



COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

con il patrocinio

ASSESSORATO AL PERSONALE

Città di Tradate



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL COMUNE DI TRADATE

I risultati dell'indagine



2012/2013

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL COMUNE DI TRADATE

❖ INTRODUZIONE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 26.07.2012, il Comune della Città di Tradate (VA) ha sancito la nascita del *“Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*.

Tale Organismo, istituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, ha sostituito, unificando le competenze in un solo Organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

Durante la prima riunione del costituito Comitato Unico di Garanzia è stato deliberato, all'unanimità e in un'ottica di positività e di miglioramento del contesto lavorativo, di predisporre un questionario per conoscere lo stato del benessere all'interno delle mura del Palazzo comunale di Tradate.

Senza che vi fossero obblighi o adempimenti ai quali attendersi, un'indagine sul grado di soddisfazione dei dipendenti, ovvero sul grado di benessere organizzativo interno al Comune di Tradate, risulta essere in accordo con quanto il Comitato si è dato come obiettivi ai quali attendere.

Gli obiettivi e le finalità dell'operato del Comitato si possono riassumere, infatti, in tutta quella serie di azioni volte alla creazione di un contesto lavorativo finalizzato al benessere organizzativo, al rispetto dei principi di pari opportunità tra i generi coinvolti nei processi produttivi nonché, alla messa al bando totale di ogni forma di discriminazione e di azioni di natura vessatoria e violenta nei confronti dei dipendenti.

L'iniziativa si prefissava di “fotografare” allo stato attuale il contesto lavorativo dell'Amministrazione Comunale, per poter poi costruire, progettare ideare interventi specifici, finalizzati a creare il più possibile un ambiente lavorativo sano in vista della definizione del **Piano Triennale delle Azioni Positive**, un obbligo per l'Ente ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 (ex art. 7, comma 5 del D.Lgs. 196/2000).

Per ambiente lavorativo “sano” si intende quell'Organizzazione che oltre a perseguire efficacia ed efficienza, sia orientata a creare un contesto lavorativo il più possibile sereno, motivante, realizzante, finalizzato a conciliare il benessere del singolo ed i propri obiettivi di organizzazione.

In altre parole un contesto lavorativo dove il singolo sia, non solo un'attività produttiva, ma primariamente una persona ed il lavoro ritrovi anche la sua vera missione, ovvero luogo di miglioramento e crescita dell'individuo che si traduce poi in crescita e miglioramento dell'intera collettività.

❖ L'INDAGINE

Lo strumento: il Questionario sul grado di soddisfazione del dipendente comunale di Tradate.



➤ CARATTERISTICHE

Il Questionario, elaborato direttamente dal C.U.G. con il patrocinio dell'Assessorato al Personale, si è rifatto a modelli già ampiamente consolidati e validati proposti in contesti amministrativi elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con la Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma.

Proposto ai 63 dipendenti (responsabili di Area/servizio inclusi) del Comune di Tradate assunti sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, il questionario era composto da n. 55 domande mirate per meglio conoscere ogni singolo punto di vista dell'organizzazione al fine di consentire di individuare eventuali criticità e margini di miglioramento e le potenziali aree su cui intervenire per promuovere azioni di benessere e di miglioramento dell'ambiente lavorativo.

Il questionario è stato trattato in forma anonima e tutti i dati raccolti sono stati trattati nel rispetto del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali". Solo i dati finali aggregati sono resi noti attraverso la seguente relazione conclusiva.

Per la raccolta dei questionari è stata utilizzata un'urna itinerante che è passata per i vari uffici dell'Ente e pur sempre a disposizione dei lavoratori perché depositata nell'ufficio del Presidente del C.U.G. presso la Segreteria Generale del Comune.

Convenzionalmente si considera un'organizzazione in grado di produrre benessere quando:

1. allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente;
2. pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative;
3. riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei singoli e stimola nuove potenzialità;
4. ascolta le istanze dei suoi dipendenti;
5. mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro e alla sicurezza;

6. adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali;
7. stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo;
8. assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi;
9. assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità e di promozione del personale;
10. stimola il senso di utilità sociale contribuendo a dar senso alla giornata lavorativa dei singoli;
11. è aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.

➤ FINALITA'

Obiettivo del questionario è raccogliere informazioni circa la percezione degli individui in merito alla presenza delle dimensioni e degli indicatori benessere/malessere.

Il questionario era suddiviso in sette parti: la prima dedicata alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro; la seconda sulla sicurezza sul posto di lavoro; la terza le caratteristiche del proprio lavoro; la quarta sugli indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo; il quinto sul benessere psicofisico; la sesta parte sull'apertura alle innovazioni e la settima parte sui suggerimenti *"ad personam"*.

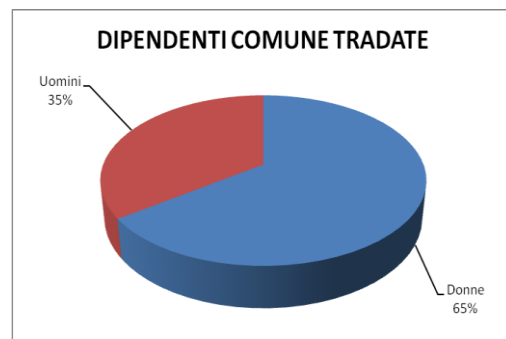
➤ IL CAMPIONE

Il campione oggetto dell'indagine è stato costituito da tutti i 63 dipendenti del Comune di Tradate alla data di ottobre 2012.

Il Comune ha attualmente alle proprie dipendenze n. 63 unità dove le donne sono 41 (pari al 65% del totale) e gli uomini 22, pari al restante 35%.

I questionari sono stati distribuiti il 25 ottobre 2012 in occasione dell'Assemblea generale di presentazione del C.U.G. alla presenza della Consigliera di Parità della Provincia di Varese, Sig.ra Luisa Cortese ospite della Città di Tradate.

Cinquantanove i questionari distribuiti; 47 sono stati quelli compilati nella data prefissata alle ore 12.00 di sabato 10 novembre 2012 per una percentuale di adesione pari al **90,30%**.



L'urna contenente tutti i questionari è stata aperta in data 13 novembre 2012 alle ore 8:40 presso la Segreteria del Sindaco di Tradate alla presenza del Presidente, Concordia Zullo; del Vice Presidente, Dario Lucca e dei membri del C.U.G. Sergio Beghi e Liliana Brogliato.

Di questi 14 questionari contenevano dei suggerimenti personali e 33 senza alcun tipo di suggerimento. Durante l'analisi dei questionari, n. 1 questionario è stato ANNULLATO perché incompleto e n. 1 questionario è risultato completamente riconsegnato NON COMPILATO.

LE MODALITÀ DI ANALISI DEI RISULTATI

Di seguito si illustrano sinteticamente le modalità con cui sono stati analizzati i risultati della ricerca.



▪ LA CODIFICA DELLE RISPOSTE E L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La metodologia di indagine si basa sull'analisi del livello di presenza/assenza dei fattori che costruiscono il modello di ricerca sul benessere, indagati principalmente attraverso un numero predeterminato di domande, con risposte chiuse su di una scala di 4 valori crescenti.

IL RANGE DI RIFERIMENTO
Per le risposte al questionario sono state utilizzate principalmente le seguenti scale di risposta:
<i>O Mai – Per nulla</i>
<i>O Raramente – Poco</i>
<i>O A volte – Abbastanza</i>
<i>O Spesso - Molto</i>
In sede di elaborazione dei dati a queste risposte è stato associato un valore numerico, corrispondente a 1 per le risposte di grado più basso e al 4 per quelle di livello più alto, le risposte intermedie sono state codificate con i valori 2 e 3.

Assegnato il valore numerico corrispondente alle diverse risposte, si è utilizzata la media aritmetica come indice univoco di riferimento per l'analisi e la comparazione dei diversi fattori. In questo modo, per ogni fattore, si è giunti a definire un indice sintetico di punteggio, compreso in un range 1 – 4.

▪ IL PUNTEGGIO MEDIO

In generale più la media generale di un fattore si avvicina al punteggio 4 (valore massimo della scala), più il fenomeno è percepito come presente all'interno dell'organizzazione (rappresentando un

punto di forza). Per i fattori con significato negativo un valore elevato del punteggio medio indica, al contrario, che il fenomeno non raggiunge una soglia critica.

In tal caso, per mantenere la stessa modalità di lettura dei dati, per questi fattori si è provveduto a un'inversione del punteggio.

Una volta definito il punteggio medio di ogni fattore, con un'ulteriore operazione di media aritmetica sui punteggi suddetti (in altre parole, calcolando la media aritmetica delle medie dei fattori) si ottiene un indicatore complessivo identificato come "*Livello generale di benessere organizzativo*".

La determinazione di un punteggio medio univoco, utilizzato sia per descrivere il livello generale di benessere, che il grado di presenza/assenza dei diversi fattori, nonché dei singoli fenomeni indagati attraverso il questionario, consente una prima riflessione sull'andamento complessivo dell'organizzazione e una comparazione tra i diversi fattori, per individuare gli aspetti più positivi e le problematiche maggiori, sia a livello generale che di dettaglio.

Questi dati vengono presentati riportando, appunto, il punteggio medio conseguito.

▪ LE MODALITÀ DI RAPPRESENTAZIONE

Quest'approccio, teso a raggruppare i diversi punti di vista degli intervistati, se da un lato consente una visione generale dei fenomeni analizzati, dall'altro non permette di porre in risalto comportamenti marginali, che pur sono importanti per una comprensione complessiva del livello di benessere.

Per riuscire a evidenziare queste differenze, i punteggi ottenuti sono stati articolati in quattro classi (range di valori), due raggruppanti valutazioni negative del fenomeno a diversa intensità e altrettante per includere giudizi positivi anch'essi a diversa intensità.





Questa operazione è stata preceduta dalla determinazione di una soglia minima di soddisfazione, individuata per tutti i valori maggiori a 2,50 (la metà della scala: $1 \div 4$).

I punteggi sopra questa soglia sono stati considerati positivi, quelli al di sotto segnalano delle criticità.

Nel dettaglio:

- ❖ Nel range compreso tra i punteggi di 1 e 2,20 sono state collocate le posizioni molto critiche;
- ❖ Al di sopra di questo punteggio, ma al di sotto della soglia di sufficienza (2,21 – 2,50) le valutazioni critiche;
- ❖ Nei valori compresi tra 2,51 e 2,80 trovano posto i giudizi positivi;
- ❖ L'ultimo livello (2,81 – 4,00) racchiude le percezioni molto positive che si hanno del fenomeno analizzato.

Si è voluto, inoltre, semplificare le modalità di lettura dei dati, associando alla presentazione di valori numerici anche una rappresentazione grafica, che si avvale dell'utilizzo di emoticons.

LE MODALITÀ DI RAPPRESENTAZIONE		
Grado di percezione	Punteggio	Emoticons
Fattore/Fenomeno molto critico	$1,00 \leq x \leq 2,20$	
Fattore/Fenomeno critico	$2,21 \leq x \leq 2,50$	
Fattore/Fenomeno positivo	$2,51 \leq x \leq 2,80$	
Fattore/Fenomeno molto positivo	$2,81 \leq x \leq 4,00$	

▪ **L'ANALISI DEL BENESSERE**

La presentazione dell'analisi sul benessere organizzativo e degli altri gruppi di indicatori facenti parte del costrutto teorico del benessere si articola in:

- Un'analisi del punteggio medio complessivo e una successiva ripartizione rispetto alle classi di percezione Riflessioni aggiuntive che approfondiscono i fattori (dimensioni) iniziali, analizzando le risposte alle diverse domande che lo costituiscono/identificano

LE DIMENSIONI CHE COMPONGONO IL BENESSERE ORGANIZZATIVO SONO:

1. Comfort/sicurezza;
2. Obiettivi;
3. Valorizzazione;
4. Ascolto;
5. Informazioni;
6. Conflittualità;
7. Relazioni;
8. Operatività;
9. Equità;
10. Stress;
11. Utilità sociale;
12. Compiti lavorativi;
13. Propensione all'innovazione.

Altri gruppi di indicatori sono:

14. Indicatori positive;
15. Indicatori negative;
16. Indicatori del malessere psicofisico.

❖ IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL COMUNE DI TRADATE

Nel presente capitolo vengono illustrati i dati emersi dalla ricerca. La presentazione è così strutturata:

- In primo luogo si analizza il risultato sul benessere organizzativo.
- In secondo luogo vengono presentati gli esiti relativi alle diverse dimensioni.
- Infine si analizzano gli indicatori positivi, gli indicatori negativi ed infine gli indicatori di malessere psicofisico.

➤ IL LIVELLO GENERALE DI BENESSERE

In questo primo paragrafo viene illustrato il livello generale di benessere del Comune così come emerso dai risultati dell'indagine ed offre la possibilità di conoscere il livello di "salute" dell'organizzazione, in quanto presenta in contemporanea tutti i punteggi relativi ai fattori che concorrono a determinare il benessere organizzativo.

Il livello generale di benessere all'interno del Comune si attesta su valori di criticità.



La media generale, infatti, si attesta su un valore di 2,29, nel range della criticità. L'analisi delle dimensioni e dei fattori evidenzierà quali e come concorrono a determinare il benessere organizzativo.

Analisi delle dimensioni (in ordine decrescente rispetto al risultato di valutazione)

Utilità sociale	2,75
Comfort	2,72
Sicurezza	2,63
Ascolto	2,62
Informazioni	2,49
Relazioni	2,48
Operatività	2,39
Stress	2,31
Obiettivi	2,25
Innovazione	2,24
Conflittualità	2,22
Valorizzazione	2,18
Compiti lavorativi	2,15
Equità	2,01

ALTRI INDICATORI

Indicatori positivi benessere organizzativo	2,47
Indicatori negativi benessere organizzativo	2,07
Indicatori del malessere psicofisico	2,58

➤ COMFORT



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

Il fattore del comfort ambientale presenta una media generale positiva di 2.72, superiore a quella complessiva del benessere organizzativo.

Tra le voci che compongono la dimensione “Comfort” nessuna appare critica. Ciò conduce a valutare nel complesso molto buoni i livelli di comfort presenti nella sede comunale di Tradate.

➤ OBIETTIVI

Questa dimensione analizza diversi aspetti dell'organizzazione: la capacità di rendere chiari ed espliciti gli obiettivi lavorativi e gli elementi che favoriscono la produttività facilitando la scorrevolezza operativa dell’Ente.

La dimensione “obiettivi” raggiunge il punteggio 2,25 evidenziando una criticità.



E’ interessante notare che le medie complessive delle singole voci non abbiano raggiunto la soglia della sufficienza. In particolare la comunicazione dei cambiamenti gestionali e organizzativi e la coerenza dei dirigenti con gli obiettivi dichiarati evidenziano un valore molto critico.

➤ VALORIZZAZIONE



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

La dimensione valorizzazione raggiunge il punteggio 2,18 evidenziando una forte criticità.

E’ interessante notare al riguardo come due aspetti legati alla valorizzazione si trovino alle due estremità di punteggio. Infatti se la capacità dell'organizzazione di dare a tutti la possibilità di svolgere al meglio il proprio lavoro, percepito come uno dei fenomeni maggiormente presenti di questa dimensione, dall'altro l'incapacità di dare le giuste valutazioni all'operato e al potenziale dei dipendenti appare come il nodo più critico.

➤ 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.

Nel profilo generale tale dimensione si colloca decisamente nell'area della positività con una media di 2,62.

Interessante notare come sia più che sufficiente il valore legato alla disponibilità dei dipendenti ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione, mentre l'aspetto critico è legato all'ascolto dei dirigenti in merito alle difficoltà che si incontrano sul lavoro e all'ascolto a chi avanza proposte o suggerimenti.

➤ INFORMAZIONI

La dimensione informazioni analizza l'area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative.

In questo caso si raggiunge il punteggio 2,49 registrando una criticità.



Analizzando i risultati è interessante evidenziare come due aspetti legati all'informazione si trovino alle due estremità di punteggi. Infatti se è più che sufficiente la percezione che nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti, dall'altro, invece, appare critica la percezione dei responsabili/dirigenti che *“assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale”*.

➤ CONFLITTUALITA'

La dimensione conflittualità misura la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione.

La media generale della conflittualità evidenzia un fenomeno critico (2,22).



I fenomeni più percepiti sono i conflitti con i responsabili/dirigenti, la percezione molto forte di persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto.

➤ RELAZIONI

La dimensione relazioni analizza l'Area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli.

La media generale (2,48) è nel range della criticità, ma molto vicina al valore positivo.



Da notare che, mentre è confermata la percezione più che positiva della collaborazione tra colleghi (vedere la dimensione “informazioni”), dall'altro non arriva alla sufficienza il valore relativo al coinvolgimento da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro.

➤ OPERATIVITA'

La dimensione operatività esplora la capacità dell'organizzazione di trovare soluzioni adeguate.

La media generale della dimensione è critica 2,39.



Da notare il valore molto positivo (in linea con altri dati forniti prima, “relazioni” e “informazioni”) della percezione in merito alla collaborazione tra colleghi, di contro la non disponibilità dei dirigenti nell'aiutare a lavorare nel modo migliore e la mancanza di tempestività nel assumere decisioni.

➤ EQUITÀ'

La dimensione “equità” 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.



La dimensione dell'equità è in assoluto il valore più basso rilevato 2,01 (molto critico) e rappresenta l'elemento più critico che restituisce l'indagine sul benessere organizzativo promosso dal C.U.G. del Comune di Tradate.

➤ STRESS

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

Il punteggio medio della dimensione “stress” è pari a 2,31 rilevando una criticità.



E' da rilevare come il giudizio non sia uniformemente negativo, bensì sia differenziato tra le singole voci. Emerge infatti che il lavoro non assorbe totalmente, mentre risulta alto lo stress dovuto a compiti che richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone.

➤ UTILITA' 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.

Il punteggio medio della dimensione “utilità sociale” è 2,75 attestandosi al di sopra della media, nel range positivo.

E' particolarmente alta la media riguardante la percezione che il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante e la percezione dell'utilità dei servizi che l'organizzazione realizza

➤ SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

La dimensione sicurezza esplora l'area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro.

Il punteggio medio è 2,63 registrando una dimensione positiva.



Da rilevare nel dettaglio l'indicazione di sole tre criticità: impianti elettrici, illuminazione e polveri.

➤ RICHIESTA LAVORATIVA



Nell'ambito dell'analisi sul benessere organizzativo, attraverso la richiesta lavorativa si cerca di capire quali aspetti legati a questo fattore rappresentano un problema nello svolgimento delle attività quotidiane.

La dimensione richiesta lavorativa - dopo l'equità - rappresenta il 2° elemento molto critico emerso dall'indagine con una media di 2,15.

Da evidenziare come solo due delle voci, fatica fisica e isolamento hanno registrato un valore superiore alla media (positivo). Di contro molto critici sono la fatica mentale, il sovraccarico di lavoro e la diretta responsabilità del lavoro.



➤ PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

L'apertura all'innovazione misura la capacità dell'organizzazione di essere attenta all'introduzione di elementi nuovi nel processo di lavoro, sia per quanto concerne le dotazioni tecnologiche che per le modalità di erogazione dei servizi.

Il punteggio medio generale della dimensione è di 2,24 evidenziando una forte criticità.

Nel dettaglio l'organizzazione non risulta attenta ad acquisire nuove tecnologie, a migliorare i progressi di lavoro, a confrontarsi con le esperienze delle altre organizzazioni, nel riconoscere ed affrontare gli errori del passato, nello sviluppare nuove competenze nei dipendenti. D'altro canto l'Ente accoglie le richieste degli utenti.

ALTRI GRUPPI DI INDICATORI

➤ INDICATORI POSITIVI



Gli indicatori positivi si riferiscono alla percezione di vissuti di affezione lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

Il punteggio medio generale della dimensione è di 2,47 registrando una dimensione critica, ma molto vicina ai valori medi.

Il focus sulle componenti della dimensione consente di approfondire l'analisi iniziale: positiva è la voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione; la voglia di andare a lavoro; la sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero; la soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro e coerentemente con la dimensione utilità sociale e la percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno.

Di contro è bassa la soddisfazione per l'organizzazione; la sensazione di far parte di una "squadra"; la sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro; molto bassa la sensazione che le condizioni negative attuali potranno cambiare; la fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza e l'apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza.

➤ INDICATORI NEGATIVI



Gli indicatori negativi si riferiscono alla percezione di vissuti di disaffezione lavorativa nel proprio ambiente di lavoro.

Il punteggio medio generale della dimensione è di 2,07 evidenziando una forte criticità.

Il focus sulle singole voci consente di approfondire l'analisi iniziale e le deduzioni sono che: è molto forte (in ordine decrescente) la percezione del pettegolezzo; la sensazione di non essere valutato adeguatamente, (in linea con la dimensione "valorizzazione"); l'insofferenza nell'andare al lavoro; il risentimento verso l'Organizzazione; la poca chiarezza su "cosa bisogna fare" e "chi lo deve fare", aggressività e nervosismo; la sensazione di contare poco nell'Organizzazione; la sensazione di lavorare meccanicamente senza coinvolgimento; l'assenza di iniziativa e la lentezza nell'esecuzione dei compiti.

➤ INDICATORI DI MALESSERE PSICOFISICO



Il fattore disturbi psicofisici intende misurare se alcune problematiche di carattere fisico o psicologico sono presenti nell'organizzazione.

In generale vi è da notare che la percezione dei dipendenti è quella che la condizione psicofisica dei lavoratori sia positiva. La media è 2,58.

La “fotografia” positiva restituita dalla media generale è ulteriormente rafforzata dall'analisi dettagliata. Analizzando infatti, singolarmente i vari tipi di disturbi, è possibile rilevare come nel lavoro poche persone accusino disturbi fisici relativi a: asma e difficoltà respiratorie, mal di stomaco e gastrite, dolori muscolari e articolari. Sono mediamente presenti problematiche appartenenti alla sfera psichica, ovvero, senso di depressione, insonnia. Leggermente più presenti il nervosismo, l'irrequietezza e l'ansia.

❖ I SUGGERIMENTI

Come detto, la settima e ultima parte del questionario, era lasciata ai liberi suggerimenti con tre distinte domande.

➤ Al quesito: **“Avresti voglia di impegnare le tue energie per l'Ente o ritieni il livello attuale soddisfacente?”** queste le risposte più frequenti:

- 1) “Potrei fare di più”;
- 2) “Il livello attuale non è soddisfacente e avrei voglia di migliorare” (2 risposte identiche);
- 3) “Avrei voglia di impegnare nuove energie, ma credo non interessi a nessuno e non mi sento considerata”;
- 4) “Avrei voglia di impegnarmi di più se adeguatamente retribuita e con una migliore organizzazione lavorativa” (2 risposte identiche);
- 5) “Voglia di impegnarmi ce ne sarebbe, ma dopo le esperienze vissute sarebbe solo sprecata”;
- 6) “No” (2 risposte identiche);
- 7) “Sì” (3 risposte identiche).

➤ **“Quali sono, secondo te, le cose più urgenti da migliorare relativamente alla tua mansione”** queste le risposte:

- 1) “Avere meno incombenze in modo da poter affrontare al meglio il resto”;
- 2) “Distribuzione dei carichi di lavoro” (3 risposte identiche);

- 3) “Vorrei capire le mie mansioni e quelle del mio responsabile”;
- 4) “Sarebbe utile meglio organizzare il mio ufficio con identificazione dei ruoli con colleghi più capaci” (2 risposte identiche);
- 5) “Più formazione e corsi di aggiornamento per tutti e non per i soliti (4 risposte identiche)”;
- 6) al più presto un responsabile a cui fare riferimento”;
- 7) “Mancanza di punti di riferimento apicale che coordinino e indirizzino l’attività dell’ufficio” (2 risposte identiche);
- 8) “Mancanza di circolazione di informazione tra uffici” (2 risposte identiche);
- 9) “Riconoscimento del lavoro sminuito dal mio dirigente e più aggiornamento professionale”.

➤ **“Relativamente all’organizzazione generale della tua Area”** queste le risposte:

- 1) “Creare un miglior clima lavorativo”;
- 2) “Migliorare il comportamento del responsabile/dirigente. Più impegno nel gruppo relativamente alle proprie mansioni. Serietà e rispetto di alcuni colleghi”;
- 3) “Mai avuta una vera organizzazione nella mia Area”;
- 4) “Più personale, ma qualificato”;
- 5) “Più equità nella distribuzione dei carichi di lavoro e più presenza dell’organo politico di indirizzo per più controllo del responsabile/dirigente (2 risposte identiche);
- 6) “Responsabile più attento, più presente, più efficiente e che faccia il responsabile di servizio veramente);
- 7) “Cambiare il responsabile, ridefinizione dei compiti e nuova organizzazione del personale”;
- 8) “Occorre una vera distribuzione dei carichi di lavoro”;
- 9) “Tutto negativo nella mia Area”;
- 10) “Pessimo”;
- 11) “La mia organizzazione è sufficiente”.



❖ CONCLUSIONI

L'analisi dei risultati emersi dalla ricerca sul benessere organizzativo restituisce una situazione di equilibrio tra i componenti con diversa classificazione.

Infatti, accanto a valutazioni positive convivono giudizi critici, ovvero aree di attenzione sintetizzate dai successivi concetti:

- una percezione di scarsa equità nella gestione del personale;
- una forte conflittualità;
- la percezione di stress;
- mancanza di chiarezza negli obiettivi (efficienza organizzativa);
- la scarsa disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle attività lavorative;
- l'Ente non è attento all'innovazione;
- Percezione negativa della classe dirigente/responsabili.

Riguardo alle Aree con risultanti positive si può dire che l'opinione dei dipendenti rispetto alle tematiche indagate è la seguente:

- i livelli di comfort e sicurezza sono ottimali;
- la disponibilità e la flessibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'organizzazione e dei componenti è più che positiva;
- la forte sensazione di utilità sociale;

L'attenzione al benessere organizzativo, alla qualità della vita sul luogo di lavoro deve diventare, stando ai risultati del questionario sul benessere organizzativo, parte integrante della politica del personale, data la rilevanza fondamentale della risorsa umana per il successo di qualsiasi organizzazione.

E' indubbio che il Comune di Tradate ha già iniziato a segnare una via su questa strada e che, il Comitato Unico di Garanzia, funge in questo da promotore principale.



Tradate, 14 gennaio 2013