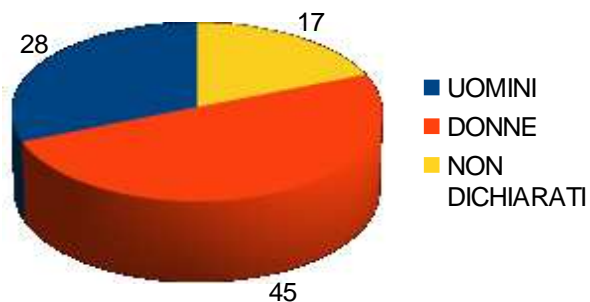


# RELAZIONE QUESTIONARIO SUL BENESSERE AZIENDALE SOMMINISTRATO A GENNAIO 2013

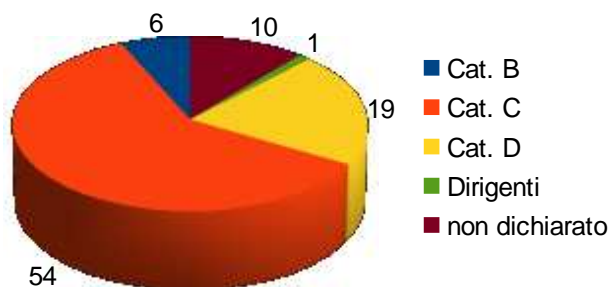
## DATI GENERALI E ANAGRAFICI

I questionari validamente compilati sono 90, corrispondenti al 70% del personale

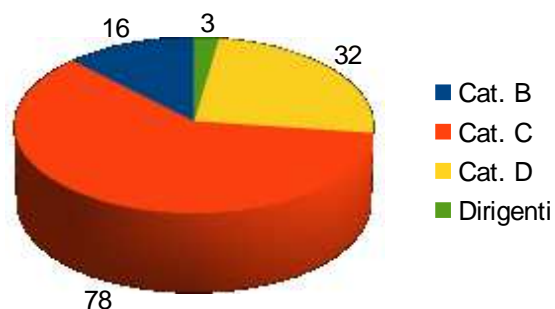
N. 45 donne, N. 28 uomini e N. 17 non dichiarati. In servizio: N. 79 donne e N. 48 uomini



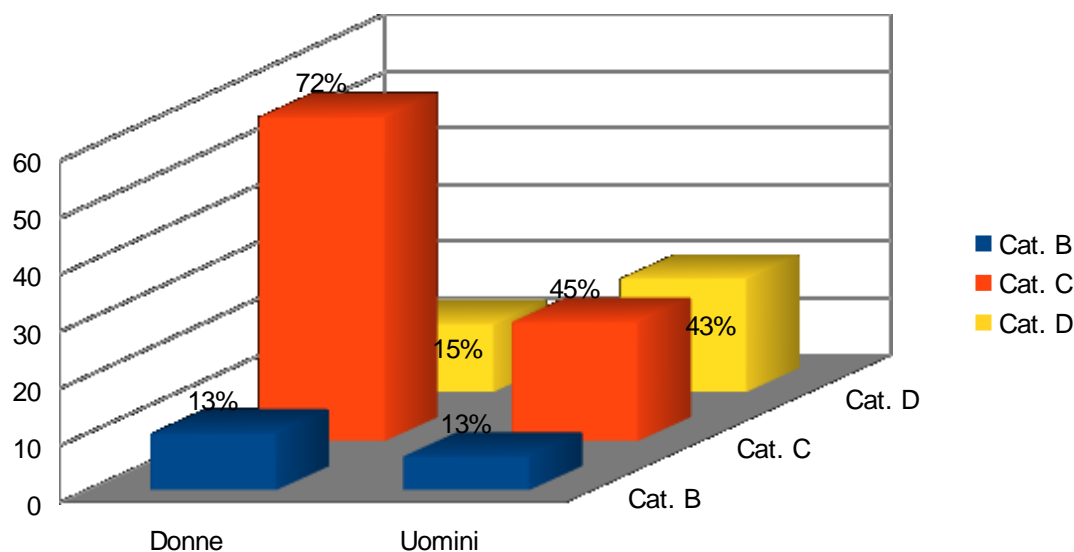
Hanno compilato il questionario



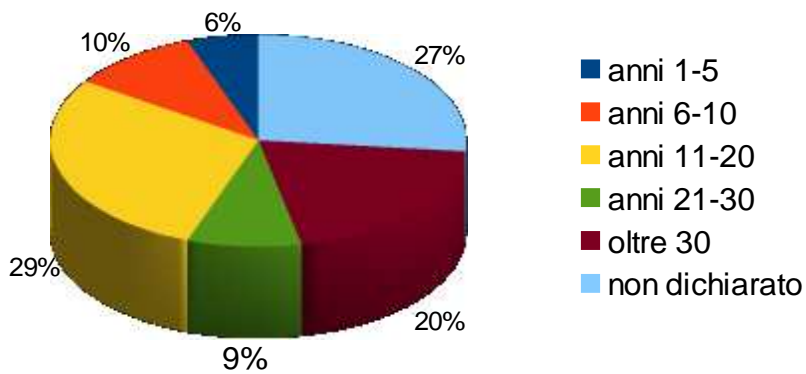
In servizio



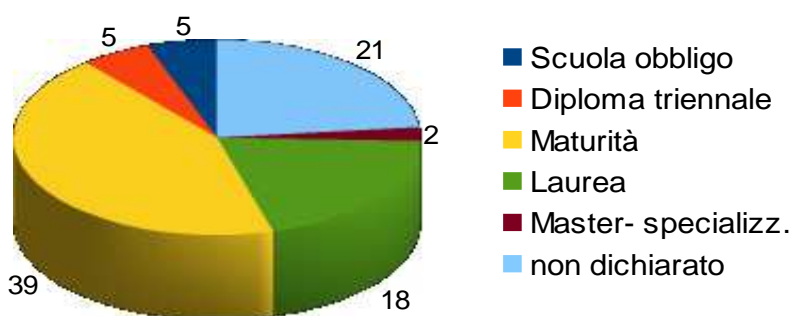
L'organico del Comune si compone prevalentemente da donne, ma esse non sono equamente rappresentate nelle categorie, infatti si evidenzia una prevalenza di uomini nelle categorie D1 e D3. E' ancora più evidente la disparità se consideriamo i dirigenti, tra i quali non sono presenti donne, e le posizioni organizzative (1 donna su 5 P.O. in servizio).



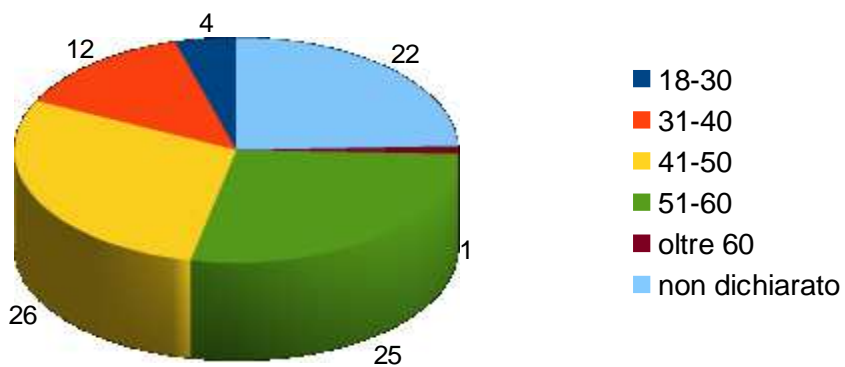
**L'anzianità di servizio** di coloro che hanno risposto al questionario:



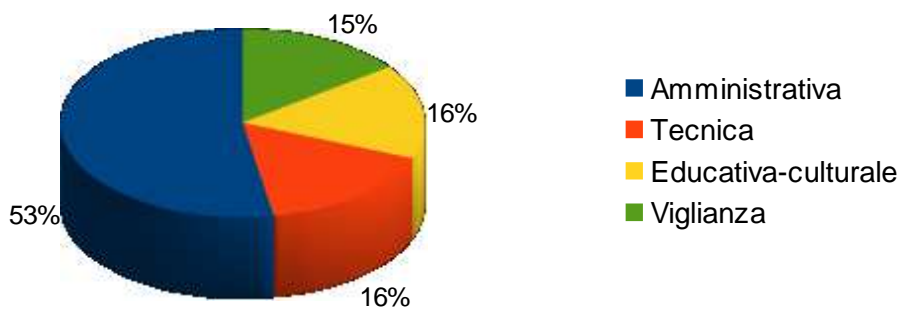
**I titoli di studio** sono piuttosto elevati:



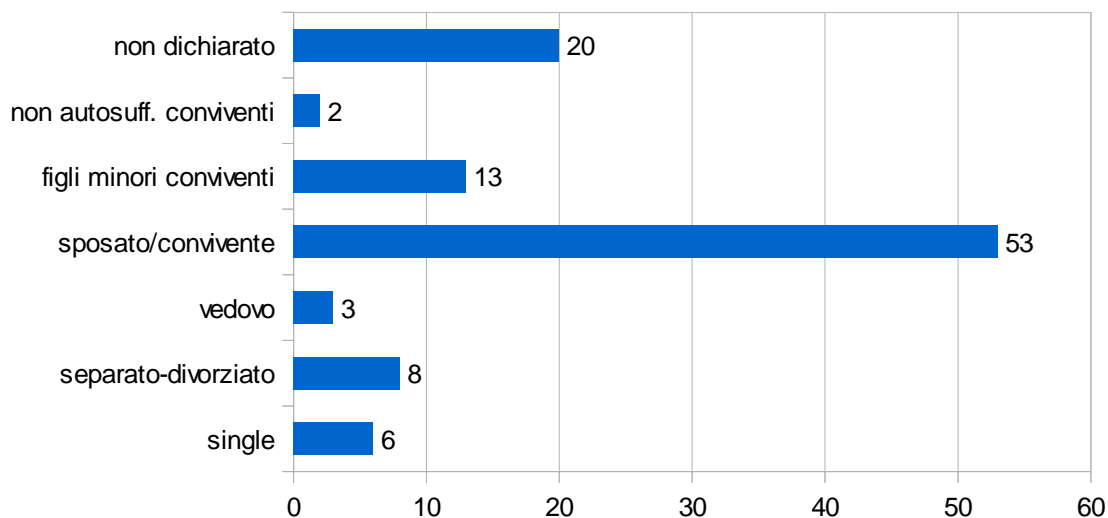
**L'età media** è di 47 anni circa.



**Attività svolta:**



Situazione familiare:

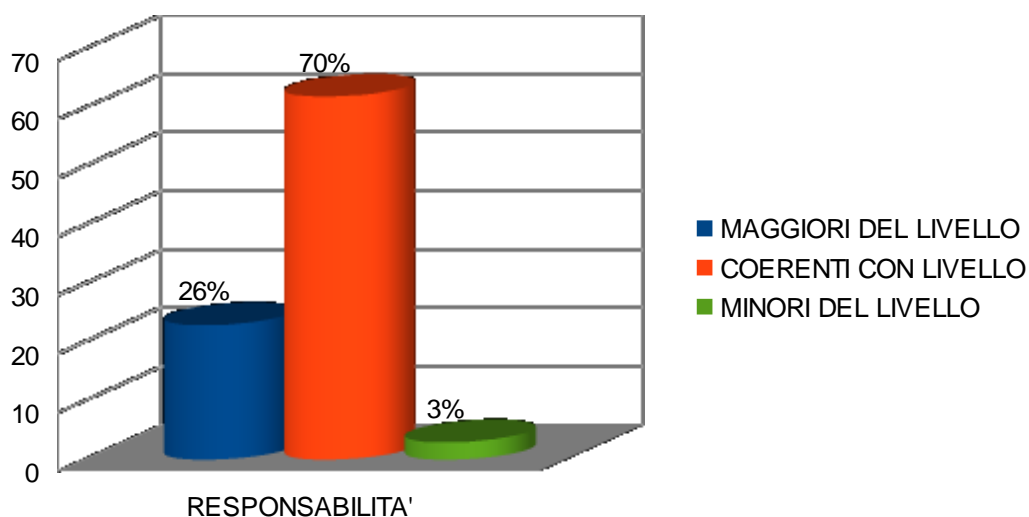


## RESPONSABILITA', VALORIZZAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

### 2 Le tue attuali responsabilità di lavoro sono coerenti con il tuo livello di inquadramento?

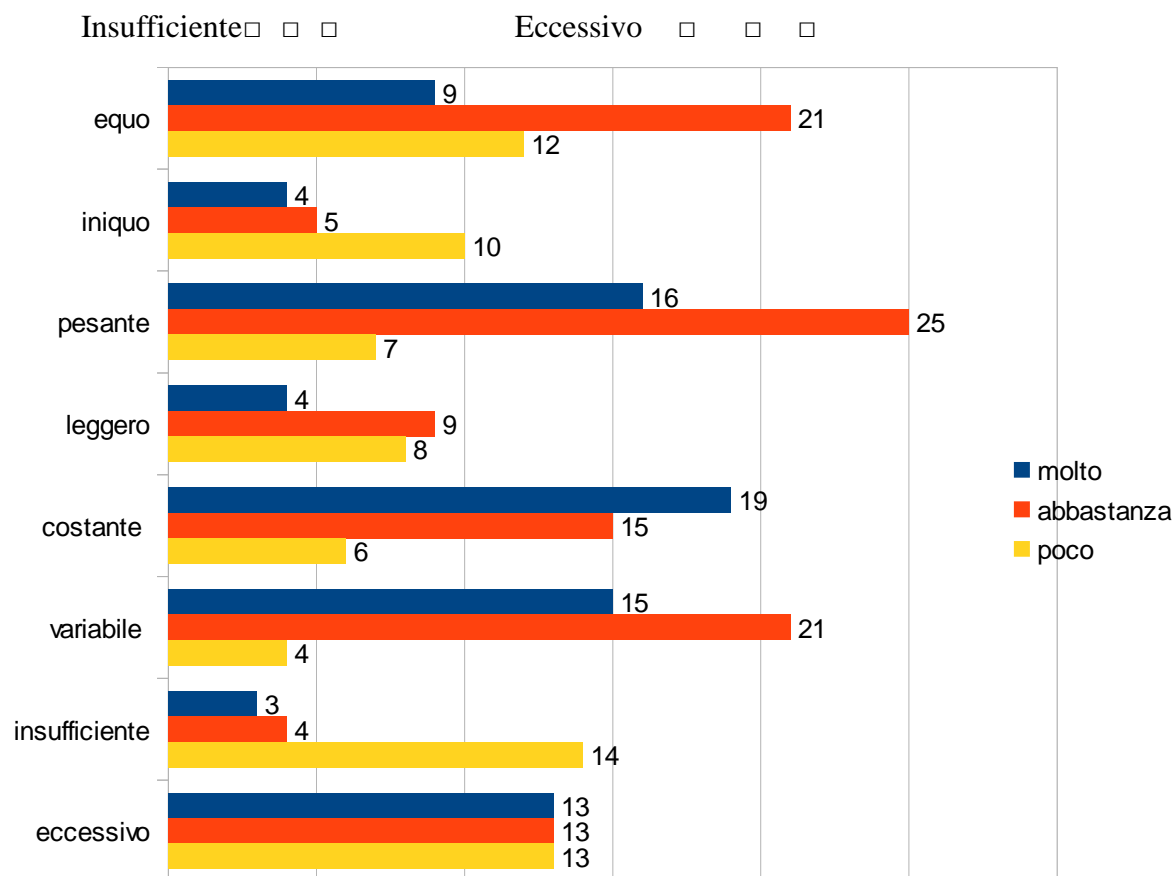
- no, sono maggiori
- no, sono minori
- sì, sono coerenti

Le responsabilità sono abbastanza coerenti con il livello di inquadramento:



### 3 Come descriveresti il tuo carico di lavoro abituale?

	1	2	3		1	2	3
Equo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Iniquo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pesante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Leggero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Variabile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



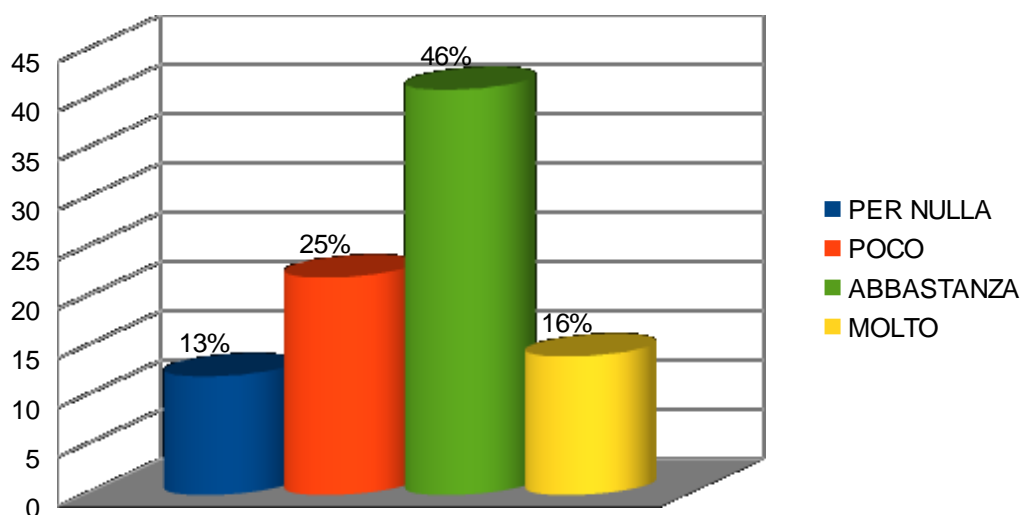
sostanzialmente equo.

Poche persone considerano il proprio carico di lavoro iniquo, insufficiente o leggero. Circa la metà degli intervistati lo reputa mediamente eccessivo.

#### 4 Il lavoro che svolgi è coerente con la tua formazione scolastica e professionale?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

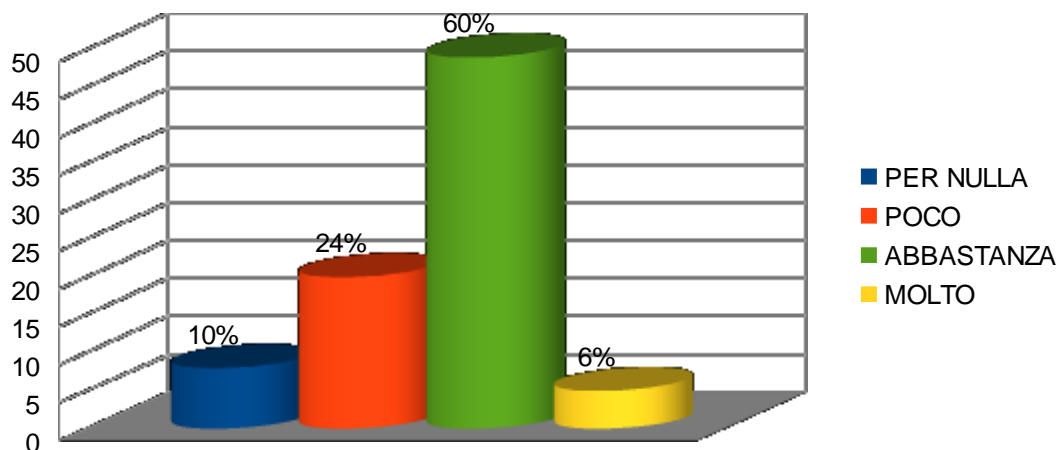
La maggior parte degli interpellati considera la propria attività abbastanza o molto coerente con la propria formazione scolastica:



## 5 Le condizioni del tuo lavoro ti mettono in grado di applicare con soddisfazione le tue capacità?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

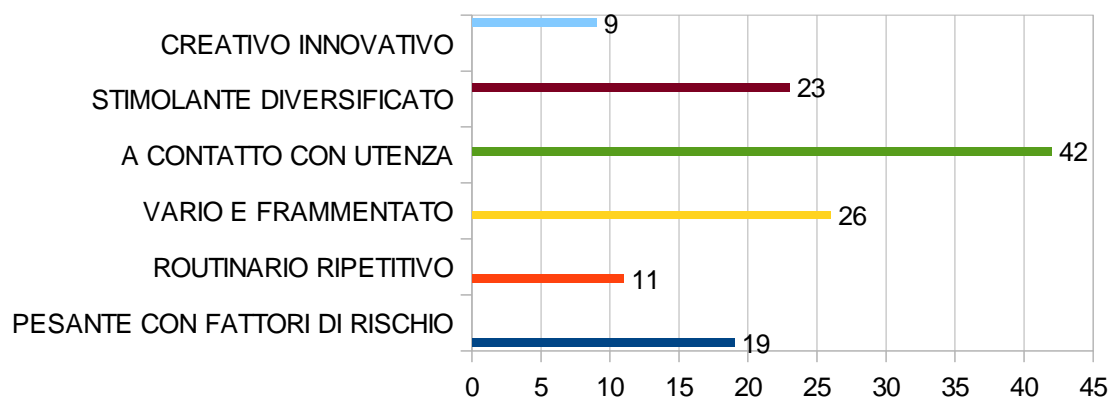
Dato positivo anche per quanto concerne la possibilità che offre il lavoro di **applicare le proprie capacità**:



## 6 Modalità di svolgimento del lavoro

- Pesante e con fattori di rischio
- lavoro routinario, ripetitivo
- vario e frammentato
- a contatto diretto con l'utenza
- Stimolante e diversificato
- Creativo e innovativo

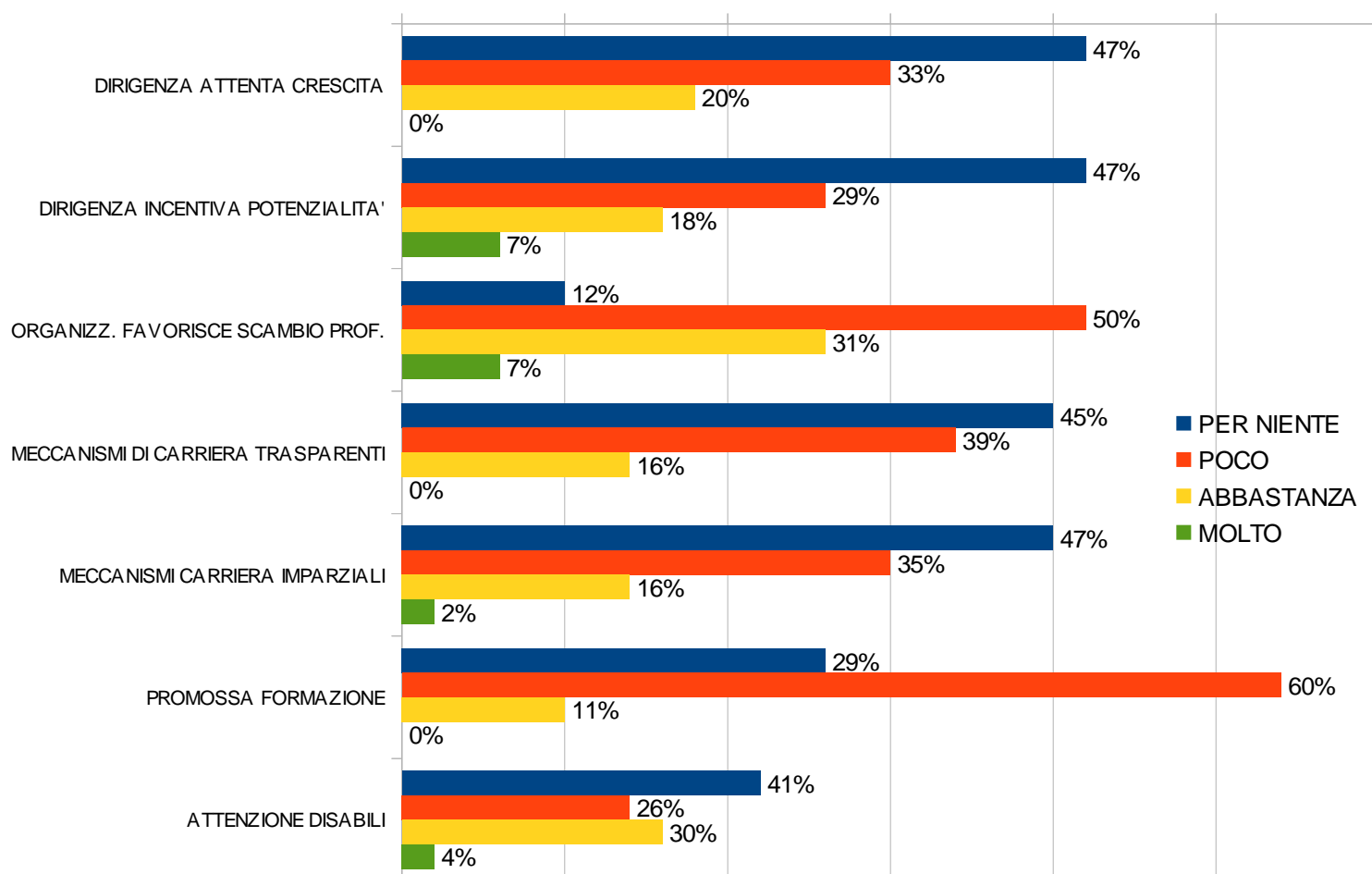
Le modalità di svolgimento evidenziano una prevalenza di personale a contatto con l'utenza





- c) L'organizzazione del lavoro favorisce lo scambio professionale
- d) I meccanismi di carriera sono trasparenti
- e) I meccanismi di carriera sono imparziali
- f) Viene promossa l'attività di formazione
- g) Lo sviluppo professionale delle persone diversamente abili riceve un'attenzione specifica

L'80% degli interpellati ritiene che l'attenzione alla crescita professionale sia poco o per nulla incentivata dalla direzione, mentre i meccanismi di carriera sono nell'80% dei casi ritenuti poco o per niente trasparenti e imparziali. Significativo il dato sulla formazione, infatti l'89% dei dipendenti afferma che non viene promossa affatto.



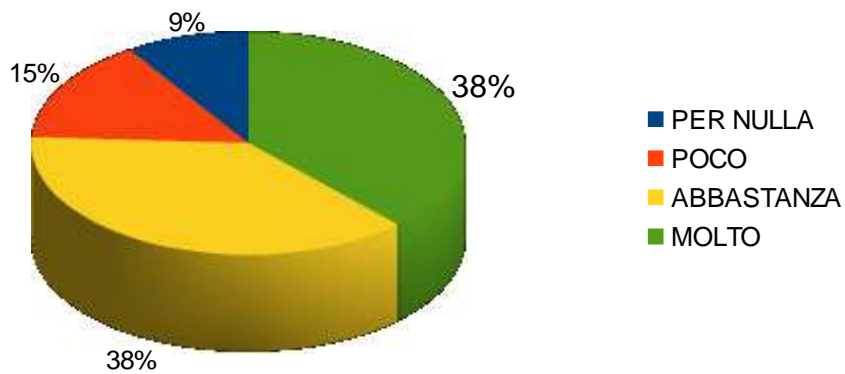
**10 Negli ultimi tre anni, o da quando sei in servizio, l'attenzione alla crescita professionale dei dipendenti è a tuo avviso:**

- Migliorata
- Rimasta invariata
- Peggiorata





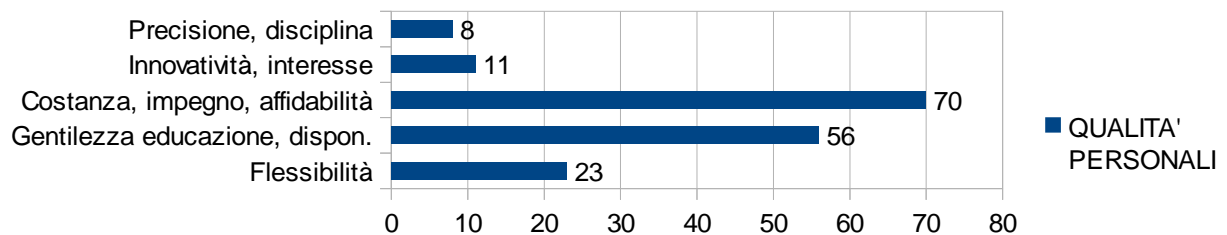
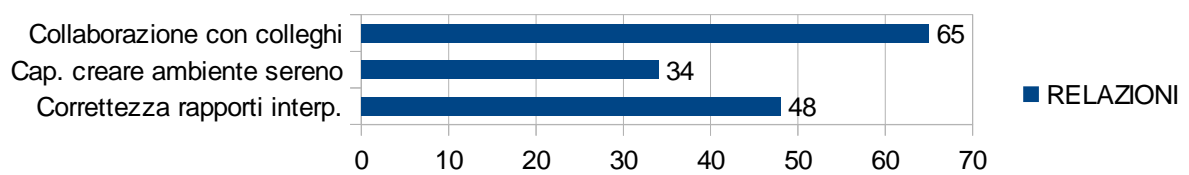
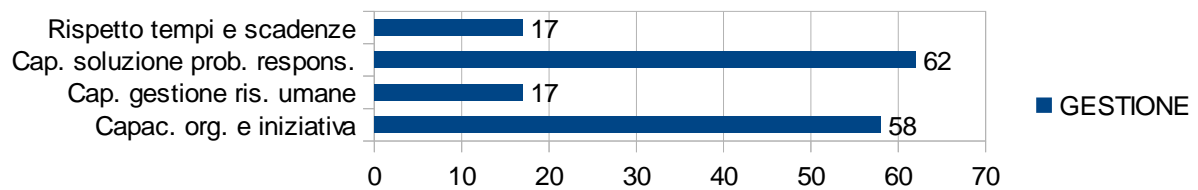
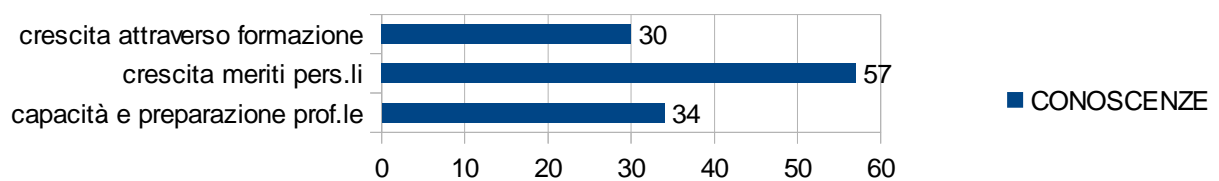
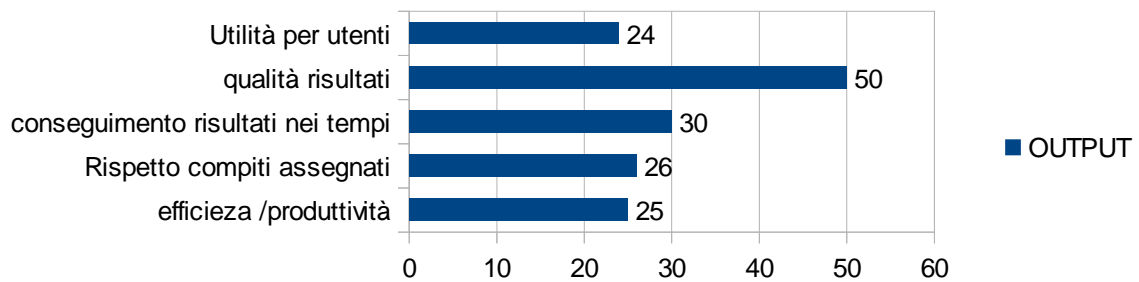
L'esigenza è sentita molto o abbastanza dal 76% degli intervistati.



**14 Secondo te quali dovrebbero essere i principali criteri per valutare il tuo lavoro: (selezionare due risposte per ciascun ambito)**

- a) Output:
  - Maggiore efficienza/produttività
  - Rispetto dei compiti assegnati
  - Effettivo conseguimento dei risultati attesi nei tempi previsti
  - Qualità dei risultati raggiunti
  - Utilità rispetto al servizio da erogare all'utente (interno o esterno)
- b) Conoscenze
  - Capacità e preparazione professionale
  - Crescita professionale per capacità/meriti personali
  - Crescita professionale attraverso la formazione
- c) Gestione
  - Capacità organizzative e di iniziativa personale
  - Capacità di gestione delle risorse umane
  - Responsabilità e capacità di soluzione dei problemi
  - Rispetto dei tempi e delle scadenze
- d) Relazioni
  - Correttezza nei rapporti interpersonali
  - Capacità di creare un ambiente sereno
  - Collaborazione e integrazione con i colleghi
- e) Tratti e qualità personali
  - Flessibilità
  - Gentilezza, educazione, disponibilità
  - Costanza, impegno, affidabilità
  - Innovatività, interesse

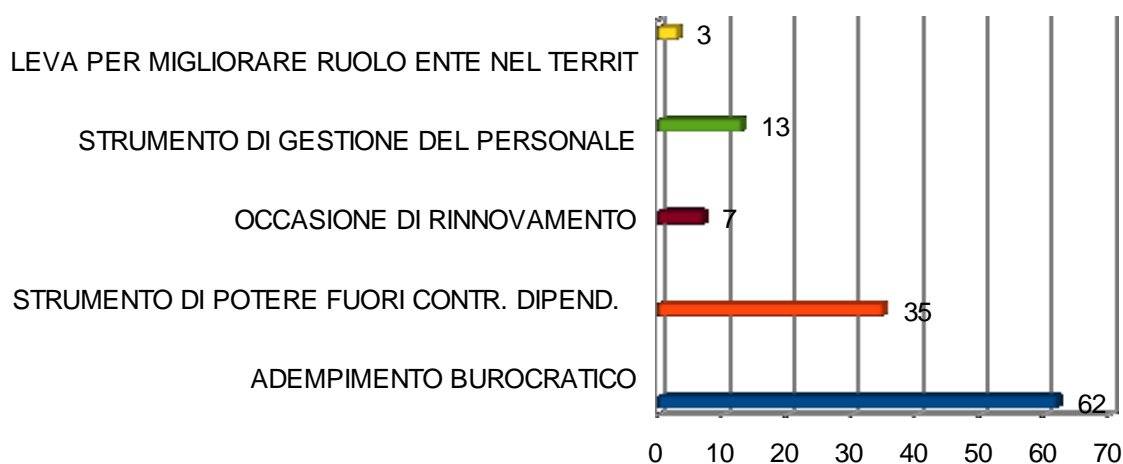
## Precisione, disciplina



**15 Secondo te l'applicazione del piano delle performance, da parte del tuo Ente, è considerato principalmente (seleziona al massimo 2 risposte):**

- Un mero adempimento burocratico
- Un'occasione di rinnovamento dell'Ente
- Uno strumento più efficace per la gestione del personale
- Uno strumento di potere fuori dal controllo dei dipendenti
- Una leva per migliorare il ruolo strategico dell'Ente nel territorio

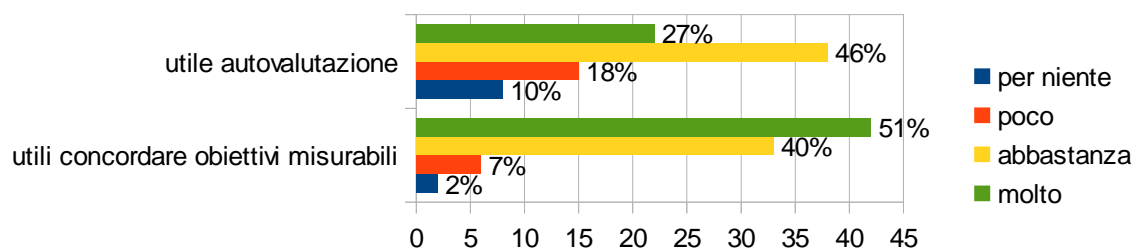
Nella percezione dei dipendenti, l'applicazione del piano delle performance, da parte dell'Ente è considerato:



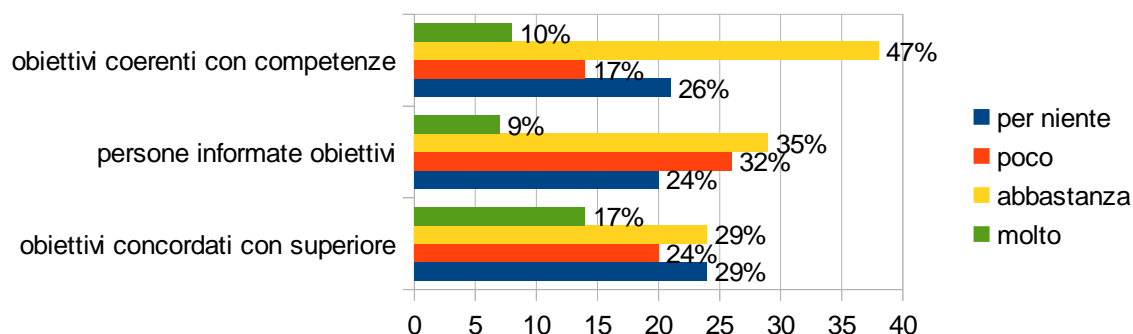
**16 Esprimi il tuo grado di accordo con ognuna delle seguenti affermazioni:**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Gli obiettivi del mio ufficio sono stati				
a) concordati con il mio diretto superiore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le persone del mio servizio sono				
b) state informate sugli obiettivi assegnati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi sono stati assegnati uno o più				
c) obiettivi coerenti con le mie competenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ritengo utile concordare con il mio				
d) direttore/dirigente obiettivi individuali misurabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ritengo utile che venga adottato un				
e) sistema di autovalutazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Viene ritenuto utile concordare obiettivi misurabili (91% abbastanza-molto) e adottare un sistema di autovalutazione (73% abbastanza -molto).



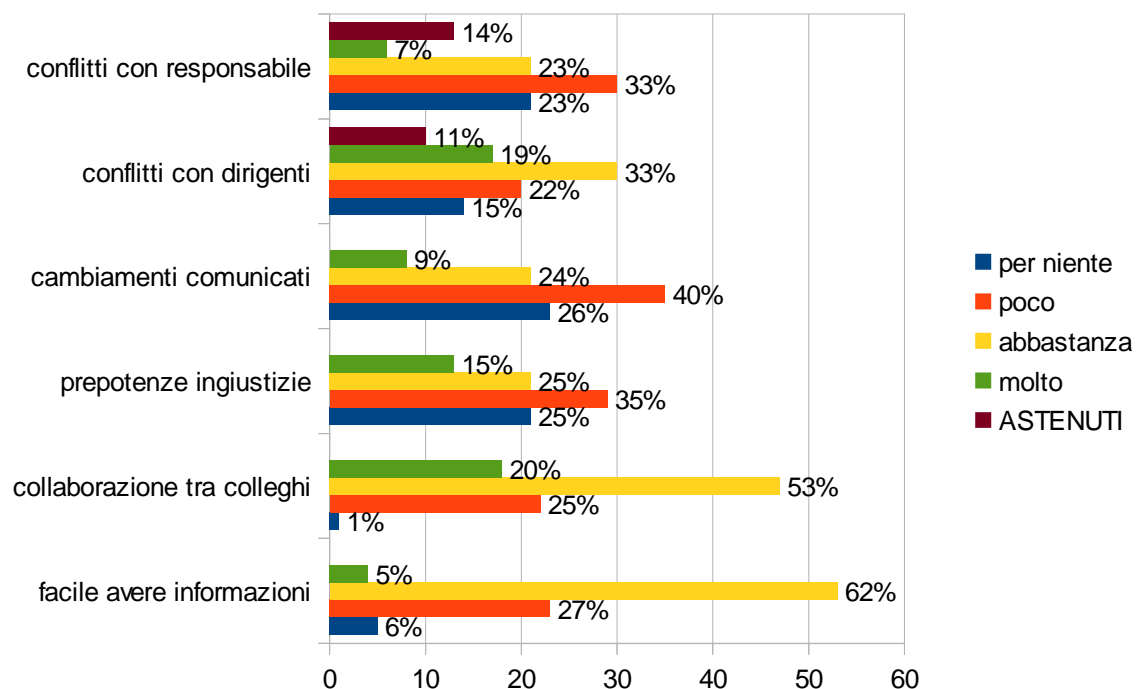
Risulta che nel 53% dei casi gli obiettivi non sono concordati con i superiori (poco o per niente), nel 56% dei casi le persone sostengono di non essere state informate sugli obiettivi (poco o per niente) e il 43% degli intervistati afferma che gli obiettivi assegnati non sono coerenti con le proprie competenze (poco o per niente).



## SENDO DI APPARTENENZA E CLIMA LAVORATIVO

### 17 Esprimi il tuo grado di accordo con ognuna delle seguenti affermazioni:

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
a) E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Esiste collaborazione tra i colleghi Ci sono persone che attuano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Esistono conflitti con i dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Esistono conflitti con i diretti responsabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Emerge un quadro abbastanza positivo per quanto riguarda le relazioni tra colleghi: esiste collaborazione (73% molto o abbastanza) ed è facile reperire le informazioni (67% molto o abbastanza).

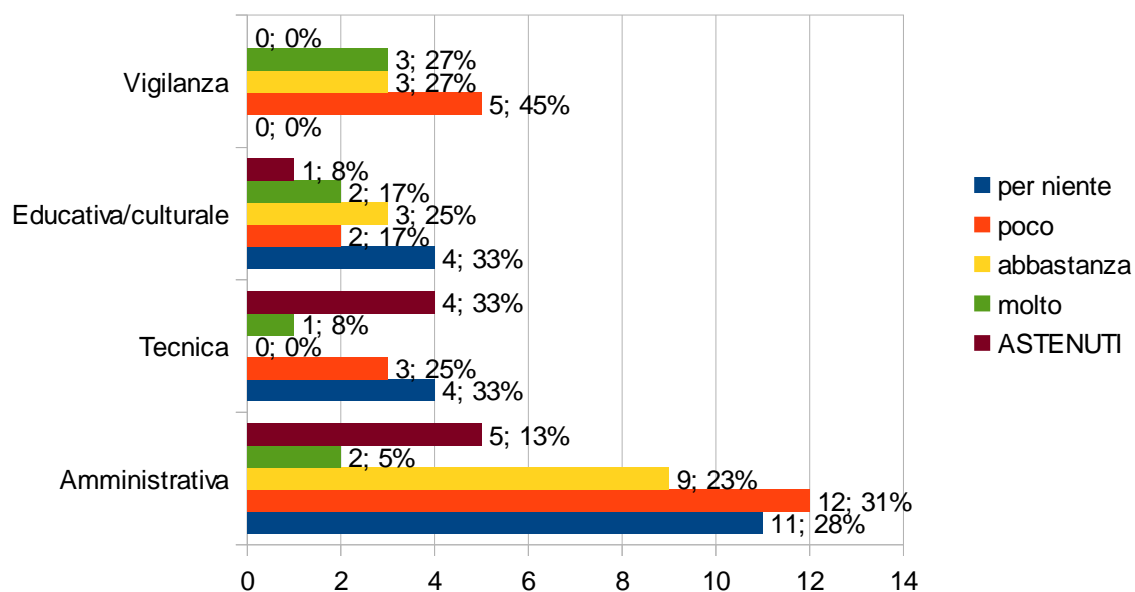
Di contro viene segnalato un significativo numero di casi di prepotenze e ingiustizie (40% molto o abbastanza).

Esistono conflitti con i dirigenti (58% molto o abbastanza) e in minor misura con il diretto responsabile (35% molto o abbastanza), ma si rileva un significativo dato di astensionismo su questi due quesiti (rispettivamente del 10% e 13%)

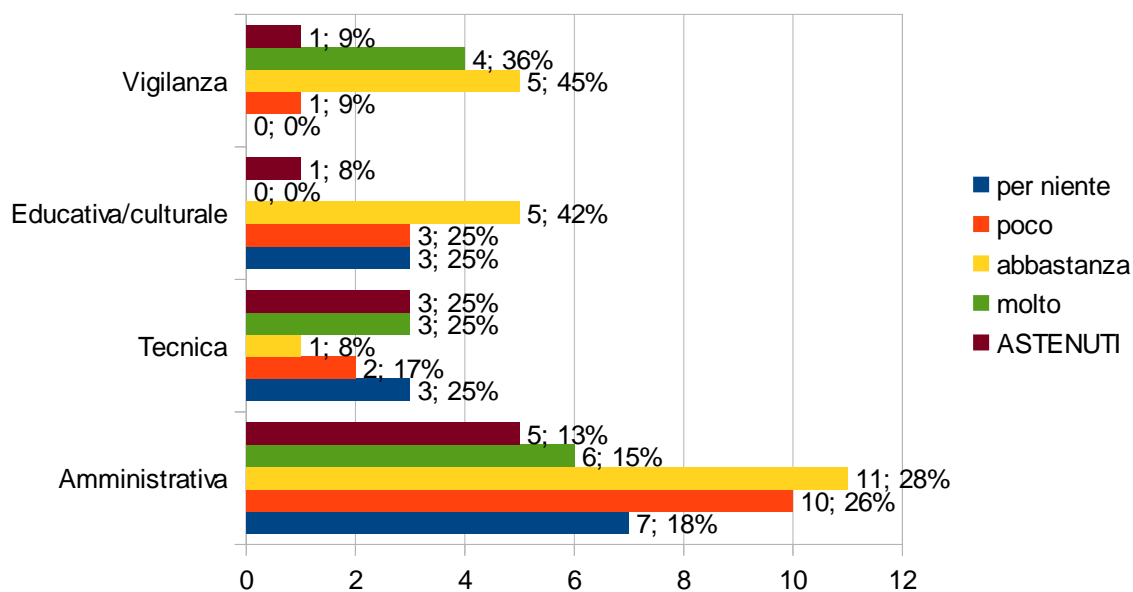
### **Clima lavorativo in relazione all'area di appartenenza:**

Analizzando singolarmente i vari ambiti lavorativi emerge che le prepotenze e le ingiustizie sono proporzionalmente più numerose in alcune aree, mentre in altri settori si rileva un alto tasso di astensionismo su questo tema, che denota una certa reticenza ad esporre le proprie opinioni. Si sottolinea che l'area Amministrativa è presente in modo trasversale in tutti i settori.

## Prepotenze e ingiustizie



## Conflitti con il dirigente

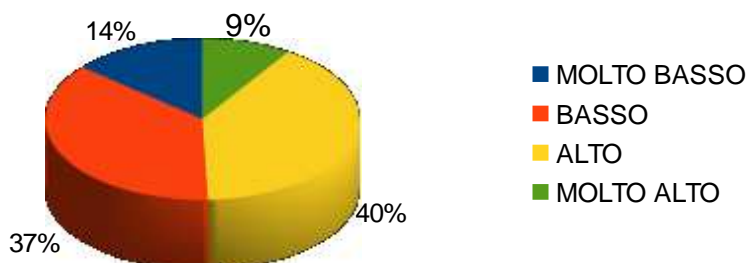


Per quanto riguarda i conflitti con i dirigenti si rileva un dato fortemente negativo che in certi settori raggiunge l'81% di molto o abbastanza.



- Molto basso
- Basso
- Alto
- Molto alto

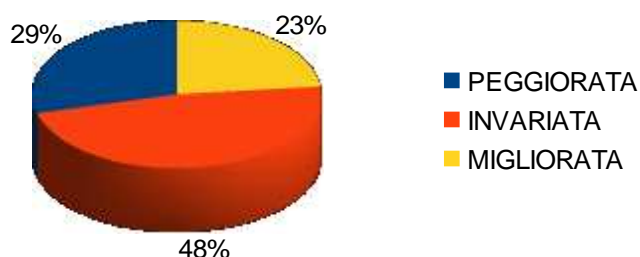
Abbastanza significativo il dato di coloro che ritengono il loro senso di appartenenza basso o molto basso (poco più della metà), ma sostanzialmente è controbilanciato dalle risposte positive.



## 20 Negli ultimi tre anni, o da quando sei in servizio, il tuo senso di appartenenza è:

- Migliorato
- Rimasto invariato
- Peggiorato

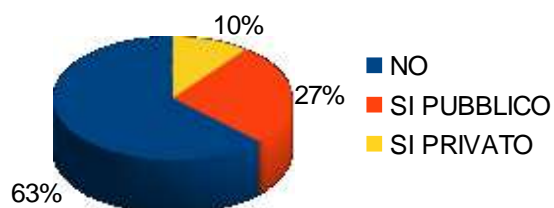
Per circa la metà dei dipendenti la situazione negli ultimi 3 anni è rimasta invariata, mentre per il 29% è peggiorata e per il 23% è migliorata.



## 21 Se potessi, cambieresti Ente?

- No
- Sì, vorrei lavorare in un altro ente pubblico
- Sì, vorrei lavorare nel settore privato

Il 63% afferma di non voler cambiare ente.



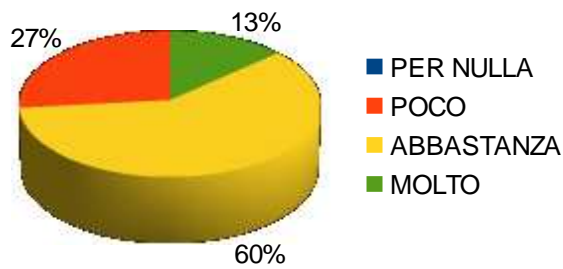
## ARMONIZZAZIONE VITA PERSONALE E LAVORATIVA



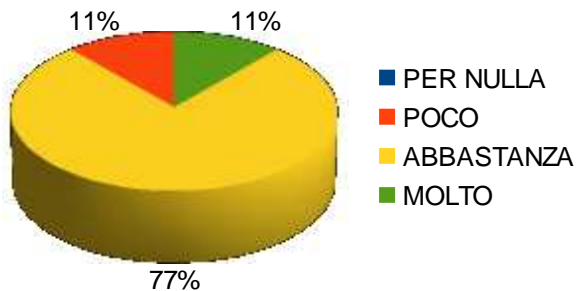
**22 Riesci a conciliare le esigenze di lavoro e le tue esigenze personali e familiari?**

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

DONNE



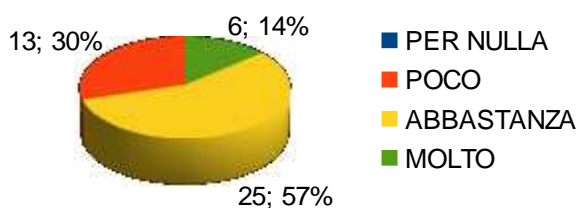
UOMINI



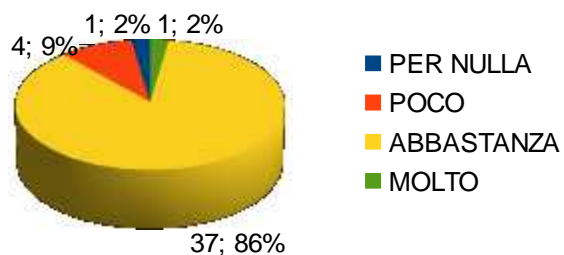
**23 Quanto è compatibile l'organizzazione del tuo servizio con i tuoi impegni personali e familiari?**

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

DONNE



UOMINI

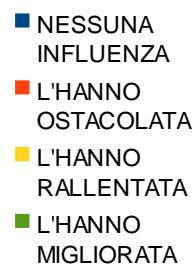
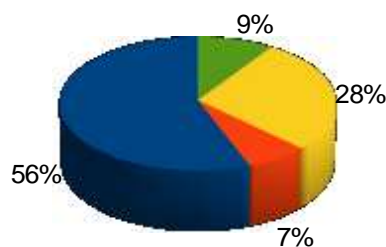
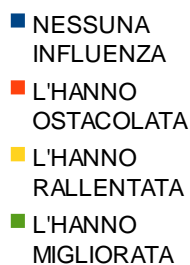
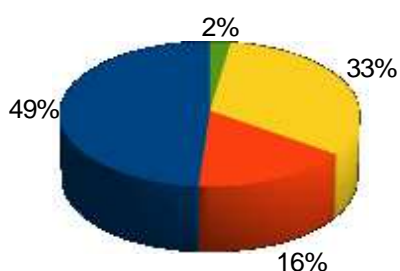


**24 Che influenza hanno avuto le esigenze familiari sul tuo percorso professionale e di carriera?**

- Nessuna influenza
- Lo hanno ostacolato
- Lo hanno rallentato
- Lo hanno migliorato

DONNE

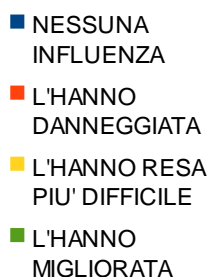
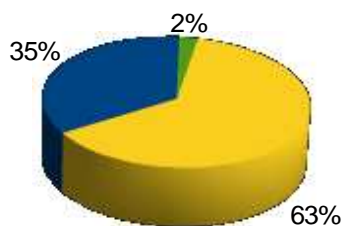
UOMINI



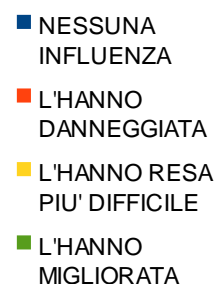
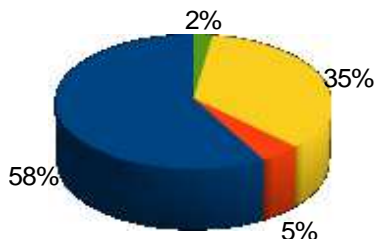
25 Che influenza hanno avuto le esigenze di lavoro sulla tua vita familiare e personale?

- Nessuna influenza
- L'hanno danneggiata
- L'hanno resa più difficile
- L'hanno migliorata

DONNE



UOMINI



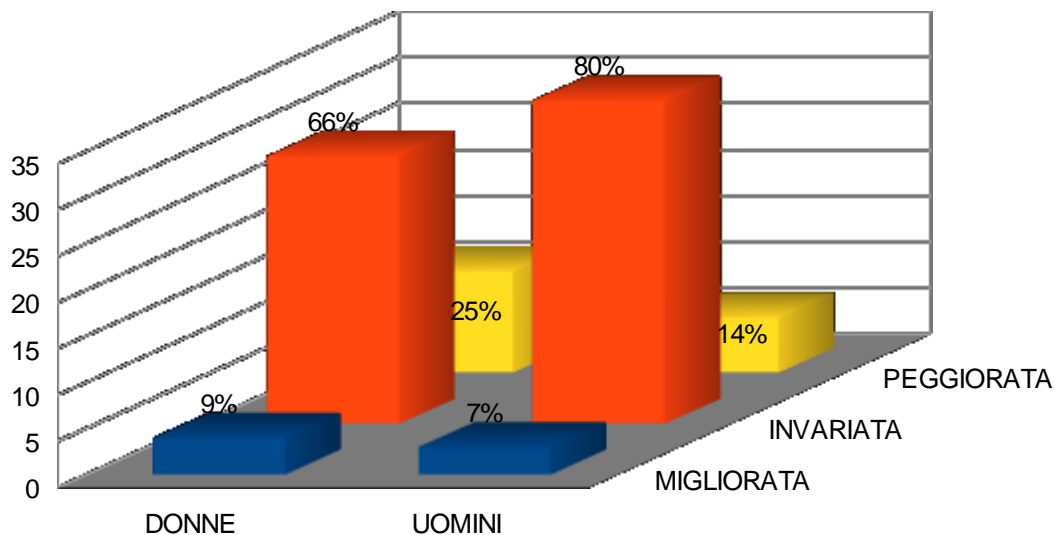
E' evidente lo squilibrio tra uomini e donne per quanto riguarda l'impatto della vita familiare sul lavoro e viceversa. La differenza è più rilevante se prendiamo in considerazione l'influenza delle esigenze di lavoro sulla vita familiare: nel 63% dei casi le donne sostengono che l'hanno resa più difficile, contro il 35% degli uomini. Gli uomini non rilevano nessuna influenza nel 58% dei casi, contro il 35% delle donne.

Stesso dicasi per le ripercussioni sul proprio percorso di carriera e la possibilità di conciliare vita familiare e lavorativa.

26 Negli ultimi tre anni, o da quando sei in servizio, le possibilità di conciliazione tra vita di lavoro e vita personale/familiare sono:

- Migliorate
- Rimaste invariate
- Peggiorate

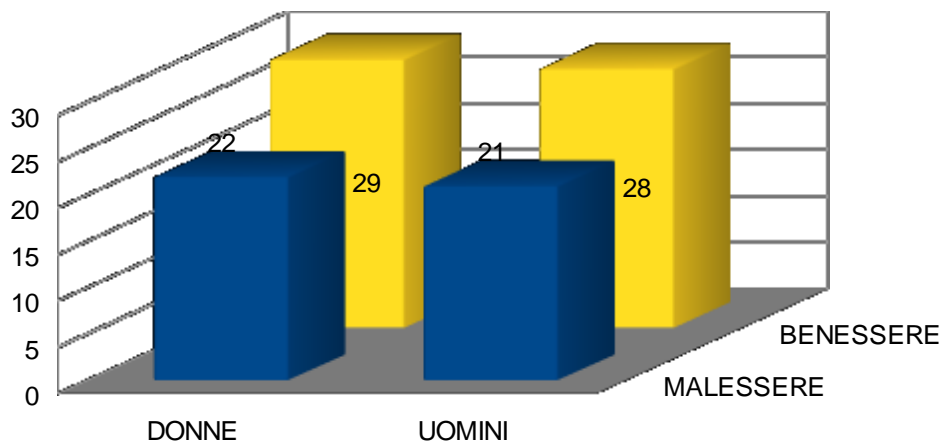
Un numero più elevato di donne, rispetto agli uomini (25% contro il 14%), reputa che la possibilità di conciliazione tra vita personale e di lavoro negli ultimi 3 anni sia peggiorata, anche se la maggior parte degli interpellati sostiene che la situazione sia rimasta invariata:



27 Quanto complessivamente, la conciliazione tra vita lavorativa e personale è per te un elemento di benessere o di malessere?

benessere  1  2  3      malessere  1  2  3

Dato coerente con i risultati sulla conciliazione (domande 22 e 23) e quindi sostanzialmente positivo.



28 Conosci la L. 53/2000: "Disposizioni per il sostegno della maternità, paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" e il D.Lgs. 151/2001?

sì       no

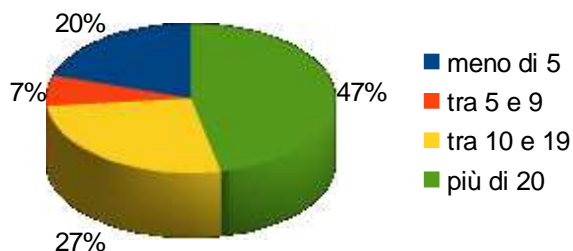
Metà dei dipendenti non conoscono la L. 53/2000 e il D.Lgs. 151/2001, dato significativo dal momento che tali provvedimenti non riguardano solo la maternità ma anche norme a tutela dei lavoratori.

**29 Se hai figli per quante ore alla settimana te ne occupi (considerando solo i giorni lavorativi)?**

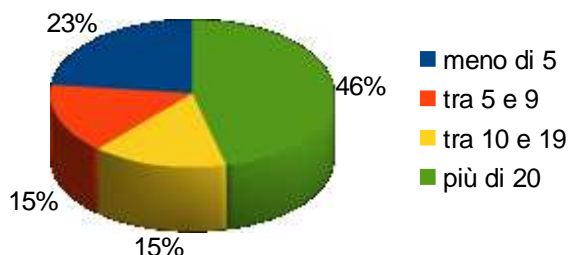
- Più di 20     Tra 10 e 19     Tra 5 e 9     Meno di 5

Sono percentualmente di più le donne che dedicano ai figli oltre le 10 ore settimanali (74% contro il 61% degli uomini):

DONNE



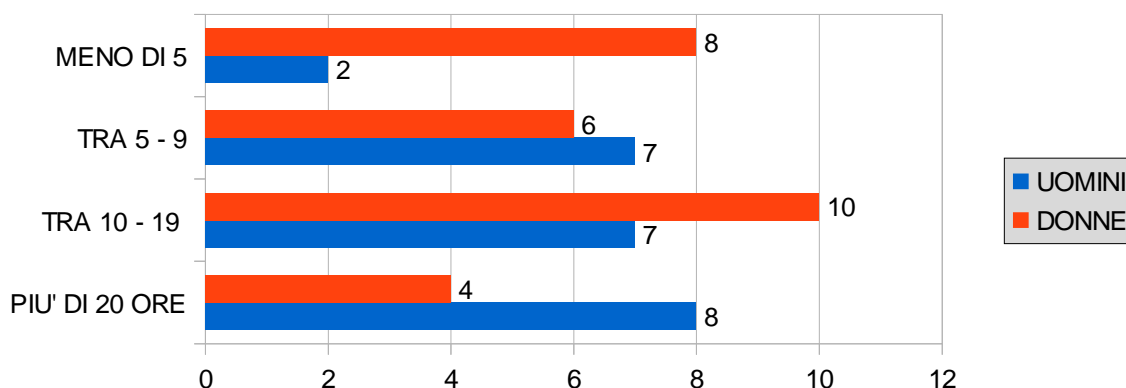
UOMINI



Il dato è confermato anche dalla tabella sulle ore dedicata dal partner, infatti l'80% delle donne sostiene che il partner dedica ai figli meno di 5 ore settimanali, mentre il 67% degli uomini ammette che la compagna dedica ai figli più di 20 ore settimanali.

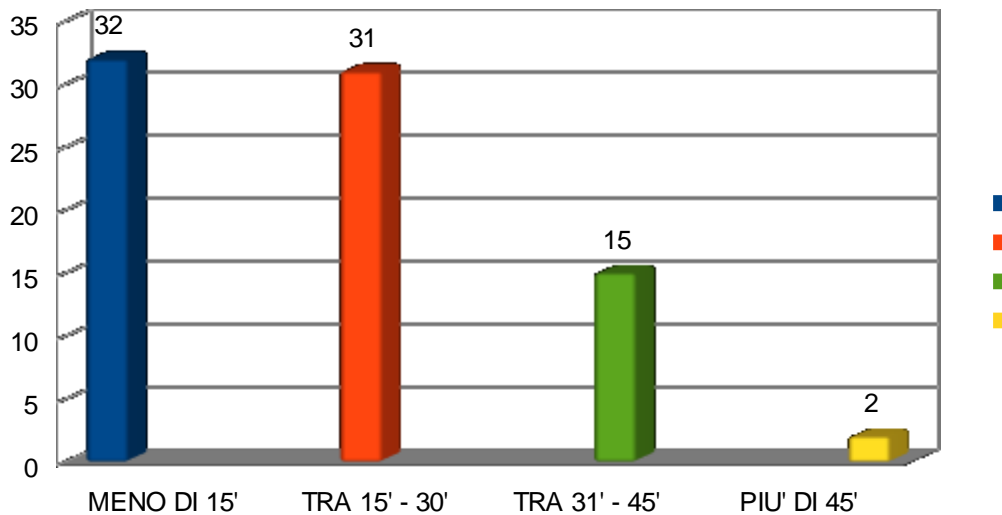
**30 Se hai figli, il tuo partner per quante ore alla settimana se ne occupa (considerando solo i giorni lavorativi)?**

- Più di 20     Tra 10 e 19     Tra 5 e 9     Meno di 5



**31 Quanti minuti impieghi per recarti al lavoro?**

- meno di 15     Tra 15 e 30     Tra 31 e 45     più di 45



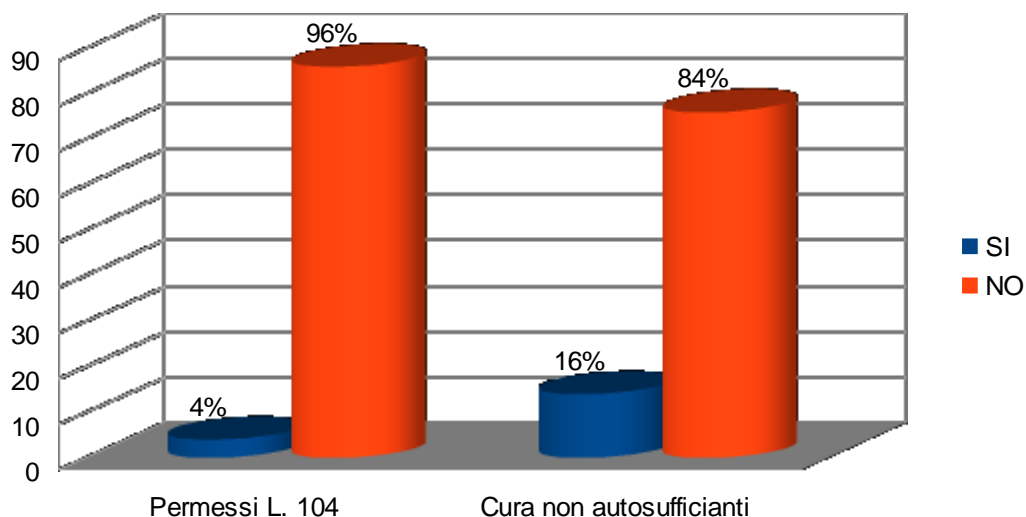
**32 Usufruisce delle agevolazioni di cui L. 104/92 a tutela delle persone diversamente abili?**

- Si       No

**33 Se ti occupi abitualmente di famigliari non completamente autosufficienti, per quante ore settimanali ti impegna questa attività (considerando solo i giorni lavorativi)?**

- Più di 20       Tra 10 e 19       Tra 5 e 9       Meno di 5

Solo il 4% della popolazione aziendale fruisce dei permessi previsti dalla L. 104, ma ben il 16% dichiara di doversi occupare di persone non autosufficienti.



**34 Ritieni che sarebbe opportuno ricevere maggiori informazioni circa le possibilità di conciliazione offerte dalle normative vigenti?**

- Sì       No

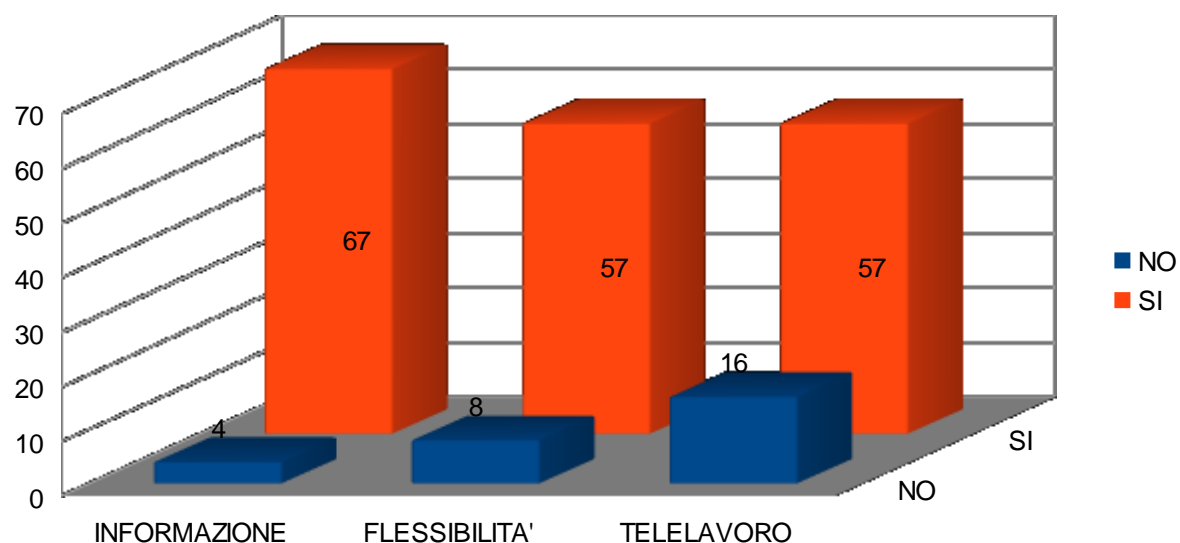
**35 Ritieni che una maggiore flessibilità d'orario potrebbe favorire la conciliazione?**

- Sì       No

**36 Ritieni che il telelavoro potrebbe favorire la conciliazione?**

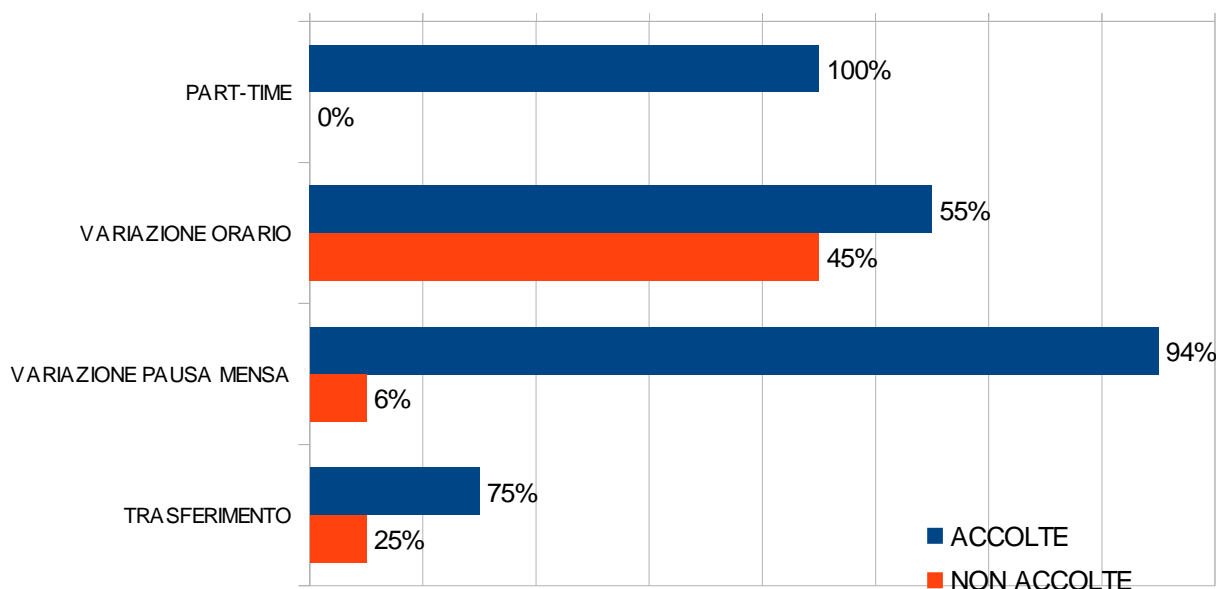
- Sì       No

Vi è da parte del personale un'esigenza di informazione, di flessibilità e di sperimentare nuove metodologie di lavoro, come ad esempio il telelavoro, che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita personale:



**38 Negli ultimi tre anni, o da quando sei in servizio, hai avanzato, al fine di conciliare vita personale e lavorativa, una delle seguenti richieste alla tua Amministrazione e se sì, sono state accolte?**

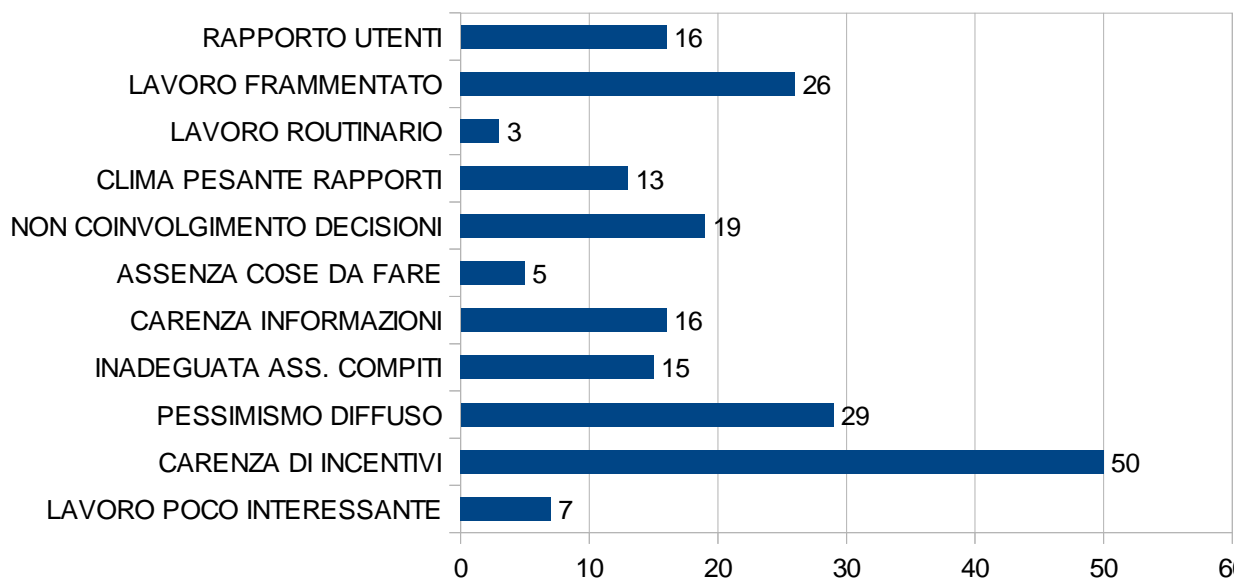
richiesta	accolta	non accolta
<input type="checkbox"/> Part-time	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> variazione orario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Variazione pausa mensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Trasferimenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**GESTIONE DELLO STRESS E DELLE DIVERSITA' – MOBBING**

**39 Cosa trovi particolarmente stressante nel tuo lavoro? (seleziona 3 risposte)**

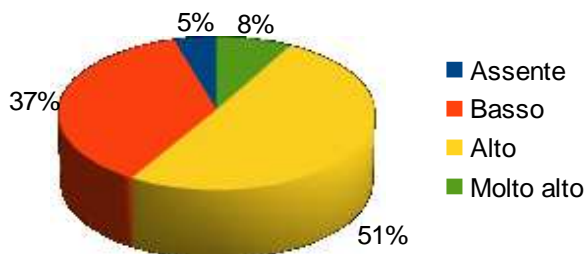
- Il lavoro poco interessante
- La carenza di incentivi
- Il pessimismo diffuso
- La mancata o inadeguata assegnazione dei compiti
- La carenza di informazioni
- L'assenza di cose da fare
- Il mancato coinvolgimento nelle decisioni
- Il clima pesante nei rapporti tra le persone
- lavoro routinario, ripetitivo
- Lavoro frammentato (con frequenti interruzioni)
- Carico emotivo legato al rapporto con l'utenza



#### 40 Come valuti il tuo livello di stress sul lavoro?

- Assente o molto basso
- Basso
- Alto
- Molto alto

Complessivamente si rileva un livello di stress alto o molto alto nel 59% dei

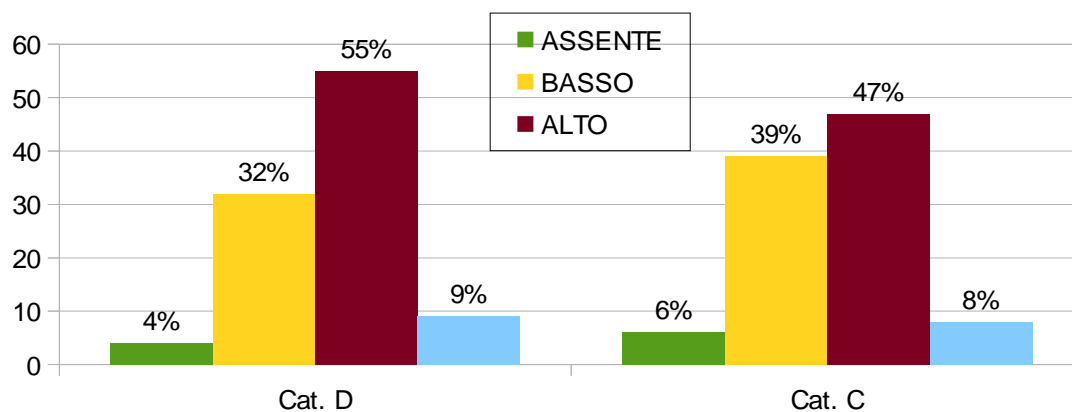


casi.

#### Livello di stress in relazione al livello di inquadramento:

lo stress proporzionalmente più elevato si manifesta nella categoria D e dirigenti ed è leggermente più basso nei C. Per quanto concerne la categoria B, il campione molto limitato non consente una elaborazione attendibile dei dati.

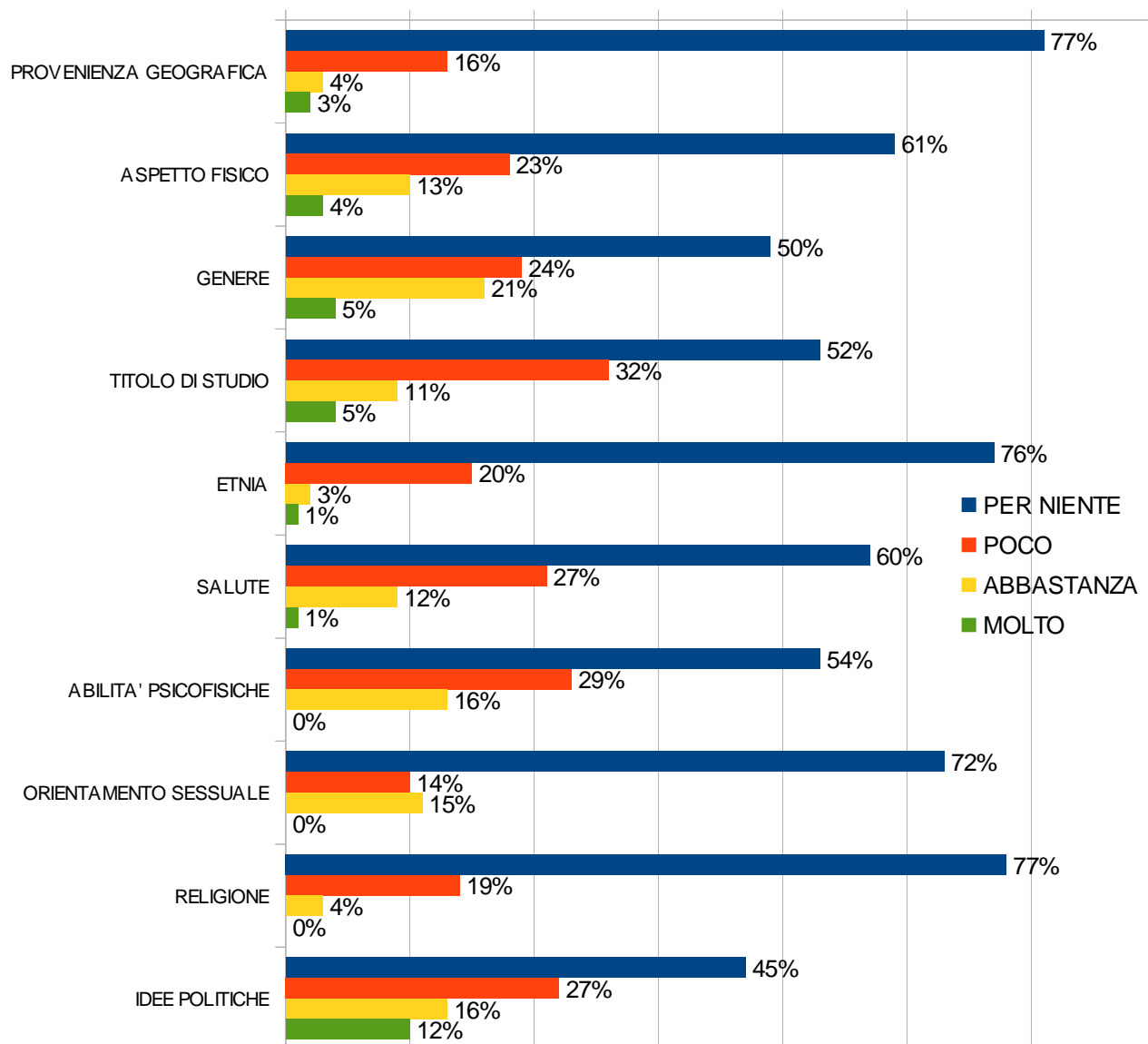




**41 Nel tuo ambiente di lavoro le seguenti caratteristiche sono motivo di discriminazione?**

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
a) La provenienza geografica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) L'aspetto fisico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Il genere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) I titoli di studio conseguiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) L'appartenenza etnica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Le condizioni di salute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Le abilità psicofisiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) L'orientamento sessuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Il credo religioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Le idee politiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Non sono generalmente considerati motivo di discriminazione le prerogative sotto elencate, eccezion fatta per le idee politiche e il genere; infatti rispettivamente il 55% e il 50% dei dipendenti considera da poco a molto questi fattori come causa di disparità di trattamento.

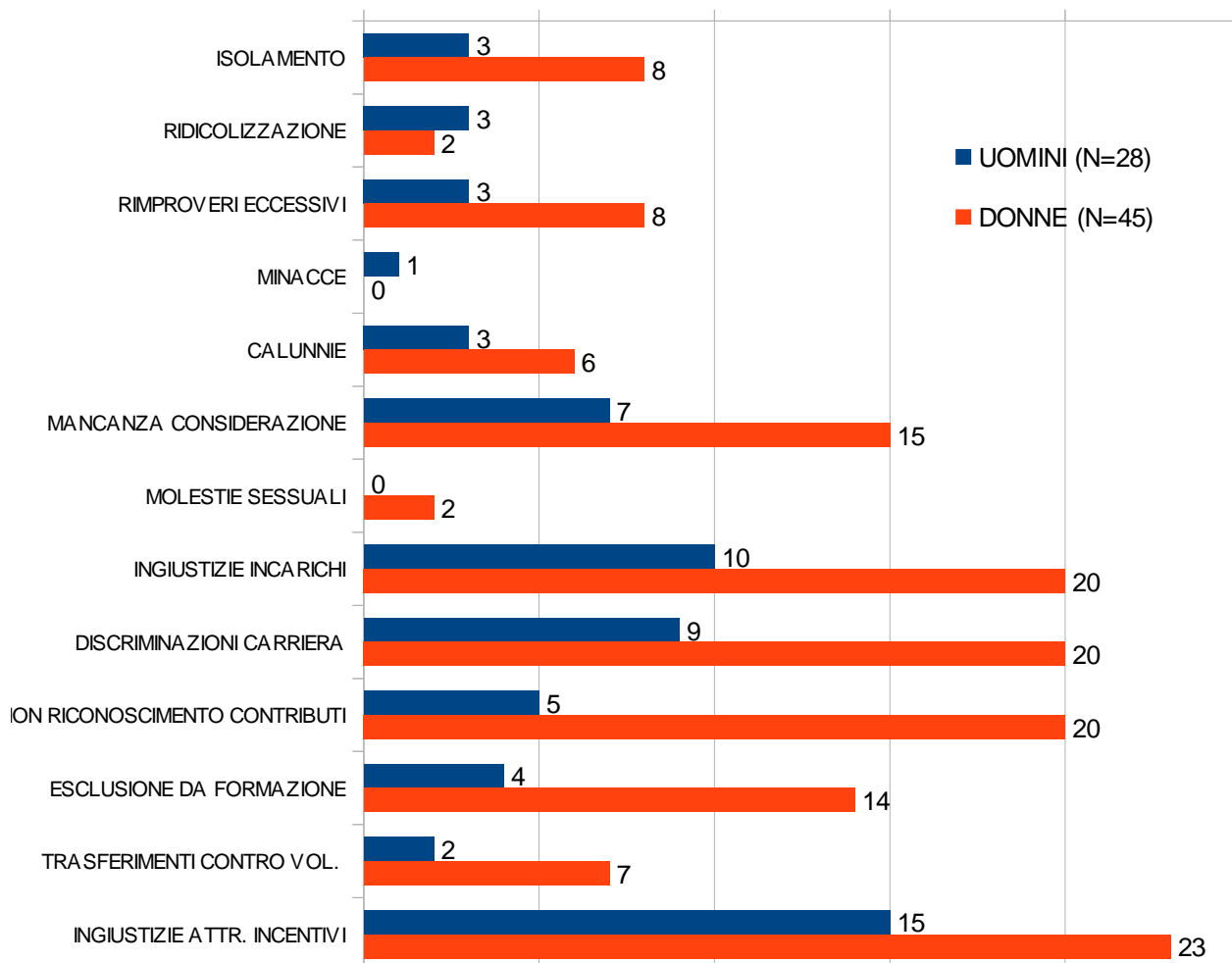


#### 42 Sei mai stato oggetto di una delle seguenti azioni?

	SI	NO
a) Episodi di mobbing:		
isolamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ridicolizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rimproveri eccessivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
minacce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
calunnie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mancanza di considerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Molestie sessuali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ingiustizie nell'attribuzione degli incarichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Discriminazione nei percorsi di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Mancato riconoscimento di contributi lavorativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Esclusione non motivata da occasione di	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

formazione

- g) Trasferimenti di sede e/o mansioni contro la propria volontà
- h) Ingiustizie nell'attribuzione di incentivi economici



Dai dati emerge che le donne percepiscono di essere più soggette a discriminazioni, soprattutto per quanto riguarda i percorsi di carriera, l'attribuzione degli incarichi, degli incentivi e il riconoscimento dei contributi. Tale dato può essere messo in relazione con la suddivisione del personale tra le varie categorie giuridiche (vedi grafico pag. 1), che vede la presenza delle donne in categoria D in numero percentualmente inferiore rispetto agli uomini (15% contro 45% degli uomini).

Un altro dato significativo è l'esclusione dalle occasioni di formazione e la mancanza di considerazione che si verifica in misura rispettivamente tripla e doppia nelle donne, rispetto ai colleghi maschi.

**43 Nel caso di una o più risposte positive, ritieni che la causa degli episodi di cui al punto precedente siano imputabili a :**

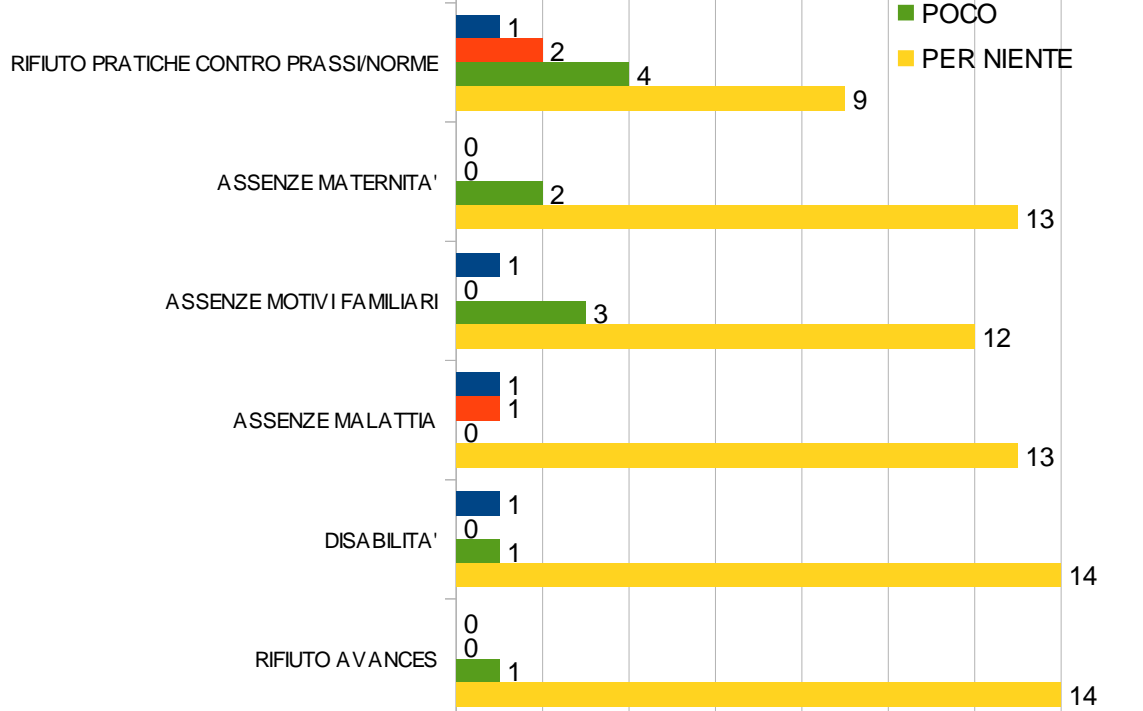
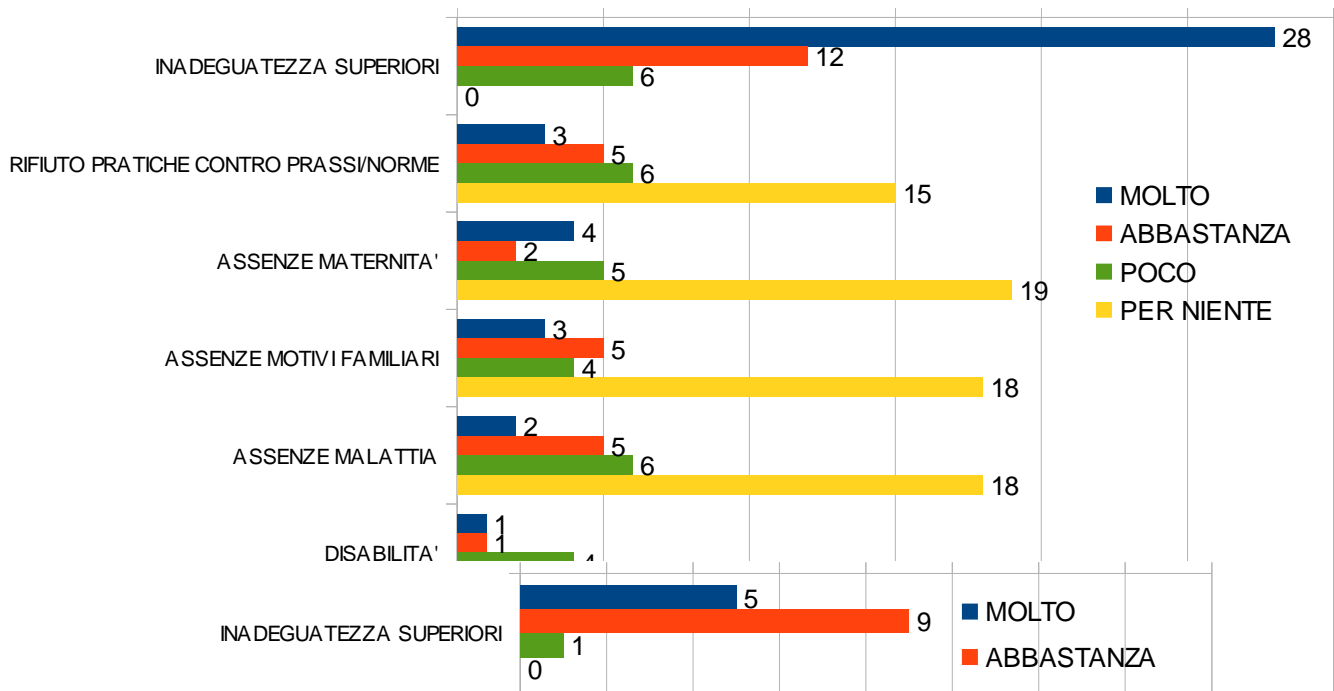
- |   | Molto                    | Abbastanza               | Poco                     | Per niente               |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Inadeguatezza dei superiori nella gestione del personale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Rifiuto ad eseguire pratiche contrarie
- b) alla prassi stabilita o alla normativa vigente
  - c) Assenze per congedo di maternità o parentale
  - d) Assenza per esigenze familiari
  - e) Assenze per malattia
  - f) Situazione di disabilità
  - g) Rifiuto di avances sessuali
  - h) Altro: specificare \_\_\_\_\_

La responsabilità dei fenomeni sopra descritti viene attribuita a diversi fattori, ma anche in questo caso la differenza tra maschi e femmine risulta notevole, per cui i dati vengono proposti in due tabelle distinte.

**Alta l'astensione su questa domanda: 15 persone non hanno risposto (17%)**

**DONNE**



**UOMINI**

Entrambi i generi individuano nell'ineadeguatezza dei superiori la respons...

abilità di fenomeni di mobbing. Gli uomini risentono meno del peso di assenze dal lavoro dovute a maternità o esigenze familiari.

**44 Hai motivo di ritenere che nel tuo ambiente di lavoro altre persone abbiano subito molestie:**

- Fisiche     Sessuali     Psicologiche     Altro

Se sì, quali molestie?

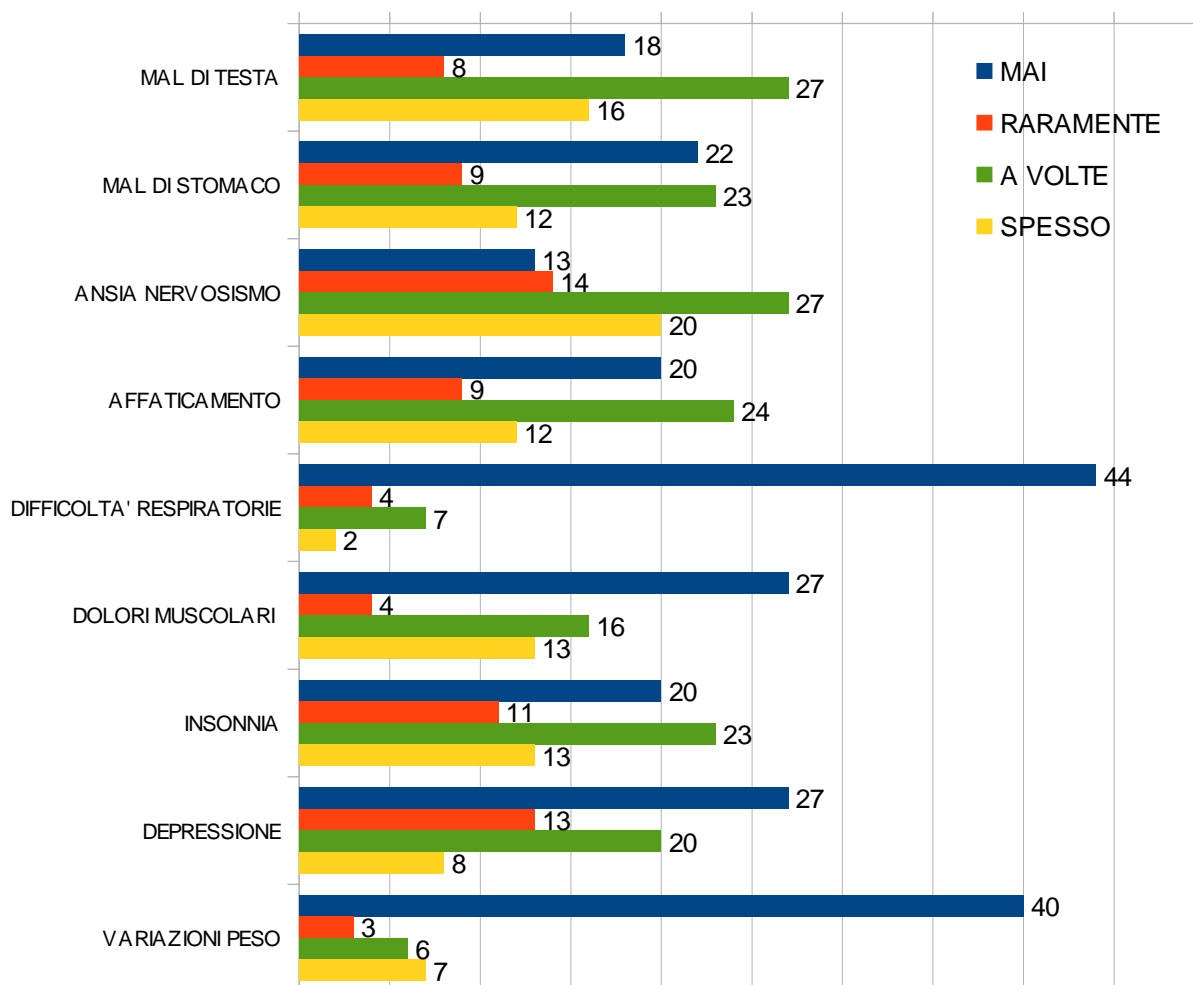
---

Vengono denunciate molestie subite da altre persone, sessuali 3, psicologiche 17 e 4 di altro genere, riconducibili alla categoria delle prepotenze e ingiustizie (ove specificato).

**45 Negli ultimi 6 mesi ti è capitato di avvertire i seguenti malesseri che ritieni riconducibili all'attività lavorativa?**

	MAI	RARAMENTE A VOLTE	SPESSE
a) mal di testa e difficoltà di concentrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) mal di stomaco, gastrite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) nervosismo, irrequietezza, ansia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) senso di eccessivo affaticamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) asma, difficoltà respiratorie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) dolori muscolari e articolari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) difficoltà ad addormentarti, insonnia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) senso di depressione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) variazioni di peso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I malesseri più diffusi, riconducibili all'attività lavorativa, sono mal di testa, difficoltà di concentrazione, ansia e nervosismo, ma anche mal di stomaco, senso di affaticamento e insonnia / difficoltà ad addormentarsi. Questi fenomeni si presentano (a volte o spesso) nella maggior parte dei dipendenti e sono elementi che vengono comunemente utilizzati come indicatori per la misurazione del fenomeno del burnout, causato dallo stress correlato all'attività lavorativa.



### Domande aperte:

**37 Quali altre misure ritieni che potrebbero favorire la conciliazione?**

**46 Alla luce di quanto espresso nella premessa del presente questionario hai delle proposte, esigenze da sottoporre al C.U.G. per migliorare il tuo benessere lavorativo?**

### Considerazioni e proposte dei dipendenti.

La compilazione delle domande aperte nelle quali veniva chiesto al personale di fornire suggerimenti e proposte ha evidenziato le seguenti esigenze:

- maggiore flessibilità dell'orario di servizio;
- maggiore trasparenza nei meccanismi di valutazione e coinvolgimento dei diretti superiori nella compilazione delle schede di valutazione;
- maggiore chiarezza nell'organizzazione del personale e nell'assegnazione dei compiti e degli obiettivi;
- analisi finalizzata ad una maggiore conoscenza del lavoro svolto da ciascun dipendente, per consentire una migliore gestione dei carichi di lavoro da parte dei responsabili;

- maggiore coinvolgimento del personale nelle decisioni relative all'organizzazione del lavoro per evitare atteggiamenti passivi e/o demotivazione;
- promozione della formazione e aggiornamento normativo;
- maggior collaborazione tra Amministrazione e dipendenti finalizzata al raggiungimento del comune obiettivo di fornire un servizio adeguato alla cittadinanza;
- Attenzione al benessere dei dipendenti con particolare riferimento alla sfera psicologica (es. filodiffusione, sportello di ascolto, attività ricreativa...);
- Più equità nella ripartizione degli incentivi economici.