



Comune di Modena

COMUNE DI MODENA

Direzione generale

Ufficio organizzazione, qualità e ricerche

Ricerca sul Benessere organizzativo anno 2015 rivolta al
personale dipendente del Comune di Modena

Ricerca rivolta al personale dipendente del Comune di Modena

- dicembre 2015 -

Indice

Premessa.....	4
Informazioni sulla ricerca.....	6
Introduzione e avvertenze per la lettura dei dati.....	8
Un quadro di sintesi	12
Benessere organizzativo.....	15
Condivisione del sistema di valutazione	29
Valutazione del superiore gerarchico	33
Importanza degli ambiti di indagine	36
Nota metodologica.....	37

Premessa

Il Comune di Modena, a partire dall'anno 2003, ha svolto periodicamente indagini rivolte al personale del Comune di Modena. Nel 2003 è stata progettata e realizzata la prima indagine quantitativa rivolta ad un campione un campione di dipendenti rappresentativo (per sesso, età, categoria giuridica, anzianità di servizio, area di attività) di circa 300 unità. Lo scopo è stato quello 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. Tale indagine ha individuato alcune, e non solo una, identità dei dipendenti del Comune di Modena, tra cui anche quella riferita al genere ed alla variabile anzianità di servizio (chi lavora da più tempo nell'Amministrazione e viceversa i neo assunti).

Nel 2007, si è ritenuto opportuno approfondire il percorso di ricerca iniziato nel 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 (auto-somministrazione del questionario ad un campione rappresentativo di 350 unità). L'indagine del 2007 ha infatti focalizzato l'analisi sulle differenze esistenti fra due “generazioni” di dipendenti - quelli assunti negli ultimi quattro anni e quelli con un'anzianità maggiore - relativamente ad aspetti quali l'identità, il senso di appartenenza e il gradimento del contesto organizzativo di riferimento. In particolare, oltre a possibili differenze relative all'identità in termini socio anagrafici, etici e sociali, si sono voluti analizzare eventuali diversità nel rapporto che questi due gruppi di dipendenti hanno con il lavoro genericamente inteso, con il lavoro nell'Ente locale e, non da ultimo, con quello svolto all'interno del Comune di Modena. Il cuore della ricerca ha riguardato “l'identità” del dipendente comunale, la percezione di sé come lavoratore presso un ente pubblico, le caratteristiche del proprio ruolo sociale e dentro la struttura organizzativa. Si sono inoltre toccati temi dell'organizzazione del lavoro ed indicato possibili ambiti di miglioramento al fine anche di cogliere il grado di appartenenza all'Ente, la soddisfazione di tale appartenenza, la dimensione motivante della propria attività, nella convinzione che anche gli aspetti organizzativi risulteranno più o meno risolvibili in relazione all'identità di sé e del proprio ruolo nel lavoro pubblico. Rispetto ai risultati, le risposte agli *items* confrontabili con l'anno 2003 hanno messo sinteticamente in luce una crescente preoccupazione per l'aspetto economico della propria vita, preoccupazione che si riflette inevitabilmente anche su quella strettamente professionale, per cui prevalgono, in vari casi, atteggiamenti “strumentali” verso il lavoro, la rilevanza del “posto sicuro” garantito fino alla pensione, l'idea del lavoro come necessità e quindi l'aspetto funzionale della professione che rappresenta, tra le altre cose, anche la principale aspettativa al momento dell'assunzione. Non per questo, tuttavia, cessano di esistere gli aspetti etici legati al proprio ruolo di dipendente comunale: l'utilità sociale del lavoro ed il perseguimento dell'interesse collettivo indicano infatti dimensioni intrinseche al lavoro svolto nell'ente locale, determinando un'alternanza fra una dimensione individuale, associata alla propria professione, fatta prevalentemente di garanzia e sicurezza (il posto sicuro) ed una sociale, composta dal senso di utilità e di interesse collettivo. Un altro dato rilevante riguarda l'immagine sociale del dipendente comunale: anche rispetto al 2003, voci quali “rispetto da parte degli altri”, che già non registravamo valori particolarmente alti, diminuiscono ulteriormente: cala sensibilmente quindi la percezione del riconoscimento e del prestigio sociale del proprio ruolo, che infatti appartengono di più all'idea di dipendente comunale di anni fa.

Nel 2011 si è progettata e realizzata la somministrazione tramite autocompilazione a tutti i dipendenti del Comune - dirigenti compresi - di un questionario orientato da 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

Le principali risultanze di tale analisi sono che 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 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.

Nel 2014 si è progettata e realizzata la somministrazione tramite autocompilazione on line a tutti i dipendenti del Comune - dirigenti compresi – del quarto questionario. L'elaborazione del questionario è stata orientata dalle seguenti finalità:

in primo luogo, il questionario è stato predisposto sulla base del modello elaborato dalla 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.

Il modello di indagine, articolato in queste 3 aree, individua per ciascun ambito un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

L'adozione del modello dell'Autorità consente infatti l'uniformità di analisi per tutte le pubbliche amministrazioni ma soprattutto la comparabilità dei risultati ottenuti con le domande individuate per ciascun ambito.

In secondo luogo, l'amministrazione comunale, in considerazione della possibilità di integrare le domande del questionario dell'Autorità, ha inteso inserire alcuni items dei questionari somministrati a campioni rappresentativi del personale negli anni 2003, 2007 e 2011, che riguardano in maniera specifica i temi della motivazione, i cambiamenti ed i miglioramenti auspicati nell'ambito dell'organizzazione sul lavoro, allo scopo di analizzarne i risultati anche in termini diacronici.

In ultimo, anche questo nuovo questionario contempla l'osservazione di alcune variabili volte a cogliere le dimensioni legate allo stress lavoro- correlato, previste nella L.183/2010 e nei successivi indirizzi emanati dal Ministero del lavoro e quindi finalizzate alla valutazione del rischio stress lavoro - correlato. La somministrazione è avvenuta nel mese di aprile 2014.

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

Informazioni sulla ricerca

periodo di rilevazione	Rilevazione effettuata dal 30 novembre al 20 dicembre 2015
interviste	La maggior parte on-line gestita tramite l'applicazione Limesurvey (link tramite e-mail) Una parte minima con questionario cartaceo autocompilato
universo di riferimento	Dipendenti del Comune di Modena assunti a tempo indeterminato - 1651 unità
campione	Non è stato estratto alcun campione. On-line: 1609 dipendenti raggiunti tramite e-mail Carta: 42 dipendenti raggiunti tramite questionario cartaceo In sede di elaborazione il campione è stato pesato in modo da rispettare le proporzioni dell'universo di riferimento per quanto riguarda età, genere, area professionale, categoria giuridica, settore (post-stratificazione).
Margine d'errore	
casi	844
minimo % +/-	0,47%
massimo % +/-	2,36%
medie voto 1-6 +/-	0,17

Le due tabelle che seguono riportano i dati delle rilevazioni 2014 e 2015 relativamente all'universo di riferimento e al rientro dei questionari inviati.

- L'universo di riferimento (dipendenti a tempo indeterminato) si è ridotto di oltre cento unità
- Le richieste di cancellazione (il dipendente poteva chiedere di essere cancellato da questa ricerca) e le esclusioni per incompletezza (quando le non risposte erano superiori al 50%) sono in linea con lo scorso anno, insieme intorno al 2%
- Hanno dunque compilato il questionario il 51,1% dei dipendenti rispetto al 53,3% del 2014.

2014	UNIVERSO	CANCELLAMI	ESCLUSI PERCHÉ INCOMPLETI	QUESTIONARI VALIDI
LINK MAIL	1.704	36	3	917
CARTACEO	62			24
TOTALE	1.766	36	3	941
				53,3%

2015	UNIVERSO	CANCELLAMI	ESCLUSI PERCHÉ INCOMPLETI	QUESTIONARI VALIDI
LINK MAIL	1.609	24	5	823
CARTACEO	42		1	21
TOTALE	1.651	24	6	844
				51,1%

Quest'anno i dipendenti che decidevano di non compilare il questionario potevano indicarne le ragioni. Lo hanno fatto in 81 dei circa 800 che non hanno compilato, il 10%.

Tenendo conto che erano possibili più risposte, la motivazione principale al rifiuto è quella che rimanda alla mancanza di azioni di miglioramento conseguenti alle indicazioni raccolte. Segue la convinzione che questo non sia lo strumento adeguato per rilevare il benessere organizzativo. Con minore intensità, la convinzione che il questionario non sia davvero anonimo. Nella voce altro sono state indicate ulteriori motivazioni, in parte rientranti nelle precedenti, in parte diverse.

Dunque necessità di azioni conseguenti, adeguatezza dello strumento e anonimato sono i tre aspetti che hanno portato una parte dei non rispondenti a non compilare il questionario.

Ho scelto di non compilare il questionario perché (possibili più risposte)	n	%
Non credo che il questionario sia davvero anonimo	19	23,5%
E' uno strumento inutile perché non è seguito da azioni di miglioramento	38	46,9%
Non mi interessa	6	7,4%
Non è uno strumento adeguato per rilevare il benessere organizzativo	29	35,8%
Altro	19	23,5%
risposte	111	137,0%
casi	81	100,0%

Introduzione e avvertenze per la lettura dei dati

I macro fattori di indagine sono tre: il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del superiore gerarchico.

Ogni macro fattore si articola in aree (18 nel complesso) che sono elencate dalla lettera A alla lettera T nella tabella che segue.

Infine ogni area contiene gruppi di affermazioni (119 in totale) che nell'insieme costituiscono il questionario vero e proprio; per ciascuna affermazione è stato chiesto il grado di accordo su una scala da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo); può aiutare nella lettura tenere a riferimento come discrimine fra giudizi negativi e positivi il valore centrale della scala pari a 3,5.

	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 chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
	F05. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	G01. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
	G02. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
	G03. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
	G04. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
	G05. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
	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. Se potessi, comunque cambierei 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
	P07. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
	P08. 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
	Q05. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
	La valutazione del superiore gerarchico
	<i>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)</i>
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'EQUITA'	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. Stimolo 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

Il presente rapporto procede con

1. Un quadro di sintesi di tutte le aree nel confronto con il 2014;
2. l'esame di ogni singola area e tale esame contiene:
 - la percentuale di voti accorpati da 1 a 3 e quelli da 4 a 6 in modo da rendere visibile disaccordo e accordo con l'affermazione proposta
 - la percentuale accorpata di non saprei e preferisco non rispondere (non risposta)
 - la deviazione standard cioè il grado di omogeneità della media (vedi nota metodologica)
 - la media voto
 - la media voto dell'anno 2014
 - il confronto fra medie voto 2014/2015 per le stesse affermazioni (nel 2015 sono state introdotte alcune affermazioni non presenti nel 2014)

Un quadro di sintesi

Prima di entrare nel merito è necessario, sul piano metodologico, precisare che per ottenere una media 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.

Nel merito si evidenziano i seguenti aspetti:

- la rilevazione 2015 conferma sostanzialmente le indicazioni emerse nel 2014, gli scostamenti non superano 0,2 punti
- tuttavia le differenze 2015-2014 vanno in un'unica direzione, quella del "logoramento" - pur senza crolli - della percezione delle diverse aree esaminate
- a conferma di tale "logoramento" l'unica area in crescita è quella relativa ai miglioramenti (cioè agli aspetti che potrebbero migliorare il lavoro), come a dire che tutto può concorrere al miglioramento, più di quanto non fosse un anno fa
- si confermano anche le aree che registrano una media voto superiore e inferiore a 3,5, cioè quelle che indicano scarsa o alta problematicità
- si evidenziano maggiori problematiche nell'ambito del macro fattore "Sistema di valutazione" in quanto tutte le tre aree di cui è composto ottengono una valutazione al di sotto del valore centrale 3,5

È forse proprio il termine logoramento quello che può sintetizzare ciò che emerge dalla rilevazione, come se in questi anni la percezione di un calo di prestigio sociale, di blocco retributivo, insomma di riconoscimento del proprio lavoro si tramutasse in un atteggiamento passivo, un minore investimento sul lavoro stesso. È ancora alto il senso di appartenenza e la consapevolezza di vantaggi/svantaggi del lavoro pubblico, tuttavia aumenta la distanza fra sé ed il proprio lavoro, un atteggiamento di attesa rispetto alla richiesta di cambiamenti significativi.

Grado di accordo per ambito (item ripolarizzati*) confronto 2014-2015



Nella tabella che segue le celle verdi indicano che la media voto è superiore al totale di almeno 0,3 punti, mentre le celle gialle indicano che la media voto è inferiore al totale di almeno 0,3.

In questo modo si evince in modo immediato che:

- gli elementi di soddisfazione sono più marcati ai due estremi della categoria giuridica e cioè fra dirigenti e posizioni organizzative da un lato e dall'altro fra categoria A e B
- maggiore insoddisfazione, seppure con scarti contenuti rispetto al totale, si rileva nella fascia d'età più giovane
- maggiore soddisfazione si coglie nelle aree culturale/comunicazione, educativa, sociale e di servizio
- più problematiche sono le valutazioni espresse nelle aree informatica, di vigilanza, tecnica
- non vi sono differenze rilevanti nelle valutazioni di donne e uomini, anche se questi ultimi esprimono valutazioni di poco (ma costantemente) più basse.

	Totale	Sesso		Categoria giuridica				Età		Anzianità servizio		Area professionale										
		Donna	Uomo	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 / P.O.	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	4,4	4,3	4,6	4,7	4,4	4,3	4,5	4,5	4,1	4,4	4,1	4,4	4,6	4,3	4,6	3,7	4,7	4,6	4,5	4,6	4,2
Le discriminazioni*	5,1	5,2	5,0	5,4	5,3	5,3	5,0	5,1	5,0	5,0	5,2	5,1	5,1	5,4	5,2	5,3	4,4	5,2	5,2	5,3	5,2	5,0
L'equità nella mia amministrazione	3,1	3,1	3,0	3,5	3,3	3,0	2,9	3,3	4,2	2,8	3,1	2,8	3,1	3,4	3,1	2,8	2,3	3,4	3,2	3,5	4,0	2,6
La carriera e lo sviluppo professionale	3,2	3,2	3,0	3,9	3,6	3,1	3,0	3,5	3,6	2,9	3,2	3,0	3,2	3,8	2,9	2,4	2,6	3,0	3,7	3,7	3,8	2,6
Il mio lavoro	4,3	4,3	4,1	4,4	4,5	4,1	4,2	4,6	4,8	4,0	4,4	4,0	4,3	4,4	4,2	3,9	3,4	4,6	4,8	4,5	4,7	4,0
I miei colleghi	4,3	4,3	4,2	4,6	4,4	4,2	4,2	4,5	4,7	4,2	4,3	4,2	4,3	4,5	4,3	3,9	3,6	4,3	4,6	4,7	4,6	4,0
Il contesto del mio lavoro	3,3	3,4	3,1	3,7	3,7	3,2	3,2	3,7	4,2	3,2	3,4	3,1	3,4	3,7	3,3	2,9	2,5	3,5	3,8	3,8	4,2	2,8
Il senso di appartenenza	4,2	4,3	4,1	4,7	4,6	4,2	4,1	4,5	5,0	4,1	4,3	4,1	4,3	4,6	4,2	3,6	3,4	4,6	4,4	4,7	4,9	4,1
L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,1	4,0	4,5	4,3	4,0	3,9	4,4	5,0	3,9	4,2	4,0	4,1	4,4	3,8	3,2	3,7	4,8	4,4	4,5	4,8	3,8
I miglioramenti	4,4	4,3	4,5	3,8	3,9	4,3	4,4	4,4	4,7	4,5	4,3	4,6	4,3	3,9	4,2	4,3	4,8	4,4	4,3	4,3	4,3	4,6
La motivazione	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2	4,2	4,1	4,4	4,5	4,0	4,2	4,0	4,2	4,2	4,1	3,9	3,5	4,5	4,3	4,5	4,5	4,3
La mia organizzazione	3	3,0	3,0	4,3	4,0	3,1	2,8	3,1	3,7	2,9	3,0	3,0	3,0	4,1	3,1	2,6	2,4	3,3	3,0	3,2	3,5	2,7
Le mie performance	3,3	3,4	3,0	3,6	3,8	3,3	3,1	3,7	4,2	3,1	3,4	3,1	3,4	3,7	3,4	2,6	2,4	3,3	3,7	3,9	4,0	2,6
Il funzionamento del sistema	3	3,1	2,8	3,7	3,7	3,0	2,7	3,4	3,8	2,8	3,0	2,8	3,0	3,7	2,9	2,5	2,1	3,0	3,4	3,7	3,9	2,4
Il mio capo e la mia crescita	3,6	3,7	3,4	4,2	4,2	3,6	3,4	3,8	4,2	3,5	3,6	3,5	3,6	4,2	3,8	3,5	2,3	3,3	3,9	4,1	3,9	3,2
Il mio capo e l'equità	3,6	3,7	3,5	4,1	4,1	3,7	3,4	3,9	4,2	3,4	3,7	3,5	3,6	4,1	3,8	3,3	2,4	3,4	3,9	4,1	3,9	3,3

Benessere organizzativo

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

L'area "sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" contiene 10 affermazioni. Si possono evidenziare i seguenti aspetti:

- L'accordo massimo si registra sul rispetto del divieto di fumare sul luogo di lavoro;
- Molto bassa la dichiarazione di aver subito molestie o atti di mobbing (si tenga presente che in sede di domanda non solo le molestie venivano descritte -come riportato nel grafico-, ma anche il mobbing era così definito: *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, ...*);
- Anche monotonia, ripetitività e situazioni di malessere o disturbi registrano una media inferiore al valore di discriminazione tra giudizio negativo e positivo di 3,5;
- Di poco positivi i valori relativi a ritmi di lavoro e caratteristiche del luogo di lavoro;
- Più positivi gli altri aspetti: pause, sicurezza, informazione e formazione su rischi;

Le medie sono abbastanza omogenee in quanto la deviazione standard oscilla tra 1,4 e 1,7; divide nei giudizi più il tema del mobbing (deviazione standard più alta) rispetto alla sicurezza del luogo di lavoro (deviazione standard più bassa).

La percentuale di non risposte è piuttosto bassa, mediamente intorno al 3,8%, con un 8,7% per quanto riguarda il rispetto del divieto di fumare.

Le variazioni 2015 sul 2014 sono contenute ma perlopiù di segno negativo e segnalano un peggioramento seppur leggero; arriva ad uno scarto di 0,3 l'affermazione *Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (...)*.

SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	32,9%	61,7%	5,4%	1,4	4,1	4,2	-0,1
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	28,3%	70,8%	1,0%	1,5	4,3	4,3	0,0
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	39,9%	59,8%	0,3%	1,6	3,8	4	-0,2
Ho subito atti di mobbing, cioè azioni reiterate e durature, di demansionamento formale o di fatto [...]*	72,4%	23,5%	4,1%	1,7	2,2	2,1	0,1
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	80,0%	15,5%	4,5%	1,5	1,9	2	-0,1
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	17,3%	74,0%	8,7%	1,6	5	5,2	-0,2
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	30,9%	65,7%	3,5%	1,6	4,2	4,1	0,1
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	39,6%	57,8%	2,5%	1,6	3,8	3,9	-0,1
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (...)	57,8%	38,6%	3,6%	1,7	3,1	2,8	0,3
Il mio lavoro è monotono e ripetitivo	69,1%	27,0%	3,9%	1,6	2,5	2,4	0,1

Le discriminazioni

L'area relativa alle discriminazioni è composta di nove affermazioni, due in più rispetto al 2014. 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;
- Tutti gli aspetti relativi alla 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 segnalano valori bassi, escludono problemi rilevanti ma in modo meno netto rispetto agli altri aspetti (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);
- Gli elementi dell'età e del genere come ostacolo risultano anche quelli che dividono maggiormente, con una più alta deviazione standard.

Le variazioni 2015/2014 sono anche in questo caso generalmente minime (0,1 o 0,2) ma tutte di segno negativo nel senso che segnalano un leggero peggioramento. Più marcato il trend negativo nell'affermazione *La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*

Nel complesso l'area delle discriminazioni non sembra costituire un aspetto di particolare criticità nelle valutazioni dei dipendenti.

LE DISCRIMINAZIONI	anno 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	12,8%	60,3%	26,8%	1,4	5		
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	9,6%	66,2%	24,3%	1,3	5,2		
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	6,6%	72,0%	21,4%	1,1	5,4	5,6	-0,2
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	67,2%	20,7%	12,0%	1,8	2,2	2	0,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7%	75,8%	18,5%	1,1	5,5	5,6	-0,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,0%	75,6%	19,3%	1,1	5,5	5,6	-0,1
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	62,7%	27,4%	9,9%	1,8	2,5	2,1	0,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5%	72,5%	22,0%	1,2	5,5	5,6	-0,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,4%	42,0%	52,6%	1,4	5,3	5,1	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 meno precisa rispetto all'affermazione che riguarda le decisioni prese dal proprio diretto responsabile dove la non risposta supera il 10%;
- L'affermazione sulle decisioni del diretto superiore è l'unica che registra una media di poco superiore al punto discriminante di 3,5, dunque leggermente positiva, mentre tutte le altre medie sono più basse, e costituiscono dunque una valutazione insufficiente;
- La massima percezione di iniquità riguarda il rapporto tra retribuzione ed impegno richiesto e la differenziazione della retribuzione accessoria in relazione a qualità e quantità di lavoro;
- Carico di lavoro e distribuzione delle responsabilità hanno una valutazione media un po' più alta ma ancora inferiore al 3,5;
- Rispetto al 2014 il calo delle medie è molto contenuto ma costante per 4 affermazioni su 5.

L'area dell'equità risulta abbastanza critica (fra le più critiche, come si vedrà) sia nella componente dell'organizzazione del lavoro sia in quella collegata alla retribuzione.

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 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	55,6%	40,8%	3,6%	1,6	3,2	3,3	-0,1
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	54,6%	39,7%	5,8%	1,6	3,3	3,4	-0,1
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	73,0%	24,1%	2,9%	1,5	2,5	2,6	-0,1
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione accessoria viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	68,7%	23,1%	8,2%	1,5	2,5	2,6	-0,1
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	38,4%	51,3%	10,3%	1,7	3,8	3,8	0,0

Anche l'area della "carriera e sviluppo professionale" contiene valutazioni decisamente critiche; si compone di cinque affermazioni e gli aspetti più importanti possono essere così riassunti:

- L'unica affermazione superiore al punto discriminante, con una valutazione media di 4, riguarda l'adeguatezza del ruolo svolto al proprio profilo professionale;
- Esattamente sul punto discriminante (3,5) il grado di soddisfazione del proprio percorso professionale all'interno dell'Ente;
- Gli altre tre aspetti relativi al percorso e sviluppo professionale, e cioè la definizione e chiarezza dello sviluppo, il legame con il merito, la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini, registrano una media decisamente bassa: non vedono tali possibilità tra il 63% e il 73% degli intervistati;
- Le "non risposte" sono più marcate nell'affermazione *Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli*; questa stessa affermazione è anche quella che riscontra il maggior calo rispetto al 2014.

Si conferma dunque, anche rispetto al 2014, come carriera e sviluppo professionale costituiscano un punto debole nella percezione del proprio lavoro, magari non tanto nei risultati fin qui raggiunti, ma soprattutto in termini di prospettiva, dove chiarezza, legame al merito e opportunità non risultano sufficienti.

CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	63,7%	27,9%	8,5%	1,6	2,8	2,8	0,0
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	72,9%	17,5%	9,7%	1,4	2,3	2,4	-0,1
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	63,5%	26,4%	10,2%	1,4	2,7	3	-0,3
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	34,5%	60,8%	4,7%	1,7	4	4,1	-0,1
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	45,8%	49,7%	4,5%	1,7	3,5	3,5	0,0

L'area "Il mio lavoro" è composta di sei affermazioni, una in più rispetto al 2014. I principali risultati riportati in tabella possono essere così riassunti:

- Le percentuali di "non risposte" sono decisamente contenute, segno che su questi aspetti la definizione di una propria posizione è risultata agevole;
- Tutti i valori medi sono positivi, tra 3,8 e 4,9, con percentuali di voti tra 4 e 6 sempre superiori al 58%;
- Più che positiva la convinzione di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (solo il 10,2% esprime una valutazione negativa);
- Meno netto il grado di accordo sul possesso di risorse e strumenti necessari per il proprio lavoro, aspetto che peraltro cala in modo più consistente rispetto al 2014;
- Qualche dubbio in più anche per l'affermazione *Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale*;
- Positivi invece gli aspetti sulla conoscenza di ciò che ci si aspetta dal proprio lavoro, il livello di autonomia e il possesso delle informazioni necessarie.

L'impressione è che quando si riscontra disagio esso non sia sul proprio lavoro in quanto tale, ma sulla sua organizzazione e il suo riconoscimento.

	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
IL MIO LAVORO							
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	23,3%	72,7%	3,9%	1,4	4,4	4,7	-0,3
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	10,2%	87,6%	2,2%	1,1	4,9	5	-0,1
Ho le informazioni necessarie per svolgere il mio lavoro	28,6%	70,1%	1,3%	1,3	4,2	4,3	-0,1
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	40,5%	58,0%	1,5%	1,4	3,8	4,2	-0,4
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	20,1%	78,6%	1,3%	1,3	4,5	4,7	-0,2
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	38,3%	60,0%	1,8%	1,6	3,8		

L'area "I miei colleghi" stima i rapporti con gli altri e la dimensione di squadra del lavoro; si compone di cinque affermazioni. Esaminiamo gli aspetti più rilevanti:

- La percentuale di non risposte è bassa e comunque inferiore al 5%; anche in questo caso gli intervistati si sono definiti con risposte precise;
- I valori medi di accordo sono tutti positivi, superiori al punto discriminante;
- La valutazione della propria disponibilità ad aiutare i colleghi è piuttosto alta ed omogenea (media 5,2 e deviazione standard molto bassa), solo il 4,5% dichiara una scarsa disponibilità;
- Un po' più bassa ma comunque positiva la percezione di ricevere stima e rispetto dai colleghi;
- La dimensione di gruppo (il proprio, quello più ravvicinato) è ancora buona ma già si distanzia dalla dimensione individuale; circa due terzi dichiarano che l'informazione nel gruppo è a disposizione di tutti ma un terzo ritiene che ciò non avvenga;
- L'idea di squadra invece è appena sufficiente sia quando riguarda il sentirsi parte sia quando si valuta se l'organizzazione spinge alla collaborazione; questi due aspetti sono un po' critici anche perché registrano maggiore disomogeneità nella valutazione ma soprattutto maggiore calo rispetto al 2014; chi vede la dimensione di squadra è di poco superiore al 50% ed è dunque consistente la parte che invece non la coglie.

Dunque i punteggi tendono a calare nel passaggio dalla dimensione individuale a quella di gruppo, ed è come se gli aspetti di logoramento e riduzione dell'investimento sul proprio lavoro che abbiamo visto all'inizio avessero una ricaduta sul lavoro di squadra accentuando l'aspetto individualistico.

	anno 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
I MIEI COLLEGHI							
Mi sento parte di una squadra	46,0%	52,7%	1,3%	1,6	3,6	4	-0,4
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4,5%	94,5%	1,0%	0,9	5,2	5,3	-0,1
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	12,4%	82,9%	4,7%	1,1	4,8	4,8	0,0
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	33,4%	64,0%	2,6%	1,6	4	4	0,0
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	40,0%	56,5%	3,5%	1,7	3,7	4	-0,3

L'area del contesto del lavoro si articola in sette affermazioni. Nel questionario veniva 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:

- La percentuale di non risposte è contenuta (comunque sempre inferiore all'8,5%);
- Solo due affermazioni ottengono una media superiore al 3,5 e con percentuali di voto positive superiori al 50% e riguardano la definizione di regole di comportamento e dei compiti e ruoli organizzativi;
- Tutte le altre affermazioni registrano una media di accordo insufficiente, in particolare quella relativa alla predisposizione di *meccanismi e strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali* con una media inferiore a 3;
- Registrano un calo più marcato rispetto al 2014 le affermazioni sulla definizione delle regole di comportamento e sulla promozione di momenti e strumenti di comunicazione a tutto il personale.

Si conferma la presenza di una criticità negli aspetti partecipativi ed informativi. Anche il tema delle regole è particolarmente delicato perché attiene al senso di equità: oggi ha ancora valori positivi ma in calo rispetto al 2014. Infine il tema della formazione che vede un calo su valori insufficienti richiede forse il passaggio ad un approfondimento sul tipo di formazione richiesta.

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	51,7%	44,7%	3,6%	1,5	3,3	3,5	-0,2
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	32,6%	65,2%	2,2%	1,5	4,1	4,4	-0,3
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	43,9%	53,1%	3,0%	1,5	3,7	3,8	-0,1
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	57,3%	40,6%	2,0%	1,4	3,2	3,3	-0,1
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	52,2%	40,9%	6,9%	1,6	3,3	3,4	-0,1
La mia organizzazione prevede meccanismi e strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	65,1%	26,8%	8,1%	1,5	2,6	2,6	0,0
La mia organizzazione promuove momenti e strumenti di comunicazione dell'azienda per tutto il personale	58,2%	33,4%	8,4%	1,5	3	3,3	-0,3

Il senso di appartenenza

L'area del senso di appartenenza, composta di cinque affermazioni, tende a cogliere il legame, anche emotivo, fra lavoratore ed Ente; si evidenziano i seguenti aspetti:

- La percentuale di non risposta è generalmente molto bassa dunque con un buon livello di definizione della propria posizione anche quando vengono indagati aspetti emotivi;
- L'unica affermazione che ha un'alta percentuale di non risposte è *Se potessi, comunque cambierei ente*, come se gli intervistati fossero rimasti un po' sorpresi della domanda e avessero richiesto un attimo di tempo rinviando la risposta; questa affermazione ha un grado di accordo basso (2,7 indicando una complessiva propensione al cambiamento non elevata), leggermente in crescita sul 2014, ed un discreto livello di disomogeneità fra i dipendenti (dev. std. pari a 1,8); tra coloro che hanno risposto, va comunque valutato che a tale affermazione il 26,4% attribuisce un grado di accordo tra 4 e 6.
- Anche le altre affermazioni hanno segno positivo rispetto all'appartenenza, con valori superiori al punto discriminante e con percentuali positive sempre superiori al 50%;
- Il grado di accordo più marcato riguarda l'orgoglio del raggiungimento di un buon risultato da parte dell'Ente e la sensazione sgradita se *qualcuno parla male del mio ente*;
- Rispetto al 2014 il calo più significativo riguarda l'orgoglio di dire che *lavoro nel mio Ente* a conferma del calo del prestigio sociale dei dipendenti pubblici già rilevato in anni passati.

Il senso di appartenenza sembra costituire ancora una risorsa importante a disposizione dell'Ente ma anche dell'insieme di chi vi lavora, quale componente dell'identità e del benessere lavorativi.

IL SENSO DI APPARTENENZA	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	39,4%	58,1%	2,5%	1,6	3,8	4,1	-0,3
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	17,2%	80,6%	2,3%	1,3	4,8	4,9	-0,1
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	16,8%	81,0%	2,2%	1,4	4,8	4,7	0,1
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	42,5%	52,9%	4,6%	1,5	3,6	3,7	-0,1
Se potessi, comunque cambierei ente	59,0%	26,4%	14,6%	1,8	2,7	2,5	0,2

L'importanza dell'Ente per la collettività costituisce una delle componenti de "L'immagine della mia Amministrazione" ed è misurata nella percezione che il dipendente ha nella dimensione ravvicinata (famiglia e persone vicine), in quella più distante ma spesso a contatto dell'utenza, in quella più lontana e indeterminata della gente in generale. 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 più che sufficienti con percentuali di voti positivi sempre superiori al 50%;
- Il grado di accordo è più alto quando ci si riferisce alla dimensione ravvicinata e tende a calare man mano ci si allontana. Persone vicine, utenti, gente è una prospettiva che vede una progressiva perdita di importanza dell'Ente rispetto alla collettività;
- I dati sono molto stabili rispetto al 2014.

Dunque sembra che (nell'interpretazione dei dipendenti) il livello di diretta conoscenza dell'attività dell'Ente sia correlato al riconoscimento della sua importanza. 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 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	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	22,7%	72,4%	4,9%	1,4	4,5	4,5	0,0
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	34,4%	59,1%	6,5%	1,5	4	4	0,0
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	41,0%	52,8%	6,2%	1,5	3,7	3,8	-0,1

L'area del cambiamento tende a misurare la propensione (senza considerare diverse possibili motivazioni ad es. della volontà, del desiderio, della necessità ecc.) a cambiare il proprio lavoro in termini di tipologia, Ente, status (autonomo o dipendente). Ai tre livelli di cambiamento considerati è stato dato un punteggio (vedi nota metodologica) ed è stata quindi ricavata una propensione generale al cambiamento su una scala 0-100. Emergono alcuni aspetti:

- Le percentuali delle non risposte si attestano intorno al 10% e la deviazione standard è abbastanza marcata, entrambi indicatori di un orizzonte che contiene molta incertezza e che divide nelle soluzioni;
- Una sola affermazione ottiene una media superiore al punto discriminante e con una percentuale di voti positivi superiore al 50% ed è quella che rifiuta il cambiamento: *Starei dove sono*;
- Tutte le ipotesi di cambiamento hanno una media di accordo inferiore al 3,5; la più alta (3,1) riguarda il cambio di lavoro ma sempre come dipendente comunale, segue l'ipotesi di fare lo stesso lavoro ma comunque in un ente pubblico (2,9);
- Tutte le altre ipotesi di cambiamento registrano un consenso che oscilla tra il 10% e il 13%;
- Nel confronto con il 2014 calano l'ipotesi di *stare dove sono* e di cambiare sia lavoro che diventare autonomo; crescono la disponibilità di cambiare lavoro ma nello stesso Ente oppure di fare lo stesso lavoro ma comunque in un Ente pubblico.

Dunque al primo posto “stare dove si è”; al secondo una mobilità “protetta” sempre all'interno del pubblico; terzo una disponibilità minoritaria, “di nicchia” al cambiamento più consistente.

I CAMBIAMENTI	anno 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	50,0%	39,6%	10,3%	1,9	3,1	2,8	0,3
Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	78,9%	10,6%	10,5%	1,3	1,7	1,8	-0,1
Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	79,4%	10,2%	10,4%	1,3	1,7	1,8	-0,1
Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	54,4%	33,0%	12,7%	1,9	2,9	2,6	0,3
Starei dove sono	29,4%	59,4%	11,2%	1,7	4,1	4,4	-0,3
Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	79,0%	11,3%	9,8%	1,3	1,7	1,8	-0,1
Cambierei lavoro ma come autonomo	76,9%	12,5%	10,7%	1,4	1,7	2	-0,3

Nell'insieme i dati esaminati descrivono una propensione al cambiamento molto bassa: 18,6 su una scala da 0 a 100. Tale propensione si articola nel modo seguente:

- È più marcata tra gli uomini rispetto alle donne, quasi a confermare la visione secondo cui il lavoro femminile è integrativo, di sostegno, dunque necessariamente più stabile e statico rispetto a quello maschile;
- È più marcata nelle categorie giuridiche più alte e tende a calare con professionalità meno spendibili sul mercato;

- È più forte nelle fasce d'età più giovani rispetto a quelle più anziane e lo stesso vale per l'anzianità di servizio;
- È più marcata nell'area professionale informatica, in quella tecnica, fra i dirigenti;
- È meno marcata nell'area professionale educativa, sociale, culturale/comunicazione.

Propensione al cambiamento	
Indice 0-100	SOCIOANAGRAFICA
	Totale
18,6	
16	Donna
24,8	Uomo
23,8	Dirigente
22,9	Posizione Organizzativa
20,3	Cat. D
17,8	Cat. C
19,2	Cat. B
11	Cat. A
22,5	Fino a 45 anni
17,2	Oltre i 45 anni
23,4	Fino a 10 anni
17,5	Oltre i 10 anni
23,3	Dirigenti/P.O.
17,7	Amministrativa
27,1	Informatica
23,2	Di vigilanza
15,7	Culturale/comunicazione
13	Educativa
15,2	Sociale
20	Di servizio
26,2	Tecnica

I miglioramenti

L'area dei miglioramenti ha lo scopo di individuare una gerarchia di aspetti che possono produrre cambiamenti positivi nel proprio lavoro. 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;
- Tutti gli aspetti proposti registrano una media voto superiore al punto discriminante con una percentuale di voti positivi sempre oltre il 50% e dunque sono considerati tutti utili al miglioramento del lavoro;
- Unica eccezione riguarda il miglioramento relativo ad *Un orario di lavoro più consono alle mie esigenze* che ottiene un voto medio pari a 3,5 con una percentuale di voti positivi di poco inferiore al 50%. Evidentemente il tema dell'orario di lavoro non costituisce un problema particolare e comunque è l'ultimo dei miglioramenti auspicati;
- Anche il carico di lavoro non sembra essere un elemento problematico, ciò anche a fronte del calo di risorse umane che trasversalmente negli ultimi anni ha caratterizzato i settori dell'ente;
- Al primo posto invece troviamo l'*aumento retributivo* (ad ulteriore conferma di un aspetto indicato anche in rilevazioni precedenti), seguito dal *Maggiore coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro*, dal *Maggiore informazione su progetti e risultati* e dal *Miglioramento delle relazioni interne*. Dopo l'aspetto economico quindi troviamo l'area del coinvolgimento, della informazione e delle relazioni, un aspetto che riguarda il rapporto tra singolo e "comunità lavorativa", tra individuo e squadra;
- Seguono tre aspetti (con una media voto tra 4,5 e 4,3) molto diversi fra loro: carriera, leadership e formazione, aspetti eterogenei che riguardano il riconoscimento e la qualità del proprio lavoro;
- Rispetto allo scorso anno la maggior parte dei miglioramenti proposti sono in crescita, sono cioè ritenuti ancora più utili a migliorare il lavoro; unico aspetto in calo riguarda l'orario di lavoro.

Dunque l'aspetto retributivo e la dimensione "partecipativa" del lavoro sono indicati come i terreni su cui si potrebbe concretizzare il miglioramento del lavoro.

	anno 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
I MIGLIORAMENTI							
Più corsi di formazione	29,8%	67,3%	3,0%	1,5	4,3	4,3	0,0
Aumento retributivo	9,9%	88,7%	1,4%	1,1	5,2	5,1	0,1
Maggiore coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro	13,3%	84,7%	2,0%	1,3	4,8	4,5	0,3
Miglioramento delle relazioni interne	17,5%	80,4%	2,1%	1,4	4,7	4,5	0,2
Maggiore informazione su progetti e risultati	16,1%	82,1%	1,8%	1,3	4,8	4,5	0,3
Maggiore autonomia e responsabilità	31,1%	66,5%	2,4%	1,5	4,1	3,8	0,3
Una leadership migliore	26,5%	66,0%	7,5%	1,7	4,4	4,2	0,2
Ambienti di lavoro più confortevoli	33,1%	63,1%	3,8%	1,6	4	4	0,0
Un carico di lavoro inferiore	45,1%	51,7%	3,2%	1,7	3,6	3,4	0,2
Un orario di lavoro più consono alle mie esigenze	46,3%	49,7%	4,1%	1,8	3,5	3,8	-0,3
Maggiori prospettive di carriera	23,9%	70,8%	5,3%	1,6	4,5	4,5	0,0

La motivazione

L'area della motivazione tende a cogliere un gruppo di aspetti (e il loro ordine) che concorrono a sostenere il proprio lavoro. L'esame della tabella evidenzia i seguenti aspetti:

- Rimane complessivamente su valori alti (4,1) la convinzione che il lavoro il Comune sia un posto garantito fino alla pensione, benché la percentuale di non risposta - che è sempre sotto al 10% - in questo caso sia decisamente più alta, indicando probabilmente un aumento di incertezza anche nel lavoro pubblico che la crisi economica ha fatto emergere.
- Nella stessa logica la risposta - prevalentemente insufficiente - all'affermazione *Ho scelto il mio lavoro perché ho uno stipendio sicuro* come a ribadire la crescita del senso di incertezza o, se si vuole, il calo del senso di sicurezza e stabilità solitamente abbinato al lavoro pubblico;
- Il maggiore grado di accordo riguarda l'esclusione dell'idea che *Il mio lavoro rappresenta una collocazione temporanea in attesa di meglio* (il valore 1,7 ripolarizzato sarebbe 5,3) e dunque viene negato (anche in modo omogeneo nelle risposte) un approccio che considera il proprio lavoro come un momento di passaggio verso altri obiettivi ma ripropone il non interesse verso cambiamenti radicali e al contempo l'individuazione di "obiettivi interni" all'attuale ambito lavorativo;
- Altro aspetto con un alto e omogeneo grado di accordo è *Il mio lavoro mi dà l'opportunità di lavorare in servizi utili ai cittadini* che ribadisce le dimensioni sociale ed etica della propria attività, una dimensione del lavoro pubblico meno legata alla propria sicurezza e più collegata alla ricaduta sulla comunità;
- L'aspetto che divide maggiormente (deviazione standard uguale a 2) è quello che afferma la corrispondenza fra studi fatti e lavoro svolto, fotografando evidentemente una significativa differenza di situazioni;
- La compatibilità del lavoro rispetto alla gestione della famiglia trova ancora grado di accordo elevato (4,3) così come l'idea che si tratti di lavoro con un orario che facilita la vita (3,9)
- Rispetto al 2014 cala in modo significativo la convinzione che il proprio lavoro dia una professionalità.

Rimangono quindi alti la dimensione sociale di ciò che si fa, la convinzione di una scelta stabile nel tempo, gli aspetti strumentali del lavoro e calano la percezione di professionalità e di sicurezza. Insomma aspetti che segnano pro e contro di un lavoro che sta attraversando conferme e cambiamenti di alcuni dei parametri che lo hanno caratterizzato negli anni.

LA MOTIVAZIONE	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Il mio lavoro è un posto garantito fino alla pensione	27,2%	57,0%	15,8%	1,6	4,1	4	0,1
Il mio lavoro ha un orario che facilita la vita	35,7%	63,0%	1,3%	1,6	3,9	4	-0,1
Il mio lavoro mi dà una professionalità	36,4%	61,7%	1,8%	1,6	3,9	4,2	-0,3
Il Comune di Modena è proprio il posto dove avrei voluto lavorare	31,7%	59,1%	9,2%	1,5	4,1		
Ho scelto il mio lavoro perché ho uno stipendio sicuro	48,8%	45,4%	5,8%	1,7	3,4	3,3	0,1
Il mio lavoro corrisponde agli studi da me fatti	45,5%	52,8%	1,7%	2	3,6	3,6	0,0
Il mio lavoro è compatibile con la famiglia	27,5%	69,9%	2,7%	1,4	4,3	4,5	-0,2
Il mio lavoro mi dà l'opportunità di lavorare in servizi utili ai cittadini	14,2%	83,0%	2,8%	1,3	4,9	4,9	0,0
Il mio lavoro rappresenta una collocazione temporanea in attesa di meglio	81,1%	10,2%	8,7%	1,3	1,7	1,6	0,1

Condivisione del sistema di valutazione

Il secondo macrofattore d'indagine è relativo al sistema di valutazione ed al suo grado di condivisione; esso è articolato in tre aree: *la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema.*

La mia organizzazione

L'area della "mia organizzazione" rispetto al 2014 è stata sdoppiata in un doppio riferimento sia all'Amministrazione in generale sia al settore di appartenenza. I temi affrontati riguardano la conoscenza delle strategie, la condivisione degli obiettivi, la chiarezza dei risultati, il contributo del proprio lavoro agli obiettivi. Emergono i seguenti aspetti:

- La non risposta è generalmente abbastanza alta, fino a raggiungere percentuali vicine al 20%, in particolare sul tema della condivisione degli obiettivi strategici. È questo un dato che probabilmente va interpretato come un "chiamarsi fuori", una scelta di non coinvolgimento (già rilevata in precedenza) che evita di schierarsi dichiarando contrarietà o favore rispetto agli obiettivi strategici ma preferisce una dimensione di distanza o estraneità;
- Quasi tutte le affermazioni raccolgono una media voto inferiore al punto discriminante e con percentuali di voti negativi superiori a 50%. Unica eccezione riguarda la chiarezza del contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi di settore, che comunque si attesta in media sul punto discriminante 3,5 con una equilibrata distribuzione di voti positivi e negativi;
- Tutti i voti medi relativi al settore sono più alti di quelli relativi all'Amministrazione in generale, a conferma di una maggiore conoscenza degli aspetti ravvicinati rispetto a quelli generali;
- I voti medi sono anche abbastanza omogenei in quanto la deviazione standard è contenuta;
- Rispetto al 2014 la conoscenza/informazione sugli aspetti relativi all'Amministrazione è in calo.

Dunque si evidenzia un aspetto critico nell'ambito della conoscenza e della circolazione delle informazioni e complessivamente sui 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. È forse questa una tematica che richiede approfondimenti per cogliere le dimensioni qualitative e quantitative della richiesta di coinvolgimento.

	anno 2015				2014		diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
LA MIA ORGANIZZAZIONE							
Conosco le strategie della mia amministrazione	71,0%	21,6%	7,4%	1,3	2,5	2,7	-0,2
Conosco le strategie del mio settore	63,7%	30,6%	5,7%	1,4	2,9		
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	57,2%	24,0%	18,8%	1,4	2,8	3,2	-0,4
Condivido gli obiettivi strategici del mio settore	52,1%	28,6%	19,3%	1,5	3,1		
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	59,9%	26,5%	13,6%	1,4	2,9	3,1	-0,2
Sono chiari i risultati ottenuti dal mio settore	55,1%	34,1%	10,7%	1,5	3,1		
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	50,3%	38,3%	11,4%	1,6	3,2	3,5	-0,3
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio settore	45,1%	45,9%	9,0%	1,6	3,5		

Le mie performance

L'area "le mie performance" riguarda temi quali la valutazione del proprio lavoro, gli obiettivi e i risultati attesi, l'informazione su risultati e su possibili miglioramenti. Di seguito le principali indicazioni:

- La non risposta è contenuta a vantaggio di indicazioni chiare;
- Tutte le affermazioni registrano una media voto inferiore a 3,5 e con percentuali di voti negativi sempre superiori a quelle dei voti positivi;
- L'aspetto che registra la più bassa soddisfazione riguarda le indicazioni su come migliorare i propri risultati;
- Le medie sono quasi tutte in leggero calo rispetto al 2014.

Dunque in tema di performance si rileva un marcato livello di insoddisfazione sia relativamente all'informazione (e quindi questo aspetto si ripresenta) sia riguardo la chiarezza di obiettivi e risultati. Anche gli elementi su cui si basa la valutazione non sono ritenuti convincenti.

LE MIE PERFORMANCE	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	49,1%	44,2%	6,8%	1,6	3,4	3,4	0,0
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	50,1%	42,0%	8,0%	1,5	3,3	3,5	-0,2
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	49,1%	46,7%	4,2%	1,6	3,4	3,5	-0,1
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	57,8%	36,8%	5,4%	1,6	3	3,2	-0,2

Il funzionamento del sistema

L'area "il funzionamento del sistema" riguarda la ricaduta della valutazione sul lavoro e ancora il livello di coinvolgimento ed informazione. I principali risultati sono così riassumibili:

- La non risposta è inferiore al 10% in tre affermazioni e superiore in due; in particolare il tema della tutela del dipendente quando si trova in disaccordo col valutatore registra una percentuale di non risposte pari al 18,5%;
- Tutti i valori medi sono inferiori al punto di discriminazione e tutte le percentuali di voti insufficienti è superiore al 50%;
- Le valutazioni espresse sono omogenee, con una deviazione standard contenuta e costante;
- La valutazione più critica riguarda l'affermazione: *La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*, come a sottolineare una forte carenza sul piano del riconoscimento del merito;
- Ancora una volta è valutato come insufficiente il livello di informazione, di coinvolgimento;
- E ancora una volta non sono riconosciute ricadute positive del sistema di valutazione sul miglioramento del lavoro;
- Gli scostamenti rispetto al 2014 sono minimi.

Dunque il sistema di valutazione è giudicato in modo non positivo, e non è ritenuto in grado né di portare cambiamenti al lavoro dei singoli né di determinare un riconoscimento del merito.

Si conferma quanto anticipato nel quadro di sintesi iniziale e cioè che il sistema di valutazione è il macrofattore dove si concentrano particolarmente criticità e valutazioni negative.

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	58,0%	37,0%	5,0%	1,5	3,1	3,1	0,0
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	50,3%	31,2%	18,5%	1,6	3,1	3	0,1
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	59,8%	30,6%	9,6%	1,6	2,8	2,9	-0,1
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	65,7%	23,7%	10,5%	1,5	2,6	2,7	-0,1
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	55,5%	37,4%	7,0%	1,6	3,1	3,3	-0,2

Valutazione del superiore gerarchico

Il terzo ed ultimo macrofattore d'indagine riguarda la valutazione del superiore gerarchico e si articola in due aree: la prima "il mio capo e la mia crescita", la seconda "il mio capo e l'equità".

Nel questionario veniva specificato che: "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

Quest'area d'indagine si riferisce agli aspetti di relazione, motivazione, indicazione e coinvolgimento nel rapporto gerarchico. Si evidenziano i seguenti aspetti:

- La non risposta è molto bassa segno di una buona disponibilità a "definirsi" rispetto ai temi proposti;
- Tre aspetti hanno una media voto superiore (anche se di poco) al punto discriminante con una percentuale di voti positivi superiore al 50%. Essi riguardano da parte del "capo" la sensibilità ai bisogni personali, il riconoscimento del proprio lavoro, la disponibilità a considerare le proposte;
- Due aspetti sono insufficienti e riguardano la motivazione e l'indicazione di come raggiungere gli obiettivi;
- Tali valutazioni sono abbastanza omogenee e le singole deviazioni standard sono molto simili;
- Gli scostamenti rispetto al 2014 sono minimi ma tutti di segno negativo.

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 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	52,3%	41,5%	6,1%	1,6	3,3	3,4	-0,1
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	51,4%	41,8%	6,9%	1,7	3,3	3,5	-0,2
È sensibile ai miei bisogni personali	40,0%	54,1%	5,9%	1,7	3,8	3,9	-0,1
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	40,6%	54,3%	5,1%	1,7	3,8	3,9	-0,1
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	40,1%	53,7%	6,2%	1,7	3,7	3,8	-0,1

Il mio capo e l'equità

Quest'area riguarda l'equità nella relazione con il proprio superiore, indagata nelle dimensioni della gestione di criticità e conflitti, in quella generale dell'agire ed infine della stima personale. Dalla tabella si sottolineano i seguenti aspetti:

- Le non risposte superano il 10% nelle due affermazioni che riguardano l'equità dell'agire del capo nella percezione propria e in quella dei colleghi;
- Su queste stesse affermazioni il voto medio è più basso quando si riferisce dell'atteggiamento dei colleghi rispetto al proprio, come a dire che la valutazione dei colleghi è più critica della propria;
- Tutti i voti medi ruotano intorno al punto discriminante;
- Una sola affermazione è nettamente superiore al 3,5 e riguarda la stima personale verso il superiore;
- Rispetto al 2014 la media voto per ogni singola affermazione cala tra 0,1 e 0,2 punti.

Dunque il rapporto con il superiore gerarchico registra un aumento di criticità che non deriva dalla stima personale ma piuttosto da aspetti gestionali e di equità nell'azione.

IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Agisce con equità, in base alla mia percezione	42,9%	45,7%	11,4%	1,6	3,5	3,7	-0,2
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	47,6%	37,8%	14,6%	1,5	3,3	3,5	-0,2
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	47,7%	44,3%	8,0%	1,7	3,4	3,6	-0,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	30,8%	60,6%	8,7%	1,6	4,1	4,2	-0,1

Importanza degli ambiti di indagine

Al termine è stato chiesto di indicare il grado di importanza attribuito a ciascuna delle aree esaminate nel corso del questionario. Più precisamente la richiesta di importanza è relativa al proprio benessere organizzativo: *Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?* Emergono le seguenti priorità:

- Tutti gli ambiti proposti rivestono un'importanza rilevante, con una media voto che oscilla tra 4,4 e 5,2 e una percentuale di voti positivi tra il 72,8% e il 91,1%;
- Il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro sono i tre ambiti più importanti;
- I meno importanti, quelli che incidono meno sul benessere organizzativo, sono il sistema di valutazione, l'immagine della mia amministrazione, la carriera e lo sviluppo professionale;
- La non risposta è generalmente piuttosto bassa, segno di scarse difficoltà nell'indicazione;
- Buono è il grado di omogeneità delle medie;
- Rispetto al 2014 crescono i valori di importanza attribuiti per tutte le aree proposte. Rispetto al 2014 sono inoltre state proposte due nuove aree relative al superiore gerarchico e al sistema di valutazione.

IMPORTANZA AMBITI DI INDAGINE	anno 2015					2014	diff 2015 2014
	Voto 1-3	Voto 4-6	Non risposta	Dev. Std.	media voto	media voto	
Il mio lavoro	7,0%	90,5%	2,6%	1	5,2	5	0,2
I miei colleghi	6,5%	91,1%	2,4%	1	5,2	4,9	0,3
Il contesto del mio lavoro	6,5%	90,6%	2,9%	1	5,2	4,9	0,3
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	9,1%	89,0%	1,8%	1,1	5,1	5,1	0,0
L'equità nella mia amministrazione	9,2%	85,6%	5,2%	1,2	5,1	5	0,1
Il senso di appartenenza	10,7%	86,3%	3,0%	1,2	5	4,8	0,2
Le discriminazioni	16,5%	76,8%	6,7%	1,5	4,8	4,4	0,4
Il mio superiore gerarchico	14,5%	79,6%	5,9%	1,3	4,8		
La carriera e lo sviluppo professionale	15,5%	80,5%	4,0%	1,3	4,7	4,6	0,1
L'immagine della mia amministrazione	19,4%	75,8%	4,8%	1,3	4,6	4,6	0,0
Il Sistema di valutazione	21,9%	72,8%	5,3%	1,5	4,4		

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 30 Novembre e il 20 Dicembre 2015, 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 (1651 unità al 1 novembre 2015).

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: 1609 dipendenti raggiunti tramite e-mail
2. on-line: 42 dipendenti raggiunti tramite questionario cartaceo

In sede di elaborazione il campione in rientro, composto da 844 questionari validi (24 rifiutati e 6 incompleti) è stato pesato in modo da rispettare le proporzioni dell'universo di riferimento per quanto riguarda età, genere, area professionale, categoria giuridica, settore (post-stratificazione).

Il margine di errore (con un intervallo di confidenza del 95%) per i valori percentuali è compreso tra +/- 0,47% e +/- 2,36%; per i valori medi (voti da 1 a 6) il margine d'errore è pari a +/- 0,17.

Caratteristiche campione ponderato

Genere

	n	%
Donna	602	71,3
Uomo	242	28,7
Totale	844	100

Età

	n	%
Fino a 45 anni	212	25,1
Oltre i 45 anni	632	74,9
Totale	844	100

Categoria giuridica

	n	%
Dirigente	15	1,8
Posizione Organizzativa	18	2,1
Cat. D	167	19,8
Cat. C	452	53,6
Cat. B	160	18,9
Cat. A	32	3,8
Totale	844	100

Area professionale

	n	%
Dirigenti/P.O.	33	3,9
Amministrativa	243	28,8
Informatica	19	2,2
Di vigilanza	105	12,4
Culturale/comunicazione	28	3,3
Educativa	179	21,3
Sociale	87	10,3
Di servizio	40	4,8
Tecnica	109	12,9
Totale	844	100

Settore

	n	%
Dirigenti/P.O.	33	3,9
Direzione generale	12	1,4
Polizia municipale e politiche per la legalità e le sicurezze	115	13,6
Risorse finanziarie e affari istituzionali	61	7,2
Risorse umane e strumentali	48	5,7
Cultura sport e politiche giovanili	49	5,8
Istruzione e rapporti con università	214	25,3
Politiche sociali, sanitarie e per l'integrazione	120	14,2
Economia, promozione della città e servizi al cittadino	53	6,3
Pianificazione territoriale e trasformazioni edilizie	41	4,9
Ambiente, protezione civile, mobilità e sicurezza del territorio	25	2,9
Lavori pubblici, patrimonio e manutenzione urbana	73	8,7
Totale	844	100

Anzianità di servizio complessiva nel Comune di Modena

	n	%
Fino a 10 anni	159	18,8
Oltre i 10 anni	685	81,2
Totale	844	100

Indice sintetico di propensione al cambiamento

Si è voluto sintetizzare con un indicatore unico le affermazioni riguardanti i cambiamenti in ambito lavorativo, un indice che esprimesse la propensione al cambiamento. Per lo scopo si è scelto di attribuire un valore in modo da determinare un peso per ogni affermazione proposta nella batteria di domande. Ogni domanda manifesta due tipi di cambiamenti: il cambio lavoro e il cambio ente o status. Sulla base di questi due concetti si è scelto in modo arbitrario di considerare un punteggio per ogni affermazione secondo lo schema seguente.

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>	CAMBIO LAVORO	CAMBIO ENTE O STATUS	TOTALE PUNTEGGIO
L01. Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	1	0	1
L02. Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	1	1	2
L03. Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	0	1	1
L04. Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	0	0,5	0,5
L05. Starei dove sono	0	0	0
L06. Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	0	1,5	1,5
L07. Cambierei lavoro ma come autonomo	1	1,5	2,5

Una volta attribuito il peso per ciascun item si è poi calcolata la media ponderata dell'intera batteria, poi si normalizzato il valore in una scala da 0 a 100 per agevolarne la lettura.

Si segnala che per un'analisi più precisa si sono selezionati solo quei casi che avessero risposto a tutte le 7 affermazioni proposte. Quindi si sono considerati 823 casi.

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.

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).