



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

Indagine sul benessere organizzativo

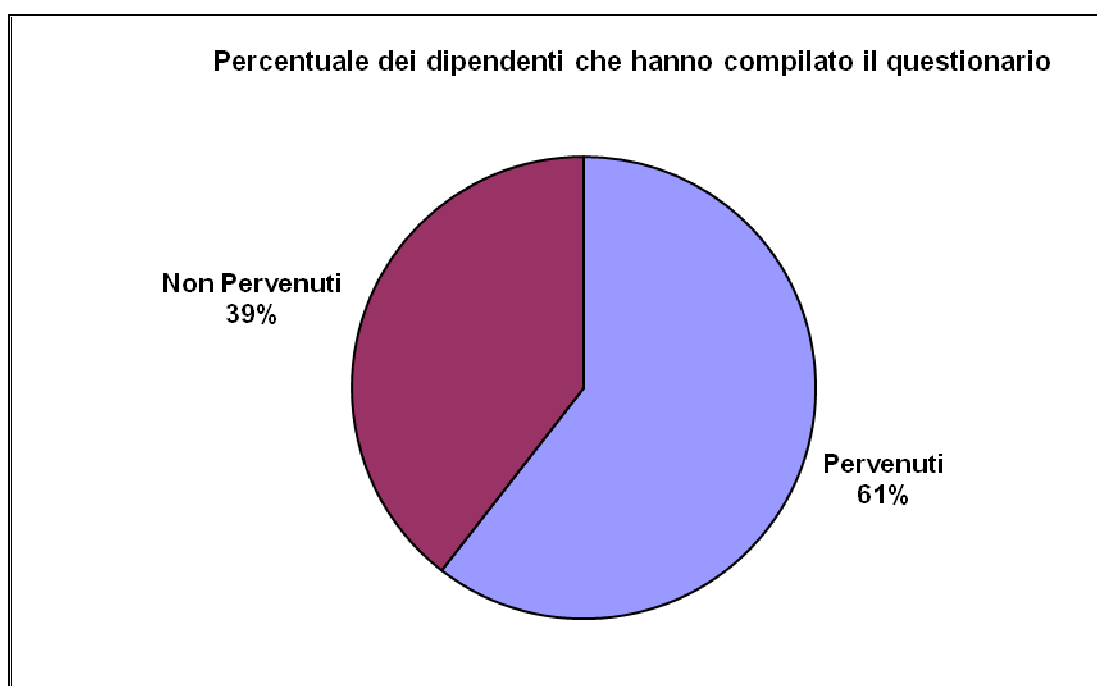
Comune di CAMPOSAMPIERO

Benessere Organizzativo

L'indagine sul benessere organizzativo, che è stata condotta attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti dei diversi Enti, intende svolgere un'azione di studio in relazione a vari ambiti che caratterizzano lo svolgimento dell'attività lavorativa presso gli Enti pubblici stessi.

L'analisi è stata divisa in diverse aree tematiche, alle quali corrispondono in totale 13 quesiti, a loro volta suddivisi in più domande.

Il Comune di Camposampiero conta in totale 38 dipendenti, a ciascuno dei quali è stato consegnato un questionario; ne sono stati compilati in totale 23, per una percentuale di adesione, che corrisponde al 61 %.



Nella lettura del questionario è fondamentale tenere presente che un risultato pari a 6 corrisponde al massimo benessere, il minimo è invece rappresentato dal valore 1.

In alcuni casi è stato necessario riparametrizzare i risultati per rendere omogenea la lettura del dato pervenuto, in quanto in alcune domande il punteggio da 1 a 6 doveva essere letto in modo inverso (1 massimo benessere, 6 minimo).

Data questa premessa si parte con un'analisi generale dei risultati che mostra l'andamento del benessere organizzativo percepito dei dipendenti all'interno dell'ente.

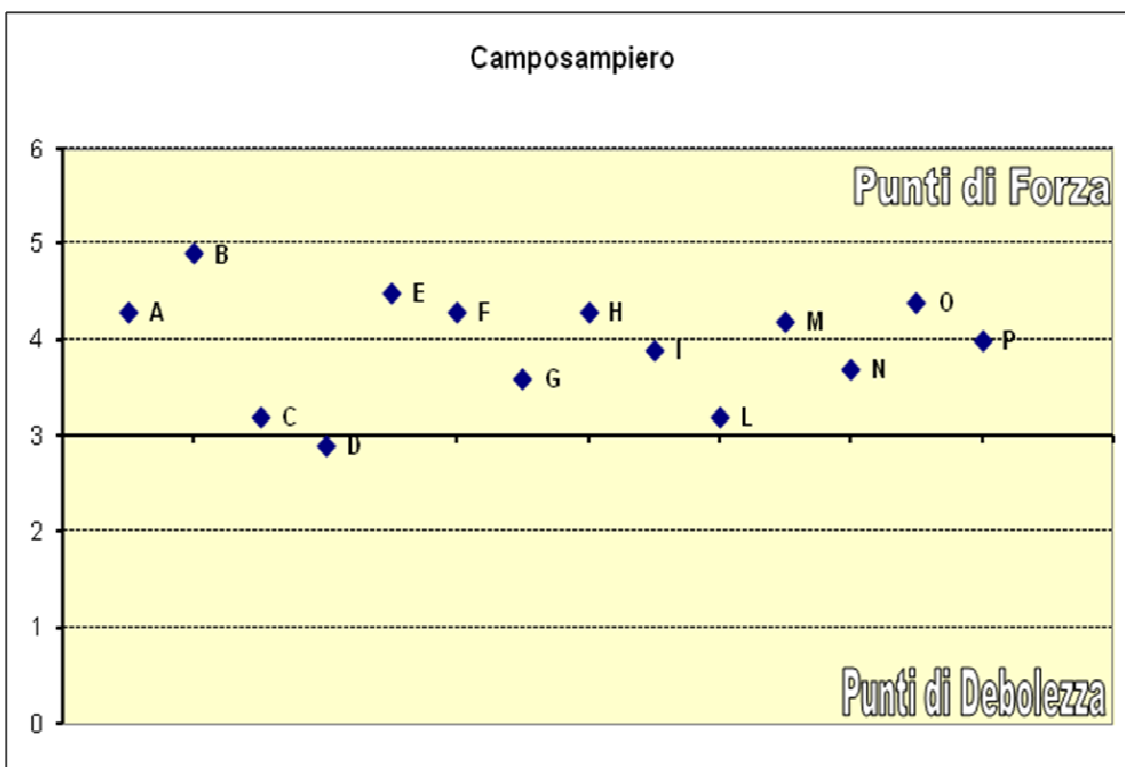
Successivamente si passerà ad analizzare ogni singolo ambito di indagine.

Nell'analisi generale si è ritenuto opportuno dividere i risultati medi ottenuti in "punti di forza" e in "punti di debolezza"; si fa notare che per punti di debolezza si considerano gli ambiti di analisi che hanno ottenuto un valore medio minore o uguale a 3. Quindi, qualsiasi valore medio inferiore a 3 è da considerarsi critico.

Il grafico in cui vengono riportati può essere considerato un quadro riassuntivo dello stato di benessere percepito dei dipendenti all'interno dell'Ente.

Gli ambiti di indagine sono:

- A) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato;
- B) Le discriminazioni;
- C) L'equità nella mia amministrazione;
- D) Carriera e sviluppo professionale;
- E) Il mio lavoro;
- F) I miei colleghi;
- G) Il contesto del mio lavoro;
- H) Il senso di appartenenza;
- I) L'immagine della mia amministrazione;
- L) La mia organizzazione;
- M) Le mie performance;
- N) IL funzionamento del sistema;
- O) Il mio capo e la mia crescita;
- P) Il mio capo e l'equità.



L'andamento del comune di Camposampiero denota un buon livello in parecchi ambiti, resta da sottolineare l'ambito legato alla carriera e sviluppo professionale che evidenzia una leggera criticità (ambito D). Prossimi al punto critico sono l'equità nell'amministrazione e, sul sistema di valutazione, la percezione delle strategie dell'organizzazione.

Valutazione media del benessere organizzativo dell'Ente: 3,96

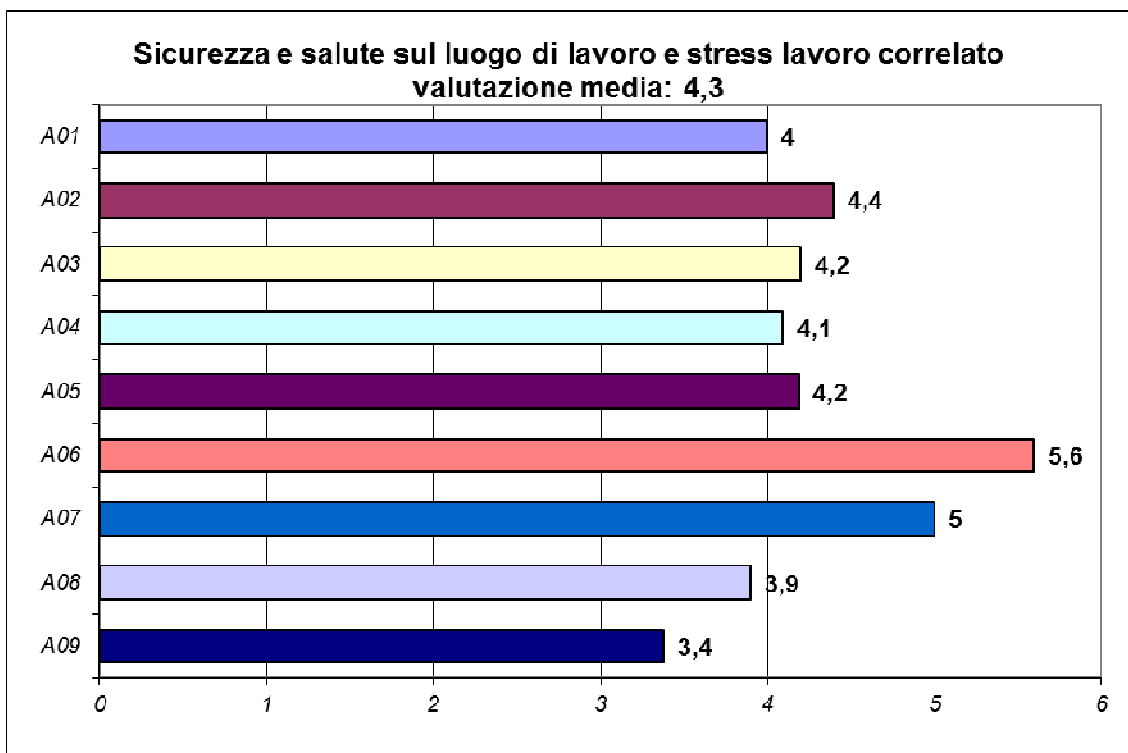
ANALISI DI OGNI SINGOLO AMBITO DI INDAGINE

A) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Il gruppo A è a sua volta composta da 9 domande:

- A01: *Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.);*
- A02: *Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione;*
- A03 *Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.);*
- A04: *Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...);*
- A05: *Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro;*
- A06: *Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare;*
- A07: *Ho la possibilità di prendere sufficienti pause;*
- A08: *Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili;*
- A09: *Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...).*

Le domande A04, A05 e A09 sono state oggetto di riparametrizzazione, come precedentemente spiegato.



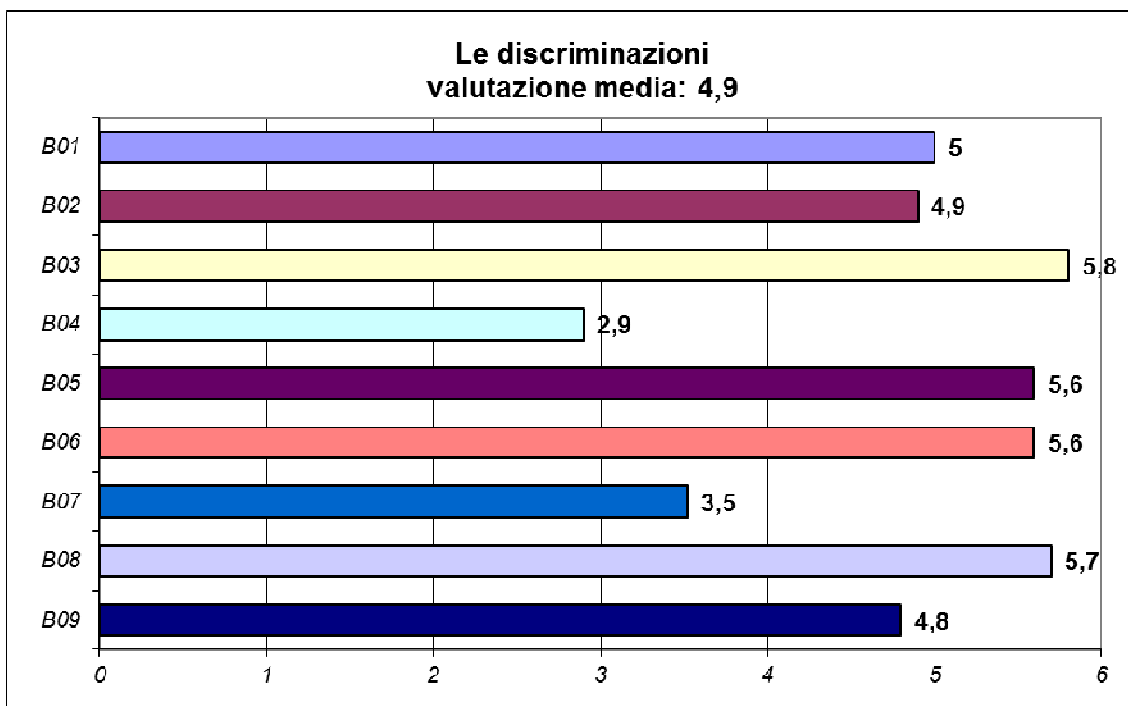
L'andamento generale risulta positivo, non ci sono particolari criticità.

B) Le discriminazioni:

Il gruppo B è a sua volta composta da 9 domande:

- B01: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale;*
- B02: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico;*
- B03: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione;*
- B04: *La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro;*
- B05: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza;*
- B06: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua;*
- B07: *La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro;*
- B08: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale;*
- B09: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.*

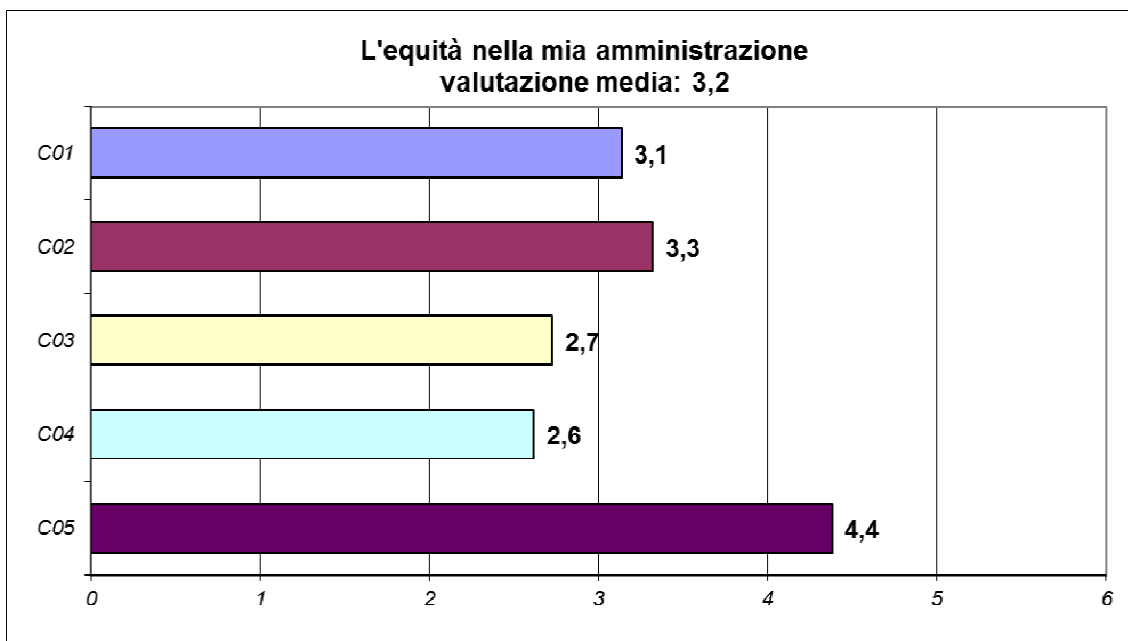
Le domande B04 e B07 sono state oggetto di riparametrizzazione, come precedentemente spiegato.



Il quadro che emerge dalla lettura del grafico è, in generale, sicuramente positivo. La domanda che in questo caso risultano essere un punto di debolezza riguarda l'identità di genere che viene percepita come ostacoli alla propria realizzazione sul luogo di lavoro.

C) L'equità nella mia amministrazione:

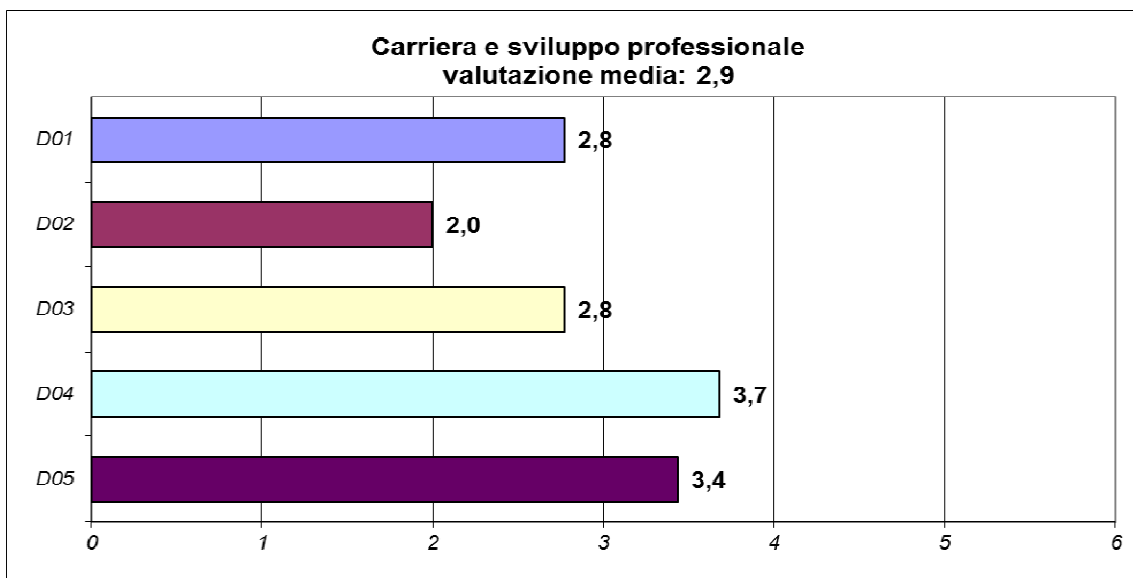
- C01: *Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro;*
- C02: *Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità;*
- C03: *Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione;*
- C04: *Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;*
- C05: *Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale.*



Dal grafico si evince che la percezione di equità all'interno dell'ente è abbastanza critica. Soprattutto il rapporto fra lavoro svolto e retribuzione.

D) Carriera e sviluppo professionale:

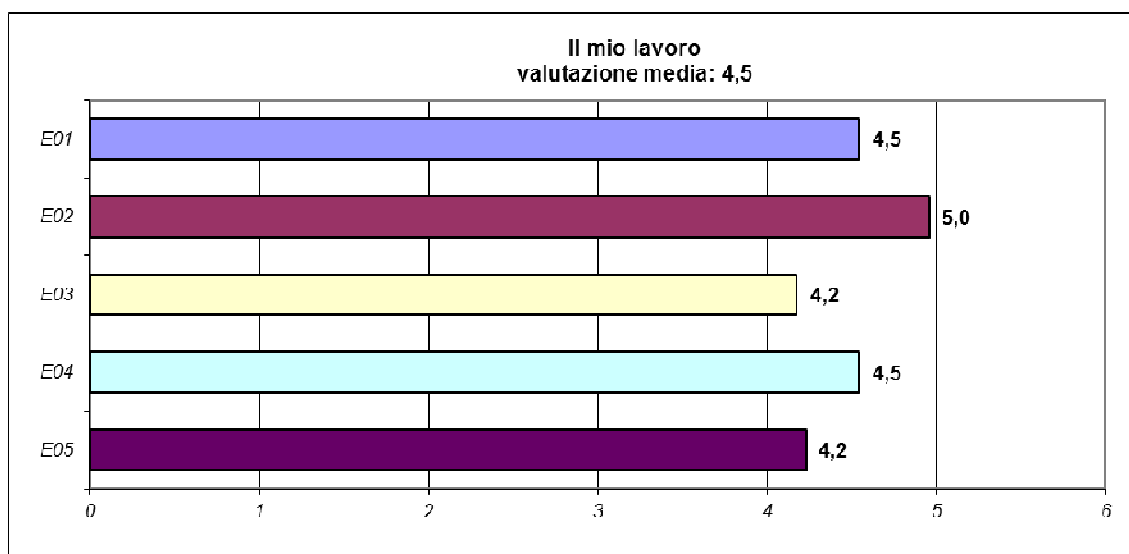
- D01: *Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro;*
- D02: *Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito;*
- D03: *Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;*
- D04 *Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale;*
- D05: *Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente.*



Meritano particolare attenzione le prime tre domande, dalle quali emerge una significativa preoccupazione legata allo sviluppo professionale e al fatto che le prospettive di crescita individuale siano effettivamente legate al merito.

E) Il mio lavoro:

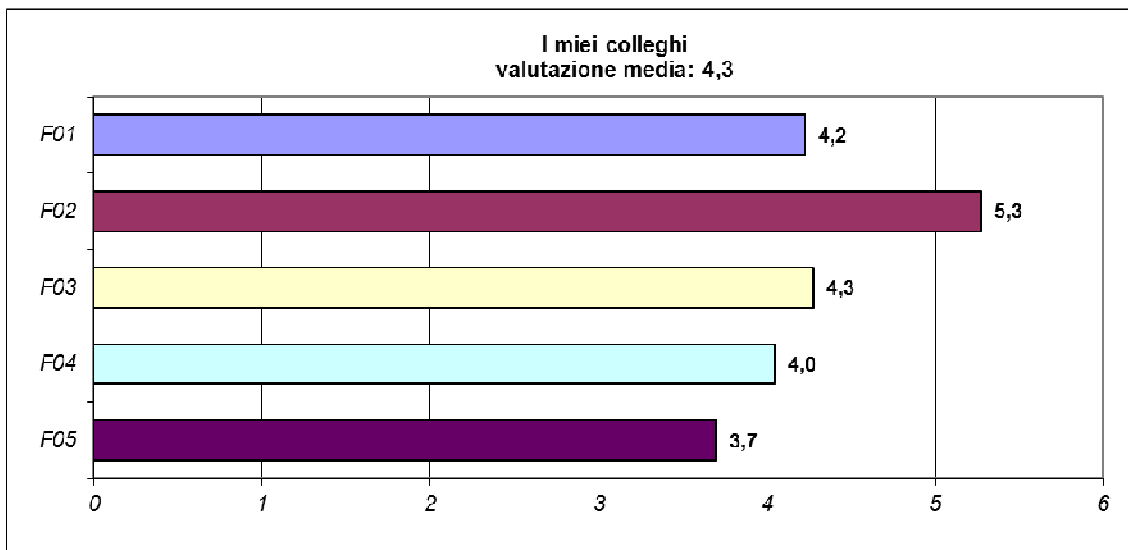
- E01: *So quello che ci si aspetta dal mio lavoro;*
- E02: *Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro;*
- E03: *Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro;*
- E04: *Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro;*
- E05 *Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale.*



L'andamento generale in questo ambito risulta positivo, non vi sono particolari criticità da segnalare.

F)I miei colleghi:

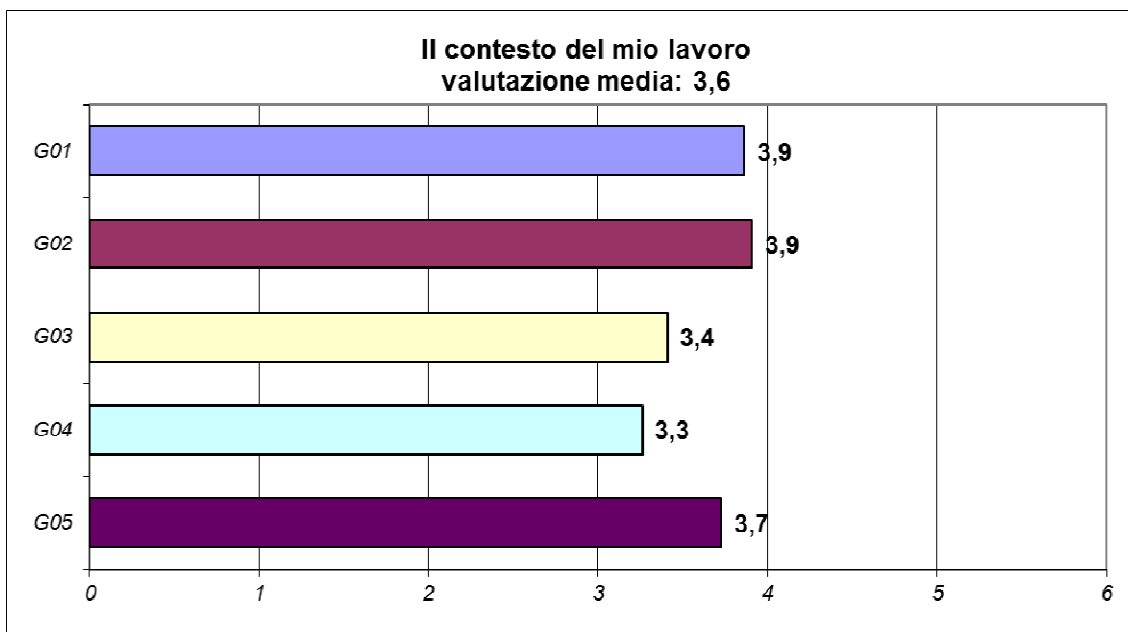
- F01: *Mi sento parte di una squadra;*
- F02: *Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti;*
- F03: *Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi;*
- F04: *Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti;*
- F05: *L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.*



Nulla di significativo, se non il fatto apprezzabile che il rapporto fra colleghi risulta essere abbastanza buono.

G: Il contesto del mio lavoro:

- G01: *La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione;*
- G02: *Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro;*
- G03: *I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti;*
- G04: *La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata;*
- G05: *La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita.*

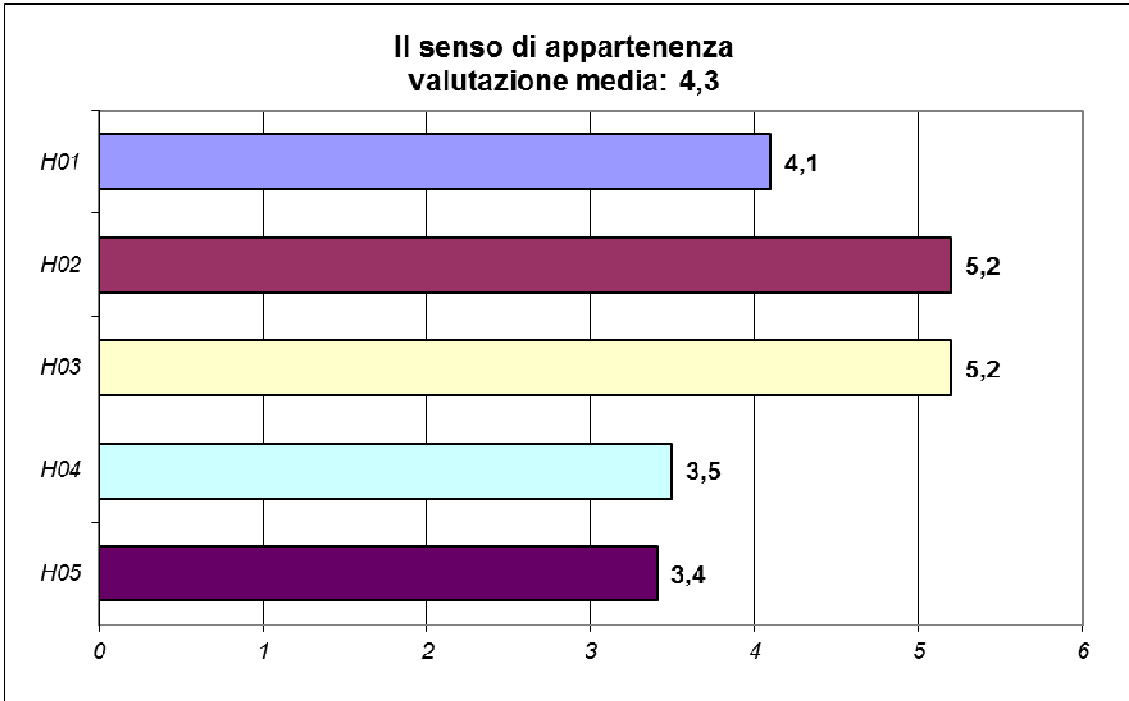


In quest'ambito di analisi non vi è nulla da sottolineare, se non la percezione che le informazioni siano trasmesse in modo poco adeguato.

H: Il senso di appartenenza :

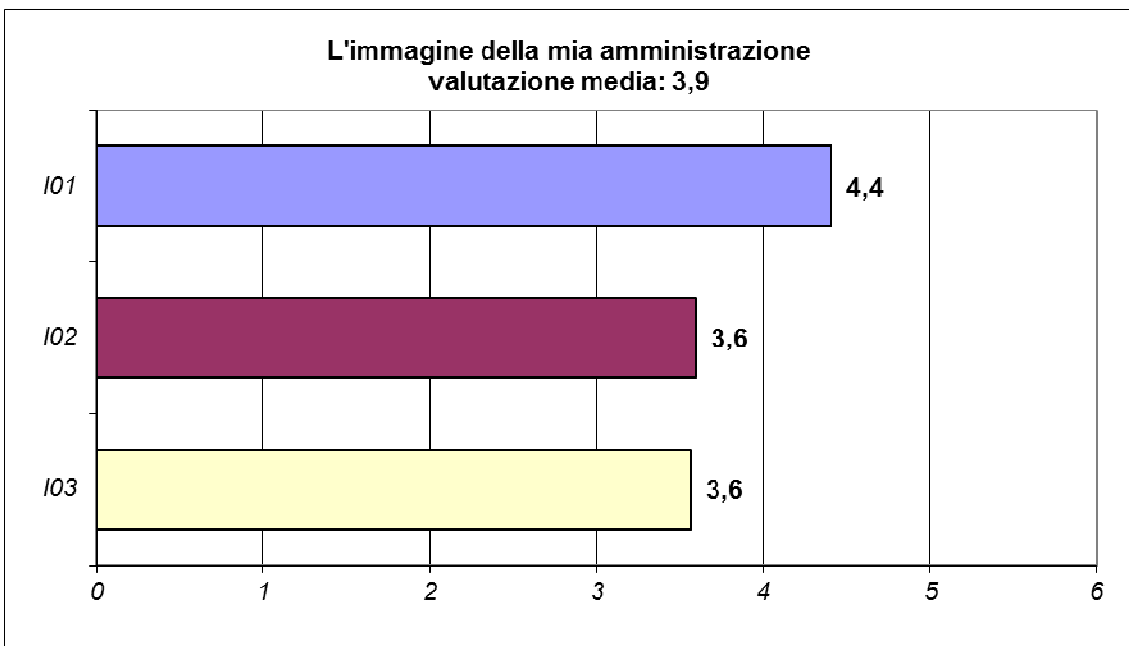
- H01: *Sono orgoglioso quando dico che lavoro nel mio ente;*
- H02: *Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato;*
- H03: *Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente;*
- H04: *I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali;*
- H05: *Se potessi, comunque cambierei ente.*

La domanda H05 è stata oggetto di riparametrizzazione, come precedentemente spiegato.



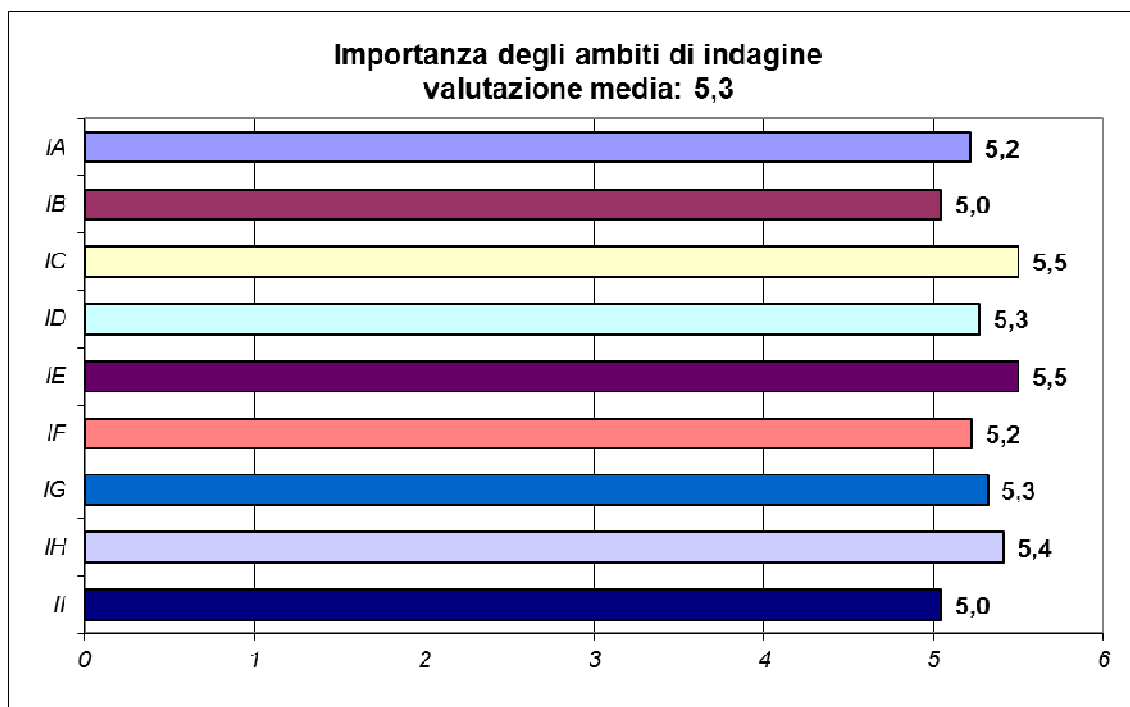
I: L'immagine della mia amministrazione:

- I01: *La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività;*
- I02: *Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività;*
- I03: *La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività.*



Importanza degli ambiti di indagine

Al termine della prima parte della valutazione dell'analisi del benessere organizzativo, si analizza l'importanza percepita dai dipendenti per ogni singolo ambito di indagine già rilevato in maniera più puntuale.

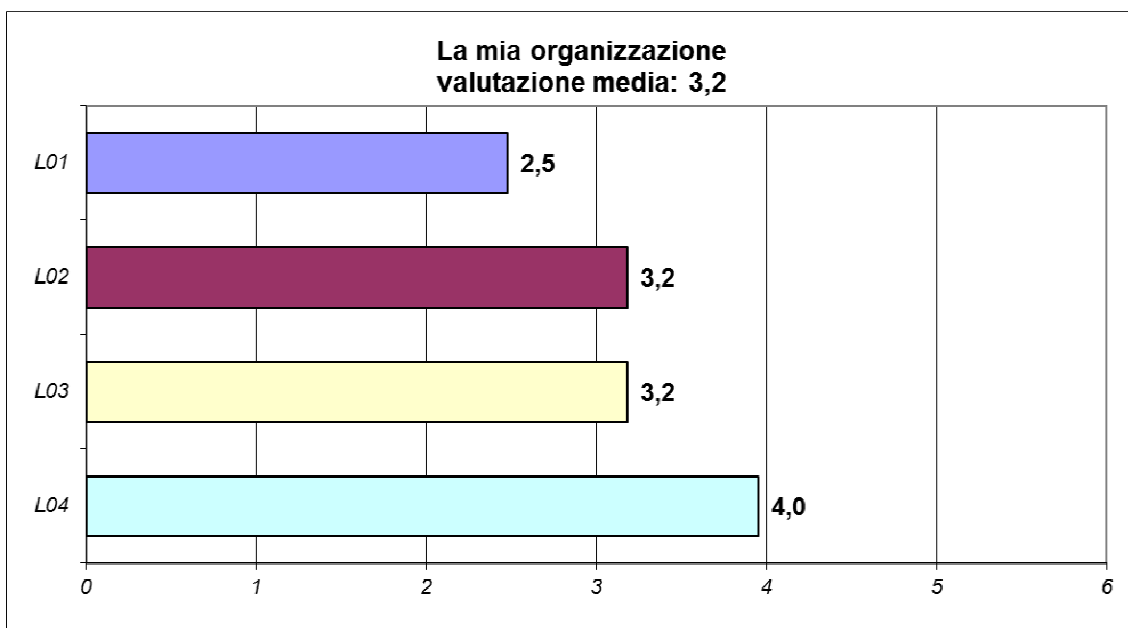


Dai questionari pervenuti si evince che gli ambiti oggetto dell'analisi sono tutti abbastanza importanti per i dipendenti, quindi le criticità ed i punti di forza emersi dall'analisi puntuale, vengono confermati.

Grado di condivisione del sistema di valutazione

L: La mia organizzazione:

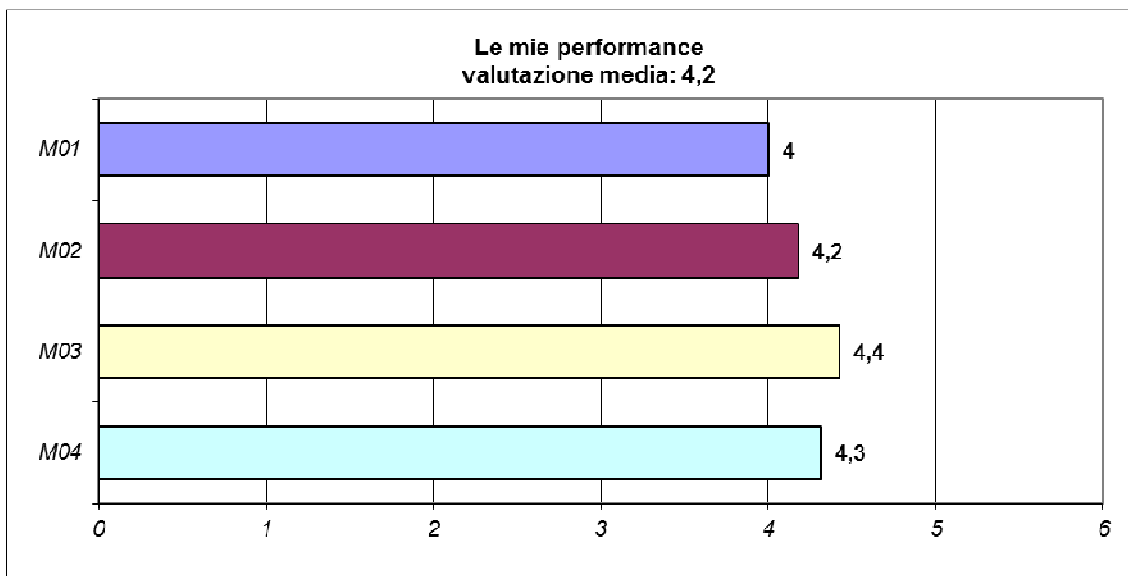
- L01: *Conosco le strategie della mia amministrazione;*
- L02: *Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione;*
- L03: *Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione;*
- L04: *E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.*



I dati potrebbero rappresentare una richiesta non esplicita dei dipendenti di una maggiore condivisione degli obiettivi fissati dall'organizzazione di cui fanno parte.

M: Le mie performance:

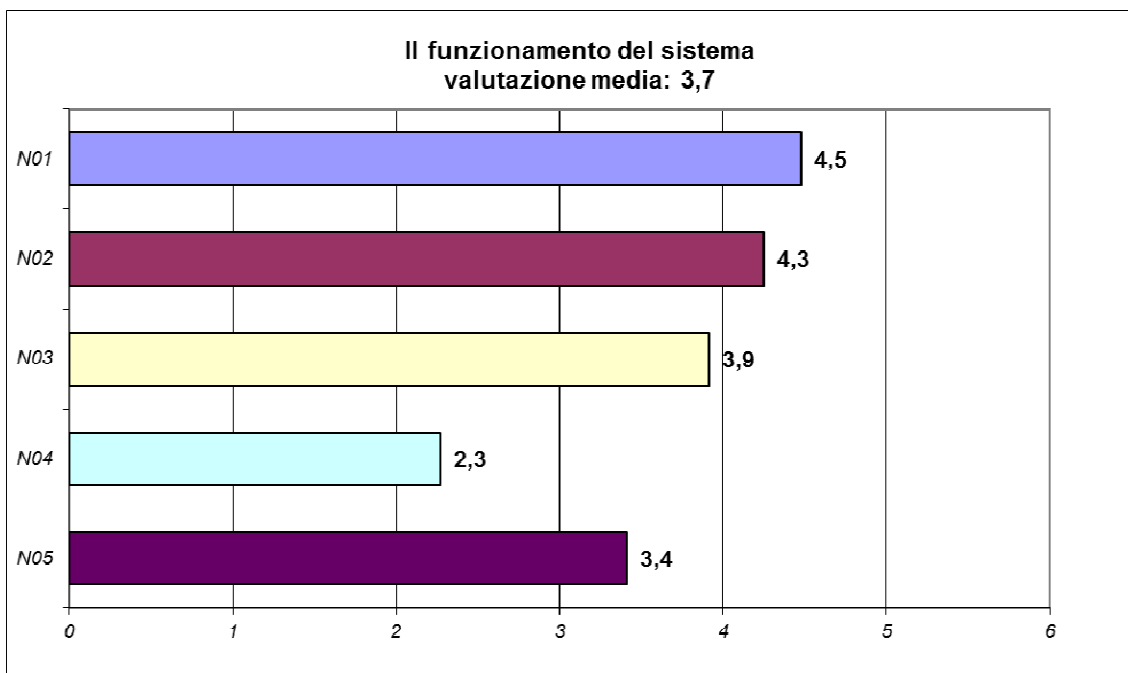
- M01: *Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro;*
- M02: *Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro;*
- M03: *Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro;*
- M04: *Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.*



Il sistema di valutazione, relativo agli obiettivi individuali e valutazione del lavoro, sono abbastanza buoni e ben percepiti dai dipendenti dell'ente.

N: Il funzionamento del sistema:

- N01: *Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro;*
- N02: *Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance;*
- N03: *I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance;*
- N04: *La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano;*
- N05: *Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.*

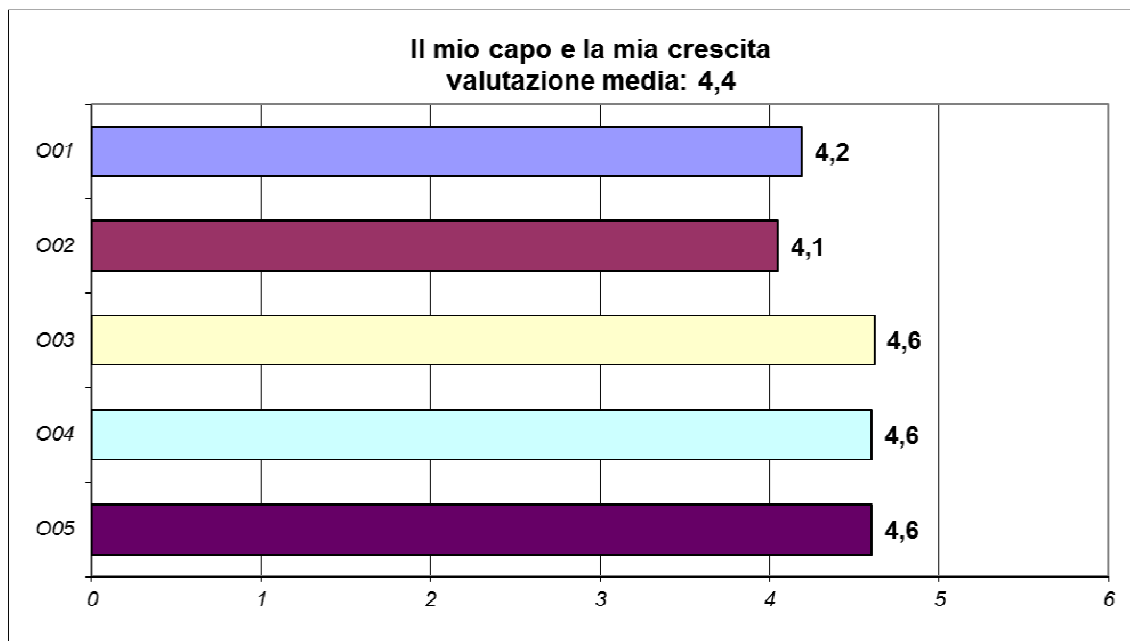


Particolare criticità è emersa dalla valutazione dei singoli rispetto al rapporto fra impegno e gratificazioni sul posto di lavoro.

Valutazione del superiore gerarchico

O: Il mio capo e la mia crescita:

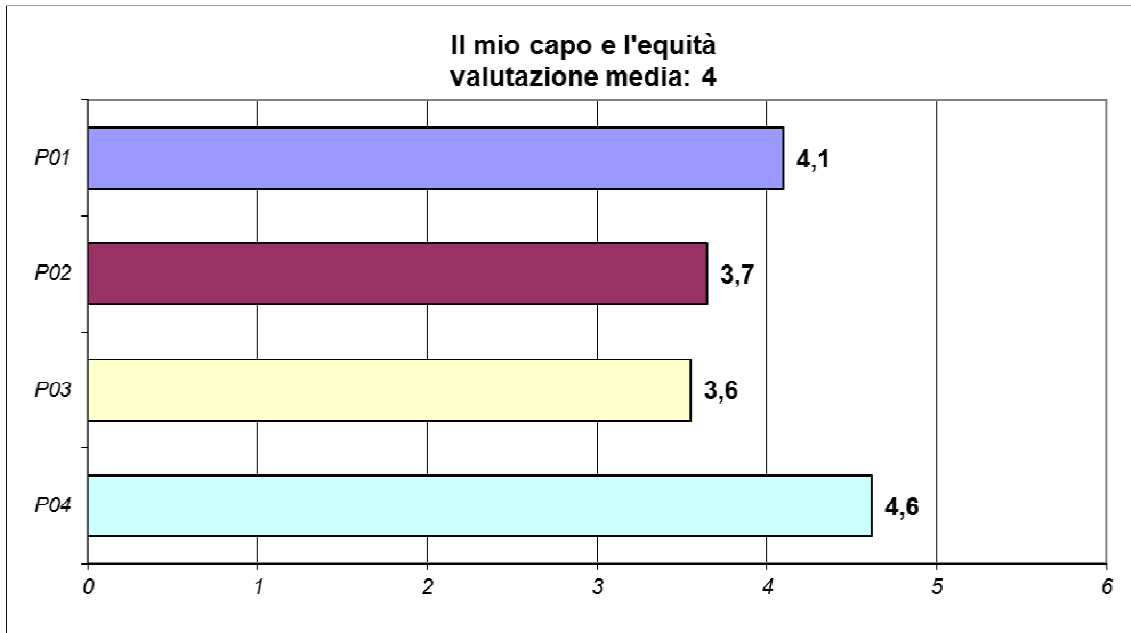
- O01: *Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi;*
- O02: *Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro;*
- O03: *E' sensibile ai miei bisogni personali;*
- O04: *Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro;*
- O05: *Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte.*



I rapporti con il proprio superiore confermano un clima soddisfacente.

P: Il mio capo e l'equità:

- P01: *Agisce con equità, in base alla mia percezione;*
- P02: *Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro;*
- P03: *Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti;*
- P04: *Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore.*



Anche per questo aspetto l'immagine che i dipendenti hanno del proprio capo può ritenersi positiva.