

# **Comune di Modena**

**Ufficio sviluppo Organizzativo,  
formazione e qualità, Settore Personale  
Ufficio ricerche, Gabinetto del Sindaco**

**Ricerca rivolta ai dipendenti  
del Comune di Modena**

**ANNO 2007**



## INDICE

<b><u>PREMESSA.....</u></b>	<b><u>4</u></b>
<b><u>IL RAPPORTO CON IL LAVORO IN GENERALE.....</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>IL RAPPORTO CON IL LAVORO NELL'ENTE LOCALE.....</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>IL RAPPORTO CON IL LAVORO NEL COMUNE DI MODENA.....</u></b>	<b><u>23</u></b>
<b><u>L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....</u></b>	<b><u>41</u></b>
<b><u>IL PROGETTO BENESSERE ORGANIZZATIVO.....</u></b>	<b><u>53</u></b>
<b><u>ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....</u></b>	<b><u>59</u></b>
<b><u>NOTA METODOLOGICA .....</u></b>	<b><u>61</u></b>

# PREMESSA

Le dimensioni dell'azienda Comune di Modena, con i suoi circa 1.800 dipendenti, sono rilevanti sul piano quantitativo, tenuto conto della variegata tipologia di servizi erogati ai cittadini, ma anche e soprattutto sul piano "qualitativo", per quanto riguarda i contenuti professionali delle attività, la formazione del personale e il suo rapporto con l'ente di appartenenza e quindi con l'ambiente di lavoro, la rispondenza delle attività alle attese e alle aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori, la conciliazione di esigenze personali e familiari con le necessità organizzative di uffici e servizi, la condivisione di obiettivi e "mission" dell'ente in relazione alle proprie competenze istituzionali.

Per analizzare questi diversi aspetti, il Settore Personale aveva già ritenuto utile effettuare un'indagine mirata tra i dipendenti nel 2003. A distanza di quattro anni si è ravvisata l'opportunità di verificare i dati raccolti e di acquisire ulteriori elementi di valutazione, sia raffrontando aspetti specifici del rapporto di lavoro, sia considerando i nuovi ingressi di dipendenti, persone entrate negli organici del Comune negli ultimi anni, la cui opinione di "neo-assunti" può aiutare a comprendere l'evoluzione del rapporto tra dipendenti e Comune di Modena e, ovviamente, ad orientare scelte organizzative e formative.

Il cuore della ricerca riguarda "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. Entrambe le ricerche (ancor più questa) hanno toccato temi dell'organizzazione ed indicato possibili ambiti di miglioramento, ma non sono ricerche sull'organizzazione del lavoro. Il tentativo generale è stato quello 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.

In tale ottica, il questionario – per i cui aspetti metodologici si veda la nota a fine rapporto di ricerca - è stato articolato in sei sessioni inerenti i seguenti ambiti:

## **I dati socio anagrafici dei dipendenti**

**II il rapporto con il lavoro genericamente inteso** (aspettative, atteggiamenti, motivazioni, ecc.)

**III il rapporto con il lavoro all'interno dell'Ente Locale** (pubblico vs privato, immagine del dipendente comunale, ecc.)

**IV il rapporto con il lavoro all'interno del Comune di Modena** (orientamenti, aspettative, soddisfazione rispetto a varie dimensioni del lavoro, investimenti, ecc.)

## **V l'organizzazione del il lavoro**

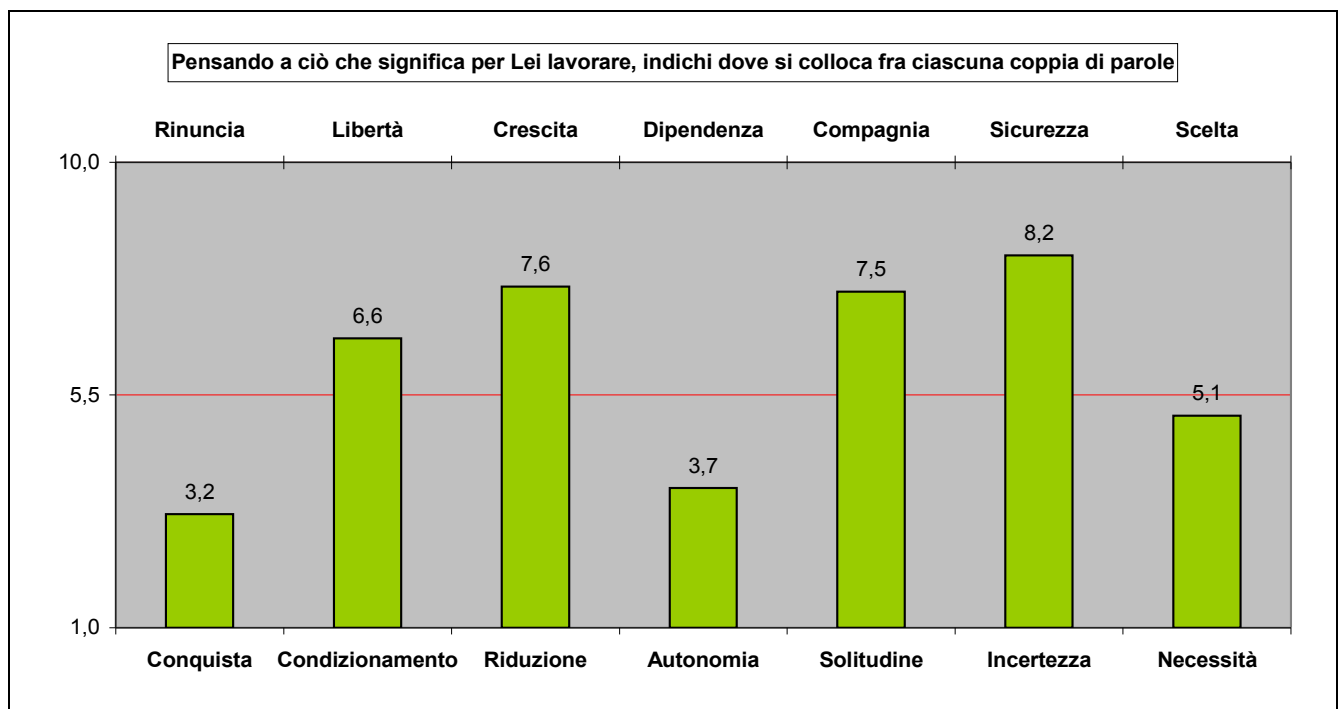
- coinvolgimento/autonomia/responsabilità rispetto al ruolo, agli obiettivi, ai processi
- valorizzazione e formazione
- il tempo lavoro, la flessibilità, il tempo a lavoro parziale

**VI il progetto benessere organizzativo** (grado di conoscenza, partecipazione, gradimento)

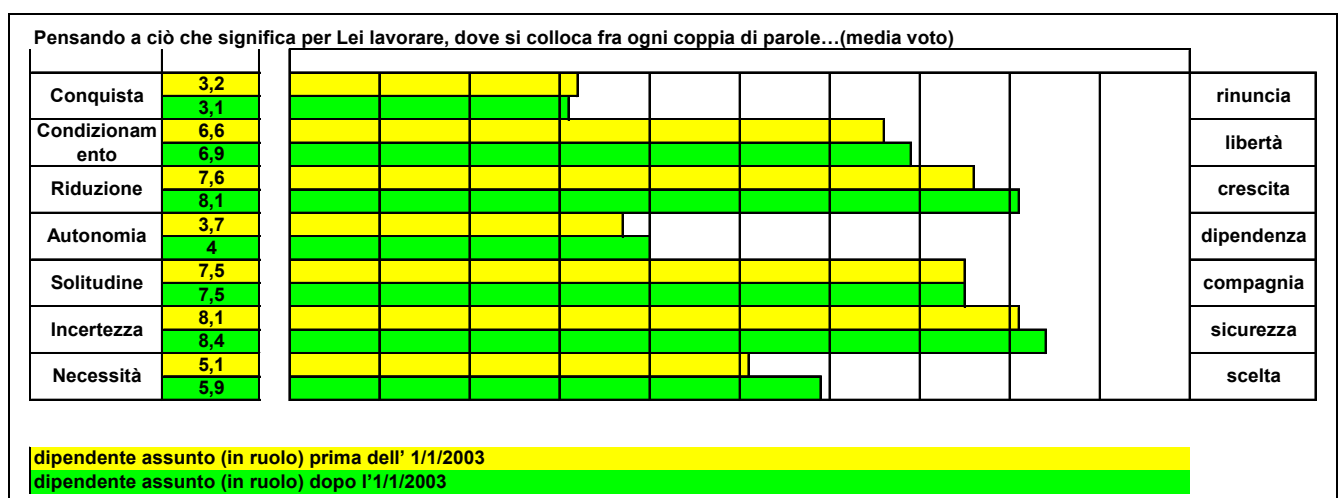
## IL RAPPORTO CON IL LAVORO IN GENERALE

Inizialmente, agli intervistati è stato chiesto di collocarsi tra alcune coppie di parole di senso opposto posizionate agli estremi di una scala da 1 a 10, scegliendo i termini che indicano maggiormente per loro **cosa significa lavorare**.

Dal grafico si osserva che tra "sicurezza-incertezza" i dipendenti comunali intendono il lavoro come una sicurezza. E' visto come una conquista piuttosto che rinuncia, più crescita che riduzione, più autonomia che dipendenza e più compagnia che solitudine. Significa inoltre leggermente di più libertà che condizionamento, infine gli intervistati sono lievemente orientati mediamente a vedere il lavoro tanto come necessità che come scelta.

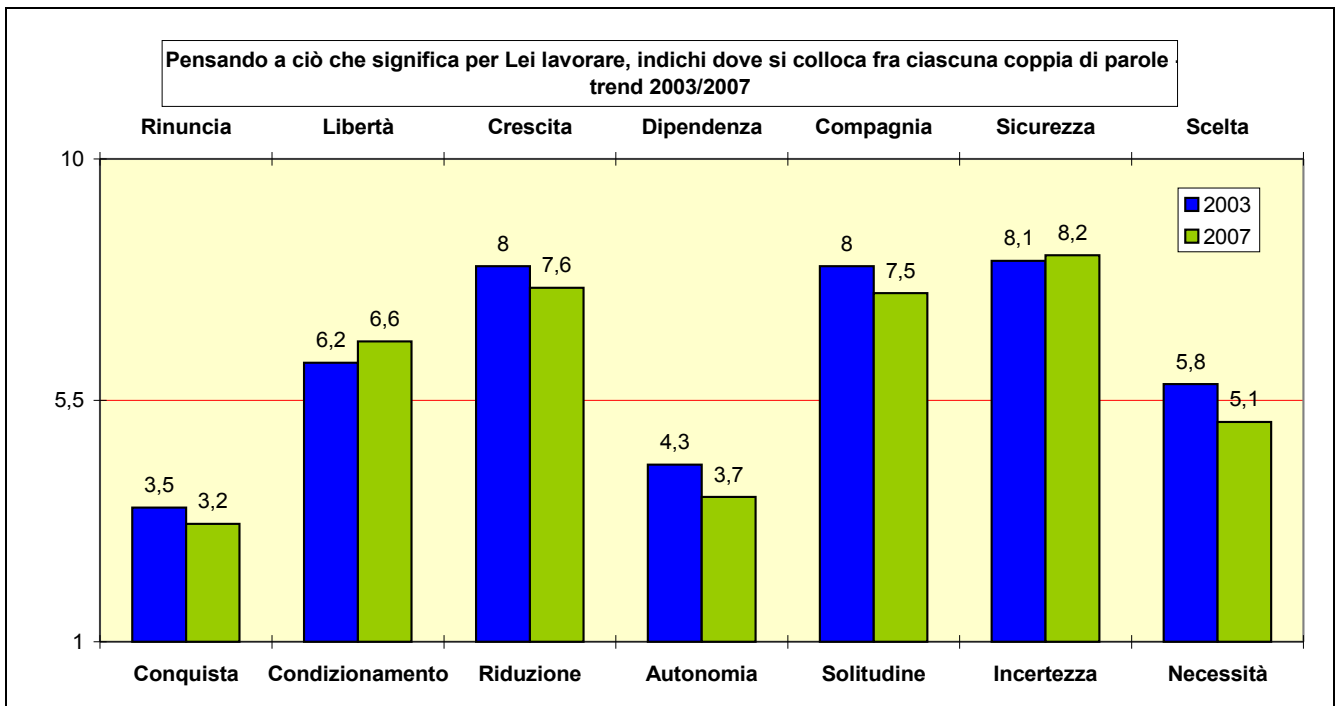


I dipendenti assunti più recentemente tendono ad accentuare maggiormente valori positivi, come a descrivere un maggiore investimento sul lavoro e i suoi significati.

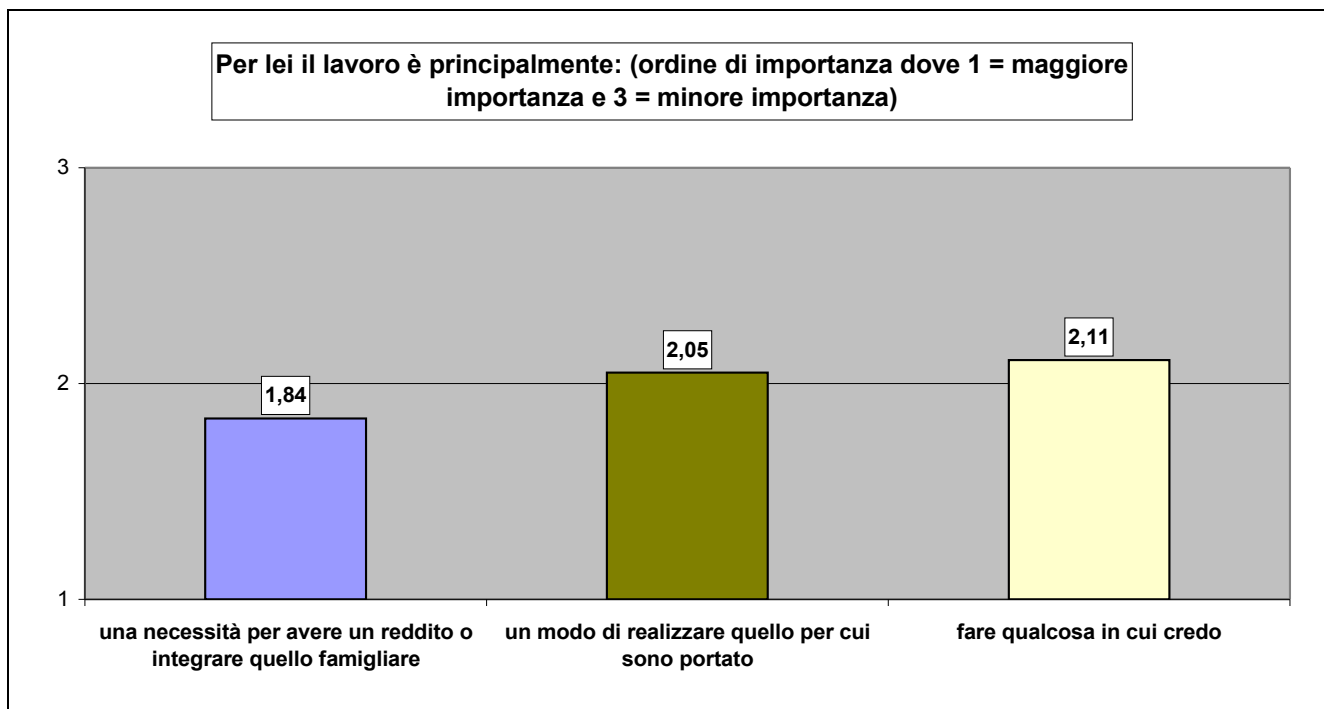


E' interessante effettuare il raffronto tra le risposte date alla stessa domanda nel 2003 e quelle date nel 2007. Il rilievo dato alle diverse voci non cambia in modo significativo, ma si riscontrano leggere variazioni di "peso" nel significato attribuito ad alcune definizioni.

- L'idea che il lavoro sia una scelta oggi è un po' meno convinta e si avvicina maggiormente alla dimensione della necessità;
- Non cambia negli anni l'idea che il lavoro dia sicurezza;
- Nel 2007 è meno marcata rispetto al 2003 la convinzione delle qualità "socializzanti" e di crescita offerte dal lavoro;
- è un po' più accentuata la convinzione che possa dare libertà e autonomia e un senso di conquista.



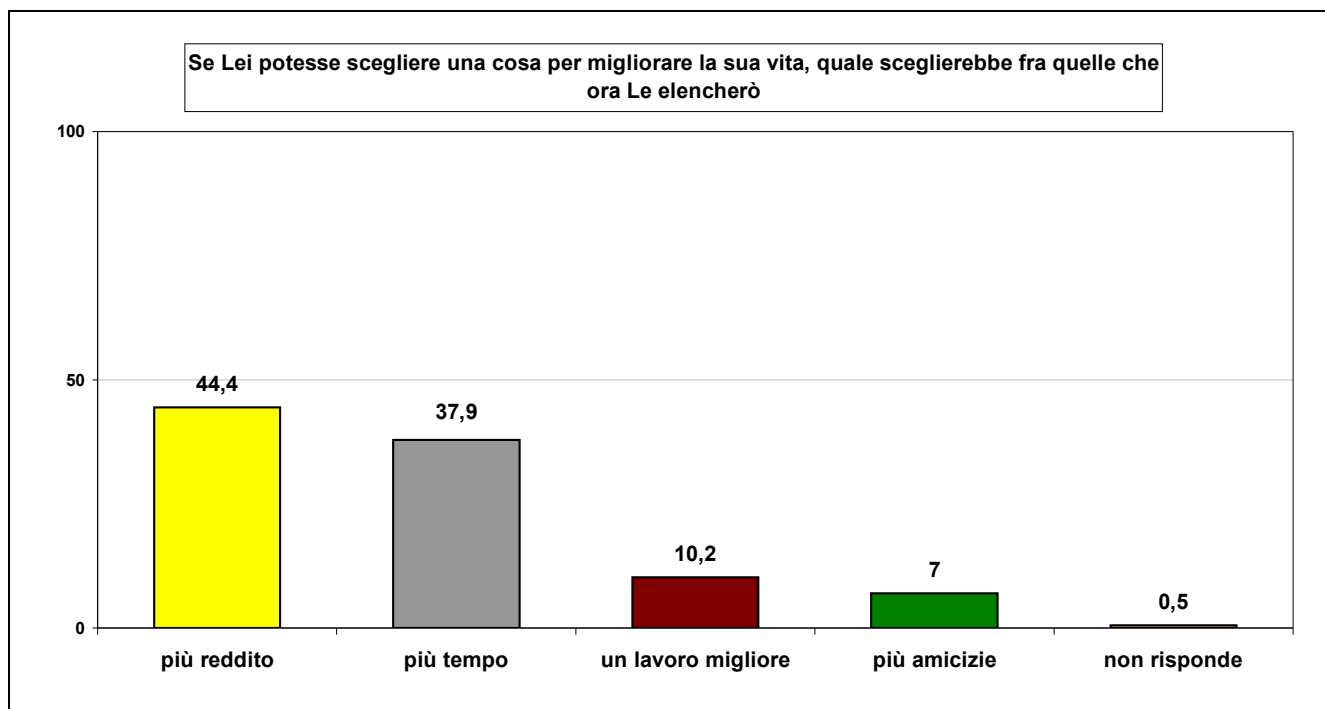
Gli intervistati ritengono che il lavoro sia prima di tutto una necessità per avere un proprio reddito o integrare quello familiare. In secondo luogo il lavoro viene visto come la realizzazione di quello per cui si è portati, e al terzo posto, con uno scarto marginale, c'è il fare qualcosa in cui si crede. Dunque l'aspetto funzionale è prevalente e precede nella gerarchia l'aspetto di realizzazione di sé e quello valoriale.



Nel confronto nuovi/vecchi assunti l'ordine si inverte, a conferma di quel "maggiore investimento" sul lavoro prima evidenziato da parte di chi è stato assunto più recentemente.

	<b>Nuovi assunti</b> <i>media posizione</i>	<b>ORDINE IMPORTANZA</b>	<b>Vecchi assunti</b> <i>media posizione</i>	
PRIMO	<b>1,962</b>	<b>un modo di realizzare quello per cui sono portato</b>	<b>2,061</b>	SECONDO
PRIMO	<b>1,962</b>	<b>fare qualcosa in cui credo</b>	<b>2,118</b>	TERZO
SECONDO	<b>2,074</b>	<b>una necessità per avere un reddito o integrare quello familiare</b>	<b>1,822</b>	PRIMO

Per migliorare la propria vita, i dipendenti intervistati sceglierebbero innanzitutto di avere più reddito, poi di avere più tempo e, molto più marginalmente, di avere un lavoro migliore o più amicizie.



A desiderare più reddito sono, comprensibilmente, i più giovani e i meno scolarizzati (quindi probabilmente inquadrati in categorie professionali meno retribuite), mentre a desiderare più tempo e un lavoro migliore è soprattutto chi ha una scolarità universitaria.

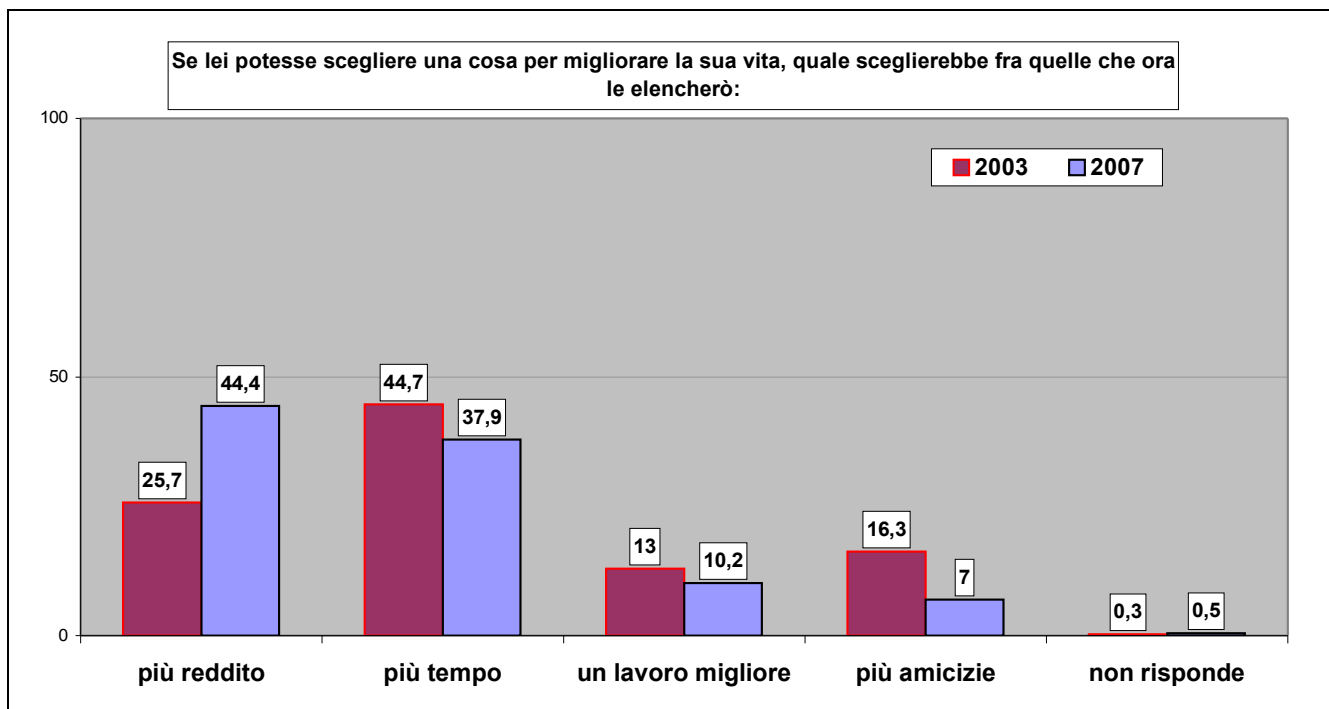
Se lei potesse scegliere una cosa per migliorare la sua vita, quale sceglierebbe fra quelle che ora le elencherò:

		Totale	Genere		Età			Scolarità		
			M	F	23-40	41-50	51-64	Obbligo	Diploma	Laurea/Master
più reddito	%	44,4	46,8	43,6	58,4	41,2	39,1	51,7	46	32,6
più tempo	%	37,9	31,1	40,3	29	41,2	39,1	30,8	38,1	44,1
un lavoro migliore	%	10,2	10,1	10,2	10,6	10	9,6	6,8	9	17
più amicizie	%	7	12	5,3	1,7	7,5	10,7	8,6	6,8	6,3
non risponde	%	0,5		0,6	0,3		1,3	2,1	0,1	
Totale	n	351	89	262	79	163	100	62	221	68
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nel raffronto tra 2003 e 2007 va evidenziato un sensibile cambiamento delle priorità: nel 2003 prevaleva di molto l'aspirazione ad avere più tempo, rispetto al desiderio di maggiore reddito. Nel 2007 il rapporto si inverte e, come già visto, l'esigenza di maggior reddito prevale. Indicative le proporzioni: nel 2003 il reddito era prioritario per il 25,7%, mentre nel 2007 lo è per il 44,4%.

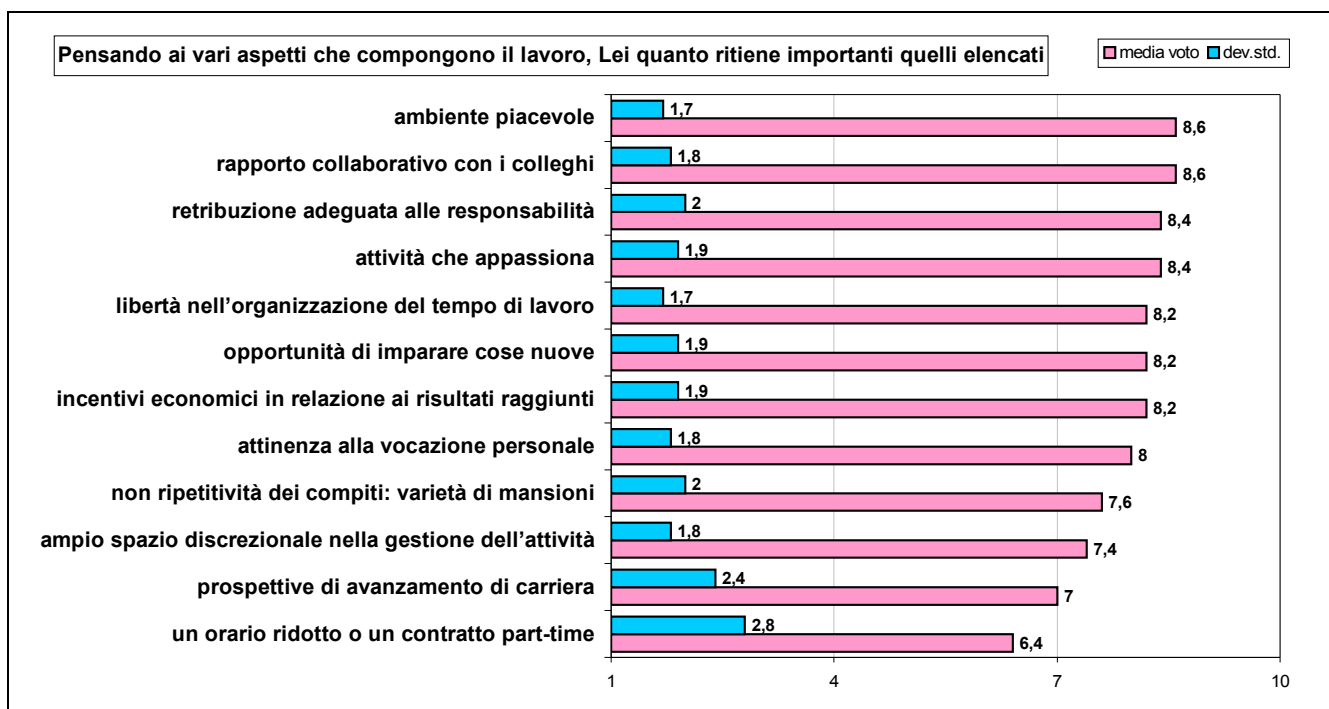
Il rilievo attribuito alle amicizie era sensibilmente superiore nel 2003 (16,3%) rispetto al 2007 (7%), proponendo un quadro in cui la dimensione di cura personale e relazionale (avere più tempo per sé e per gli amici) era decisamente più importante nel 2003 rispetto al 2007, in cui la dimensione "economica" prevale sulle altre quale mezzo per migliorare la propria vita quotidiana.





Per quanto concerne poi la rilevanza di alcune dimensioni afferenti la vita lavorativa, quelle ambientali e relazionali (un ambiente piacevole e un buon rapporto con i colleghi) hanno leggera prevalenza, seguiti da vicino dalla retribuzione adeguata alle responsabilità e dallo svolgimento di un'attività che appassiona. Seguono l'autonomia, la possibilità di crescita professionale e di avere incentivi in relazione ai risultati.

Agli ultimi posti, quanto ad importanza, la prospettiva di carriera e l'orario ridotto part-time, sebbene anche a tali aspetti venga attribuita una rilevanza media di 7 e 6,4 (su una scala da 1 a 10).



I dipendenti neo assunti accentuano alcuni aspetti, in modo più marcato dei dipendenti "anziani", attribuendo rilievo maggiore all'ambiente di lavoro e alla collaborazione con i colleghi, ma anche al riconoscimento economico, alla possibilità di crescita professionale e alla possibilità di fare carriera. I

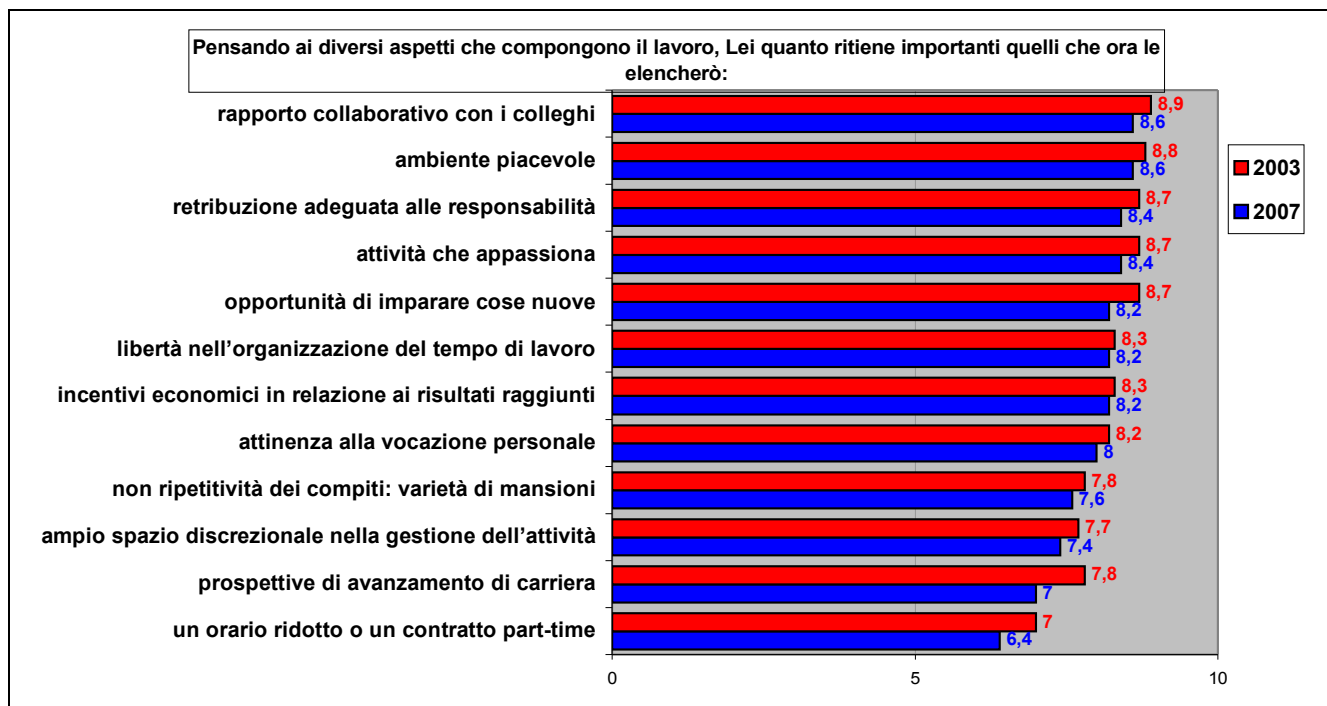
“nuovi” hanno insomma maggiori aspettative dal lavoro e dalle gratificazioni che ne possono derivare, e oggi risultano un po’ meno interessati ad una prospettiva di orario ridotto o contratto part-time.

**Pensando ai diversi aspetti che compongono il lavoro, Lei quanto ritiene importanti quelli che ora le elencherò:**

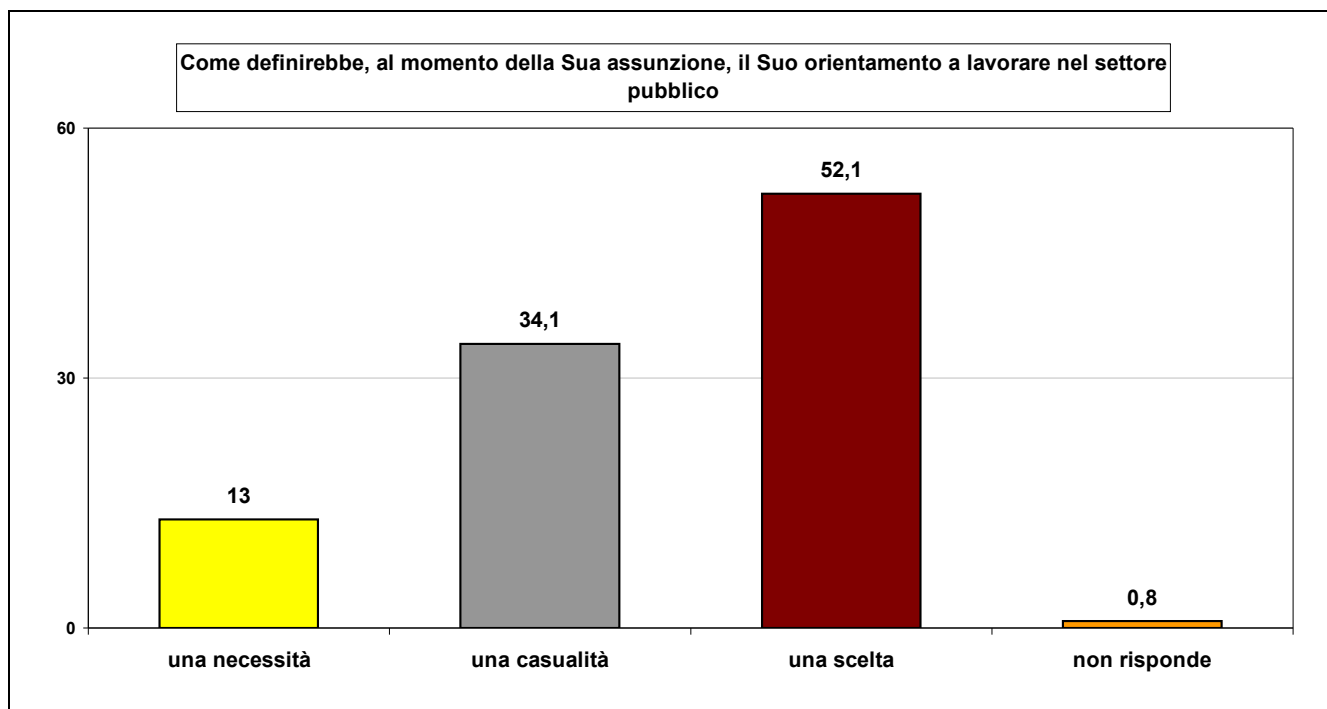
media voto 1-10	Totale	Anzianità:	
		dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	dipendente assunto (in ruolo) prima dell' 1/1/2003
un orario ridotto o un contratto part-time	6,4	5,9	6,4
ampio spazio discrezionale nella gestione dell'attività	7,4	7,4	7,4
non ripetitività dei compiti: varietà di mansioni	7,6	7,9	7,5
incentivi economici in relazione ai risultati raggiunti	8,2	8,5	8,2
rapporto collaborativo con i colleghi	8,6	9	8,6
ambiente piacevole	8,6	8,8	8,6
prospettive di avanzamento di carriera	7	8	7
opportunità di imparare cose nuove	8,2	8,9	8,1
attività che appassiona	8,4	8,9	8,3
retribuzione adeguata alle responsabilità	8,4	8,9	8,4
attinenza alla vocazione personale	8	8,2	8
libertà nell'organizzazione del tempo di lavoro	8,2	8	8,2

Nel confronto con la stessa domanda del 2003 si possono notare due aspetti:

1. l'ordine di importanza degli aspetti proposti è praticamente lo stesso;
2. i valori (sempre su una scala da 1 a 10) sono nel 2007 sempre più bassi, in alcuni casi di poco, ma comunque più bassi; questo potrebbe anche indicare una minore importanza complessiva attribuita al lavoro, un leggero ma diffuso incremento di distanza tra sé e la propria attività lavorativa nei suoi aspetti professionali a favore degli aspetti strumentali (reddito in particolare)



Lavorare nel "pubblico", nel momento dell'assunzione, per il 52% degli intervistati è stata una scelta. Per il 34% è stata invece una casualità, mentre per il 13% è stata una necessità. Dunque l'aspetto della costrizione o comunque di una scelta subita ed imposta dalla necessità risulta minoritaria.



Il lavoro nel pubblico come scelta coinvolge soprattutto i funzionari, i dipendenti di categoria D. Tra i dipendenti di categoria A e B è invece più spiccata, rispetto alla media, la necessità; un aspetto che si riscontra anche tra i dipendenti dell'area sociale e di servizio (che tuttavia riducendo l'ipotesi della casualità accentuano anche quella della scelta). Gli appartenenti all'area tecnico-informatica hanno invece stabilito il loro rapporto di lavoro col Comune con casualità maggiore della media. Dunque la scelta di lavorare nel pubblico caratterizza maggiormente l'area culturale/educativa e quella sociale e di servizio, decisamente meno quella tecnico/informatica.

**Come definirebbe, al momento della sua assunzione, il suo orientamento a lavorare nel settore pubblico?**

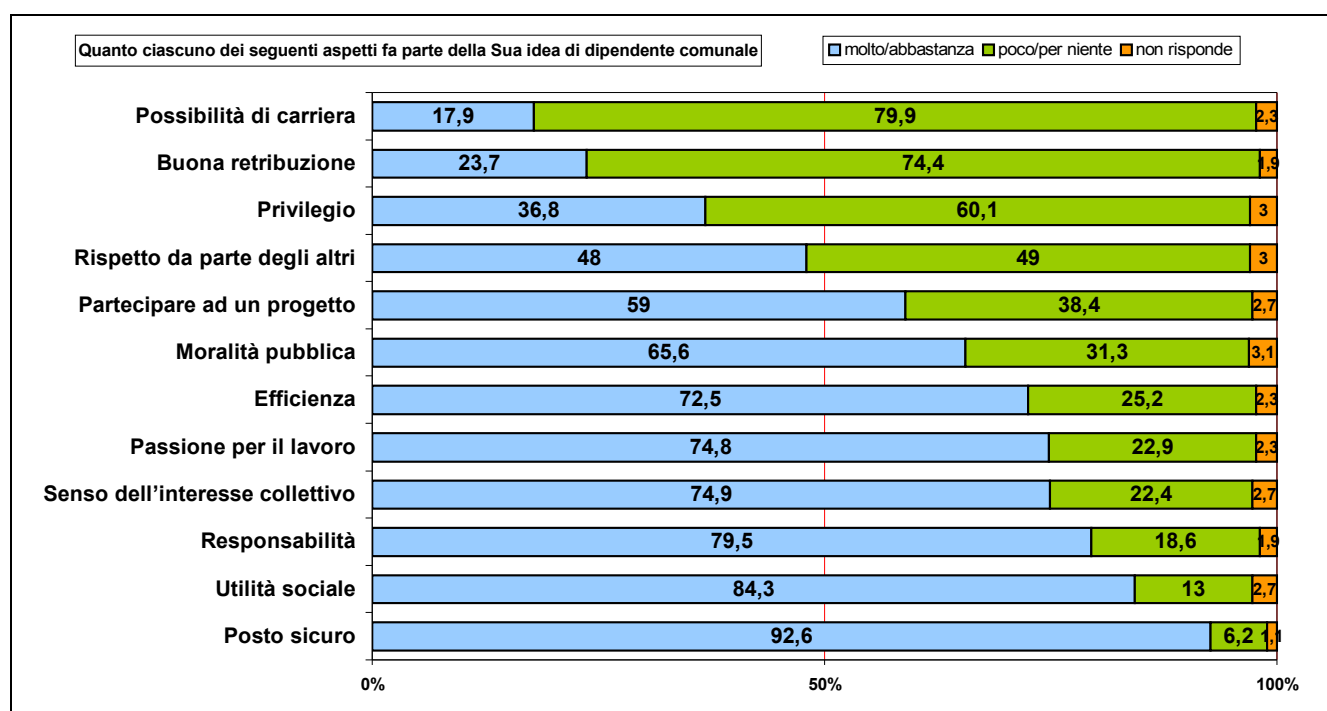
	Totale	Categoria giuridica			Area professionale					
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza	
una necessità %	13	19,6	13,7	3,3	12,7	10,2	18	14	9	
una casualità %	34,1	36,1	32,6	36	37,2	33,2	25,8	47,9	33,9	
una scelta %	52,1	44,3	52,3	60,7	50,1	55,1	56,2	38,1	52,7	
non risponde %	0,8		1,4			1,5			4,5	
Totale	n	351	84	197	70	101	91	59	55	30
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## IL RAPPORTO CON IL LAVORO NELL'ENTE LOCALE

Nella seconda sessione si è mirato ad indagare il rapporto dei dipendenti (aspettative, orientamenti, ecc.) rispetto al lavoro nel settore pubblico.

Innanzitutto, si evince che l'idea del posto sicuro, chiedendo agli intervistati di pensare alla **propria idea di dipendente comunale** e sommando le risposte molto/abbastanza e poco/per niente, resta ancora di gran lunga dominante. Seguono da vicino l'idea dell'utilità sociale del lavoro e della responsabilità, del perseguimento dell'interesse collettivo al pari con la passione per il lavoro. Poi si evidenziano aspetti come l'efficienza, la moralità e la condivisione di un progetto. In ordine decrescente, infine, l'idea che il lavoro in Comune dia rispetto da parte degli altri, privilegio, buona retribuzione e possibilità di carriera.

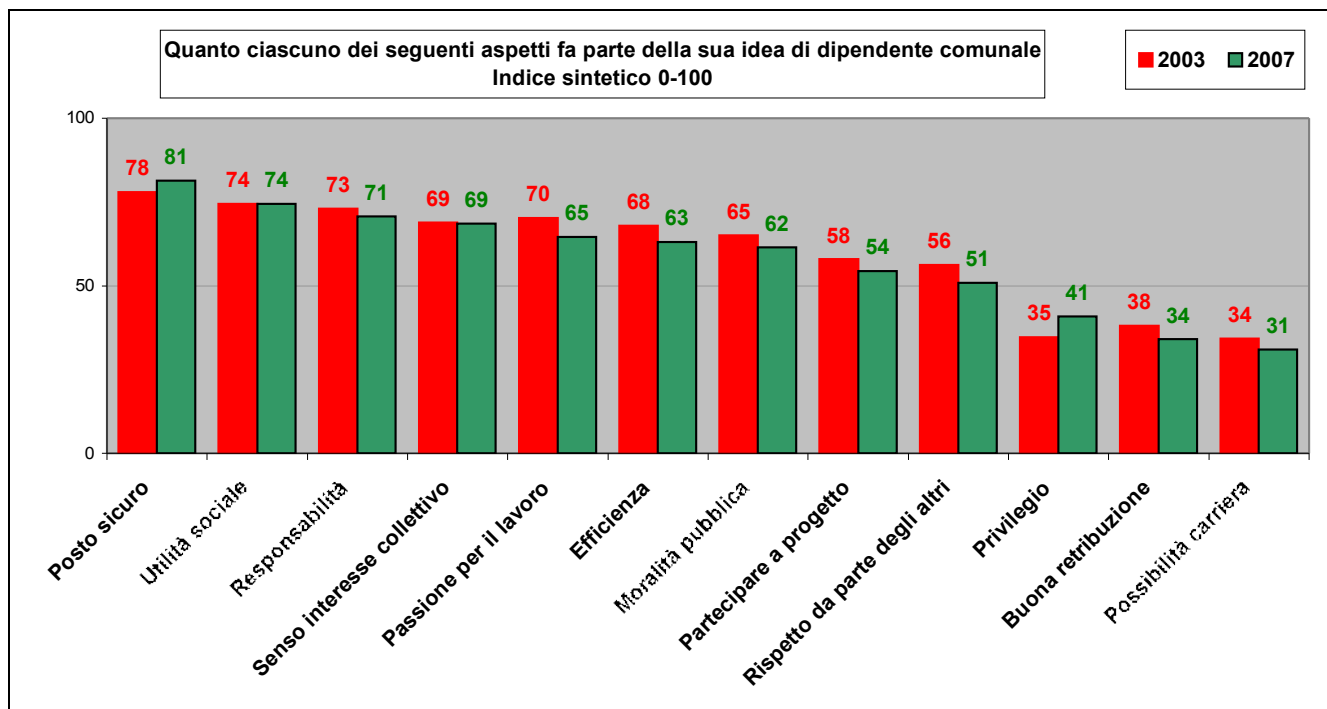
Dunque ai primi quattro posti si alternano una dimensione individuale fatta di sicurezza e responsabilità sia una dimensione sociale composta da senso di utilità e di interesse collettivi. Carriera, retribuzione e privilegio non sono visti come elementi che caratterizzano la propria idea di dipendente comunale.



Nel raffronto delle risposte date alle stesse domande nel 2003 e nel 2007, è interessante notare che nel 2007 assume ancor più spessore l'idea del posto sicuro, mentre si conferma allo stesso livello l'utilità sociale e collettiva. Un po' meno l'idea del lavoro come responsabilità, passione, efficienza e agli altri diversi aspetti del lavoro comunale, a parte l'idea di privilegio, che nel 2007 viene considerato più marcato rispetto al 2003.

Dunque posto sicuro e privilegio aumentano di importanza e rimangono stabili o calano leggermente tutti gli altri aspetti; è come se la dimensione individuale e di stabilità e sicurezza sul lavoro si rafforzasse rispetto alla dimensione sociale. Se è così si potrebbe rafforzare l'ipotesi, vista in precedenza, di una maggiore prevalenza degli aspetti di garanzia individuale: ciò probabilmente alla luce di una maggiore pregnanza dell'aspetto retributivo-economico (e delle preoccupazioni ad esso connesse) che marca socialmente gli ultimi anni.

Va inoltre notato come la voce "rispetto da parte degli altri" subisce un calo sul 2003 tra i più significativi; è possibile avanzare l'ipotesi che i dipendenti (o parte di essi) percepiscano un calo del riconoscimento e del prestigio sociale del proprio ruolo e questo può essere uno degli elementi che determina un minore investimento sul lavoro e un maggiore distacco.



I neo assunti sono decisamente meno convinti degli "anziani" che essere dipendente comunale significhi anche rispetto da parte degli altri, mentre pensano in modo più accentuato che vi sia la possibilità di avere una buona retribuzione e di fare carriera. Quindi i neo assunti, che pure abbiamo visto investono maggiormente sul proprio lavoro, ritengono meno degli altri che il rispetto da parte degli altri faccia parte della propria idea di dipendente comunale; non è lì il punto di forza, non è lì l'aspetto caratterizzante.

**Quanto ciascuno dei seguenti aspetti fa parte della sua idea di dipendente comunale:**

Indice 0-100	Totale	Anzianità:	
		dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	dipendente assunto (in ruolo) prima dell' 1/1/2003
Posto sicuro	81,3	82,5	81,2
Utilità sociale	74,4	71,1	74,7
Responsabilità	70,7	69,6	70,8
Senso dell'interesse collettivo	68,6	64,2	69
Passione per il lavoro	64,5	61,2	64,8
Efficienza	63	63,3	63
Moralità pubblica	61,5	59,9	61,6
Partecipare ad un progetto	54,4	52,2	54,6
Rispetto da parte degli altri	50,9	43,8	51,5
Privilegio	40,9	45,4	40,5
Buona retribuzione	34,1	39,1	33,7
Possibilità di carriera	31	37,9	30,4

Mentre tra i dipendenti dell'area amministrativa e dell'area tecnico informatica è più accentuata della media l'idea del posto sicuro, e meno, rispettivamente, l'idea della passione, responsabilità, progettualità, e dell'utilità sociale, dell'efficienza, del prestigio e della buona retribuzione, tra gli operatori dell'area culturale educativa e della vigilanza sono decisamente più accentuati della media gli aspetti della qualità del lavoro, dell'utilità sociale e del prestigio. Gli operatori della vigilanza accentuano anche gli aspetti legati ad una buona retribuzione. Gli operatori del servizio e del sociale evidenziano in modo più marcato il rispetto da parte degli altri.

**Quanto ciascuno dei seguenti aspetti fa parte della sua idea di dipendente comunale:**

	Totale	Area professionale accorpata				
		amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Posto sicuro	81,3	86,1	79,6	75,2	83,7	81,1
Utilità sociale	74,4	71,2	81,1	76,6	64,1	81,1
Responsabilità	70,7	63,6	75,8	74,9	67,6	76,8
Senso dell'interesse collettivo	68,6	67	73,4	66	66,7	66,2
Passione per il lavoro	64,5	56,9	71,7	68,7	64	61,4
Efficienza	63	60,1	68,2	65,1	57,5	63,8
Moralità pubblica	61,5	61	63,6	57,4	56,7	69,2
Partecipare ad un progetto	54,4	48,3	64,9	58,1	49,8	49,6
Rispetto da parte degli altri	50,9	46,7	54,4	57,7	44	56,7
Privilegio	40,9	40	43	41	38,1	41,5
Buona retribuzione	34,1	30	36,3	36,8	23,5	51,2
Possibilità di carriera	31	30,2	28,5	30,2	32,6	35,6

Nel **raffronto tra l'idea del dipendente comunale di oggi e quella di anni fa**, emerge con nettezza che alcune idee appartengono decisamente al passato: in particolare l'idea della buona retribuzione, del prestigio sociale (rispetto da parte degli altri) e del privilegio del dipendente comunale.

All'oggi appartengono invece in modo decisamente maggiore di un tempo l'idea della partecipazione a progetti e dell'efficienza (temi su cui negli ultimi anni la pubblica amministrazione si è confrontata e in parte modificata).

Gli altri aspetti vengono invece percepiti come inalterati nel tempo, presenti oggi in misura sostanzialmente simile ad anni fa.

**Le seguenti definizioni sono più adatte a descrivere il dipendente comunale di oggi o quello di qualche anno fa:**

		oggi	anni fa	non c'è differenza	non risponde non saprei	Totale
Posto sicuro	%	19,6	38	40,1	2,3	100
Buona retribuzione	%	6,4	50,5	36,6	6,5	100
Partecipare ad un progetto	%	44,6	21,6	23,5	10,3	100
Possibilità di carriera	%	11,1	34,8	42,7	11,4	100
Utilità sociale	%	25	22,6	45,8	6,5	100
Rispetto da parte degli altri	%	9,6	43,7	40,9	5,8	100
Passione per il lavoro	%	14,4	28,6	50,2	6,9	100
Privilegio	%	9,6	55,4	26,7	8,2	100
Moralità pubblica	%	13,2	28,4	48,2	10,2	100
Senso dell'interesse collettivo	%	19,9	29,7	40,7	9,7	100
Efficienza	%	42,6	14,8	34,8	7,9	100
Responsabilità	%	36,6	12,5	43,2	7,6	100

Interessante la scelta dell'**aggettivazione più appropriata per definire i neo assunti e gli "anziani"**:

- 1) prevale per i neo assunti l'idea che si possano definire soddisfatti, incuriositi, propositivi.
- 2) I termini più indicati invece per definire i dipendenti "anziani" sono quelli che richiamano delusione, rassegnazione, disillusione e insoddisfazione.
- 3) Ad entrambi i gruppi viene attribuito un buon livello di collaboratività e di professionalità, ma anche, per altro verso, di scarsa gratificazione.

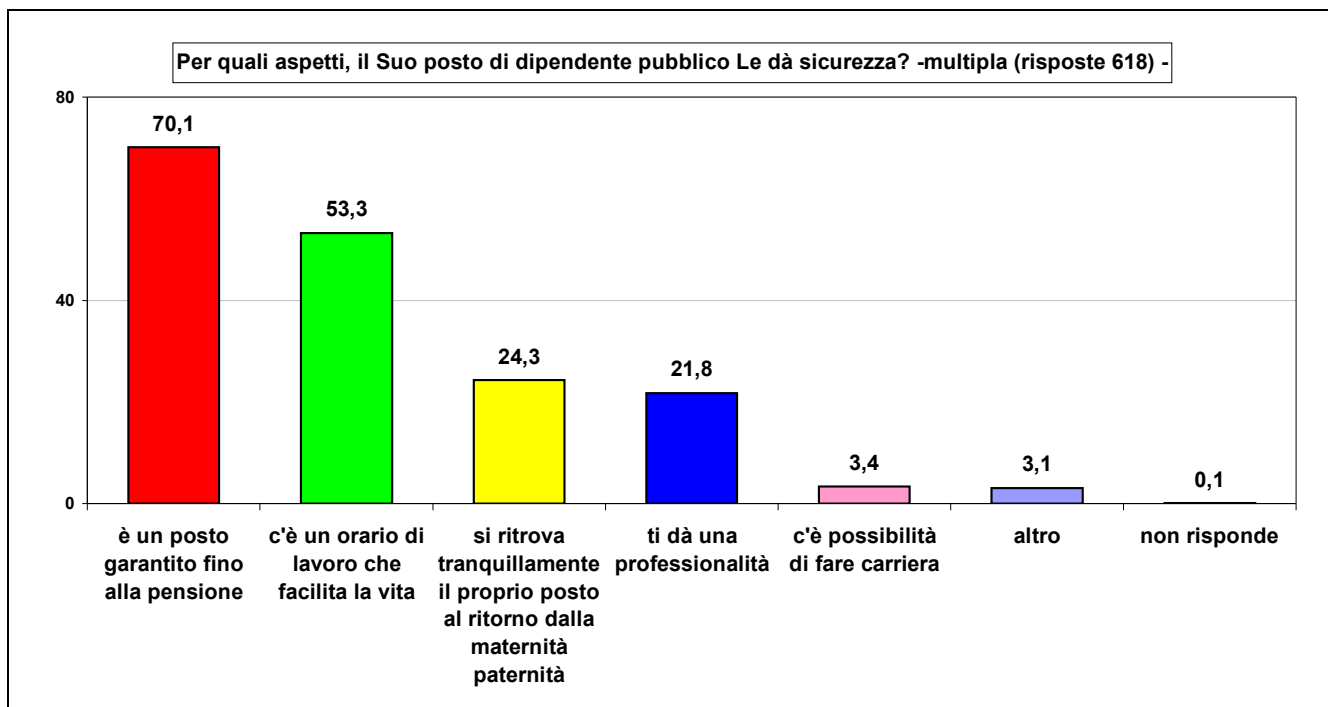
Se da un lato questa risposta raccoglie luoghi comuni diffusi, atteggiamenti e valutazioni in qualche modo prevedibili, dall'altro sottolinea elementi di logoramento nel rapporto con il proprio lavoro che si palesano nel corso degli anni, come se la continuità e l'ottica sempre uguale prevalessero poco a poco sull'iniziativa, la voglia o la possibilità di essere protagonisti.

**Per ognuno dei seguenti aggettivi, può indicare, secondo Lei, a chi si può riferire di più:**

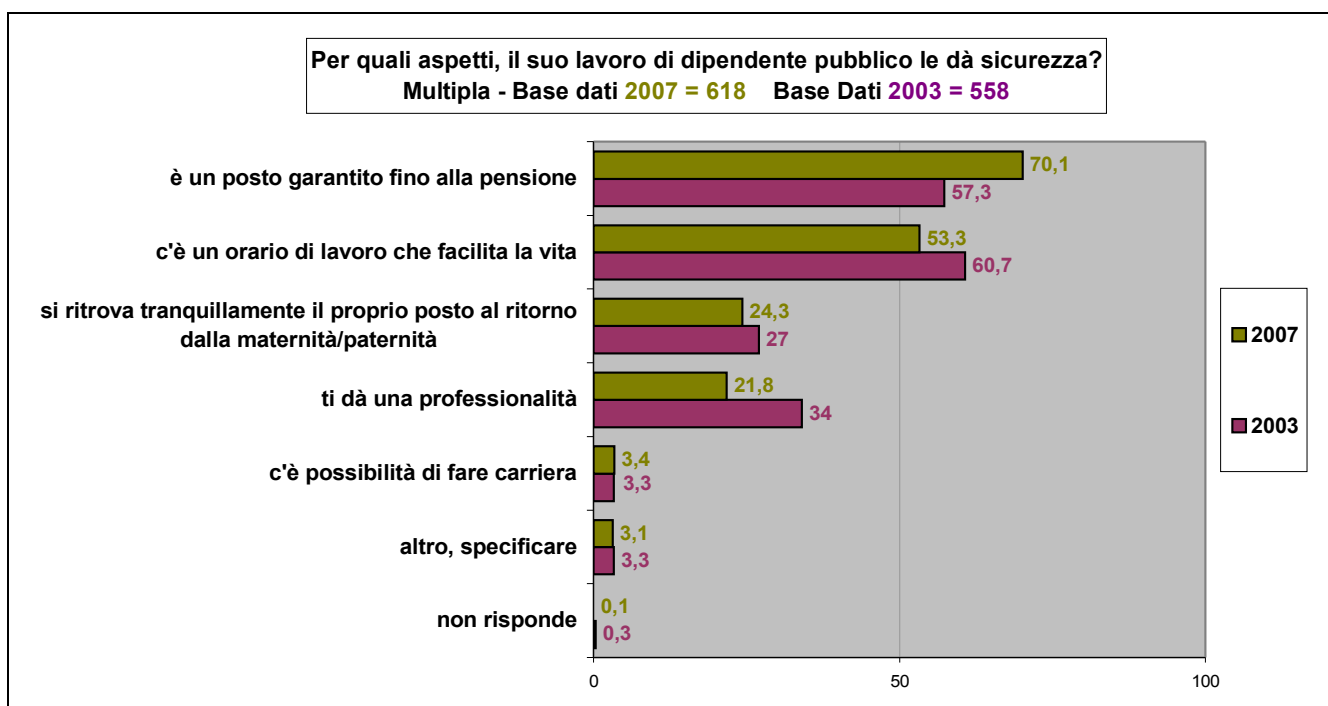
		dipendente comunale neo-assunto	dipendente comunale anziano	tutti e due	nessuno dei due	non risponde	Totale
<b>Collaborativo</b>	%	31,2	12,1	52,1	2	2,7	100
<b>Soddisfatto</b>	%	40,2	14,3	20,9	21,6	3	100
<b>Insoddisfatto</b>	%	10	43,6	23,1	19,8	3,5	100
<b>Rassegnato</b>	%	5,1	59,3	9,2	22,9	3,5	100
<b>Incuriosito</b>	%	75,2	3,8	11,4	7,3	2,3	100
<b>Propositivo</b>	%	46,6	8,9	37,1	4,1	3,4	100
<b>Deluso</b>	%	5,6	58,7	10,9	21	3,9	100
<b>Gratificato</b>	%	17,5	9	27,1	43,7	2,7	100
<b>Professionale</b>	%	9,5	42,3	42,7	2,4	3	100
<b>Disilluso</b>	%	8,9	54,3	16,5	16,8	3,5	100

Se, come si è visto, la sicurezza è uno degli aspetti che caratterizza l'idea di dipendente comunale, quali sono **i principali significati di sicurezza?**

Il posto in Comune dà sicurezza soprattutto perché è garantito fino alla pensione (in aumento nel 2007 rispetto al 2003), poi perché l'orario di lavoro è favorevole (in questo caso in calo nel 2007 rispetto a quattro anni prima), inoltre il posto è garantito anche dopo la maternità/paternità e ti dà una professionalità (in entrambi i casi si riscontra maggiore convinzione nelle risposte del 2003, rispetto a quelle di oggi). La possibilità di fare carriera è un aspetto molto marginale, oggi come alcuni anni fa, che poco incide sulla sicurezza data dal lavoro in Comune.



La garanzia di un posto sicuro fino alla pensione, che era al secondo posto nel 2003, diventa il principale significato della sicurezza. Possono aver inciso su questa risposta anche gli aspetti di stagnazione o difficoltà economica che il Paese sta vivendo, tanto da mettere maggiormente in risalto la stabilità di lavoro tradizionalmente garantita dalla pubblica amministrazione.



Vi sono delle opinioni diffuse riguardo **la figura del dipendente comunale**, alcune frutto di luoghi comuni, altre fondate su elementi reali.

I dipendenti intervistati condividono in netta maggioranza l'opinione che:

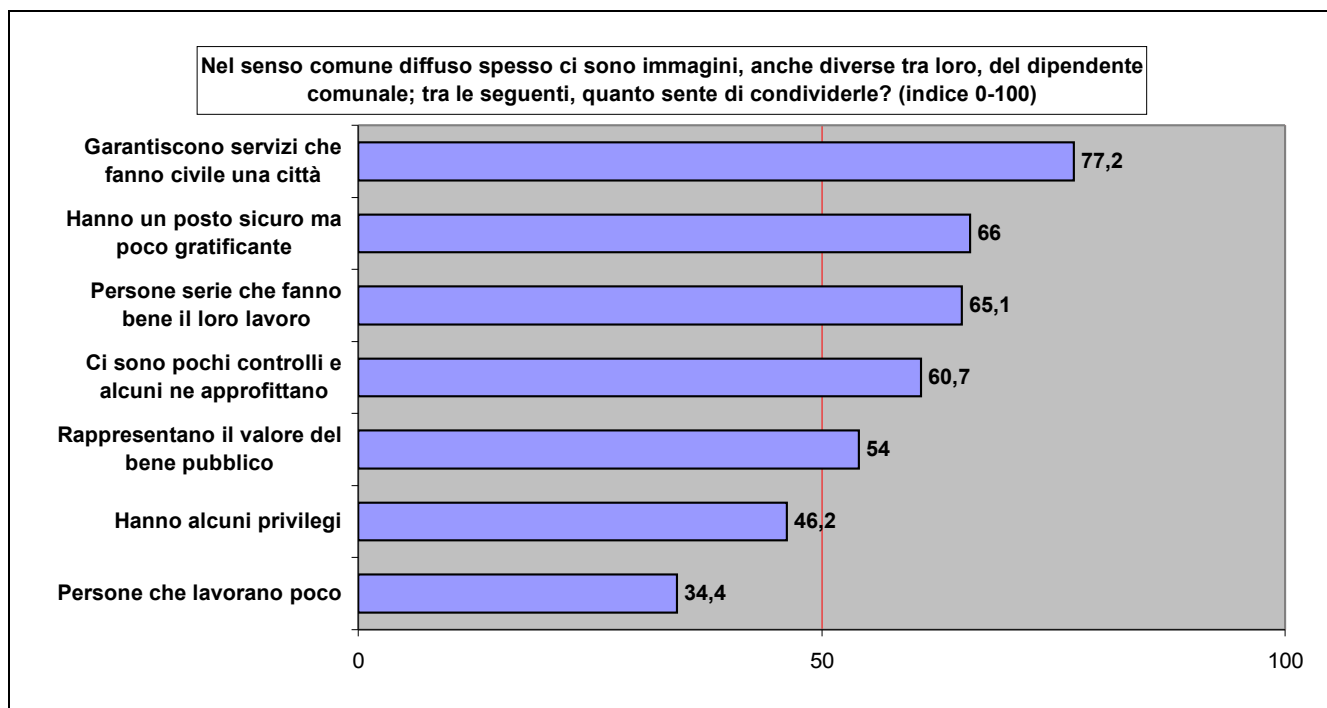
- il loro lavoro innanzitutto sia garantire servizi essenziali per la città



- che sia la sicurezza del posto di lavoro, pur poco gratificante, a qualificare i dipendenti comunali
- che i dipendenti comunali siano persone che fanno bene il loro lavoro.

Condividono in misura inferiore l'idea del dipendente comunale poco controllato, che quindi approfitta della situazione e, ancor meno, l'idea che identifica il dipendente Comunale con il bene pubblico.

La non condivisione (rappresentata da valori inferiori a 50 dell'indice 0-100) riguarda l'idea che i dipendenti comunali abbiano ancora il riconoscimento di uno status di privilegio e, all'ultimo posto, quella di persone che lavorano poco.

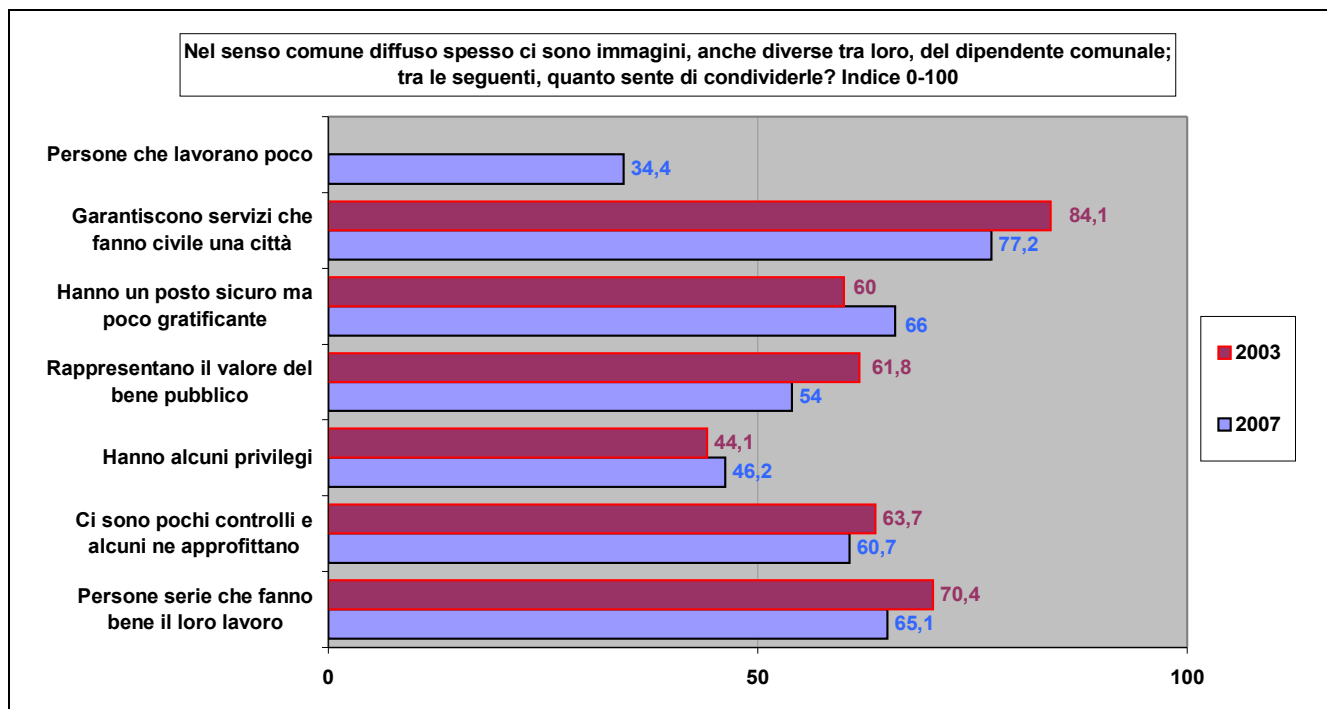


In coerenza con quanto già evidenziato in altre risposte, si riscontra una particolare accentuazione di senso di serietà del lavoro, e di importanza dei servizi erogati, tra i dipendenti di area culturale ed educativa. Nell'area amministrativa, così come nell'area tecnico-informatica, prevale l'idea del posto sicuro ma poco gratificante, si pensa anche di più alla carenza di controlli e quindi alla possibilità da parte di qualcuno di approfittarne, e ai dipendenti comunali che lavorano poco. Tra i dipendenti di categoria D, come tra quelli di area sociale, è più diffusa l'idea dell'identificazione dipendente comunale-bene pubblico, mentre in area di vigilanza prevale in particolare l'idea del privilegio.

**Nel senso comune diffuso spesso ci sono immagini, anche diverse tra loro, del dipendente comunale; tra le seguenti, quanto sente di condividerle? (indice 0-100)**

	Totale	Categoria giuridica			Area professionale accorpata				
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
<b>Persone serie che fanno bene il loro lavoro</b>	<b>65,1</b>	65,5	66,1	61,9	59,9	70,7	69,2	60,1	66,6
<b>Ci sono pochi controlli e alcuni ne approfittano</b>	<b>60,7</b>	59,7	60,5	62,3	62,1	57	51	76,3	60,8
<b>Hanno alcuni privilegi</b>	<b>46,2</b>	49,5	47	40,3	43,9	44,8	46,3	49,7	52,7
<b>Rappresentano il valore del bene pubblico</b>	<b>54</b>	55,7	51,4	59,3	46,3	57,8	60	49,8	56,8
<b>Hanno un posto sicuro ma poco gratificante</b>	<b>66</b>	61,2	67,8	66,5	71,5	58,6	58,3	78,9	66,6
<b>Garantiscono servizi che fanno civile una città</b>	<b>77,2</b>	75,5	78	77	75,7	82,8	74,3	72,9	79,3
<b>Persone che lavorano poco</b>	<b>34,4</b>	36,1	33,8	34,4	39,7	26,2	27,4	47,3	35,5

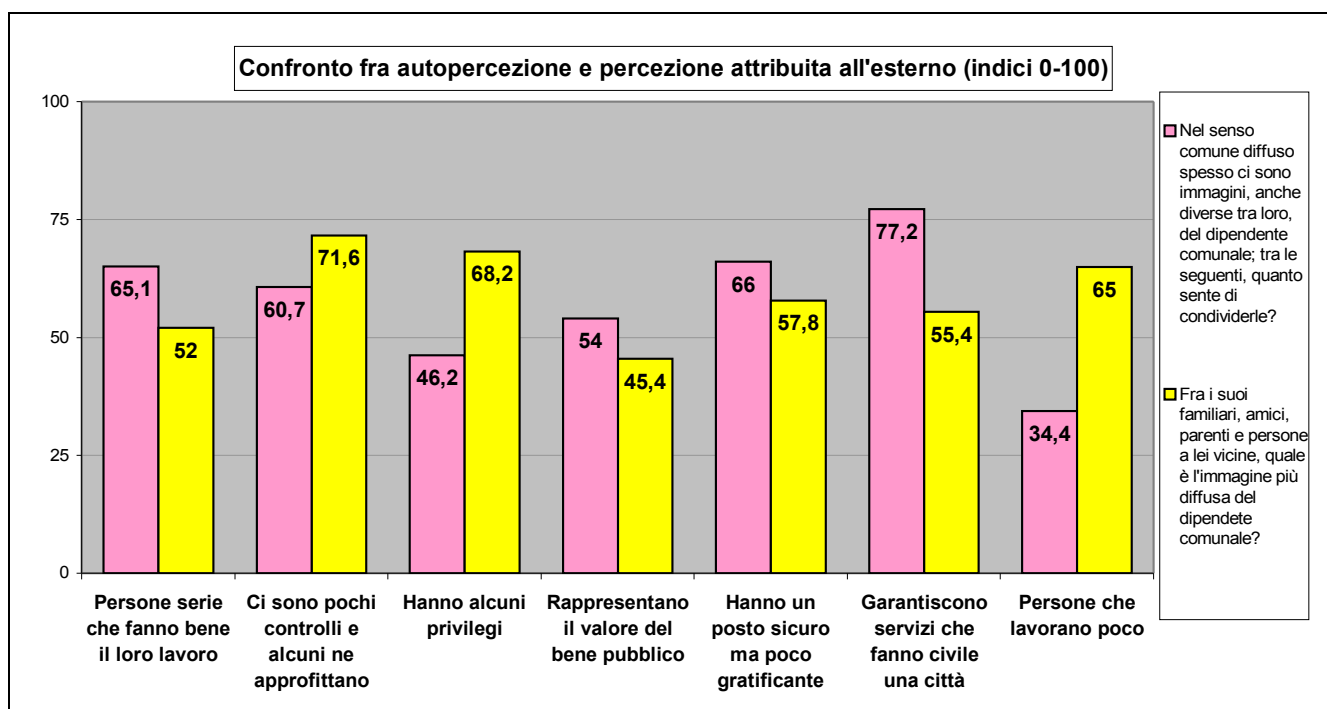
Nel raffronto "storico" (2003-2007) si evidenzia che oggi rispetto a ieri è un po' meno condivisa fra i dipendenti l'idea di un ruolo di garanzia di servizi essenziali, serietà di lavoro, rappresentazione del valore del bene pubblico. E' invece un po' più marcata oggi, rispetto al 2003, l'idea che si pensi al posto di dipendente comunale come sicuro ma poco gratificante e con alcuni privilegi.



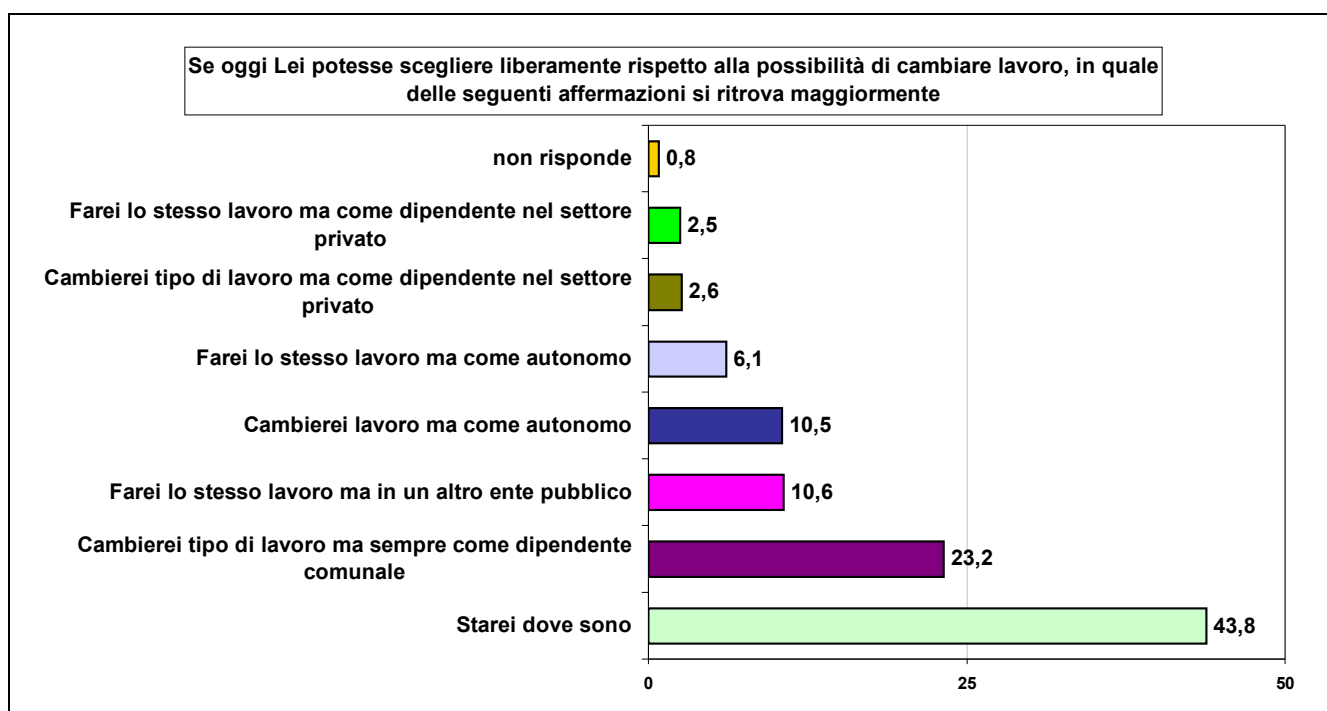
La **percezione della figura del dipendente comunale**, attribuita dagli stessi interessati ad esterni (**parenti, amici, persone vicine**) è assai meno "generosa" di quella che gli interessati descrivono come propria opinione.

Infatti, più del ruolo sociale, della serietà e della professionalità, prevale l'idea che i dipendenti comunali lavorino poco, approfittino degli scarsi controlli, abbiano alcuni privilegi.

Un'immagine prevalentemente negativa, che conferma quel calo di prestigio e riconoscimento sociale precedentemente abbozzato.



Di fronte ad una **teorica possibilità di cambiare lavoro**, la maggior parte dei dipendenti (43,8%) resterebbe dov'è. Il 23,2% cambierebbe lavoro, ma sempre nell'ambito del Comune. Dunque il 67% continuerebbe comunque a lavorare per il Comune, a questa percentuale si aggiunge il 10,6% che cambierebbe ente, ma sempre nel pubblico. Circa il 22% sceglierebbe invece di uscire dal settore pubblico e di entrare in quello privato: la maggior parte (il 16,6%) vorrebbe lavorare in modo autonomo, mentre circa il 5% opterebbe invece per il lavoro dipendente, quasi a dire che, nel momento in cui si abbandonassero le sicurezze del pubblico, meglio assumere rischi e libertà che caratterizzano il lavoro autonomo.



La permanenza nel proprio posto, oppure il cambiamento di lavoro ma sempre in ambito comunale, sono indicati in modo più marcato dai dipendenti con scolarità più bassa, mentre l'aspirazione a cambiare lavoro come autonomo è decisamente più presente tra i maschi e tra i laureati.

**Se oggi lei potesse scegliere liberamente rispetto alla possibilità di cambiare lavoro, in quale delle seguenti affermazioni si ritrova maggiormente:**

	Totale	Genere		Scolarità		
		M	F	Obbligo	Diploma	Laurea/Master
Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	23,2	14,6	26	29	21,1	24,5
Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	2,6	3,3	2,3		3,9	0,7
Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	2,5	3	2,3	2,1	2	4,3
Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	10,6	9,5	11	2,1	12,2	13,3
Starei dove sono	43,8	44,5	43,6	57,7	42,7	34,6
Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	6,1	9,6	4,9	6,8	6,2	5
Cambierei lavoro ma come autonomo	10,5	15,6	8,8	2,1	10,7	17,6
non risponde	0,8		1		1,2	
N	351	89	262	62	221	68
%	100	100	100	100	100	100

Considerando le categorie e le aree in cui i dipendenti sono inquadrati, si riscontra che la scelta di non cambiare è assai più diffusa tra chi appartiene alle categorie A+B e all'area della vigilanza. La

scelta di cambiamento, ma sempre in ambito comunale, coinvolgerebbe in modo più marcato sempre le categorie A+B e gli operatori del servizio sociale. Tra chi appartiene alla categoria D è invece più diffusa l'aspirazione a cambiare ente, oppure a fare lavoro autonomo. Gli informatici e i tecnici più degli altri farebbero lo stesso lavoro come autonomi, mentre gli amministrativi, viceversa, lavorerebbero sì come autonomi ma facendo un altro lavoro.

Sembra in generale che la tendenza al cambiamento sia più spiccata tra coloro che hanno un titolo di studio più alto ed una professionalità specifica.

**Se oggi lei potesse scegliere liberamente rispetto alla possibilità di cambiare lavoro, in quale delle seguenti affermazioni si ritrova maggiormente:**

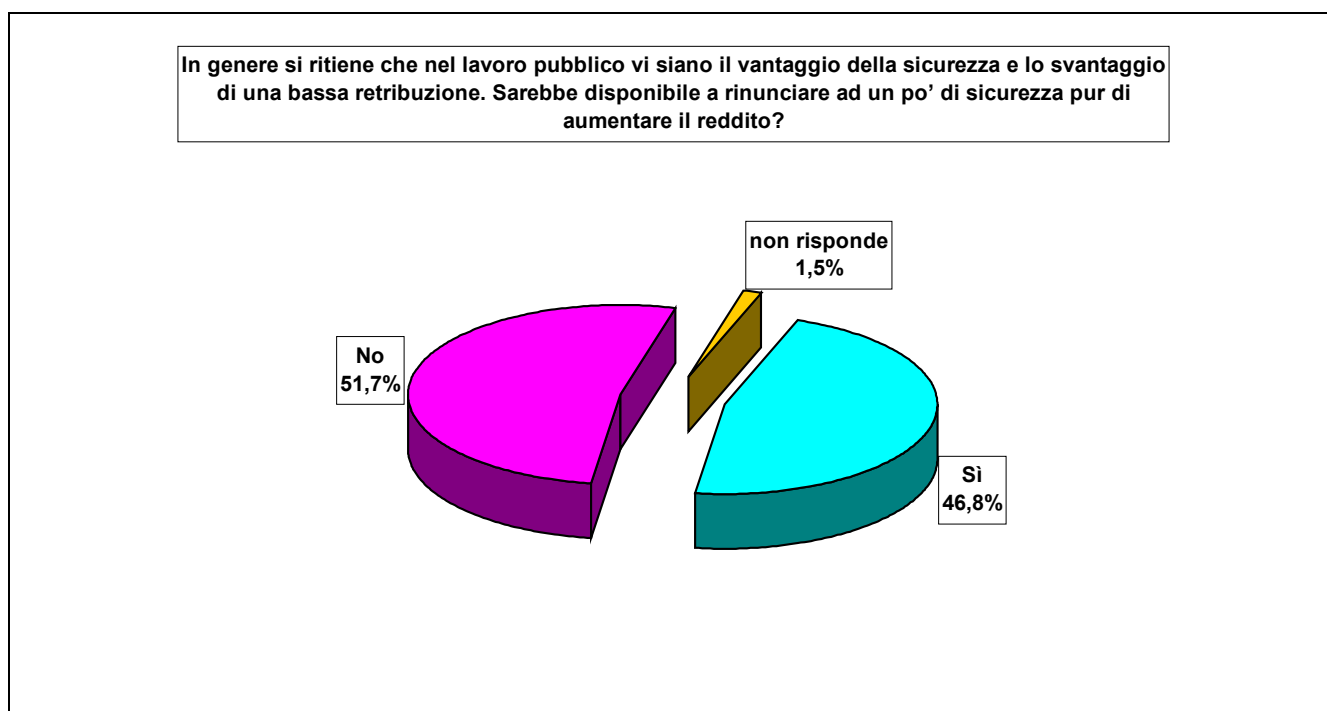
	Totale	Categoria giuridica			Area professionale				
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	% 23,2	35,9	22,4	9,9	21,9	22,5	37,4	13,5	13,5
Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	% 2,6		3,9	1,9	4,5	1,5		2,9	4,5
Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	% 2,5	1,9	1,5	6,1	1,3		3,1	5,3	9
Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	% 10,6	5,3	11,1	15,6	8,2	13,6	9,5	15,1	7,8
Starei dove sono	% 43,8	48,9	42,1	42,4	40,1	47,9	40,9	35,7	56,3
Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	% 6,1	4,8	4,5	12,1	3,1	7,3	2,3	18	
Cambierei lavoro ma come autonomo	% 10,5	3,2	13,1	12,1	18,2	7,3	6,8	9,5	9
non risponde	% 0,8		1,4		2,7				
Totale	n 351	84	197	70	101	91	59	55	30
	% 100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nel raffronto "storico", emerge come dato saliente che nel 2007 è meno diffusa, rispetto al 2003, la determinazione a restare nel posto già occupato (43,8% rispetto a 51,3%), mentre è più presente la voglia di cambiare verso il settore privato, in particolare facendo lavoro autonomo. È un dato coerente con alcuni segnali - già evidenziati - di un rapporto meno coinvolgente rispetto al proprio lavoro ed, anche, probabilmente, dell'aspirazione a maggior guadagni ed ad una professione socialmente più valorizzata.

**Se oggi lei potesse scegliere liberamente rispetto alla possibilità di cambiare lavoro, in quale delle seguenti affermazioni si ritrova maggiormente:**

2007		2003	
Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	% 23,2	Cambierei tipo di lavoro ma sempre come dipendente comunale	% 20,7
Cambierei tipo di lavoro ma come dipendente nel settore privato	% 2,6	Cambierei tipo di lavoro ma nel settore privato	% 9,7
Farei lo stesso lavoro ma come dipendente nel settore privato	% 2,5	Farei lo stesso lavoro ma nel settore privato	% 6,7
Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	% 10,6	Farei lo stesso lavoro ma in un altro ente pubblico	% 10,7
Starei dove sono	% 43,8	Starei dove sono	% 51,3
Farei lo stesso lavoro ma come autonomo	% 6,1		
Cambierei lavoro ma come autonomo	% 10,5		
non risponde	% 0,8	non risponde	% 1
N	351	n	300
%	100%	%	100

Di fronte alla possibilità di potere **scegliere tra meno sicurezza e più reddito**, gli intervistati si dividono sostanzialmente a metà nella risposta: il 51% non scambierebbe sicurezza con reddito, il 47% invece sì.

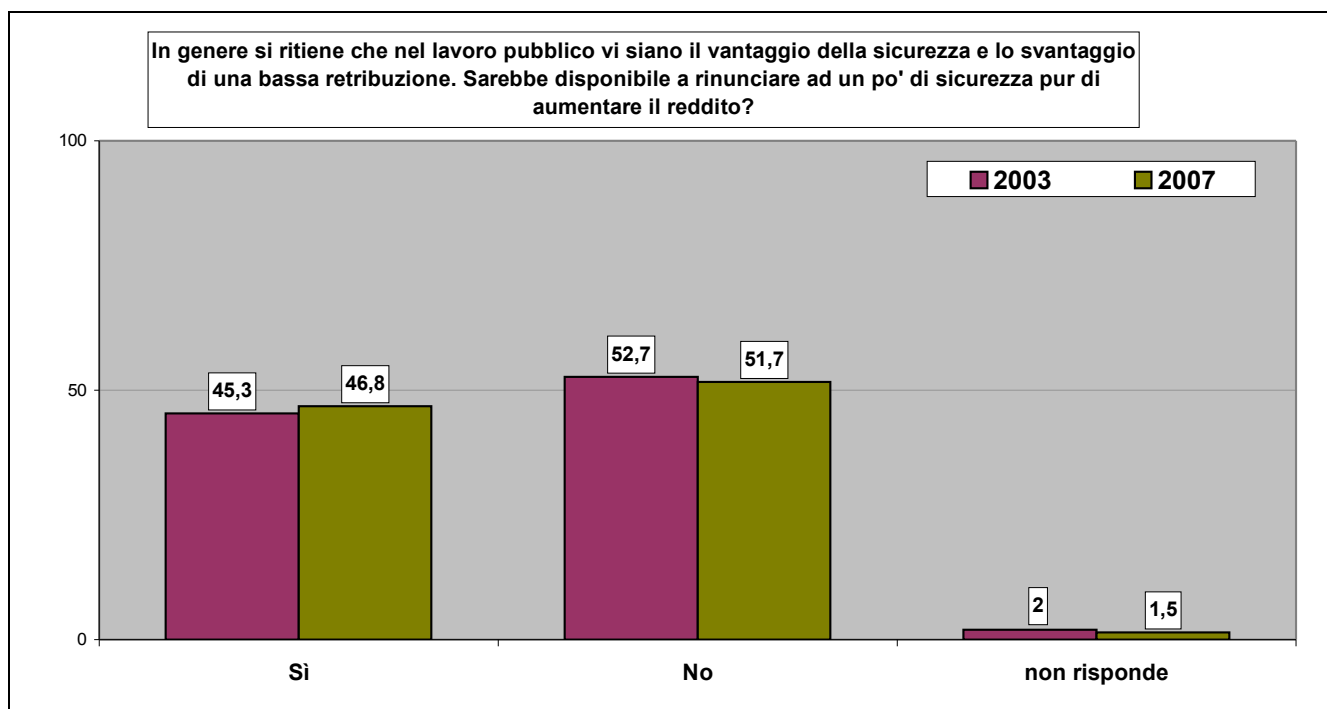


Sarebbero disposti a farlo, più degli altri, i neo assunti, i più scolarizzati (laurea), i dipendenti di area culturale/educativa e quelli di area tecnico/informatica. A preferire la sicurezza sul reddito sono invece i dipendenti con scolarità più bassa, quelli di area amministrativa, del servizio sociale e della vigilanza.

In genere si ritiene che nel lavoro pubblico vi siano il vantaggio della sicurezza e lo svantaggio di una bassa retribuzione. Sarebbe disponibile a rinunciare ad un po' di sicurezza pur di aumentare il reddito?

		Totale	Anzianità		Scolarità			Area professionale				
			dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	dipendente assunto (in ruolo) prima dell' 1/1/2003	Obbligo	Diploma	Laurea Master	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
<b>Si</b>	%	<b>46,8</b>	<b>55,6</b>	<b>46,1</b>	<b>31,2</b>	<b>49,6</b>	<b>52,2</b>	<b>41,2</b>	<b>56,2</b>	<b>34,1</b>	<b>61</b>	<b>39,2</b>
<b>No</b>	%	<b>51,7</b>	<b>44,4</b>	<b>52,3</b>	<b>66,7</b>	<b>48,6</b>	<b>47,8</b>	<b>57,5</b>	<b>42,3</b>	<b>63,6</b>	<b>36,6</b>	<b>60,8</b>
<b>non risponde</b>	%	<b>1,5</b>		<b>1,6</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>		<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	
<b>n</b>		351	26	325	62	221	68	101	91	59	55	30
<b>%</b>		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

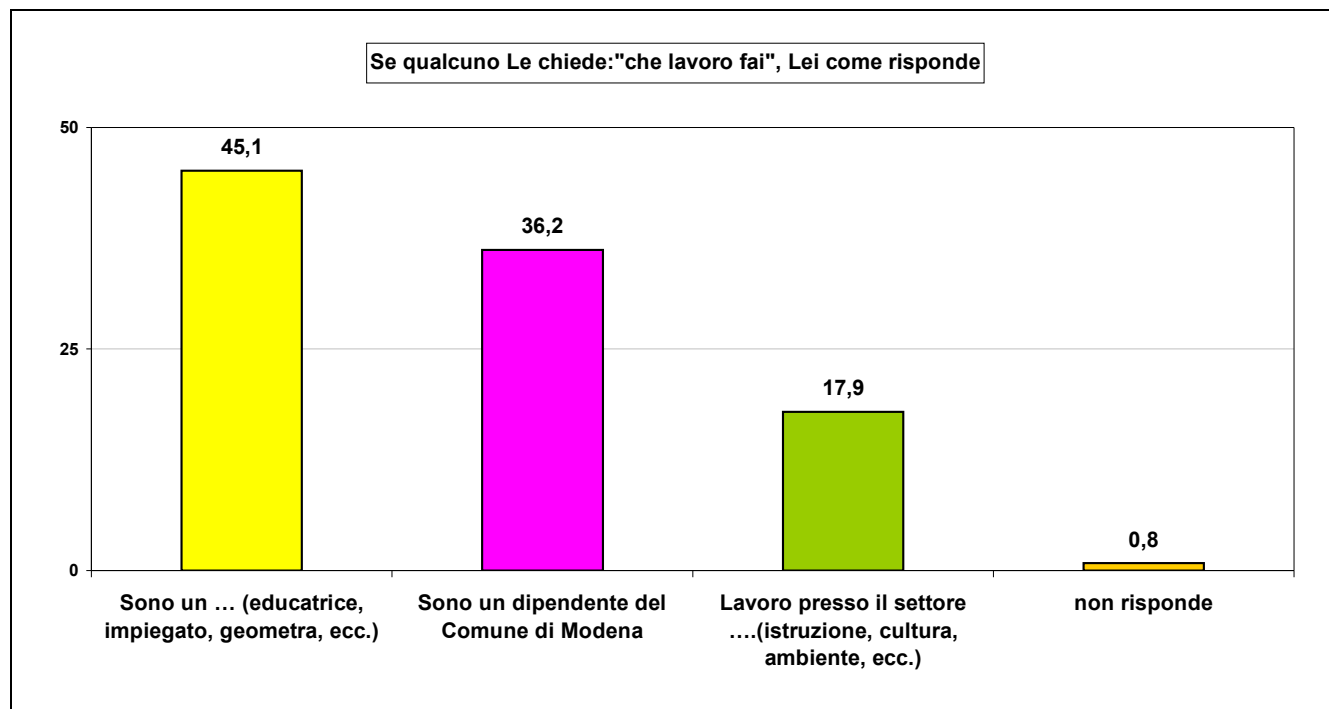
Tra 2003 e 2007 non vi sono sostanziali differenze di risposta, per quanto riguarda la disponibilità a scambiare sicurezza con reddito in più.



## IL RAPPORTO CON IL LAVORO NEL COMUNE DI MODENA

La terza sessione del questionario ha teso ad indagare, nei suoi plurimi aspetti, il rapporto dei dipendenti rispetto all'effettivo contesto lavorativo, il Comune di Modena.

Tra i dipendenti intervistati, il 45% preferisce **qualificarsi** con il proprio ruolo professionale, mentre il 36% si limita a dichiararsi genericamente dipendente del Comune di Modena. Il 18% fa invece riferimento al Settore di appartenenza.



La sottolineatura del proprio ruolo e profilo professionale è soprattutto diffusa tra gli operatori dell'area educative e culturale e tra quelli del servizio sociale, mentre l'appartenenza generica (Comune di Modena) è più diffusa tra operatori della vigilanza e di area amministrativa. Il settore di appartenenza viene indicato in modo più marcato nell'area tecnico informatica.

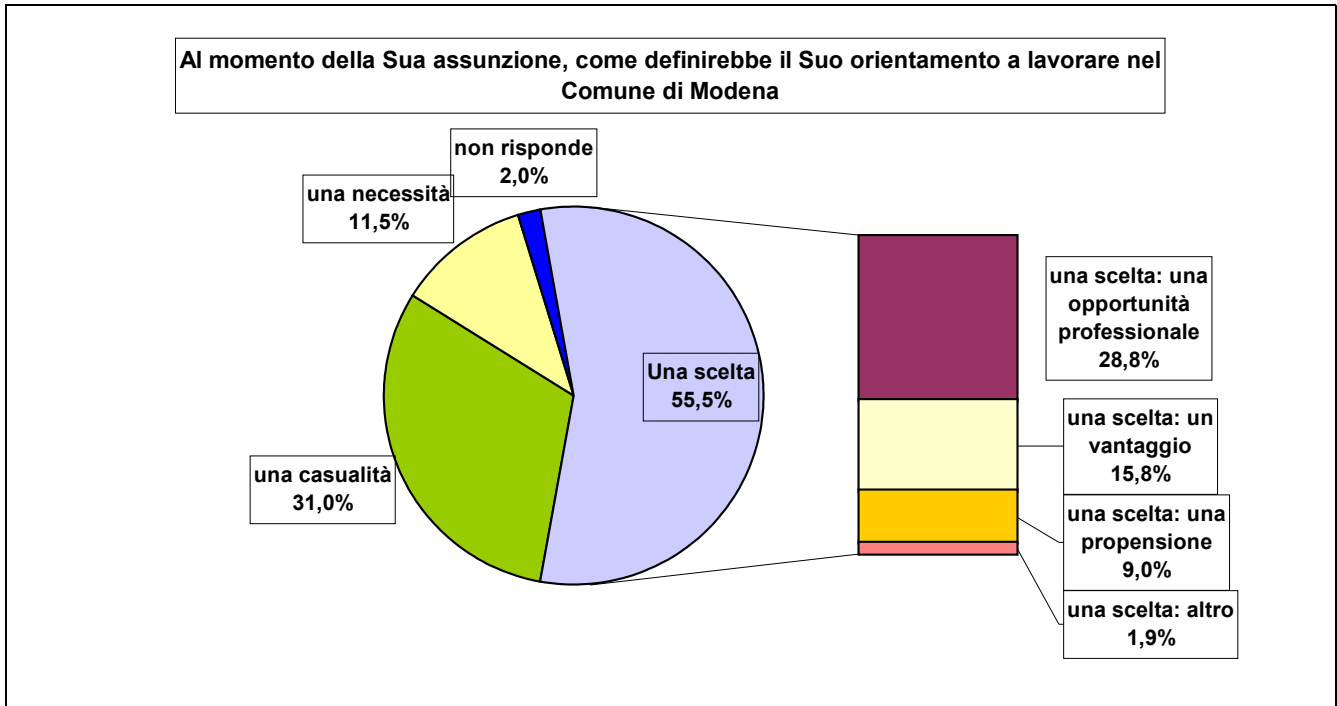
È come se in alcuni casi l'indicazione della propria specifica professionalità e funzione fosse "più forte" o comunque chiara e preferibile rispetto ad indicazioni più generiche; in altri casi invece sembra avere un carattere più identitario, riconoscibile, l'appartenenza ad un settore; in altri casi ancora la propria specifica professionalità viene sfumata nell'appartenenza più indistinta al Comune di Modena. Tutto ciò appartiene ad un sentire ed a criteri individuali: rimane comunque il fatto che nelle aree professionali che fino ad ora hanno espresso maggiore identità e soddisfazione vi è una maggiore indicazione della propria professionalità, mentre in quelle che hanno espresso maggiore criticità si accentua il richiamo ad una appartenenza più ampia ad un settore o al Comune di Modena.

Se qualcuno le chiede: "che lavoro fai" Lei come risponde ?

	Totale	Area professionale				
		amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Sono un dipendente del Comune di Modena	36,2	45,8	18,6	28,1	34,8	54,7
Lavoro presso il settore ....(es. istruzione, cultura, ambiente ecc.)	17,9	24,5	11,6	15,3	30,4	4,5
Sono un ..... (es. educatrice, impiegato, geometra ecc.)	45,1	29,7	68,1	54,4	34,8	40,8
non risponde	0,8		1,7	2,3		
totale n	351	101	91	59	55	30
totale %	100	100	100	100	100	100

**Al momento della propria assunzione presso il Comune di Modena** la maggioranza dei dipendenti (55,5%) dichiara di avere fatto una scelta precisa, mentre per il 31% l'ingresso in Comune è stato casuale. C'è anche l'11,5% che considera il proprio orientamento a lavorare in Comune come frutto di una necessità.

La scelta si articola in diversi aspetti: il più rilevante è costituito dall'opportunità professionale, segue il vantaggio, ed infine la propensione.



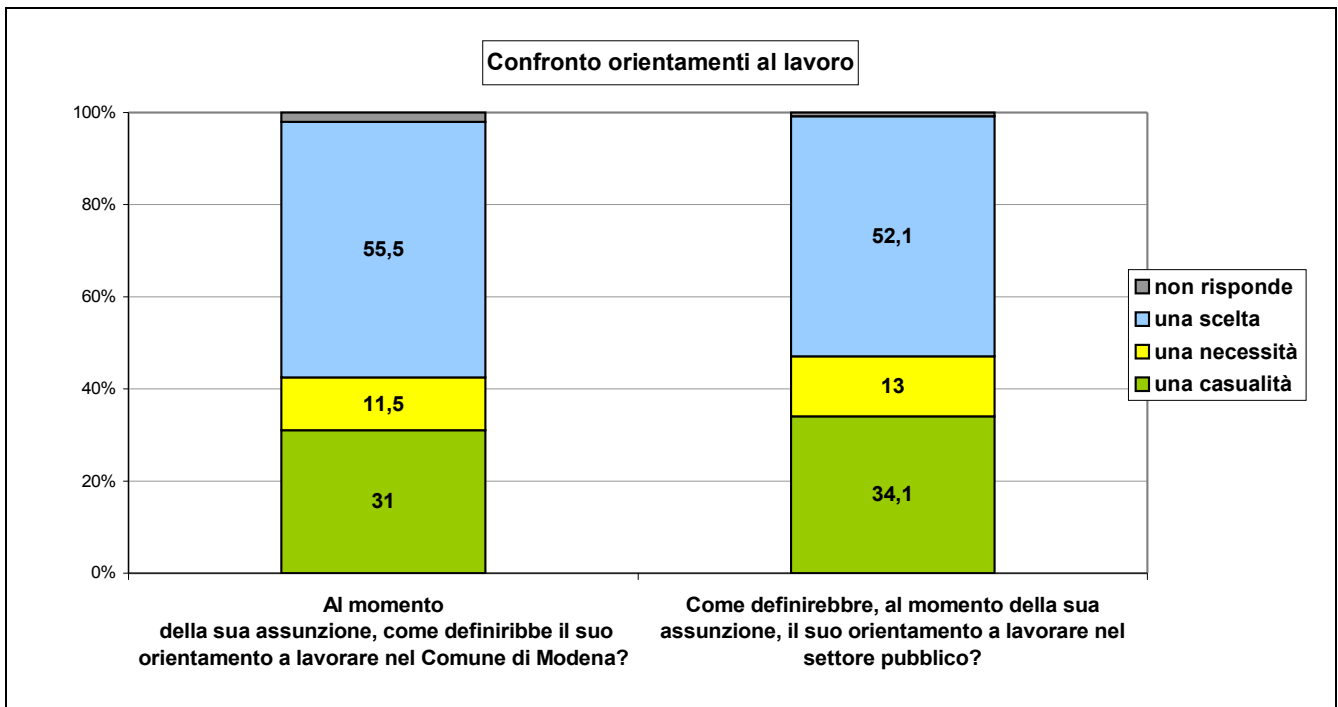
La casualità nell'orientamento a lavorare per il Comune di Modena è particolarmente presente nelle categorie A+B e tra i dipendenti di area tecnico informatica. Gli elementi di scelta sono invece più diffusi tra i dipendenti di categoria D, tra quelli di area culturale-educativa e di area sociale (in misura minore anche tra gli addetti alla vigilanza).

**Al momento della sua assunzione, come definirebbe il suo orientamento a lavorare nel Comune di Modena?**

		Totale	Categoria giuridica			Area professionale				
			A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
una necessità	%	11,5	12,3	15	0,7	18,2	6,1	10,8	11,1	9
una casualità	%	31	39,2	27,9	29,9	28,7	28,6	28,5	45	34,7
una scelta: un vantaggio	%	15,8	18,6	16,7	9,9	23,1	11,3	16,7	7,6	13,5
una scelta: una propensione	%	9	2,2	9,5	15,9	12,7	8,1	5,4	4,9	14,3
una scelta: una opportunità professionale	%	28,8	19,5	29,5	37,9	14,6	41,5	36	26,6	24,1
una scelta: altro	%	1,9	3,2	0,7	3,8	2,7		2,3	4,9	
non risponde	%	2	5,1	0,7	1,9		4,4	0,4		4,5
n		351	84	197	70	101	91	59	55	30
%		100	100	100	100	100	100	100	100	100



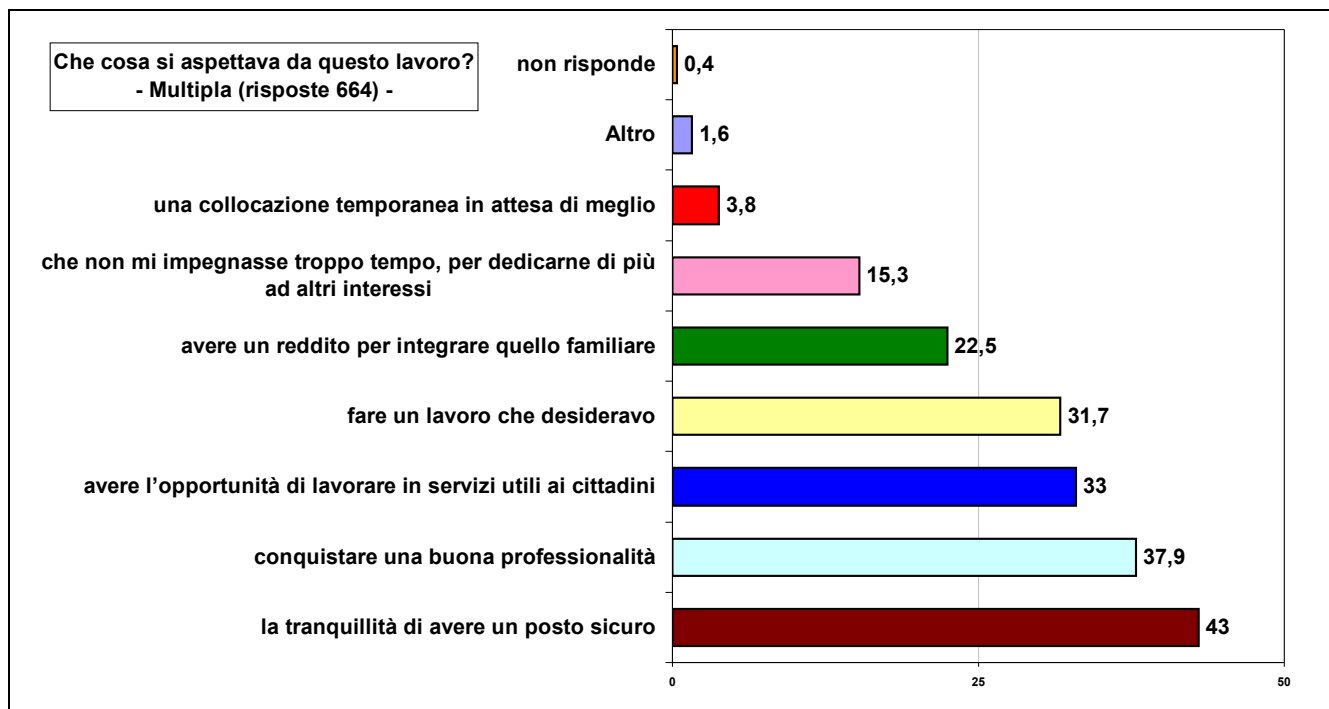
In precedenza era stata posta analoga domanda relativa all'ingresso nel settore pubblico in generale. Il confronto fra le due risposte evidenzia come gli orientamenti al lavoro nel settore pubblico o nello specifico del Comune di Modena non cambino sostanzialmente; sembra esservi rispetto all'ingresso nel Comune di Modena una maggiore componente di scelta e una minore di casualità e necessità.



Tra le **aspettative (al momento dell'assunzione) derivanti dal lavoro** presso il Comune prevale quella di un posto sicuro, seguita da quella di avere una buona professionalità, di fare un lavoro utile alla collettività, di fare un lavoro desiderato.

Seguono poi, meno marcate, le aspettative legate al reddito e al tempo libero.

Dunque una definizione in positivo (sicurezza, professionalità, propensione) in cui gli aspetti "indiretti", quelli che descrivono i *principali obiettivi fuori dal lavoro stesso* (integrazione reddito, tempo per altri interessi e scelta transitoria) risultano marginali o comunque agli ultimi posti della graduatoria.



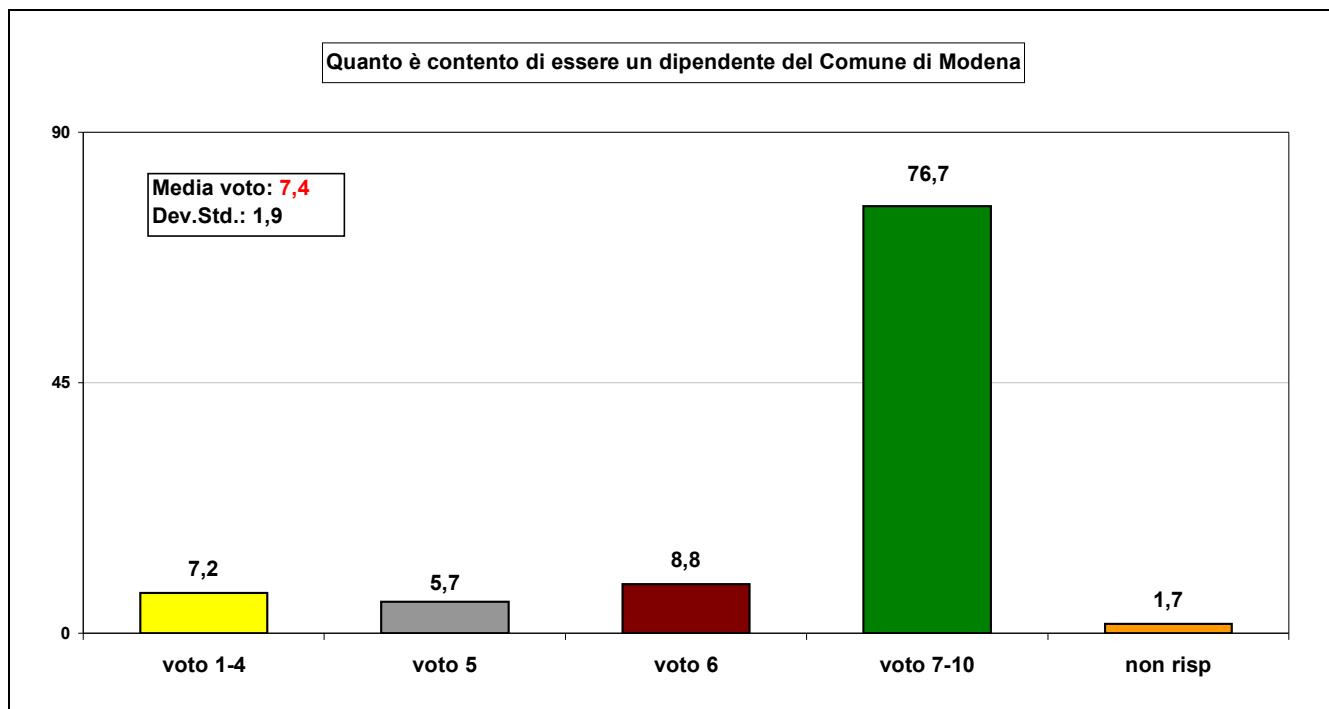
I dipendenti assunti dopo il 2003 sottolineano, in modo più marcato rispetto ai colleghi "anziani", aspettative in termini di professionalità e di svolgimento di un lavoro desiderato.

#### Che cosa si aspettava da questo lavoro? - Multipla

	Totale	Anzianità	
		dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	dipendente assunto (in ruolo) prima dell' 1/1/2003
la tranquillità di avere un posto sicuro	% 43	45,4	42,8
conquistare una buona professionalità	% 37,9	48,1	37
avere l'opportunità di lavorare in servizi utili ai cittadini	% 33	28,7	33,3
fare un lavoro che desideravo	% 31,7	41,7	30,9
avere un reddito per integrare quello familiare	% 22,5	10,2	23,5
che non mi impegnasse troppo tempo, per dedicarmi di più ad altri interessi	% 15,3	11,1	15,6
una collocazione temporanea in attesa di meglio	% 3,8	5,6	3,7
Altro	% 1,6	0,9	1,6
non risponde	% 0,4		0,4
<b>N</b>	<b>351</b>	26	325
<b>%</b>	<b>189,1</b>	191,7	188,9
<b>Risposte</b>	<b>664</b>	51	613

Esprimendo con un voto, da 1 a 10, **il livello di soddisfazione per essere dipendenti del Comune di Modena**, la larga maggioranza degli intervistati (76,7%) dà un voto compreso tra 7 e 10. La media complessiva del voto "di soddisfazione" è di 7,4.

L'8,8% vota la stretta "sufficienza" (6), mentre il 13% complessivamente vota l'insufficienza.



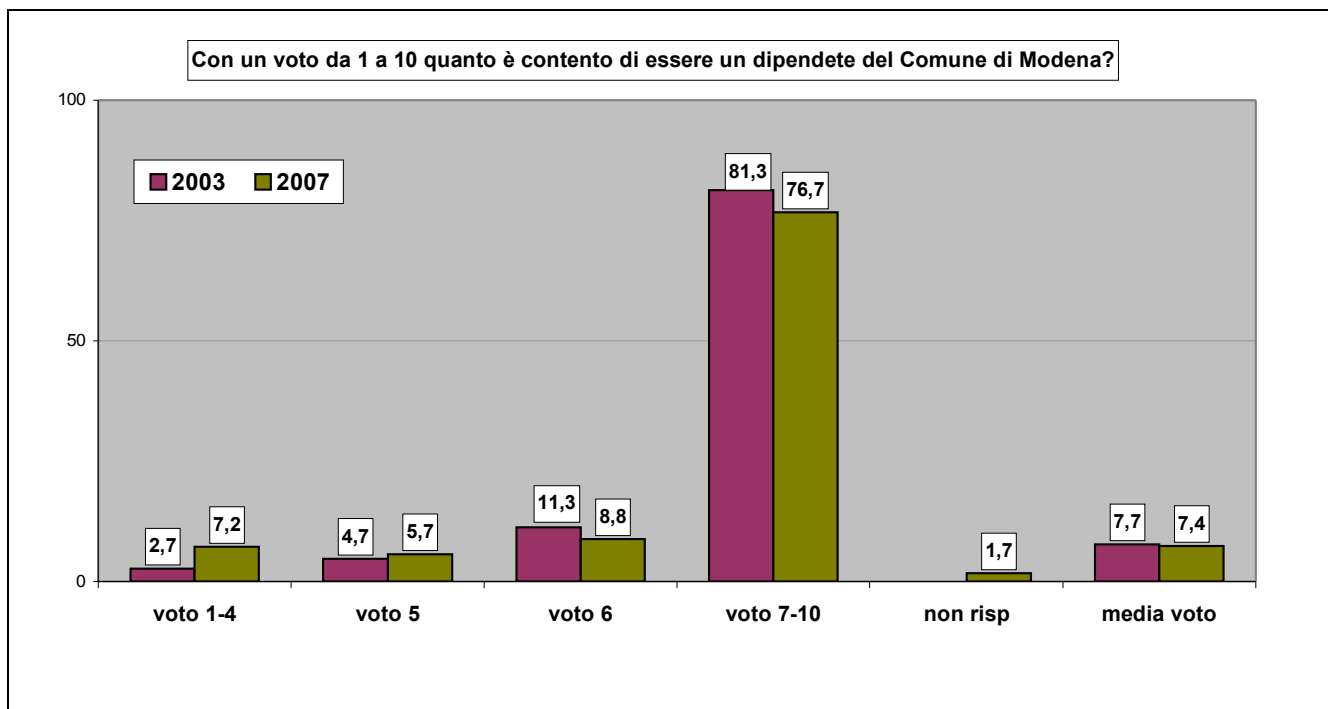
I livelli medi di soddisfazione si differenziano analizzando per sottocampioni:

- il grado più alto di soddisfazione è espresso da chi opera nell'area sociale e di servizio e nell'area culturale ed educativa;
- il grado più basso di soddisfazione riguarda i maschi, l'area della vigilanza, quella amministrativa e quella tecnico informatica, anche se in questo caso con un giudizio piuttosto disomogeneo (deviazione standard più alta).

Insomma si confermano le differenze fin qui evidenziate, in particolare quelle relative all'area professionale.

Con un voto da 1 a 10 quanto è contento di essere un dipendente del Comune di Modena?						
		media voto	dev.std	% non risponde	n	%
<b>Totale</b>		<b>7,4</b>	<b>1,9</b>	1,7	351	100
<b>Anzianità</b>	dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	<b>7,6</b>	1,8	1,9	26	100
	dipendente assunto (in ruolo) prima dell' 1/1/2003	<b>7,4</b>	1,9	1,6	325	100
<b>Genere</b>	<b>M</b>	<b>6,9</b>	2,2	0,6	89	100
	<b>F</b>	<b>7,6</b>	1,7	2	262	100
<b>Età</b>	<b>23-40</b>	<b>7,6</b>	1,5	2	79	100
	<b>41-50</b>	<b>7,4</b>	2	0,8	163	100
	<b>51-64</b>	<b>7,4</b>	2	2,7	100	100
<b>Scolarità</b>	<b>Obbligo</b>	<b>8,1</b>	1,8		62	100
	<b>Diploma</b>	<b>7,3</b>	1,9	1,3	221	100
	<b>Laurea/Master</b>	<b>7,2</b>	1,7	4,3	68	100
<b>Categoria giuridica</b>	<b>A+B</b>	<b>8,1</b>	2		84	100
	<b>C</b>	<b>7,2</b>	1,8	1,6	197	100
	<b>D</b>	<b>7,4</b>	1,7	3,8	70	100
<b>Area professionale</b>	<b>Amministrativa</b>	<b>7,1</b>	2	1,6	99	100
	<b>culturale educativa</b>	<b>7,8</b>	1,6	1,4	94	100
	<b>servizio sociale</b>	<b>8</b>	1,7	2,3	58	100
	<b>tecnico informatica</b>	<b>7</b>	2,3	2,9	54	100
	<b>Vigilanza</b>	<b>7</b>	1,7		31	100

Nel 2007 si abbassa, rispetto al 2003, la media del voto di soddisfazione passando da 7,7 a 7,4. Rispetto al 2003 cala di 5 punti la percentuale di coloro che danno un voto oltre il 7, e di conseguenza aumenta la percentuale di chi vota una decisa insufficienza (nel 2003 era in tutto del 7,5%, mentre nel 2007, come visto, passa al 13%).



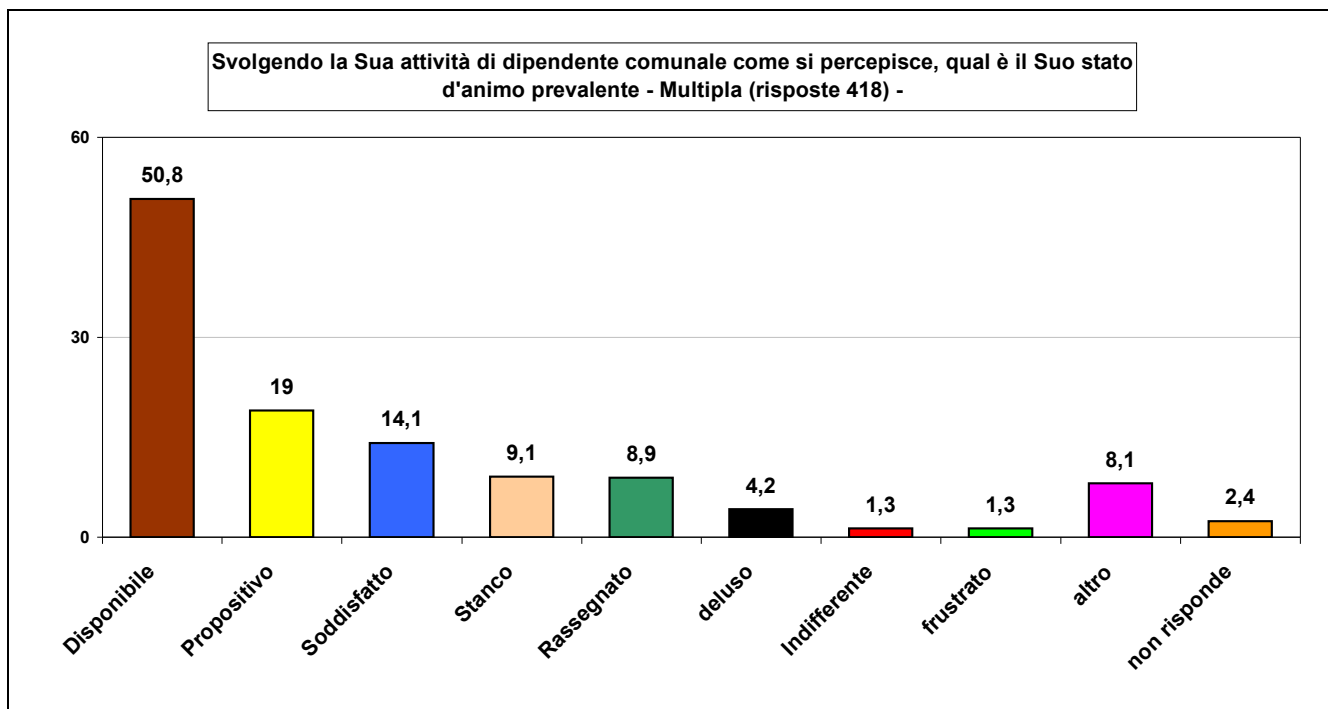
**Rispetto al momento dell'assunzione presso il Comune di Modena, la soddisfazione** maggiore è venuta dall'accoglienza ricevuta da superiori e colleghi e dall'impatto relazionale come evidenzia l'indice 0-100 nella tabella seguente.

Meno soddisfacente, in media, la trasmissione di informazioni e di indicazioni utili per lo svolgimento del lavoro, ed il coinvolgimento nello sviluppo di attività e progetti. Un aspetto, quest'ultimo, su cui si registra però una sensibile differenza tra i neo assunti e gli "anziani": i neo assunti, infatti, si dichiarano di gran lunga più soddisfatti del coinvolgimento nella progettualità.

Ripensando al momento della sua assunzione, quanto è soddisfatto di come:

indice 0-100	Totale	Anzianità	
		dipendente assunto (in ruolo) dopo l'1/1/2003	dipendente assunto (in ruolo) prima dell'1/1/2003
Quanto è soddisfatto di come è stato accolto da superiori e colleghi	75,9	76,9	75,9
Quanto è soddisfatto di come sono state fornite le informazioni necessarie su regole, compiti e modalità di lavoro	61,1	63,1	61
Quanto è soddisfatto di come è stato coinvolto nello sviluppo delle attività e dei progetti	57,5	64,9	56,9

Lo **stato d'animo attuale** del 50% degli intervistati, durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative, è definito, dai diretti interessati, di disponibilità. Il 19% si sente propositivo, mentre il 14% si sente soddisfatto. Per contro, il 25% circa ha stati d'animo non positivi, di stanchezza, rassegnazione o delusione.



Accorpando le risposte (e considerando solo la prima delle risposte possibili) in due grandi aree, una che riunisce gli atteggiamenti positivi e l'altra quelli negativi, si riscontra un orientamento che per l'80,6% dei dipendenti è di investimento nel lavoro, mentre per il 17% è di distacco. Nell'area dei servizi e sociale e in quella culturale educativa l'investimento ha carattere più marcato rispetto alla media, mentre nell'area tecnico-informatica e nella vigilanza è il senso di distacco ad essere superiore alla media; analogo distacco è intuibile anche nell'area amministrativa in relazione ad un'alta percentuale di non risposte.

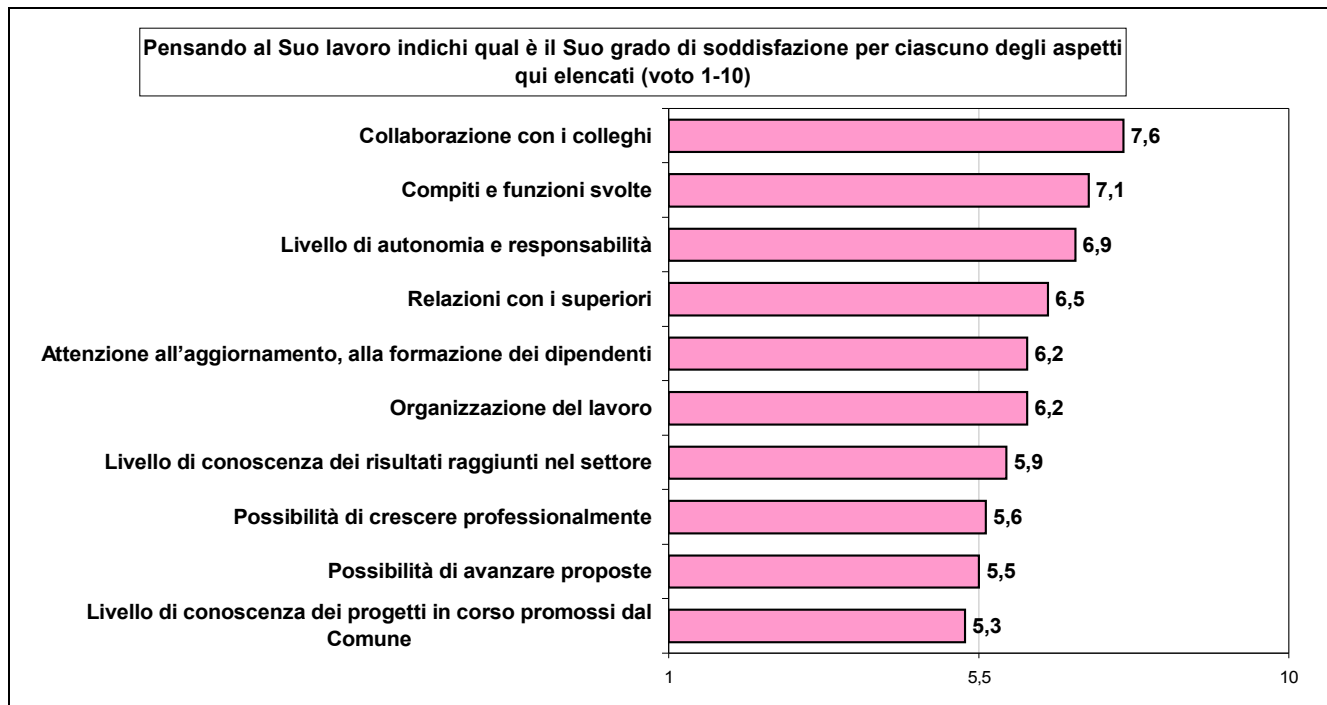
**Svolgendo la sua attività di dipendente comunale come si percepisce, qual è il suo stato d'animo prevalente?**

		Totale	Area professionale accorpata					Anzianità	
			amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza	assunto dopo l'1/1/2003	assunto prima dell'1/1/2003
investimento	%	80,6	77,3	85,1	87,8	73,4	77,6	85,2	80,2
distacco	%	17	14,5	14,9	12,2	26,6	22,4	13,9	17,3
non risponde	%	2,4	8,2					0,9	2,5
n		351	101	91	59	55	30	26	325
%		100	100	100	100	100	100	100	100

Analoga domanda è stata posta relativamente al **rapporto con i superiori e con i colleghi**. Nel primo caso i valori sono molto simili allo stato d'animo descritto in generale (quasi a evidenziare come il rapporto con i superiori influisca in modo consistente sull'orientamento complessivo). Nel secondo caso relativo al rapporto con i colleghi gli aspetti positivi sono invece ancora più marcati.

		Svolgendo la sua attività di dipendente comunale come si percepisce, qual è il suo stato d'animo prevalente	Quale aggettivo utilizzerebbe per descrivere il suo rapporto con i suoi superiori	Quale aggettivo utilizzerebbe per descrivere il suo rapporto con i suoi colleghi
investimento	%	80,6	81,2	94,8
distacco	%	17	18,8	5,2
non risponde	%	2,4		

Attribuendo un voto da 1 a 10 al **grado di soddisfazione relativo a diversi aspetti del lavoro**, si riscontra che il voto medio più alto (7,6) è dato proprio alla collaborazione tra colleghi. Poi i voti hanno andamento gradualmente decrescente per i compiti svolti, l'autonomia e la responsabilità, le relazioni con i superiori, la formazione, l'organizzazione del lavoro, la conoscenza dei risultati di settore, la crescita professionale, la possibilità di fare proposte, e, all'ultimo posto con voto medio 5,3, la conoscenza dei progetti in corso promossi dal Comune.

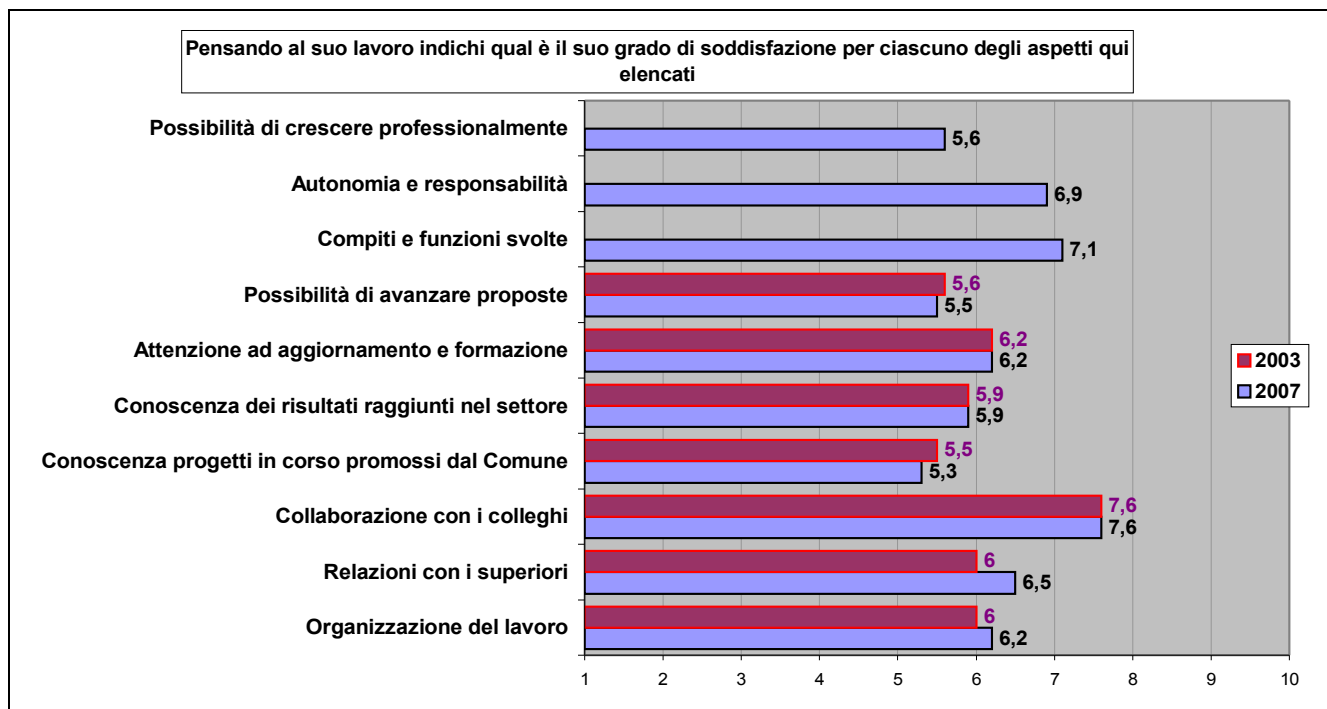


Come si è già riscontrato per altre domande, la condivisione di progettualità, la crescita professionale, l'autonomia, la possibilità di avanzare proposte e l'informazione sono aspetti sentiti ed apprezzati in modo particolare dai dipendenti di categoria D. Tutti questi aspetti, insieme alla maggiore soddisfazione per l'organizzazione del lavoro e le proprie mansioni sono marcati anche dai dipendenti dell'area culturale ed educativa. L'area tecnico informatica e quella della vigilanza esprimono invece un grado generale di minor soddisfazione ed in alcuni casi di netta insoddisfazione.

Pensando al suo lavoro indichi qual è il suo grado di soddisfazione per ciascuno degli aspetti qui elencati

media voto 1-10	Totale	Categoria giuridica			Area professionale				
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Organizzazione del lavoro	6,2	7	5,9	6,2	6	7,1	6,8	5,8	4,3
Compiti e funzioni svolte	7,1	7,6	6,9	7,3	7	7,6	7	7,3	6,2
Relazioni con i superiori	6,5	6,8	6,2	6,8	6,5	6,7	7	6	6,1
Collaborazione con i colleghi	7,6	7,7	7,5	7,9	7,4	7,5	7,7	7,9	7,2
Livello di conoscenza dei progetti in corso promossi dal Comune	5,3	5,4	5,1	5,9	5,1	6,1	5,4	4,8	4,3
Livello di conoscenza dei risultati raggiunti nel settore	5,9	6,2	5,6	6,5	6,1	6,4	5,9	5,4	4,1
Attenzioni all'aggiornamento, alla formazione dei dipendenti	6,2	5,9	6,4	5,8	5,9	7,9	5,5	4,3	5,9
Possibilità di avanzare proposte	5,5	5,3	5,2	6,5	5,3	6,1	5,8	4,9	4,7
Livello di autonomia e responsabilità	6,9	7	6,7	7,6	6,6	7,3	7	7,1	6,4
Possibilità di crescere professionalmente	5,6	4,9	5,4	6,8	5	6,5	5,4	5,4	5,2

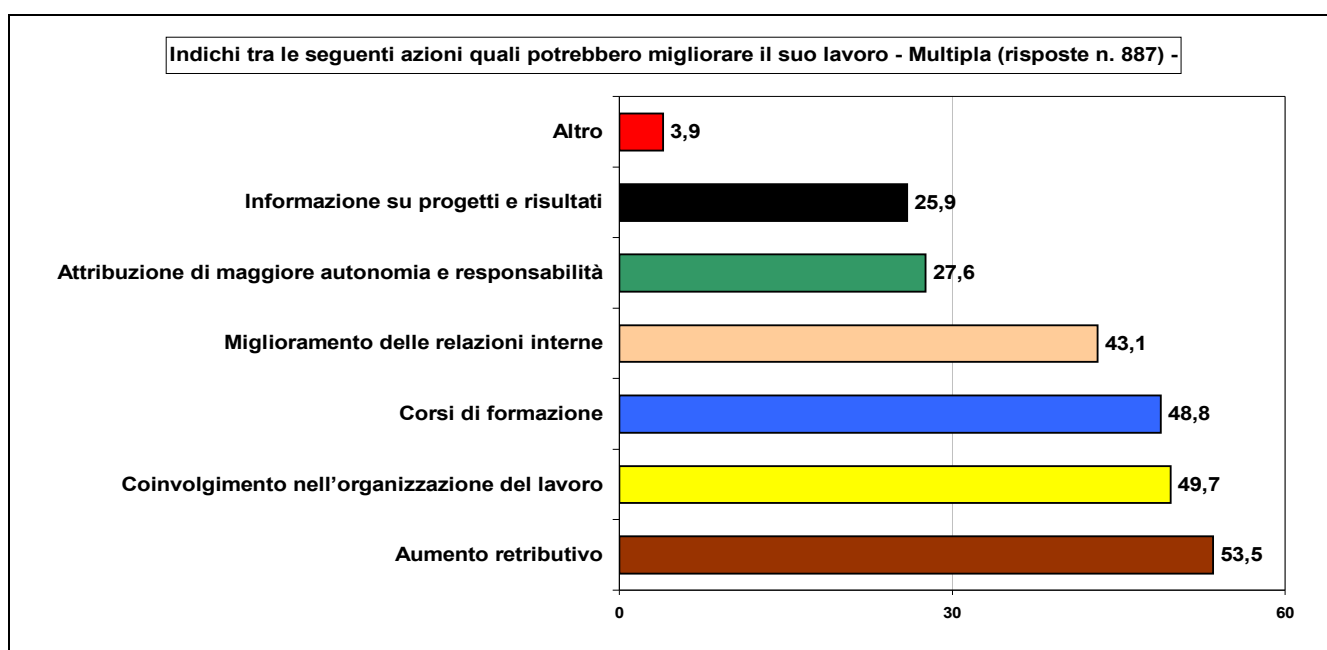
Nel confronto con il 2003 (almeno per gli stessi items proposti nelle due rilevazioni) si nota una sostanziale stabilità di valutazioni; unico aspetto che registra una variazione interessante (di poco superiore al possibile margine di errore) è l'aumento della soddisfazione nella relazione con i superiori.



Tra le diverse **azioni proposte atte a migliorare il proprio lavoro**, con il 53,5% delle indicazioni emerge l'aumento retributivo (a conferma del mezzo indicato in precedenza per migliorare la propria vita in generale).

Al secondo posto il coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro seguito con meno di un punto percentuale di differenza dai corsi di formazione.

Successivamente con il 43% delle risposte viene indicato il miglioramento delle relazioni interne. Un contributo più modesto è attribuito alla maggiore autonomia e responsabilità ed informazione su progetti e risultati.



Questa risposta propone due spunti di riflessione (e che quindi hanno più un carattere interrogativo che di deduzione dall'analisi statistica):

1. l'aspetto retributivo (come già visto in precedenza) ha acquisito particolare rilevanza negli ultimi anni, sia per l'andamento economico generale, sia probabilmente per lo specifico dei livelli retributivi dei dipendenti degli Enti locali; è un aspetto che nel momento in cui diventa molto importante tende ad assorbire, a neutralizzare altre componenti del lavoro e ciò viene riscontrato più volte nel corso di questa ricerca.
2. la richiesta di conoscenza di progetti e risultati del settore e più in generale del Comune ottiene una valutazione di soddisfazione piuttosto bassa ma è all'ultimo posto nelle azioni che possono migliorare il lavoro. Probabilmente ciò indica come sia ritenuto importante il coinvolgimento concreto nell'organizzazione del lavoro e non tanto la semplice informazione su progetti e risultati.

L'aumento retributivo è ritenuto importante, in modo superiore alla media, dai dipendenti di area culturale ed educativa; d'altra parte si è ripetutamente riscontrato che questi dipendenti sentono, più degli altri, gratificazione per i contenuti professionali e sociali del proprio lavoro e quindi, dando per acquisiti questi aspetti, rivolgono la loro attenzione ad altri fattori.

Invece gli amministrativi e gli operatori della vigilanza sentono in modo assai marcato il bisogno di maggior coinvolgimento organizzativo.

Da segnalare i bisogni espressi in modo particolare dai nuovi assunti, di maggiore formazione e di più autonomia e responsabilità.

#### Indichi tra le seguenti azioni quali potrebbero migliorare il suo lavoro - Multipla

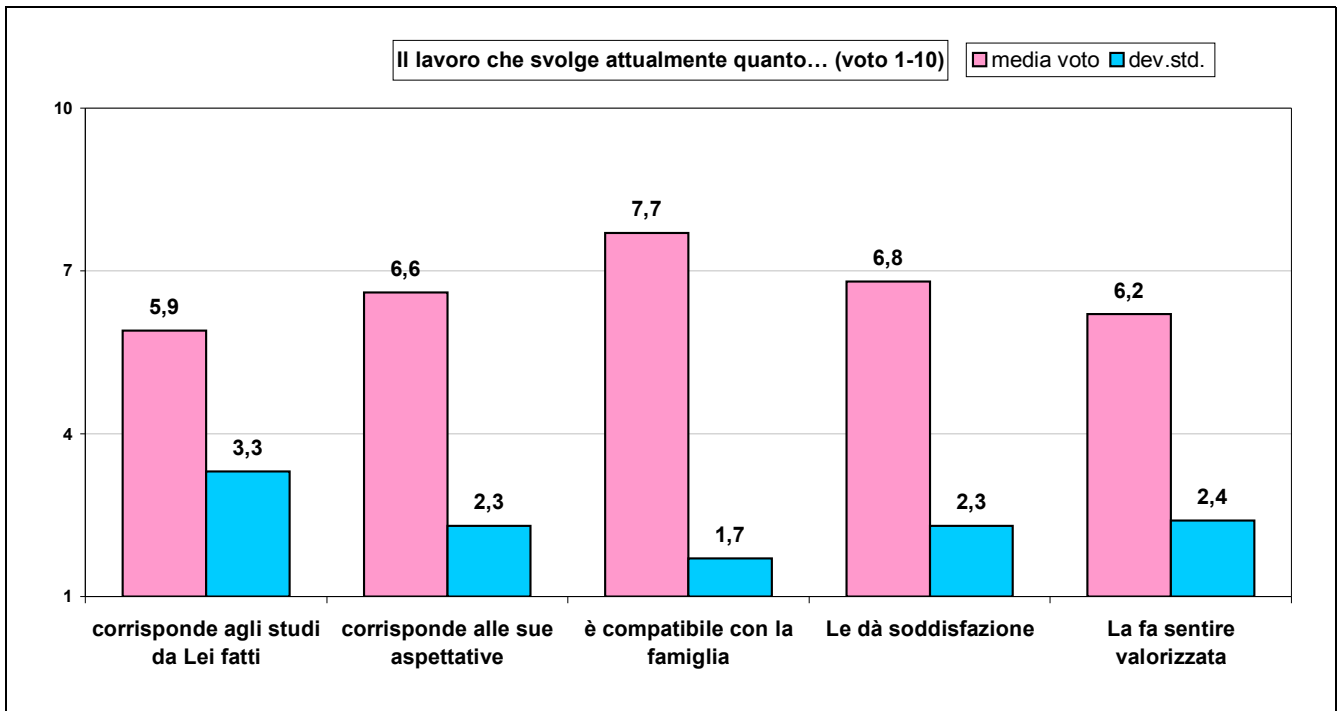
		Totale	Anzianità		Area professionale accorpata				
			assunto dopo l'1/1/2003	assunto prima dell'1/1/2003	Amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Aumento retributivo	%	53,5	58,3	53,1	41,9	69,8	56,2	54,5	29,4
Coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro	%	49,7	38,9	50,6	62,7	34,7	46,9	39,9	79,6
Corsi di formazione	%	48,8	57,4	48,1	36,8	50	59,3	53,7	52,7
Miglioramento delle relazioni interne	%	43,1	37	43,6	48,1	50,5	36,6	31,9	41,2
Attribuzione di maggiore autonomia e responsabilità	%	27,6	38	26,7	24,7	27,4	28,3	35,5	26,9
Informazione su progetti e risultati	%	25,9	25,9	25,9	30,9	16,8	24,4	35,9	20,4
Altro	%	3,9	6,5	3,7	2,3	3,2	4,5	10,2	
n		351	26	325	101	91	59	55	30
%		252,6	262	251,9	247,4	252,4	256,2	261,7	250,2
Risposte		887	69	817	249	231	151	143	74

Sempre con un voto da 1 a 10 viene indicato il **livello di compatibilità del lavoro con le proprie esigenze personali e famigliari**.

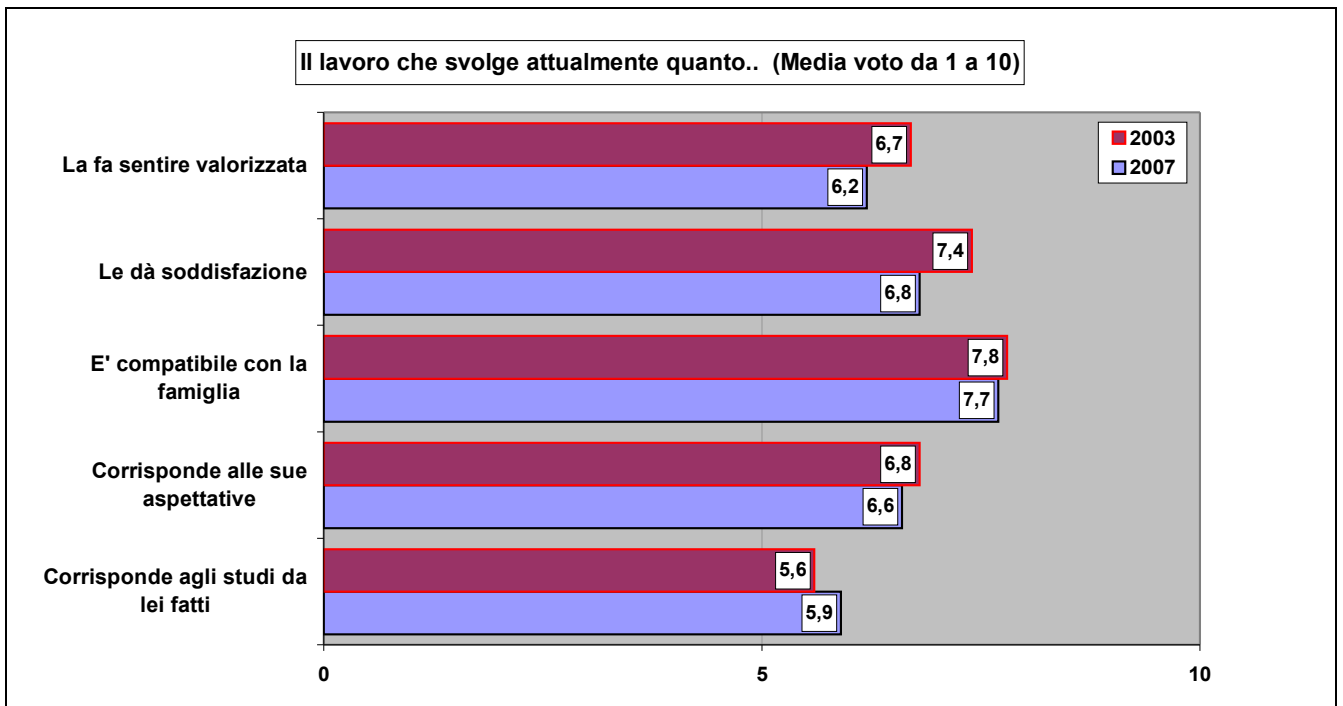
Si riscontra che il lavoro del dipendente comunale è soprattutto compatibile con le esigenze famigliari: il voto medio è 7,7. Seguono poi la soddisfazione personale, la corrispondenza alle aspettative, il senso di valorizzazione e, all'ultimo posto, comunque con un voto medio di 5,9, la corrispondenza con gli studi fatti.

Se la corrispondenza agli studi fatti è un dato difficilmente modificabile, l'elemento di criticità è rappresentato dalla valorizzazione personale.

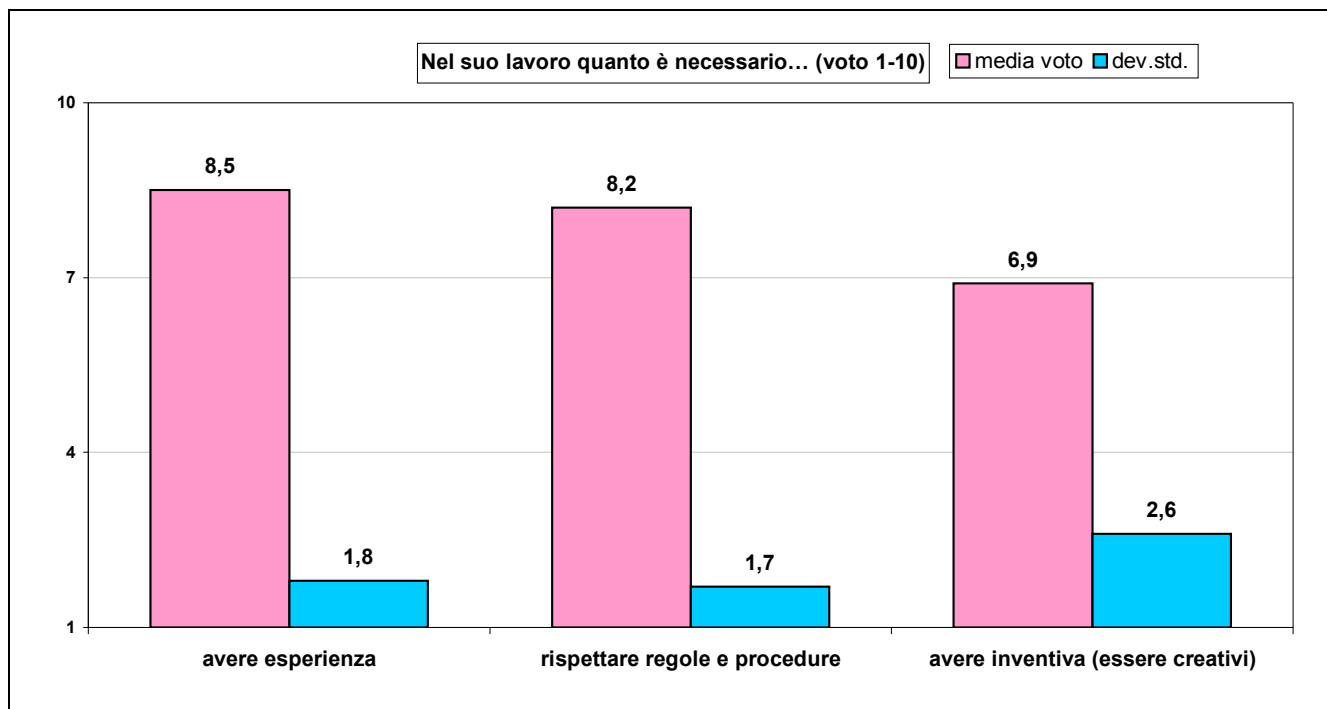




I voti ai diversi aspetti, e il loro ordine di grandezza, sono vicini a quelli del 2003. Nel 2007 flettono rispetto a quattro anni prima i livelli di soddisfazione e il senso di valorizzazione individuale.



Per **svolgere il proprio lavoro di dipendente comunale è necessario** soprattutto avere esperienza (voto 8,5) e rispettare regole e procedure (voto 8,2). Inventiva e creatività sono ritenute meno necessarie (6,9).

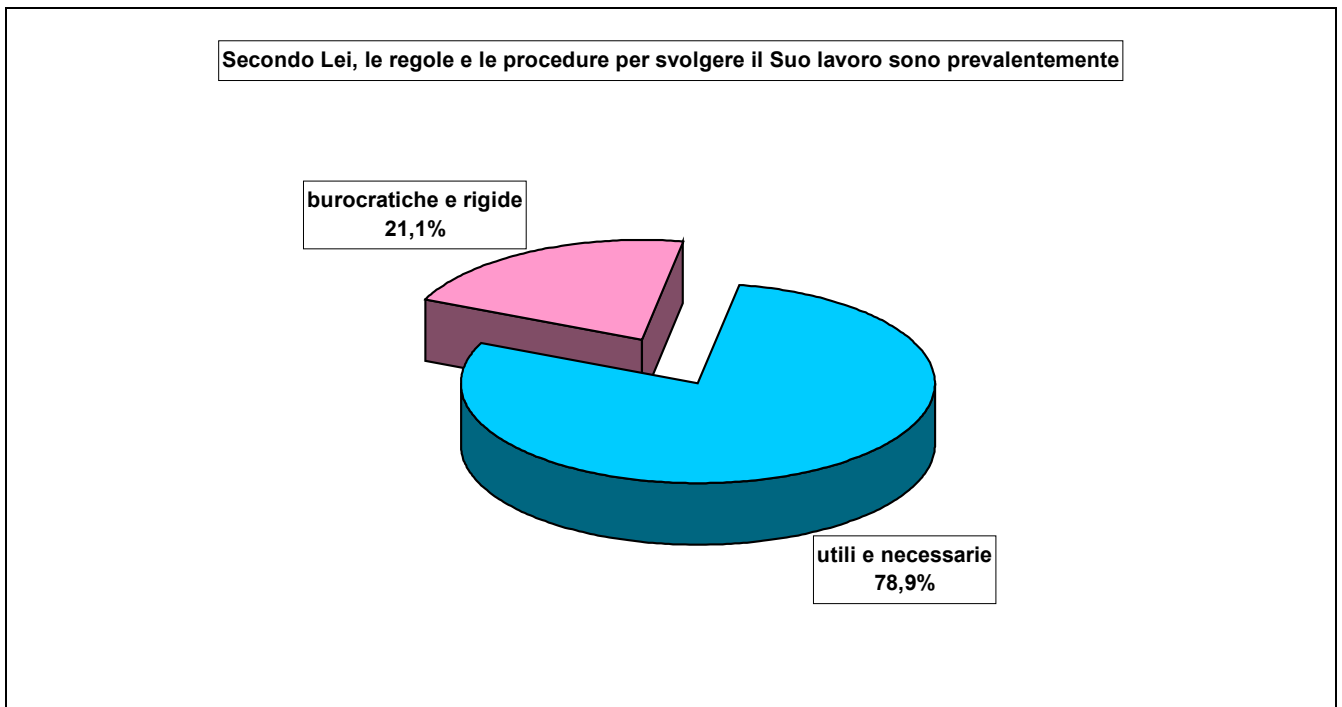


L'elemento dell'esperienza è sottolineato più della media da chi opera in campo tecnico informatico, mentre la creatività è riconosciuta necessaria da chi opera in area culturale/educativa ed in area sociale, molto diversamente rispetto a chi lavora nell'area amministrativa e della vigilanza. .

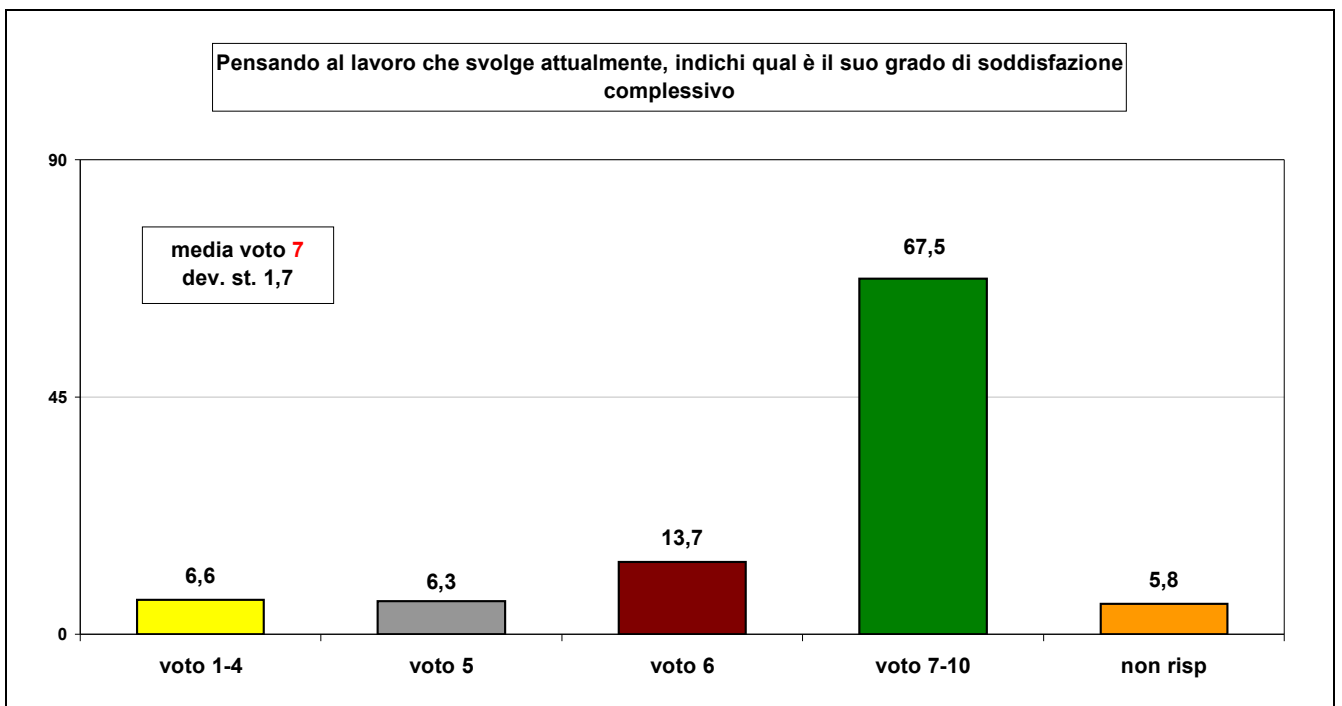
**Nel suo lavoro quanto è necessario..:**

	Totale	Area professionale				
		amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
avere esperienza	8,5	8,2	8,4	8,3	9	8,9
rispettare regole e procedure	8,2	8,2	7,9	8,5	8,1	8,6
avere inventiva (essere creativi)	6,9	5,7	8,4	7,5	6,8	5,5

Se il rispetto di regole e procedure, come visto, è ritenuto importante nel lavoro del dipendente comunale, **regole e procedure** sono ritenute anche utili e necessarie: lo pensa il 79% di chi risponde. Il 21% ritiene invece che esse siano rigide e burocratiche.



Il 67,5% vota da 7 a 10 **il proprio grado di soddisfazione complessiva per il lavoro svolto attualmente**. Il 13,7% vota la sufficienza minima (6), mentre il 13% ha un livello di soddisfazione insufficiente. Qualche incertezza mista a criticità è leggibile anche in quel 5,8% che preferisce non rispondere alla domanda. In sintesi la media voto di soddisfazione complessiva del lavoro svolto è pari a 7.

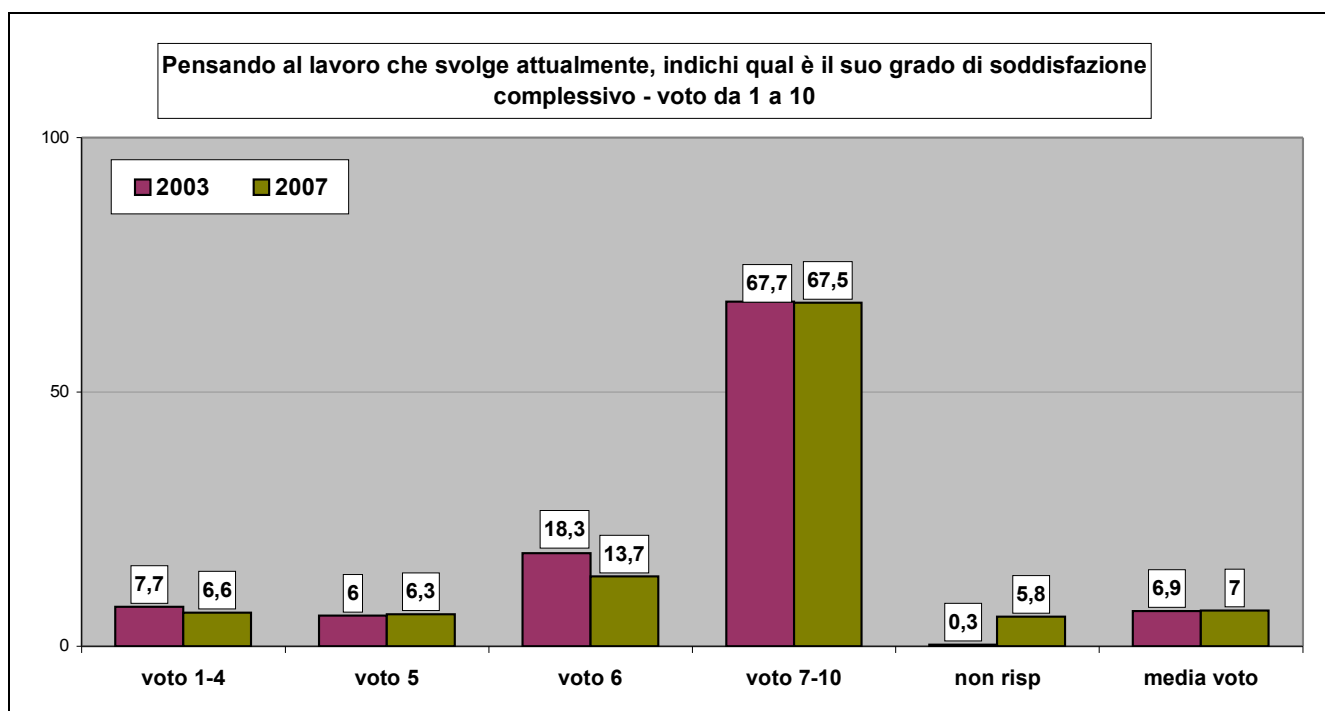


Il grado di soddisfazione è dunque mediamente discreto ed evidenzia alcune particolarità nell'analisi per sottocampioni:

- non vi è differenza fra "vecchi e nuovi" assunti;
- minore soddisfazione media è indicata dai maschi;
- il grado di soddisfazione tende a calare al crescere della scolarità;
- la categoria giuridica C esprime la minor soddisfazione;
- le aree culturale/educativa e servizio/sociale dichiarano il voto medio più alto, il più basso è espresso dall'area amministrativa.

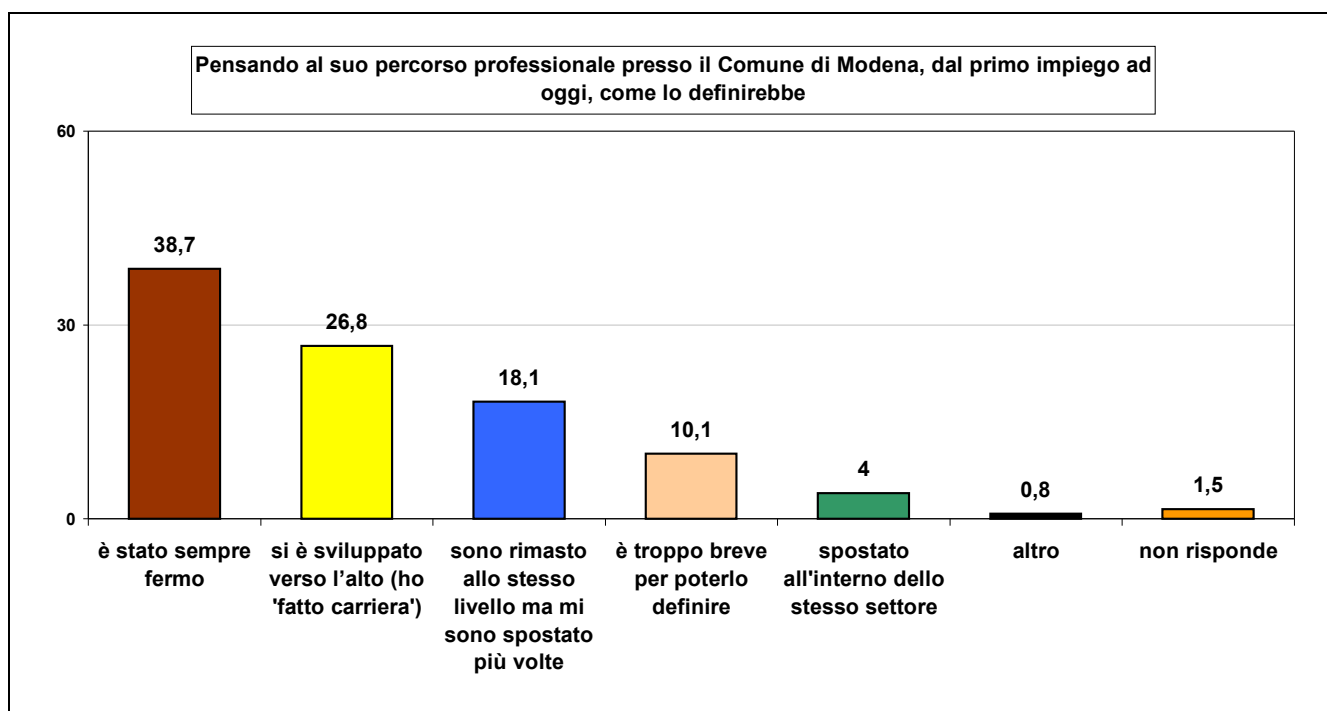
Pensando al lavoro che svolge attualmente, indichi qual è il suo grado di soddisfazione complessivo						
		media voto	dev.std	non risp	n	%
<b>Totale</b>		<b>7</b>	<b>1,7</b>	<b>5,8</b>	351	100
<b>Anzianità</b>	assunto dopo l'1/1/2003	7	1,7	1,9	26	100
	assunto prima dell' 1/1/2003	7	1,7	6,2	325	100
<b>Genere</b>	M	6,8	1,7	4,8	89	100
	F	7,1	1,7	6,2	262	100
<b>Età</b>	23-40	7	1,5	2,3	79	100
	41-50	7	1,9	3,3	163	100
	51-64	7,1	1,7	12,1	100	100
<b>Scolarità</b>	Obbligo	7,2	1,8	15	62	100
	Diploma	7	1,7	4,9	221	100
	Laurea/Master	6,9	1,8	0,4	68	100
<b>Categoria giuridica</b>	A+B	7,3	1,7	11,1	84	100
	C	6,8	1,7	5	197	100
	D	7,4	1,6	1,9	70	100
<b>Area professionale</b>	amministrativa	6,6	2	2,9	101	100
	culturale educativa	7,5	1,4	12	91	100
	servizio sociale	7,3	1,7	2,3	59	100
	tecnico informatica	7	1,7	2,4	55	100
	vigilanza	6,9	1	4,5	30	100

Nel raffronto tra 2003 e 2007, il grado di soddisfazione complessivo per il lavoro svolto non registra significative variazioni, e il voto medio è sostanzialmente lo stesso.

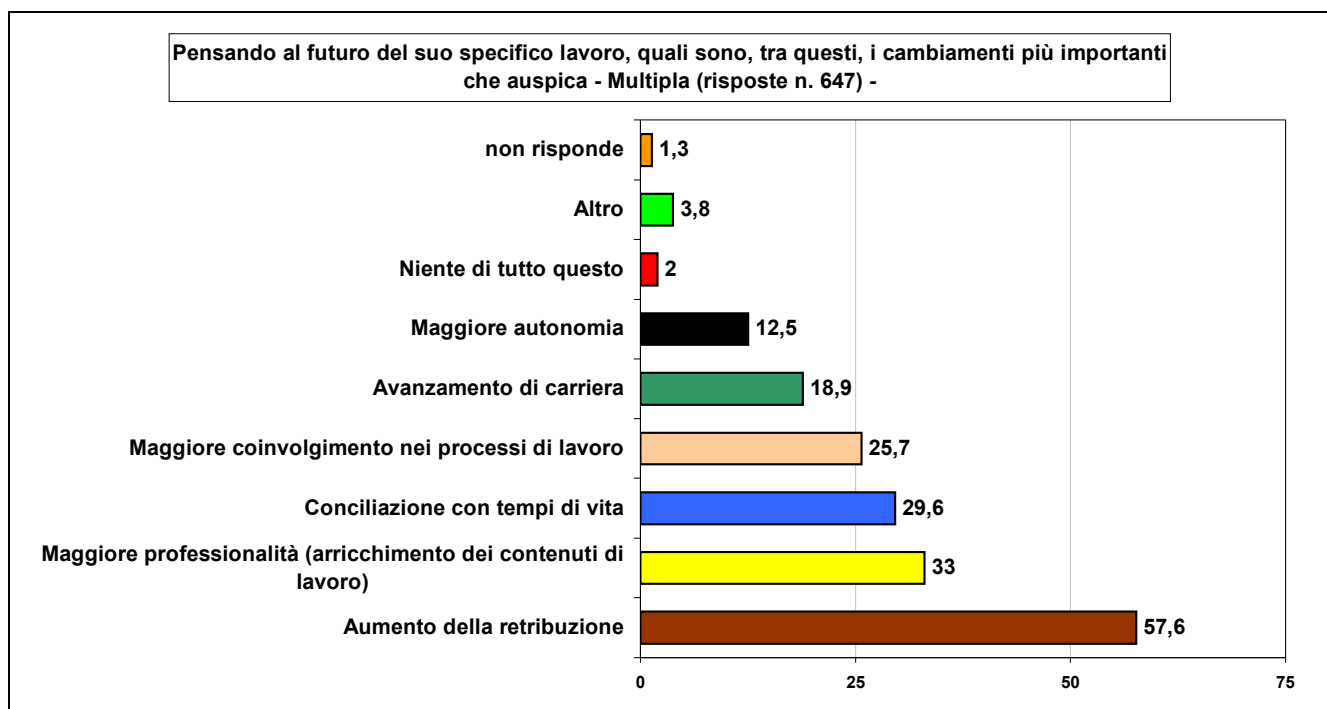


Il **percorso professionale effettuato**, dal momento dell'assunzione presso il Comune di Modena, per il 38,7% degli intervistati è stato sempre fermo, mentre per il 26,8% si è sviluppato verso l'alto.

Il 18% non ha cambiato livello, ma si è spostato più volte. Il 10% ha alle spalle un percorso troppo breve per poterlo definire, mentre il 4% si è spostato all'interno dello stesso settore.



**Rispetto al futuro**, tra gli **auspici di cambiamento** importante, prevale di gran lunga (57,6%) quello di un aumento di retribuzione (coerentemente con quanto evidenziato in precedenza), mentre seguono a distanza altri aspetti: maggiore professionalità (33%); conciliazione coi tempi di vita (29,6%); maggiore coinvolgimento nei processi di lavoro (25,7%); avanzamento di carriera (18,9%); maggiore autonomia (12,5%). Comunque l'aspetto retributivo ha i caratteri della priorità e si distacca nettamente dalle altre indicazioni.



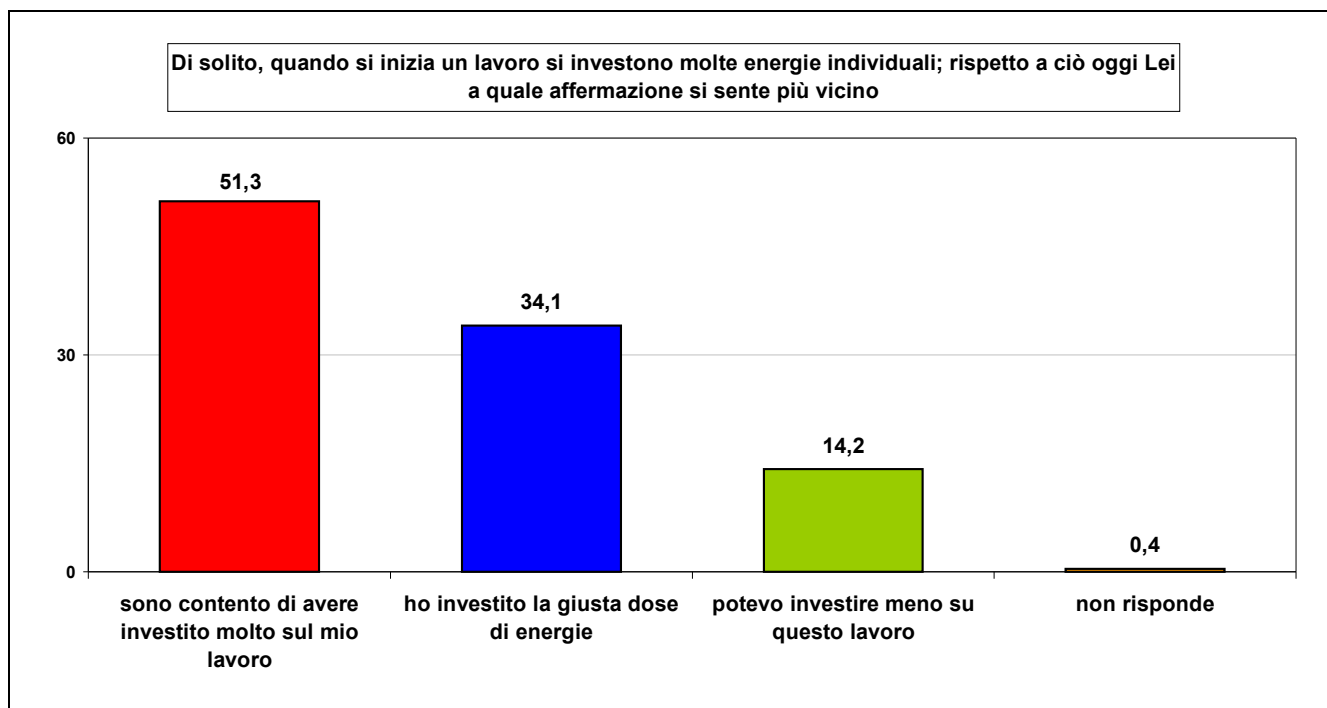
Poco più della metà dei dipendenti intervistati è contenta di **avere investito** molte energie nel proprio lavoro.

La percentuale dei "contenti" aumenta sensibilmente nelle aree culturale-educativa e sociale, e anche (in misura più contenuta) tra i dipendenti della categorie A e B.

Il 34% ritiene di avere investito la giusta dose di energie: una convinzione particolarmente diffusa tra gli operatori della vigilanza, tra gli appartenenti all'area amministrativa e tra i dipendenti di categoria C.

Il 14% pensa invece che avrebbe potuto investire di meno sul proprio lavoro. Un'opinione più marcata tra gli amministrativi e tra gli operatori dell'area tecnico-informatica.

Dunque *l'area della delusione*, rispetto al rapporto lavoro/energie investite, risulta minoritaria e contenuta, anche in questo caso coerente con i voti complessivi espressi in precedenza.



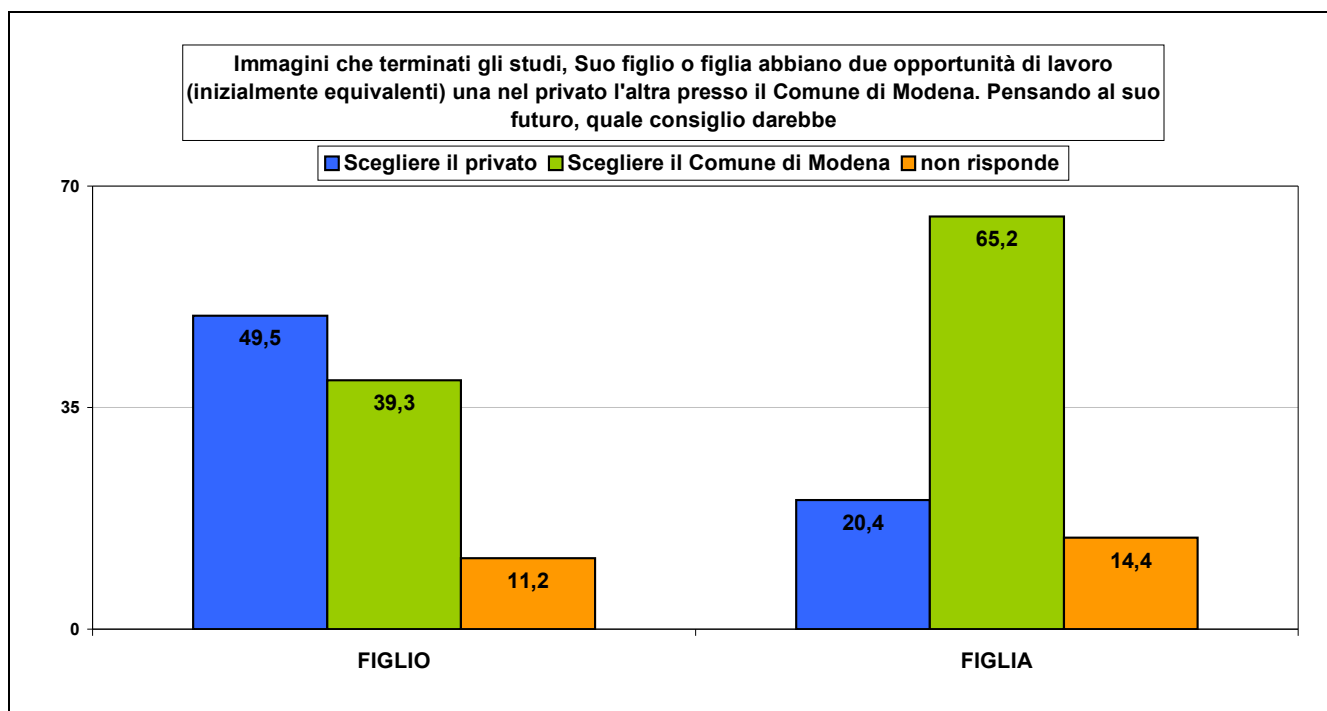
**Di solito, quando si inizia un lavoro si investono molte energie individuali; rispetto a ciò oggi Lei a quale affermazione si sente più vicino?**

	Totale	Categoria giuridica			Area professionale				
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
sono contento di avere investito molto sul mio lavoro	51,3	56,7	42,7	69	37,7	63	64,5	55,6	22,4
potevo investire meno su questo lavoro	14,2	10,4	16,6	11,8	19,3	7,6	7,6	19,3	17,9
ho investito la giusta dose di energie	34,1	31,3	40,7	19,2	43	27,9	27,9	25,1	59,6
non risponde	0,4	1,6				1,5			
n	351	84	197	70	101	91	59	55	30
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nell'ipotetica possibilità di scelta tra un lavoro per il Comune di Modena e un lavoro equivalente nel privato, **i consigli sarebbero molto diversi se dati a un figlio oppure ad una figlia**. Per una figlia la maggioranza dei dipendenti (65%) vedrebbe bene il lavoro in Comune. Per un figlio, invece, la metà circa dei dipendenti (49,5%) suggerirebbe il lavoro nel privato; il 39% tuttavia opterebbe anche per il maschio per il lavoro in Comune. Una significativa percentuale non risponde, segnalando incertezza su questo punto.

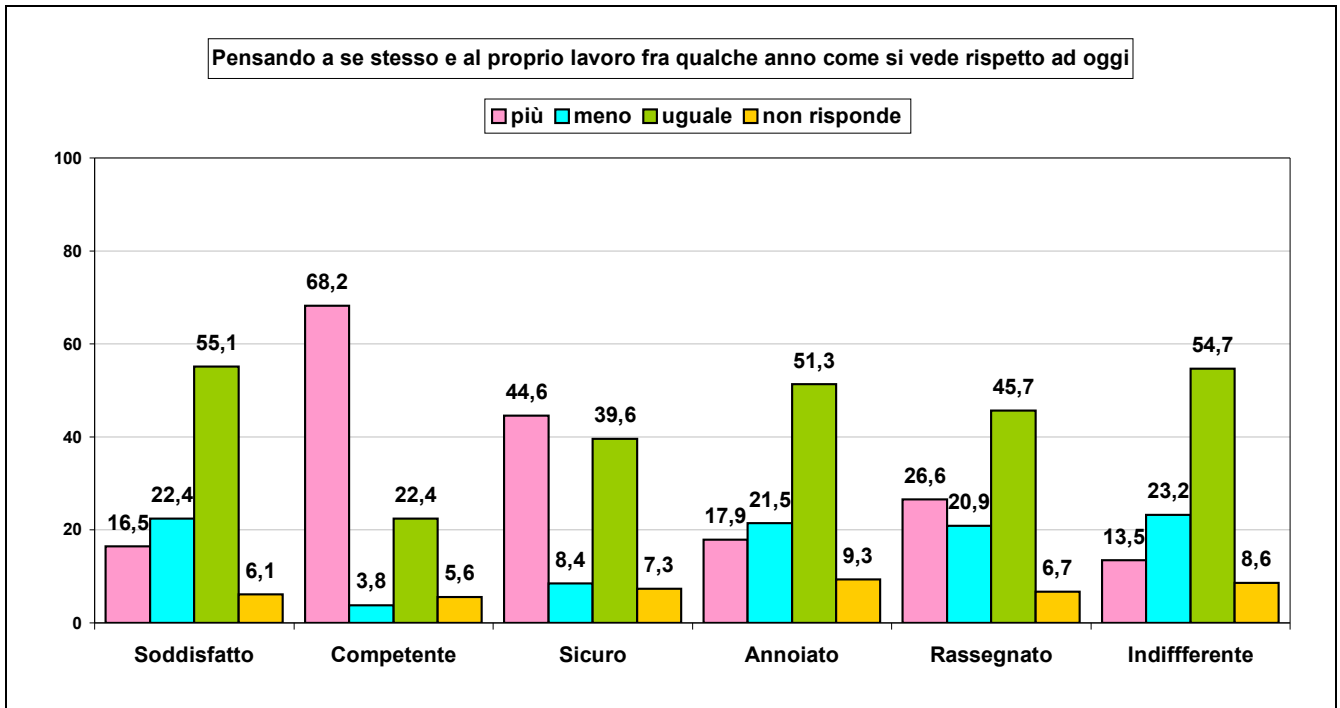
La differenza di consiglio in relazione al genere del figlio è particolarmente significativa. Da un lato il lavoro presso il Comune di Modena, pur con limiti soprattutto retributivi, è apprezzato dagli intervistati e dunque perché consigliarlo soprattutto alle figlie? Dall'altro al lavoro nel privato si attribuiscono maggiori soddisfazioni, anche retributive e di carriera, ma allora perché consigliarlo soprattutto ai figli maschi?

L'impressione è che sia prevalso qualche luogo comune, che attribuisce al lavoro femminile un ruolo integrativo del reddito familiare e che dunque ha maggior bisogno della sicurezza e stabilità piuttosto che della realizzazione di sé e della carriera; e che al contempo attribuisce al maschio il compito del lavoro principale per la famiglia, lavoro che comprende maggiore rischio e professionalità. Colpisce che questa risposta venga anche dalla maggioranza di donne intervistate.



Nel **futuro abbastanza vicino (a distanza di qualche anno)**, la maggior parte dei dipendenti si vede decisamente più competente e abbastanza più sicuro di sé, come a sottolineare il valore dell'esperienza.

Restano uguali rispetto ad oggi, su livelli abbastanza alti, sia la percezione di soddisfazione, che però quelle di noia, indifferenza e rassegnazione. Come dire che nel futuro i dipendenti si vedono senz'altro più preparati di oggi, ma senza grandi slanci, aspettative, "passione".



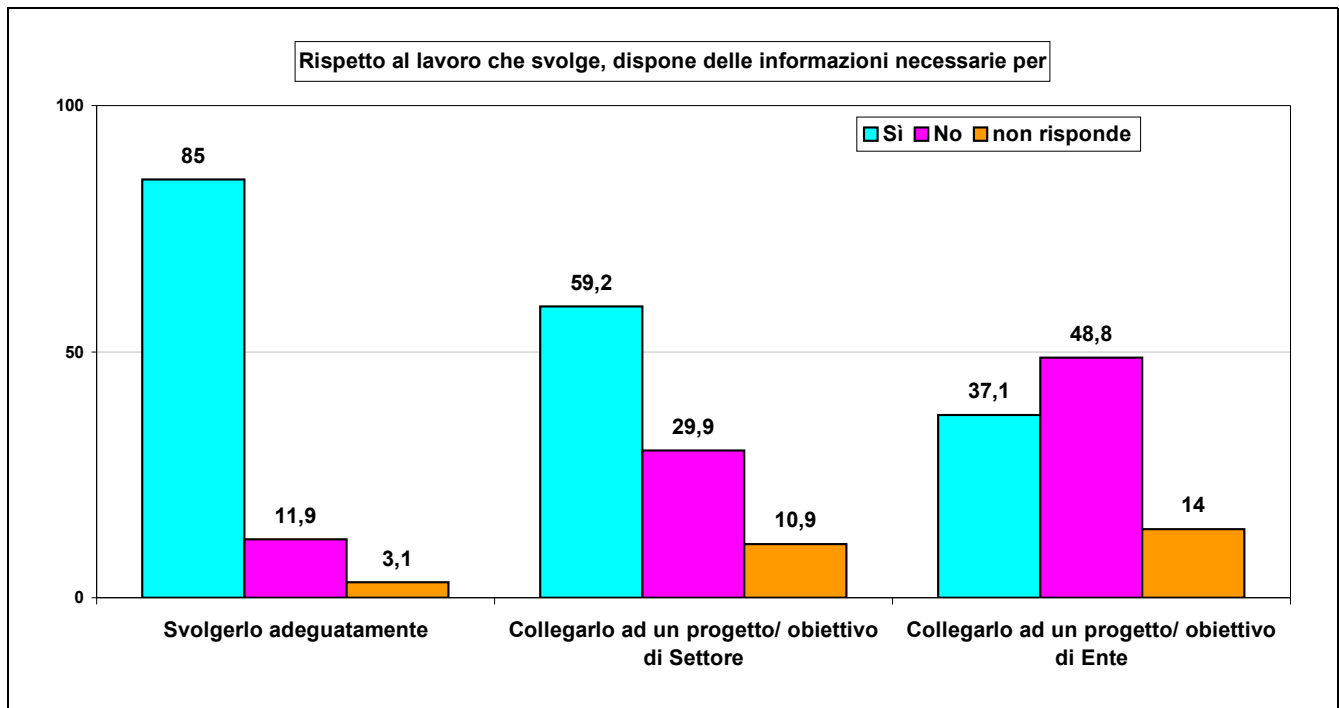


# L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La quarta sessione dell'indagine è dedicata agli aspetti dell'organizzazione del lavoro: ruolo, compiti, autonomia, responsabilità, ecc.

I dipendenti si sentono generalmente in possesso delle **informazioni necessarie** per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (nell'85% dei casi).

Il 59% dice di collegare il proprio lavoro a progetti e obiettivi di settore (il 30% invece no), mentre "solo" il 37% riesce a collegarsi direttamente a progetti e obiettivi di ente; in questo caso prevale la percentuale (48,8%) di chi non è in grado di farlo.



Gli addetti all'area culturale-educativa si sentono in possesso di maggiori informazioni e collegamenti con la progettualità complessiva dell'ente, mentre il distacco è maggiormente segnalato da chi opera nella vigilanza e nell'area tecnico-informatica.

Rispetto al lavoro che svolge, dispone delle informazioni necessarie per:

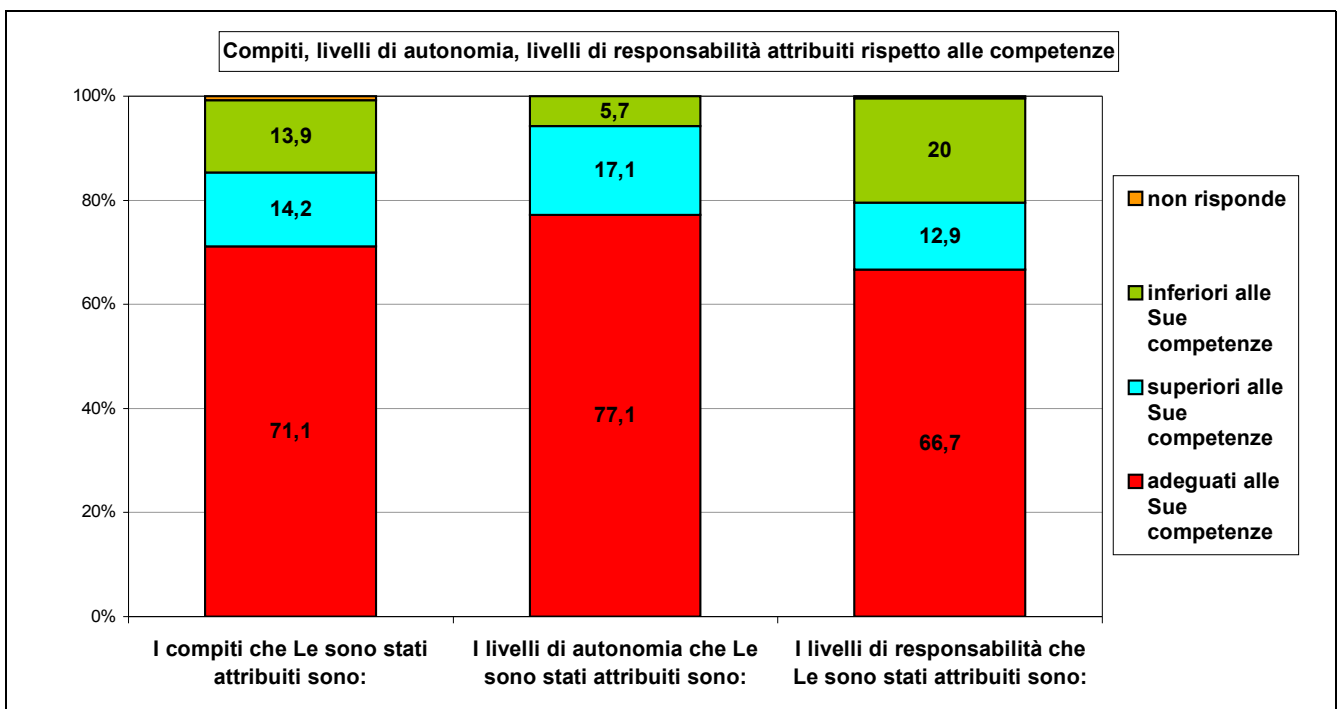
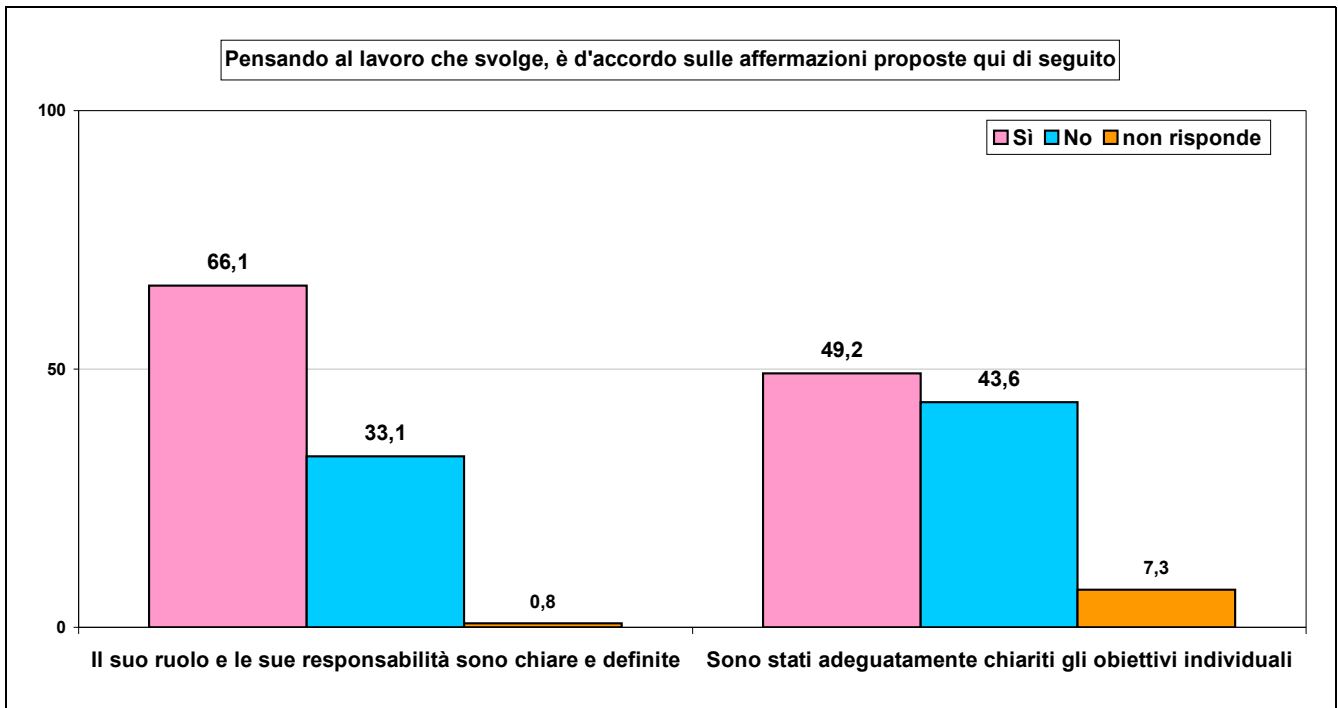
svolgerlo adeguatamente		Totale	Area professionale accorpata				
			amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Si	%	85	83,9	90,4	91,5	77,4	70,6
No	%	11,9	12,1	4,9	6,2	22,6	29,4
non risponde	%	3,1	4	4,7	2,3		

collegarlo ad un progetto/obiettivo di Settore		Totale	Area professionale accorpata				
			amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Si	%	59,2	51,3	71,3	61,4	55	41,2
No	%	29,9	38,9	13	24,2	40,1	53,5
non risponde	%	10,9	9,8	15,7	14,5	4,9	5,3

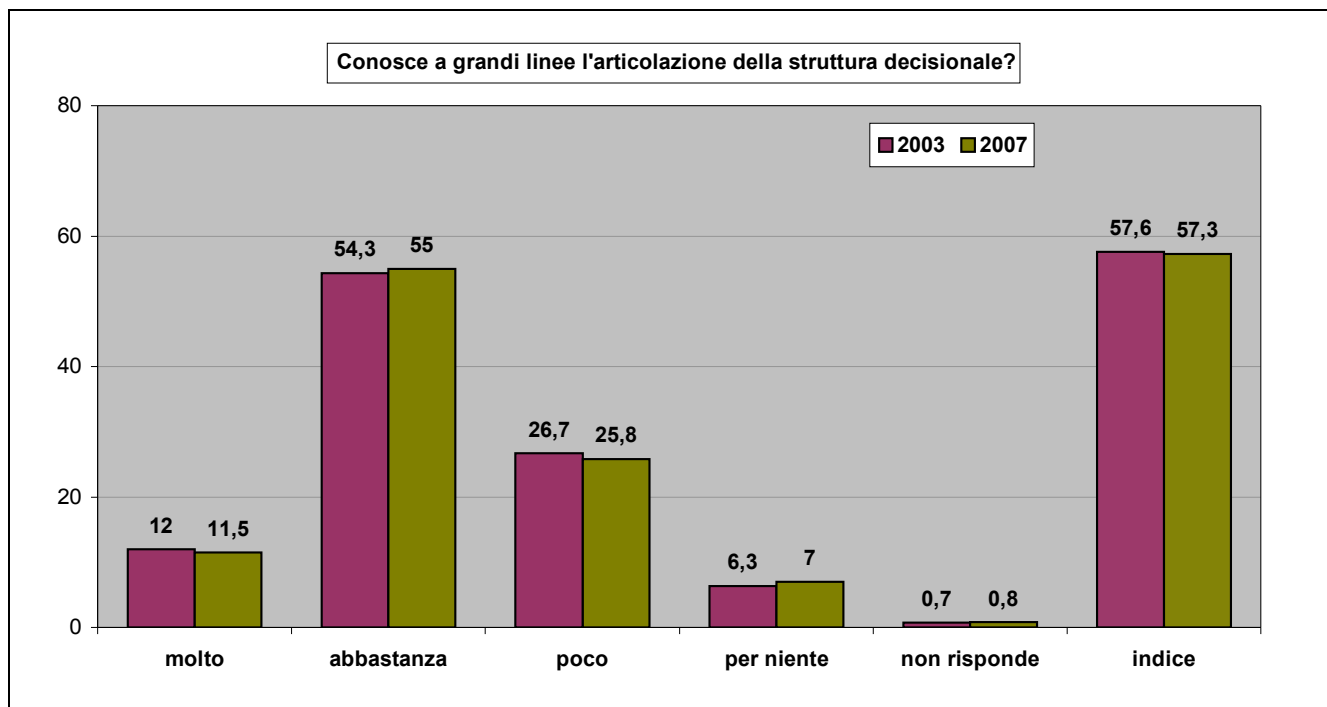
collegarlo ad un progetto/obiettivo di Ente		Totale	Area professionale accorpata				
			amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Si	%	37,1	31,8	49,2	38,4	33,9	13,5
No	%	48,8	53,1	33,4	44,9	61,2	76,7
non risponde	%	14	15,1	17,4	16,7	4,9	9,8
Totale		n	101	91	59	55	30
		%	100	100	100	100	100

I due grafici che seguono attestano che la maggior parte dei dipendenti pensa di avere, nel proprio lavoro, un **ruolo e una responsabilità** chiari e definiti, così come sente adeguati alle proprie capacità e competenze i compiti attribuiti e i livelli di autonomia e responsabilità (*su quest'ultimo aspetto il 20% pensa però di avere responsabilità troppo limitate*).

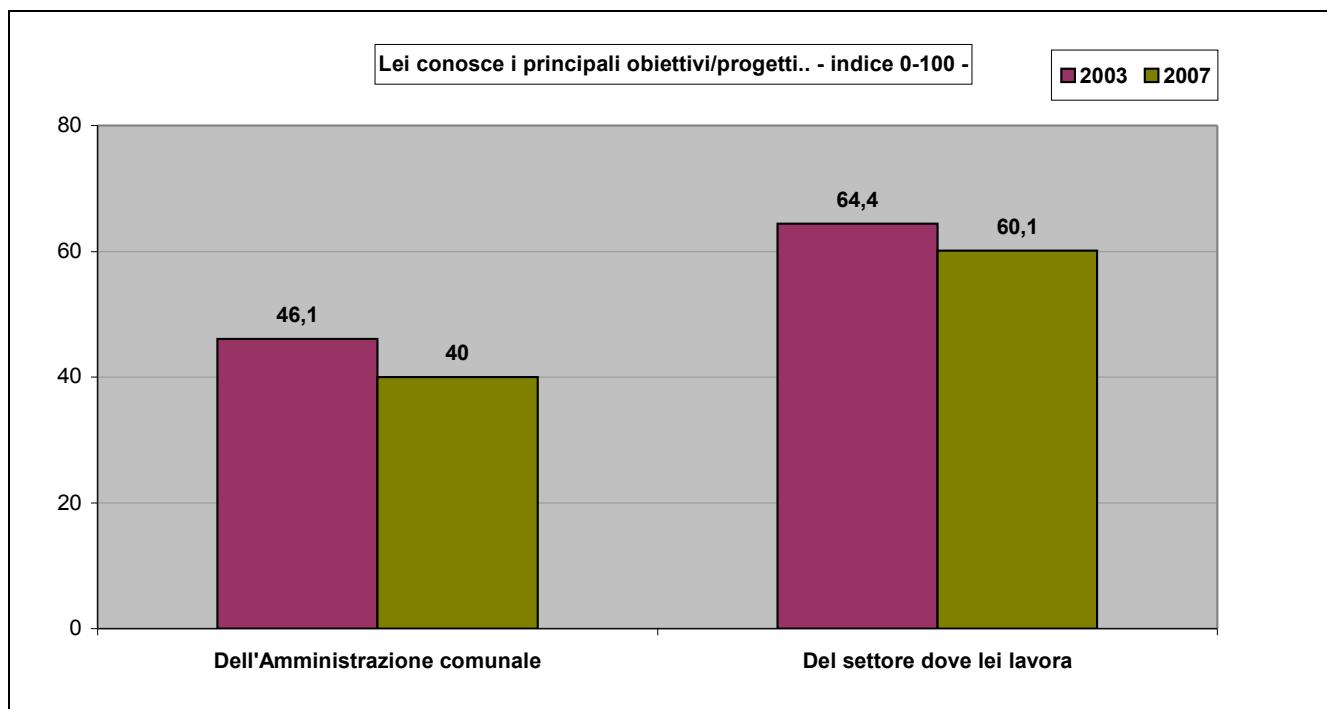
Meno netta è invece l'idea che siano chiari gli obiettivi individuali da conseguire: su questo punto le risposte si dividono in due grandi gruppi abbastanza simili nelle proporzioni, di convinti e di non convinti.



La **struttura decisionale dell'ente** è abbastanza conosciuta (il 55% la conosce abbastanza). Il 12% circa dice di conoscerla bene, ma c'è anche una significativa percentuale (33% circa) che la conosce poco o per niente. Non ci sono sostanziali differenze rispetto al 2003, anche l'indice 0-100 ha valori molto simili.



La **conoscenza dei principali progetti ed obiettivi dell'Amministrazione Comunale, e del settore** di appartenenza, è invece meno diffusa oggi rispetto al 2003. Gli obiettivi del settore sono in ogni caso sensibilmente più conosciuti, rispetto a quelli complessivi dell'Amministrazione.



Oltre alle due domande precedenti, ne sono state somministrate altre finalizzate ad individuare (nell'insieme delle risposte) un "indice di coinvolgimento" dei dipendenti. Ma vediamo prima le risposte singolarmente.

La **partecipazione alla definizione di obiettivi, progetti e piani di lavoro** è discreta (55,6 in un indice fra 0 e 100) per quanto riguarda la dimensione ravvicinata della struttura organizzativa in cui si opera, mentre è piuttosto bassa (38,4) rispetto al settore di appartenenza.

Il **senso di appartenenza** è piuttosto alto (tra 64,5 e 78,1 nell'indice tra 0 e 100); l'ordine vede al primo posto la struttura di riferimento, poi il settore e poi il Comune in generale.

Anche la **valorizzazione del proprio lavoro** segue un ordine crescente mano a mano che ci si sposta da una dimensione generale (l'indice relativo alle politiche del personale è di 35,4) ad una più ravvicinata (69,2 relativamente ai colleghi).

		indice	% non risposte
<i>Lei partecipa alla definizione dei principali obiettivi/progetti e piani di lavoro..</i>	<b>Del Settore a cui appartiene</b>	<b>38,4</b>	1,4%
	<b>Della struttura organizzativa in cui opera (Ufficio, Struttura, ecc.)</b>	<b>55,6</b>	4,8%
<i>Rispetto al suo ruolo e alle sue funzioni, quanto si sente di appartenere..</i>	<b>al Comune di Modena</b>	<b>64,5</b>	1,7%
	<b>al Settore di riferimento</b>	<b>66,7</b>	4,8%
	<b>alla struttura organizzativa in cui opera (Ufficio, Struttura, ecc.)</b>	<b>78,1</b>	3,7%
<i>Ritiene che il suo lavoro sia valorizzato</i>	<b>Dalle politiche del personale</b>	<b>35,4</b>	4,6%
	<b>Dal suo Dirigente</b>	<b>51,3</b>	3,1%
	<b>Dai suoi responsabili e superiori diretti</b>	<b>62,1</b>	3,7%
	<b>Dai suoi colleghi</b>	<b>69,2</b>	4,0%

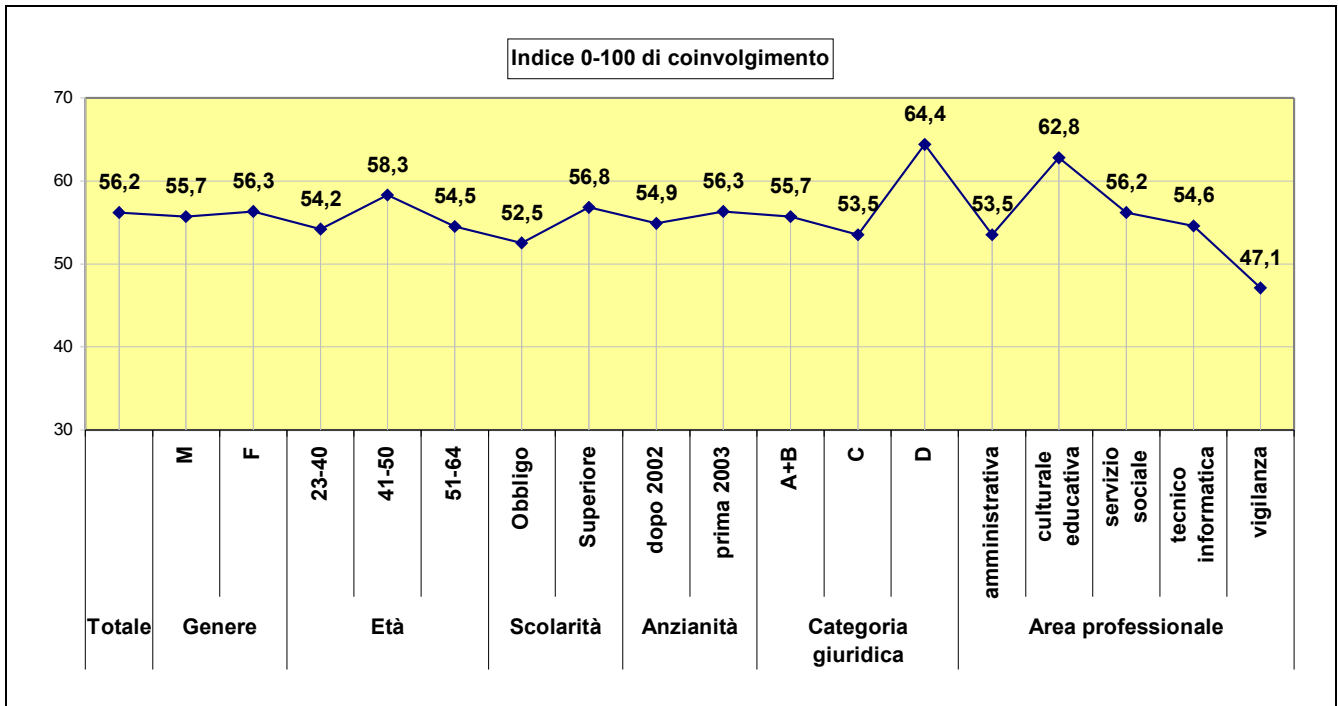
L'insieme delle domande riportate nella tabella che segue ha consentito di calcolare un indice di coinvolgimento complessivo, fatto di conoscenza, partecipazione, senso di appartenenza e valorizzazione del lavoro.

	<b>Conosce a grandi linee l'articolazione della struttura decisionale</b>
<i>Lei conosce i principali obiettivi/progetti...</i>	<b>Dell'Amministrazione comunale</b>
	<b>Del settore dove lei lavora</b>
<i>Lei partecipa alla definizione dei principali obiettivi/progetti e piani di lavoro...</i>	<b>Del Settore a cui appartiene</b>
	<b>Della struttura organizzativa in cui opera (Ufficio, Struttura, ecc.)</b>
<i>Rispetto al suo ruolo e alle sue funzioni, quanto si sente di appartenere...</i>	<b>al Comune di Modena</b>
	<b>al Settore di riferimento</b>
	<b>alla struttura organizzativa in cui opera (Ufficio, Struttura, ecc.)</b>
<i>Ritiene che il suo lavoro sia valorizzato</i>	<b>Dalle politiche del personale</b>
	<b>Dal suo Dirigente</b>
	<b>Dai suoi responsabili e superiori diretti</b>
	<b>Dai suoi colleghi</b>

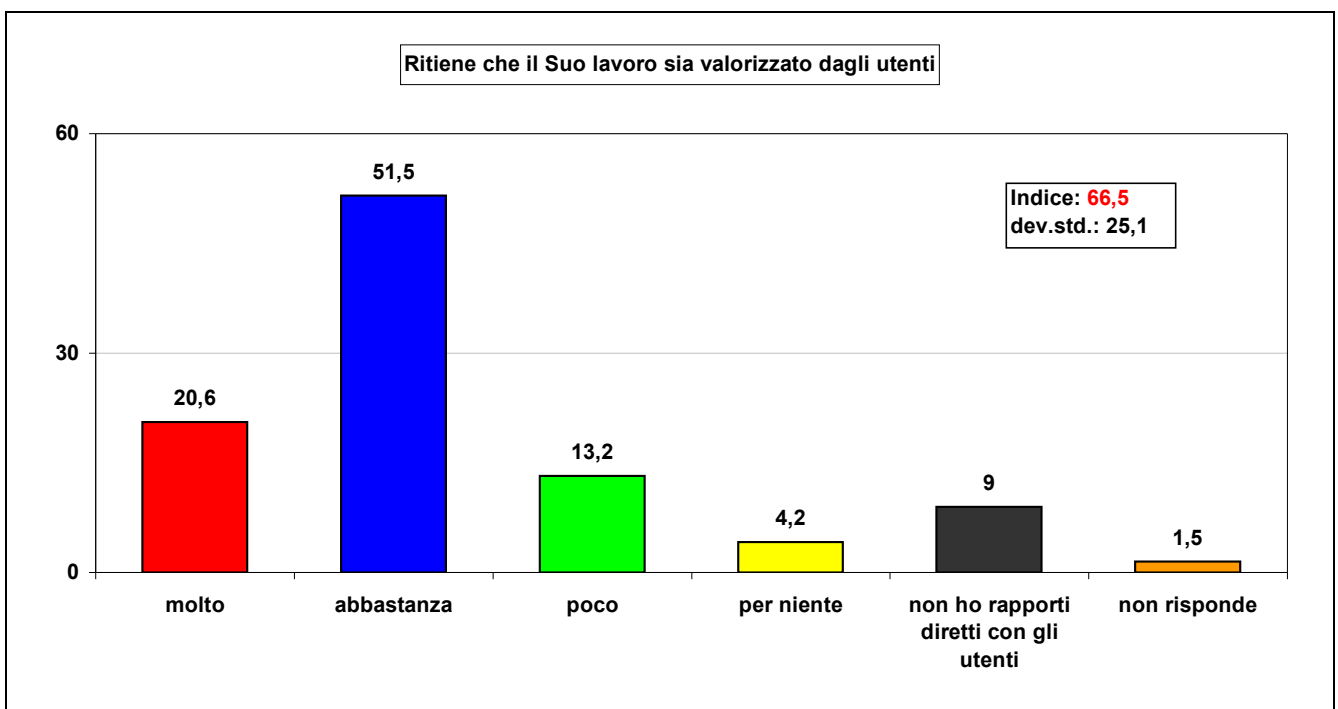
Tale indice ha valore 56,2 (in una scala 0-100) relativamente al totale dei dipendenti; esso si articola per sottocampioni evidenziando le seguenti particolarità:

- non vi sono significative differenze di genere;
- il livello più alto di coinvolgimento si riscontra nella categoria giuridica D e nell'area professionale culturale/educativa;
- il livello più basso riguarda invece l'area della vigilanza e quella amministrativa, oltre che la categoria giuridica C;

- altri elementi che differenziano il grado di coinvolgimento sono la scolarità nel senso che a quella superiore corrisponde probabilmente una professionalità più alta ed un più alto grado di coinvolgimento; e l'età, dove si registra nella fascia 41-50 anni un coinvolgimento maggiore.

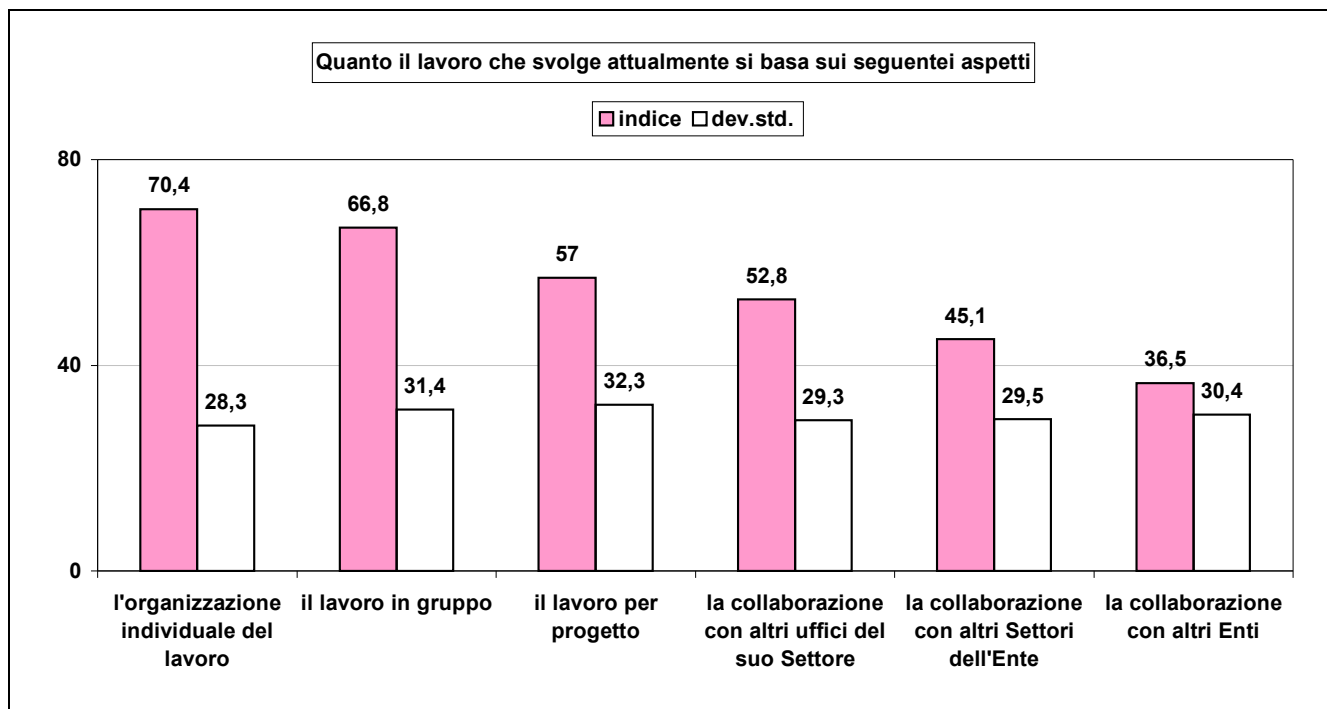


Nel **rapporto con gli utenti**, il 51,5% dei dipendenti ritiene che il proprio lavoro sia *abbastanza* valorizzato; il 20,6% pensa che lo sia molto. C'è dunque la percezione di un discreto apprezzamento del proprio lavoro da parte dei cittadini. Il 17% ritiene invece il proprio lavoro poco o per niente valorizzato dagli utenti. L'indice sintetico tra 0 e 100 si attesta sul valore 66,5.

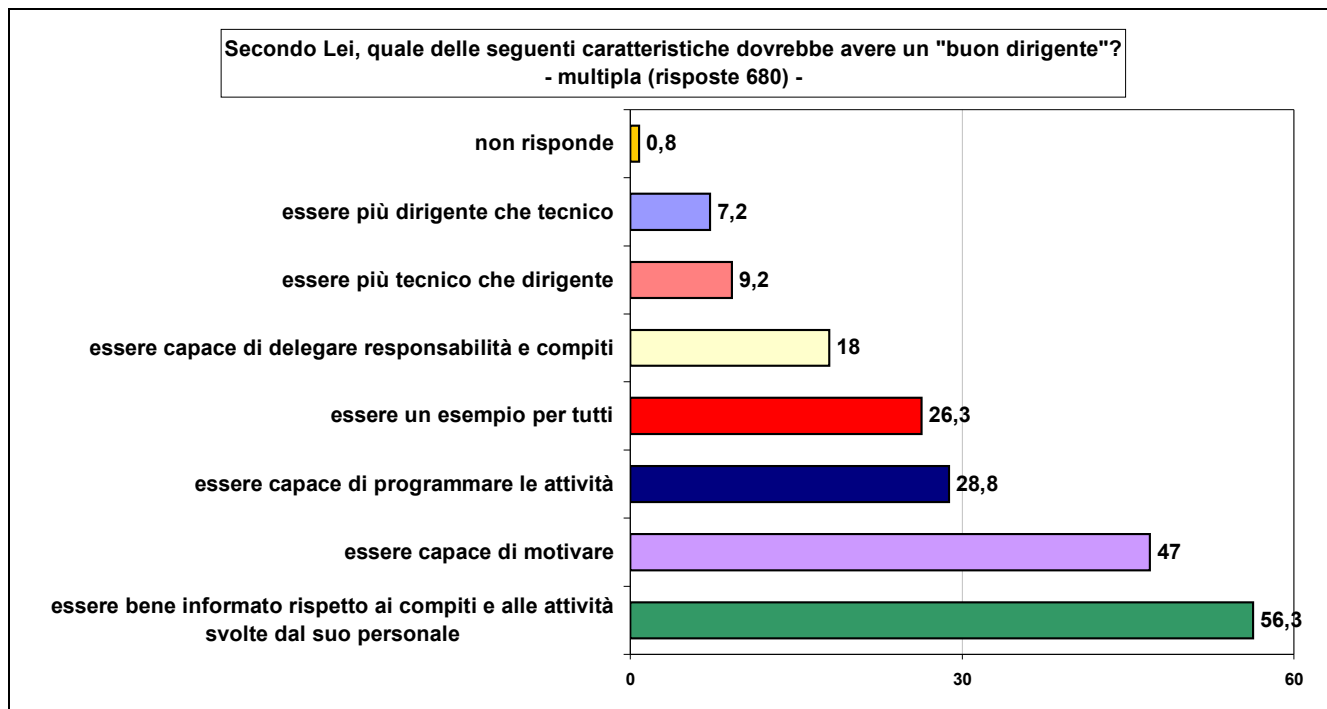


Nel lavoro dei dipendenti l'**organizzazione individuale** ha peso particolarmente rilevante, ma anche il lavoro in gruppo ha notevole valenza, così come il lavoro per progetti e la collaborazione con altri uffici del settore.

"Pesano" in misura minore la collaborazione con altri settori dell'ente e la collaborazione con altri enti.



La convinzione prevalente dei dipendenti è che **un buon dirigente** debba essere soprattutto ben informato sul lavoro del suo personale; deve poi essere capace di motivare. In misura minore deve sapere programmare le attività, essere un esempio per tutti, e infine deve sapere delegare i compiti. Conoscenza e motivazione sono i due aspetti maggiormente apprezzati e, quindi, richiesti ai dirigenti

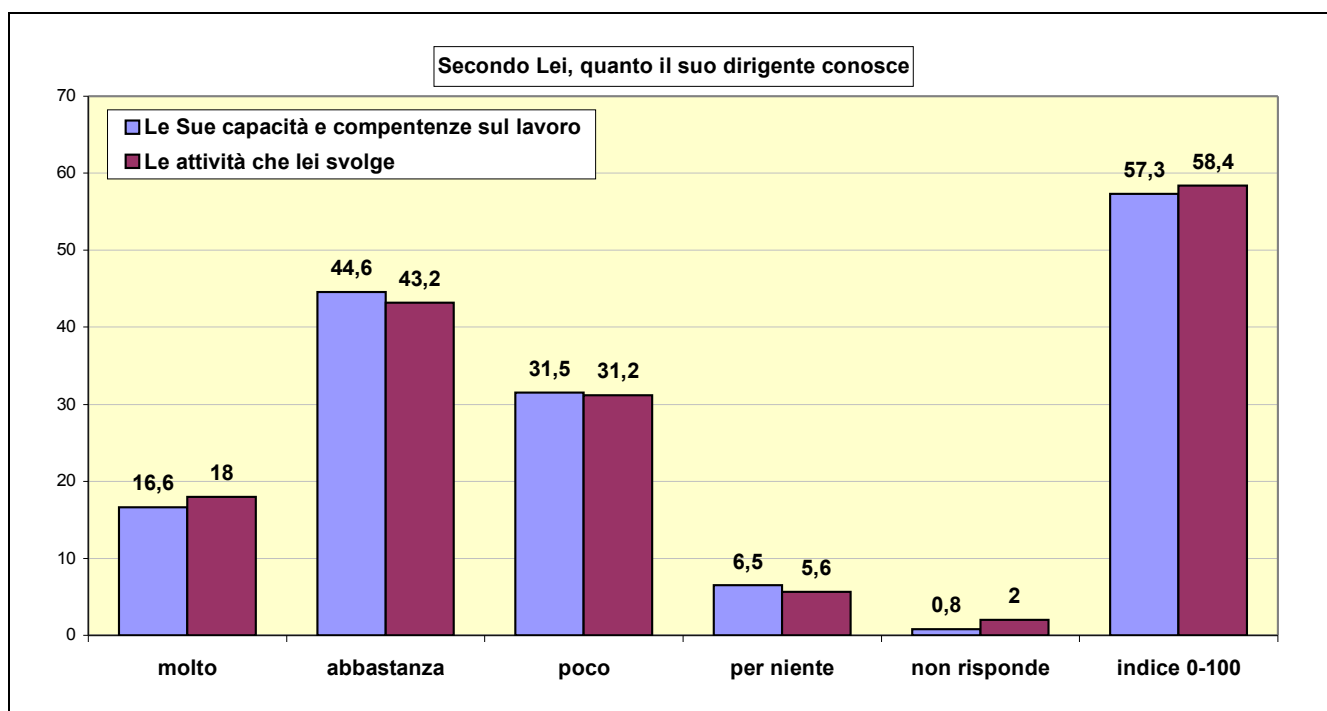


È interessante notare come le priorità nell'indicare le principali caratteristiche di un buon dirigente variano in base alla categoria giuridica: nella A e B vengono accentuate la conoscenza e l'essere esempio per tutti, mentre nella categoria D si accentua la capacità di programmare, delegare responsabilità ed essere più dirigente che tecnico.

**Secondo lei, quale delle seguenti caratteristiche dovrebbe avere un buon dirigente? Multipla**

	%	Totale	Categoria giuridica		
			A+B	C	D
essere bene informato rispetto ai compiti e alle attività svolte dal suo personale	%	56,3	67,5	56,9	41,2
essere capace di motivare	%	47	42,9	49,5	45
essere capace di programmare le attività	%	28,8	10,4	30,8	45,3
essere un esempio per tutti	%	26,3	38,8	26,7	10,2
essere capace di delegare responsabilità e compiti	%	18	17,6	13,7	30,5
essere più tecnico che dirigente	%	9,2	4,8	12,2	6,4
essere più dirigente che tecnico	%	7,2	5,1	5,1	15,8
non risponde	%	0,8	1,6	0,7	
<b>totale n</b>		<b>351</b>	84	197	70
<b>totale %</b>		<b>193,6</b>	188,6	195,5	194,3
<b>Risposte</b>		<b>680</b>	159	384	136

L'indice (ovvero il dato indicativo sintetico) medio relativo **al livello di conoscenza, da parte del proprio dirigente, delle attività svolte dai collaboratori e delle loro capacità e competenze**, è di poco sufficiente (con un valore fra 0 e 100 di 57,3 e 58,4).



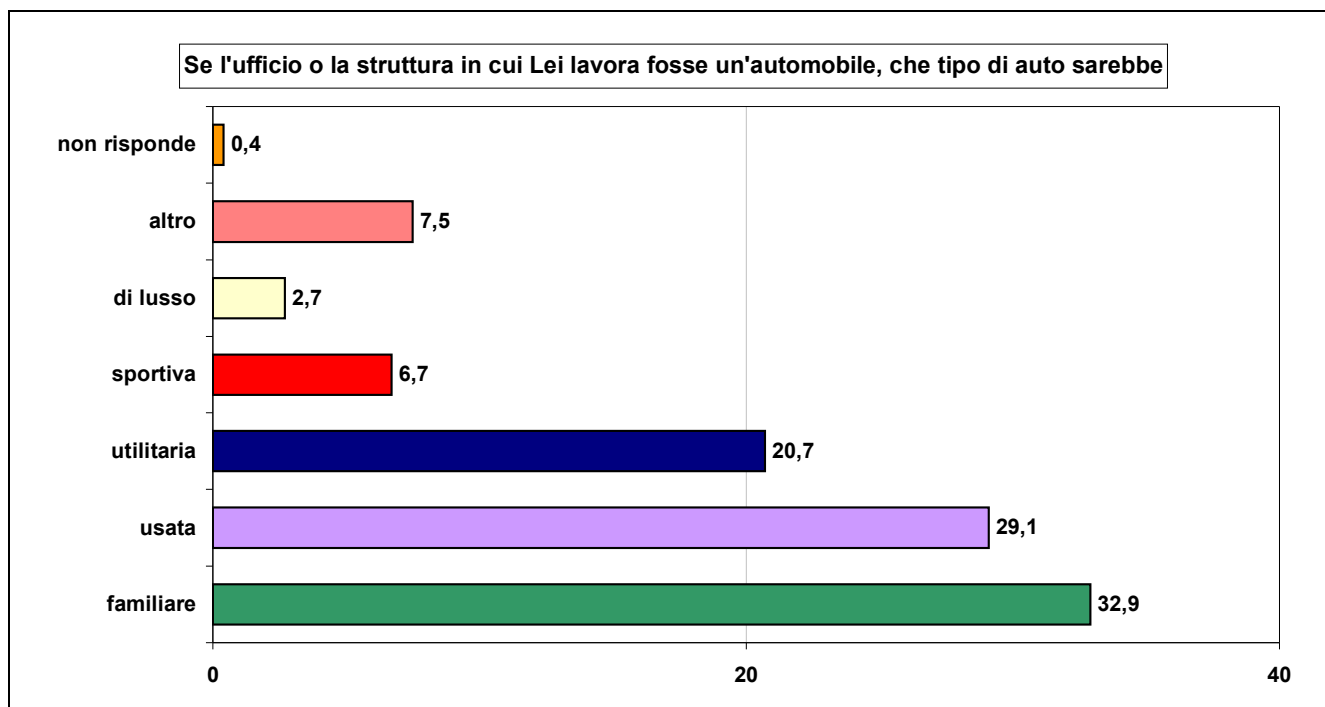
Lo è di più, rispetto al dato medio, tra i dipendenti di categoria D e tra quelli del Servizio e Sociale; più basso nell'area della vigilanza.

**Secondo Lei, quanto il dirigente conosce:**

indice 0-100	Totale	Categoria giuridica			Area professionale				
		A+B	C	D	amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza
Le sue capacità e competenze sul lavoro	57,3	61,6	52,9	64,6	54,9	61,7	61,6	58,2	42,3
Le attività che lei svolge	58,4	63,3	53,5	66,7	57	59,5	69,4	57,2	48,3

È stata poi posta una domanda di tipo proiettivo, con l'obiettivo di cogliere attraverso un'immagine (in questo caso quella di un'auto), **le principali caratteristiche dell'ufficio o struttura di lavoro.**

Prevale l'immagine di un'auto familiare che contiene diverse valenze prevalentemente positive: la familiarità, la capienza, la sicurezza e stabilità ma anche la pesantezza e scarsa agilità. Ma subito dopo anche l'immagine dell'usato, dunque della necessità di revisioni, adeguamenti, del rischio di fermarsi, forse anche del collaudato e conosciuto, ma sembrano prevalenti le accezioni negative. Il richiamo all'utilitaria ha più significati: da un lato la scarsità di risorse e di prestazioni, dall'altro il risparmio e l'agilità, ma tuttavia prevale l'aspetto della dimensione minima o della sottodimensione. Una parte (minoritaria) di risposte richiama prestazioni di alta qualità riconducibili all'immagine di un'auto sportiva o di lusso. Anche nella voce altro (dove la fantasia non è mancata) i significati rimandano principalmente a quelli già descritti.



Anche in questo caso si evidenziano differenze per sottocampioni:

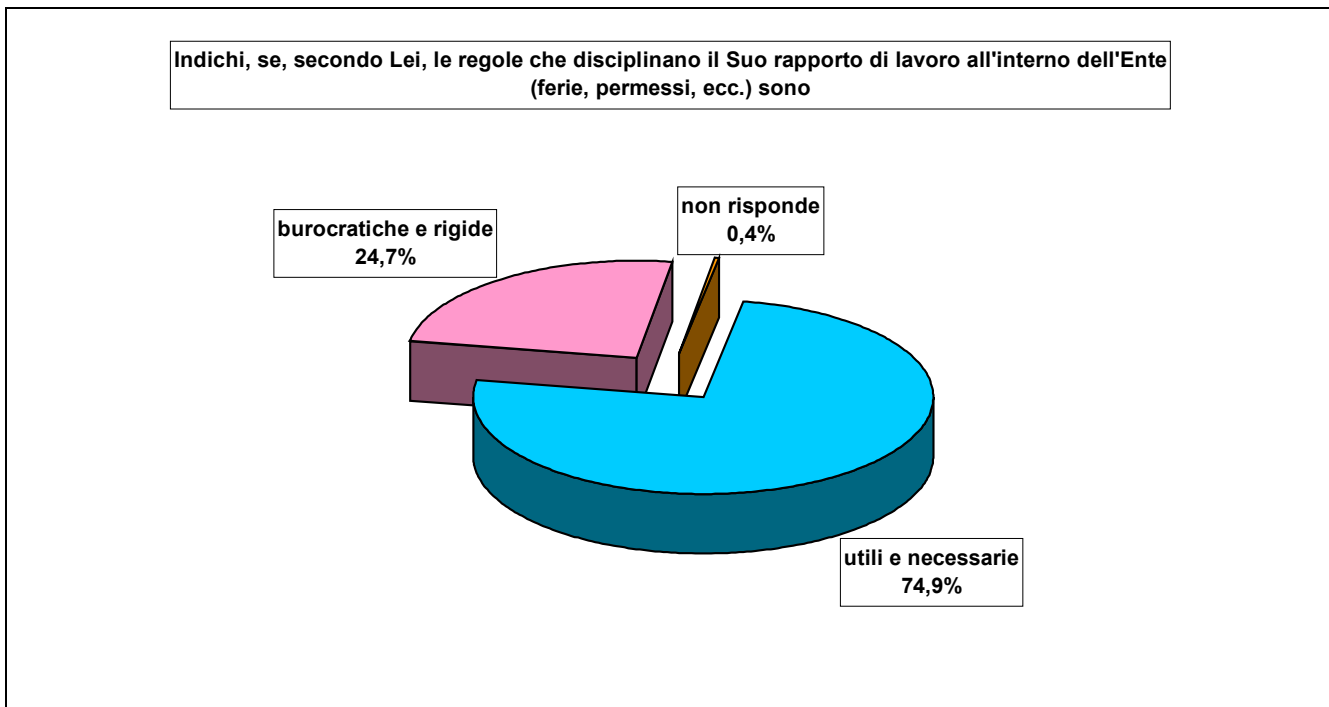
- i neo assunti accentuano di più gli aspetti dell'auto sportiva e meno di quella usata;
- le aree culturale/educativa e servizio/sociale accentuano la familiarità;
- l'area della vigilanza marca decisamente l'aspetto dell'usato.

**Se l'ufficio o la struttura in cui Lei lavora fosse un'automobile, che tipo di auto sarebbe?**

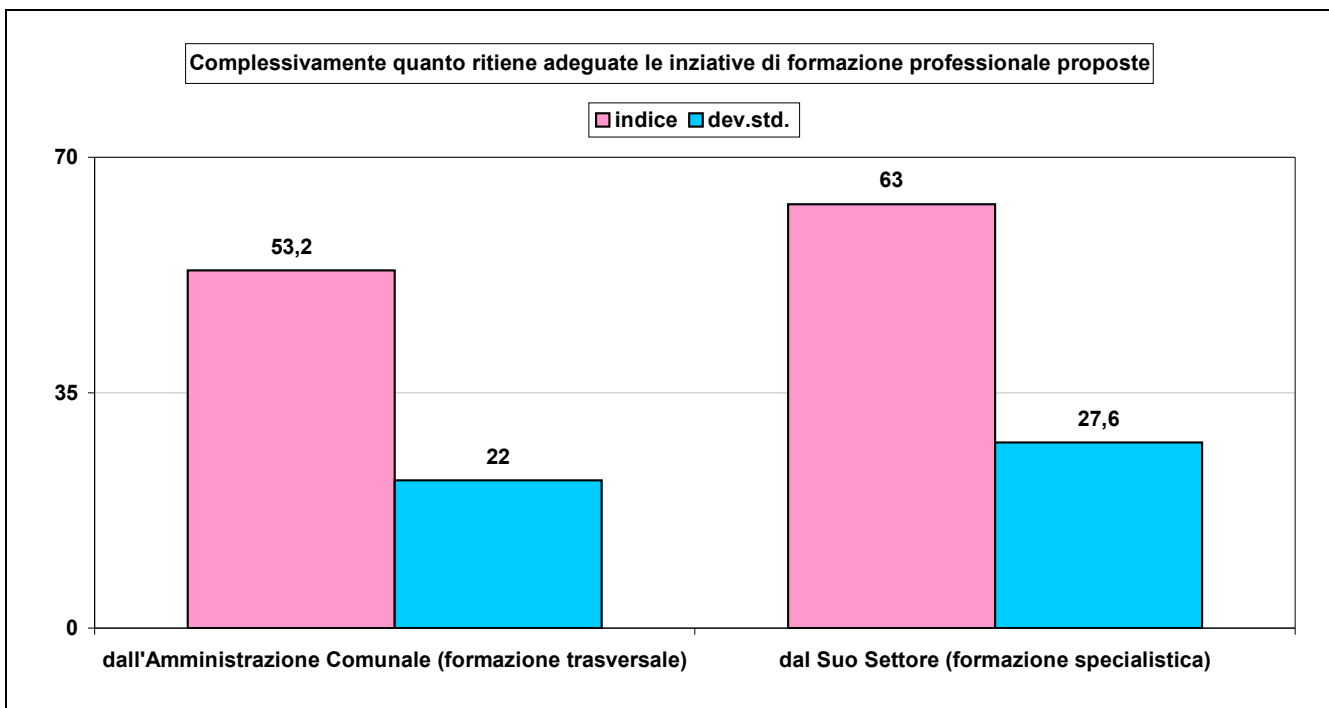
	Totale	Area professionale					Anzianità	
		amministrativa	culturale educativa	servizio sociale	tecnico informatica	vigilanza	assunto dopo l'1/1/2003	assunto prima dell'1/1/2003
<b>sportiva</b>	% <b>6,7</b>	6,8	10,1	4,5	5,8	4,5	13	6,2
<b>utilitaria</b>	% <b>20,7</b>	24,3	21,3	13	23,5	18,8	22,2	20,6
<b>familiare</b>	% <b>32,9</b>	24,3	42,4	43,2	29	23,3	32,4	32,9
<b>usata</b>	% <b>29,1</b>	29,3	18,3	30,2	30,1	43,7	22,2	29,6
<b>di lusso</b>	% <b>2,7</b>	0,2	5,8	4,5	2,4		0,9	2,9
<b>altro</b>	% <b>7,5</b>	13,8	2	4,5	9,1	9,8	9,3	7,4
<b>non risponde</b>	% <b>0,4</b>	1,3						0,4
<b>n</b>	<b>351</b>	101	91	59	55	30	26	325
<b>%</b>	<b>100</b>	100	100	100	100	100	100	100



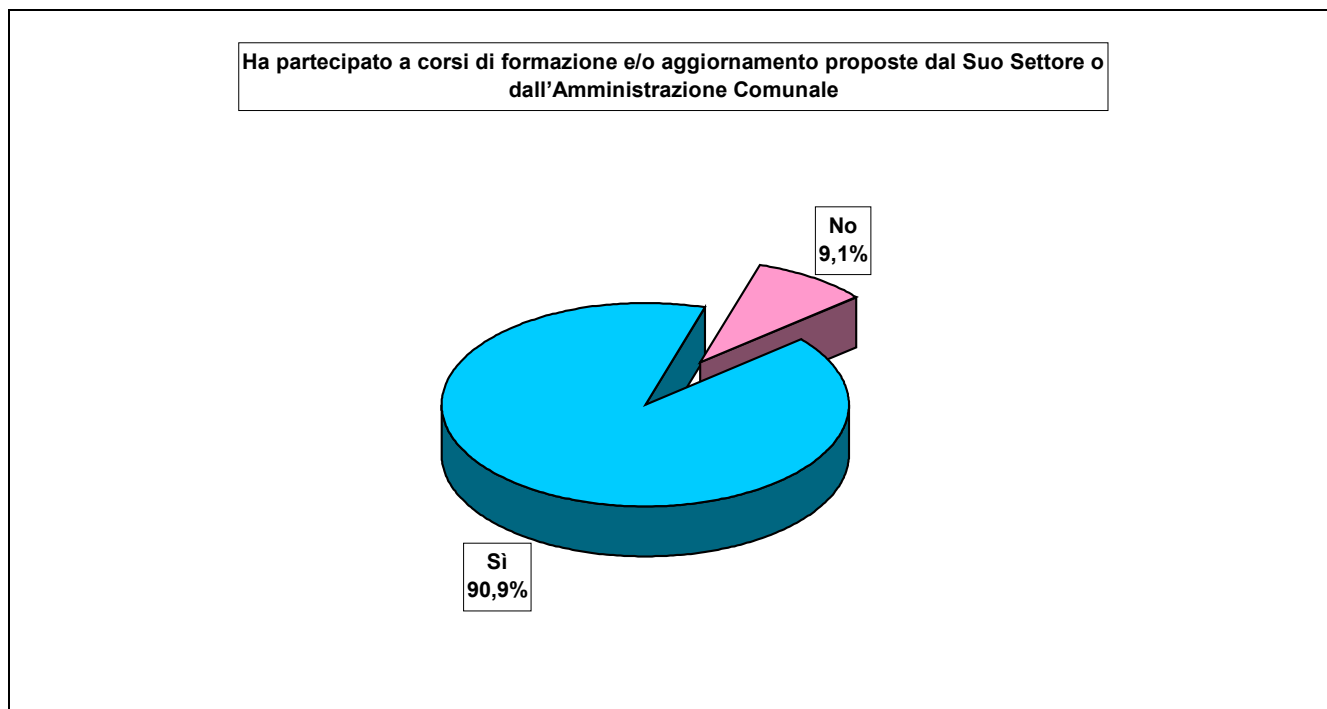
Le **regole che disciplinano il rapporto di lavoro** all'interno dell'Ente sono ritenute utili e necessarie dal 75% dei dipendenti, rigide e burocratiche dal 24,7%. Così come alla domanda sulle procedure che regolano il proprio lavoro, non si raccoglie l'impressione di un eccesso di burocrazia e regolamentazione, anzi le regole sono perlopiù vissute come utili e necessarie.



Per quanto riguarda la **formazione**, vi è maggior apprezzamento per l'adeguatezza della formazione specialistica organizzata dal proprio settore (indice uguale a 63) piuttosto che quella trasversale all'ente organizzata dall'Amministrazione Comunale che, seppur apprezzata, è ritenuta un po' meno adeguata (indice 53,2).



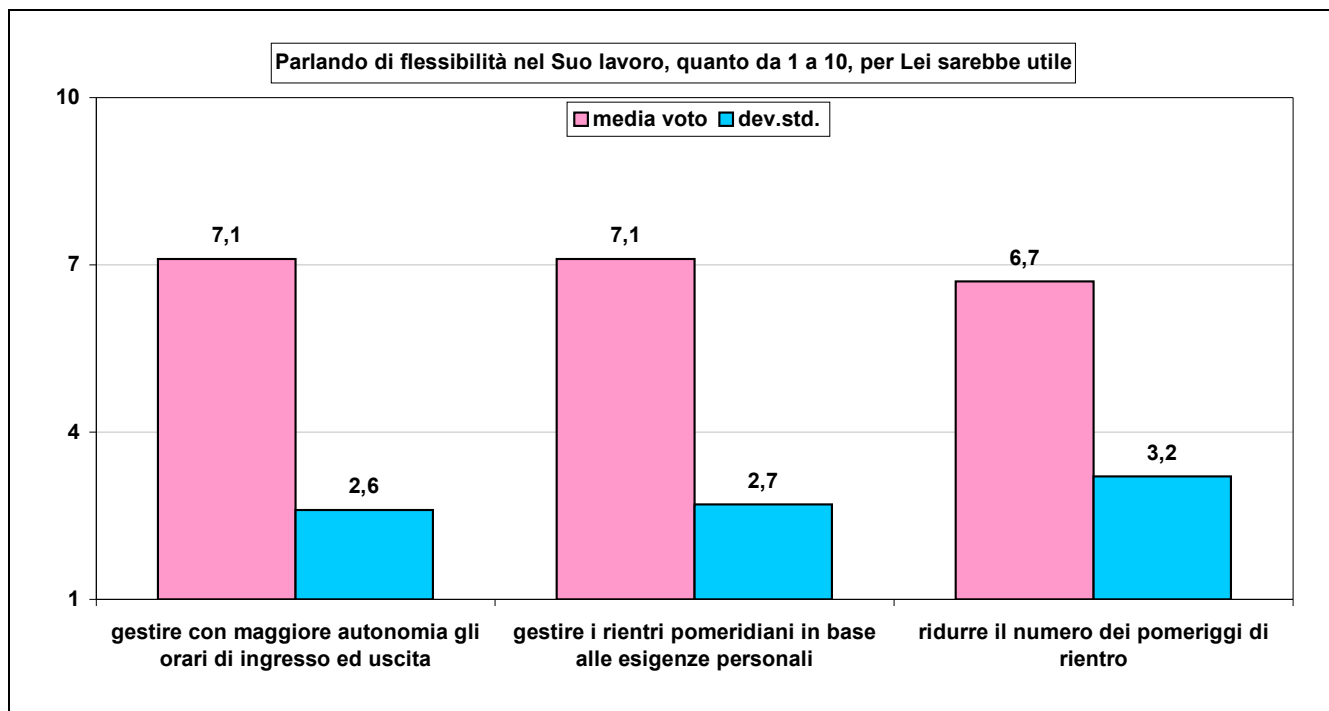
Il 91% dei dipendenti ha partecipato a corsi di formazione, organizzati dal Settore o dall'Amministrazione Comunale. L'indice di apprezzamento della loro utilità è abbastanza alto, un po' meno quello della rispondenza alle aspettative.



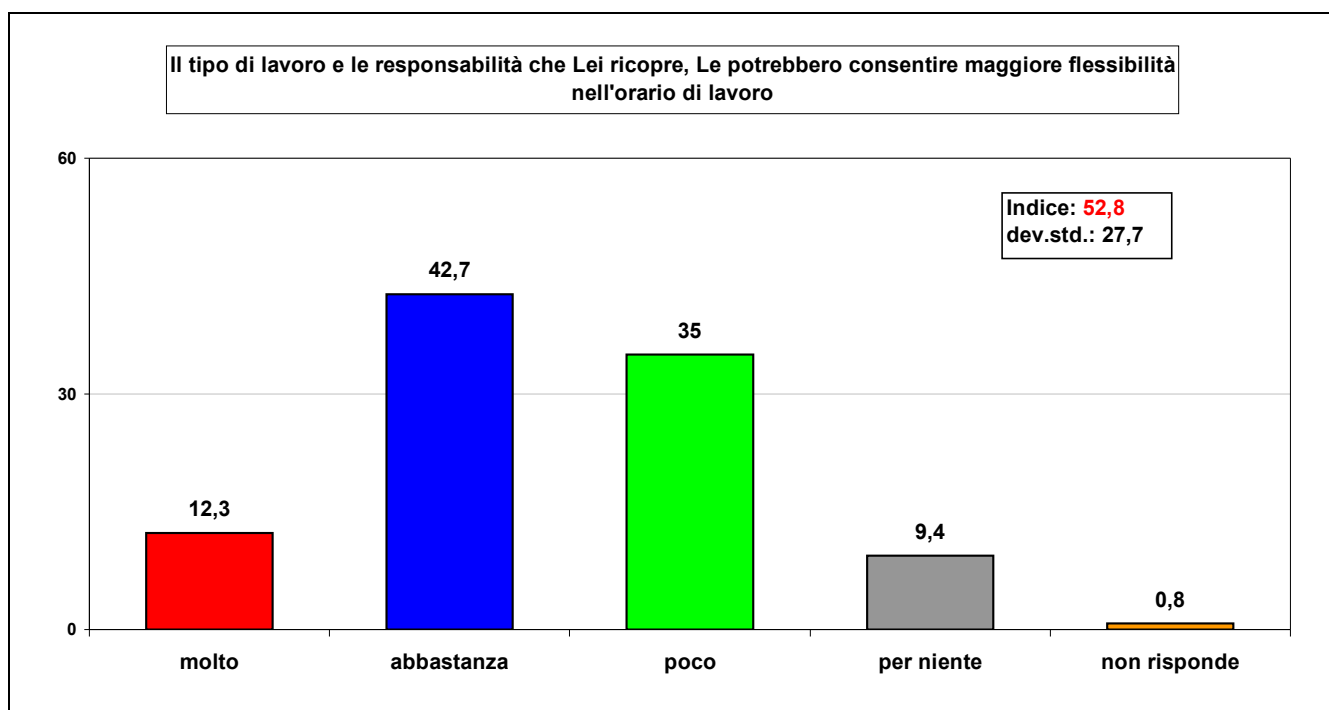
Rispetto alle iniziative e agli strumenti di formazione ed aggiornamento a cui ha partecipato, indichi quanto:								
		molto	abbastanza	poco	per niente	non risponde	indice 0-100	dev.std.
<b>Sono stati utili al suo lavoro</b>	%	21,2	59,6	18,3	0,8	0,1	67,2	21,9
<b>Hanno soddisfatto le sue aspettative</b>	%	10,7	57,1	27,7	0,5	3,9	60,5	20,9

Questo insieme di risposte acquista importanza se rapportato ad una domanda precedente relativa alle azioni che possono migliorare il lavoro: *ai primi posti vi era l'indicazione di corsi di formazione.* Dunque la formazione è tra le priorità, quella proposta (in particolare quella di settore, specialistica) è abbastanza apprezzata, oltre il 90% degli intervistati ha partecipato a corsi che sono stati ritenuti utili per il proprio lavoro e in maggioranza hanno soddisfatto le aspettative.

Una maggiore **flessibilità negli orari**, oppure nella gestione dei rientri pomeridiani, sarebbe abbastanza auspicabile e utile, secondo gli intervistati, un po' meno avvertita è la necessità di ridurre i pomeriggi di rientro. Infatti una maggiore flessibilità di orari e rientri ottiene una media voto di 7,1, nella scala da 1 a 10, mentre la riduzione dei rientri pomeridiani ha un consenso di 6,7. È come se la richiesta propendesse più per una personalizzazione degli orari piuttosto che per la istituzionalizzazione di nuovi orari anche se con meno rientri.

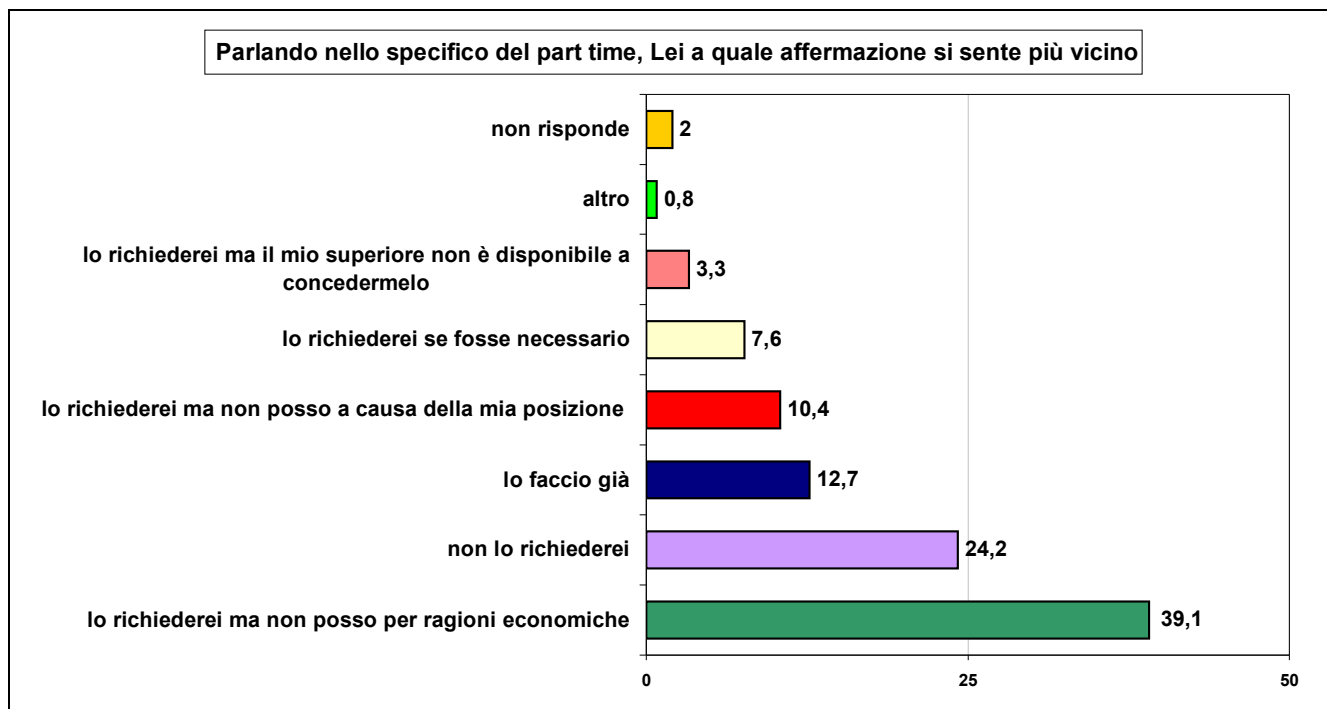


Dal punto di vista delle **responsabilità e della tipologia del lavoro**, l'esigenza di una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro è solo parzialmente conciliabile con le responsabilità di lavoro.



**Il part-time**, già effettuato dal 12,7% dei dipendenti intervistati, sarebbe richiesto volentieri da un numero consistente di lavoratori, che però non possono richiederlo, prima di tutto per ragioni economiche (nel 39% dei casi), poi per ragioni connesse alla propria posizione professionale (per il 10%), infine perché il rispettivo superiore non lo concederebbe (3%). Non lo richiederebbe proprio invece il 24% dei dipendenti.

Dunque rispetto al part-time non vi è tanto un problema di accessibilità o di diritto negato, ma piuttosto una limitazione che deriva dal complesso del reddito familiare; insomma non un problema di diritto ma economico.



Se gli uomini e coloro che hanno tra i 51 e i 64 anni non sono molto interessati al part-time (in percentuale assai superiore alla media), le donne lo sono di più, e così anche i dipendenti con scolarità più bassa, ma per lo più non possono richiederlo per motivi economici. Chi lo richiederebbe ma non può, per ragioni connesse alla posizione professionale, sono soprattutto i più giovani e i laureati.

**Parlando nello specifico del part-time, lei a quale affermazione si sente più vicino**

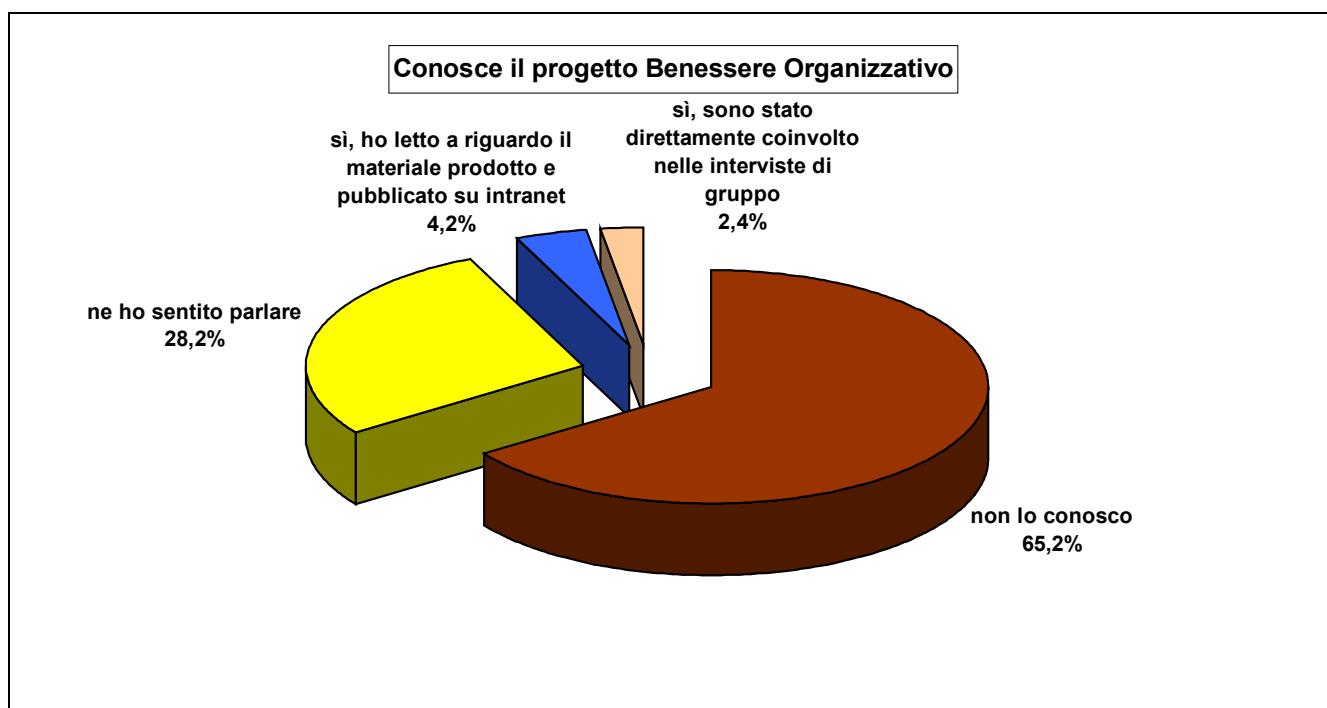
	Totale	Genere		Età accorpata			Scolarità		
		M	F	23-40	41-50	51-64	Obbligo	Diploma	Laurea/Master
<b>Non lo richiederei</b>	% 24,2	43,1	17,8	8,3	25,5	35,1	26,9	23,1	25,1
<b>Lo richiederei ma non posso per ragioni economiche</b>	% 39,1	29,1	42,4	35,8	43,7	33,8	49,1	41,6	21,7
<b>Lo richiederei, ma non posso a causa della mia posizione di lavoro</b>	% 10,4	13,1	9,5	15,7	5,9	14,8	6,4	9,4	17,4
<b>Lo richiederei, ma il mio superiore non è disponibile a concedermelo</b>	% 3,3	3,3	3,2	4,3	4,9			2,4	9
<b>Altro</b>	% 0,8		1	1,7			2,1	0,6	
<b>Lo faccio già</b>	% 12,7	2,1	16,4	17,8	13,1	6,7	12,9	11,1	17,9
<b>Lo richiederei se fosse necessario</b>	% 7,6	7,8	7,6	14,4	6	5,6	2,5	8,7	8,6
<b>non risponde</b>	% 2	1,5	2,1	2	0,8	4		3	0,4
<b>n</b>	351	89	262	79	163	100	62	221	68
<b>%</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## IL PROGETTO BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'ultima sessione del questionario ha avuto l'obiettivo di indagare la conoscenza ed il relativo livello di gradimento del progetto Benessere attuato dall'amministrazione comunale

Il progetto Benessere si articola in un insieme di iniziative rivolte ai dipendenti a cui si è dato avvio successivamente ad un'indagine condotta su questa tematica organizzativa nell'anno 2006.

In generale, rispetto al progetto Benessere Organizzativo, la maggioranza dei dipendenti intervistati (65%) dichiara di non conoscerlo. Il 28% ne ha sentito parlare e "solo" il 6,6% ne ha conoscenza diretta.



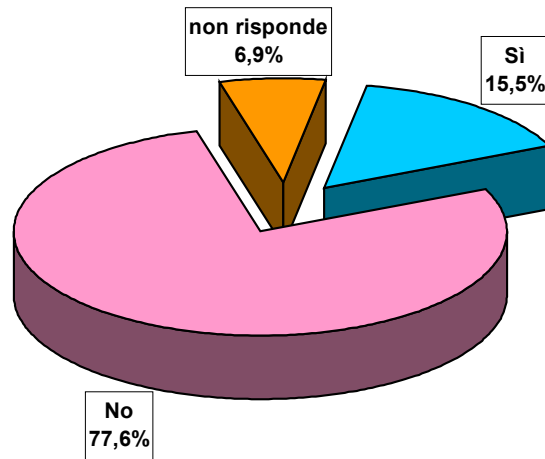
Le iniziative attivate nell'ambito del progetto benessere riguardano:

- 1) il coinvolgimento dei dipendenti nei processi di lavori tramite l'organizzazione di incontri a vario livello (settore, servizio, ufficio)
- 2) la pubblicazione di una rivista interna "Strettamente personale"
- 3) il piano di formazione specialistica settoriale

Anche rispetto a tali iniziative le risposte del questionario non restituiscono un quadro migliore: il 77,6% dichiara di non conoscere le iniziative di coinvolgimento dei dipendenti, a fronte di un 15,5% che invece le conosce, mentre il 6,9% non risponde.

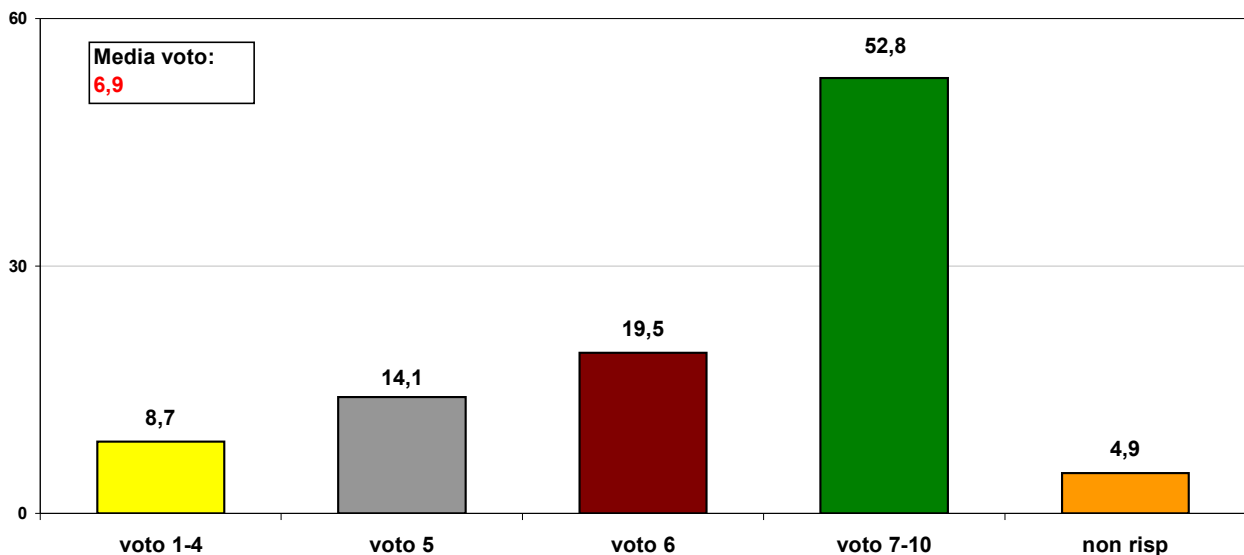
Benché sia possibile che una parte di dipendenti in realtà sia stato effettivamente coinvolto in tale iniziative senza sapere che si trattava di un'attività del progetto benessere, la percentuale di non conoscenza pari al 77,6% si attesta su un livello alto mettendo in luce quantomeno un considerevole problema in tema di comunicazione interna.

Conosce l'iniziativa che riguarda le 'modalità di coinvolgimento dei dipendenti'



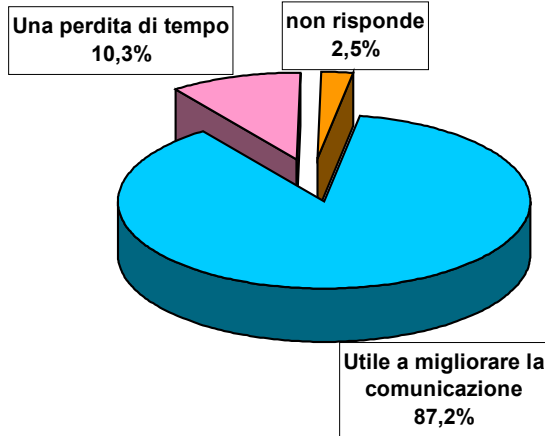
I dati relativi al gradimento sono migliori, benché riguardino un'esigua parte dei dipendenti comunali. Tra chi conosce (pochi) l'iniziativa per il coinvolgimento dei dipendenti, il 52,8% l'apprezza, dando un voto compreso tra 7 e 10, mentre il 19,5% le attribuisce la stretta sufficienza e il 23% circa dà un voto insufficiente; la media voto è 6,9.

Quanto è soddisfatto di questa iniziativa (base dati 54)



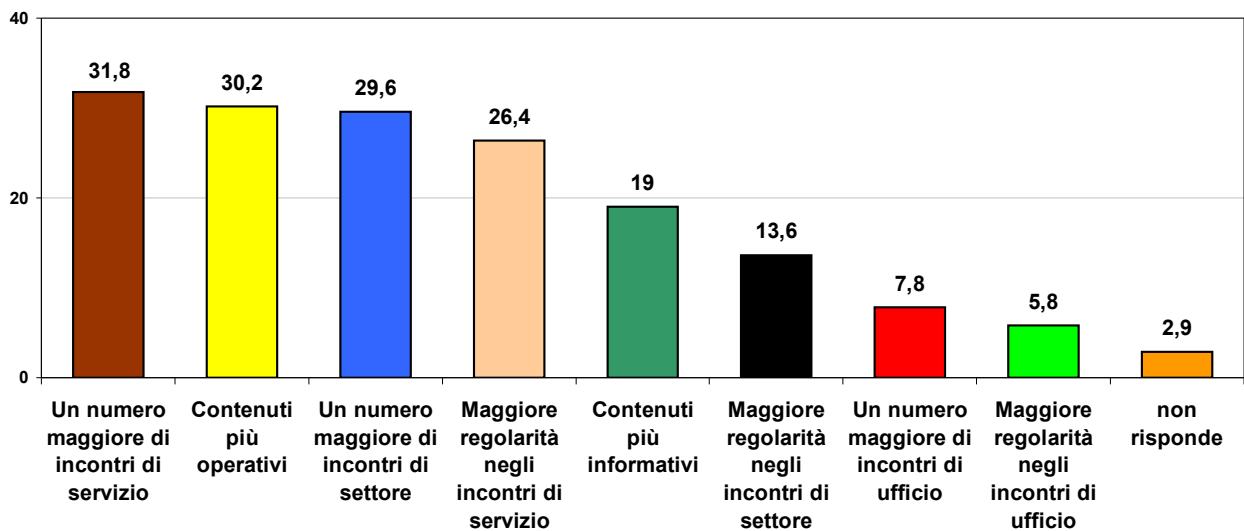
Restando sempre nell'ambito di chi conosce l'iniziativa, l'87% ritiene che essa sia utile per migliorare la comunicazione, mentre il 10% la considera una perdita di tempo e il 2,5% non risponde.

In merito ritiene che questa iniziativa sia (base dati 54)



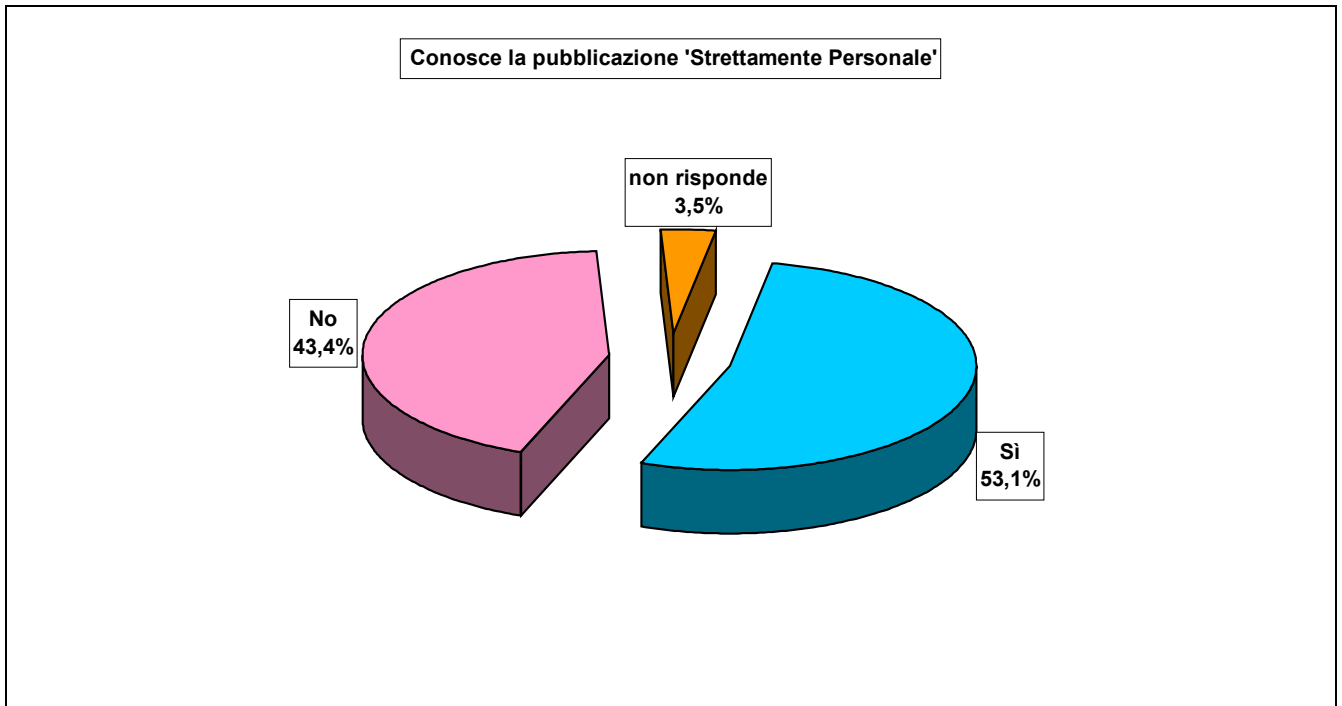
I **suggerimenti per rendere più efficace il coinvolgimento** dei dipendenti si articolano in diverse opzioni, in percentuali tra loro vicine, proponendo soprattutto un numero maggiore di incontri di servizio e di settore, contenuti più operativi, maggiore regolarità negli incontri.

Rispetto a questa iniziativa quali delle seguenti azioni potrebbero servire per migliorarla  
- Multipla (base dati 54; risposte 91) -

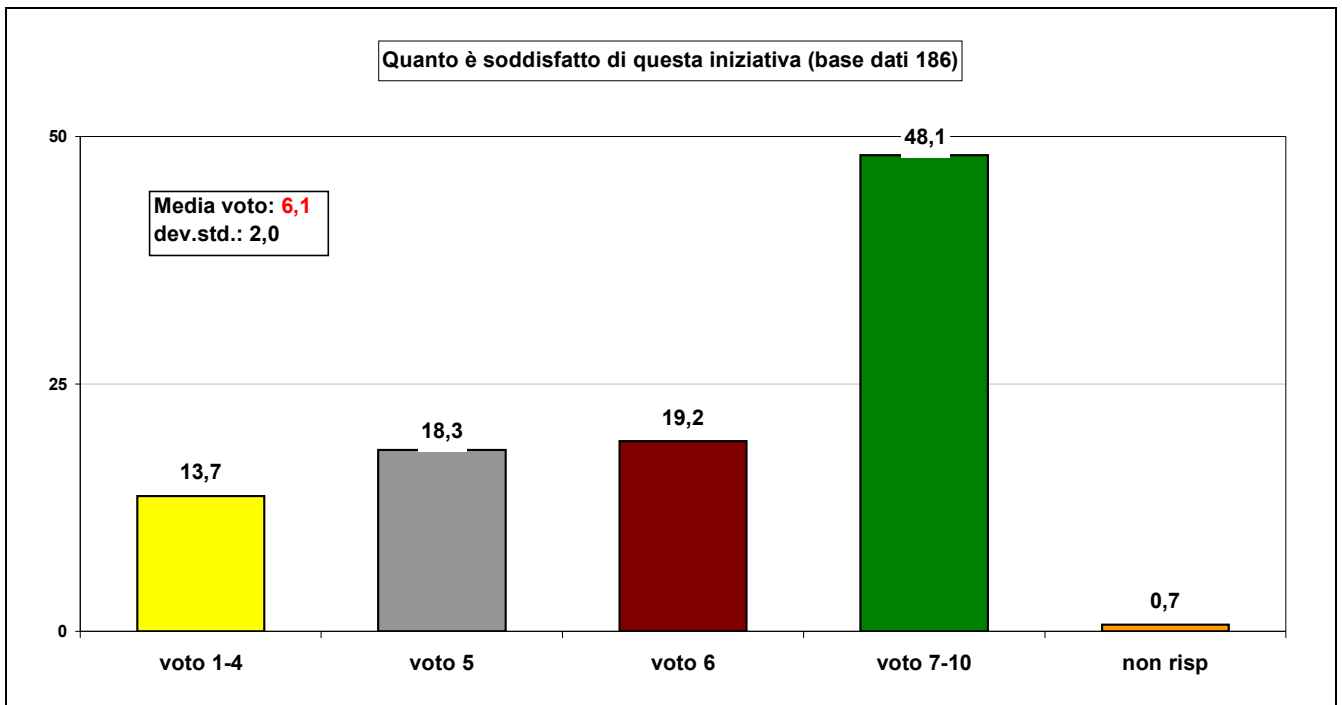


La pubblicazione "**Strettamente personale**", il foglio di informazioni e comunicazione per i dipendenti, è conosciuto dal 53% del personale, mentre il 43,4% non lo conosce. Anche in questo caso, la percentuale di non conoscenza che si attesta oltre il 43% rimanda ad una riflessione che riguarda sostanzialmente due aspetti: il canale e le modalità distributive (pubblicazione cartacea, on

line. ecc.) ma anche la natura ed i contenuti dello strumento; infatti, dietro a un generico atteggiamento di "non conoscenza" potrebbe celarsi un giudizio a priori non positivo relativamente a tale strumento.



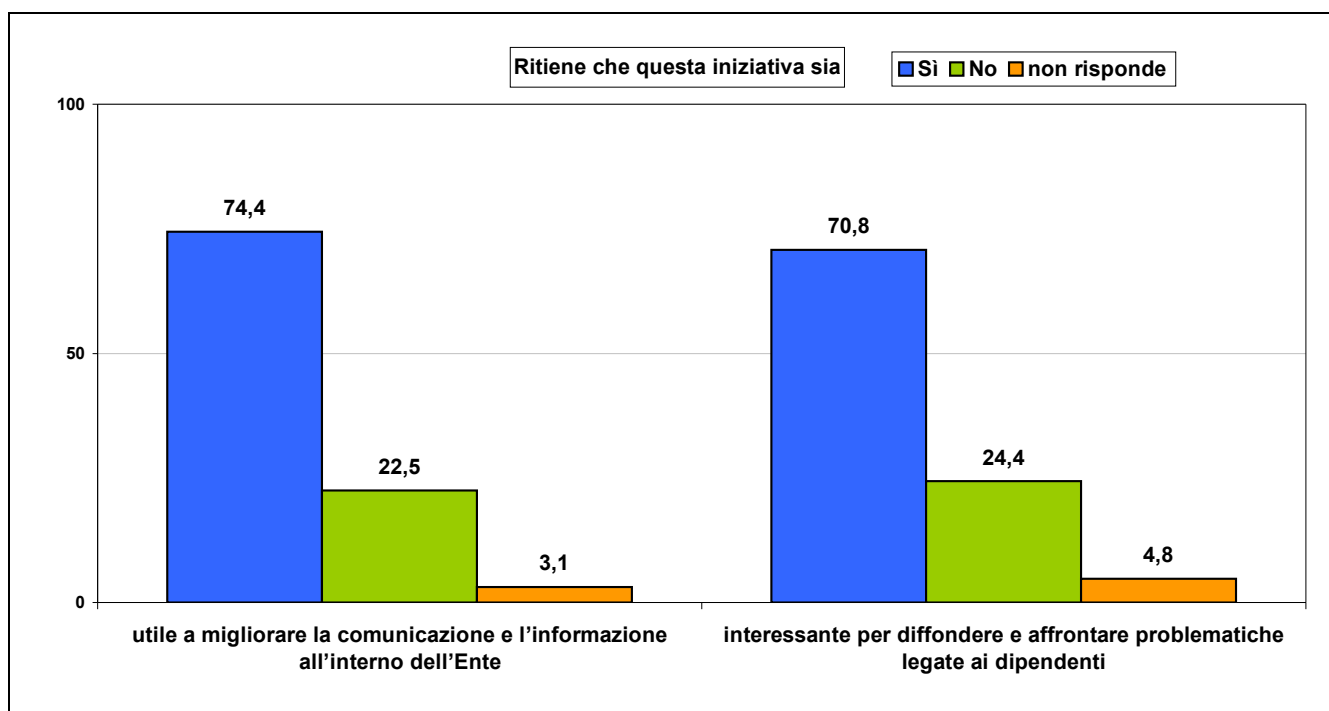
Chi conosce l'iniziativa manifesta un moderato apprezzamento nel 48% dei casi, dandole un voto tra 7 e 10; il 19% le dà la sufficienza, mentre il 32% la giudica insufficiente; la media voto è di 6,1.



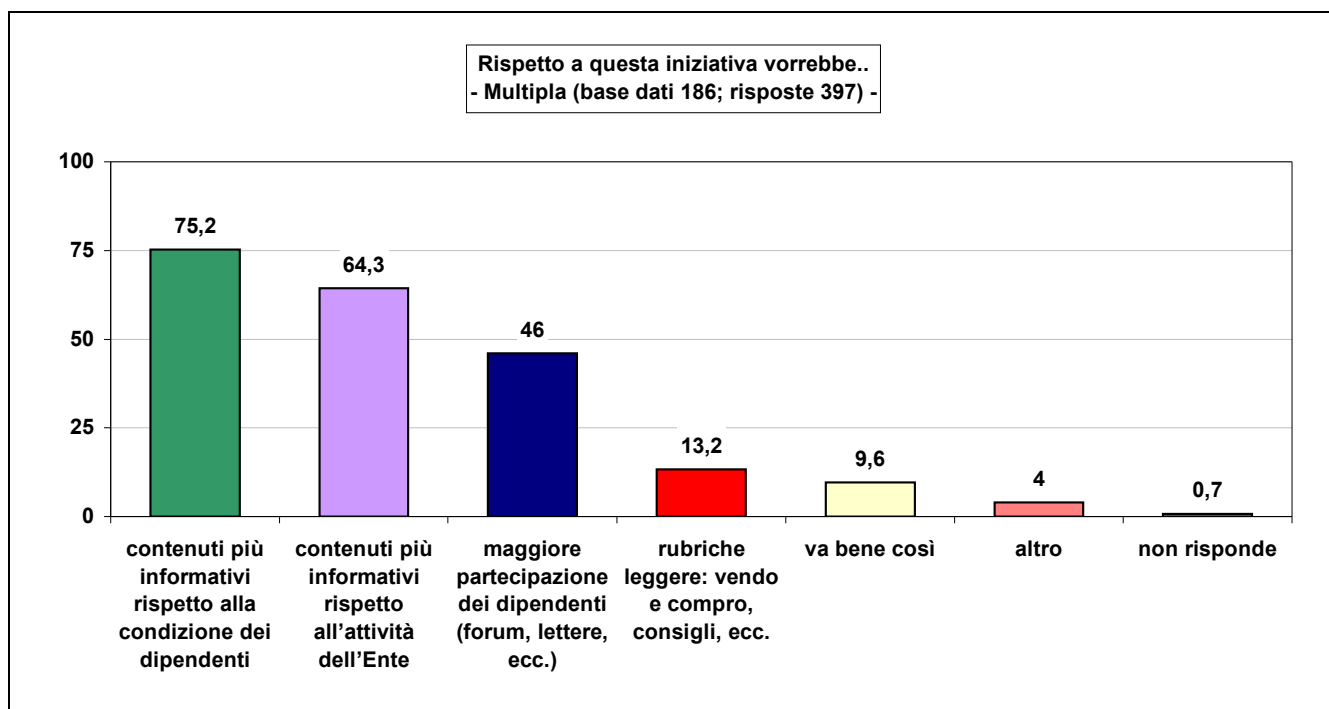
Sempre tra coloro che conoscono questa iniziativa, una larga maggioranza ritiene l'iniziativa utile a migliorare la comunicazione all'interno dell'ente (74,4%) e interessante per i temi trattati (70,8%).



Parere negativo è invece espresso, su questi aspetti, rispettivamente dal 22,5% e dal 24,4% dei dipendenti.

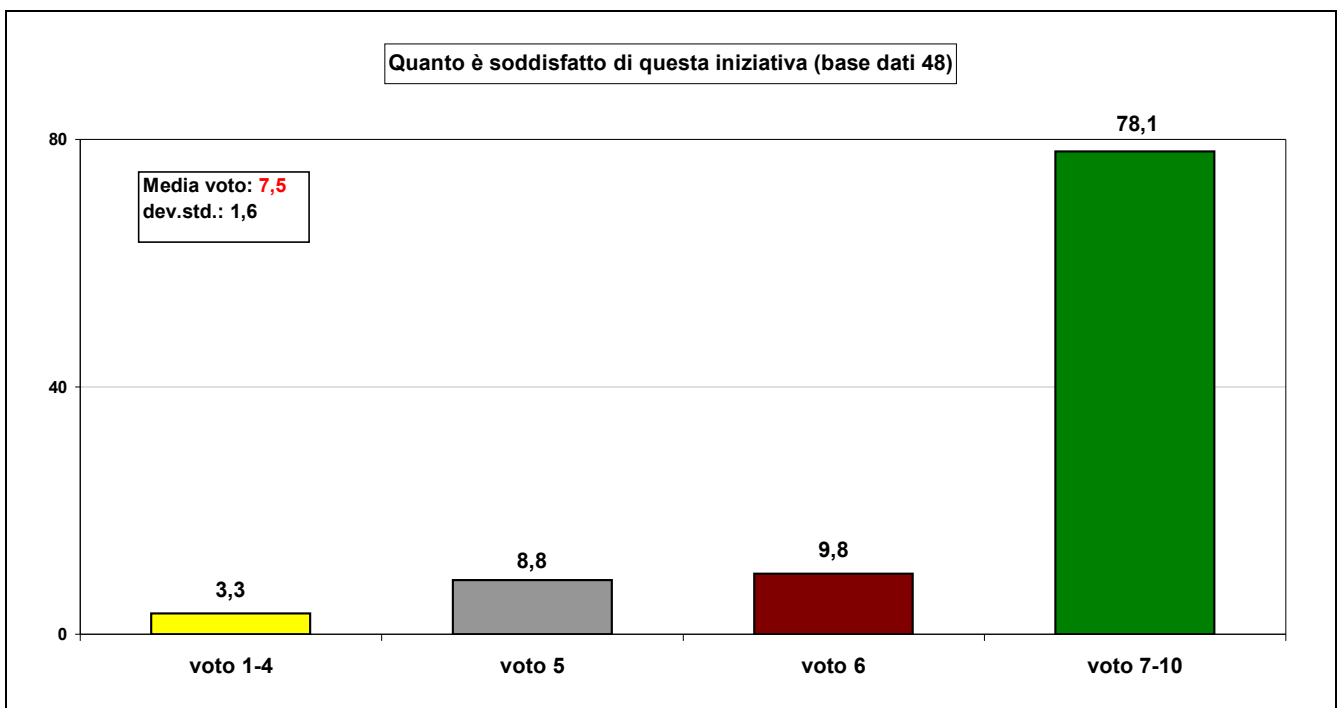
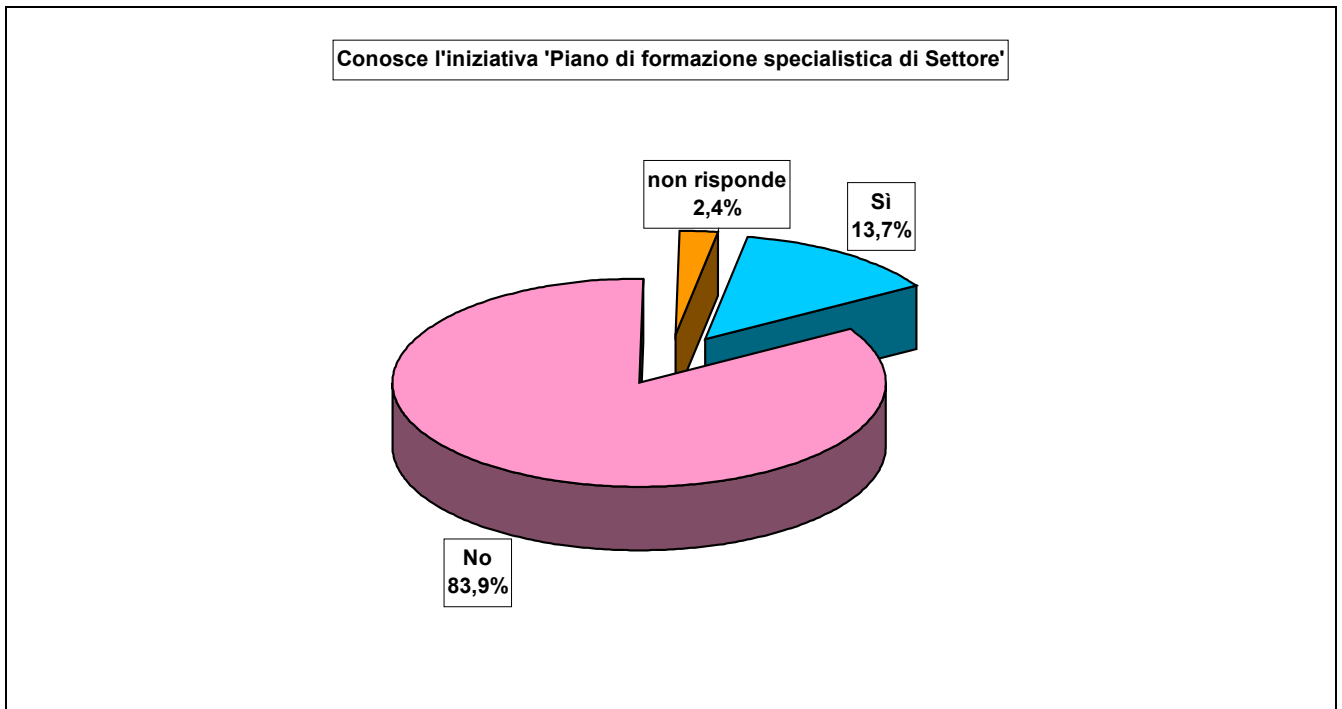


I suggerimenti per migliorare l'iniziativa vedono prevalere l'idea che la pubblicazione debba avere contenuti di maggiore informazione sulla condizione dei dipendenti, poi sull'attività dell'ente e infine che siano previsti strumenti di maggiore partecipazione dei dipendenti. Per il 9,6% la pubblicazione va bene così.



Un andamento analogo delle risposte riguarda la terza iniziativa del progetto Benessere: **Piano di formazione specialistica di Settore; questa** non è conosciuta da ben quasi l'84% dei dipendenti. Anche in questo caso, risulta possibile che una parte di dipendenti in realtà sia stato effettivamente coinvolto in tale iniziativa senza sapere che si tratta di un'attività del progetto benessere. Si pensi che, come precedentemente riportato, oltre il 90% partecipa a iniziative di formazione ed, in particolare, solo il 6% dei dipendenti non risponde alle domande sul gradimento relative alla formazione specialistica.

Tra chi dichiara invece di conoscere tale iniziativa (il 13,7%), il 78% si ritiene per lo più soddisfatto dell'iniziativa, dandole un voto compreso tra 7 e 10; la media voto è 7,5.



## ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La ricerca del 2007 ha voluto ripercorrere numerosi *items* di un'analoga indagine svolta nell'anno 2003 e quindi si è concentrata sulle identità del dipendente comunale, gli atteggiamenti verso il proprio lavoro ed i valori ad esso attribuiti.

Le risposte agli *items* confrontabili con l'anno 2003 mettono 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.

A conferma di ciò se, nel 2003, l'aver più tempo a disposizione rappresentava la principale aspirazione degli intervistati, nel 2007 l'esigenza di maggiore reddito prevale quale mezzo per migliorare la propria vita quotidiana e la richiesta di aumento retributivo quale azione principale per migliorare il lavoro.

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.

Il tutto con anche notevoli differenze fra i dipendenti in relazione all'età, all'anzianità di servizio, ai settori, ecc.

In particolare, risulta ancora (rispetto al 2003) marcata la peculiarità dell'area educativa-culturale: è in tale contesto che si concentrano le dimensioni della passione per il lavoro, della partecipazione ad un progetto (e del relativo coinvolgimento nei progetti), dell'utilità sociale.

D'altro canto, se l'idea di garantire con il proprio lavoro servizi che fanno civile una città comunque attraversa in maniera trasversale le varie aree professionali, per l'area amministrativa e quella tecnico informatica l'idea del posto sicuro ma poco gratificante continua a determinare in gran parte le risposte date.

E' inoltre nell'area culturale-educativa e sociale che prevale nettamente la sottolineatura del proprio ruolo e profilo professionale, ciò a determinare un "orgoglio" più marcato per la propria specifica professione la quale, anche al momento dell'assunzione, ha rappresentato una vera opportunità professionale.

E' sempre in queste due aree inoltre che si registrano i gradi più alti di soddisfazione in generale rispetto al fatto di essere un dipendente del comune, il maggior investimento sul lavoro, il grado più alto di soddisfazione per il lavoro svolto, il maggior coinvolgimento nei progetti del settore.

Rispetto al confronto fra neo e vecchi assunti in diverse risposte si evince da parte dei dipendenti assunti più di recente un maggior investimento sul lavoro e i suoi significati, maggior aspettative di crescita professionale, più curiosità e atteggiamenti propositivi.

I dipendenti più "anziani", invece, si autopercepiscono e sono visti come maggiormente rassegnati, delusi, disillusi, quasi ad indicare un progressivo logoramento nel rapporto col proprio lavoro.

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 vengono attribuiti di più all'idea di dipendente comunale di anni fa.

Tale calo viene ulteriormente sottolineato dalla percezione che, secondo gli intervistati, hanno le persone vicine (parenti, amici) del loro lavoro: l'idea di scarsi controlli, privilegi, poco lavoro prevalgono su altre dimensioni.

Questo il quadro sintetico che si evince da una lettura trasversale delle risposte, di fronte al quale si è cercato di dedurre gli ambiti del miglioramento suggeriti dai dipendenti intervistati.

In tale contesto, dopo l'aumento retributivo, che si conferma quale esigenza primaria, il maggior coinvolgimento nell'organizzazione del lavoro e più corsi di formazione rappresentano le principali richieste per migliorare l'attuale vita professionale; tra gli auspici di futuri cambiamenti sul lavoro, viene nuovamente e largamente ribadito in primo luogo l'aumento della retribuzione, a cui segue la maggiore professionalità, la conciliazione con i tempi di vita, il maggior coinvolgimento nei processi di lavoro.

Quindi i dipendenti chiedono precisamente due cose:

- maggiore coinvolgimento nei processi di lavoro: inteso come un insieme di conoscenza, partecipazione, senso di appartenenza e valorizzazione del lavoro.
- maggiore professionalità, da perseguire anche attraverso percorsi formativi di sviluppo delle competenze professionali che siano sempre più adeguati ovvero più utili al lavoro svolto e coerenti con le aspettative espresse.

---

Come per il 2003, anche in questo caso il percorso di ricerca e di restituzione dei risultati è stato particolarmente articolato ed intenso:

- presentazione del progetto e delle risultanze alle OOSS e RSU
- 351 intervistati con questionario
- 270 partecipanti alle assemblee di presentazione dei risultati ai dipendenti

# NOTA METODOLOGICA

## Il metodo di rilevazione

La ricerca sull'identità del dipendente comunale è stata condotta dall'*Ufficio Ricerche del Gabinetto del Sindaco* in collaborazione con il *Settore personale, organizzazione e semplificazione amministrativa, privacy e qualità*.

La rilevazione è stata svolta tramite questionario autocompilato, da parte dei dipendenti selezionati sulla base del piano di campionamento.

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).

## Piano di Campionamento

L'universo di riferimento è composto dall'insieme dei dipendenti assunti per concorso (cioè assunti a tempo indeterminato) nel Comune di Modena. Sono quindi esclusi:

- tutti i dipendenti assunti a tempo determinato (anche su pianta organica)
- i collaboratori
- i dipendenti che si sono dimessi o sono andati in pensione
- i dipendenti in mobilità (dipendenti trasferiti da un altro Ente con la mobilità tra il 2004 e il 2006 o dipendenti assunti dal Comune di Modena spostatisi in altro Ente)

L'universo è così costituito da 1.776 unità al 16 Maggio 2007.

Uno degli obiettivi della ricerca era quello di cogliere eventuali differenze fra nuovi assunti e altri dipendenti. Si è stabilita, quindi, la data di riferimento del 1-1-2003 per avere un numero statisticamente significativo di dipendenti nuovi assunti.

Il campione era così composto:

- o l'universo dei nuovi assunti dal 1.1.2003 pari a 134 persone;
- o campione di 257 dipendenti assunti prima del gennaio 2003.

I 257 casi di "vecchi assunti" sono stati estratti con un campionamento di tipo stratificato con allocazione proporzionale degli strati. La stratificazione è avvenuta per genere, categoria giuridica, aree professionali.

Su un totale di 391 casi convocati per la rilevazione, si sono presentati e hanno compilato il questionario 351 casi. Il totale delle interviste utili è così suddiviso in 243 "vecchi assunti" e 108 "nuovi assunti".

questionario autocompilato	maggio - giugno 2007	
<b>TOTALE CONVOCATI</b>		<b>391</b>
	CAMPIONE assunti PRIMA 01/01/2003	257
	UNIVERSO assunti DOPO 01/01/2003	134
<b>QUESTIONARI COMPILATI</b>		<b>351</b>
	CAMPIONE assunti PRIMA 01/01/2003	243
	UNIVERSO assunti DOPO 01/01/2003	108

Prima di procedere all'elaborazione, il campione è stato ponderato al fine di ristabilire il corretto rapporto fra assunti prima e dopo il gennaio 2003. In questo modo si è ottenuta una buona attendibilità sia del campione totale sia di quello dei "vecchi e nuovi" assunti.

Le variabili di genere, anzianità, categoria giuridica e area professionale rispecchiano le caratteristiche dell'universo di riferimento.

#### Riepilogo universo dipendenti comunali - campione estratto - campione in rientro

		universo		campione		rientri		rientri - PESO	
totale genere	femmine	1321	74,4%	288	73,7%	254	72,4%	254	72,4%
	maschi	455	25,6%	103	26,3%	91	25,9%	89	25,4%
	non risponde					6	1,7%	8	2,3%
totale anzianità	dopo 01/01/2003	134	7,5%	134	34,3%	107	30,5%	25	7,1%
	prima 01/01/2003	1642	92,5%	257	65,7%	243	69,2%	325	92,6%
	non risponde					1	0,3%	1	0,3%
categoria giuridica	A - B	450	25,3%	92	23,5%	81	23,1%	84	23,9%
	C	997	56,1%	223	57,0%	197	56,1%	197	56,1%
	D	329	18,5%	76	19,4%	73	20,8%	70	19,9%
aree	amministrativa	524	29,5%	107	27,4%	99	28,2%	101	28,8%
	culturale educativa	472	26,6%	103	26,3%	88	25,1%	91	25,9%
	servizio sociale	314	17,7%	71	18,2%	62	17,7%	59	16,8%
	tecnico informatica	280	15,8%	70	17,9%	59	16,8%	55	15,7%
	vigilanza	186	10,5%	40	10,2%	28	8,0%	30	8,5%
	non risponde					15	4,3%	16	4,6%
<b>totale</b>		1776		391		351		351	

\* Peso = ripristino della proporzione fra assunti prima e dopo il 1 gennaio 2003

### Composizione del campione

Altre caratteristiche socioanagrafiche degli intervistati sono le seguenti:

TOTALE DIPENDENTI		
Età accorpata		
	n	%
23-34	28	8
35-44	100	28,4
45-54	158	45,1
55-64	55	15,6
non risponde	10	2,9
<b>Totale</b>	351	100
Scolarità		
	n	%
Obbligo	62	17,8
Diploma	221	62,9
Laurea/Master	68	19,3
<b>Totale</b>	351	100

### Rappresentatività dei risultati

Il margine di errore (con un intervallo di confidenza del 95%) per i valori percentuali è compreso tra +/- 0,93% e +/- 4,69%; per i valori medi (medie voto) il margine d'errore è pari a +/- 0,47.

## **Gli indicatori sintetici**

In alcune variabili sono stati effettuati accorpamenti con più modalità di risposta: esse riguardano l'età, il titolo di studio, la condizione occupazionale; gli accorpamenti sono indicati nelle distribuzioni di frequenza relative ai dati socio-anagrafici.

Alcune domande la cui modalità di risposta si articolava nella scala a quattro es. «molto», «abbastanza», «poco», «per niente» e «Non risponde» sono state trattate anche come metriche a valori 100(molto), 67(abbastanza), 33 (poco), 0 (per niente).

Le rispettive tabelle riportano quindi sia le percentuali di risposta dei singoli valori che un **indice sintetico**, il quale riassume in un unico valore numerico (tra 0 e 100) l'insieme della risposta.

Infine alcune domande avevano modalità di risposta multipla (erano cioè possibili più risposte); nelle tabelle e nei grafici riportati viene solitamente specificato e ciò motiva il fatto che il totale risulta superiore a 100%.

Il progetto di ricerca, i metodi e gli strumenti di indagine, la conduzione, la somministrazione delle interviste, l'elaborazione dei dati, la divulgazione dei risultati sono stati svolti grazie a diversi contributi che, a vario titolo, hanno portato le seguenti persone:

dott.sa Maria Teresa Severini, dirigente del settore Personale, organizzazione e semplificazione amministrativa

dott. Pino Dieci, dirigente del settore Gabinetto del Sindaco e politiche della sicurezza

dott. Vittorio Martinelli, direttore scientifico della ricerca, ufficio ricerche

dott. Vittorio Venturi, coordinamento rapporto di ricerca

dott. Nicola Burani e Sara Fantuzzi, elaborazione dati, ufficio ricerche

dott.sa Daniela Migliozzi, responsabile Ufficio sviluppo organizzativo, formazione e qualità

dott.sa Chiara Bertazzoni e dott. Alberto Soncini, funzionari Ufficio sviluppo organizzativo, formazione e qualità

Sig.re Claudia Belli e Sara Caudullo, operatrici Ufficio sviluppo organizzativo, formazione e qualità

[www.comune.modena.it/ufficioricerche](http://www.comune.modena.it/ufficioricerche)