

Benessere Organizzativo anno 2014

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

Relazione Monitoraggio anno 2014

Benessere Organizzativo anno 2014

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

Introduzione

Il Comune di Albano Laziale conta n. 173 (numero centosettantatre) dipendenti.

Quest'anno, nel secondo anno di somministrazione del monitoraggio di cui trattasi, la risposta dei questionari presentati è stata di n. 93, compilati integralmente e non, per un totale del 53,76% di adesione.

Nell'anno 2013 la percentuale di adesione è stata dell'81,66%.

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.

Il monitoraggio somministrato nell'anno 2013 ha ricalcato il modello individuato nelle linee guida della CiVit (ora ANAC). Nell'anno in analisi l'ente ha ritenuto di poter approfondire il monitoraggio, ampliando il costrutto dell'articolato delle domande poste al personale dipendente¹. A tal 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".

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 2014, in ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 14, comma 5 del D. Lgs. N. 150/2009.

¹ Modello monitoraggio anno 2014 – Allegato "A"

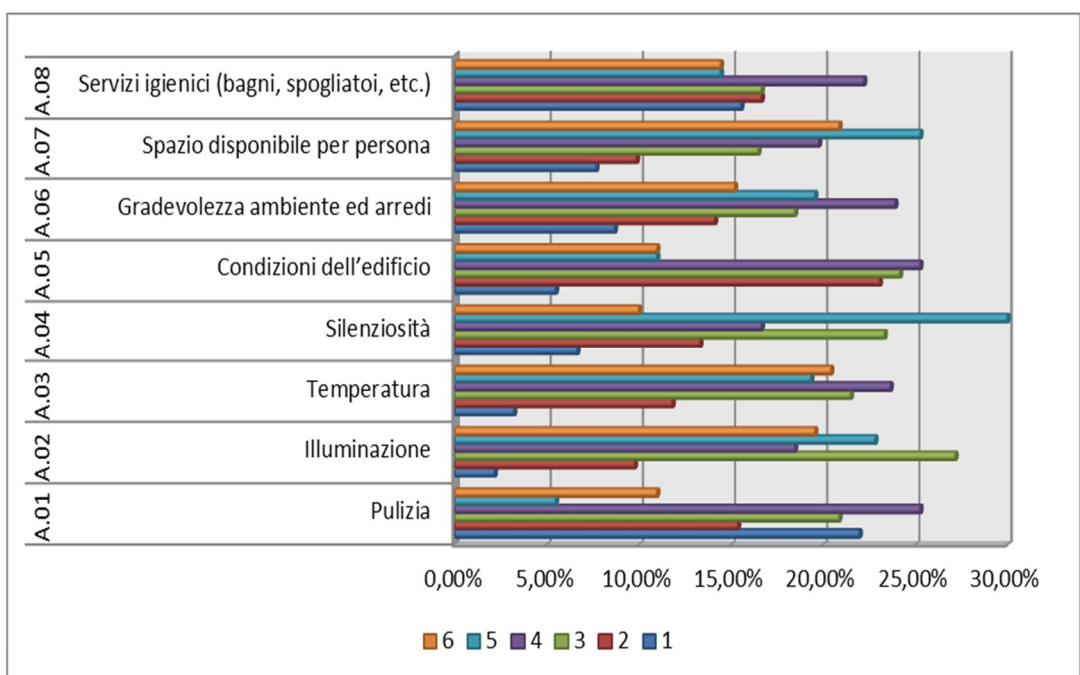
Nota di lettura: per semplificare la lettura delle risposte si è provveduto ad effettuare un aggiuntivo raggruppamento, puramente visivo, inserendo negli schemi report delle risposte del monitoraggio, nelle "sezioni critiche", una colorazione di sfondo, oltre all'evidenziazione dei risultati più alti per ogni domanda.

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 | 23 | 5 | 10 |
| A.02 | Illuminazione | 2 | 9 | 25 | 17 | 21 | 18 |
| A.03 | Temperatura | 3 | 11 | 20 | 22 | 18 | 19 |
| A.04 | Silenziosità | 6 | 12 | 21 | 15 | 27 | 9 |
| A.05 | Condizioni dell'edificio | 5 | 21 | 22 | 23 | 10 | 10 |
| A.06 | Gradevolezza ambiente ed arredi | 8 | 13 | 17 | 22 | 18 | 14 |
| A.07 | Spazio disponibile per persona | 7 | 9 | 15 | 18 | 23 | 19 |
| A.08 | Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.) | 14 | 15 | 15 | 20 | 13 | 13 |

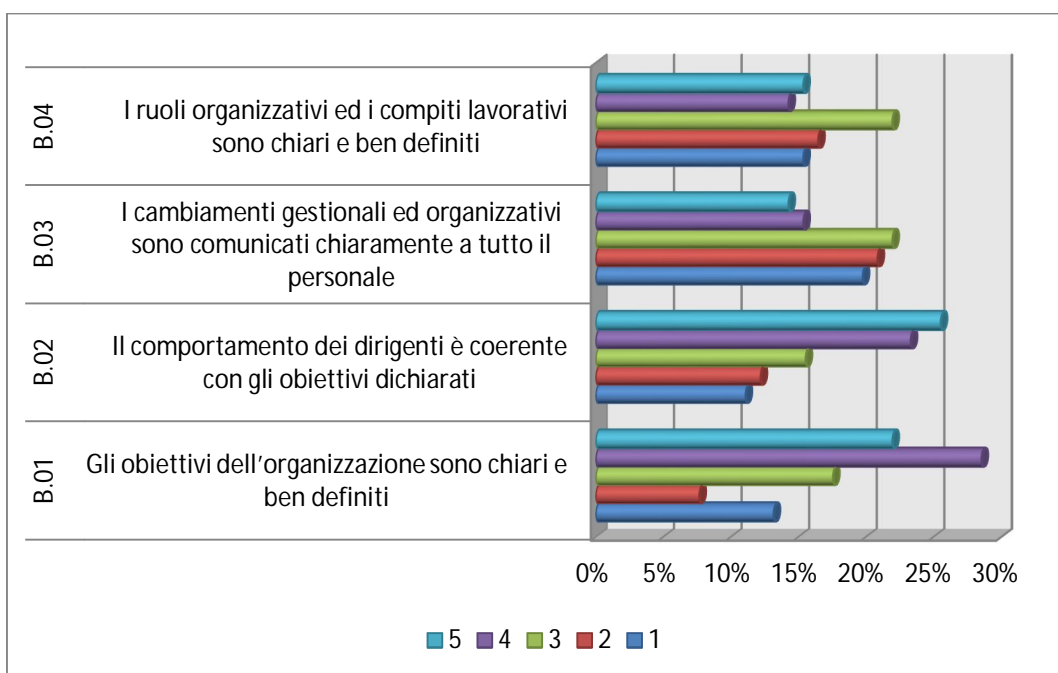


OBIETTIVI

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 | 26 | 20 | 10 |
| B.02 | Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati | 10 | 11 | 14 | 21 | 23 | 11 |
| B.03 | I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale | 18 | 19 | 20 | 14 | 13 | 7 |
| B.04 | I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti | 14 | 15 | 20 | 13 | 14 | 15 |

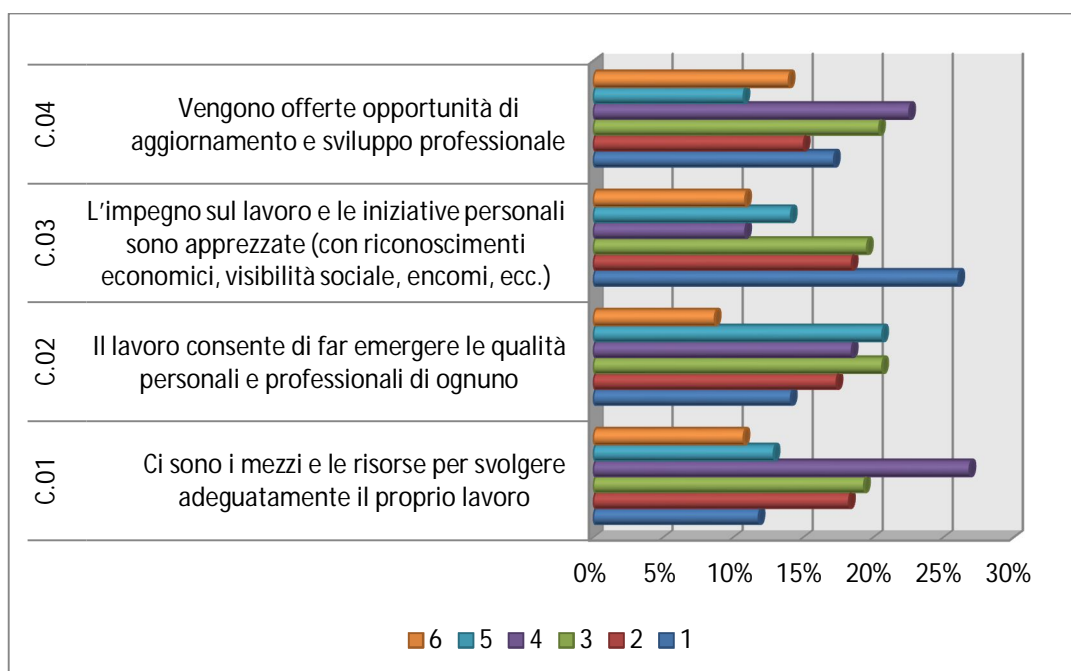


VALORIZZAZIONE

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 | 25 | 12 | 10 |
| C.02 | Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno | 13 | 16 | 19 | 17 | 19 | 8 |
| C.03 | L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.) | 24 | 17 | 18 | 10 | 13 | 10 |
| C.04 | Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale | 16 | 14 | 19 | 21 | 10 | 13 |

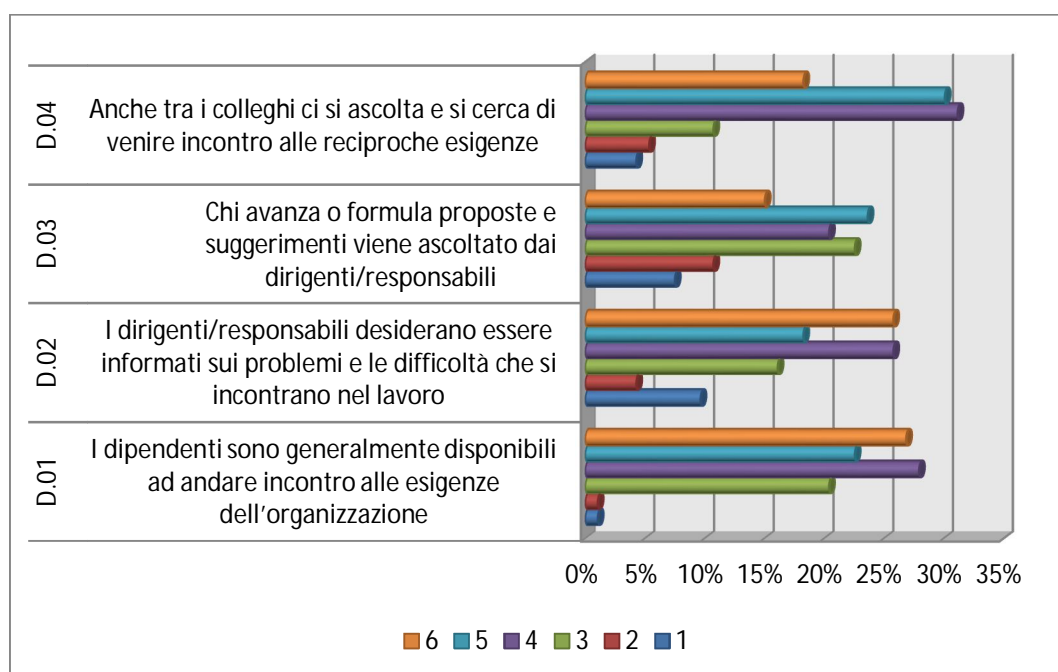


ASCOLTO

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 | 26 | 21 | 25 |
| D.02 | I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro | 9 | 4 | 15 | 24 | 17 | 24 |
| D.03 | Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili | 7 | 10 | 21 | 19 | 22 | 14 |
| D.04 | Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze | 4 | 5 | 10 | 29 | 28 | 17 |

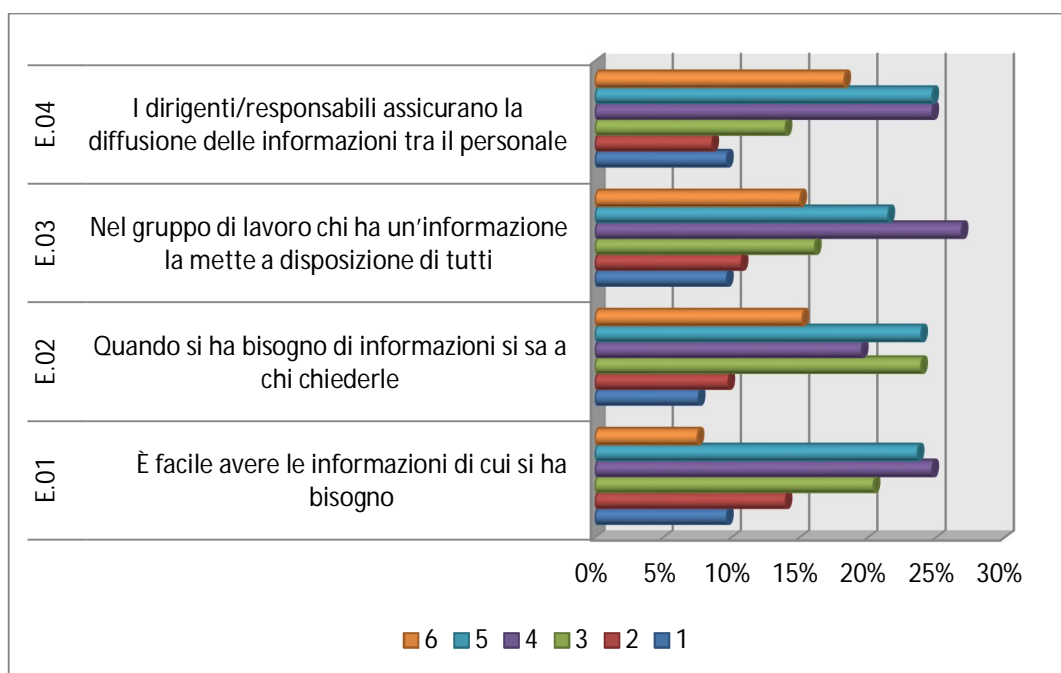


INFORMAZIONI

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 | 23 | 22 | 7 |
| E.02 | Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle | 7 | 9 | 22 | 18 | 22 | 14 |
| E.03 | Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 9 | 10 | 15 | 25 | 20 | 14 |
| E.04 | I dirigenti/responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale | 9 | 8 | 13 | 23 | 23 | 17 |

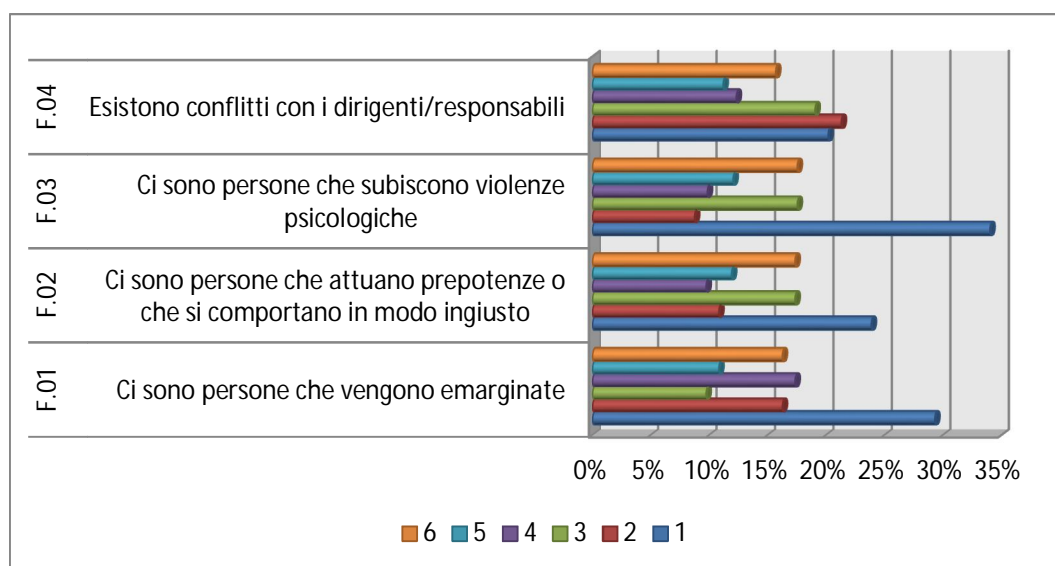


CONFLITTUALITÀ

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 | 27 | 15 | 9 | 16 | 10 | 15 |
| F.02 | Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto | 22 | 10 | 16 | 9 | 11 | 16 |
| F.03 | Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche | 31 | 8 | 16 | 9 | 11 | 16 |
| F.04 | Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili | 18 | 19 | 17 | 11 | 10 | 14 |

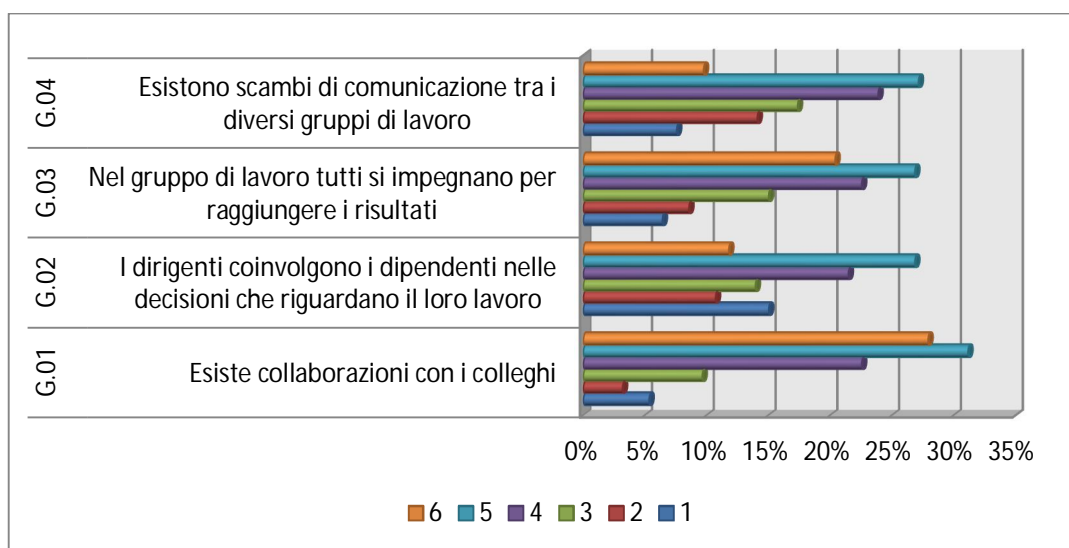


RELAZIONI

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 | 29 | 26 |
| G.02 | I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro | 14 | 10 | 13 | 20 | 25 | 11 |
| G.03 | Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati | 6 | 8 | 14 | 21 | 25 | 19 |
| G.04 | Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro | 7 | 13 | 16 | 22 | 25 | 9 |

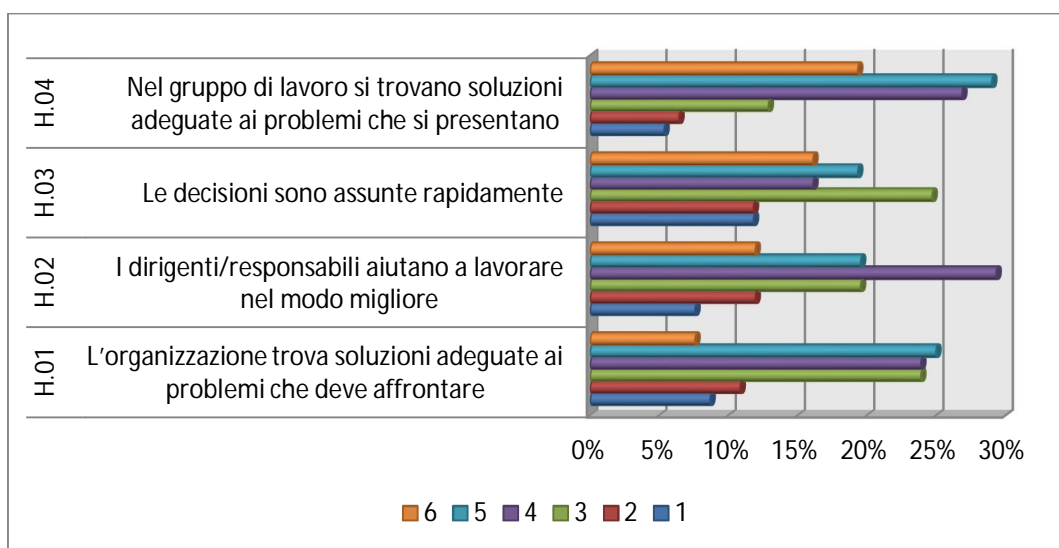


OPERATIVITÀ

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 | 23 | 7 |
| H.02 | I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore | 7 | 11 | 18 | 27 | 18 | 11 |
| H.03 | Le decisioni sono assunte rapidamente | 11 | 11 | 23 | 15 | 18 | 15 |
| H.04 | Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano | 5 | 6 | 12 | 25 | 27 | 18 |

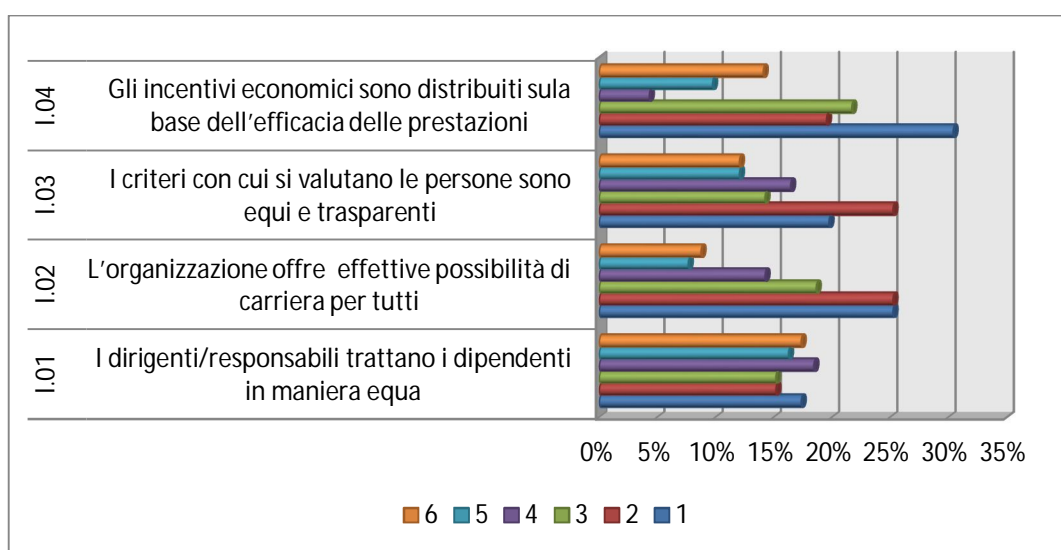


EQUITÀ

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 | 17 | 15 | 16 |
| I.02 | L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti | 23 | 23 | 17 | 13 | 7 | 8 |
| I.03 | I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti | 18 | 23 | 13 | 15 | 11 | 11 |
| I.04 | Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni | 28 | 18 | 20 | 4 | 9 | 13 |

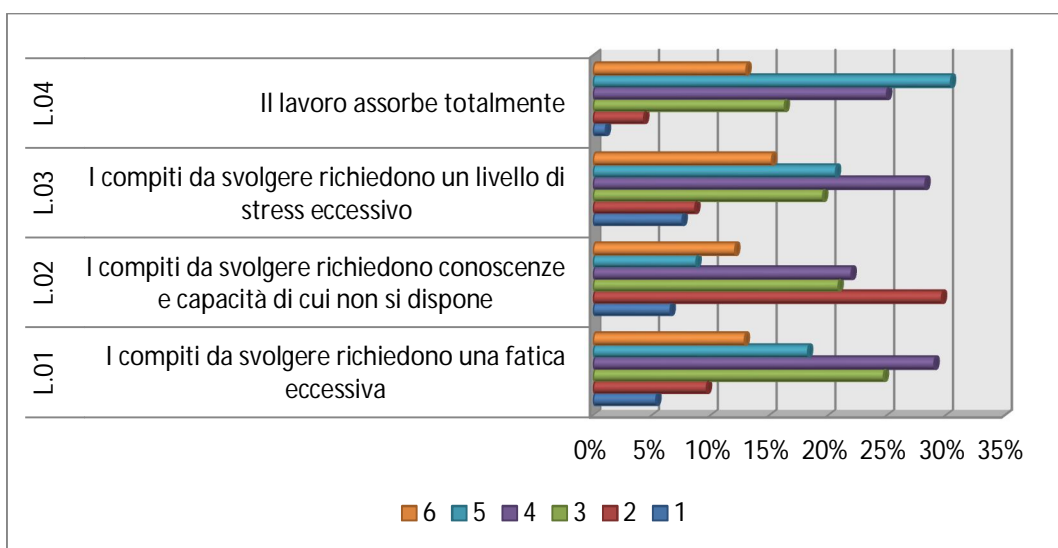


STRESS

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 | 27 | 17 | 12 |
| L.02 | I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone | 6 | 27 | 19 | 20 | 8 | 11 |
| L.03 | I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo | 7 | 8 | 18 | 26 | 19 | 14 |
| L.04 | Il lavoro assorbe totalmente | 1 | 4 | 15 | 23 | 28 | 12 |

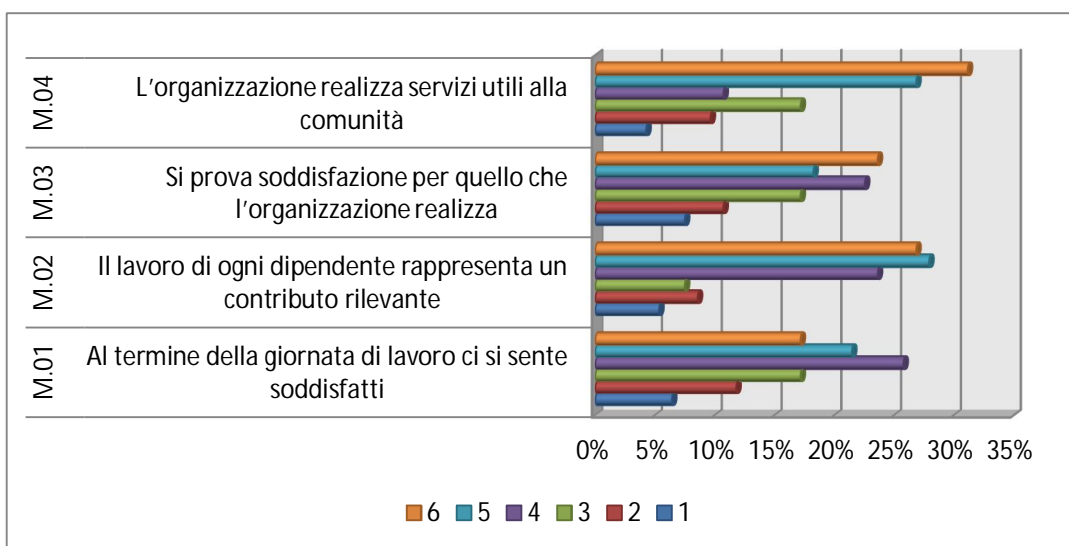


UTILITÀ SOCIALE

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 | 24 | 20 | 16 |
| M.02 | Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante | 5 | 8 | 7 | 22 | 26 | 25 |
| M.03 | Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza | 7 | 10 | 16 | 21 | 17 | 22 |
| M.04 | L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità | 4 | 9 | 16 | 10 | 25 | 29 |

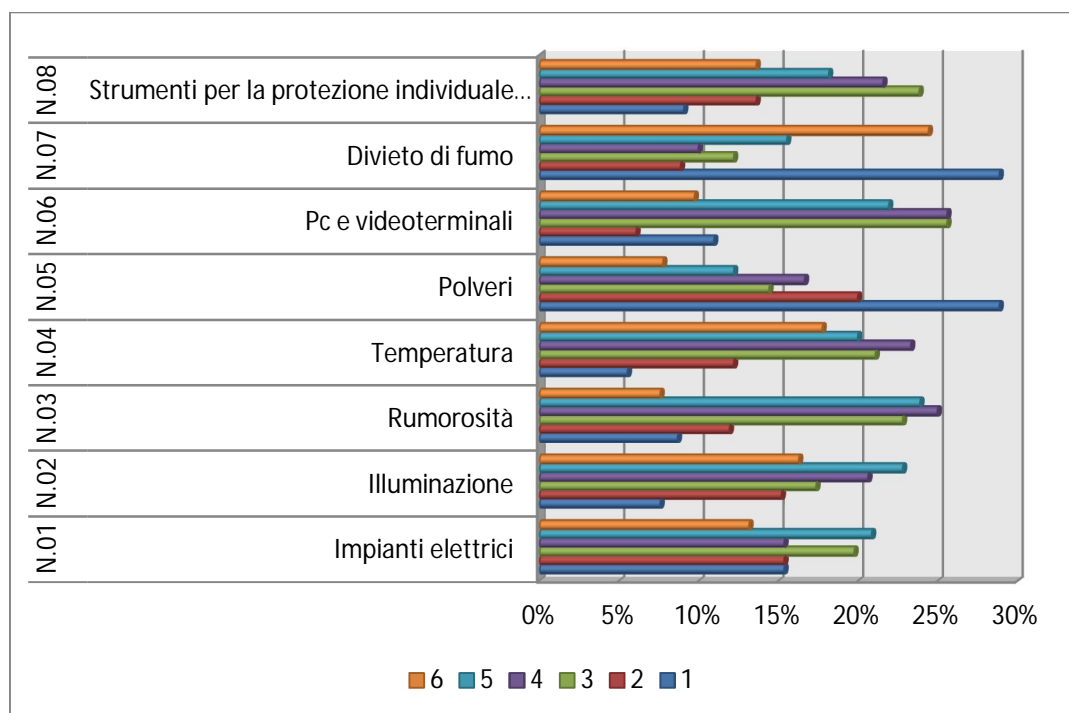


SICUREZZA

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 | 19 | 12 |
| N.02 | Illuminazione | 7 | 14 | 16 | 19 | 21 | 15 |
| N.03 | Rumorosità | 8 | 11 | 21 | 23 | 22 | 7 |
| N.04 | Temperatura | 5 | 11 | 19 | 21 | 18 | 16 |
| N.05 | Polveri | 26 | 18 | 13 | 15 | 11 | 7 |
| N.06 | Pc e videoterminali | 9 | 5 | 21 | 21 | 18 | 8 |
| N.07 | Divieto di fumo | 26 | 8 | 11 | 9 | 14 | 22 |
| N.08 | Strumenti per la protezione individuale (D.P.I.) | 8 | 12 | 21 | 19 | 16 | 12 |

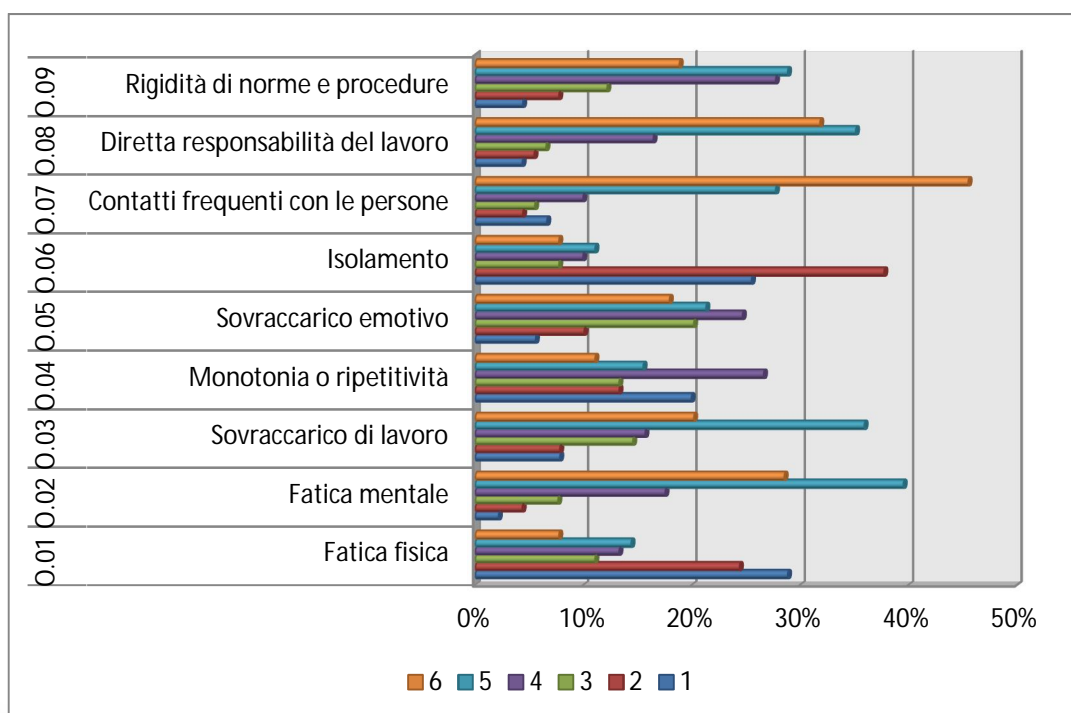


COMPITI LAVORATIVI

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 bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri in esame, mentre i valori alti 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 | 26 | 22 | 10 | 12 | 13 | 7 |
| O.02 | Fatica mentale | 2 | 4 | 7 | 16 | 36 | 26 |
| O.03 | Sovraccarico di lavoro | 7 | 7 | 13 | 14 | 32 | 18 |
| O.04 | Monotonia o ripetitività | 18 | 12 | 12 | 24 | 14 | 10 |
| O.05 | Sovraccarico emotivo | 5 | 9 | 18 | 22 | 19 | 16 |
| O.06 | Isolamento | 23 | 34 | 7 | 9 | 10 | 7 |
| O.07 | Contatti frequenti con le persone | 6 | 4 | 5 | 9 | 25 | 41 |
| O.08 | Diretta responsabilità del lavoro | 4 | 5 | 6 | 15 | 32 | 29 |
| O.09 | Rigidità di norme e procedure | 4 | 7 | 11 | 25 | 26 | 17 |

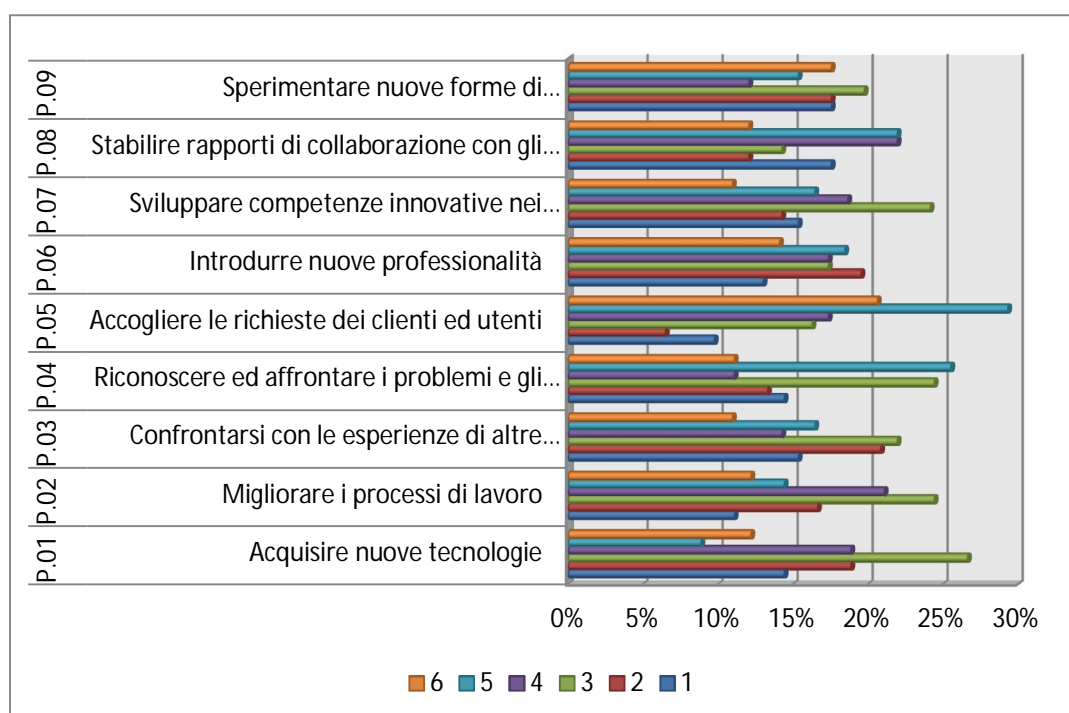


PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

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 | 24 | 17 | 8 | 11 |
| P.02 | Migliorare i processi di lavoro | 10 | 15 | 22 | 19 | 13 | 11 |
| P.03 | Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni | 14 | 19 | 20 | 13 | 15 | 10 |
| P.04 | Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato | 13 | 12 | 22 | 10 | 23 | 10 |
| P.05 | Accogliere le richieste dei clienti ed utenti | 9 | 6 | 15 | 16 | 27 | 19 |
| P.06 | Introdurre nuove professionalità | 12 | 18 | 16 | 16 | 17 | 13 |
| P.07 | Sviluppare competenze innovative nei dipendenti | 14 | 13 | 22 | 17 | 15 | 10 |
| P.08 | Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi | 16 | 11 | 13 | 20 | 20 | 11 |
| P.09 | Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro | 16 | 16 | 18 | 11 | 14 | 16 |

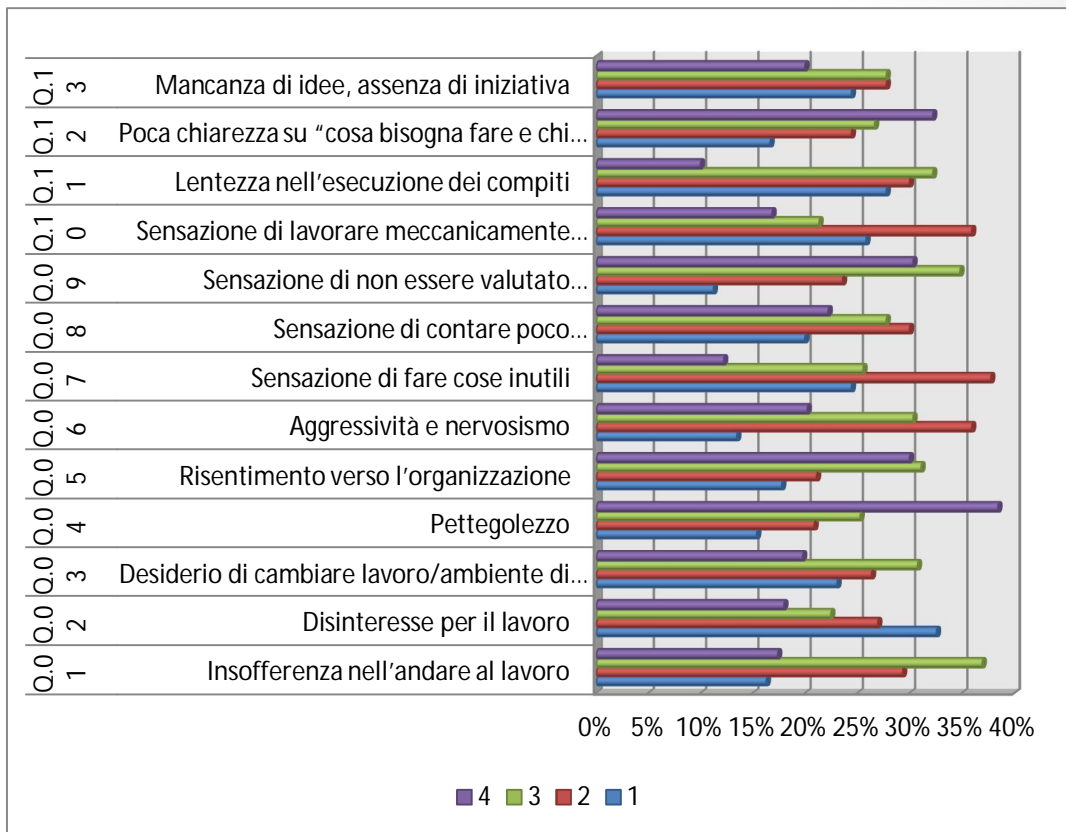


INDICATORI NEGATIVI

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 | 34 | 16 |
| Q.02 | Disinteresse per il lavoro | 29 | 24 | 20 | 16 |
| Q.03 | Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro | 21 | 24 | 28 | 18 |
| Q.04 | Pettegolezzo | 14 | 19 | 23 | 35 |
| Q.05 | Risentimento verso l'organizzazione | 16 | 19 | 28 | 27 |
| Q.06 | Aggressività e nervosismo | 12 | 32 | 27 | 18 |
| Q.07 | Sensazione di fare cose inutili | 22 | 34 | 23 | 11 |
| Q.08 | Sensazione di contare poco nell'organizzazione | 18 | 27 | 25 | 20 |
| Q.09 | Sensazione di non essere valutato adeguatamente | 10 | 21 | 31 | 27 |
| Q.10 | Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento | 23 | 32 | 19 | 15 |
| Q.11 | Lentezza nell'esecuzione dei compiti | 25 | 27 | 29 | 9 |
| Q.12 | Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare" | 15 | 22 | 24 | 29 |
| Q.13 | Mancanza di idee, assenza di iniziativa | 22 | 25 | 25 | 18 |

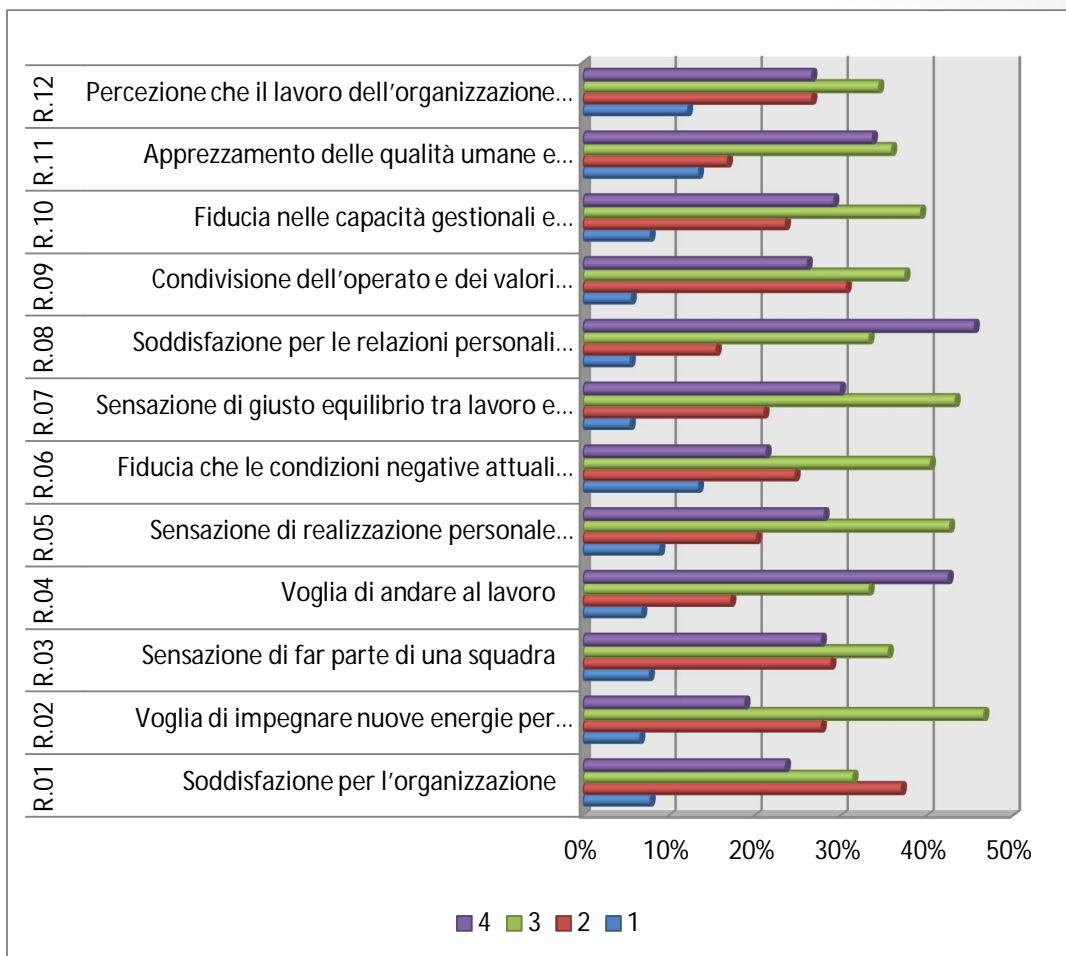


INDICATORI POSITIVI

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 | 33 | 28 | 21 |
| R.02 | Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione | 6 | 25 | 42 | 17 |
| R.03 | Sensazione di far parte di una squadra | 7 | 26 | 32 | 25 |
| R.04 | Voglia di andare al lavoro | 6 | 15 | 29 | 37 |
| R.05 | Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro | 8 | 18 | 38 | 25 |
| R.06 | Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare | 12 | 22 | 36 | 19 |
| R.07 | Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero | 5 | 19 | 39 | 27 |
| R.08 | Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro | 5 | 14 | 30 | 41 |
| R.09 | Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione | 5 | 27 | 33 | 23 |
| R.10 | Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza | 7 | 21 | 35 | 26 |
| R.11 | Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza | 12 | 15 | 32 | 30 |
| R.12 | Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno | 11 | 24 | 31 | 24 |



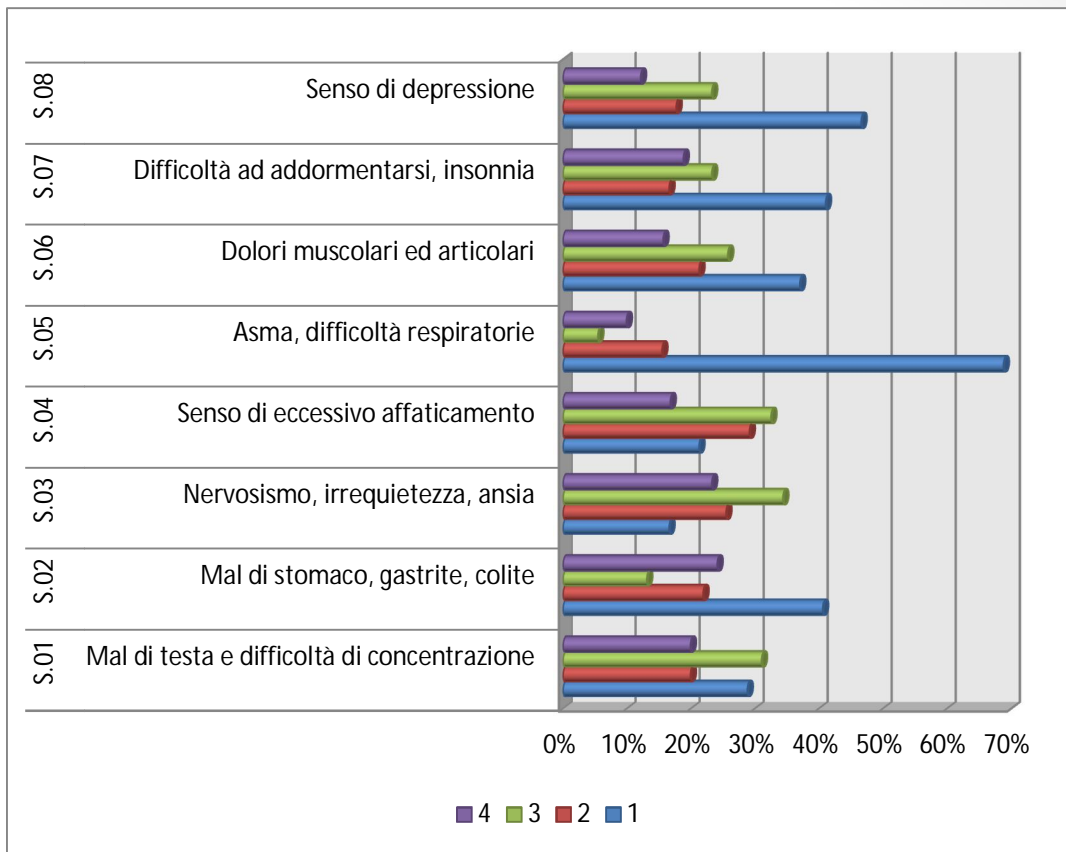
INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

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.

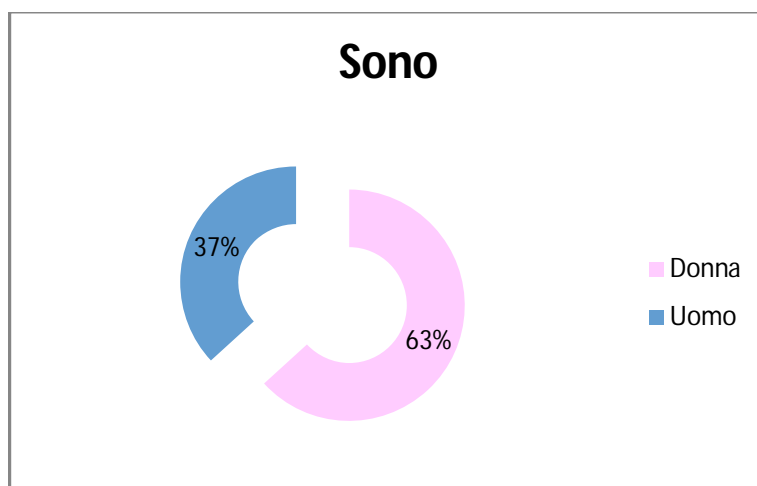
| Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire: | | Mai | Raramente | A volte | Spesso |
|--|---|-----------|-----------|-----------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| S.01 | Mal di testa e difficoltà di concentrazione | 26 | 18 | 28 | 18 |
| S.02 | Mal di stomaco, gastrite, colite | 37 | 20 | 12 | 22 |
| S.03 | Nervosismo, irrequietezza, ansia | 15 | 23 | 31 | 21 |
| S.04 | Senso di eccessivo affaticamento | 19 | 26 | 29 | 15 |
| S.05 | Asma, difficoltà respiratorie | 62 | 14 | 5 | 9 |
| S.06 | Dolori muscolari ed articolari | 33 | 19 | 23 | 14 |
| S.07 | Difficoltà ad addormentarsi, insonnia | 37 | 15 | 21 | 17 |
| S.08 | Senso di depressione | 42 | 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 |

Si ringraziano i colleghi per la fattiva collaborazione.

Allegato "A" – Questionario monitoraggio adottato



CITTÀ DI ALBANO LAZIALE
PROVINCIA DI ROMA

SETTORE I – SERVIZIO I

Indagini sul personale dipendente

Gentile collega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Cordiali saluti,

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

| Per nulla | | | | | Del tutto |
|---|---|---|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Minimo grado di importanza attribuito | | | | | Massimo grado di importanza attribuito |
| In totale disaccordo con l'affermazione | | | | | In totale accordo con l'affermazione |

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO – "ORGANIZATIONAL HEALTH QUESTIONNAIRE" (IN BREVE O.H.Q.)

A - Confort

- Questa dimensione esplora le variabili relative alla percezione dell'ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Come valuta il confort dell'ambiente in cui lavora? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A.01 | Pulizia | | | | | | |
| A.02 | Illuminazione | | | | | | |
| A.03 | Temperatura | | | | | | |
| A.04 | Silenziosità | | | | | | |
| A.05 | Condizioni dell'edificio | | | | | | |
| A.06 | Gradevolezza ambiente ed arredi | | | | | | |
| A.07 | Spazio disponibile per persona | | | | | | |
| A.08 | Servizi igienici (bagno, spogliatoi, etc.) | | | | | | |

B - Obiettivi

- Questa 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 ed a determinate persone, rappresentante il vissuto della persona intervistata in relazione alla sua percezione.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Relativamente agli obiettivi <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| B.01 | Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti | | | | | | |
| B.02 | Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati | | | | | | |
| B.03 | I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale | | | | | | |
| B.04 | I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti | | | | | | |

C - Valorizzazione

- Questa dimensione esplora le variabili relative all'apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione. L'analisi ingloba quattro indicatori: l'adeguatezza della presenza di risorse strumentali, la qualità del lavoro in relazione alle potenzialità dei lavoratori, i riconoscimenti e opportunità di aggiornamento professionale.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | La valorizzazione <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | 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 | | | | | | |
| C.02 | Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno | | | | | | |
| C.03 | L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.) | | | | | | |
| C.04 | Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale | | | | | | |

D - Ascolto

- Questa dimensione esplora quelli che possono essere definiti come i comportamenti che rappresentano la disponibilità ad adeguarsi rispetto alle esigenze sia dell'organizzazione che dei componenti. Viene quindi analizzata la disponibilità verso l'organizzazione.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Ascolto <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| D.01 | I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione | | | | | | |
| D.02 | I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro | | | | | | |
| D.03 | Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili | | | | | | |
| D.04 | Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze | | | | | | |

E - Informazioni

- Questa dimensione esplora l'area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Informazioni <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|---|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| E.01 | È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno | | | | | | |
| E.02 | Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle | | | | | | |
| E.03 | Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | | | | | | |
| E.04 | I dirigenti/responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale | | | | | | |

F - Conflittualità

- Questa dimensione esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Conflittualità <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|---|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| F.01 | Ci sono persone che vengono emarginate | | | | | | |
| F.02 | Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto | | | | | | |
| F.03 | Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche | | | | | | |
| F.04 | Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili | | | | | | |

G - Relazioni

- Questa dimensione esplora le relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Relazioni <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| G.01 | Esiste collaborazioni con i colleghi | | | | | | |
| G.02 | I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro | | | | | | |
| G.03 | Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati | | | | | | |
| G.04 | Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro | | | | | | |

H - Operatività

- Questa dimensione esplora la capacità dell'organizzazione di trovare soluzioni adeguate.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|---|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| H.01 | L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare | | | | | | |
| H.02 | I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore | | | | | | |
| H.03 | Le decisioni sono assunte rapidamente | | | | | | |
| H.04 | Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano | | | | | | |

I - Equità

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

| | Equità <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| I.01 | I dirigenti/responsabili trattano i dipendenti in maniera equa | | | | | | |
| I.02 | L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti | | | | | | |
| I.03 | I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti | | | | | | |
| I.04 | Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni | | | | | | |

L - Stress

- Questa dimensione analizza l'area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Stress <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| L.01 | I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva | | | | | | |
| L.02 | I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone | | | | | | |
| L.03 | I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo | | | | | | |
| L.04 | Il lavoro assorbe totalmente | | | | | | |

M - Utilità sociale

- Questa dimensione è relativa all'area del vissuto di soddisfazione per l'apporto positivo al bene della collettività del lavoro prestato nella propria organizzazione.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Utilità sociale <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| M.01 | Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti | | | | | | |
| M.02 | Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante | | | | | | |
| M.03 | Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza | | | | | | |
| M.04 | L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità | | | | | | |

N - Sicurezza

- Questa dimensione esplora l'area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | Sicurezza <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|---|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| N.01 | Impianti elettrici | | | | | | |
| N.02 | Illuminazione | | | | | | |
| N.03 | Rumorosità | | | | | | |
| N.04 | Temperatura | | | | | | |
| N.05 | Polveri | | | | | | |
| N.06 | Pc e videotermini | | | | | | |
| N.07 | Divieto di fumo | | | | | | |
| N.08 | Strumenti per la protezione individuale (DPI) | | | | | | |

O - Compiti lavorativi

- Questa dimensione esplora l'area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| O.01 | Fatica fisica | | | | | | |
| O.02 | Fatica mentale | | | | | | |
| O.03 | Sovraccarico di lavoro | | | | | | |
| O.04 | Monotonia o ripetitività | | | | | | |
| O.05 | Sovraccarico emotivo | | | | | | |
| O.06 | Isolamento | | | | | | |
| O.07 | Contatti frequenti con le persone | | | | | | |
| O.08 | Diretta responsabilità del lavoro | | | | | | |
| O.09 | Rigidità di norme e procedure | | | | | | |

P - Propensione all'innovazione

- Questa dimensione esplora l'area relativa alla capacità di innovazione dell'organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | L'organizzazione in cui lavora è attenta a: <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Per nulla | | | | Del tutto | |
|------|--|-----------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| P.01 | Acquisire nuove tecnologie | | | | | | |
| P.02 | Migliorare i processi di lavoro | | | | | | |
| P.03 | Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni | | | | | | |
| P.04 | Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato | | | | | | |
| P.05 | Accogliere le richieste dei clienti ed utenti | | | | | | |
| P.06 | Introdurre nuove professionalità | | | | | | |
| P.07 | Sviluppare competenze innovative nei dipendenti | | | | | | |
| P.08 | Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi | | | | | | |
| P.08 | Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro | | | | | | |

Altri gruppi di indicatori

Q - Indicatori negativi

- Gli indicatori negativi si riferiscono alla percezione di vissuti di anaffettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | Mai | Raramente | A volte | Spesso |
|------|---|-----|-----------|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Q.01 | Insofferenza nell'andare al lavoro | | | | |
| Q.02 | Disinteresse per il lavoro | | | | |
| Q.03 | Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro | | | | |
| Q.04 | Pettegolezzo | | | | |
| Q.05 | Risentimento verso l'organizzazione | | | | |
| Q.06 | Aggressività e nervosismo | | | | |
| Q.07 | Sensazione di fare cose inutili | | | | |
| Q.08 | Sensazione di contare poco nell'organizzazione | | | | |
| Q.09 | Sensazione di non essere valutato adeguatamente | | | | |
| Q.10 | Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento | | | | |
| Q.11 | Lentezza nell'esecuzione dei compiti | | | | |
| Q.12 | Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare" | | | | |
| Q.13 | Mancanza di idee, assenza di iniziativa | | | | |

Altri gruppi di indicatori

R - Indicatori positivi

- Gli indicatori positivi si riferiscono alla percezione di vissuti di affettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| | 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 | | | | |
| R.02 | Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione | | | | |
| R.03 | Sensazione di far parte di una squadra | | | | |
| R.04 | Voglia di andare al lavoro | | | | |
| R.05 | Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro | | | | |
| R.06 | Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare | | | | |
| R.07 | Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero | | | | |
| R.08 | Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro | | | | |
| R.09 | Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione | | | | |
| R.10 | Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza | | | | |
| R.11 | Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza | | | | |
| R.12 | Percezione che il lavoro dell'organizzazione si apprezzato all'esterno | | | | |

Altri gruppi di indicatori

S - Indicatori di malessere psicofisico

- Gli indicatori negativi si riferiscono specificamente all'area dei disturbi psicosomatici.
- I **valori bassi** indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

| 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 | | | | |
| S.02 | Mal di stomaco, gastrite, colite | | | | |
| S.03 | Nervosismo, irrequietezza, ansia | | | | |
| S.04 | Senso di eccessivo affaticamento | | | | |
| S.05 | Asma, difficoltà respiratorie | | | | |
| S.06 | Dolori muscolari ed articolari | | | | |
| S.07 | Difficoltà ad addormentarsi, insonnia | | | | |
| S.08 | Senso di depressione | | | | |

In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda appena posta, al lavoro che svolge?

_____ %

Altri gruppi di indicatori

3 DATI ANAGRAFICI

| 1 | Sono: | |
|-----|--------------------------------|-------------------------------|
| 1.1 | Donna <input type="checkbox"/> | Uomo <input type="checkbox"/> |

| 2 | Il mio contratto di lavoro: | |
|-----|-----------------------------|--------------------------|
| 2.1 | A tempo determinato | <input type="checkbox"/> |
| 2.2 | A tempo indeterminato | <input type="checkbox"/> |

| 3 | La mia età: | |
|-----|-------------------|--------------------------|
| 3.1 | Fino a 30 anni | <input type="checkbox"/> |
| 3.2 | Dai 31 ai 40 anni | <input type="checkbox"/> |
| 3.3 | Dai 41 ai 50 anni | <input type="checkbox"/> |
| 3.4 | Dai 51 ai 60 anni | <input type="checkbox"/> |
| 3.5 | Oltre i 60 anni | <input type="checkbox"/> |

| 4 | La mia anzianità di servizio: | |
|-----|-------------------------------|--------------------------|
| 4.1 | Meno di 5 anni | <input type="checkbox"/> |
| 4.2 | Da 5 a 10 anni | <input type="checkbox"/> |
| 4.3 | Da 11 a 20 anni | <input type="checkbox"/> |
| 4.4 | Oltre i 20 anni | <input type="checkbox"/> |

| 5 | La mia qualifica: | |
|-----|-------------------|--------------------------|
| 5.1 | Dirigente | <input type="checkbox"/> |
| 5.2 | Non dirigente | <input type="checkbox"/> |

SOMMARIO

| | |
|--|----------|
| PREMESSA | 1 |
| INTRODUZIONE | 1 |
| CONFORT | 2 |
| OBIETTIVI..... | 3 |
| VALORIZZAZIONE | 4 |
| ASCOLTO..... | 5 |
| INFORMAZIONI | 6 |
| CONFLITTUALITÀ..... | 7 |
| RELAZIONI..... | 8 |
| OPERATIVITÀ | 9 |
| EQUITÀ | 10 |
| STRESS | 11 |
| UTILITÀ SOCIALE | 12 |
| SICUREZZA | 13 |
| COMPITI LAVORATIVI | 14 |
| PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE | 15 |
| INDICATORI NEGATIVI | 16 |
| INDICATORI POSITIVI..... | 18 |
| INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO..... | 20 |
| VALORI STATISTICI ANAGRAFICI..... | 22 |
| ALLEGATO "A" – QUESTIONARIO MONITORAGGIO ADOTTATO..... | 24 |