



Comune di Modena

Direzione Generale

Ufficio Organizzazione, formazione,
programmazione e ricerche

Il benessere organizzativo secondo la percezione dei dipendenti del Comune di Modena – anno 2017

Sintesi delle risultanze



INDICE

PREMESSA.....	4
AREE D'INDAGINE	6
PREMESSA PER LA LETTURA DELLE VALUTAZIONI	12
UNA PRIMA VALUTAZIONE D'INSIEME.....	13
BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	16
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato	16
Le discriminazioni	17
L'equità nella mia Amministrazione	18
Carriera e sviluppo professionale.....	19
Il mio lavoro.....	19
I miei colleghi.....	21
Il contesto del mio lavoro.....	22
Il senso di appartenenza.....	23
L'immagine della mia amministrazione.....	24
I cambiamenti.....	24
I miglioramenti	26
La motivazione.....	27
SISTEMA DI VALUTAZIONE	28
La mia organizzazione.....	28
Le mie performance	29
Il funzionamento del sistema	30
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	31
Il mio capo e la mia crescita	31
Il mio capo e l'equità	32
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	33
PROGETTI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO	34

NOTA METODOLOGICA	36
Caratteristiche del campione ponderato	37
Medie voto e domande a polarità negativa	38
Deviazione standard	38

PREMESSA

L'indagine sul benessere organizzativo, arrivata oggi alla sesta edizione, è uno strumento utile a misurare il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti e poter eventualmente progettare piani di miglioramento per favorire il benessere sul lavoro nelle sue molteplici dimensioni.

Il benessere organizzativo è infatti il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Negli ultimi anni la Pubblica amministrazione ha preso in considerazione tale dimensione ed è diventata argomento di attenzione anche per la normativa nazionale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, già nel 2004, emanò la “direttiva del ministro della funzione pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5 aprile 2004. Con questo documento veniva specificamente richiesto ai vari enti pubblici, di prendere in considerazione possibili provvedimenti finalizzati a incentivare il benessere psico-fisico dei propri dipendenti.

Il Comune di Modena è stato predecessore di questa normativa e già nel 2003 aveva progettato e realizzato la prima indagine quantitativa rivolta ad un campione di dipendenti di circa 300 unità con lo scopo di verificare la percezione della identità lavorativa dei dipendenti comunali, i giudizi e le aspettative rispetto al proprio lavoro, al rapporto tra loro ed il Comune inteso come “organizzazione che produce servizi per il territorio” e tra il Comune ed i cittadini come utenti/acquirenti di quei servizi.

Nel 2007 si è quindi proceduto ad un approfondimento circa la ricerca del 2003, promuovendo un’indagine che ha ripreso numerose variabili indagate nel primo questionario ma che è stata al contempo più mirata e volta a cogliere particolari atteggiamenti e percezioni dei dipendenti, con un focus su “nuovi” e “vecchi” assunti (questionario ad un campione rappresentativo di 350 unità).

Dal 2008 poi tutte le pubbliche amministrazioni sono state invitate a realizzare indagini per rilevare lo stato di benessere dei lavoratori. Tali indagini avevano il duplice obiettivo di eseguire una ricognizione dello stato di salute dell’organizzazione stessa, e di implementare interventi volti al miglioramento del benessere dei lavoratori e, quindi, all’incremento della produttività.

Inoltre, l’art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 15/2009 prescrive che l’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), sulla base di appositi modelli predisposti dalla CIVIT (ora ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione) al fine di agevolare la realizzazione delle indagini sul benessere organizzativo, curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Il Comune di Modena ha quindi proseguito il suo percorso con l’indagine del 2011 il cui questionario, rivolto a tutti i dipendenti del Comune, dirigenti compresi, era orientato ad una duplice finalità:

- riprendere alcune domande proposte nelle indagini degli anni 2003 e 2007, allo scopo di analizzarne i risultati in termini diacronici;
- inserire alcune variabili volte a cogliere le dimensioni legate allo stress lavoro-correlato, previste nella L. 183/2010 e nei successivi indirizzi emanati del Ministero del lavoro

Nel 2014 si è poi realizzata la quarta edizione della ricerca il cui questionario è stato per la prima volta predisposto sulla base del modello elaborato dall’Anac (Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche). Il modello proposto dall’Autorità ha inteso quindi esaminare tre ambiti:

- 1) il “benessere organizzativo” ovvero lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa
- 2) il “grado di condivisione del sistema di valutazione” della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento
- 3) la “valutazione del superiore gerarchico” cioè la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L’adozione del modello dell’Autorità ha consentito l’uniformità di analisi per tutte le pubbliche amministrazioni ma soprattutto la comparabilità dei risultati ottenuti con le domande individuate per ciascun ambito. In aggiunta, l’amministrazione comunale, ha integrato le domande del questionario dell’Autorità inserendo alcuni items dei questionari delle precedenti edizioni della ricerca (anni 2003, 2007 e 2011).

A fine 2015 è stata poi ripetuta l’indagine utilizzando lo stesso strumento di rilevazione dell’anno precedente, al fine di cogliere anche il trend del biennio rispetto ai diversi ambiti osservati.

Nel dicembre 2017 si è svolta l’ultima delle indagini sul benessere organizzativo dei dipendenti a tempo indeterminato del comune di Modena. Il questionario utilizzato è stato quello elaborato per le precedenti rilevazioni del 2014 e del 2015, con la sola integrazione di una nuova area relativa ai percorsi di benessere organizzativo messi in atto dopo l’analisi dei risultati emersi nel 2015.

I questionari compilati sono stati 941 su 1540 dipendenti selezionati, pari al 61%, dato che conferma l’elevata partecipazione riscontrata anche nelle precedenti edizioni.

Nelle pagine seguenti si analizzeranno i principali risultati emersi.

AREE D'INDAGINE

Le aree d'indagine individuate sono state:

- Benessere organizzativo
- Grado di condivisione del sistema di valutazione
- La valutazione del superiore gerarchico
- I progetti di "Benessere Organizzativo".

Ognuna di queste aree era composta al suo interno da altre sotto-aree – 18 in tutto - ognuna delle quali si articolava in diverse affermazioni a cui si chiedeva di assegnare un livello di accordo su una scala che andava da 1 – totale disaccordo - a 6 – totale accordo.

Era infine presente un'area dedicata all'importanza attribuita alle 18 sotto aree considerate, il cui giudizio era da esprimere sempre secondo una scala che andava da 1 – minimo grado di importanza – a 6 – massimo grado di importanza attribuito.

Di seguito il dettaglio delle aree e delle affermazioni proposte:

Benessere organizzativo

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	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.) sono soddisfacenti
	A04. Ho subito atti di mobbing, cioè azioni reiterate e durature, di 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, ...) *
	A10. Il mio lavoro è monotono e ripetitivo*

LE DISCRIMINAZIONI	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
L'EQUITA' 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 accessoria 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
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
IL MIO LAVORO	E01. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
	E02. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
	E02bis. Ho le informazioni 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

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 di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
	F05. L'organizzazione del mio gruppo di lavoro spinge a lavorare in squadra e a collaborare
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO <i>*per organizzazione si intende l'ente Comune di Modena</i>	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
	G06. La mia organizzazione* prevede meccanismi e strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali
	G07. La mia organizzazione* promuove momenti e strumenti di comunicazione dell'azienda per tutto il personale
IL SENSO DI APPARTENENZA	H01. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno 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. Non mi sento parte di queste ente*
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
I CAMBIAMENTI	L01. Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale
	L02. Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato
	L03. Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato
	L04. Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico
	L05. Starei dove sono
	L06. Farei lo stesso lavoro ma come autonomo
	L07. Cambierei lavoro ma come autonomo

I MIGLIORAMENTI	M01. Più corsi di formazione
	M02. Aumento retributivo
	M03. Maggiore coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro
	M04. Miglioramento delle relazioni interne
	M05. Maggiore informazione su progetti e risultati
	M06. Maggiore autonomia e responsabilità
	M07. Una leadership migliore
	M08. Ambienti di lavoro più confortevoli
	M09. Un carico di lavoro inferiore
	M10. Un orario di lavoro più consono alle mie esigenze
	M11. Maggiori prospettive di carriera
LA MOTIVAZIONE	N01. Il mio lavoro è un posto garantito fino alla pensione
	N02. Il mio lavoro ha un orario che facilita la vita
	N03. Il mio lavoro mi dà una professionalità
	N04. Il comune a Modena è proprio il posto dove avrei voluto lavorare
	N05. Ho scelto il mio lavoro perché ho uno stipendio sicuro
	N06. Il mio lavoro corrisponde agli studi da me fatti
	N07. Il mio lavoro è compatibile con la famiglia
	N08. Il mio lavoro mi dà l'opportunità di lavorare in servizi utili ai cittadini
	N09. Il mio lavoro rappresenta una collocazione temporanea in attesa di meglio*

Grado di condivisione del sistema di valutazione

LA MIA ORGANIZZAZIONE	O01. Conosco le strategie della mia amministrazione
	O02. Conosco le strategie del mio settore
	O03. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
	O04. Condivido gli obiettivi strategici del mio settore
	O05. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
	O06. Sono chiari i risultati ottenuti del mio settore
	O07. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
	O08. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento del mio settore
LE MIE PERFORMANCE	P01. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
	P02. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
	P03. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
	P04. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Q01. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
	Q02. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
	Q03. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
	Q04. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

La valutazione del superiore gerarchico

Il superiore gerarchico è da intendersi come il dirigente di settore o di servizio o l'incaricato di posizione organizzativa da cui si dipende (considerando la posizione più vicina della linea gerarchica)

IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	R01. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
	R02. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
	R03. È sensibile ai miei bisogni personali
	R04. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
	R05. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	S01. Agisce con equità, in base alla mia percezione
	S02. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
	S03. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
	S04. Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	T_A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
	T_B. Le discriminazioni
	T_C. L'equità nella mia amministrazione
	T_D. La carriera e lo sviluppo professionale
	T_E. Il mio lavoro
	T_F. I miei colleghi
	T_G. Il contesto del mio lavoro
	T_H. Il senso di appartenenza
	T_I. L'immagine della mia amministrazione
	T_L. Sistema di valutazione
	T_L. Il mio superiore gerarchico

Progetti "Benessere Organizzativo"

A partire dall'anno 2015 l'amministrazione comunale di Modena ha avviato una serie di percorsi di supporto, condotti da un esperto esterno, rivolti ad alcuni gruppi di lavoro nei cui settori si sono verificati significativi processi riorganizzativi e/o che hanno manifestato specifiche situazioni di criticità organizzativa.

IL PERCORSO DI SUPPORTO AI GRUPPI DI LAVORO	U01. Il percorso ha favorito la comunicazione tra i membri del gruppo
	U02. Il percorso ha favorito la comunicazione con il superiore gerarchico
	U03. Il percorso ha permesso di superare le criticità presenti nel gruppo
	U04. Il percorso mi ha dotato di strumenti di risoluzione dei problemi che mi aiutano a superare altre situazioni di criticità che si presentano sul lavoro
	U05. Consiglierei questo lavoro ad un gruppo di colleghi

PREMESSA PER LA LETTURA DELLE VALUTAZIONI

L'analisi delle risposte, anche per semplificarne la lettura, verrà proposta per tutte le 18 sotto-aree con una tabella che contiene le seguenti informazioni:

- nella prima colonna vengono riportate le affermazioni così come sottoposte ai dipendenti;
- seguono le due colonne che riassumono i valori percentuali accorpati dei voti di disaccordo - da 1 a 3 - e di quelli di accordo – da 4 a 6- così da rendere più veloce e immediata la lettura;
- a fianco la percentuale accorciata di non saprei e preferisco non rispondere/non risposta;
- segue la media voto¹ che è un indicatore sintetico del giudizio espresso dal totale degli intervistati;
- infine la deviazione standard (vedi nota metodologica) che indica il grado di omogeneità della media ovvero se le valutazioni degli intervistati sono articolate e distanti fra loro oppure simili e vicine nei voti espressi.

SOTTO - AREA	Voto 1 - 3 (%)	Voto 4 - 6 (%)	non sa + non risponde (%)	Media voti	Dev. Std.
Affermazione 1					
Affermazione 2					
Affermazione 3					
...					

Oltre al commento alla tabella che riepiloga le valutazioni espresse, verrà proposto anche un confronto con la media voto assegnata alle stesse affermazioni nella precedente indagine dell'anno 2015.

¹ Precisiamo che per ottenere una media voto d'area è stato necessario, per le domande a polarità negativa (es. *sono soggetto a molestie, ..., avverto situazioni di malessere, ...*) ripolarizzare il valore medio (la risposta 1 diventa 6, la risposta 2 diventa 5 ecc.) (vedi nota metodologica). In questo modo più i valori sono alti minore è la presenza di problematiche specifiche, più sono bassi più segnalano situazioni di difficoltà. La media dei fattori stimati ha il difetto di mettere sullo stesso piano aspetti che probabilmente hanno importanza diversa nel proprio lavoro; tuttavia costituisce un indicatore sintetico, utile a riassumere un'area di indagine.

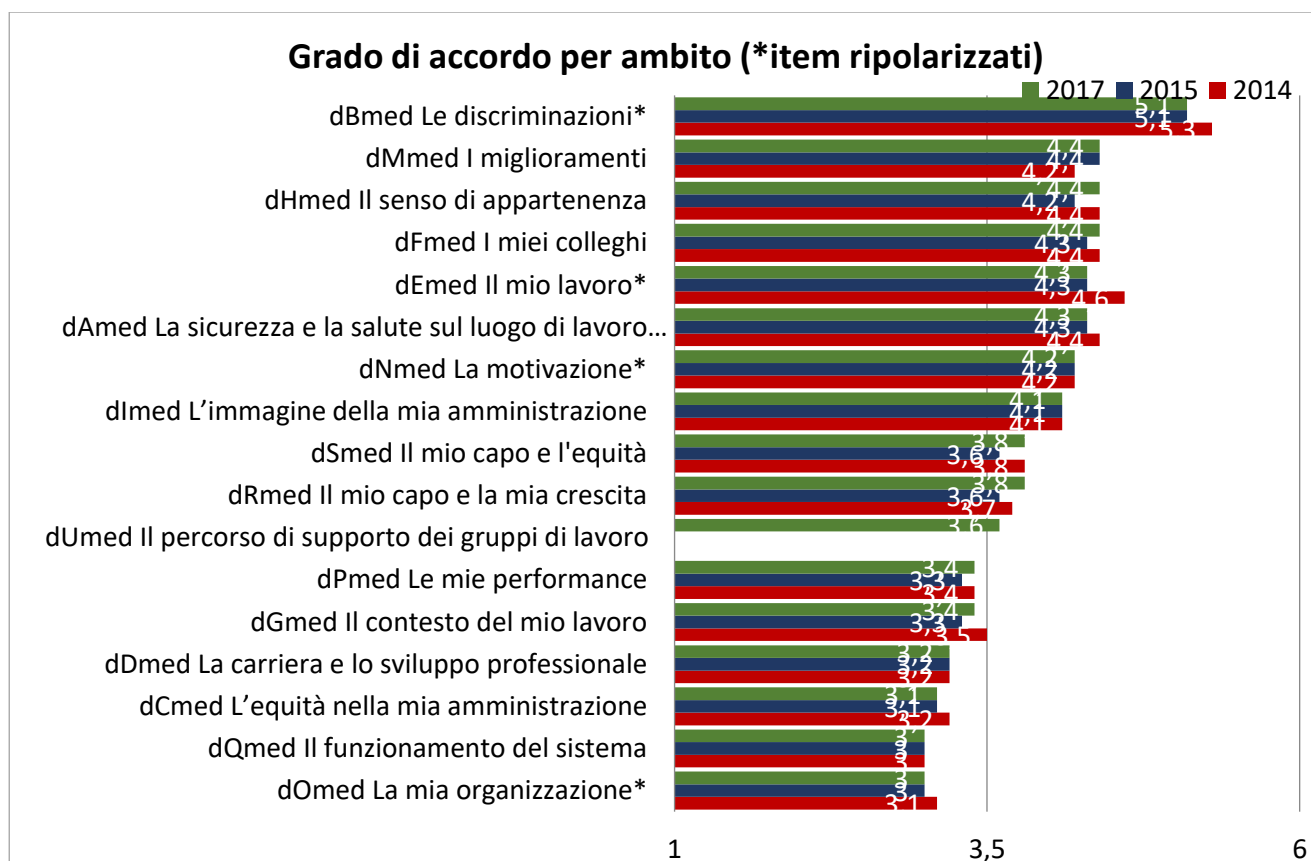
UNA PRIMA VALUTAZIONE D'INSIEME

Nel complesso la ricerca condotta non mostra scostamenti di rilievo rispetto alla precedente edizione del 2015. Le differenze nelle medie voto sono tutte inferiori alla soglia di significatività tuttavia si può notare un andamento positivo con un incremento del grado di accordo per diverse aree esaminate.

Come si ricorderà, nel 2015 si era assistito ad un calo del senso di appartenenza al proprio ente e ad un conseguente disinvestimento nel proprio lavoro causato da diversi fattori. Questa terza edizione della ricerca, pur non ribaltando nella sostanza i risultati già emersi nelle prime due edizioni, mostra una seppur lieve ripresa di alcune aree con un conseguente apparente miglioramento della percezione del benessere organizzativo rispetto al 2015.

Nel merito possiamo affermare che:

- La macro area del benessere organizzativo si può spaccare in due parti; la prima parte composta dalle aree che riguardano l'ente in senso lato più che il singolo dipendente (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, l'immagine della mia amministrazione, i miglioramenti, la motivazione) mostrano una sostanziale stabilità rispetto all'anno 2015. La seconda parte che si può considerare più "individuale" (il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, i cambiamenti) mostra invece un andamento in positivo generale con un incremento dei voti medi di 0,1/0,2 punti.
- Stesso andamento positivo lo possiamo osservare nel giudizio della mia organizzazione e del funzionamento del sistema.
- Ancora stabili rispetto alla precedente edizione le mie performance e la macro area della valutazione del superiore gerarchico.



Procedendo ora con l'analisi per sotto categorie (sesso, categoria giuridica, età, anzianità di servizio, area professionale) delle medie voto appena analizzate, precisiamo che le celle evidenziate in colore verde hanno raccolto un giudizio medio superiore al totale di almeno 0,3 punti mentre le celle evidenziate in giallo mostrano un voto medio inferiore al totale di almeno 0,3 punti.

Risulta quindi evidente che:

- non vi sono differenze rilevanti nelle valutazioni di maschi e femmine ad eccezione che per le voci della carriera e sviluppo personale e del contesto del mio lavoro dove i maschi sono più insoddisfatti del totale;
- le categorie giuridiche più alte (dirigenti e posizioni organizzative) sono più soddisfatte del totale (ad eccezione della voce sui miglioramenti) così come la categoria giuridica più bassa (A) lo è per tre aree specifiche: l'equità nella mia amministrazione, il mio lavoro, il contesto del mio lavoro;
- maggiore insoddisfazione si rileva nelle aree professionali della vigilanza e in quella tecnica mentre più soddisfatte del totale per molte delle aree esaminate sono le altre: informatica, culturale/educazione, sociale, di servizio.

	Totale	Sono		La mia categoria giuridica						La mia età		La mia anzianità di servizio complessivo nel Comune di Modena		Area professionale									
		Femmina	Maschio	Dirigente	Posizione Organizzativa	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Fino a 45 anni	Oltre i 45 anni	Fino a 10 anni	Oltre i 10 anni	Dirigenti/PO	Amministrativa	Informatica	Di vigilanza	Culturale/comunicazione	Educativa	Sociale	Di servizio	Tecnica	
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,3	4,3	4,3	4,6	4,5	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,5	4,3	4,7	4,0	4,5	4,4	4,2	4,5	4,2	
Le discriminazioni	5,1	5,2	5,0	5,1	5,2	5,2	5,1	5,0	5,0	5,2	5,1	5,2	5,1	5,2	5,1	5,6	4,8	5,5	5,3	5,2	5,0	5,0	
L'equità nella mia amministrazione	3,1	3,1	3,0	3,7	3,5	2,8	3,1	3,2	3,4	3,1	3,1	3,2	3,1	3,5	3,1	3,1	2,6	3,3	3,4	3,3	3,8	2,6	
La carriera e lo sviluppo professionale	3,2	3,4	2,9	4,0	3,6	3,0	3,3	3,2	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	3,7	3,0	3,1	2,9	3,0	4,0	3,6	3,9	2,6	
Il mio lavoro	4,3	4,4	4,1	4,7	4,6	4,0	4,3	4,4	4,8	4,1	4,3	4,1	4,3	4,6	4,2	4,2	3,7	4,5	4,9	4,1	4,8	3,9	
I miei colleghi	4,4	4,5	4,2	4,7	4,9	4,3	4,5	4,3	4,2	4,4	4,4	4,3	4,4	4,8	4,4	4,3	4,1	4,4	4,8	4,7	4,4	3,9	
Il contesto del mio lavoro	3,4	3,5	3,1	3,8	3,6	3,0	3,4	3,6	3,9	3,3	3,4	3,4	3,4	3,7	3,3	3,1	2,8	3,3	4,1	3,5	4,2	2,6	
Il senso di appartenenza	4,4	4,4	4,3	4,8	4,6	4,3	4,3	4,4	4,2	4,4	4,3	4,4	4,3	4,7	4,3	4,2	4,0	4,8	4,5	4,5	4,6	4,1	
L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,1	4,0	4,6	4,4	3,9	4,1	4,1	4,6	4,1	4,1	4,3	4,1	4,5	3,9	3,5	3,7	4,5	4,6	4,2	4,5	3,8	
I cambiamenti	2,5	2,4	2,6	2,7	2,8	2,6	2,4	2,4	2,6	2,5	2,5	2,4	2,5	2,8	2,4	2,9	2,5	2,3	2,4	2,4	2,3	2,6	
I miglioramenti	4,4	4,4	4,5	3,9	4,1	4,5	4,4	4,4	4,9	4,5	4,4	4,5	4,4	4,0	4,3	4,2	4,7	4,6	4,4	4,3	4,3	4,5	
La motivazione	4,2	4,2	4,1	4,2	4,3	4,3	4,2	4,3	4,0	4,2	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4,5	3,7	4,4	4,5	4,3	4,2	4,3	
La mia organizzazione	3	3,0	3,1	4,6	4,2	3,0	3,0	3,0	3,1	2,9	3,1	3,0	3,0	4,3	3,1	3,0	2,6	3,2	3,1	3,1	3,0	2,5	
Le mie performance	3,4	3,5	3,2	3,7	4,3	3,2	3,4	3,5	3,8	3,2	3,5	3,2	3,5	4,1	3,5	3,2	2,7	3,6	3,9	3,5	3,9	2,7	
Il funzionamento del sistema	3	3,1	2,8	3,7	3,9	2,8	2,9	3,2	3,1	2,9	3,0	3,0	3,0	3,8	3,0	2,7	2,4	3,3	3,4	3,2	3,7	2,3	
Il mio capo e la mia crescita	3,8	3,9	3,5	4,2	4,5	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7	3,8	3,7	3,8	4,4	3,9	4,3	2,8	3,8	4,1	3,9	4,2	3,3	
Il mio capo e l'equità	3,8	3,9	3,6	4,1	4,5	3,6	3,8	3,9	4,1	3,7	3,8	3,7	3,8	4,4	3,9	4,6	2,9	3,8	4,2	4,1	4,5	3,3	
Il percorso di supporto dei gruppi di lavoro	3,6	3,5	3,8	4,8	3,6	3,4	3,6	3,4	4,9	4,1	3,5	4,0	3,6	4,0	3,2	.	3,4	3,2	4,3	4,0	4,6	3,2	

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato

La sotto-area Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato si compone di 10 affermazioni, come riportato nella tabella che segue e i cui elementi possono essere così riassunti:

- Le affermazioni a polarità positiva si collocano tutte sopra il valore soglia di accordo 3,5 registrando percentuali di risposte più alte nei voti 4 e 6; la voce che registra il massimo grado di accordo è quella legata al rispetto del divieto di fumare.
- Le affermazioni a polarità negativa (come già specificato sono state ri-polarizzate al momento di fare la media voto di area) registrano invece il percentuali più alte nei voti fra 1 e 3; la voce che registra il minimo grado di accordo è quella che si riferisce ad essere soggetto di molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.

Le percentuali di non risposte sono tutte inferiori al 10%.

Le variazioni rispetto all'anno 2015 non sono molto marcata e ma possiamo osservare due variazioni: da una parte un calo del grado di accordo sulla sicurezza del luogo di lavoro e sulle caratteristiche dello stesso, insieme ad un calo delle informazioni e formazione ricevuta sui rischi connessi alla propria attività [...] ; dall'altro si nota un calo da leggere in modo positivo nelle due affermazioni riguardanti gli atti di mobbing subiti e alle molestie.

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	36,0%	57,7%	6,3%	1,5	3,9	4,1	-0,2
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	39,2%	58,9%	1,8%	1,5	3,9	4,3	-0,4
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	44,6%	55,0%	0,4%	1,5	3,6	3,8	-0,2
Ho subito atti di mobbing, cioè azioni reiterate e durature, di demansionamento formale o di fatto [...]	78,4%	16,7%	4,9%	1,6	1,9	2,2	-0,3
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	81,9%	14,6%	3,5%	1,5	1,8	1,9	-0,1
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	18,3%	73,9%	7,9%	1,6	5	5	0
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	31,3%	64,6%	4,0%	1,6	4,2	4,2	0
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	40,3%	57,2%	2,5%	1,6	3,8	3,8	0

Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (...)	55,4%	40,1%	4,5%	1,7	3,1	3,1	0
Il mio lavoro è monotono e ripetitivo	71,4%	25,7%	2,9%	1,7	2,5	2,5	0

Le discriminazioni

L'area relativa alle discriminazioni è composta di nove affermazioni, sette a polarità positiva e due negativa. Si evidenziano i seguenti aspetti:

- Le risposte non sa e preferisco non rispondere sono in quest'area particolarmente alte; nello stesso questionario veniva indicato di scegliere il non saprei quando la situazione descritta non avesse riguardato l'intervistato.
- Tutte le voci riguardanti la correttezza di trattamento ottengono voti con una media uguale o superiore a 5, riducendo così l'area del disagio a livelli minimi. Le due affermazioni sull'identità di genere e sull'età come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro mostrano una percentuale maggiore di voti compresi fra 1 e 3 ma la media voto non è così marcatamente bassa e mostra come non siano aspetti da considerare esclusi da questo ente (si tenga presente che i valori 2,2 e 2,5 "ripolarizzati" e dunque confrontabili con gli altri avrebbero un valore pari a 4,8 e 4,5).

Le variazioni 2017/2015 sono per questa sotto-area inferiori alla soglia di significatività (0,1 o 0,2) e non hanno tutte lo stesso verso. Un incremento positivo lo troviamo per le affermazioni riguardanti l'appartenenza sindacale e la religione mentre hanno segno negativo le frasi riguardanti l'identità di genere, la lingua e la disabilità.

LE DISCRIMINAZIONI	anno 2017					anno 2015	differenza 2017-2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	10,2%	62,8%	27,1%	1,3	5,1	5	0,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	7,9%	69,1%	23,0%	1,2	5,2	5,2	0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,0%	73,5%	21,5%	1	5,5	5,4	0,1
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	68,2%	20,1%	11,7%	1,7	2,1	2,2	-0,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	6,0%	75,0%	18,9%	1,1	5,5	5,5	0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	6,4%	76,3%	17,4%	1,2	5,4	5,5	-0,1
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	62,4%	27,5%	10,1%	1,8	2,5	2,5	0

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,4%	73,8%	20,8%	1,1	5,5	5,5	0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	7,4%	43,5%	49,2%	1,5	5,1	5,3	-0,2

L'equità nella mia Amministrazione

Sono cinque le affermazioni che compongono l'area della "equità nella mia Amministrazione" e si possono mettere in evidenza i seguenti aspetti:

- I non sa/non risponde sono contenuti, segno che le valutazioni sono abbastanza definite e che gli intervistati non si sono sottratti ad una risposta; questa considerazione è tuttavia meno precisa rispetto all'affermazione che riguarda le decisioni prese dal proprio responsabile dove la non risposta è pari all'11,7%.
- L'unica affermazione che supera il valore soglia di accordo positivo, se pur in modo non così marcato, è quella relativa all'imparzialità delle decisioni prese dal proprio responsabile, media voto 3,9.
- Le due affermazioni circa l'equilibrio di rapporto tra impegno richiesto e retribuzione, e retribuzione accessoria registrano medie voto inferiori al 3 e quindi in disaccordo.
- Rispetto al 2015 non si evidenziano variazioni di rilievo. Le uniche due affermazioni che mostrano un incremento dei voti medi – pur inferiore alla soglia della significatività (0,1 punti) sono l'equilibrio rispetto al lavoro e allo stipendio accessorio e dall'imparzialità del modo di prendere decisioni del proprio capo.

Ricordiamo come già detto nella scorsa edizione che in linea generale la percezione di iniquità può generare o sostenere un atteggiamento di "distanza" dal proprio lavoro, il rifiuto ad investire sul lavoro appunto perché in alcuni aspetti non si ritrova equità.

L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	anno 2017					anno 2015	differenza 2017-2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	55,2%	41,5%	3,3%	1,6	3,2	3,2	0
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	52,5%	42,7%	4,8%	1,6	3,3	3,3	0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	72,0%	25,0%	3,0%	1,5	2,5	2,5	0
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione accessoria viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	67,1%	24,6%	8,3%	1,6	2,6	2,5	0,1
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	35,3%	53,0%	11,7%	1,7	3,9	3,8	0,1

Carriera e sviluppo professionale

L'area della carriera e sviluppo professionale mostra alcuni punti di evidente criticità. In particolare, le 3 affermazioni riguardanti lo sviluppo professionale, la carriera e la possibilità di sviluppare le proprie capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli raccolgono per oltre il 60% voti inferiori al 3 ad indicare una insoddisfazione marcata.

La soddisfazione del proprio percorso professionale registra invece un livello di accordo appena sufficiente (media voto 3,6).

L'unica affermazione che raccoglie un livello di accordo più marcato è quella dell'adeguatezza del ruolo attualmente svolto in relazione al proprio profilo professionale – voto medio 4.

Le differenze nei voti medi rispetto all'edizione 2015 della stessa ricerca sono anche per questa area inferiori alla soglia di significatività (0,1 o 0,2) ma sono tutte di segno positivo ad indicare un andamento in generale in lievissima crescita se pur con voti medi ancora negativi.

	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE							
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	61,0%	28,6%	10,5%	1,6	2,9	2,8	0,1
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	67,9%	21,6%	10,5%	1,5	2,5	2,3	0,2
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	63,1%	27,7%	9,2%	1,5	2,9	2,7	0,2
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	38,1%	58,3%	3,6%	1,7	4	4	0
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	45,0%	51,6%	3,4%	1,7	3,6	3,5	0,1

Il mio lavoro

L'area il mio lavoro mostra un grado di accordo marcato, con tutte e 6 le affermazioni che registrano voti medi superiori al 3,5.

I principali risultati riportati nella tabella che segue sono:

- Le percentuali di non risposta sono molto basse e per tutte le affermazioni – eccetto *so quello che ci si aspetta dal mio lavoro* che registra un 4,1% di non sa/non risponde - inferiori al 2,5%.
- L'aspetto che registra il grado di accordo massimo è quello del possesso delle competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (voto medio 4,9). Seguono con medie voto sempre superiori al 4, le aspettative degli

altri sul proprio lavoro, il possesso delle informazioni necessarie per svolgere il proprio lavoro e il possesso di un adeguato livello di autonomia.

- I due aspetti che registrano un accordo inferiore al 4 sono il possesso delle risorse e degli strumenti necessari per svolgere il lavoro e il senso di realizzazione personale con medie voto rispettivamente pari a 3,9 e 3,8.

Non emergono differenze rispetto ai voti medi del 2015 ed è quindi possibile riaffermare quanto già dichiarato nella scorsa edizione di questo rapporto: è ipotizzabile che quando si riscontra disagio esso non sia sul proprio lavoro in quanto tale, ma sulla sua organizzazione e il suo riconoscimento.

IL MIO LAVORO	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	24,9%	71,0%	4,1%	1,5	4,4	4,4	0
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	12,5%	86,4%	1,1%	1,1	4,9	4,9	0
Ho le informazioni necessarie per svolgere il mio lavoro	29,8%	69,1%	1,1%	1,4	4,2	4,2	0
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	38,5%	60,1%	1,4%	1,5	3,9	3,8	0,1
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	21,3%	77,7%	1,0%	1,3	4,5	4,5	0
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	39,7%	58,0%	2,3%	1,7	3,8	3,8	0

I miei colleghi

L'area *I miei colleghi* stima i rapporti con gli altri e la dimensione di squadra del lavoro; si compone di cinque affermazioni e nessuna di queste mostra medie voto inferiori al 3. Nel dettaglio:

- L'aspetto che registra il grado di accordo maggiore (voto medio 5,3) è quello della disponibilità verso i colleghi anche quando non rientra nelle mansioni; l'aspetto con la soddisfazione minore è quello del senso di squadra con voto medio 3,8. Le altre 3 affermazioni mostrano medie voto comprese fra il 4 e il 4,8.
- La percentuale di non risposte è inferiore al 3% per tutte le affermazioni eccetto quella della stima e del rispetto fra colleghi che registra una percentuale di poco superiore pari a 6,3%.
- Le deviazioni standard non sono elevate e comprese fra lo 0,9 e l'1,6 ad indicare che non ci sono disomogeneità marcate nei giudizi di accordo.
- Positivo è ancora l'andamento rispetto al 2015 con un incremento dei voti medi compreso fra 0,1 e i 0,3 punti.

I MIEI COLLEGHI	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Mi sento parte di una squadra	39,7%	58,1%	2,2%	1,6	3,8	3,6	0,2
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4%	93,9%	0,7%	0,9	5,3	5,2	0,1
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	12,2%	81,6%	6,3%	1,1	4,8	4,8	0
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	29,8%	67,2%	3,0%	1,5	4,2	4	0,2
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	34,3%	63,0%	2,7%	1,6	4	3,7	0,3

Il contesto del mio lavoro

L'area del contesto del lavoro si articola in sette affermazioni in cui era precisato che con il termine "organizzazione" si intendeva l'Ente Comune di Modena, in modo da avere un'unica indicazione a cui tutti gli intervistati potessero riferirsi, senza prevedere articolazioni di settore o di altri micro ambiti lavorativi.

Dall'analisi emergono i seguenti aspetti:

- L'unica affermazione che ottiene un accordo positivo è quella relativa alla definizione delle regole di comportamento con media voto 4,1.
- Tutte le altre affermazioni registrano medie voto sotto soglia ed in particolare la voce relativa ai meccanismi e agli strumenti di partecipazione decisionali dei lavoratori alle scelte aziendali è pari a 2,5. Si conferma quindi la presenza di una criticità negli aspetti partecipativi ed informativi.
- Quest'ultima affermazione è anche l'unica a riportare una media voto inferiore rispetto a quella calcolata nel 2015. Le altre voci rimangono stabili o mostrano un incremento di 0,1 punti.
- La percentuale di non risposte è contenuta (inferiore al 6%) per tutte le affermazioni eccetto quella relativa ai meccanismi e agli strumenti di partecipazione decisionali dei lavoratori alle scelte aziendali con un 10,8% di non sa/non risponde.

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	53,5%	43,2%	3,3%	1,6	3,3	3,3	0
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	35,1%	62,7%	2,2%	1,5	4,1	4,1	0
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	42,0%	55,5%	2,4%	1,6	3,7	3,7	0
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	53,8%	44,2%	1,9%	1,5	3,3	3,2	0,1
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	48,9%	45,1%	6,0%	1,5	3,4	3,3	0,1
La mia organizzazione prevede meccanismi e strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	67,0%	22,2%	10,8%	1,5	2,5	2,6	-0,1
La mia organizzazione promuove momenti e strumenti di comunicazione dell'azienda per tutto il personale	60,2%	31,7%	8,1%	1,5	3	3	0

Il senso di appartenenza

La sotto-area del “senso di appartenenza” si prefigge di raccogliere il legame fra il lavoratore e il suo Ente. Legame che si evidenzia positivo in tutte e 5 le affermazioni che compongono questo ambito.

In particolare:

- Fra le quattro affermazioni a polarità positiva si registrano voti medi superiori alla sufficienza eccetto che per la coerenza fra valori personali e valori dell’ente che riporta una media voto pari a 3,8. Le altre medie voto sono comprese fra il 4 e il 4,9.
- L’unica voce a polarità negativa riporta voto medio pari a 2,6 e quindi va interpretato in modo positivo perché mostra un disaccordo con l’affermazione non mi sento parte di questo ente.
- Le percentuali di non risposta sono piuttosto basse e tutte inferiori al 9%.

L’andamento rispetto alla scorsa edizione della ricerca è positivo con differenze tutte in positivo tranne che per la voce non mi sento parte di questo ente che ha una differenza in negativo come è auspicabile.

	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1- 3	Voto 4- 6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
IL SENSO DI APPARTENENZA							
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	37,1%	59,1%	3,8%	1,6	4	3,8	0,2
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	17,9%	79,1%	3,0%	1,3	4,8	4,8	0
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	14,8%	80,7%	4,5%	1,3	4,9	4,8	0,1
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	38,9%	54,0%	7,2%	1,5	3,8	3,6	0,2
Non mi sento parte di questo ente	64,9%	26,9%	8,2%	1,7	2,6	2,7	-0,1

L'immagine della mia amministrazione

L'area dell'immagine della mia Amministrazione vuole raccogliere la percezione dei dipendenti circa l'importanza che l'Ente ha per la collettività dalla dimensione ravvicinata (famiglia e persone vicine) a quella più distante della gente in generale passando per gli utenti dell'ente. Si notano i seguenti aspetti:

- La percentuale di non risposta è in tutti i tre casi piuttosto contenuta;
- Tutte le tre affermazioni registrano valori medi superiori al 3,5 con percentuali di voti positivi superiori al 50%;
- Il grado di accordo è più alto quando ci si riferisce alla dimensione ravvicinata (voto medio 4,5) e va a calare man mano ci si allontana (voto medio per gli utenti è 3,8 per la gente in generale secondo i dipendenti).
- Unica variazione rispetto al 2015 un incremento di 0,1 punti rispetto al voto medio della voce riguardante la gente.

Dunque sembra confermarsi quanto già emerso in passato, ovvero che per i dipendenti il livello di diretta conoscenza dell'attività dell'Ente sia correlato al riconoscimento della sua importanza (più lo conosci più lo ritieni importante). Al contempo l'insieme del grado di accordo con le affermazioni proposte pare costituire una conferma indiretta del grado di fiducia storicamente marcato verso l'istituzione locale.

L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	anno 2017					anno 2015	differenza 2017-2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	23,3%	70,4%	6,3%	1,4	4,5	4,5	0
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	34,0%	60,0%	6,0%	1,5	4	4	0
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	40,5%	52,0%	7,6%	1,5	3,8	3,7	0,1

I cambiamenti

La sotto-area dei cambiamenti si compone di sette voci le quali vogliono misurare la propensione al cambiamento dei dipendenti di questo ente in termini di tipologia, ente, status (autonomo o dipendente). Dalle risposte fornite emerge in linea generale una bassa propensione al cambiamento, va evidenziato anche come le percentuali di non sa/non risponde siano comprese fra il 9% e il 14% e in alcuni casi con deviazioni standard prossime al 2 che mostrano come queste domande abbiano diviso i dipendenti nelle risposte.

Volendo fare una graduatoria fra queste voci emerge che quella con la media voto più alta e pari a 4,1 è quella starei dove sono, seguito da un cambiamento di lavoro ma con lo stesso status (dipendente comunale – media voto 3,1). Tutte le altre voci che implicano un cambiamento hanno medie voto inferiori al 3.

Nei confronti con l'anno 2015 si nota un calo del consenso nel passaggio da dipendente pubblico a privato o autonomo ed un incremento invece nel doppio cambiamento del tipo di lavoro e dello status così come si registra un incremento di 0,2 punti nel voto medio alla voce starei dove sono.

	anno 2017					anno 2015	
I CAMBIAMENTI	Voto 1-3	Voto 4-6	<i>Non sa / non risp</i>	Dev. Std.	media voto	Media voto	differenza 2017-2015
Cambiarei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	49,3%	37,2%	13,6%	1,9	3,1	3,1	0
Cambiarei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	75,0%	11,7%	13,3%	1,3	1,8	1,7	0,1
Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	77,2%	10,9%	11,9%	1,3	1,7	1,7	0
Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	57,7%	29,1%	13,3%	1,8	2,7	2,9	-0,2
Starei dove sono	30,3%	60,1%	9,7%	1,6	4,3	4,1	0,2
Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	79,2%	10,3%	10,6%	1,3	1,6	1,7	-0,1
Cambiarei lavoro ma come autonomo	77,4%	10,9%	11,7%	1,4	1,7	1,7	0

I miglioramenti

L'area dei miglioramenti ha lo scopo di individuare le azioni che più producono cambiamenti positivi nei lavoratori intervistati. Dall'insieme delle risposte emergono i seguenti elementi:

- La non risposta è piuttosto contenuta, segno che su questa batteria di domande non vi sono state particolari difficoltà;
- Solo due voci si posizionano al di sotto del valore medio 4 – un carico di lavoro inferiore e un orario di lavoro più consono alle mie esigenze - ad indicare che queste due voci pur risultando importanti non sono elemento critico prioritario.
- Tutte gli altri aspetti proposti registrano una media voto superiore al valore 4 con una percentuale di voti positivi sempre oltre il 65% e dunque sono considerati tutti utili al miglioramento del lavoro; In particolare la voce con media voto più alta è l'aumento contributivo, seguito da un maggiore coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro, un miglioramento delle relazioni interne e da maggiori informazioni su progetti e risultati. Possono quindi ritenersi queste le aree che richiedono la priorità di intervento.
- Al di là dell'aumento retributivo, si osserva come i tre miglioramenti che emergono sono il maggior coinvolgimento, il miglioramento delle relazioni interne, maggior informazioni su progetti e risultati.

Rispetto all'anno 2015 si nota che le due voci che hanno il grado di adesione inferiore hanno incrementato di 0,3 punti i propri valori medi così come il comfort del proprio ambiente di lavoro, segno che pur non essendo ad oggi elemento prioritario se trascurate potrebbero diventarlo in futuro. In aumento ma meno marcato (0,1 punti) anche la richiesta di più corsi di formazione. In calo invece (-0,1 punti nei voti medi) rispetto al 2015 si trovano il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro, le informazioni sui progetti e i risultati e una migliore leadership.

I MIGLIORAMENTI	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Più corsi di formazione	24,7%	72,6%	2,7%	1,5	4,4	4,3	0,1
Aumento retributivo	9,7%	88,1%	2,3%	1,2	5,2	5,2	0
Maggiore coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro	17,1%	80,3%	2,6%	1,3	4,7	4,8	-0,1
Miglioramento delle relazioni interne	18,2%	79,5%	2,3%	1,4	4,7	4,7	0
Maggiore informazione su progetti e risultati	17,3%	79,9%	2,8%	1,3	4,7	4,8	-0,1
Maggiore autonomia e responsabilità	30,4%	65,2%	4,4%	1,5	4,1	4,1	0
Una leadership migliore	26,2%	65,6%	8,2%	1,7	4,3	4,4	-0,1
Ambienti di lavoro più confortevoli	28,0%	68,7%	3,2%	1,5	4,3	4	0,3
Un carico di lavoro inferiore	41,4%	53,9%	4,7%	1,7	3,9	3,6	0,3
Un orario di lavoro più consono alle mie esigenze	42,4%	53,3%	4,3%	1,8	3,8	3,5	0,3
Maggiori prospettive di carriera	24,7%	68,9%	6,5%	1,7	4,5	4,5	0

La motivazione

L'area della motivazione si compone di otto voci che voglio raccogliere la motivazione al proprio lavoro.

La tabella che segue si può così riassumere:

- L'affermazione con il grado di accordo più alto – ed una deviazione standard contenuta, 1,3 – è quella relativa all'utilità del proprio lavoro per i cittadini che come già detto nel 2015, sottolinea la dimensione sociale ed etica della propria attività, una dimensione del lavoro pubblico meno legata alla propria sicurezza e più collegata alla ricaduta sulla comunità;
- Ancora sopra come livello di accordo, si trovano le affermazioni il mio lavoro ha un orario che facilita la vita, il Comune di Modena è proprio il posto dove avrei voluto lavorare e il mio lavoro è compatibile con la famiglia. Tutte e tre queste voci riportano deviazioni standard comprese fra 1,4 e 1,6 ad indicare un grado di omogeneità ancora abbastanza alto.
- L'aspetto che divide maggiormente (deviazione standard uguale a 2) è quello che afferma la corrispondenza fra studi fatti e lavoro svolto, cogliendo evidentemente situazioni di lavoratori diverse fra loro;
- Con grado di accordo inferiore al 4 e pari rispettivamente di 3,9 e 3,5 troviamo la professionalità del proprio lavoro e il legale con lo stipendio sicuro che può offrire.
- Assolutamente in disaccordo invece è la voce che indica che il proprio lavoro è una collocazione temporanea in attesa di meglio.
- Le percentuali di non sa/non risponde sono per tutte le voci inferiori al 10% ad eccezione della garanzia del posto di lavoro fino alla pensione; voce che registra comunque un alto grado di accordo (voto medio 4,4) ed in aumento di 0,3 punti rispetto al 2015.

	anno 2017					anno 2015	
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	differenza 2017-2015
LA MOTIVAZIONE							
Il mio lavoro è un posto garantito fino alla pensione	24,3%	62,7%	13,0%	1,6	4,4	4,1	0,3
Il mio lavoro ha un orario che facilita la vita	34,8%	64,0%	1,2%	1,5	4	3,9	0,1
Il mio lavoro mi dà una professionalità	39,3%	58,7%	2,0%	1,6	3,9	3,9	0
Il Comune di Modena è proprio il posto dove avrei voluto lavorare	31,7%	58,8%	9,5%	1,6	4,1	4,1	0
Ho scelto il mio lavoro perché ho uno stipendio sicuro	48,0%	47,1%	4,9%	1,7	3,5	3,4	0,1
Il mio lavoro corrisponde agli studi da me fatti	44,7%	53,2%	2,1%	2	3,6	3,6	0
Il mio lavoro è compatibile con la famiglia	26,5%	71,3%	2,2%	1,4	4,3	4,3	0
Il mio lavoro mi dà l'opportunità di lavorare in servizi utili ai cittadini	16,1%	80,6%	3,3%	1,3	4,9	4,9	0
Il mio lavoro rappresenta una collocazione temporanea in attesa di meglio	83,5%	8,5%	8,0%	1,2	1,7	1,7	0

SISTEMA DI VALUTAZIONE

La mia organizzazione

La prima sotto area del sistema di valutazione riguarda l'organizzazione e si concentra sulla conoscenza delle strategie, la condivisione degli obiettivi, la chiarezza dei risultati, il contributo del proprio lavoro agli obiettivi. Ne emergono i seguenti aspetti:

- Tutte le voci indagate mirano a misurare il livello di conoscenze, condivisione e chiarezza di strategie, obiettivi e risultati, e hanno ottenuto medie voto molto basse.
- .
- Tutte i voti medi relativi al settore sono più alti di quelli relativi all'Amministrazione a confermare quanto già emerso nel 2015, di una maggiore conoscenza degli aspetti ravvicinati (il mio settore) rispetto a quelli generali (l'Amministrazione).
- Le percentuali di non sa/non risponde sono piuttosto alte e variano da un minimo del 7% della conoscenza delle strategie del proprio settore ad oltre il 22% della condivisione degli obiettivi strategici della propria amministrazione. Percentuali così alte di astensione dalla risposta non vanno trascurate e piuttosto portano ad una riflessione ulteriore sul perché i dipendenti non si sentano coinvolti e preferiscano quindi non schierarsi dichiarando contrarietà o favore rispetto agli obiettivi strategici.

Rispetto al 2015 l'andamento è quello di un incremento dell'accordo con un aumento dei voti medi pari a 0,1 o 0,2 punti ma rimane ancora critico l'ambito della conoscenza e della circolazione delle informazioni con una insoddisfazione circa i livelli di coinvolgimento rispetto alle attese. Tale criticità non riguarda solo strategie, obiettivi e risultati generali dell'Amministrazione, ma anche quelli del settore in cui si svolge il proprio lavoro. Tematica che richiede approfondimenti interni ad ogni settore.

LA MIA ORGANIZZAZIONE	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Conosco le strategie della mia amministrazione	69,8%	21,9%	8,4%	1,4	2,5	2,5	0
Conosco le strategie del mio settore	60,5%	32,6%	7,0%	1,5	2,9	2,9	0
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	52,6%	25,1%	22,3%	1,4	3	2,8	0,2
Condivido gli obiettivi strategici del mio settore	48,4%	32,0%	19,6%	1,5	3,2	3,1	0,1
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	58,7%	26,3%	15,0%	1,4	2,9	2,9	0
Sono chiari i risultati ottenuti dal mio settore	52,5%	35,3%	12,1%	1,5	3,2	3,1	0,1
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	49,2%	38,5%	12,3%	1,6	3,3	3,2	0,1
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio settore	44,1%	45,9%	10,0%	1,6	3,5	3,5	0

Le mie performance

L'area delle performance comprende voci riguardanti la valutazione del proprio lavoro, gli obiettivi e i risultati attesi, l'informazione su risultati e su possibili miglioramenti.

I principali risultati emersi sono:

- Le percentuali di non astensione alla risposta sono contenute e inferiori al 10%.
- Tutte e quattro le affermazioni registrano voti medi compresi fra il 3,2 e il 3,5 ad indicare un marcato livello di insoddisfazione rispetto alla valutazione del proprio lavoro, delle informazioni fornite (come evidenziato in precedenza) e alla chiarezza di obiettivi e risultati attesi.
- I voti medi pur essendo inferiori al 4 mostrano un andamento in aumento rispetto alla scorsa edizione della ricerca di 0,1/0,2 punti.
-

LE MIE PERFORMANCE	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	47,0%	46,7%	6,3%	1,6	3,5	3,4	0,1
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	47,0%	43,2%	9,8%	1,6	3,4	3,3	0,1
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	46,3%	47,6%	6,2%	1,6	3,5	3,4	0,1
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	54,7%	37,0%	8,3%	1,6	3,2	3	0,2

Il funzionamento del sistema

L'area che riguarda il funzionamento del sistema include affermazioni relative alla valutazione del proprio lavoro ma anche, ancora una volta, al livello di coinvolgimento ed informazione.

I principali risultati racchiusi nella tabella che segue sono:

- Le due voci relative al coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro e la ricaduta positiva sul mio lavoro registrano una percentuale di non sa/non risponde piuttosto bassa e inferiore al 10%; le altre due voci esaminate (sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance, la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano) mostrano percentuali molto più alte e comprese fra il 13 e il 18%.
- Tutti i valori medi sono inferiori al punto di discriminazione e in leggero aumento rispetto al 2015 (differenze di +0,1/+0,2 punti).
- Le valutazioni espresse sono piuttosto omogenee con deviazioni standard pari a 1,6/1,7.
- L'aspetto che registra la media voto più bassa pari a 2,8 è quello che afferma che La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano, come a sottolineare una forte criticità sul piano del riconoscimento del merito.
- Seguono con media voto pari o superiore al 3 le altre voci che sottolineano però ancora una volta come sia percepito in modo insufficiente il livello di informazione e di coinvolgimento ma anche non ci sia una reale e positiva ricaduta del sistema di valutazione sul miglioramento del lavoro.

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	58,5%	35,3%	6,2%	1,6	3,1	3,1	0
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	48,3%	34,7%	17,0%	1,7	3,2	3,1	0,1
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	57,7%	32,8%	9,5%	1,7	3	2,8	0,2
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	59,9%	26,9%	13,2%	1,6	2,8	2,6	0,2

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Il mio capo e la mia crescita

La prima sotto area del penultimo capitolo di questa ricerca riguarda il legame fra il superiore gerarchico e il singolo dipendente.

In particolare:

- Le due voci che registrano voti medi sufficienti sono quelle della sensibilità ai bisogni personali del dipendente e al riconoscimento del lavoro dello stesso con media voto pari a 4.
- Le altre tre voci riportano voti medi insufficienti ed in particolare i due voti medi più bassi (3,4) sono quelli dell'aiuto del capo nel capire come raggiungere i propri obiettivi e del motivare per dare il massimo nel lavoro; segue con media voto 3,9 la disponibilità del capo all'ascolto e all'accoglienza delle proposte del dipendente.
- Tutte e cinque le voci esaminate mostrano un andamento crescente rispetto all'edizione 2015 della ricerca segno di una spinta verso il miglioramento.
- Le percentuali di non risposta sono tutte piuttosto basse (massimo 8%) e anche le deviazioni standard non superano l'1,7 quindi le medie voto prima analizzate possono ritenersi frutto di giudizi condivisi da molti dipendenti.

Dunque ancora una volta la ricaduta sul lavoro mostra delle carenze, anche rispetto alla relazione col superiore. Meglio invece la relazione interpersonale come si era in parte già visto nell'area "i miei colleghi".

IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	47,5%	45,3%	7,1%	1,7	3,4	3,3	0,1
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	49,4%	43,8%	6,9%	1,7	3,4	3,3	0,1
È sensibile ai miei bisogni personali	33,5%	59,1%	7,4%	1,6	4	3,8	0,2
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	32,7%	59,6%	7,7%	1,7	4	3,8	0,2
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	34,7%	57,3%	8,0%	1,7	3,9	3,7	0,2

Il mio capo e l'equità

Questa sotto-area riguarda l'equità nella relazione con il proprio superiore, indagata attraverso le dimensioni della gestione di criticità e conflitti, in quella generale dell'agire con equità ed infine della stima personale.

Dalla tabella sotto riportata emerge che:

- L'unica affermazione con grado di accordo largamente sufficiente è quella Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore.
- Le altre tre voci - Agisce con equità, in base alla mia percezione, Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro, Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti – mostrano voti medi compresi fra il 3,5 e il 3,7.
- La voce riguardante la percezione dei propri colleghi mostra una percentuale alta di non sa/non risponde ad indicare che si preferisce non prendere una posizione su questo fattore. Le altre affermazioni invece registrano percentuali di non risposta comprese fra il 9 e il 10,3%.
- Tutti e quattro i voti medi hanno una deviazione standard contenuta e pari a 1,5/1,6.
- Rispetto alla stessa ricerca condotta nel 2015 questi voti medi registrano un andamento crescente con differenze di 0,1/0,2 punti.

IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1- 3	Voto 4- 6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
Agisce con equità, in base alla mia percezione	38,5%	51,1%	10,3%	1,6	3,7	3,5	0,2
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	41,1%	42,7%	16,2%	1,5	3,5	3,3	0,2
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	40,5%	50,5%	9,0%	1,6	3,6	3,4	0,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	28,6%	62,3%	9,1%	1,6	4,2	4,1	0,1

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

Prima della conclusione del questionario e delle domande sui progetti di benessere organizzativo, è stato chiesto ai dipendenti di indicare il grado di importanza attribuito a ciascuna delle aree precedentemente esaminate. Nello specifico veniva chiesto quanto ritenessero importanti, per il proprio benessere organizzativo, i diversi ambiti.

Emerge che:

- Tutti gli ambiti proposti rivestono un'importanza rilevante, con una media voto che oscilla tra 4,8 e 5,2 con incrementi tutti positivi rispetto al 2015.
- Le percentuali di voti compresi fra il 4 e il 6 sono tutte superiori al 75% e anche le deviazioni standard mostrano un buon grado di omogeneità nelle risposte fornite.
- I cinque ambiti ritenuti di maggiore importanza – tutti con media voto 5,2 - sono: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, L'equità nella mia amministrazione, Il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro.
- In posizione intermedia troviamo il senso di appartenenza (voto medio 5) e il mio superiore gerarchico (voto medio 4,9).
- I meno importanti, quelli che incidono meno sul benessere organizzativo, sono le discriminazioni, la carriera e lo sviluppo professionale, l'immagine della mia amministrazione – voti medi 4,8 – ed infine il sistema di valutazione con media voto 4,7.

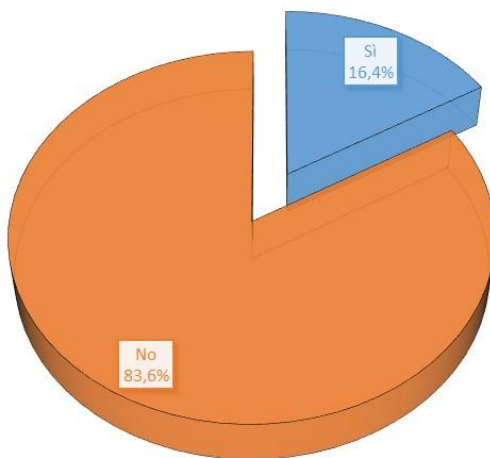
IMPORTANZA AMBITI DI INDAGINE	anno 2017					anno 2015	differenza 2017- 2015
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non sa / non risp	Dev. Std.	media voto	Media voto	
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	8,5%	90,1%	1,4%	1,1	5,2	5,1	0,1
Le discriminazioni	17,1%	76,6%	6,3%	1,5	4,8	4,8	0
L'equità nella mia amministrazione	8,8%	86,8%	4,4%	1,1	5,2	5,1	0,1
La carriera e lo sviluppo professionale	14,6%	80,4%	5,1%	1,3	4,8	4,7	0,1
Il mio lavoro	7,0%	90,5%	2,6%	1	5,2	5,2	0
I miei colleghi	6,3%	91,8%	1,9%	1	5,2	5,2	0
Il contesto del mio lavoro	7,1%	90,6%	2,4%	1	5,2	5,2	0
Il senso di appartenenza	11,6%	85,1%	3,4%	1,2	5	5	0
L'immagine della mia amministrazione	16,3%	79,5%	4,1%	1,3	4,8	4,6	0,2
Il Sistema di valutazione	19,4%	75,0%	5,5%	1,5	4,7	4,4	0,3
Il mio superiore gerarchico	12,8%	80,6%	6,6%	1,3	4,9	4,8	0,1

PROGETTI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

A partire dall'anno 2015 l'amministrazione comunale di Modena ha avviato una serie di percorsi di supporto, condotti da un esperto esterno, rivolti ad alcuni gruppi di lavoro nei cui settori si sono verificati significativi processi riorganizzativi e/o che hanno manifestato specifiche situazioni di criticità organizzativa.

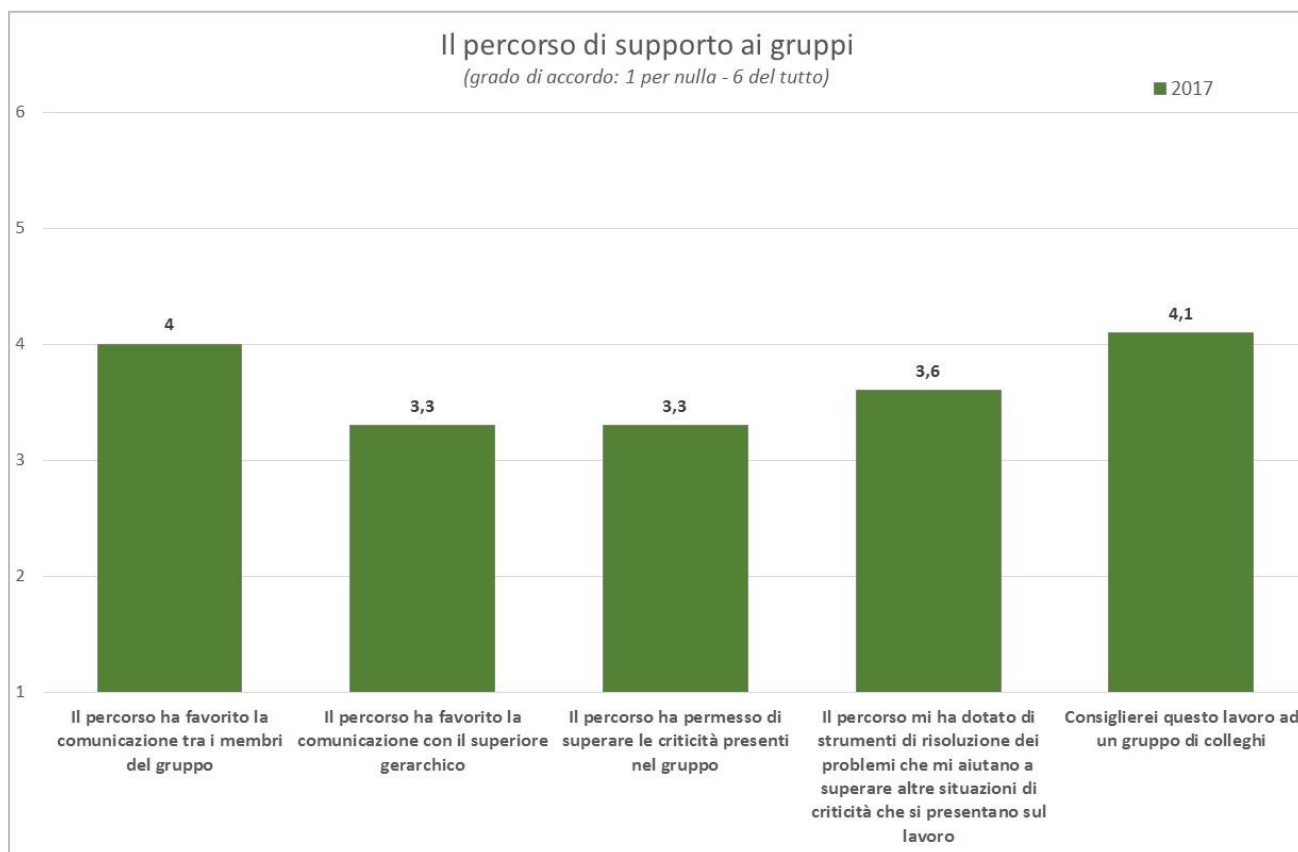
Fra gli intervistati il 16,4% dichiara di aver partecipato a questi gruppi.

LEI HA PARTECIPATO AD UNO DI QUESTI GRUPPI?



A coloro che hanno dichiarato di aver partecipato a questi gruppi sono state poste domande specifiche riguardo il percorso fatto.

Emerge che il percorso ha favorito la comunicazione tra i membri del gruppo (voto medio 4) ma non quella con il superiore gerarchico (voto medio 3,3). Il percorso è risultato anche inadatto per superare le criticità presenti nel gruppo e non ha dotato i dipendenti di strumenti di risoluzione dei problemi capaci di superare le situazioni di criticità che si presentano sul lavoro. Entrambe queste voci registrano voti insufficienti e pari rispettivamente a 3,3 e 3,6. Nel complesso però i dipendenti che hanno intrapreso questo percorso lo consiglierebbero ad un gruppo di colleghi (voto medio 4,1).



NOTA METODOLOGICA

La ricerca rivolta al personale dipendente del Comune di Modena sul benessere organizzativo è stata promossa dalla Direzione generale del Comune di Modena e dal Settore risorse umane e strumentali del Comune di Modena.

La rilevazione si è svolta tra il 1 e il 18 dicembre 2017, effettuata tramite questionario autocompilato. Il questionario è strutturato secondo quanto predisposto dall'A.N.A.C.: è basato su scale d'atteggiamento di tipo Likert, relative a diversi ambiti tematici, per le quali viene chiesto un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo). Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito. La scala adottata ha un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di non consentire posizioni di incertezza.

Oltre agli item proposti dall'A.N.A.C. ne sono stati aggiunti altri all'interno degli ambiti già oggetto di indagine, ed inoltre si sono aggiunte alcune altre domande per sondare l'area dei cambiamenti, dei miglioramenti e della motivazione.

L'universo di riferimento è composto dall'insieme dei dipendenti assunti a tempo indeterminato nel Comune di Modena, compresi i dirigenti (1540 unità al 1 dicembre 2017).

Sono stati contattati tutti dipendenti con diverse modalità, la maggior parte on-line gestita tramite l'applicazione Limesurvey (link tramite e-mail), una parte minima con questionario cartaceo autocompilato:

1. on-line: 1516 dipendenti raggiunti tramite e-mail
2. cartaceo: 24 dipendenti raggiunti tramite questionario cartaceo

In sede di elaborazione il campione in rientro, composto da 941 questionari validi (938 online e 3 cartacei) è stato pesato in modo da rispettare le proporzioni dell'universo di riferimento per quanto riguarda sesso, età, area professionale, categoria giuridica, settore di appartenenza.

Il margine di errore (con un intervallo di confidenza del 95%) per i valori percentuali è compreso tra +/- 0,39% e +/- 1,97%; per i valori medi (voti da 1 a 6) il margine d'errore è pari a +/- 0,29.

Caratteristiche del campione ponderato

Sesso

	n	%
Femmina	669	71
Maschio	272	29
Totale	941	100

Fascia età

	n	%
Fino a 45 anni	232	25
Oltre i 45 anni	709	75
Totale	941	100

Categoria giuridica

	n	%
Dirigente	13	1,4
Posizione Organizzativa	27	2,9
Cat. D	187	20
Cat. C	509	54
Cat. B	170	18
Cat. A	35	3,7
Totale	941	100

Anzianità di servizio complessivo nel Comune di Modena (di ruolo e non):

	n	%
Fino a 10 anni	175	19
Oltre i 10 anni	766	81
Totale	941	100

Area professionale:

	n	%
Dirigenti/PO	40	4,3
Amministrativa	287	31
Informatica	22	2,3
Di vigilanza	125	13
Culturale/comunicazione	30	3,2
Educativa	187	20
Sociale	84	9
Di servizio	47	5
Tecnica	119	13
Totale	941	100

Settore di appartenenza:

	n	%
Dirigenti/PO	40	4,3
Direzione generale	12	1,2
Polizia municipale e politiche per la legalità e le sicurezze	141	15
Risorse finanziarie e affari istituzionali	66	7
Risorse umane e strumentali	53	5,6
Cultura sport e politiche giovanili	52	5,5
Istruzione e rapporti con università	225	24
Politiche sociali, sanitarie e per l'integrazione	130	14
Economia, promozione della città e servizi al cittadino	64	6,8
Pianificazione territoriale e rigenerazione urbana	48	5,1
Ambiente, protezione civile, mobilità e sicurezza del territorio	27	2,9
Lavori pubblici, patrimonio e manutenzione urbana	84	8,9
Totale	941	100

Medie voto e domande a polarità negativa

In tutte le domande è stato chiesto un voto da 1 a 6 sugli item presentati, da cui si ricava una media dei valori espressi (media voto).

Il valore medio relativo alle domande a polarità negativa sono stati “ri-polarizzati” (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo, per facilitarne la lettura di confronto con gli altri item e poter calcolare la media di area.

Deviazione standard

La deviazione standard presentata accanto alla media voto è un indicatore della variabilità della misura effettuata (in questo caso del voto dato dagli intervistati), rappresenta la distanza media dei dati dalla loro media. Ovvero misura il livello di dispersione dei dati osservati attorno al loro valore medio, identifica quindi situazioni di eterogeneità o di omogeneità delle valutazioni. In questo caso, la deviazione standard può assumere valori compresi tra lo 0 (variabilità nulla) e 2,5 (massima variabilità).