



**CITTÀ DI ALBANO LAZIALE**  
Città Metropolitana di Roma Capitale

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

# **Relazione annuale del**

# **Comitato Unico di Garanzia**

# **Anno 2015**

Il Comitato Unico di Garanzia al 31.12.2014 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	Rosati Antonio	CISL FP

**Componenti dell'amministrazione comunale**

**Segretario Generale**

**Presidente**

**Dott. Adriano Marini**

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

***Effettivi***

Dott.ssa Silvana Raiola

Dott.ssa Mariella Sabadini

Dott. Enrico Pacetti

***Supplenti***

Rag. Maurizia Di Felice

Dott. Giuseppe Nunziata

Dott. Alberto Gemma

A seguito della intervenuta richiesta di nomina di una nuova sigla sindacale, delle dimissioni di alcuni componenti il Comitato, nonché della nomina di un nuovo Segretario Generale dell'ente, nella riunione del 03 dicembre 2015, l'assetto dei componenti effettivi e supplenti, parte pubblica e in rappresentanza delle OO.SS., è stata rimodulata e si è insediata, così come ratificata dalla Deliberazione di Giunta n. 164 del 28.10.2015, 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
Zampilloni Angela	Bruno Romano	UIL FPL
Dott.ssa Giovanna del Giovane	Petrolo Antonino	CISL FP
Farrotti Claudia	Lozzi Cristina	USB

**Segretario Generale**

**Presidente**

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

***Effettivi***

Dott.ssa Silvana Raiola

Dott.ssa Mariella Sabadini

Dott. Enrico Pacetti

Dott.ssa Rossana Claps

***Supplenti***

Rag. Maurizia Di Felice

Dott. Giuseppe Nunziata

Dott. Alberto Gemma

Arch. Chiara Brachelente

***Premessa***

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, paragrafo 3.3) la relazione si propone di illustrare al situazione del personale del Comune di Albano Laziale nell’anno 2015, riguardo l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (mobbing).

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

Il lavoro è suddiviso in due macro aree riguardanti:

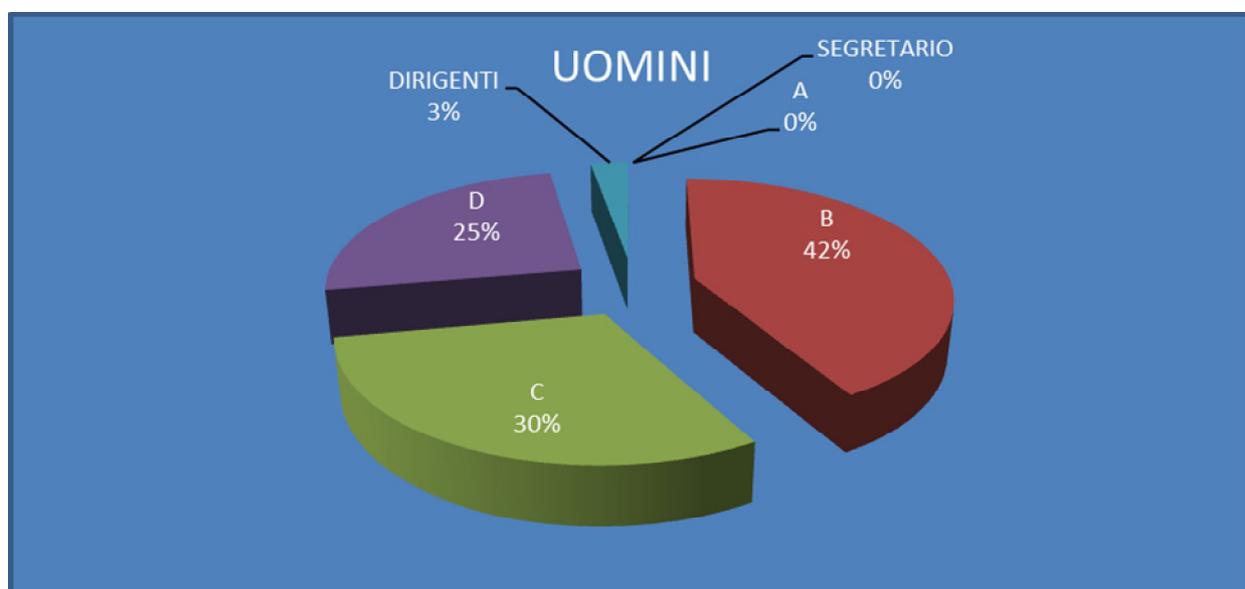
- La situazione del **personale dell'Ente** – illustrata attraverso tabelle e descrizioni, relative alla composizione secondo genere del personale (qualifica, posizione), anche in posizione gerarchica;
- **L'attività del Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere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

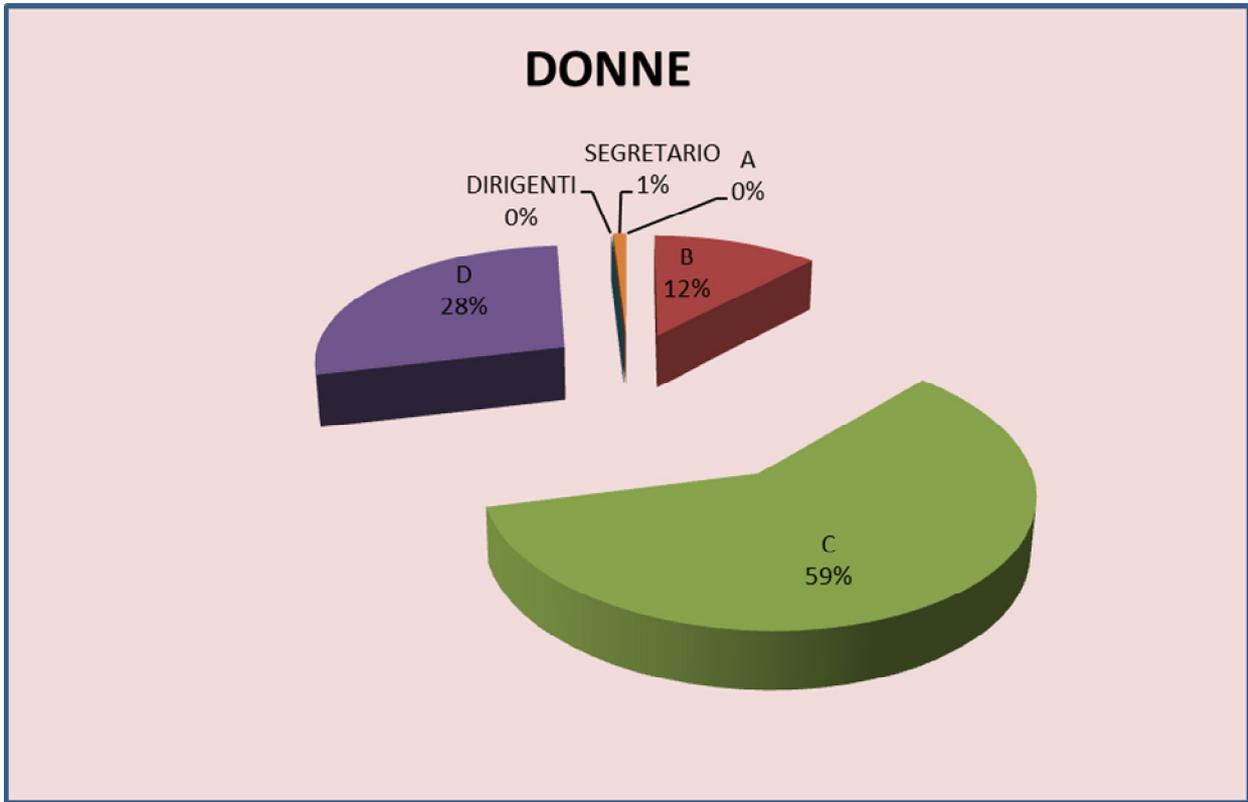
La seguente esposizione, tabellare e grafica, mostra la composizione del **personale dell'Ente**, **suddiviso per genere e inquadramento**, alla data del 31.12.2015, analizzata per genere, percentuale e grafica.

TABELLA GENERALE			
Categoria	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	-
B	30	13	43
C	22	64	86
D	18	30	48
DIRIGENTI	2	0	2
SEGRETARIO	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>72</b>	<b>108</b>	<b>180</b>

DIPENDENTI SECONDO GENERE		
	2015	2014
UOMINI	72	73
DONNE	108	110
<b>Totali anno</b>	<b>180</b>	<b>183</b>

Fonte Comune di Albano Laziale - Risorse Umane





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

Nell'annualità in esame, il ruolo di segretario generale è ricoperto da una donna dall'08 Settembre 2015 e nonostante la nomina di un dirigente uomo, oltre quello già in essere, nella specifica delle posizioni organizzative risultano nove donne e cinque uomini.

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

## **Attività del Comitato Unico di Garanzia**

Nel corso dell'anno 2015 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 (Parere positivo Consigliere di Parità della Provincia di Roma Prot. n. 07/CP del 14.03.2013, pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale, sezione "C.U.G.", Prot. n. 15111 del 04.04.2013), il Comitato, grazie anche al supporto e ad una continua collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito i tre punti cardine del piano stesso.

Per quanto concerne il **punto 1)** *"Verifica ed analisi dei dati utili per adottare le azioni volte a 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 ritenuto, in linea con l'Organismo Indipendente di Valutazione che la rimodulazione delle domande previste nel monitoraggio sui dipendenti relativo al **"Benessere Organizzativo"** apportata per l'annualità 2014, poteva essere riproposta al personale, concedendo così a questo comitato una piattaforma di appoggio per il raffronto dei dati (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"*, si è proceduto con uno studio sulla tematica e le sue possibili soluzioni, per il nuovo Piano delle Azioni Positive

Per il **punto 3)** *"Favorire l'affermazione di una nuova cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità ed al superamento degli stereotipi"*

Al fine di perfezionare e rinnovare il Piano in argomento, durante l'anno 2015, l'attenzione accurata del Comitato è stata incentrata ad uno studio sistematico che ha prodotto un nuovo Piano delle Azioni Positive triennio 2016-2018.

Ottemperando a quanto stabilito nel precedente P.a.p., durante il periodo di vigenza del Piano, sono stati ricercati pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere ad un aggiornamento adeguato alle effettive esigenze dell'ente.

Il nuovo Piano delle Azioni Positive, triennio 2016-2018, così come redatto nell'adunanza del 03.12.2015 è stato ratificato con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 15.01.2016 ed inoltrato alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale, come prescritto dalla normativa vigente, per un parere, ancora non pervenuto.

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

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Pertanto le Azioni Positive che la Città di Albano Laziale si propone di attuare vertono su ambiti di azioni che interessano:

- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

- Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

L'attuazione di ogni azione sarà monitorata dal Comitato, che già dal mese di agosto 2015, ad esempio, ha suggerito all'amministrazione, ed ottenuto, di provvedere all'attivazione di mail personali istituzionali per tutto il personale dipendente. Questo strumento consente al personale, assente per breve o lungo tempo a vario titolo, di mantenere contatti ed informazioni tali da costituire una forma di vero e proprio accompagnamento al reinserimento, per mezzo di flussi informativi tra lavoratori/trici ed ente anche durante l'assenza.

### **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 2015, trasmesso alla Dipartimento della Funzione Pubblica e dipartimento per le Pari Opportunità, in data 02.02.2016, Prot. n. 4997.

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

Il Comitato Unico di Garanzia, nel corso del 2015 si è riunito il 02.03.2015 ed il 03.12.2015.

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 2015, 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, nell'annualità 2014, una completa riformulazione del monitoraggio relativo al **Benessere Organizzativo**, effettuato ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. per il personale dipendente secondo lo studio elaborato per le pubbliche amministrazioni dalla Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma e da esperti di organizzazione, peraltro, attuato in diversi comuni nazionali.

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

La Relazione, debitamente inoltrata all'amministrazione, a tutti i dirigenti e responsabili di servizio, nonché a tutti i dipendenti dell'ente sulla propria mail istituzionale, oltre che a questo Comitato ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, in ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa vigente, trova soluzione anche nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, costituisce strumento utile per l'individuazione di possibili aree critiche, consentendo un maggior rilievo e proposizione delle soluzioni mirate, per mezzo del costruito articolato su diversi concetti e dimensioni, ciascuno dei quali ragguagliabile in un sistema di indicatori tradotti nelle domande, il tutto accresciuto dall'inserimento di ulteriori tre gruppi, funzionali alla comprensione ed alla spiegazione del fenomeno, ovvero gli indicatori positivi e negativi e di malessere psicofisico.

Di seguito si riportano le risultanze dello studio post-raccolta dei questionari, che hanno condotto alla redazione della relativa Relazione, pubblicata nella sezione apposita dell'Amministrazione Trasparente, nonché inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione ed a tutti i dipendenti.

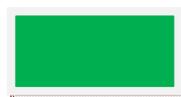
La dinamica di lettura, per i prospetti che seguono, è quella che vede l'applicazione dei **colori**:



ROSSO – Dato insufficiente/insoddisfazione



GIALLO – Dato non pienamente sufficiente/insoddisfazione



VERDE – Dato pienamente sufficiente/soddisfazione

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

## CONFORT

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

Come valuta il comfort dell’ambiente in cui lavora?		Risultati % in aggregato		
A.01	Pulizia	23,14%	<b>42,98%</b>	33,88%
A.02	Illuminazione	21,95%	<b>41,46%</b>	36,59%
A.03	Temperatura	22,40%	<b>40,00%</b>	37,60%
A.04	Silenziosità	29,27%	<b>44,72%</b>	26,02%
A.05	Condizioni dell’edificio	26,83%	<b>45,53%</b>	27,64%
A.06	Gradevolezza ambiente ed arredi	27,05%	<b>46,72%</b>	26,23%
A.07	Spazio disponibile per persona	27,42%	<b>38,71%</b>	33,87%
A.08	Servizi igienici (bagni, spogliatoi, etc.)	26,40%	<b>44,80%</b>	28,80%

### Confort

I punteggi maggiori relativi a questa categoria, diversamente che per l’anno precedente, sono tutti nella zona di “allarme” insoddisfazione.

Si raccomanda maggiore attenzione a questo fattore, ed ove necessario, l’attuazione di un monitoraggio dedicato, per un’indagine più accorta.

## OBIETTIVI

La dimensione esplora le variabili relative alla consapevolezza degli scopi e delle finalità programmate per le quali si chiede una determinata prestazione lavorativa in un determinato contesto e a determinate persone. Si tratta ovviamente di una opinione che rappresenta il vissuto della persona intervistata in relazione alla propria percezione.

Relativamente agli obiettivi		Risultati % in aggregato		
B.01	Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	28,80%	<b>44,80%</b>	26,40%
B.02	Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	30,40%	<b>41,60%</b>	28,00%
B.03	I cambiamenti gestionali ed organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	32,80%	<b>49,60%</b>	17,60%
B.04	I ruoli organizzativi ed i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	30,40%	<b>46,40%</b>	23,20%

### Obiettivi

In questa categoria, mentre nell'anno precedente vi erano solo due 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, nell'anno in esame, tutti i valori maggiori si trovano nella zona d'attenzione.

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

## VALORIZZAZIONE

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

La valorizzazione		Risultati % in aggregato		
C.01	Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	29,37%	<b>52,38%</b>	18,25%
C.02	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	30,40%	<b>48,00%</b>	21,60%
C.03	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	<b>49,60%</b>	35,20%	15,20%
C.04	Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	<b>42,40%</b>	40,80%	16,80%

### Valorizzazione

Anche qui sono evidenti i risultati ottenuti nel campo C.01, relativo ai mezzi messi a disposizione del dipendente per svolgere il proprio lavoro ed il campo C.02, relativo all'emersione delle qualità personali e professionali dell'individuo.

Sono altresì evidenti le risultanze negative del percepito, per quanto concerne l'impegno sul lavoro ed il riconoscimento di iniziative personali e le offerte relative all'aggiornamento e sviluppo professionale.

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

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

Ascolto		Risultati % in aggregato		
D.01	I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	9,60%	<b>54,40%</b>	36,00%
D.02	I dirigenti/responsabili desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	16,00%	<b>53,60%</b>	30,40%
D.03	Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti/responsabili	28,00%	<b>43,20%</b>	28,80%
D.04	Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	14,40%	39,20%	<b>46,40%</b>

### Ascolto

Nessuna evidenza

## INFORMAZIONI

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

Informazioni		Risultati % in aggregato		
E.01	È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	26,23%	<b>52,46%</b>	21,31%
E.02	Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	19,35%	<b>48,39%</b>	32,26%
E.03	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	18,40%	<b>40,80%</b>	<b>40,80%</b>
E.04	I dirigenti/responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	26,40%	<b>42,40%</b>	31,20%

### Informazioni

Nessuna evidenza.

## CONFLITTUALITÀ

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

Conflittualità		Risultati % in aggregato		
F.01	Ci sono persone che vengono emarginate	<b>42,74%</b>	36,29%	20,97%
F.02	Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	<b>39,84%</b>	25,20%	22,76%
F.03	Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	<b>51,64%</b>	25,41%	22,95%
F.04	Esistono conflitti con i dirigenti/responsabili	<b>38,02%</b>	31,40%	30,58%

### Conflittualità

Nessuna evidenza.

## RELAZIONI

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

Relazioni		Risultati % in aggregato		
G.01	Esiste collaborazioni con i colleghi	8,06%	39,52%	<b>52,42%</b>
G.02	I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	29,27%	<b>45,53%</b>	25,20%
G.03	Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	10,57%	<b>52,85%</b>	36,59%
G.04	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	16,94%	<b>56,45%</b>	26,61%

### Relazioni

Nessuna evidenza

## OPERATIVITÀ

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

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Risultati % in aggregato		
H.01	L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	22,76%	<b>47,15%</b>	30,08%
H.02	I dirigenti/responsabili aiutano a lavorare nel modo migliore	27,64%	<b>43,09%</b>	29,27%
H.03	Le decisioni sono assunte rapidamente	28,46%	<b>50,41%</b>	21,14%
H.04	Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	16,39%	<b>46,72%</b>	36,89%

### Operatività

Nessuna evidenza.

## EQUITÀ

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

Equità		Risultati % in aggregato		
I.01	I dirigenti/responsabili trattano i dipendenti in maniera equa	34,71%	<b>39,67%</b>	25,62%
I.02	L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	<b>57,98%</b>	27,73%	14,29%
I.03	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	<b>46,34%</b>	31,71%	21,95%
I.04	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	<b>49,59%</b>	34,71%	15,70%

### Equità

Nella sezione in argomento, si evidenziano i punti I.02, I.03 e I.04 che evidenziano insoddisfazione per il riconoscimento dell'apporto lavorativo. Si suggerisce un corso che spieghi al personale le dinamiche di attribuzione 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

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

Stress		Risultati % in aggregato		
L.01	I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	21,14%	<b>46,34%</b>	32,52%
L.02	I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	33,61%	<b>46,72%</b>	19,67%
L.03	I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	16,39%	<b>53,28%</b>	30,33%
L.04	Il lavoro assorbe totalmente	11,38%	<b>43,09%</b>	35,77%

### Stress

Nessuna evidenza.

## UTILITÀ SOCIALE

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

Utilità sociale		Risultati % in aggregato		
M.01	Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	16,94%	<b>54,03%</b>	29,03%
M.02	Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	11,38%	43,90%	<b>44,72%</b>
M.03	Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	18,70%	<b>45,53%</b>	35,77%
M.04	L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	13,93%	39,34%	<b>46,72%</b>

### Utilità sociale

Nessuna evidenza

## SICUREZZA

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

Sicurezza		Risultati % in aggregato		
N.01	Impianti elettrici	36,59%	<b>43,09%</b>	20,33%
N.02	Illuminazione	24,19%	<b>45,16%</b>	30,65%
N.03	Rumorosità	34,43%	<b>45,08%</b>	20,49%
N.04	Temperatura	23,39%	<b>45,97%</b>	30,65%
N.05	Polveri	40,65%	<b>42,28%</b>	17,07%
N.06	Pc e videoterminali	18,49%	<b>50,42%</b>	31,09%
N.07	Divieto di fumo	<b>37,70%</b>	26,23%	36,07%
N.08	Strumenti per la protezione individuale (D.P.I.)	33,90%	<b>41,53%</b>	24,58%

### Sicurezza

In questa sezione una è l'evidenza negativa, cui l'amministrazione ha già posto una situazione di allerta.

## COMPITI LAVORATIVI

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

In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?		Risultati % in aggregato		
O.01	Fatica fisica	37,40%	<b>42,28%</b>	20,33%
O.02	Fatica mentale	8,26%	33,06%	<b>58,68%</b>
O.03	Sovraccarico di lavoro	18,33%	36,67%	<b>48,33%</b>
O.04	Monotonia o ripetitività	33,06%	<b>39,67%</b>	27,27%
O.05	Sovraccarico emotivo	20,00%	<b>40,83%</b>	39,17%
O.06	Isolamento	<b>49,57%</b>	31,62%	18,80%
O.07	Contatti frequenti con le persone	7,26%	26,61%	<b>66,13%</b>
O.08	Diretta responsabilità del lavoro	6,56%	31,97%	<b>61,48%</b>
O.09	Rigidità di norme e procedure	12,30%	<b>53,28%</b>	34,43%

### Compiti lavorativi

Quattro sono le evidenze in questa sezione.

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

## PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

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

L'organizzazione in cui lavora è attenta a:		Risultati % in aggregato		
P.01	Acquisire nuove tecnologie	23,97%	<b>49,59%</b>	26,45%
P.02	Migliorare i processi di lavoro	26,05%	<b>48,74%</b>	25,21%
P.03	Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	31,40%	<b>47,11%</b>	21,49%
P.04	Riconoscere ed affrontare i problemi e gli errori del passato	28,33%	<b>46,67%</b>	25,00%
P.05	Accogliere le richieste dei clienti ed utenti	13,33%	<b>50,00%</b>	36,67%
P.06	Introdurre nuove professionalità	35,54%	<b>44,63%</b>	19,83%
P.07	Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	32,50%	<b>43,33%</b>	24,17%
P.08	Stabilire rapporti di collaborazione con gli altri servizi	30,00%	<b>45,83%</b>	24,17%
P.09	Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	35,54%	<b>38,84%</b>	25,62%

### Propensione all'innovazione

Nulla da evidenziare.

## INDICATORI NEGATIVI

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

In che misura le capita di osservare i fenomeni sequenti nel suo ambiente di lavoro?		Risultati % in aggregato		
Q.01	Insofferenza nell'andare al lavoro	<b>42,98%</b>	38,02%	19,01%
Q.02	Disinteresse per il lavoro	<b>69,67%</b>	18,85%	11,48%
Q.03	Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	<b>43,70%</b>	32,77%	23,53%
Q.04	Pettegolezzo	<b>47,06%</b>	24,37%	28,57%
Q.05	Risentimento verso l'organizzazione	<b>43,70%</b>	31,09%	25,21%
Q.06	Aggressività e nervosismo	<b>61,21%</b>	24,14%	14,66%
Q.07	Sensazione di fare cose inutili	<b>58,33%</b>	26,67%	15,00%
Q.08	Sensazione di contare poco nell'organizzazione	<b>43,80%</b>	35,54%	20,66%
Q.09	Sensazione di non essere valutato adeguatamente	<b>35,29%</b>	31,09%	33,61%
Q.10	Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento	<b>55,00%</b>	31,67%	13,33%
Q.11	Lentezza nell'esecuzione dei compiti	<b>68,07%</b>	26,05%	5,88%
Q.12	Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	<b>42,50%</b>	32,50%	25,00%
Q.13	Mancanza di idee, assenza di iniziativa	<b>57,50%</b>	22,50%	20,00%

### Indicatori negativi

Nessuna evidenza.

## INDICATORI POSITIVI

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

In che misura le capita di riscontrare i fenomeni sequenti nel suo ambiente di lavoro?		Risultati % in aggregato		
R.01	Soddisfazione per l'organizzazione	<b>47,54%</b>	36,07%	16,39%
R.02	Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	32,79%	<b>40,98%</b>	26,23%
R.03	Sensazione di far parte di una squadra	28,10%	<b>40,50%</b>	31,40%
R.04	Voglia di andare al lavoro	31,15%	<b>39,34%</b>	29,51%
R.05	Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	33,06%	<b>42,15%</b>	24,79%
R.06	Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	<b>40,50%</b>	39,67%	19,83%
R.07	Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	29,41%	<b>45,38%</b>	25,21%
R.08	Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	19,83%	39,67%	<b>40,50%</b>
R.09	Condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	<b>40,50%</b>	<b>40,50%</b>	19,01%
R.10	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	38,84%	<b>39,67%</b>	21,49%
R.11	Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	<b>41,80%</b>	36,07%	22,13%
R.12	Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	37,82%	<b>40,34%</b>	21,85%

### Indicatori positivi

In questa sezione si evidenzia come in quattro indicatori, si rilevino punti critici. Si suggerisce di attivare un monitoraggio che accolga anche dei suggerimenti sui punti rilevati.

## INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

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

Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:		Risultati % in aggregato		
S.01	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	<b>48,76%</b>	38,84%	12,40%
S.02	Mal di stomaco, gastrite, colite	<b>47,50%</b>	33,33%	19,17%
S.03	Nervosismo, irrequietezza, ansia	<b>43,44%</b>	30,33%	26,23%
S.04	Senso di eccessivo affaticamento	<b>46,61%</b>	37,29%	16,10%
S.05	Asma, difficoltà respiratorie	<b>84,03%</b>	9,24%	6,72%
S.06	Dolori muscolari ed articolari	<b>47,90%</b>	29,41%	22,69%
S.07	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	<b>59,32%</b>	24,58%	16,10%
S.08	Senso di depressione	<b>67,21%</b>	23,77%	9,02%

### Indicatori di malessere psicofisico

Nessuna evidenza.

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

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

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 terzo anno di erogazione, il sensibile decremento dell'anno 2014, è stato in parte ridotto nell'anno 2015. Si raccomanda una politica anti-disaffezione, dovuta, probabilmente, al 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.

Altro monitoraggio attentamente analizzato, ed anch'esso parzialmente modificato, anche se solo nella cadenza di analisi delle schede, resa dall'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, mantenuta anche per l'anno 2015, 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.ssa Daniela Urtesi