



Città di Albano Laziale



Benessere

Organizzativo
2017

Benessere Organizzativo anno 2017

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

Introduzione

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

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

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

Il miglioramento delle performance di una organizzazione, passano inevitabilmente attraverso una attenta gestione e motivazione del proprio personale e l'attenzione verso la qualità della vita dei singoli dipendenti è un elemento che influenza l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese. La cura del capitale intellettuale passa quindi attraverso l'analisi del

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 2017, in ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 14, comma 5 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i..

Benessere Organizzativo, che costituisce un'azione positiva, consentendo alle organizzazioni di avere un osservatorio diretto sulla situazione lavorativa al suo interno, nonché strumento fondamentale per affinare nella propria struttura.

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

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".

Su suggerimento del Comitato Unico di Garanzia, verbale del 24 luglio 2017, al fine di stimolare una maggiore partecipazione e garantire al contempo un più alto livello di anonimato, si è eliminato dal questionario la sezione "dati anagrafici", lasciandone invariato il resto.

Al fine di evitare qualsivoglia riconducibilità ad alcun Servizio/Settore e quindi rafforzare il principio dell'anonimato, il Comitato ha stabilito che il monitoraggio non dovesse essere più effettuato per macro – aree.

Il Comune di Albano Laziale conta n. 174 (numero cento settantaquattro) dipendenti, annoverabili per il presente monitoraggio.

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

anno 2013	percentuale di adesione	81,66%
anno 2014	percentuale di adesione	53,76%
anno 2015	percentuale di adesione	71,59%
anno 2016	percentuale di adesione	57,76%
anno 2017	percentuale di adesione	23,56%

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

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

¹ Modello monitoraggio anno 2017 – Allegato "A"

In dettaglio:

rosso = dato critico

giallo = dato in attenzione

verde: dato positivo

CONFORT

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

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora?						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
A.01 PULIZIA	5	6	6	11	7	6
A.02 ILLUMINAZIONE	1	5	8	16	9	2
A.03 TEMPERATURA	2	9	9	9	10	2
A.04 SILENZIOSITA'	3	8	8	10	8	4
A.05 CONDIZIONI DELL'EDIFICIO	3	8	11	15	2	1
A.06 GRADEVOLEZZA DELL'AMBIENTE E DEGLI ARREDI	4	8	9	7	10	3
A.07 SPAZIO DISPONIBILE PER PERSONA	3	8	6	7	13	4
A.08 SERVIZI IGIENICI	2	9	11	10	7	2

OBIETTIVI

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

Relativamente agli obiettivi							
		per nulla		mediamente		del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	B.01 GLI OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE SONO CHIARI E BEN DEFINITI	2	3	11	13	6	5
	B.02 IL COMPORTAMENTO DEI DIRIGENTI E' COERENTE CON GLI OBIETTIVI DICHIARATI	2	4	9	8	13	4
	B.03 I CAMBIAMENTI GESTIONALI ED ORGANIZZATIVI SONO COMUNICATI CHIARAMENTE A TUTTO IL PERSONALE	5	11	5	10	7	2
	B.04 I RUOLI ORGANIZZATIVI ED I COMPITI LAVORATIVI SONO CHIARI E BENE DEFINITI	7	5	8	10	7	2

VALORIZZAZIONE

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

La valorizzazione						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
C.01 CI SONO I MEZZI E LE RISORSE PER SVOLGERE ADEGUATAMENTE IL PROPRIO LAVORO	3	11	9	8	6	4
C.02 IL LAVORO CONSENTE DI FAR EMERGERE LE QUALITA' PERSONALI E PROFESSIONALI DI OGNUNO	10	7	6	4	12	2
C.03 L'IMPEGNO SUL LAVORO E LE INIZIATIVE PERSONALI SONO APPREZZATE	7	10	8	3	10	3
C.04 VENGONO OFFERTE OPPORTUNITA' DI AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE	4	8	6	8	12	3

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							
		per nulla		mediamente		del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01 I DIPENDENTI SONO GENERALMENTE DISPONIBILI AD ANDARE INCONTRO ALLE ESIGENZE DELL'ORGANIZZAZIONE		0	2	2	9	17	11
D.02 I DIRIGENTI/RESPONSABILI DESIDERANO ESSERE INFORMATI SUI PROBLEMI E LE DIFFICOLTA' CHE SI INCONTRANO NEL LAVORO		5	4	3	4	17	8
D.03 CHI AVANZA O FORMULA PROPOSTE E SUGGERIMENTI VIENE ASCOLTATO DAI DIRIGENTI/RESPONSABILI		5	4	4	7	13	8
D.04 ANCHE TRA I COLLEGHI CI SI ASCOLTA E SI CERCA DI VENIRE INCONTRO ALLE RECIPROCHE ESIGENZE		4	3	6	8	11	9

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						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
E.01 E' FACILE AVERE LE INFORMAZIONI DI CUI SI HA BISOGNO	3	7	10	8	10	2
E.02 QUANDO SI HA BISOGNO DI INFORMAIZONI SI SA A CHIEDERLE	1	7	8	10	11	3
E.03 NEL GRUPPO DI LAVORO CHI HA UN'INFORMAZIONE LA METTE A DISPOSIZIONE DI TUTTI	2	4	10	4	13	7
E.04 I DIRIGENTI/RESPONSABILI ASSICURANO LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI TRA IL PERSONALE	5	4	5	8	14	4

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							
		per nulla		mediamente		del tutto	
		1	2	3	4	5	6
	F.01 CI SONO PERSONE CHE VENGONO EMARGINATE	10	10	5	4	8	4
	F.02 CI SONO PERSONE CHE ATTUANO PREPOTENZE O CHE COMPORTANO IN MODO INGIUSTO	13	9	4	2	9	4
	F.03 CI SONO PERSONE CHE SUBISCONO VIOLENZE PSICOLOGICHE	18	1	3	7	7	5
	F.04 ESISTONO CONFLITTI CON I DIRIGENTI/RESPONSABILI	11	11	2	5	3	9

RELAZIONI

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

Relazioni							
	per nulla		mediamente		del tutto		
	1	2	3	4	5	6	
G.01 ESISTE COLLABORAZIONE CON I COLLEGHI	3	1	5	11	7	14	
G.02 I DIRIGENTI COINVOLGONO I DIPENDENTI NELLE DECISIONI CHE RIGUARDANO IL LORO LAVORO	2	8	5	9	11	6	
G.03 NEL GRUPPO DI LAVORO TUTTI SI IMPEGNANO PER RAGGIUNGERE I RISULTATI	2	3	6	9	10	11	
G.04 ESISTONO SCAMBI DI COMUNICAZIONE TRA I DIVERSI GRUPPI DI LAVORO	8	2	7	10	6	8	

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).

Relazioni							
		per nulla		mediamente		del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01 L'ORGANIZZAZIONE TROVA SOLUZIONI ADEGUATE AI PROBLEMI CHE DEVE AFFRONTARE		4	6	7	7	14	3
H.02 I DIRIGENTI/RESPONSABILI AIUTANO A LAVORARE NEL MODO MIGLIORE		4	5	6	8	12	6
H.03 LE DECISIONI SONO ASSUNTE RAPIDAMENTE		6	7	3	6	16	3
H.04 NEL GRUPPO DI LAVORO SI TROVANO SOLUZIONI ADEGUATE AI PROBLEMI CHE SI PRESENTANO		4	3	3	9	19	3

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						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
I.01 I DIRIGENTI /RESPONSABILI TRATTANO I DIPENDENTI IN MANIERA EQUA	9	3	6	10	8	5
I.02 L'ORGANIZZAZIONE OFFRE EFFETTIVE POSSIBILITA' DI CARRIERA PER TUTTI	14	10	6	7	2	2
I.03 I CRITERI CON CUI SI VALUTANO LE PERSONE SONO EQUI E TRASPARENTI	10	9	8	5	5	4
I.04 GLI INCENTIVI ECONOMICI SONO DISTRIBUITI SULLA BASE DELL'EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI	14	5	11	2	6	3

STRESS

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

Stress							
		per nulla		mediamente		del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	I COMPITI DA SVOLGERE RICHIEDONO UNA FATICA ECCESSIVA	2	4	8	13	8	6
L.02	I COMPITI DA SVOLGERE RICHIEDONO CONOSCENZE E CAPACITA' DI CUI NON I DISPONE	2	5	8	12	10	4
L.03	I COMPITI DA SVOLGERE RICHIEDONO UN LIVELLO DI STRESS ECCESSIVO	2	5	6	10	8	10
L.04	IL LAVORO ASSORBE TOTALMENTE	1	5	5	10	9	11

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							
	per nulla		mediamente		del tutto		
	1	2	3	4	5	6	
M.01 AL TERMINE DELLA GIORNATA DI LAVORO CI SI SENTE SODDISFATTI	5	1	8	12	5	10	
M.02 IL LAVORO DI OGNI DIPENDENTE RAPPRESENTA UN CONTRIBUTO RILEVANTE	3	1	5	8	13	11	
M.03 SI PROVA SODDISFAZIONE PER QUELLO CHE L'ORGANIZZAZIONE REALIZZA	1	2	6	12	8	12	
M.04 L'ORGANIZZAZIONE REALIZZA SERVIZI UTILI ALLA COMUNITA'	0	2	3	5	16	15	

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						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
N.01 IMPIANTI ELETTRICI	7	7	6	7	12	2
N.02 ILLUMINAZIONE	1	9	7	5	17	2
N.03 RUMOROSITA'	5	4	8	8	10	6
N.04 TEMPERATURA	6	6	7	6	14	2
N.05 POLVERI	11	7	6	6	6	2
N.06 PC E VIDEOTERMINALI	4	4	5	11	11	4
N.07 DIVIETO DI FUMO	7	1	3	3	11	16
N.08 STRUMENTI PER LA PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)	6	5	2	10	11	4

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?						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
O.01 FATICA FISICA	11	9	10	5	0	6
O.02 FATICA MENTALE	1	2	2	9	13	14
O.03 SOVRACCARICO DI LAVORO	1	2	7	9	6	15
O.04 MONOTONIA O RIPETITIVITA'	3	7	12	7	9	3
O.05 SOVRACCARICO EMOTIVO	5	3	5	4	10	13
O.06 ISOLAMENTO	13	6	8	6	4	4
O.07 CONTATTI FREQUENTI CON LE PERSONE	0	2	10	4	12	13
O.08 DIRETTA RESPONSABILITA' DEL LAVORO	1	1	7	5	8	18
O.09 RIGIDITA' DI NORME E PROCEDURE	1	2	6	13	9	10

PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

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

L'organizzazione in cui lavora è attenta a:						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
P.01 ACQUISIRE NUOVE TECNOLOGIE	5	4	6	17	3	5
P.02 MIGLIORARE I PROCESSI DI LAVORO	5	5	9	10	6	5
P.03 CONFRONTARSI CON LE ESPERIENZE DI ALTRE ORGANIZZAZIONI	5	8	7	8	7	5
P.04 RICONOSCERE ED AFFRONTARE I PROBLEMI E GLI ERRORI DEL PASSATO	4	8	6	7	8	7
P.05 ACCOGLIE LE RICHIESTE DEI CLIENTI ED UTENTI	0	4	9	7	11	9
P.06 INTRODURRE NUOVE PROFESSIONALITA'	6	10	7	6	6	5
P.07 SVILUPPARE NUOVE PROESSIONALITA'	5	11	6	9	3	5
P.08 STABILIRE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON GLI ALTRI SERVIZI	5	7	8	7	8	5
P.09 SPERIMENTARE NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	6	9	7	6	7	5

INDICATORI NEGATIVI

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

In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
Q.01 INSOFFERENZA NELL'ANDARE AL LAVORO	3	7	12	7	9	3
Q.02 DISINTERESSE PER IL LAVORO	18	12	7	3	0	1
Q.03 DESIDERIO DI CAMBIARE LAVORO/AMBIENTE DI LAVORO	14	8	10	8	0	1
Q.04 PETTEGOLEZZO	9	13	9	9	0	1
Q.05 RISENTIMENTO VERSO L'ORGANIZZAZIONE	7	13	14	6	0	1
Q.06 AGGRESSIVITA' E NERVOSISMO	13	12	9	4	0	1
Q.07 SENSAZIONE DI FARE COSE INUTILI	12	14	8	5	0	1
Q.08 SENSAZIONE DI CONTARE POCO NELL'ORGANIZZAZIONE	8	10	11	11	0	1
Q.09 SENSAZIONE DI NON ESSERE VALUTATO ADEGUATAMENTE	6	10	10	14	0	1
Q.10 SENSAZIONE DI LAVORARE MECCANICAMENTE SENZA COINVOLGIMENTO	11	13	13	3	0	1
Q.11 LENTEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI	12	17	10	1	0	1
Q.12 POCA CHIAREZZA SU "COSA BISOGNA FARE E CHI LO DEVE FARE"	7	12	13	7	0	2
Q.13 MANCANZA DI IDEE, ASSENZA DI INIZIATIVA	14	14	10	2	0	1

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.

Stress						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
R.01 SODDISFAZIONE PER L'ORGANIZZAZIONE	4	12	17	7	0	1
R.02 VOGLIA DI IMPENGARE NUOVE ENERGIE PER L'ORGANIZZAZIONE	5	6	12	17	0	1
R.03 SENSAZIONE DI FAR PARTE DI UNA SQUADRA	4	7	12	17	0	1
R.04 VOGLIA DI ANDARE AL LAVORO	3	6	14	17	0	1
R.05 SENSAZIONE DI REALIZZAZIONE PERSONALE ATTRAVERSO IL LAVORO	8	8	10	14	0	1
R.06 FIDUCIA CHE LE CONDIZIONI NEGATIVE ATTUALI POTRANNO CAMBIARE	4	16	17	3	0	1
R.07 SENSAZIONE DI GIUSTO EQUILIBRIO TRA LAVORO E TEMPO LIBRO	7	12	10	11	0	1
R.08 SODDISFAZIONE PER LE RELAZIONI PERSONALI COSTRUITE SUL LAVORO	3	4	15	17	0	1
R.09 CONDIVISIONE DELL'OPERATO E DEI VALORI DELL'ORGANIZZAZIONE	4	9	21	6	0	1
R.10 FIDUCIA NELLE CAPACITA' GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA	2	10	14	14	0	1
R.11 APPREZZAMENTO DELLE QUALITA' UMANE E MORALI DELLA DIRIGENZA	4	6	15	14	0	1
R.12 PERCEZIONE CHE IL LAVORO DELL'ORGANIZZAZIONE SIA APPREZZATO ALL'ESTERNO	8	9	12	11	0	1

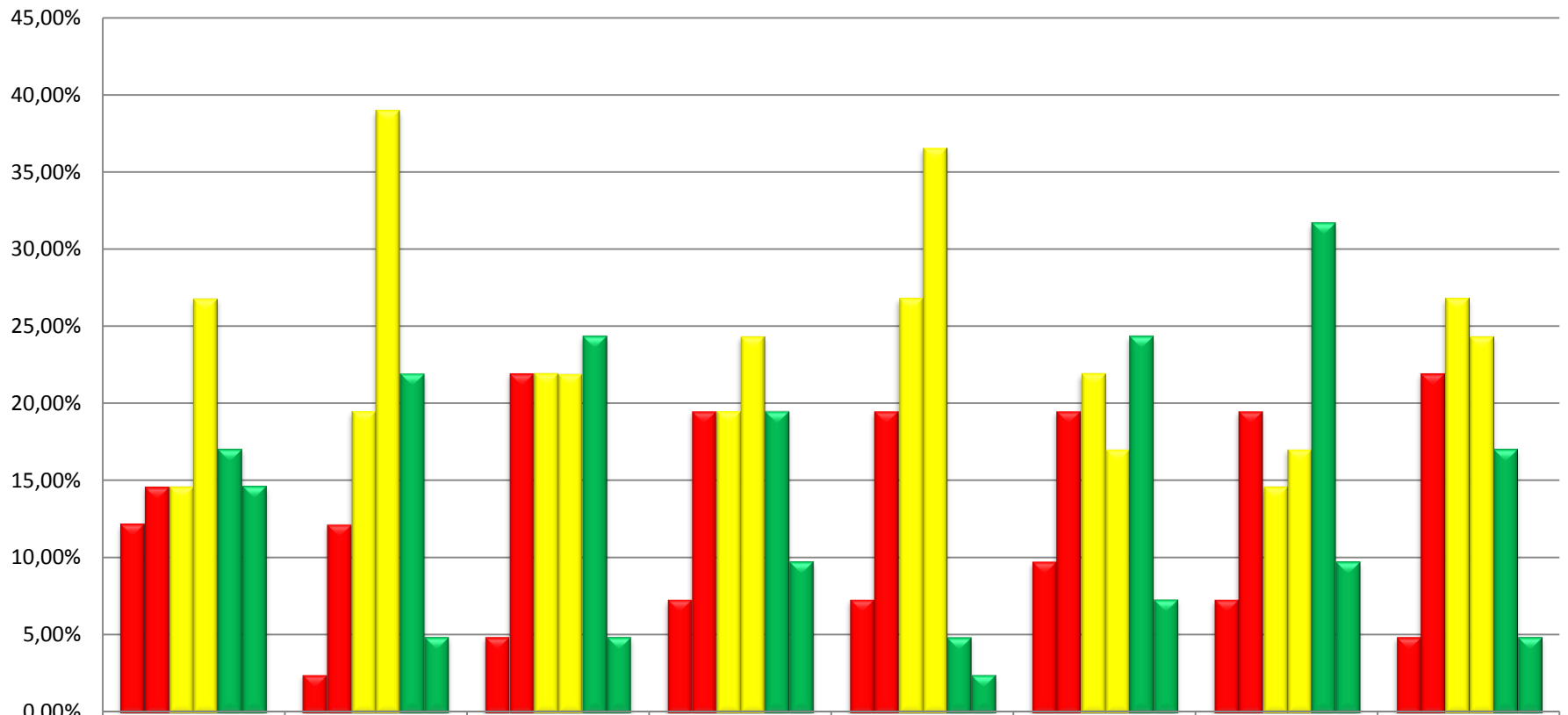
INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

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 E' CAPITATO DI AVVERTIRE:						
	per nulla		mediamente		del tutto	
	1	2	3	4	5	6
S.01 MAL DI TESTA E DIFFICOLTA' DI CONCENTRAZIONE	11	15	10	4	0	0
S.02 MAL DI STOMACO, GASTRITE, COLITE	14	11	7	8	0	0
S.03 NERVOSISMO, IRREQUIETEZZA, ANSIA	7	9	13	10	0	0
S.04 SENSO DI ECCESSIVO AFFATICAMENTO	8	12	9	11	0	0
S.05 ASMA, DIFFICOLTA' RESPIRATORIE,	28	10	0	2	0	0
S.06 DOLORI MUSCOLARI E ARTICOLARI	10	5	13	12	0	0
S.07 DIFFICOLTA' AD ADDORMENTARSI, INSONNIA	8	10	9	13	0	0
S.08 SENSO DI DEPRESSIONE	15	8	6	11	0	0
IN CHE PERCENTUALE ATTRIBUISCE I DISTURBI SEGNATI ALLA DOMANDA APPENA POSTA, AL LAVORO?	44,93					

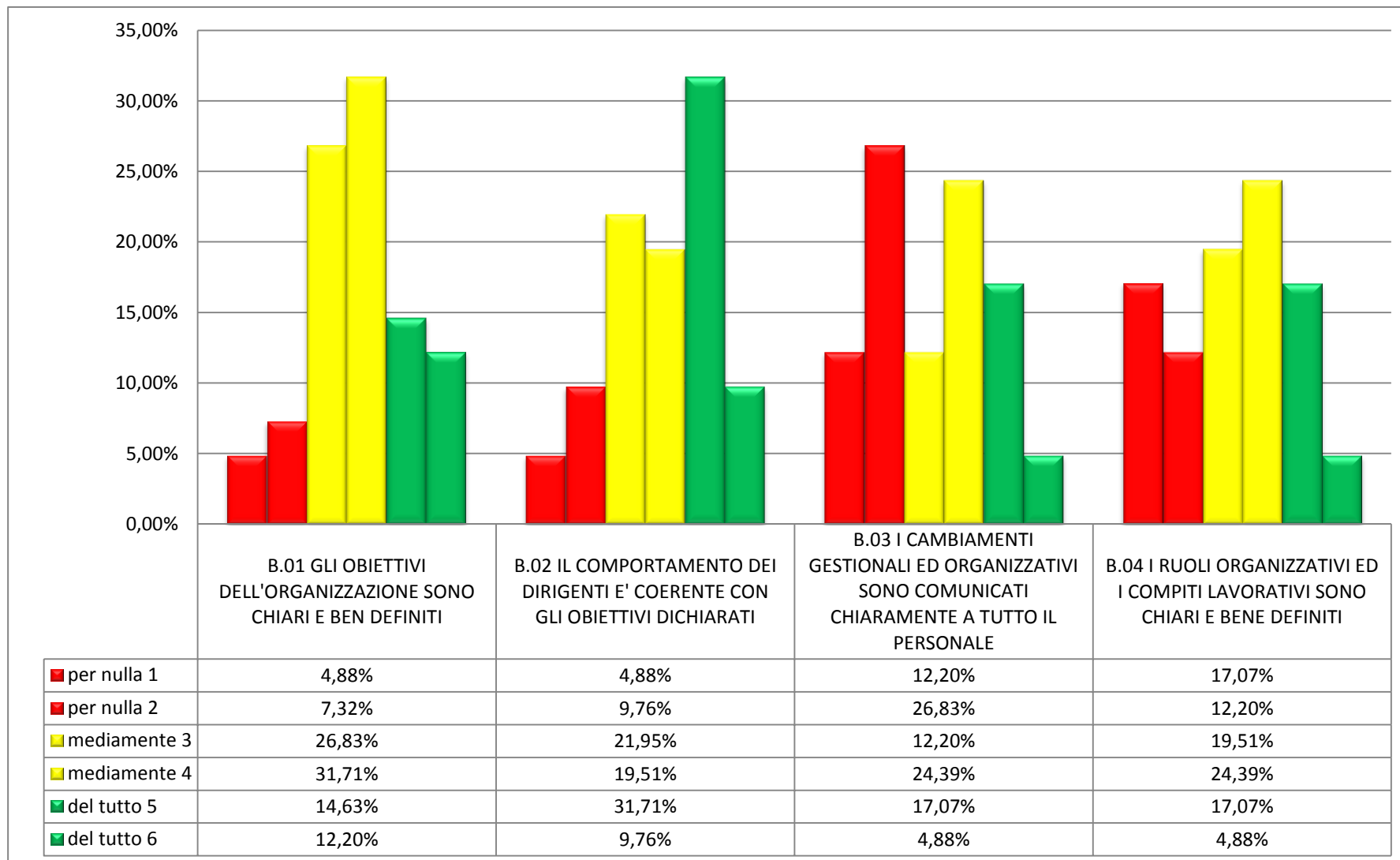
A seguire i grafici relativi alle suesposte tabelle

CONFRT

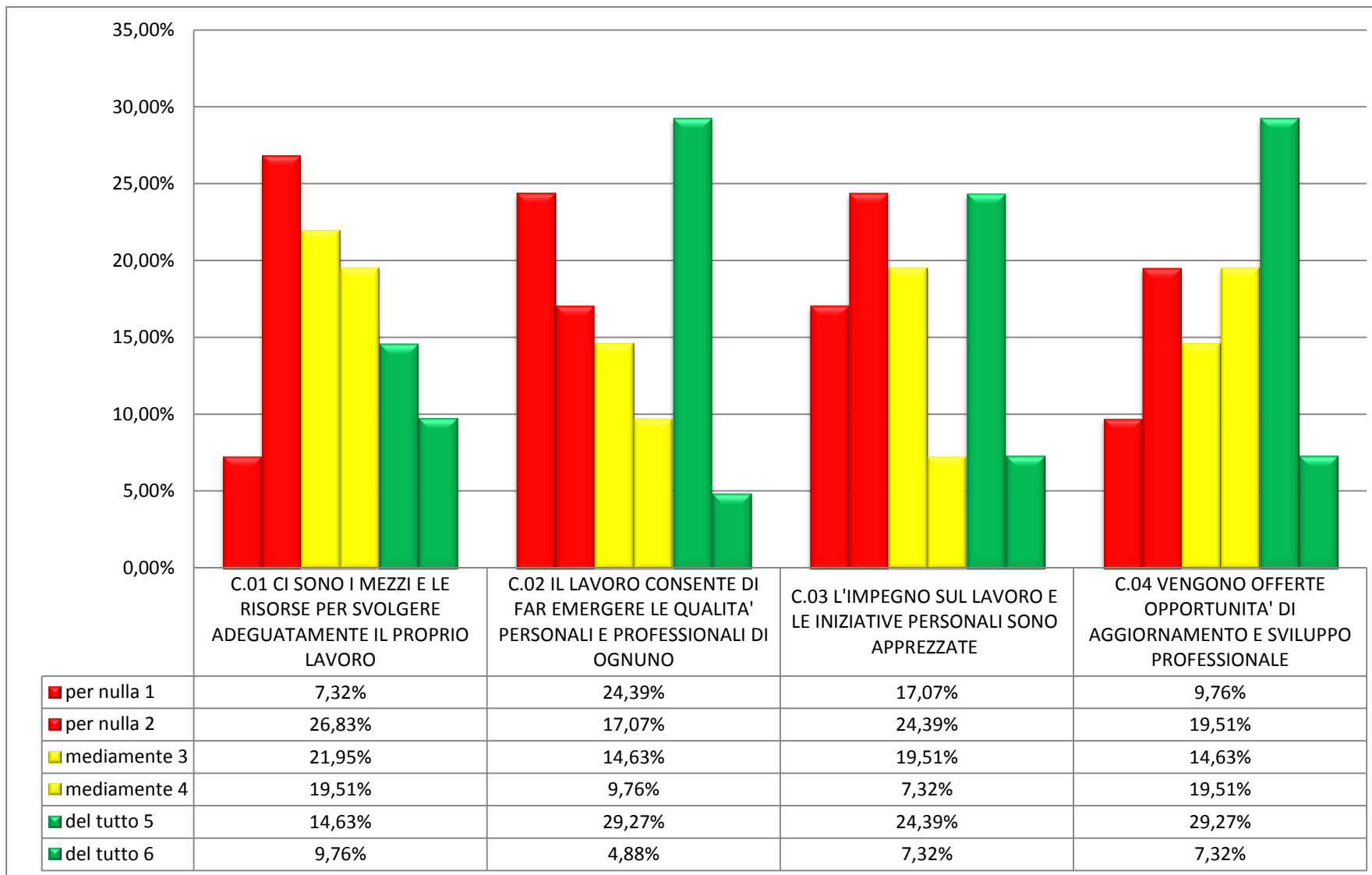


	A.01 PULIZIA	A.02 ILLUMINAZIONE	A.03 TEMPERATURA	A.04 SILENZIOSITA'	A.05 CONDIZIONI DELL'EDIFICIO	A.06 GRADEVOLEZZA DELL'AMBIENTE E DEGLI ARREDI	A.07 SPAZIO DISPONIBILE PER PERSONA	A.08 SERVIZI IGIENICI
per nulla 1	12,20%	2,44%	4,88%	7,32%	7,32%	9,76%	7,32%	4,88%
per nulla 2	14,63%	12,20%	21,95%	19,51%	19,51%	19,51%	19,51%	21,95%
mediamente 3	14,63%	19,51%	21,95%	19,51%	26,83%	21,95%	14,63%	26,83%
mediamente 4	26,83%	39,02%	21,95%	24,39%	36,59%	17,07%	17,07%	24,39%
del tutto 5	17,07%	21,95%	24,39%	19,51%	4,88%	24,39%	31,71%	17,07%
del tutto 6	14,63%	4,88%	4,88%	9,76%	2,44%	7,32%	9,76%	4,88%

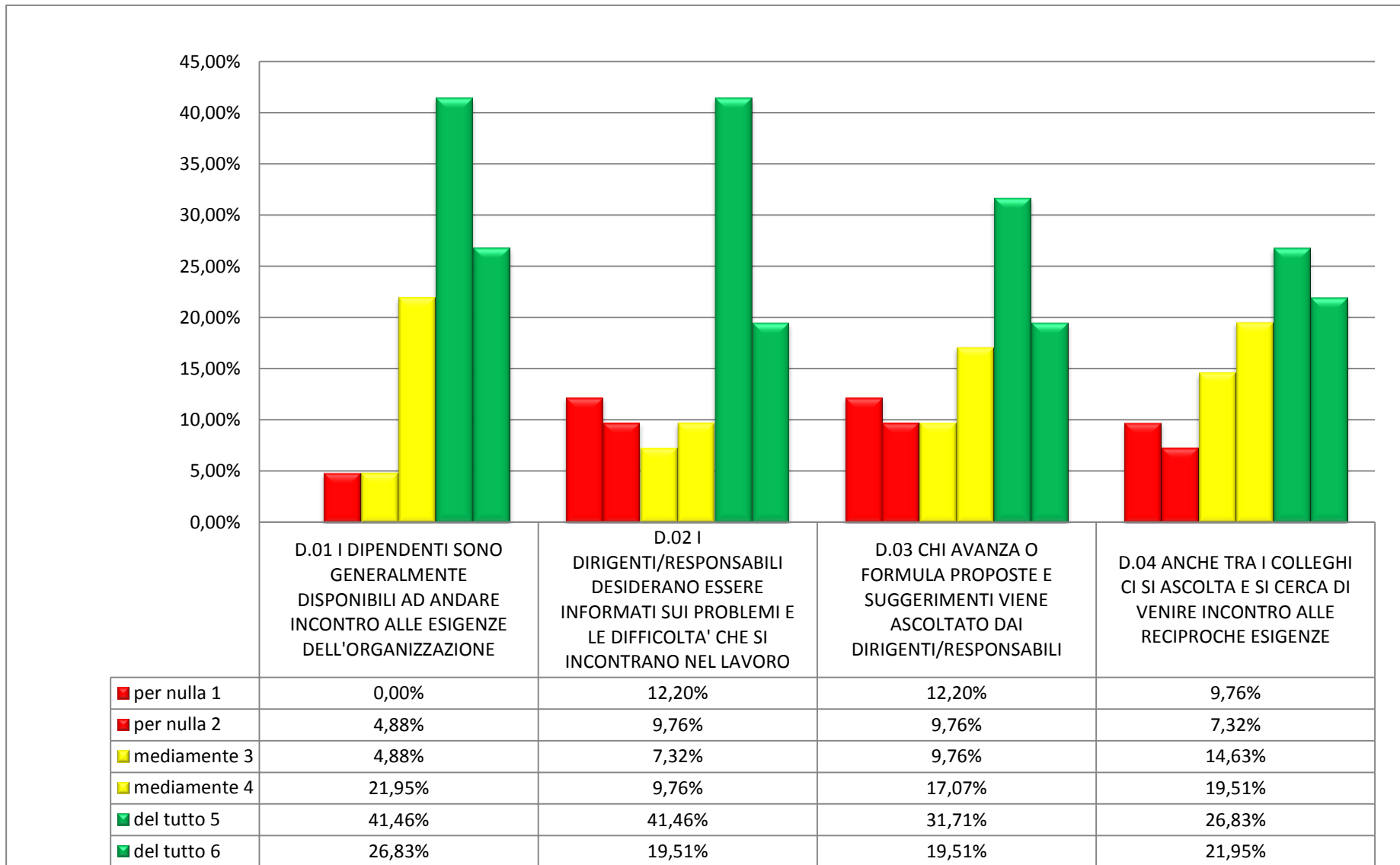
OBIETTIVI



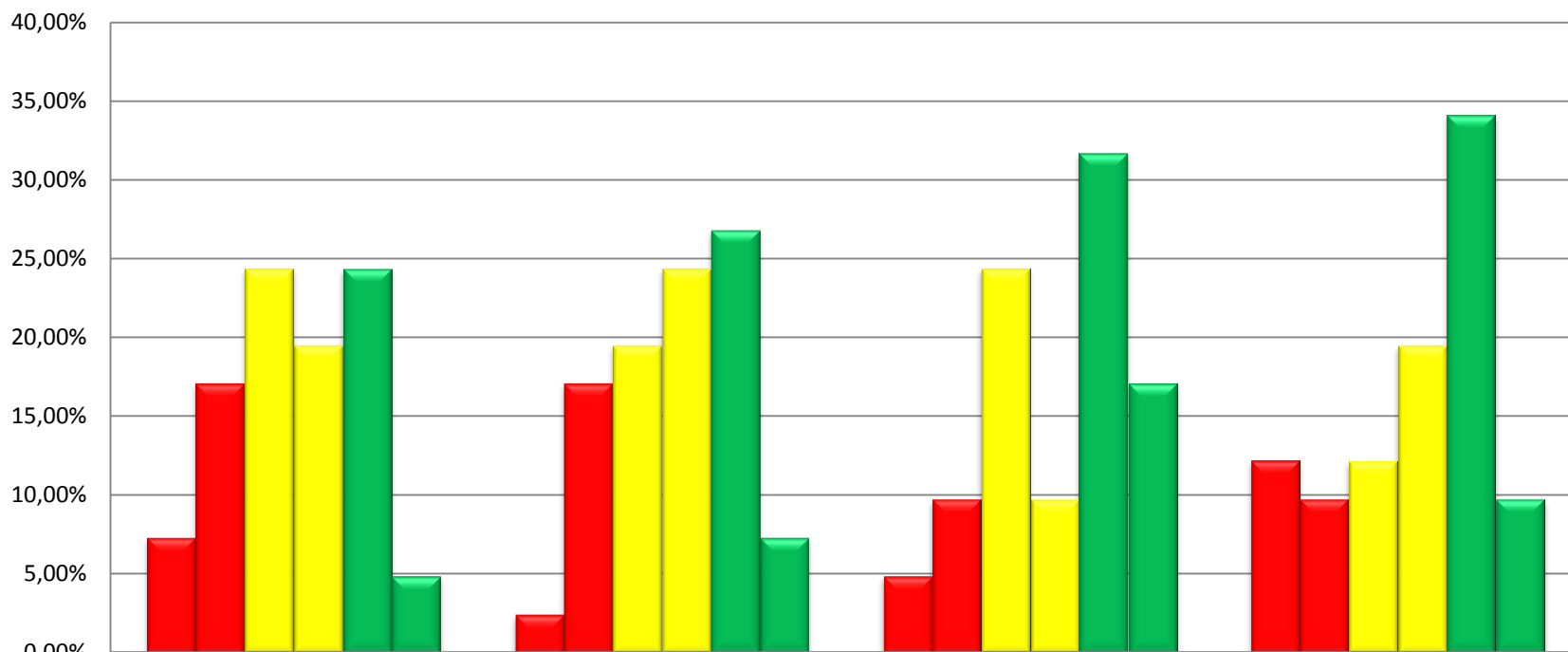
VALORIZZAZIONE



ASCOLTO

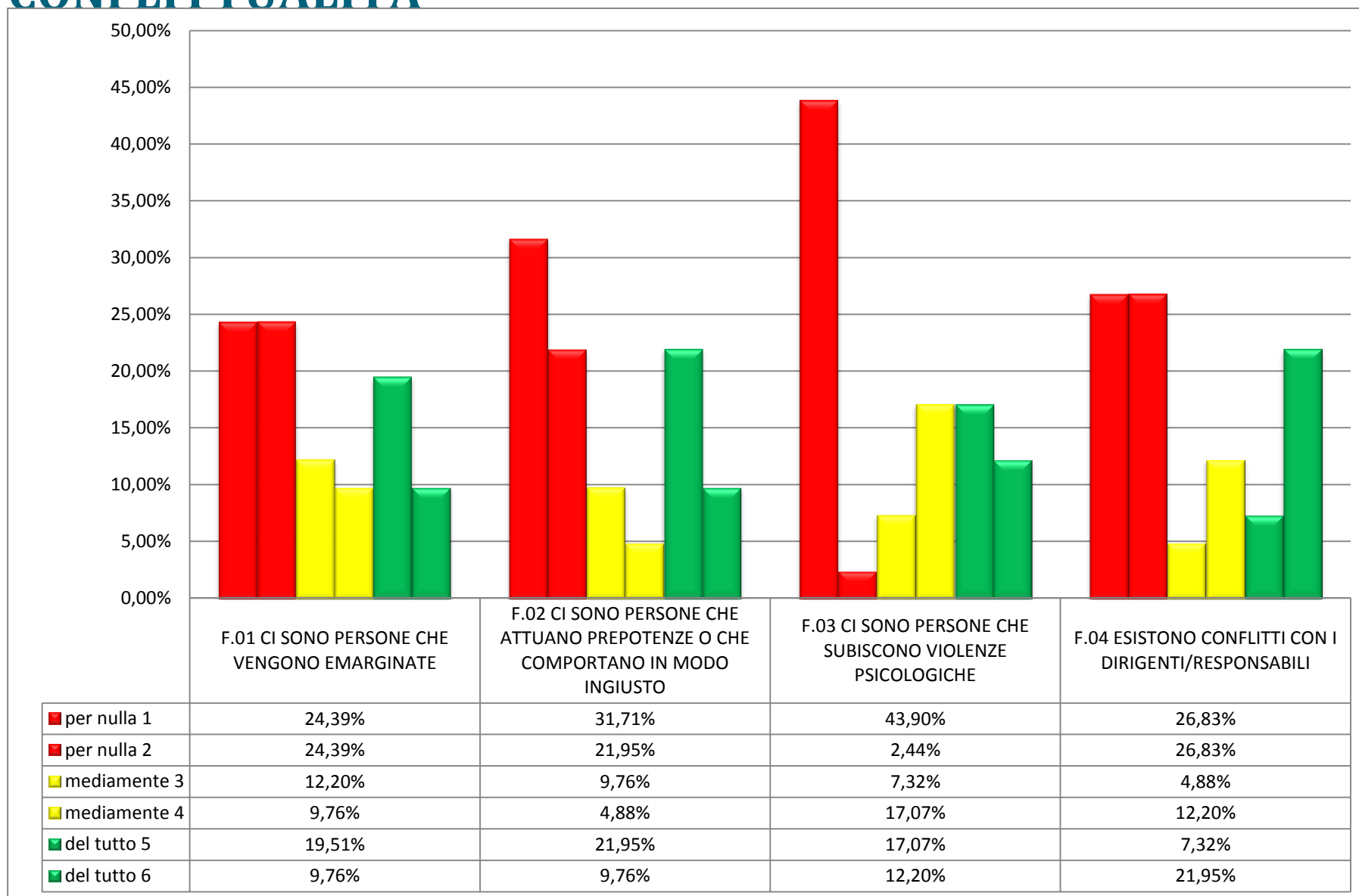


INFORMAZIONI

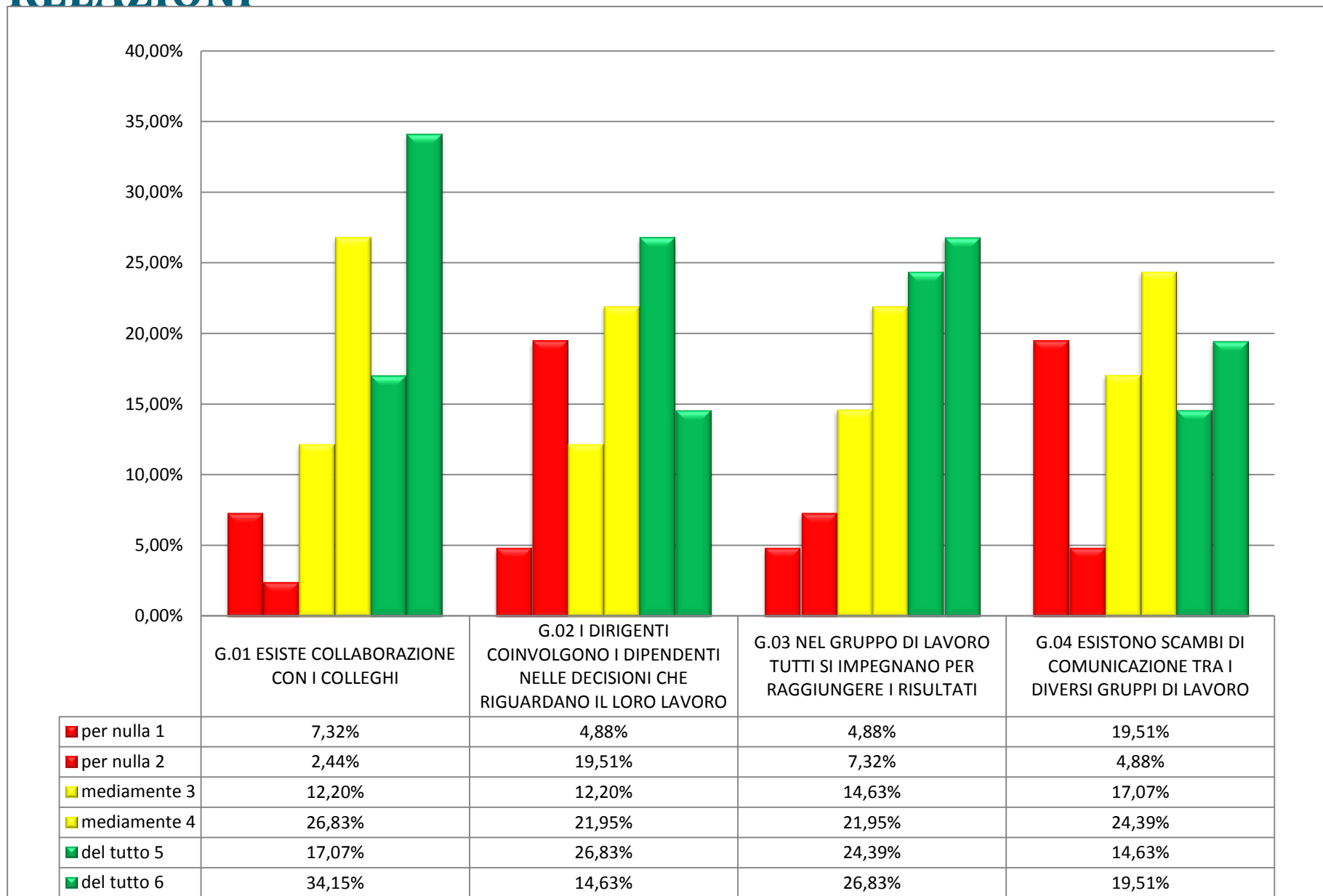


	E.01 E' FACILE AVERE LE INFORMAZIONI DI CUI SI HA BISOGNO	E.02 QUANDO SI HA BISOGNO DI INFORMAIZONI SI SA A CHIEDERLE	E.03 NEL GRUPPO DI LAVORO CHI HA UN'INFORMAZIONE LA METTE A DISPOSIZIONE DI TUTTI	E.04 I DIRIGENTI/RESPONSABILI ASSICURANO LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI TRA IL PERSONALE
per nulla 1	7,32%	2,44%	4,88%	12,20%
per nulla 2	17,07%	17,07%	9,76%	9,76%
mediamente 3	24,39%	19,51%	24,39%	12,20%
mediamente 4	19,51%	24,39%	9,76%	19,51%
del tutto 5	24,39%	26,83%	31,71%	34,15%
del tutto 6	4,88%	7,32%	17,07%	9,76%

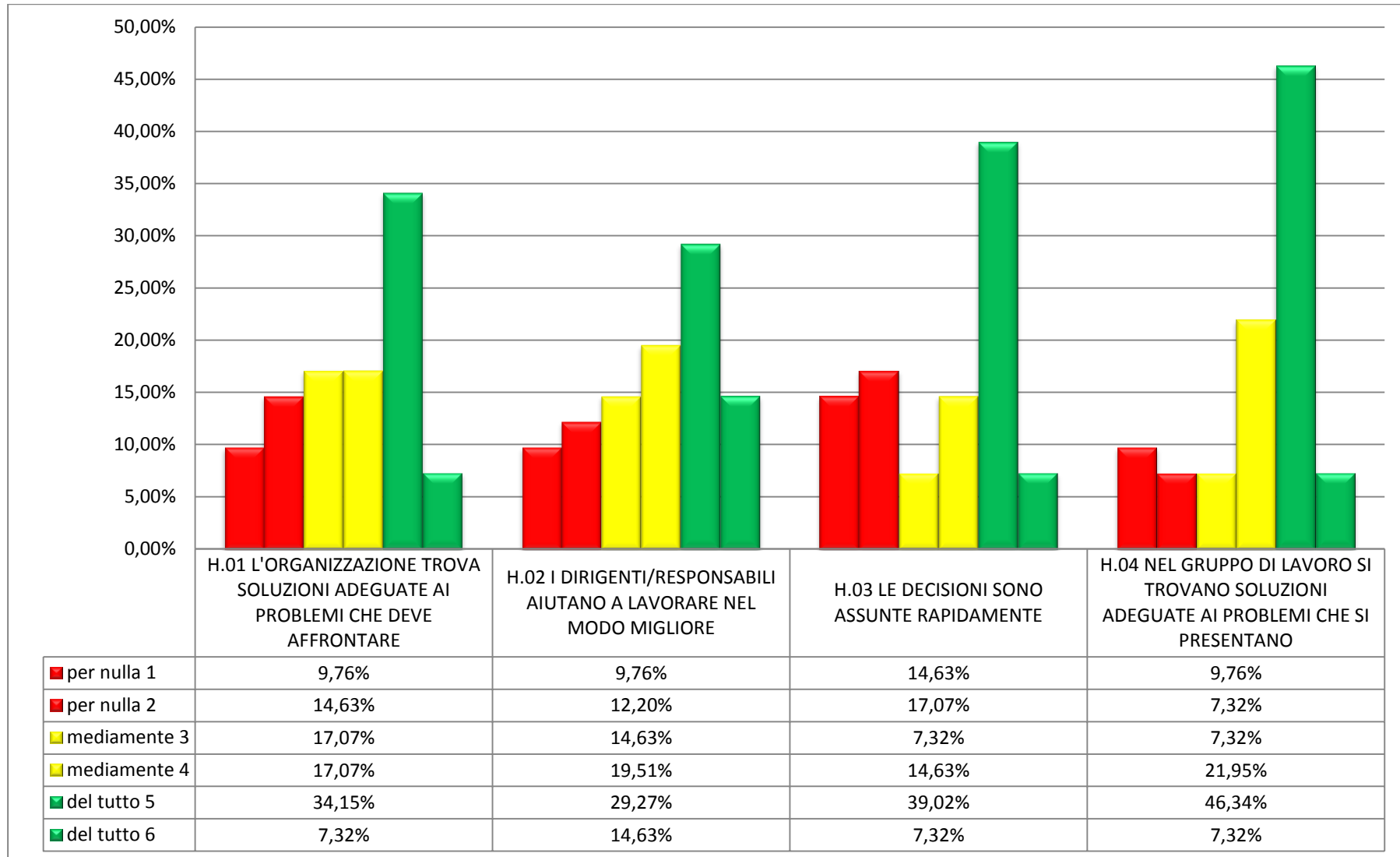
CONFLITTUALITA'



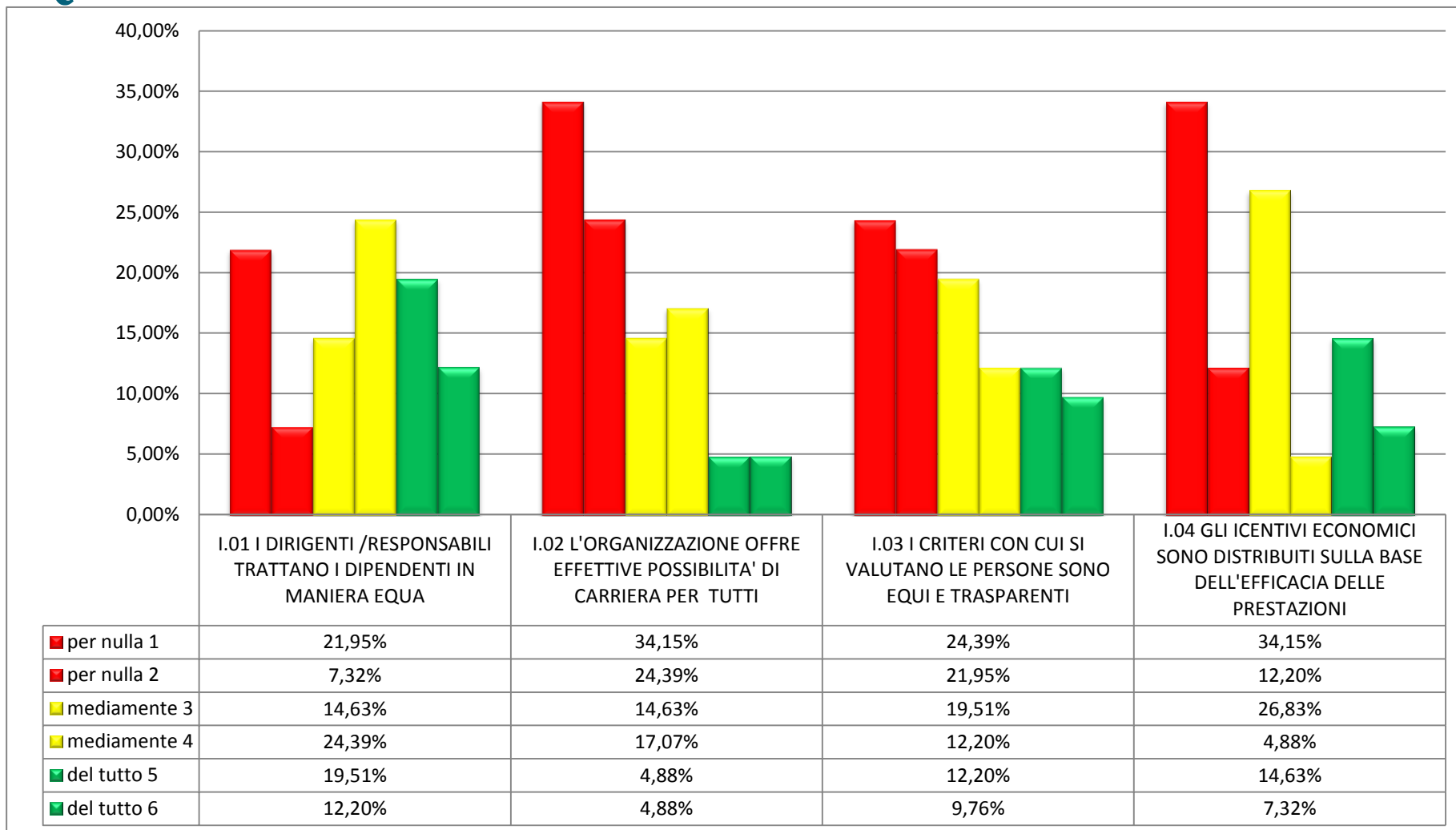
RELAZIONI



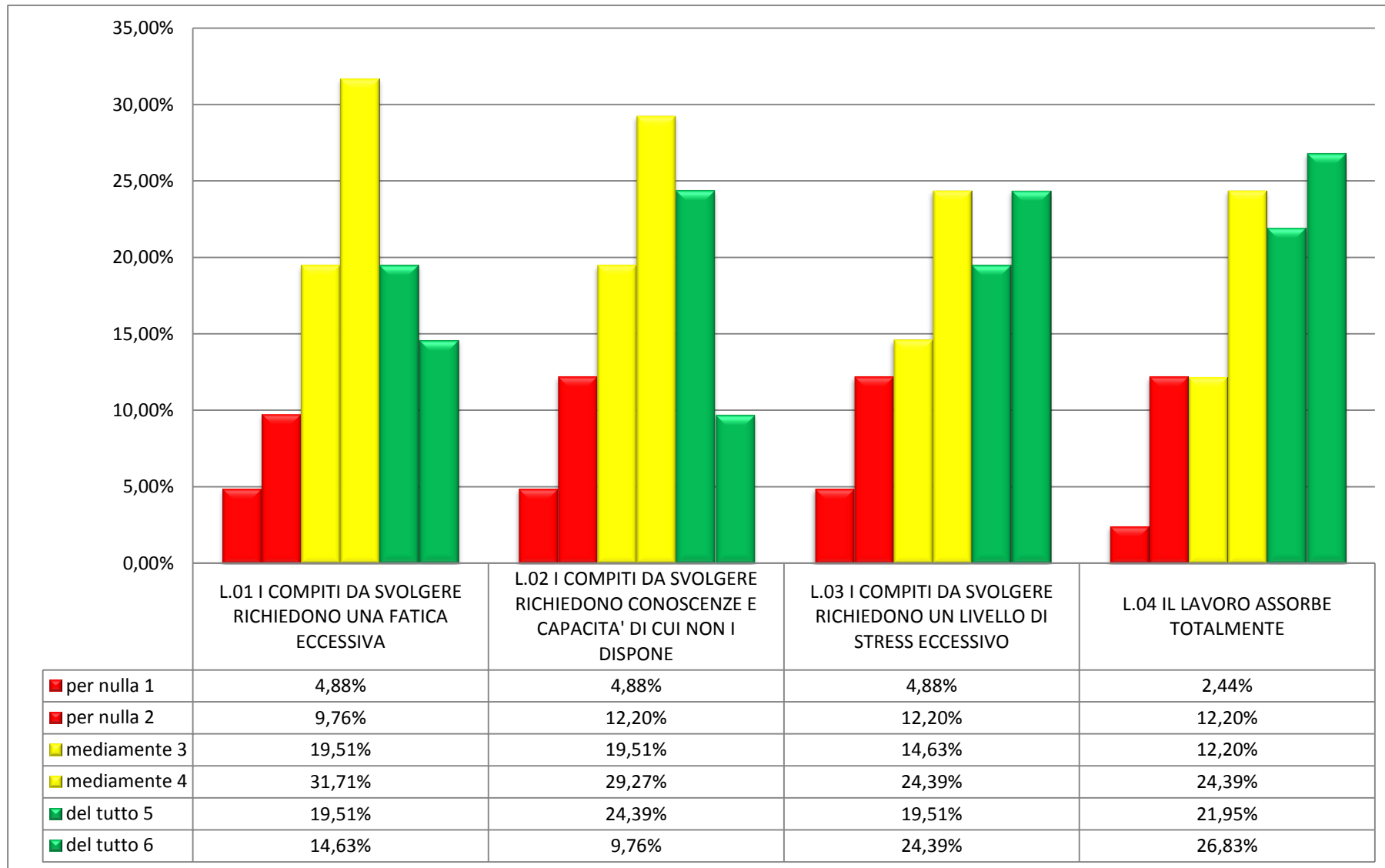
OPERATIVITA'



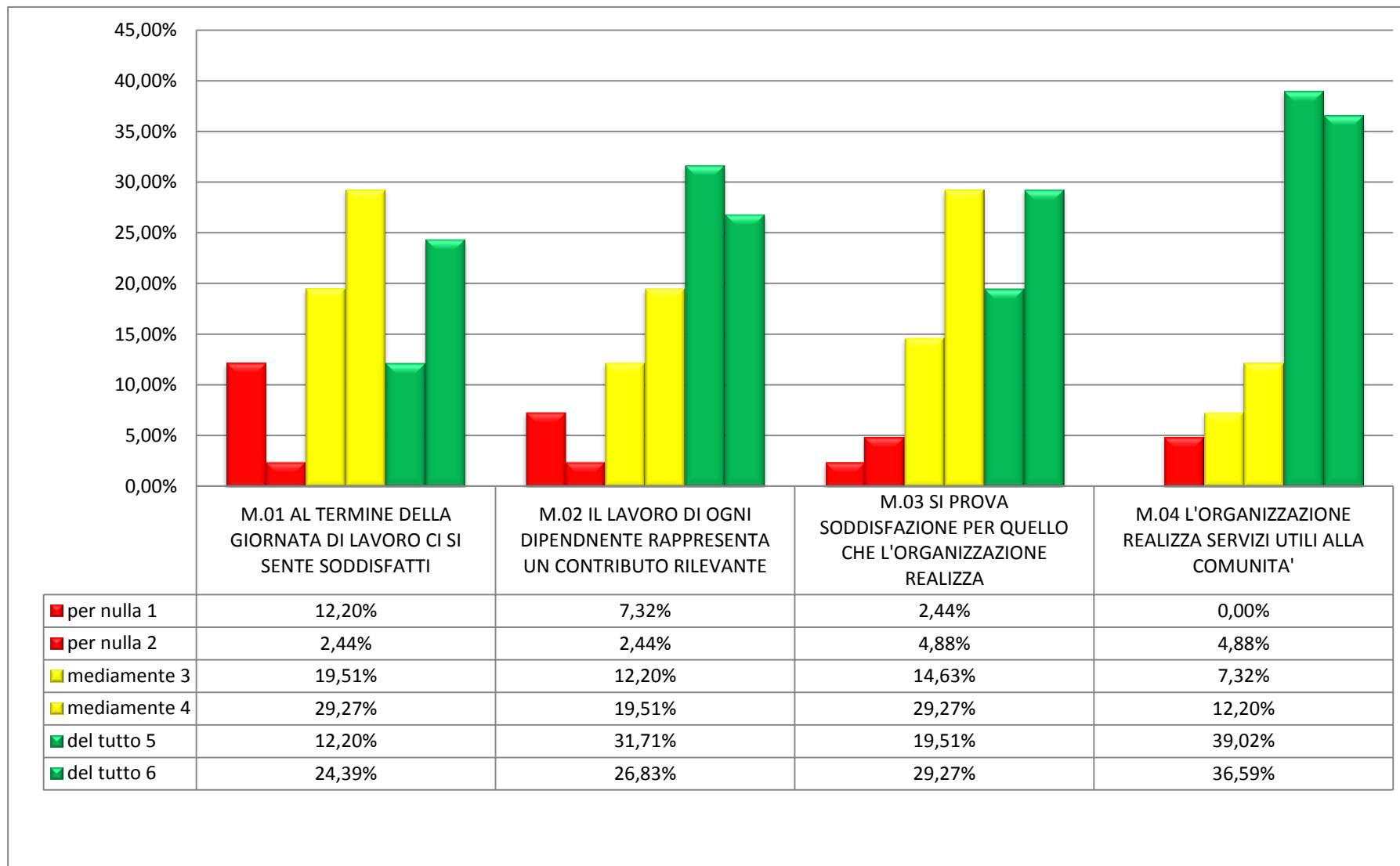
EQUITA'



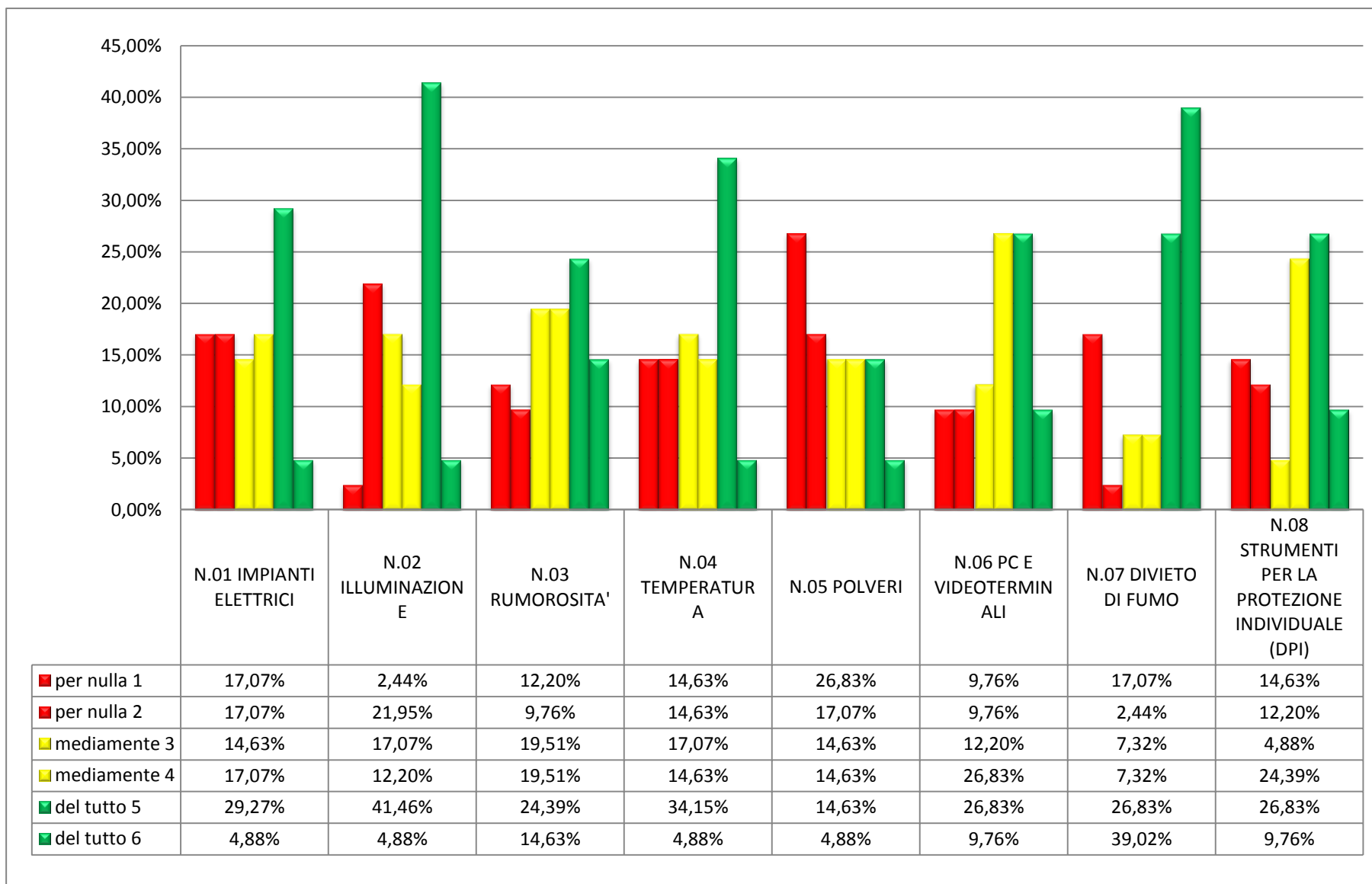
STRESS



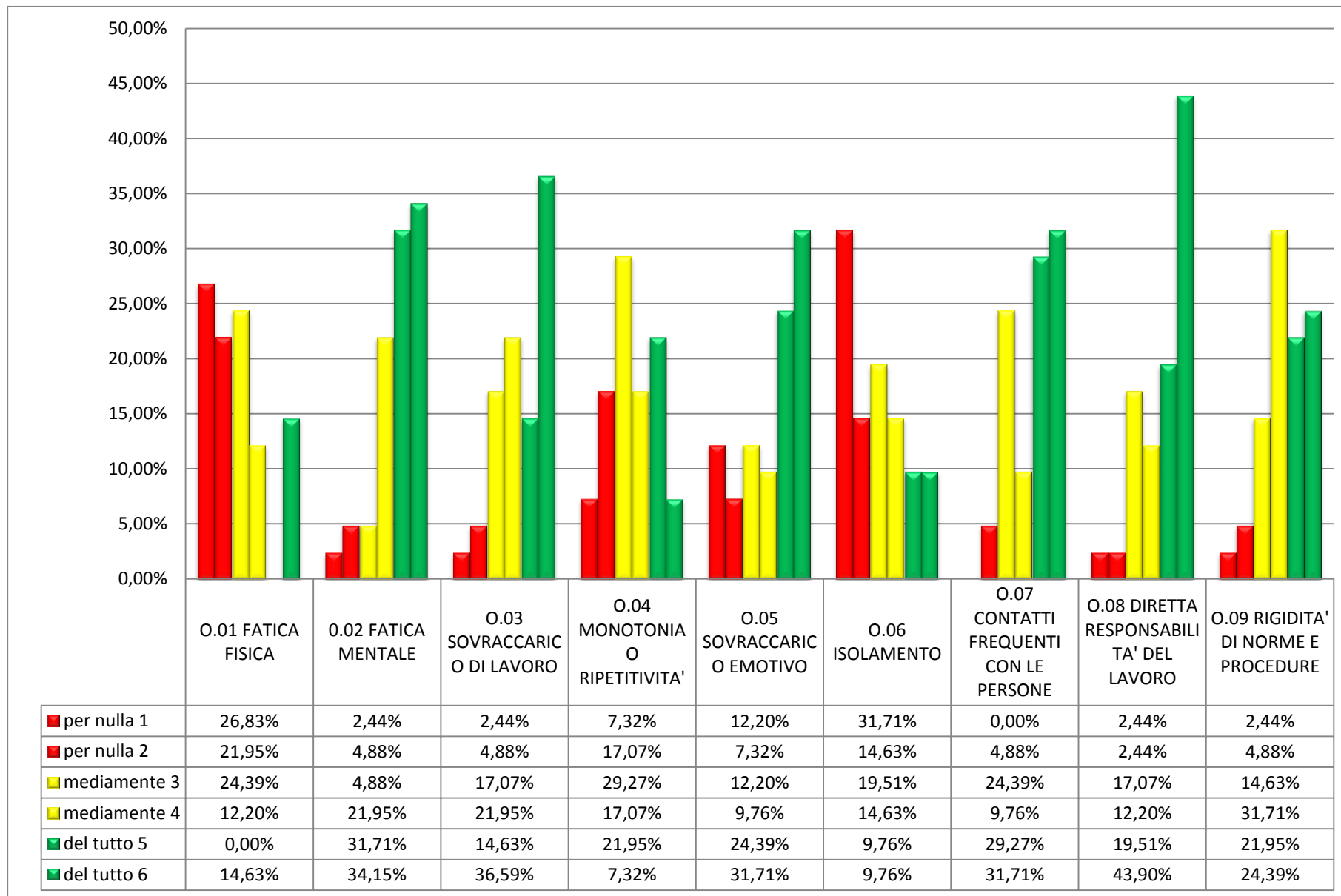
UTILITA' SOCIALE



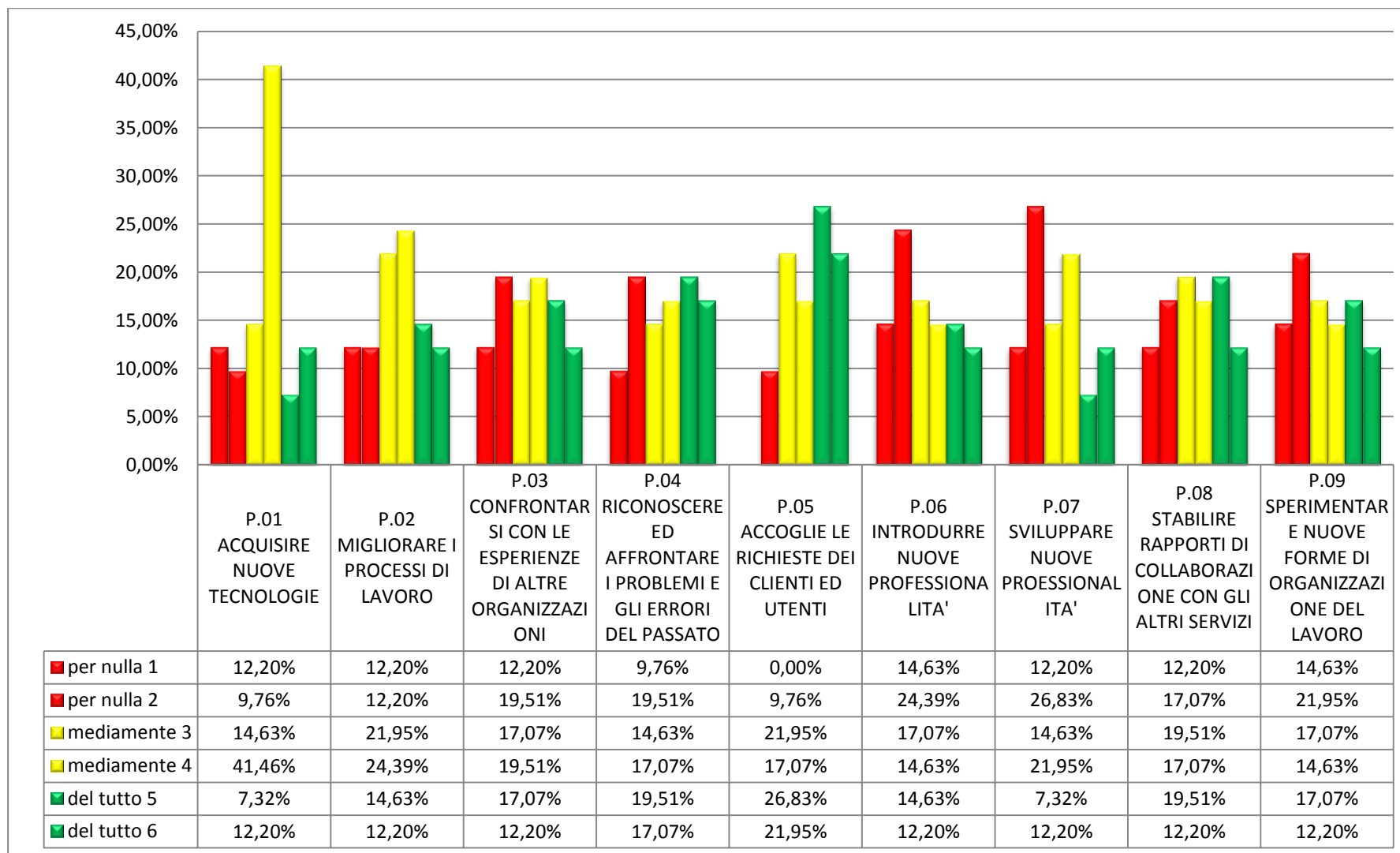
SICUREZZA



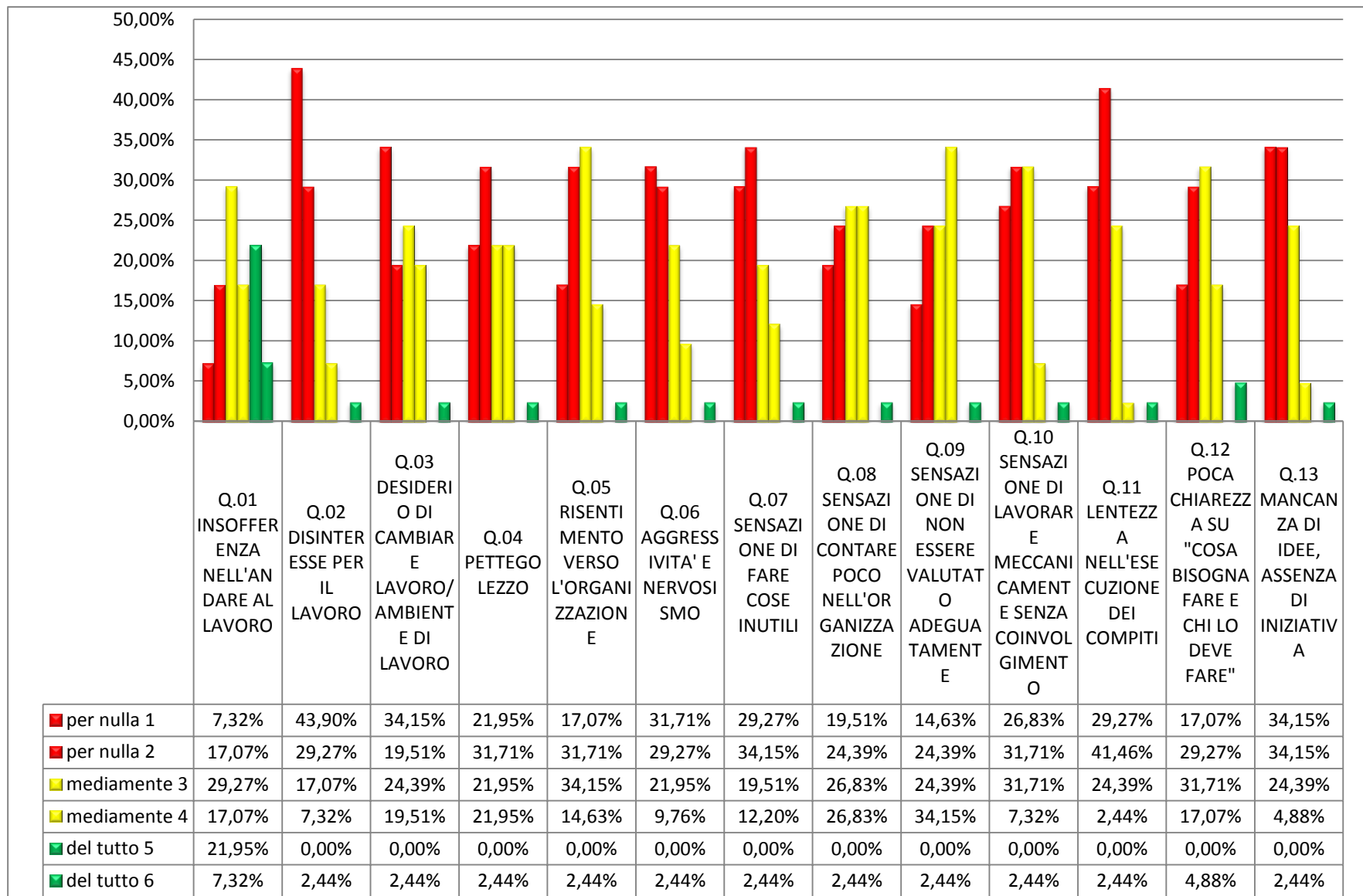
COMPITI LAVORATIVI



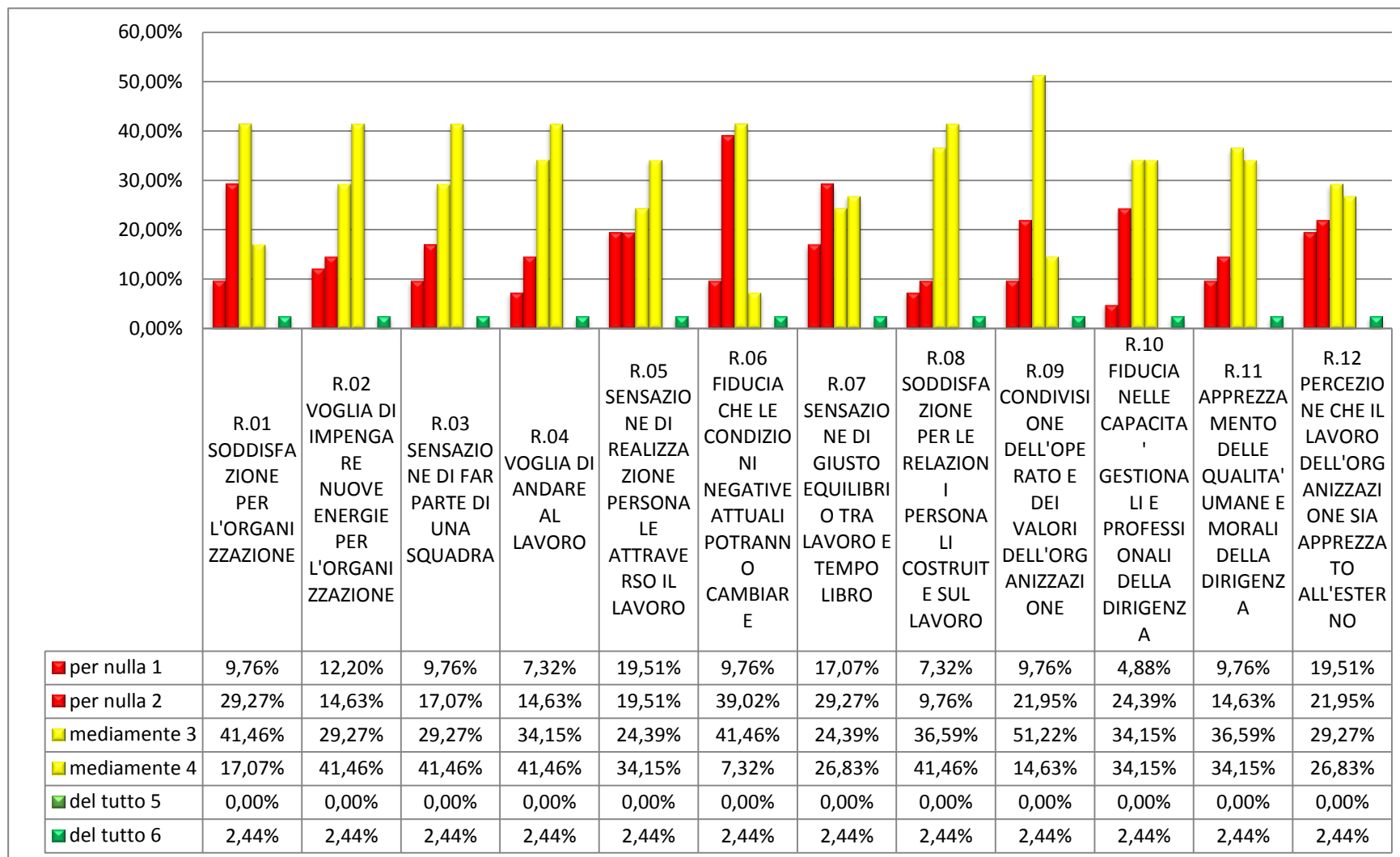
PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE



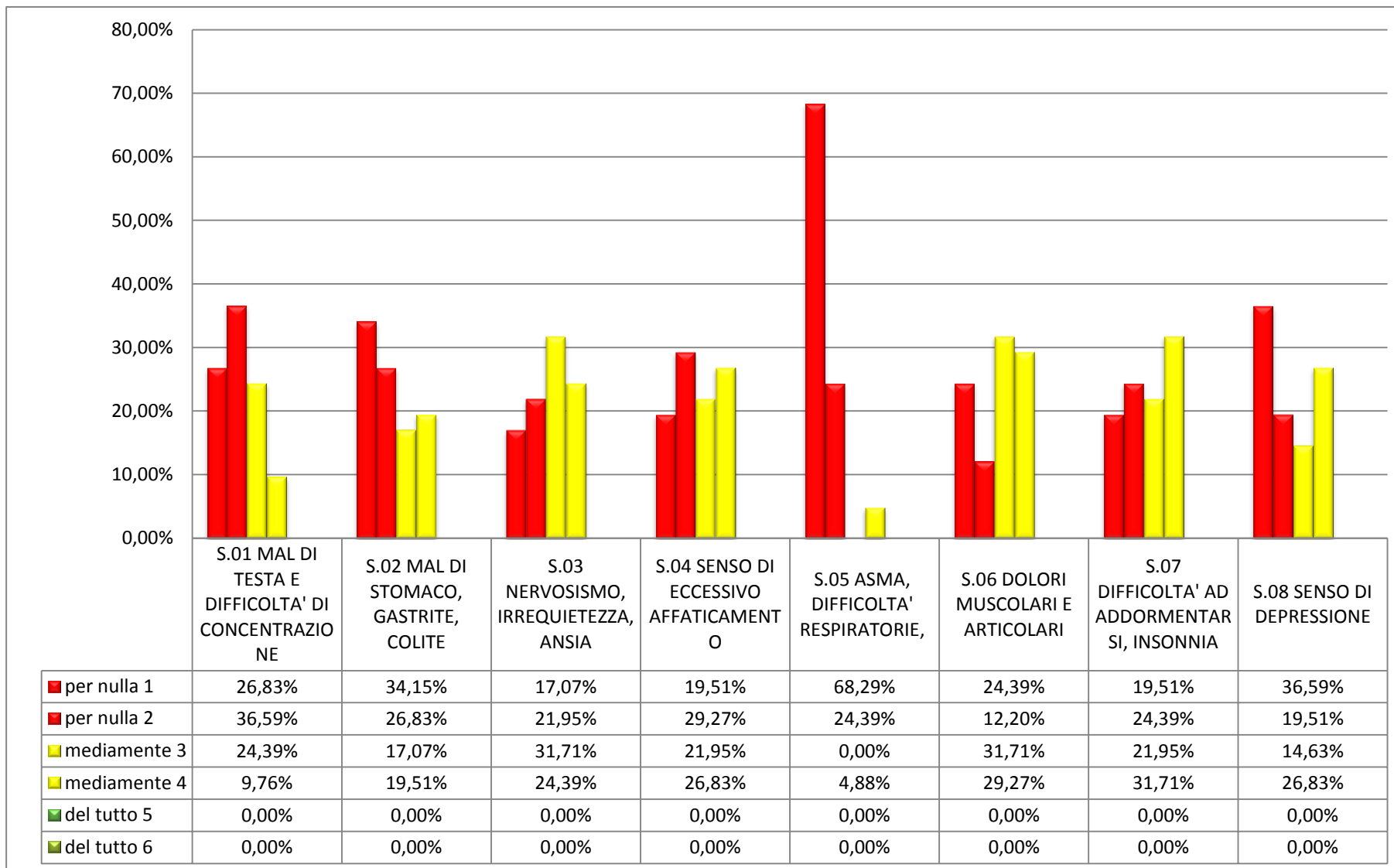
INDICATORI NEGATIVI



INDICATORI POSITIVI



INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO



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 In totale disaccordo con l'affermazione					Massimo grado di importanza attribuito 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 (bagni, 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 videoterminali						
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 apprezza 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 3

OBIETTIVI 4

VALORIZZAZIONE 5

ASCOLTO 6

INFORMAZIONI 7

CONFLITTUALITÀ 8

RELAZIONI 9

OPERATIVITÀ 10

EQUITÀ 11

STRESS 12

UTILITÀ SOCIALE 13

SICUREZZA 14

COMPITI LAVORATIVI 15

PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE 16

INDICATORI NEGATIVI 17

INDICATORI POSITIVI 18

INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO 19

CONFRT **20**

OBIETTIVI **21**

..... **21**

VALORIZZAZIONE **22**

..... **22**

ASCOLTO **23**

..... **23**

INFORMAZIONI **24**

..... **24**

CONFLITTUALITA' **25**

..... **25**

RELAZIONI **26**

..... **26**

OPERATIVITA' **27**

EQUITA' **28**

..... **28**

STRESS **29**

..... **29**

UTILITA' SOCIALE **30**

..... **30**

SICUREZZA **31**

..... **31**

COMPITI LAVORATIVI.....	32
.....	32
PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE	33
INDICATORI NEGATIVI.....	34
.....	34
INDICATORI POSITIVI	35
.....	35
INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO	36
.....	36
ALLEGATO "A" – QUESTIONARIO MONITORAGGIO ADOTTATO.....	37