

I DIPENDENTI DEL COMUNE DI NOVI LIGURE E L'AMBIENTE DI LAVORO

I RISULTATI DEL QUESTIONARIO GIUGNO 2012

A cura del Comitato Unico di Garanzia
Con la collaborazione della dr. Enrica Repetto

Nel periodo maggio – giugno 2012, il Comitato Unico di Garanzia, al fine di svolgere al meglio il proprio compito di tutela del lavoratore e del suo benessere psicofisico, con particolare riferimento a situazioni di mobbing, discriminazioni, stress lavorativo e sicurezza ambientale, ha trasmesso a tutti i dipendenti del Comune di Novi Ligure un questionario da compilarsi in forma anonima, al fine di permettere ai lavoratori di esprimere liberamente, senza essere individuati, i vissuti relativi al proprio ambiente di lavoro esprimendo anche osservazioni, segnalazioni e proposte di miglioramento.

Il questionario consiste in 25 domande a scelta multipla e di uno spazio bianco dove il lavoratore può aggiungere osservazioni, segnalare problemi e avanzare le proposte e i suggerimenti che ritiene opportuni.

Le domande sono state predisposte per raccogliere informazioni in merito alla realtà lavorativa dei singoli lavoratori e quali variabili che entrano in gioco nel determinare il benessere lavorativo di ciascun soggetto.

Pertanto i principali ambiti di indagine sono: fattori ambientali legati alla sicurezza sul lavoro, strumenti e risorse disponibili, relazioni interpersonali e dinamiche che intervengono nei rapporti con i colleghi e i superiori, eventuali episodi di molestie fisiche o psicologiche, sistemi di valutazione del ruolo lavorativo del singolo anche in relazioni ad avanzamenti di carriera e aspettative, stress lavorativo, conciliazione lavoro-famiglia, carichi di lavoro e eventuali ripercussioni sulla salute.

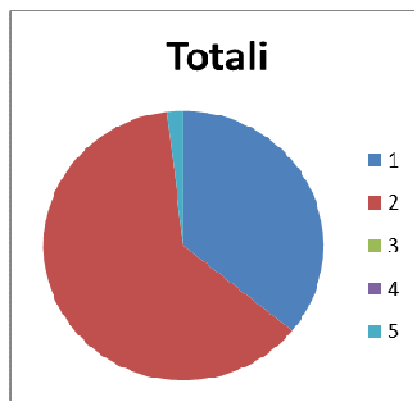
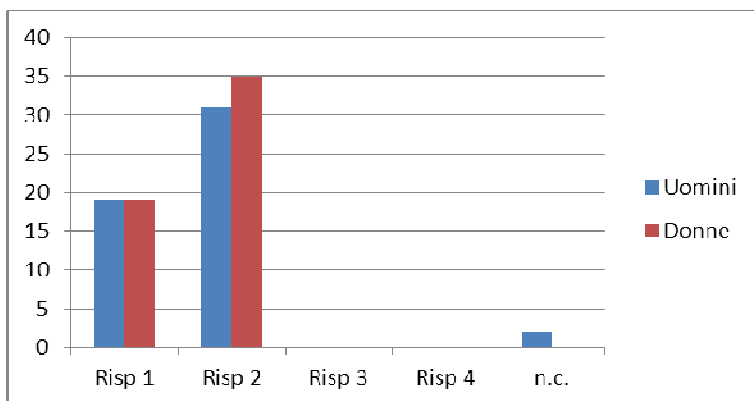
Il test è stato proposto a nr. 202 dipendenti comunali ed è stato accolto positivamente da 106 dipendenti (52%) di cui 52 maschi (49%) e 54 femmine (51%), pertanto il campione si può ritenere ugualmente rappresentativo di entrambi i sessi.

I dipendenti del Comune di Novi Ligure, rispondendo al questionario proposto dal C.U.G, hanno permesso di fornire uno spaccato della percezione della realtà lavorativa e delle difficoltà che si riscontrano ogni giorno, portando le proprie osservazioni, segnalazioni e proposte utili al miglioramento delle condizioni lavorative, dell'ambiente e per una migliore organizzazione e funzionamento dei servizi alla cittadinanza.

Passiamo ora all'analisi delle singole domande, le cui risposte sono rappresentate in due grafici, l'uno evidenziante il numero di persone distinte per genere e l'altro l'incidenza in percentuale sul totale.

1) Considera le informazioni necessarie per lo svolgimento del tuo lavoro:

1. Fatico a farmi dare le informazioni.
2. Di solito dispongo delle informazioni.
3. Mi vengono negate le informazioni.
4. Il mio lavoro non richiede scambio di informazioni.
5. n.c.



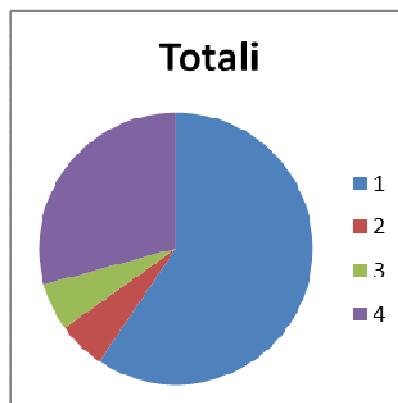
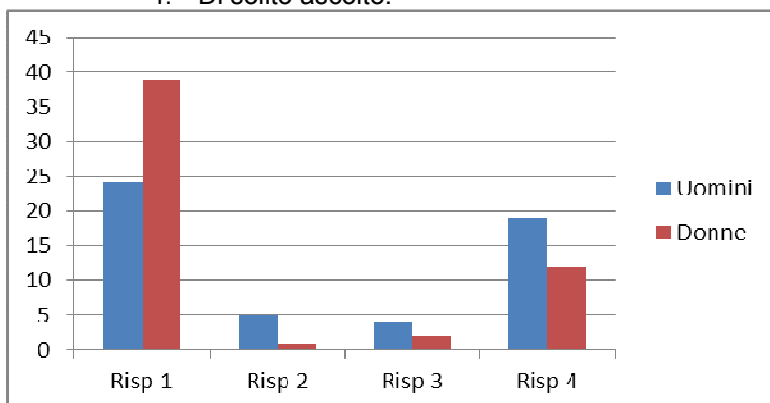
La prima domanda valuta l'effettiva possibilità che i lavoratori hanno di disporre delle informazioni inerenti lo svolgimento delle proprie mansioni, quali siano affiancamento, disposizioni, possibilità di aggiornamento. La mancanza di queste informazioni, costituisce un ostacolo allo svolgimento ottimale del proprio lavoro, creando senso di insicurezza e frustrazione con conseguente stress lavorativo e demotivazione.

A questa domanda 66 lavoratori (62%) di cui 35 femmine e 31 maschi, hanno risposto "di solito dispongo delle informazioni", 39 lavoratori (37%) di cui 19 maschi e 20 femmine, hanno risposto "fatico a farmi dare le informazioni", nessuno ha risposto "mi vengono negate le informazioni" e "il mio lavoro non richiede scambio di informazioni", 1 (1%) lavoratore non ha risposto.

Appare significativo che seppure la maggior parte dei lavoratori (62 %) ha a disposizione le informazioni necessarie per lo svolgimento del proprio lavoro, una percentuale del 37 % riscontra qualche difficoltà in questo senso, sottolineando quindi una certa mancanza di comunicazione e di non ottimale trasmissione delle informazioni nel proprio ambiente lavorativo.

2) Quando c'è una conversazione in atto:

1. Partecipo attivamente.
2. Sono escluso.
3. Fatico ad intrromettermi.
4. Di solito ascolto.



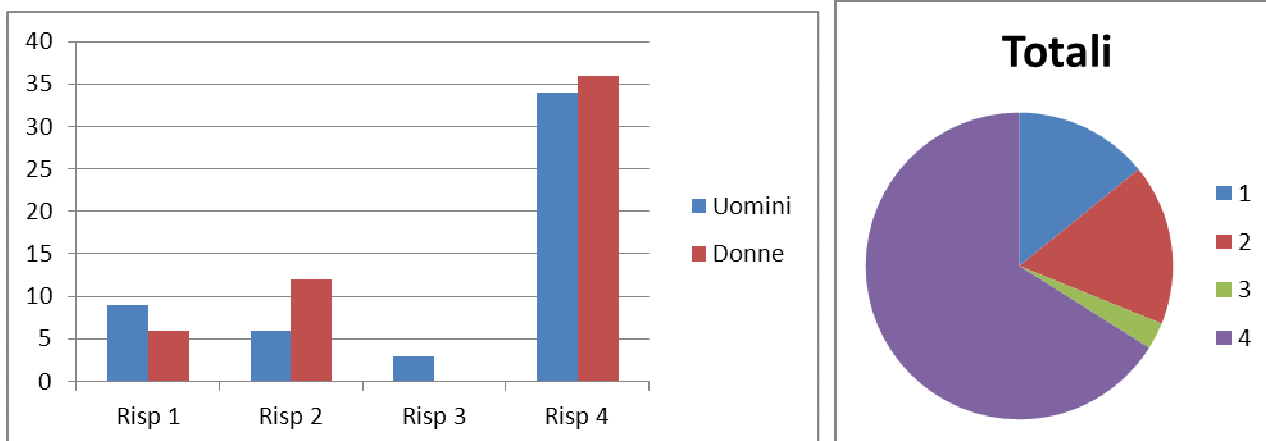
La seconda domanda valuta l'andamento delle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente lavorativo: una buona rete di relazioni interpersonali favorisce indubbiamente il buon funzionamento del gruppo di lavoro nonché un'efficace trasmissione delle informazioni.

Alla domanda "quando c'è una conversazione in atto" 64 soggetti (60%) di cui 40 femmine e 24 maschi, hanno risposto "partecipo attivamente", 31 soggetti (29%) di cui 12 femmine e 19 maschi hanno risposto "di solito ascolto", 6 soggetti (5%) di cui 1 femmina e 1 maschio hanno risposto "fatico ad intromettermi" e 6 soggetti (5 % circa) di cui 1 femmina e 1 maschio hanno risposto "sono escluso".

Dalle risposte del campione si evince che le relazioni interpersonali all'interno del gruppo di lavoro sono nel complesso positive, in particolar modo nel campione femminile che afferma di partecipare attivamente nel 62.5% dei casi, contro il 37.5% dei maschi.

3)Durante le ferie o al di fuori dell'orario di lavoro:

1. Sono contattato di frequente.
2. Non ho contatti con il Comune.
3. Sono contattato continuamente senza valide motivazioni.
4. Sono contattato in via eccezionale.



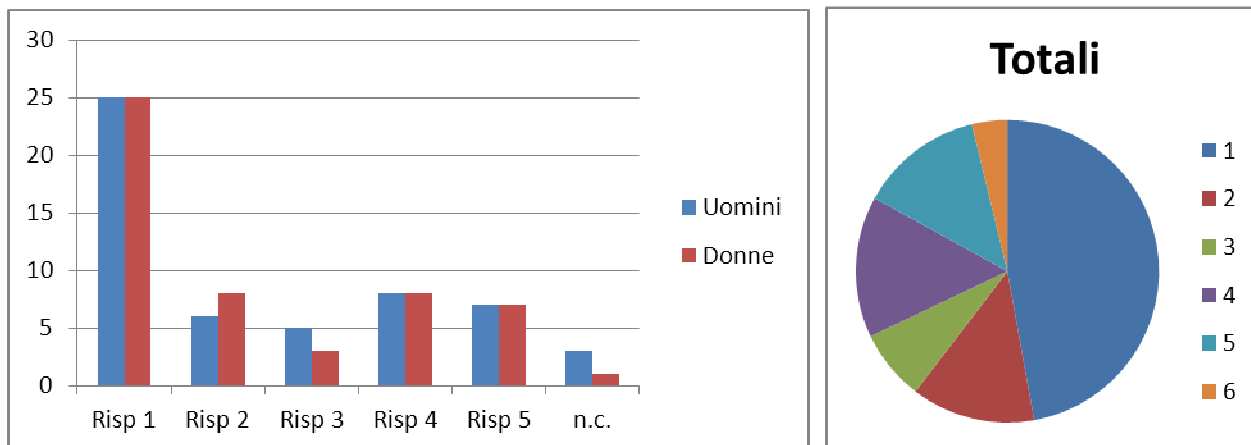
La terza domanda vuole valutare se e in quale misura i lavoratori vengono contattati dal Comune nei periodi di riposo e di ferie. Il fatto di venire contattati di frequente al di fuori dell'orario di lavoro non permette al soggetto di godere appieno dei periodi di riposo e potrebbe essere indicativo di un'organizzazione e distribuzione del lavoro non proprio ottimale, tendente a "responsabilizzare" eccessivamente una singola persona. In questo modo la persona potrebbe non avere la possibilità di usufruire allo stesso modo dei colleghi di ferie e permessi o assenze per malattia e quindi si potrebbe parlare di "differenza di trattamento".

D'altro canto si può anche ipotizzare che in alcuni soggetti che investono molto sul lavoro potrebbero sentirsi gratificati dall'essere contattati di frequente, vivendo il loro ruolo come "indispensabile" per l'organizzazione comunale.

Alla domanda "durante le ferie o al di fuori dell'orario di lavoro" 16 soggetti (15%) di cui 7 femmine e 9 maschi, hanno risposto "sono contattato di frequente", 18 soggetti (17%) 12 femmine e 6 maschi "non ho contatti con il comune", 3 soggetti (3 % circa) 3 femmine 0 maschi "sono contattato continuamente senza valide motivazioni", mentre la maggior parte 70 soggetti (65%) di cui 36 femmine e 34 maschi "sono contattato in via eccezionale".

4)Le tue proposte e idee:

1. Solitamente vengono prese in considerazione.
2. Il mio tipo di lavoro non prevede di fare proposte.
3. Vengono sistematicamente sminuite ed ignorate.
4. Sono apparentemente prese in considerazione e poi ignorate.
5. Sono apparentemente ignorate e poi considerate ma senza riconoscimento.
6. n.c.



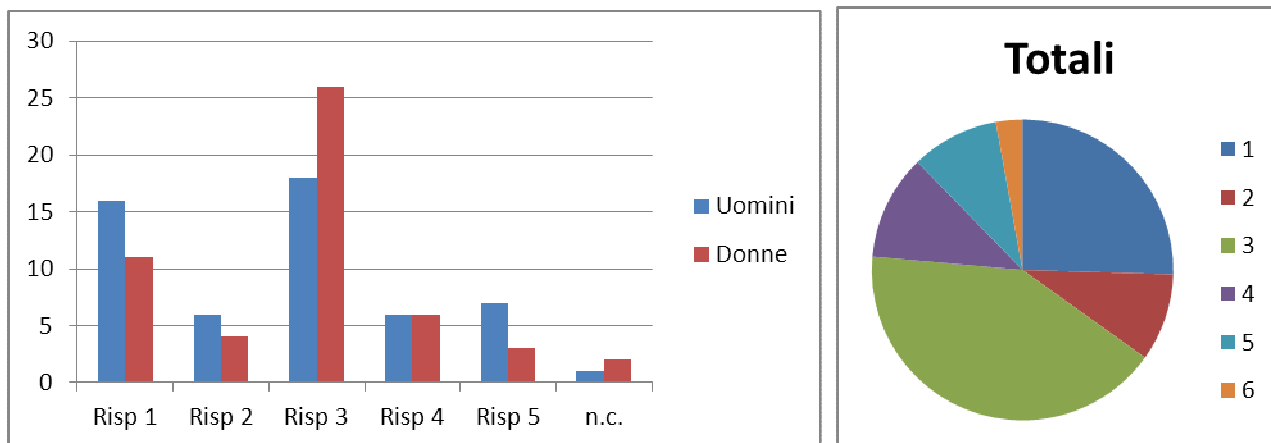
Alla quarta domanda, che indaga come il lavoratore si sente “valutato” all’interno del suo gruppo di lavoro nella misura in cui le sue proposte e idee vengono tenute in considerazione, 50 lavoratori (47 %) di cui 25 femmine e 25 maschi rispondono “solitamente vengono prese in considerazione”, 14 lavoratori (13 %) di cui 6 femmine e 8 maschi rispondono “il mio tipo di lavoro non prevede di fare proposte”, 8 lavoratori (8%) di cui 5 femmine e 3 maschi rispondono “vengono sistematicamente sminuite e ignorate” 17 lavoratori (16 %) di cui 9 femmine e 8 maschi “sono apparentemente prese in considerazione e poi ignorate”, 14 lavoratori (13%) di cui 7 femmine e 7 maschi “sono apparentemente ignorate e poi considerate ma senza riconoscimento”, 3 (3%) non hanno dato risposta.

Se le proposte e i suggerimenti del lavoratore vengono presi in considerazione all’interno dell’ambiente di lavoro egli si sente confermato e valorizzato nel suo ruolo, con conseguente crescita della motivazione.

Dai dati si evince che il 47% dei lavoratori si sente partecipe all’interno del suo ambiente lavorativo, il restante 50% (se sommiamo le percentuali delle risposte alle altre domande otteniamo 50% quindi più della metà) avverte un senso di esclusione dall’iter lavorativo e demotivazione (13% il mio tipo di lavoro non prevede di fare proposte), senso di svalutazione (8% vengono sistematicamente sminuite e ignorate, e 16 % sono apparente prese in considerazione e poi ignorate), frustrazione per il mancato riconoscimento delle proprie capacità (13% sono apparentemente ignorate e poi considerate senza riconoscimento).

5) In generale sul lavoro com'è valutata la tua attività?

1. E' sottovalutata.
2. Ricevo spesso critiche immotivate.
3. E' apprezzata.
4. Ricevo critiche costruttive.
5. E' ignorata
6. n.c.



La quinta domanda si collega alla precedente, in quanto si propone di approfondire la percezione della valutazione che viene attribuita al singolo lavoratore, all'interno del gruppo di lavoro.

Alla domanda "in generale sul lavoro com'è valutata la tua attività?" 27 soggetti (26%) 16 femmine e 11 maschi rispondono "è sottovalutata", 10 soggetti (9%) 6 femmine e 4 maschi "ricevo spesso critiche immotivate", 10 soggetti (9%) 7 femmine e 3 maschi "è ignorata".

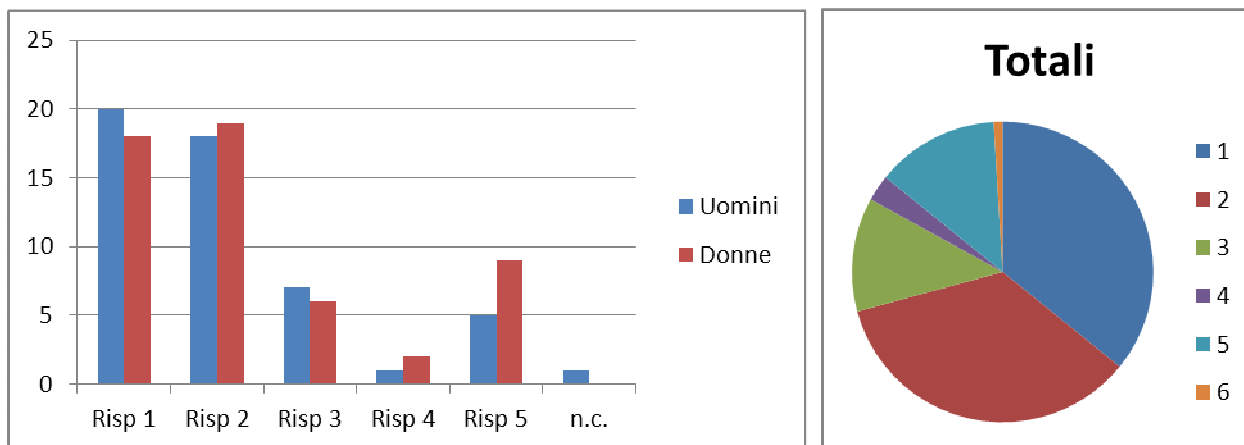
In queste risposte si riscontra nuovamente la frustrazione del dipendente non si sente "visto" quindi non si sente confermato nel suo ruolo di lavoratore, con conseguenti vissuti di autosvalutazione e demotivazione in relazione all'indifferenza di chi è preposto a valutarlo.

Non bisogna però mancare di sottolineare che all'interno del gruppo degli intervistati una buona parte di lavoratori 44 (42 %) di cui 18 femmine e 26 maschi considerano la propria attività lavorativa "è apprezzata" e 12 lavoratori (11%) di cui 6 maschi e 6 femmine "ricevo critiche costruttive", pertanto la maggior parte dei lavoratori intervistati riscontra che il proprio ruolo lavorativo viene comunque valorizzato.

Dai dati si evince inoltre che su 44 lavoratori che considerano apprezzate le loro capacità lavorative, 26 (59 %) sono maschi e 18 (41 %) sono femmine, non c'è un grosso divario, ma sarebbe opportuno fare una riflessione che non ci sia una discriminazione di genere.

6) Considera il contenuto del tuo lavoro:

- a. Mi sono assegnati compiti coerenti con la mia posizione.
- b. Mi viene richiesta una certa elasticità.
- c. Mi sono assegnati compiti di cui spesso non capisco l'utilità.
- d. Mi sono spesso assegnati compiti umilianti per il mio ruolo lavorativo.
- e. Mi sono assegnati compiti superiori al mio profilo professionale.
- f. n.c.



La sesta domanda “considera il contenuto del tuo lavoro”, analizza il rapporto tra le mansioni assegnate al lavoratore rispetto al suo inquadramento professionale, risorse e capacità individuali, così come sono vissute dal lavoratore.

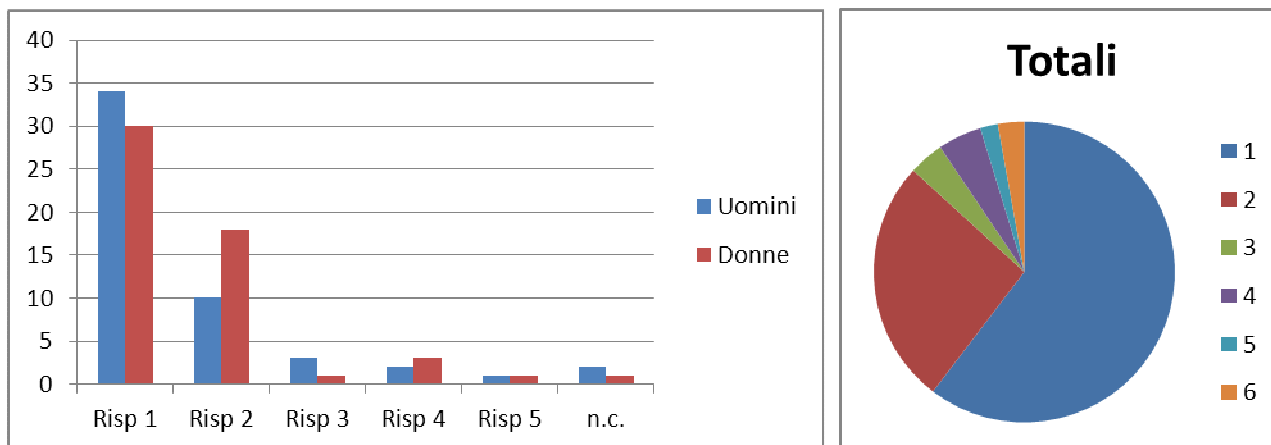
Se questo rapporto non è in equilibrio non può che derivarne un senso di frustrazione: pensiamo al lavoratore inquadrato ad un livello basso che percepisce una retribuzione minima a cui vengano affidati compiti superiori senza la giusta corresponsione economica, oppure al caso del lavoratore a cui vengano affidati compiti non adeguati alle capacità lavorative e al livello di formazione personale e all'ansia e allo stress che ne derivano, nonché al disservizio che si crea nei confronti della cittadinanza.

Tra i lavoratori intervistati 38 (36%) di cui 18 femmine e 20 maschi ritengono che i compiti assegnati sono coerenti con la posizione occupata, 37 lavoratori (35%) di cui 19 femmine e 18 maschi “mi viene richiesta una certa elasticità”, 13 (12%) lavoratori di cui 6 femmine e 7 maschi rispondono “mi sono assegnati compiti di cui spesso non capisco l'utilità”, 3 (3%) lavoratori di cui 2 femmine e 1 maschio “mi sono spesso assegnati compiti umilianti per il mio ruolo lavorativo” e 14 (13%) lavoratori di cui 9 femmine e 5 maschi “mi sono assegnati compiti superiori al mio profilo professionale”, 1 lavoratore (1%) si è astenuto.

Dalle risposte ottenute si può notare che a fronte di un 36 % di lavoratori che riscontrano un corretto rapporto tra inquadramento professionale e tipo di lavoro, è significativo che per la restante parte del campione questo equilibrio non sempre si riscontra: al 35% dei lavoratori viene richiesta una certa elasticità e negli altri casi addirittura i compiti assegnati vengono avvertiti come “inutili” (13%), umilianti (3 %). Si può quindi concludere che la maggior parte dei lavoratori del Comune (63 %) riscontra effettivamente uno squilibrio tra i compiti assegnati e la loro posizione lavorativa.

7)Valuta il carico di lavoro:

1. E' generalmente adeguato.
2. Il carico di lavoro è eccessivo.
3. E' eccessivo e mi vengono volontariamente date scadenze del tutto impossibili da rispettare.
4. E' inferiore rispetto alle mie possibilità.
5. Il lavoro mi è stato tolto del tutto o in parte senza valide motivazioni.
6. n.c.



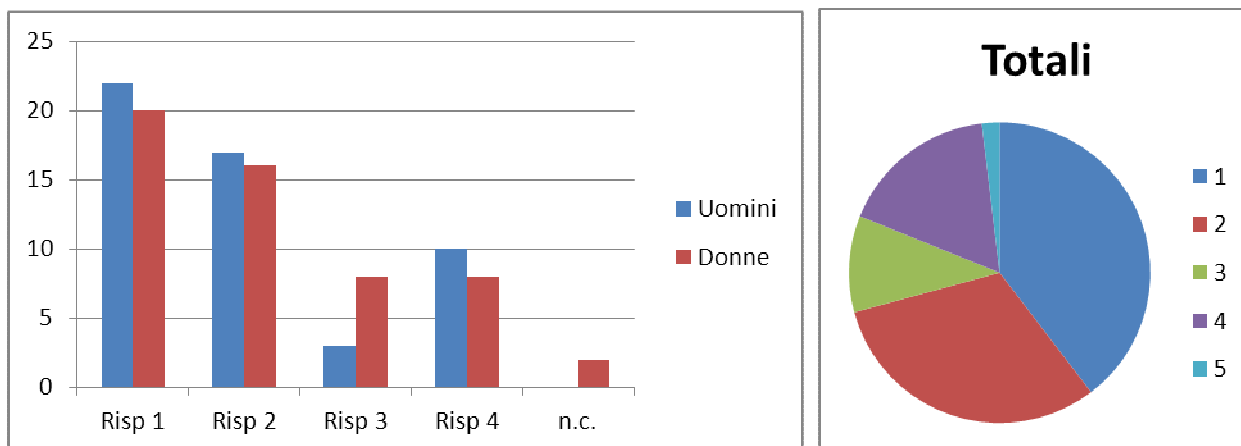
La settima domanda raccoglie informazioni in merito al carico di lavoro assegnato a ciascun lavoratore, e quanto questo incide sullo stress lavorativo. Il carico di lavoro potrebbe essere percepito come gravoso e impossibile da affrontare, con conseguente ansia e stress per il lavoratore, per contro non attribuire incarichi o togliere incarichi, in alcuni casi umiliando il lavoratore e facendolo sentire inutile, porta ad autosvalutazione, demotivazione e depressione. (Basti ricordare che in molti episodi di mobbing il lavoratore viene debitamente ignorato e sollevato dai compiti lavorativi).

Dalle risposte ottenute risulta che 64 lavoratori (60%) di cui 30 femmine e 34 maschi considerano il carico di lavoro generalmente adeguato; nel contempo però esistono anche delle situazioni di disagio: 28 lavoratori (26%) di cui 18 femmine e 10 maschi hanno risposto "il carico di lavoro è eccessivo", 4 lavoratori (4 %) di cui 1 femmina e 3 maschi hanno risposto " il carico di lavoro è eccessivo e mi vengono volontariamente date scadenze del tutto impossibili da rispettare" , 5 lavoratori (5 %) di cui 3 femmine 2 maschi rispondono "il carico di lavoro è inferiore alle mie possibilità " e 2 lavoratori (2%) 1 femmina e 1 maschio rispondono "il lavoro mi è stato tolto del tutto o in parte senza valide motivazioni", 3 lavoratori (3%)non rispondono.

Pertanto situazioni di disagio che in alcuni casi vengono avvertite come create deliberatamente per mettere in difficoltà il lavoratore si riscontrano nel 37% del campione.

8) Considera la valutazione del personale all'interno del tuo settore:

1. E' abbastanza obiettiva.
2. Risente di pregiudizi personali
3. Risente di pregiudizi sulla parità uomo-donna
4. Risente di influenze esterne.
5. n.c.



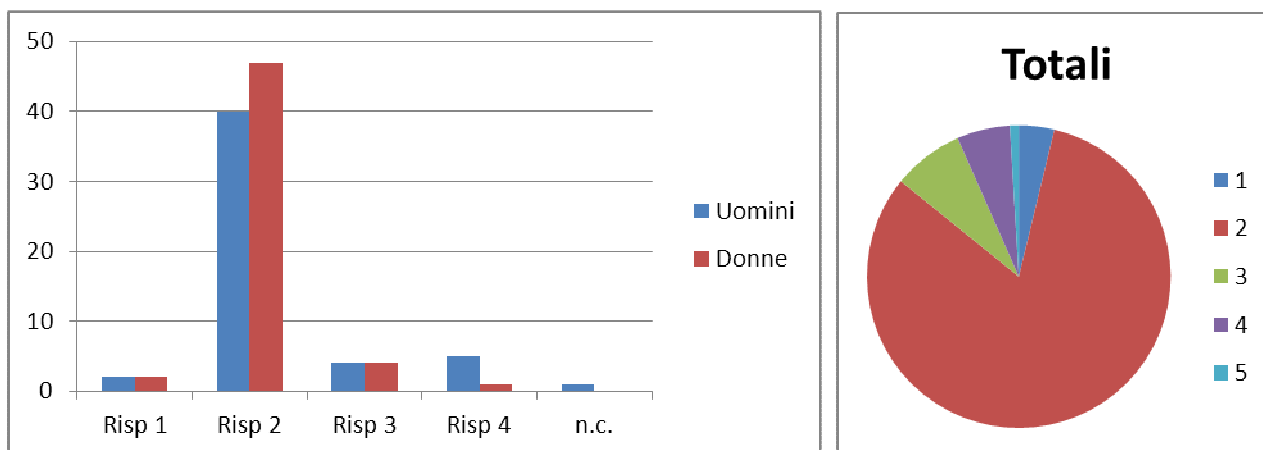
L'ottava domanda è legata al sistema delle aspettative e del personali e a come il lavoratore percepisce il sistema di valutazione individuale all'interno del Comune.

Si può rilevare che a fronte di 42 (40%) lavoratori di cui 20 femmine e 22 maschi che valutano positivamente il sistema della meritocrazia all'interno del Comune, il restante 60 % riscontra una mancanza di obiettività e discriminazioni nella valutazione del personale che risente per 33 lavoratori (31%) di cui 16 femmine e 17 maschi di "pregiudizi personali", per 11 lavoratori (10%) di cui 8 femmine e 3 maschi di "pregiudizi sulla parità uomo donna", per 18 lavoratori (17%) di cui 8 femmine e 10 maschi "risente di influenze esterne", mentre 2 (2%) lavoratori non rispondono.

Dall'analisi di questi dati risulta significativo che la maggior parte dei dipendenti considera il sistema della valutazione del personale all'interno del Comune poco meritocratico e correlato soprattutto a pregiudizi personali e ad influenze esterne.

9) Valuta il controllo che ricevi da parte dei superiori:

1. E' eccessivo.
2. E' nella norma.
3. E' finalizzato a mettermi in difficoltà.
4. Nessuno mi controlla.
5. n.c.

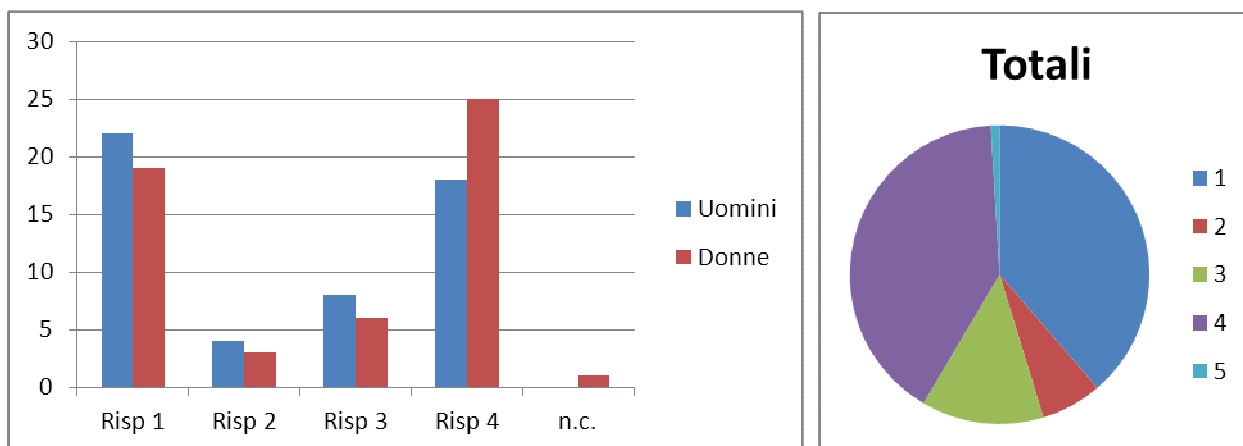


La nona domanda individua i vissuti del lavoratore in relazione al controllo esercitato da parte dei superiori relativamente al proprio operato: dalle risposte risulta che 87 lavoratori (82%) di cui 47 femmine e 40 maschi considera il controllo da parte dei superiori nella norma, e pertanto nella maggior parte dei casi sotto questo aspetto non si rilevano situazioni di particolare disagio.

Nelle restanti risposte, sebbene statisticamente non significative (18%), il campione intervistato segnala situazioni di disagio in quanto 4 lavoratori (4%) di cui 2 femmine e 2 maschi, considerano il controllo da parte dei superiori "eccessivo", 8 lavoratori (7%) di cui 4 femmine e 4 maschi rispondono "il controllo da parte dei superiori è finalizzato a mettermi in difficoltà", 6 (6%) lavoratori di cui 1 femmine e 5 maschi rispondono "nessuno mi controlla", 1 (1%) lavoratore non fornisce nessuna risposta.

10) Valuta le tue possibilità di crescita professionale:

1. Non ce ne sono.
2. Mi sono volutamente negate.
3. Sono buone.
4. Sono poco chiare e incerte.
5. n.c.



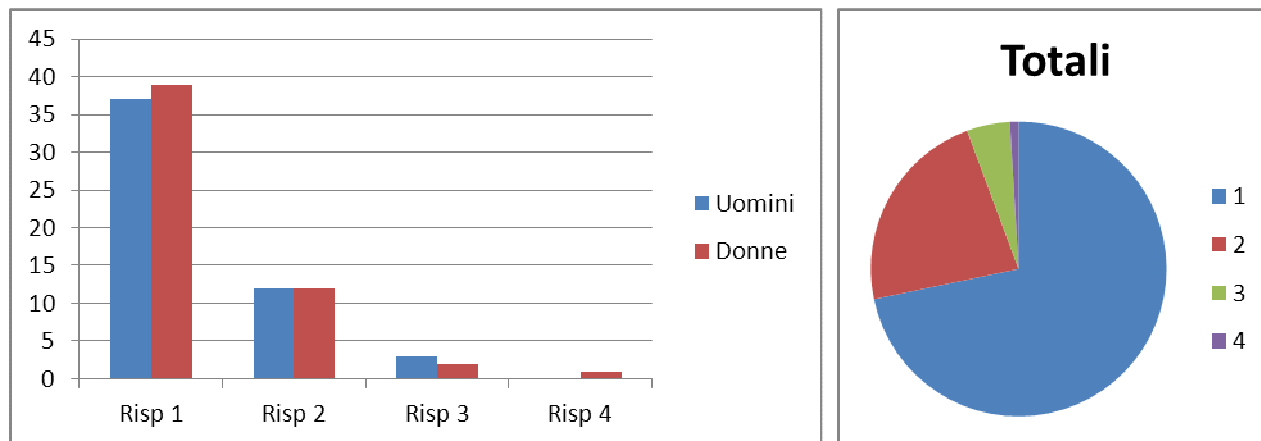
La decima domanda è legata al sistema delle aspettative del lavoratore, in relazione alle sue possibilità di crescita professionale e personale.

Dalle risposte fornite dal campione intervistato risulta che la quasi totalità del campione, 91 lavoratori (86%) non vede possibilità di crescita professionale infatti: 41 (39%) lavoratori di cui 19 femmine e 22 maschi rispondono “non ce ne sono”, 43 (41%) lavoratori rispondono “sono poco chiare e incerte”, 7 (6%) lavoratori di cui 3 femmine e 4 maschi “mi sono volutamente negate”, mentre soltanto 14 (13%) lavoratori di cui 6 femmine e 8 maschi pensano di avere buone prospettive di carriera, 1 lavoratore (1%) non risponde.

Pertanto è significativo che l’86% dei lavoratori del Comune avverte il proprio percorso professionale come statico, dove le possibilità di crescita e realizzazione sono incerte o inesistenti, questo non può che comportare demotivazione, inficiando a lungo andare la prestazione lavorativa individuale.

11) Riguardo ai tuoi oggetti personali (auto,foto,armadietto ecc....).

1. Non ci sono mai stati problemi.
2. Devo tenerli sotto controllo.
3. Sono stati volutamente danneggiati o rubati.
4. E' capitato che si danneggiassero per incidenti volontari.

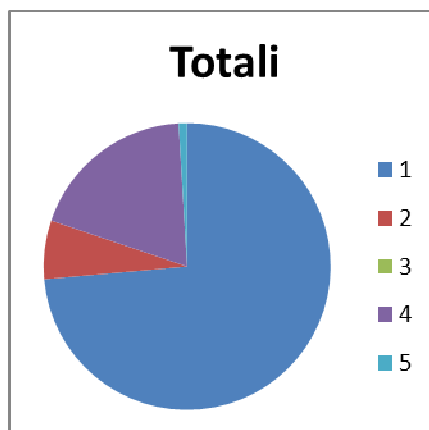
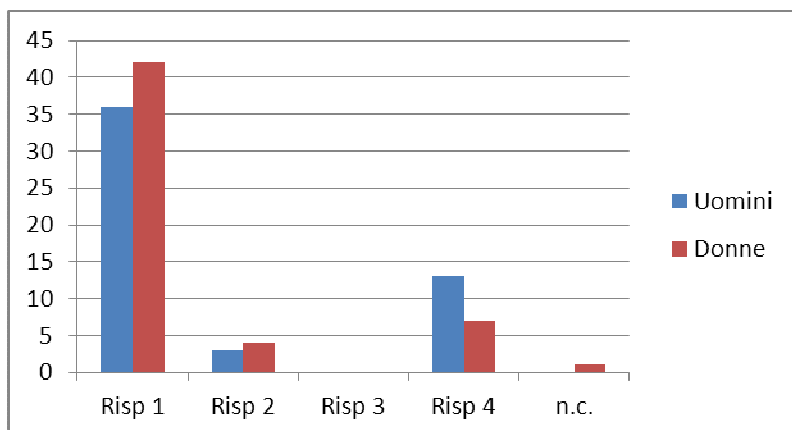


La domanda nr. 11 valuta la percezione della sicurezza dell’ambiente lavorativo in relazione a eventuali furti e danneggiamenti a oggetti personali da parte di esterni o anche di colleghi. Questa domanda potrebbe anche essere vista in correlazione a situazioni di mobbing nel caso in cui il lavoratore subisca molestie anche attraverso il danneggiamento dei propri oggetti personali.

Sotto questo aspetto il 72% dei lavoratori, 76 di cui 39 femmine e 37 maschi, risponde di non avere mai riscontrato problemi, mentre il 22 % dei lavoratori non si sente del tutto al sicuro sul posto di lavoro: infatti 24 lavoratori in parte uguale femmine e maschi affermano “devo tenere i miei oggetti personali sotto controllo”, il 5% 5 lavoratori di cui 2 femmine e 3 maschi risponde “sono stati volutamente danneggiati o rubati” l’1% 1 lavoratrice risponde “è capitato che si danneggiassero per incidenti volontari”.

12) Valuta i rapporti con le persone che lavorano con te:.

1. Sono in buoni rapporti con quasi tutti.
2. Sono per me fonte di tensione.
3. Sono stato escluso.
4. Ci sono contrasti e incomprensioni che giudico nella norma.
5. n.c.

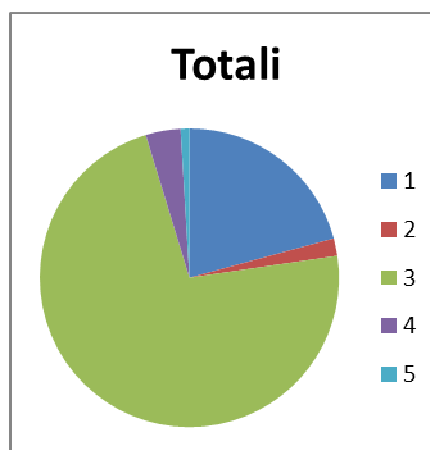
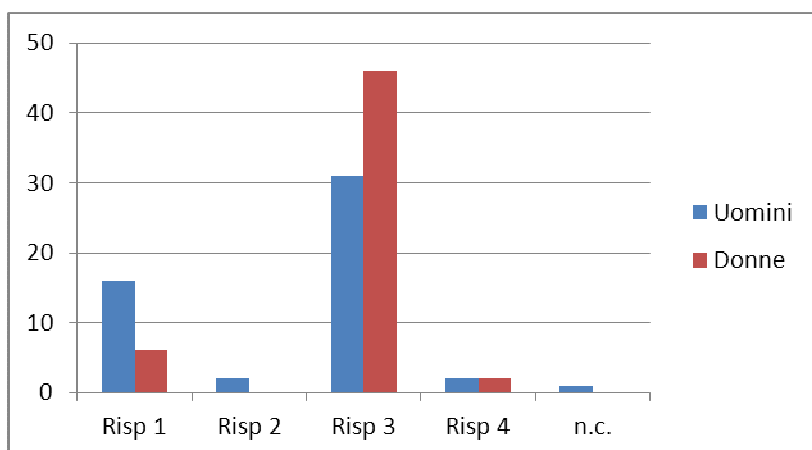


La domanda nr. 12 analizza come il lavoratore percepisce il sistema di relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente lavorativo.

Nel complesso si riscontra una rete di relazioni positive, infatti 78 lavoratori (73%) di cui 42 femmine e 36 maschi affermano di essere in buoni rapporti con quasi tutti i colleghi, 20 lavoratori (19%) di cui 7 femmine e 13 maschi riscontra contrasti e incomprensioni comunque nella norma, nessuno risponde "sono stato escluso", mentre soltanto 7 lavoratori (7%) di cui 4 femmine e 3 maschi considerano i rapporti interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro come fonte di tensione., 1 lavoratore (1%) non risponde.

13) La vita privata è oggetto di commenti nell'ambiente di lavoro?

1. Non si parla della vita privata.
2. La mia vita privata è oggetto di false dicerie.
3. Capita che se ne parli.
4. Ci sono tentativi di intromissione nella mia vita privata.
5. n.c.

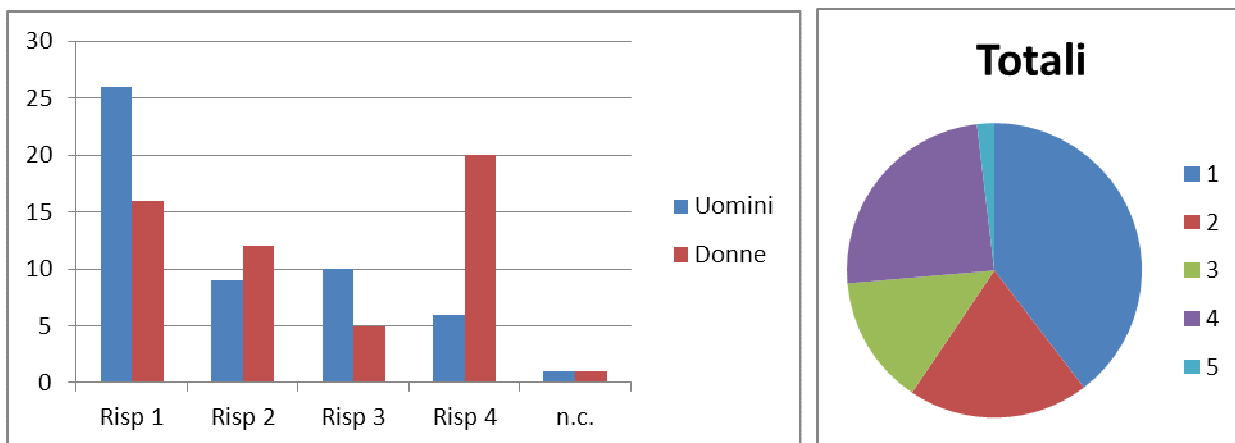


La domanda nr. 13 nell'ambito dell'analisi delle relazioni interpersonali, verifica se esistono all'interno dell'ambiente lavorativo pregiudizi verso l'individuo in relazione alla condotta di vita e alle scelte personali al di fuori dell'orario di servizio, o interferenze nella vita privata da parte di superiori e colleghi.

Il 72% dei lavoratori, 77 di cui 46 femmine e 31 maschi affermano che può capitare che si parli della vita privata, 22 (21%) lavoratori di cui 6 femmine e 16 maschi non parlano della propria vita privata sul lavoro, e soltanto in minima percentuale si riscontrano situazioni di disagio in quanto 4 (4%) lavoratori di cui 2 femmine e 2 maschi riscontrano “tentativi di intromissione nella vita privata”, e 2 (2%) lavoratori maschi segnalano “la mia vita privata è oggetto di false dicerie”, 1 lavoratore (1%) non risponde.

14) Al di fuori dell’orario lavorativo:

1. Solitamente non penso al mio lavoro.
2. Penso al lavoro e ne parlo volentieri.
3. Sono assillato dal pensiero di situazioni sgradevoli che avvengono sul lavoro.
4. Penso troppo spesso al lavoro.
5. n.c.



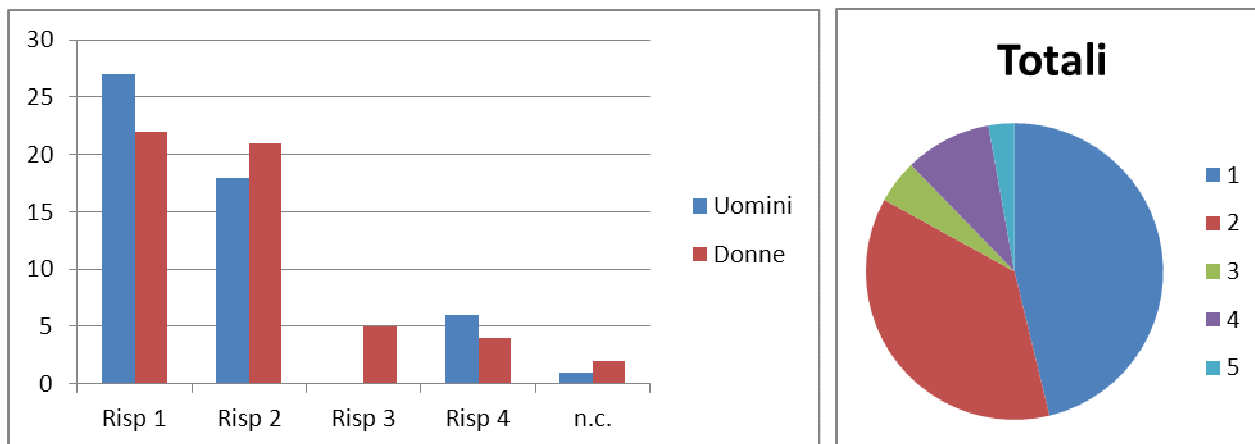
La domanda nr. 14 verifica se e in quale misura i pensieri relativi al lavoro si manifestano al di fuori dell’orario di servizio e se lo stress causato dalle difficoltà lavorative interferisce in qualche modo con la sfera personale dell’individuo.

Dal campione intervistato il 40%, 42 lavoratori di cui 16 femmine e 26 maschi, hanno risposto “al di fuori dell’orario lavorativo solitamente non penso al mio lavoro”, 21 lavoratori (20%) di cui 12 femmine e 9 maschi rispondono “penso al lavoro e ne parlo volentieri”, di contro 15 lavoratori (14%) di cui 5 femmine e 10 maschi rispondono “sono assillato dal pensiero di situazioni sgradevoli che avvengono sul lavoro” e 26 lavoratori (24%) di cui 20 femmine e 6 maschi rispondono “penso troppo spesso al lavoro”, 2 lavoratori (2%) non rispondono.

Dalle risposte si evidenzia che il 40% di lavoratori non pensa al lavoro al di fuori dell’orario di servizio e il 20% pensa al lavoro ma in modo positivo, mentre del restante 38%, il 14% risente del disagio procurato dai pensieri relativi alla propria attività e manifesta ansia per le situazioni sgradevoli che avvengono sul lavoro (il 24% trova questi pensieri eccessivamente ricorrenti, tanto da interferire con la vita privata. Questo si riscontra soprattutto nel campione femminile (77%).

15) Come valuti la tua salute in relazione alle condizioni di lavoro?:

1. Non ci sono problemi.
2. La salute risente della situazione stressante.
3. Sono messo in situazioni chiaramente inadatte alla mia salute.
4. La mia salute è tutelata.
5. n.c.



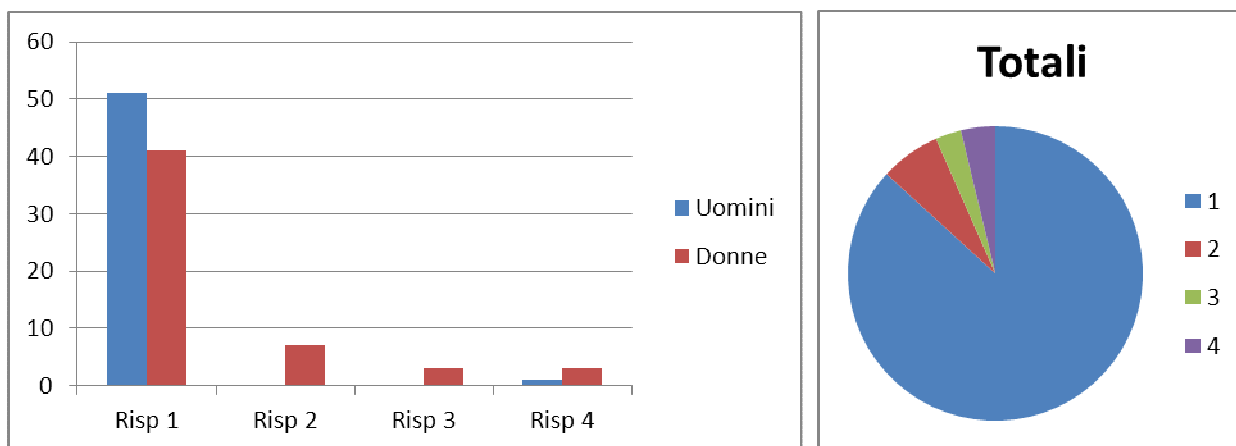
La domanda nr. 15 analizza se e in quale misura le condizioni lavorative incidono sulla salute individuale e se il lavoratore ritiene che esista una sufficiente tutela della sua salute all'interno dell'ambiente lavorativo.

Dall'analisi dei dati si riscontra che poco più della metà del campione (55%) attribuisce una valutazione positiva sulla tutela della salute all'interno dell'ambiente lavorativo: infatti 49 lavoratori (46%) di cui 22 femmine e 27 maschi rispondono "non ci sono problemi", 10 lavoratori (9%) di cui 4 femmine e 6 maschi "la mia salute è tutelata. Di contro il 42% del campione avverte che la sua salute non è del tutto tutelata soprattutto in riferimento allo stress lavorativo: 39 lavoratori (37%) di cui 21 femmine e 18 maschi rispondono "la salute risente della situazione stressante" e 5 lavoratrici femmine (5%) rispondono "sono messo in situazioni chiaramente inadatte alla mia salute", 3 lavoratori (3%) non rispondono.

Si rileva inoltre che la situazione di disagio e stress lavorativo si riscontra maggiormente nelle donne (60%) rispetto agli uomini (40%).

16) Sul posto di lavoro possono verificarsi episodi di molestie sessuali.

1. Non mi è capitato nulla del genere.
2. Mi è capitato.
3. Ho subito molestie verbali di questo tipo.
4. Sono a conoscenza di episodi di questo tipo.



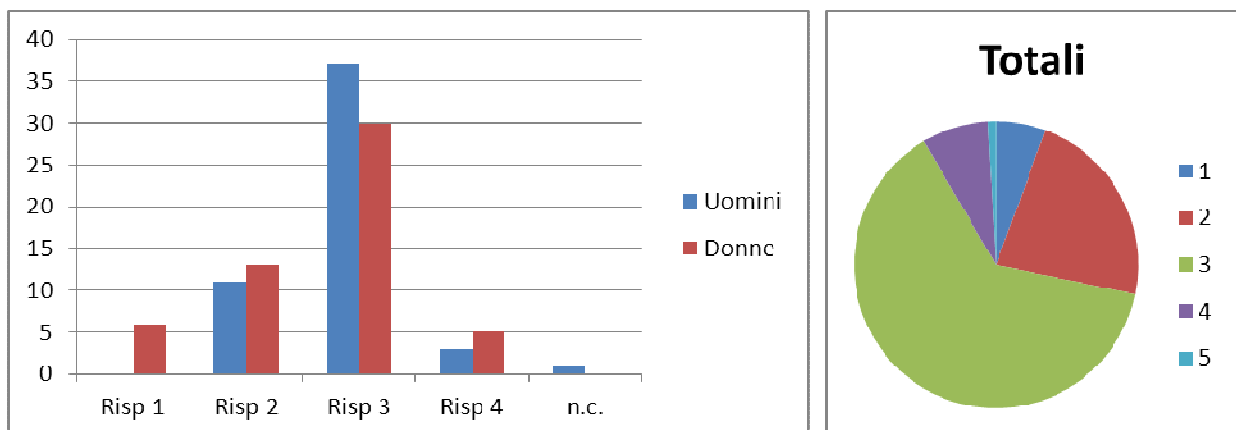
Le domande nr. 16 e nr. 17 si propongono di verificare se i lavoratori hanno riscontrato personalmente o sono a conoscenza di episodi di molestie sia fisiche che psicologiche all'interno dell'ambiente lavorativo.

Alla domanda nr. 16 "sul posto di lavoro possono verificarsi episodi di molestie sessuali" l'87 % del lavoratori 92 di cui 41 femmine e 51 maschi ha risposto "non mi è capitato nulla del genere", si sottolinea però che 7 lavoratrici (6%) hanno risposto "mi è capitato", 3 lavoratrici (3%) hanno risposto "ho subito molestie verbali di questo tipo" e 4 lavoratori (4%) di cui 3 femmine e 1 maschio hanno risposto "sono a conoscenza di episodi di questo tipo".

Dai dati raccolti si può quindi evidenziare che gli episodi di molestia sessuale, sia fisica che verbale riguardano esclusivamente le lavoratrici femmine in percentuale del 24% rispetto alla totalità del campione femminile intervistato.

17) Ho subito molestie:

1. Fisiche.
2. Psicologiche.
3. Non ho subito molestie.
4. Sono a conoscenza di episodi di questo tipo.
5. n.c.

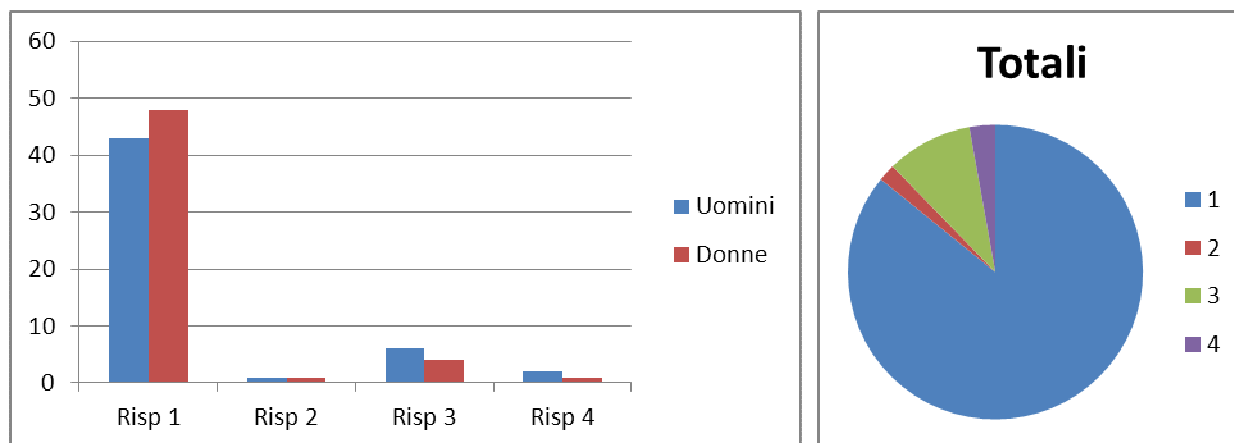


Alla domanda nr. 17 “ho subito molestie”, il 63% dei lavoratori intervistati , 67 di cui 30 femmine e 37 maschi dichiara di non avere subito molestie, bisogna sperò sottolineare che e 6 lavoratrici (6%) dichiarano di avere subito molestie fisiche, 24 lavoratori (23%) di cui 13 femmine e 11 maschi dichiarano di avere subito molestie psicologiche e 8 lavoratori (7%) di cui 5 femmine e 3 maschi sono a conoscenza di episodi di molestia, 1 lavoratore (1%) non risponde.

Da questi dati si può evidenziare che gli episodi di molestie fisiche riguardano solamente le lavoratrici (6% sulla totalità del campione), mentre a per quanto riguarda le molestie psicologiche su una percentuale del 23% di lavoratori che le hanno subite il 13 % sono femmine e il 10 % circa sono maschi, pertanto la differenza di genere risulta irrilevante.

18) Considera la possibilità di richiedere permessi e/o ferie e/o orario flessibile.

1. Il responsabile cerca di venire incontro alle mie richieste.
2. Faccio fatica ad ottenerli.
3. Il responsabile non sempre riesce a venire incontro alle mie richieste.
4. Senza motivi mi vengono rifiutati, o concessi con estrema difficoltà.

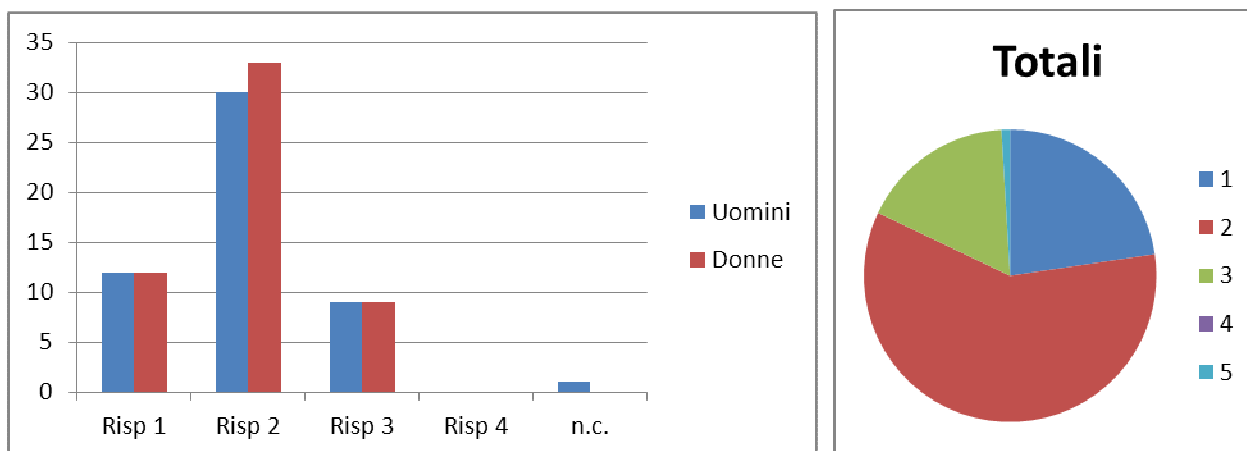


La domanda nr. 18 indaga l’effettiva possibilità del lavoratori di chiedere ferie, permessi e orario flessibile per le proprie necessità e analizza quindi il rapporto con i superiori.

Dall’analisi dei dati risulta che l’86% del campione, 91 lavoratori di cui 48 femmine e 43 maschi risponde “il responsabile cerca di venire incontro alle mie richieste”, il 9% 10 lavoratori di cui 4 femmine e 6 maschi “il responsabile non sempre riesce a venire incontro alle mie richieste”, 2 lavoratori (2%) 1 femmina e 1 maschio rispondono “faccio fatica ad ottenere ferie/permessi/orario flessibile”, 3 lavoratori (3%) 1 femmina e 2 maschi rispondono “senza motivi mi vengono rifiutati o concessi con estrema difficoltà”.

19) Complessivamente come giudichi la tua situazione lavorativa?

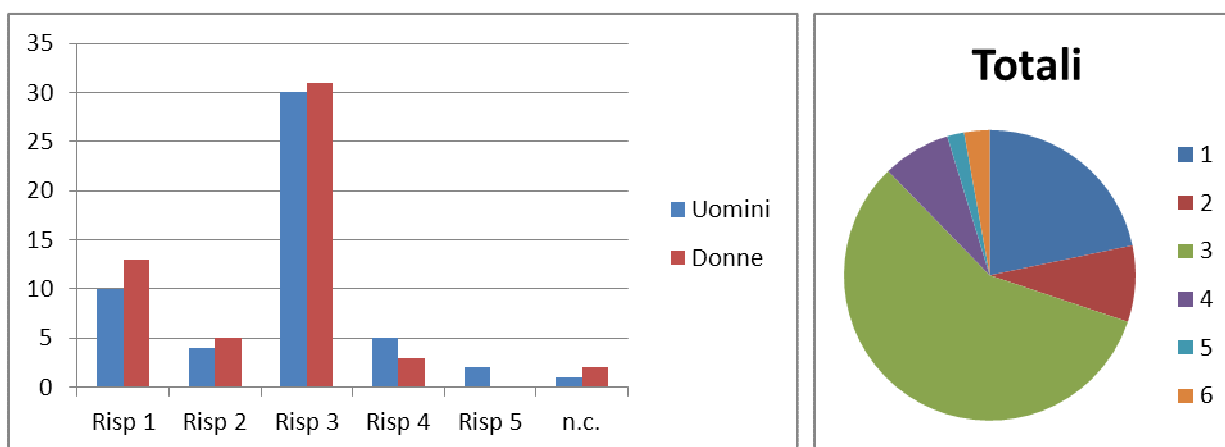
1. Positiva.
2. Normale.
3. Negativa.
4. n.c.



Nella domanda nr. 19 si chiede ai lavoratori di dare un giudizio sulla propria situazione lavorativa, dalle risposte emerge che 63 lavoratori (59%) di cui 33 femmine e 30 maschi considerano la propria situazione lavorativa nella norma, 24 lavoratori (23%) di cui 12 femmine e 12 maschi positiva, 18 lavoratori (17%) di cui 9 femmine e 9 maschi negativa, 1 lavoratore (1%) non risponde.

20) Secondo te, gli avanzamenti nell'Ente sono:

1. Troppo lenti.
2. Troppo difficili.
3. Di fatto riservati solo ad alcuni.
4. Vanno bene come sono.
5. Altro. _____
6. n.c.



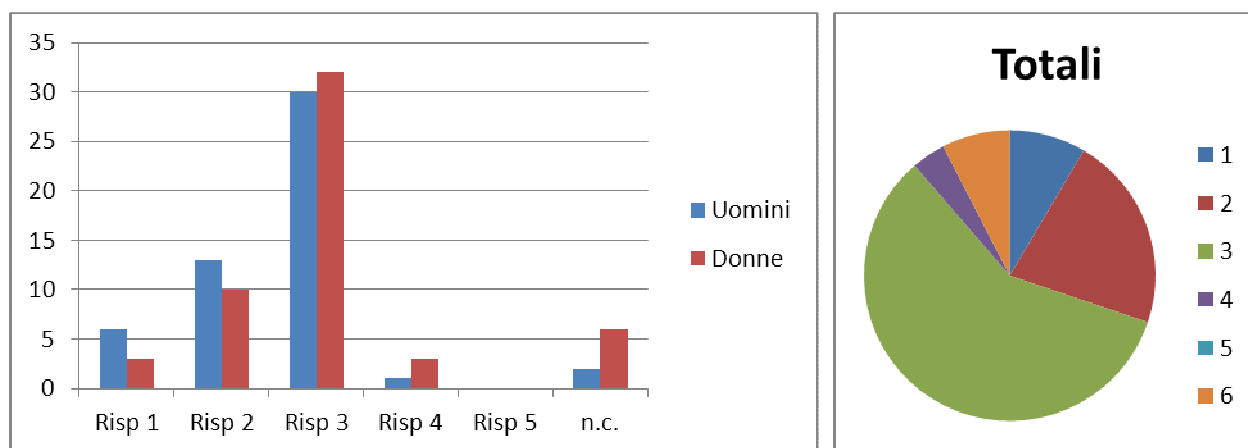
La domanda nr. 20 riguarda la sfera delle aspettative del lavoratore e come il lavoratore valuta gli avanzamenti di carriera all'interno del Comune.

Dalle risposte ottenute si può rilevare che soltanto il 7.5% dei lavoratori giudica positivamente il sistema di avanzamento di carriera all'interno del Comune, infatti soltanto 8 lavoratori di cui 3 femmine e 5 maschi ritengono che "gli avanzamenti di carriera "vanno bene come sono", mentre il restante 87.5 % esprime una valutazione negativa.

Infatti 23 lavoratori (22%) di cui 13 femmine e 10 maschi ritengono gli avanzamenti troppo lenti, 9 lavoratori (8%) di cui 5 femmine e 4 maschi ritengono gli avanzamenti troppo difficili, mentre la maggior parte dei lavoratori, 61 (57.5%) di cui 31 femmine e 30 maschi ritiene che ci sia discriminazione negli avanzamenti di carriera e afferma che “di fatto siano riservati solo ad alcuni”, mentre 2 lavoratori (2%) hanno risposto altro e 3 lavoratori (3%) non hanno risposto.

21) Quale dei seguenti fattori ritieni sia quello che ha più peso nell'avanzamento di carriera?

1. Mettere il lavoro al primo posto.
2. Essere particolarmente competenti.
3. Disporre di amicizie giuste.
4. Godere della stima dei colleghi.
5. Avere un aspetto fisico piacente.
6. n.c.

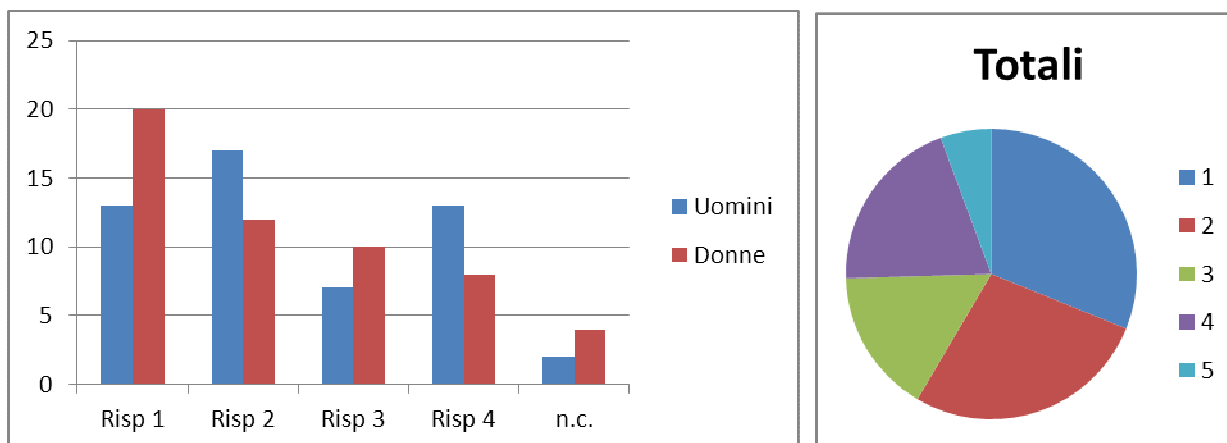


A conferma di quanto già rilevato nella domanda nr. 20, in relazione a quanto percepito dalla maggior parte dei lavoratori sugli avanzamenti di carriera, si evidenzia che **alla domanda nr. 21 “quale dei seguenti fattori ritieni sia quello che ha più peso nell'avanzamento di carriera?”** il 58 % dei lavoratori, 62 di cui 32 femmine e 30 maschi risponde “disporre delle amicizie giuste”, mentre soltanto 23 lavoratori (22%) di cui 10 femmine e 13 maschi considerano la competenza come un fattore determinante.

Gli altri intervistati hanno risposto: 9 lavoratori (8%) di cui 3 femmine e 6 maschi “mettere il lavoro a primo posto”, 4 lavoratori (4%) di cui 3 femmine e 1 maschio “godere della stima dei colleghi”, mentre 8 lavoratori (8%) non hanno risposto.

22) Per quale principale motivazioni usi o hai usato permessi o interruzioni di lavoro?

1. Per la cura dei figli.
2. Per la cura di se stessi.
3. Per la cura di persone anziane.
4. Altro. _____
5. n.c.



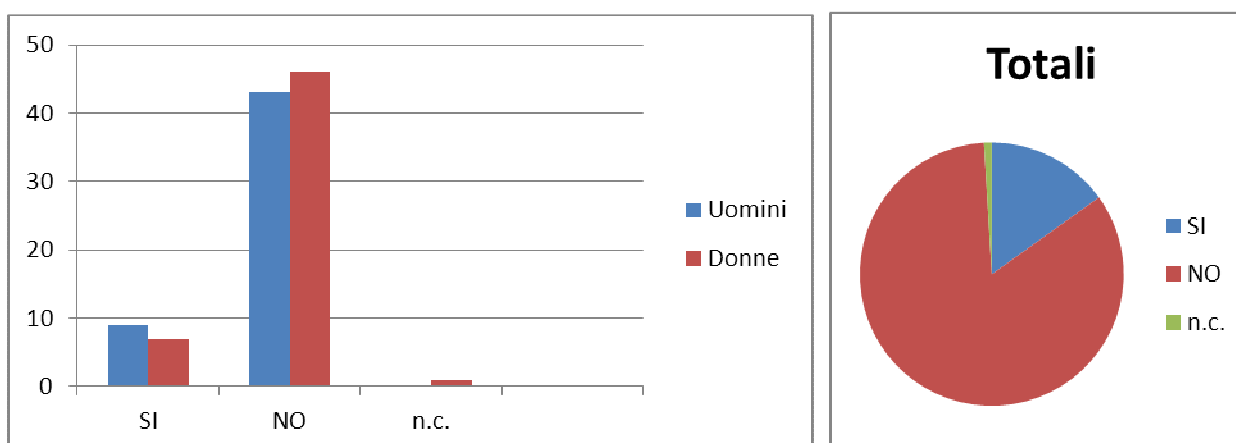
Alla domanda nr. 22 “per quale principali motivazioni usi o hai usato per messi o interruzioni di lavoro?”, 33 lavoratori (31%) di cui 20 femmine e 13 maschi hanno risposto “per la cura dei figli”, 17 lavoratori (16%), di cui 10 femmine e 7 maschi hanno risposto “per la cura di persone anziane”, 29 lavoratori (27%) di cui 12 femmine e 17 maschi “per la cura di se stessi” 21 lavoratori (20%) di cui 8 femmine e 13 maschi “altro” e 6 (6%) non hanno risposto.

Dai dati si evince che i permessi per la cura dei famigliari sono richiesti in maggior parte dalle femmine, 60% rispetto al 40% dei maschi, ciò denota che i compiti di cura all’interno della famiglia vengono ancora percepiti da molti, per tradizione e per cultura di competenza femminile.

23) Credi che queste richieste abbiano ritardato o impedito un tuo avanzamento di carriera?

SI

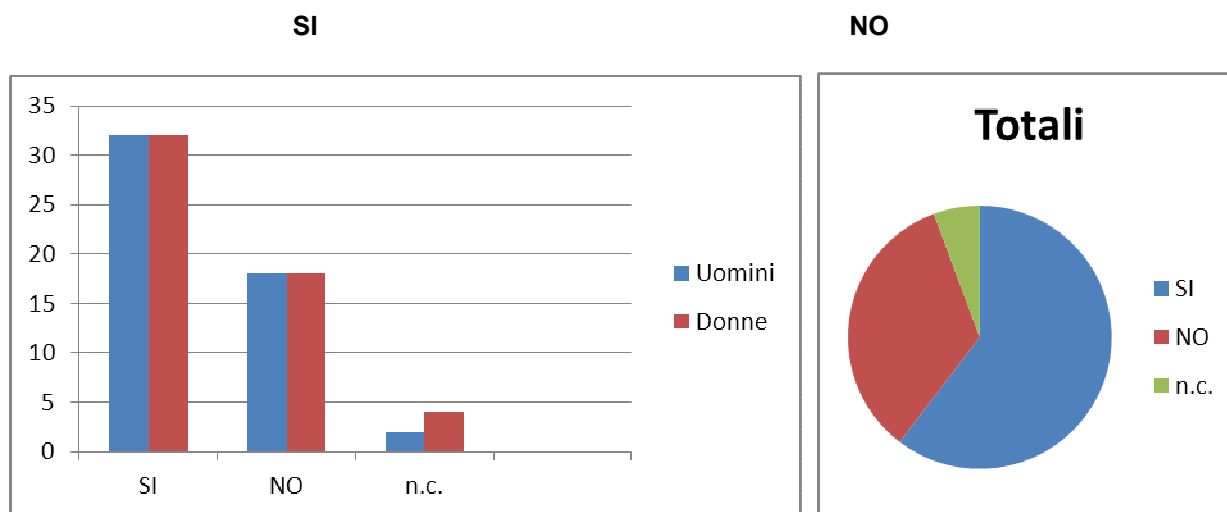
NO



In relazione alla domanda nr. 22, alla domanda nr. 23 viene chiesto ai lavoratori di valutare se le richieste di permessi o interruzioni di lavoro per cure per se stessi o famigliari hanno interferito nel proprio percorso professionale, impedendo o ritardando le possibilità di carriera.

A questa domanda l'84% dei lavoratori intervistati, 89 lavoratori di cui 46 femmine e 43 maschi, ritiene che le richieste di permessi per cura di sé o dei famigliari non abbia interferito negli avanzamenti di carriera, mentre il 15%, di cui 7 femmine e 9 maschi ritiene che queste richieste abbiano influito sui propri avanzamenti di carriera, 1 lavoratore (1%) non ha risposto alla domanda

24) Vi è una uguale partecipazione fra componenti maschili e femminili in termini di conduzione di lavoro e di presa di decisioni?



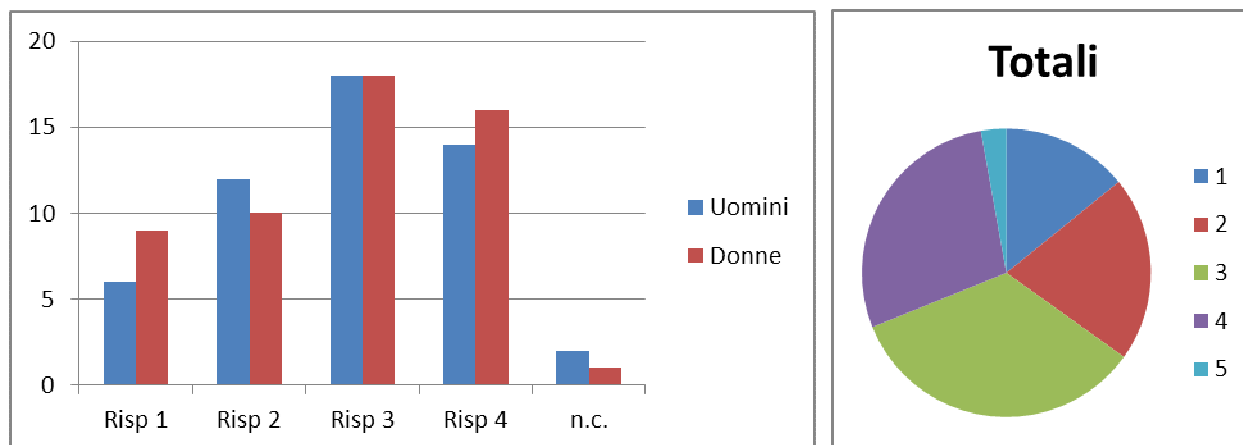
La domanda nr. 24 verifica se i lavoratori percepiscono pregiudizi di genere nella partecipazione al processo decisionale e organizzazione del lavoro.

La maggior parte dei lavoratori 64 (60%) di cui 32 femmine e 32 maschi ritengono che via sia una uguale partecipazione fra componenti maschili e femminili in termini di conduzione di lavoro e di presa di decisioni, 36 lavoratori (34%) di cui 18 maschi e 18 femmine ritengono invece che non ci sia uguale partecipazione tra maschi e femmine, mentre 6 lavoratori (6%) non hanno risposto.

Pertanto, sebbene per la maggior parte dei lavoratori non esiste discriminazione sessuale in termini di potere decisionale e conduzione del lavoro, una percentuale piuttosto significativa, in eguale parte maschile e femminile, segnala comunque che questo aspetto esiste.

25) Le organizzazioni sindacali sono operative?

1. Sì
2. No
3. A volte
4. Solo per alcuni
5. n.c.



L'ultima domanda vuole valutare la percezione di fiducia che il lavoratore ha verso le organizzazioni sindacali che dovrebbero tutelare i suoi diritti e a cui rivolgersi per segnalare difficoltà, irregolarità, abusi.

Dal campione esaminato emerge che la maggior parte dei lavoratori ha una scarsa e comunque non completa fiducia nelle organizzazioni sindacali, infatti solo 15 lavoratori (14%) di cui 9 femmine e 6 maschi ritengono le organizzazioni sindacali operative, mentre 36 lavoratori (34%) di cui 18 femmine e 18 maschi ritengono le organizzazioni sindacali "a volte operative", 30 lavoratori (28%) ritengono le organizzazioni sindacali "operative solo per alcuni" e 22 lavoratori (21%) di cui 10 femmine e 12 maschi ritengono che le organizzazioni sindacali non operative, 3 lavoratori (3%) non hanno risposto.

LE PROPOSTE DEI COLLEGHI

Nella parte finale del questionario è stato lasciato uno spazio libero per permettere ai lavoratori, ad integrazione di quanto già riportato nelle risposte, di esprimere commenti, fare segnalazioni e avanzare proposte. Non tutti hanno usufruito di tale possibilità, coloro che lo hanno fatto hanno espresso posizioni di disagio. Qui di seguito riassumiamo i passaggi più significativi tra i questionari esaminati:

L'ambiente lavorativo, gli uffici e soprattutto gli strumenti di lavoro sono considerati obsoleti, inadeguati e non funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, le normative in materia di sicurezza del lavoro e di prevenzione incendi, non sono ritenute pienamente rispettate. Si segnalano carenze sul piano della formazione e dell'aggiornamento del personale, spesso si reputano mancanti le informazioni necessarie allo svolgimento delle proprie mansioni, inoltre l'investimento sulla formazione continua dei dipendenti è quasi del tutto assente nonostante una continua variazione legislativa e delle procedure lavorative. Alcuni dipendenti lamentano che i dirigenti e i responsabili non sempre si curano degli uffici e non costituiscono un punto di riferimento per il dipendente, che spesso si sente lasciato solo a risolvere situazioni problematiche

al di sopra delle proprie capacità e delle proprie mansioni. Da ciò ne consegue la percezione di una scarsa organizzazione del lavoro e una mancanza di coordinamento tra vari uffici che si riflette sul rendimento lavorativo e sull'efficienza del funzionamento dei servizi erogati alla cittadinanza.

Dai commenti degli intervistati si rileva una generale sensazione di malcontento, il dipendente si sente spesso sfruttato, costretto allo straordinario per smaltire carichi di lavoro eccessivi legati a una distribuzione del lavoro non sempre efficiente e a una carenza di organico, o per rispettare delle scadenze per le quali non ha ottenuto in tempo utile le informazioni necessarie per lo svolgimento del proprio lavoro. Lo straordinario non sempre viene vissuto come una facoltà di scelta del lavoratore, ma nella maggior parte dei casi è sentito come dovuto, a fronte di un pagamento non proprio immediato. Gli avanzamenti di carriera sembrano riservati solo a pochi, il metodo di valutazione non sempre risulta meritocratico, ma per molti lavoratori viene influenzato più da pregiudizi personali che da fattori obiettivi. Pertanto gli autori dei commenti auspicano una maggiore sensibilità da parte dei dirigenti perché possano garantire all'interno dell'Ente un ambiente di lavoro sicuro, la disponibilità degli strumenti di lavoro e delle informazioni adeguati all'attività da svolgere e una maggiore collaborazione tra i vari settori. La pianificazione dell'attività lavorativa potrebbe essere ottimizzata attraverso il coordinamento dei dirigenti anche tramite riunioni periodiche, inoltre il carico di lavoro dovrebbe essere distribuito in maniera equa tra i vari uffici: tra i compiti di un dirigente dovrebbe esserci quello di sensibilizzare i lavoratori alla collaborazione e al rispetto reciproco, evitando di esacerbare i conflitti e garantire che i propri sottoposti non debbano subire molestie e discriminazioni. La tutela della salute del lavoratore avviene anche attraverso il rispetto della persona, il suo benessere è fondamentale per un efficiente funzionamento degli uffici e di conseguenza per garantire alla cittadinanza una valida rete di servizi.

Si ringrazia per l'impegno profuso tutti i componenti del Cug ed in particolare Maura Galliano per l'apporto nelle competenze informatiche.