



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 2013

Il Comitato Unico di Garanzia al 31.12.2013 risulta composto da:

Componenti in rappresentanza delle OO.SS.

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

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 2013, 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.

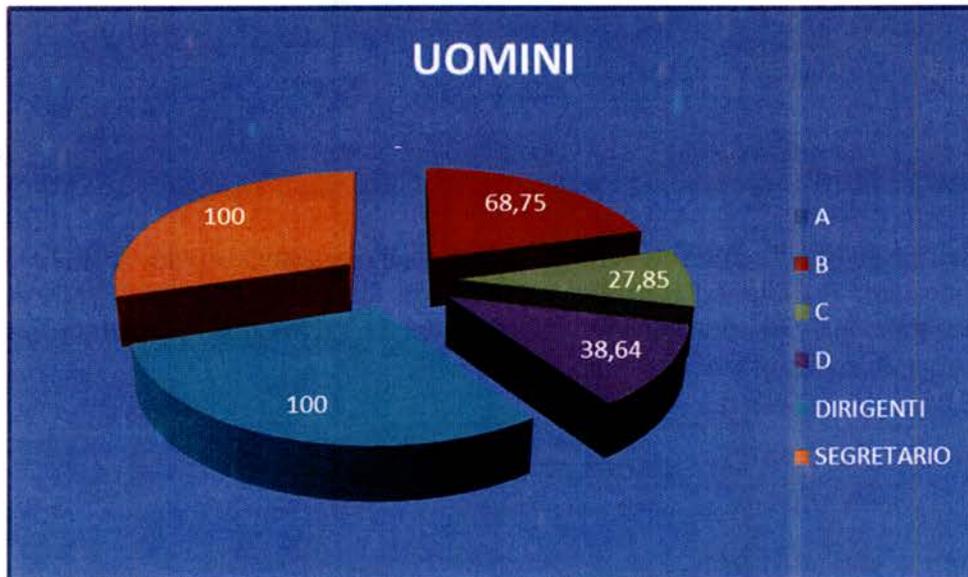
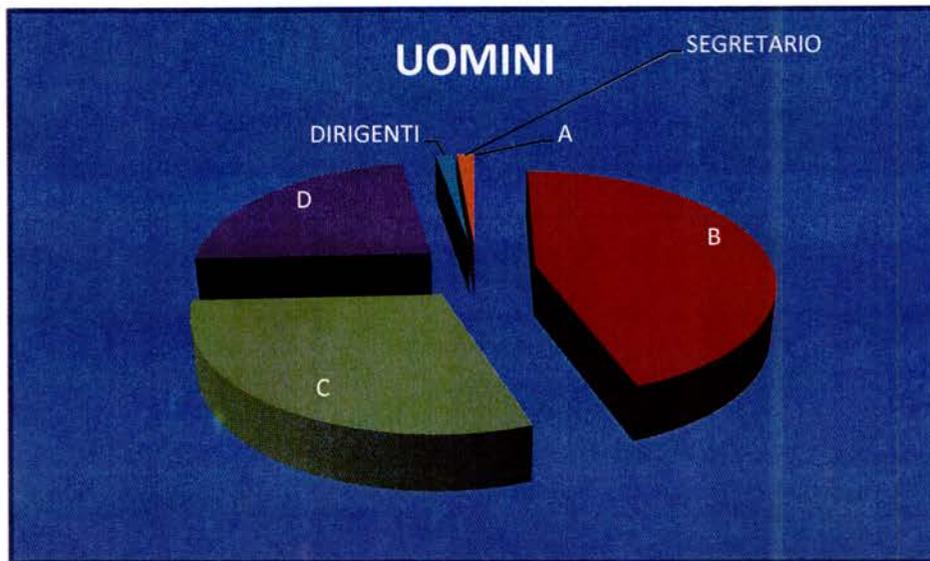
Il lavoro è suddiviso in due macroaree riguardanti:

- 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.

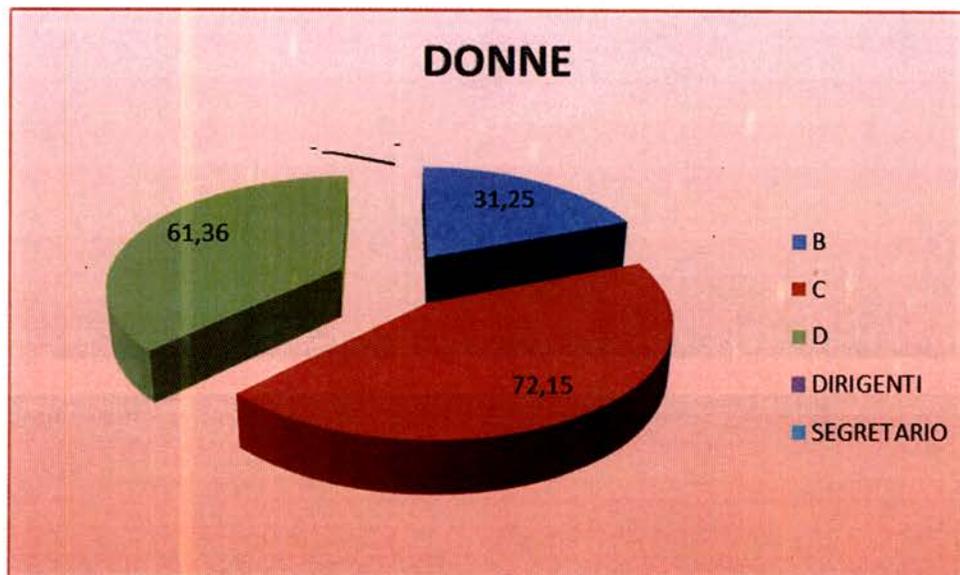
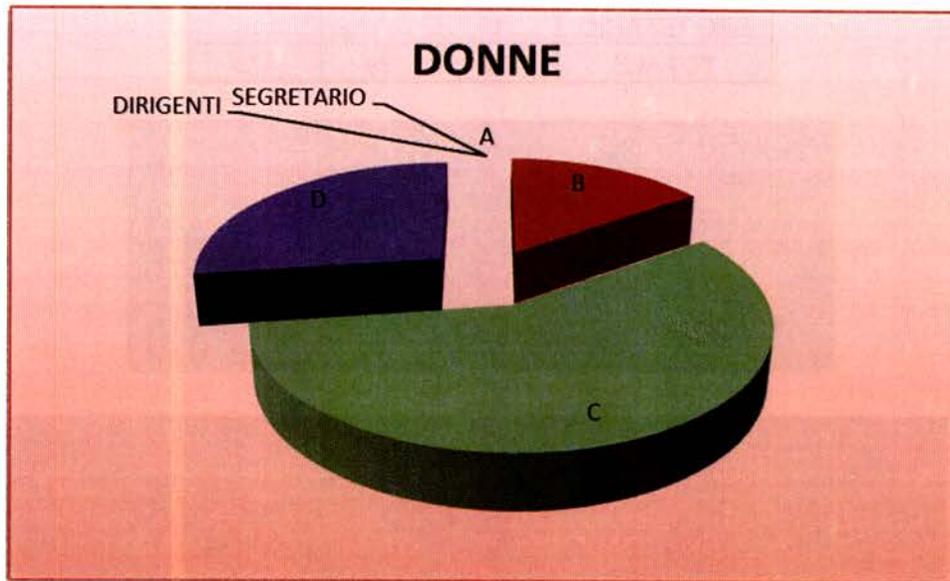
La seguente esposizione, tabellare e grafica, mostra la composizione del **personale dell'Ente**, **suddiviso per genere e inquadramento**, alla data del 31.12.2013, analizzata per genere, percentuale e grafica.

TABELLA GENERALE			
Categoria	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	-	-	-
B	33	15	48
C	22	57	79
D	17	27	44
DIRIGENTI	1	-	1
SEGRETARIO	1	-	1
TOTALE	74	99	173

Categoria	UOMINI	CATEGORIA	% UOMINI
A	-	A	-
B	33	B	68,75
C	22	C	27,85
D	17	D	38,64
DIRIGENTI	1	DIRIGENTI	100
SEGRETARIO	1	SEGRETARIO	100



Categoria	DONNE	% DONNE
A	-	-
B	15	31,25
C	57	72,15
D	27	61,36
DIRIGENTI	-	-
SEGRETARIO	-	-



Si osserva, nell'analisi dell'equilibrio fra i generi, che non sussistono divari di generi significativi, in quanto, nonostante il ruolo di segretario generale e di dirigente (unico) dell'ente, siano uomini, nella specifica delle posizioni organizzative alla data del 31.12.2013, 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
6	8	14
% UOMINI		% DONNE
42,86%		57,14%

Attività del Comitato Unico di Garanzia

L'anno 2013 ha visto la concretizzazione della normativa regolamentare del Comitato stesso, quale strumento indispensabile che permette all'amministrazione di sperimentare ed attuare concretamente politiche di pari opportunità in grado di prevenire comportamenti discriminatori. Il testo regolamentare è stato predisposto nel corso dell'anno 2012 ed approvato l'11 febbraio 2013.

Piano delle Azioni Positive

A seguire, ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n. 246", il Comitato ha provveduto a redigere il **Piano delle Azioni Positive 2013-2015**, 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 **Piano** in argomento, oltre a favorire le pari opportunità all'interno dell'ente locale, può essere un utile strumento per consolidare una pratica politica da estendere al territorio.

Spesso gli enti locali prendono iniziative significative di un'attenzione alle pari opportunità, che però non assumono organicità e non vengono adeguatamente valorizzate, vanificando gran parte del risultato.

Nella nostra fattispecie, premessa un'analisi sulla situazione attuale, anche se prettamente numerica, di genere e sul tempo indeterminato, si sono individuati tre obiettivi generali.

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;
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;
3. Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità ed al superamento degli stereotipi.

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 2012, trasmesso alla Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità, in data 18.02.2013, Prot. n. 8620.

Il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2013 si è riunito nelle seguenti date, per il normale svolgimento dei lavori o per analisi di una situazione su cui è stato interpellato da un dipendente dell'ente.

- 11 febbraio 2013;
- 04 luglio 2013;
- 22 luglio 2013;
- 25 luglio 2013.

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 2013, 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.

Un'analisi dei dati può consentire l'individuazione di possibili aree critiche ed eventualmente proporre delle soluzioni mirate.

In questa prospettiva, l'indagine rappresenta una importante opportunità per costruire "dal basso" il miglioramento delle politiche del personale e della performance delle amministrazioni pubbliche.

Si tratta di un primo studio per misurare il benessere attraverso indicatori condivisi a livello nazionale da numerosi esperti di vari settori.

A tal fine ci si è avvalsi della collaborazione del Settore I, Servizio I - Risorse Umane, di questo ente, che ha veicolato a questo Comitato, le informazioni reperite con due indagini/monitoraggi effettuate per conto dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., il personale dipendente è stato chiamato a partecipare al monitoraggio relativo al "**Benessere Organizzativo**".

La risposta ha contato la presentazione di n. 138 (centotrentotto) questionari compilati (alcuni in maniera parziale), su n. 169 dipendenti in servizio, pertanto la percentuale di adesione del 81,66% è stata notevole e congrua per poter richiedere, su alcune domande, una specifica elaborata sul principio di genere.

Le tre categorie di indagine sono state ricomprese in un unico questionario, predisposto dalla Civit in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, che è stato sottoposto ad ogni dipendente secondo principi di anonimato della rilevazione e trasparenza dei risultati (essenziale la personalizzazione dei questionari, consentendone la compilazione in modo riservato, nonché la garanzia di anonimato durante l'elaborazione dei dati).

Le domande del questionario sottoposto ai dipendenti sono state rivolte per ambito di appartenenza, secondo argomentazione di seguito elencata:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;
- Le discriminazioni;
- L'equità nella mia amministrazione;
- Carriera e sviluppo professionale;
- Il mio lavoro;
- I miei colleghi;
- Il contesto del mio lavoro;

- Il senso di appartenenza;
- L'immagine della mia amministrazione;
- Importanza degli ambiti di indagine;
- La mia organizzazione;
- Le mie performance;
- Il funzionamento del sistema;
- Il mio capo e la mia crescita;
- Il mio capo e l'equità.

Per una corretta lettura di quanto richiesto dal questionario, nonché dei risultati corrispondenti, si rinvia a quanto riportato nel questionario stesso come premessa operativa.

“

Premessa modalità operative

“

“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 esprima 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 importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Di seguito si riportano le domande originali, i prospetti generali di risposta e quelli elaborati per genere.

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	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
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

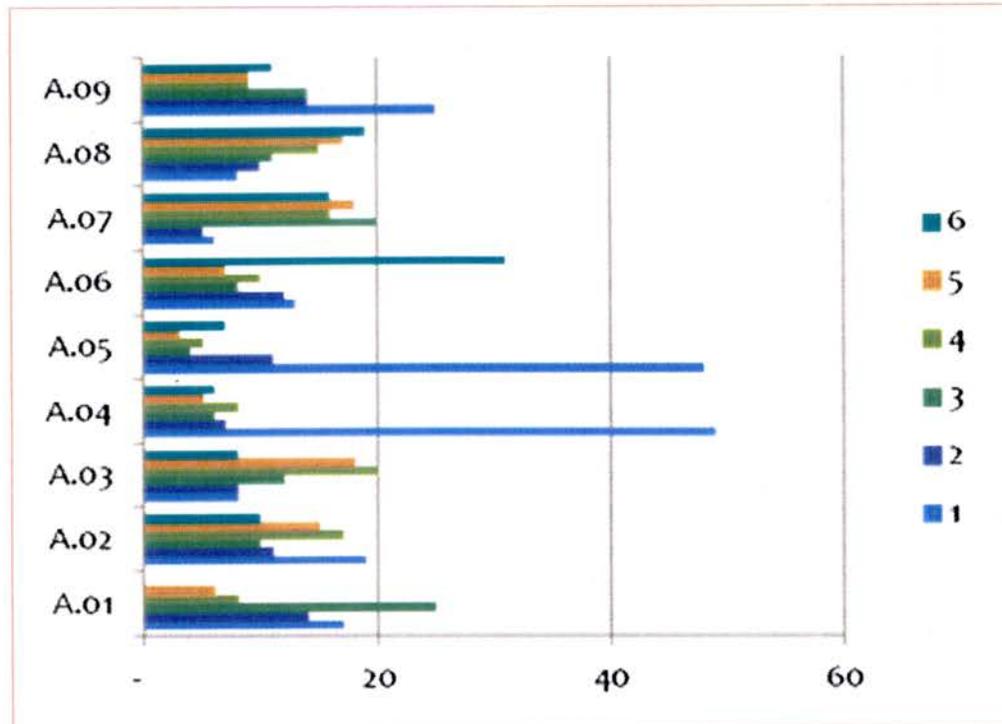
TAB. A						
	1	2	3	4	5	6
A.01	20	23	39	21	15	15
A.02	20	18	23	31	24	17
A.03	20	15	19	35	32	12
A.04	69	11	11	12	14	13
A.05	75	16	7	8	10	11
A.06	21	19	20	14	11	48
A.07	7	11	26	28	28	30
A.08	15	14	15	23	29	31
A.09	36	28	18	17	15	19

per genere

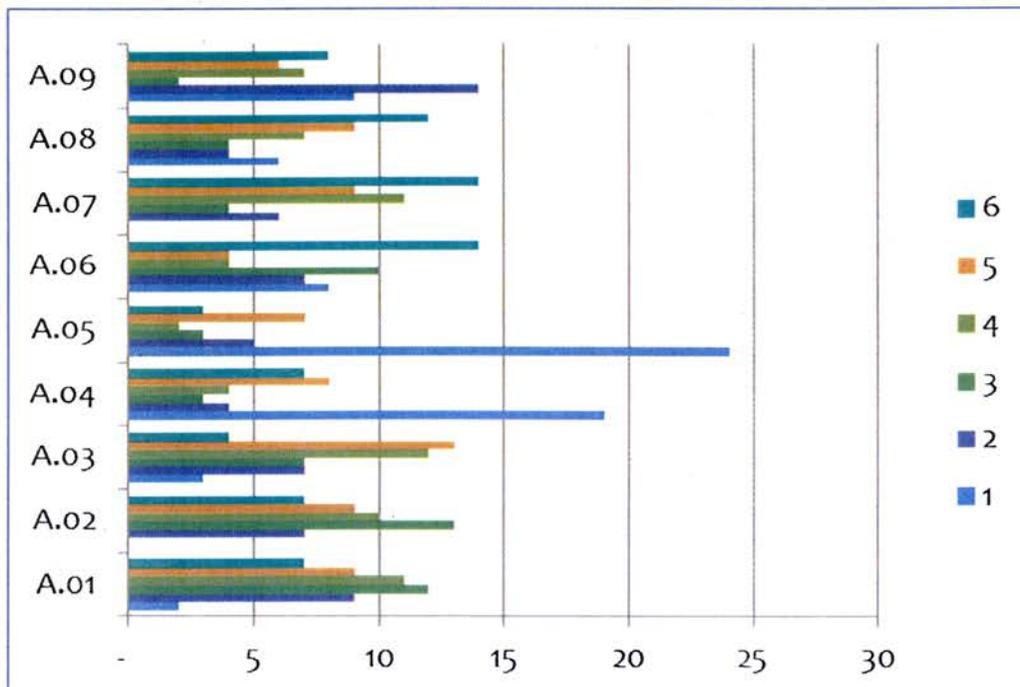
TAB. A - DONNE							TAB. A - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
A.01	17	14	25	8	6	-	A.01	2	9	12	11	9	7
A.02	19	11	10	17	15	10	A.02	-	7	13	10	9	7
A.03	8	8	12	20	18	8	A.03	3	7	7	12	13	4
A.04	49	7	6	8	5	6	A.04	19	4	3	4	8	7
A.05	48	11	4	5	3	7	A.05	24	5	3	2	7	3
A.06	13	12	8	10	7	31	A.06	8	7	10	4	4	14
A.07	6	5	20	16	18	16	A.07	-	6	4	11	9	14
A.08	8	10	11	15	17	19	A.08	6	4	4	7	9	12
A.09	25	14	14	9	9	11	A.09	9	14	2	7	6	8

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere

DONNE



UOMINI



Relativamente alle domande di questo settore del questionario di indagine, la soddisfazione media è positiva, anche se le donne manifestano una soddisfazione sempre significativamente inferiore a quella degli uomini, in particolare in risposta alle domande

- A.04 – “ho subito atti di mobbing”;
- A.05 – “sono soggetto/a molestie...”.

In generale, sia la valutazione delle caratteristiche del luogo di lavoro e della sua sicurezza, che il giudizio sull’informazione e sulla formazione in relazione ai rischi sul luogo di lavoro appaiono meno lusinghieri, ad indicare la necessità di aumentare gli sforzi in queste direzioni.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale				
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

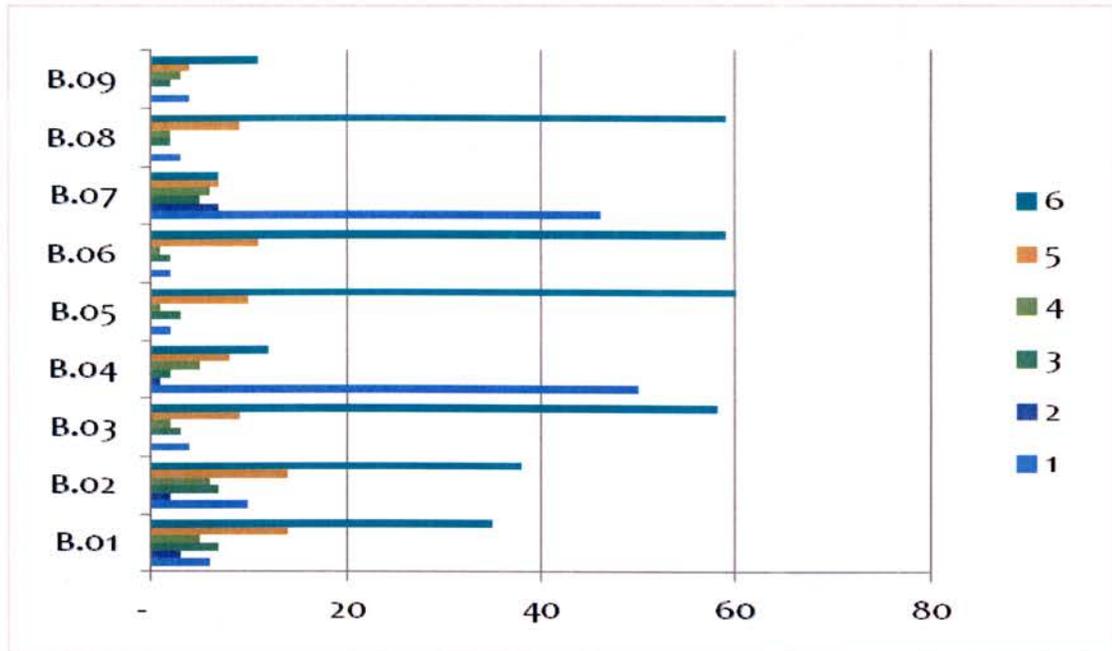
TAB. B						
	1	2	3	4	5	6
B.01	13	5	9	9	33	50
B.02	17	5	9	11	31	52
B.03	7	-	6	3	22	86
B.04	74	7	4	11	12	17
B.05	5	1	5	1	18	91
B.06	6	3	2	1	19	89
B.07	74	13	8	7	15	12
B.08	5	-	4	3	16	90
B.09	7	1	4	5	9	20

per genere

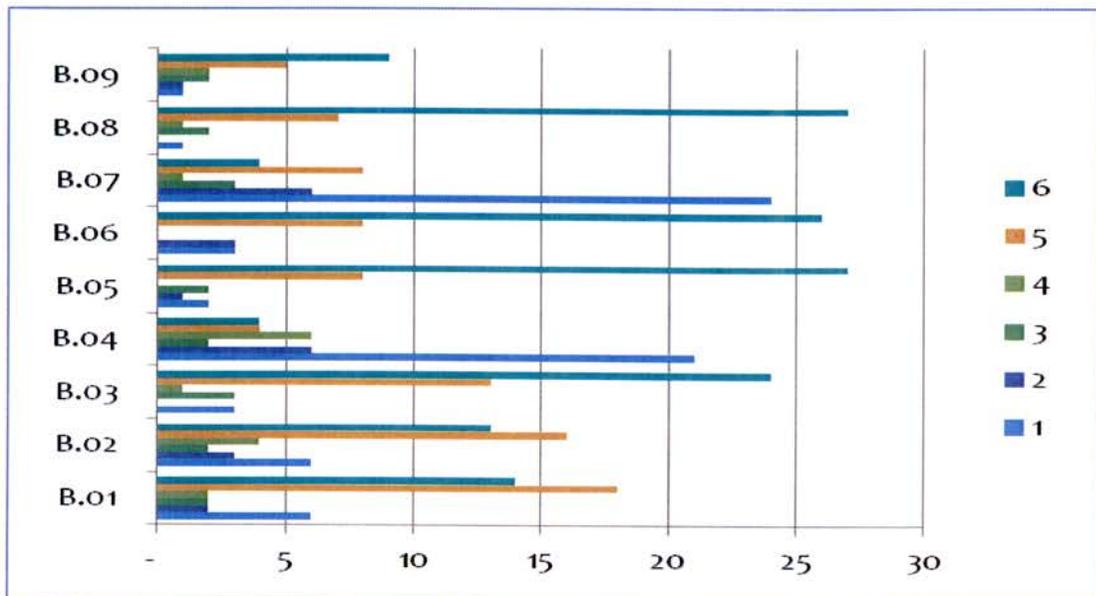
	TAB. B - DONNE							TAB. B - UOMINI					
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
B.01	6	3	7	5	14	35	B.01	6	2	2	2	18	14
B.02	10	2	7	6	14	38	B.02	6	3	2	4	16	13
B.03	4	-	3	2	9	58	B.03	3	-	3	1	13	24
B.04	50	1	2	5	8	12	B.04	21	6	2	6	4	4
B.05	2	-	3	1	10	60	B.05	2	1	2	-	8	27
B.06	2	-	2	1	11	59	B.06	3	3	-	-	8	26
B.07	46	7	5	6	7	7	B.07	24	6	3	1	8	4
B.08	3	-	2	2	9	59	B.08	1	-	2	1	7	27
B.09	4	-	2	3	4	11	B.09	1	1	2	2	5	9

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere

DONNE



UOMINI



Anche per il settore “B” emergono in generale risposte positive, mentre i valori meno elevati si riferiscono ai quesiti riguardanti il genere e l’età.

- B.04 – “l’essere uomo/donna costituisce un ostacolo alla propria realizzazione lavorativa”;
- B.07 – “l’età costituisce un ostacolo alla propria realizzazione lavorativa”.

In sintesi, anche se dai dati globali il campione non risulta percepirsi discriminato rispetto alle proprie caratteristiche, la popolazione femminile ritiene di subire maggiori discriminazioni in termini di valorizzazione/crescita professionale.

Al fine di meglio approfondire la questione, potrebbe essere opportuno effettuare un’analisi più approfondita della situazione stipendiale e di carriera del personale in relazione al titolo di studio posseduto ed alla mansione svolta, nonché con riferimento alle diverse fasce d’età.

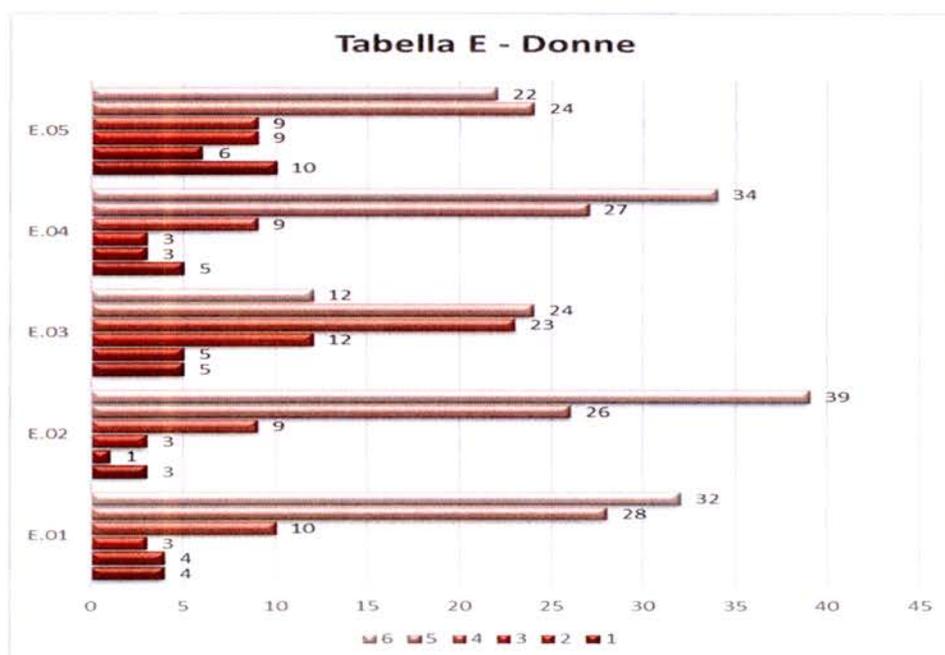
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

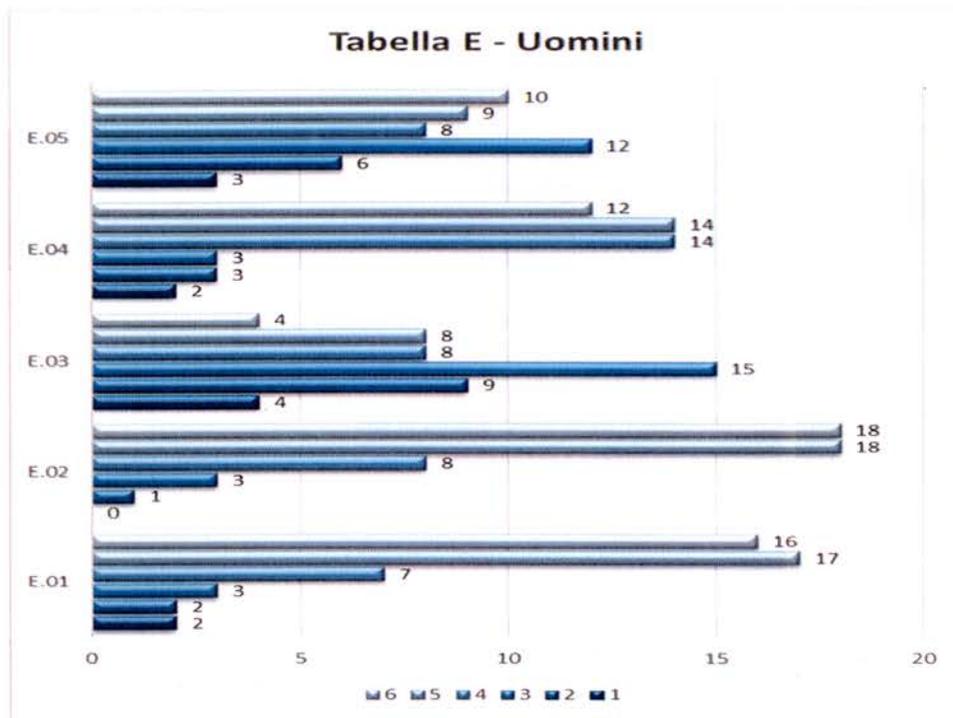
TAB. E						
	1	2	3	4	5	6
E.01	7	6	6	17	46	50
E.02	3	2	8	18	45	58
E.03	10	14	27	33	33	16
E.04	9	7	6	24	42	46
E.05	14	13	22	17	34	32

per genere

TAB. E - DONNE							TAB. E - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
E.01	4	4	3	10	28	32	E.01	2	2	3	7	17	16
E.02	3	1	3	9	26	39	E.02	0	1	3	8	18	18
E.03	5	5	12	23	24	12	E.03	4	9	15	8	8	4
E.04	5	3	3	9	27	34	E.04	2	3	3	14	14	12
E.05	10	6	9	9	24	22	E.05	3	6	12	8	9	10

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere





Tutte le domande del settore registrano un livello di soddisfazione abbastanza elevato, tra i quali spicca quello relativo alla domanda:

- E.02 – “ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro” – che segnala un elevato e generalizzato grado di autostima, il che dà conto della risposta (anch’essa positiva” alla domanda:
- E.04 – “ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro”.

Sembrerebbe dunque che la maggioranza del personale ritenga di essere in grado e di avere la preparazione necessaria per svolgere con profitto la propria attività e di godere di un adeguato livello di autonomia, anche con riferimento alla gestione delle proprie attività.

Relativamente più basse, ma comunque sempre più che positive risultano essere le valutazioni in merito alle domande:

- E.03 – “ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro”;
- E.05 – “il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale”.

F - I miei colleghi

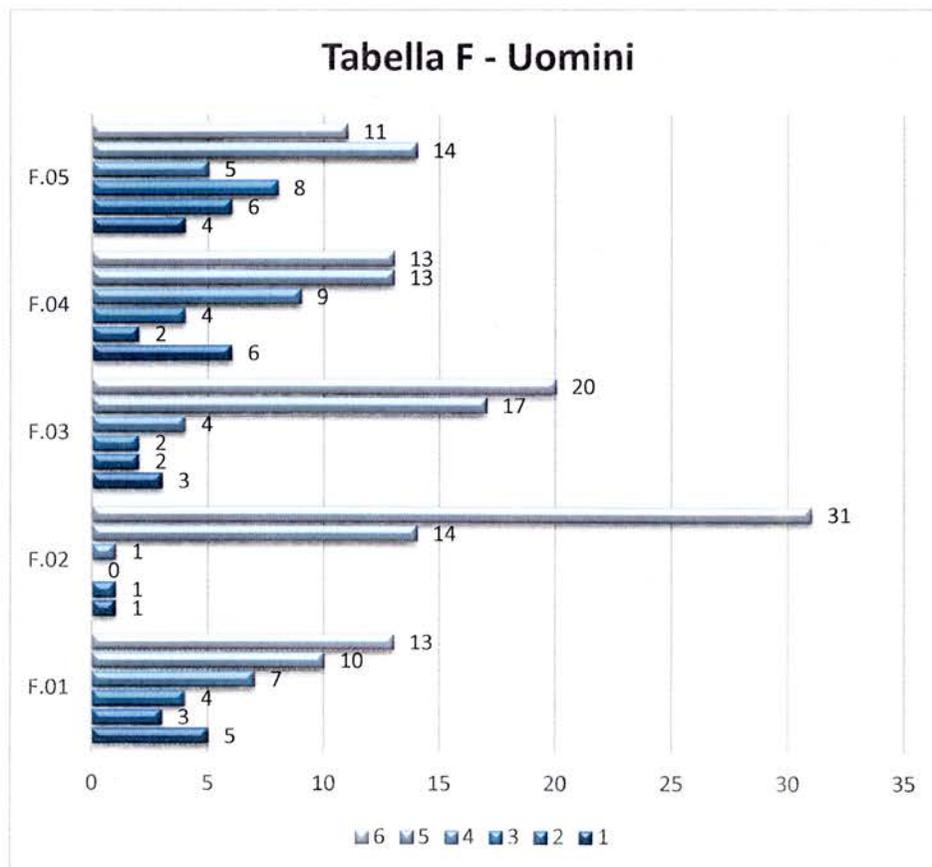
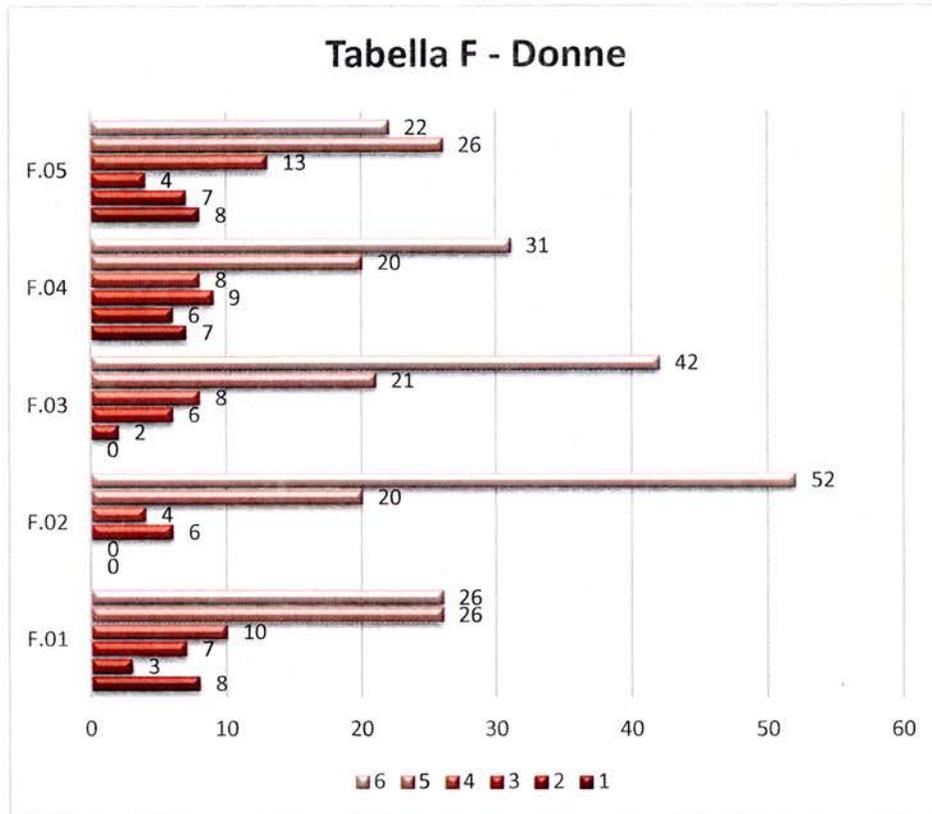
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		F.01	Mi sento parte di una squadra				
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

TAB. F						
	1	2	3	4	5	6
F.01	14	6	11	21	36	44
F.02	1	1	6	6	36	85
F.03	5	4	8	13	39	63
F.04	15	8	13	20	33	44
F.05	13	13	12	20	40	35

per genere

	TAB. F - DONNE						TAB. F - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
F.01	8	3	7	10	26	26	F.01	5	3	4	7	10	13
F.02	0	0	6	4	20	52	F.02	1	1	0	1	14	31
F.03	0	2	6	8	21	42	F.03	3	2	2	4	17	20
F.04	7	6	9	8	20	31	F.04	6	2	4	9	13	13
F.05	8	7	4	13	26	22	F.05	4	6	8	5	14	11

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere



Anche questo settore del questionario ha fatto registrare un valore di soddisfazione medio globale positivo, in particolare nella domanda F.02 - “mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra tra i miei compiti” – F.03 – “Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi”

G - Il contesto del mio lavoro

	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
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

TAB. G						
	1	2	3	4	5	6
G.01	28	27	23	26	17	13
G.02	9	22	22	27	29	23
G.03	12	22	28	30	19	22
G.04	17	26	37	19	24	11
G.05	18	14	29	26	26	19

per genere

	TAB. G - DONNE						TAB. G - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
G.01	17	12	15	19	9	9	G.01	10	15	8	7	5	3
G.02	7	11	12	16	18	16	G.02	1	11	10	9	9	7
G.03	8	10	17	16	15	15	G.03	3	12	9	12	4	7
G.04	11	16	19	11	18	6	G.04	5	9	17	6	6	5
G.05	11	7	21	13	17	12	G.05	5	7	8	10	9	7

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere

Tabella G - Donne

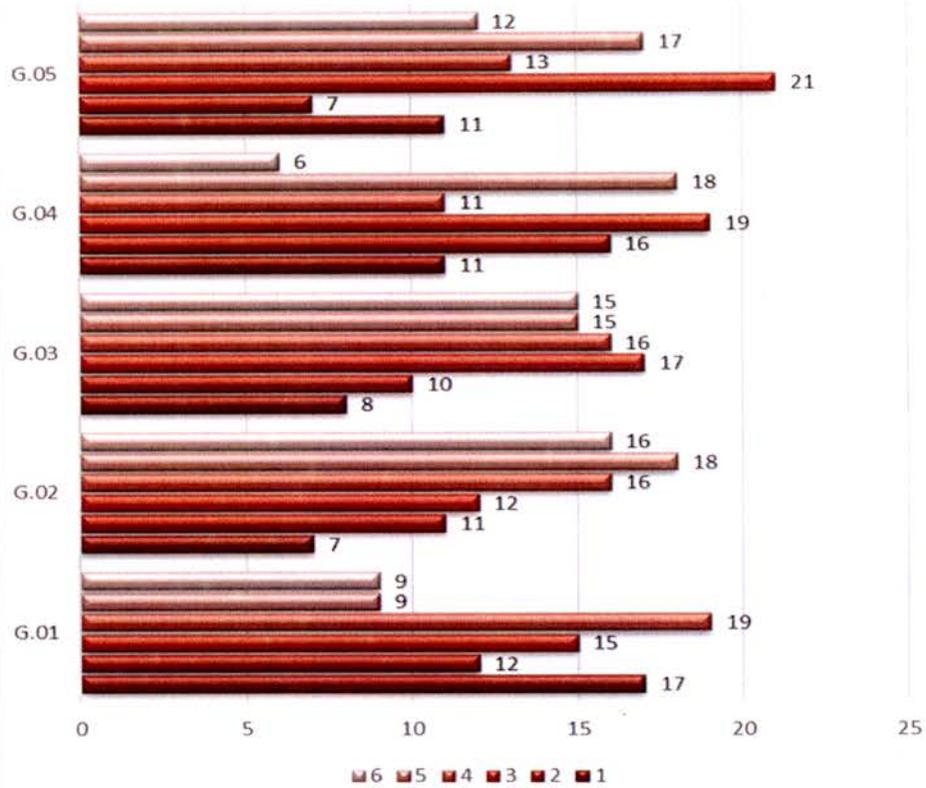
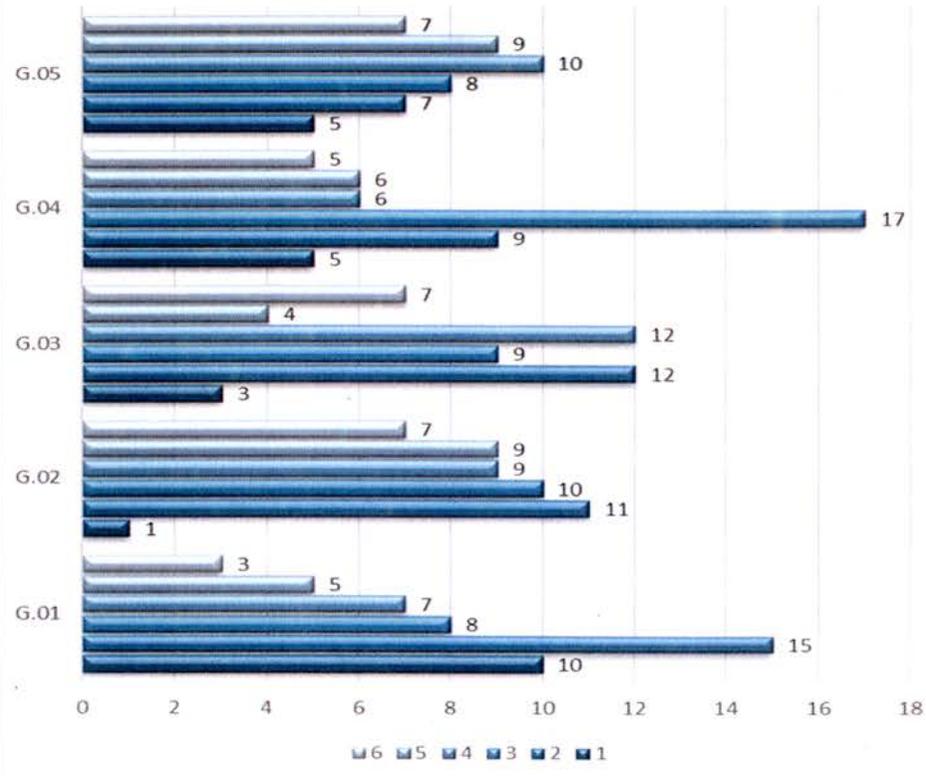


Tabella G - Uomini



In questo settore, un'ulteriore specifica è stata richiesta al Servizio Risorse Umane, in merito alla domanda G.05, inerente i congedi parentali, obbligatori e facoltativi, fruiti nel corso dell'anno 2013

dal personale dipendente. Il dato riportato nell'analisi globale risultava nettamente equivalente nella sua manifestazione positiva e negativa.

CONGEDI PARENTALI ANNO 2013		
genere	n. fruitori	giorni fruiti
DONNE	10	650
UOMINI	1	83

Per quanto concerne i congedi parentali non obbligatori, si è rilevato che al fine di promuovere la conciliazione del lavoro con le necessità familiari dei propri dipendenti, sono stati concessi al 100% dei richiedenti in possesso dei requisiti per tale fattispecie.

I - L'immagine della mia amministrazione

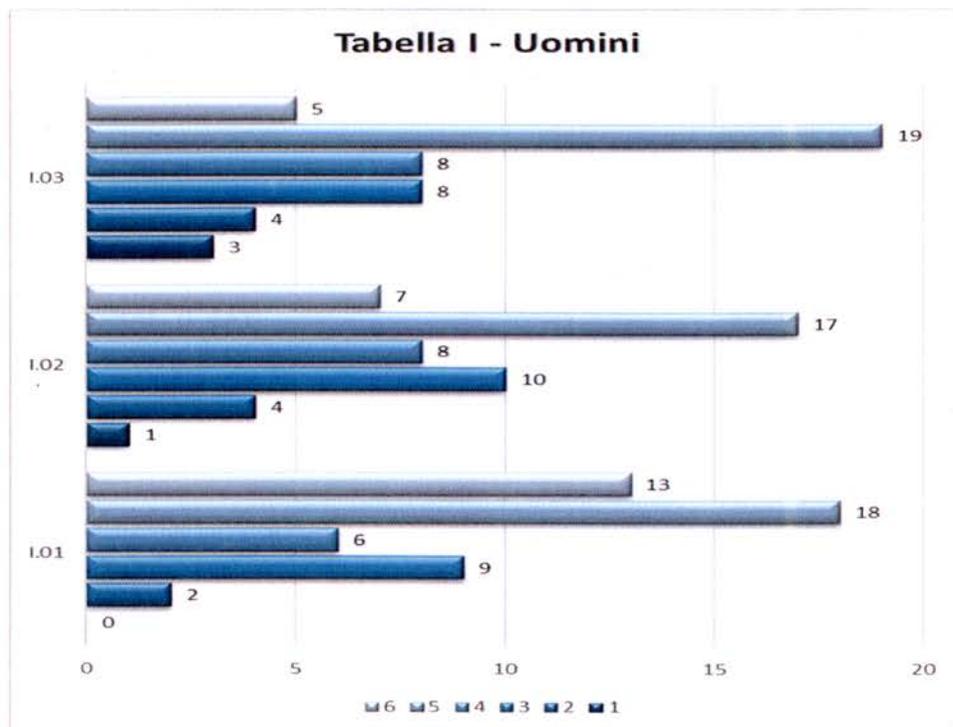
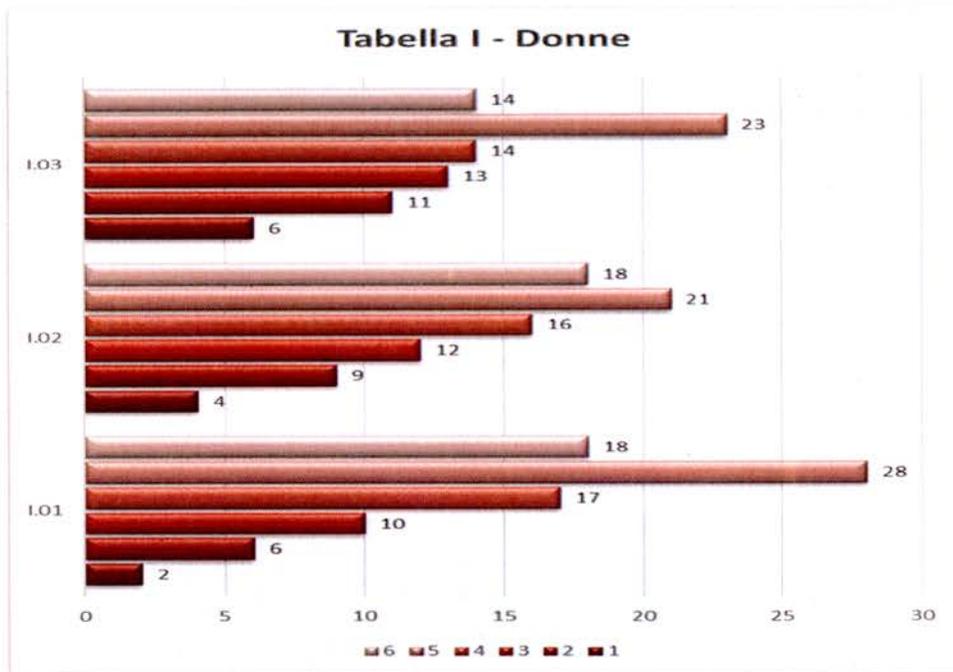
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività				
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

TAB. I						
	1	2	3	4	5	6
I.01	2	8	19	25	47	33
I.02	5	13	22	25	40	26
I.03	9	15	22	23	43	20

per genere

	TAB. I - DONNE						TAB. I - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
I.01	2	6	10	17	28	18	I.01	0	2	9	6	18	13
I.02	4	9	12	16	21	18	I.02	1	4	10	8	17	7
I.03	6	11	13	14	23	14	I.03	3	4	8	8	19	5

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere



Se un livello di considerazione relativamente elevato da parte dei familiari e delle persone vicine ai dipendenti era prevedibile, anche in considerazione dell'attuale situazione del mercato del lavoro e, quindi, interpretabile facilmente, la percezione di un livello di considerazione elevata da parte degli utenti e della gente in generale potrebbe essere oggetto anche di una comunicazione idonea degli obiettivi dell'amministrazione verso l'utenza.

Infine, non trascurabile e da indagare ulteriormente appare il senso di maggior pessimismo da parte delle donne riguardo alla considerazione che il mondo esterno ha dell'ente.

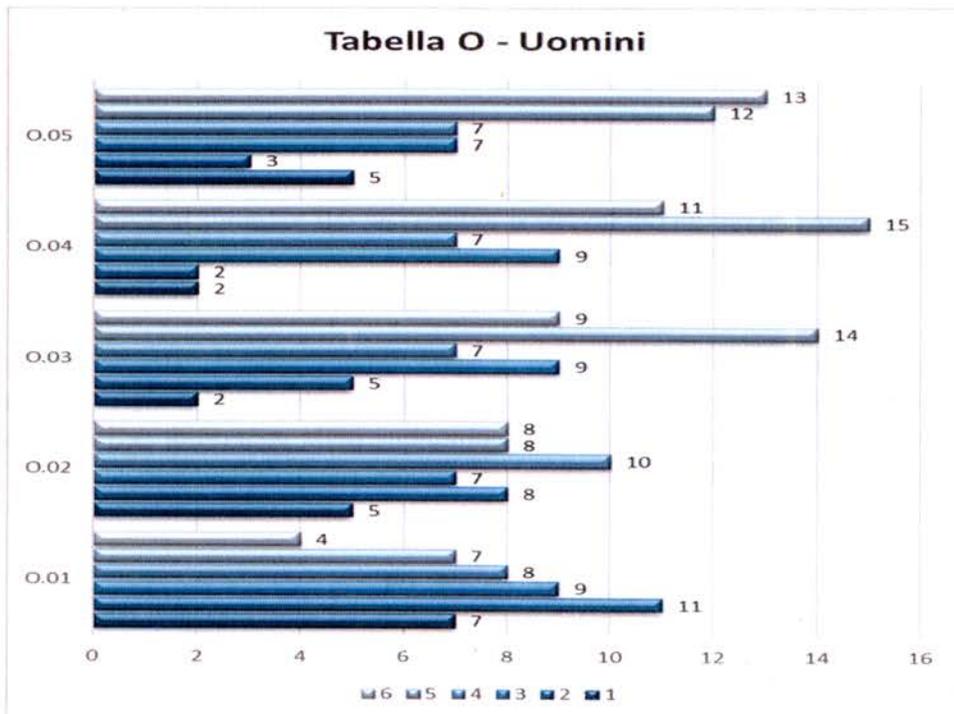
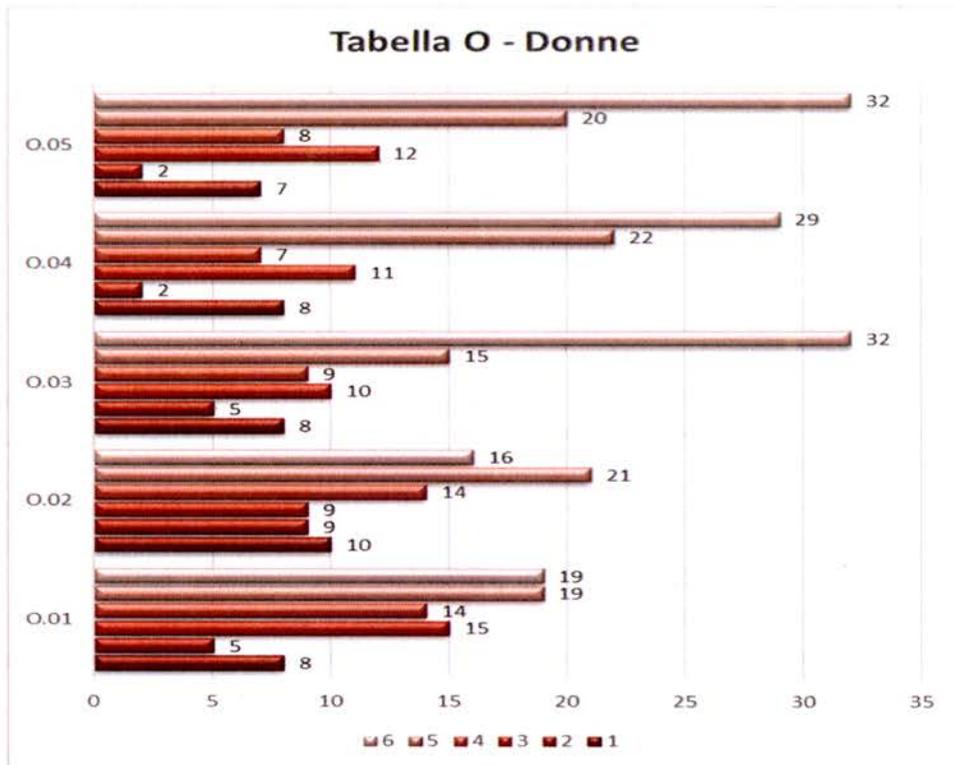
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

TAB. O						
	1	2	3	4	5	6
O.01	16	17	24	22	28	23
O.02	16	18	16	26	30	24
O.03	11	11	19	18	30	41
O.04	11	4	21	15	37	41
O.05	13	6	19	16	33	46

per genere

TAB. O - DONNE							TAB. O - UOMINI						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
O.01	8	5	15	14	19	19	O.01	7	11	9	8	7	4
O.02	10	9	9	14	21	16	O.02	5	8	7	10	8	8
O.03	8	5	10	9	15	32	O.03	2	5	9	7	14	9
O.04	8	2	11	7	22	29	O.04	2	2	9	7	15	11
O.05	7	2	12	8	20	32	O.05	5	3	7	7	12	13

Le differenze rispetto ai prospetti generali, sono dovute a schede prive di indicazione di genere



Il valore registrato, moderatamente positivo ed articolato, sviluppa nel settore femminile, però, una varietà di giudizio meno omogeneo, che probabilmente andrebbe approfondito per mezzo di uno studio mirato.

Da questo quadro emerge, per lo più, una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente incline ad ascoltare ed a venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente.

Da recenti studi in tema di motivazione al lavoro è emerso che alcuni macrofattori sono ritenuti importanti dai lavoratori, sia quando il morale è alto sia quando è basso:

- Il raggiungimento ed il riconoscimento dei risultati;
- La sicurezza del posto di lavoro;
- La carriera.

Le risposte al questionario hanno ovviamente confermato l'importanza di tali fattori in special modo per l'esamina dei quesiti posti nell'area "A", che indagano sul luogo di lavoro, focalizzando principalmente due aspetti:

- Ambiente fisico di lavoro, condizioni fisiche e di sicurezza personale, intese come strumento per la soddisfazione di un bisogno del lavoratore, riferimento alla sicurezza fisica, ma anche a quella psicologica e di equità. In particolare quest'ultima fattispecie è intesa come protezione da eventuali comportamenti arbitrari dell'organizzazione;
- Il luogo di lavoro nel quadro della socialità o appartenenza, intendendo l'individuo nella socialità, la stima e l'attualizzazione delle proprie potenzialità.

Secondo questo Comitato, dunque, l'amministrazione potrebbe puntare ad una migliore comunicazione a tutto il personale degli obiettivi e delle strategie, nonché dei risultati effettivamente conseguiti dai singoli o gruppi di dipendenti.

A livello dell'interfaccia individuo/amministrazione, si suggerisce che le azioni possano tendere al miglioramento delle dinamiche persona-ambiente e delle relazioni sul lavoro, per mezzo di una maggiore trasparenza dei processi decisionali, ma anche migliorando, ove possibile, il grado di partecipazione alle decisioni operative.

A livello individuale si potrebbero potenziare le risorse dell'individuo per un miglior processo nel contesto professionale.

Altresì a livello individuale è auspicabile promuovere nei dipendenti il potenziamento di alcune abilità personali riferibili alle variabili in gioco (io, altri, compito, contesto), in quanto dalla letteratura propria della psicologia del lavoro si evince che tali variabili possono tutelare la salute in presenza di situazioni lavorative altrimenti stressanti.

Altro monitoraggio attentamente analizzato è stato quello relativo alla somministrazione dei questionari relativi alla **Customer Satisfaction Management (C.S.M.)**. La corrispondente Relazione, ha permesso di poter percepire che comunque nella generalità dell'ente, non sussistono focali situazioni che possano adire ad un malessere del personale dipendente.



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