

COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

**QUESTIONARIO
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Ottobre 2010

Il presente lavoro è stato svolto nell'ambito dell'attività di prevenzione e di sicurezza del lavoro ed è stato curato dalla Geom. Paola Gori e da Elisa Squarcini, studentessa in stage formativo universitario presso l'Ente.

INDICE

Le caratteristiche socio-demografiche	pag. 3
Parte prima – i principali risultati del comune	pag. 5
Profilo generale	pag. 6
settori	pag. 7
categorie	pag. 16
Parte seconda – l’analisi delle criticità	pag. 20
Analisi generale	pag. 20
Analisi per settori	pag. 27
Amministrativo	pag. 27
Cantiere comunale	pag. 31
Direzione	pag. 34
Finanziario	pag. 38
Mensa	pag. 41
Polizia Municipale	pag. 45
Servizi sociali	pag. 48
Sviluppo economico e socio-culturale	pag. 52
Tecnico	pag. 55
Analisi per categorie	pag. 59
Cat. B	pag. 59
Cat. C	pag. 62
Cat. D	pag. 66
Dirigenti	pag. 69
Parte terza – confronti e conclusioni	pag. 73

LE CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE

Sesso

	Frequenza	Percentuale
Maschi	42	38 %
Femmine	53	49 %
Dati mancanti	14	13 %
Tot.	109	100 %

Fasce d'età

	Frequenza	Percentuale
Fino a 34	1	0,9 %
Da 35 a 44	11	10 %
Da 45 a 60	65	60 %
Oltre 61	2	1,8 %
Dati mancanti	30	27,3 %
Tot.	109	100 %

Categorie

	Frequenza	Percentuale
B	30	27%
C	30	27%
D	29	26%
Dirigenti	4	3,7%
Dati mancanti	16	16,3%
Tot.	109	100 %

Settore lavorativo

	Frequenza	Percentuale
Demografico	1	0,9 %
Tributi	1	0,9 %
Viabilità	1	0,9 %
Ente locale	1	0,9 %
Uffici	1	0,9 %
Informatico	1	0,9 %
Trasporti	1	0,9 %
Manutenzione	1	0,9 %
Ufficio personale	1	0,9 %
Urbanistica	1	0,9 %
Asilo	1	0,9 %
Lavori pubblici	2	1,8 %
Sviluppo economico e socio-culturale	3	2,7 %
Servizi Sociali	4	3,7 %
Amministrativo	4	3,7 %
Direzione	4	3,7 %
Finanziario	5	4,6 %
Mensa	5	4,6 %
Polizia municipale	7	6,4 %
Tecnico	8	7,3 %
Cantiere	12	11 %
Dati mancanti	44	40,6 %
Tot.	109	100%

Elementi di sintesi:

Destinatari del questionario sono stati 109 dipendenti del Comune. Otto questionari sono stati restituiti interamente in bianco. L'analisi dei dati socio-demografici dei dipendenti evidenzia come primo elemento la mancanza di una quantità considerevole di dati identificativi. Questo non comporta particolari difficoltà di analisi secondo sesso e categorie di appartenenza, in cui la percentuale dei dati mancanti è rispettivamente del 13 e 16 %, (dati comunque recuperabili dall'ente) mentre la percentuale di dati mancanti sale al 27 % per le fasce d'età.

La forte mancanza di dati identificativi specifici del settore d'appartenenza, per il 40% circa dei questionari restituiti, crea invece difficoltà alla comprensione complessiva dei risultati dell'indagine poiché comporta un livello di rappresentatività limitata nell'analisi delle criticità lamentate. Per questo motivo occorre prendere con una certa cautela le conclusioni che emergono dalla lettura dei risultati per settore, tenendo dunque conto della loro parziale rappresentatività.

Nella suddivisione per sesso si nota una femminilizzazione non molto elevata, sono infatti presenti 53 donne e 42 uomini. Le fasce d'età più rappresentate sono quelle 45-60 (60%) e 35-44 (10%), si nota la carenza di lavoratori fino a 34 anni (0,9%) che evidenzia un ridotto turn over dei dipendenti, causando un livello via via più alto di anzianità dell'ente.

PARTE PRIMA

I PRINCIPALI RISULTATI DEL COMUNE

Prima di iniziare la presentazione dei risultati alcune indicazioni di carattere generale.

Il questionario fa parte dell'indagine sul benessere organizzativo prevista dal D. Lgs. 150/2009. E' tratto dal sito web governativo Magellano PA in cui sono stati caricati i dati rilevati. E' stato distribuito ai dipendenti comunali nell'ottobre 2010 chiedendone la compilazione. Il nostro comune aveva già sostenuto un'altra indagine sul benessere organizzativo in via sperimentale nell'anno 2003. Per quanto possibile dunque (i questionari non sono esattamente gli stessi) sono stati confrontati i risultati del nuovo studio con quelli di allora per verificare se i punti di forza e le criticità dell'organizzazione hanno subito cambiamenti.

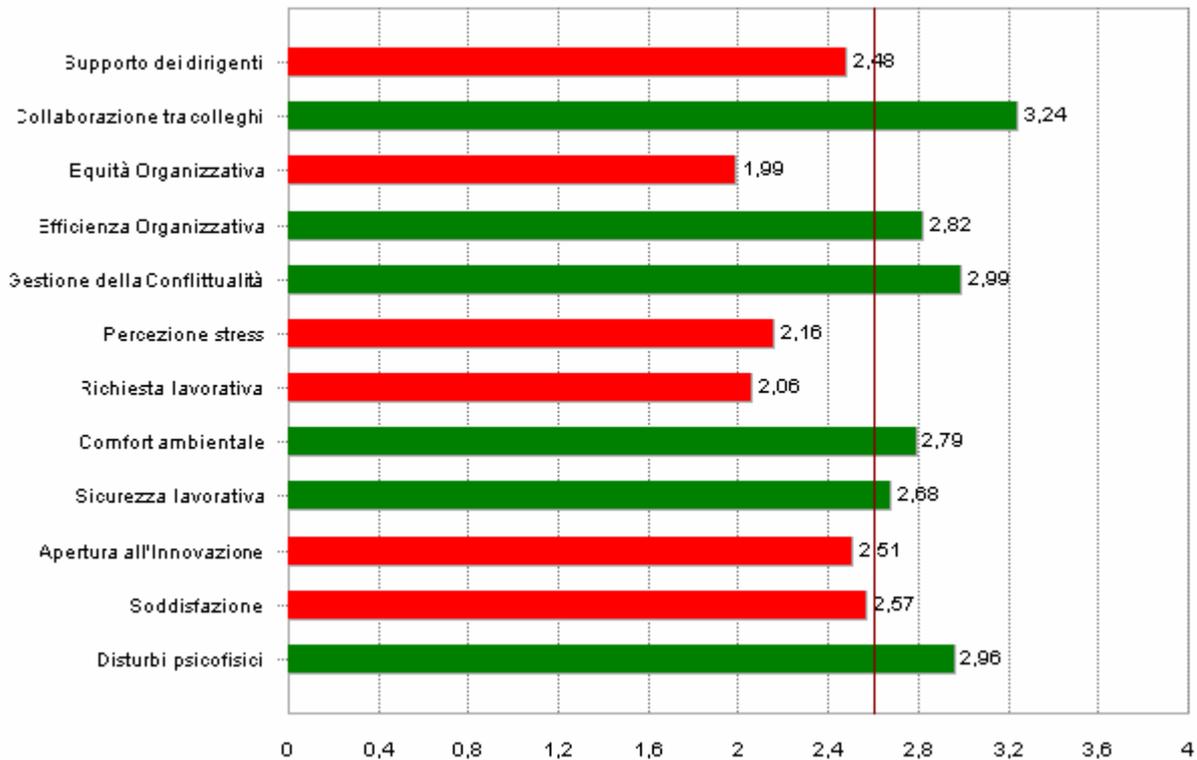
Per la lettura dei grafici si ricorda che il punteggio delle singole dimensioni varia in un *range* compreso tra 0 e 4. Più è alto il punteggio su una dimensione più essa è percepita come presente nell'amministrazione.

L'indagine non è orientata ad esprimere una valutazione sul livello globale di benessere organizzativo raggiunto nelle varie amministrazioni, bensì a cogliere punti di forza e di criticità presenti all'interno di ognuno dei profili, per eccellente che sia.

Per tale motivo si è deciso che il punto di riferimento in base al quale stabilire la presenza/assenza delle varie dimensioni del benessere organizzativo nelle amministrazioni è il valore medio da queste raggiunto (che varia dunque nelle rilevazioni), e non un valore assoluto preso come standard e stabilito arbitrariamente. Coerentemente dunque i commenti che accompagnano i grafici sono maggiormente orientati a individuare punti di forza e di criticità e non ad esprimere un giudizio globale sul profilo.

IL PROFILO GENERALE

Nel grafico riguardante il Profilo generale tutte le dimensioni che superano la linea della media (linea verticale) sono percepite positivamente dai dipendenti, tutte le dimensioni al di sotto della media sono percepite in maniera negativa, e quindi costituiscono un'area critica del benessere organizzativo. Le aree della gestione della conflittualità, percezione dello stress, richiesta lavorativa e sintomi psicofisici hanno un valore semantico negativo quindi saranno assenti se il valore supera la linea della media e, viceversa, presenti se ne sono al di sotto.



Principali aree positive:

I dipendenti percepiscono una forte collaborazione tra loro; sentono assente la conflittualità anche se analizzandone i dati, come sarà poi mostrato, esistono conflitti con i dirigenti sopra la media; descrivono un buon ambiente di lavoro sia grazie all'efficienza organizzativa, al comfort ambientale ma anche alla sicurezza lavorativa (2,68).

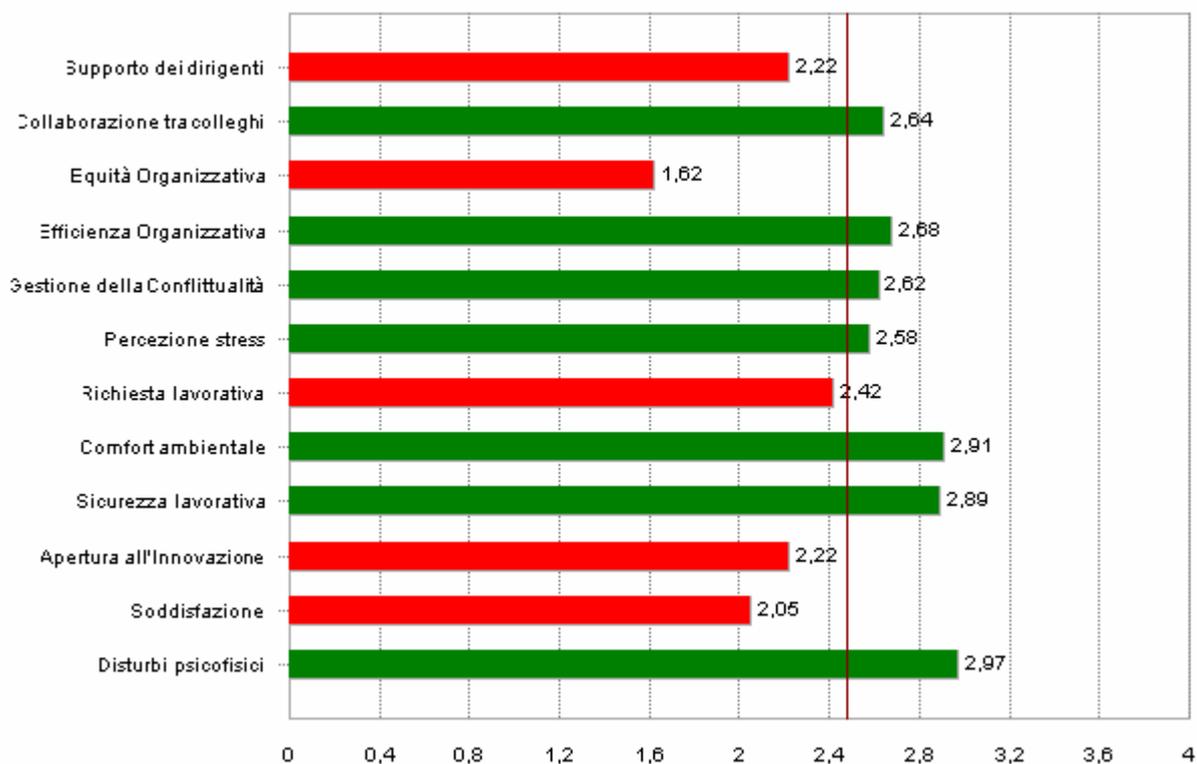
Principali aree critiche:

Vengono lamentati invece bassi livelli di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (1,99); i compiti vengono considerati faticosi (richiesta lav. 2,06) e comportano un elevato livello di stress (2,16); si rileva la mancanza di supporto dei dirigenti poiché i dipendenti hanno la percezione di non essere coinvolti nelle scelte decisionali. Livelli critici minimi sono espressi nell'apertura all'innovazione e nella soddisfazione del personale.

IL PROFILO GENERALE – settori

Per rispettare la tutela dell'anonimato e perché poco significativi, i profili professionali che includono meno di 3 persone (qualora presenti) non sono inclusi nella presente sezione.

Amministrazione



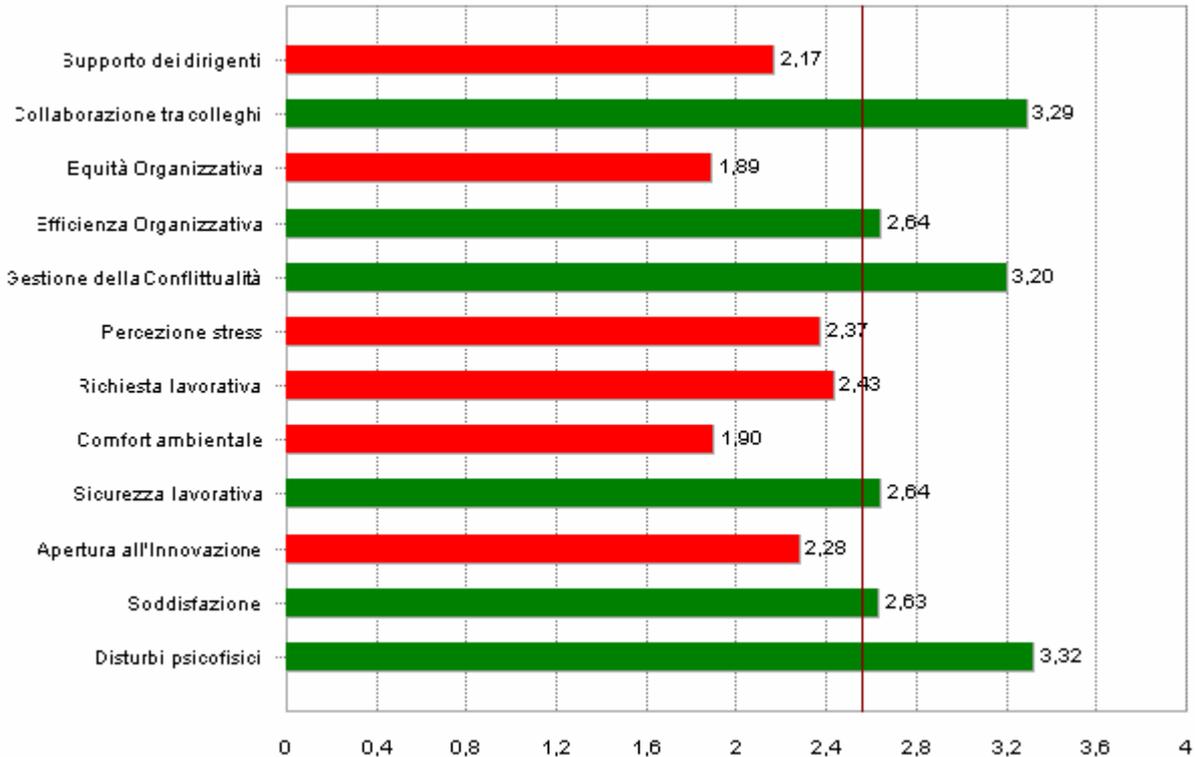
Principali aree positive:

I dipendenti mancano di disturbi psicofisici; descrivono un buon ambiente comunale nel quale si riscontra comfort e sicurezza, parametri che sono sul limite della media di 2,48 riscontrano una percezione di stress e una gestione della conflittualità non assente completamente.

Principali aree critiche:

Sembrano lamentarsi invece per un basso livello di equità e giustizia all'interno della organizzazione (1,62); si percepisce una scarsa apertura all'innovazione e soddisfazione (2,05). I dipendenti non si sentono supportati dai dirigenti, anche se il livello critico non si discosta molto dalla linea media.

Cantiere Comunale



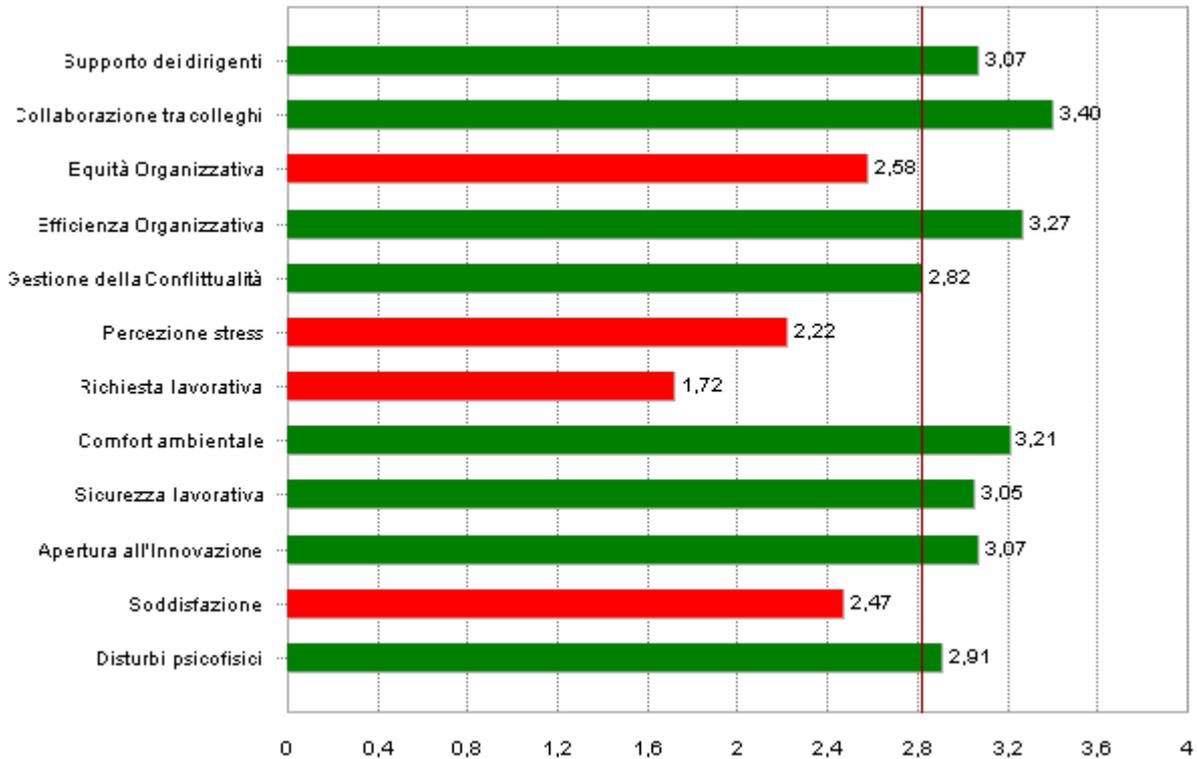
Principali aree positive:

I dipendenti mancano di disturbi psicofisici; descrivono una buona collaborazione tra colleghi (3,29) e un basso livello di conflittualità. Al limite della soglia di positività si trovano la soddisfazione (2,63), la sicurezza lavorativa e l'efficienza organizzativa.

Principali aree critiche:

Sembrano lamentarsi invece per un basso livello di equità e giustizia all'interno della organizzazione (1,89); i dipendenti non si sentono supportati dai dirigenti (2,17), si percepisce una scarsa apertura all'innovazione (2,28) e una considerevole percezione negativa del comfort dell'ambiente lavorativo.

Direzione



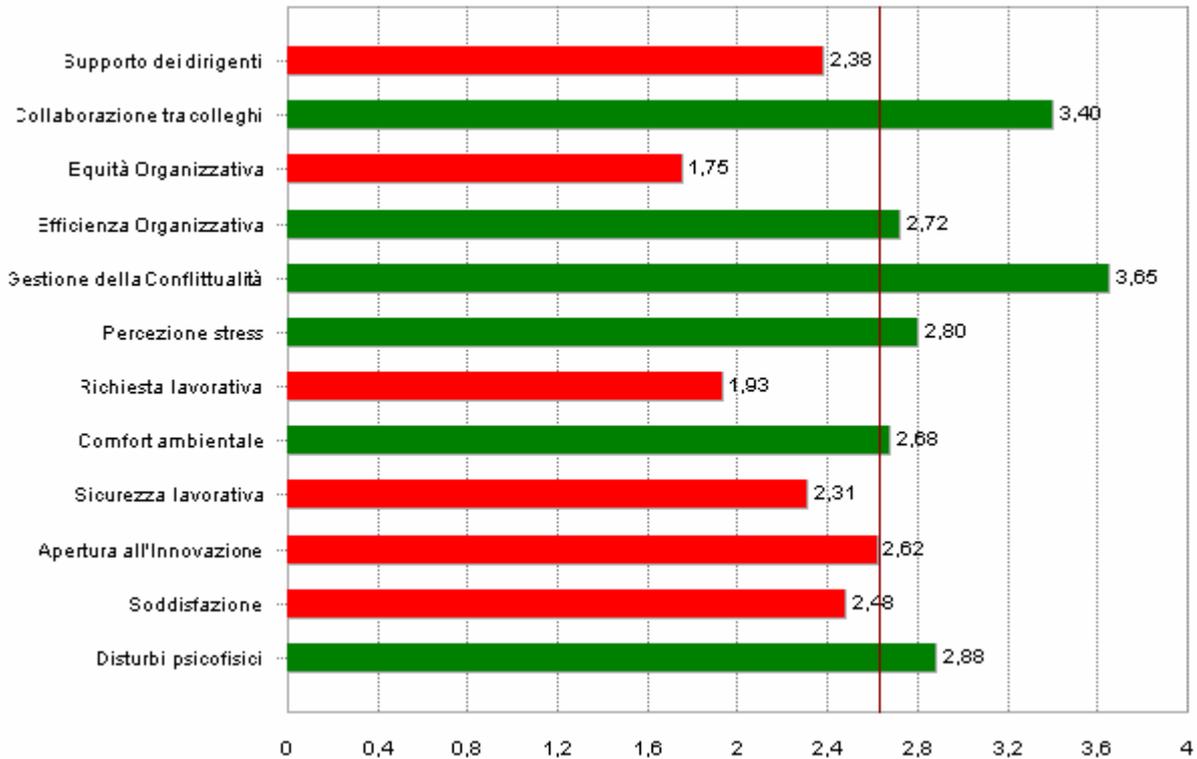
Principali aree positive:

I dipendenti mancano di disturbi psicofisici; descrivono una buona collaborazione tra colleghi (3,40), efficienza organizzativa (3,27), confort ambientale (3,21) e sicurezza lavorativa (3,05), supporto dei dirigenti e apertura all'innovazione (entrambe a 3,07). Al limite della soglia di positività si trova la gestione della conflittualità (2,82).

Principali aree critiche:

Sembrano lamentarsi invece per una richiesta lavorativa pesante (1,72) con stress (2,22), e un basso livello di equità e giustizia all'interno della organizzazione (2,58). Si noti che i valori medi sono alti rispetto ad altri settori.

Settore finanziario



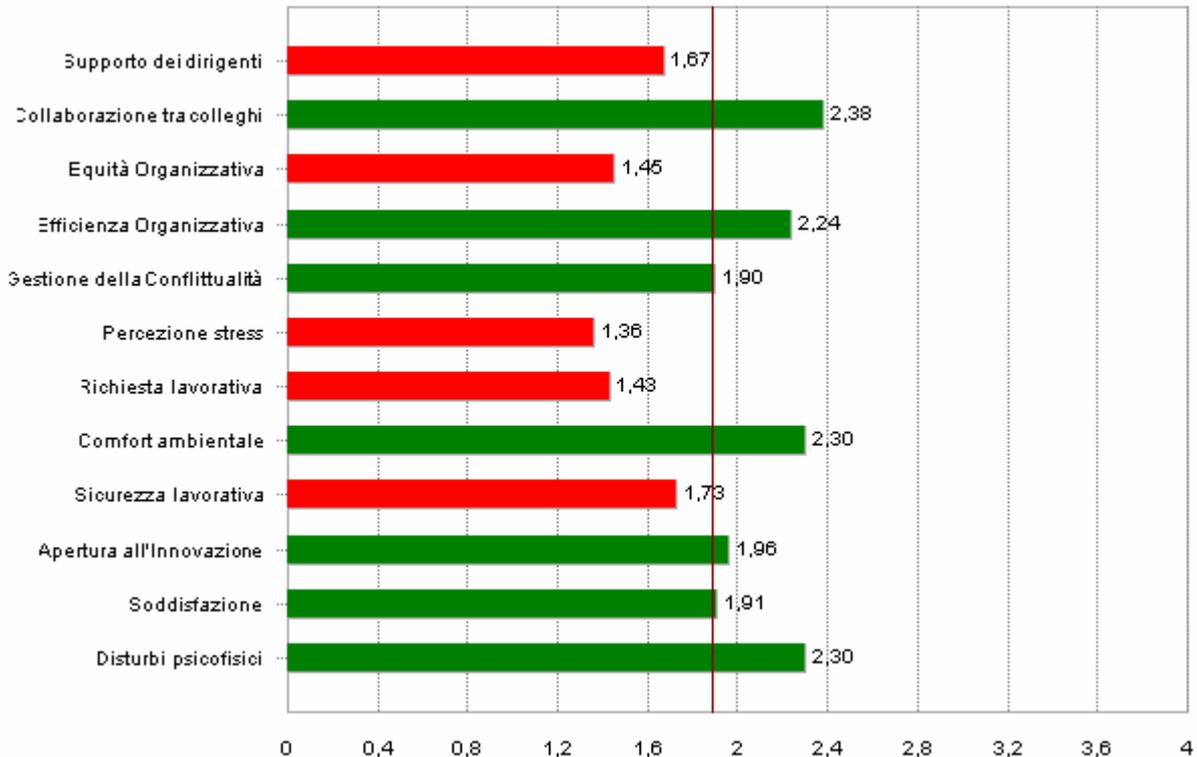
Principali aree positive:

I dipendenti gestiscono bene lo stato di conflitto (3,65); descrivono una buona collaborazione tra colleghi (3,40); percepiscono quasi assenti disturbi psicofisici (2,88).

Principali aree critiche:

I dipendenti sembrano invece lamentarsi per un basso livello di equità e giustizia all'interno della organizzazione (1,75); I compiti sostenuti sono eccessivi (richiesta lav. 1,93); la sicurezza sul lavoro è scarsa e anche il supporto dei dirigenti (2,38).

Mensa



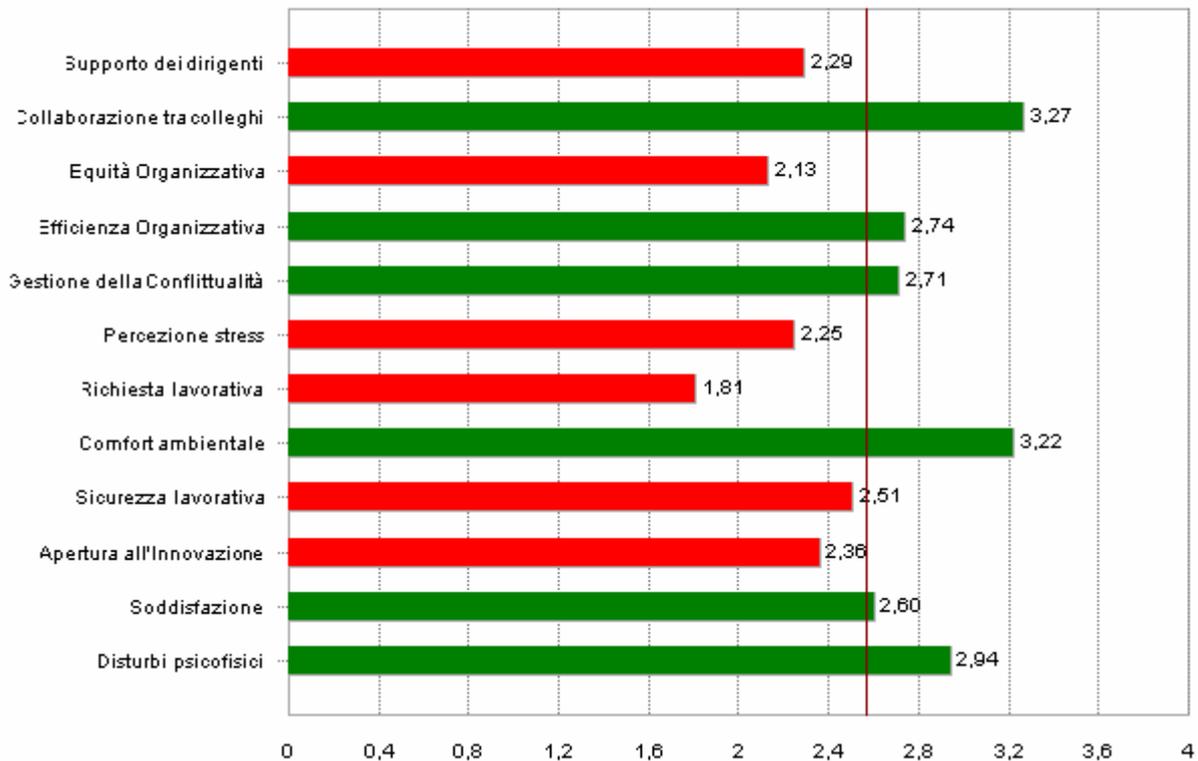
Principali aree positive:

I dipendenti descrivono una buona collaborazione tra colleghi (2,38); percepiscono quasi assenti disturbi psicofisici (2,30), discreta efficienza organizzativa e comodità dell'ambiente lavorativo (2,24 e 2,30 rispettivamente).

Principali aree critiche:

La media di questo settore 1,89 è nettamente inferiore a quella generale denotando così una situazione negativa a priori. Il molto lavoro provoca stress (1,36) e si riscontra un basso livello di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (1,45); la sicurezza sul lavoro non è ottimale (1,73). Scarso il supporto dei dirigenti (1,67). Il valore della richiesta lavorativa è molto basso rispetto al quadro generale e ad altri settori.

Polizia Municipale



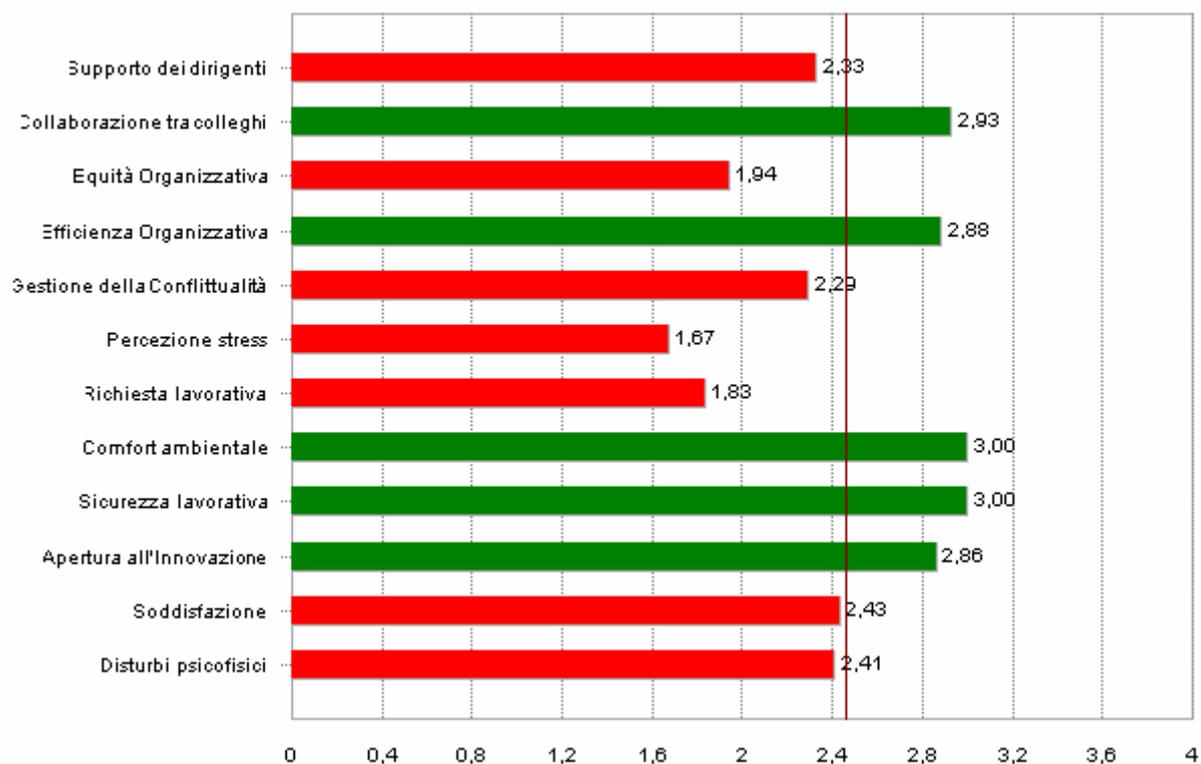
Principali aree positive:

I dipendenti descrivono una buona collaborazione tra colleghi (3,27), la comodità dell'ambiente lavorativo è buona (3,22); percepiscono quasi assenti disturbi psicofisici (2,94). Buona efficienza organizzativa e gestione della conflittualità (2,74 e 2,71 rispettivamente)

Principali aree critiche:

La richiesta lavorativa è molta (1,81), si percepisce un basso livello di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (2,13); lo stress è sotto la media (2,25).

Servizi Sociali



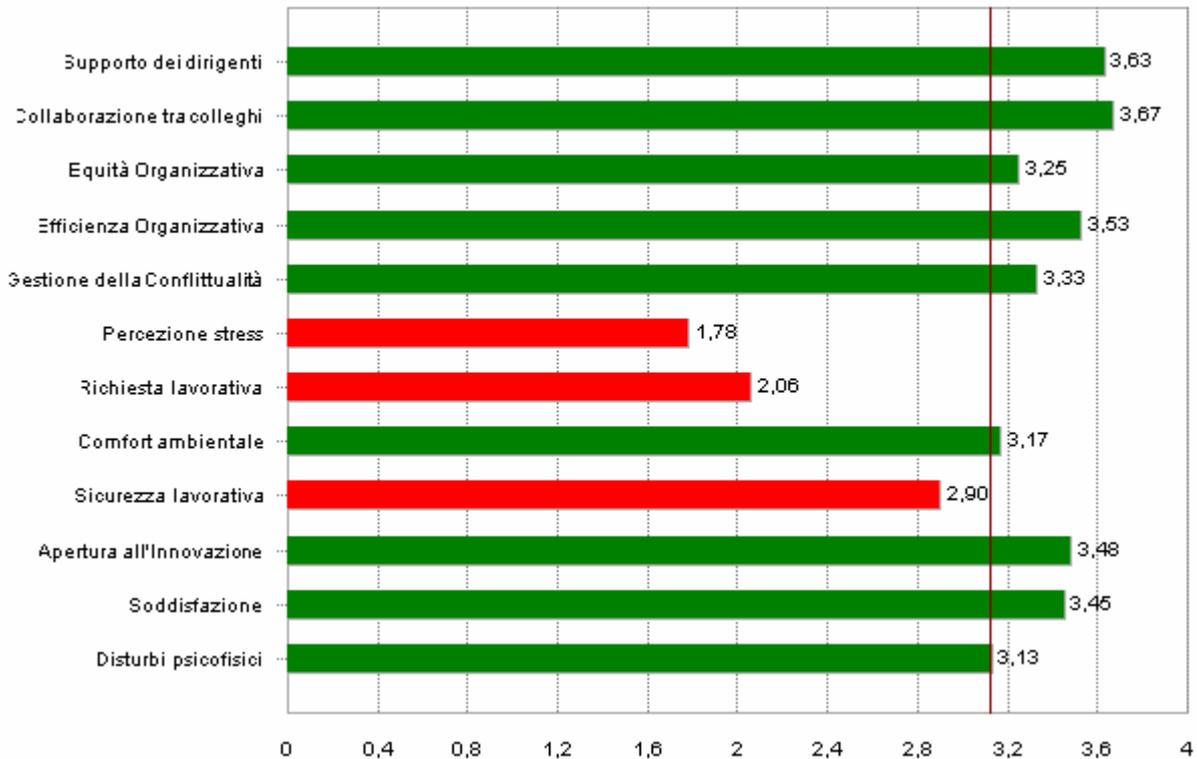
Principali aree positive:

I dipendenti descrivono una buona collaborazione tra colleghi (2,93). Il comfort ambientale e la sicurezza lavorativa si equivalgono (3); si percepisce anche un'apertura all'innovazione (2,86).

Principali aree critiche:

A differenza del profilo generale e degli altri settori i dipendenti provano disturbi psicofisici, anche se quasi nella media; inoltre l'alta richiesta lavorativa provoca stress (1,67). Sembrano lamentarsi invece per un basso livello di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (1,94).

Sviluppo economico e socio-culturale



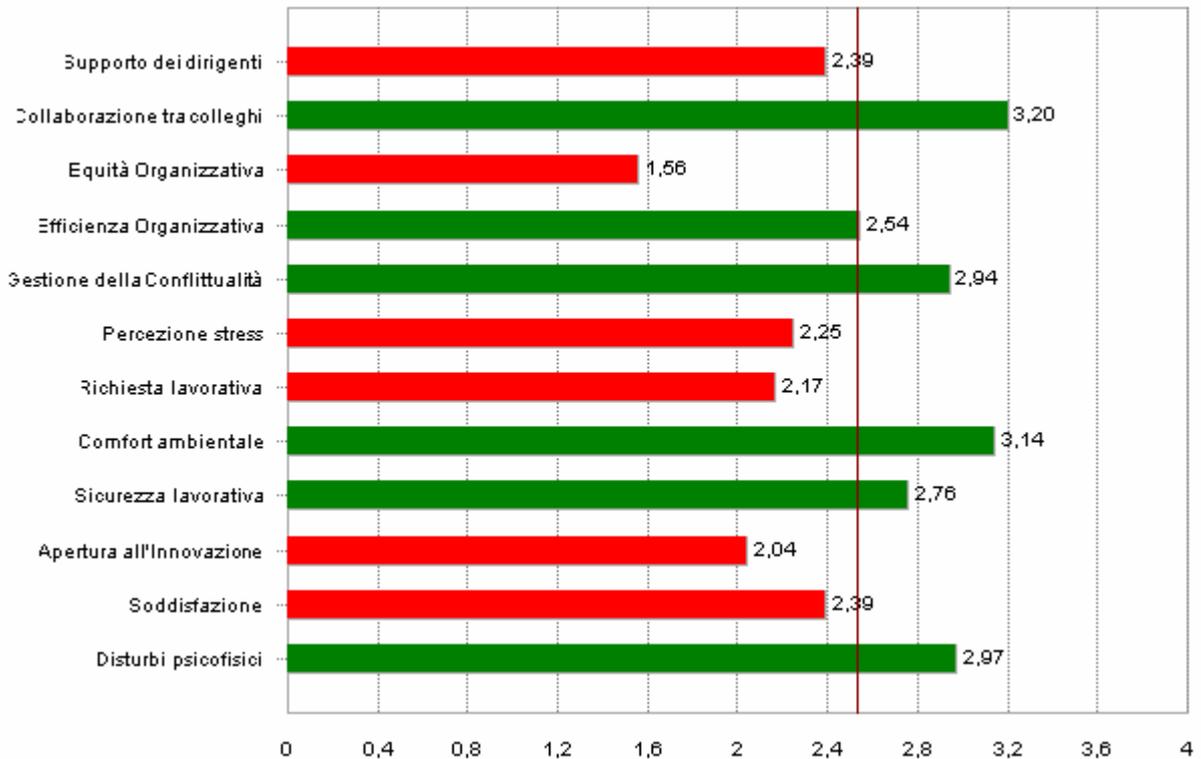
Principali aree positive:

La media di 3,12 è nettamente superiore alla media di soddisfazione generale, quindi in questo settore si ha già una situazione positiva a priori. I dirigenti, a differenza degli altri settori, supportano i dipendenti (3,63), non sembrano lamentarsi del basso livello di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (3,67) anche se il comfort del luogo di lavoro e i disturbi psicofisici sono molto vicini alla media.

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono il molto lavoro come una situazione che provoca stress (1,78) inoltre la sicurezza lavorativa non soddisfa i dipendenti (2,90).

Settore tecnico



Principali aree positive:

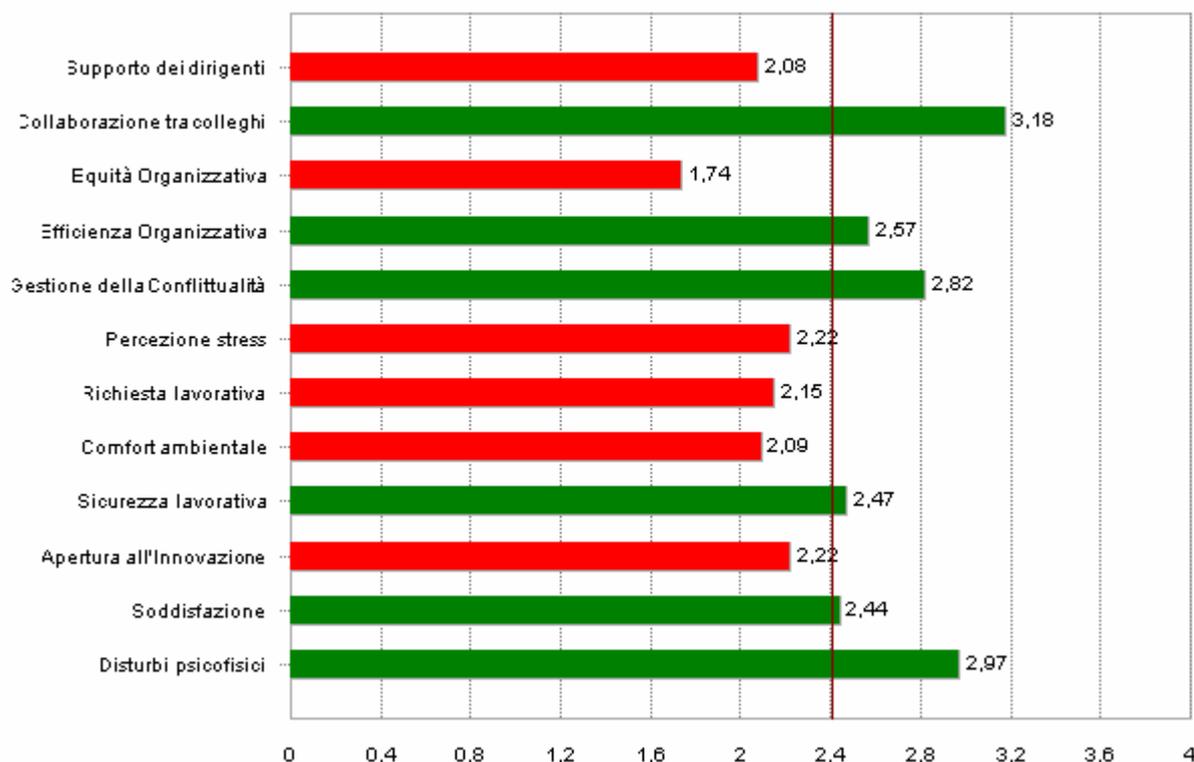
I dipendenti hanno una forte collaborazione tra colleghi (3,20) e gestiscono in modo adeguato lo stato di conflitto (2,94). La comodità dell'ambiente è buona e anche la sicurezza sul lavoro (2,76). L'efficienza lavorativa è un valore sulla soglia della media (2,54).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di equità e giustizia nell'ambiente comunale (1,56), inoltre la richiesta lavorativa è elevata (2,17) e provoca stress; l'apertura all'innovazione non soddisfa i dipendenti (2,04).

IL PROFILO GENERALE – categorie

B



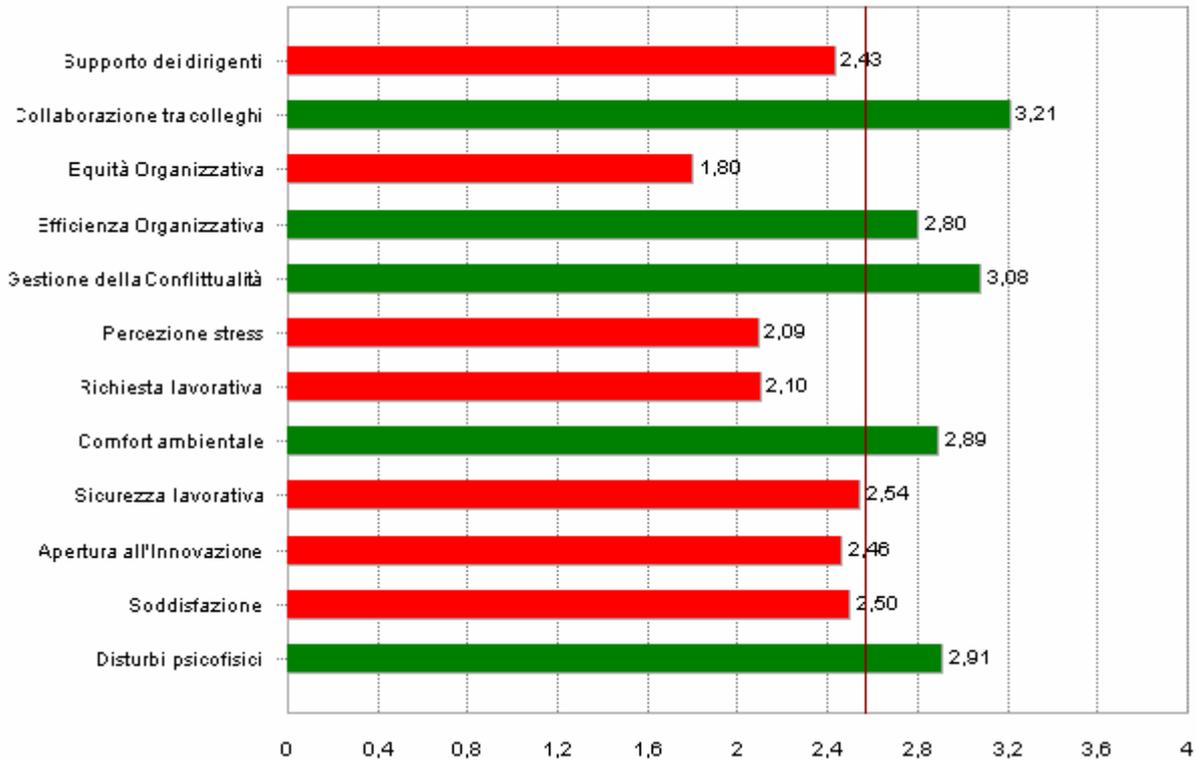
Principali aree positive:

I dipendenti hanno una forte collaborazione tra colleghi (3,18) e gestiscono in modo adeguato lo stato di conflitto (2,82). La soddisfazione del lavoro e la sicurezza lavorativa sono valori al limite di media.

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di equità e giustizia nell'ambiente comunale (1,74), inoltre la richiesta lavorativa e provoca stress; l'apertura all'innovazione non soddisfa i dipendenti (2,22) e si ha poco supporto dei dirigenti (2,08).

C



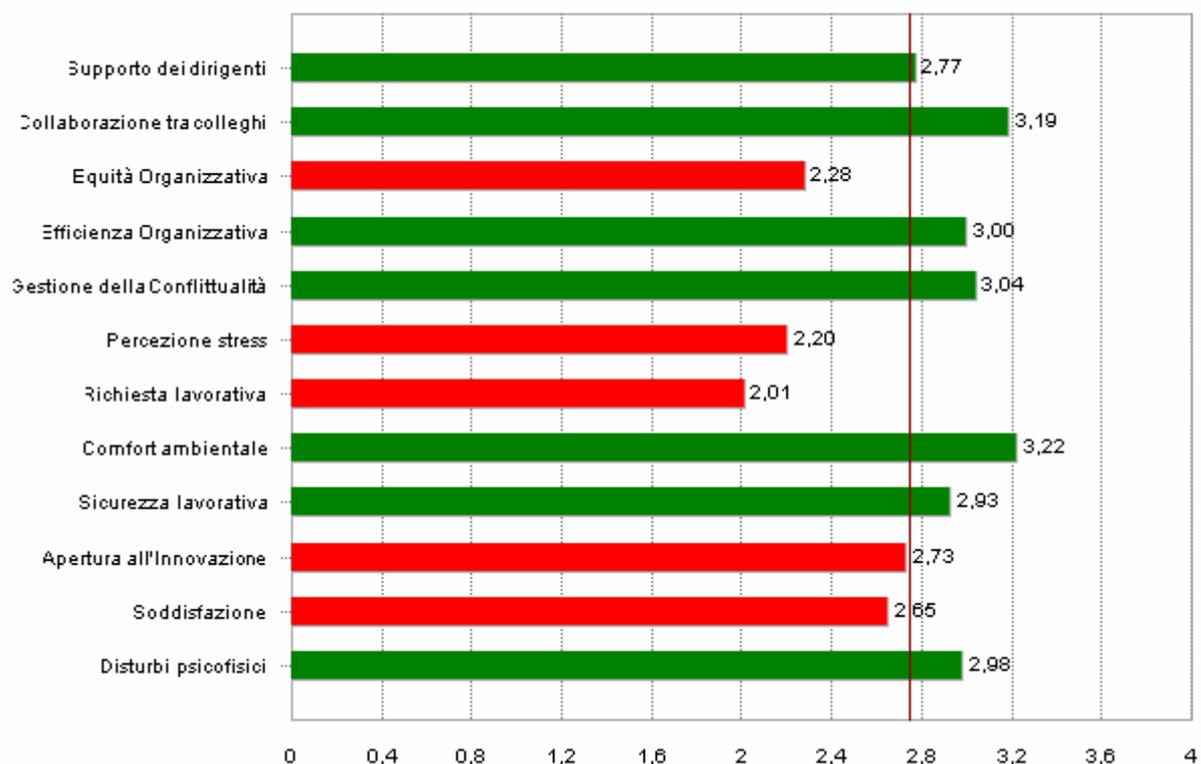
Principali aree positive:

I dipendenti hanno una forte collaborazione tra colleghi (3,21) e gestiscono in modo adeguato lo stato di conflitto (3,08). L'ambiente lavorativo è confortevole (2,89).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di equità e giustizia nell'ambiente comunale (1,80), inoltre la richiesta lavorativa (2,10) provoca stress; i valori di soddisfazione, apertura all'innovazione e sicurezza lavorativa si trovano al limite di media.

D



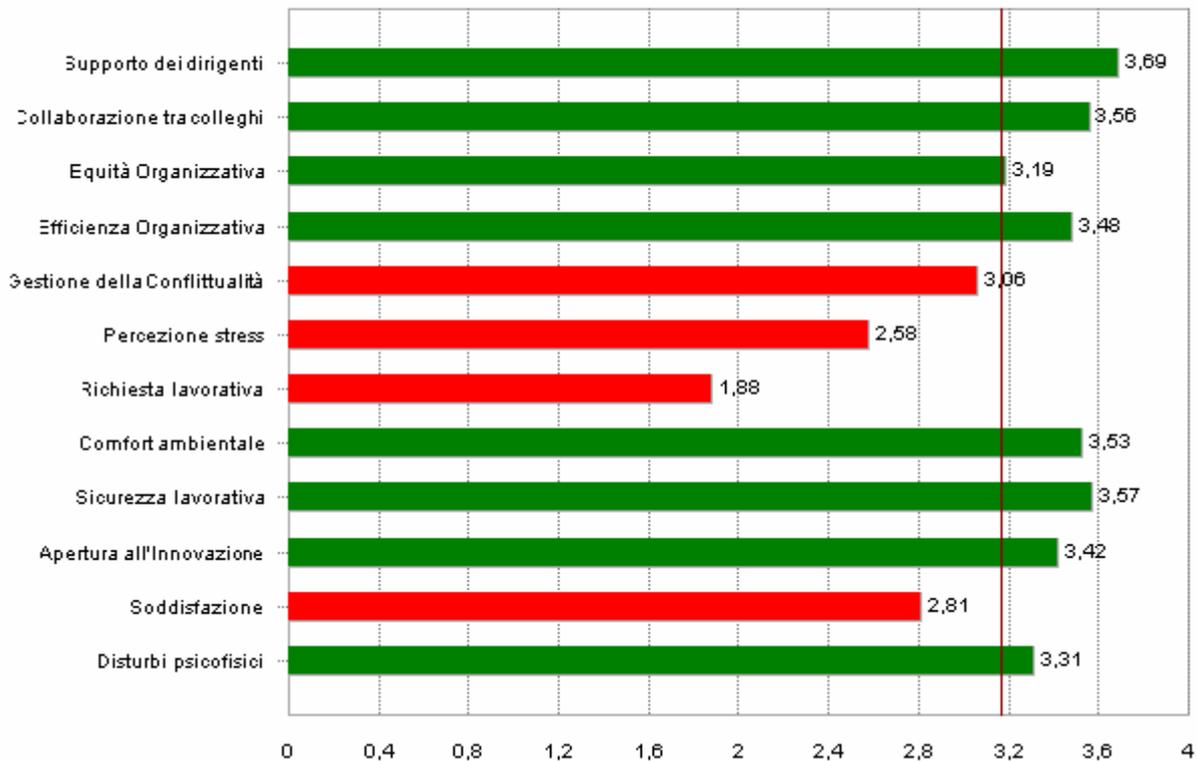
Principali aree positive:

I dirigenti, a differenza degli altri settori, supportano i dipendenti (2,77); la collaborazione tra colleghi è presente (3,19); il comfort ambientale soddisfa quasi pienamente i dipendenti (3,22).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di equità e giustizia nell'ambiente comunale (2,28); asseriscono che il molto lavoro (2,01) porta ad una situazione di stress.

Dirigenti



Principali aree positive:

La media di 3,17 è nettamente superiore alla media di soddisfazione generale, quindi in questo settore si ha già una situazione positiva a priori. Il supporto dei dirigenti ai dipendenti è avvertito come assai alto (3,69), è buona l'efficienza organizzativa (3,48) e nella media il livello di equità e giustizia all'interno dell'organizzazione (3,19). Buoni sicurezza lavorativa, confort ambientale, apertura all'innovazione.

Principali aree critiche:

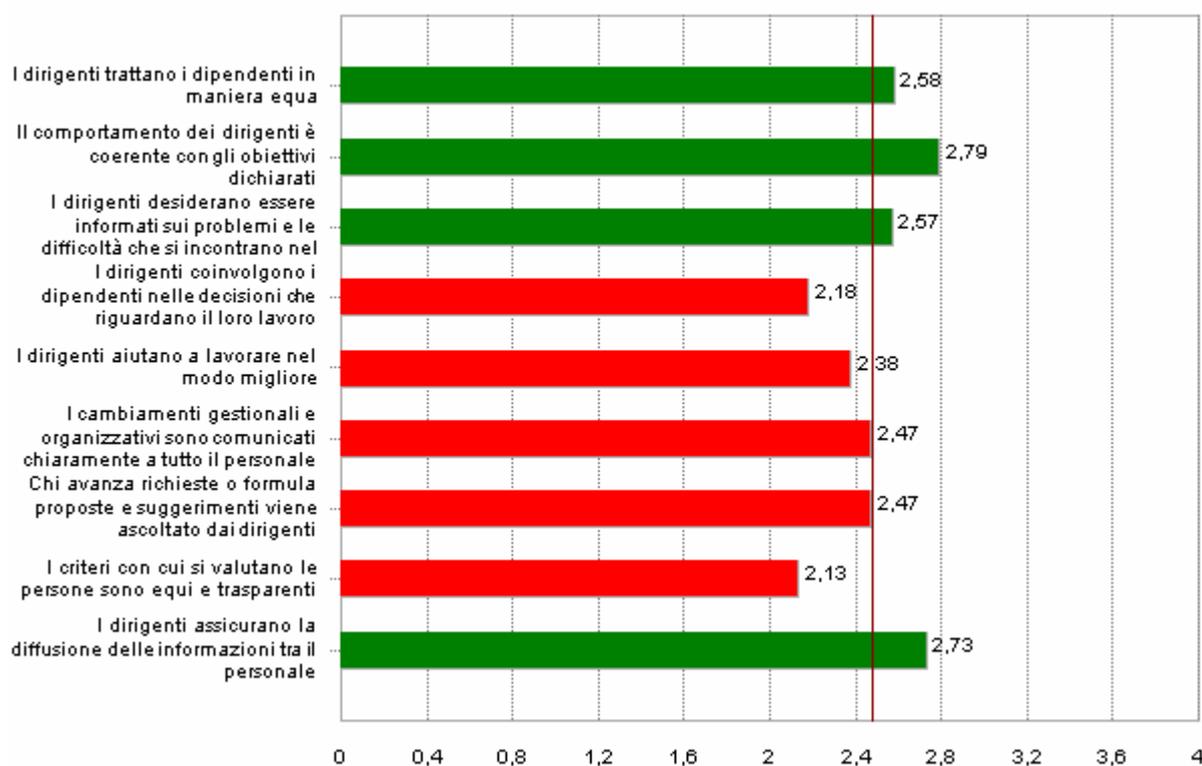
I dipendenti percepiscono un'eccessiva richiesta lavorativa (1,88) che porta a una situazione di stress. Lamentano poca soddisfazione nel lavoro (2,81) e non sono contenti della gestione dello stato di conflitto (3,06).

PARTE SECONDA

L'ANALISI DELLE CRITICITA'

L'ANALISI DELLE CRITICITA'

Supporto della dirigenza



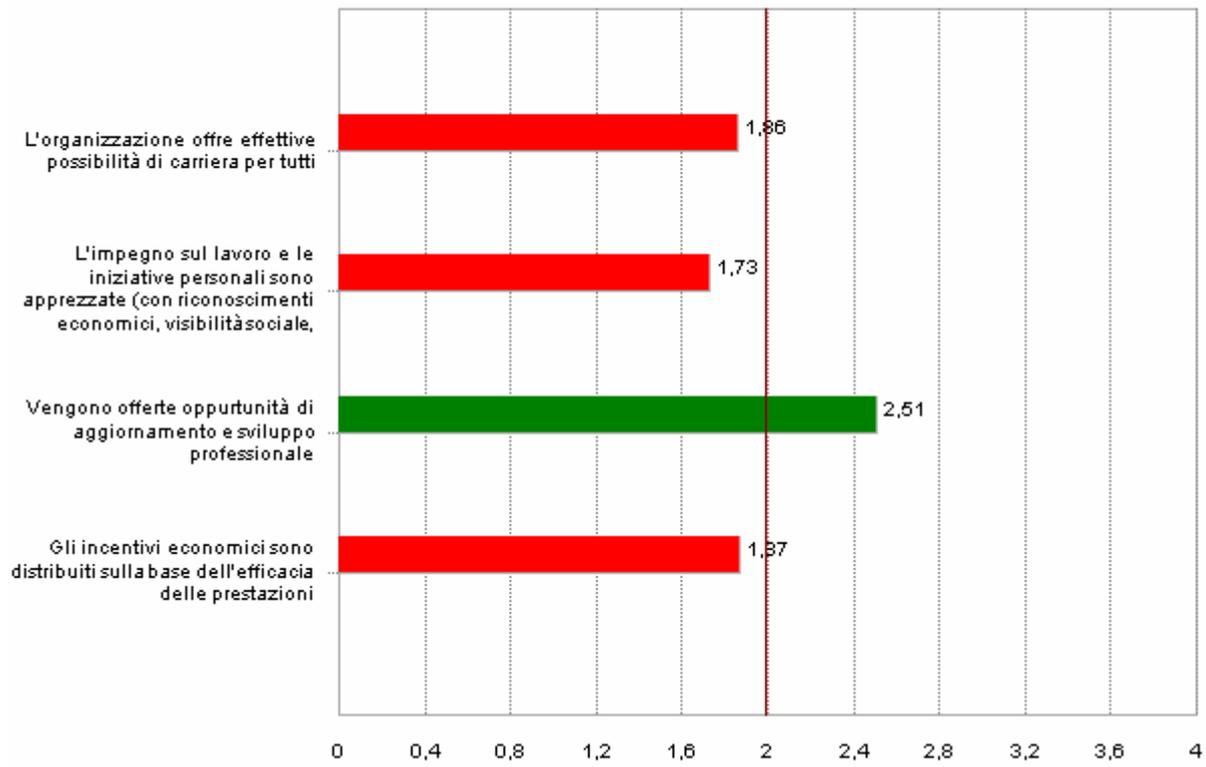
Principali aree positive:

I dipendenti credono che il comportamento dei dirigenti sia coerente con gli obiettivi dichiarati (2,79) inoltre ritengono che la diffusione delle informazioni sia buona (2,73).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di equità nel metodo di valutazione del personale (2,13) e si sentono esclusi dalle decisioni lavorative (2,18).

Equità organizzativa



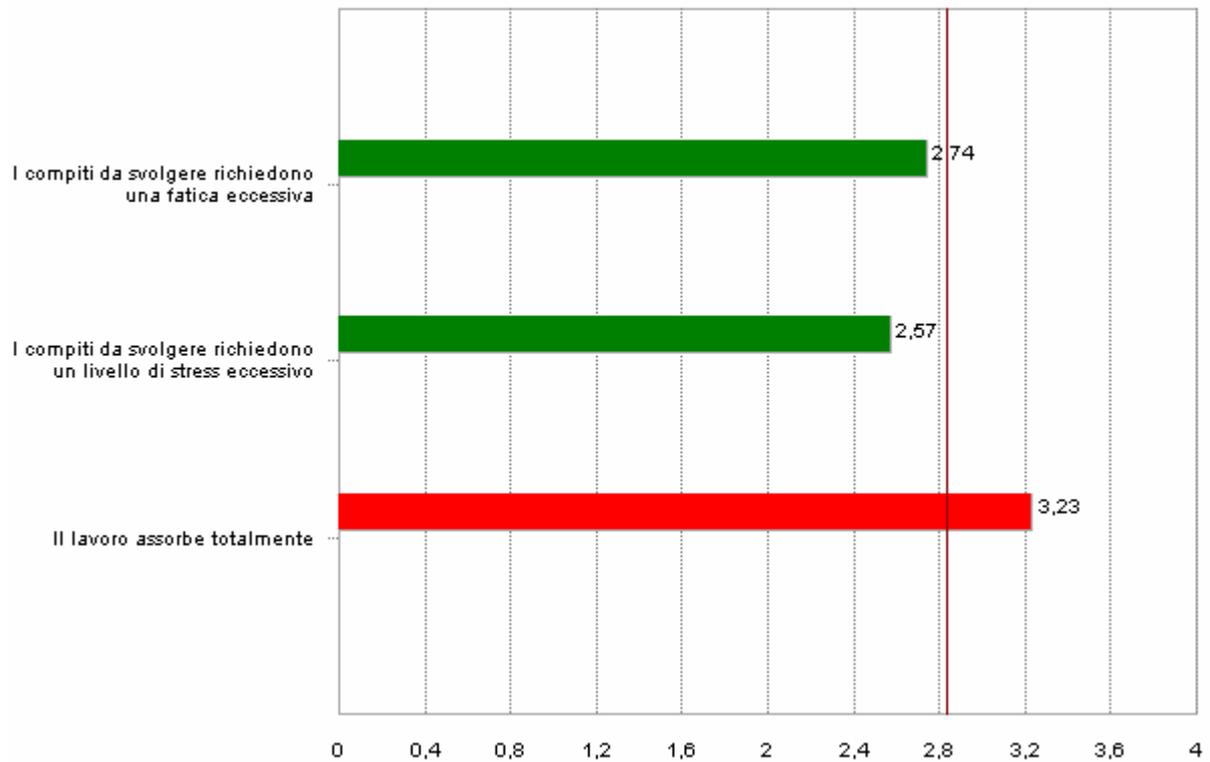
Principali aree positive:

I dipendenti credono che nell'ambiente lavorativo siano offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale (2,51).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono una mancanza di riconoscimenti di merito e impegno sul lavoro (1,73), inoltre non credono di poter avere la possibilità di far carriera anche perché gli incentivi non sono distribuiti in base alle prestazioni. Questa analisi denota che nell'ente non si manifesta una dovuta e pari equità organizzativa in quanto il valore della media è molto basso (2) ma anche il valore massimo (2,51) non raggiunge il livello di soddisfazione generale, pari a 2,60.

Percezione di stress



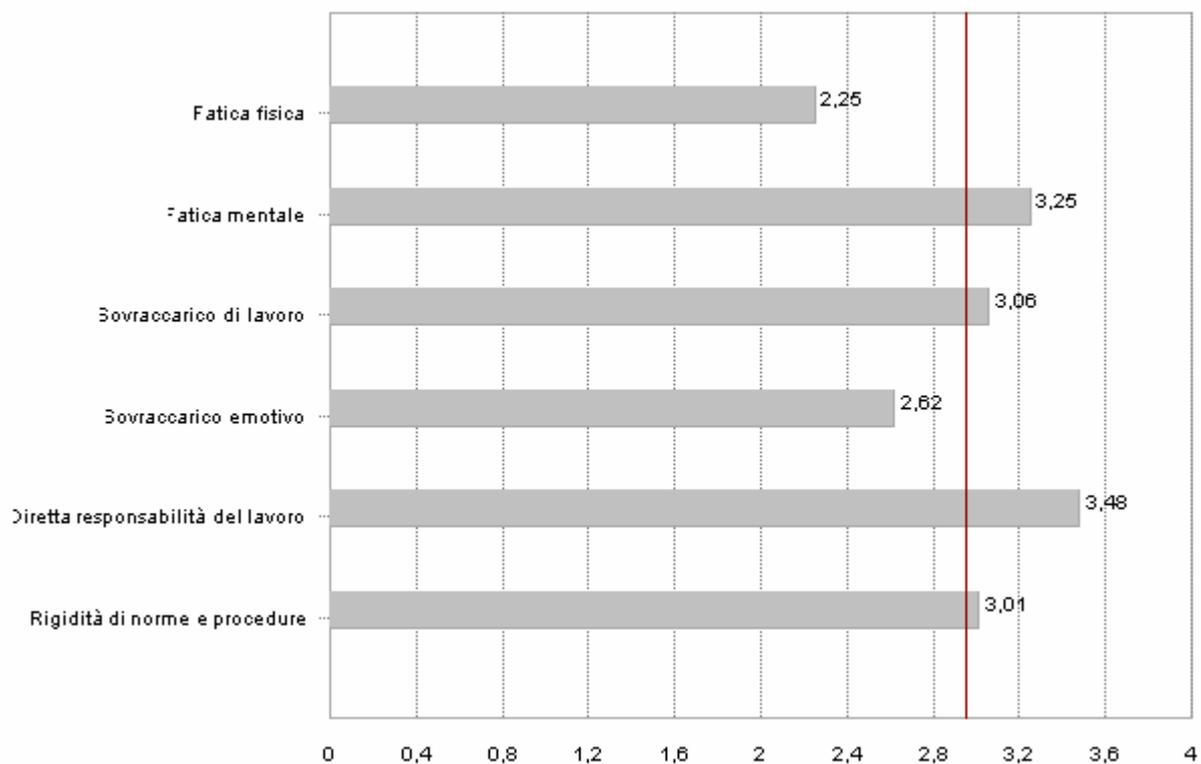
Principali aree positive:

I dipendenti credono che i compiti da svolgere richiedano una fatica non troppo eccessiva (2,74).

Principali aree critiche:

I dipendenti percepiscono un completo assorbimento nel lavoro (3,23), tale da portare il livello di questo parametro ad un livello di criticità contrastando gli altri valori presenti.

Richiesta lavorativa



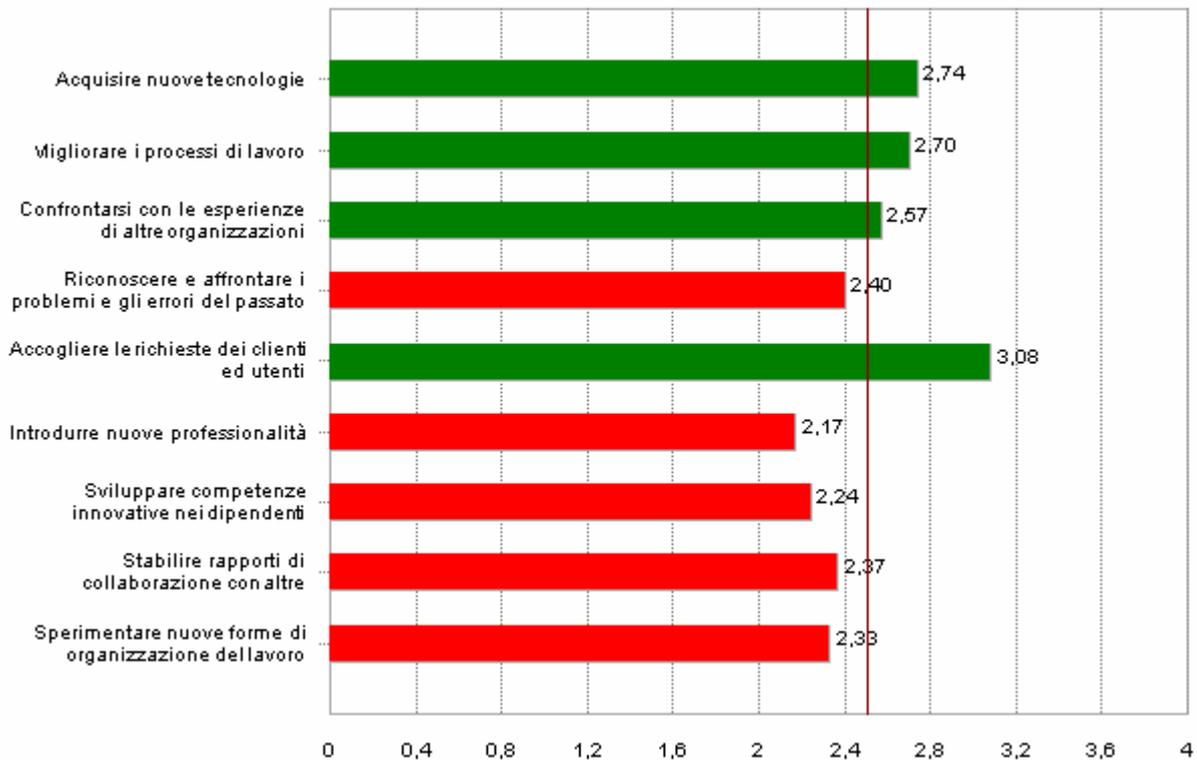
Principali aree positive:

I dipendenti non sentono fatica fisica nel lavoro (2,25) e neanche un sovraccarico emotivo (2,62).

Principali aree critiche:

I dipendenti sono turbati dalla diretta responsabilità del lavoro che svolgono (3,48) e questo provoca una fatica mentale notevole (3,25). Nella media rientrano i valori del sovraccarico di lavoro e della rigidità di norme.

Apertura alle innovazioni



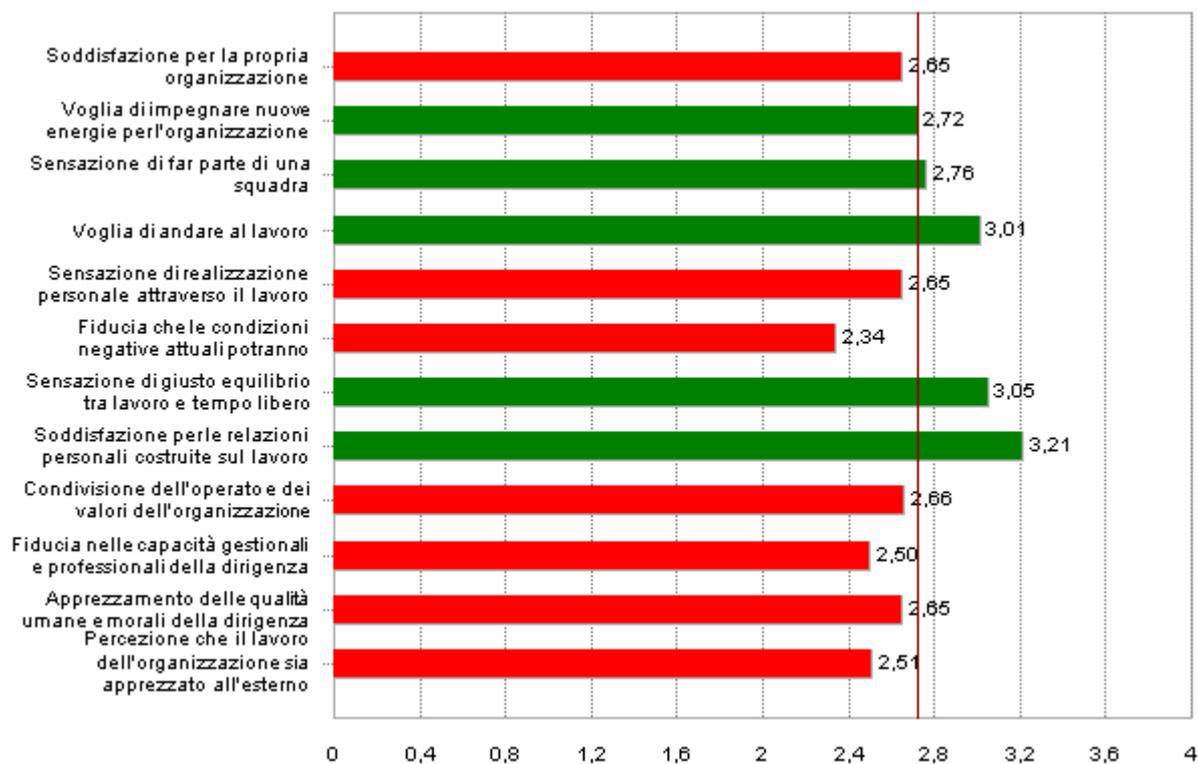
Principali aree positive:

I dipendenti accolgono molto volentieri le richieste dei clienti ed utenti (3,08) e in buona parte credono che l'organizzazione abbia acquisito nuove tecnologie (2,74).

Principali aree critiche:

I dipendenti credono che l'organizzazione non inserisca nuove professionalità (2,17) e che non sviluppi competenze innovative nei dipendenti (2,24) con i mezzi a sua disposizione come la collaborazione o la sperimentazione di nuove forme di lavoro.

Indicatori positivi



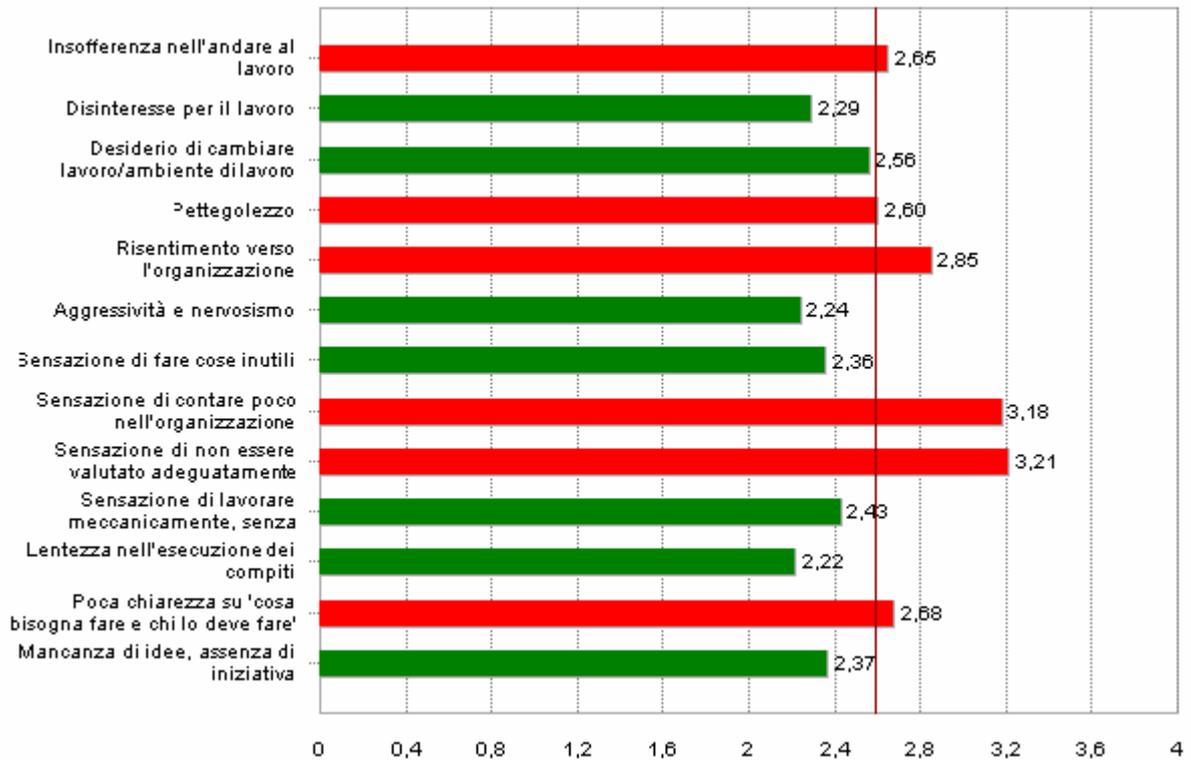
Principali aree positive:

I dipendenti hanno instaurato degli ottimi rapporti sociali tra colleghi (3,21) e riescono a mantenere il giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero (3,05): questi fattori aumentano la voglia di andare a lavoro dei dipendenti (3,01).

Principali aree critiche:

I dipendenti hanno scarsa fiducia (2,50) e provano poca soddisfazione per l'attuale organizzazione e soprattutto credono che le condizioni negative attuali non potranno migliorare (2,34).

Indicatori negativi



Principali aree positive:

I dipendenti percepiscono poca aggressività e nervosismo nell'ambiente di lavoro (2,24); svolgono il lavoro con velocità e soprattutto apportando le loro idee ed iniziative (2,37).

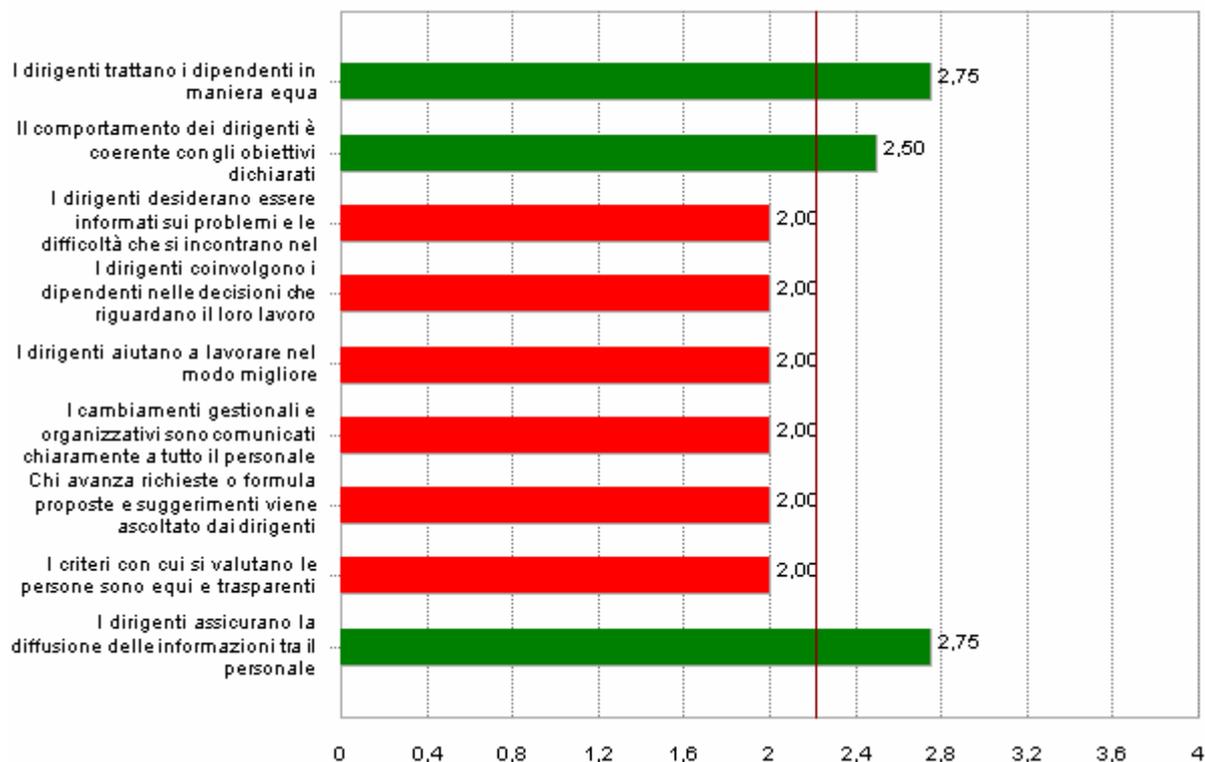
Principali aree critiche:

I dipendenti hanno la forte sensazione di non essere valutati adeguatamente (3,21) e di contare poco nell'organizzazione (3,18) fattore che porta all'insofferenza di andare a lavoro. Si verifica poca chiarezza sui compiti da svolgere e chi li deve portare a termine (2,68).

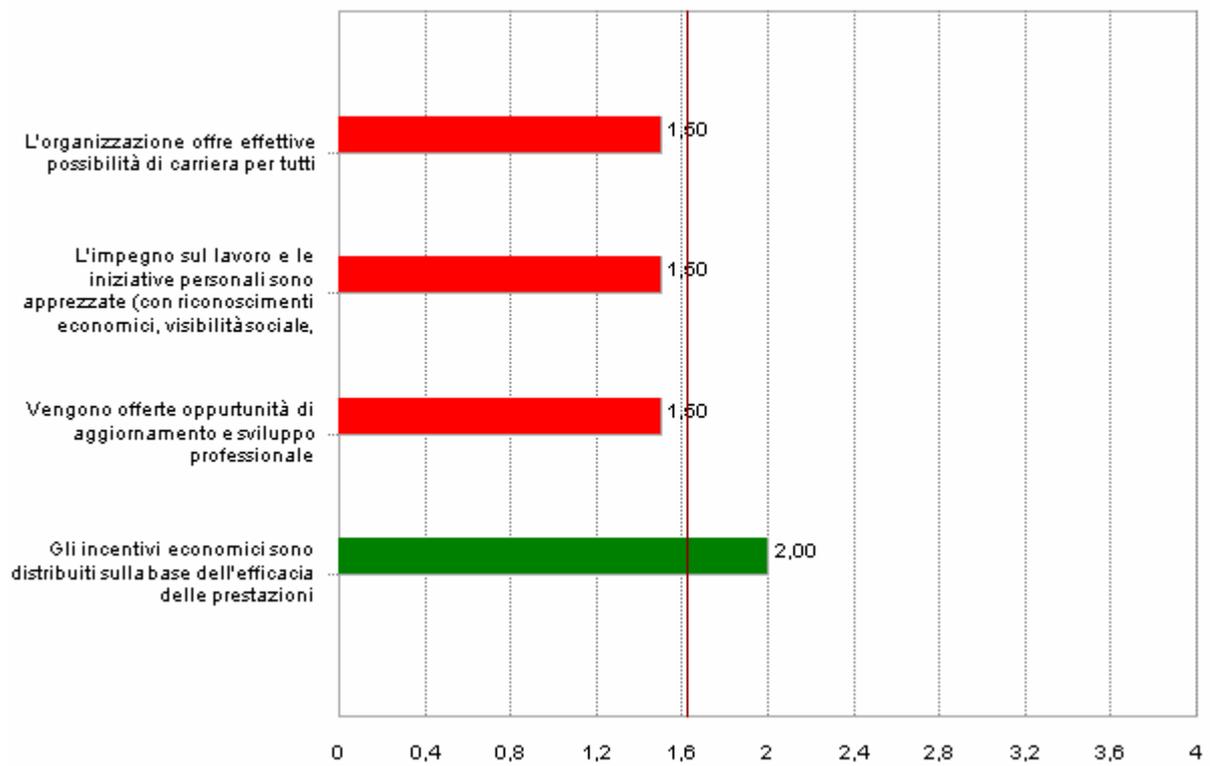
Per rispettare la tutela dell'anonimato, i profili professionali che includono meno di 3 persone (qualora presenti) non sono inclusi nella presente sezione.

Amministrazione

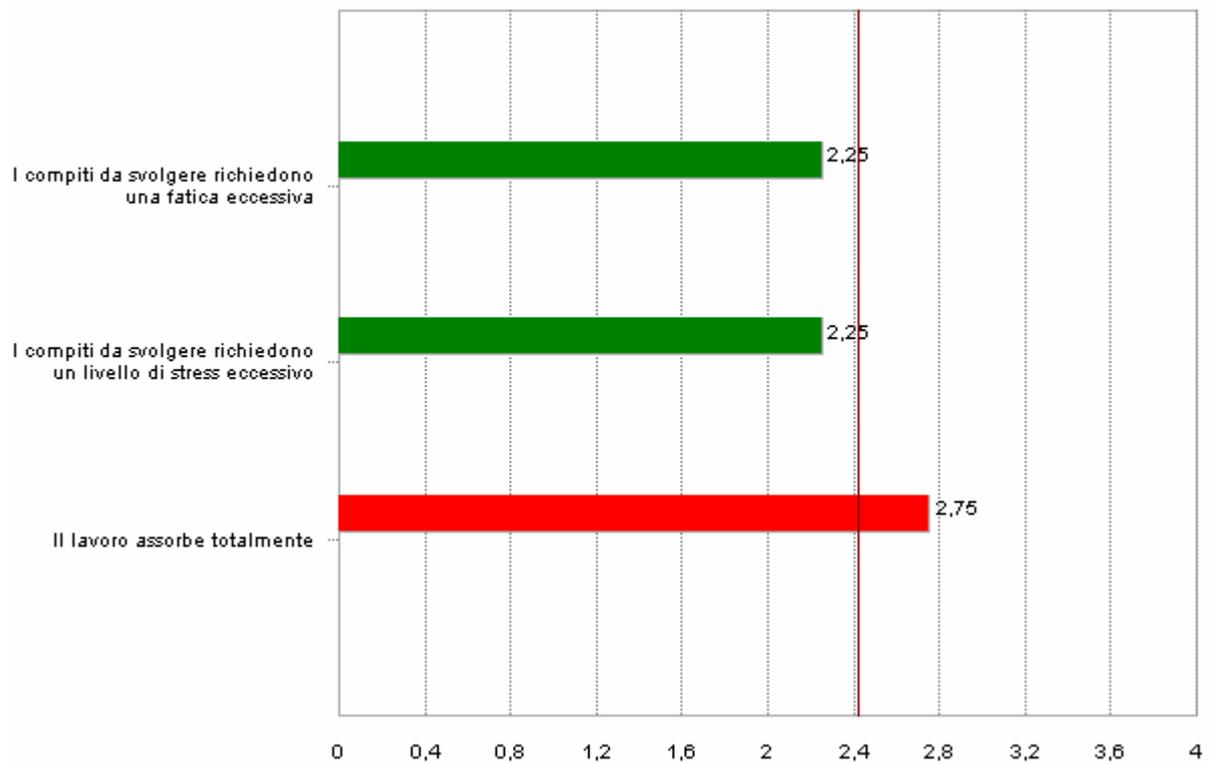
Supporto dei dirigenti



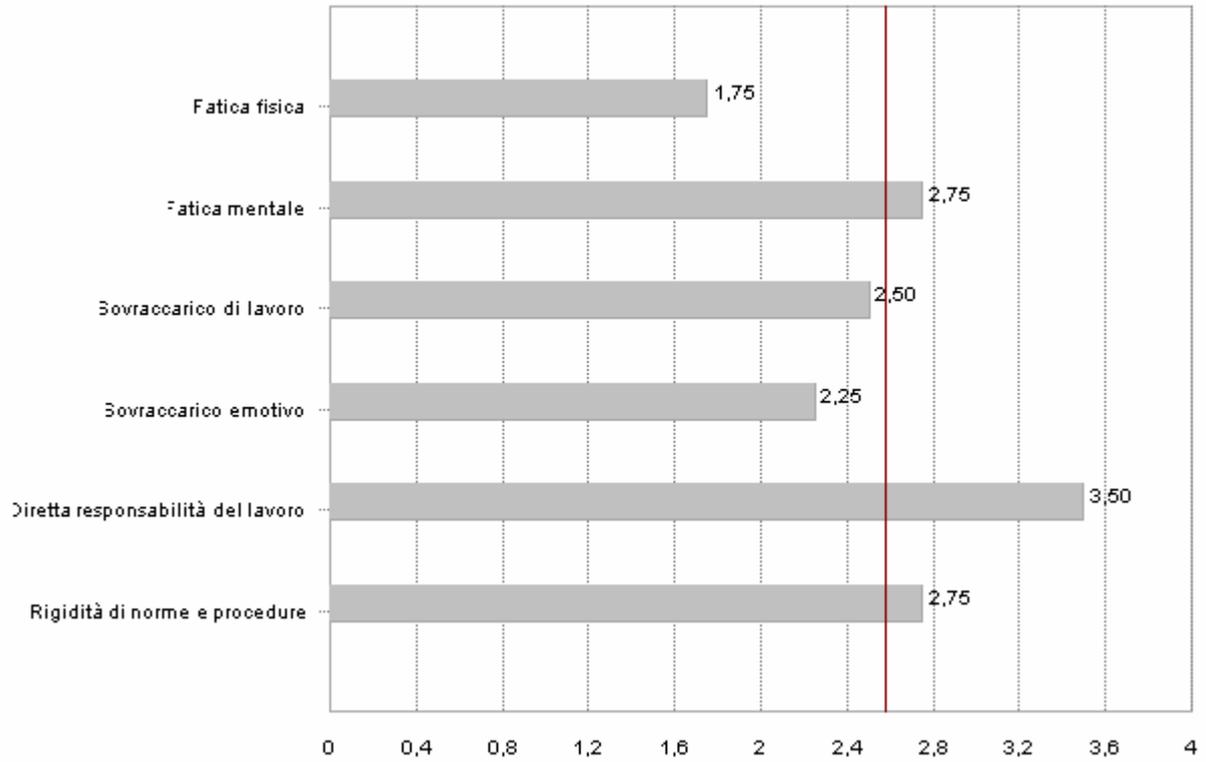
Equità organizzativa



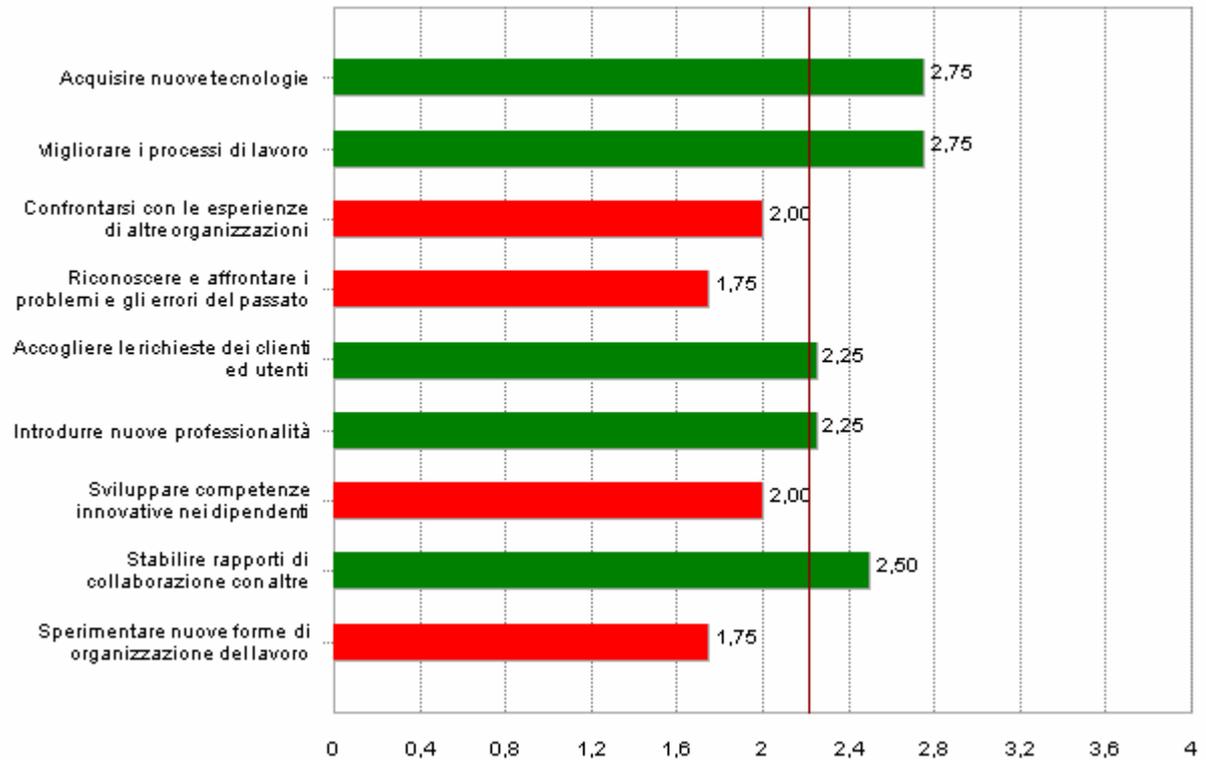
Percezione di stress



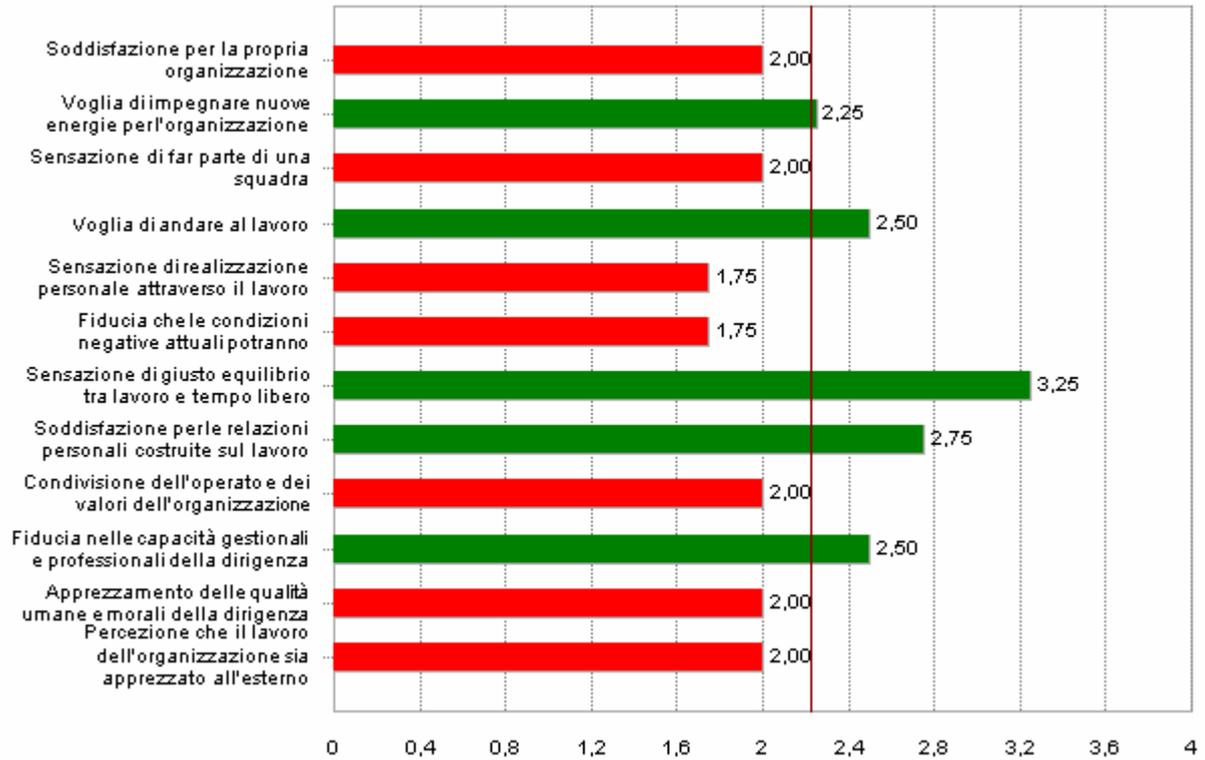
Richiesta lavorativa



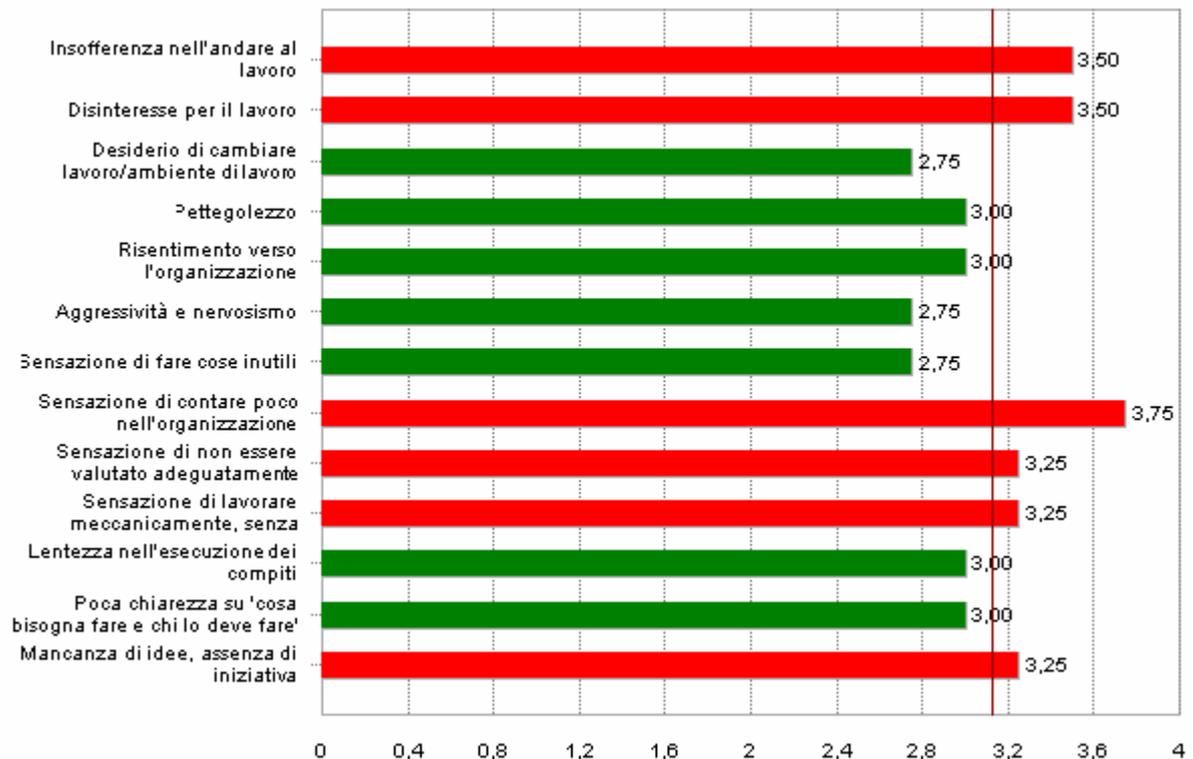
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

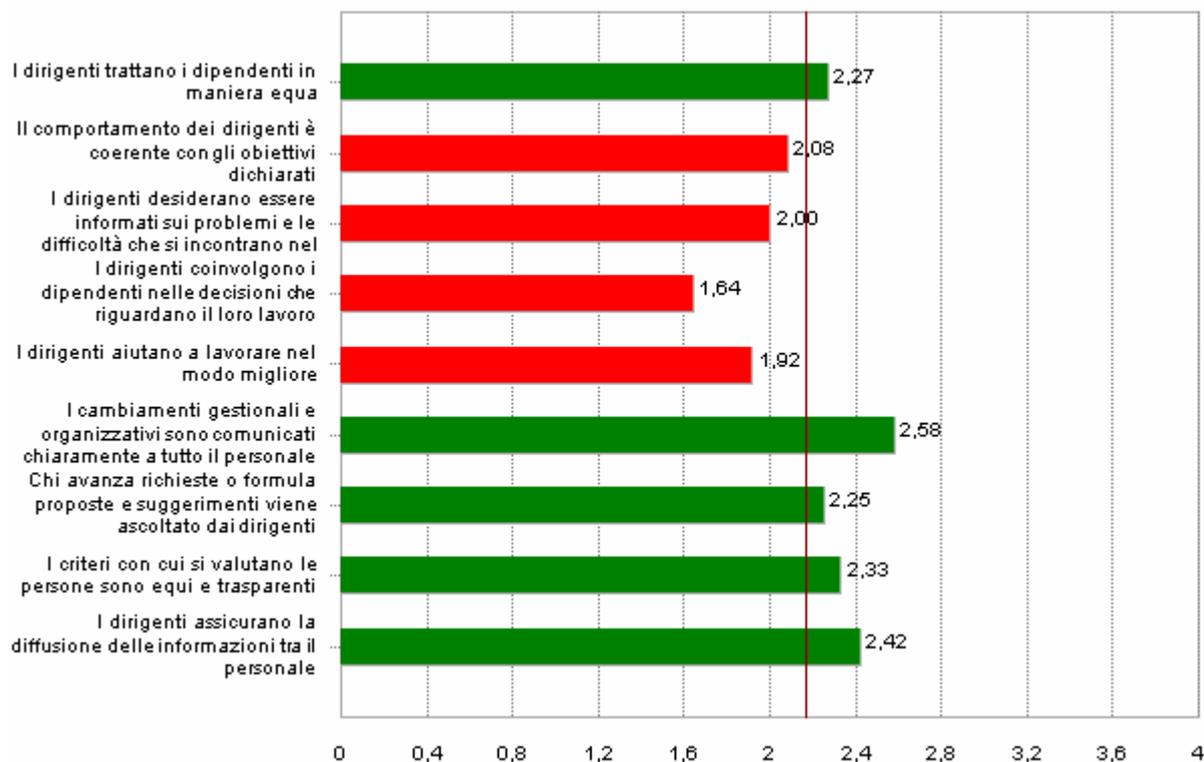


Indicatori negativi

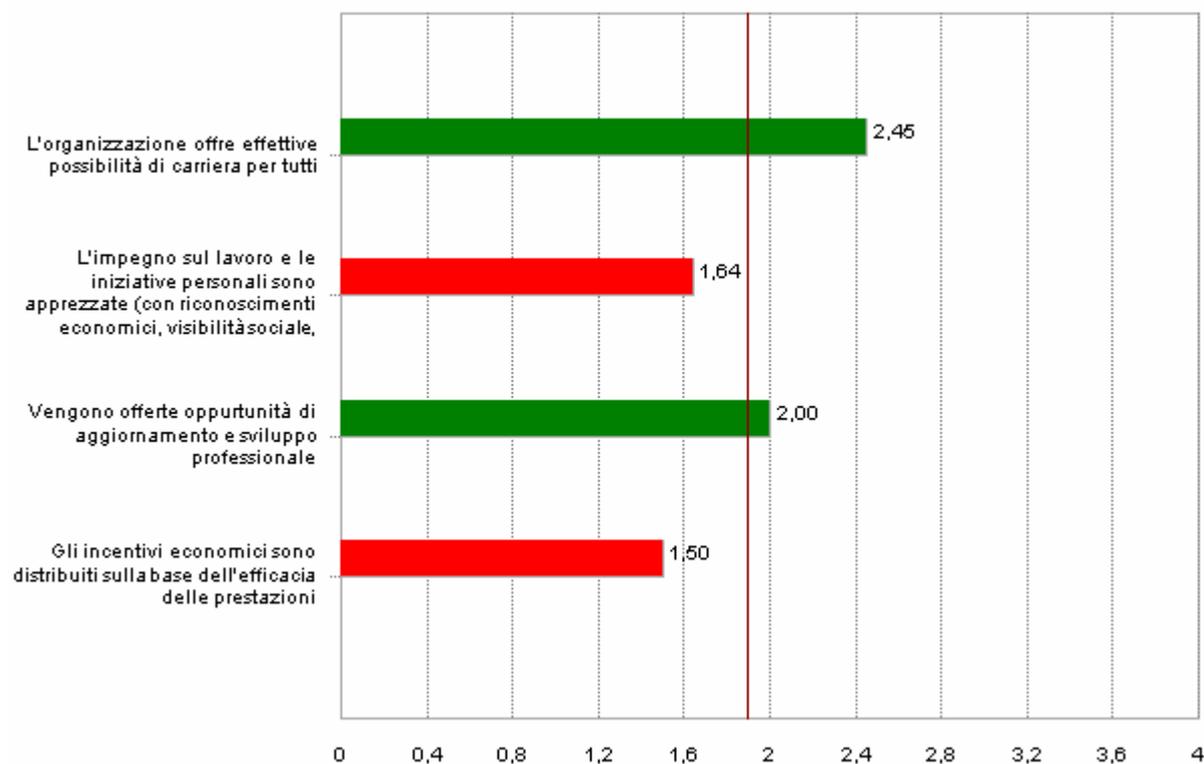


Cantiere comunale

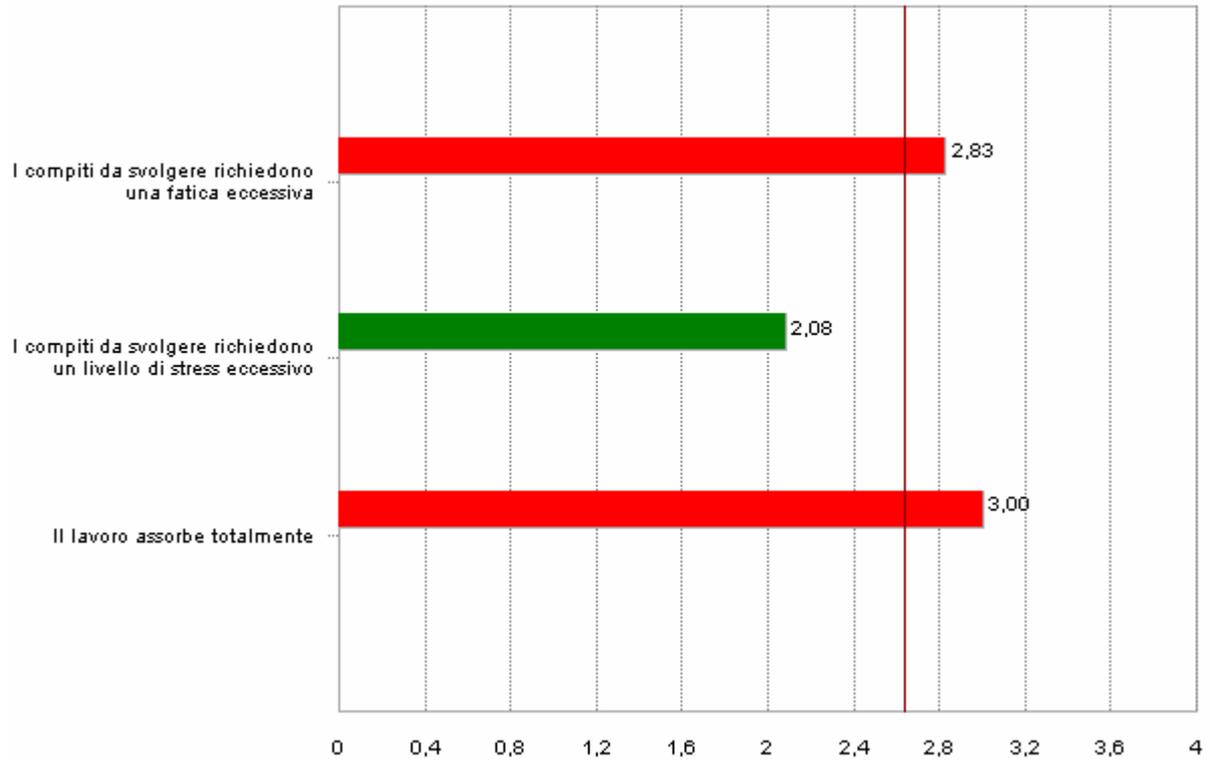
Supporto dei dirigenti



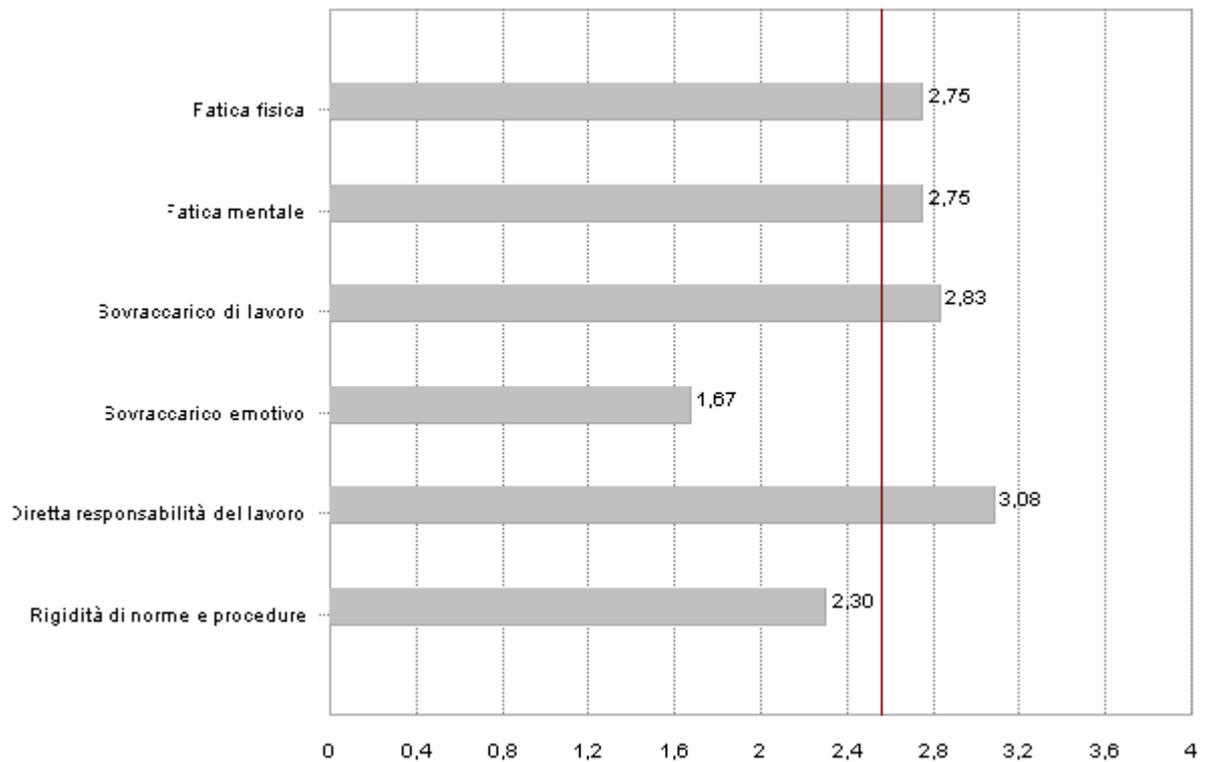
Equità organizzativa



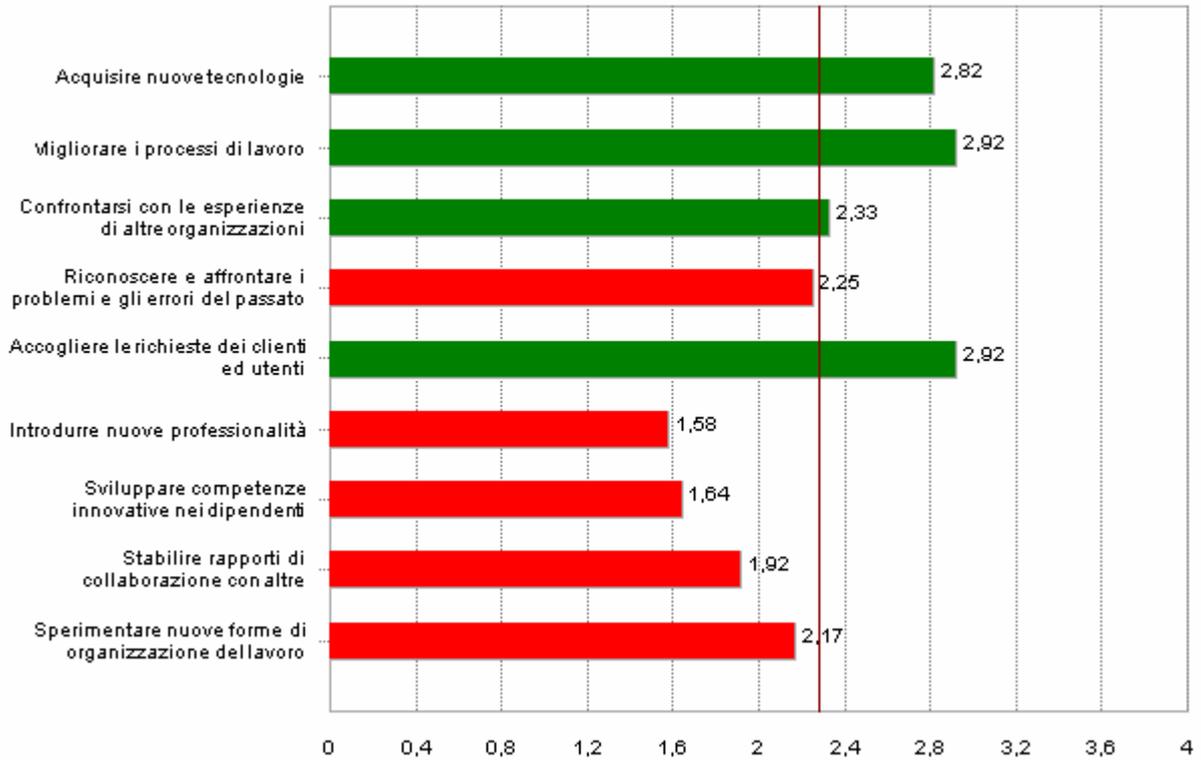
Percezione di stress



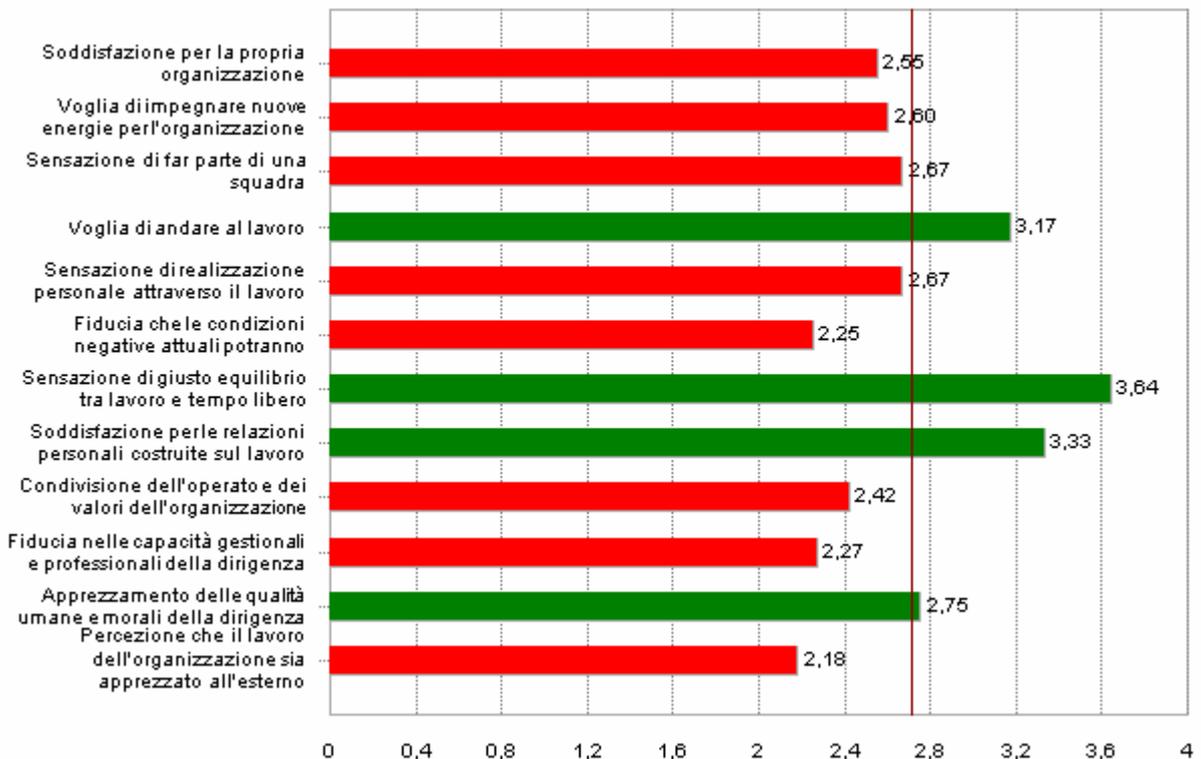
Richiesta lavorativa



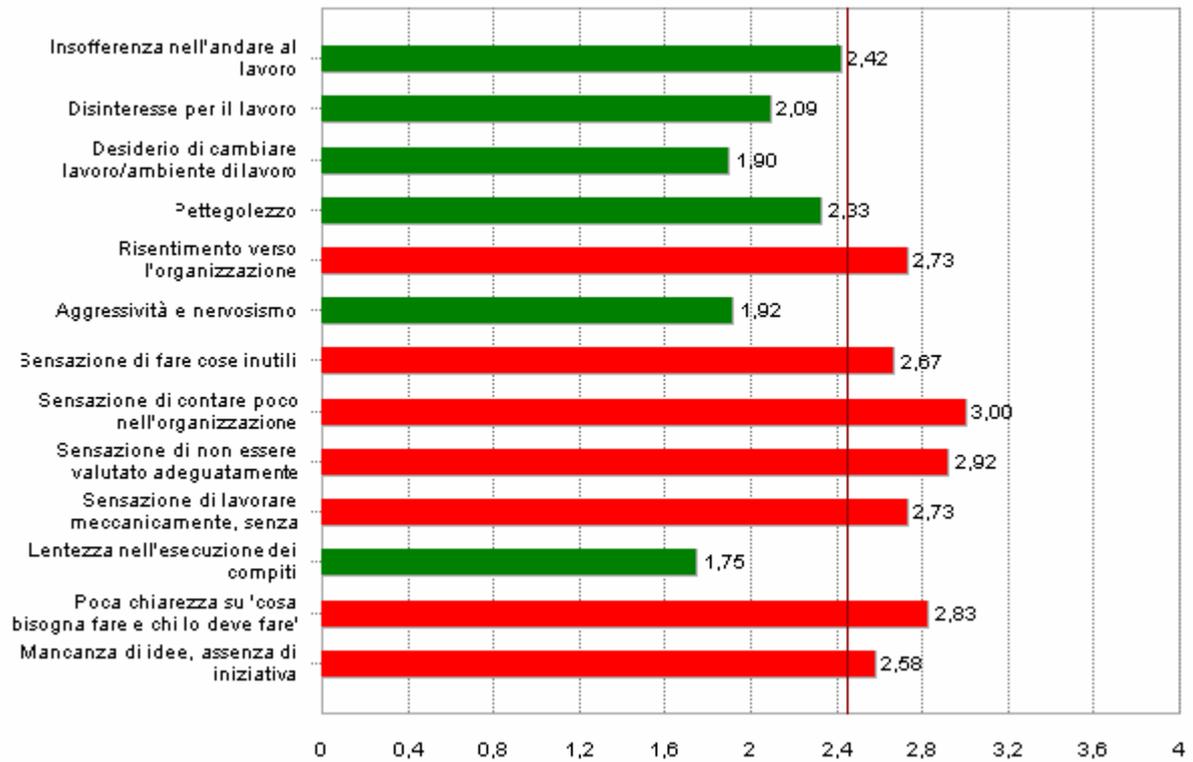
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

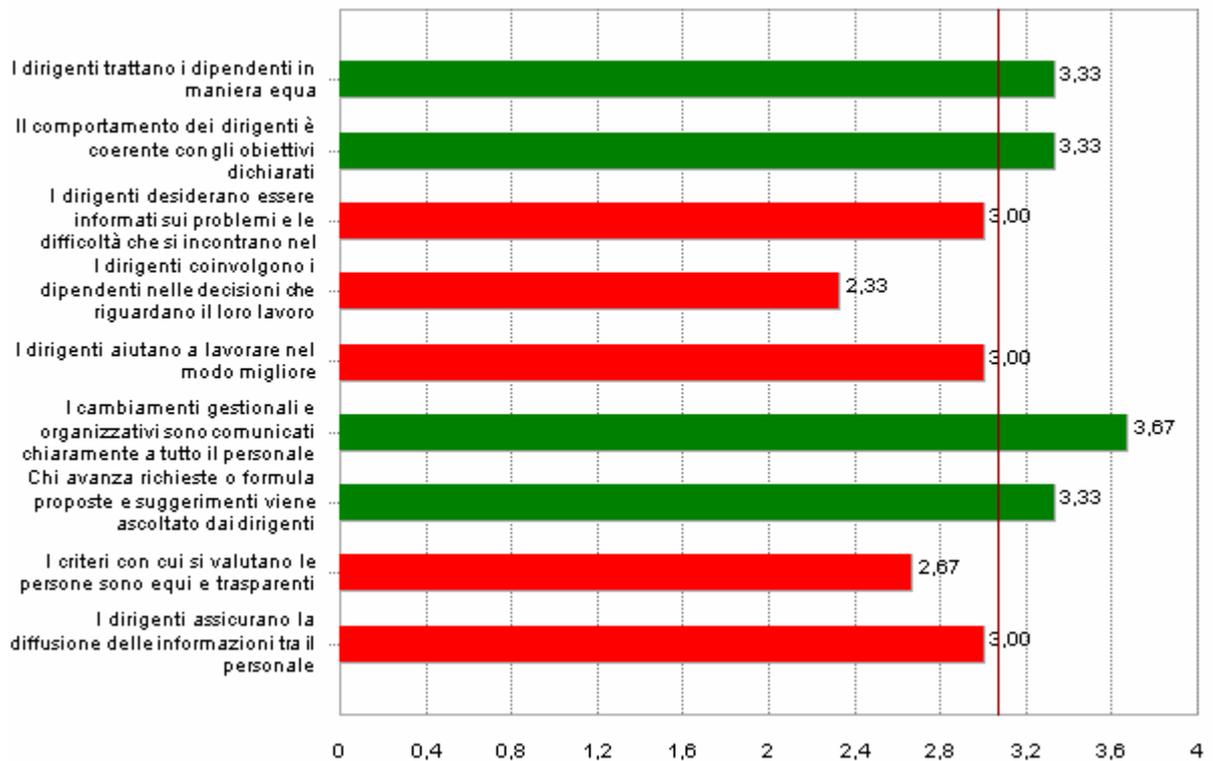


Indicatori negativi

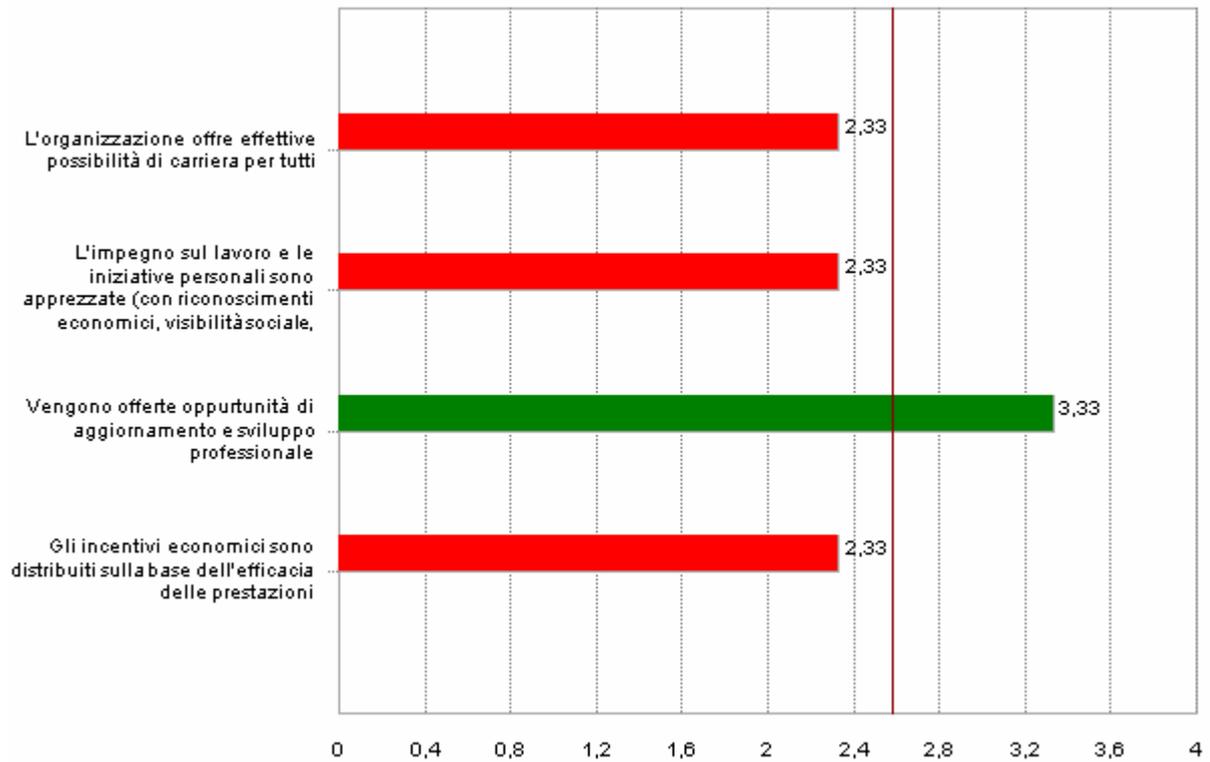


Direzione

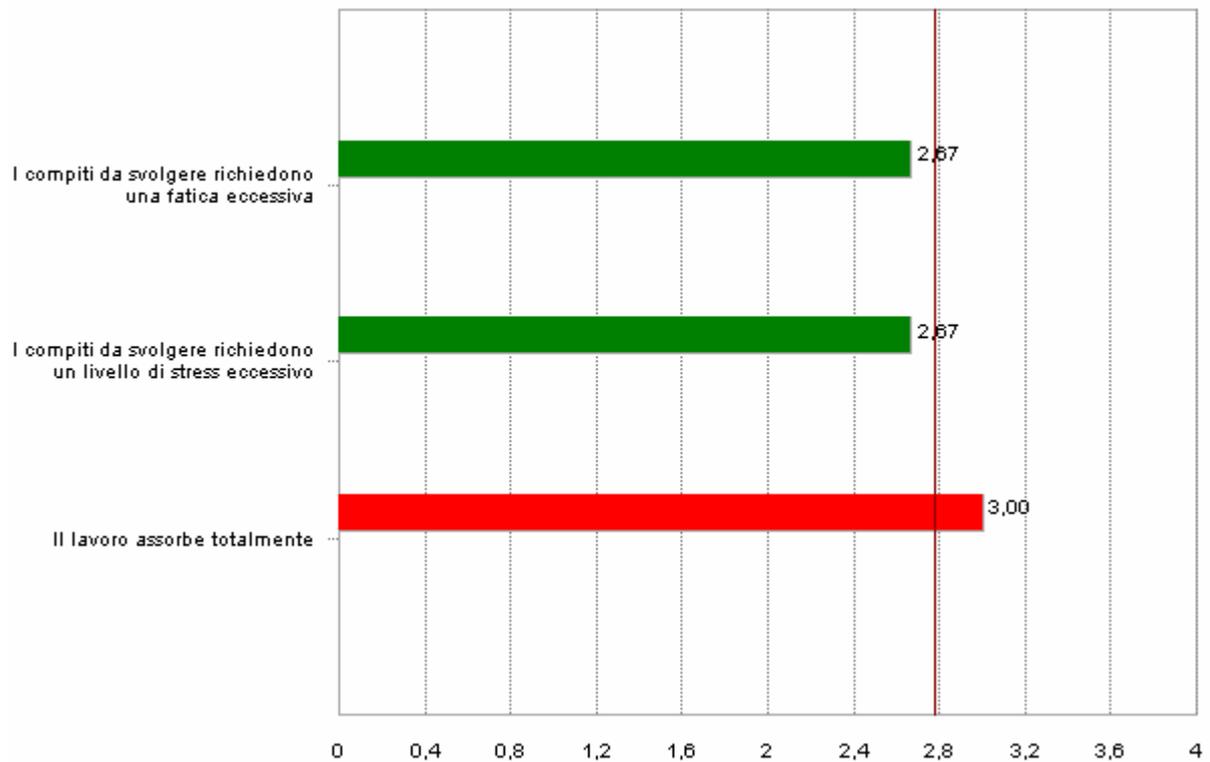
Supporto dei dirigenti



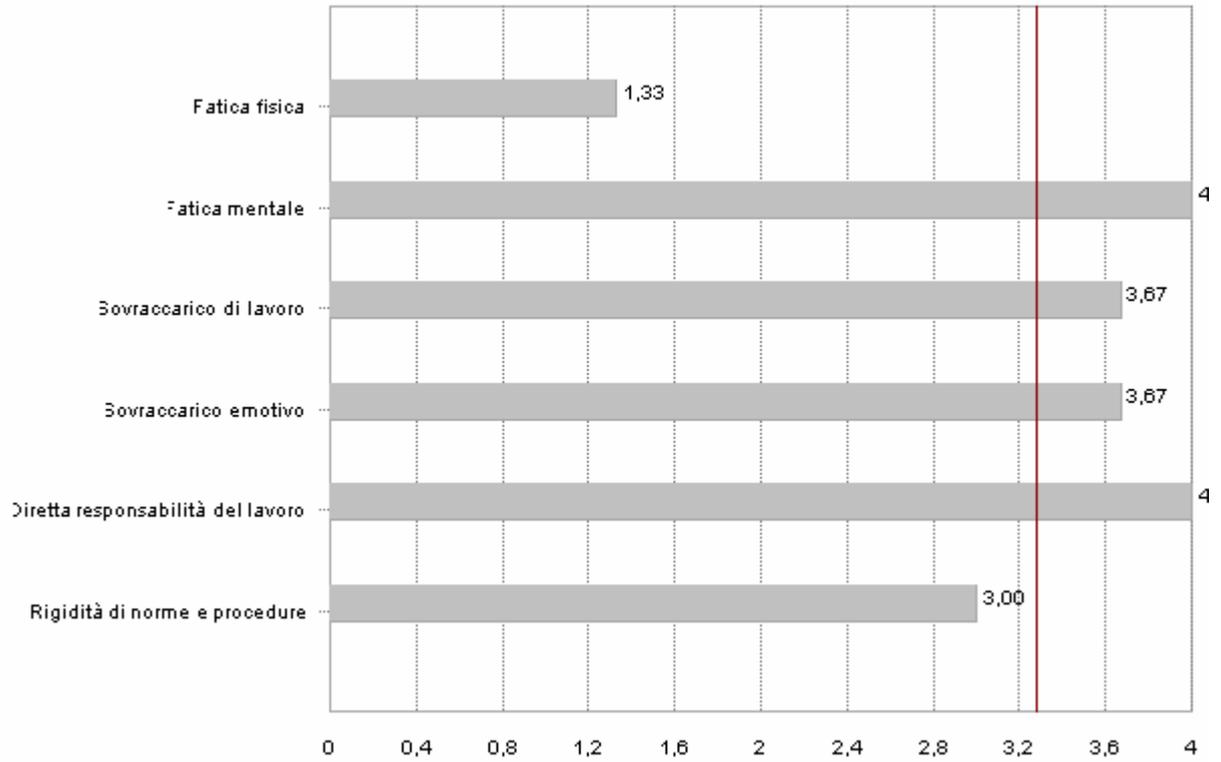
Equità organizzativa



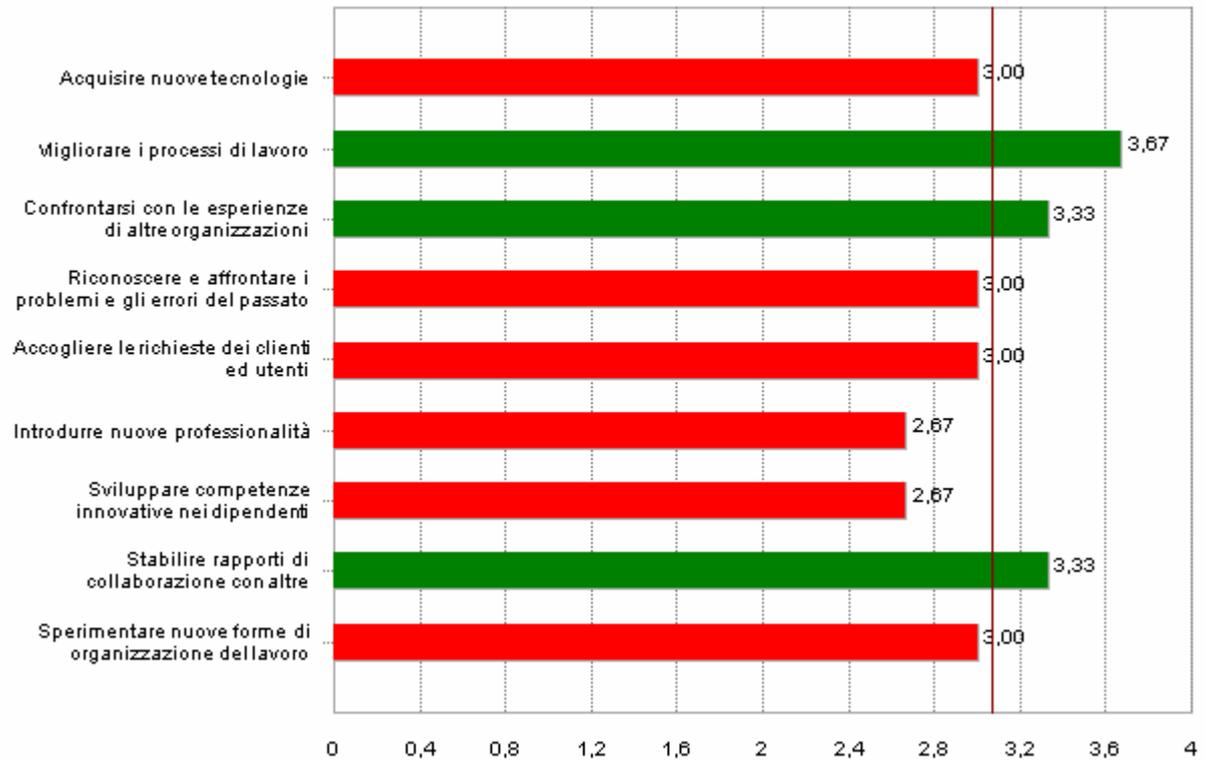
Percezione di stress



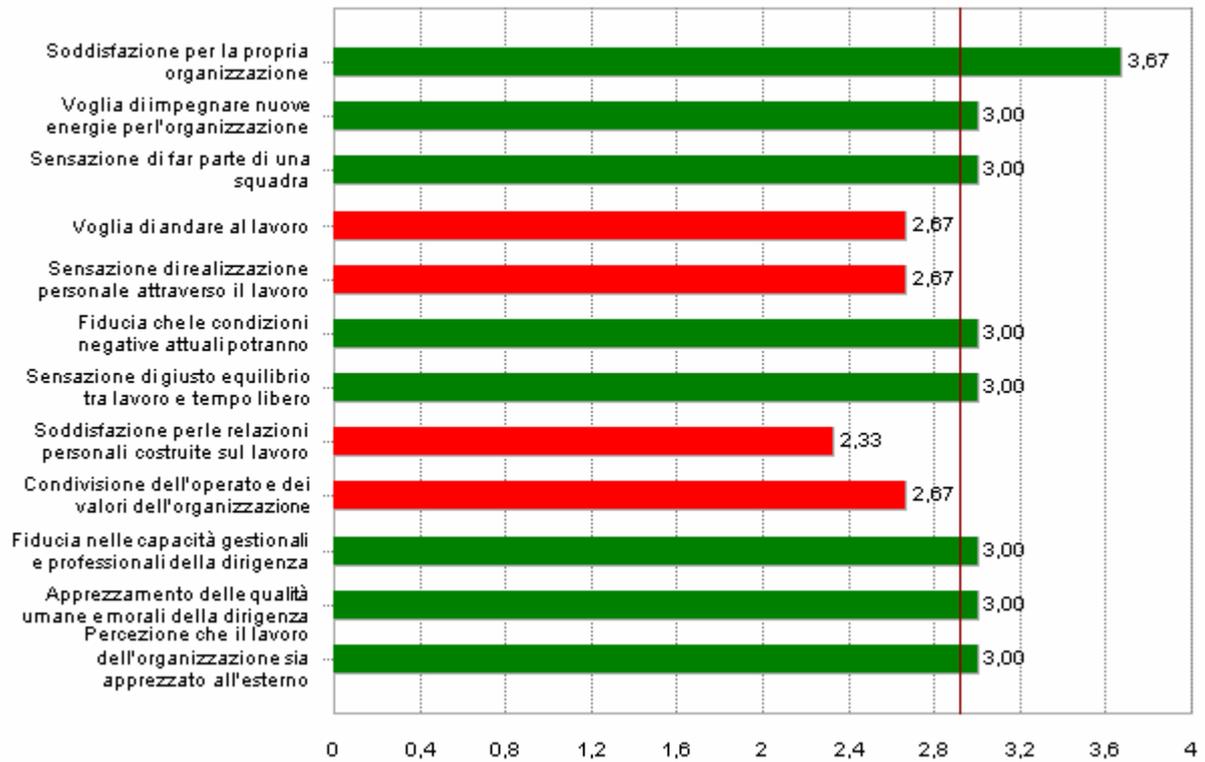
Richiesta lavorativa



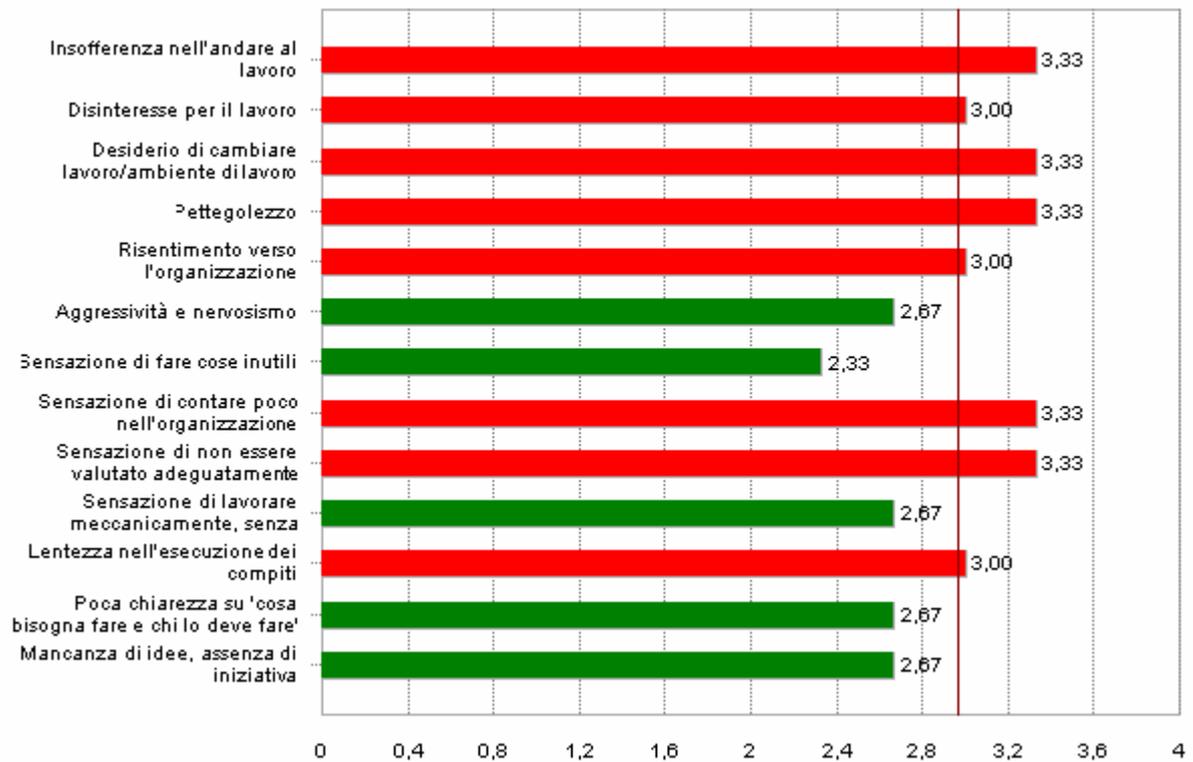
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

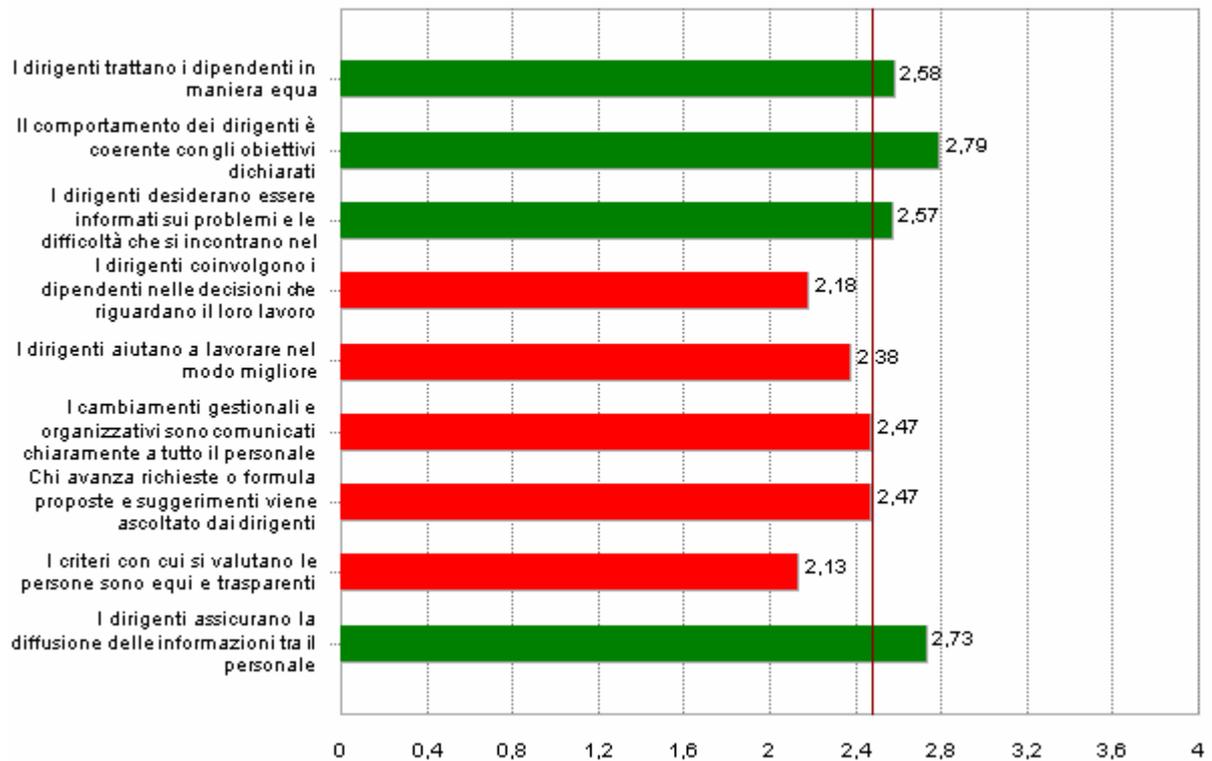


Indicatori negativi

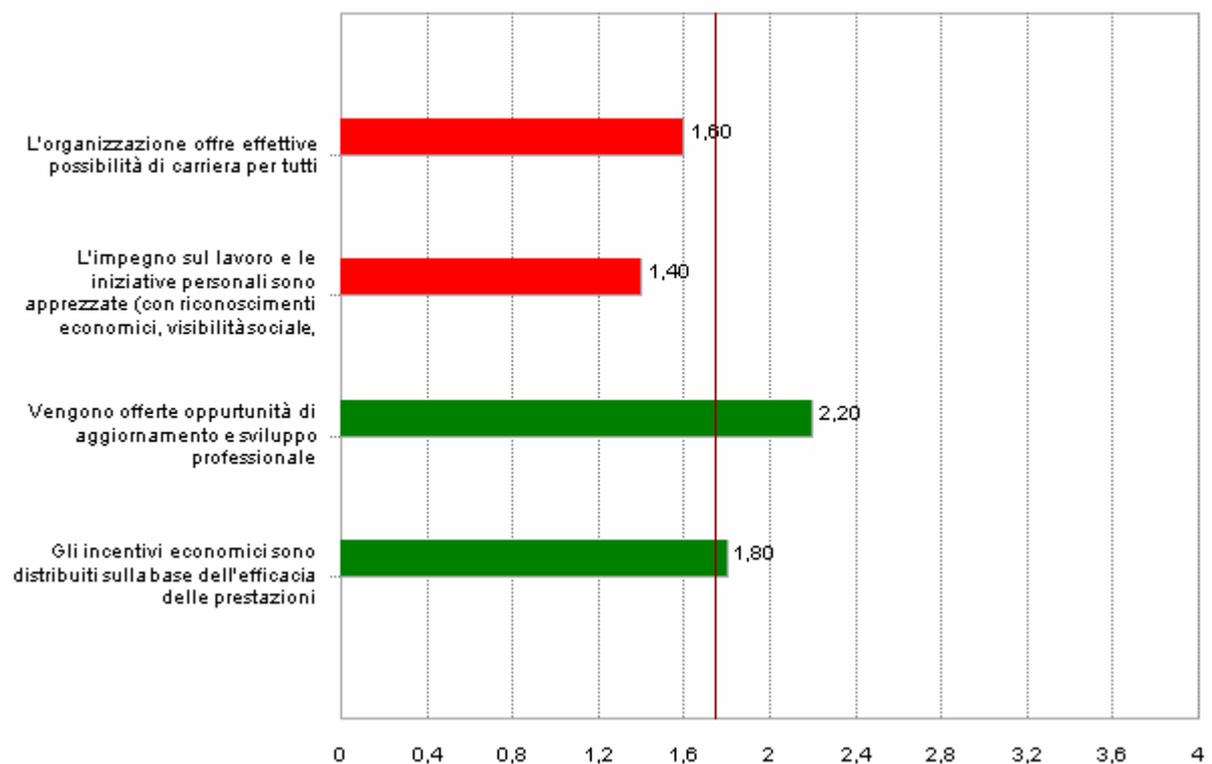


Settore finanziario

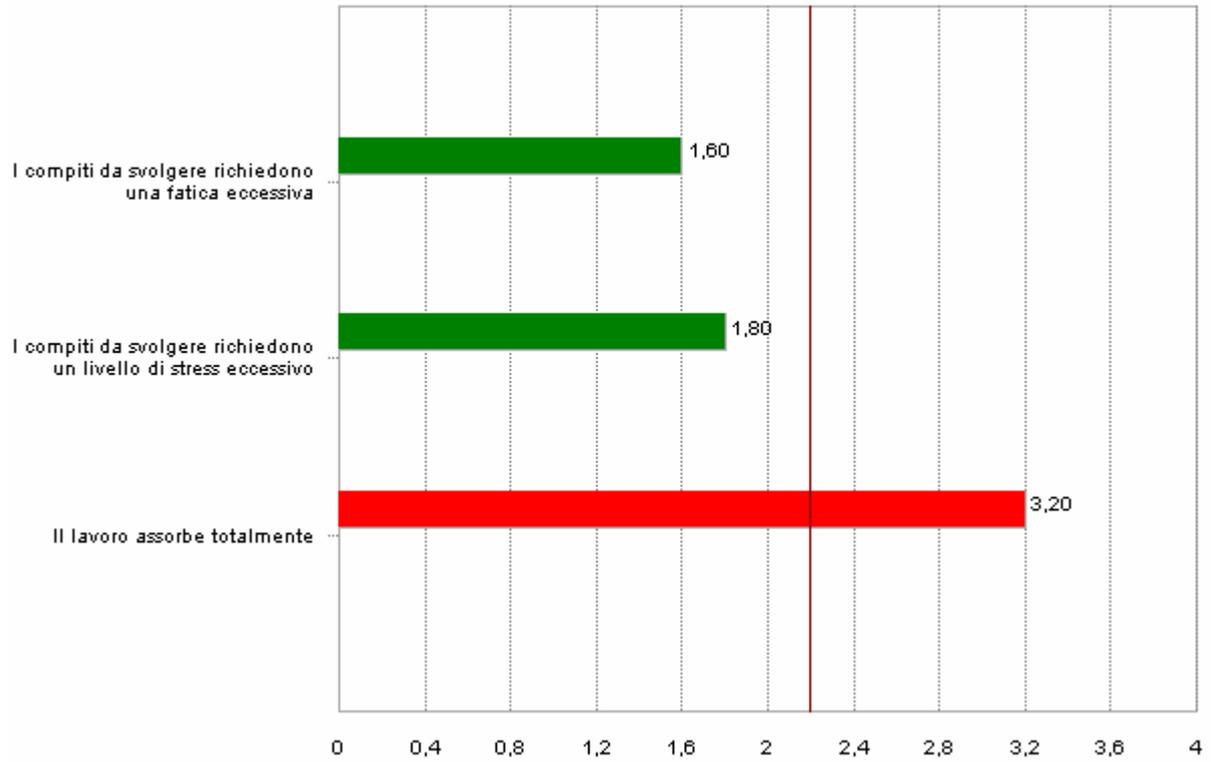
Supporto dei dirigenti



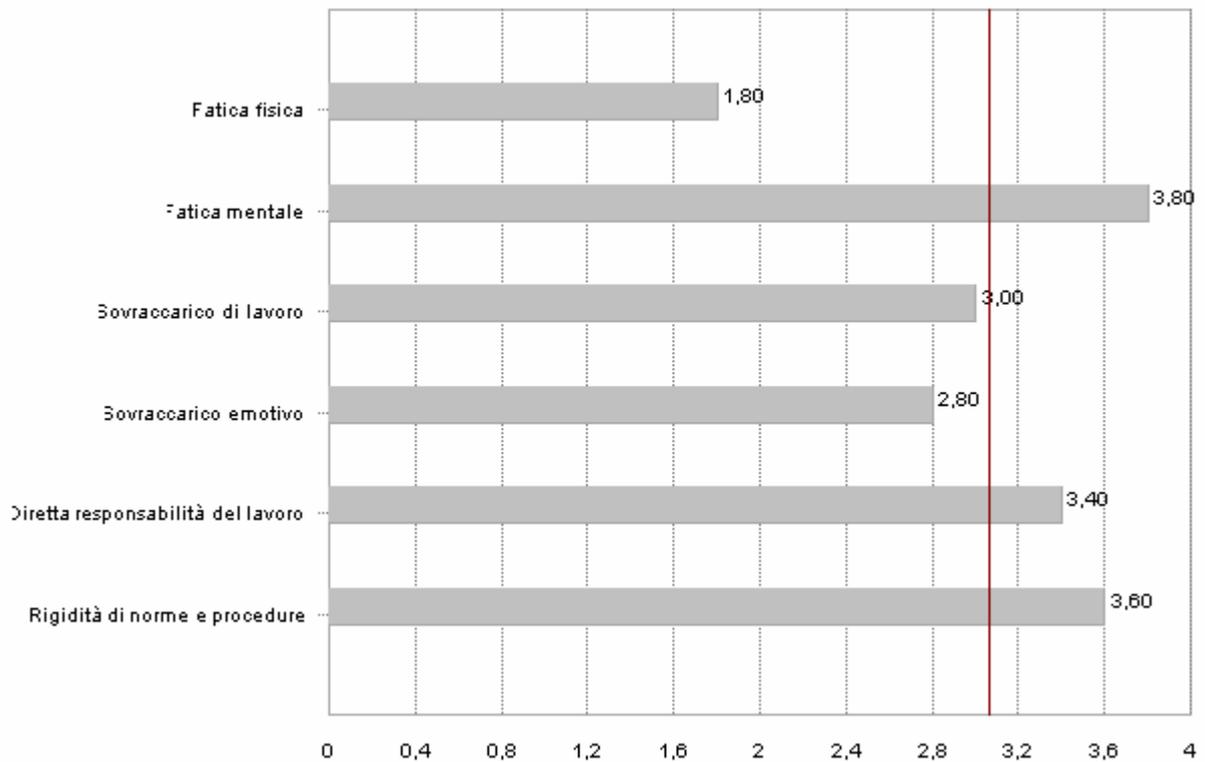
Equità organizzativa



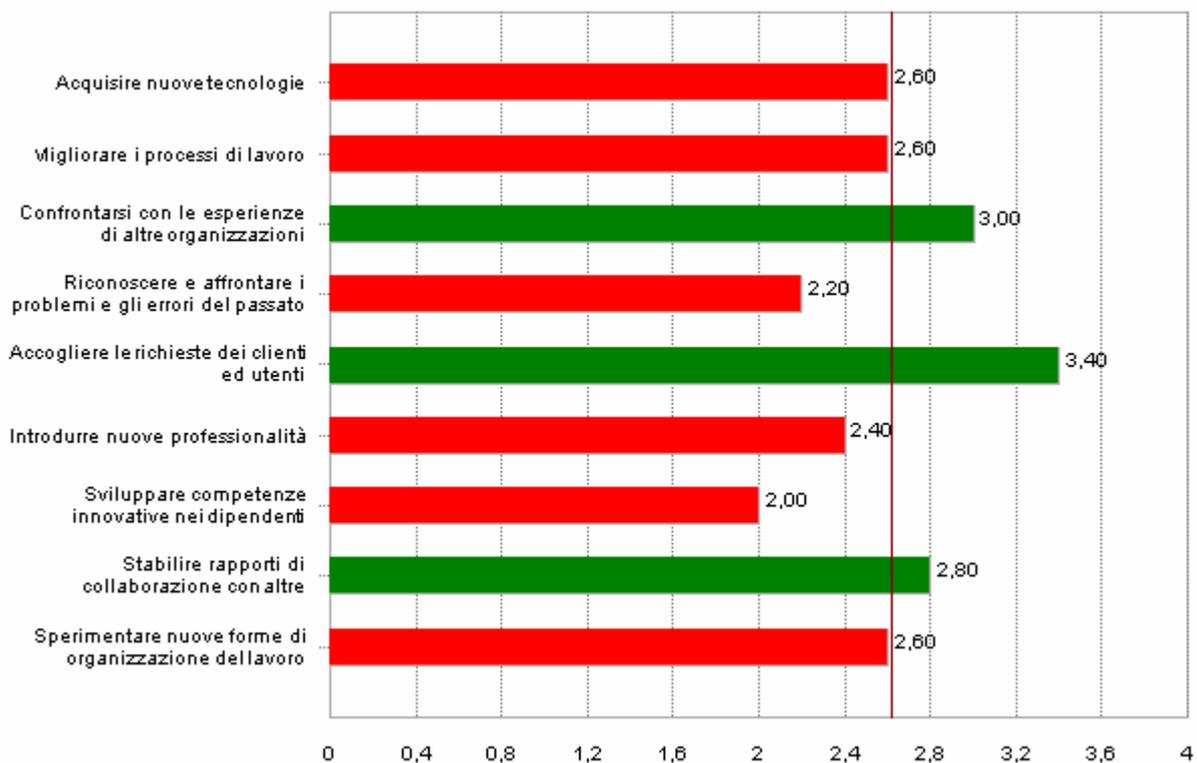
Percezione di stress



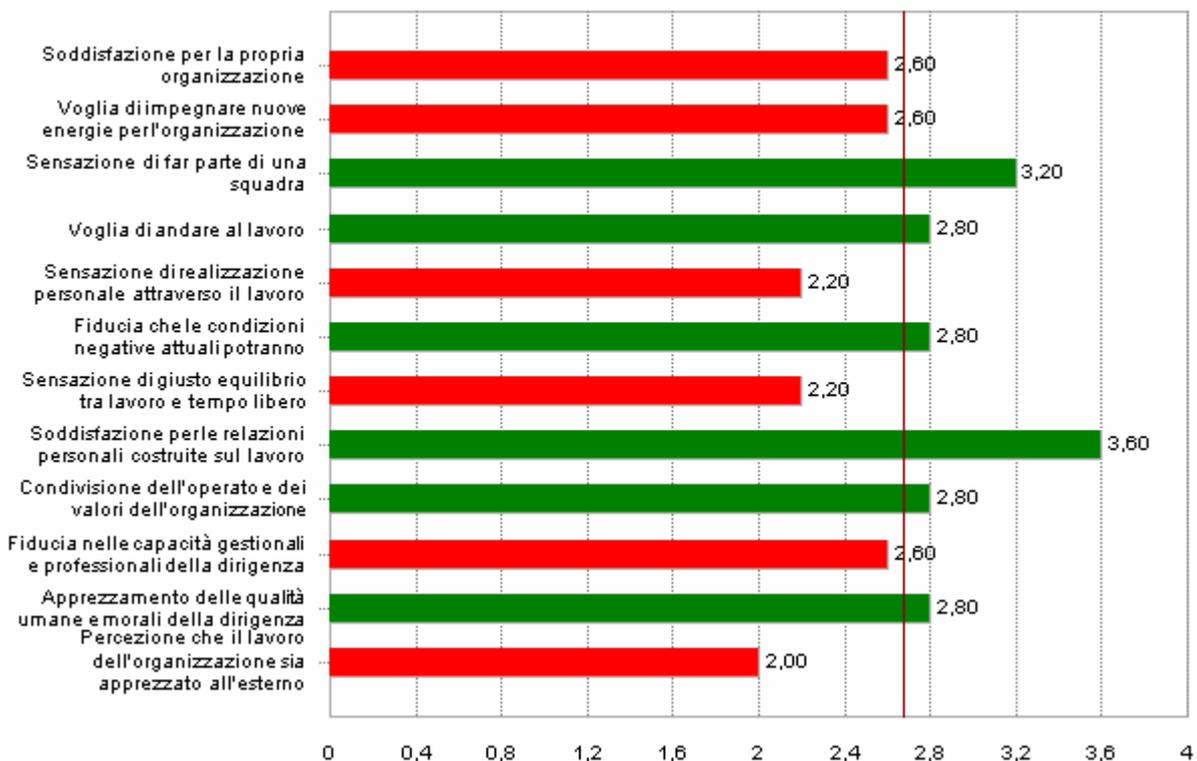
Richiesta lavorativa



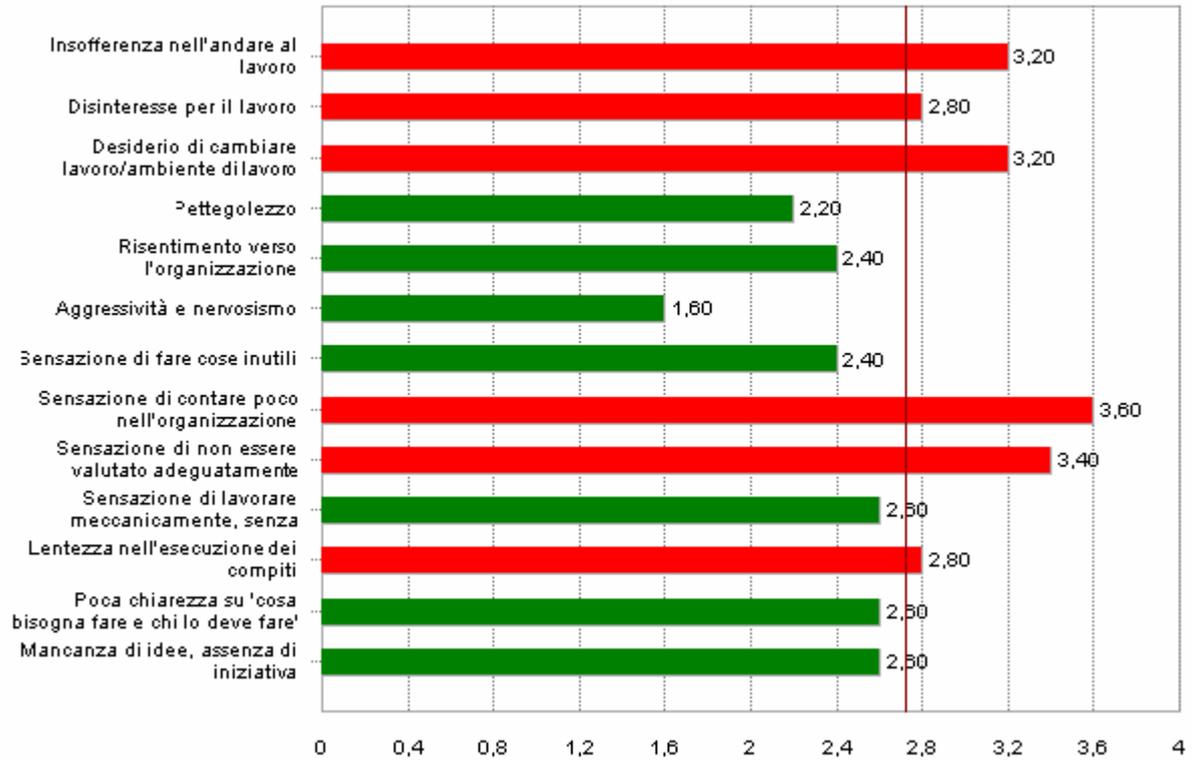
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

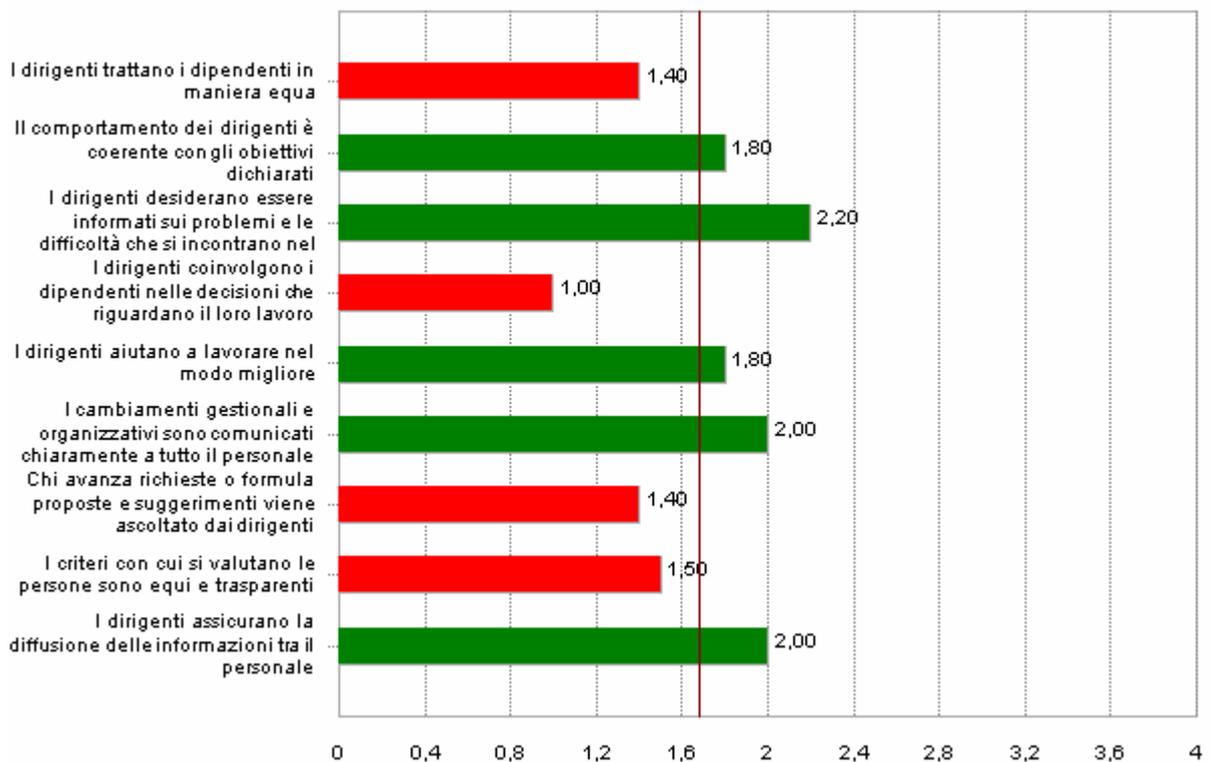


Indicatori negativi

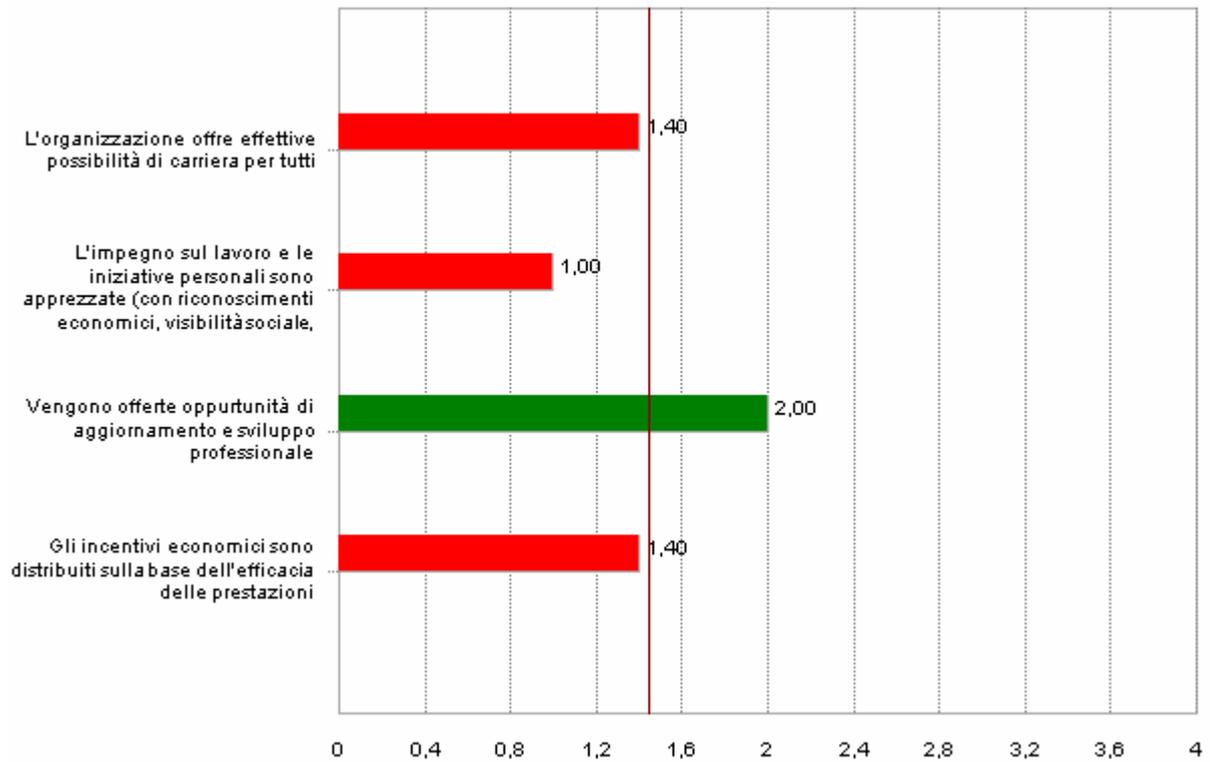


Mensa

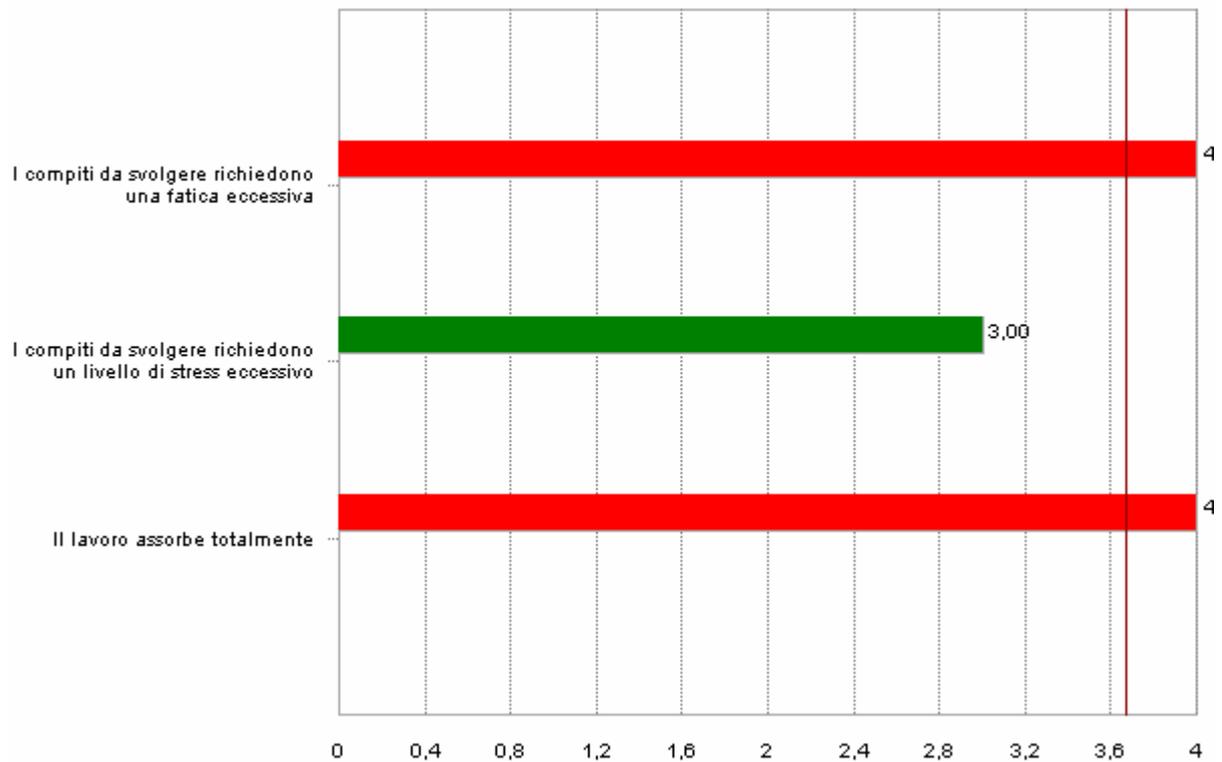
Supporto dei dirigenti



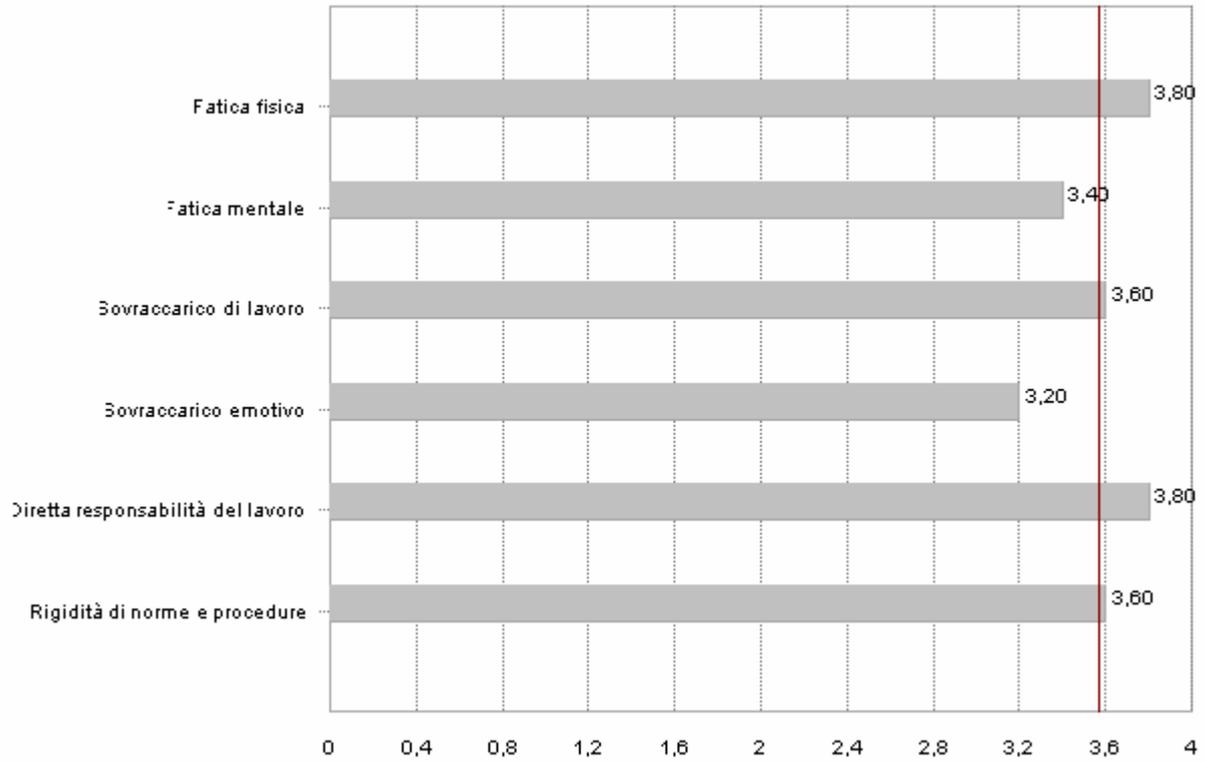
Equità organizzativa



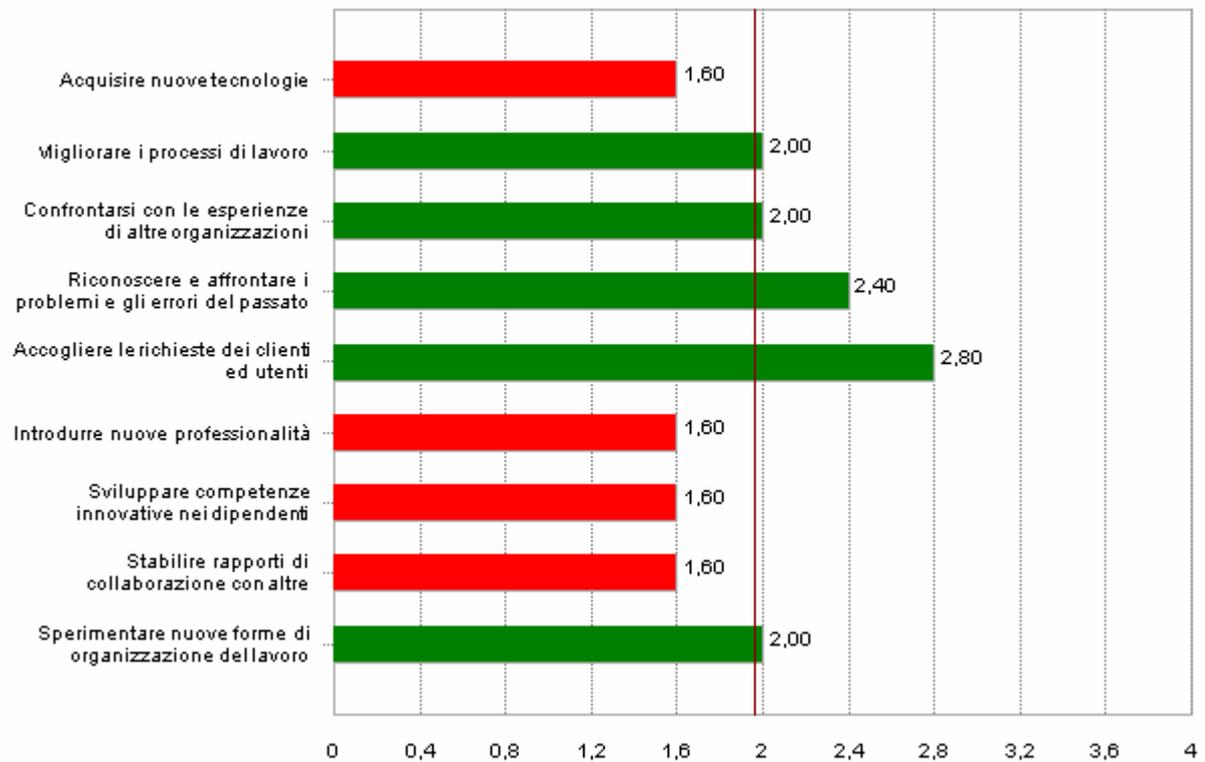
Percezione di stress



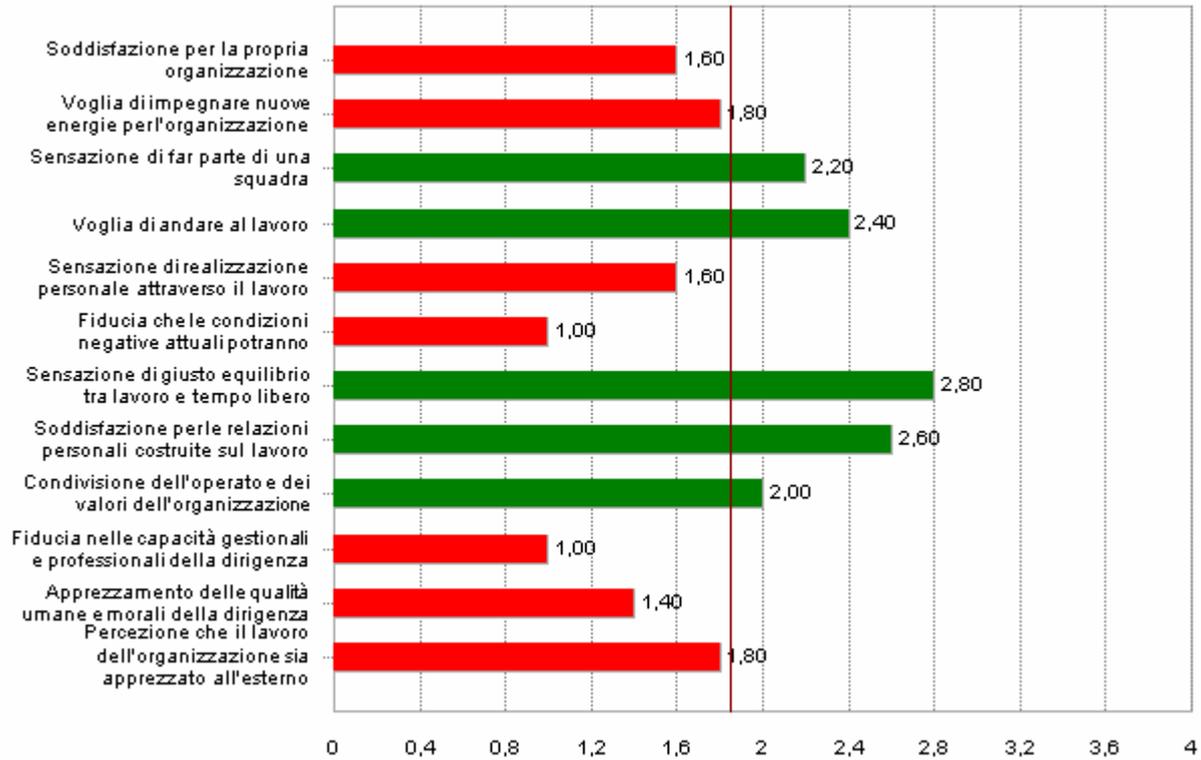
Richiesta lavorativa



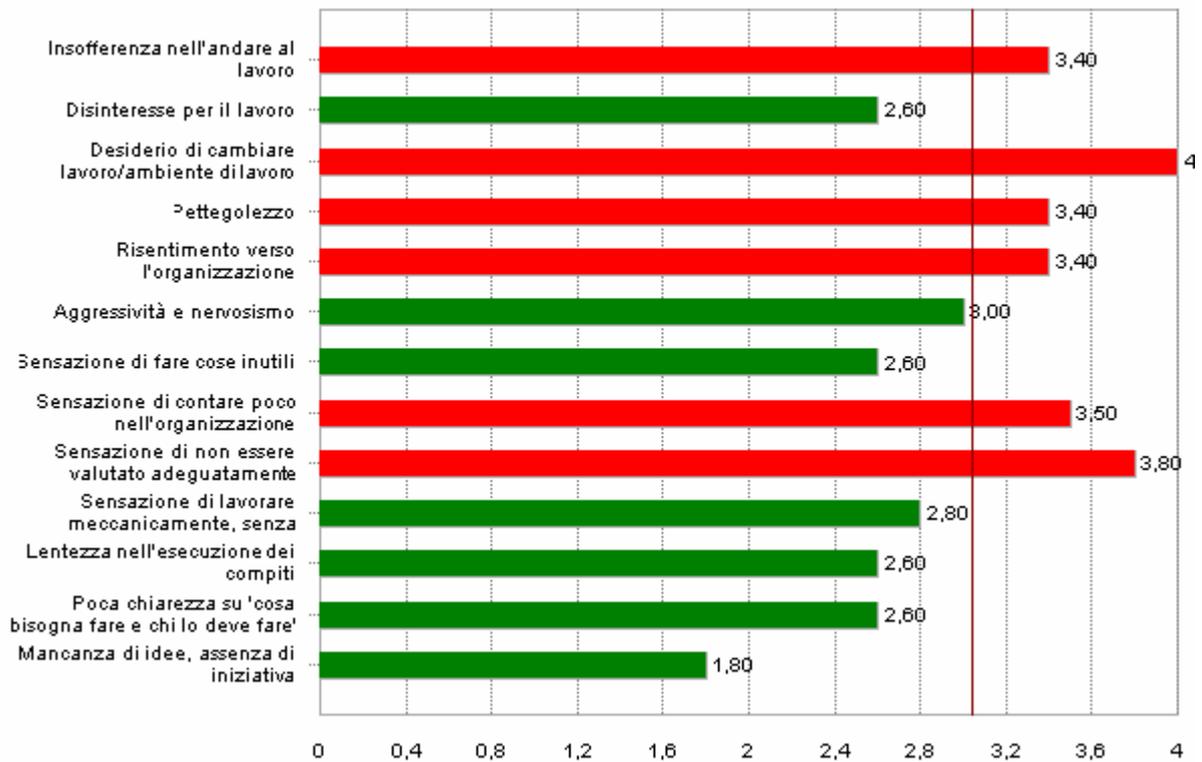
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

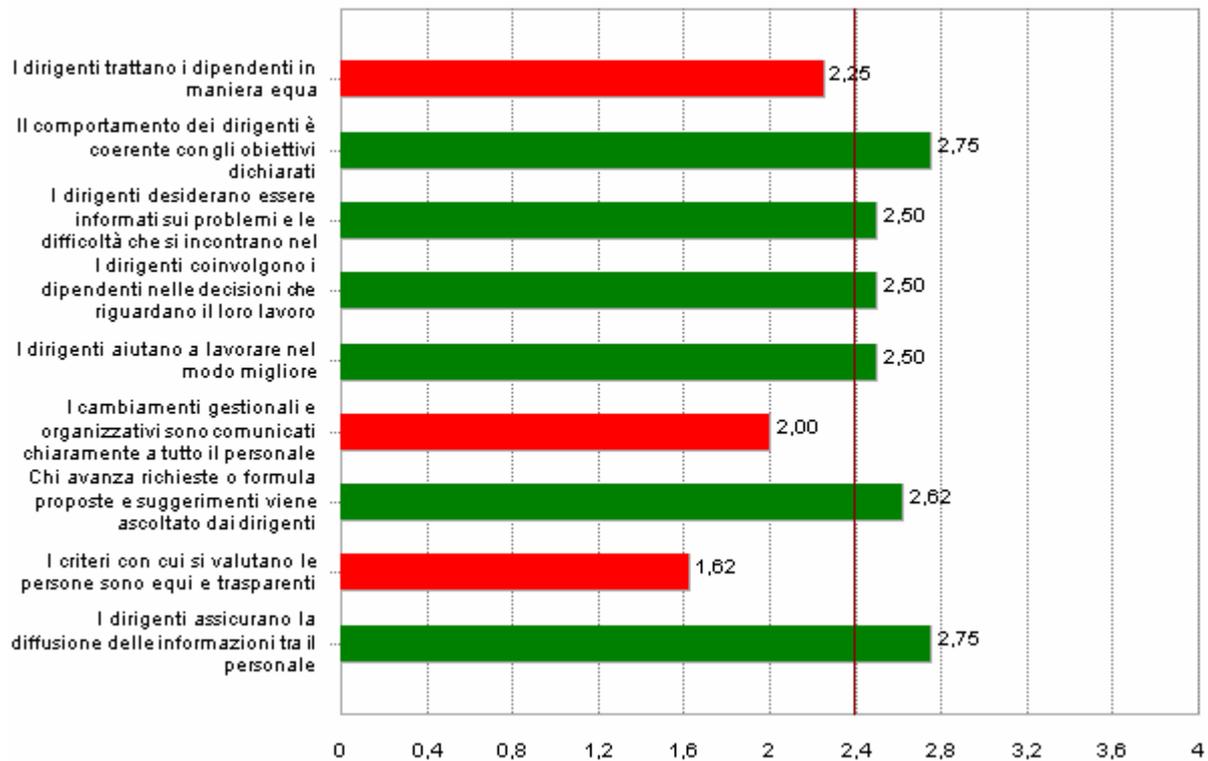


Indicatori negativi

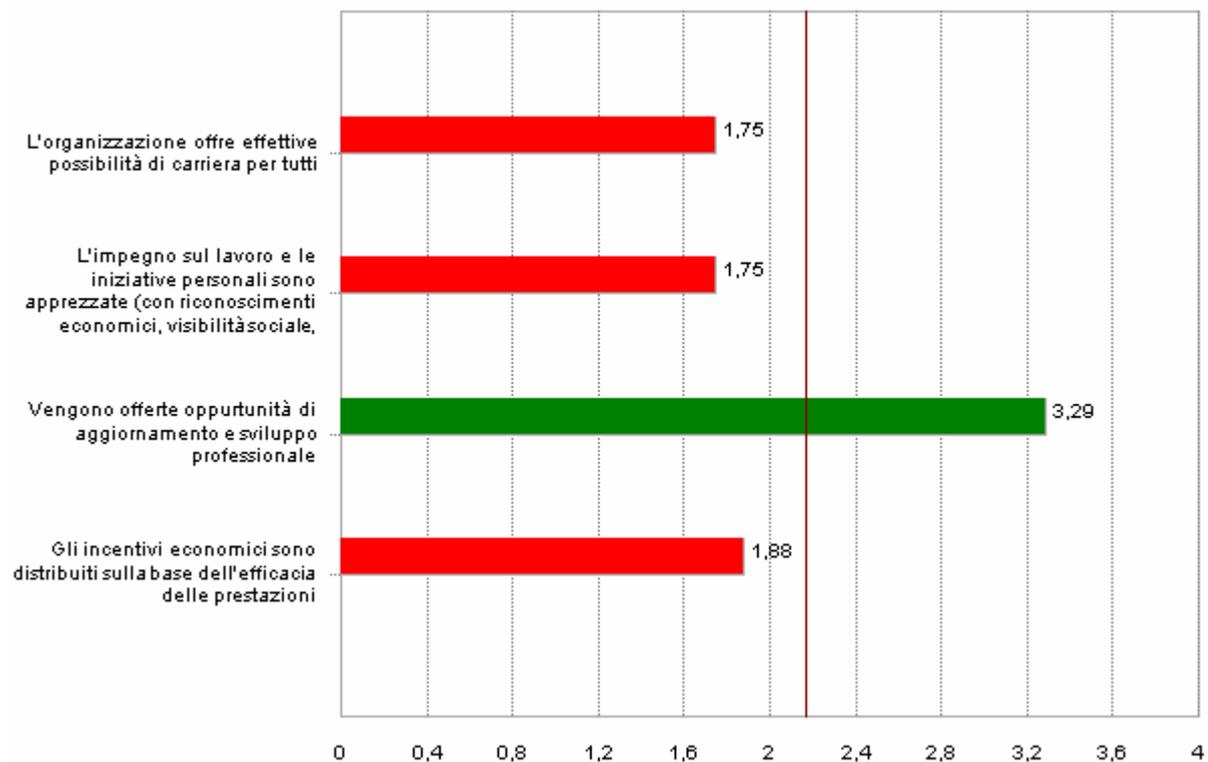


Polizia municipale

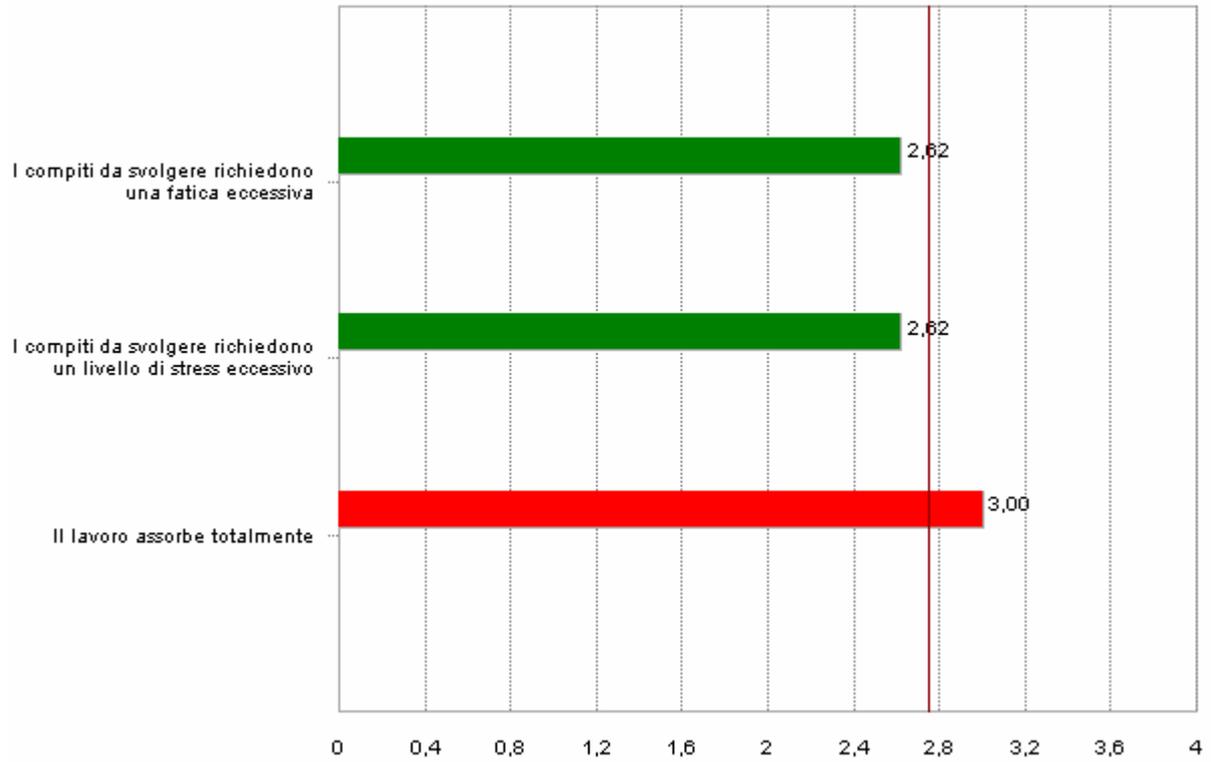
Supporto dei dirigenti



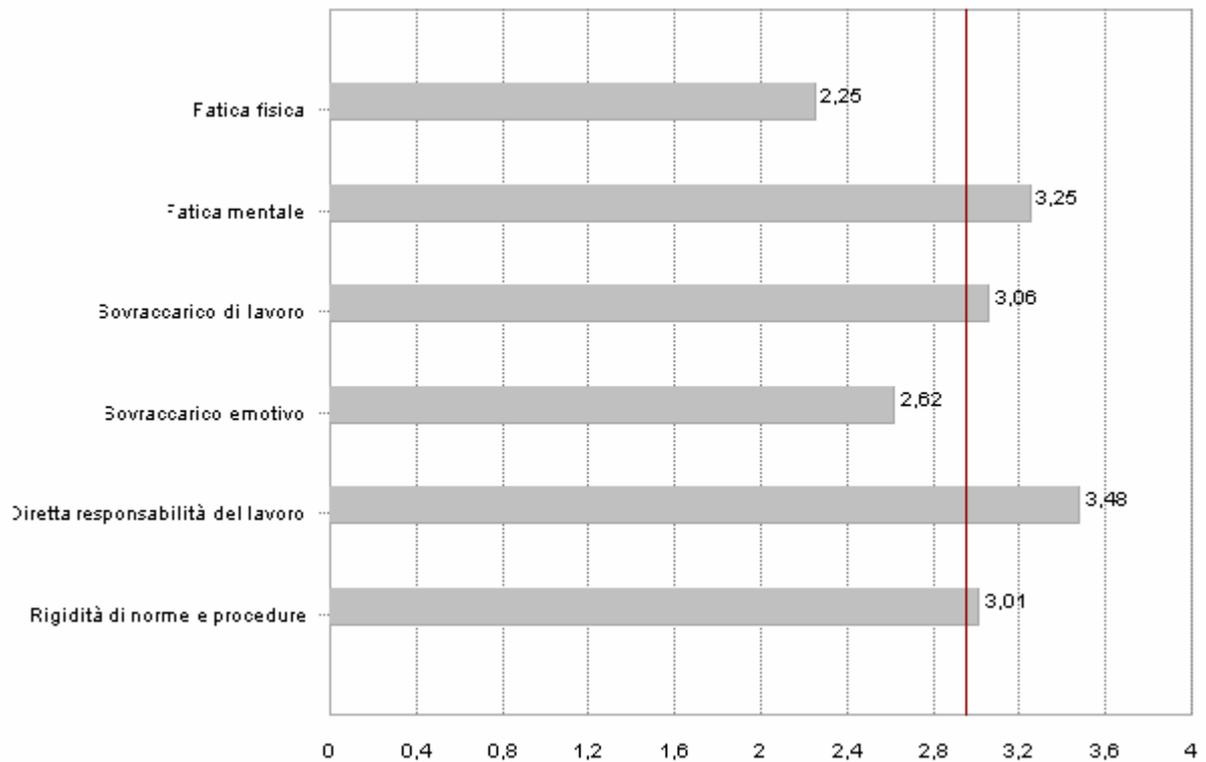
Equità organizzativa



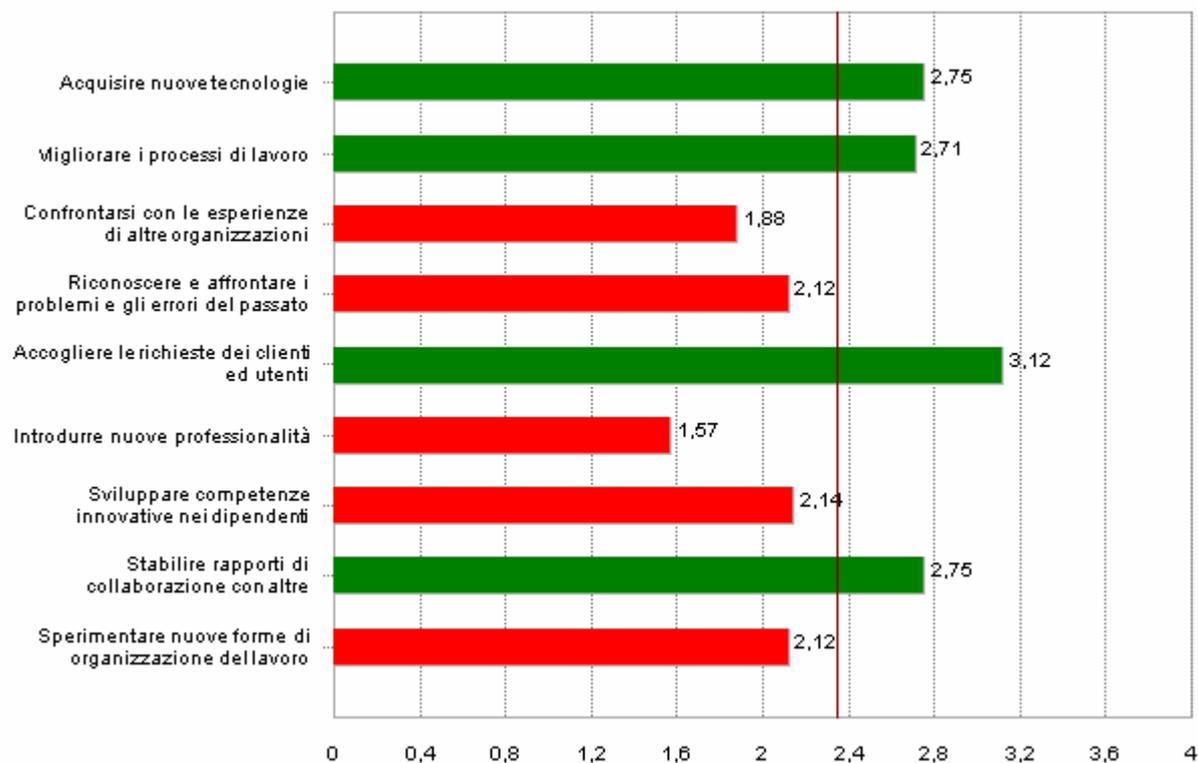
Percezione di stress



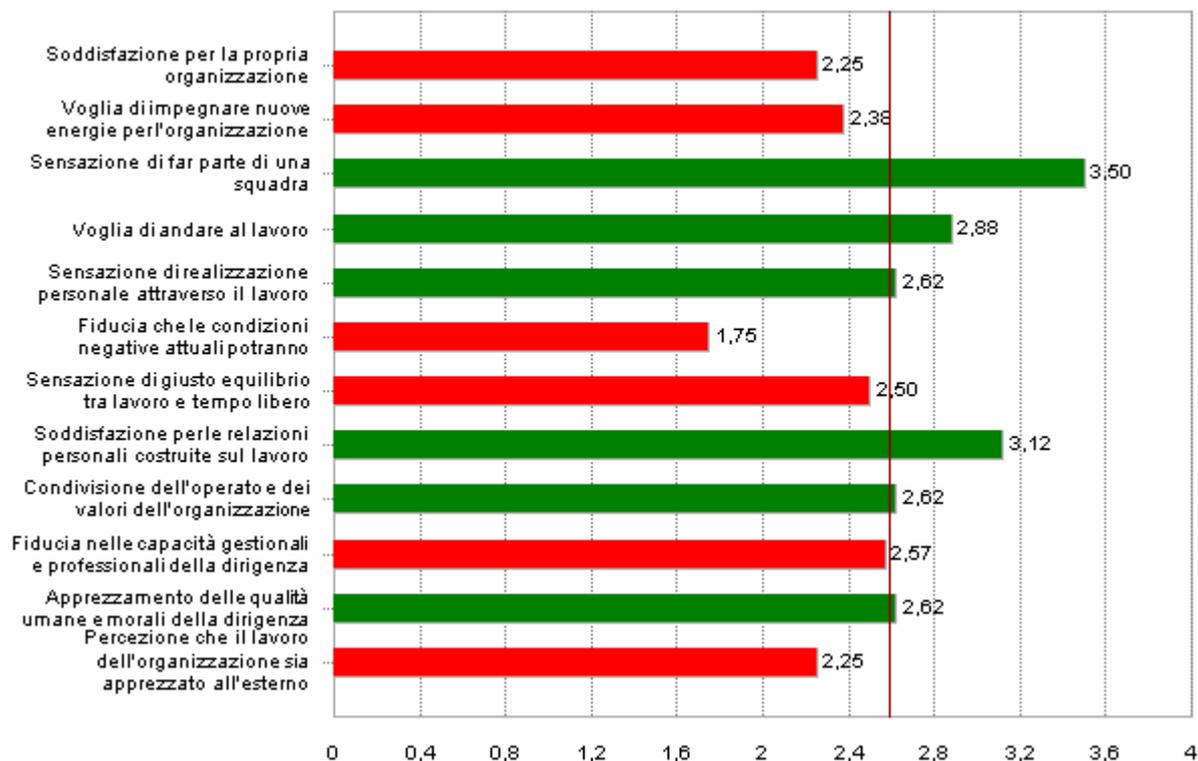
Richiesta lavorativa



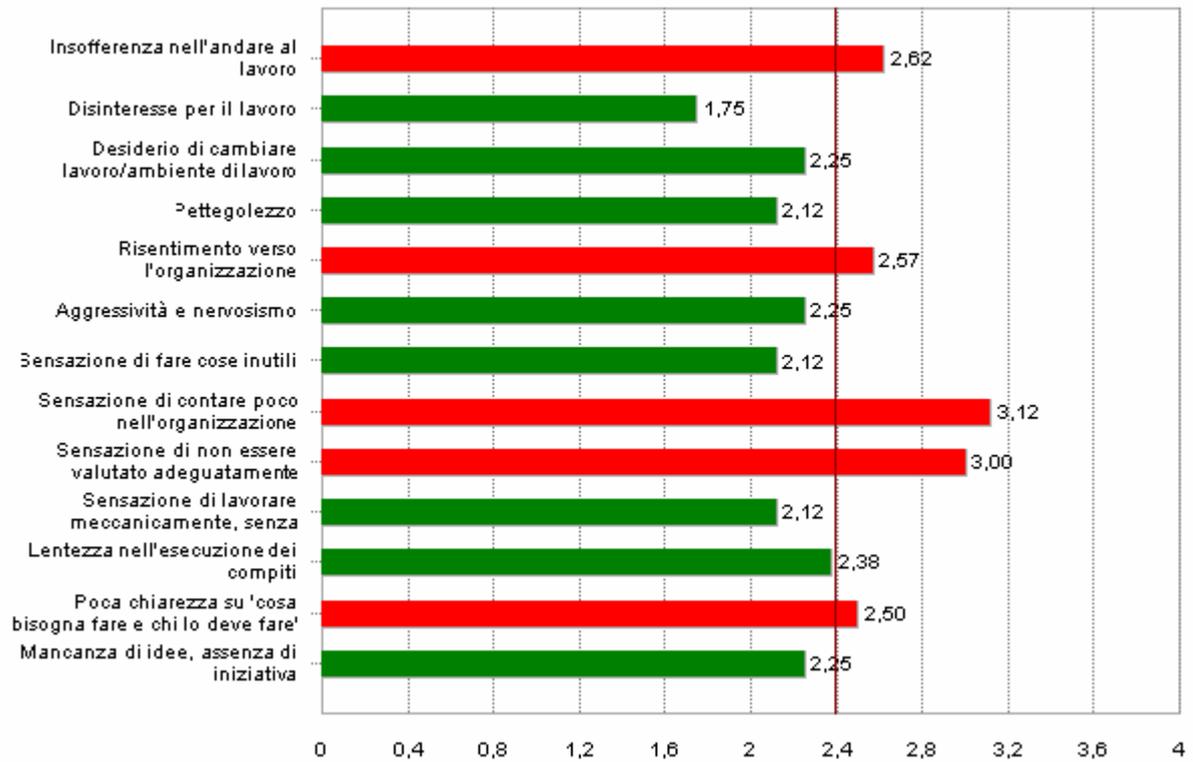
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

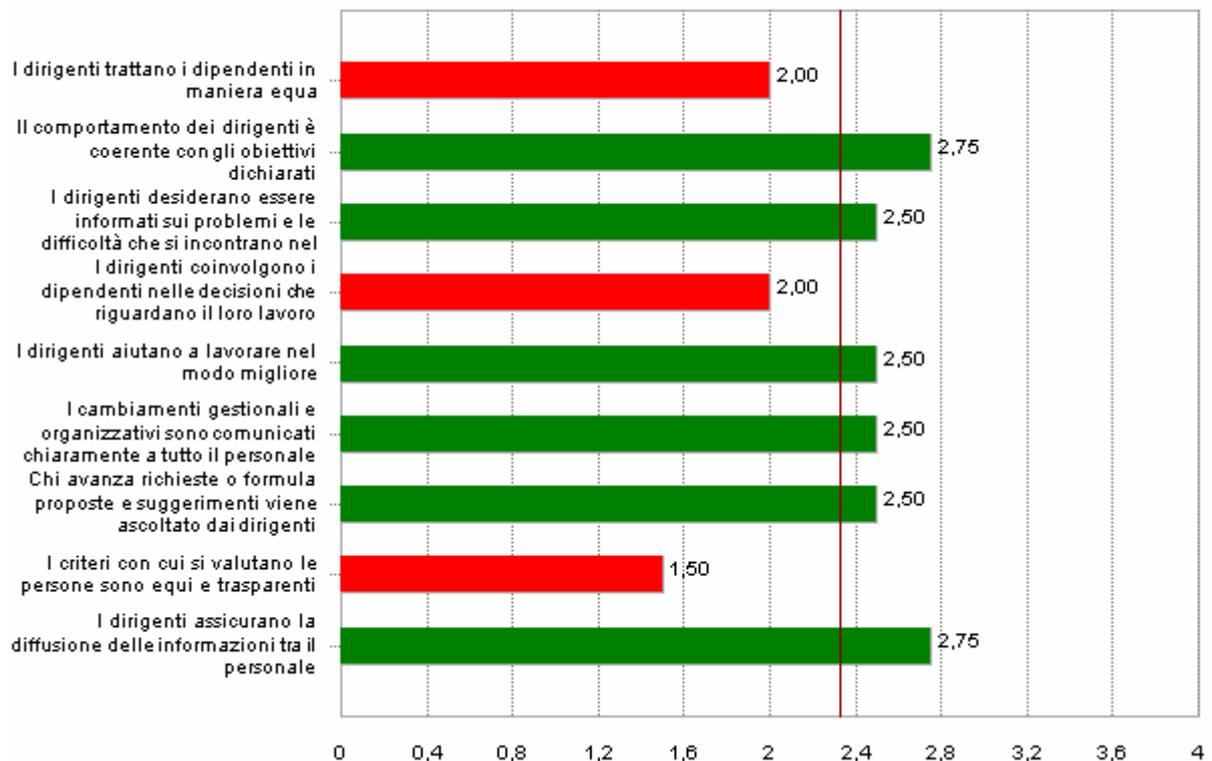


Indicatori negativi

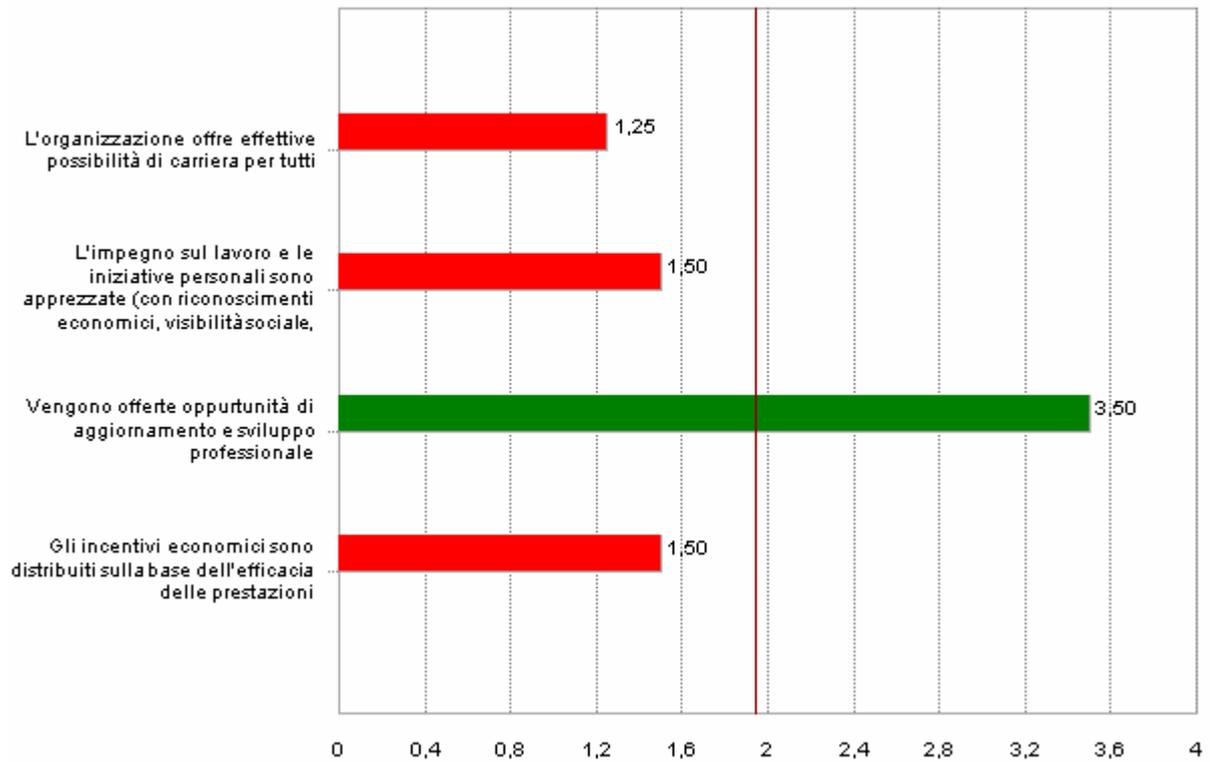


Servizi sociali

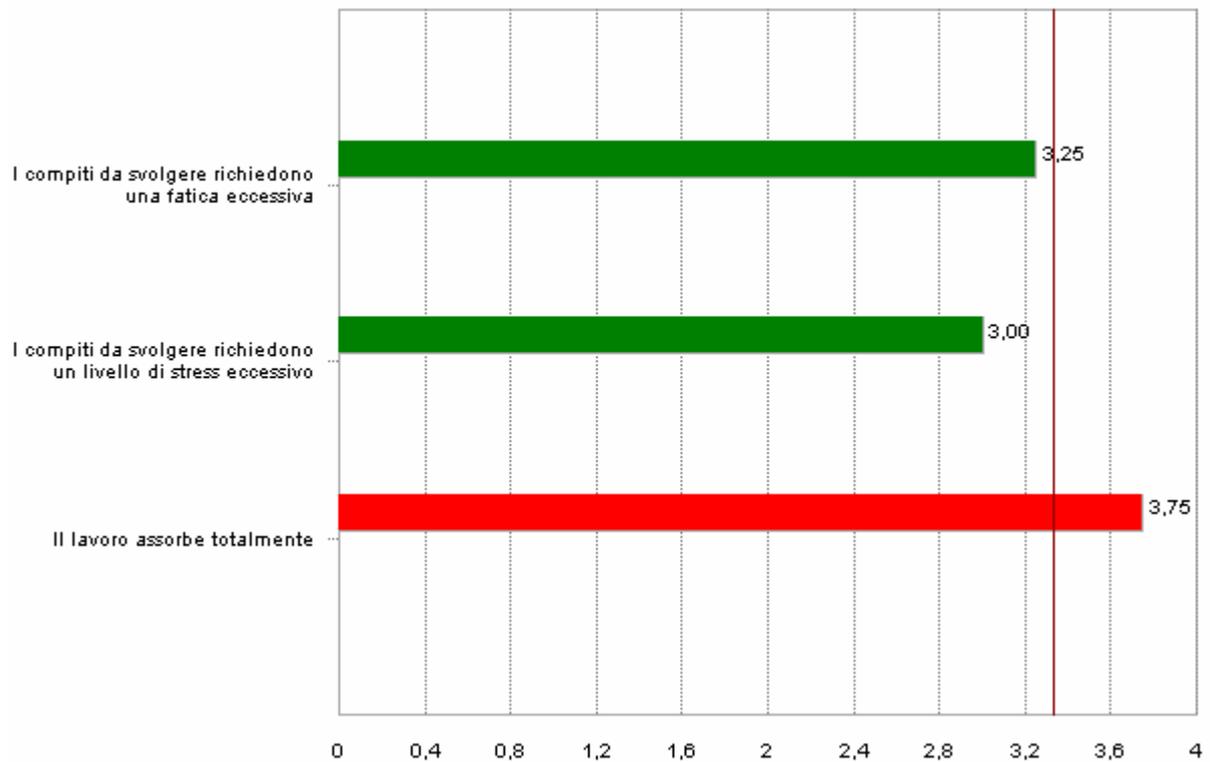
Supporto dei dirigenti



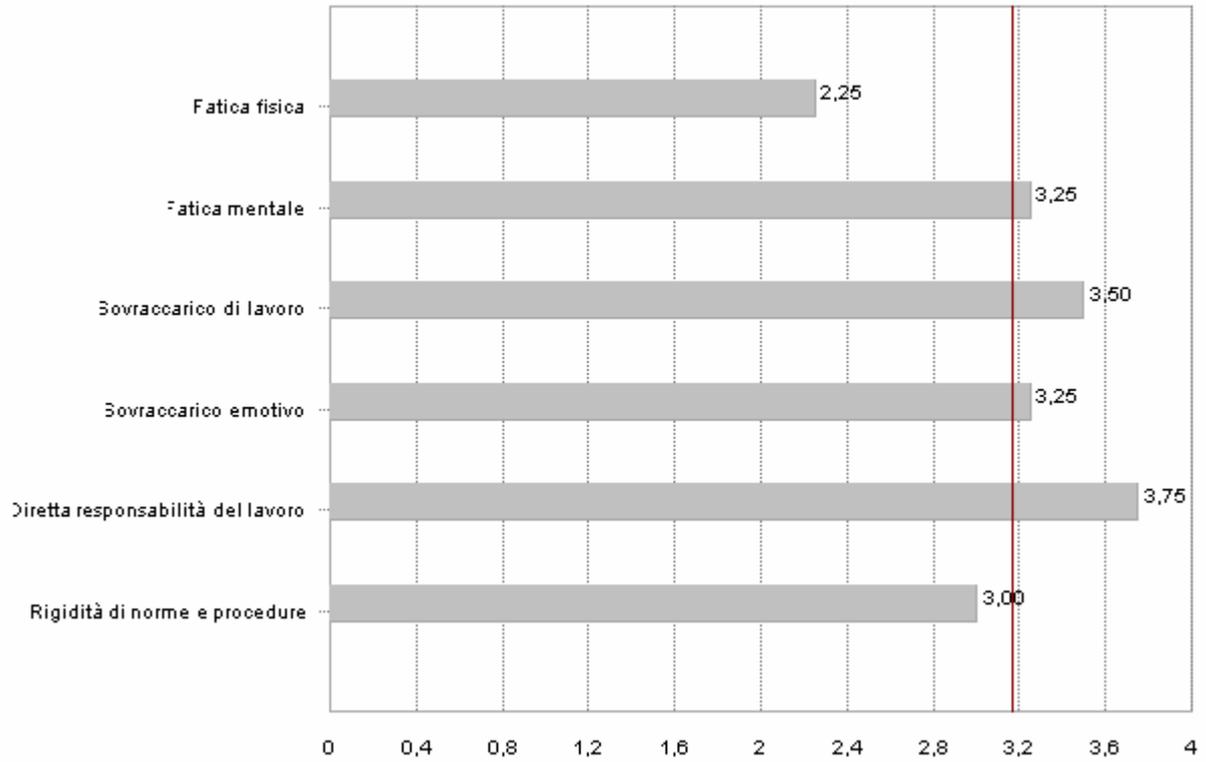
Equità organizzativa



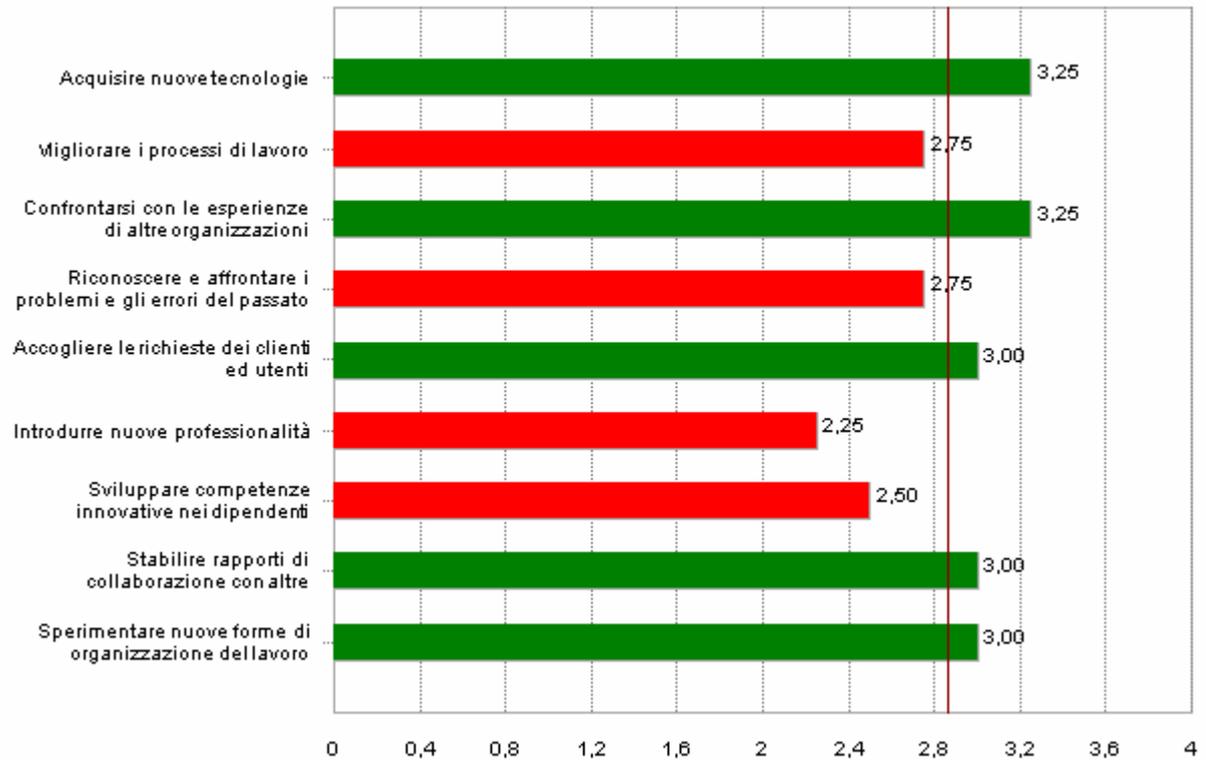
Percezione di stress



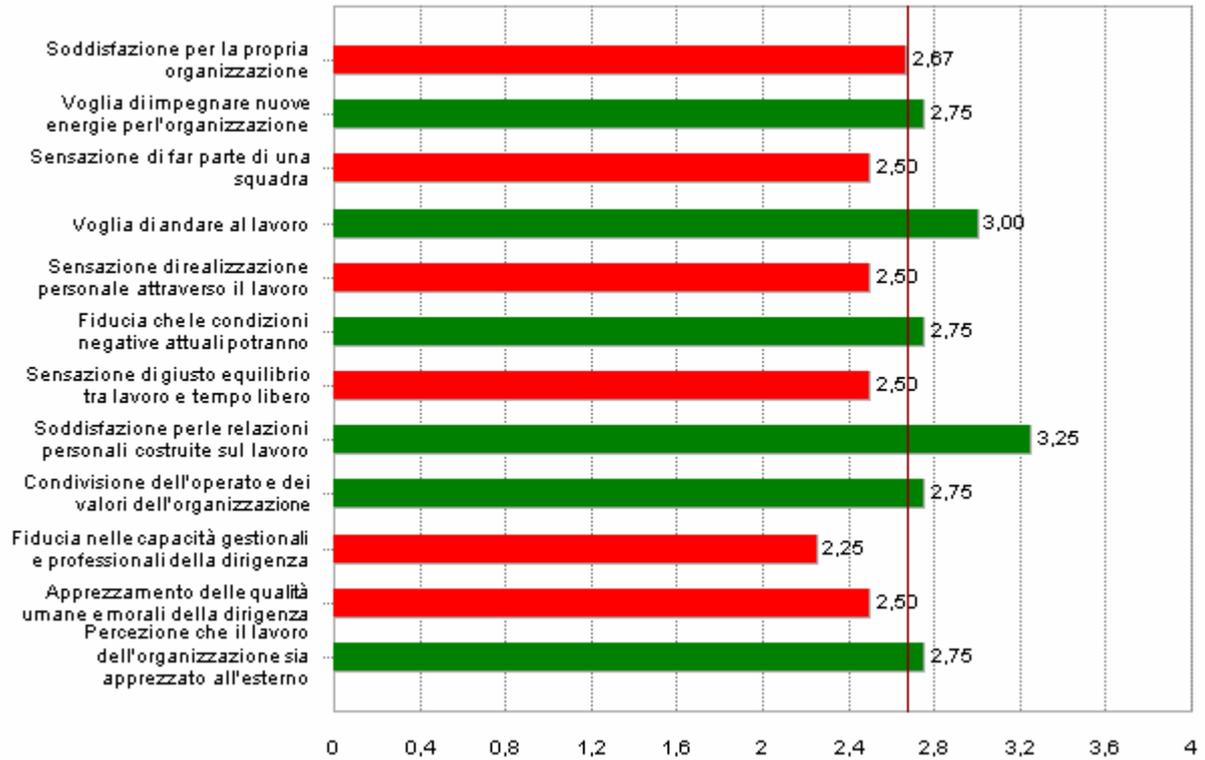
Richiesta lavorativa



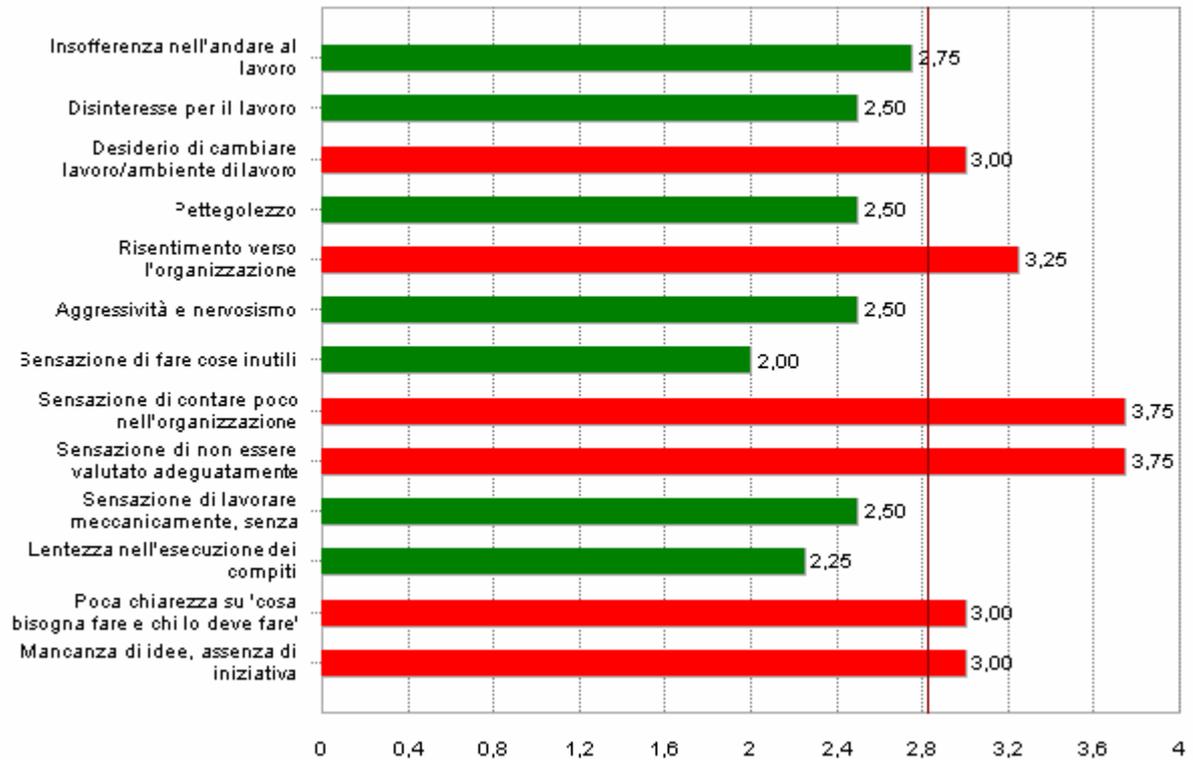
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

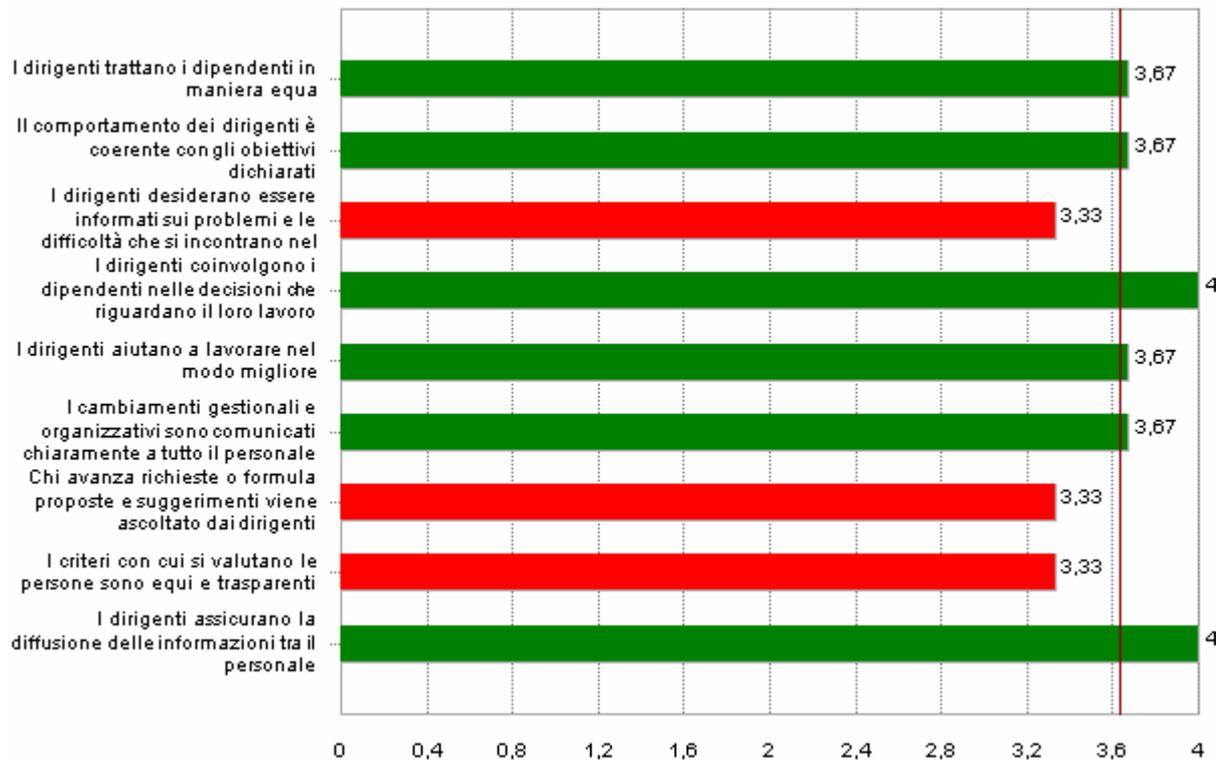


Indicatori negativi

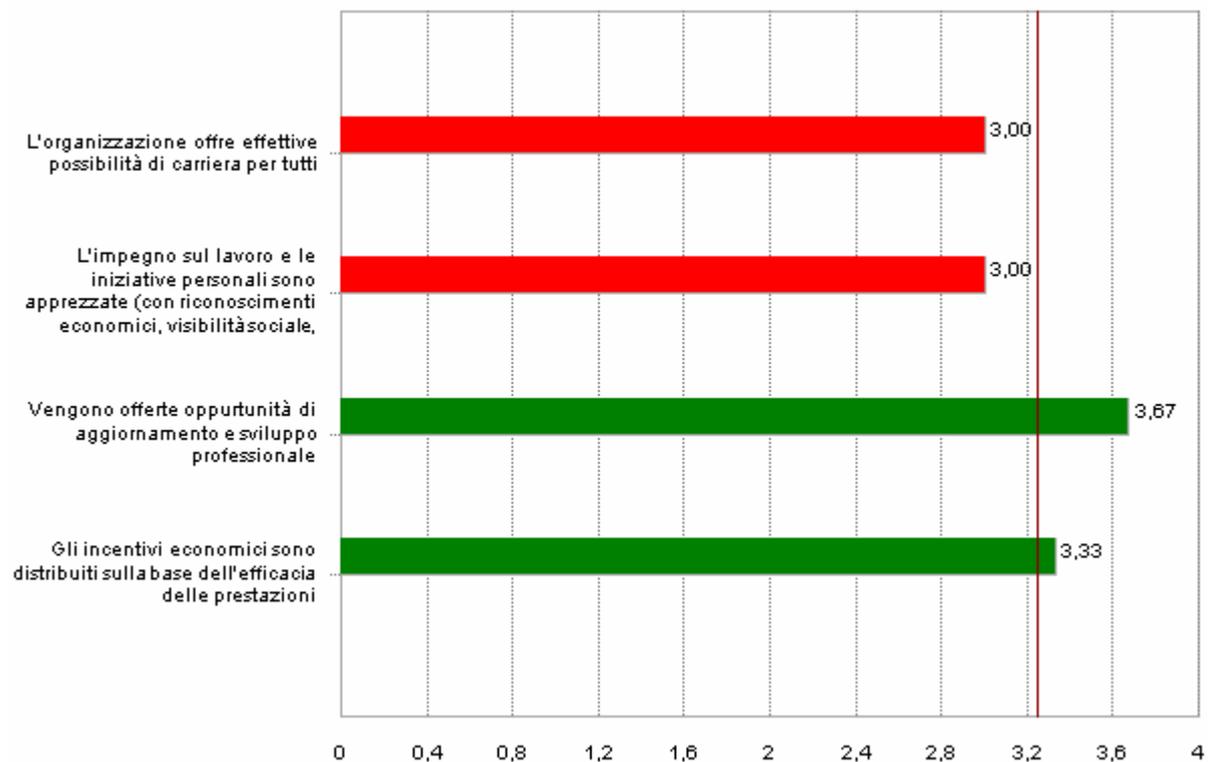


Sviluppo economico e socio-culturale

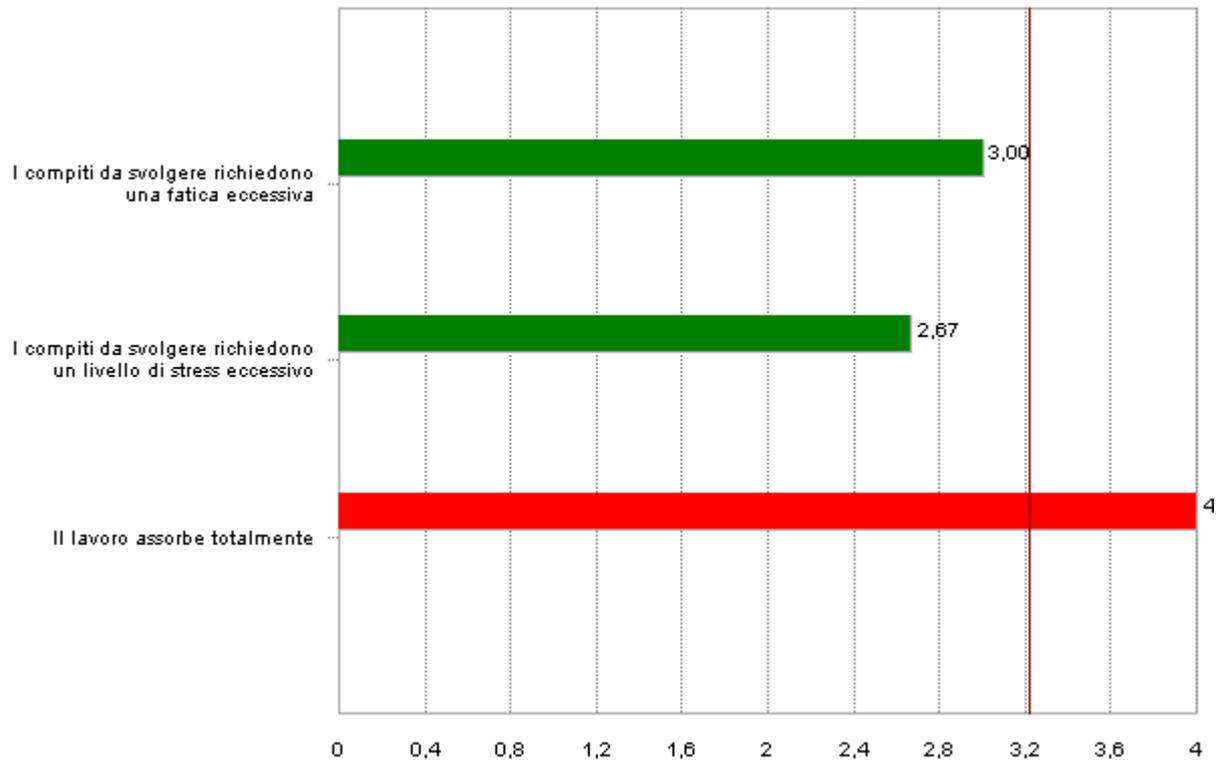
Supporto dei dirigenti



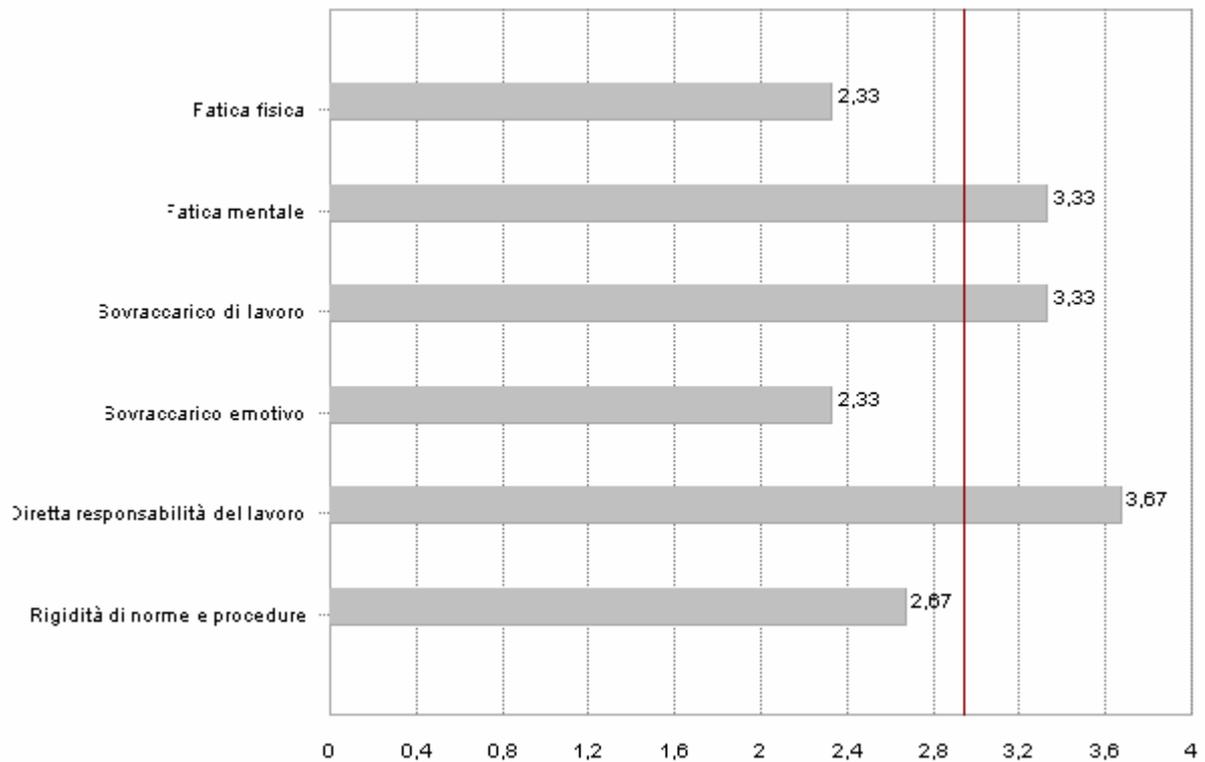
Equità organizzativa



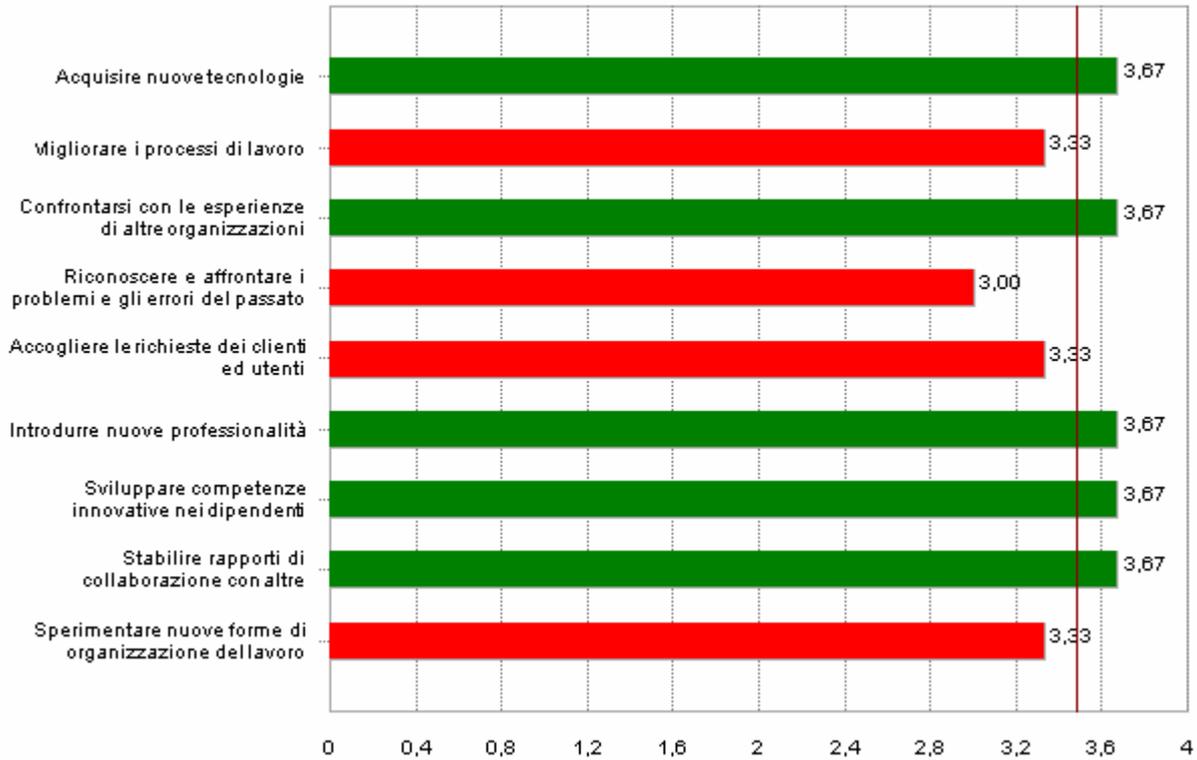
Percezione di stress



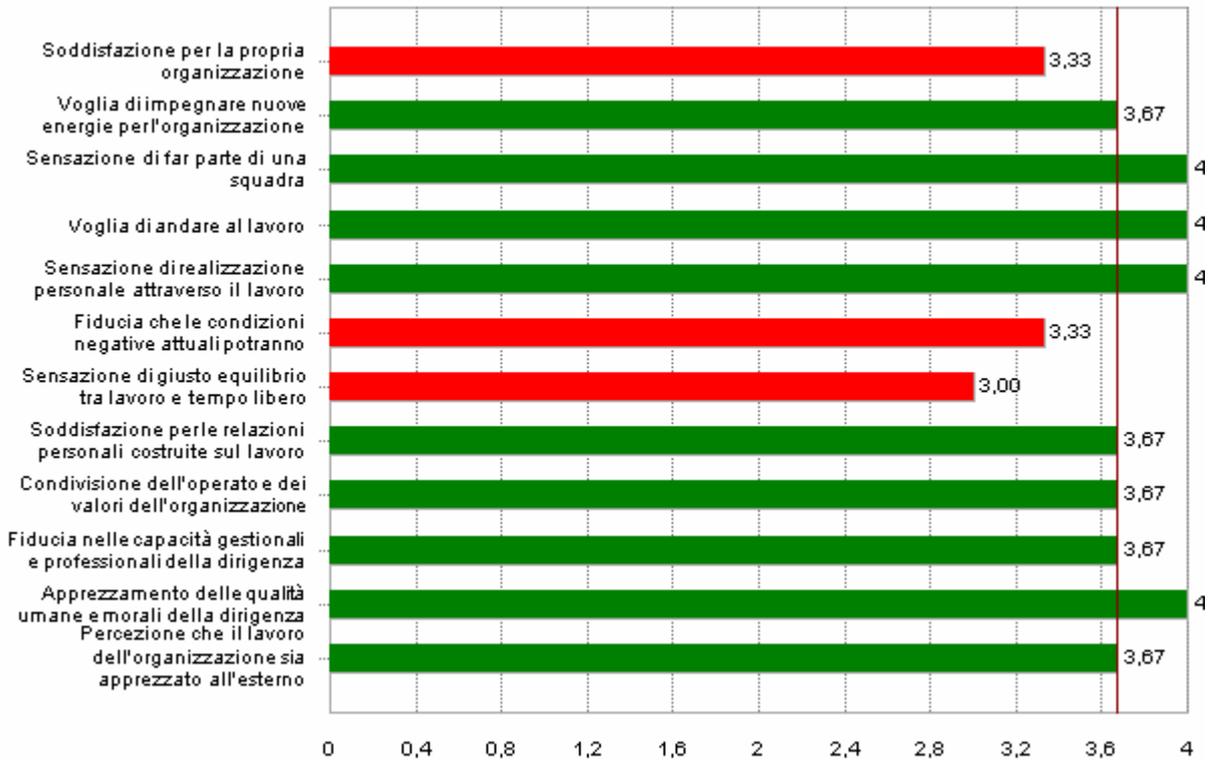
Richiesta lavorativa



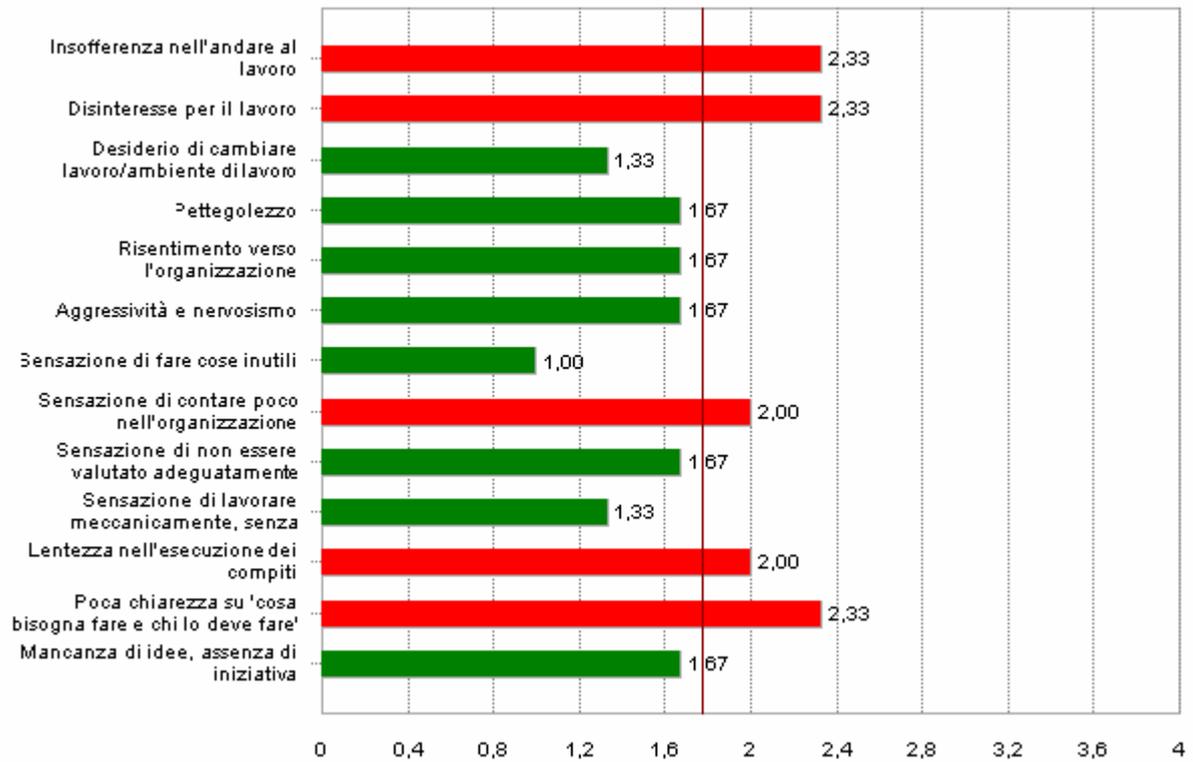
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

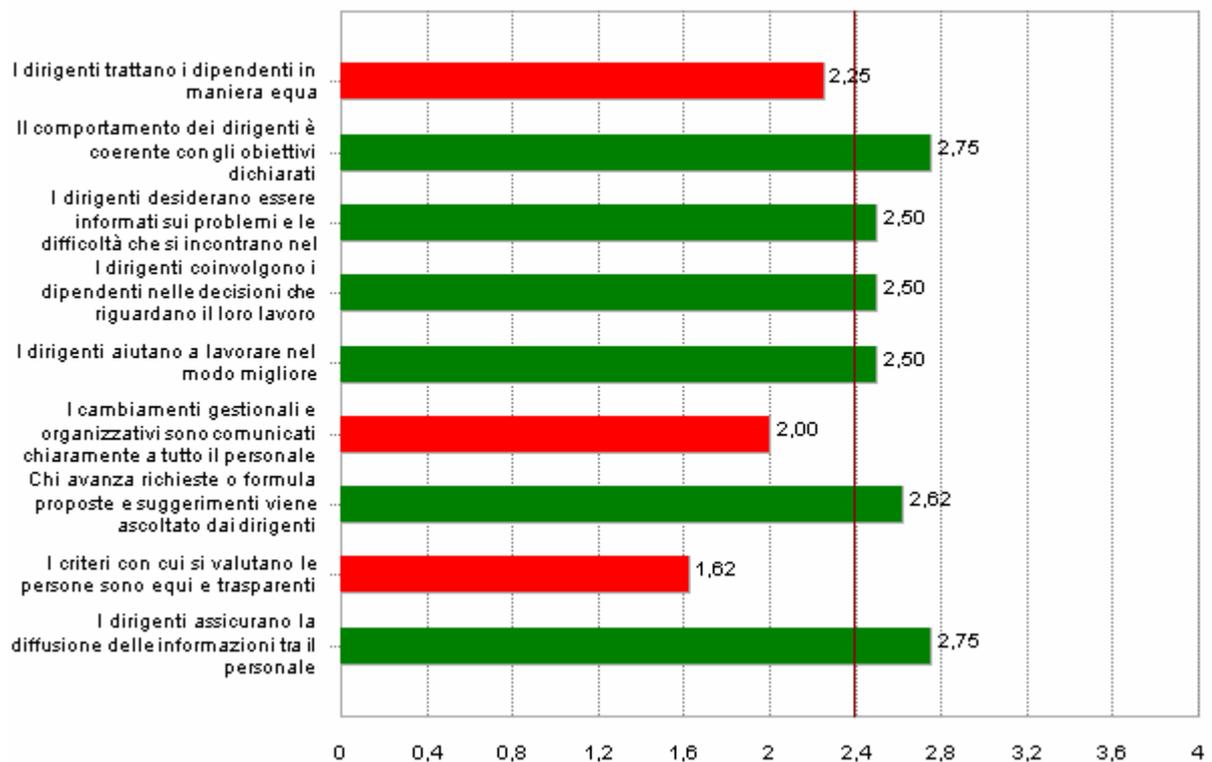


Indicatori negativi

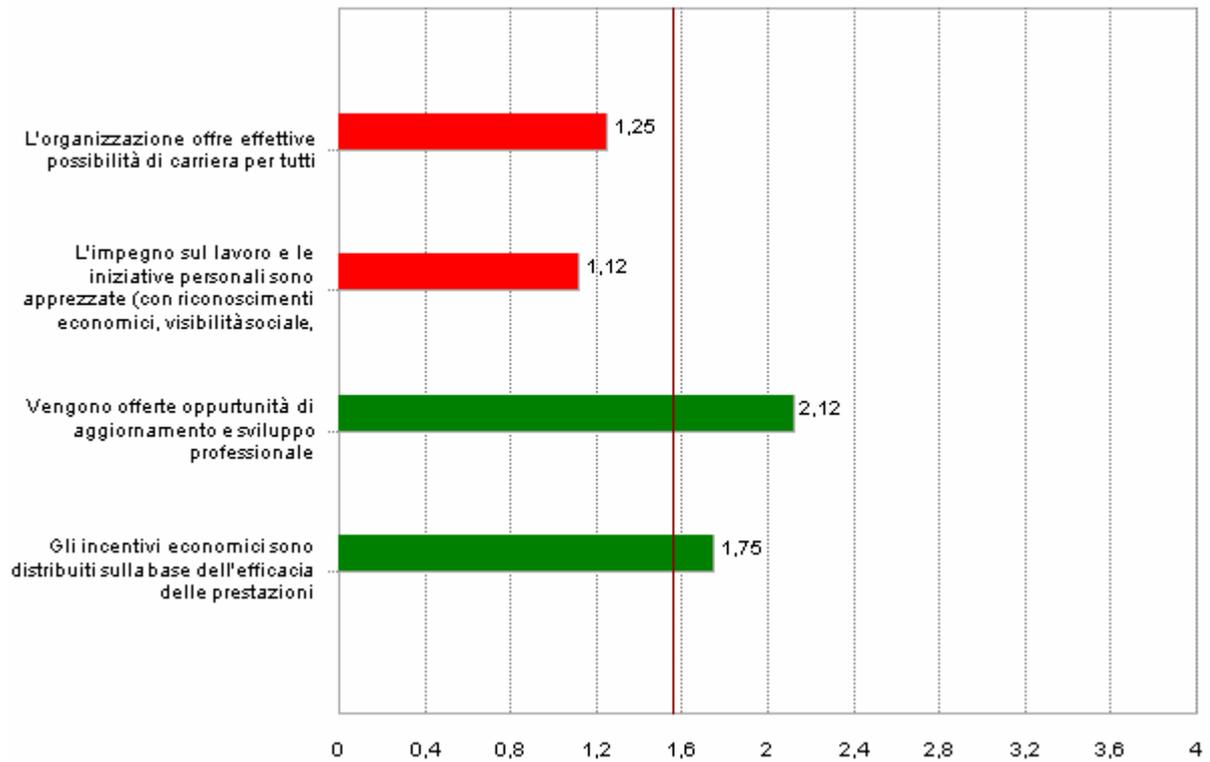


Settore tecnico

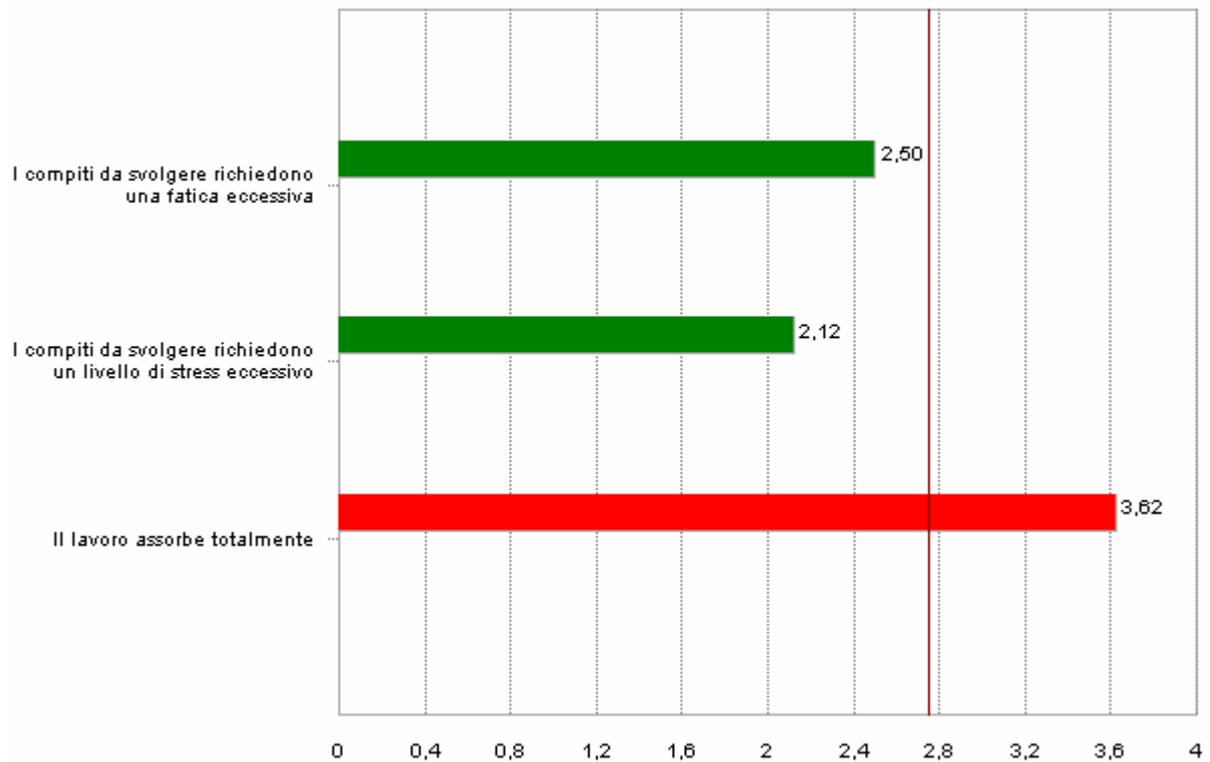
Supporto dei dirigenti



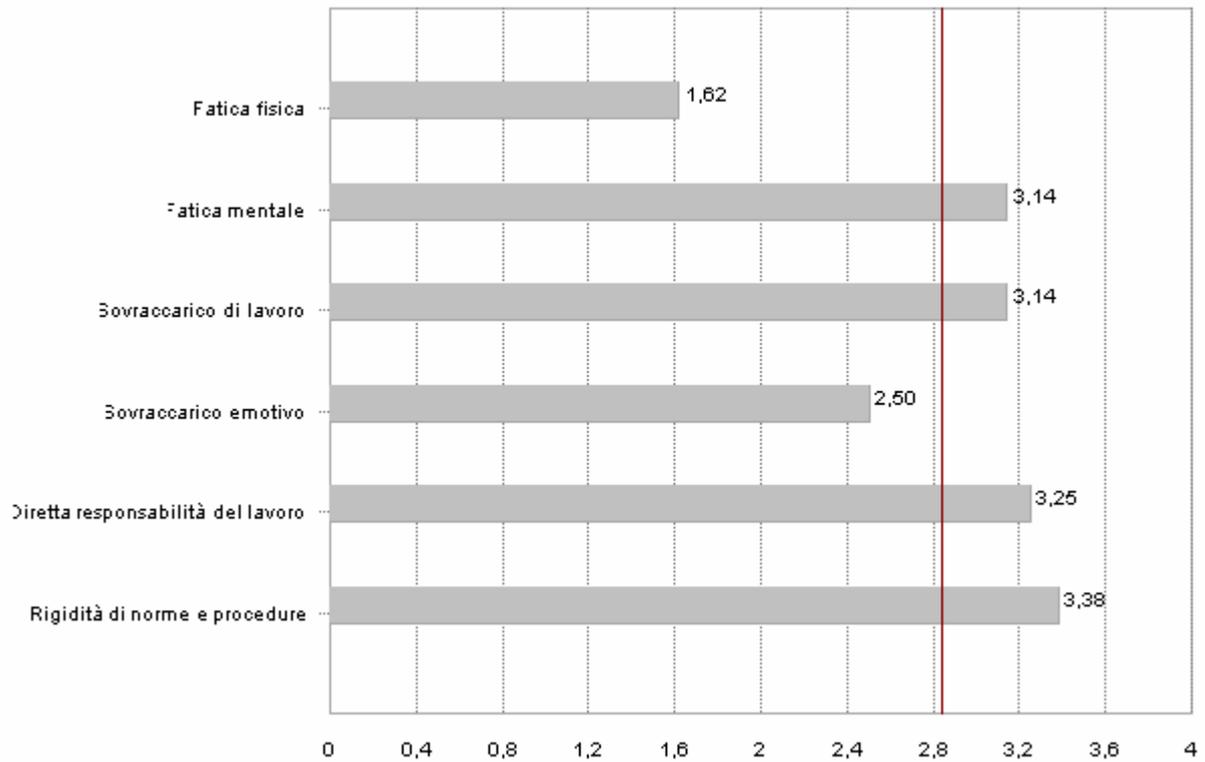
Equità organizzativa



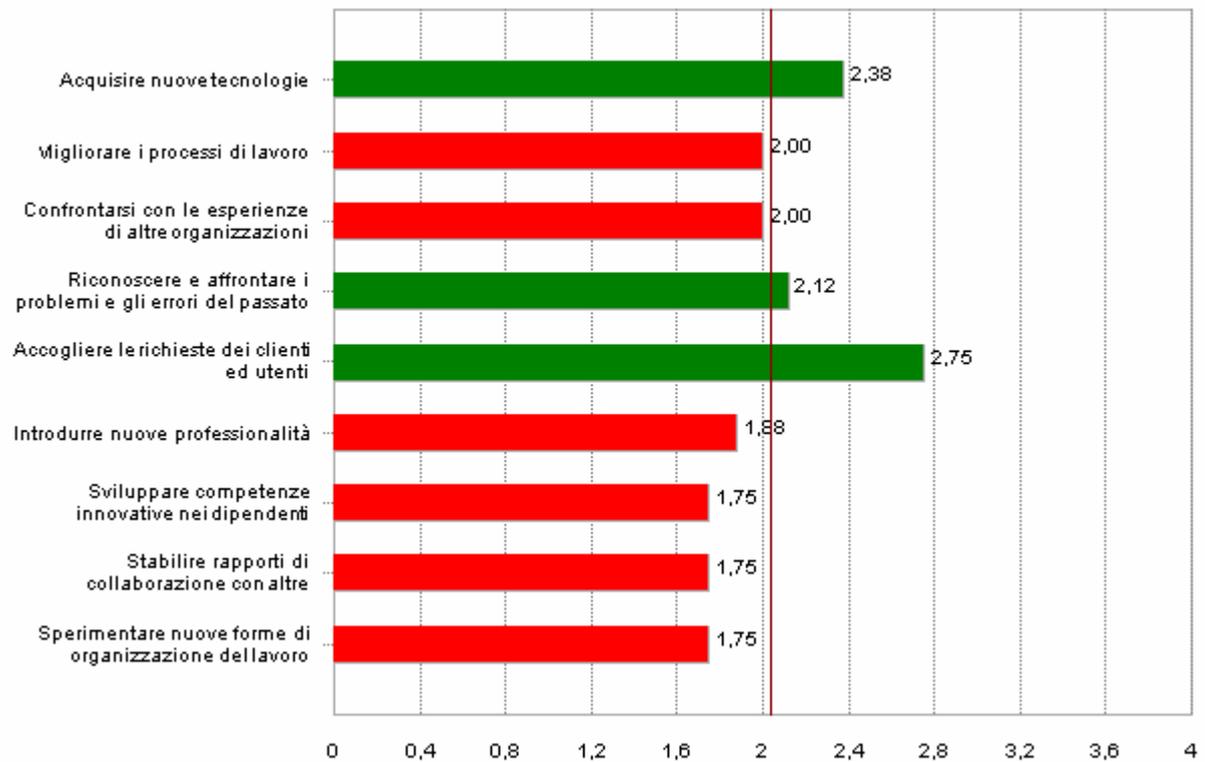
Percezione di stress



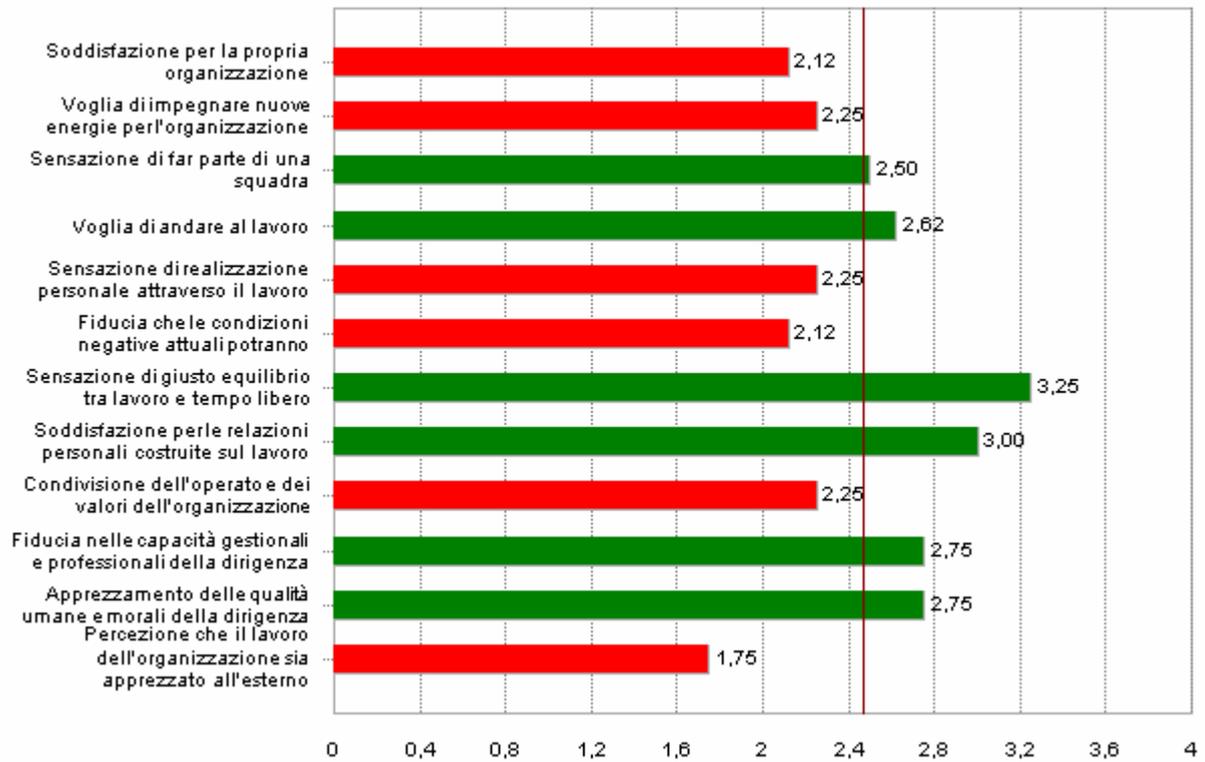
Richiesta lavorativa



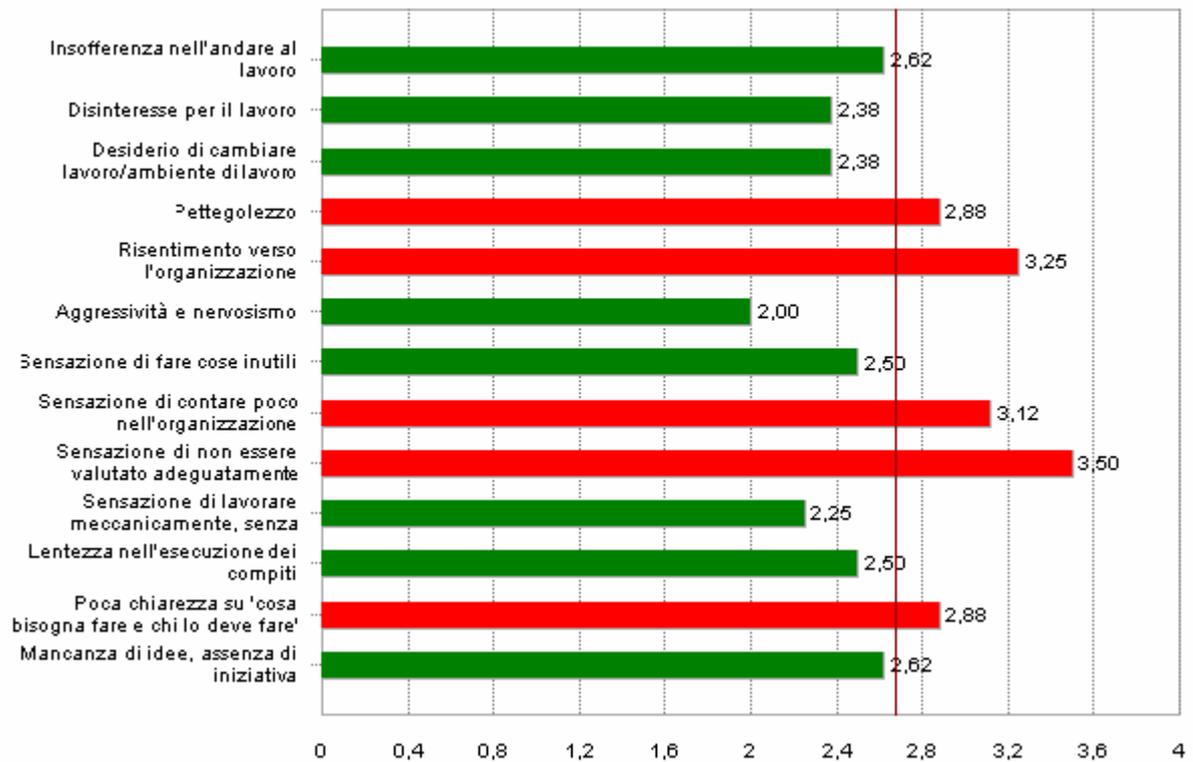
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

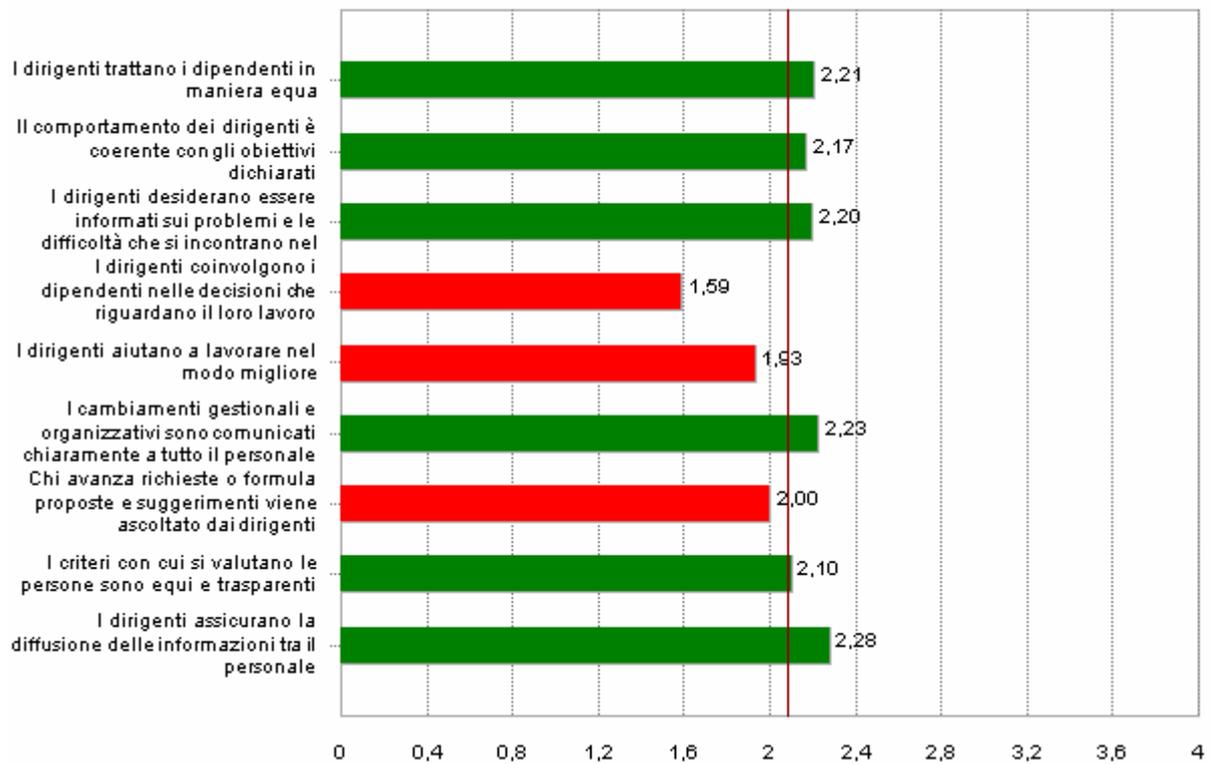


Indicatori negativi

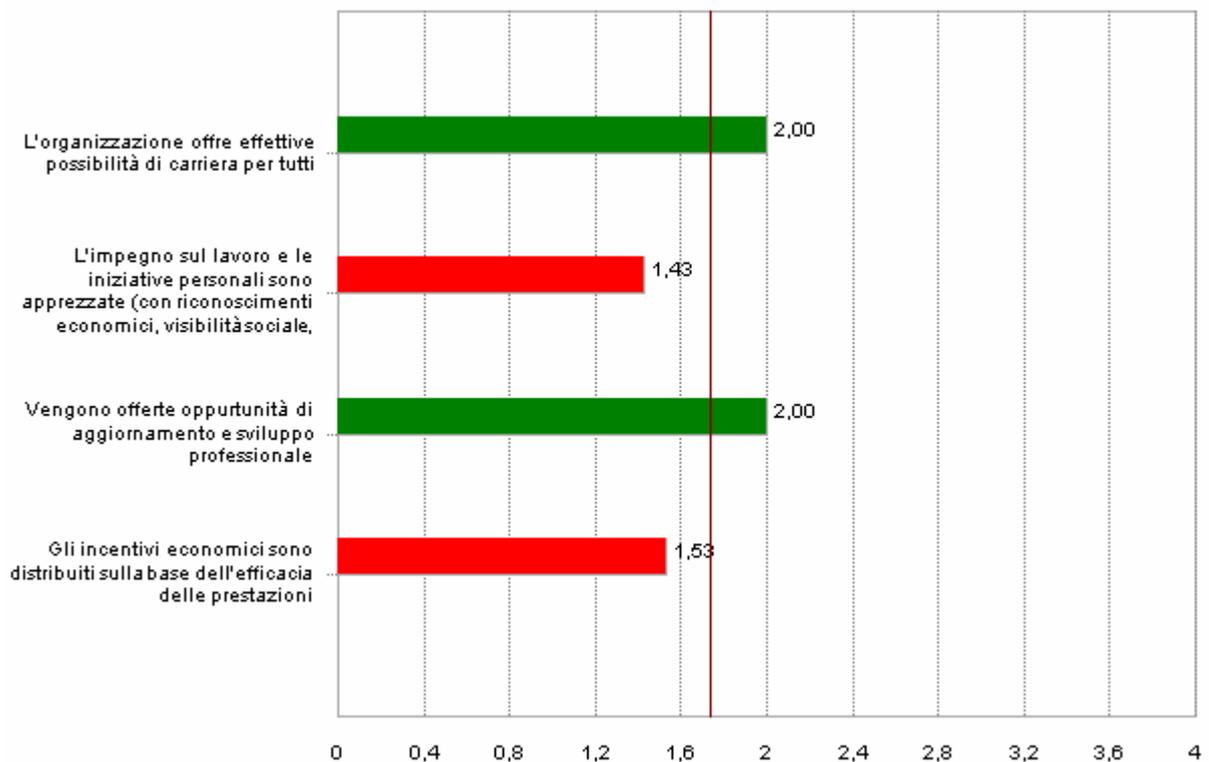


B

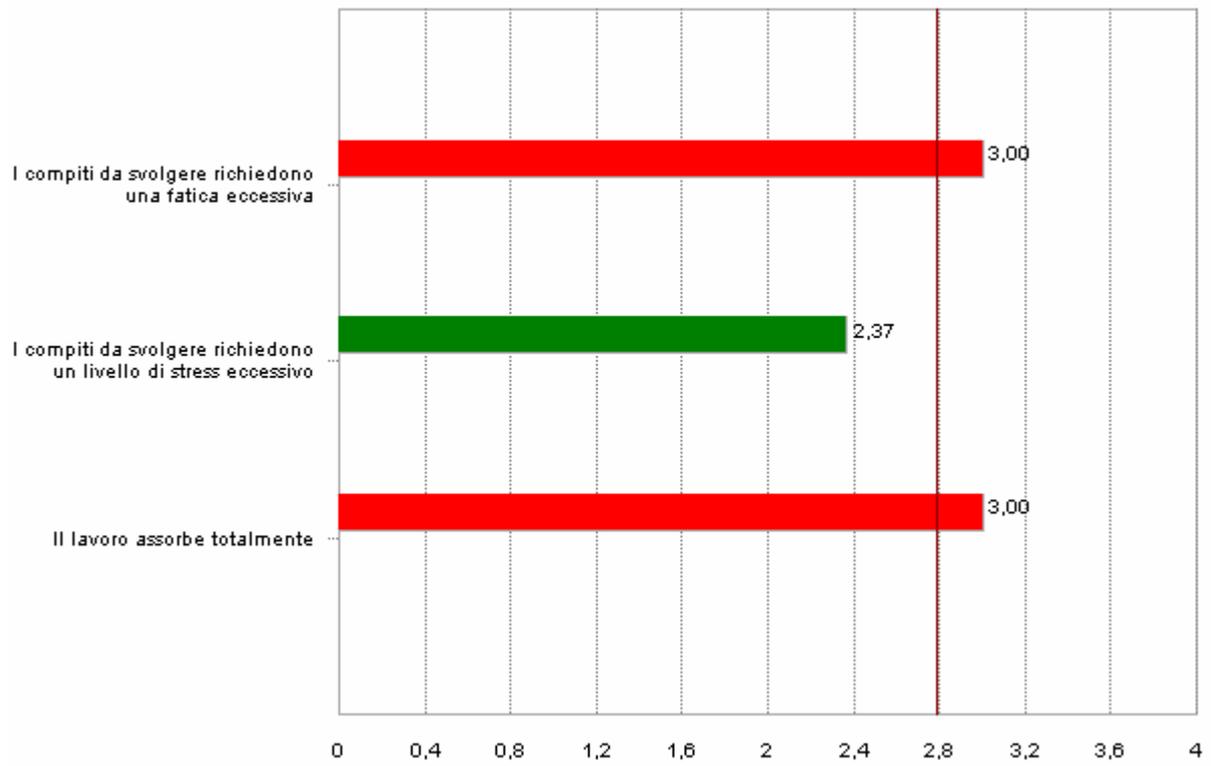
Supporto dei dirigenti



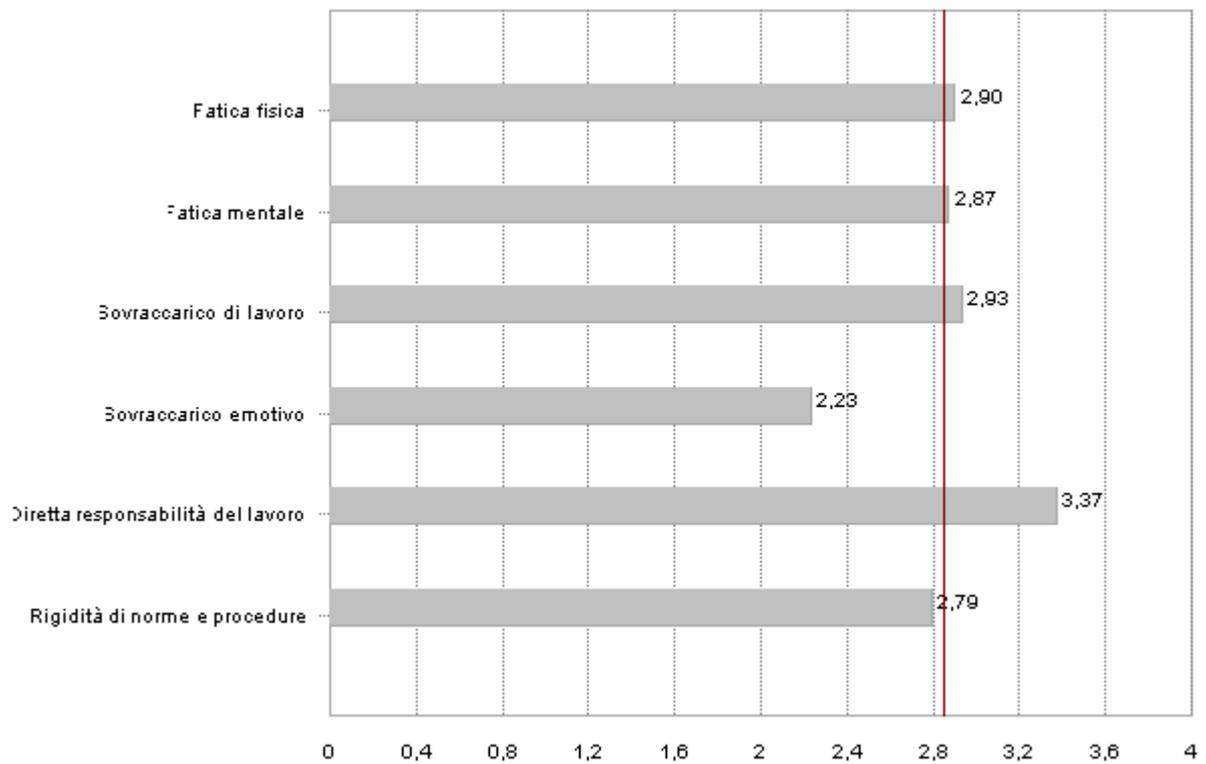
Equità organizzativa



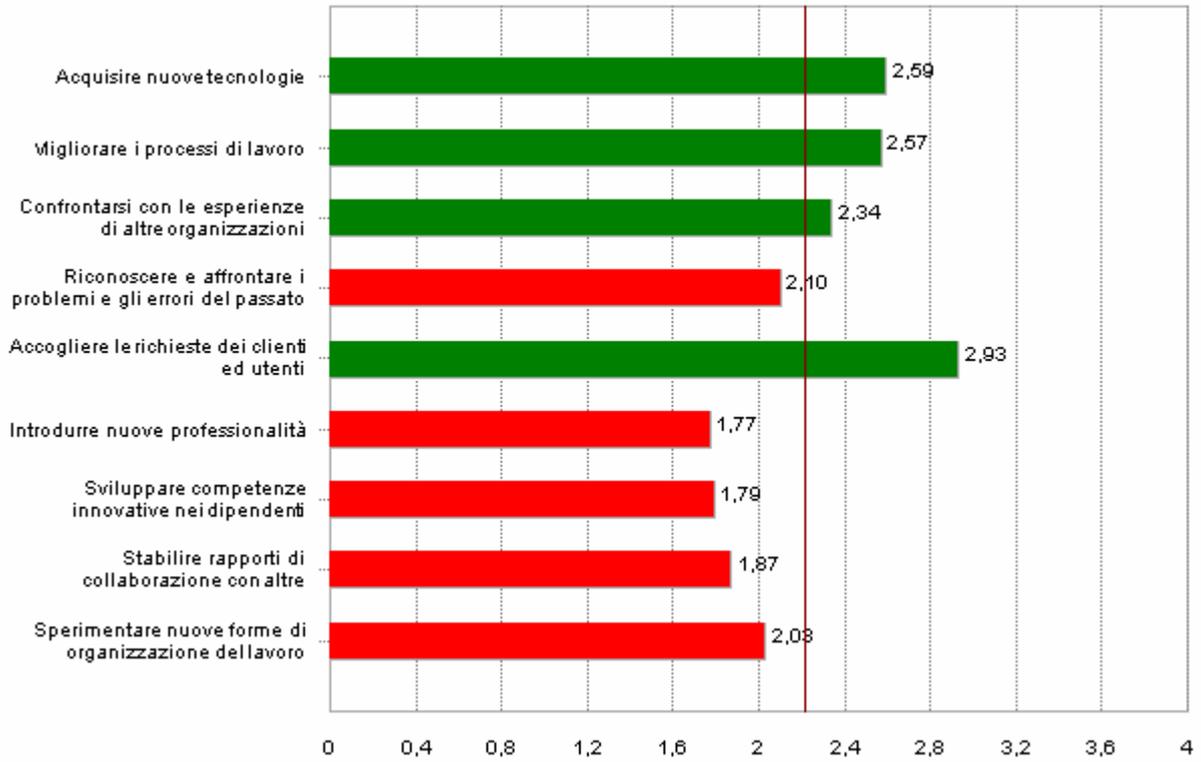
Percezione di stress



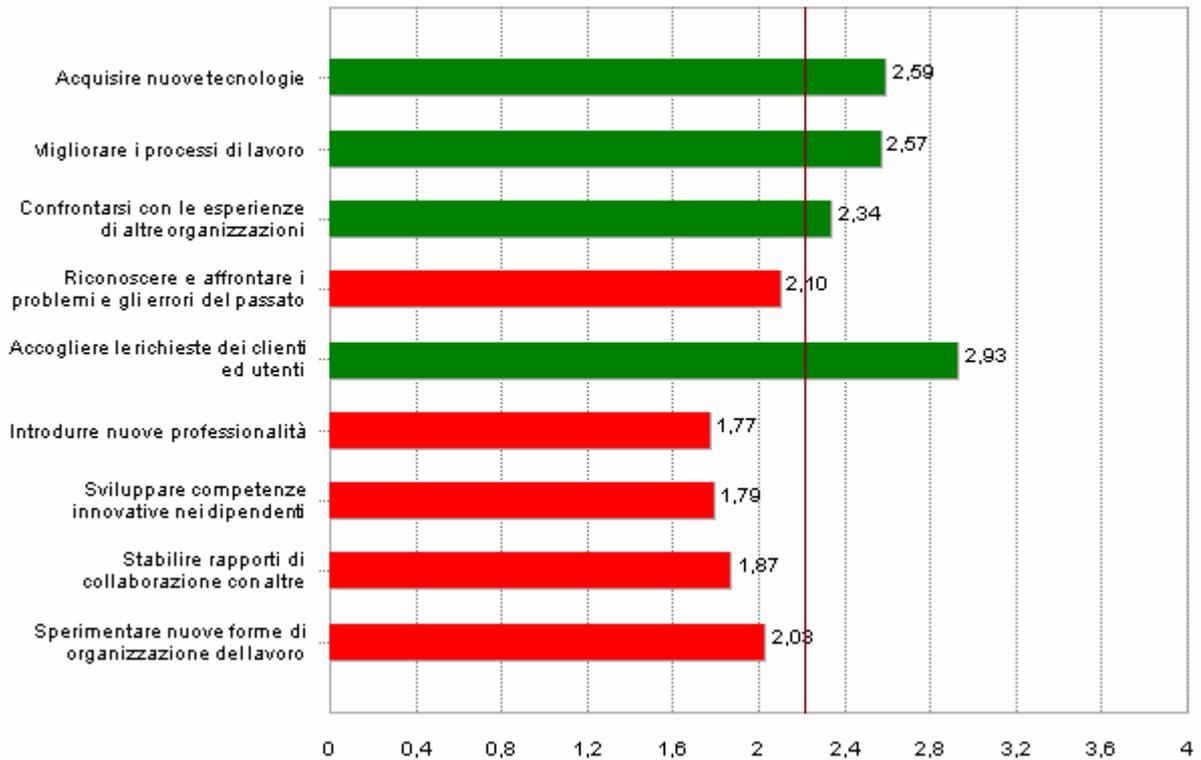
Richiesta lavorativa



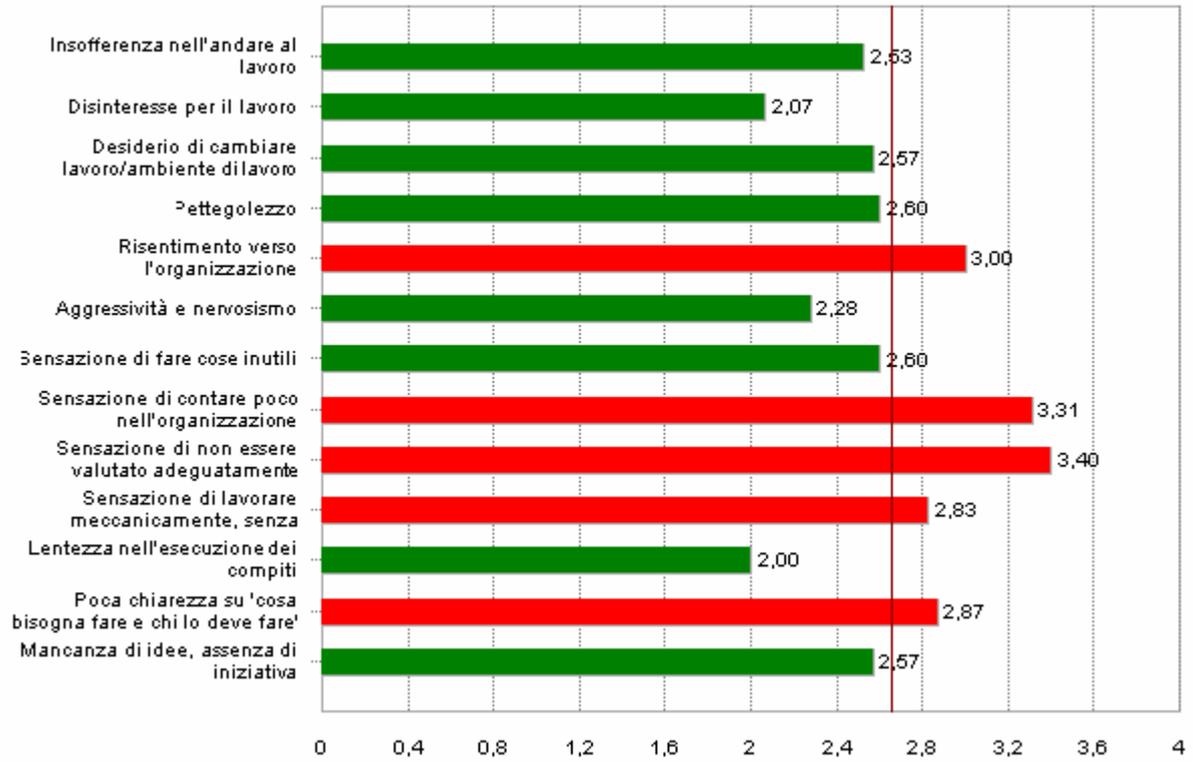
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

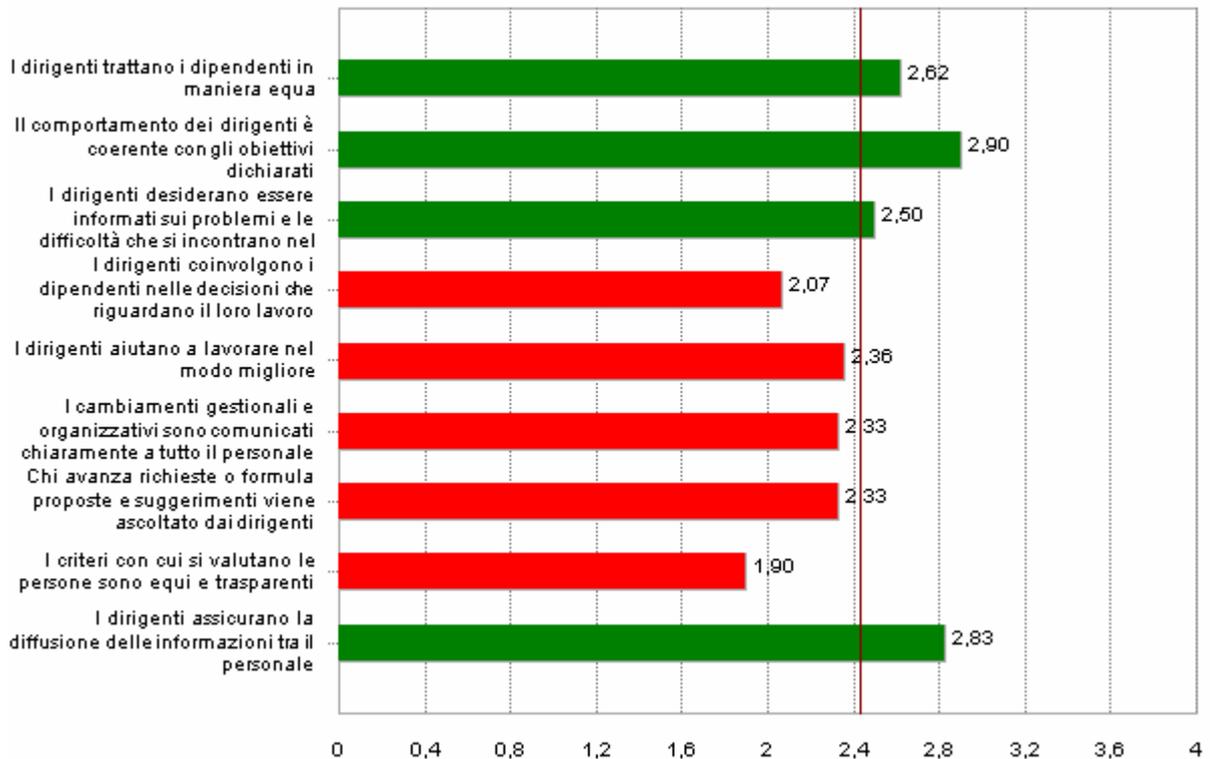


Indicatori negativi

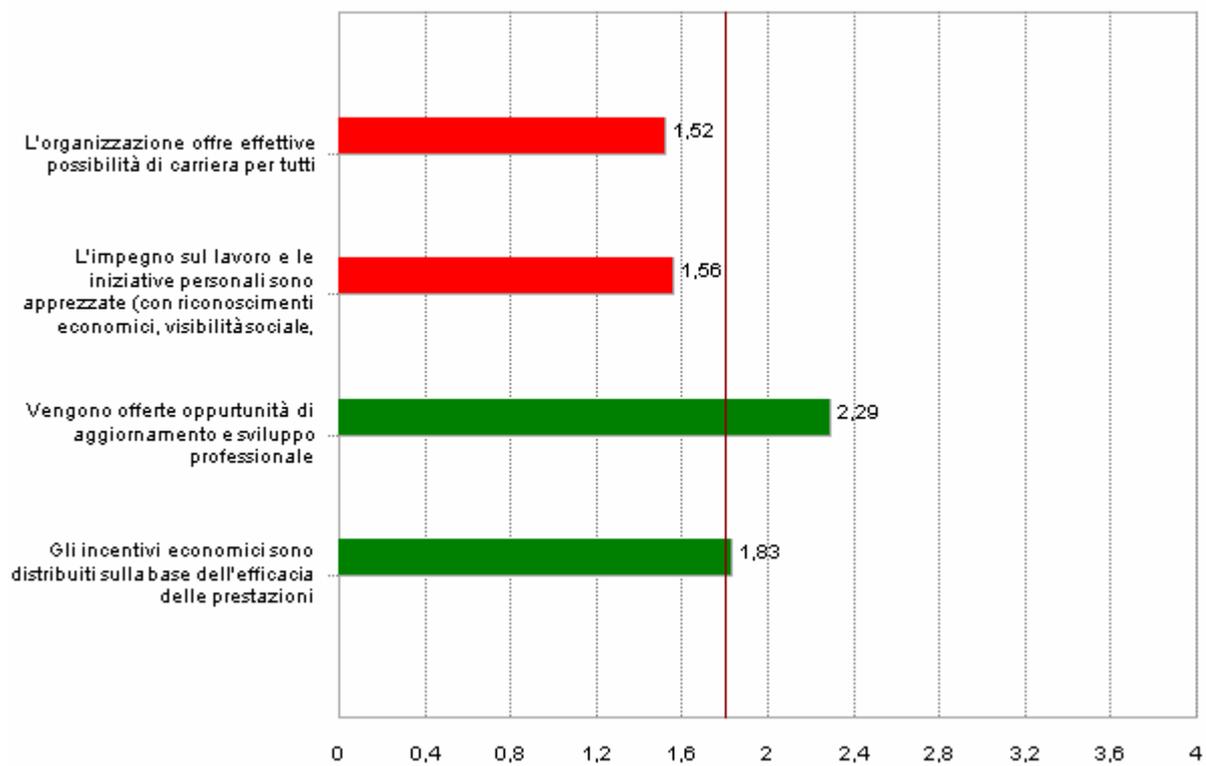


C

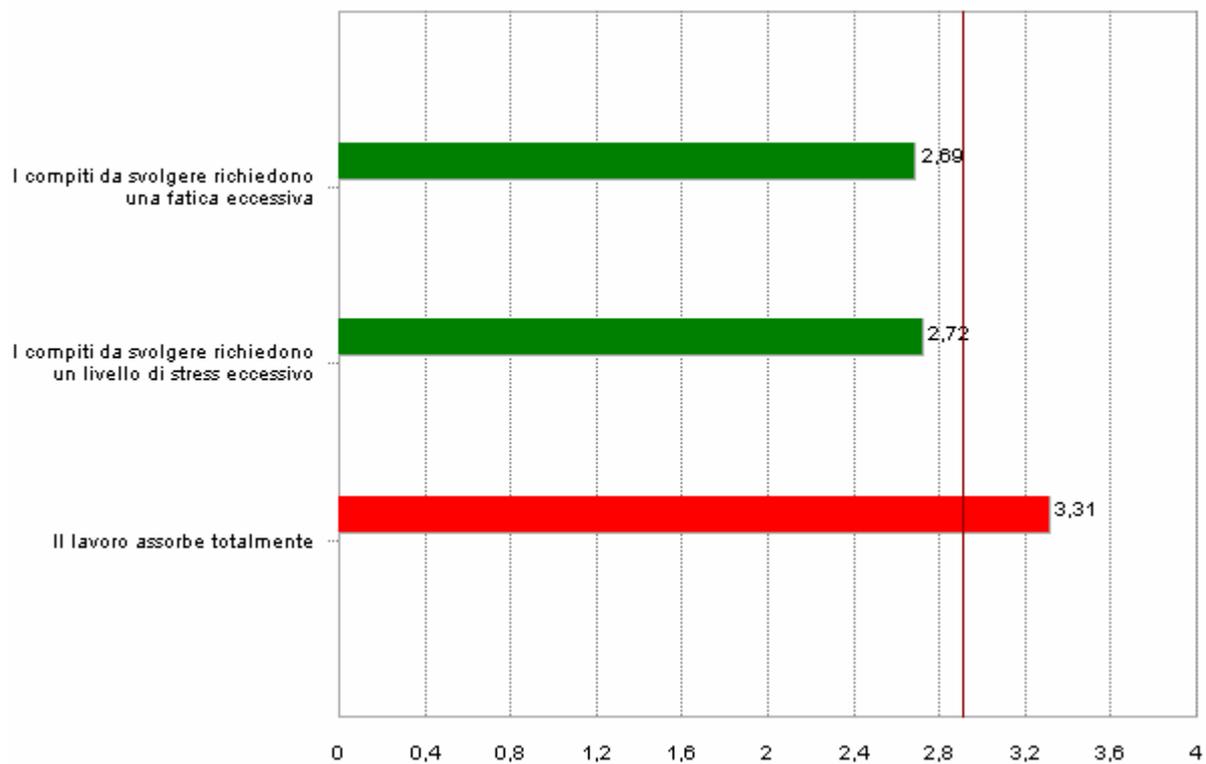
Supporto dei dirigenti



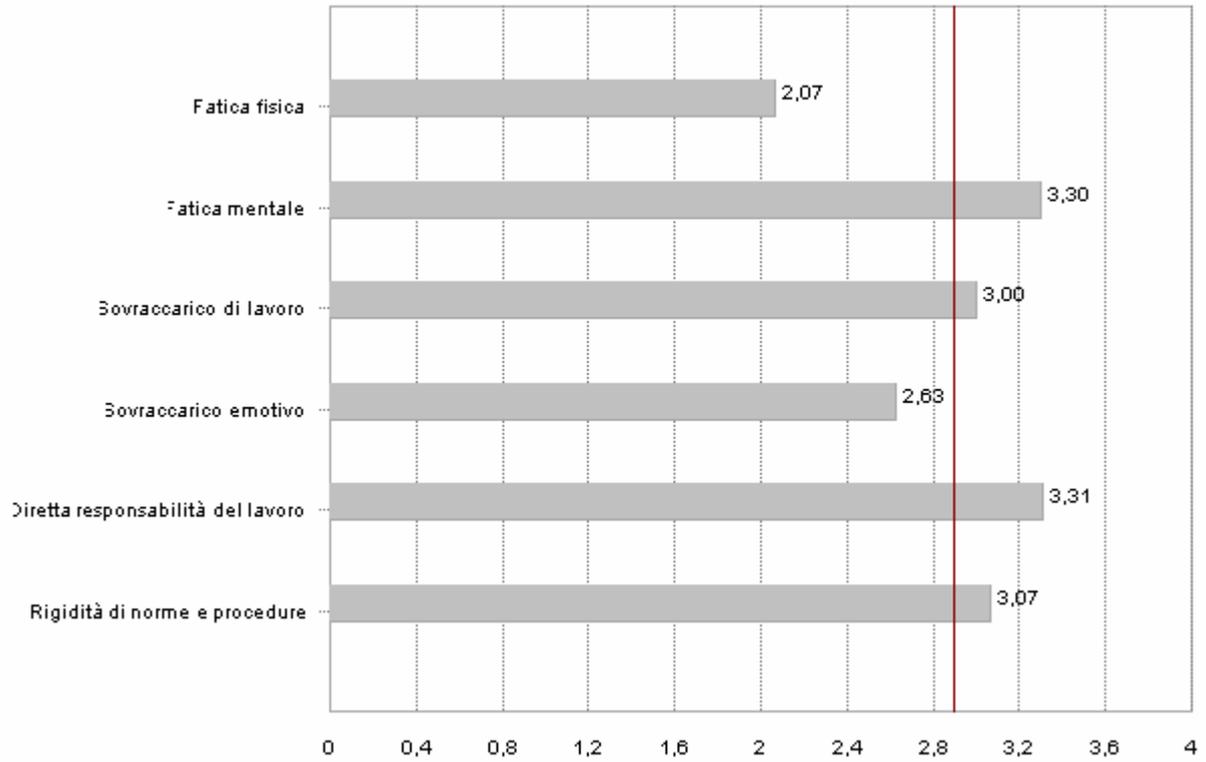
Equità organizzativa



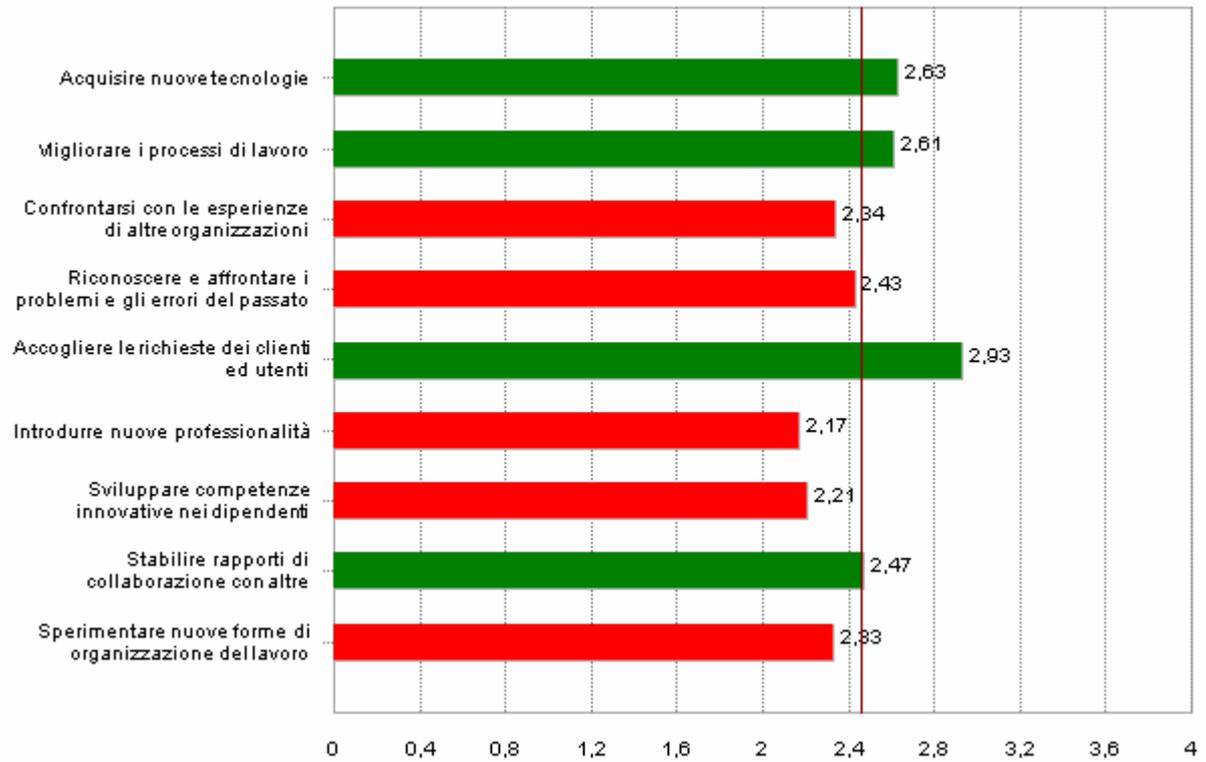
Percezione di stress



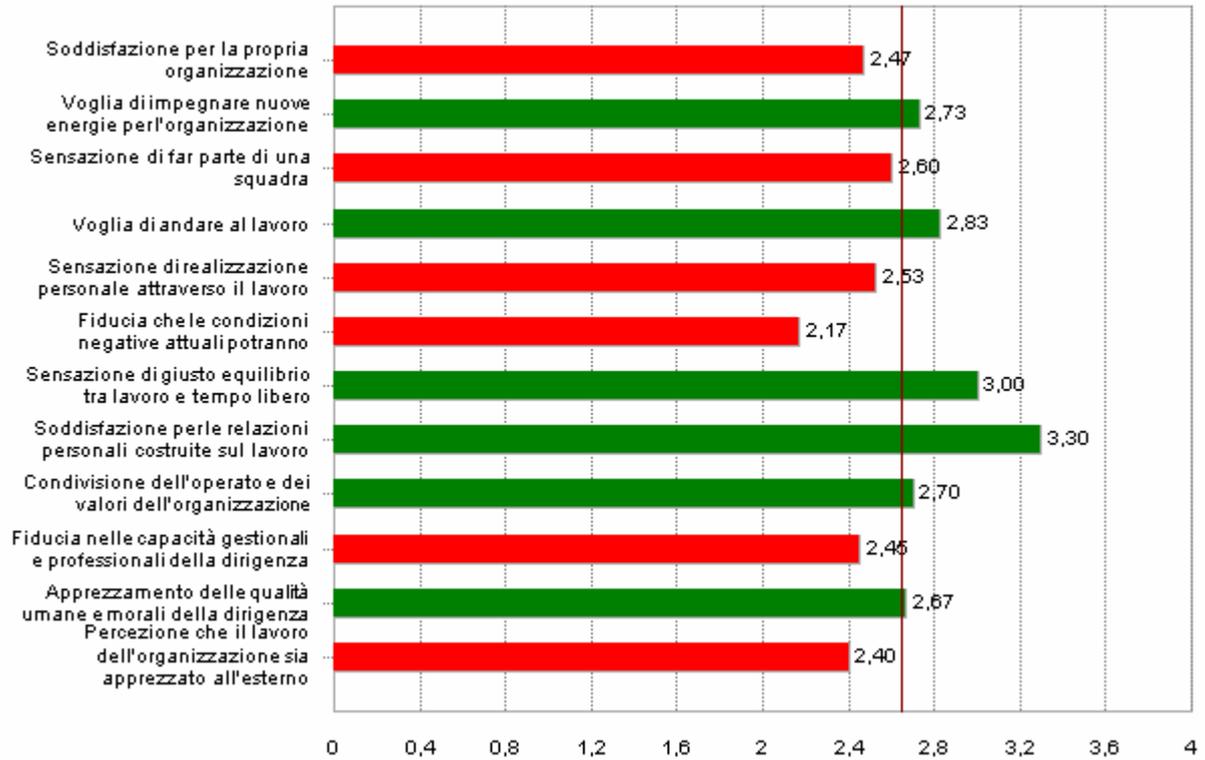
Richiesta lavorativa



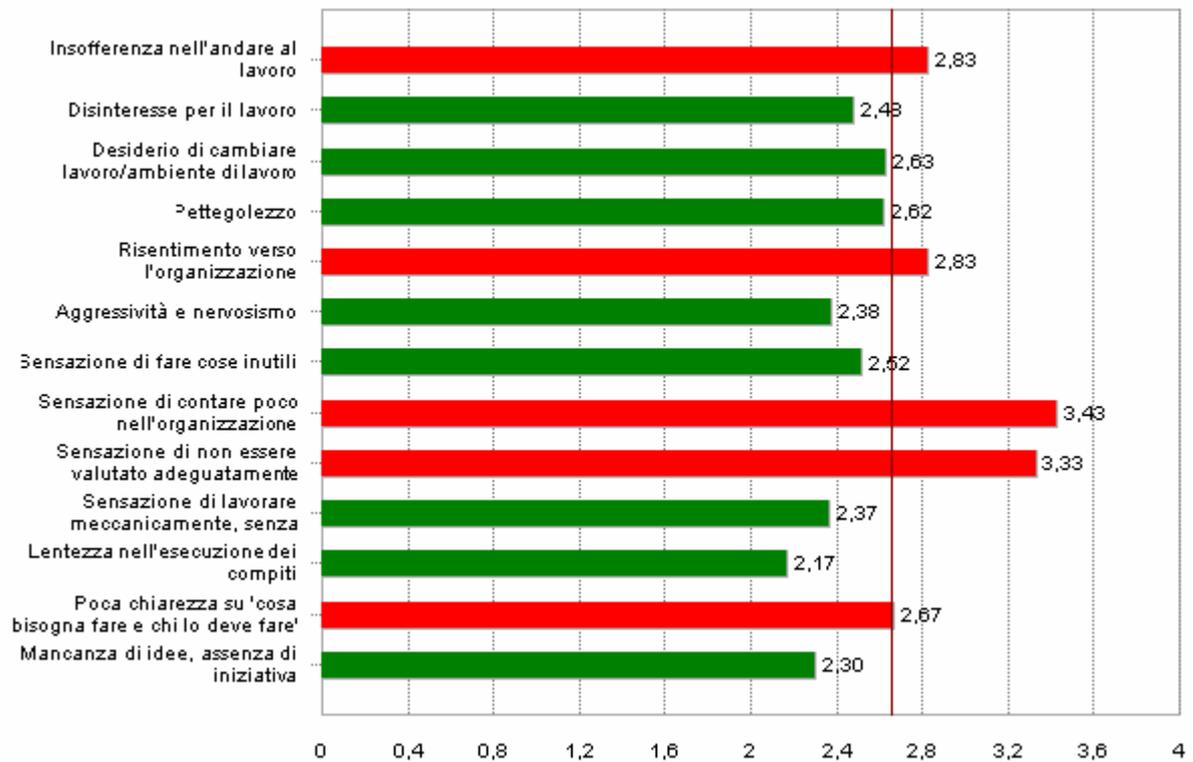
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

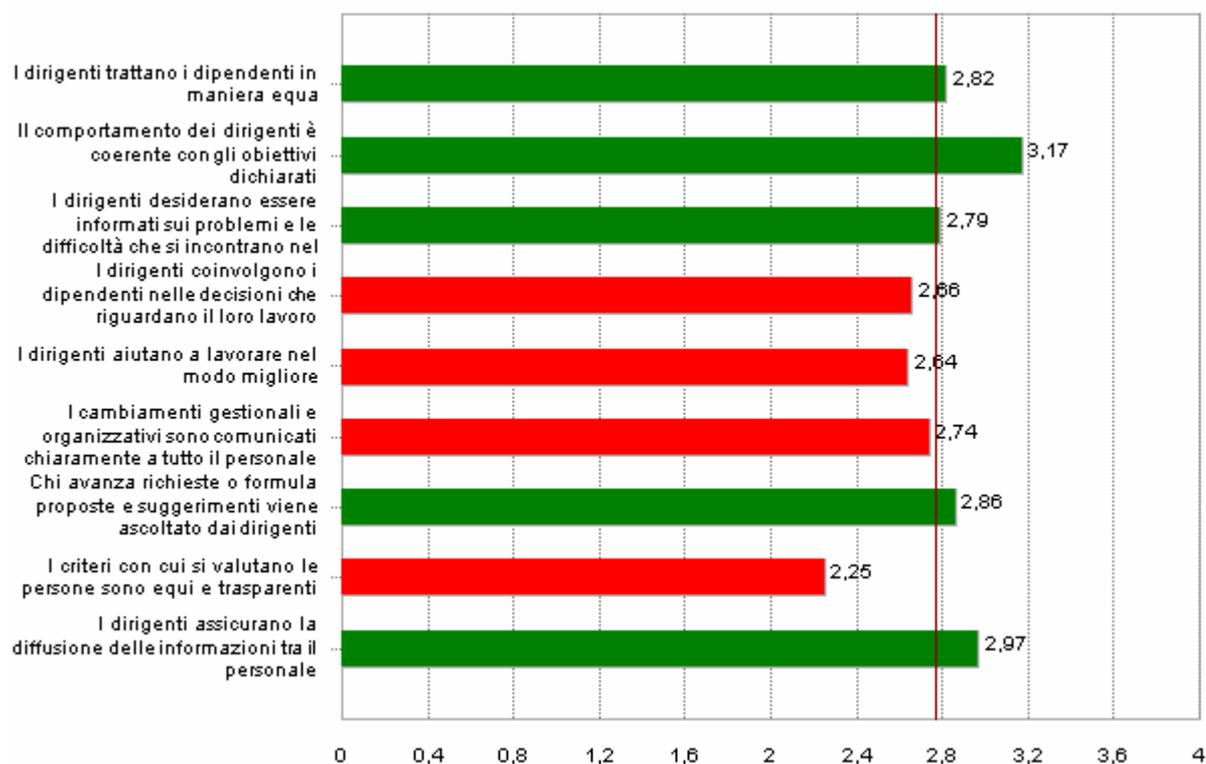


Indicatori negativi

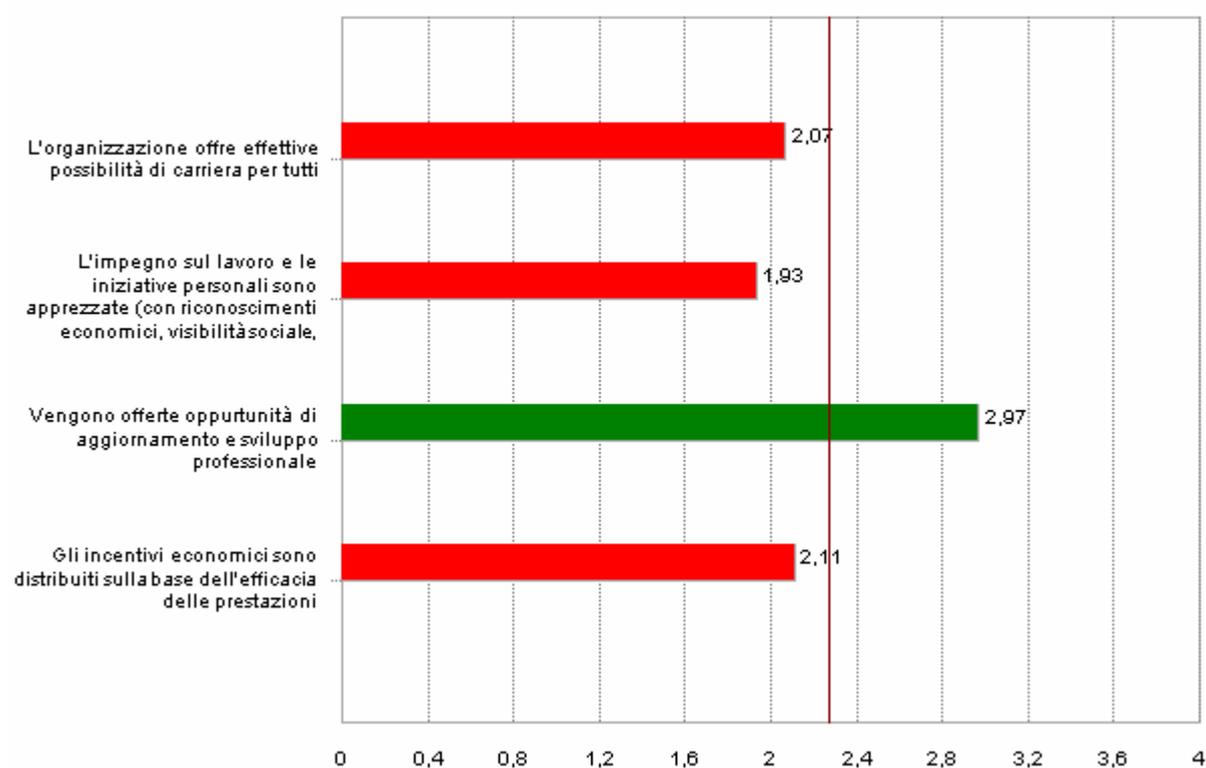


D

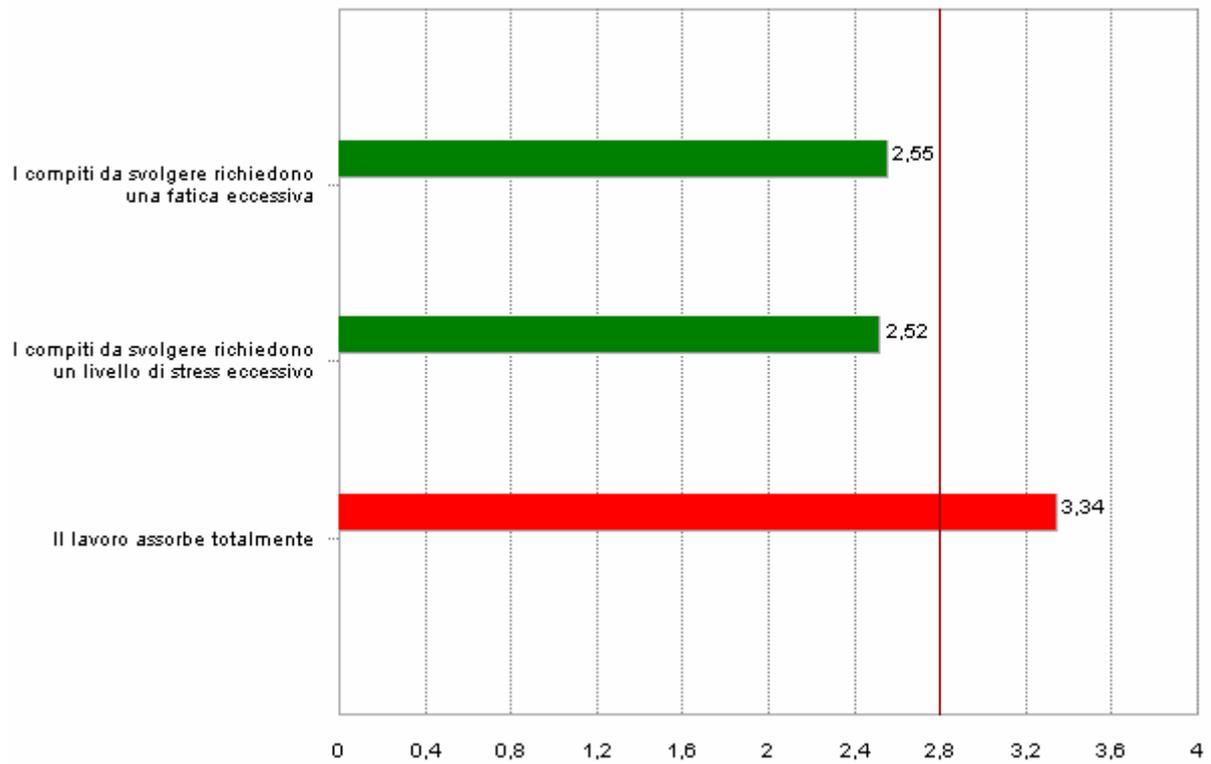
Supporto dei dirigenti



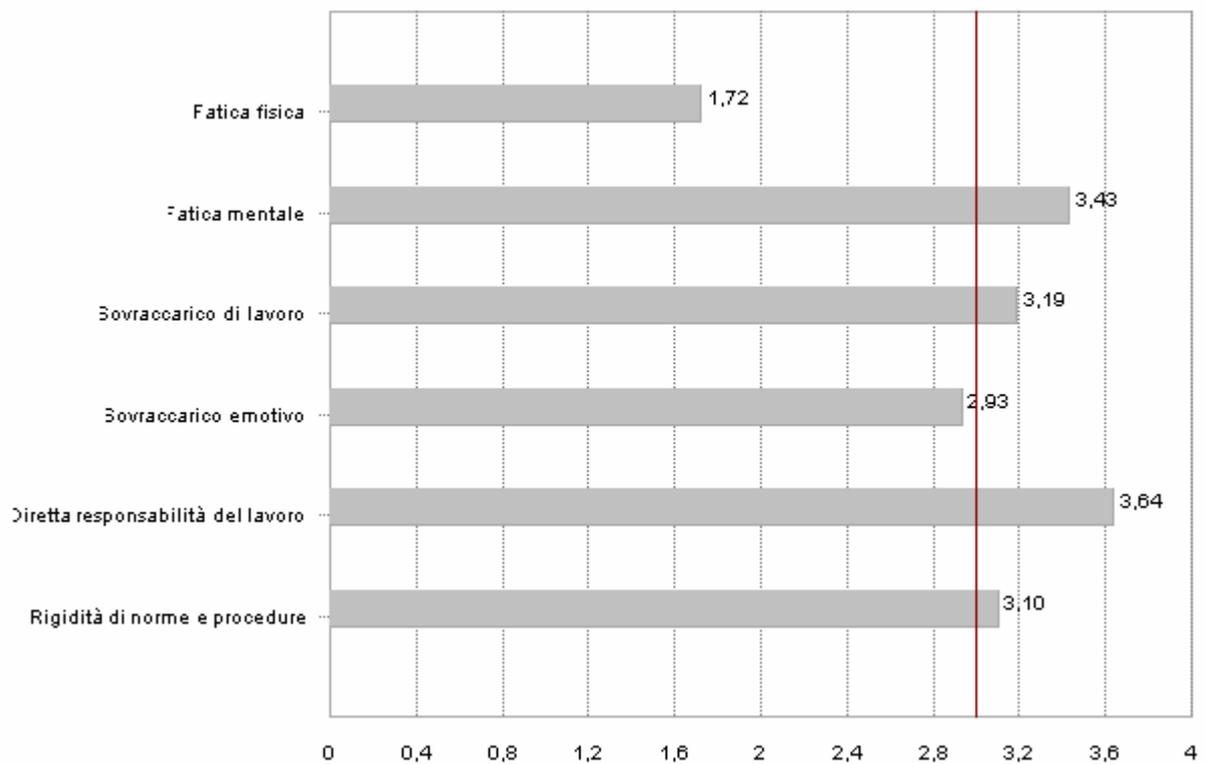
Equità organizzativa



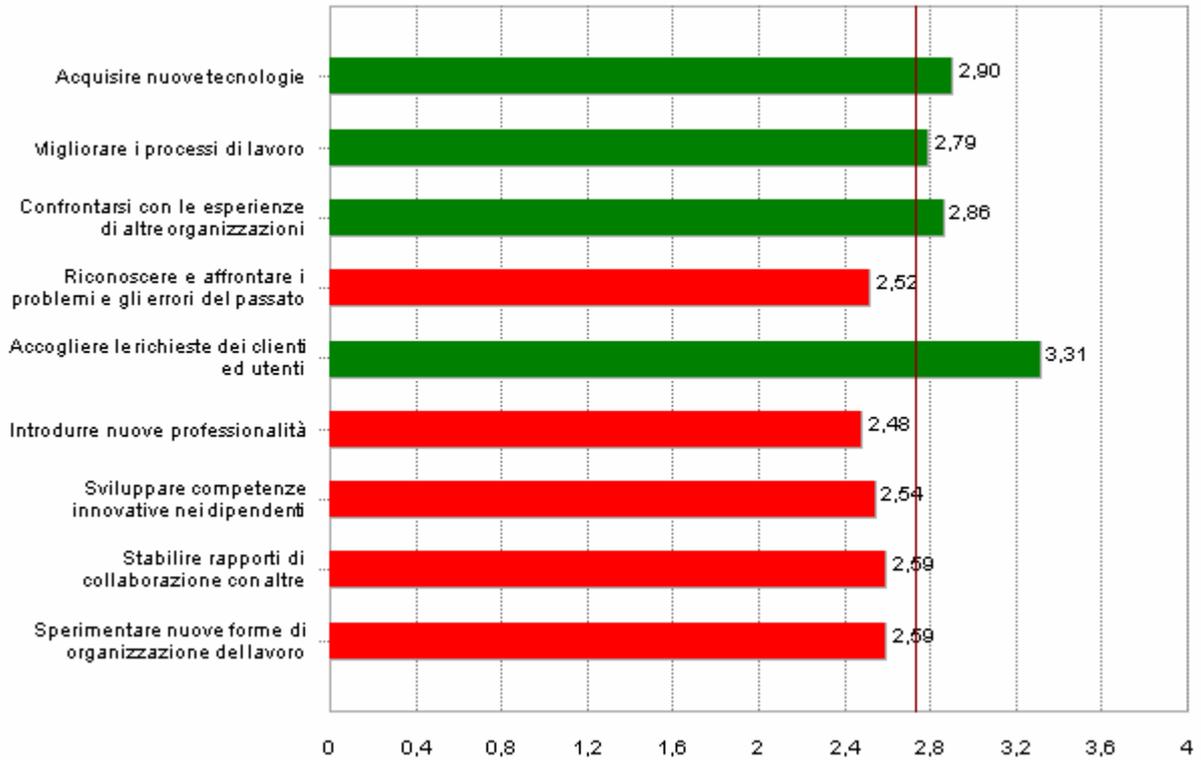
Percezione di stress



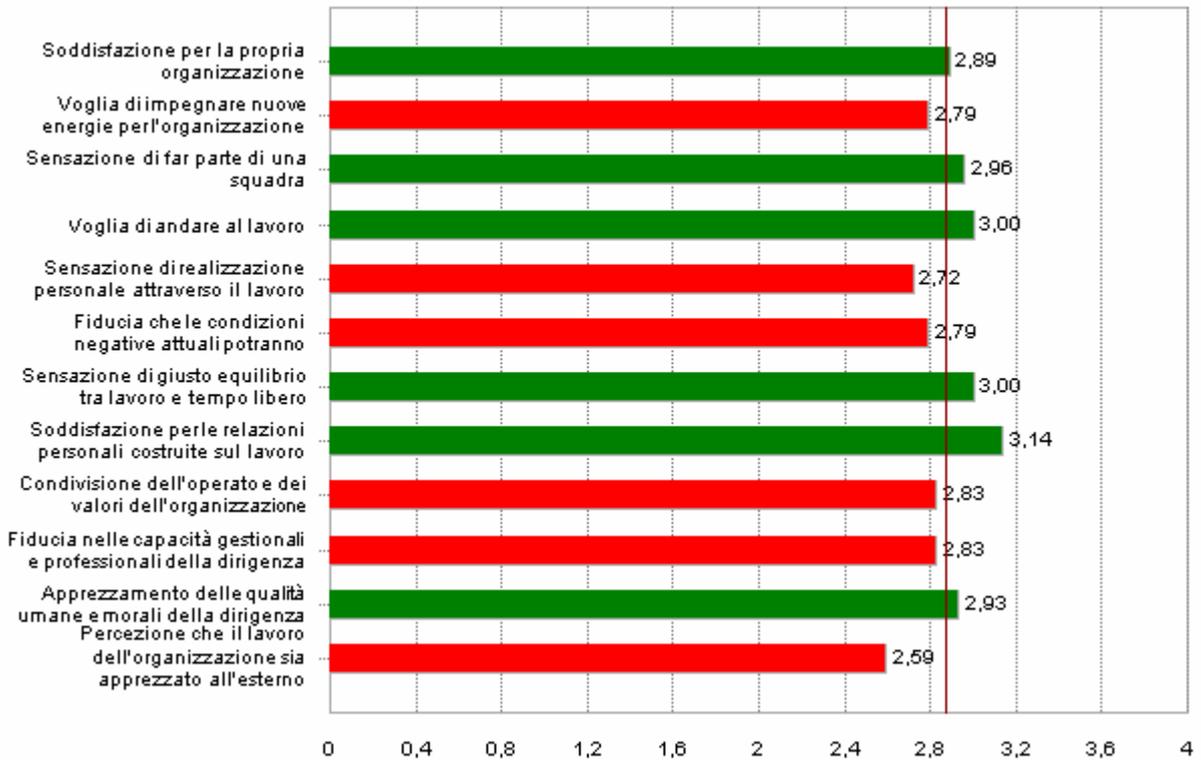
Richiesta lavorativa



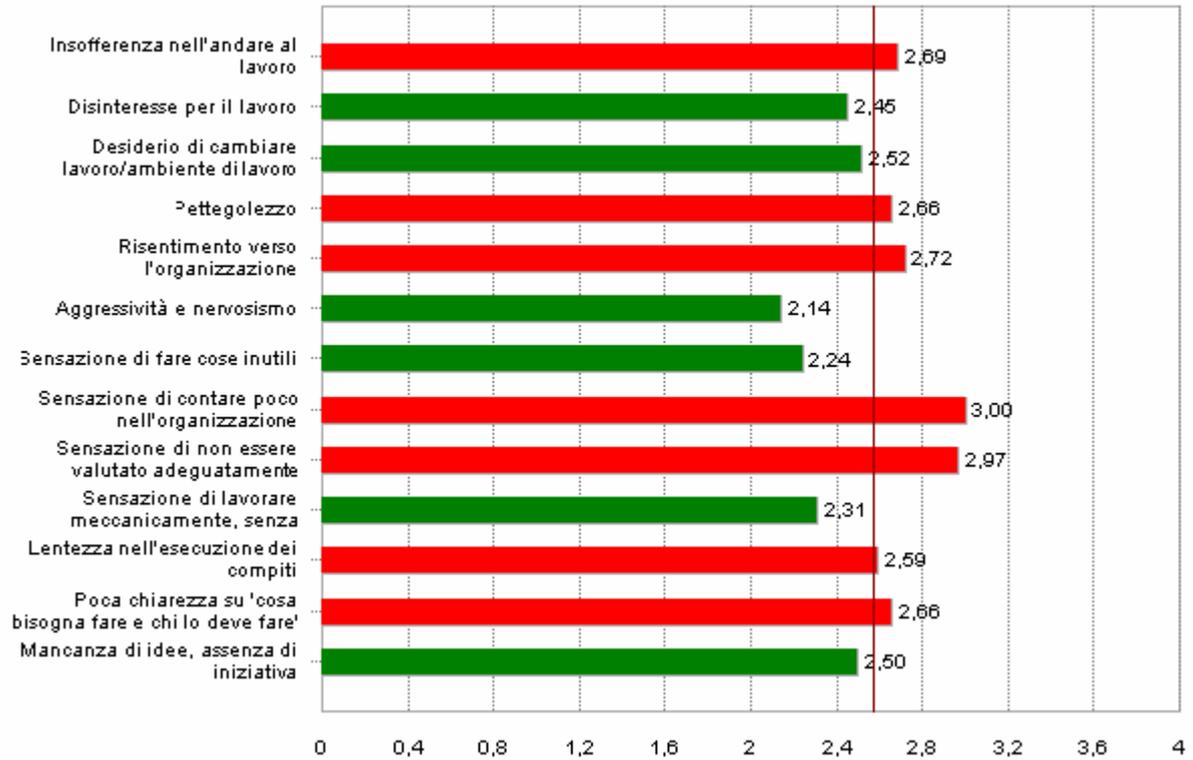
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi

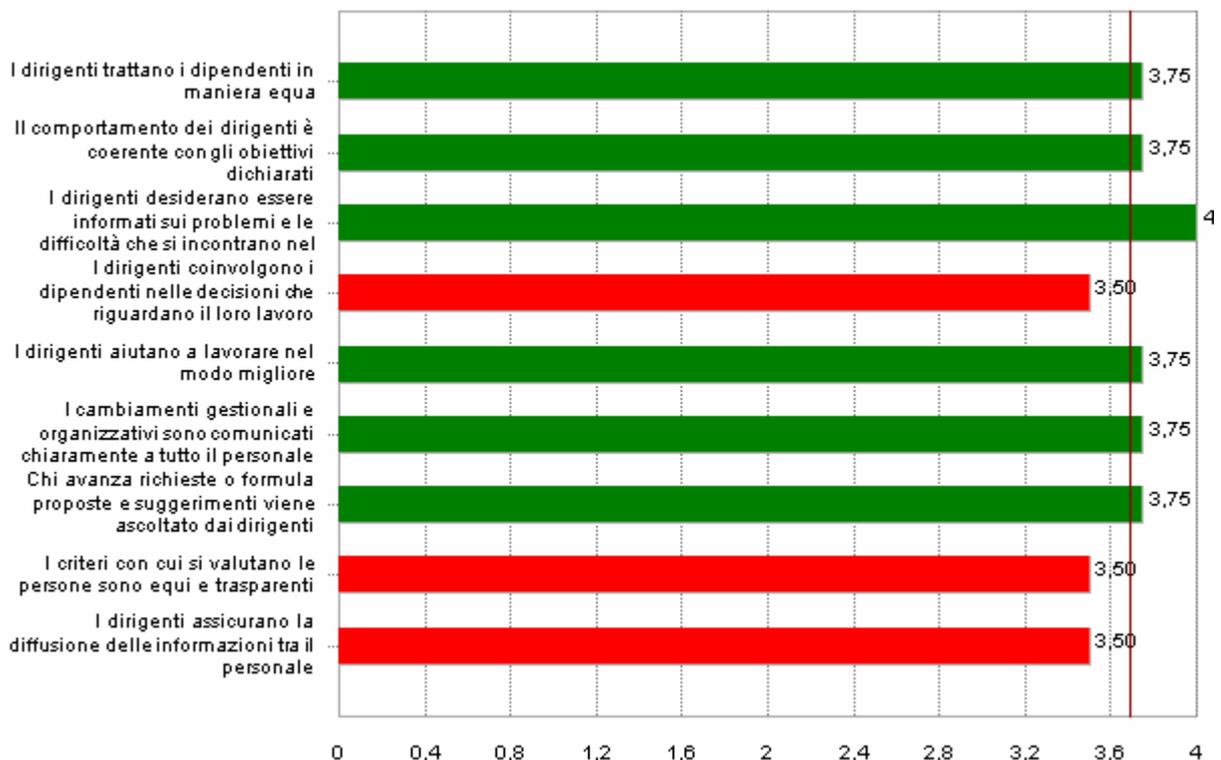


Indicatori negativi

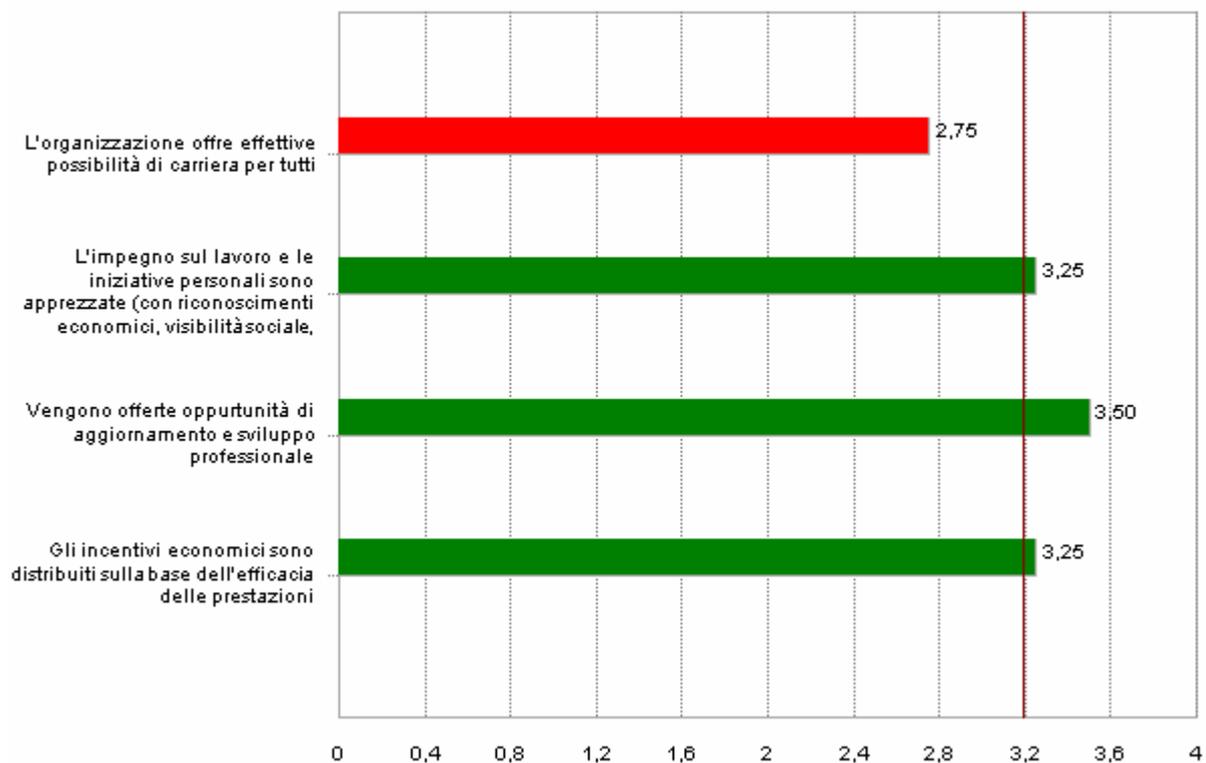


Dirigenti

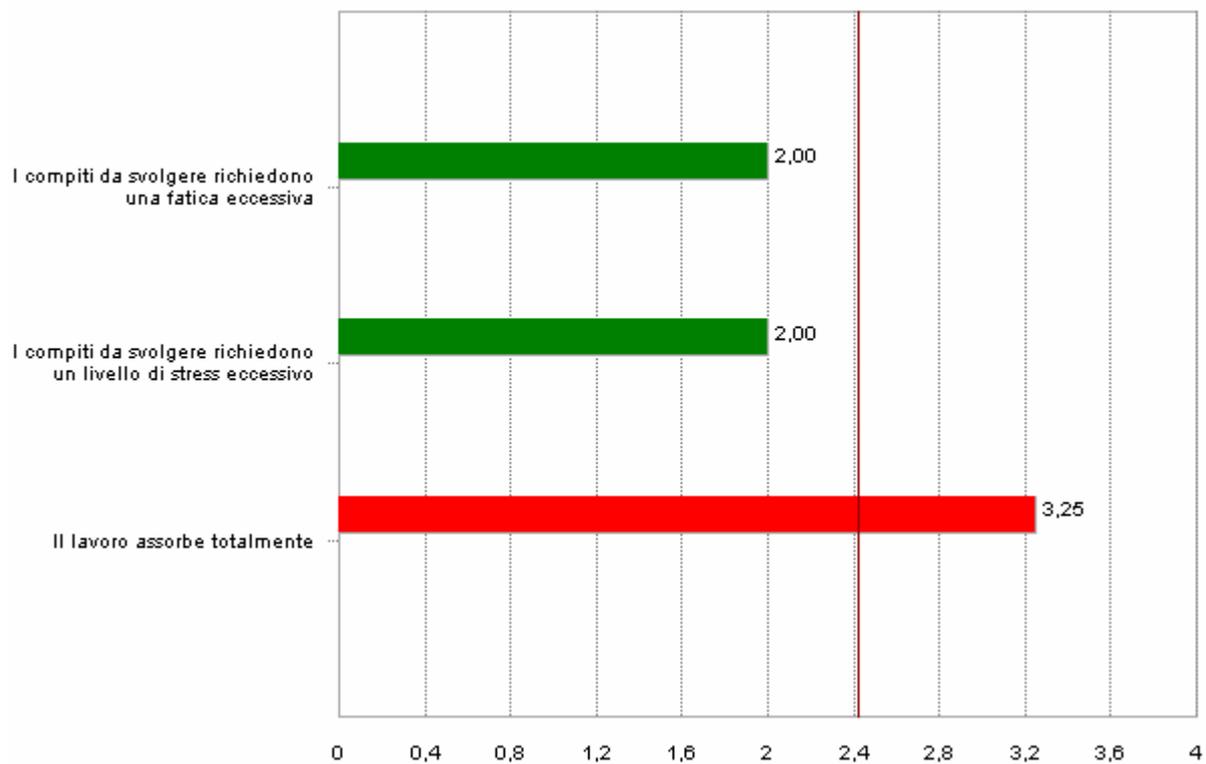
Supporto dei dirigenti



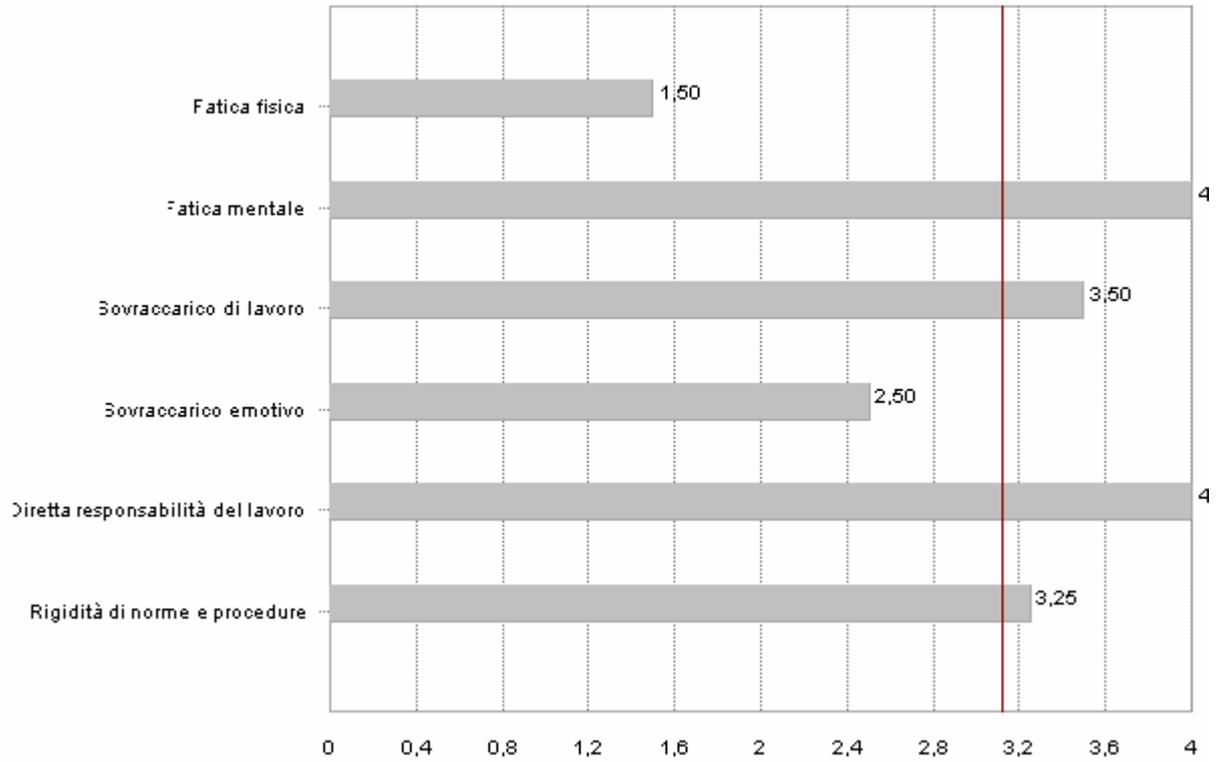
Equità organizzativa



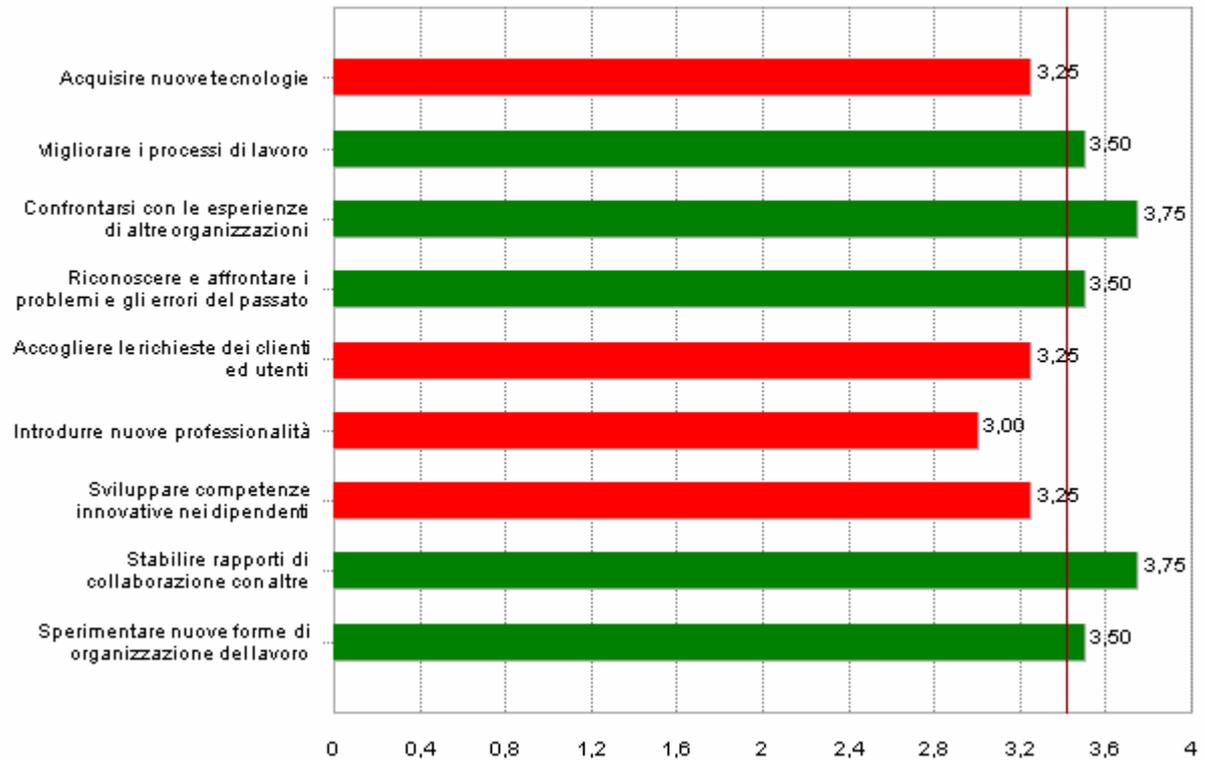
Percezione di stress



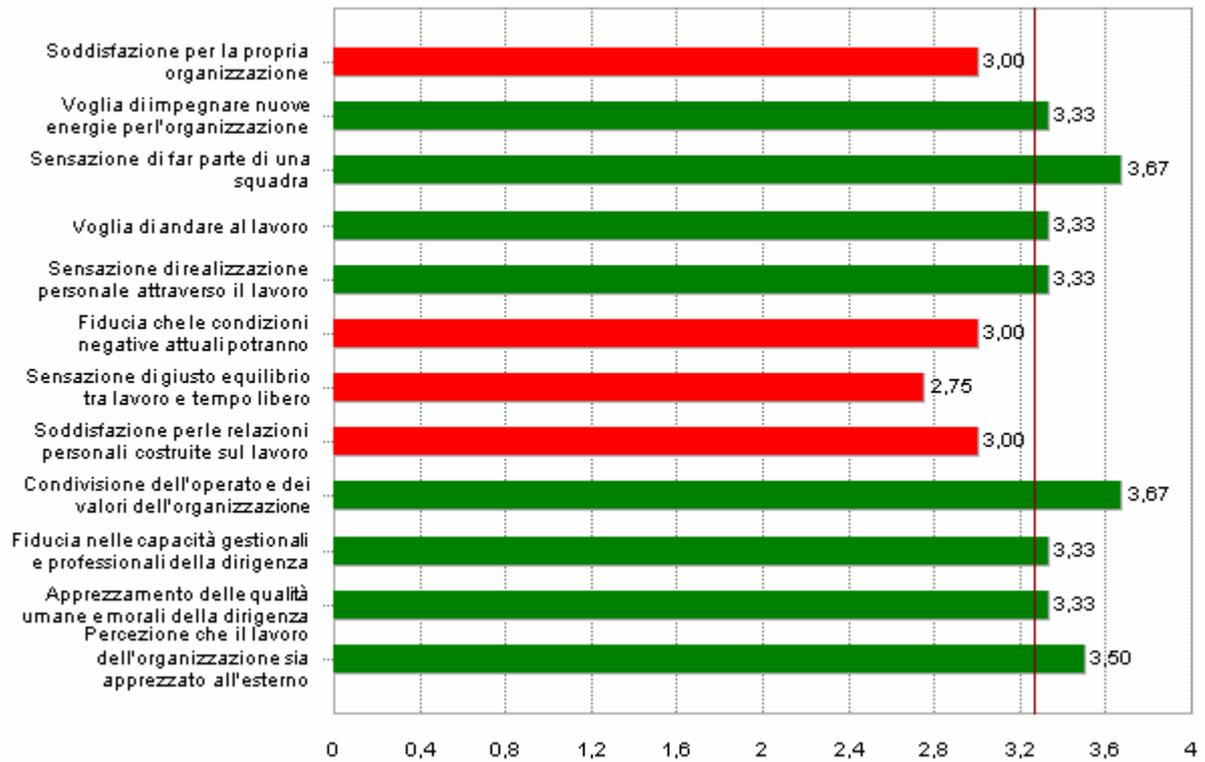
Richiesta lavorativa



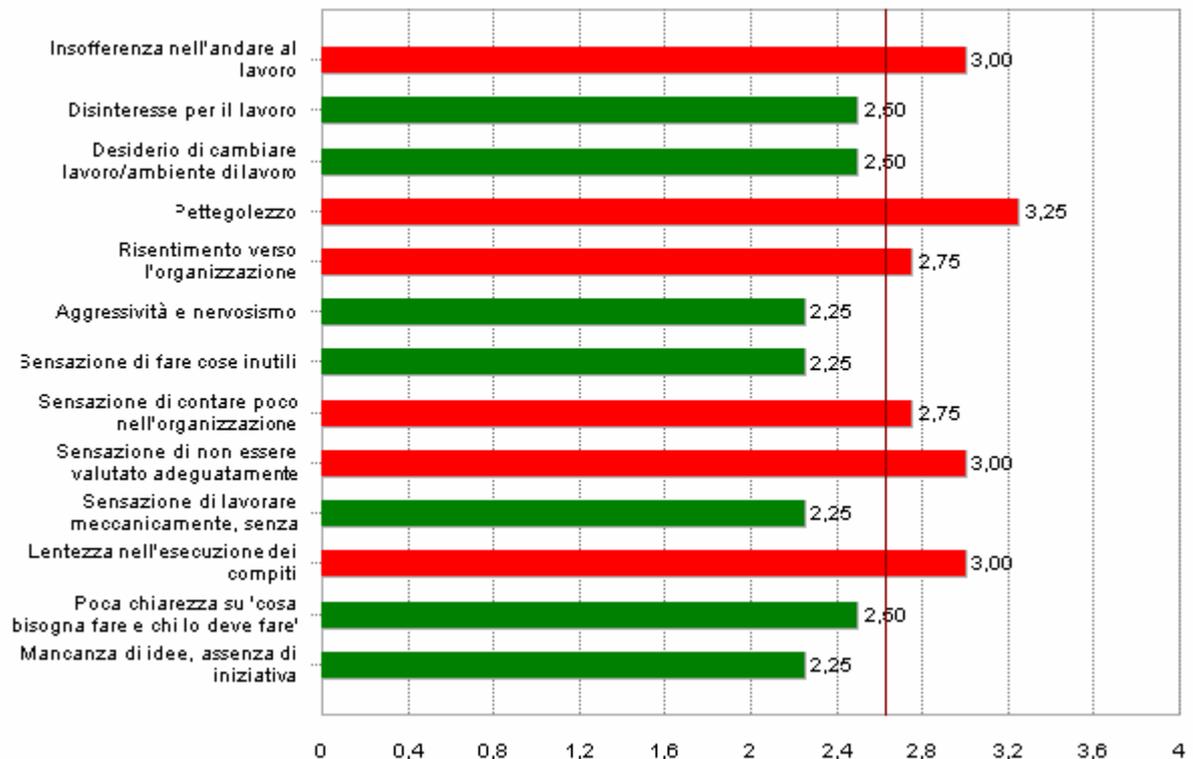
Apertura all'innovazione



Indicatori positivi



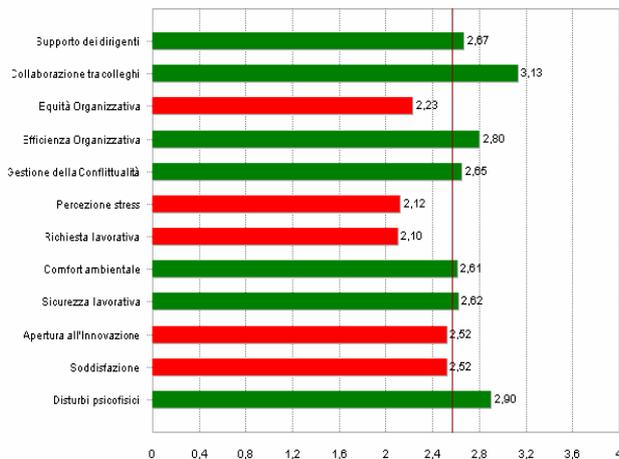
Indicatori negativi



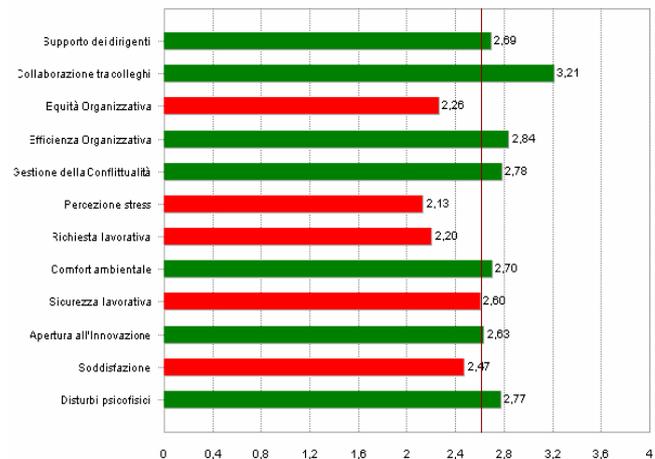
PARTE TERZA

CONFRONTI E CONCLUSIONI

CONFRONTO CON ALTRI COMUNI (PER IL 2009 E IL 2010) E CON IL PRECEDENTE QUESTIONARIO DEL 2003



Profilo generale nazionale – 2009



Profilo generale nazionale – 2010

Il confronto con i profili generali nazionali denota una forte tendenza all'unitarietà dei risultati, anche se in anni diversi, denotando una tendenza alle criticità di lunga durata.

Il livello del valore medio è pressoché simile a quello rilevato per il nostro Comune; la soglia di soddisfazione media è infatti di 2.60, valore raggiunto esattamente dall'indagine nel Comune di Borgo San Lorenzo, solo lievemente più bassa rispetto a quella nazionale, che nell'anno 2009 era di 2.66 e nell'anno 2010 è di 2.64. Il range di variazione è comunque molto ristretto.

Esaminando le singole dimensioni dei grafici si nota come il valore del supporto dei dirigenti del nostro ente risulti l'unico sotto la media, nonostante essa sia inferiore. Il valore pari a 2,48 palesa la presenza di criticità, che non è riscontrata nelle dimensioni nazionali, pari a 2,67 nell'anno 2009 e 2,69 nell'anno 2010.

Altra dimensione critica per il comune è la dimensione dell'equità organizzativa. Tale dato in ogni analisi, filtrata sia per settore che per categoria, risulta negativo, manifestando così un malessere presente nell'ambito nazionale. Il valore è negativo anche nelle dimensioni nazionali, ma quello rilevato a Borgo (1,99) lo è ben di più: infatti in ambito nazionale è pari a 2,23 nell'anno 2009 e 2,26 nell'anno 2010.

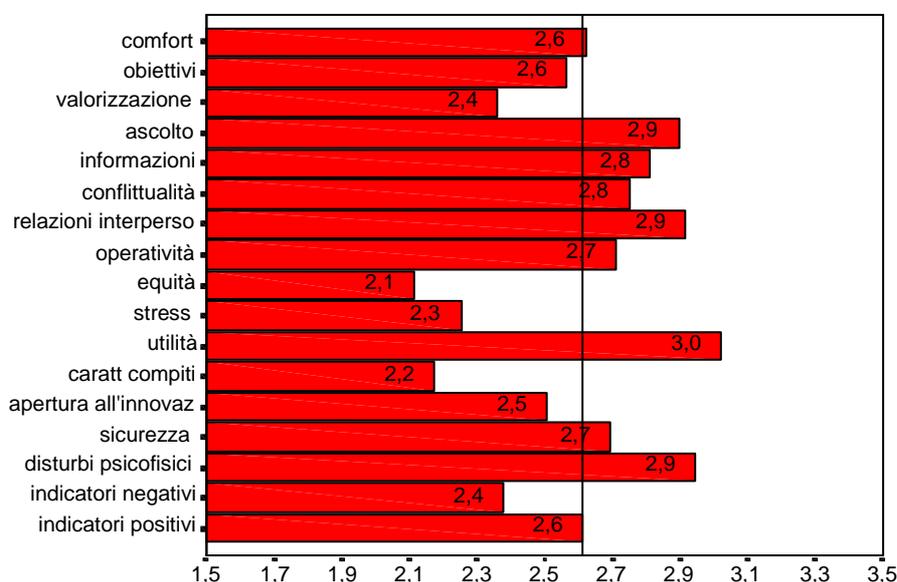
Il livello della percezione dello stress e della richiesta lavorativa per i dipendenti del nostro comune rientrano nella media nazionale, anch'essa nettamente sotto la soddisfazione. Il valore della percezione dello stress è appena più alto nel comune di Borgo San Lorenzo (2,16) mostrando una situazione leggermente migliore rispetto a quella nazionale, pari a 2,12. Al contrario la dimensione della richiesta lavorativa è più bassa nel Comune di Borgo, con un valore pari a 2.06, inferiore a quello nazionale, pari a 2,10 nell'anno 2009 e 2,20 nell'anno 2010.

Per quanto riguarda gli aspetti positivi analizzati nel comune, si nota una maggiore unità tra dipendenti in quanto le dimensioni della collaborazione tra colleghi e della gestione della

conflittualità sono più alte di quelle del profilo generale nazionale. Tale fenomeno è forse accreditabile al ridotto ricambio del personale, che ha portato ad instaurare rapporti lavorativi solidi e duraturi all'interno dell'ente. Il valore della collaborazione tra colleghi (3,24) è quello che si avvicina di più alla media nazionale, pari a 3,21 nel 2010, mentre il valore della dimensione della gestione della conflittualità (2,99) è maggiore rispetto al dato nazionale, pari a 2,65 nel 2009 e 2,78 nel 2010.

Raffrontando tali risultati con il questionario sottoposto al comune di Borgo San Lorenzo nell'anno 2003 si può notare già ad una prima analisi che il numero dei dipendenti partecipanti è aumentato, benché il personale dipendente dell'ente si sia ridotto: nel 2003 furono 88 i questionari compilati e in quello corrente 101. Nel 2003 l'ambiente lavorativo aveva fasce d'età più equilibrate, manifestando meno il livello di anzianità dell'ente: nel 2003 i lavoratori fino a 34 anni furono 8, adesso 1 dipendente solo, da 35 a 44 anni furono 42 adesso 11 e i lavoratori da 45 a 60 furono 38 e adesso 65. A conferma di ciò vediamo nel grafico le dimensioni della conflittualità e delle relazioni interpersonali che risultano più basse nella situazione lavorativa del 2003 rispetto al confronto con il 2010, in cui sono pari a 2,99 e 3,24.

Profilo generale Comune Borgo S: Lorenzo - 2003



Nel grafico del profilo generale dell'anno 2003 furono inserite dimensioni che non sono presenti in quello del 2010, anche se possono essere recuperate singolarmente nel profilo generale dell'analisi delle criticità.

Il confronto è facilitato dall'uguaglianza della media in entrambi i grafici, infatti essa è rimasta di 2,60 rivelando una situazione lavorativa che persiste invariata nel tempo.

Esaminando le singole dimensioni del grafico del 2003 si vede come il valore dell'equità organizzativa sia il più basso, pari a 2,10. Tale valore ha subito un lieve peggioramento nel grafico generale dell'anno corrente in quanto è pari a 1,99. Questo valore negativo compare nei grafici del 2010 in tutte le analisi, filtrate sia per categorie che per settore, mostrando un malessere generale persistente dell'ambiente lavorativo.

Altra dimensione critica per l'ente, esaminato sia nel 2003 sia nel 2010, sono le criticità dello stress e della richiesta lavorativa. Tali dimensioni non sono mai positive, risultano sempre presenti nell'ente e soprattutto non hanno avuto un miglioramento. Infatti la percezione di stress era minore nel 2003, pari a 2,30 mentre all'anno corrente è di 2,16; la richiesta lavorativa era di 2,20 mentre nel 2010 è calata a 2,06.

In ultima analisi prendiamo in considerazione la dimensione dell'apertura all'innovazione. L'ente esaminato nella percezione dei dipendenti non risultava in passato aperto all'innovazione (2,50) in

quanto non si presentavano occasioni di confronto con altre organizzazioni, non venivano introdotte nuove professionalità, ma soprattutto non venivano sviluppate nel dipendente competenze innovative; simili motivazioni sono state riportate anche nel 2010 e non modificano dunque la valutazione (migliorano solo dello 0,01).

In conclusione si constata che il benessere organizzativo dell'ente non presenta nel 2010 sostanziali cambiamenti rispetto al 2003 né in positivo né in negativo, tranne il miglioramento delle relazioni interpersonali tra dipendenti.