



Comune di Modena

COMUNE DI MODENA

Settore Risorse e Decentramento – Ufficio Sviluppo Organizzativo, Formazione e Qualità
Settore Lavori Pubblici – Servizio Prevenzione e Protezione

Indagine rivolta ai dipendenti del comune di Modena

Indagine rivolta ai dipendenti del Comune di Modena

SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI



Ufficio Ricerche

Ufficio Ricerche – Comune di Modena
Piazza Grande, 16 • 41121 Modena
Tel. 059-2032588

Indice

Premessa	3
Il lavoro nell'ente locale	4
Il lavoro nel Comune di Modena	8
L'organizzazione del lavoro	11
<i>Informazione, compiti, autonomia, responsabilità, conoscenza, partecipazione</i>	11
Riconoscimento del lavoro, il dirigente, aree di miglioramento	16
Le componenti del lavoro: soddisfazione e importanza	20
I voti al proprio lavoro	23
Conclusioni	25
Nota Metodologica	26

Premessa

Sintesi della lettera del Direttore generale
Modena, 12 settembre 2011 Prot. n. 2011/105853

Oggetto: Questionario per i Dirigenti e i Dipendenti del Comune di Modena.

Il Settore Risorse umane e decentramento, l'ufficio ricerche della Direzione Generale ed il servizio prevenzione e protezione del settore Lavori pubblici hanno predisposto un questionario rivolto a tutti i dirigenti e dipendenti del Comune di Modena.

L'elaborazione del questionario è stata orientata da una duplice finalità:

- 1) da un lato, si è inteso riprendere alcune domande dei questionari somministrati a campioni rappresentativi del personale negli anni 2003 e 2007, che riguardavano in maniera specifica il tema della "identità del dipendente comunale", allo scopo di analizzarne i risultati in termini diacronici;
- 2) dall'altro, ci si è proposti di 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.

Il questionario è stato preventivamente illustrato ai Dirigenti di settore, alle OO.SS. e Rsu.

La autocompilazione sarà rigorosamente anonima così come le risultanze del questionario saranno elaborate esclusivamente in forma aggregata.

I risultati dell'indagine saranno discussi con i dirigenti e verranno presentati ai dipendenti.

Lo scopo finale è quello di dedurre dalle risultanze dell'indagine eventuali piani di miglioramento, per favorire il benessere sul lavoro nelle sue molteplici dimensioni.

In continuità con le iniziative proposte in passato, questa indagine è volta quindi a fornire indicazioni per migliorare l'organizzazione dell'Ente e il senso di appartenenza, nonché a mantenere un canale di ascolto tra l'Ente e i suoi dipendenti.

Si auspica che l'iniziativa sopra descritta possa trovare l'interesse di tutti gli attori coinvolti e si ringrazia quindi fin da ora della disponibilità e del contributo individuale che verranno accordati.

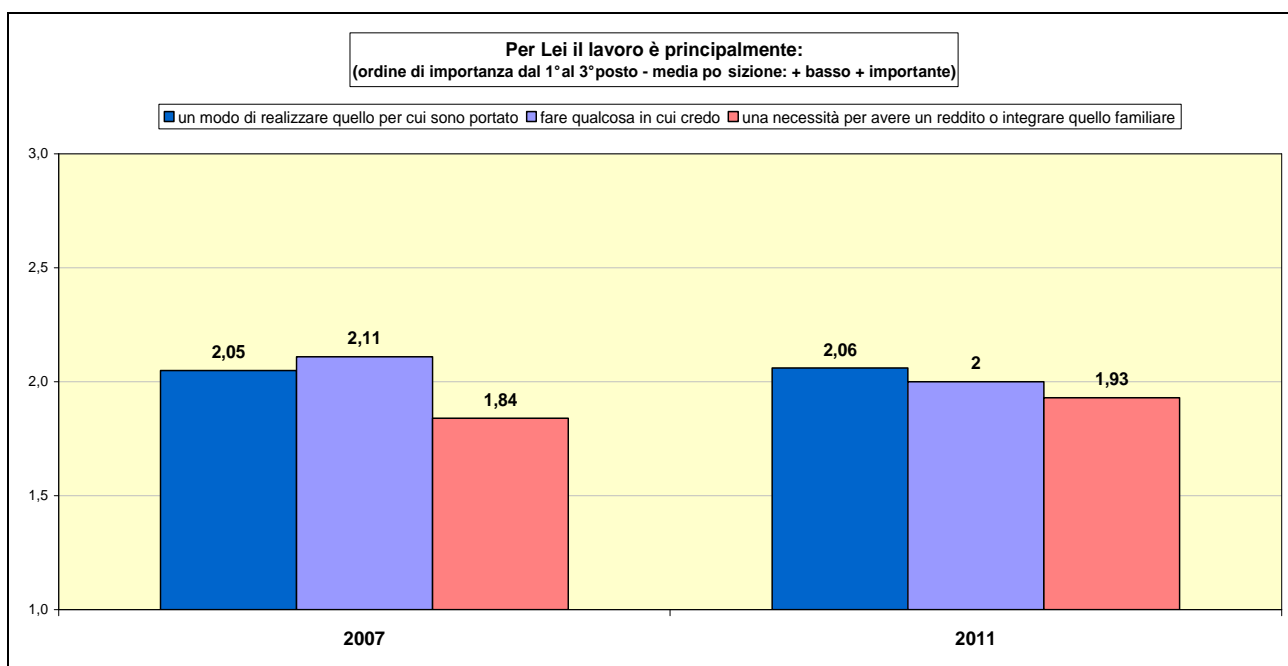
Cordiali saluti.

Il Direttore generale
Dott. Giuseppe Dieci

Il lavoro nell'ente locale

Sono state proposte tre componenti del lavoro ed è stato richiesto di stabilire una gerarchia fra loro; si evidenzia una prevalenza dell'aspetto economico (una necessità per avere un reddito o integrare quello familiare), poi la componente valoriale (fare qualcosa in cui credo) ed infine l'aspetto di autorealizzazione (un modo di realizzare ciò per cui sono portato).

La componente del reddito conferma la sua primaria importanza, tuttavia non oscura elementi di condivisione valoriale e di realizzazione di sé; infatti nel confronto con la stessa domanda del 2007 si notano minori distanze fra i tre valori, come se le tre componenti tendessero ad avere pari importanza. Indubbiamente la crisi economica fa sentire i propri effetti ed incide sulle priorità.

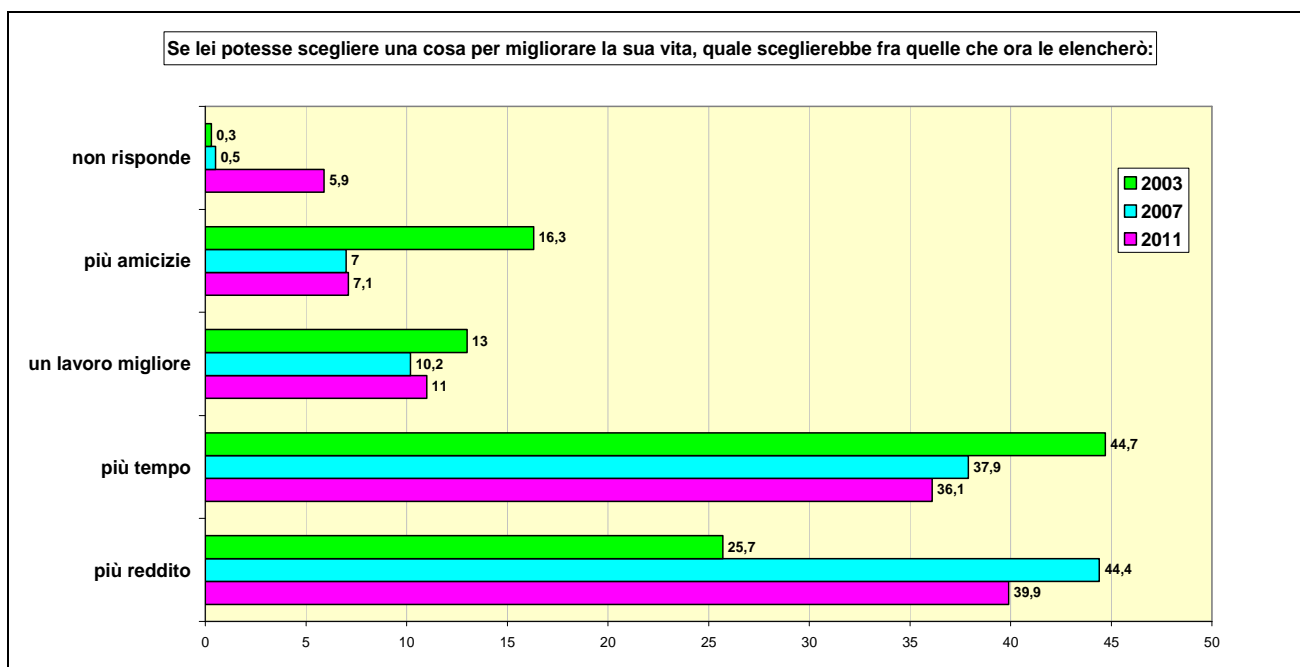


Ciò è confermato anche dal fatto che nella graduatoria delle cose che possono migliorare la propria vita al primo posto troviamo il reddito, poi il tempo che si confermano come le due principali risorse dell'oggi. Solo a notevole distanza viene indicato un lavoro migliore, come a sottolineare che tra i dipendenti la qualità del lavoro non è la condizione principale che può migliorare la vita.

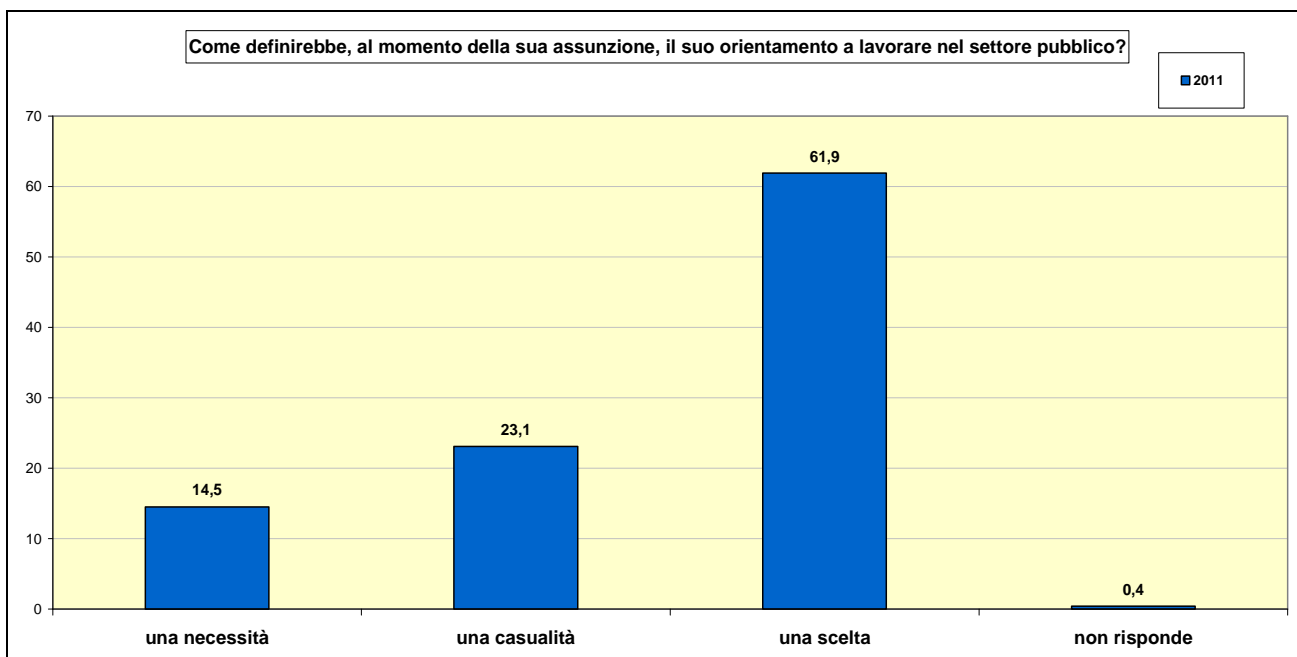
Va anche sottolineato che nel grado di importanza, 8 anni fa, avere più tempo era considerato decisamente più rilevante rispetto al reddito ai fini della qualità della vita.

Analisi per sottocampioni

Sono più della media i maschi e la fascia d'età 25-34 anni ad indicare l'aumento del reddito come condizione di miglioramento della propria vita; più tempo invece è indicato maggiormente dalle femmine, ad ulteriore conferma della somma di attività quotidiane svolte, dalla fascia d'età 55-65 anni e dai laureati e cioè da chi con maggiore probabilità ha completato la propria carriera lavorativa in buona posizione professionale (è infatti la categoria giuridica D e la dirigenza a sottolineare la mancanza di tempo)

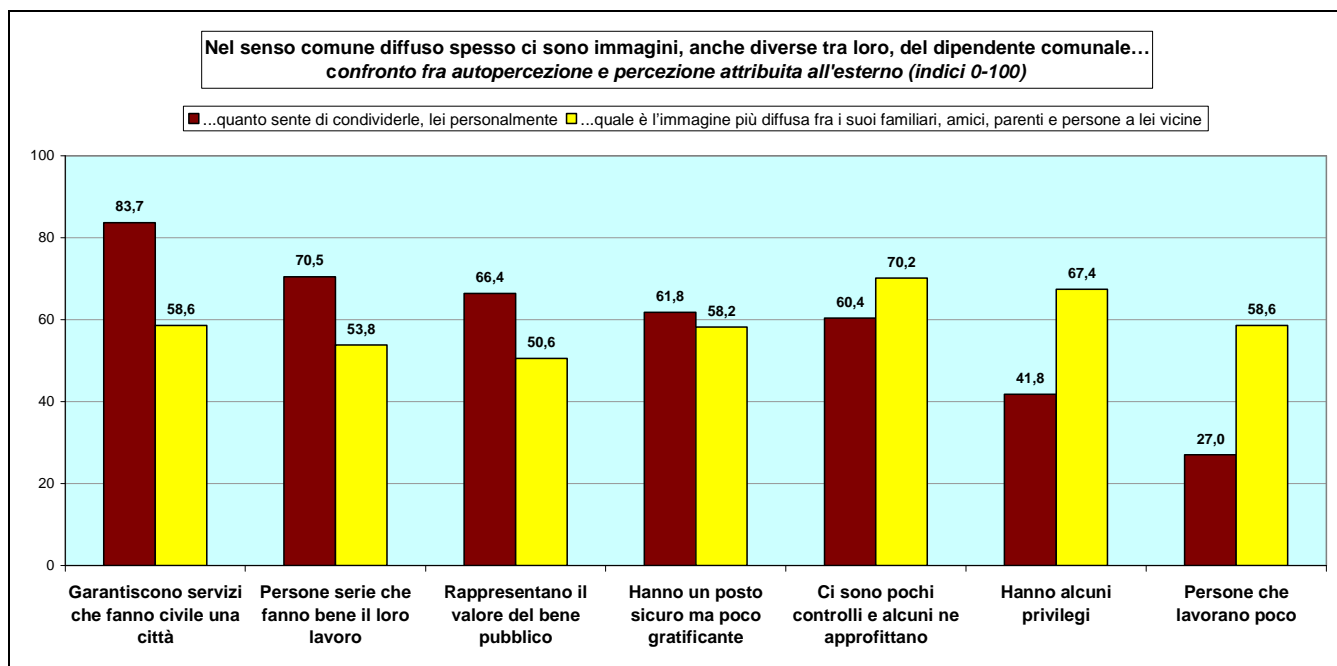


Lavorare nel pubblico è nel 62% dei casi una scelta, risponde ad un atto di volontà; per il 23% è frutto di casualità e solo nel 14% ha i caratteri della necessità e dunque contiene una componente di costrizione.



E' rilevante lo scarto tra l'autopercezione di sé come dipendente comunale e ciò che viene ritenuto il giudizio diffuso nell'area delle relazioni familiari ed amicali (giudizio presumibilmente più critico nell'area più ampia dei cittadini). Ad una percezione di sé molto legata alla funzione sociale dei servizi erogati, corrisponde invece la percezione di un giudizio diffuso legato molto all'idea di privilegio e scarsa produttività.

Non che i dipendenti facciano particolari sconti alla propria categoria perché, ad esempio, la maggioranza concorda (molto o abbastanza) con l'affermazione secondo cui *ci sono pochi controlli e alcuni ne approfittano*; ma tuttavia lo scarto rispetto alla valutazione diffusa percepita è piuttosto marcata e con essa la sensazione di calo del prestigio sociale.

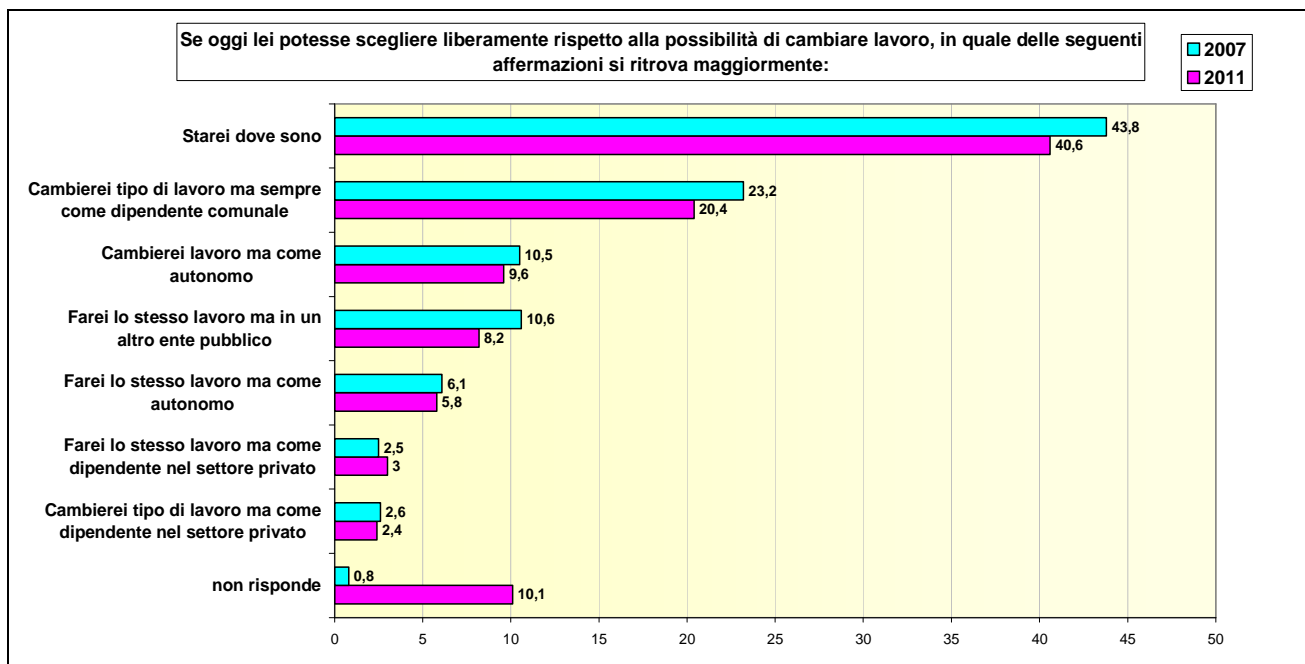


L'insieme degli aspetti finora considerati porta, di fronte ad un'ipotetica possibilità e libertà di cambiare lavoro, ad una sostanziale conferma della propria condizione di dipendente pubblico, e all'interno di questa condizione viene considerata l'ipotesi di un cambio di lavoro. Minoritari ma sempre presenti il "fascino" e l'attrazione che esercita il lavoro autonomo, al quale in genere vengono attribuite caratteristiche di libertà ed autogestione che difficilmente si ritrovano nel lavoro dipendente. Molto scarsa l'attrattiva esercitata dal lavoro dipendente nel settore privato.

Nell'analisi in trend va sottolineato il calo delle risposte (pure ancora maggioritarie) che indicano la conferma della condizione di dipendente comunale e il parallelo aumento delle non risposte. È come se la certezza dell'esistente cedesse in parte all'incertezza di una situazione che dà qualche segno di logoramento; insomma: la condizione attuale è forse la migliore, ma non è quella ottimale, fuori non vi sono prospettive convincenti e dunque la proiezione in una situazione di possibile scelta vede un aumento dell'incertezza.

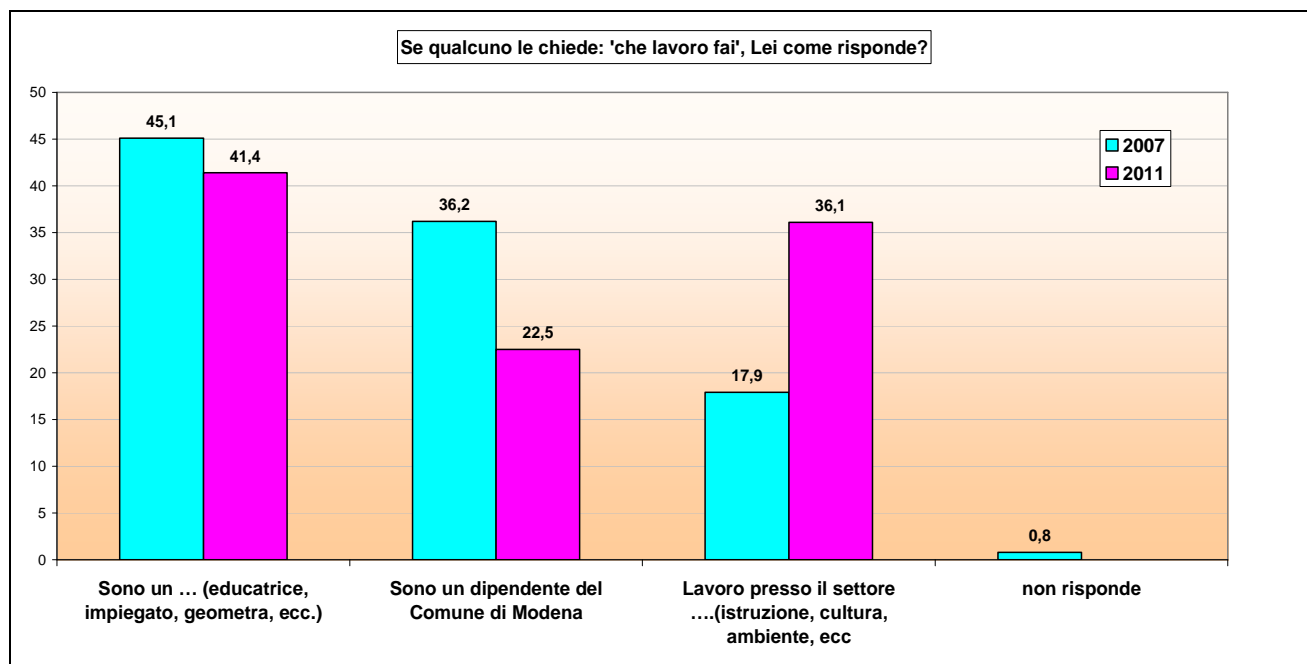
Analisi per sottocampioni

L'area di servizio e le categorie giuridiche A e B sottolineano maggiormente la propensione a cambiare tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale; più marcata nell'area informatica la propensione al settore privato; l'area culturale e quella della vigilanza accentuano più della media la propensione a rimanere dove sono; la dirigenza indica una maggiore disponibilità a fare lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico.



Il lavoro nel Comune di Modena

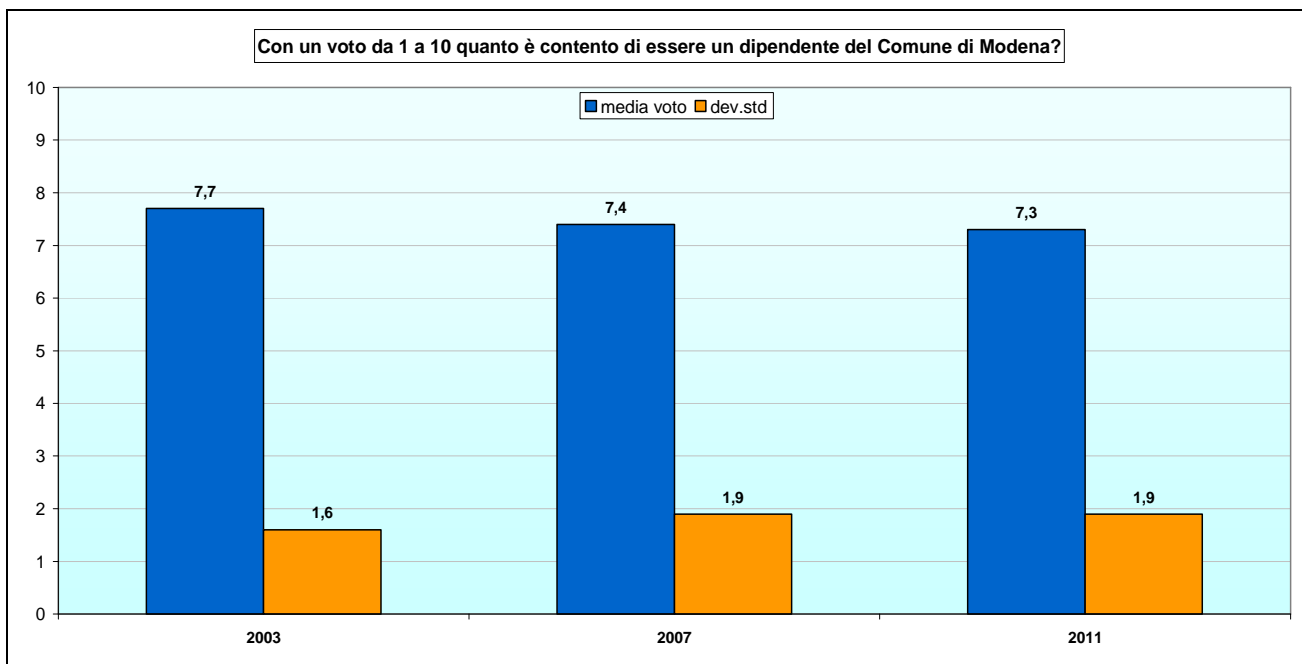
L'identità professionale è legata soprattutto al lavoro svolto che caratterizza come impiegato, educatrice, tecnico ecc.; ma anche al settore di attività; meno alla definizione di dipendente comunale. Insomma è il tipo di professione o l'ambito di lavoro che caratterizza l'identità più di quanto non faccia la dimensione di dipendente del Comune di Modena. D'altra parte se il prestigio sociale del dipendente comunale è percepito in calo, l'identità professionale tende a spostarsi nell'ambito di una definizione di maggiore dettaglio.



Il grado di "contentezza" della propria condizione di dipendente del Comune di Modena è mediamente di 7,3 (su una scala 1-10). Dunque una soddisfazione discreta, coerente con la tendenza a confermare la propria scelta vista in precedenza.

Tuttavia il voto medio nel trend 2003/2007/2011 tende a calare da 7,7 a 7,3.

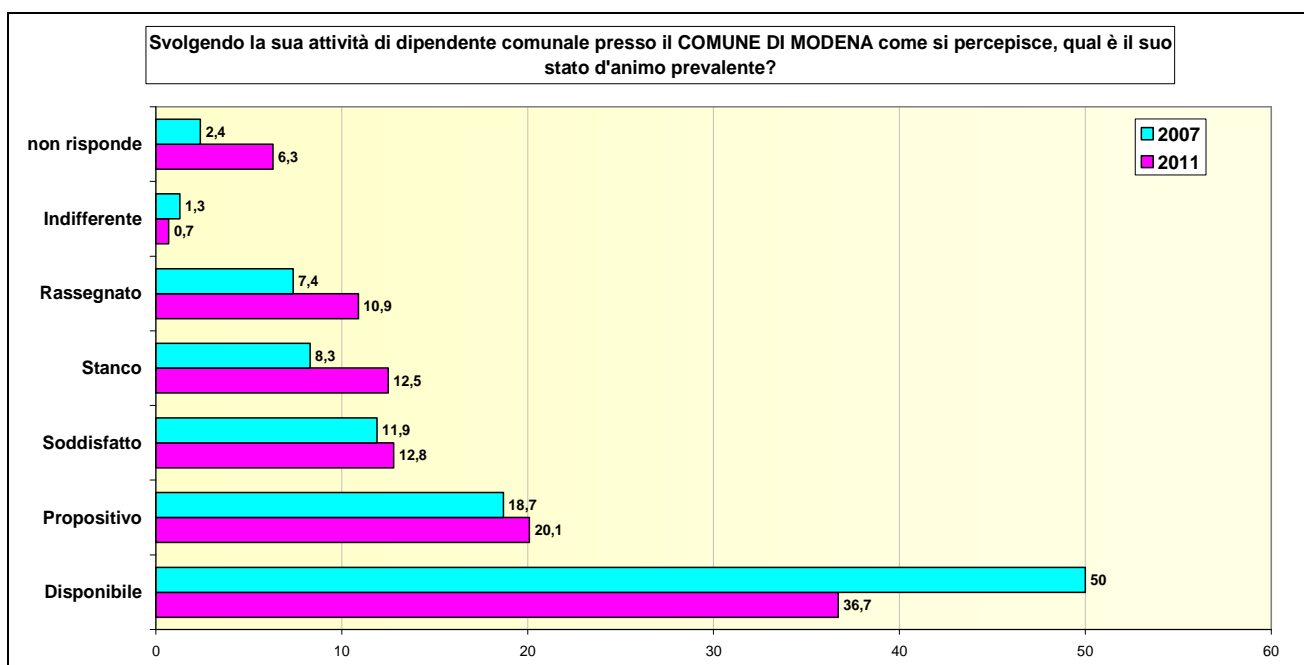
(l'analisi per sottocampioni è accorpata al voto sulla soddisfazione per il proprio lavoro in altro capitolo)



Nella descrizione del proprio stato d'animo prevalente (relativo all'attività di dipendente del Comune di Modena) prevalgono definizioni positive anche se la prima definizione, quella di disponibilità, è in forte calo rispetto al 2007. Crescono alcune definizioni negative.

Analisi per sottocampioni

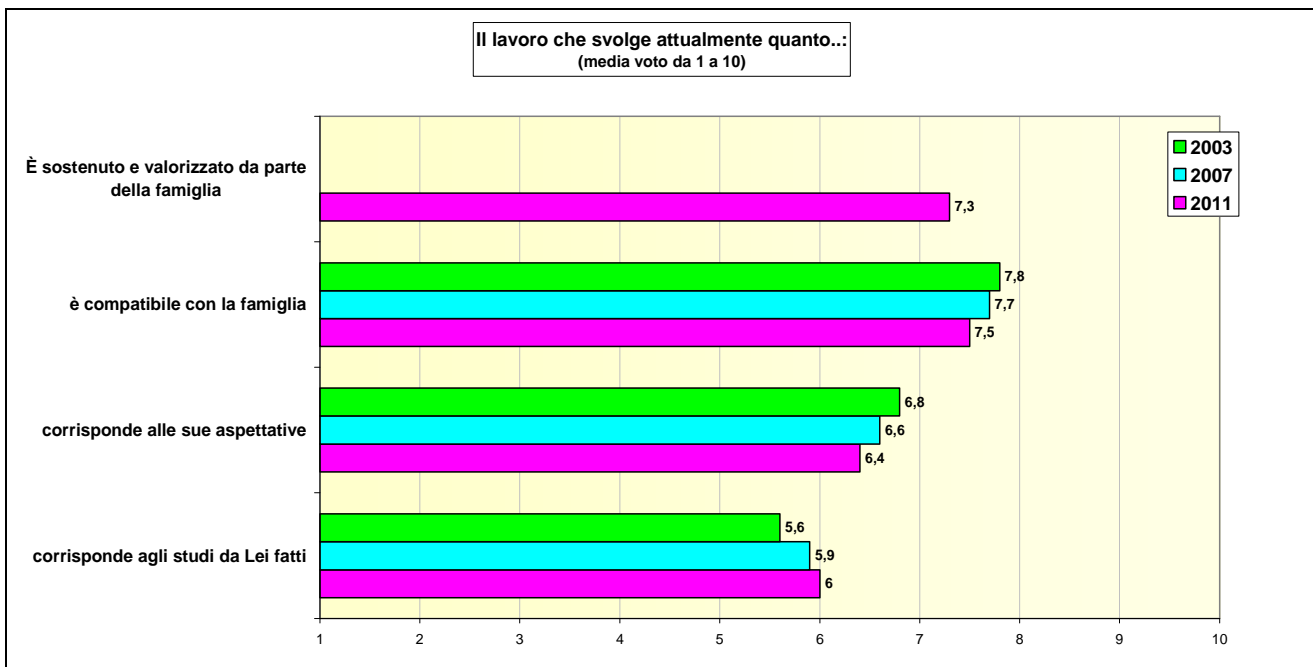
Utilizzano definizioni positive in percentuale superiore al totale i dipendenti dell'area culturale, di quella di servizio, della dirigenza.



Il lavoro svolto è soprattutto compatibile con la famiglia (7,5 in una scala 1-10) e sostenuto e valorizzato dalla famiglia stessa (7,3). Corrisponde alle proprie aspettative con un valore di 6,4 (in calo rispetto agli anni precedenti) e corrisponde agli studi fatti con un valore pari a 6 (in crescita sugli anni precedenti).

Analisi per sottocampioni

La minor corrispondenza agli studi e alle aspettative si riscontra fra gli appartenenti all'area amministrativa e a quella di servizio, mentre la maggior corrispondenza è nella dirigenza e nell'area educativa.



L'organizzazione del lavoro

Informazione, compiti, autonomia, responsabilità, conoscenza, partecipazione

In linea generale gli intervistati dichiarano di disporre delle informazioni necessarie per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (69%), per collegarlo ad un progetto/obiettivo del settore (54%) e dell'Ente (42,5%). Dunque le informazioni sono adeguate ma in calo nel passaggio dalla propria attività ravvicinata a progetto generale dell'Ente.

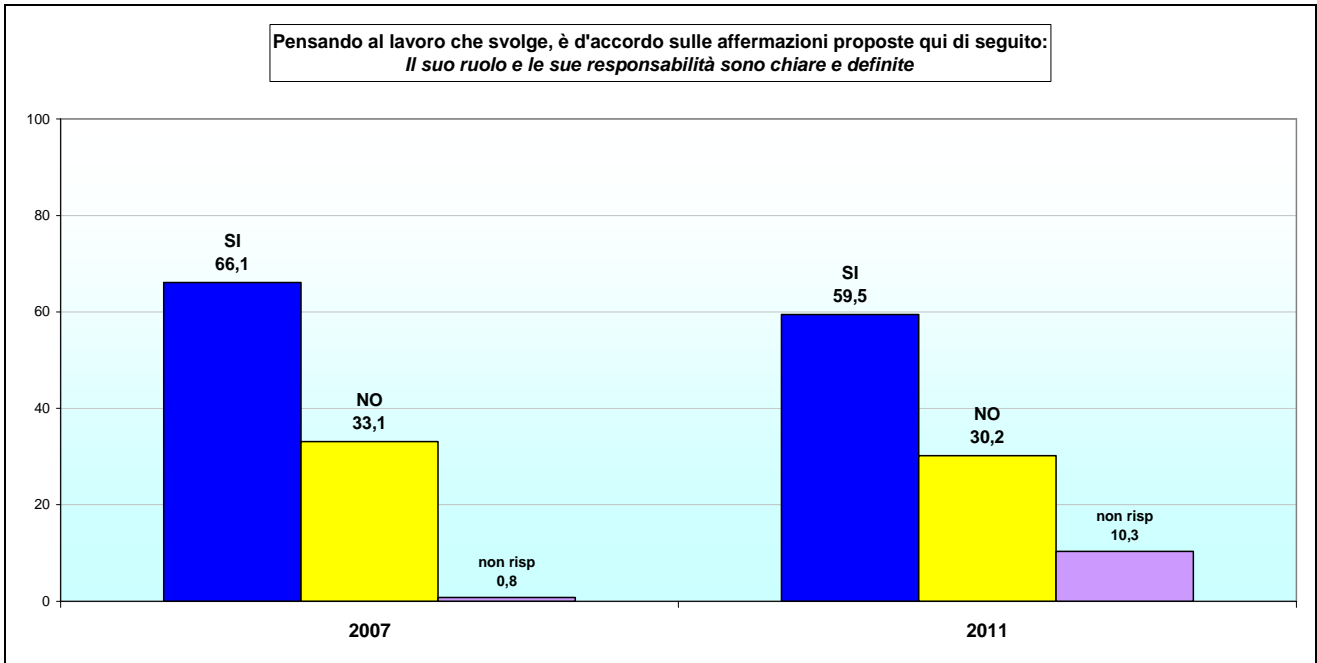
C'è tuttavia una percentuale che varia dal 23% al 28% che ritiene le informazioni non chiare.

Quando poi si parla di progetti e obiettivi del settore e dell'Ente una quota tra il 20% e il 29% dichiara di non avere informazioni.

Dunque il tema delle informazioni e della loro circolazione rimane rilevante.

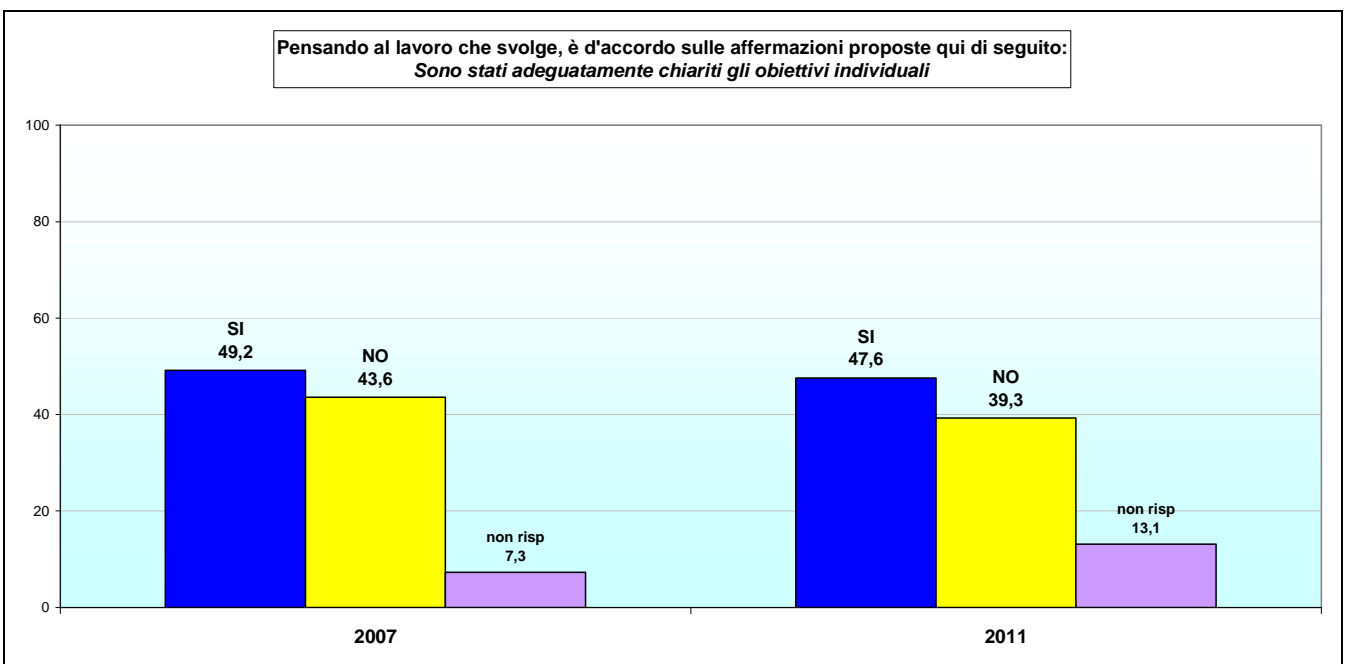
Rispetto al lavoro che svolge, dispone delle informazioni:						
	Si	No	Sì ma non sono chiare	non risponde	Totale	
	%	%	%	%	n	%
Che sono necessarie per Svolgerlo adeguatamente	69,2	7,5	23,1	0,1	1069	100
Che sono necessarie per Collegarlo ad un progetto/obiettivo di Settore	54,1	20,4	25,3	0,1	1069	100
Che sono necessarie per Collegarlo ad un progetto/obiettivo di Ente	42,5	29,4	28	0,1	1069	100

Il 59,5% ritiene che il proprio ruolo e le proprie responsabilità siano chiare e definite; è una percentuale in calo rispetto al 2007, ma soprattutto rimane un 40% circa che non le avverte come chiare e definite o preferisce non rispondere (scelta quest'ultima lontana da una netta soddisfazione e chiarezza di responsabilità).



Sul piano degli obiettivi individuali la chiarezza è in calo: il 48% la riconosce ma il 52% o non la riconosce o preferisce non rispondere.

Dunque in termini di responsabilità ed obiettivi emerge la necessità di un ulteriore lavoro di definizione e comunicazione.



La maggioranza degli intervistati ritiene adeguati alle proprie competenze i compiti attribuiti (62%), i livelli di autonomia (66%) e quelli di responsabilità (56%). Anche in questo caso occorre rilevare l'aspetto negativo e cioè quella parte (rimanente rispetto al 100%) che percepisce tali attribuzioni inadeguate (inferiori o superiori alle proprie competenze) o che preferisce non rispondere manifestando comunque una indicazione di non convinta adeguatezza.

L'indicazione di adeguatezza di compiti, autonomia e responsabilità è comunque in calo rispetto al 2007.

		inferiori alle sue competenze	adeguati alle sue competenze	superiori alle sue competenze	non risponde	Totale	
		%	%	%	%	n	%
I compiti che Le sono stati attribuiti sono:	2007	13,9	71,1	14,2	0,8	351	100
	2011	12,5	62,1	13,9	11,5	1069	100
I livelli di autonomia che Le sono stati attribuiti sono:	2007	17,1	77,1	5,7		351	100
	2011	14,1	66,2	9,2	10,5	1069	100
I livelli di responsabilità che Le sono stati attribuiti sono:	2007	12,9	66,7	20	0,4	351	100
	2011	11,1	56,1	20,7	12	1069	100

Questo blocco di domande relativo alla chiarezza di ruoli, obiettivi e all'attribuzione di compiti, responsabilità ed autonomia vede rispetto al 2007 un aumento delle non risposte che superano sempre il 10% fino a raggiungere il 13,1% quando si parla di "obiettivi individuali".

Come sempre i "non risponde" sono di difficile interpretazione ed anche in questo caso possono essere sia l'esito di un'organizzazione del lavoro non basata sull'attribuzione di mansioni particolarmente dettagliate e specifiche sia il frutto di un lavoro che ha a riferimento il gruppo più che il singolo.

La conoscenza dei principali obiettivi/progetti dell'Amministrazione comunale riguarda il 40% (molto + abbastanza) degli intervistati; questa percentuale sale al 68% in riferimento agli obiettivi del settore di appartenenza. Quest'andamento è coerente con le domande esaminate in precedenza e relative alla disponibilità di informazioni e sottolinea ancora l'importanza e a volte la carenza della comunicazione interna.

Lei conosce i principali obiettivi/progetti				
Dell'Amministrazione comunale				
		2003	2007	2011
Molto	%	1,7	2	3,2
abbastanza	%	42	28,7	37,2
Poco	%	49	55,7	45,5
per niente	%	7	12,6	11,5
non risponde	%	0,3	1	2,6
Totale	n	300	351	1069
	%	100	100	100
Del settore dove lei lavora				
		2003	2007	2011
Molto	%	16,3	14,7	14,6
Abbastanza	%	61,3	52,8	53,1
Poco	%	20,3	25	24,7
per niente	%	1,7	4,5	5,2
non risponde	%	0,3	2,9	2,5
Totale	n	300	351	1069
	%	100	100	100

Il 40% degli intervistati dichiara di partecipare (molto + abbastanza) alla definizione dei principali obiettivi/progetti e piani di lavoro del proprio settore; questa percentuale sale al 58% quando ci si riferisce alla struttura organizzativa in cui si opera. Questi valori sono stabili nel trend 2007/2011.

Ancora una volta vanno considerate le percentuali rilevanti di coloro che dichiarano di non partecipare (poco + per niente) alla definizione di obiettivi/progetti e piani di lavoro del proprio ambito professionale.

Potrebbe essere utile verificare se tale "distanza" è frutto di un atteggiamento e comportamento soggettivi o se invece non dipenda da procedure e prassi consolidate; o in ogni caso se esiste una richiesta di maggiore coinvolgimento o se invece la "distanza" sia una scelta.

Lei partecipa alla definizione dei principali obiettivi/progetti e piani di lavoro:				
Del Settore a cui appartiene				
		2007	2011	
Molto	%	8,7	9,5	
abbastanza	%	29,6	30,5	
Poco	%	28,1	27,7	
per niente	%	32,1	28,3	
non risponde	%	1,5	4	
Totale	n	351	1069	
	%	100	100	

Della struttura organizzativa in cui opera (Ufficio, Struttura, ecc.)			
		2007	2011
Molto	%	22,9	21,8
abbastanza	%	32,9	36,1
Poco	%	24,1	21,8
per niente	%	15,3	16,6
non risponde	%	4,8	3,7
Totale	n	351	1069
	%	100	100

Analisi per sottocampioni

Se la conoscenza di obiettivi e progetti ma anche la partecipazione alla definizione degli stessi viene considerato come indice di coinvolgimento, allora maggiormente coinvolte sono le aree della dirigenza, educativa, culturale e sociale

Quelle meno coinvolte sono l'area di servizio, tecnica, della vigilanza e amministrativa.

Riconoscimento del lavoro, il dirigente, aree di miglioramento

In genere i dipendenti ritengono che il proprio lavoro sia valorizzato dai propri colleghi (indice 68,7 in una scala 0-100) dagli utenti (67,5) e anche (seppure in misura inferiore 58,1) dai responsabili e superiori diretti. Valutazione molto più incerta (49,8) per quanto riguarda la valorizzazione del proprio lavoro da parte del proprio dirigente; decisamente negativa quella che deriva dagli istituti economici del contratto (30,9).

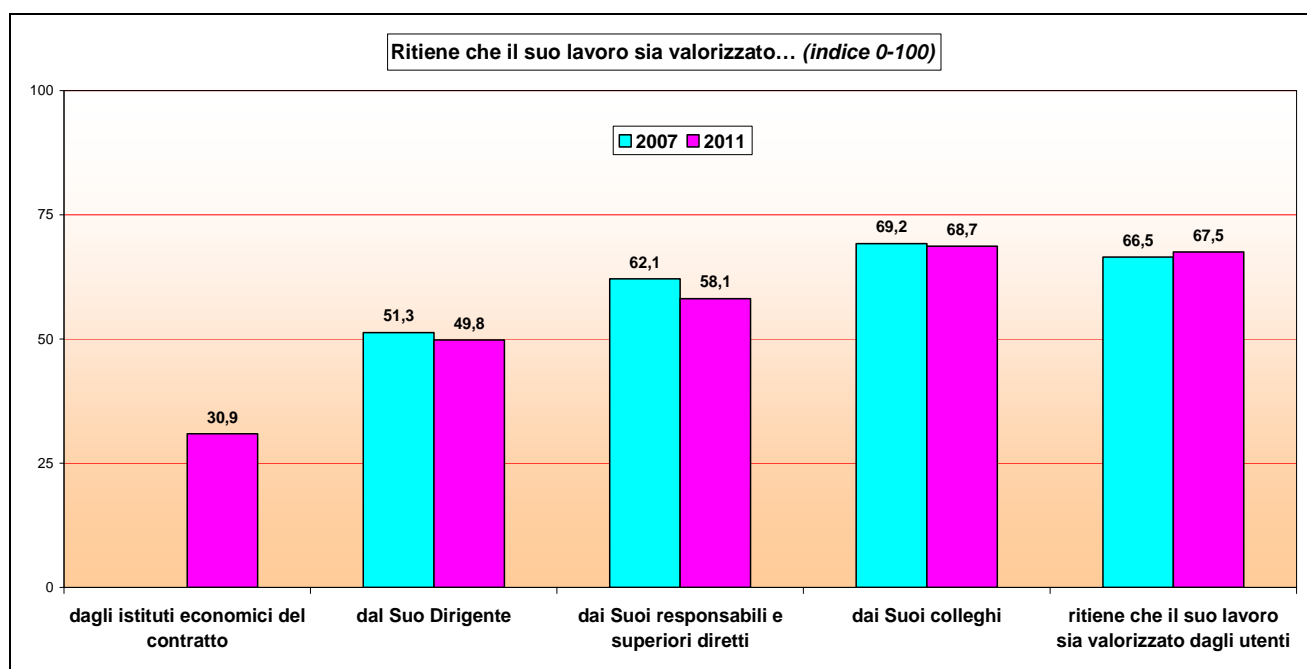
Dunque un lavoro valorizzato dalle persone con cui si ha un rapporto diretto, meno dai superiori, pochissimo dal trattamento economico.

Gli indici sono stabili nel trend 2007/2011.

Analisi per sottocampioni

La percezione di una maggiore valorizzazione del proprio lavoro si riscontra nelle aree della dirigenza, sociale, educativa e culturale.

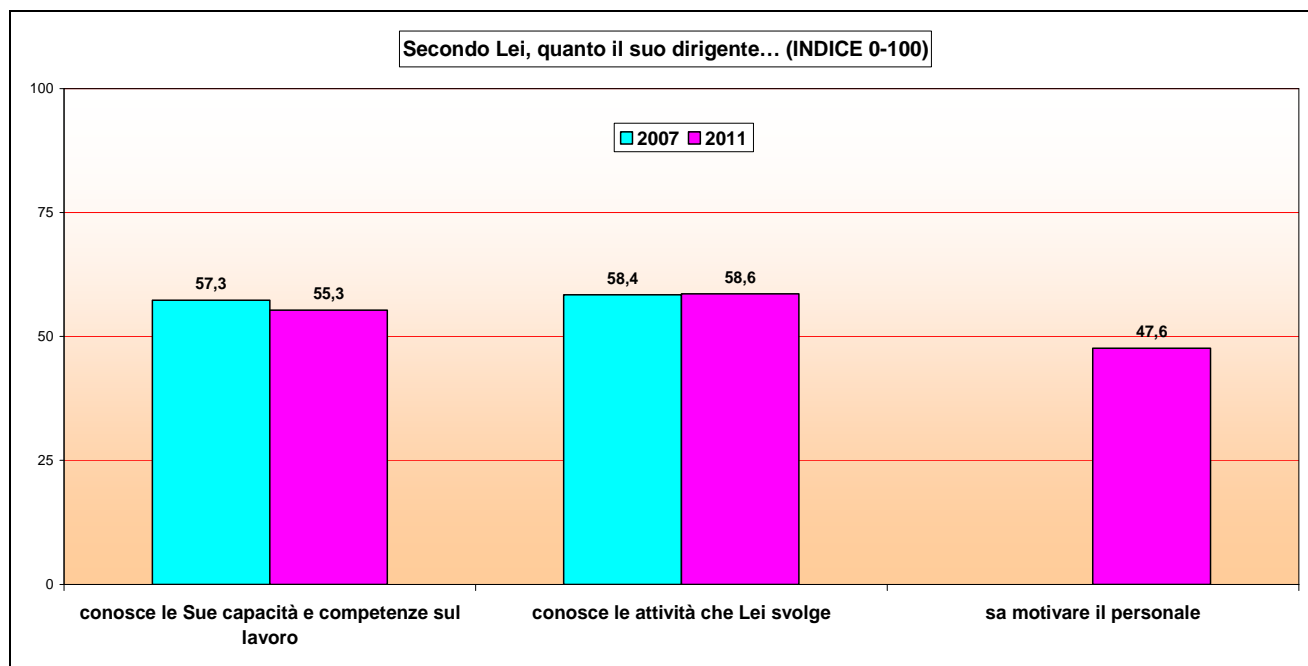
Le altre aree hanno una percezione di valorizzazione inferiore alla media totale.



I dipendenti ritengono che il proprio dirigente conosca abbastanza (58,6 ancora su un indice 0-100) le attività che svolgono e anche (un po' meno 55,3) le loro capacità e competenze sul lavoro. Il dato è stabile nel trend 2007/2011. Un terzo o poco più ritiene invece che il proprio dirigente non abbia tali conoscenze.

Sono di più coloro che ritengono che il proprio dirigente non sappia motivare il personale rispetto a coloro che lo ritengono in grado.

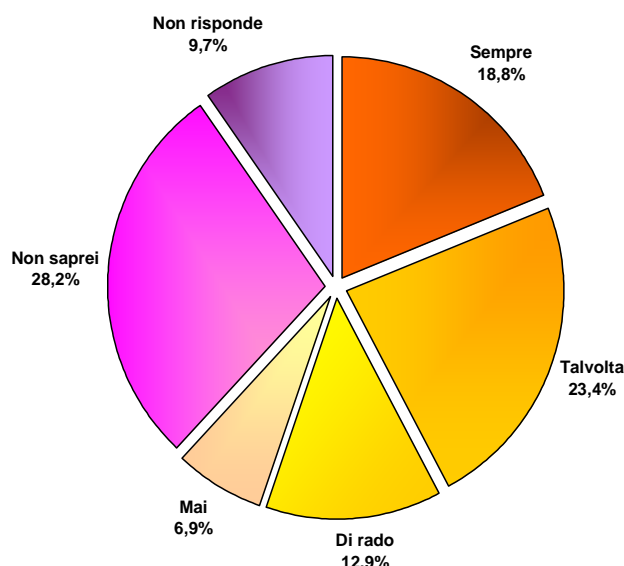
Si evidenzia un terreno di lavoro nel rapporto dirigenti/dipendenti che riguarda la conoscenza e gli aspetti motivanti dell'attività.



Un ultimo aspetto ha riguardato l'intervento del dirigente nel caso di comportamenti illeciti o prevaricatori. Il 38% di non risposta è comprensibile anche alla luce di una materia delicata e non sempre misurabile. Colpisce invece che quasi il 20% ritenga che il dirigente intervenga di rado o non intervenga mai. Tra chi riscontra un intervento è il 19% che risponde sempre e il 23% che risponde talvolta.

E' forse questo un ambito di indagine che andrebbe approfondito sia in termini di tipologia di comportamenti illeciti o prevaricatori sia in termini di problemi che i mancati interventi possono determinare.

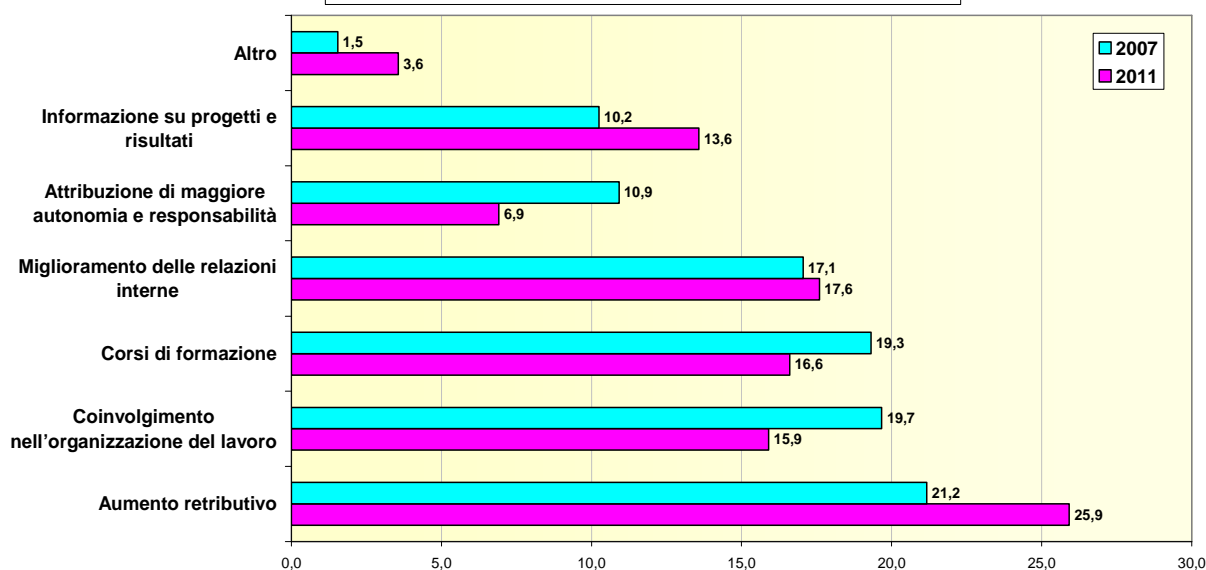
Secondo lei il suo dirigente interviene correttamente nei casi di comportamenti illeciti o prevaricatori?



L'indicazione degli intervistati relativamente alle azioni che possono migliorare il proprio lavoro si concentra in primo luogo sull'aumento retributivo (26%) in crescita sul 2007 e con uno scarto rilevante sulla seconda indicazione: miglioramento delle relazioni interne (18%). Seguono la formazione professionale e il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro (ambedue intorno al 16%). L'informazione sui progetti e i risultati ha un'indicazione da parte del 14% mentre il 7% (la percentuale più bassa) segnala l'attribuzione di maggiore autonomia e responsabilità.

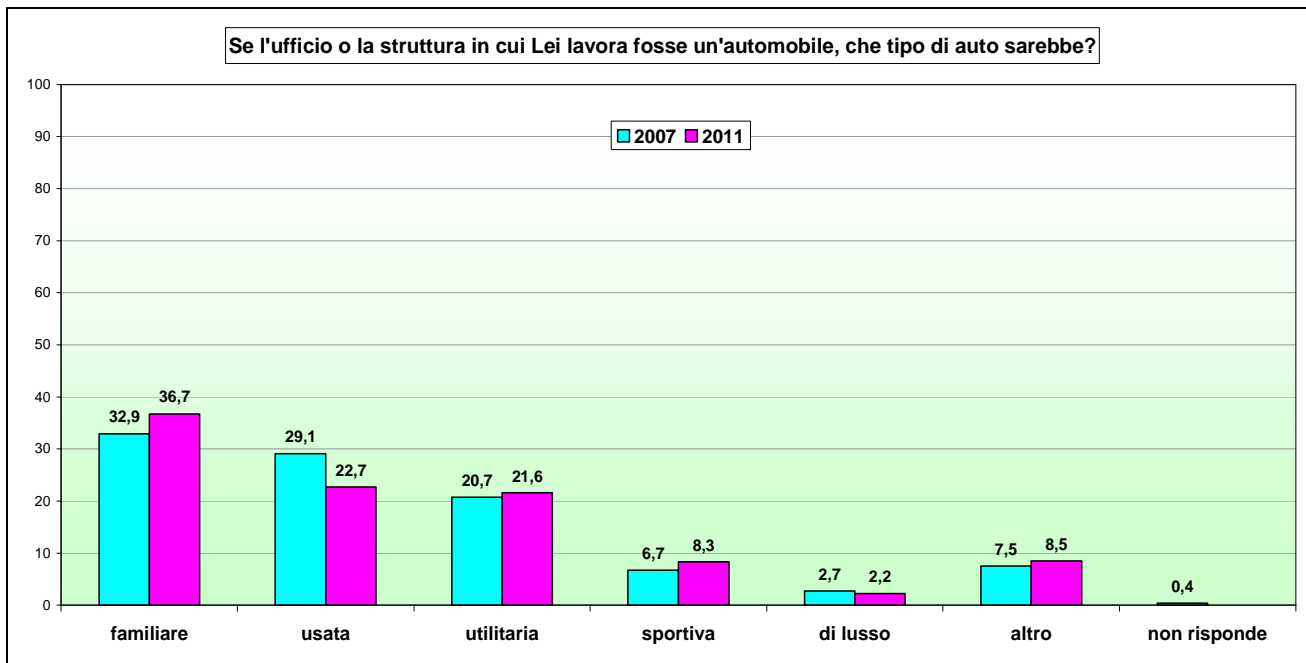
Rispetto al 2007 lo scarto tra le diverse aree di miglioramento è più marcato; se nel 2007 i diversi aspetti concorrevano in misura abbastanza omogenea al miglioramento del lavoro ora le differenze si accentuano e l'aspetto economico (ancora una volta) è il più rilevante.

Indichi tra le seguenti azioni quali potrebbero migliorare il suo lavoro:
(% risposte -multipla- 2007: 288 risposte; 2011: 2580 risposte)



Alla richiesta di trasferire l'ufficio o la struttura in cui lavorano in una tipologia di automobile i dipendenti hanno riproposto, in linea con il 2007, innanzitutto l'immagine di una familiare, dunque con i caratteri dell'ampiezza, della sicurezza ma anche della lentezza; al secondo posto le caratteristiche di un'auto usata e dunque con una serie di problemi, manutenzione frequente, prestazioni limitate. Così in parte anche l'utilitaria dove le limitazioni economiche condizionano possibilità e risultati. Scarsi i richiami a caratteristiche sportive e di lusso. Nella voce altro sono prevalenti i richiami ad aspetti negativi.

Dunque è forte la percezione di strutture, uffici, servizi che hanno carattere di protezione sociale importante, ma altrettanto forte è la percezione della necessità di manutenzioni robuste, di innovazioni e cambiamenti rilevanti.



Le componenti del lavoro: soddisfazione e importanza

Sono state selezionate 23 componenti del lavoro e per ciascuna è stato chiesto il grado di soddisfazione su una scala da 1 a 10.

La componente che ottiene il voto medio più alto è la sicurezza del posto di lavoro; quella che ottiene il voto più basso è la possibilità di carriera. Già in questi due estremi è contenuta una prima caratterizzazione del lavoro che ha i tratti della stabilità e della garanzia ma anche quelli del blocco di carriera e della scarsa opportunità: una sicurezza statica.

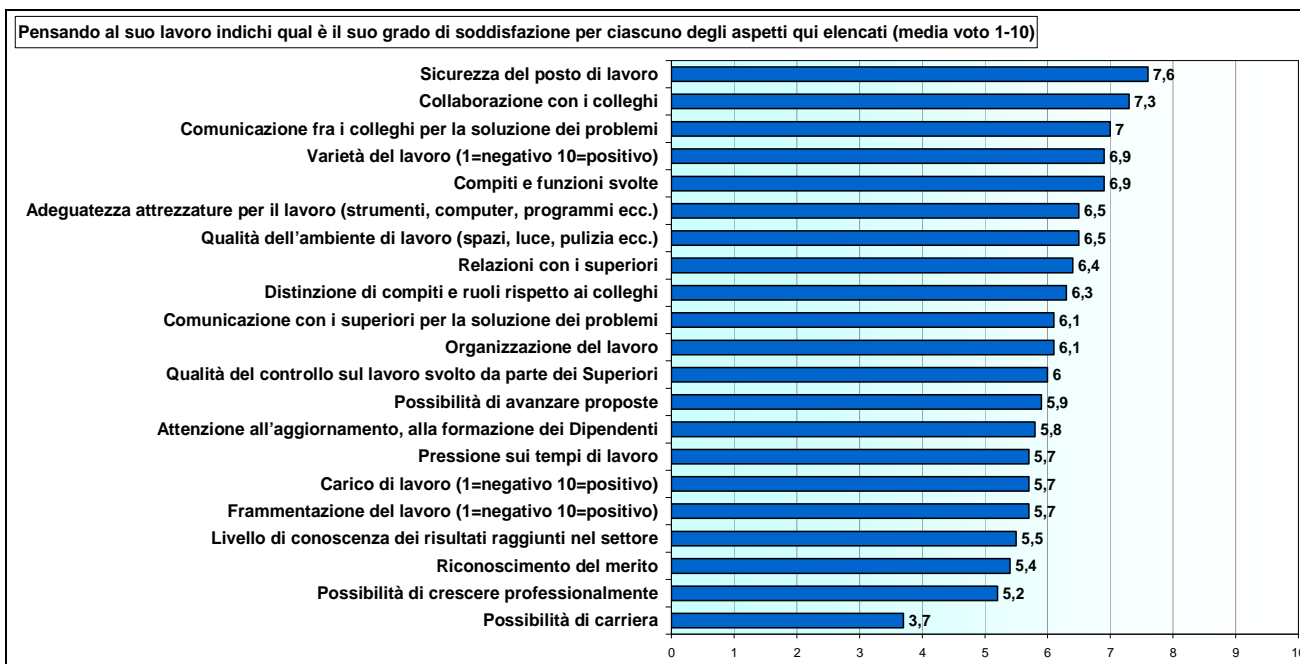
Si possono evidenziare i seguenti raggruppamenti sulla base dei voti medi:

- Ottengono la soddisfazione più alta (con voti medi da 6,9 a 7,6) gli aspetti che riguardano la sicurezza del posto di lavoro, la collaborazione e comunicazione con i colleghi, i compiti attribuiti e la varietà del lavoro stesso;
- Ottengono un voto sufficiente (con voti medi tra 6 e 6,5) gli aspetti che riguardano l'ambiente e le attrezzature per il lavoro, l'organizzazione del lavoro e la distinzione dei compiti rispetto ai colleghi, la comunicazione con i superiori e il controllo da loro esercitato;
- Ottengono un voto insufficiente (con voti medi tra 5,5 e 5,9) diversi aspetti relativi all'organizzazione quali la frammentazione del lavoro, il carico e la pressione sui tempi; ma anche aspetti che riguardano il coinvolgimento, come la possibilità di avanzare proposte e la conoscenza dei risultati raggiunti;
- Ottengono un voto decisamente insufficiente (con voti medi tra 3,7 e 5,4) tre aspetti: merito, crescita professionale e carriera. Tutti e tre riguardano una critica alle rigidità di un sistema che non offre possibilità e che negando ogni dinamismo e possibilità di sviluppo (economico e di carriera) nega anche il riconoscimento del merito individuale.

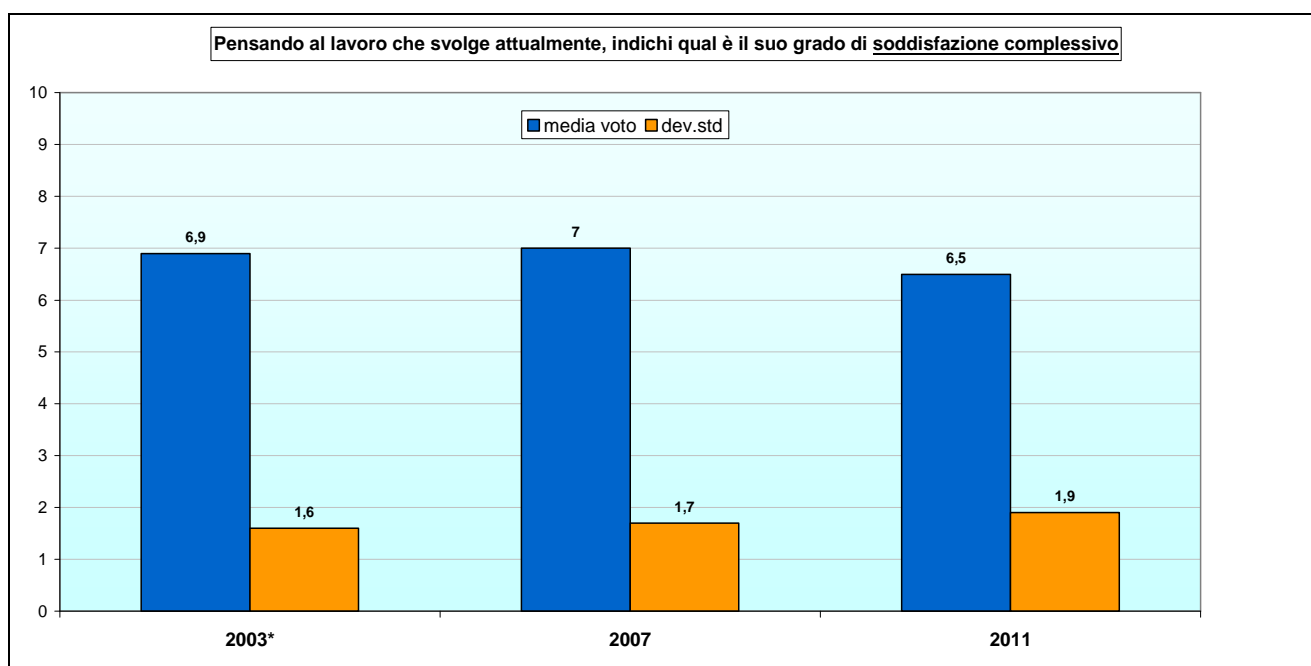
Analisi per sottocampioni

Voti medi significativamente superiori al totale si rilevano nell'area della dirigenza e in quella educativa.

Significativamente inferiori nell'area della vigilanza.

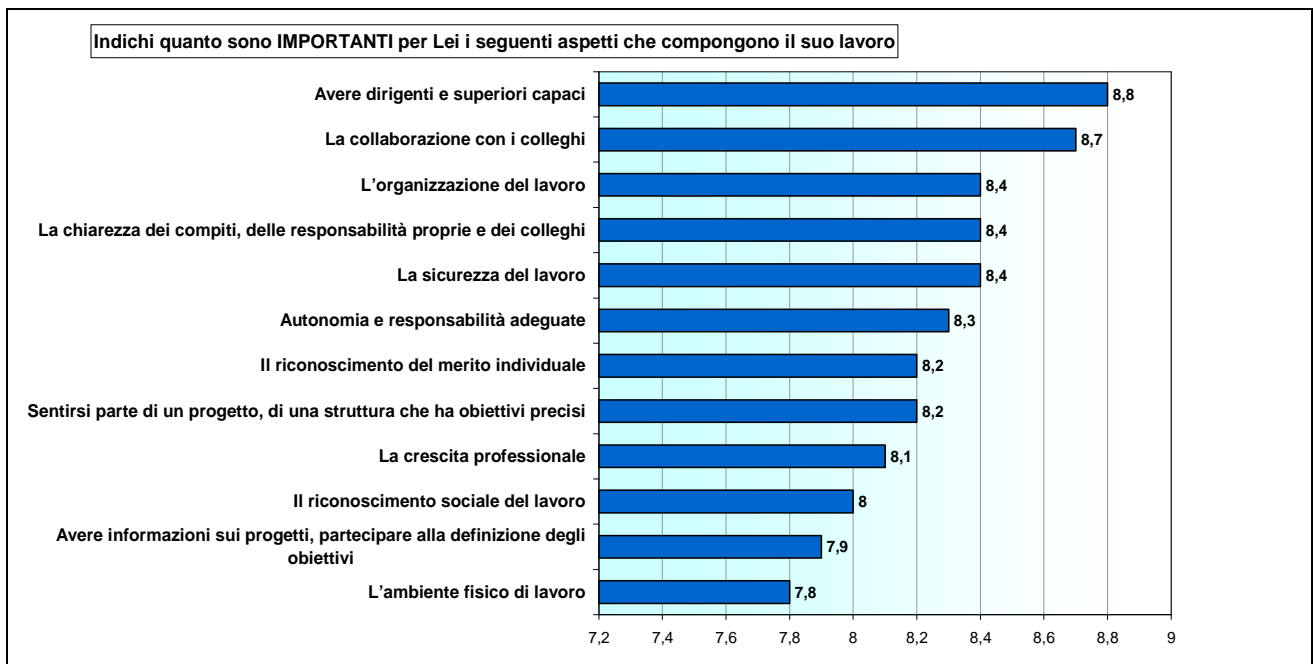


Il grado di soddisfazione complessiva per il lavoro attualmente svolto è mediamente di 6,5; è in calo di 0,5 punti di media rispetto agli anni precedenti mentre cresce il grado di disomogeneità, cioè la media è frutto di voti tra loro più distanti, dunque il grado di soddisfazione è un aspetto che divide maggiormente i dipendenti rispetto agli anni precedenti.



Sul piano dell'importanza tutti gli aspetti proposti ottengono una valutazione media tra 7,8 e 8,8. Ai primi posti della graduatoria dell'importanza vi sono due aspetti: "avere dirigenti e superiori capaci" e "la collaborazione con i colleghi". Meno importanti invece risultano "avere informazione sui progetti, partecipare alla definizione degli obiettivi" e "l'ambiente fisico di lavoro".

È come se ai primi posti venisse l'organizzazione verticale ed orizzontale del lavoro, la dimensione funzionale, mentre agli ultimi posti quella partecipativa e quella della qualità dell'ambiente di lavoro. In questo particolare contesto di difficoltà economica sia esterna che interna all'Ente locale, sembrano prevalere gli aspetti considerati "essenziali" del lavoro mentre altri, pure importanti in altri periodi, sembrano essere messi in secondo piano.



Per alcuni aspetti del lavoro è stato possibile un confronto diretto fra grado di soddisfazione e importanza attribuita. Lo scarto maggiore si evidenzia sui temi della crescita professionale e del riconoscimento del merito; a distanza gli aspetti riconducibili all'organizzazione del lavoro; infine la sicurezza del lavoro, l'ambiente e la collaborazione con i colleghi registrano scarti contenuti.

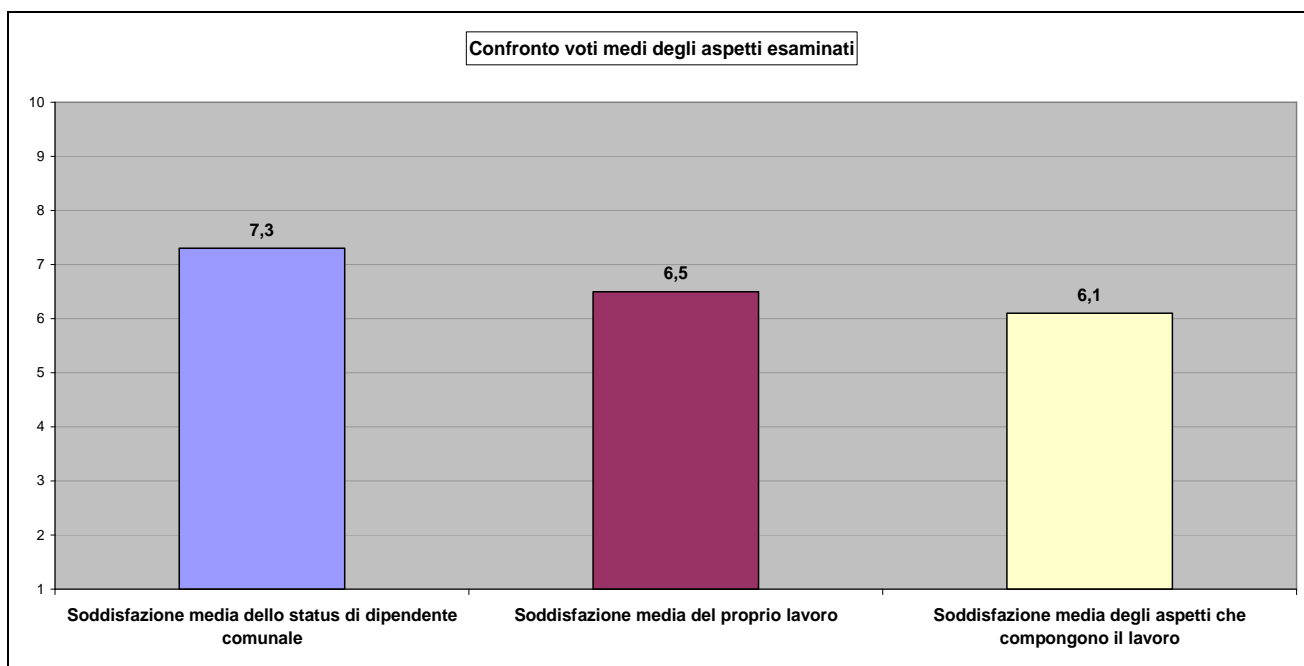
Sono dunque le opportunità professionali e il riconoscimento del merito i principali ambiti che possono migliorare la percezione del proprio lavoro, sono gli elementi che possono contribuire a trasformare la "sicurezza statica" in "sicurezza dinamica".

Pensando al suo lavoro indichi qual è il suo grado di SODDISFAZIONE per ciascuno degli aspetti qui elencati:	Indichi quanto sono IMPORTANTI per Lei i seguenti aspetti che compongono il suo lavoro			scarto importanza-soddisfazione
	Media voto	Media voto		
Possibilità di crescere professionalmente	5,2	8,1	La crescita professionale	2,9
Riconoscimento del merito	5,4	8,2	Il riconoscimento del merito individuale	2,8
Organizzazione del lavoro	6,1	8,4	L'organizzazione del lavoro	2,3
Distinzione di compiti e ruoli rispetto ai colleghi	6,3	8,4	La chiarezza dei compiti, delle responsabilità proprie e dei colleghi	2,1
Collaborazione con i colleghi	7,3	8,7	La collaborazione con i colleghi	1,4
Qualità dell'ambiente di lavoro (spazi, luce, pulizia ecc.)	6,5	7,8	L'ambiente fisico di lavoro	1,3
Sicurezza del posto di lavoro	7,6	8,4	La sicurezza del lavoro	0,8

I voti al proprio lavoro

Nel corso del questionario sono state poste due domande con valore di valutazione complessiva (“Quanto è contento di essere un dipendente del Comune di Modena?” e “Pensando al lavoro che svolge attualmente, indichi qual è il suo grado di soddisfazione complessiva”). Inoltre è stato chiesto il grado di soddisfazione per un gruppo di aspetti che compongono il lavoro e dei quali è possibile fare una media. Nel confronto fra le tre medie voto si evidenzia come il grado di soddisfazione cali quando dal generale (status di dipendente) si passa al particolare, ad una dimensione più ravvicinata e specifica.

Dunque gli elementi di insoddisfazione non sono da ricercare nella “condizione” di dipendente comunale, ma piuttosto nella modalità di organizzazione quotidiana del lavoro, nelle sue regole, nel riconoscimento del merito individuale.



Analisi dei voti complessivi per sottocampioni

Le due domande generali (soddisfazione dello status di dipendente comunale e soddisfazione del proprio lavoro) avendo valore di sintesi, raccolgono alcune indicazioni discriminanti (nella tabella che segue sono esaminate singolarmente e con la somma dei punteggi medi).

I valori di soddisfazione più alti, in relazione alle due domande si registrano:

- Nell'area della dirigenza
- Nell'area educativa
- Fra coloro che hanno la scolarità dell'obbligo

I valori di soddisfazione più bassi si registrano nell'area amministrativa (il dato dell'Area comunicazione va letto con prudenza in quanto il numero degli intervistati è molto contenuto e le variazioni delle medie sono particolarmente sensibili agli scostamenti).

Nell'analisi sulla soddisfazione si aggiungono elementi di criticità nell'area Informatica, della Vigilanza, fra i laureati.

Media voto 1-10	Quanto è contento di essere un dipendente del Comune di Modena?	Pensando al lavoro che svolge attualmente, indichi qual è il suo grado di soddisfazione complessiva	Somma soddisfazioni
Totale	7,3	6,5	13,8
Area dirigenza	7,8	7,6	15,4
DIR	7,8	7,6	15,4
Area educativa	7,7	7,1	14,8
Obbligo	7,6	7,1	14,7
Area culturale	7,5	6,8	14,3
Area sociale	7,5	6,7	14,2
A B	7,5	6,7	14,2
55-65	7,4	6,8	14,2
0-5 anni	7,5	6,7	14,2
Area di servizio	7,4	6,7	14,1
31-40 anni	7,4	6,7	14,1
maschio	7,3	6,6	13,9
femmina	7,3	6,5	13,8
25-34	7,2	6,6	13,8
6-10 anni	7,3	6,5	13,8
C	7,3	6,4	13,7
D1 D3	7,1	6,6	13,7
35-44	7,4	6,3	13,7
45-54	7,2	6,4	13,6
11-20 anni	7,2	6,4	13,6
Diploma	7,3	6,3	13,6
Area tecnica	7,1	6,4	13,5
21-30 anni	7,1	6,4	13,5
Area di vigilanza	7,2	6,2	13,4
Laurea	7	6,4	13,4
Area informatica	6,9	6,2	13,1
Area amministrativa	7	6	13
Area comunicazione	5,6	6,4	12
Legenda			
Area professionale			
Categoria giuridica			
Socioanagrafiche			

Conclusioni

Nel 2003 il carattere distintivo evidenziato dalla ricerca sull'identità del dipendente comunale era una sostanziale soddisfazione dell'esistente, nel 2007 è stato l'emergere di una questione retributiva e un calo del prestigio sociale del dipendente comunale.

Nel 2011 l'impressione generale del ricercatore è quella di una fase caratterizzata da inquietudine, da un senso di disagio, da un'incertezza paralizzante, che frena progetti ed investimento di proprie energie; è una condizione che spinge nella dimensione individuale, nell'accontentarsi di svolgere il proprio lavoro, che riduce in generale la disponibilità.

Ciò che determina questo stato di sospensione è il sommarsi di:

1. incertezza economica non solo come timore per il futuro ma come concreta e già sperimentata contrazione dei livelli di reddito
2. i tagli e alcuni indirizzi emergenti verso la riduzione della spesa e delle funzioni della pubblica amministrazione
3. la percezione di un sempre più scarso riconoscimento del merito sia per istituti contrattuali datati sia per un progressivo "accomodarsi nell'esistente"
4. la difficoltà a trovare stimoli ed incentivi utili per un nuovo investimento di energie individuali e di progetti collettivi.

Nota Metodologica

La ricerca sull'identità del dipendente comunale è stata condotta dall'Ufficio sviluppo organizzativo, formazione, qualità ed innovazione dell'ente e curata dall'Ufficio ricerche.

La rilevazione si è svolta tra il 27 Settembre e il 12 Novembre del 2011, effettuata tramite questionario autocompilato. Il questionario è composto principalmente da domande a risposta chiusa, con alcune domande aperte o in alcuni casi la possibilità di specificare la risposta "altro". Alcune domande avevano modalità di risposta multipla (erano cioè possibili più risposte).

L'universo di riferimento è composto dall'insieme dei dipendenti assunti a tempo indeterminato nel Comune di Modena, compresi i dirigenti (1865 unità).

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

1. on-line: 1358 dipendenti raggiunti tramite e-mail
2. on-line: 452 dipendenti con link nel cedolino web busta paga
3. carta: 55 dipendenti raggiunti tramite questionario cartaceo (A1 | B1 di servizio senza pc personale)

In sede di elaborazione il campione in rientro, composto da 1069 questionari validi, è stato pesato in modo da rispettare le proporzioni dell'universo di riferimento per quanto riguarda età, genere, area professionale, categoria giuridica, settore di appartenenza (post-stratificazione).

Il margine di errore (con un intervallo di confidenza del 95%) per i valori percentuali è compreso tra +/- 0,39% e +/- 1,96%; per i valori medi (voti da 1 a 10) il margine d'errore è pari a +/- 0,27.

Ufficio Ricerche

Vittorio Martinelli - Direzione ricerca

Nicola Burani e Silvia Loschi - Progettazione ed elaborazione statistica