



BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questionario conoscitivo

INTRODUZIONE E METODOLOGIA

I risultati illustrati qui di seguito sono stati raccolti attraverso un questionario somministrato a tutto il personale ATERSIR per un totale di 26 soggetti.

La suddivisione del personale per area di appartenenza:

>> 6 per l'area amministrativa (8 da organigramma)

>> 8 per l'area SII (9 da organigramma)

>> 8 per l'area SGRU (9 da organigramma)

>> 4 indicati con "Altro" (personale di carattere organizzativo o che ha omesso di indicare l'area di appartenenza sul questionario).

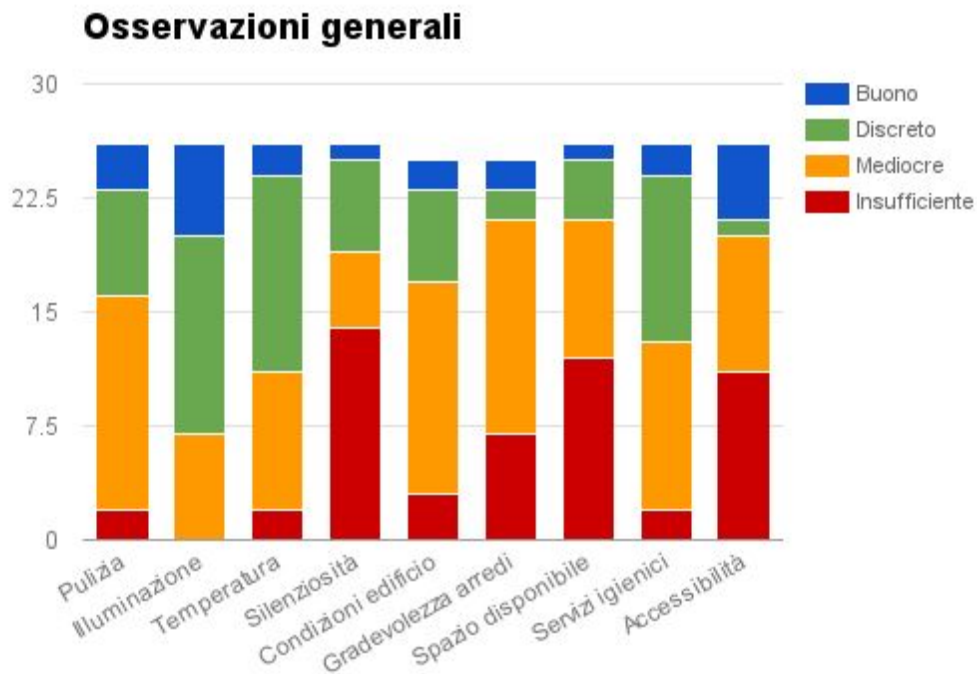
Si specifica che le domande relative all'ambiente di lavoro si riferiscono alla sede di via Aldo Moro.

Altra nota riguarda, occasionalmente, l'assenza di dati congruenti con il totale dei questionari compilati. Quando alcuni campi non sono stati compilati il totale numerico delle risposte risulterà inferiore al numero dei soggetti intervistati.

1. COMFORT

La dimensione “*comfort*” esplora le variabili relative alla percezione dell’ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano.

I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



Osservazioni: la precedente sede di ATERSIR mostrava, dai dati raccolti, alcune importanti **criticità**:

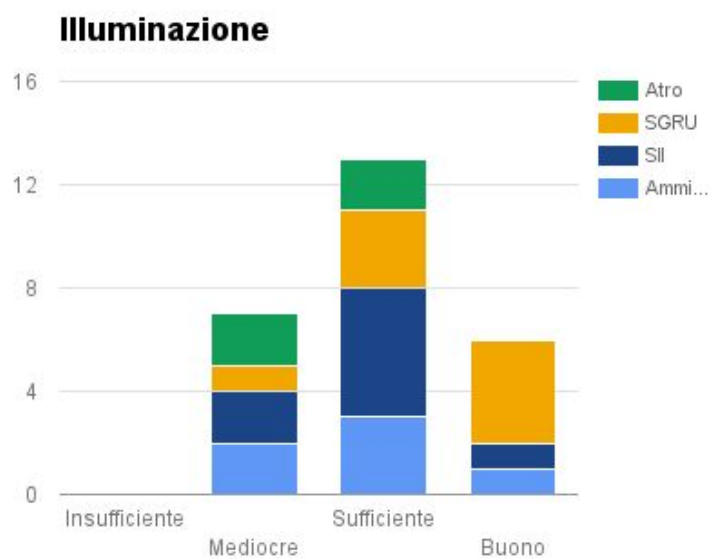
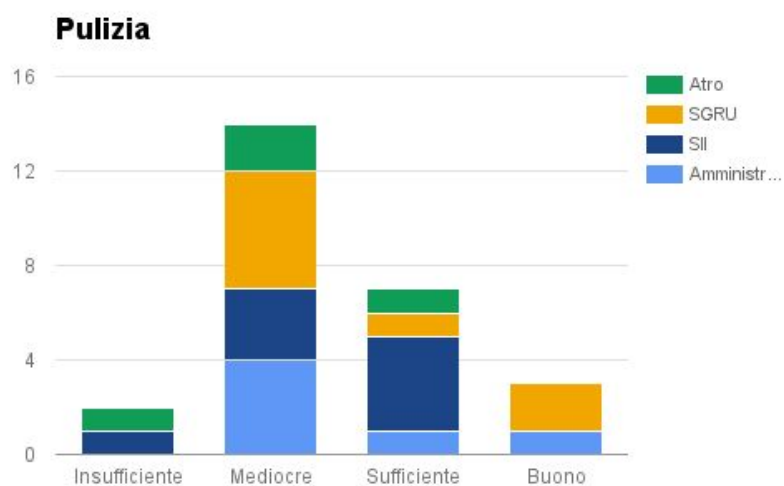
- >> la silenziosità degli ambienti
- >> lo spazio personale a disposizione
- >> l’accessibilità dei dipendenti alla sede.

Elementi generalmente **positivi** (con un prevalere di giudizi tra discreto e buono) erano invece considerati:

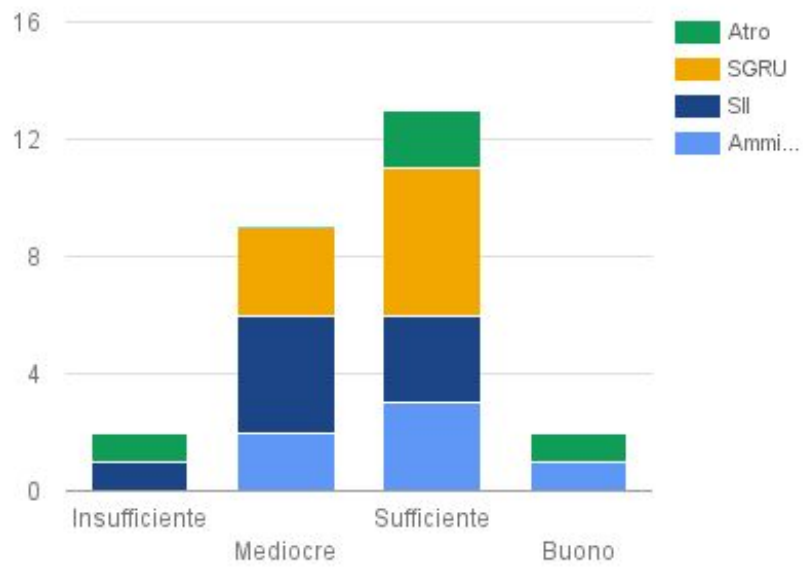
- >> l’illuminazione
- >> la temperatura
- >> i servizi igienici.

→ di particolare interesse, in questo campo, sarà la possibilità di somministrare nuovamente al personale il questionario riferendo i dati alla nuova sede di piazza Cairoli 8.

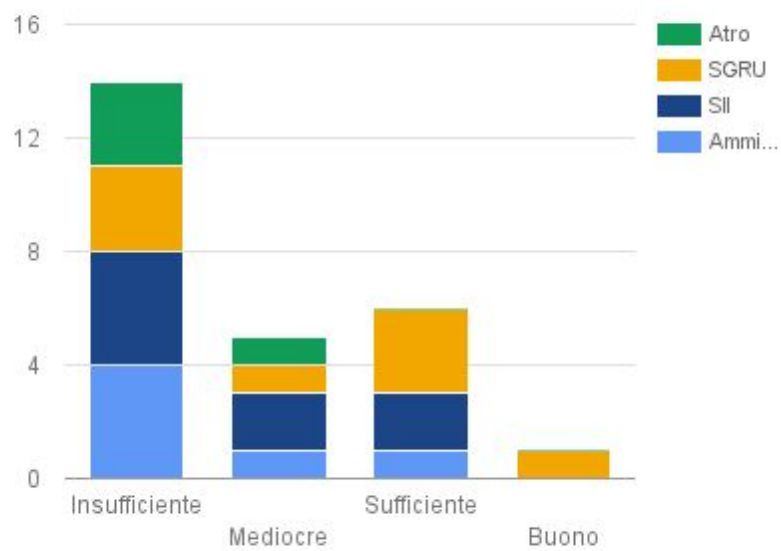
RISULTATI PER SETTORE



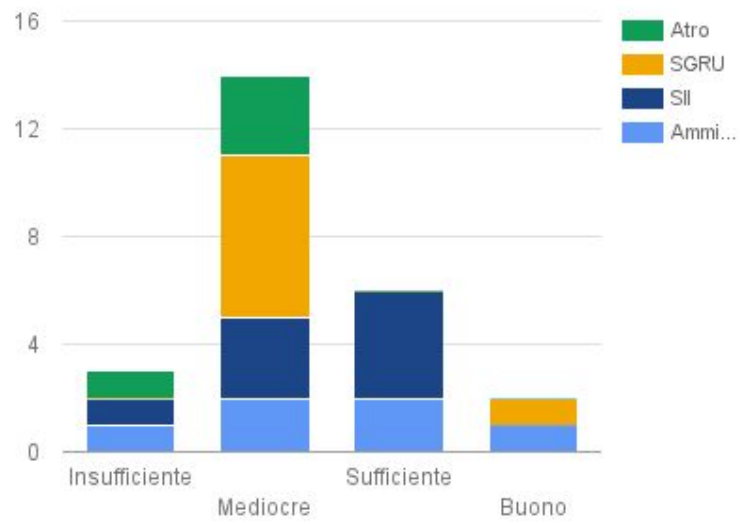
Temperatura



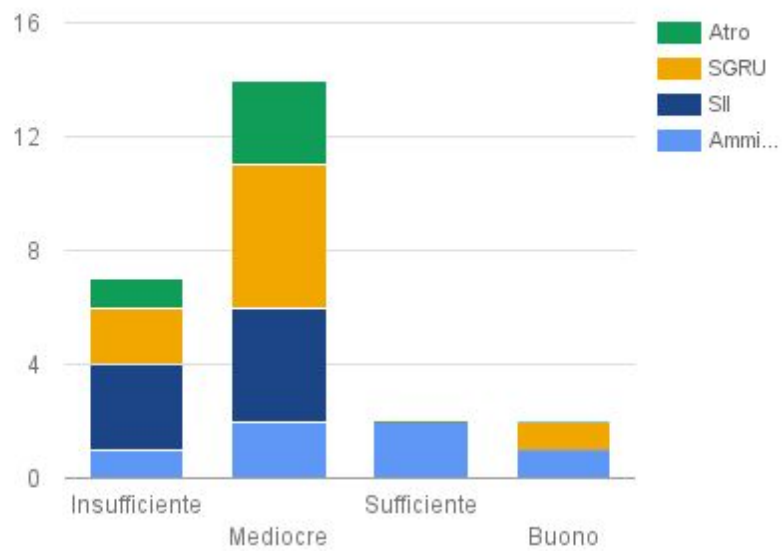
Silenziosità



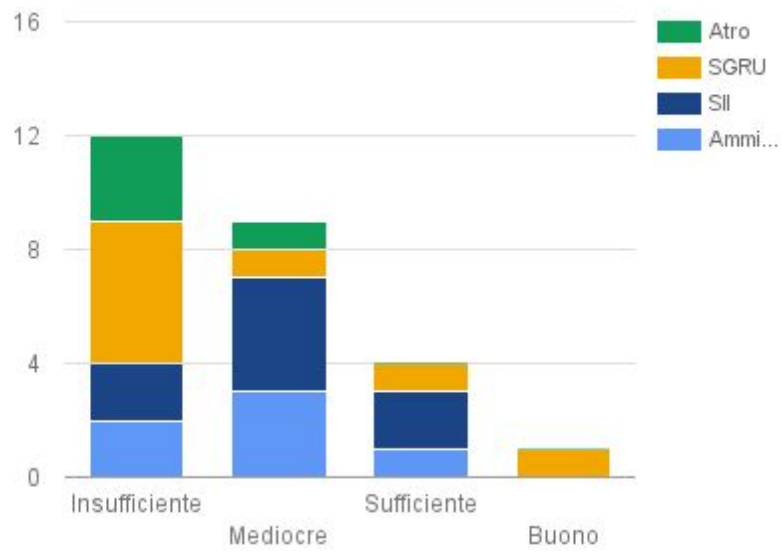
Condizioni dell'edificio



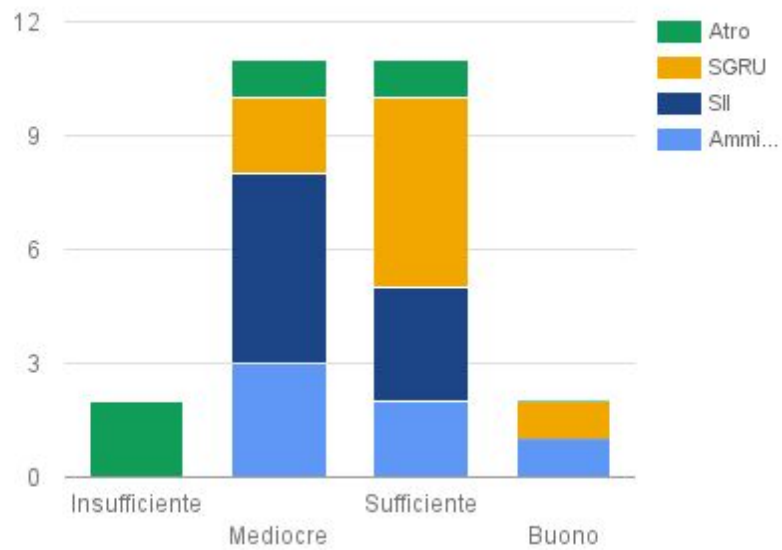
Gradevolezza ambiente e arredi



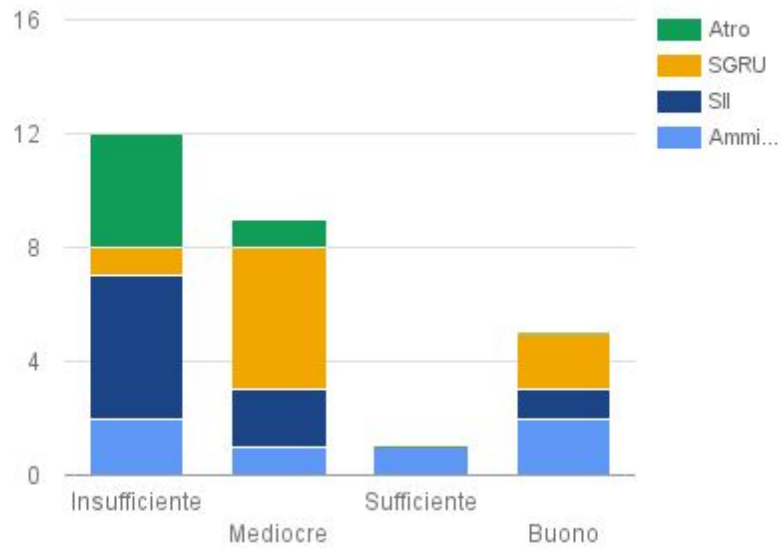
Spazio disponibile per persona



Servizi igienici



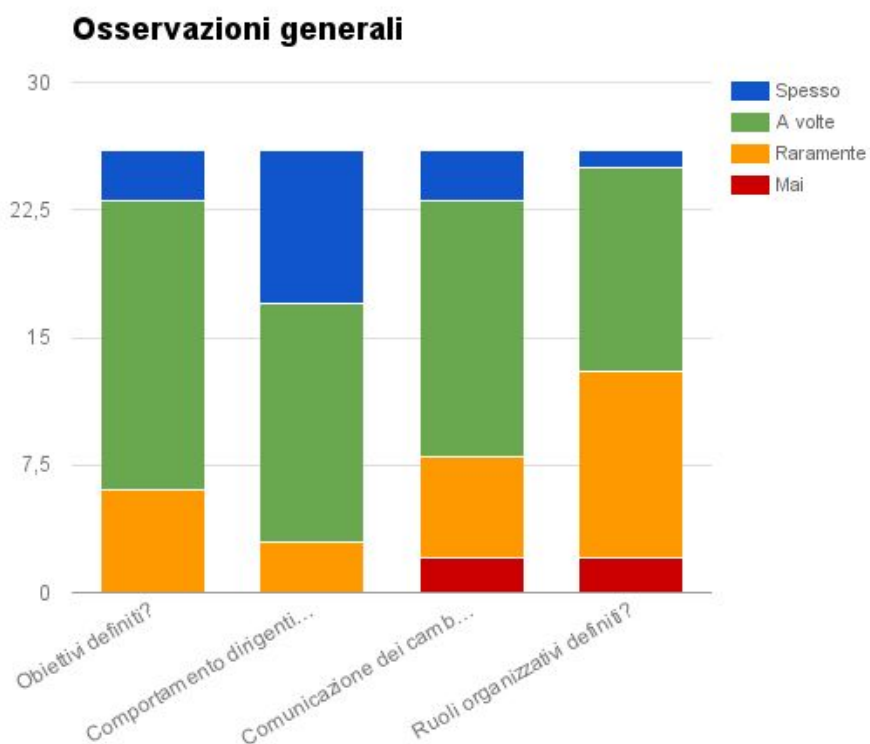
Accessibilità luoghi di lavoro



2. OBIETTIVI

La dimensione “*obiettivi*” 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 sua percezione.

I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

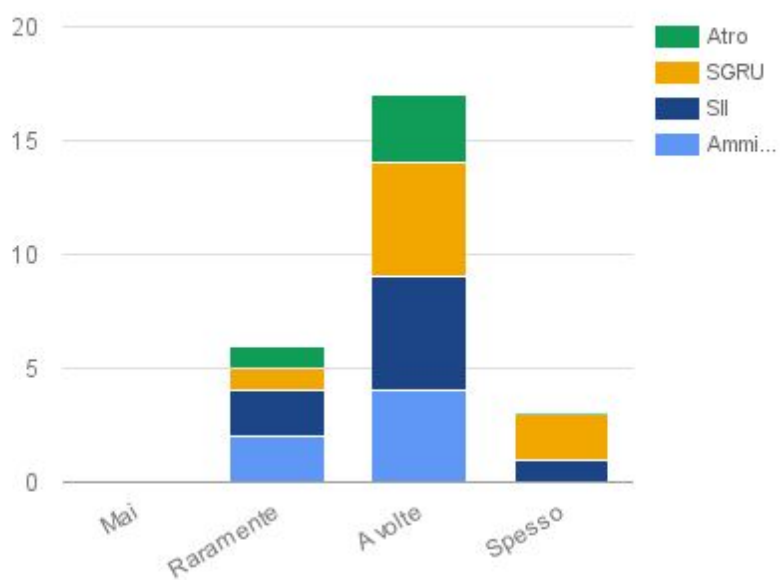


Osservazioni: parziale elemento di **criticità**, a fronte di dati generalmente positivi, riguarda la “**definizione dei ruoli organizzativi e dei compiti lavorativi**” che oltre ad alcuni giudizi molto negativi prevede anche il minor numero di giudizi positivi.

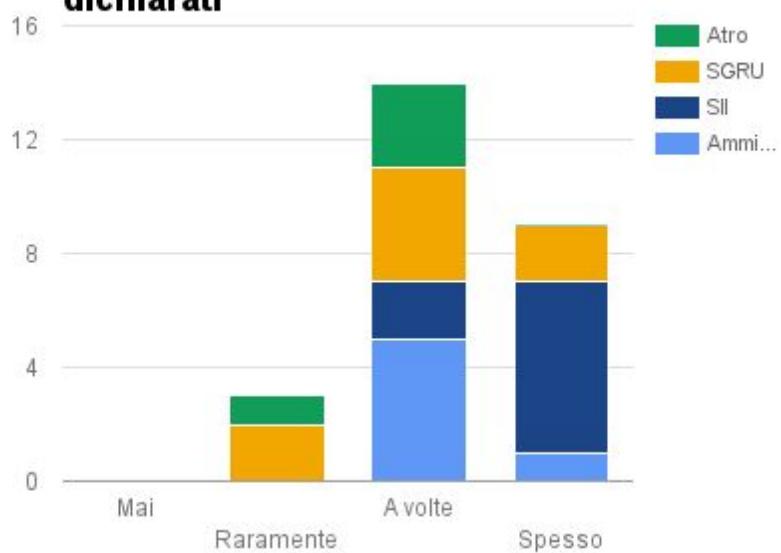
I **migliori** risultati si ottengono nel giudizio del “**comportamento dei dirigenti e della loro coerenza gli gli obiettivi preposti**”.

RISULTATI PER SETTORE

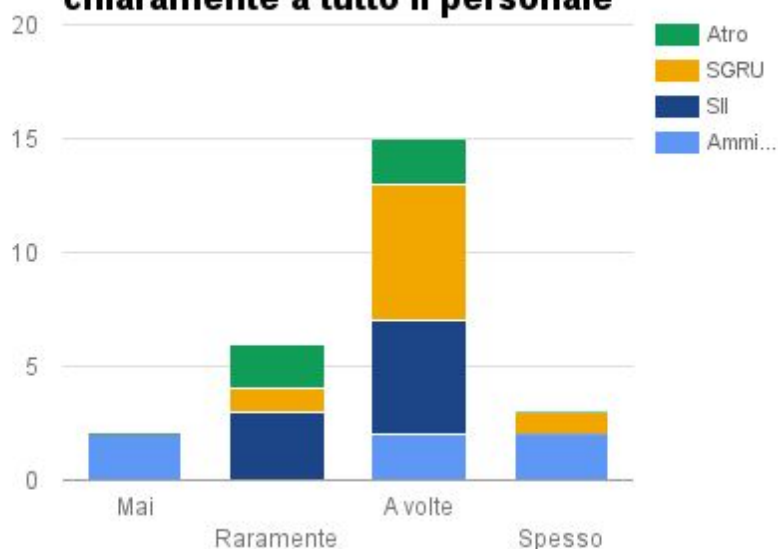
Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti



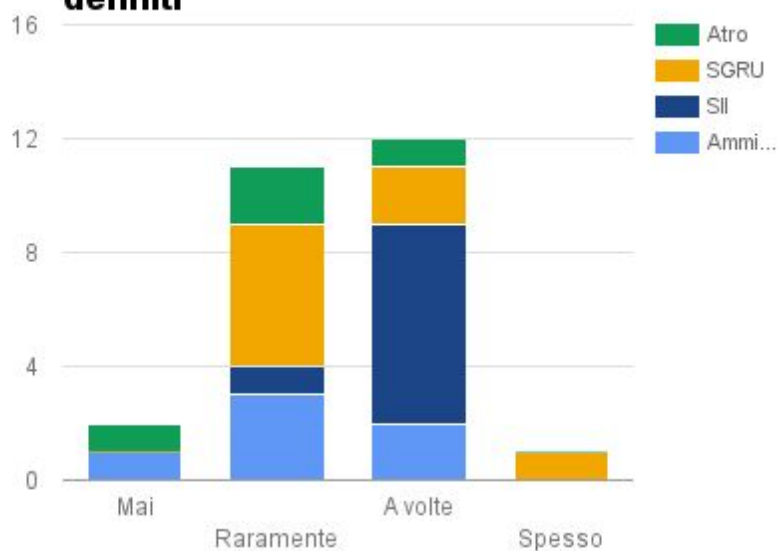
Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati



I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale



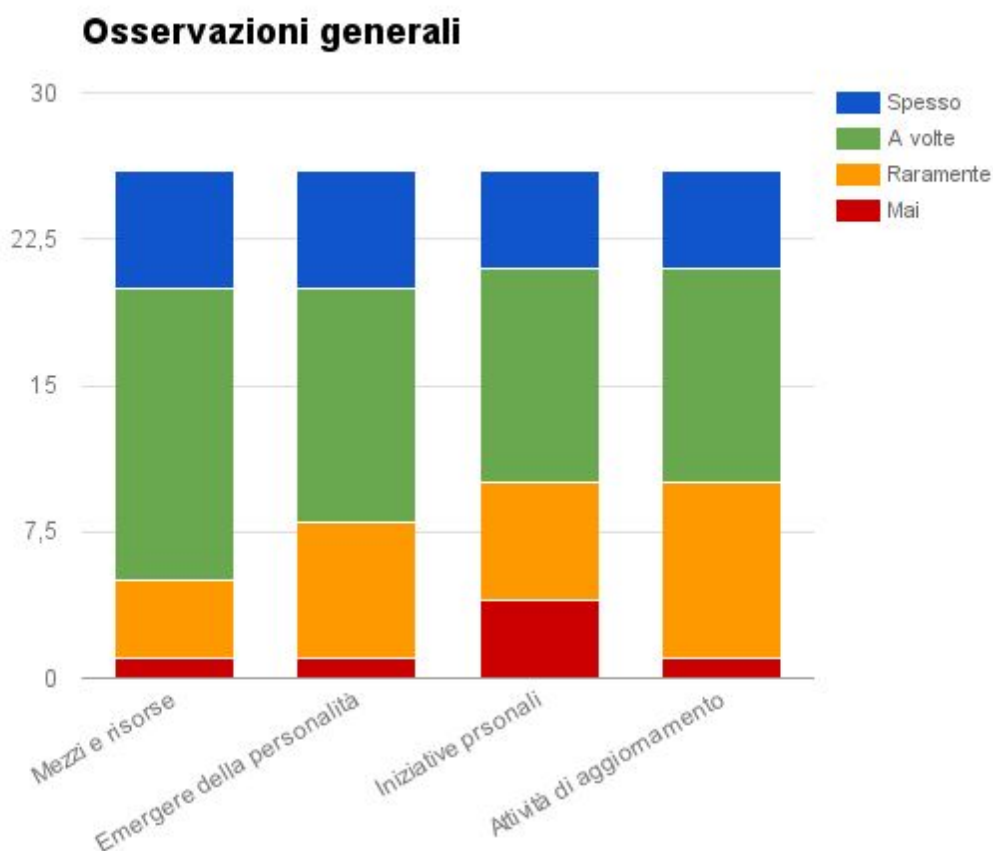
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti



3. VALORIZZAZIONE

La dimensione “*valorizzazione*” esplora le variabili relative all’apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell’ambito dell’organizzazione.

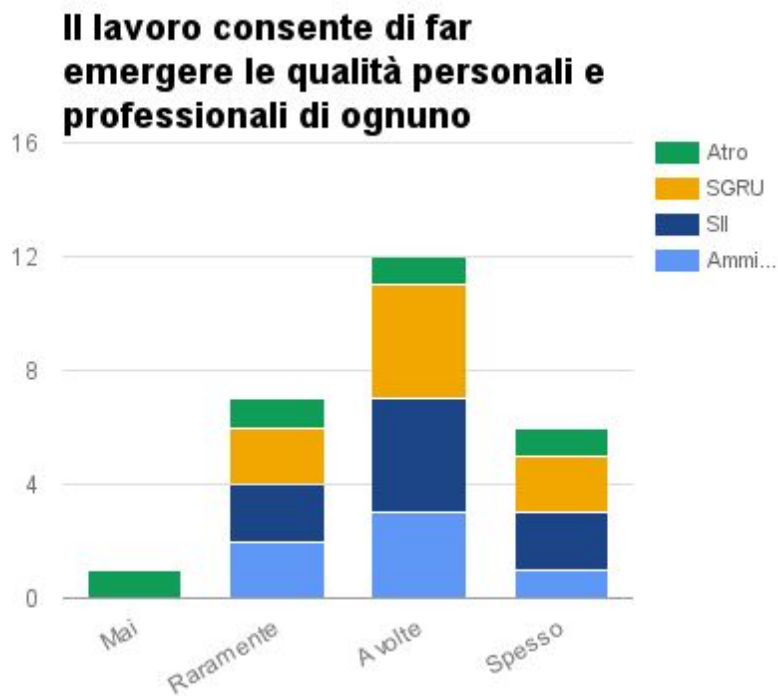
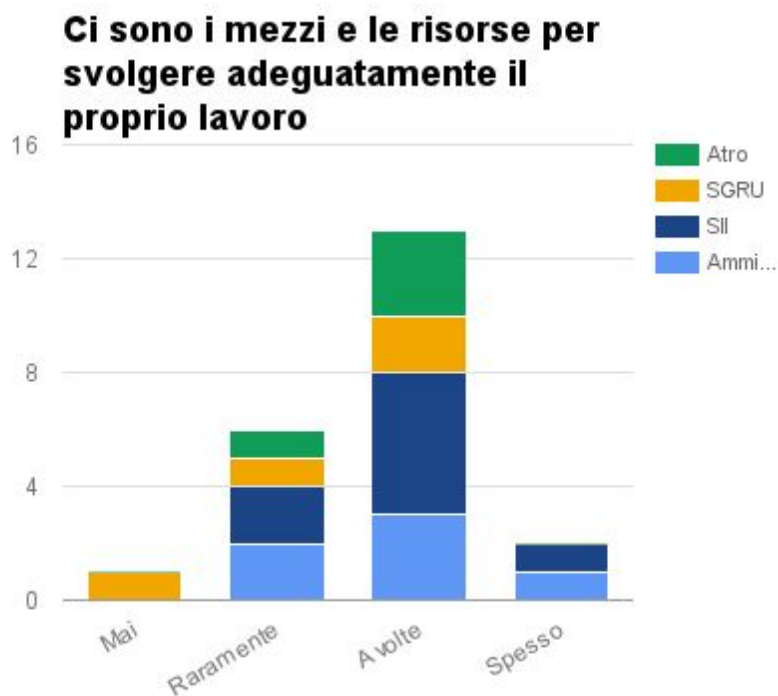
I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



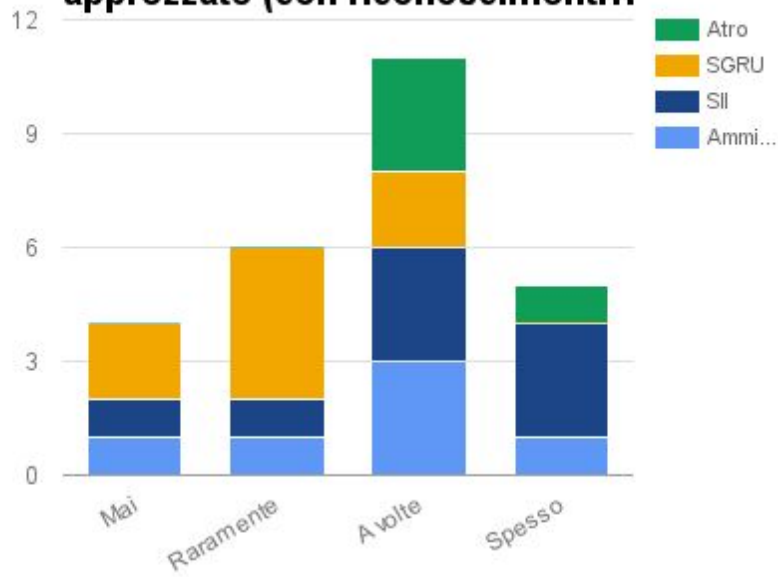
Osservazioni: i dati di maggiore **criticità** riguardano “l’**apprezzamento delle iniziative personali**” e “l’**offerta di attività di aggiornamento e sviluppo professionale**” che raggiungono anche i valori di minor gradimento.

I risultati **migliori** si ottengono nella valutazione dei **mezzi e delle risorse a disposizione per svolgere adeguatamente il proprio lavoro**.

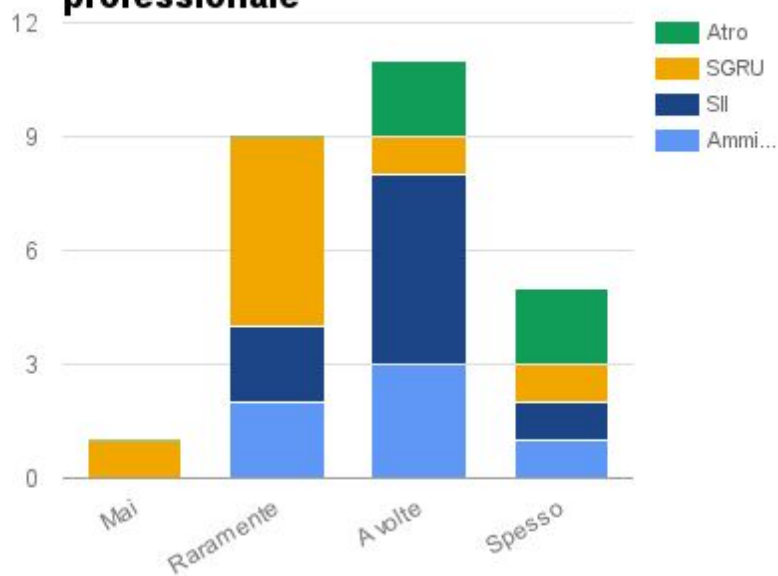
RISULTATI PER SETTORE



L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconosciment...)



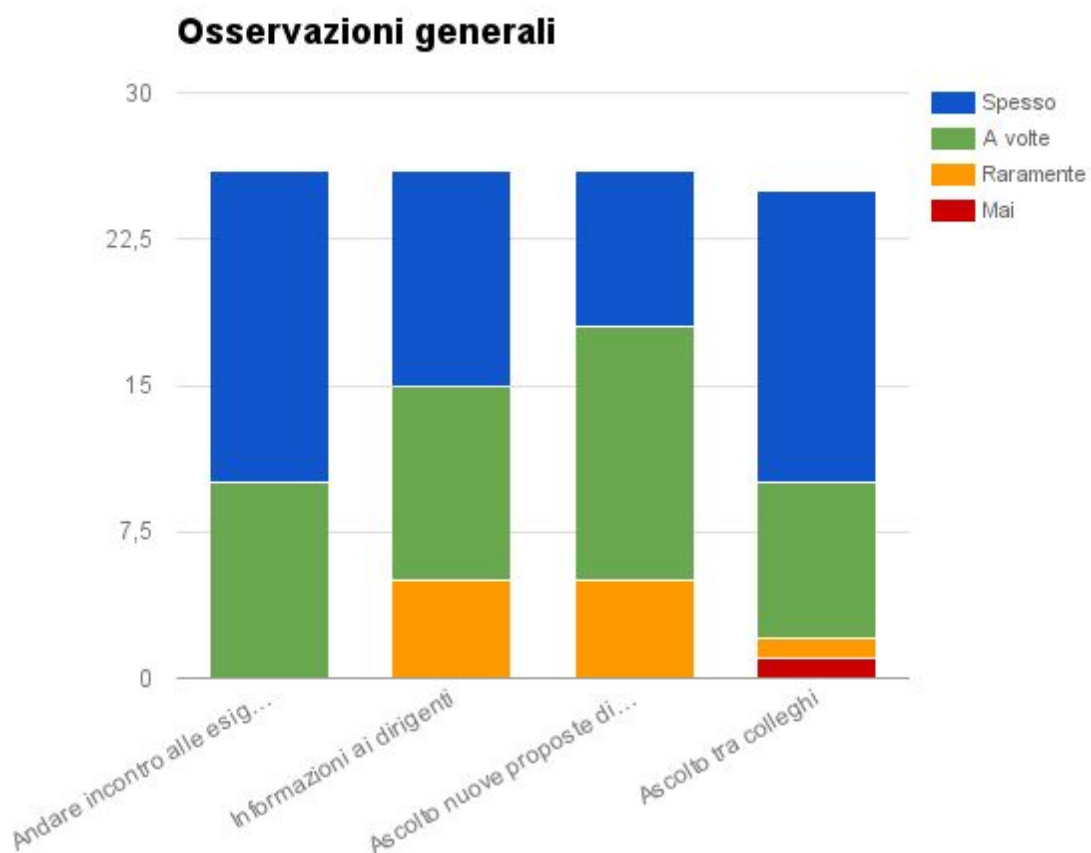
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale



4. ASCOLTO

La dimensione “*ascolto*” esplora quelli che possono essere definiti come i comportamenti che rappresentano la disponibilità ad adeguarsi rispetto alle esigenze sia dell’organizzazione che dei componenti.

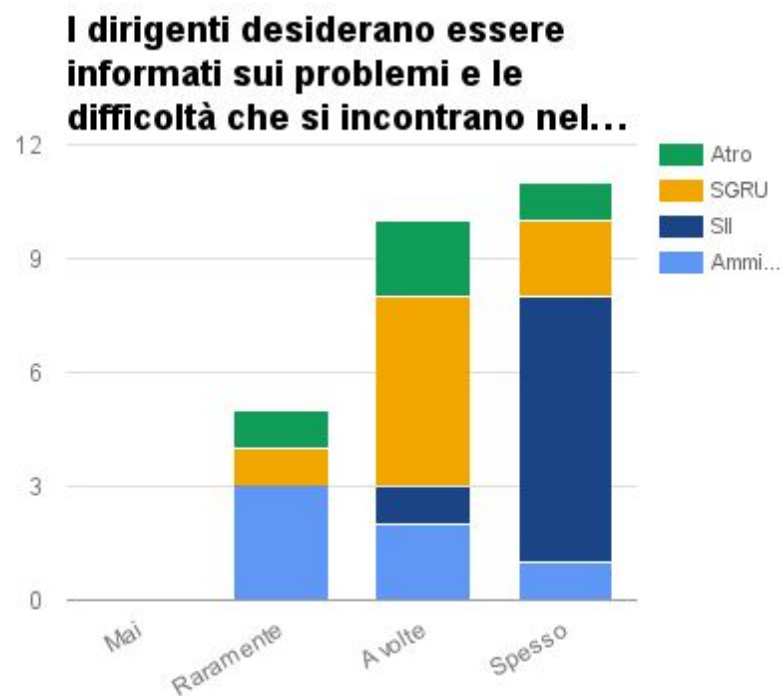
I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



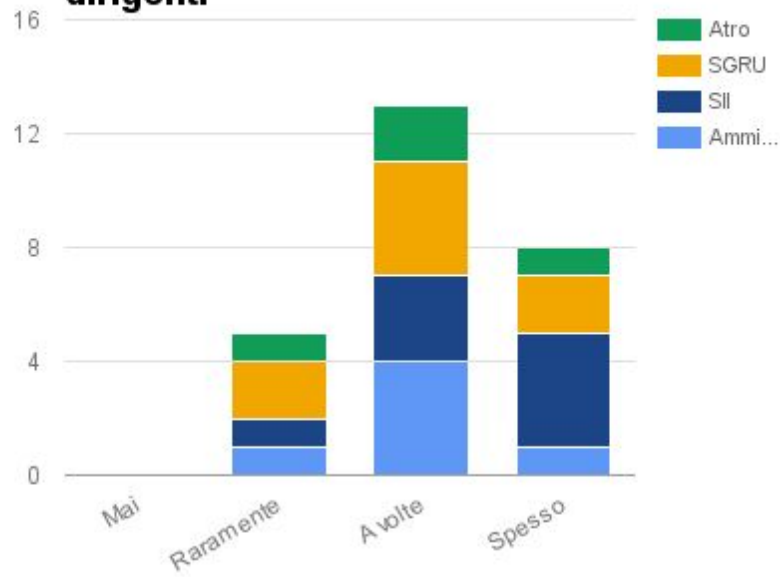
Osservazioni: il tema incassa generali **giudizi positivi** da parte del personale, in particolare rispetto alla **capacità dei dipendenti di andare incontro alle esigenze dell’organizzazione**.

Qualche elemento di **criticità** emerge nell’ascolto tra dirigenti e dipendenti e tra i dipendenti stessi.

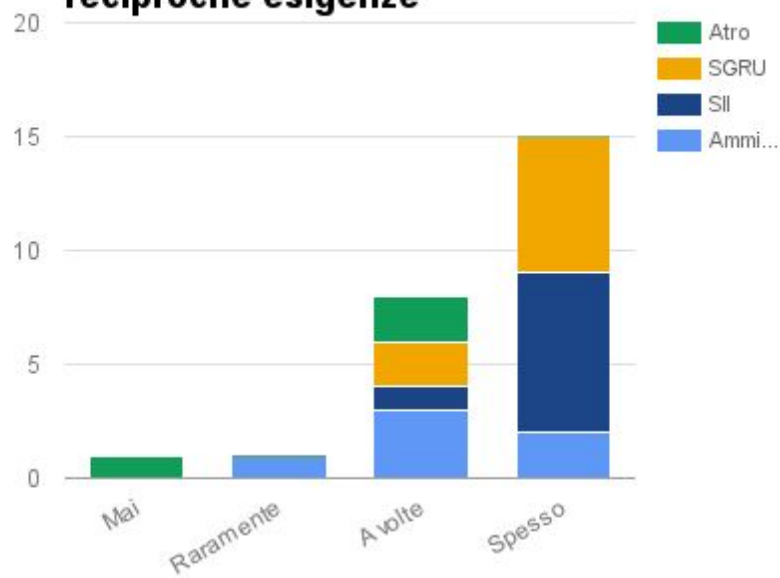
RISULTATI PER SETTORE



Chi avanza o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti



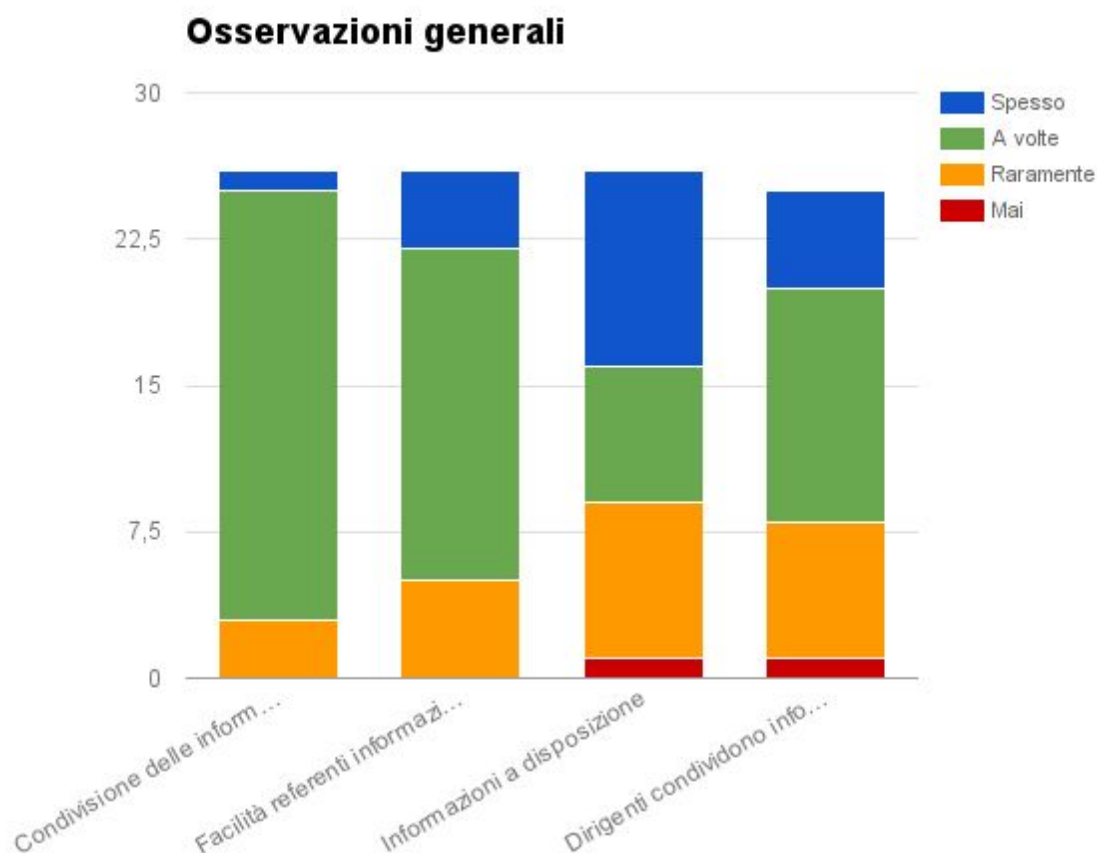
Anche tra i colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze



5. INFORMAZIONI

La dimensione “informazioni” esplora l’area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative.

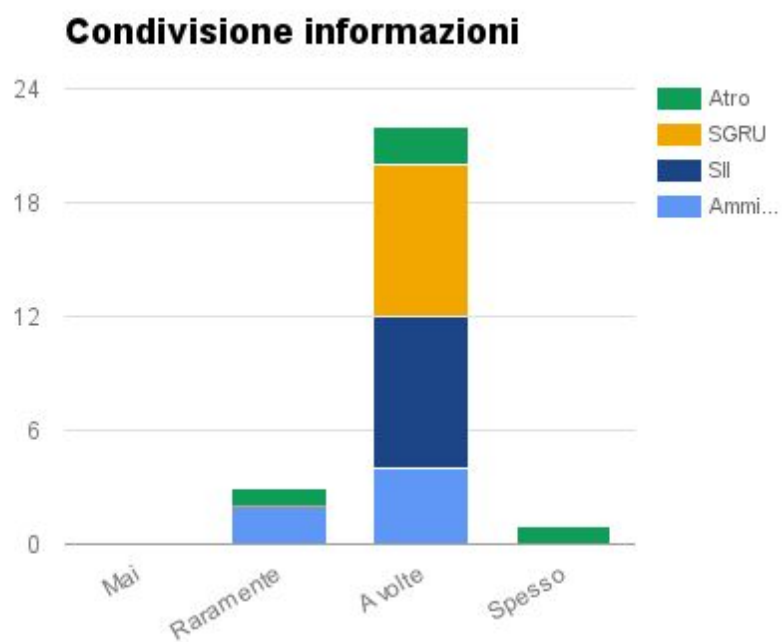
I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



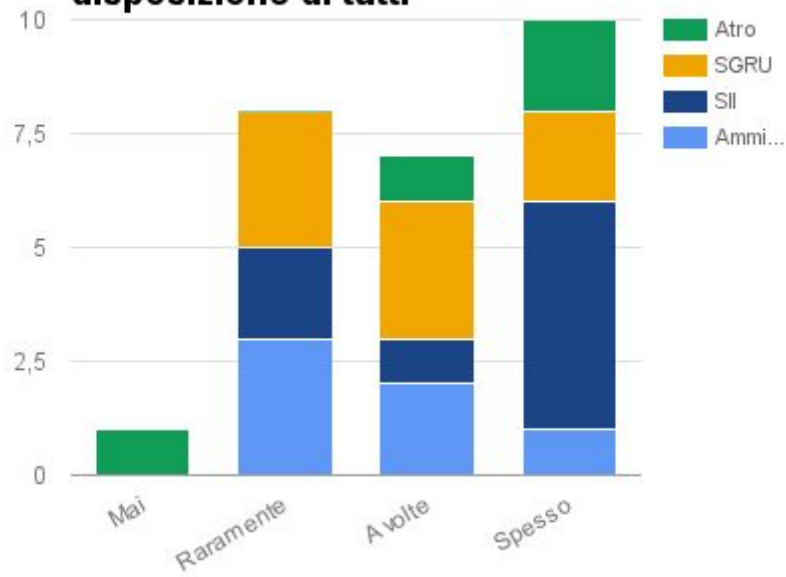
Osservazioni: viene valutata in maniera generalmente **positiva** la “**Condivisione delle informazioni**” e la capacità di reperire referenti adeguati per le notizie necessarie.

Possibili elementi di **criticità** sul tema della condivisione delle “**informazioni a disposizione all’interno del gruppo di lavoro**” e **tra i dirigenti**, che è possibile circoscrivere ulteriormente verificando i risultati di settore.

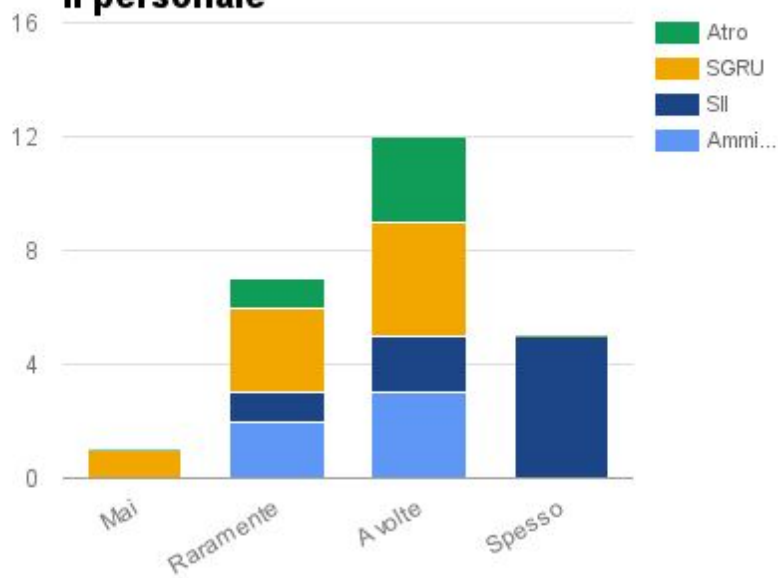
RISULTATI PER SETTORE



Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



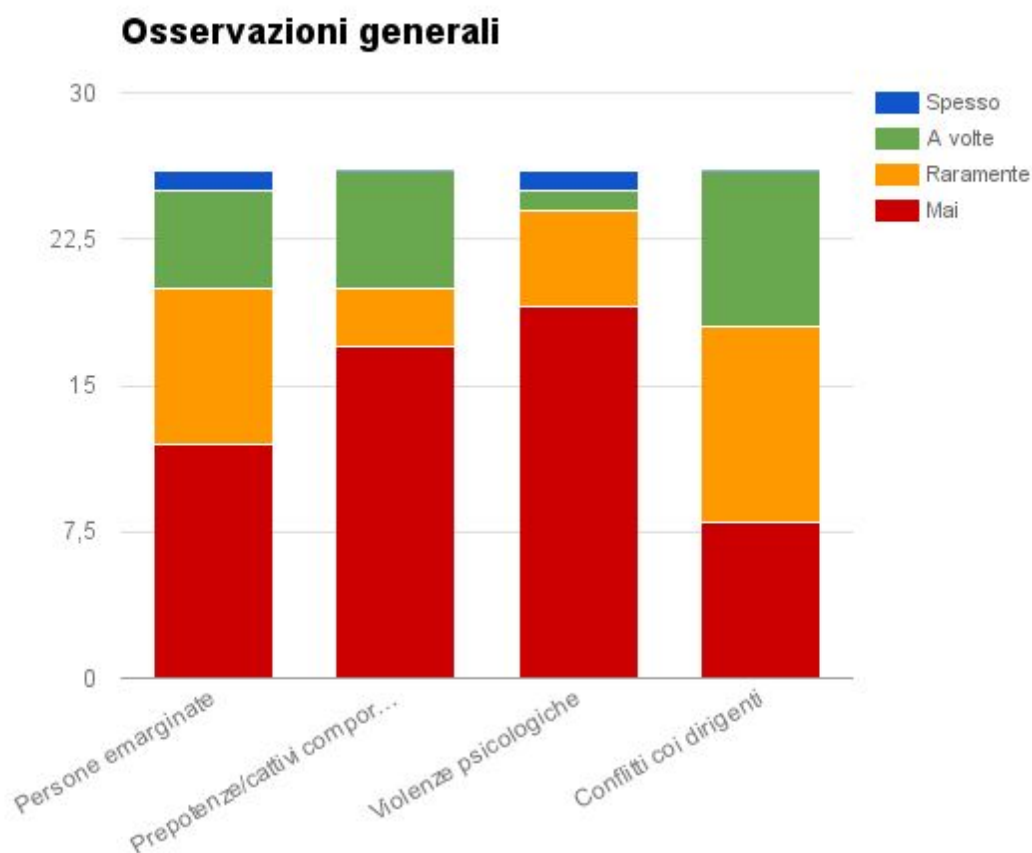
I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale



6. CONFLITTUALITÀ

La dimensione “conflittualità” esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: l'emarginazione, la prepotenza, la violenza psicologica ed il conflitto con i dirigenti.

I **valori bassi** indicano una buona adeguatezza di questi parametri, mentre i **valori alti** segnalano comportamenti inadeguati e conflittuali.

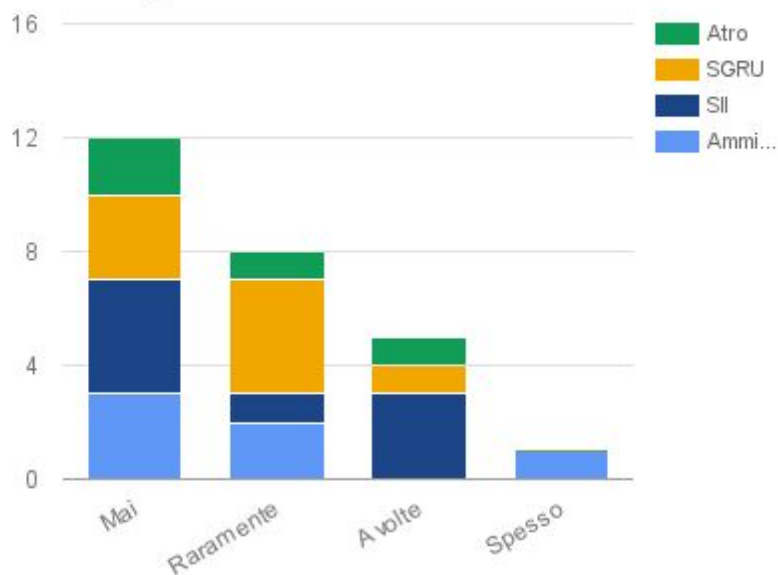


Osservazioni: il **rosso** in questo caso evidenzia **risultati positivi**, rilevando l'assenza, per lo più, di atteggiamenti ritenuti coercitori e conflittuali, la cui presenza appare occasionale.

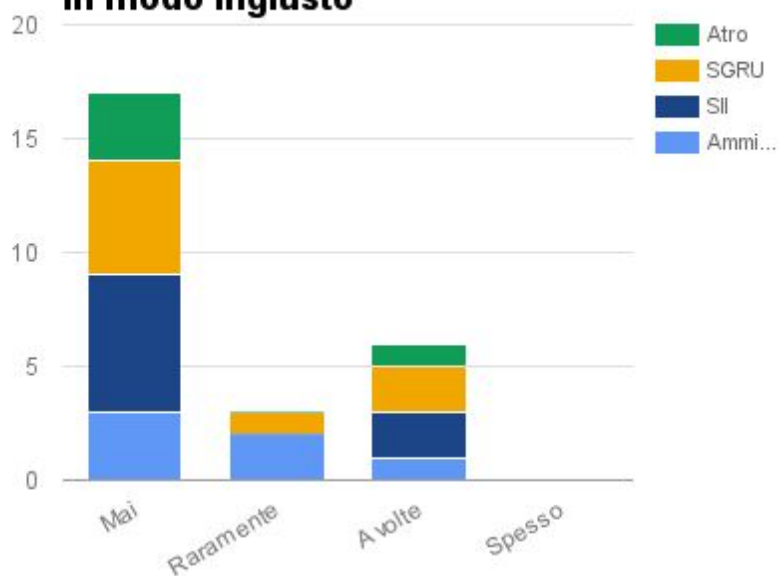
Da osservare che l'elemento di maggiore **criticità**, nel quale ritornano meno giudizi assolutamente positivi, è quello dell'esistenza di **conflitti coi dirigenti**.

RISULTATI PER SETTORE

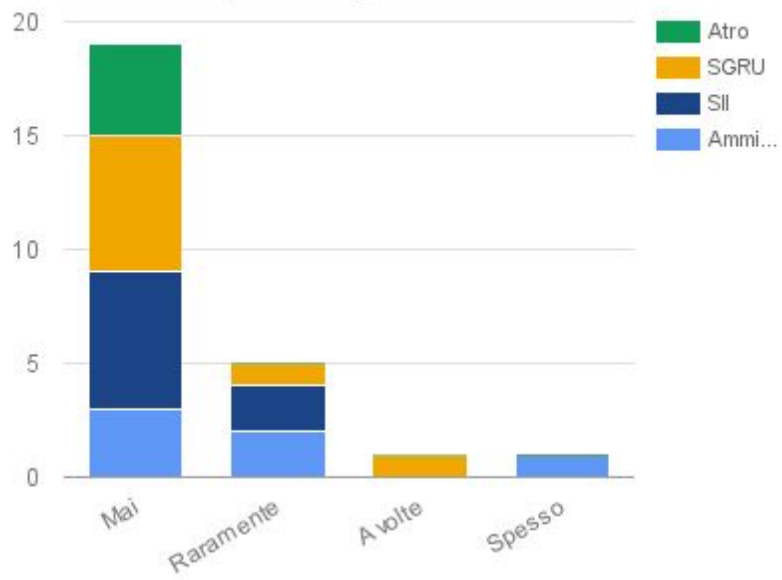
Ci sono persone che vengono emarginate



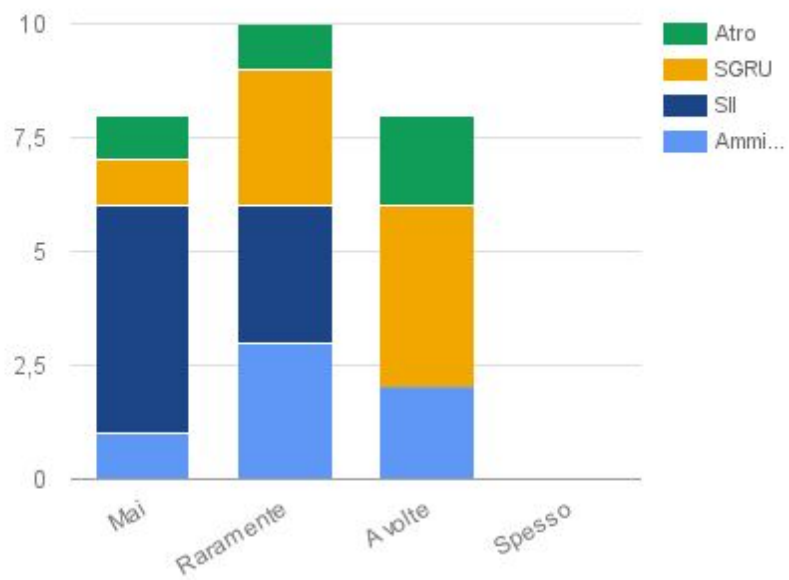
Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto



Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche



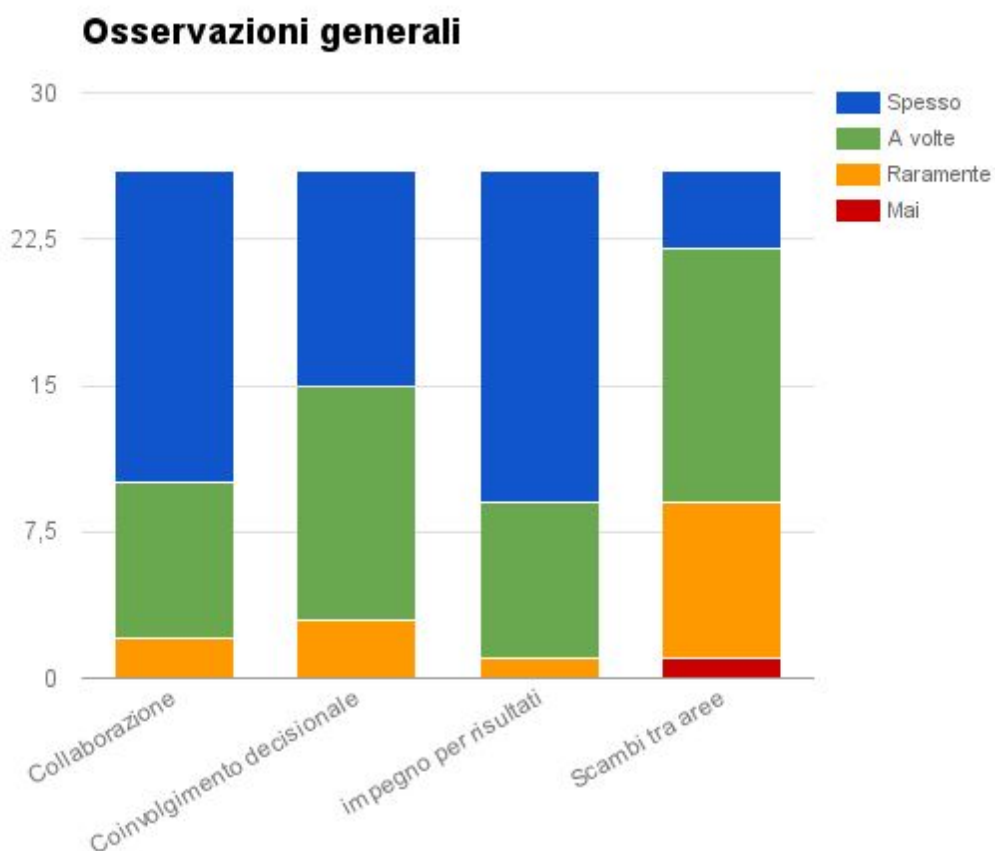
Esistono conflitti con i dirigenti



7. RELAZIONI

La dimensione “*relazioni*” esplora l’area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli.

I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

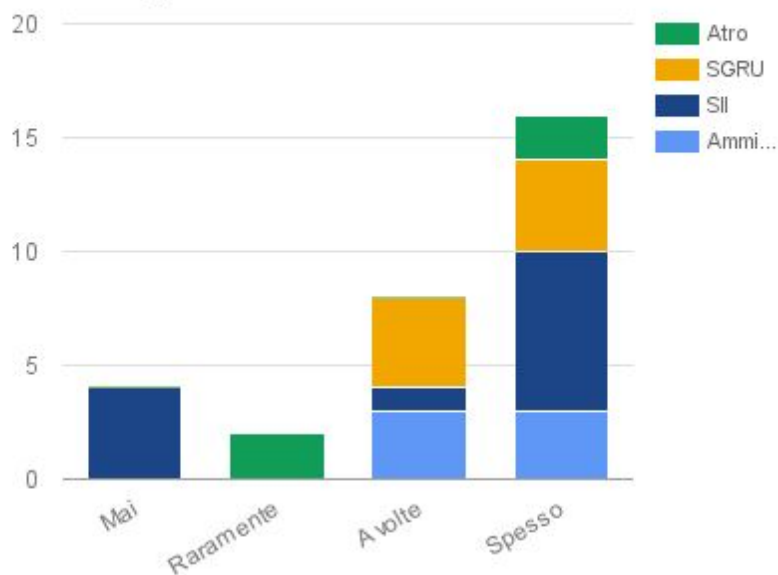


Osservazioni: i risultati del questionario evidenziano **buone pratiche** generalizzate e in particolare nella “**Collaborazione tra colleghi**” e nel collettivo “**impegno per il raggiungimento dei risultati di settore**”.

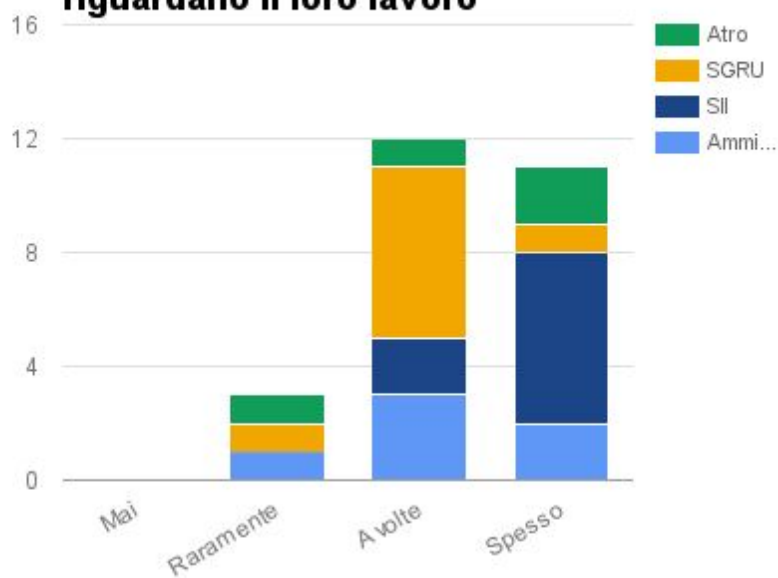
Potrebbe necessitare attenzione l’impegno a migliorare lo **scambio di informazioni e relazioni tra le aree**.

RISULTATI PER SETTORE

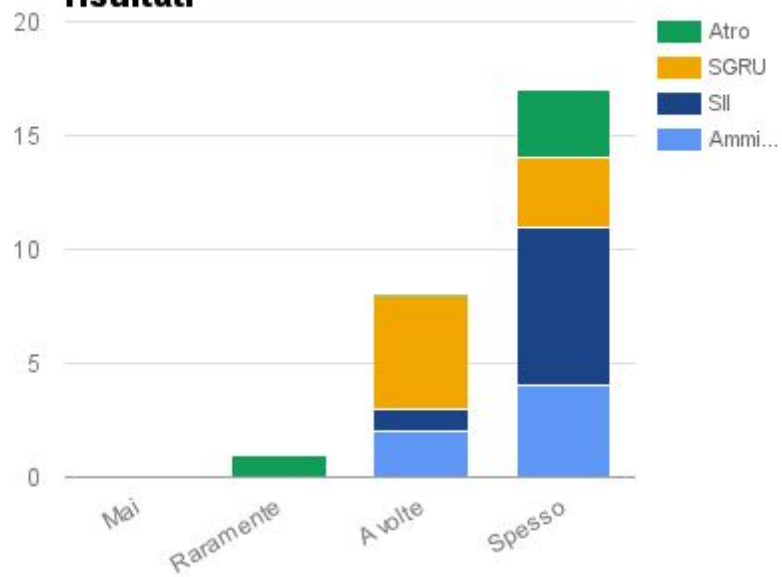
Esiste collaborazione con i colleghi



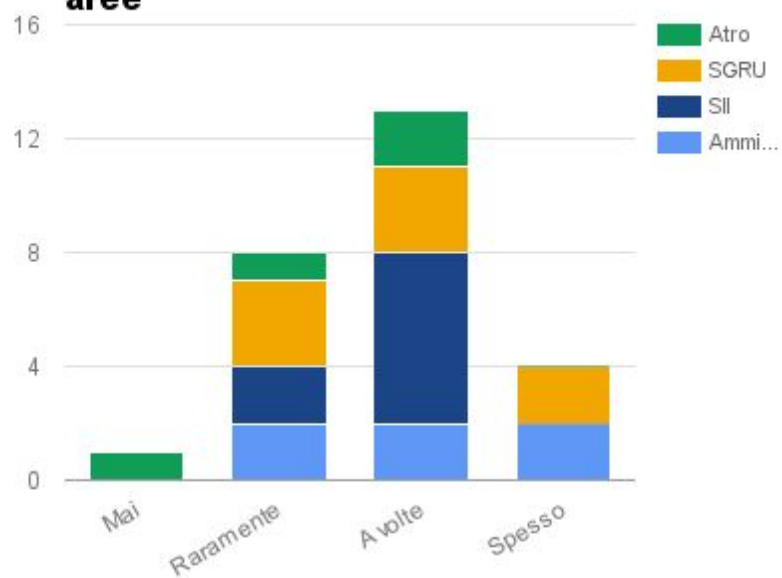
I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro



Nell'area di appartenenza tutti si impegnano per raggiungere i risultati



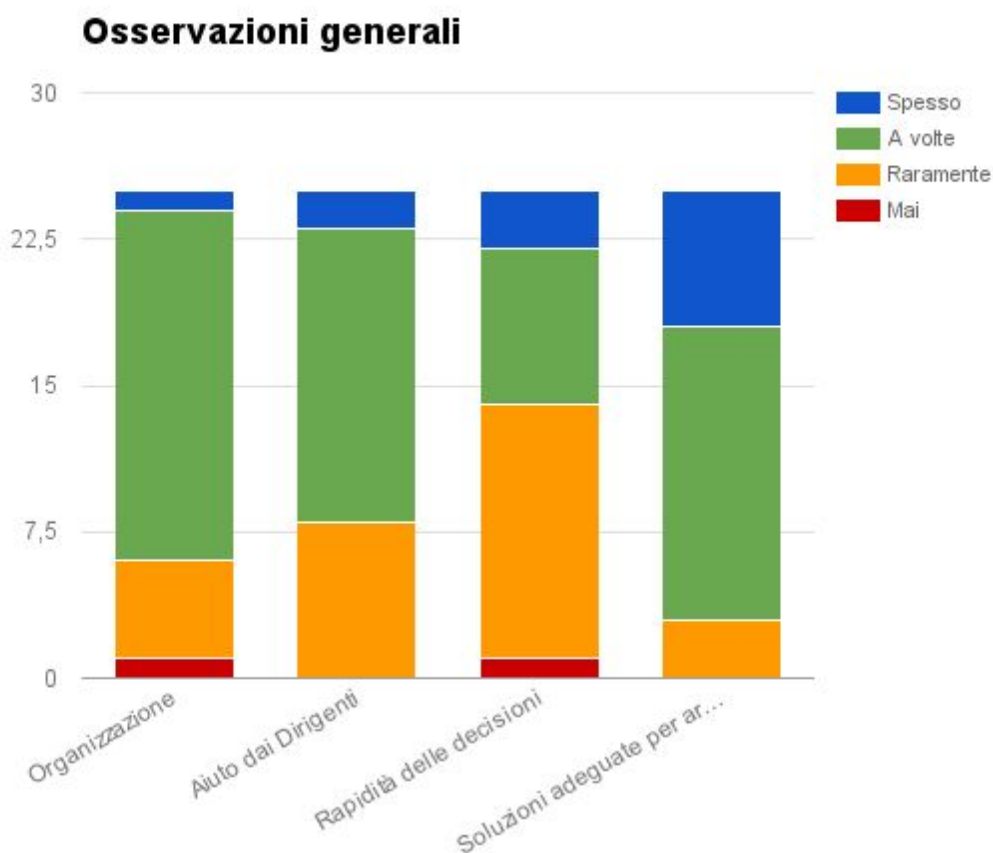
Esistono scambi di comunicazione tra le diverse aree



8. OPERATIVITÀ

La dimensione “operatività” esplora la capacità dell’organizzazione di trovare soluzioni adeguate.

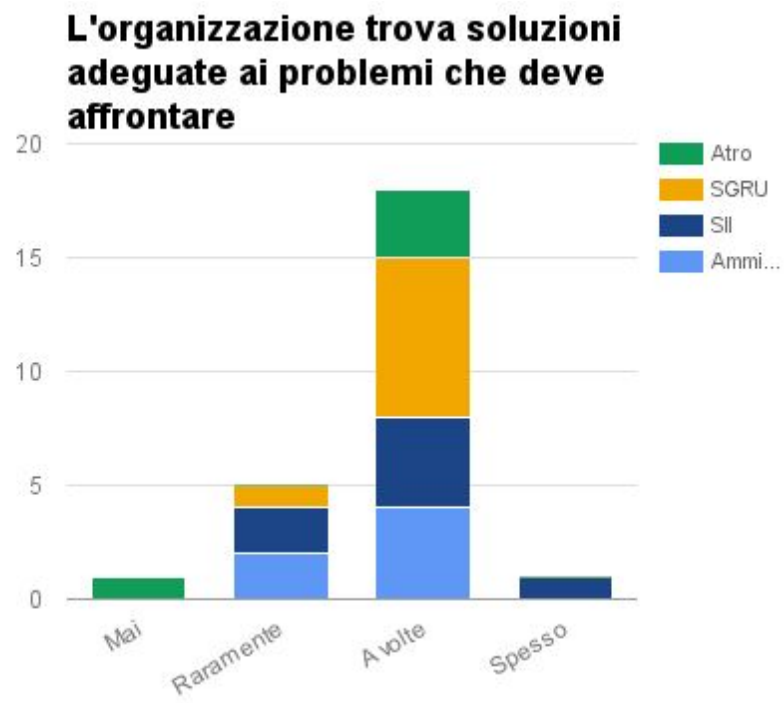
I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



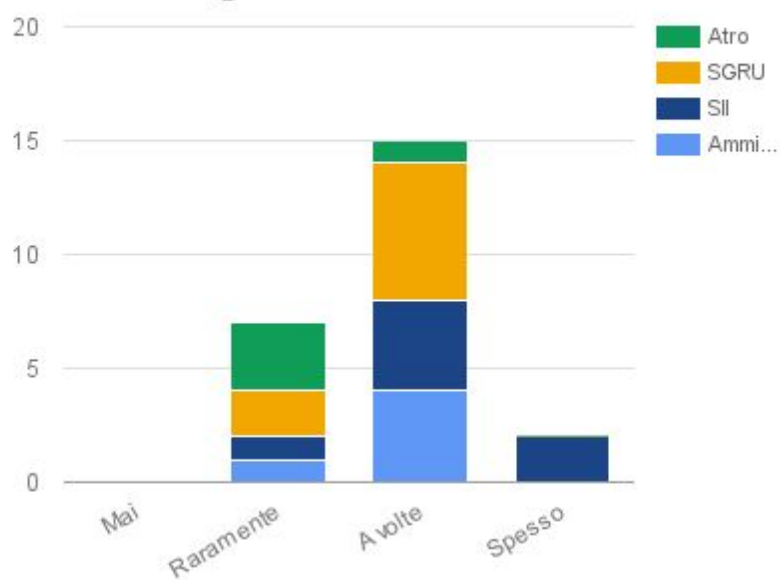
Osservazioni: Anche in questo caso si riscontrano dati **generalmente positivi**, in particolare nella valutazione della “**capacità di trovare soluzioni adeguate ai problemi che si presentano**”.

Qualche **criticità** in più da sorvegliare sulla **rapidità con la quale le decisioni sono assunte** per il prevalere del giudizio “raramente”.

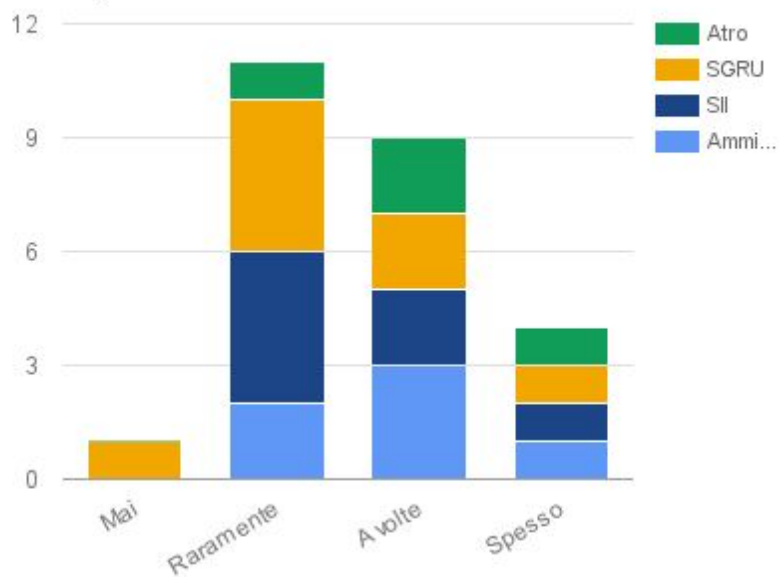
RISULTATI PER SETTORE



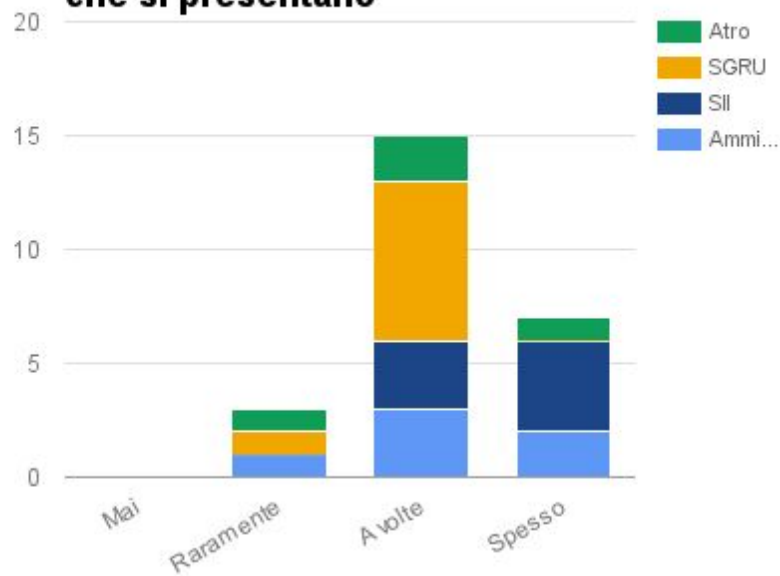
I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore



Le decisioni sono assunte rapidamente



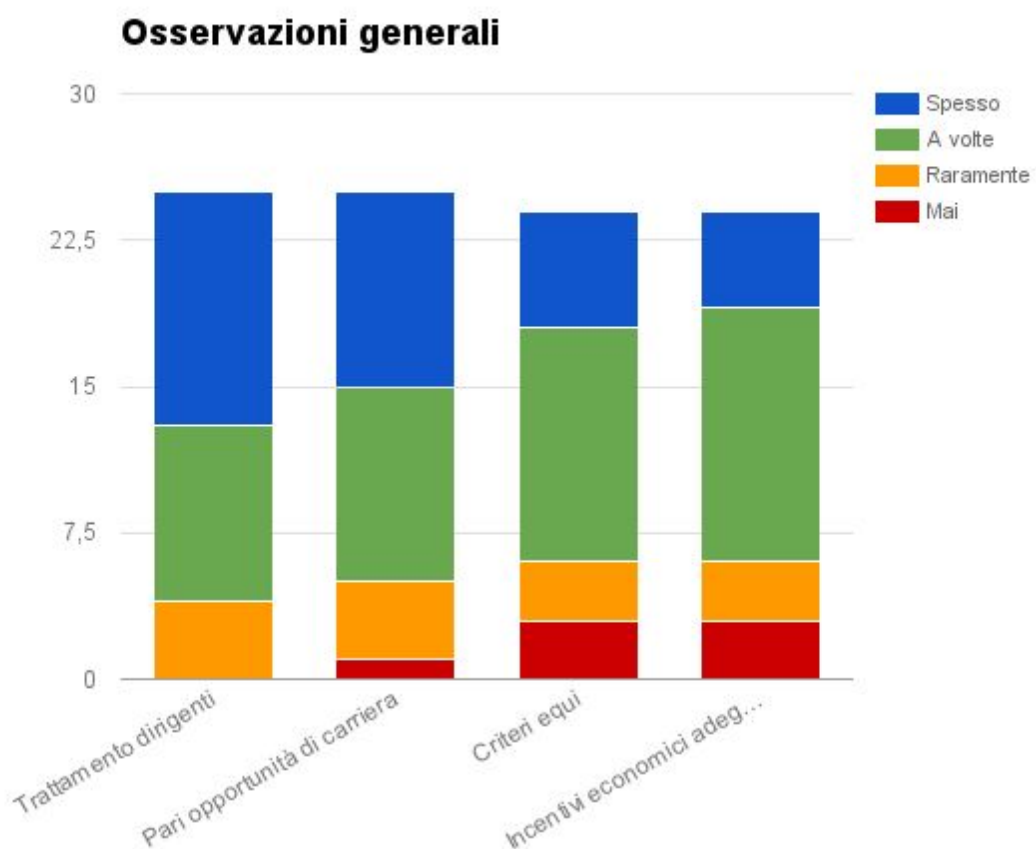
Nella tua area si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano



9. EQUITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

La dimensione *“equità e pari opportunità”* 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, nonché in relazione al genere.

I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.

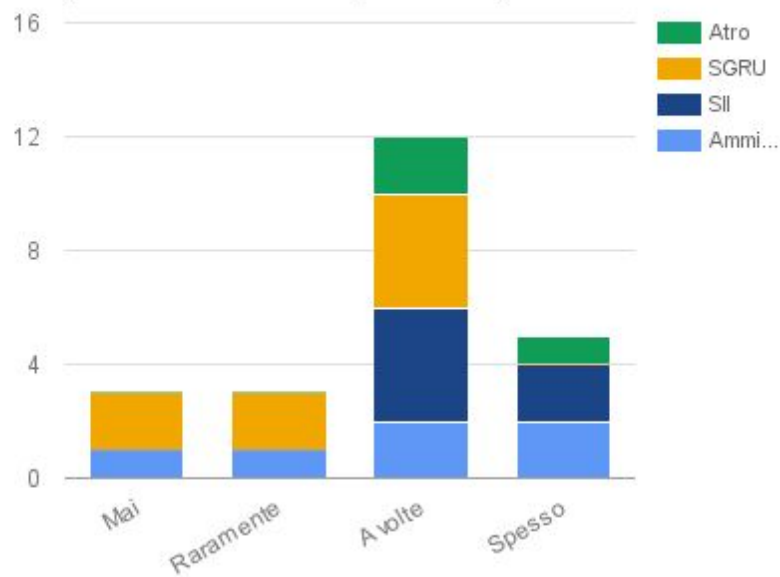


Osservazioni: tra i risultati generalmente positivi qualche elemento su cui porre attenzione riguarda la **“distribuzione degli incentivi economici in base all’efficacia della prestazione”** e **“l’identificazione di “criteri equi per la valutazione del personale”,** elementi sui quali appaiono un po’ più spesso giudizi negativi.

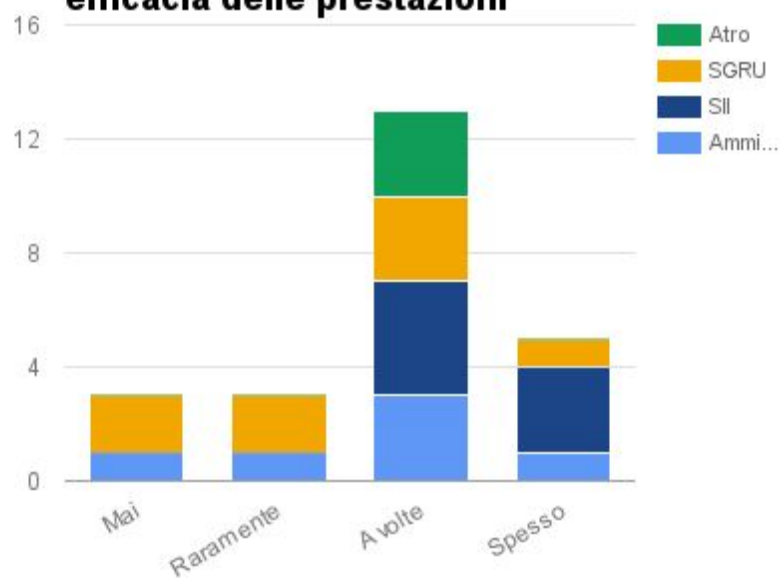
Considerata generalmente positiva la modalità con cui i dirigenti trattano i dipendenti.

RISULTATI PER SETTORE

I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti



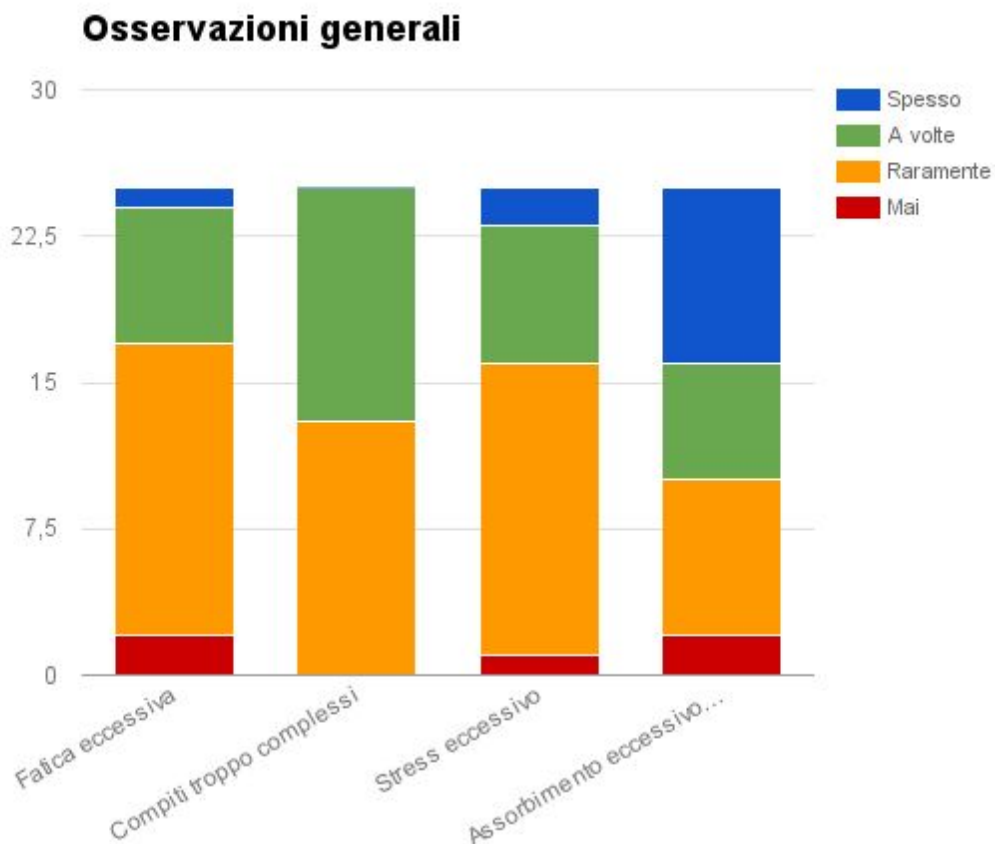
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni



10. STRESS

La dimensione “stress” analizza l’area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative.

I **valori bassi** indicano la mancanza di stress; diversamente, i **valori alti** indicano la presenza di fattori stressanti.

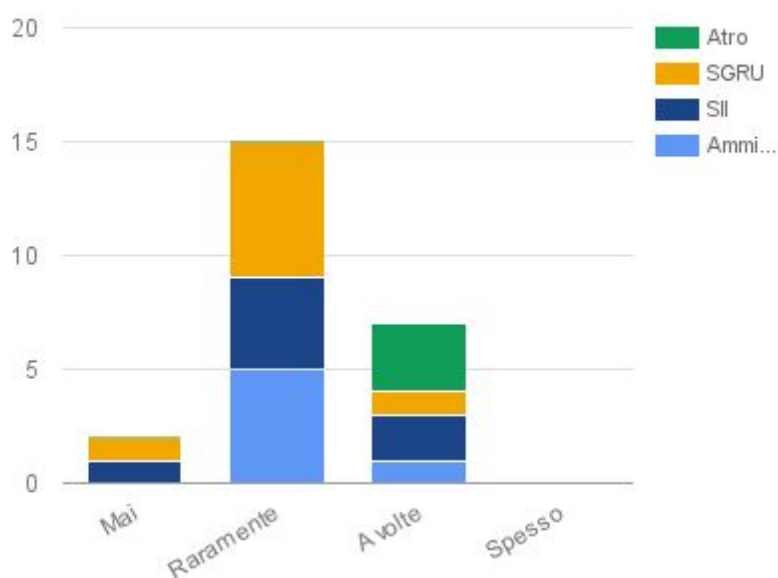


Osservazioni: in questo caso i comportamenti fonte di stress maggiormente segnalati dai dipendenti sono quelli relativi “**all’assorbimento eccessivo per lo svolgimento delle mansioni**”, indicati nel settore idrico e rifiuti in particolare.

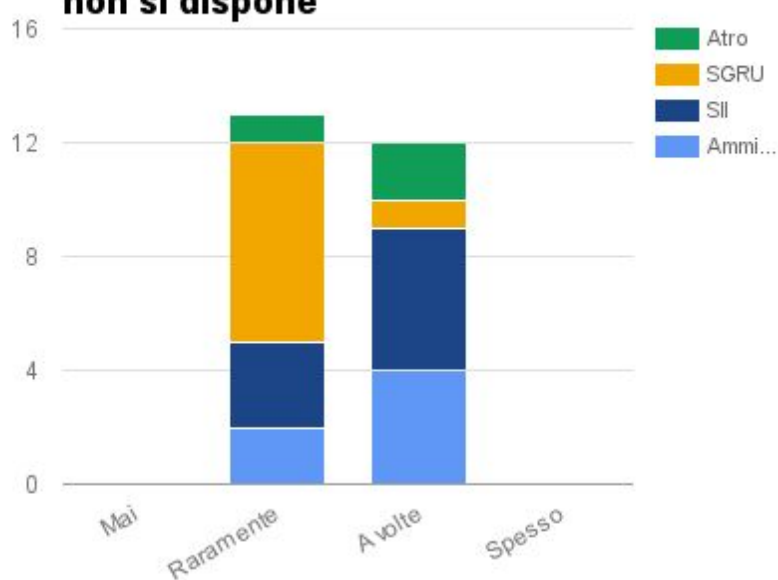
Prevalgono generalmente valori medi (raramente-a volte) che testimoniano una occasionalità (ma anche una continuità) della presenza di elementi di stress nella professione.

RISULTATI PER SETTORE

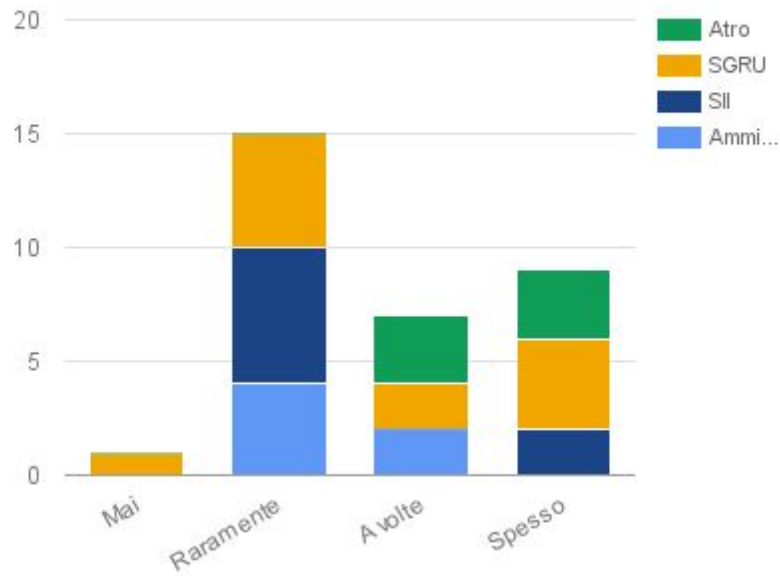
I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva



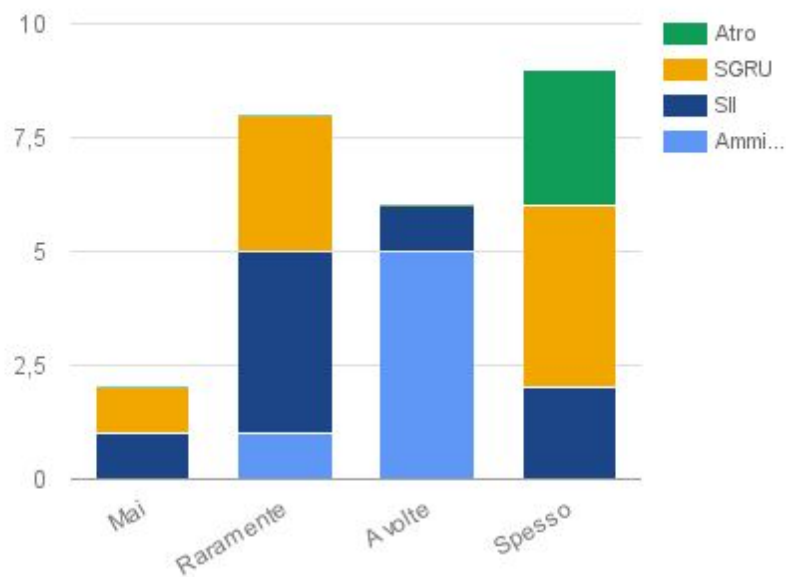
I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone



I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo



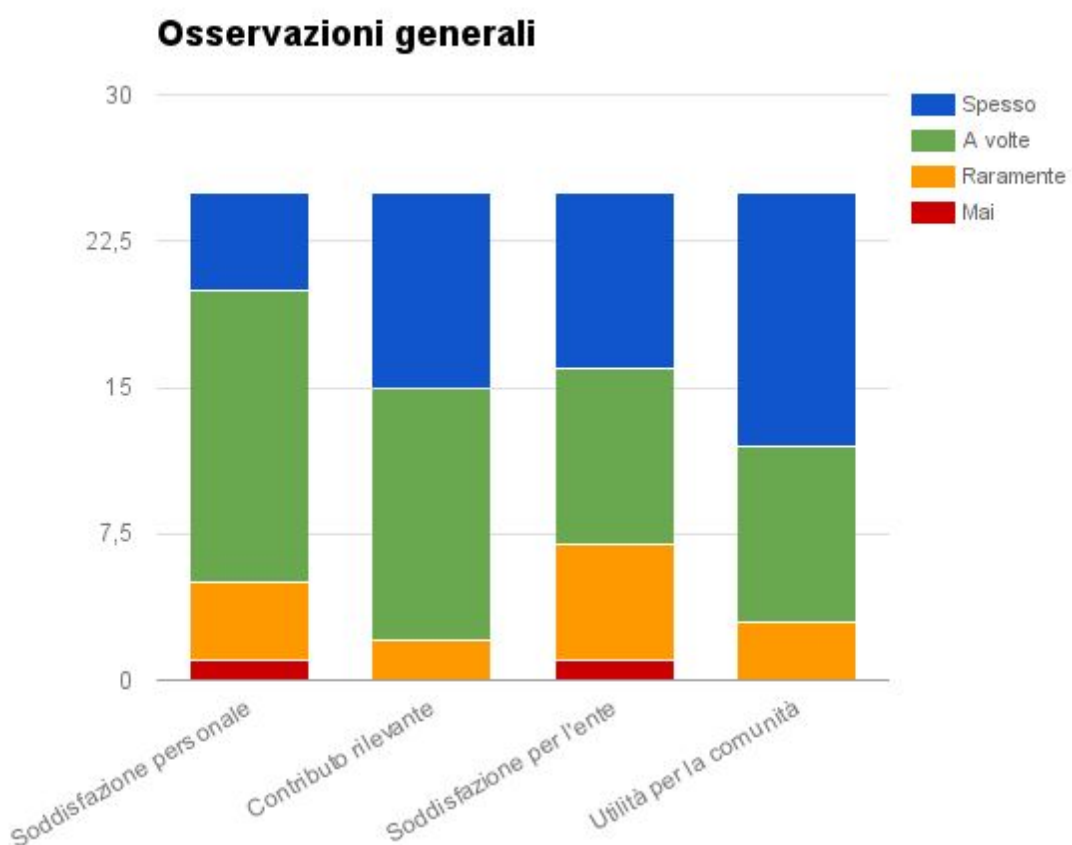
Il lavoro assorbe totalmente



11. UTILITÀ SOCIALE

La dimensione “*utilità sociale*” 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 la carenza di questa caratteristica; diversamente, i **valori alti** indicano la sua presenza.

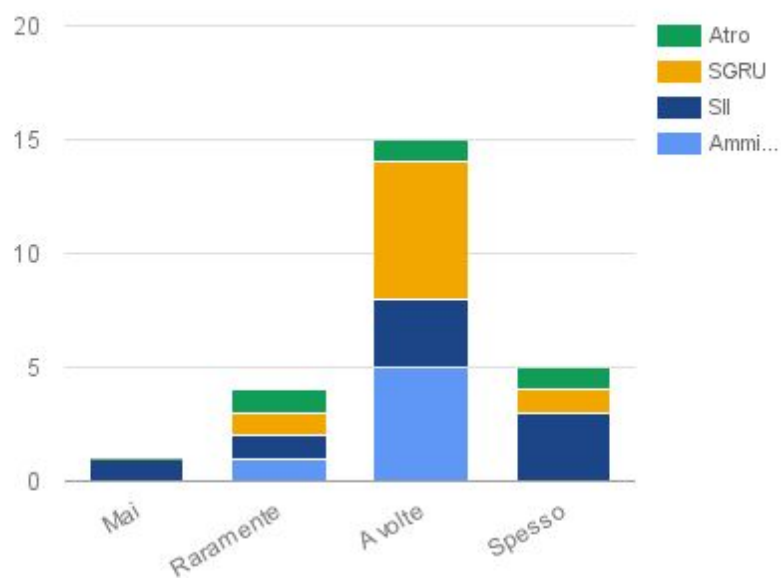


Osservazioni: molto **buona** è la percezione del proprio **contributo lavorativo**, anche nel quadro della comunità per cui si opera.

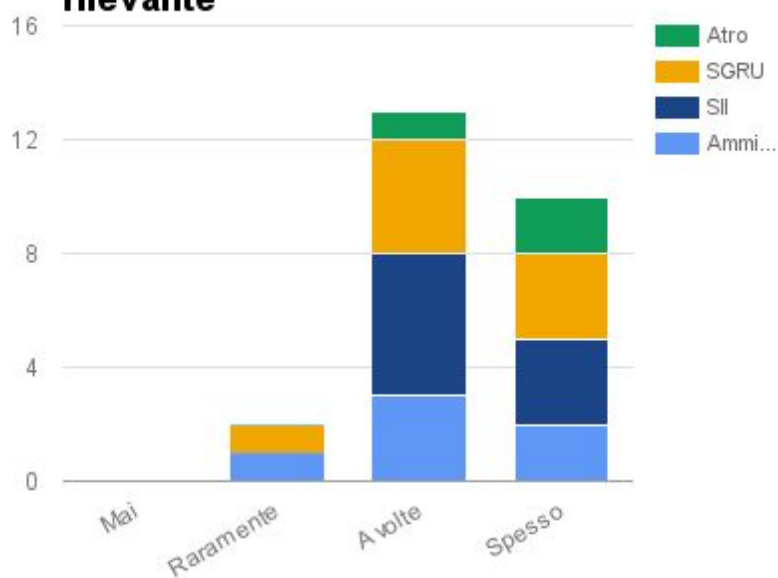
Contenute **criticità** da evidenziare nella soddisfazione **verso ciò che “l’organizzazione realizza”**.

RISULTATI PER SETTORE

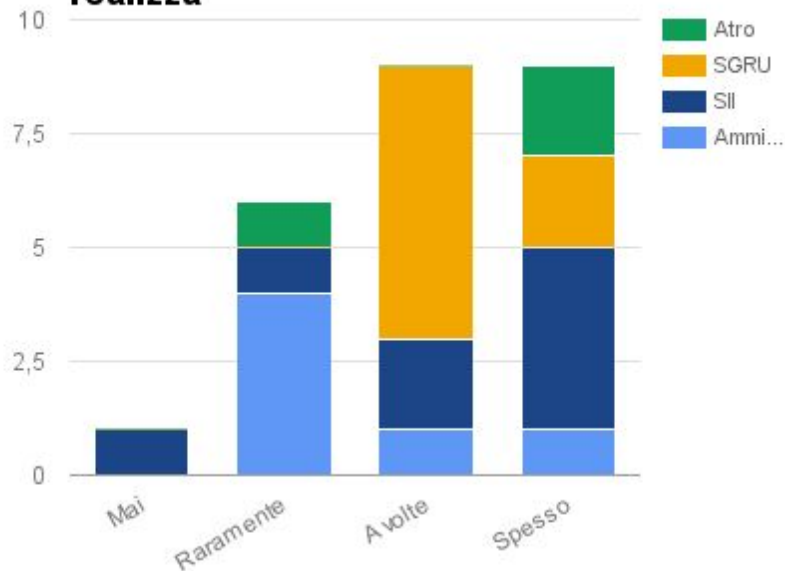
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti



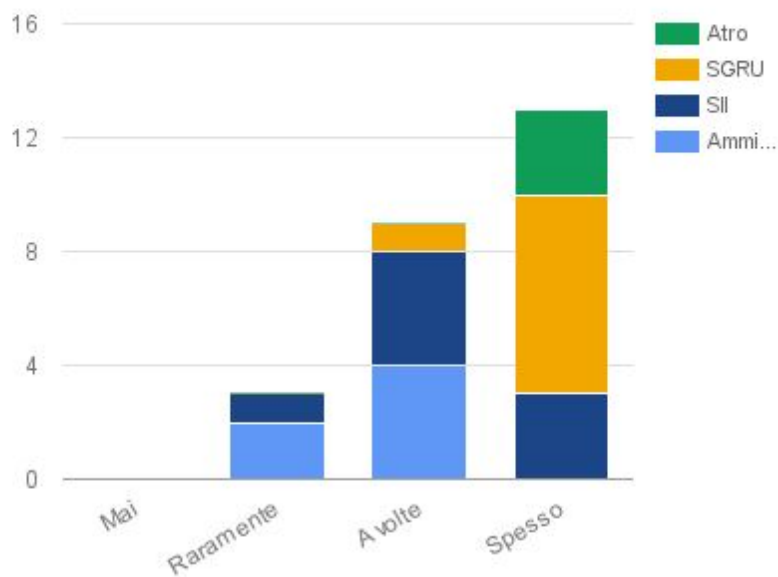
Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante



Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza



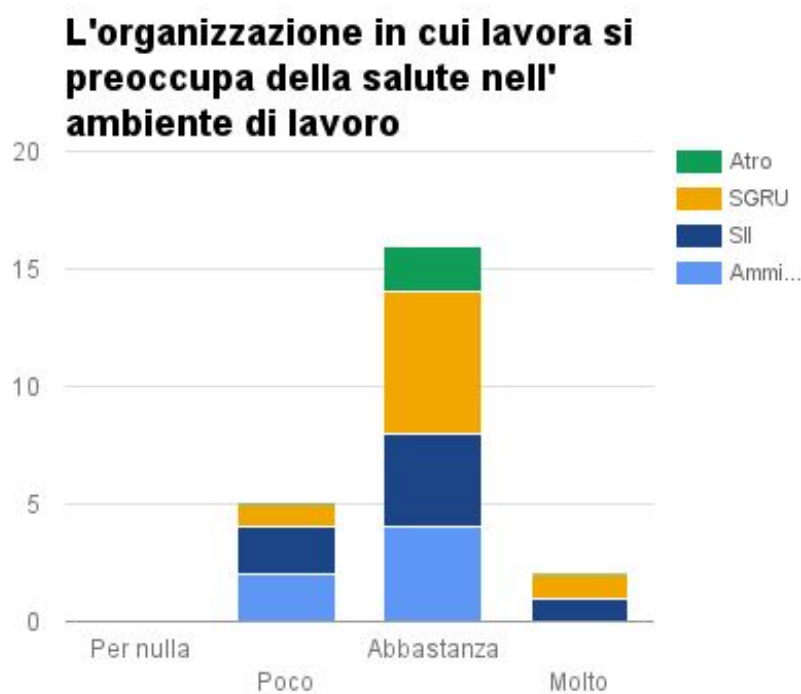
L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità



12. SICUREZZA

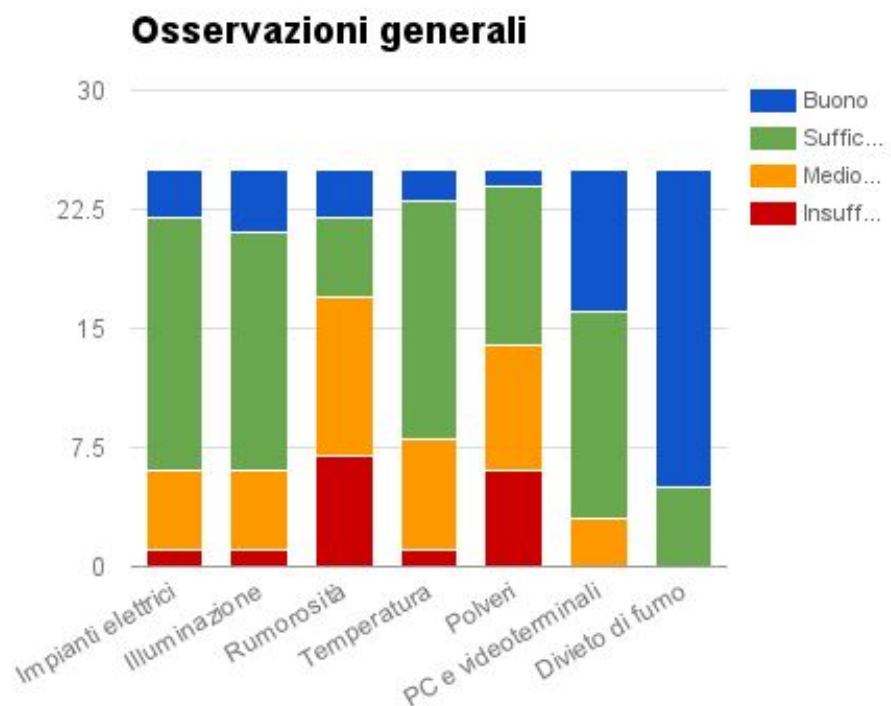
La dimensione “sicurezza” esplora l’area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro. Vengono presi in considerazione:

- a) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di interesse dell’organizzazione relativamente alla salubrità dell’ambiente di lavoro. Un **valore basso** indica una situazione critica ed una carenza rispetto all’adeguatezza del parametro esaminato, mentre un **valore alto** rappresenta una buona adeguatezza.



Osservazioni: trasversalmente tra i settori dell’ente il personale ritiene l’interesse generale alla sicurezza abbastanza adeguato.

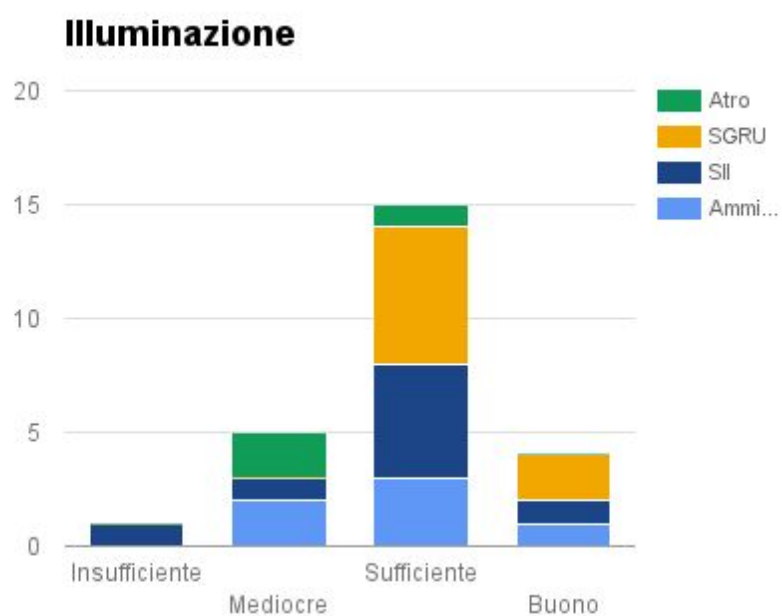
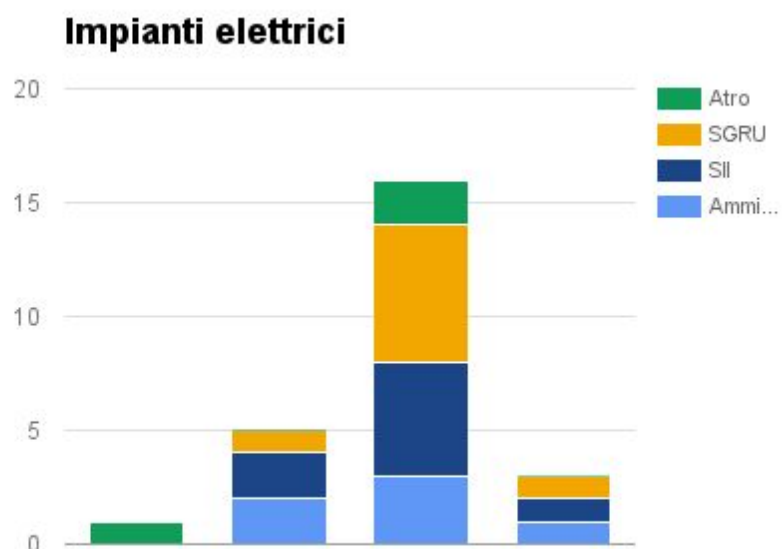
b) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di sette variabili, non omogenee tra loro, ma tutte significative in relazione alle misure concretamente adottate relativamente a varie problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro: impianti elettrici, illuminazione, rumore, temperatura, polveri, computers, fumo passivo, dispositivi per la protezione individuale. I **valori bassi** indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i **valori alti** rappresentano una buona adeguatezza.



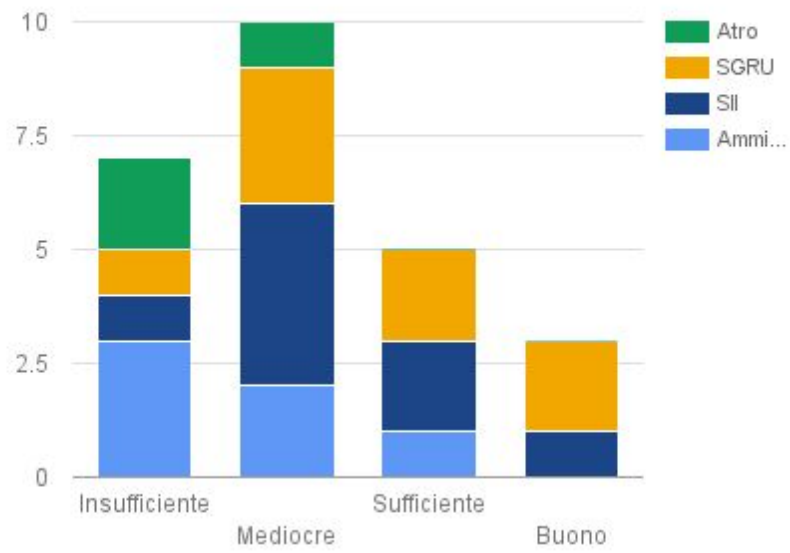
Osservazioni: l'attenzione al **divieto di fumare** e le misure di sicurezza per **PC e videoterminali** sono generalmente ritenuti gli **ambiti con maggiore livello di sicurezza**.

Alcuni elementi di **attenzione** riguardano la **sensibilità al rumore e alle polveri**. Entrambi questi elementi, tuttavia, sono di carattere ambientale (torna per esempio il riferimento al rumore al Punto 1) e quindi in potenziale miglioramento con il trasferimento nella nuova sede.

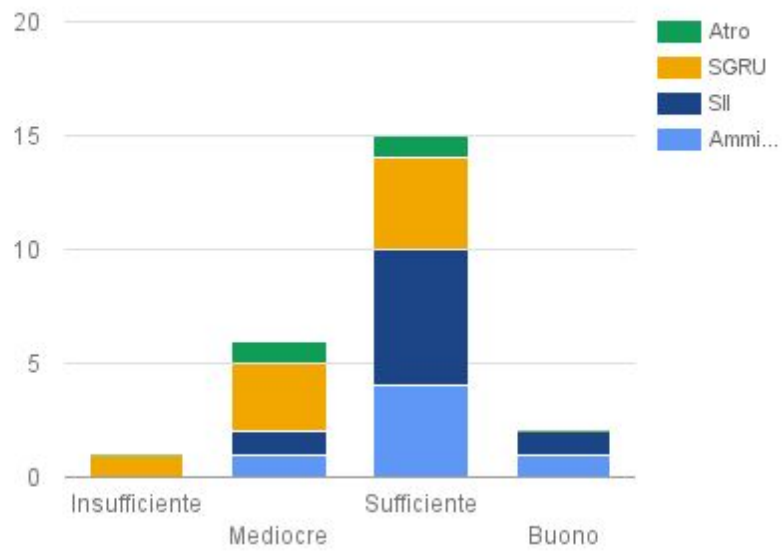
RISULTATI PER SETTORE



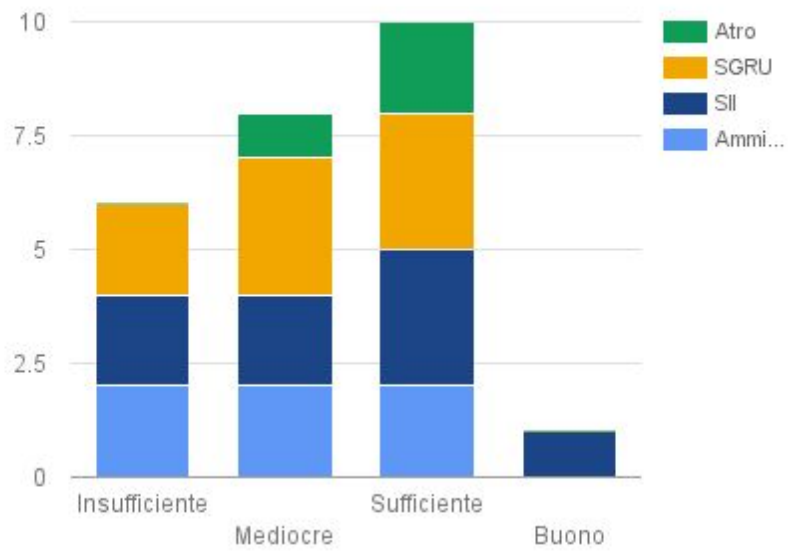
Rumorosità



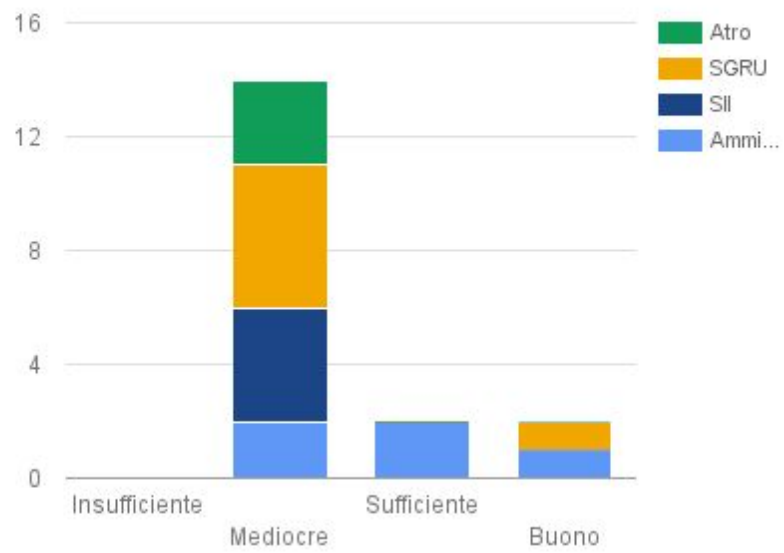
Temperatura



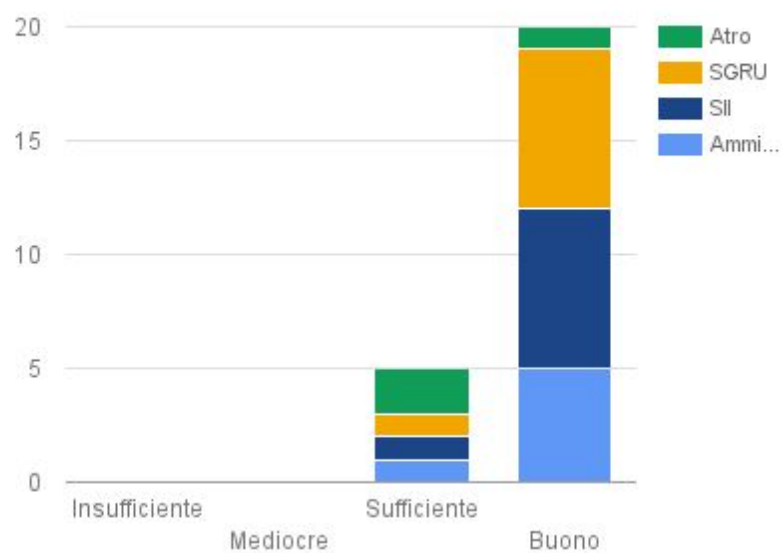
Polveri



PC e videoterminali



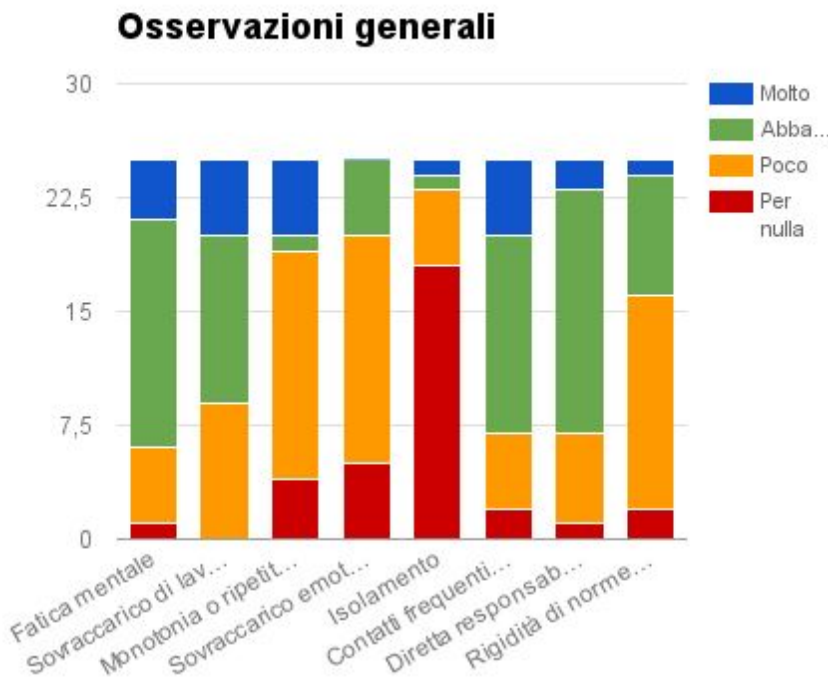
Divieto di fumo



13. COMPITI LAVORATIVI

La dimensione “*compiti lavorativi*” esplora l’area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili. Vengono in tal modo presi in considerazione due indicatori:

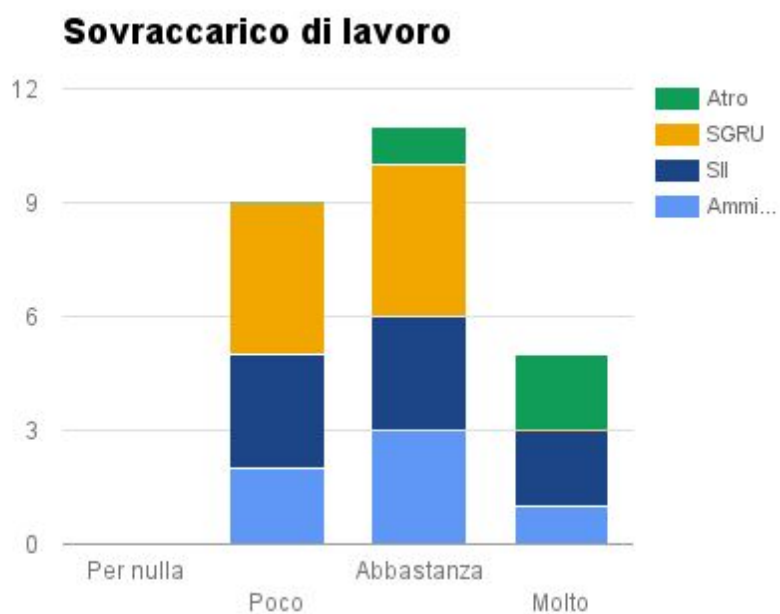
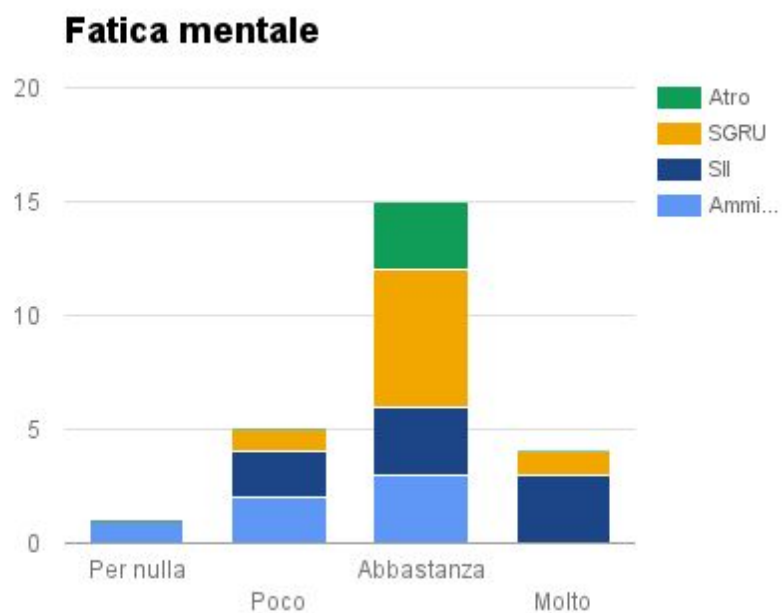
- a) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di otto variabili, corrispondenti ad altrettante possibili fonti di insofferenza per il lavoro concretamente svolto: la fatica mentale, l’eccessivo carico di lavoro, la monotonia, l’eccessivo coinvolgimento emotivo, l’isolamento, la sovraesposizione al pubblico, la diretta responsabilità dei risultati e la rigidità delle procedure. I valori bassi indicano la mancanza di questi elementi di disturbo, mentre valori alti denotano la presenza di questi elementi.



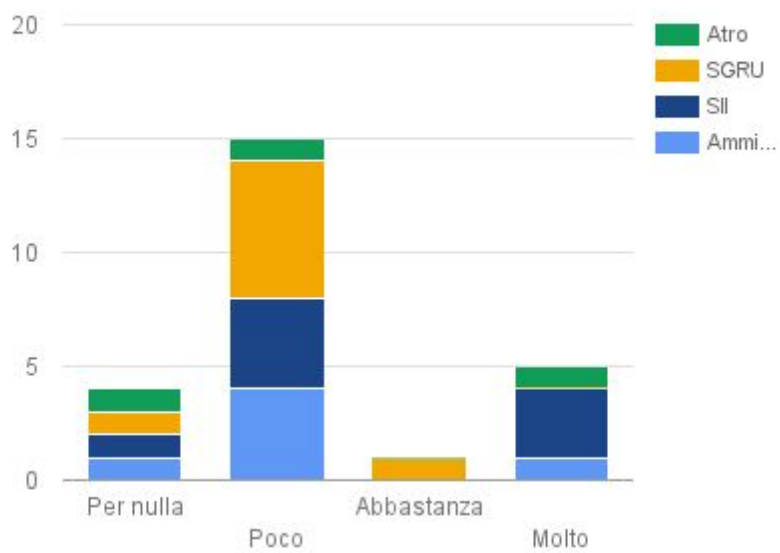
Osservazioni: elemento **positivo** è quello del **senso di isolamento**, che sembra non fare parte della maggior parte dell’attività del personale. Tra gli elementi meno sentiti anche il **sovraccarico emotivo** e **la monotonia del lavoro**.

Più spesso i dipendenti riscontrano **criticità** per **fatica mentale**, mentre riscontrano spesso come elemento incidente nelle proprie attività la **responsabilità diretta al lavoro** e i **contatti frequenti con le persone**.

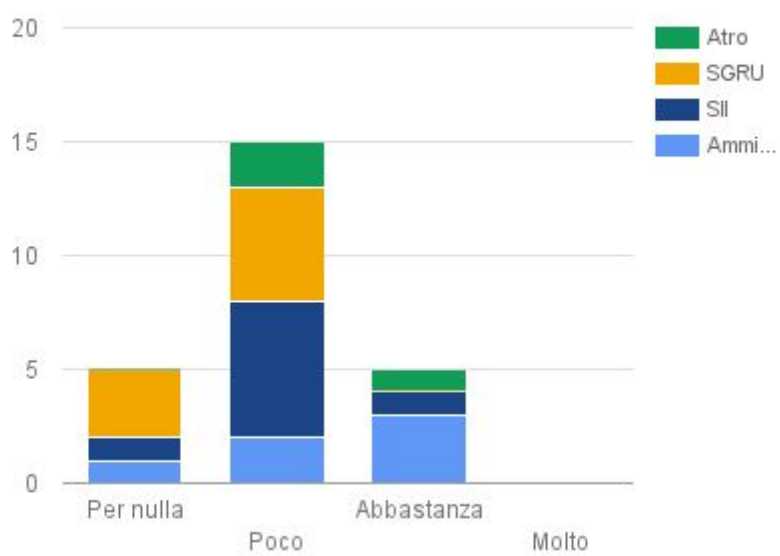
RISULTATI PER SETTORE



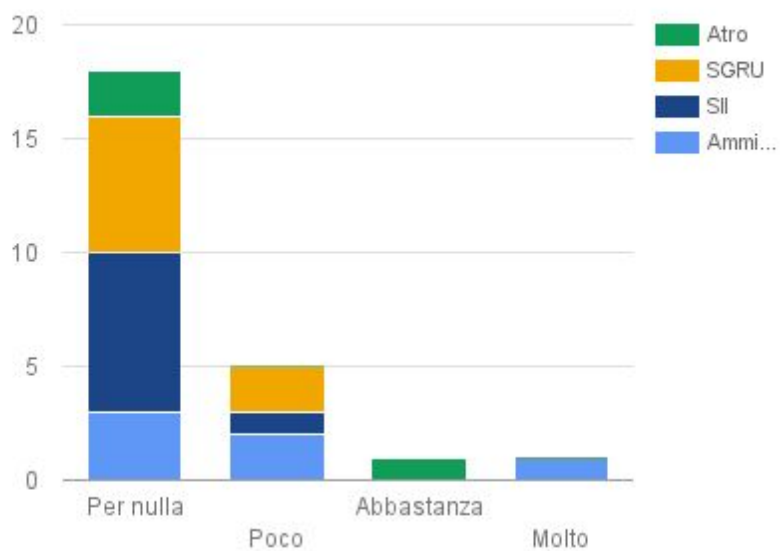
Monotonia o ripetitività



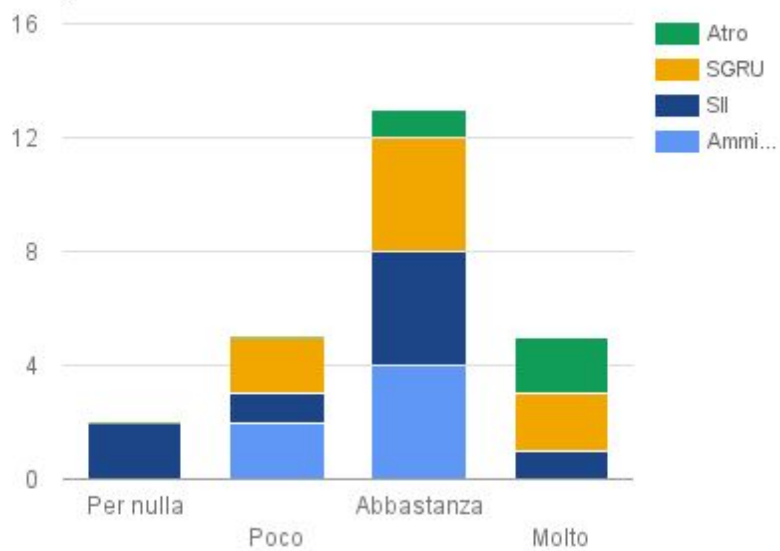
Sovraccarico emotivo



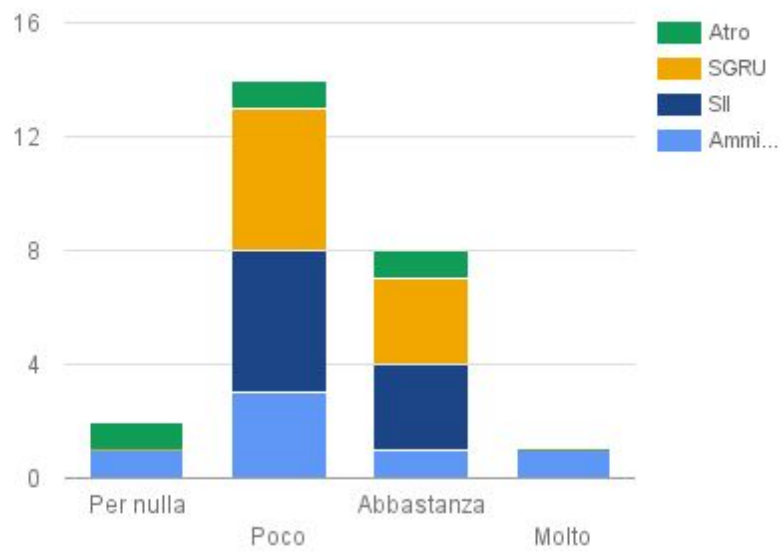
Isolamento



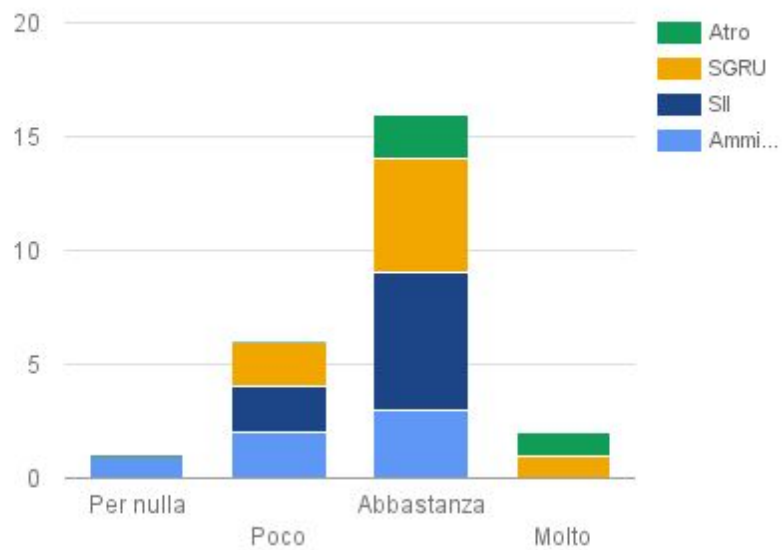
Contatti frequenti con le persone



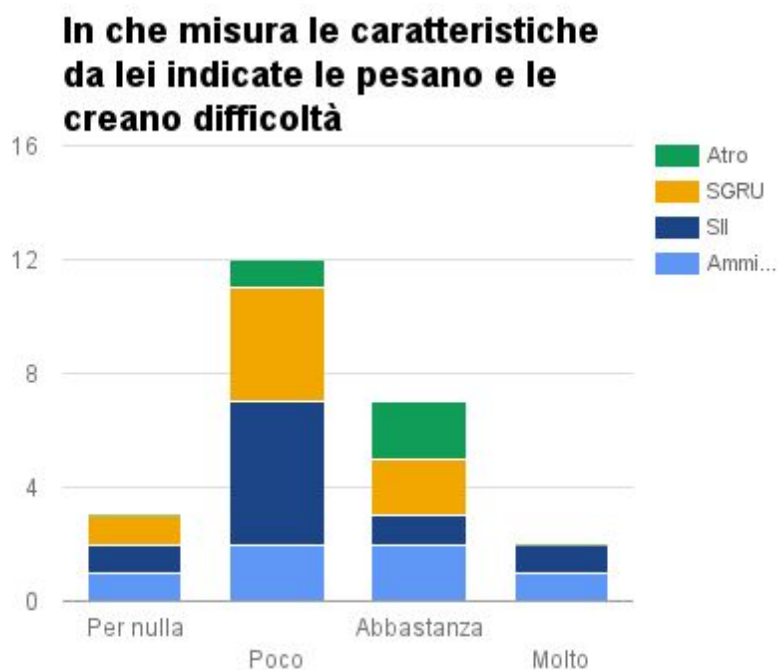
Rigidità di norme e procedure



Diretta responsabilità del lavoro



- b) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di effettiva insofferenza prodotta dalle potenziali fonti di cui sopra. Un valore alto indica una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza del parametro esaminato, mentre un valore basso rappresenta una buona adeguatezza.



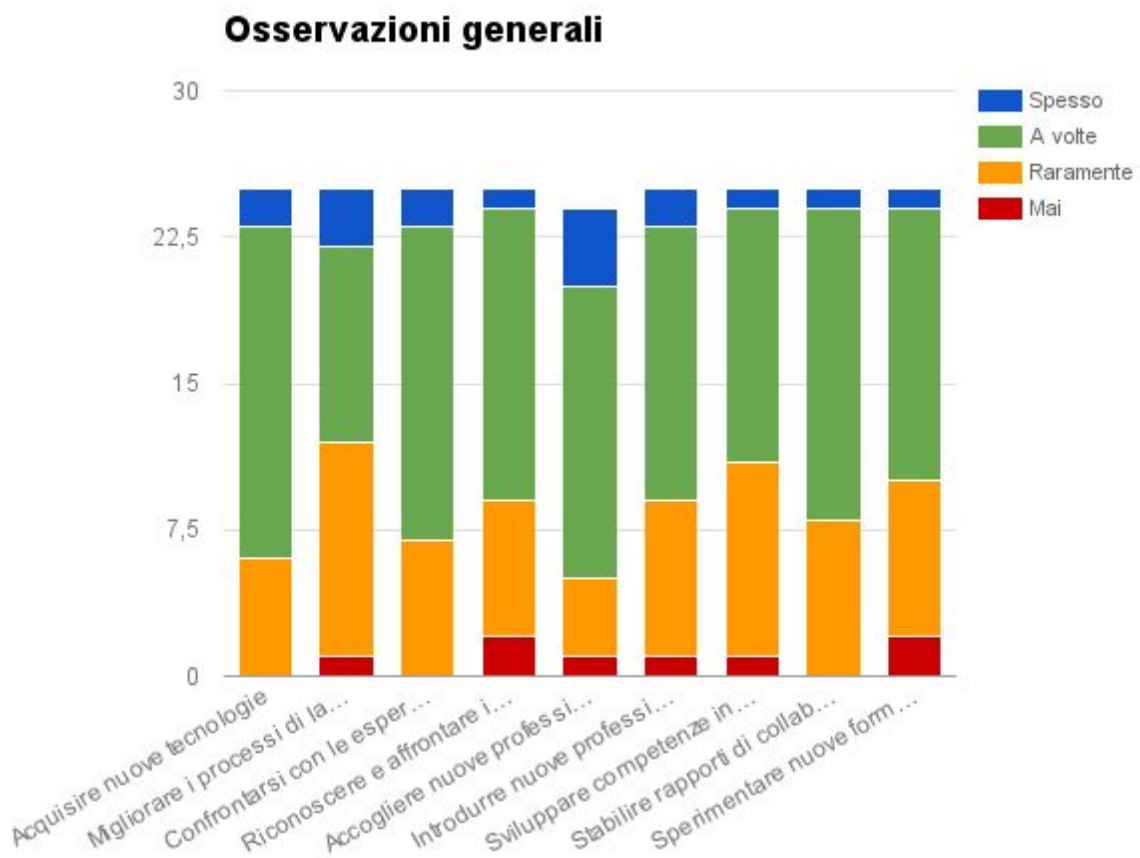
Osservazioni: le caratteristiche identificate nel form tendono a non creare particolari difficoltà nella maggior parte dei dipendenti, pur segnalando la presenza di alcune eccezioni.

Potrebbe essere di interesse inserire ulteriori o differenti caratteristiche, se queste indicate creano poche difficoltà nella gestione da parte dei dipendenti.

14. PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

La dimensione “propensione all'innovazione” esplora l'area relativa alla capacità di innovazione dell'organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento.

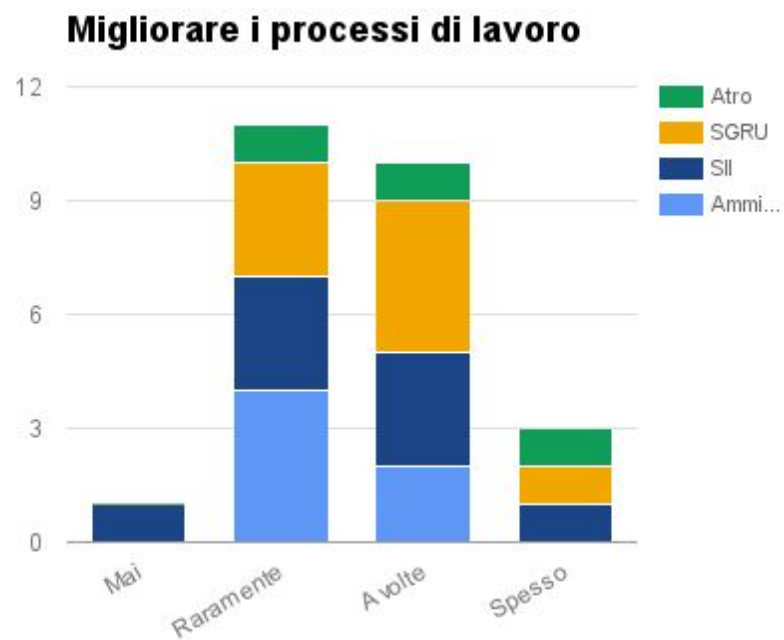
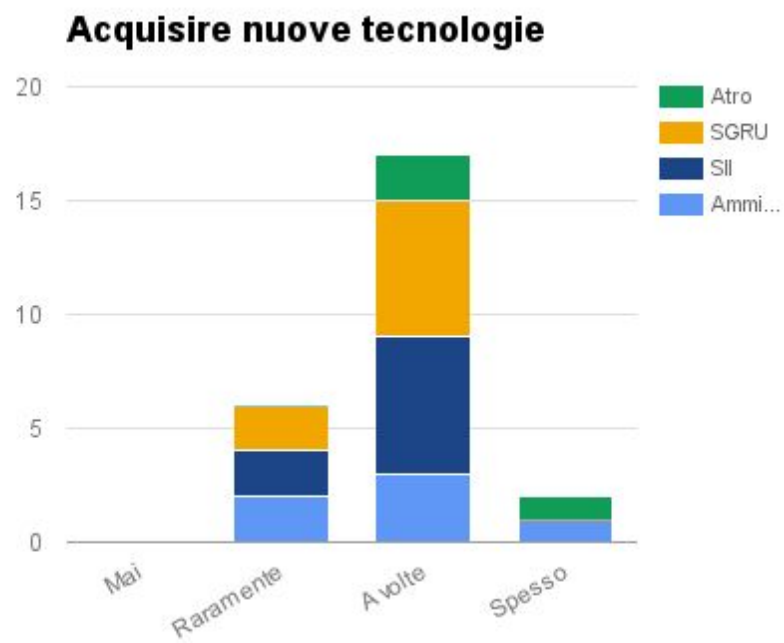
I **valori bassi** denotano la mancanza di questi elementi, mentre **valori alti** rappresentano la presenza di un'attenzione verso l'innovazione ed il cambiamento.



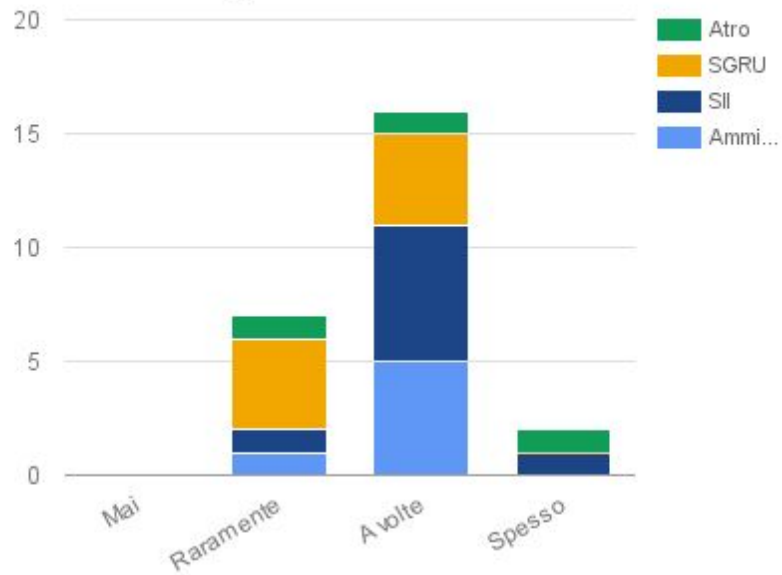
Osservazioni: la propensione all'innovazione è generalmente valutata con una notevole **preponderanza di giudizi intermedi**, con pochi giudizi completamente positivi o negativi.

Qualche elemento di **criticità** in più si segnala nella capacità di “**Migliorare i processi di lavoro**”, nella capacità di “**Sviluppare competenze innovative nei dipendenti**” e nello “**Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro**”.

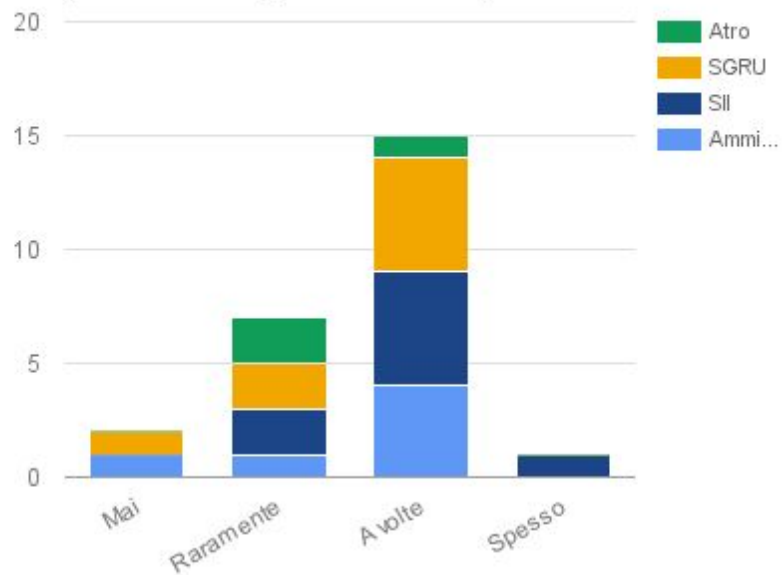
RISULTATI PER SETTORE



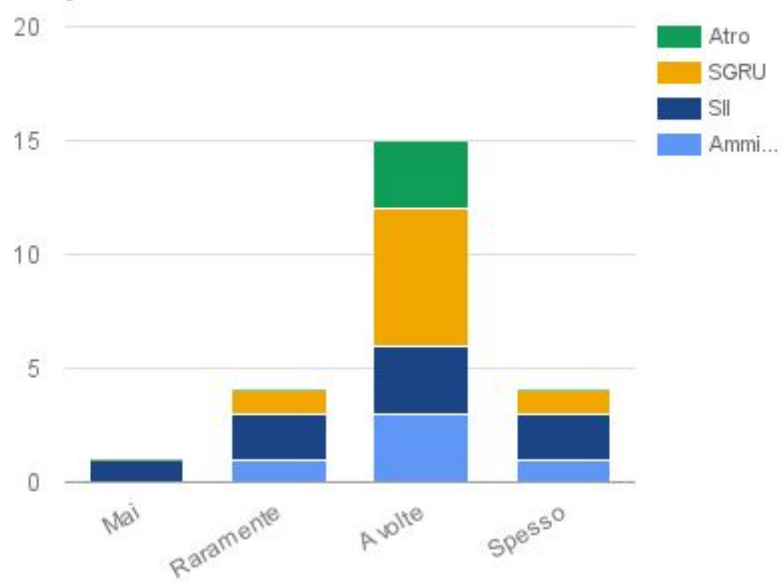
Confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni



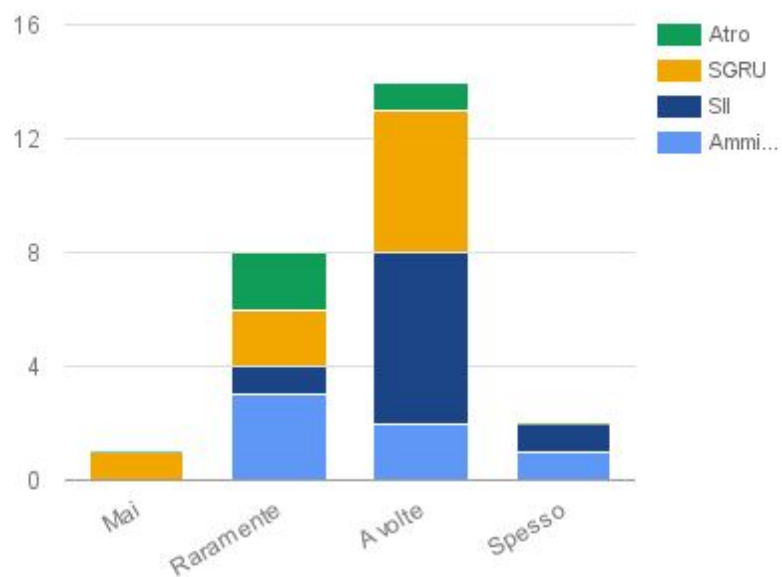
Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato



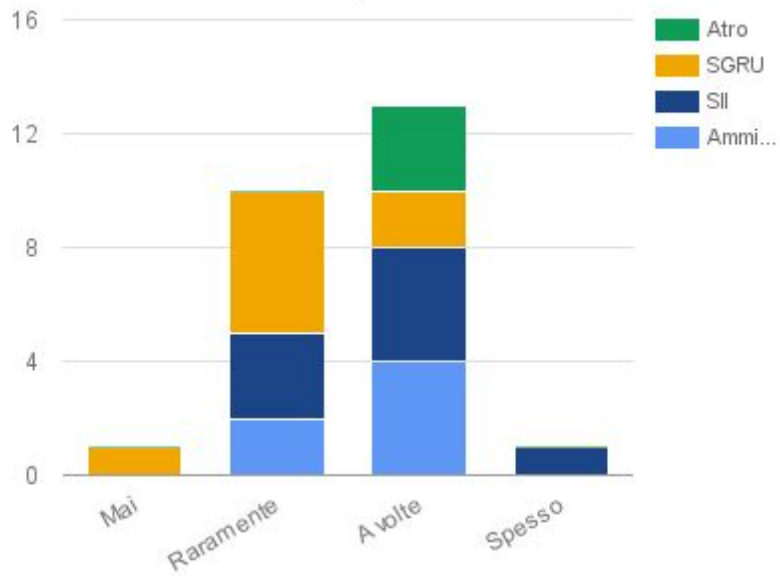
Accogliere nuove professionalità



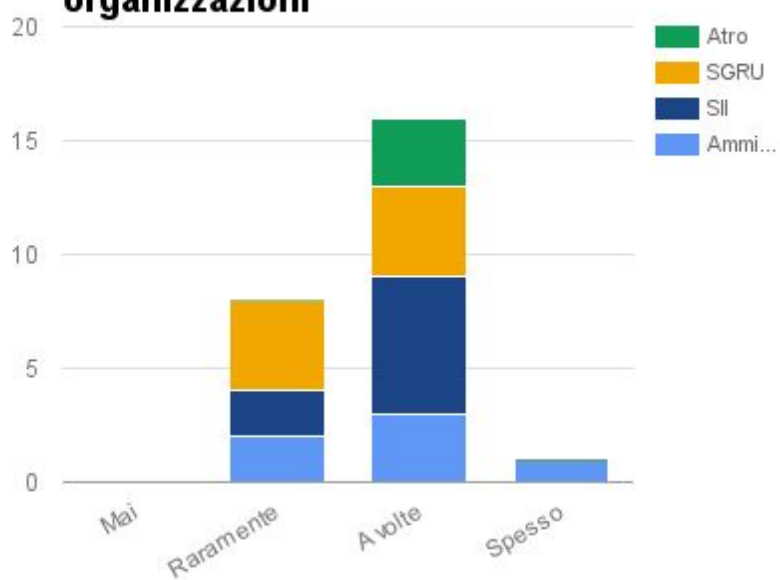
Introdurre nuove professionalità



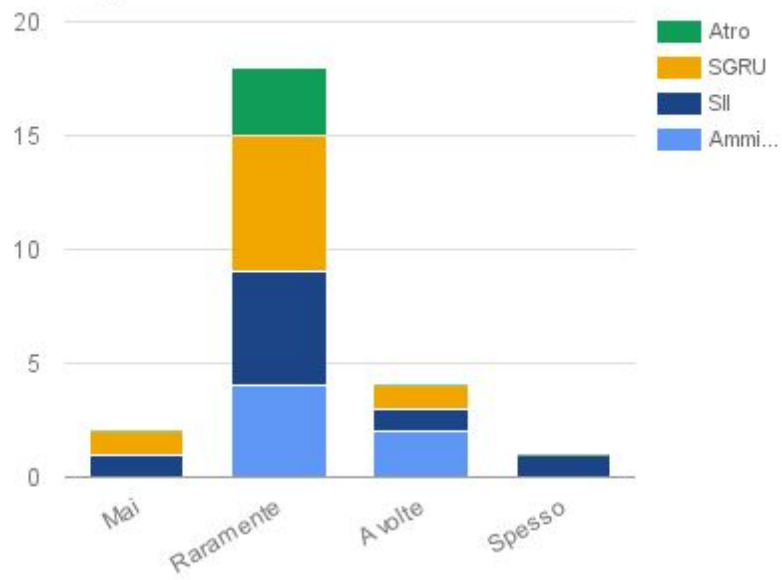
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti



Stabilire rapporti di collaborazione con le altre organizzazioni



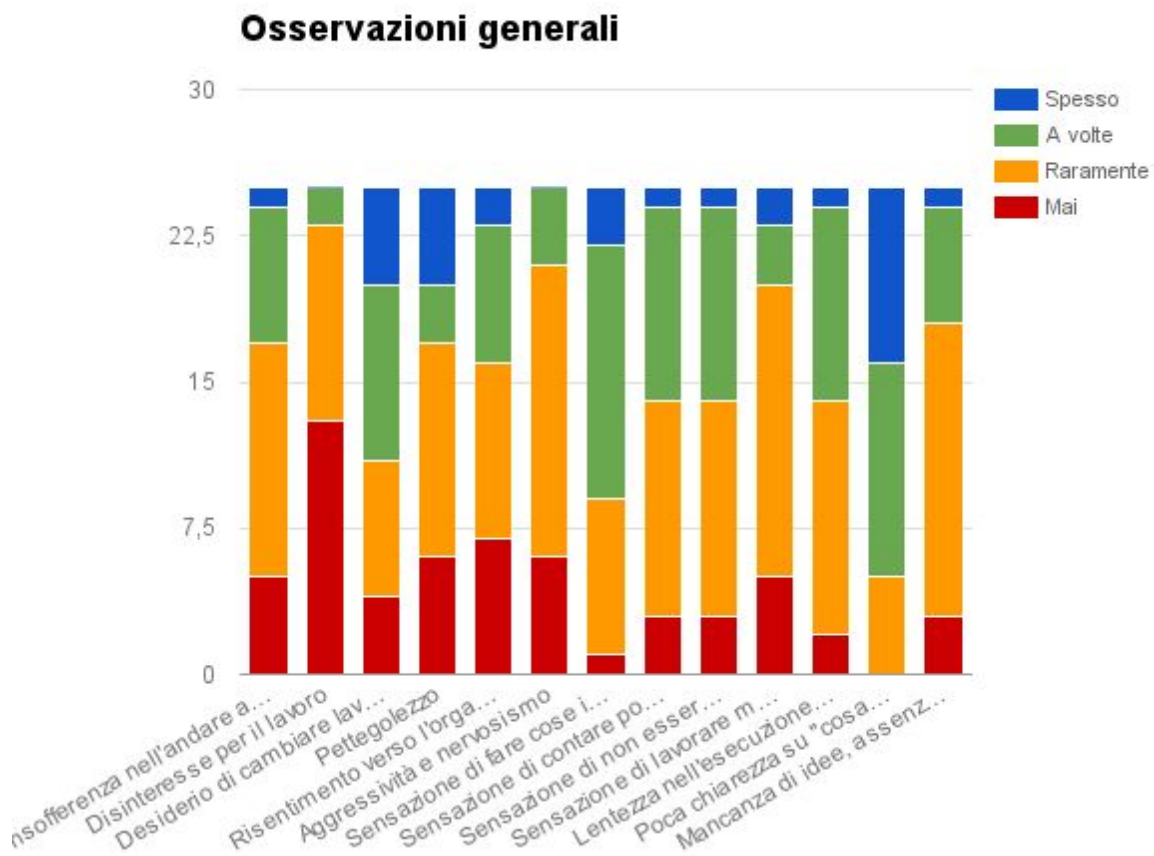
Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro



15. INDICATORI NEGATIVI

Gli “*indicatori negativi*” si riferiscono alla percezione di vissuti di anaffettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

I **valori bassi** denotano la mancanza di questi elementi di disturbo, mentre **valori alti** rappresentano la presenza di questi elementi.

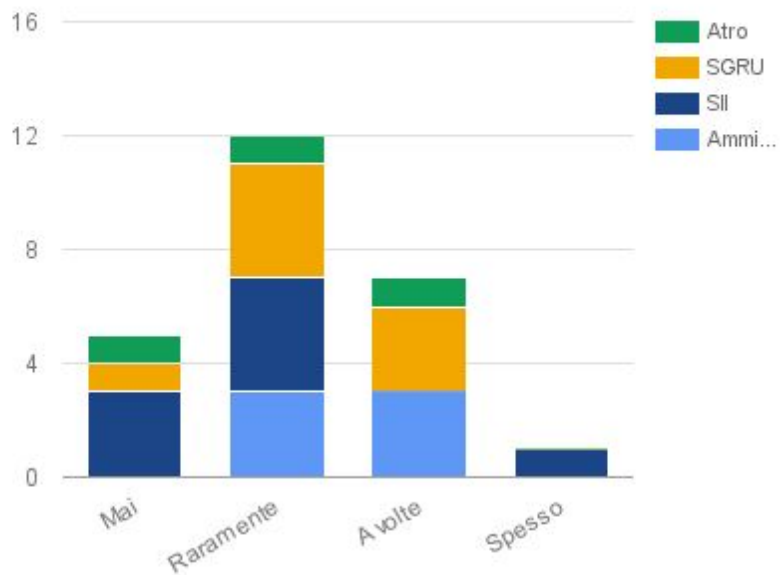


Osservazioni: i risultati raccolti indicano tra gli elementi negativi maggiormente percepiti la “**Poca chiarezza su cosa bisogna fare e chi lo deve fare**”, la “**Sensazione di fare cose poco utili**” e il “**Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro**”.

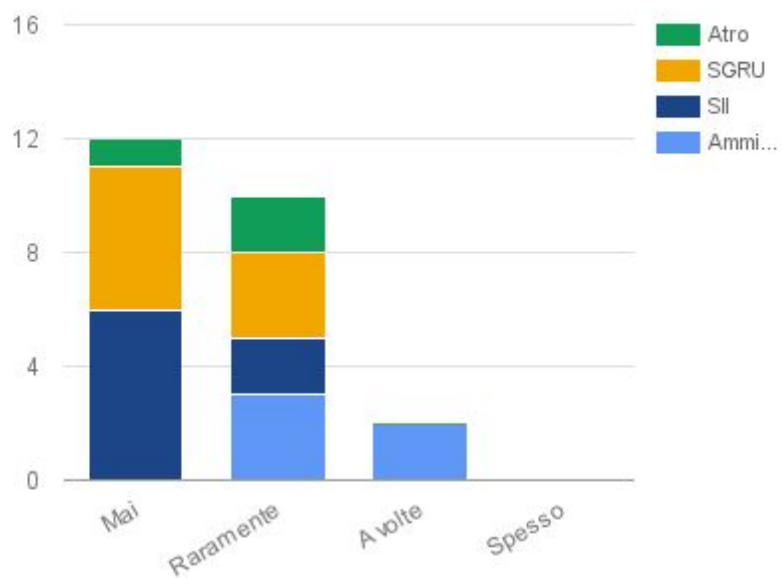
Potenzialmente critica anche la trasversale identificazione tra settori del **pettegolezzo** come elemento negativo “molto” presente, pur non raggiungendo complessivamente alte quote di segnalazione del problema.

RISULTATI PER SETTORE

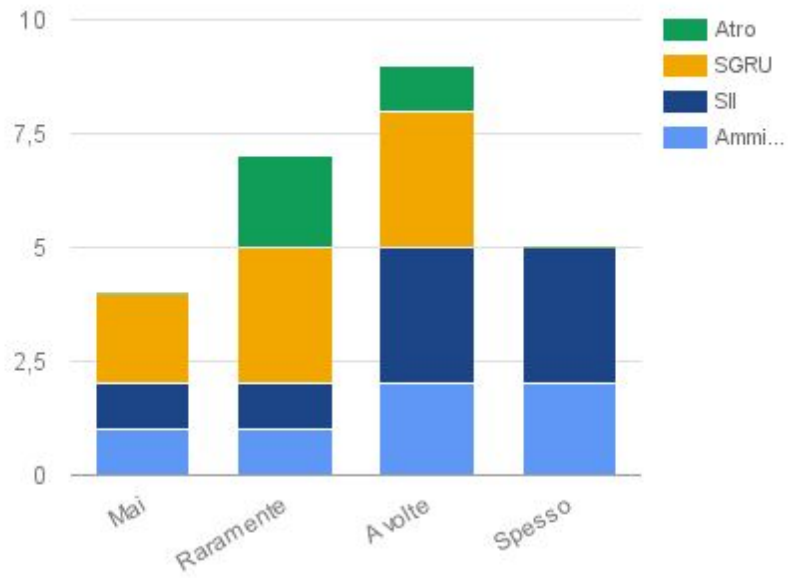
Insofferenza nell'andare al lavoro



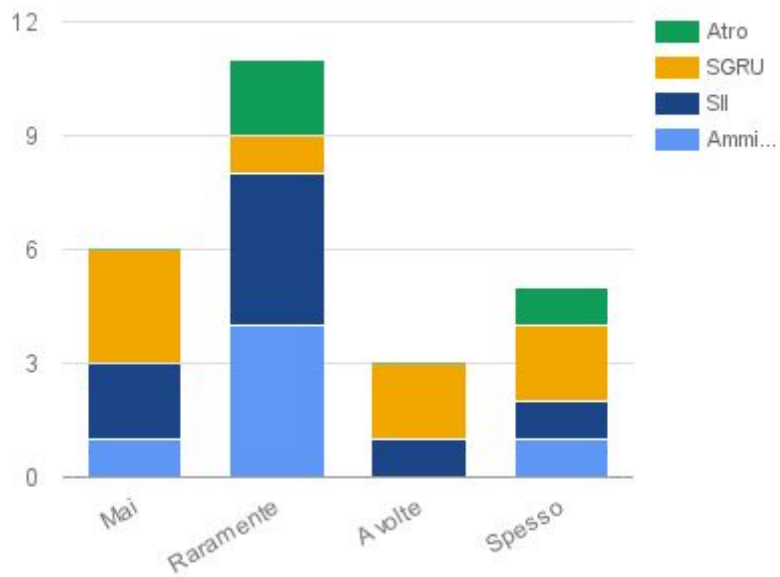
Disinteresse per il lavoro



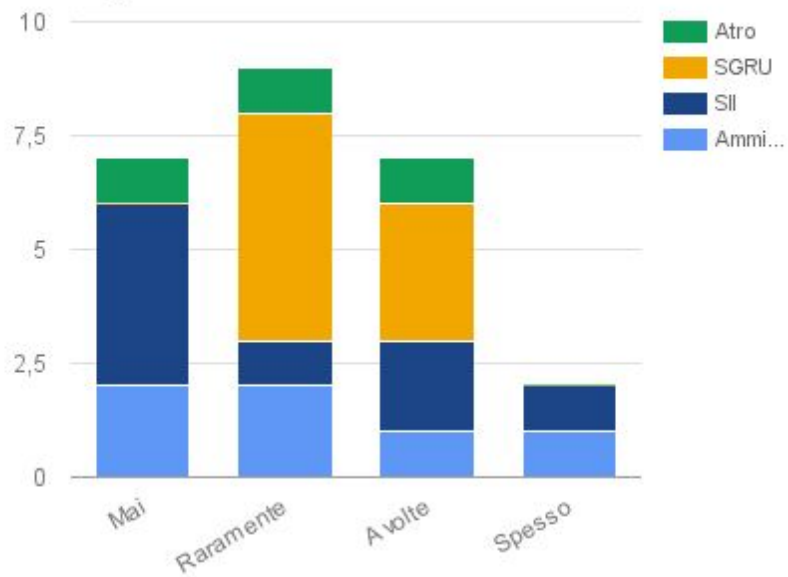
Desiderio di cambiare lavoro/ ambiente di lavoro



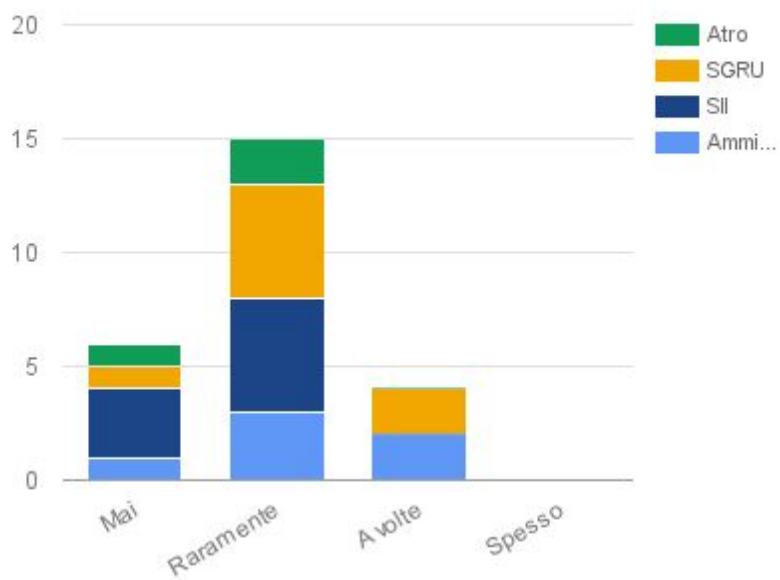
Pettegolezzo



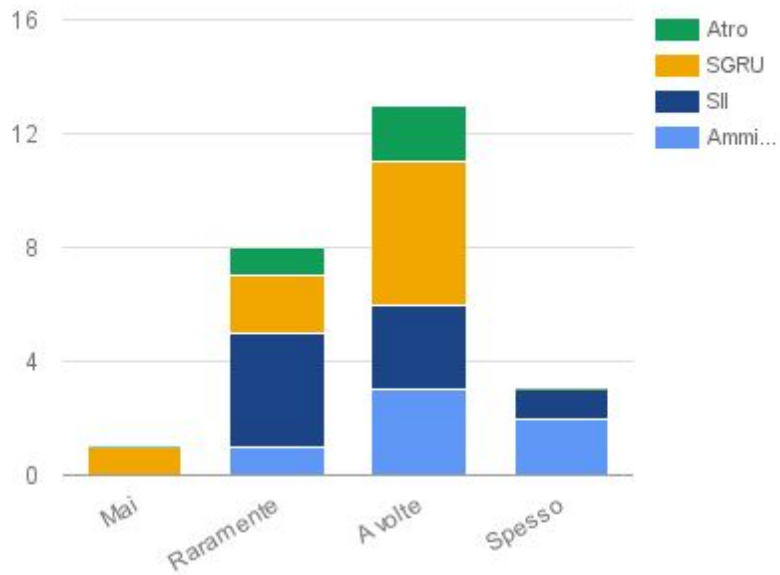
Risentimento verso l'organizzazione



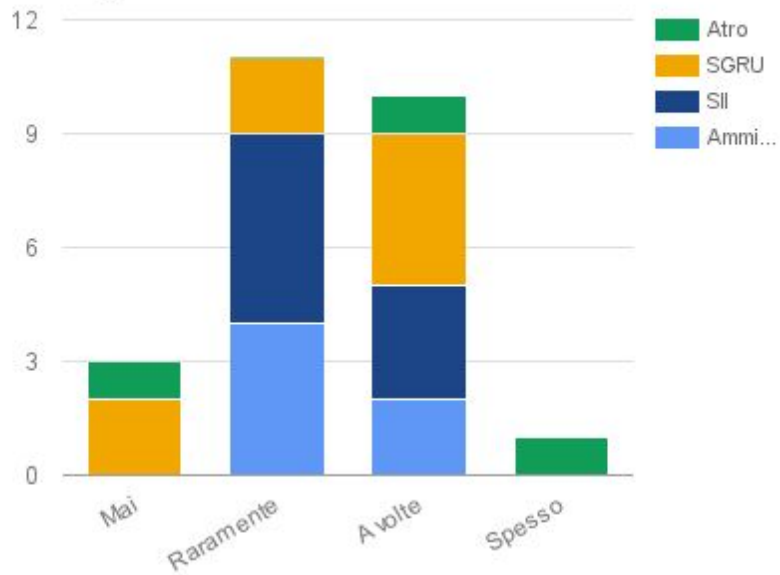
Aggressività e nervosismo



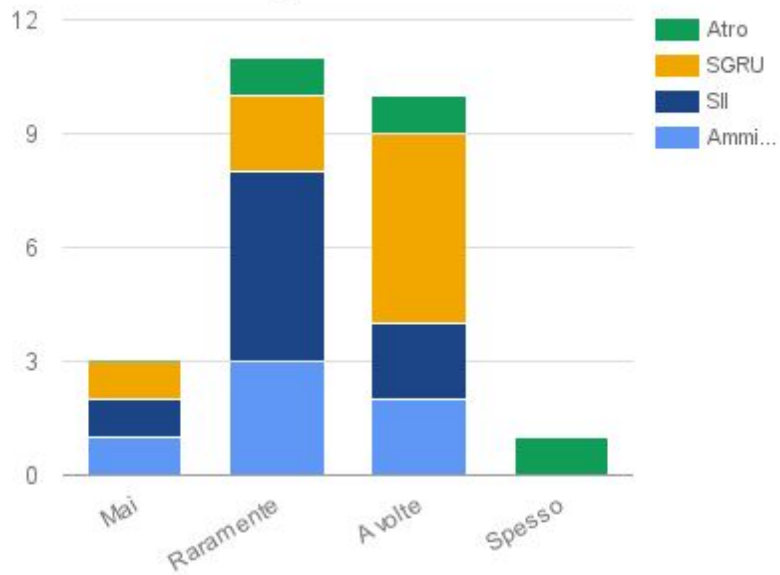
Sensazione di fare cose inutili



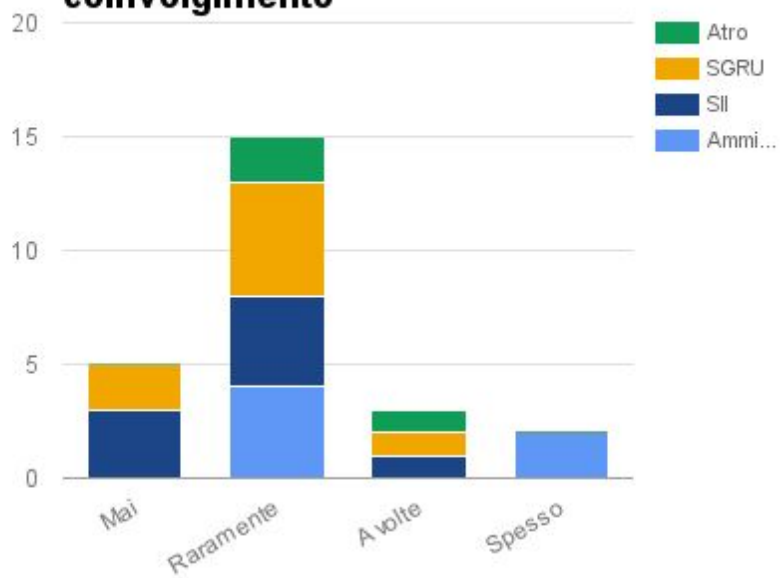
Sensazione di contare poco nell'organizzazione



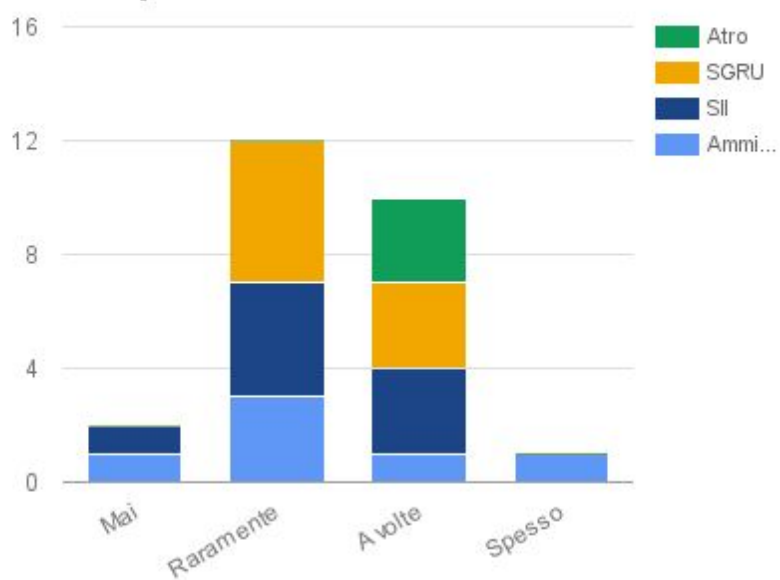
Sensazione di non essere valutato adeguatamente



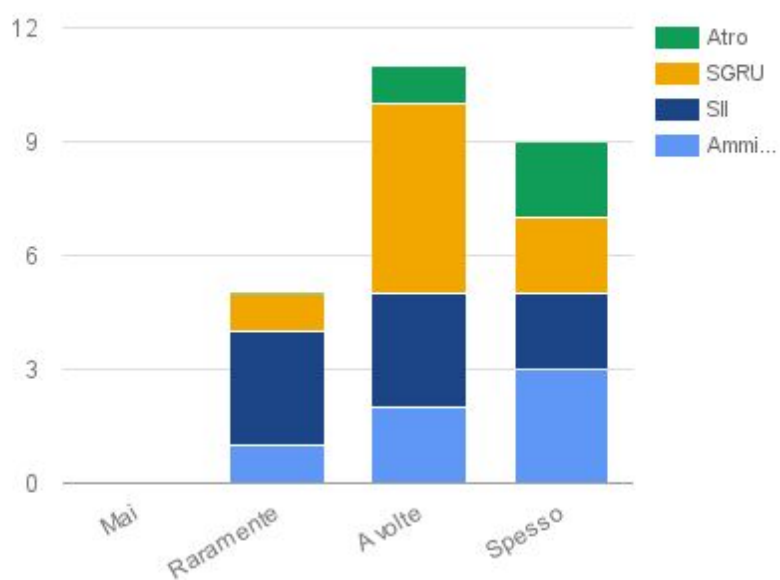
Sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento



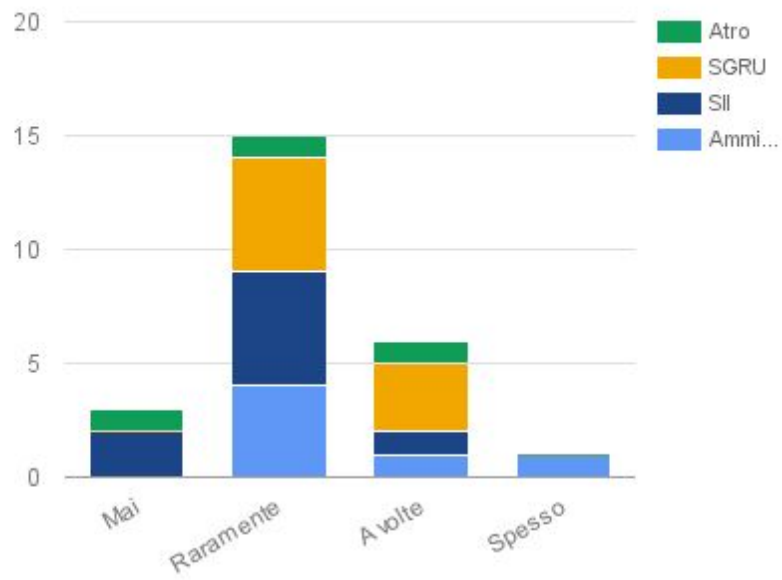
Lentezza nell'esecuzione dei compiti



Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"



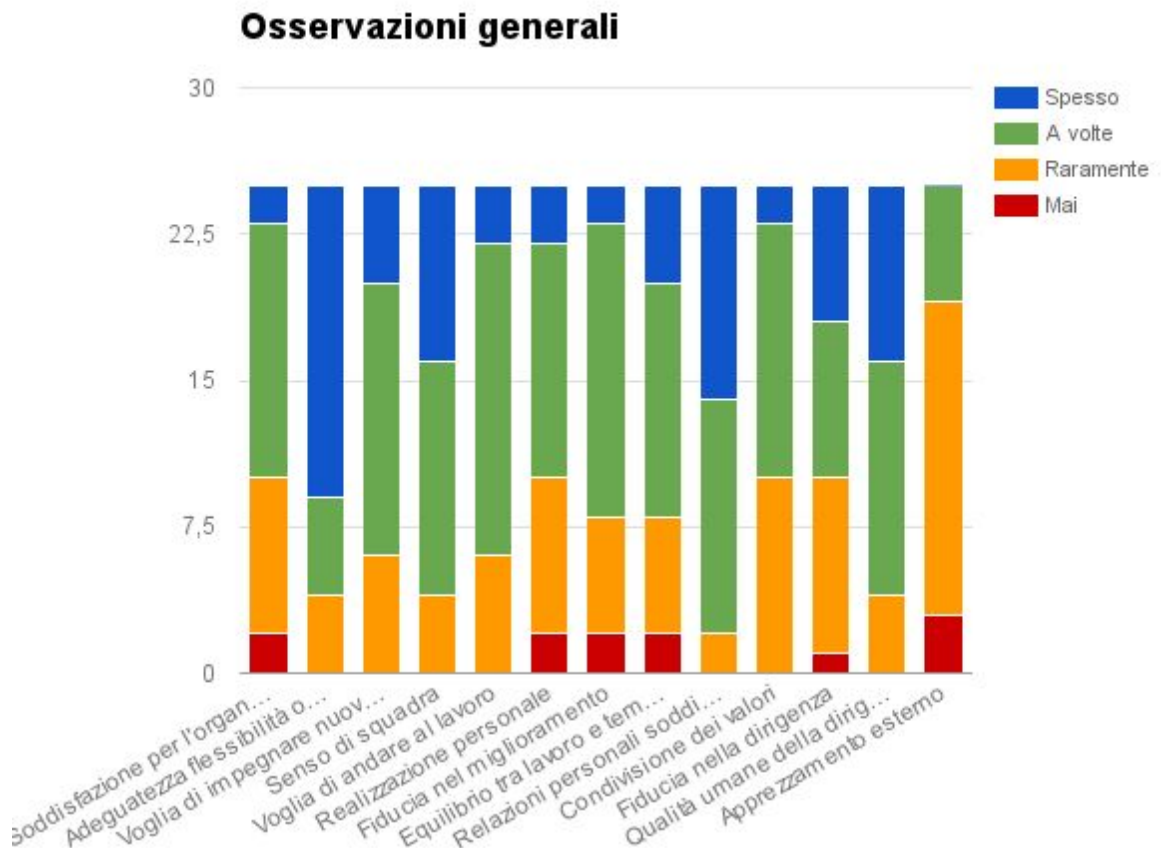
Mancanza di idee, assenza di iniziative



16. INDICATORI POSITIVI

Gli “*indicatori positivi*” si riferiscono alla percezione di vissuti di affettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

I **valori bassi** indicano una carenza di questi elementi positivi, mentre i **valori alti** rappresentano la presenza di tali elementi.

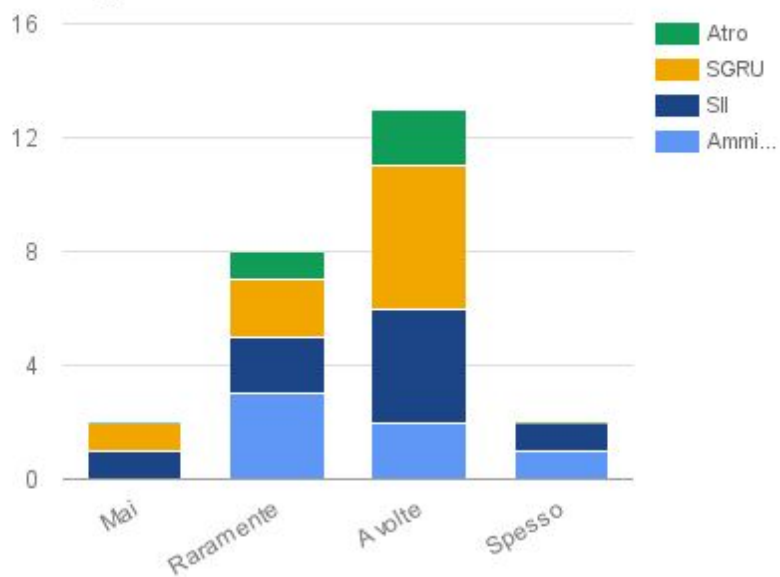


Osservazioni: ottimi risultati raggiunge, tra gli elementi positivi, la “**Flessibilità oraria**”, la “**Soddisfazione nelle relazioni personali**” e il “**Senso di squadra**”, come anche la fiducia nelle “**Qualità umane e personali dei dirigenti**” e la voglia di “**Impegnare nuove energie nell’organizzazione**”.

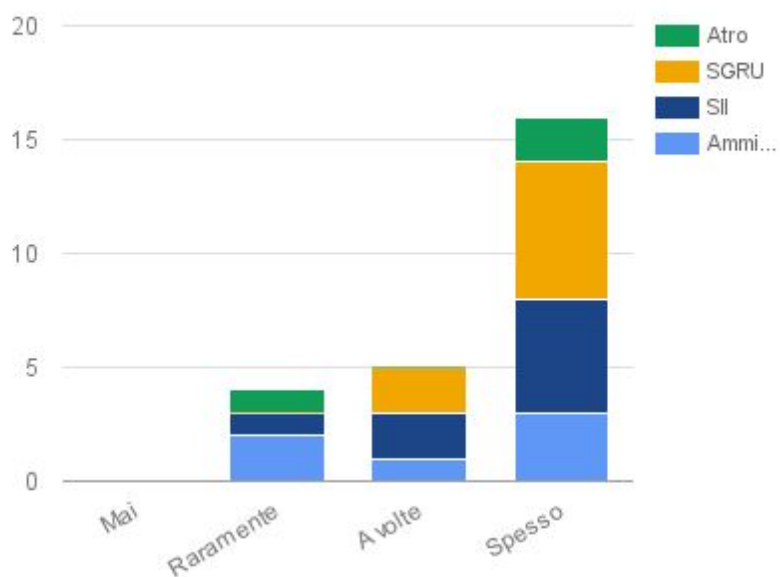
Da valutare come elemento più soggetto a **criticità** è “**l’apprezzamento esterno**”, che ha segnato, ad ampio margine, il maggior numero di valutazioni negative.

RISULTATI PER SETTORE

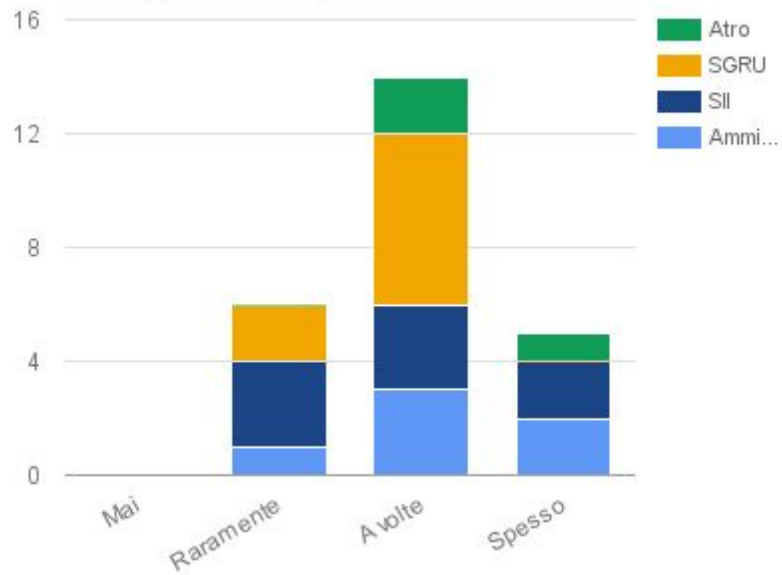
Soddisfazione per l'organizzazione



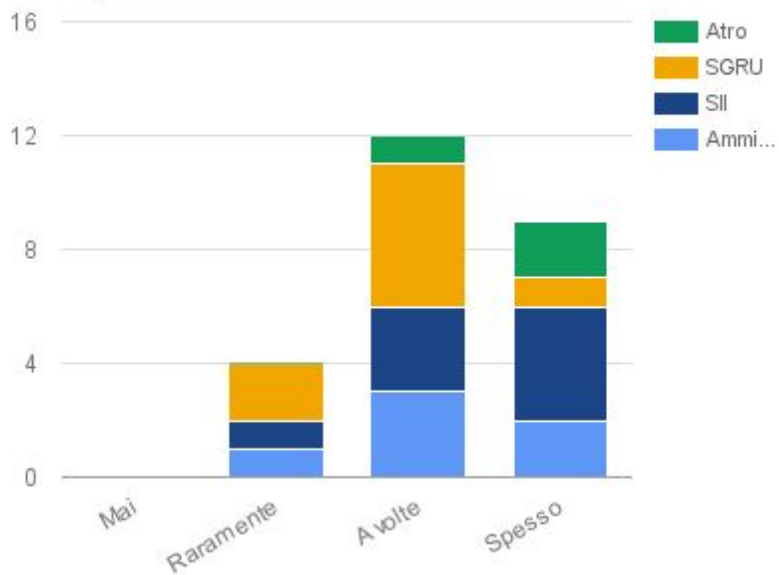
Adeguatezza della flessibilità oraria



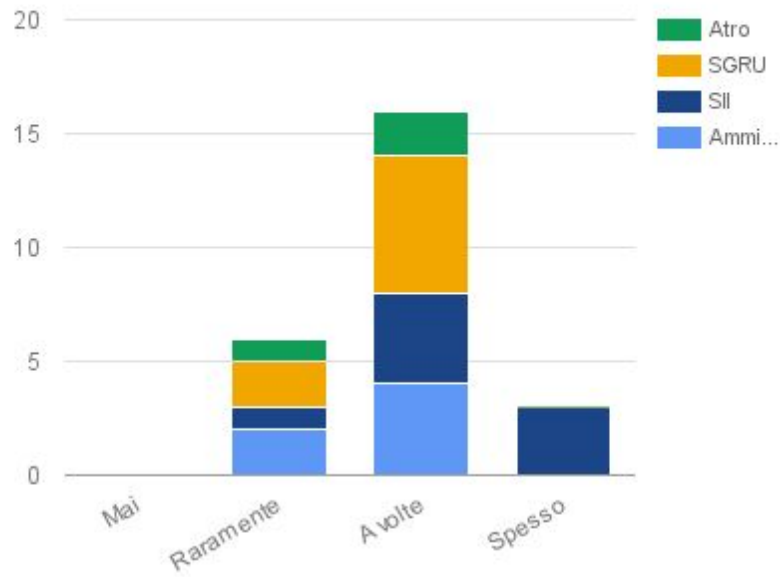
Voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione



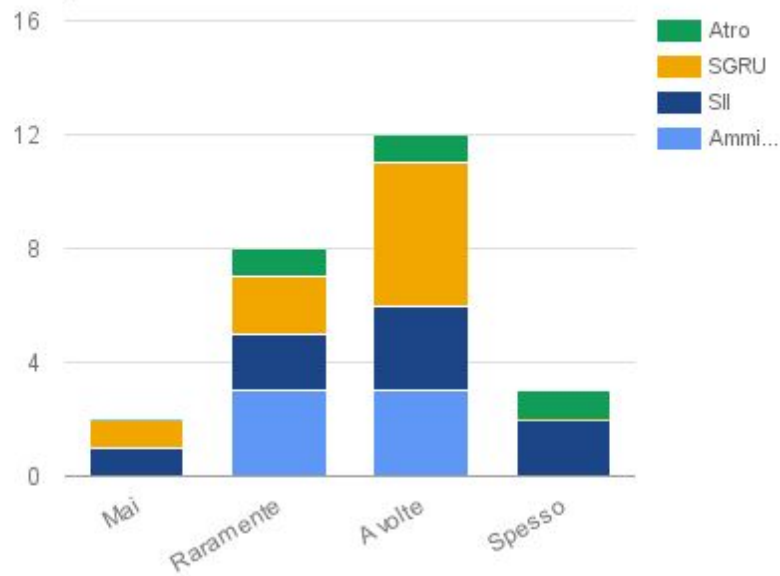
Sensazione di far parte di una squadra



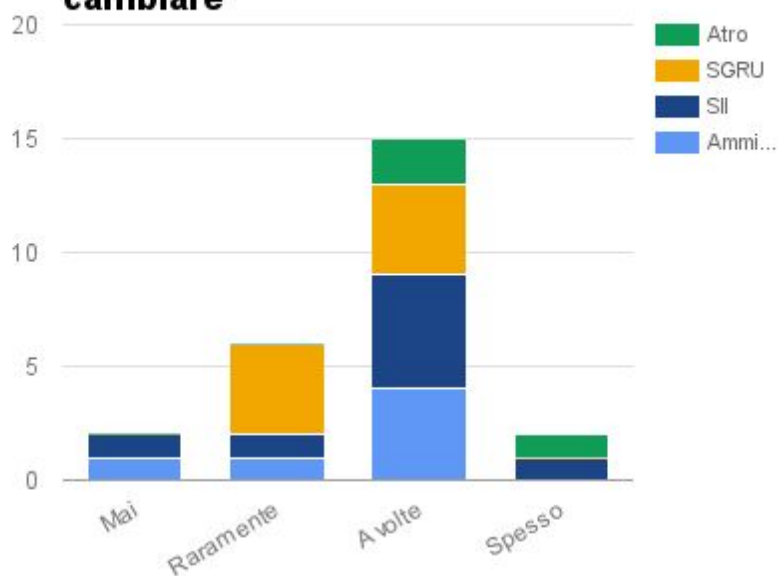
Voglia di andare al lavoro



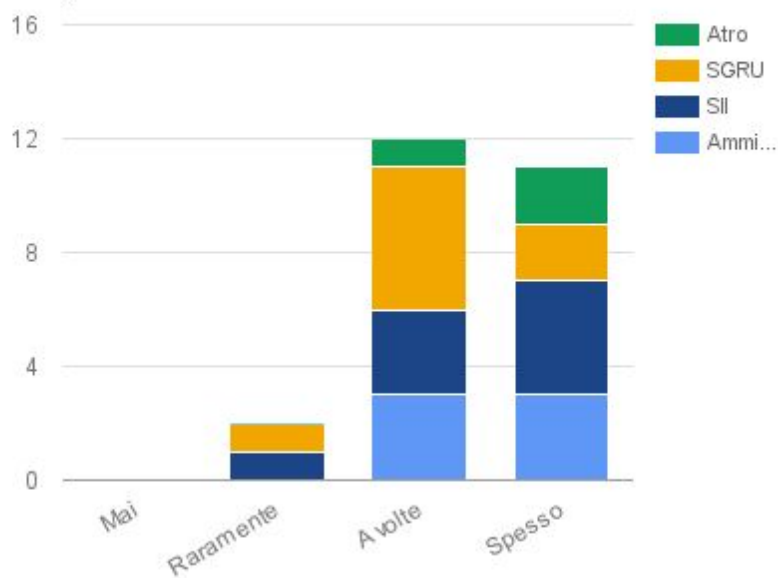
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro



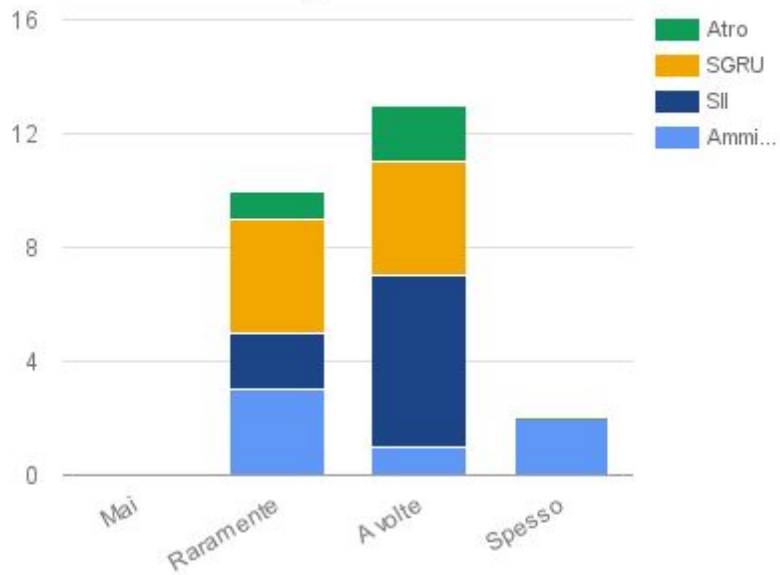
Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare



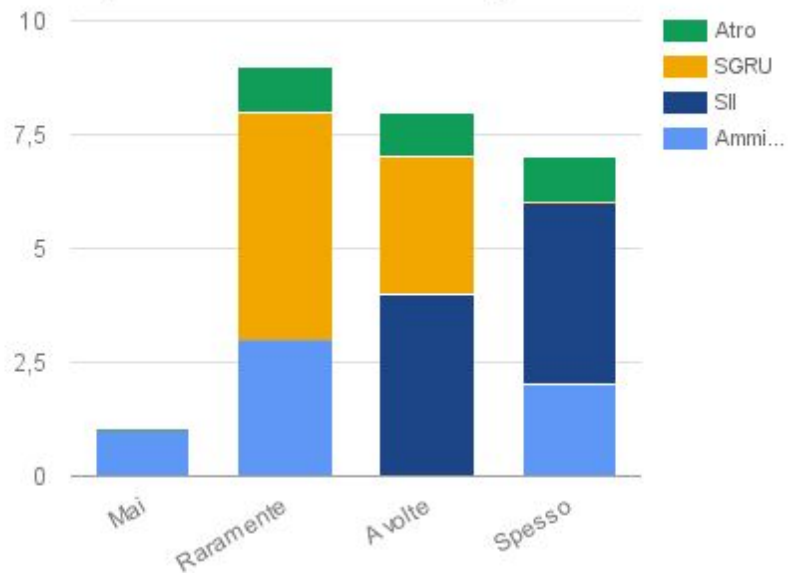
Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro



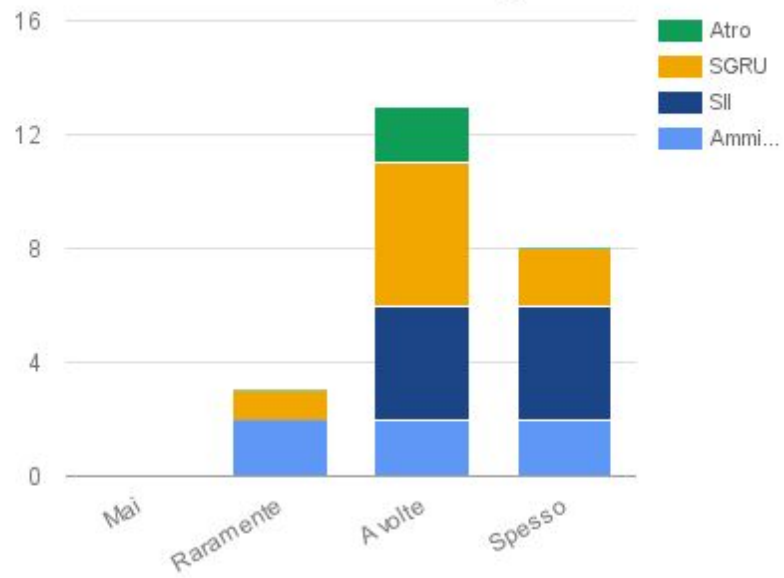
Condivisione dell'operato e dei valori della organizzazione



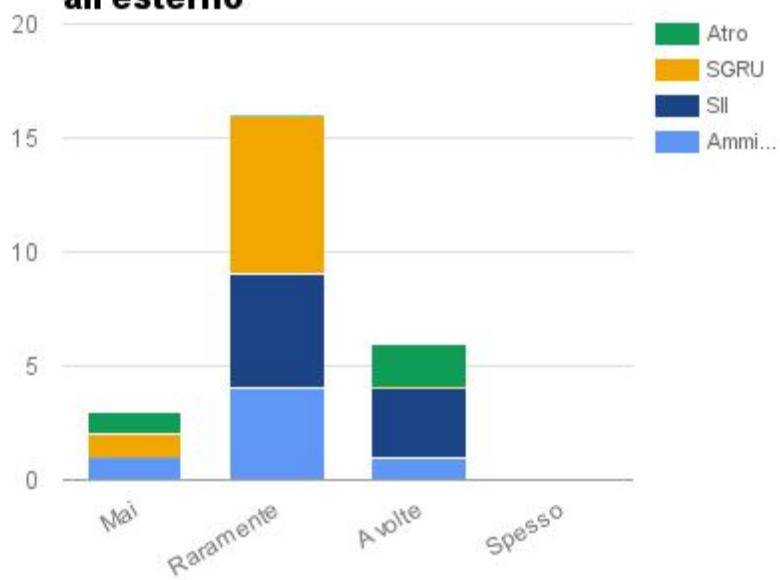
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza



Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza



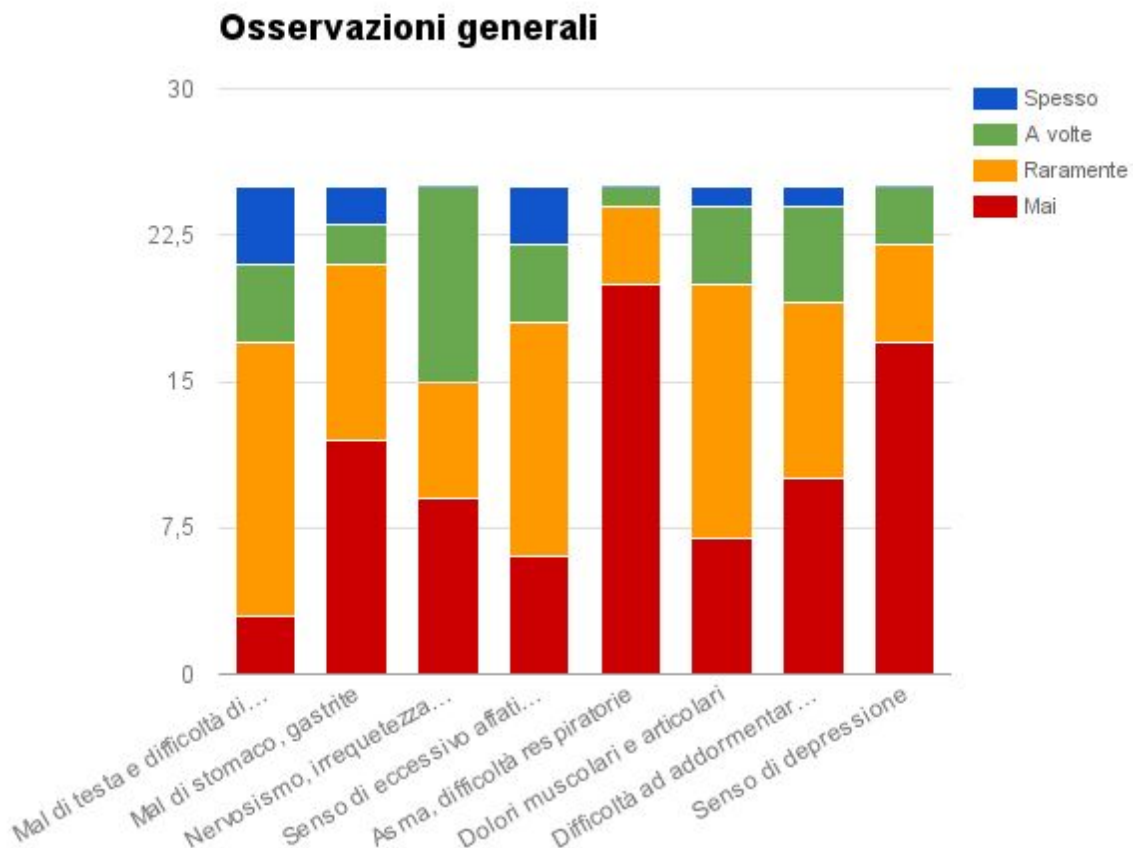
Percezione che il lavoro della organizzazione sia apprezzato all'esterno



17. INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO

Gli indicatori di “*malessere psicofisico*” si riferiscono specificamente all’area dei disturbi psicosomatici. Si prendono in considerazione:

- a) otto diversi indicatori, ciascuno relativo ad una distinta categoria di disturbi psicosomatici; i **valori bassi** denotano la mancanza di questi elementi di disturbo e quindi hanno una valenza positiva rispetto al benessere; al contrario, **valori alti** rappresentano la presenza di questi elementi con una connotazione negativa;

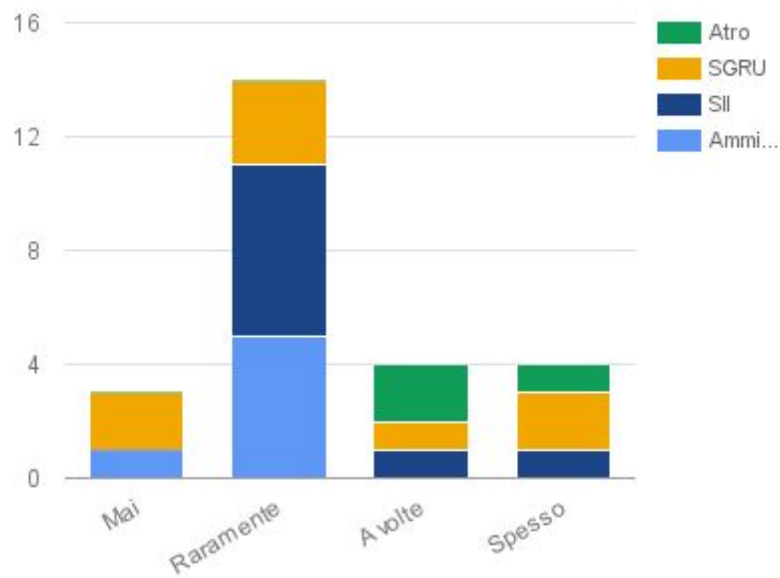


Osservazioni: naturali (e dunque positivi) elementi maggiormente riscontrati dai dipendenti sono il “mal di testa” e “Nervosismo e irrequietezza”, insieme al “Senso di eccessivo affaticamento”.

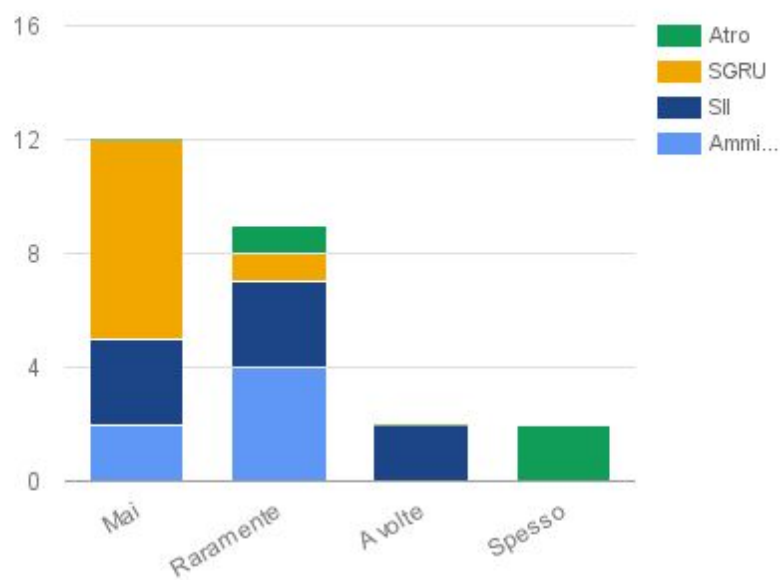
Segnalati più raramente sono “Asma e difficoltà respiratorie”, “Mal di stomaco e gastrite” e “Senso di depressione”.

RISULTATI PER SETTORE

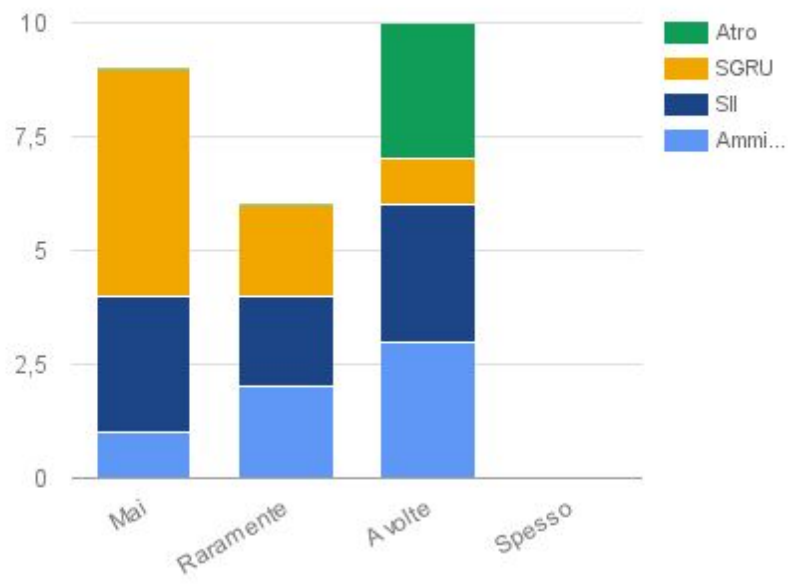
Mal di testa e difficoltà di concentrazione



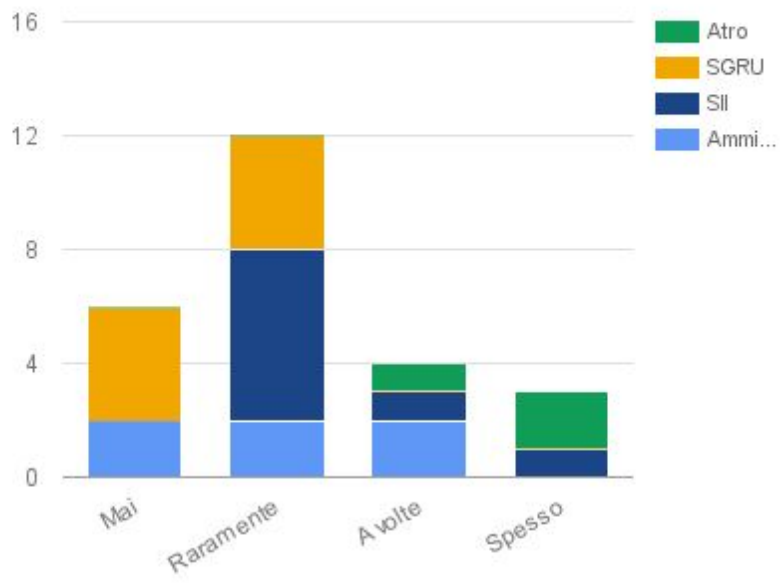
Mal di stomaco, gastrite



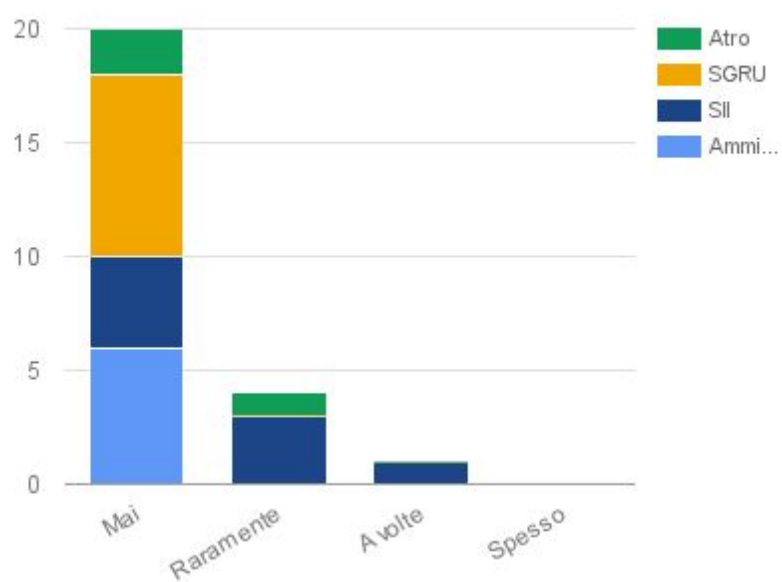
Nervosismo, irrequietezza, ansia



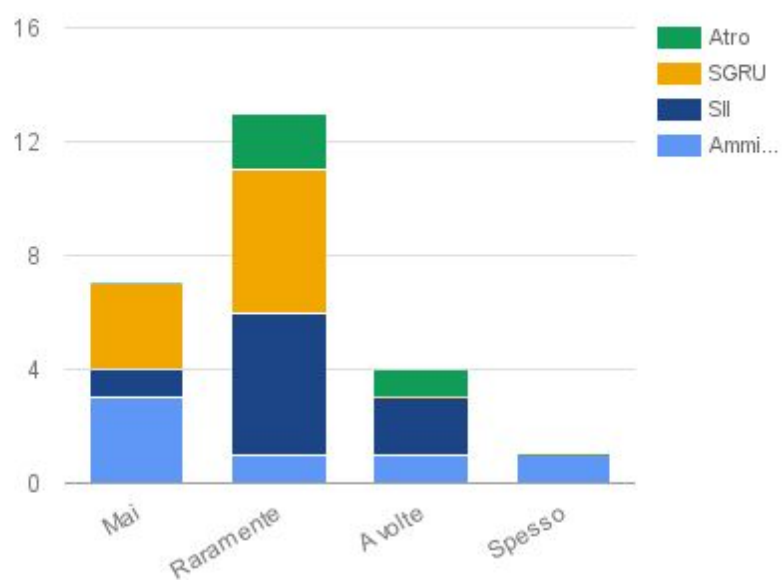
Senso di eccessivo affaticamento



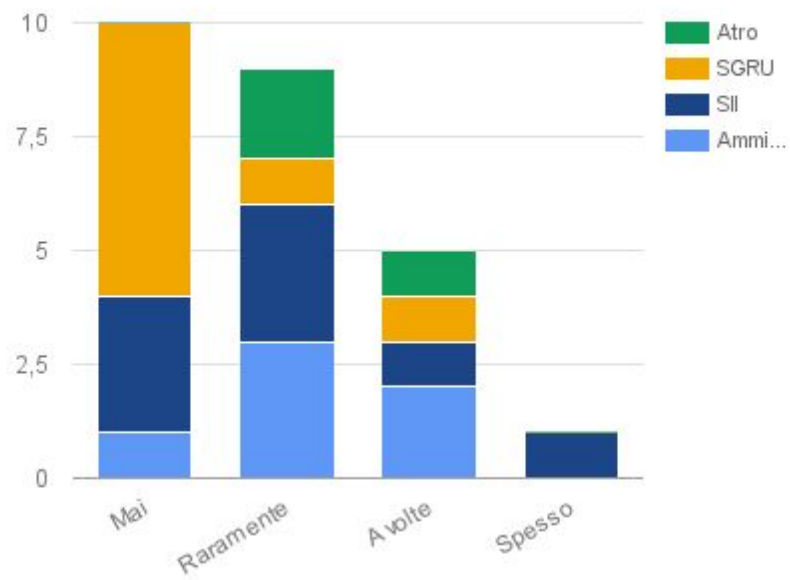
Asma, difficoltà respiratorie



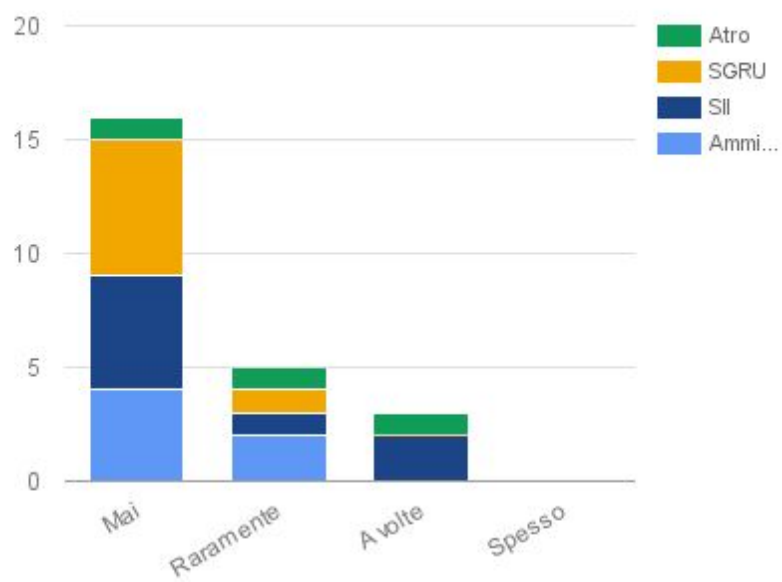
Dolori muscolari e articolari



Difficoltà ad addormentarsi, insonnia

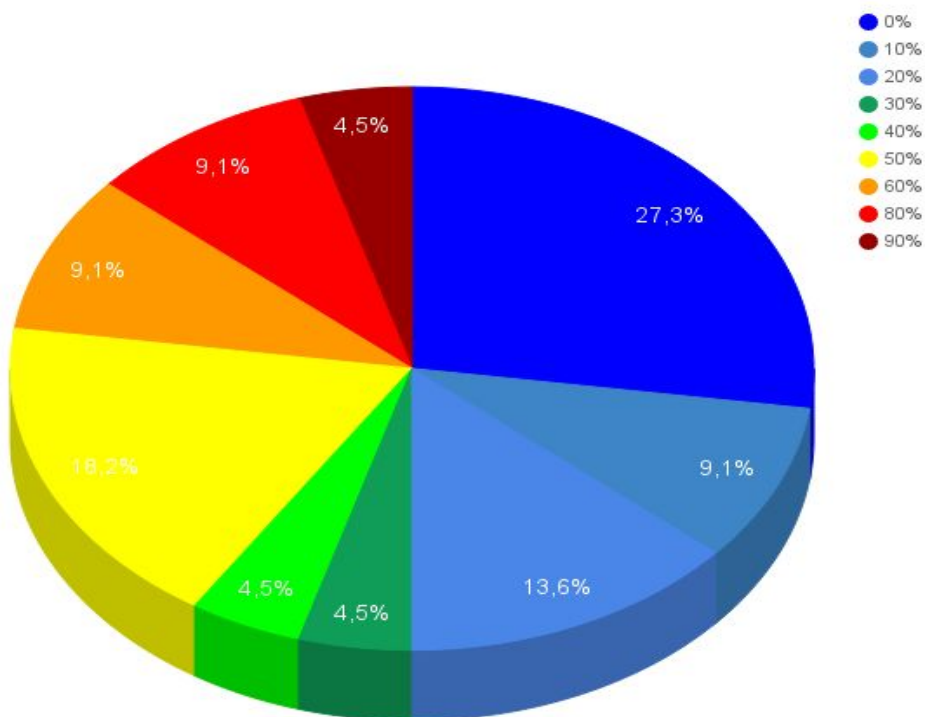


Senso di depressione



b) un indicatore di sintesi, che riflette in quale misura l'intervistato percepisca le proprie eventuali condizioni di malessere psicofisico come dipendenti dall'attività lavorativa.

In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati al lavoro che svolge



Osservazioni: I dati percentuali evidenziati in blu indicano che **circa la metà del personale attribuisce solo in parte al lavoro svolto (tra lo 0 e il 20%) i propri malesseri.**

Con i colori dal giallo al rosso sono invece evidenziati quei lavoratori che ritengono che tra il 50 e il 90% delle cause dei loro malesseri fisici provenga dalla componente lavorativa.

Esiste insomma **circa un quarto del totale del personale dipendente che ritiene che i propri disturbi fisici siano attribuibili, per il 60% e oltre, al lavoro svolto.**

Il dato va confrontato però anche con la preponderanza numerica di malesseri fisici naturalmente ascrivibili all'attività lavorativa (mal di testa, nervosismo e affaticamento, per esempio).

