



CITTA' DI GALATINA
Provincia di Lecce

Indagine sull'opinione
del personale comunale
sul

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questionario somministrato
nell'anno 2007





*Scorcio
del Centro Storico*



CITTÀ DI GALATINA
PROVINCIA DI LECCE

DIREZIONE GENERALE

CENTRO ELABORAZIONE DATI

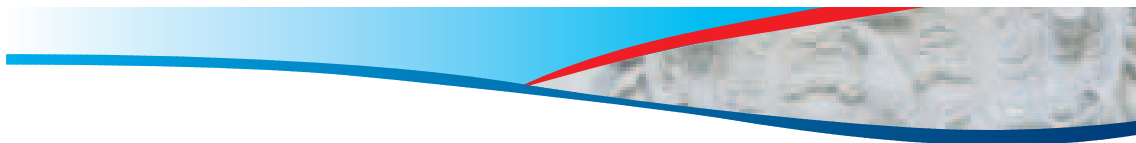
Indagine sull'opinione del personale comunale
sul

Benessere Organizzativo

Questionario somministrato nell'anno 2007



Veduta di Piazza San Pietro - Sullo sfondo la Chiesa Matrice



PRESENTAZIONE

Da tempo la pubblica amministrazione è oggetto e soggetto di cambiamento. Nel contesto in cui questa opera, le risorse umane sono un elemento fondamentale per le politiche di sviluppo di un territorio.

Per questo, il Comune di Galatina, pone al centro della sua riflessione politica i propri dipendenti, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e gestionale, le questioni inerenti i processi d'innovazione della macchina amministrativa.

L'obiettivo che l'amministrazione si propone è quello di migliorare i propri standard prestazionali, fatto questo, che impone la centralità della conoscenza, come strumento di cambiamento e delle politiche di formazione del personale, orientate al miglioramento delle competenze possedute ed allo sviluppo di ulteriori capacità professionali.

Per realizzare tutto ciò, è comunque indispensabile motivare i dipendenti, migliorare i rapporti e le dinamiche tra dirigenti e tra questi e i dipendenti, aumentare il senso d'appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori.

Ciò detto, poiché una migliore qualità del lavoro e una maggiore produttività, passa anche attraverso un clima positivo negli uffici, l'amministrazione comunale ha svolto un'indagine sul "*benessere organizzativo*" avvertito dai dipendenti all'interno dell'ente, intendendo il benessere, come positivo rapporto tra persone ed organizzazione, all'interno della quale si opera.

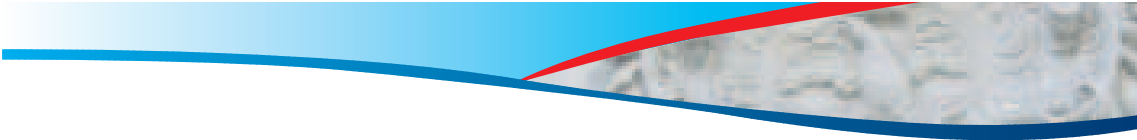
La positiva percezione del clima all'interno della stessa è pertanto necessaria, al fine del miglioramento della qualità del lavoro e per determinare forti relazioni interpersonali, attraverso le quali, possono prodursi valori condivisi e output che, quantitativamente e qualitativamente, migliorino la qualità della vita dei cittadini.

Galatina 28 maggio 2007

L'Assessore alle Risorse Umane
Carmine Perrone

Il Sindaco
Sandra Antonica





PREMESSA

L'analisi del clima organizzativo è un momento importante delle politiche di cambiamento di un ente.

Sulla base di tutto ciò, si è voluto verificare il livello di benessere organizzativo nel Comune di Galatina, avvalendosi, allo scopo, del sistema messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'interno del programma "Cantieri", per il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche.

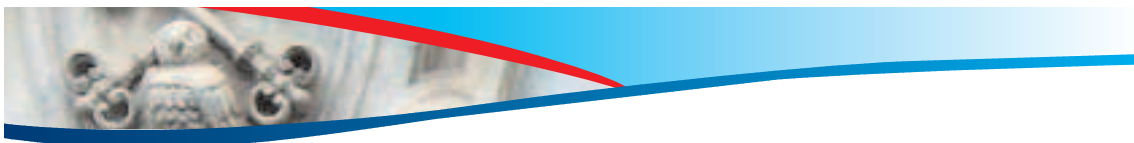
Il questionario in questione, è stato creato dalla Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", adattato in base alle specifiche esigenze rappresentate dalle amministrazioni comunali, con l'aggiunta di una sezione apposita, rivolta alla raccolta di suggerimenti.

Questo è stato somministrato ai dipendenti del Comune, divisi in gruppi di 45 unità, lunedì, 19 marzo 2007, presso la sala "Contaldo" del Palazzo della Cultura, garantendo l'anonimato dei soggetti interessati.

Il questionario in questione è strumento attraverso cui, è possibile verificare l'opinione del personale dipendente circa le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, gli indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo, il benessere psicofisico e l'apertura all'innovazione, con il fine di evidenziare tanto i punti di forza organizzativi, quanto quelli di debolezza su cui intervenire con opportune azioni di miglioramento, orientate ad influire sulla qualità della vita delle risorse umane e sulla loro motivazione.

Il personale coinvolto ha mostrato, seppur in parte, una certa diffidenza nei confronti dell'indagine, in quanto rappresentava la preoccupazione circa la possibilità d'essere individuato tramite i dati inseriti nella parte prima "Dati anagrafici" del questionario stesso.

Il Direttore Generale
Luigino Sergio



RISULTATI

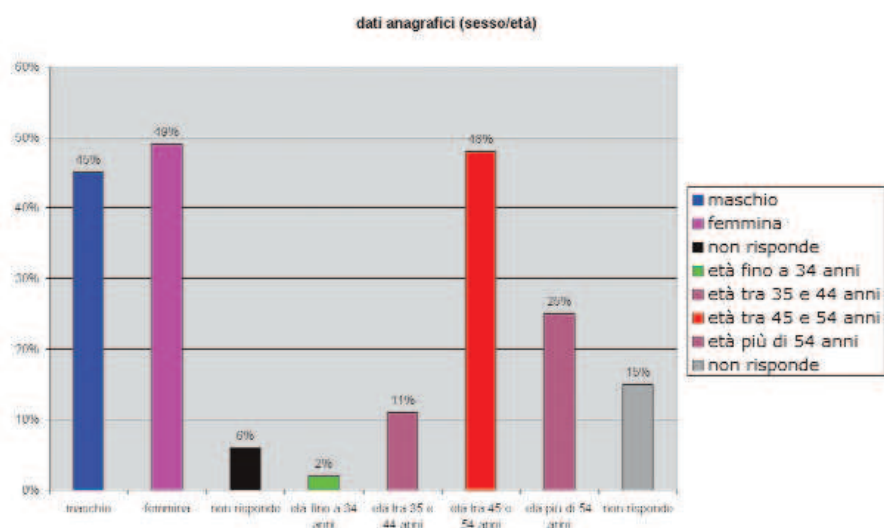
PARTE PRIMA

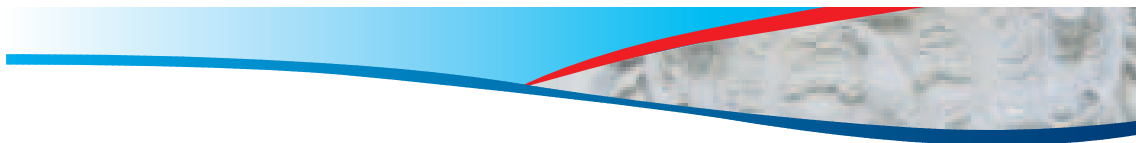
DATI ANAGRAFICI

Il dettaglio dei dati ci dice che su 131 partecipanti il 6% non risponde, evidenziando remore per la propria individuazione.

Coloro che rispondono sono il 45% maschi, il 49% femmine.

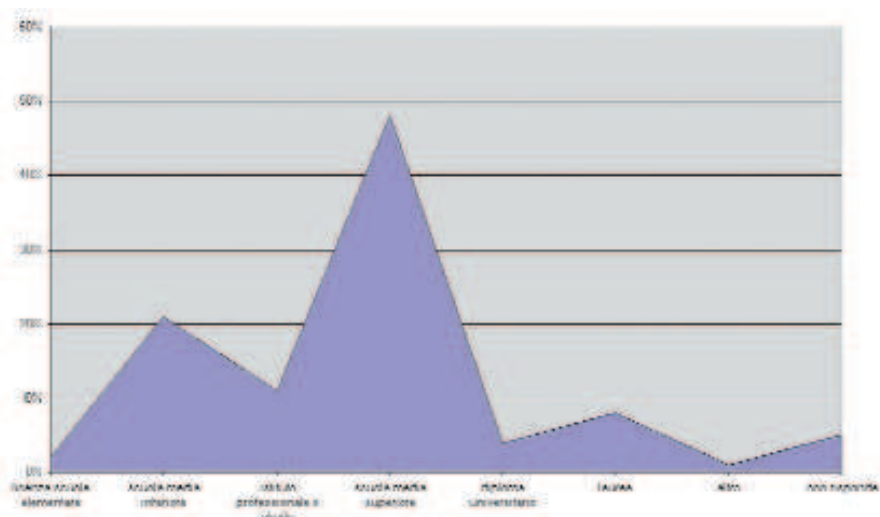
Per le classi d'età, il 2% ha un'età fino a 34 anni, l'11% tra 35 e 44 anni, il 48% tra i 45 e 54 anni, il 25% più di 54 anni.

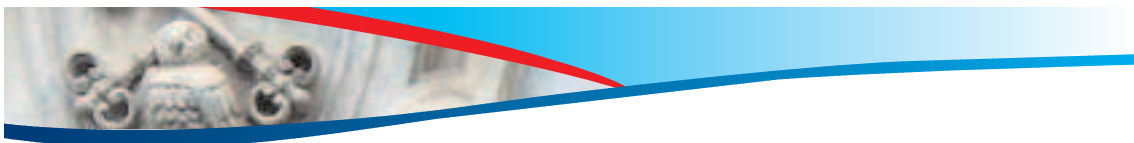




TITOLI DI STUDIO

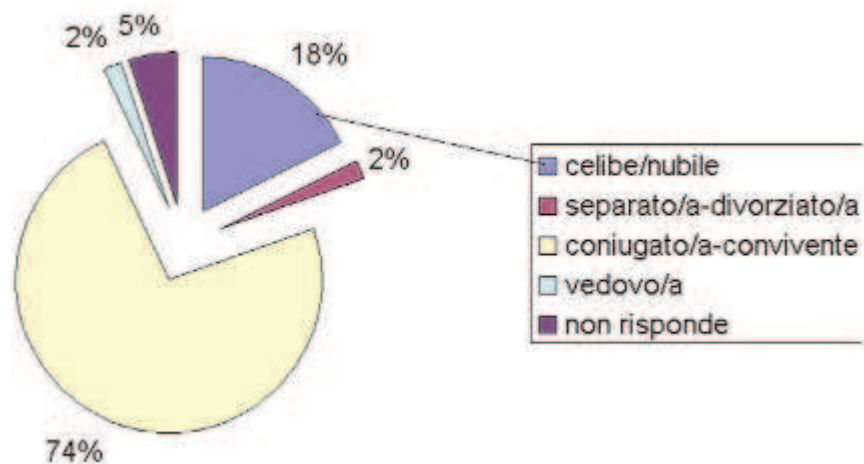
Per ciò che attiene i titoli di studio vediamo che la percentuale maggiore è rappresentata dal diploma d'istruzione secondaria superiore (48%), cui segue quello d'istruzione secondaria inferiore, (21%). Appena l'8% del personale è in possesso di laurea.





STATO CIVILE

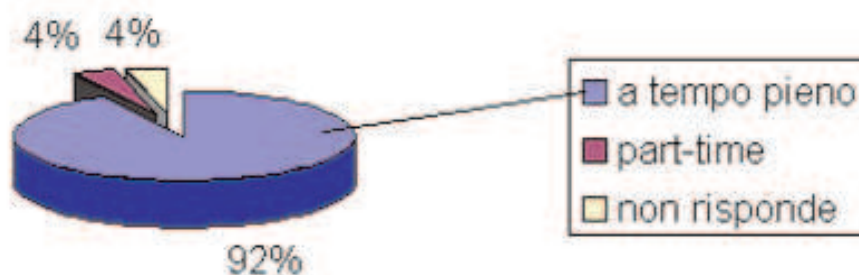
Per ciò che attiene lo Stato civile emerge che il 74% è coniugato o convivente ed il 18% è celibe /nubile.



leggere in senso orario iniziando dalla freccia

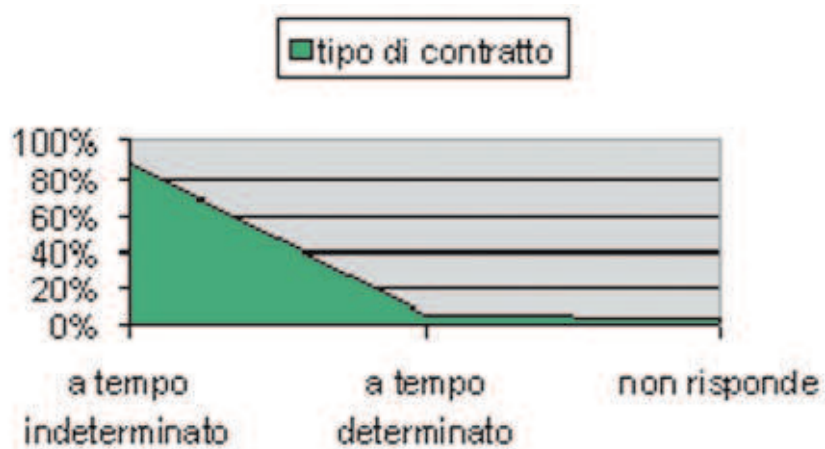
REGIME DI ORARIO

Si evidenzia come la stragrande maggioranza del personale abbia un regime orario a tempo pieno, 92% e sia limitato il ricorso al part-time, 4%.



TIPOLOGIA CONTRATTUALE

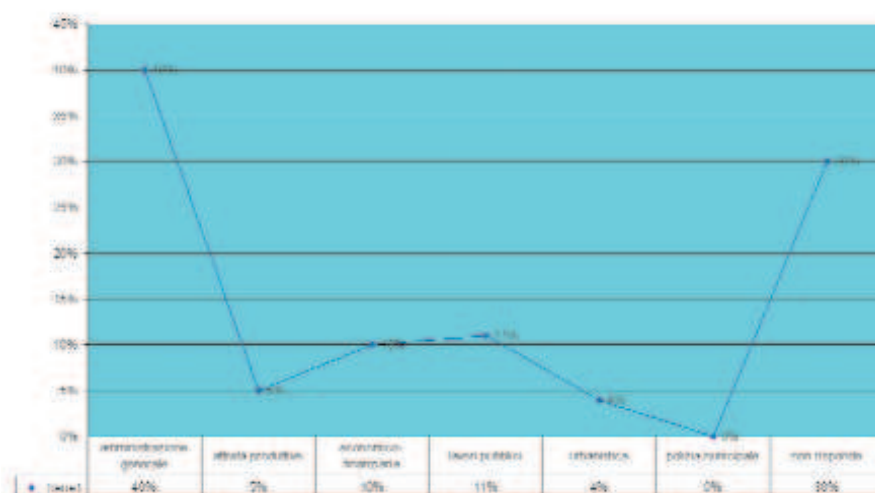
Analizzando la tipologia contrattuale emerge che l'89% è a tempo indeterminato ed il 6% a tempo definito.

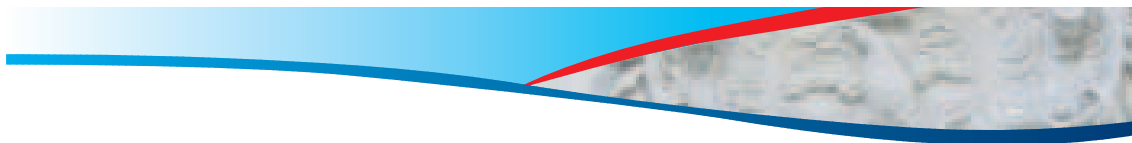




AREA PROFESSIONALE

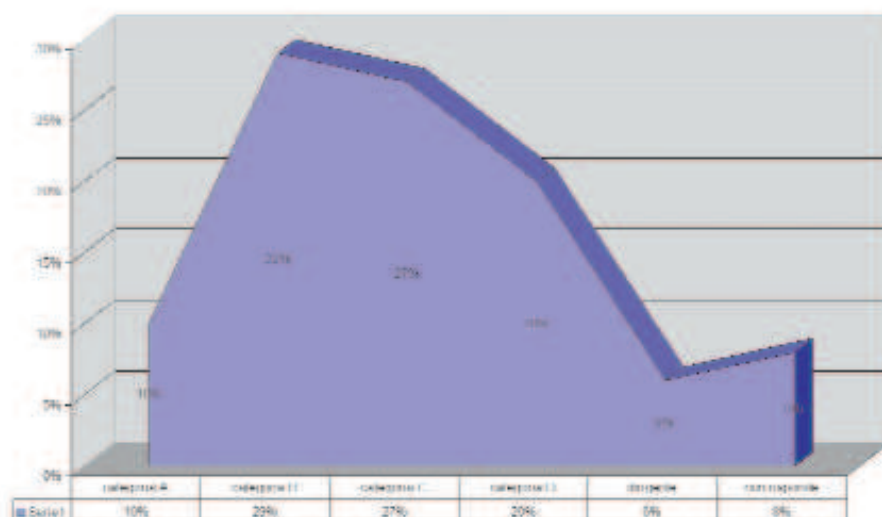
Analizzando il campione per area professionale emerge come il 40% del personale si collochi nell'area dell'amministrazione generale





RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE

Per ciò che concerne la ripartizione per categorie del personale vediamo come il personale, in maggioranza, si colloca tra le categorie B, C, D e come i dirigenti rappresentino il 6%.





ANNI DI LAVORO

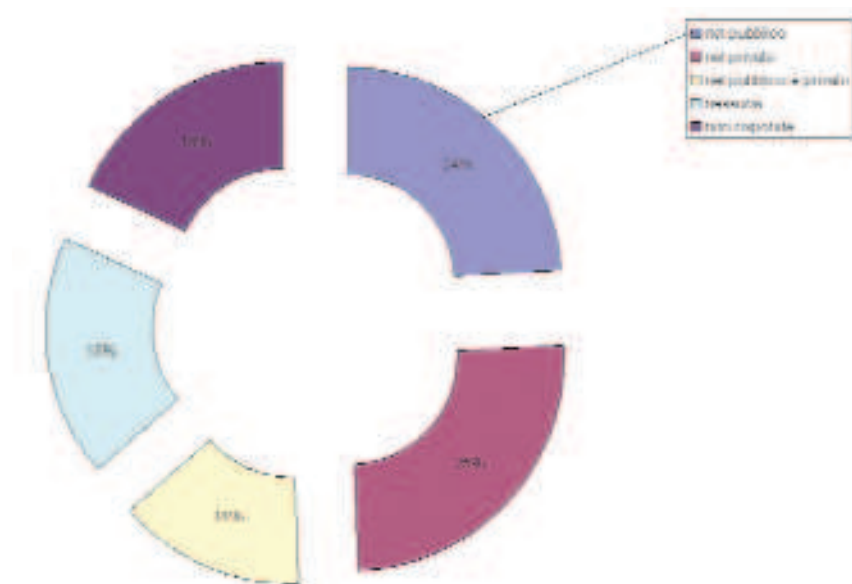
Per quanto attiene all'analisi degli anni di lavoro distingueremo tra anni di lavoro in generale e anni di lavoro prestati all'interno della stessa organizzazione.

Per la prima categoria vediamo che il 41% del personale si colloca all'interno della fascia che va oltre i 25 anni, per la seconda, la maggioranza del personale si situa all'interno di quella che va dai 15 ai 24 anni.

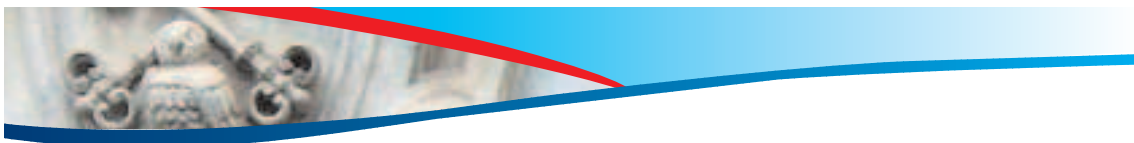


ESPERIENZE LAVORATIVE

Relativamente alle precedenti esperienze lavorative si evidenzia come il 25% del personale provenga dal settore privato prima di approdare in quello pubblico.

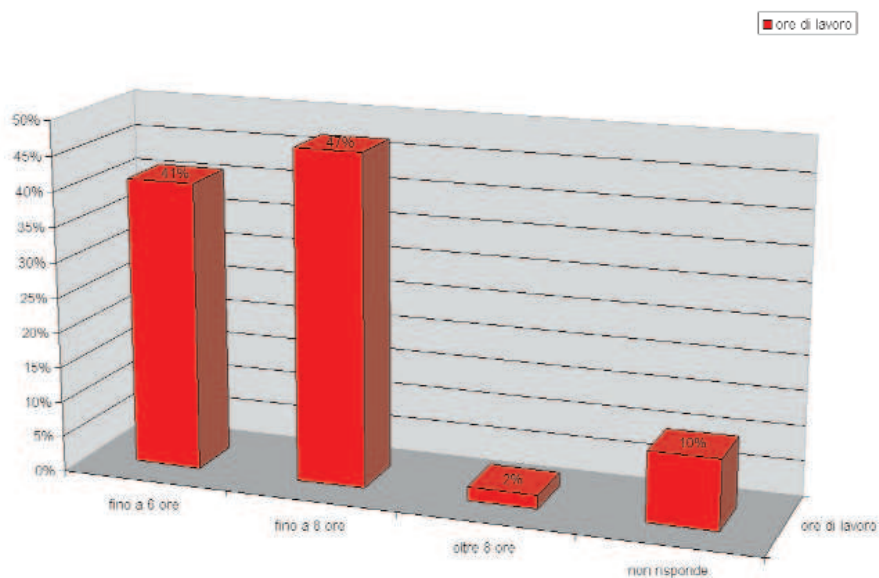


leggere in senso orario iniziando dalla freccia



ORE DI LAVORO

Analizzando poi la media giornaliera delle ore di lavoro vediamo come il 47% del personale dichiara di lavorare al massimo per otto ore, seguito, per il 41%, da chi rivela di svolgere il lavoro fino a sei ore.





Sale del Museo Civico P. Cavoti



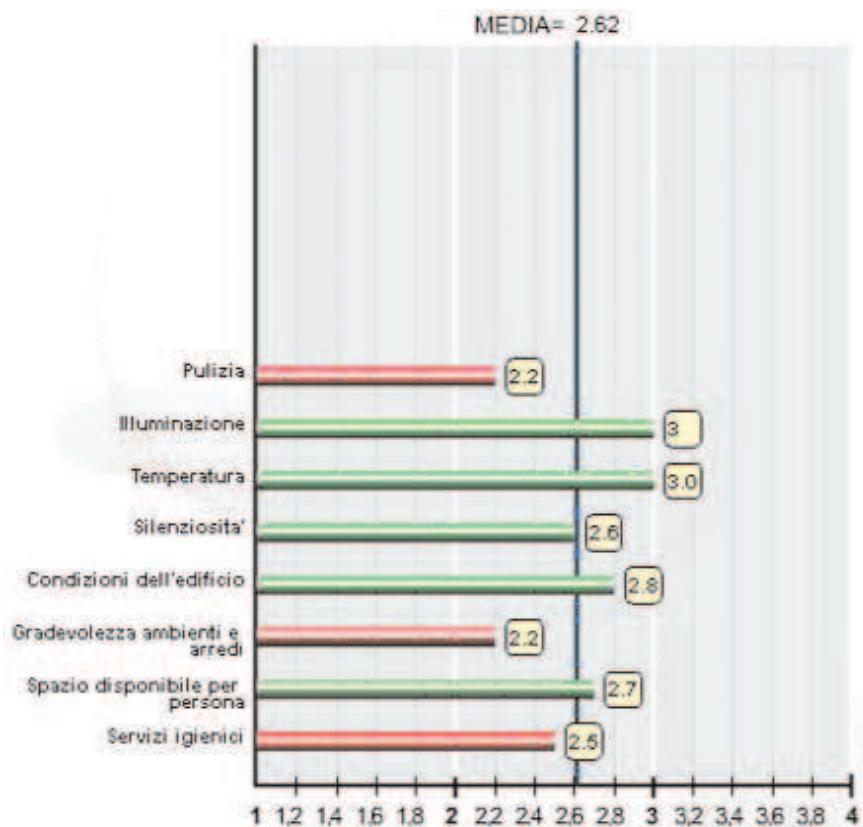


PARTE SECONDA

CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

COMFORT

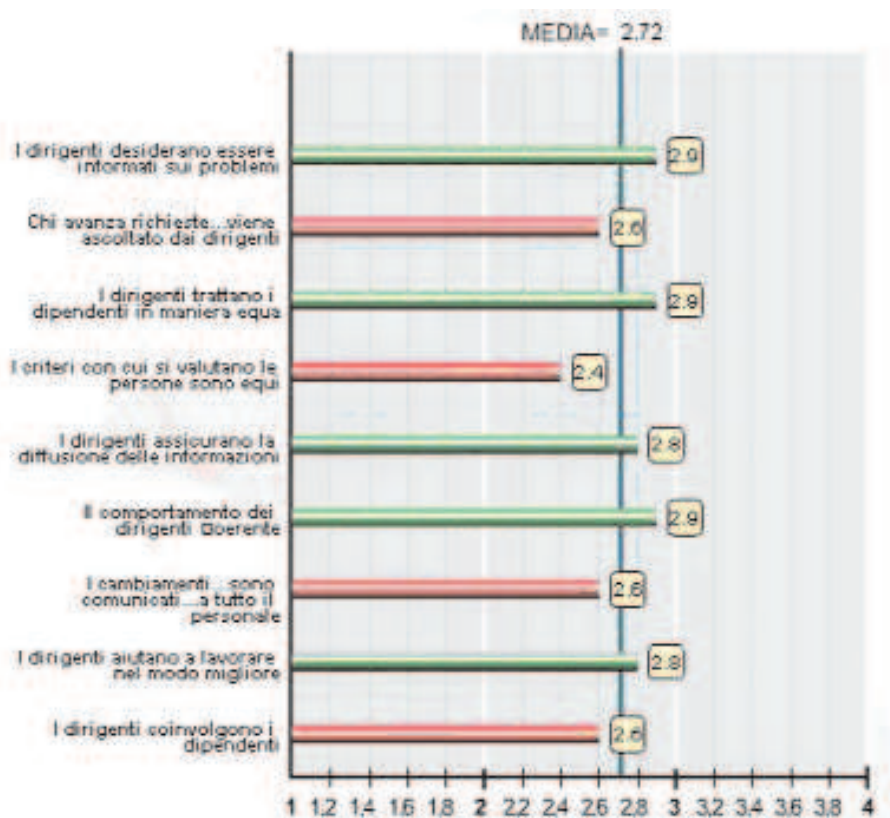
Da un esame del grafico emerge come il personale si ritenga abbastanza soddisfatto dalla situazione logistica degli ambienti di lavoro per ciò che attiene all'illuminazione degli ambienti, temperatura, condizioni generali dell'edificio, lo spazio disponibile per persona. Sicuramente da migliorare il servizio che attiene alla pulizia, il livello di gradevolezza tanto dell'ambiente in generale, quanto degli arredi. Note negative anche per ciò che attiene ai servizi igienici.



RAPPORTO CON I DIRIGENTI

Per ciò che attiene il rapporto con i dirigenti emerge un quadro sostanzialmente positivo visto che i dirigenti desiderano essere informati sui problemi esistenti, trattano i dipendenti in modo equo, hanno coerenza di comportamento, aiutano a lavorare in modo migliore, assicurano la diffusione delle informazioni.

Esistono comunque punti di debolezza concernenti in modo particolare l'iniquità dei criteri con cui si valutano le persone, il livello d'ascolto nei confronti di chi avanza richieste, quello concernente la comunicazione di cambiamenti al personale e del coinvolgimento dei dipendenti.



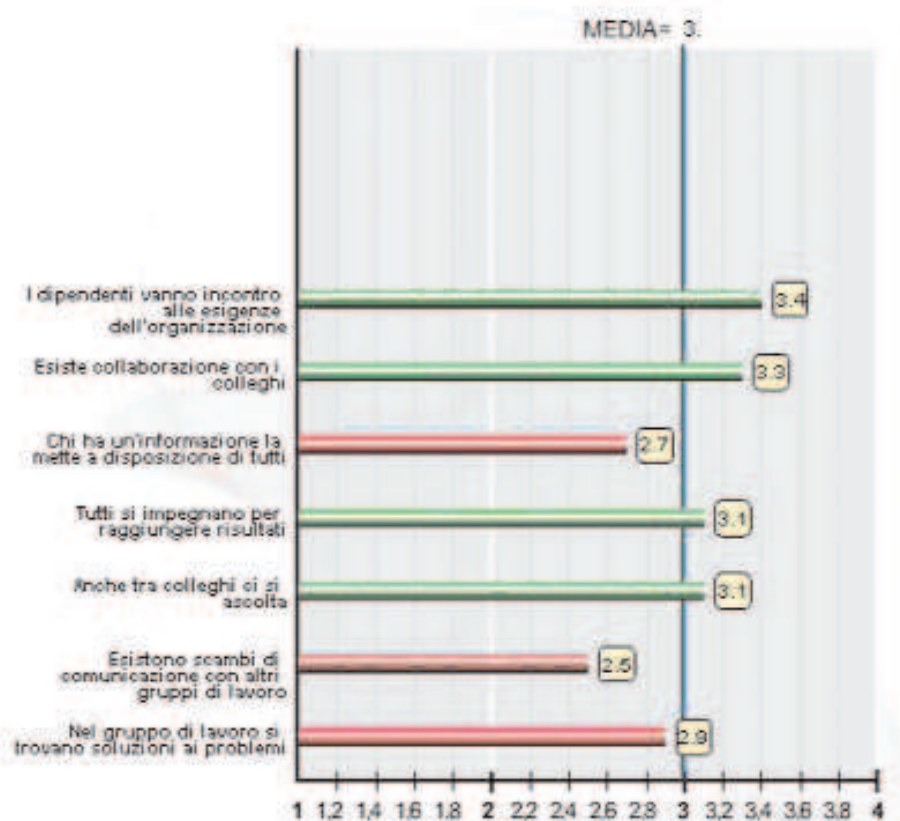


RAPPORTO CON I COLLEGHI

Anche dall'analisi del rapporto tra dipendenti e Comune si evidenziano soprattutto elementi positivi.

Infatti i dipendenti vanno incontro alle esigenze dell'organizzazione, collaborano tra di loro, si impegnano, è presente un buon livello d'ascolto tra colleghi.

Punti di debolezza sono rappresentati dalla mancanza di circolazione delle informazioni e dallo scambio di comunicazione con i vari gruppi di lavoro presenti all'interno dell'ente.

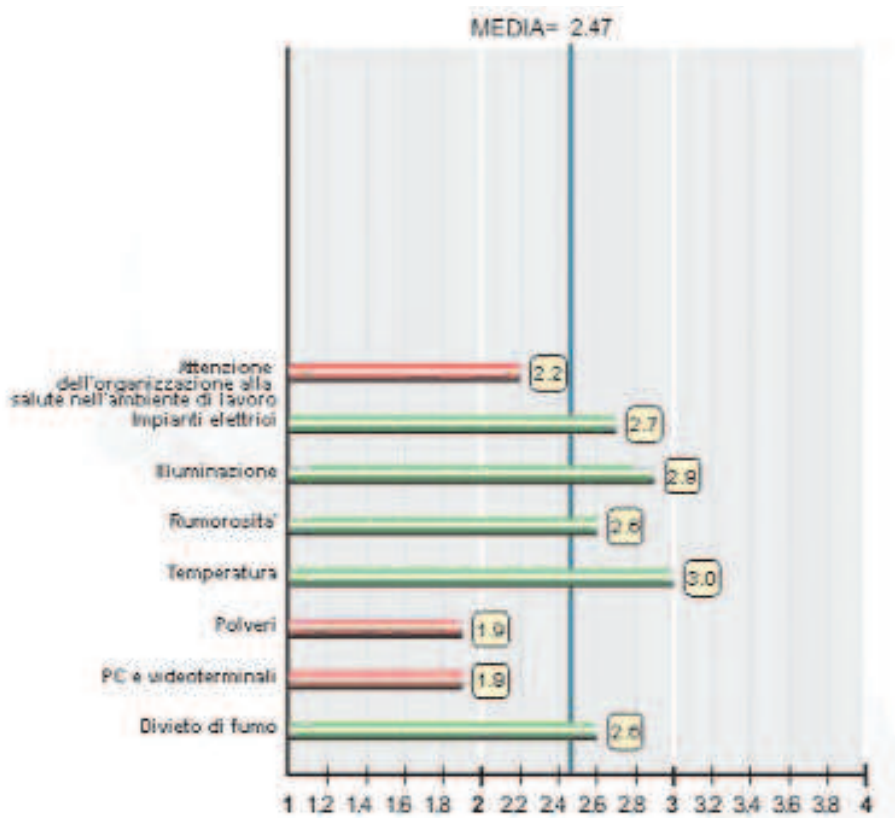


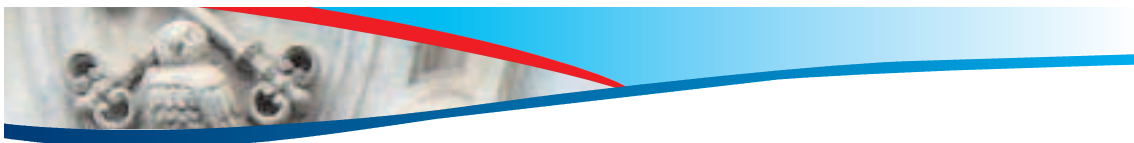
PARTE TERZA

SICUREZZA

Analizzando il tema della sicurezza, si tocca la questione del livello d'attenzione, da parte dell'organizzazione, della salute nell'ambiente di lavoro e di quello riguardante le misure di sicurezza in differenti ambiti.

Emerge come l'organizzazione non presti particolare attenzione al tema della salute nell'ambiente lavorativo. Decisamente negativo appare l'interesse prestato dall'ente verso le misure di sicurezza riguardanti i personal computer e la materia concernente il fenomeno delle polveri nell'ambiente di lavoro. Positivo invece il livello di sicurezza prestato per ciò che attiene l'illuminazione, la temperatura, la rumorosità, gli impianti elettrici, il divieto di fumo.



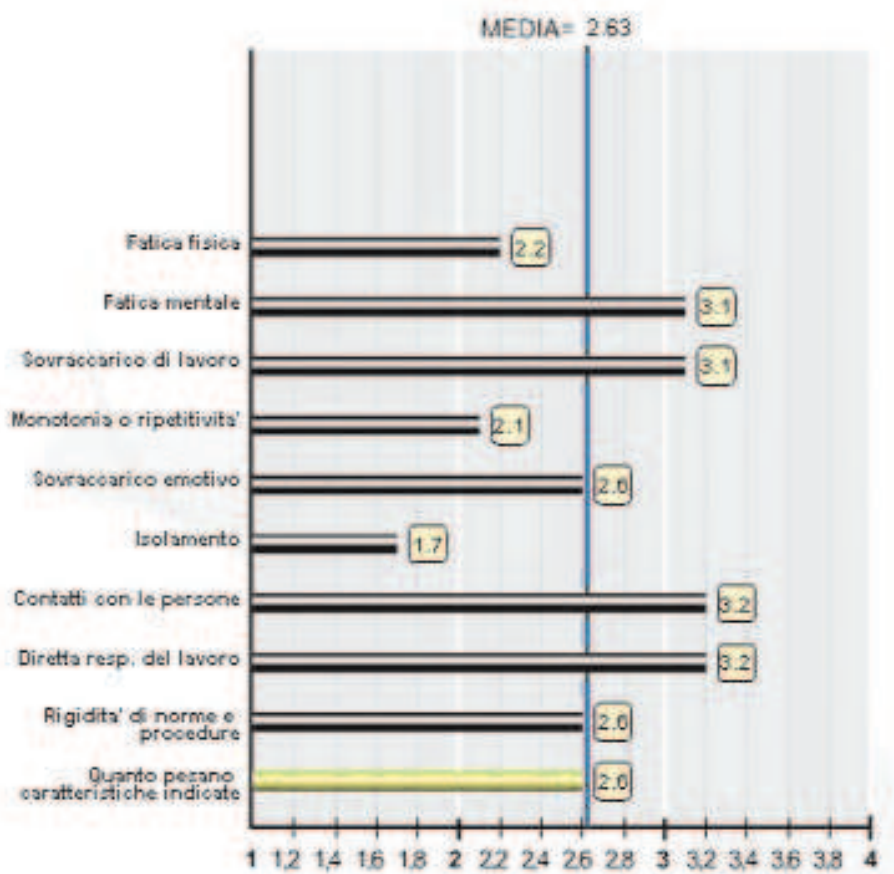


IAT - Ufficio Informazione e Accoglienza Turistica

PARTE QUARTA

CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO

Soprattutto fatica mentale e sovraccarico di lavoro sono gli elementi che colpiscono maggiormente questa parte dell'analisi. Isolamento, fatica fisica e mentale sono fattori rilevati sotto la media.





PARTE QUINTA

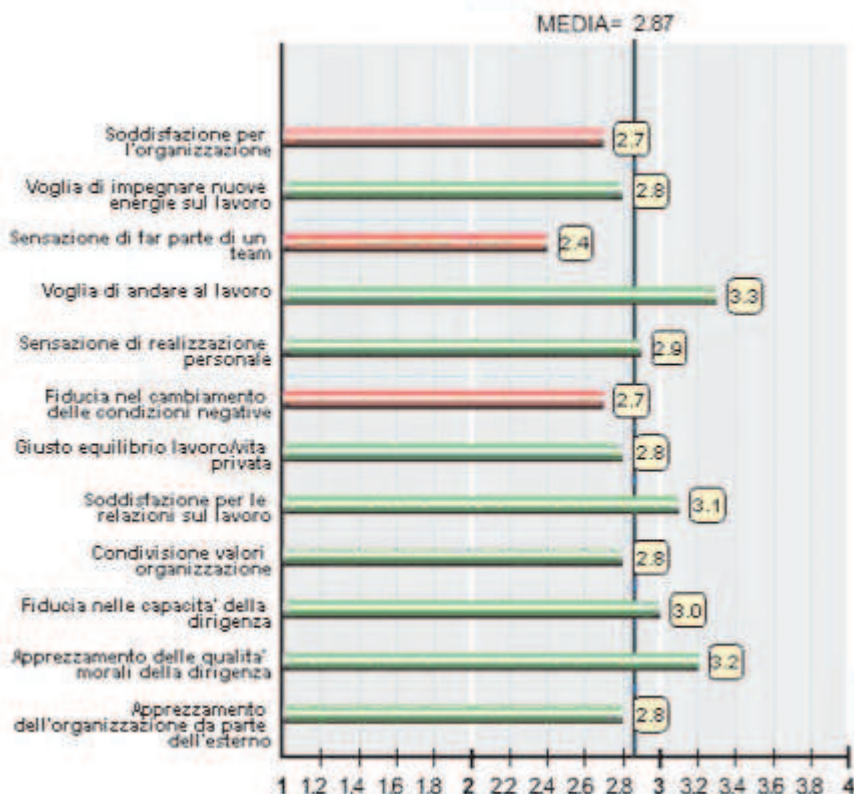
INDICATORI POSITIVI E NEGATIVI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per gli indicatori positivi, al primo posto si trova la voglia di andare al lavoro, che può sicuramente essere un buon indicatore della possibilità di miglioramento della macchina burocratica dell'ente.

Positivamente significativo è il fattore fiducia nelle capacità della dirigenza e apprezzamento delle qualità morali della stessa, a dimostrazione di un valido rapporto tra dirigenti e dipendenti all'interno dell'ente.

Buono anche il livello concernente le relazioni sul lavoro e la sensazione di realizzazione personale.

Indicatori positivi

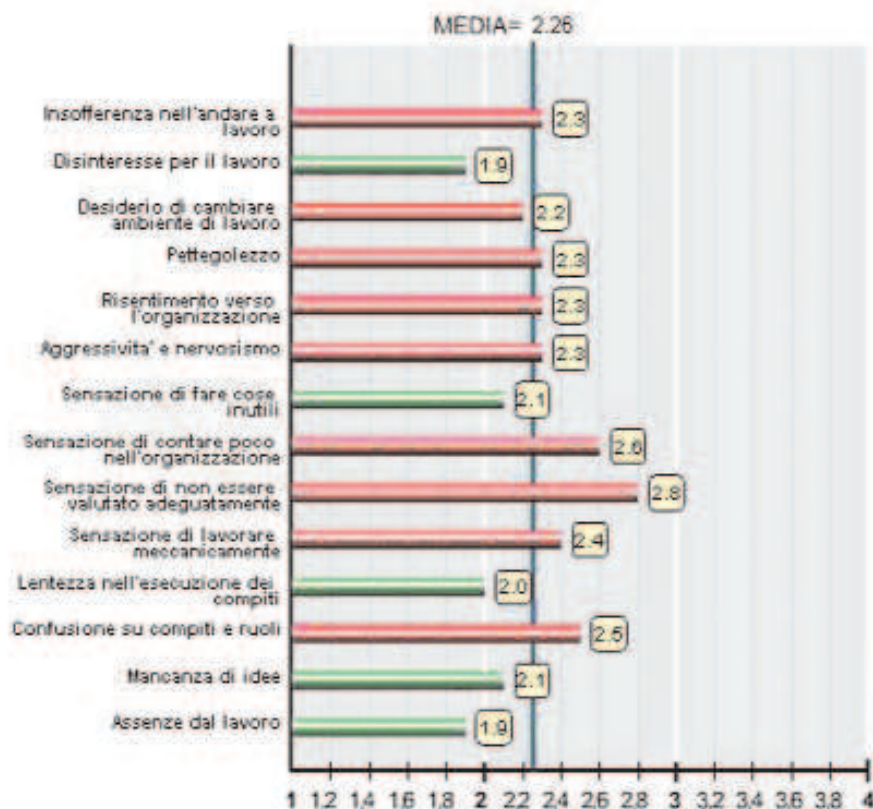


Da migliorare il fattore d'inclusione sociale, visto che è bassa la sensazione di far parte di un team e leggermente al disotto della media, la soddisfazione per l'organizzazione e la fiducia nel cambiamento delle condizioni negative.

Per gli indicatori negativi, è soprattutto la sensazione di non essere valutati adeguatamente che si colloca al primo posto, cui fa seguito la sensazione di contare poco nell'organizzazione e la confusione su compiti e ruoli.

Il disinteresse per il lavoro, il fenomeno delle assenze dal lavoro, la lentezza nell'esecuzione dei compiti, la mancanza di idee e la sensazione di fare cose inutili sono sotto la media.

Indicatori negativi





Scorcio di Piazza Alighieri

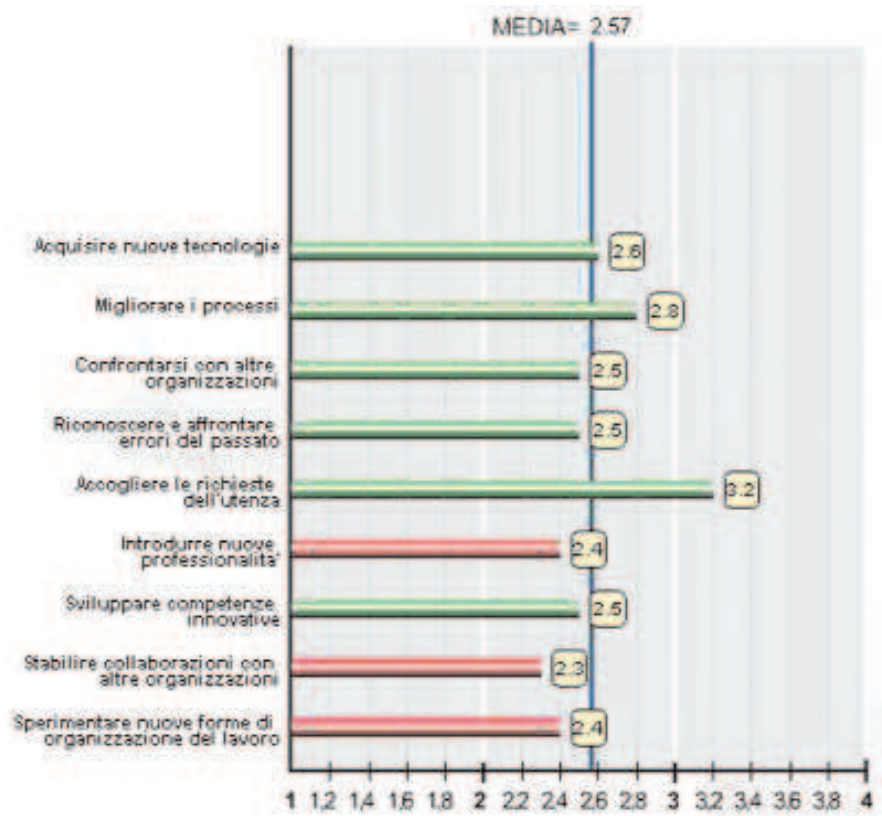
PARTE SESTA

L'APERTURA ALL'INNOVAZIONE

Nella presente parte viene rilevata l'attenzione dell'organizzazione nei confronti dell'innovazione.

L'ente si dimostra attento nell'accoglimento delle richieste dei clienti e degli utenti, nel miglioramento dei processi e nell'acquisizione di nuove tecnologie.

Appena sotto la media il livello di confronto con le altre organizzazioni, il riconoscimento degli errori del passato, lo sviluppo di competenze innovative. Ancora più distanti dalla media il livello di collaborazione con altre organizzazioni, la sperimentazione di nuove forme d'organizzazione del lavoro e l'introduzione di nuove professionalità.



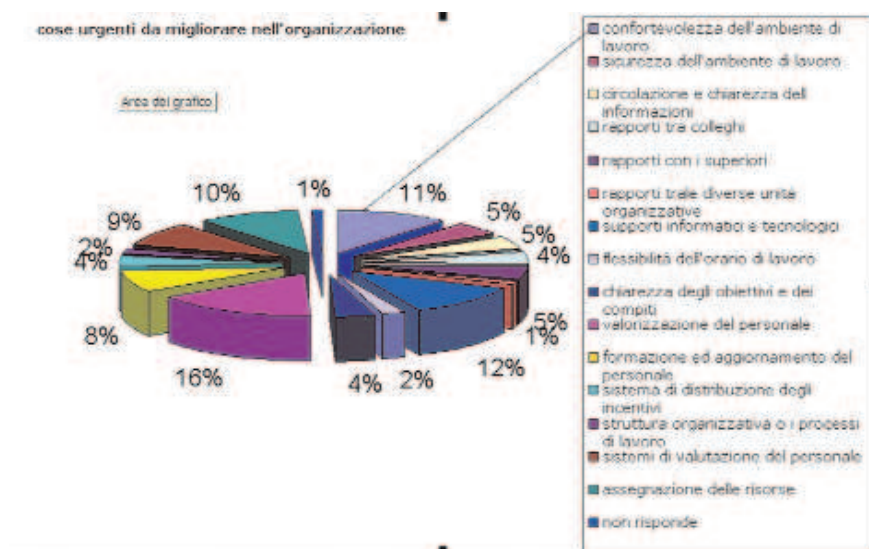


Particolare facciata Chiesa Madre

PARTE SETTIMA

SUGGERIMENTI

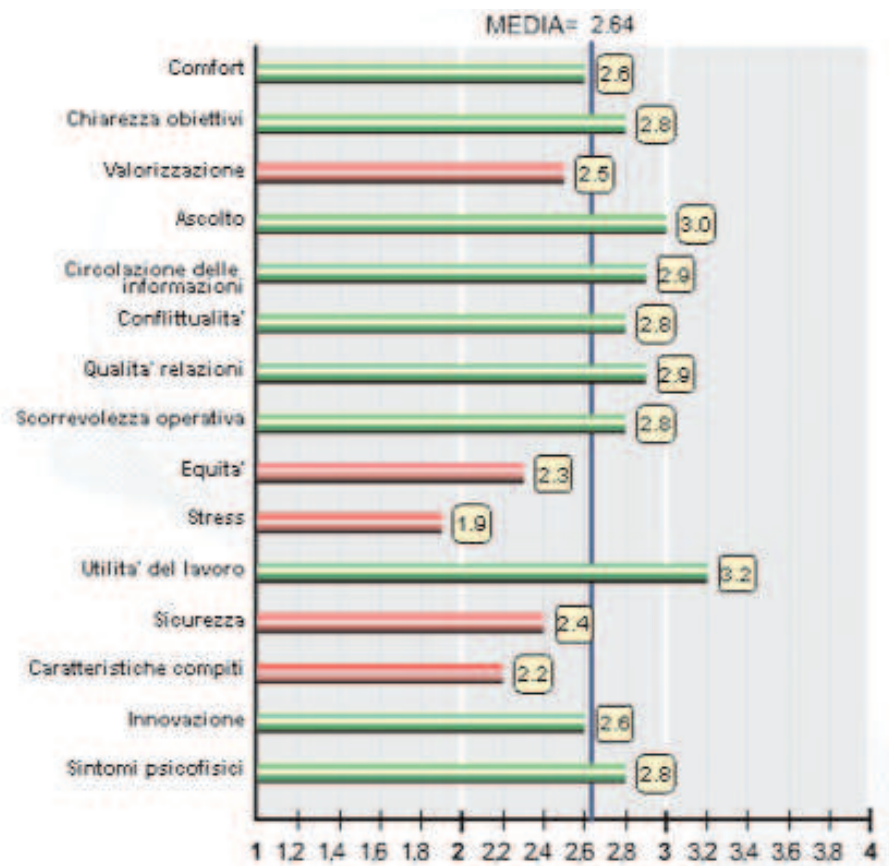
Tra le cose più urgenti da migliorare nell'ente si rileva la valorizzazione del personale cui fa seguito il miglioramento dei supporti informatici e tecnologici. Subito dopo è la volta della confortevolezza dell'ambiente di lavoro, l'assegnazione delle risorse ed i sistemi di valutazione del personale.

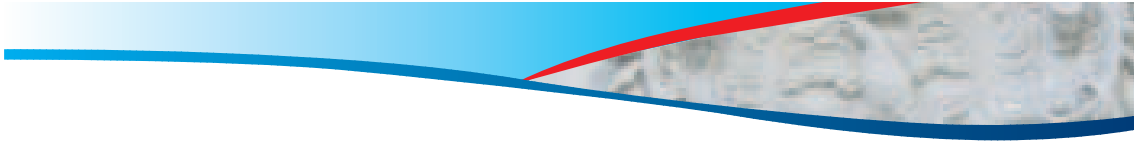


Leggere in senso orario iniziando dalla freccia.

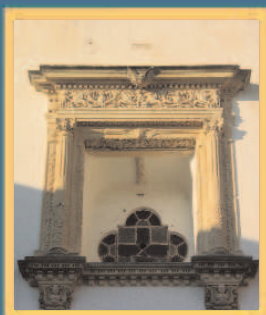


PROFILO GENERALE





Uffici demografici - Collemeto



www.comune.galatina.le.it

Editrice Salentina - Galatina