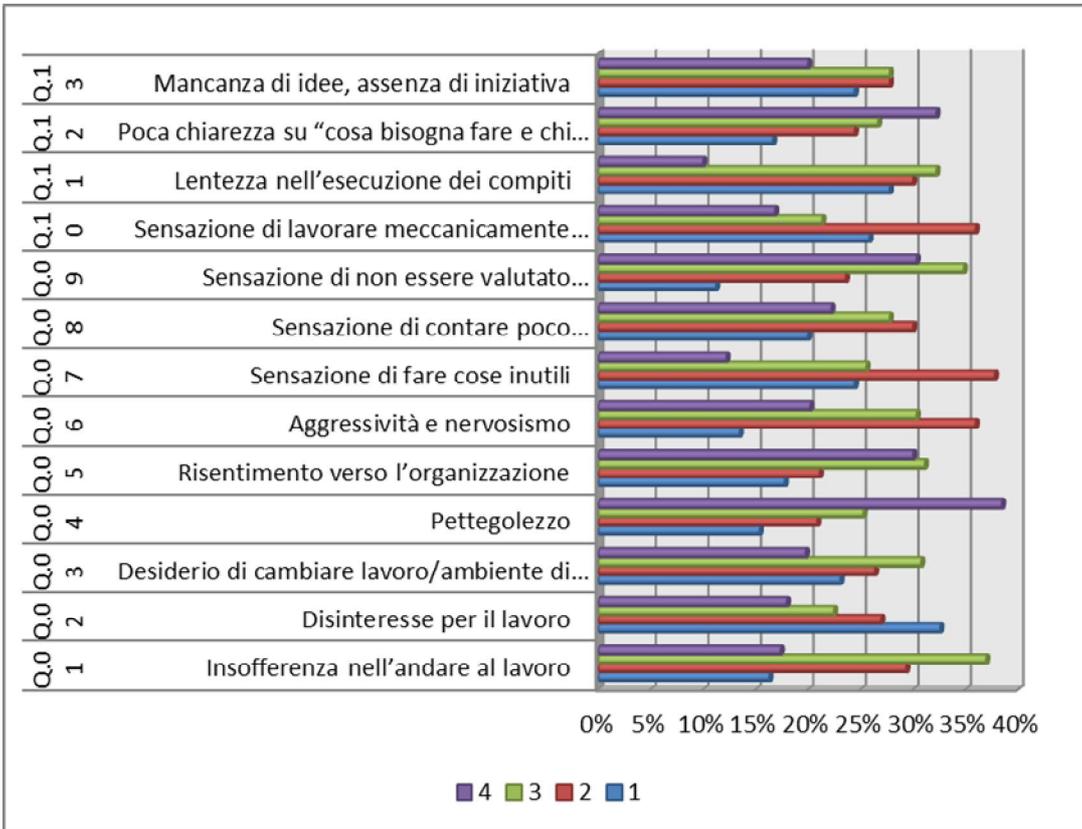


## INDICATORI NEGATIVI

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

*I valori bassi denotano la mancanza di questi elementi di disturbo, mentre i valori alti rappresentano la presenza di questi elementi.*

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?		Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
Q.01	Insofferenza nell'andare al lavoro	15	27	<b>34</b>	16
Q.02	Disinteresse per il lavoro	<b>29</b>	24	20	16
Q.03	Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	21	24	<b>28</b>	18
Q.04	Pettegolezzo	14	19	23	<b>35</b>
Q.05	Risentimento verso l'organizzazione	16	19	<b>28</b>	27
Q.06	Aggressività e nervosismo	12	<b>32</b>	27	18
Q.07	Sensazione di fare cose inutili	22	<b>34</b>	23	11
Q.08	Sensazione di contare poco nell'organizzazione	18	<b>27</b>	25	20
Q.09	Sensazione di non essere valutato adeguatamente	10	21	<b>31</b>	27
Q.10	Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento	23	<b>32</b>	19	15
Q.11	Lentezza nell'esecuzione dei compiti	25	27	<b>29</b>	9
Q.12	Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	15	22	24	<b>29</b>
Q.13	Mancanza di idee, assenza di iniziativa	22	<b>25</b>	<b>25</b>	18

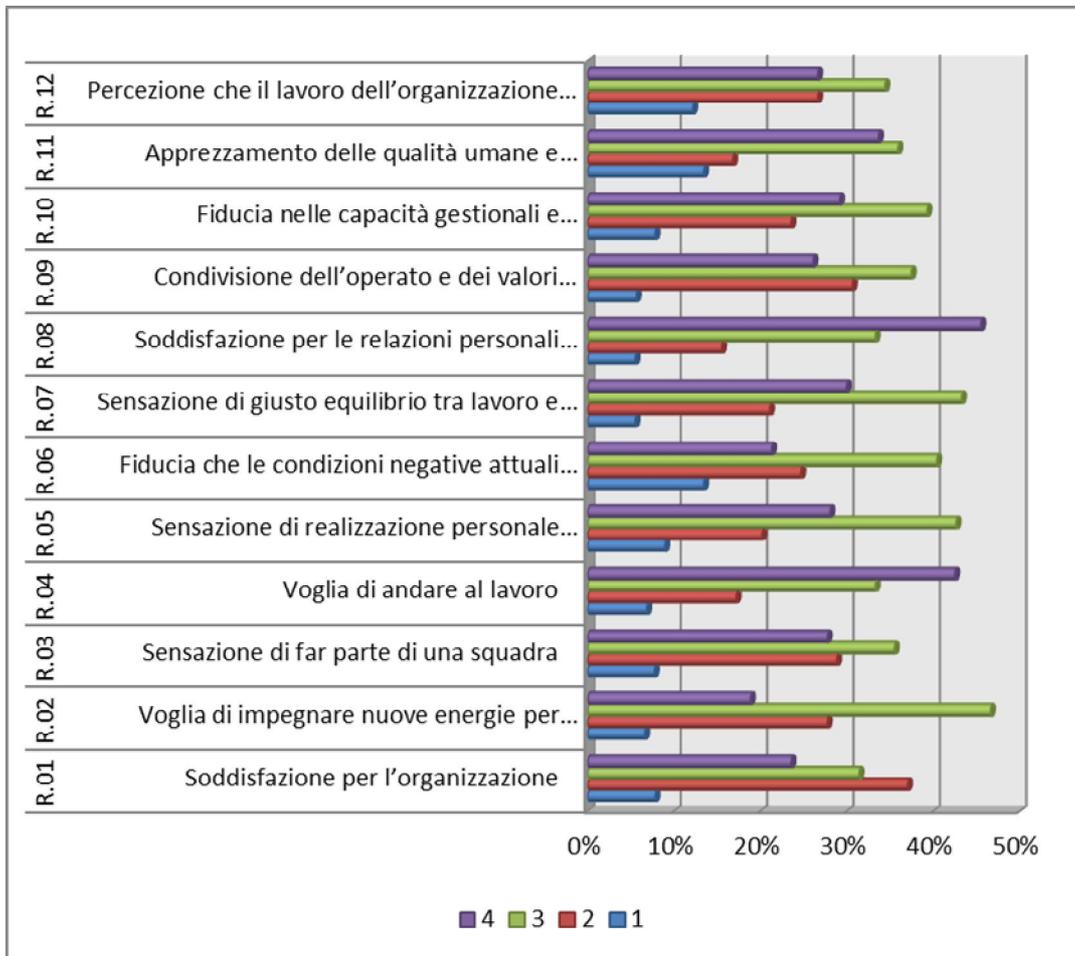


## INDICATORI POSITIVI

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.

*I valori bassi indicano una carenza di questi elementi positivi, mentre i valori alti rappresentano la presenza di tali elementi.*

In che misura le capita di riscontrare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?		Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
R.01	Soddisfazione per l'organizzazione	7	<b>33</b>	28	21
R.02	Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	6	25	<b>42</b>	17
R.03	Sensazione di far parte di una squadra	7	26	<b>32</b>	25
R.04	Voglia di andare al lavoro	6	15	29	<b>37</b>
R.05	Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	8	18	<b>38</b>	25
R.06	Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	12	22	<b>36</b>	19
R.07	Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	5	19	<b>39</b>	27
R.08	Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	5	14	30	<b>41</b>
R.09	Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	5	<b>27</b>	33	23
R.10	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	7	21	<b>35</b>	26
R.11	Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	12	15	<b>32</b>	30
R.12	Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	11	24	<b>31</b>	24



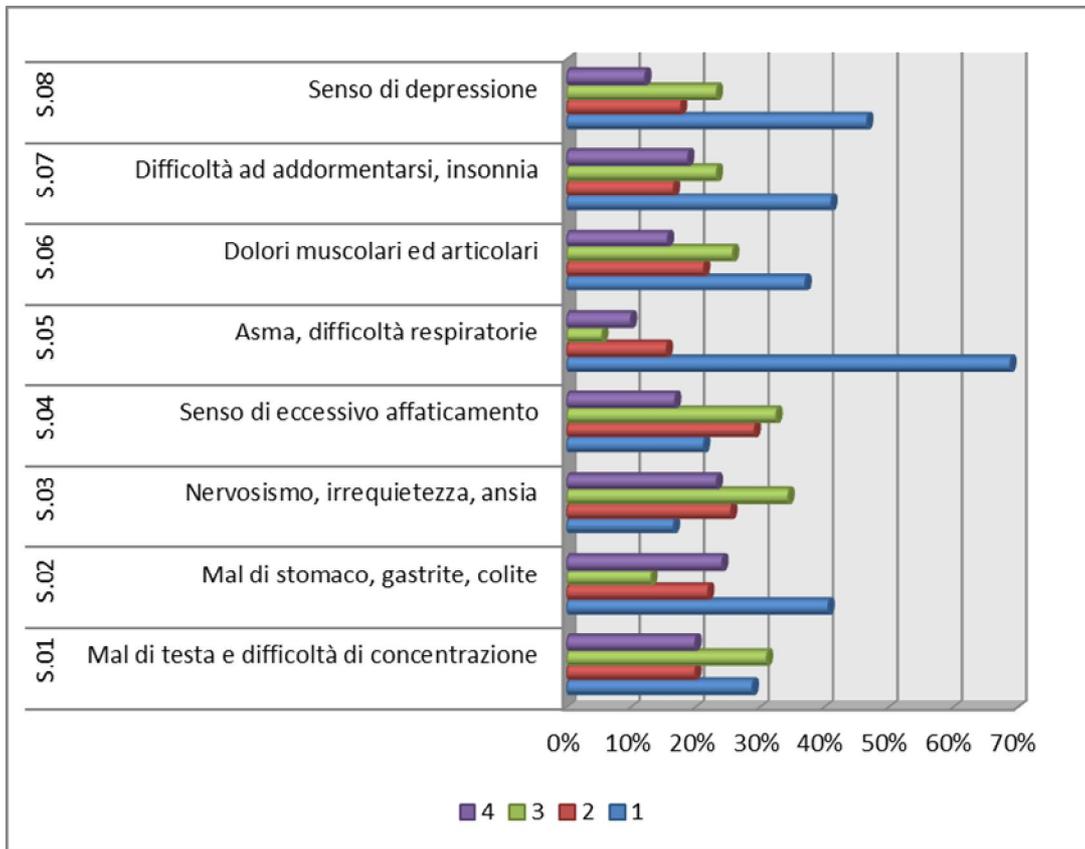
## INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

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.

*I valori bassi denotano la mancanza di questi elementi di disturbo e quindi hanno una valenza positiva rispetto al benessere; al contrario, valori alti rappresentano la presenza di questi elementi con una connotazione negativa.*

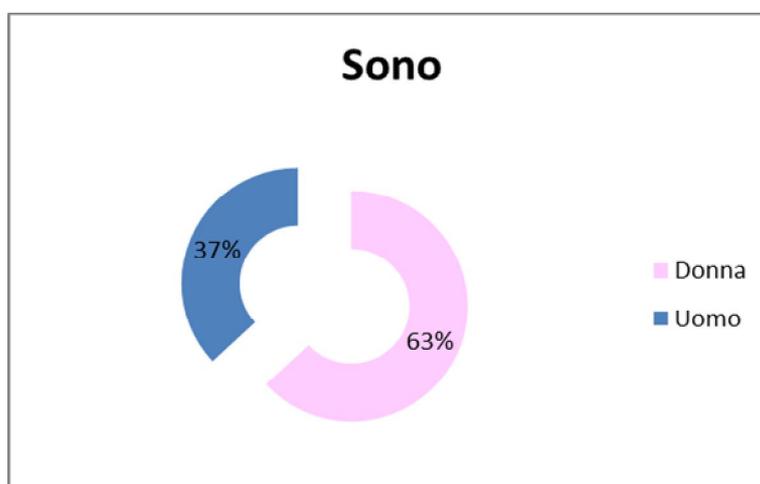
Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:		Mai	Raramente	A volte	Spesso
		1	2	3	4
S.01	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	26	18	<b>28</b>	18
S.02	Mal di stomaco, gastrite, colite	<b>37</b>	20	12	22
S.03	Nervosismo, irrequietezza, ansia	15	23	<b>31</b>	21
S.04	Senso di eccessivo affaticamento	19	26	<b>29</b>	15
S.05	Asma, difficoltà respiratorie	<b>62</b>	14	5	9
S.06	Dolori muscolari ed articolari	<b>33</b>	19	23	14
S.07	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	<b>37</b>	15	21	17
S.08	Senso di depressione	<b>42</b>	16	21	11
In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda appena posta, al lavoro che svolge?		50,50%			

Nota: la percentuale del 50,50 % è riferita alla media dei questionari analizzati riportanti la percentuale in argomento. Il numero dei questionari compilati nel campo predetto sono risultati n. 52 sul totale di questionari prodotti (n. 93).



## VALORI STATISTICI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna	Uomo
	53	31



In riferimento al decremento relativo alla partecipazione al presente monitoraggio del personale dipendente, già richiamata in introduzione, sulla base del raffronto effettuato con i dati relativi a quello effettuato nell'anno 2013, si ritiene sia utile integrare e segnalare la percentuale di minor adesione, suddivisa secondo genere:

**Donna** - **35,37%**  
**Uomo** - **35,42%**

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	1
2.2	A tempo indeterminato	86

3	La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni	2
3.2	Dai 31 ai 40 anni	23
3.3	Dai 41 ai 50 anni	24
3.4	Dai 51 ai 60 anni	35
3.5	Oltre i 60 anni	2

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	19
4.2	Da 5 a 10 anni	10
4.3	Da 11 a 20 anni	18
4.4	Oltre i 20 anni	38

5	La mia qualifica:	
5.1	Dirigente	2
5.2	Non dirigente	83

### **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%

Il profondo decremento dei questionari che il personale dipendente ha reso al Servizio Risorse Umane per il monitoraggio in esame, seppur non in maniera inficiante, in quanto maggiore al 50% del numero complessivo dei dipendenti, costituisce però il primo punto di riflessione.

Al suo secondo anno di erogazione, il sensibile decremento è probabilmente riconducibile ad un mancato coinvolgimento di tutto il personale al suo utilizzo. Una riflessione consiglia, pertanto, di formare dirigenti, responsabili e dipendenti tutti alla cultura di quello che al momento è un mezzo di dialogo che il dipendente ha con l'amministrazione e con i propri superiori gerarchici, importante veicolo di manifestazione degli stati di essere, 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.

Nell'ambito di analisi dell'ente, si sono calcolati critici i punteggi dall'uno al tre (casella colorata), secondo punteggio espresso e favorevoli i punteggi dal quattro al sei.

#### **Confort**

I punteggi relativi a questa categoria sono tutti nella zona di soddisfazione tranne quello A.02 relativo all'Illuminazione negli ambienti di lavoro.

Si raccomanda maggiore attenzione a questo fattore.

#### **Obiettivi**

In questa categoria due sono i risultati maggiormente evidenti nella zona critica, ovvero il punto B.03 relativo ai cambiamenti gestionali ed organizzativi e la loro comunicazione al personale ed il punto B.04 la definizione chiara dei ruoli e compiti lavorativi.

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

### **Valorizzazione**

Anche qui sono evidenti i risultati ottenuti nel campo C.02, relativo all'emersione delle qualità personali e professionali dell'individuo e C.03 relativo al riconoscimento delle iniziative personali. Una evidenziazione di questi due parametri ai dirigenti e responsabili di servizio può esser utile a migliorare la qualità dei rapporti degli stessi con il proprio personale dipendente.

### **Ascolto**

Nessuna evidenza

### **Informazioni**

In questa sezione emerge il valore relativo al punto E.02, relativo alla titolarità per l'ottenimento di informazioni, ma il valore di pari punteggio si rinviene anche nella sezione favorevole.

### **Conflittualità**

In questa sezione, purtroppo, tutti i valori si trovano nella sezione critica.

Il consiglio di questo Comitato è quello di attuare uno studio con i dirigenti e responsabili di servizio al fine di individuarne il fulcro e la possibile risoluzione.

### **Relazioni**

Nessuna evidenza

### **Operatività**

La sezione trova nella domanda H.03, relativa alla rapidità dell'assunzione delle decisioni, un valore critico.

### **Equità**

Nella sezione si evidenziano per i risultati ottenuti le domande I.02, relativa alla possibilità di carriera per tutti, I.03, sui criteri di valutazione equi e trasparenti, nonché I.04, sulla distribuzione iniqua degli incentivi economici.

A conoscenza di questo Comitato è fatto saldo che l'ente si è dotato di un sistema di valutazione della performance, che seppur migliorabile, sembra tutt'altro che possibile iniquo nella sua resa, in quanto basato su regole fissate da regolamento, controllabili, trasparenti e matematiche.

Probabilmente l'informativa al personale non è stata sufficiente e si consiglia una formazione in tal senso a tutti i livelli.

### **Stress**

Unico valore critico è quello rinvenibile nel punto L.02, relativo alla autovalutazione sulle capacità e conoscenze che vengono richieste al dipendente per lo svolgimento dei propri compiti.

### **Utilità sociale**

Nessuna evidenza

### **Sicurezza**

In questa sezione quattro sono le risposte dai valori in sede di criticità, N.05, polveri, N.06, pc e videoterminali, N.07, divieto di fumo e N.08, strumenti per la protezione individuale.

L'amministrazione in collaborazione con gli RLS potrebbero condurre una valutazione accurata in tutti gli edifici comunali per la verifica ed eventuale risoluzione delle problematiche evidenziate dal personale dipendente che ne segnalasse.

### **Compiti lavorativi**

Due sono le evidenze in questa sezione dal punteggio critico, ovvero quella relativa al punto O.01, fatica fisica e O.06, isolamento.

Anche qui, uno studio con i dirigenti e responsabili di servizio potrebbe evidenziare situazioni particolarmente gravose precedentemente non ravvisate.

### **Propensione all'innovazione**

La sezione vede alcuni punti nella rilevazione critica, ovvero il P.01, acquisizione nuove tecnologie, P.02, miglioramento dei processi di lavoro, P.03, il confronto con le esperienze di altre organizzazioni, P.06, introduzione nuove professionalità, P.07, sviluppo competenze innovative dei dipendenti, P.09, sperimentazione nuove forme di organizzazione del lavoro.

Compatibilmente con il processo del procedimento amministrativo, si potrebbe richiedere ai dipendenti di formulare ipotesi per il loro miglioramento e snellimento.

### **Indicatori negativi**

Diversa lettura presentano le risultanze di questa fase del monitoraggio, ove i valori critici, rappresentati dal punteggio da tre a quattro hanno ravvisato diversi punti di riflessione.

### **Indicatori positivi**

Come evidenziato per gli indicatori negativi, le risultanze di questa sezione, anche se solo in due punti, ovvero, R.01, relativo alla soddisfazione per l'organizzazione e R.09, relativo alla condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione, possono condurre a riflessioni ed a parere di questo Comitato, comunque, un maggior coinvolgimento del personale dipendente tutto, produrrebbe un senso di appartenenza e rinnovata soddisfazione per l'organizzazione in cui si opera.

### **Indicatori di malessere psicofisico**

Per quanto attiene a questa sezione, le risultanze presentate nei punti S.01, mal di testa e difficoltà di concentrazione, S.03, nervosismo e S.04, senso di eccessivo affaticamento, confermano quanto evidenziato nella sezione relativa ai "Compiti lavorativi", di cui in precedenza già detto.

Altro monitoraggio attentamente analizzato, ed anch'esso parzialmente modificato, anche se solo nella cadenza di analisi delle schede, resa per l'anno 2014 in forma infrannuale/semestrale nel mese di giugno, è stato quello relativo alla somministrazione dei questionari relativi alla **Customer Satisfaction Management (C.S.M.)**.

La scelta della modalità infrannuale è stata adottata per consentire all'amministrazione ed ai dirigenti e responsabili di servizio di avere un indirizzo di criticità da parte degli stakeholder, onde consentirne eventuali azioni migliorative.



La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 7 del Regolamento C.U.G. della Città di Albano Laziale.

È trasmessa all'Amministrazione Comunale, al Segretario, al Sindaco, alle OO.SS., nonché pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, "Amministrazione Trasparente".

Il Presidente  
Dott. Adriano Marini