



***Questionario sul benessere organizzativo  
del Comune di Grosseto  
RISULTATI***

Dati anagrafici .....	2
Parte prima: caratteristiche dell'ambiente di lavoro .....	4
Parte seconda: caratteristiche del proprio lavoro .....	5
Parte terza: indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo .....	6
Parte quarta: il benessere psicofisico .....	9
Parte quinta: l'apertura all'innovazione.....	10
Parte sesta: discriminazioni .....	10
Parte settima: Suggerimenti .....	11



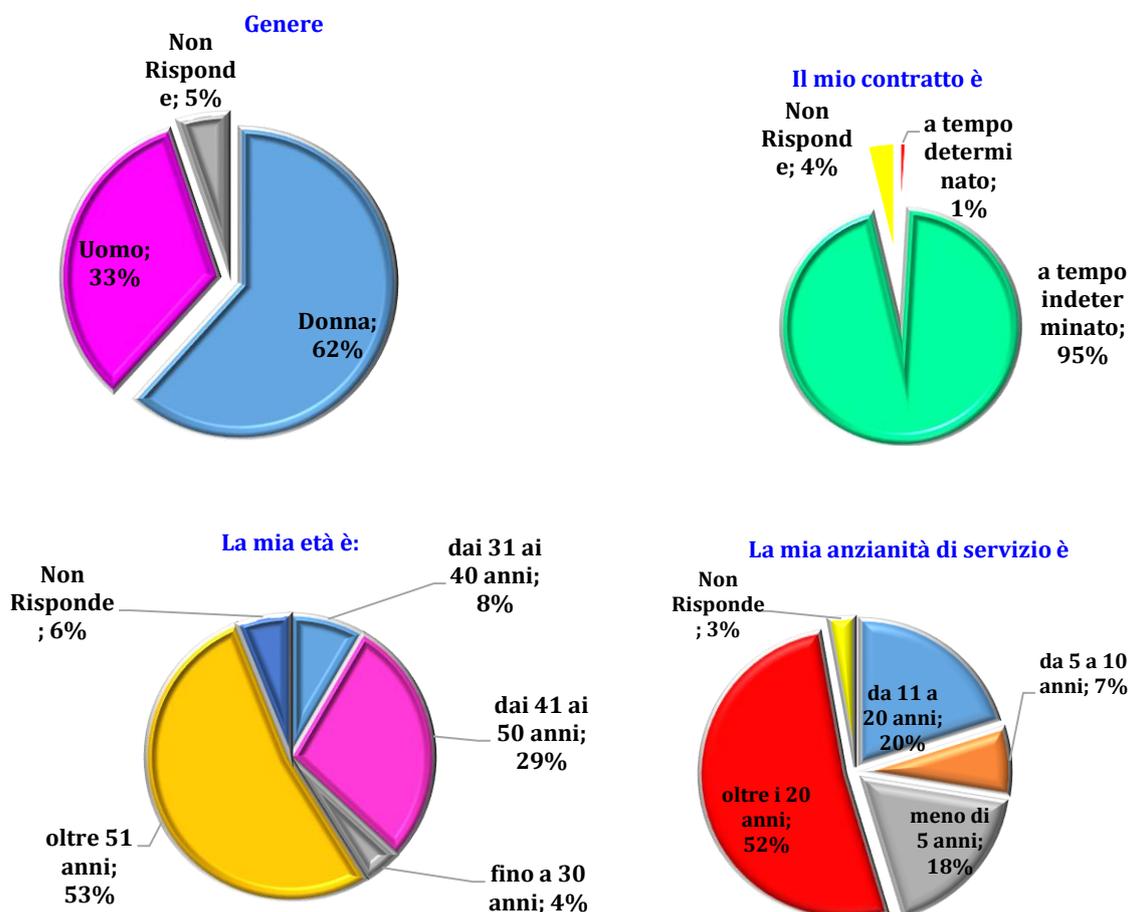
### DATI ANAGRAFICI

Il questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto è stato redatto dal CUG, Comitato Unico di Garanzia del Comune di Grosseto, ed è stato somministrato a tutti i dipendenti in servizio nel mese di Gennaio 2021. I colleghi che hanno risposto sono 214 su 459 dipendenti in servizio.

La percentuale di risposta è stata pari al 46,6%<sup>1</sup>.

Entrando nel dettaglio dei singoli dati, si nota che il questionario sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto è stato compilato per il 62% da donne e che nel 95% dei casi il personale rispondente ha un contratto a tempo indeterminato.

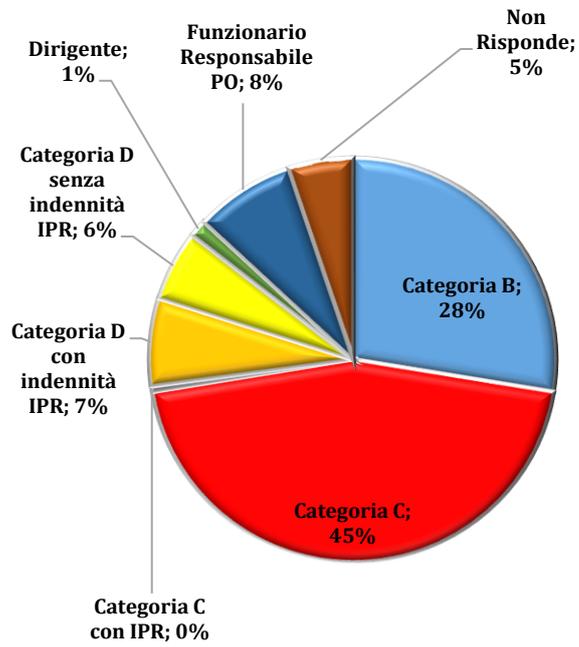
Nel 53% dei casi l'età anagrafica dei dipendenti comunali è in prevalenza superiore ai 51 anni e sempre nel 53% e l'anzianità di servizio supera i 20 anni sempre nel 53% dei casi. L'inquadramento professionale dei rispondenti risulta essere concentrato nella categoria "C", con una percentuale del 45%.



<sup>1</sup> Per avere un parametro di riferimento, si precisa che nel 2018 una analoga indagine svolta presso il Comune di Firenze ha avuto un tasso di risposta del 44,2%.



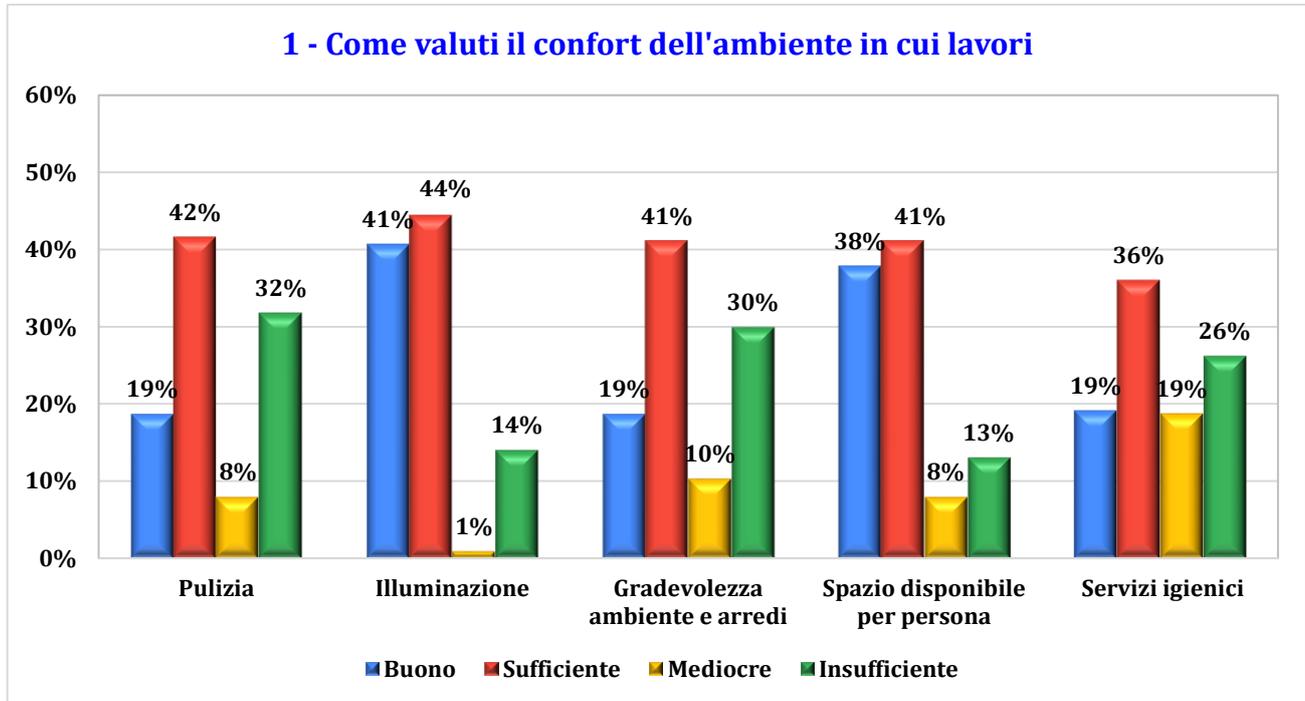
**La mia qualifica**



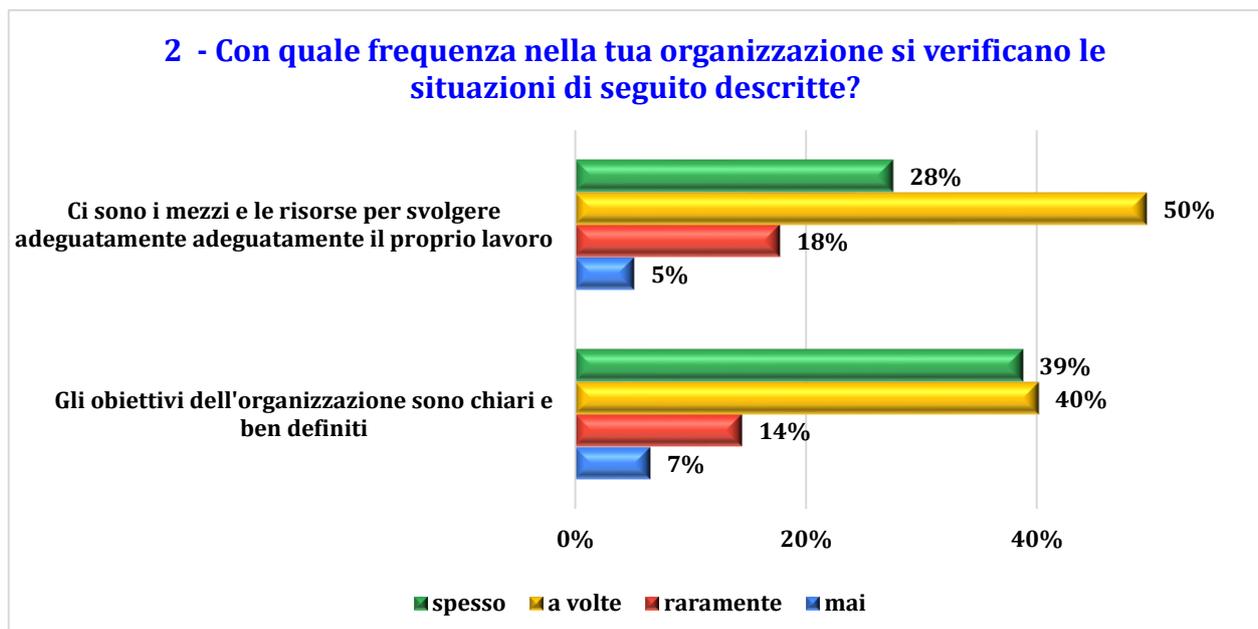


### PARTE PRIMA: CARATTERISTICHE DELL'AMBIENTE DI LAVORO

L'indagine sul benessere organizzativo del Comune di Grosseto si apre con una valutazione sul confort dell'ambiente di lavoro: i dipendenti intervistati valutano l'illuminazione e lo spazio disponibile per persona adeguati, mentre la pulizia degli ambienti, la gradevolezza degli arredi e i servizi igienici non raggiungono gli stessi standard qualitativi.



Per quanto riguarda la valutazione complessiva del proprio ente, i dipendenti ritengono che per quanto riguarda i mezzi e le risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro siano a volte adeguate nel 50% dei casi. Il 39% degli intervistati ritengono gli obiettivi dell'organizzazione siano chiari e ben definiti.



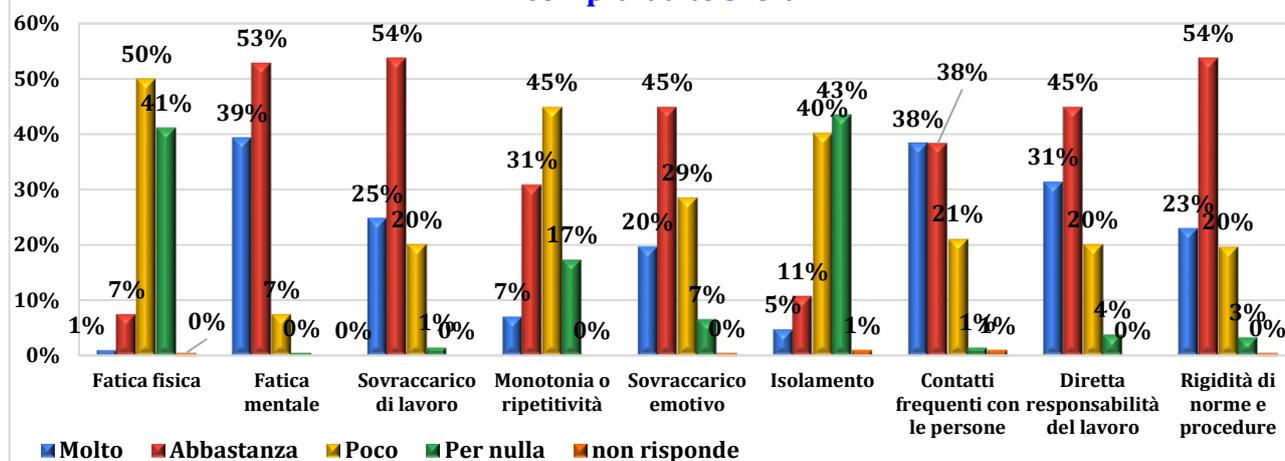


### PARTE SECONDA: CARATTERISTICHE DEL PROPRIO LAVORO

Passando ora ad analizzare le dinamiche afferenti allo “stress da lavoro correlato”, va evidenziato che i dipendenti comunali partecipanti alla rilevazione solo nell’8% dei casi svolge una mansione che comporta “Fatica fisica” e di contro il 92% sostiene di essere affetto solo da “Fatica mentale”. Il 79% dei rispondenti indica un sovraccarico di lavoro e un 65% indica anche un sovraccarico emotivo. Il lavoro svolto non risulta troppo ripetitivo, dato che solo il 31% sostiene di esserne colpito “abbastanza”. L’isolamento non riguarda l’83% dei rispondenti e il 76% ha contatti frequenti con le persone.

La diretta responsabilità del lavoro ricade sul 76% degli intervistati e il 77% segnala una rigidità di norme e procedure.

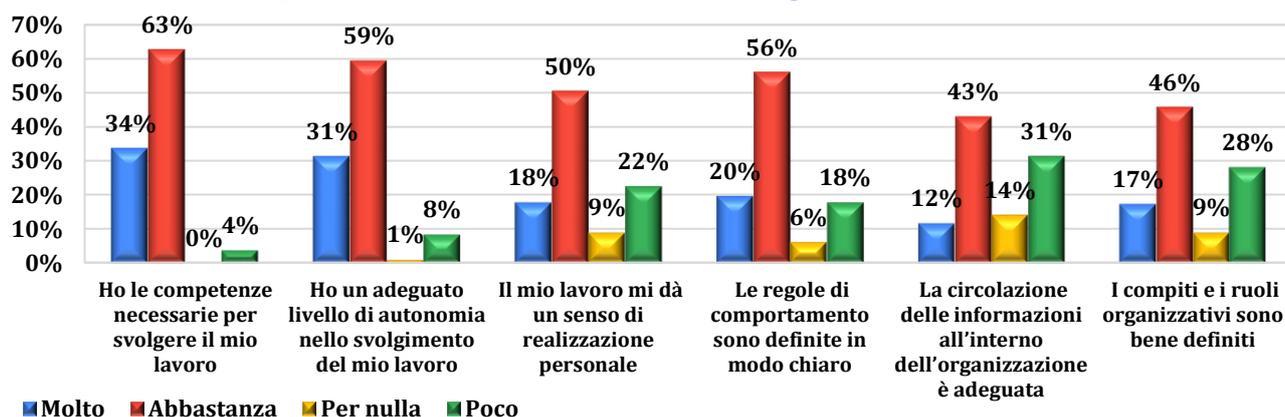
#### 3 - In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da te svolti?



Il personale comunale è molto qualificato dato che il 97% sostiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro. Il 90%, poi, afferma di essere autonomo nello svolgimento del proprio lavoro e il 68% si sente realizzato personalmente in virtù della propria mansione.

Il codice di comportamento sembra essere un elemento condiviso di conoscenza tra il personale dal momento che il 76% ritiene che le regole in esso contenute siano chiare. Di contro, il 55% degli intervistati ritiene che le informazioni circolino in modo adeguato e il 63% sostiene che i compiti e i ruoli organizzativi siano ben definiti.

#### 4 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

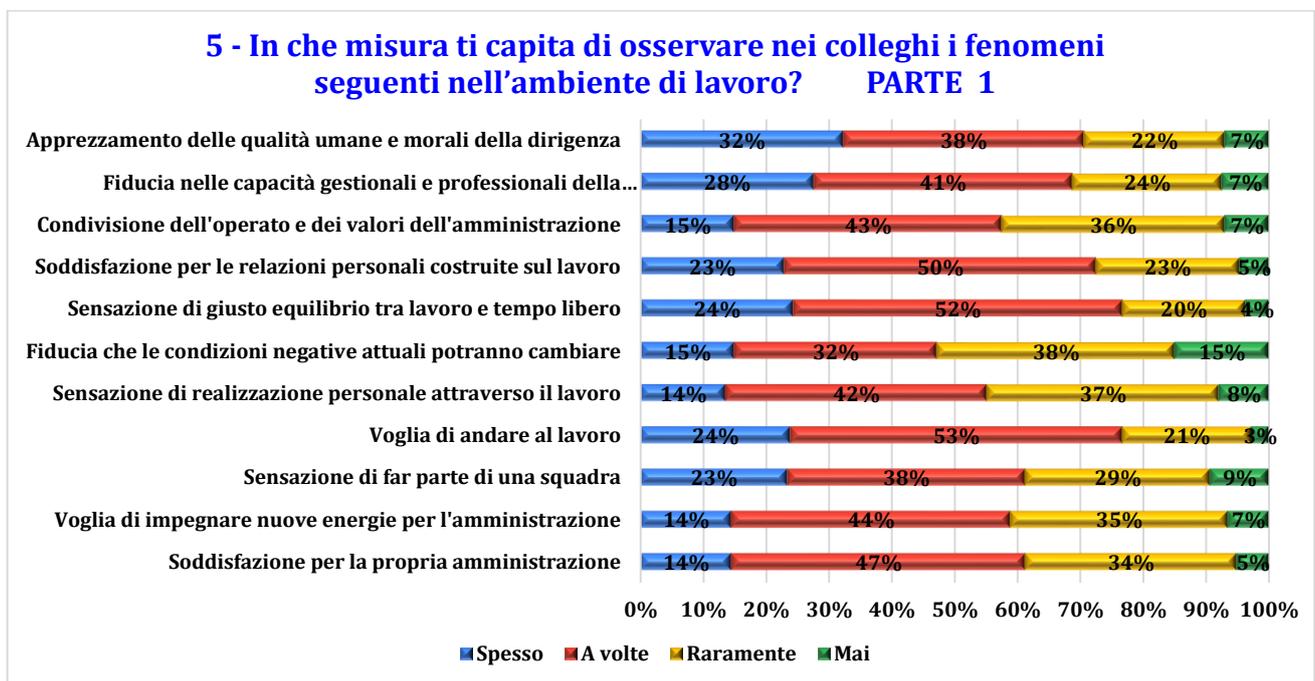


**PARTE TERZA: INDICATORI POSITIVI E NEGATIVI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

La dirigenza risulta apprezzata per le qualità umane e morali dal 70% dei dipendenti e hanno la fiducia dal 69% dei dipendenti per quanto riguarda le capacità gestionali.

Il 58% dei dipendenti ritiene che sia attuata la condivisione dell'operato e dei valori dell'amministrazione, il 73% si ritiene soddisfatto per le relazioni personali costruite sul lavoro e il 76% ritiene di percepire un giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero.

Di contro, se si chiede se le condizioni negative potranno cambiare il 53% lo ritiene improbabile. La realizzazione personale attraverso il lavoro coinvolge il 56% dei dipendenti comunali, il 77% afferma di avere voglia di andare al lavoro, il 51% si sente parte di una squadra, il 58% si propone per affrontare nuove sfide per l'amministrazione e il 61% si sente soddisfatto per il proprio Ente.



Il 43% dei rispondenti ritiene che tra i colleghi ci sia mancanza di idee e di iniziativa, il 56% sostiene che non c'è abbastanza chiarezza su cosa bisogna fare e chi lo deve fare.

L'esecuzione ritardata di compiti avviene nel 39% dei casi e nel 42% dei casi si percepisce la sensazione di lavorare meccanicamente.

Il quesito su cui porre attenzione è sicuramente "sensazione di non essere valutato adeguatamente": il 63% ritiene che ciò accada nel comune di Grosseto, accompagnato da un 58% di individui che sentono di contare poco nell'Ente.

Da non sottovalutare coloro che sostengono di fare cose inutili, il 37% dei dipendenti, coloro che notano aggressività e nervosismo nei colleghi, il 42%, e coloro che percepiscono risentimento verso l'organizzazione, 45%.

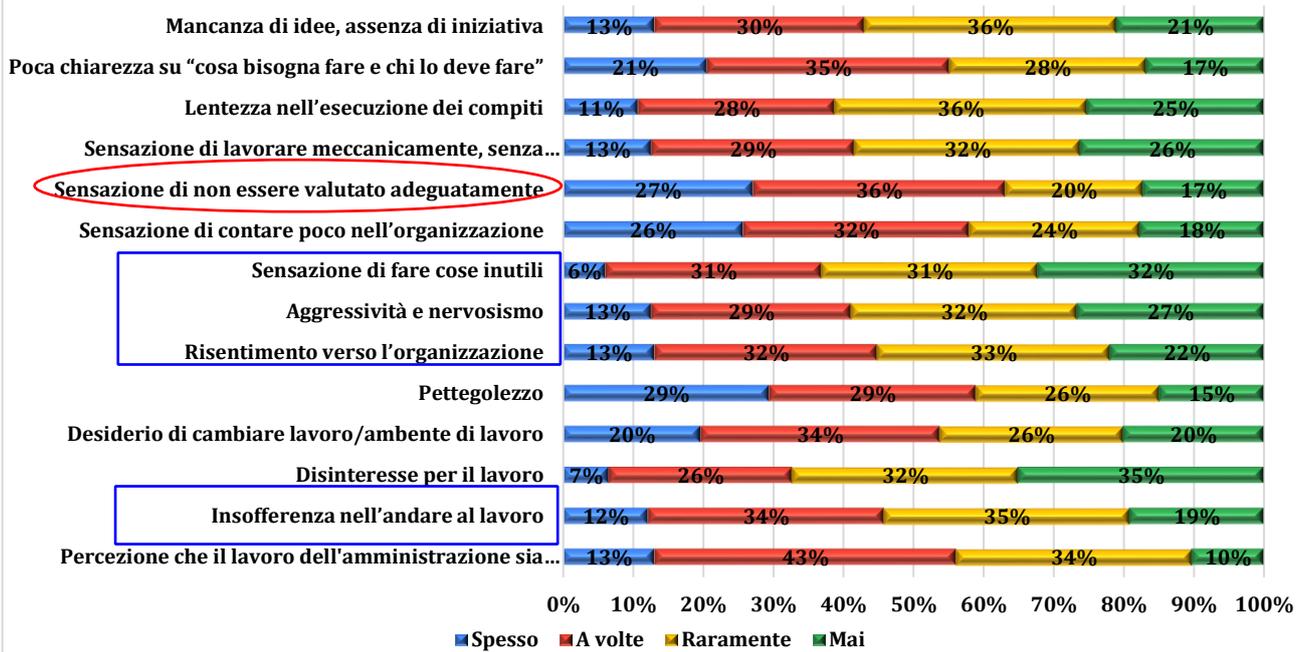
Il 58% riscontra nei colleghi atteggiamenti riconducibili al pettegolezzo e il 54% che vorrebbe cambiare "Ambiente di Lavoro".

Il disinteresse per il lavoro sembra coinvolgere solo il 33% e l'insofferenza nell'andare a lavoro riguarda il 46% dei dipendenti.

La percezione che il lavoro dell'amministrazione sia apprezzato all'esterno è percepito dal 56% dei dipendenti.



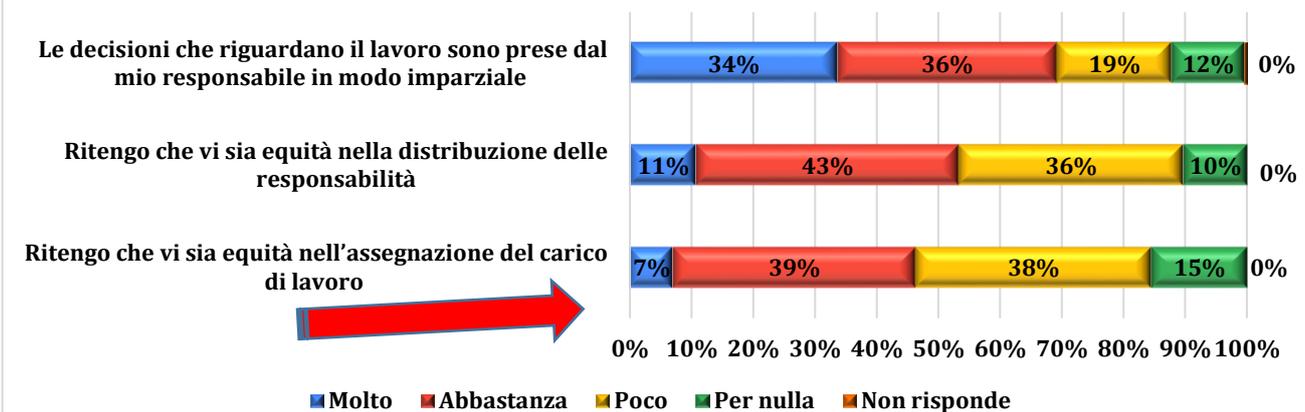
### 5 - In che misura ti capita di osservare nei colleghi i fenomeni seguenti nell'ambiente di lavoro? PARTE 2



### L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Se da un lato il 70% dei colleghi intervistati reputa imparziale il proprio responsabile e il 54% ritiene equa la distribuzione delle responsabilità, quando passiamo ad analizzare i "carichi di lavoro" le percentuali cambiano: il 54% valuta non equa l'assegnazione dei carichi di lavoro.

### 6 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

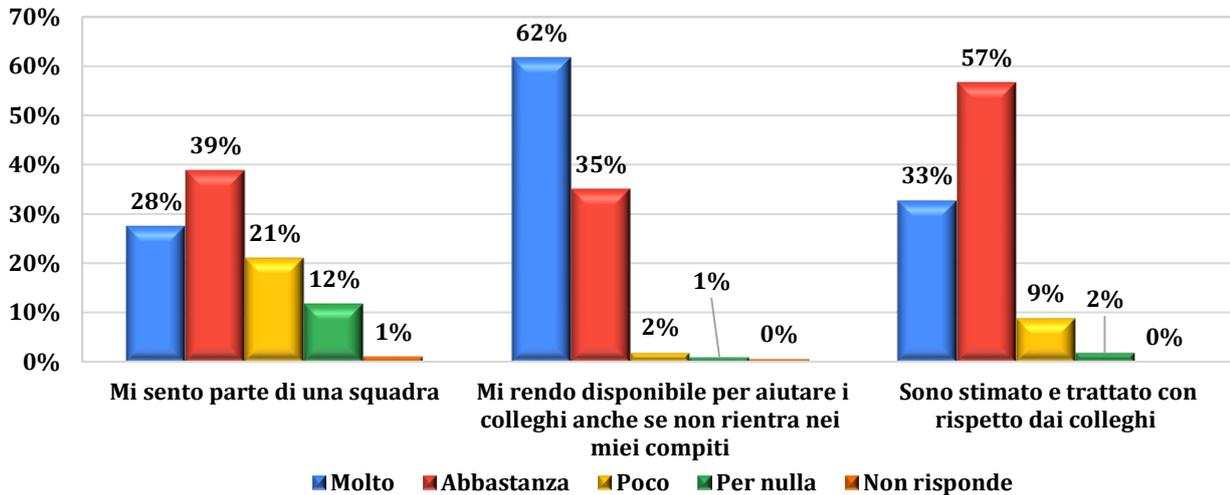




### IL MIO LAVORO

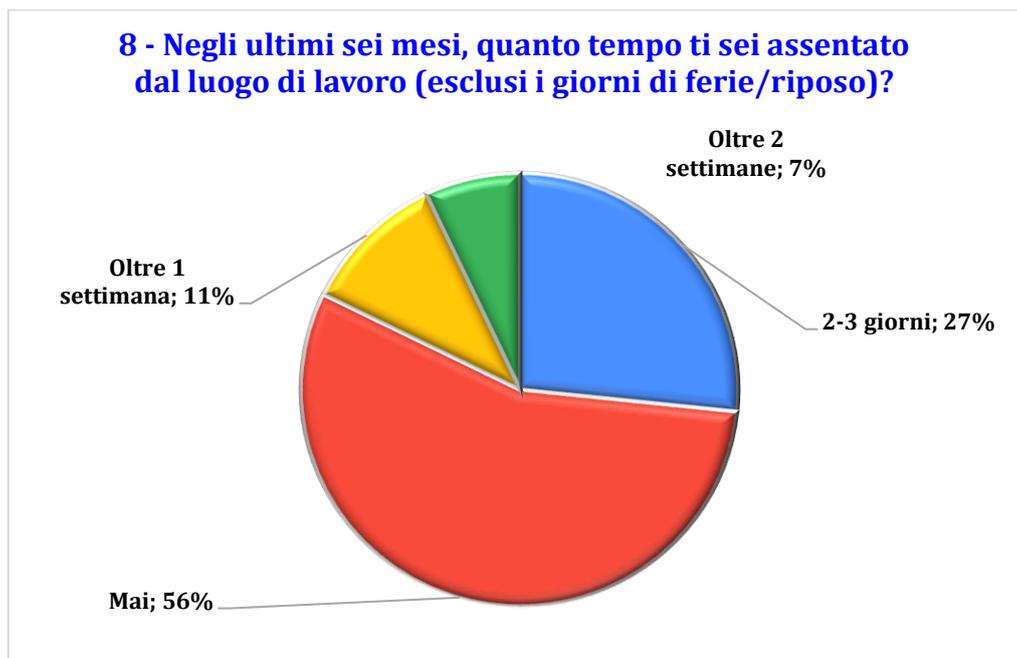
Il clima tra colleghi sembra ottimale: il 67% dei dipendenti si sente parte di una squadra, la totalità, poi, (97%) aiuta i colleghi e il 90% è stimato dai colleghi.

#### 7 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



Questo quesito del questionario ha una valenza tutta nuova alla luce del periodo pandemico durante il quale è stato somministrato ai dipendenti del comune di Grosseto. Il 56 % degli intervistati dichiara di non essersi assentato negli ultimi 6 mesi dal lavoro se non per ferie.

Questo vuol dire che costoro hanno reso la propria attività lavorativa in presenza oppure si sono avvalsi dello "smart working" senza usufruire di altri permessi come i congedi parentali, i permessi ai sensi della Legge 104/1992, i permessi retribuiti ai sensi dell'art. 42 D. Lgs. 151/2001 ecc.

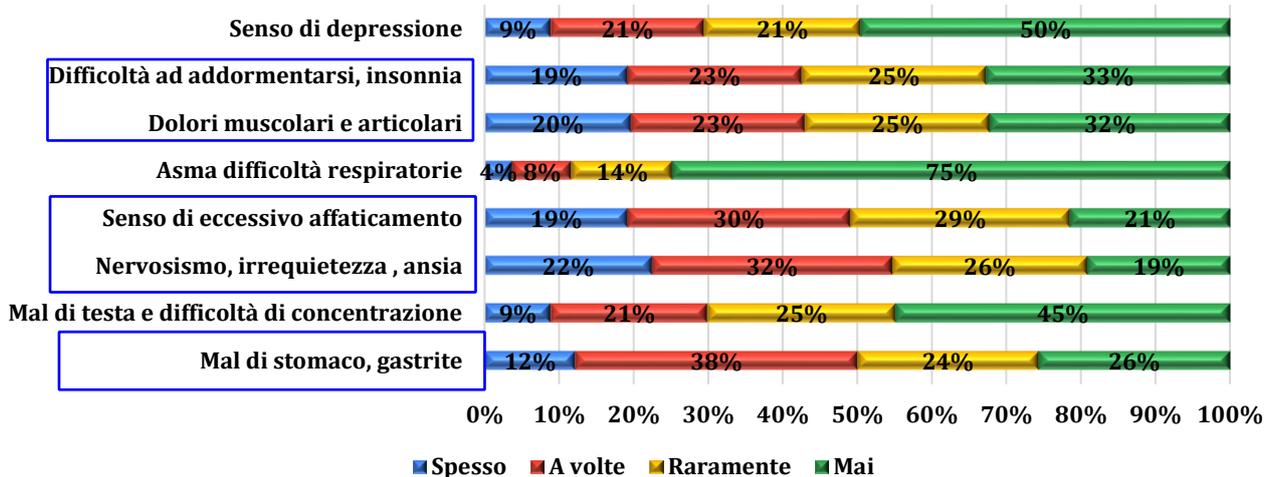




### PARTE QUARTA: IL BENESSERE PSICOFISICO

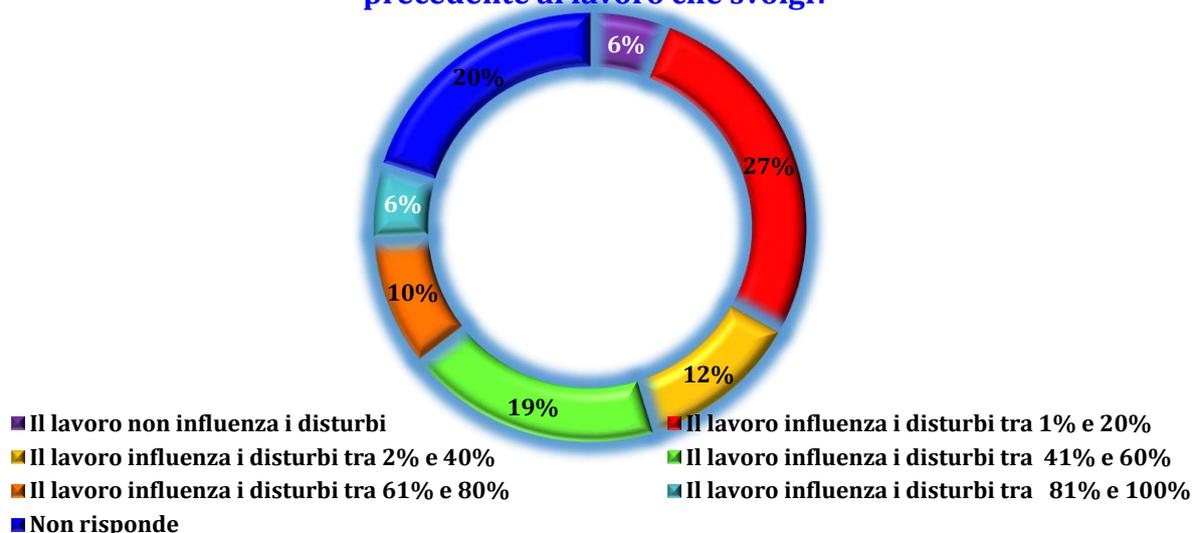
Il benessere psicofisico dei dipendenti comunali che hanno partecipato a questa indagine non sembra essere adeguato, presentando un 50% di persone affette da mal di stomaco (spesso o a volte), un altro 50% presenta nervosismo, un 49% manifesta un senso di eccessivo affaticamento e un 43% presenta rispettivamente dolori muscolari e difficoltà ad addormentarsi.

#### 9 - Negli ultimi 6 mesi ti è capitato di avvertire:



Quando si chiede se i malesseri sono da attribuire al lavoro, il 20% non risponde, il 27% lo attribuisce in minima parte al lavoro (1-20%) e il 19% lo attribuisce al lavoro con un peso variabile tra il 40% e il 60%.

#### 10 - In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda precedente al lavoro che svolge?

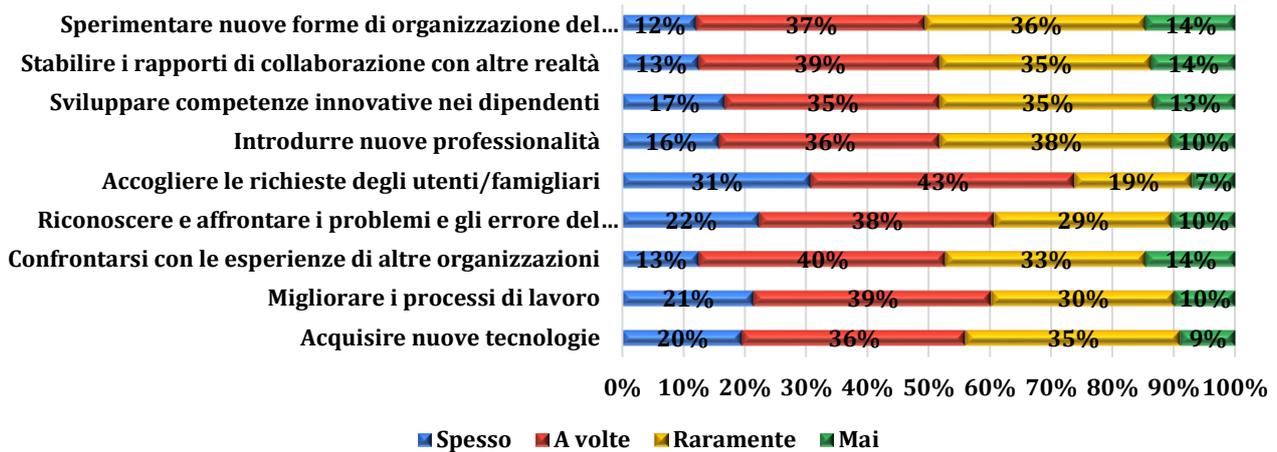




**PARTE QUINTA: L'APERTURA ALL'INNOVAZIONE**

I dipendenti comunali affermano che la sperimentazione di nuove forme organizzative avviene (59%), così come la collaborazione con altre (52%) e lo sviluppo di nuove competenze (52%). Vengono introdotte nuove professionalità (52%), vengono accolte le richieste degli utenti (74%), vengono affrontati i problemi (60%), sono valute le esperienze di altre organizzazioni (53%), vengono migliorati i processi di lavoro (51%) e sono acquisite nuove tecnologie (56%).

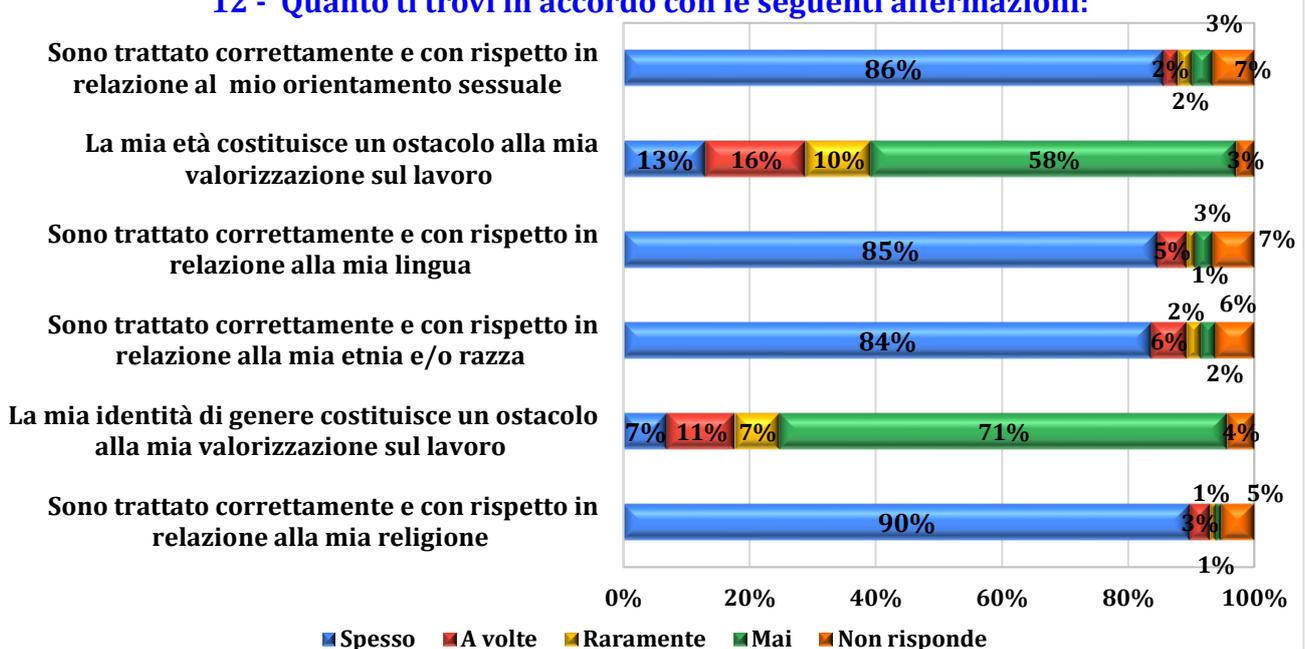
**11 - L'organizzazione in cui lavori è attenta a:**



**PARTE SESTA: DISCRIMINAZIONI**

L'orientamento sessuale non è elemento di discriminazione, così pure la lingua, l'etnia e la religione. L'età non è un ostacolo per il lavoro per il 68% dei rispondenti e il genere per il 78% dei rispondenti.

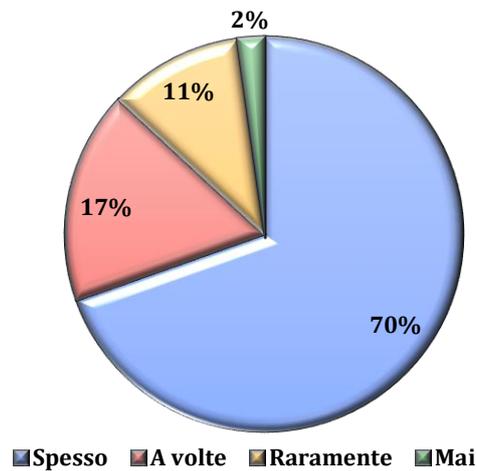
**12 - Quanto ti trovi in accordo con le seguenti affermazioni:**





Coloro che presentano prescrizioni o limitazioni nello svolgimento della prestazione lavorativa, si sentono discriminati nel 13% dei casi.

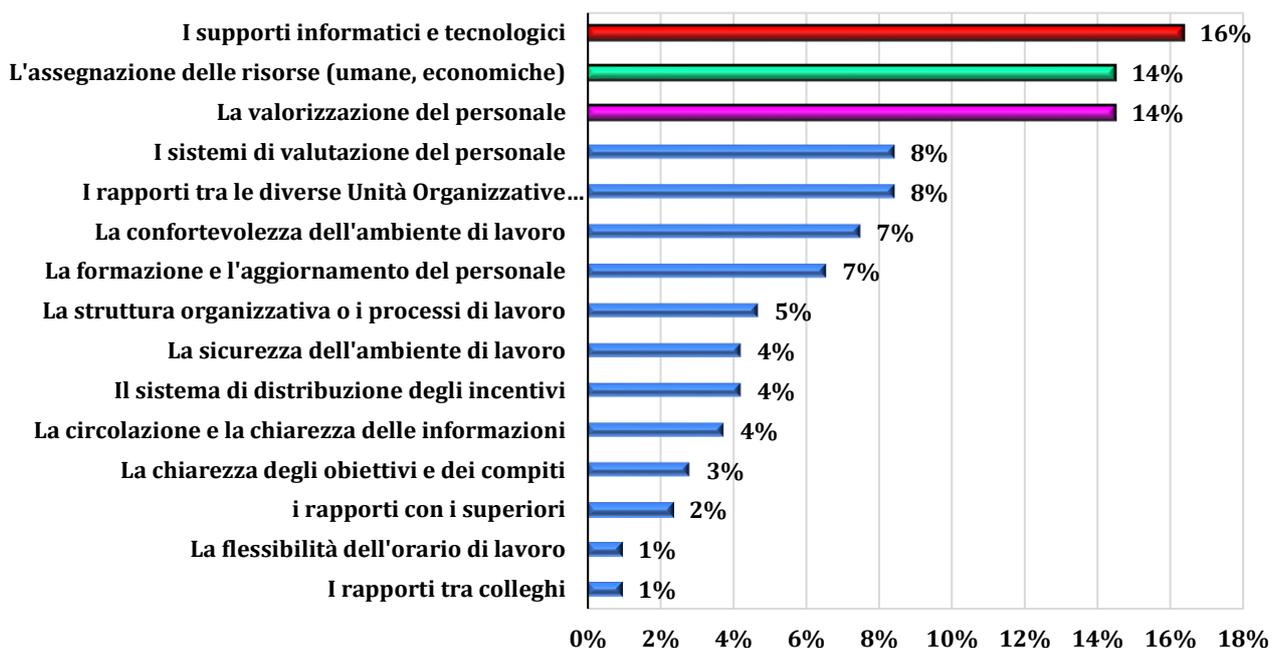
### Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie prescrizioni



### PARTE SETTIMA: SUGGERIMENTI

Sicuramente, gli elementi da migliorare sono la tecnologia, le risorse umane e economiche assegnate e la valorizzazione del personale.

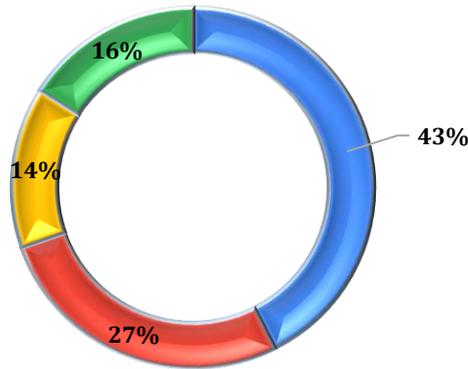
### 13 - Quali sono, secondo te, le cose più urgenti da migliorare nell'amministrazione?





Il 43% degli intervistati trova positiva l'esperienza in *smart working*, ma da valutare attentamente sono coloro che decidono di non rispondere che rappresentano il 16% dei lavoratori.

#### 14 - In poche righe, qual è la sua opinione sullo smart working?

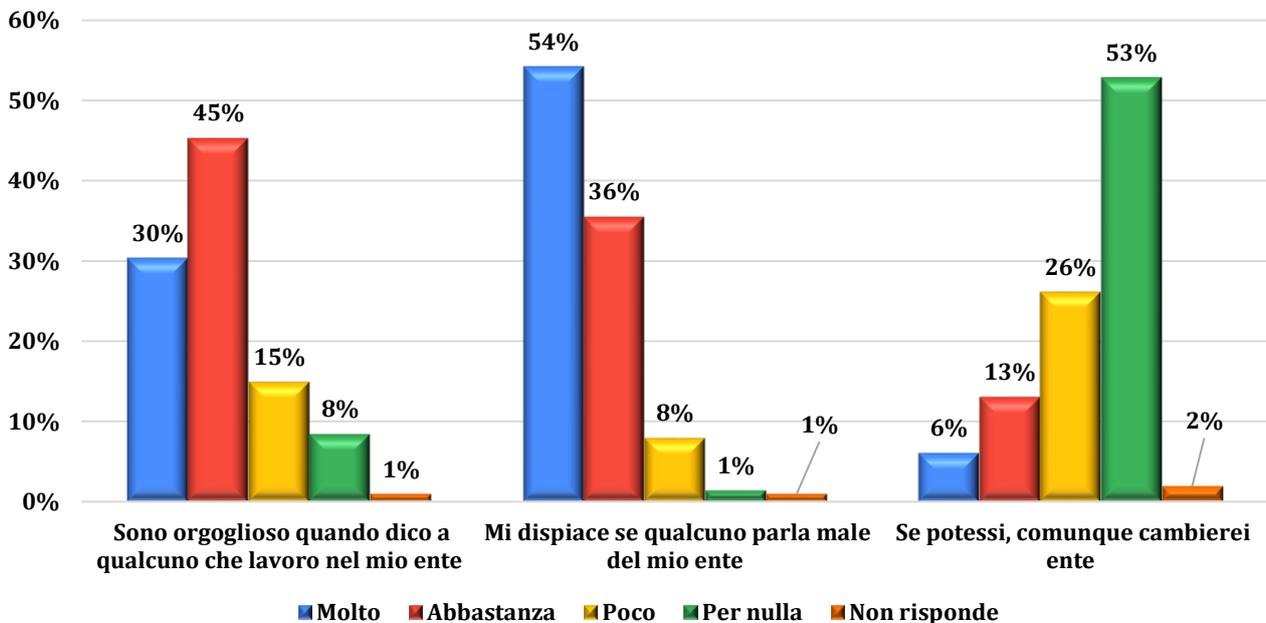


■ Positiva ■ Negativa ■ Valutazione intermedia ■ Non risponde

#### IL SENSO DI APPARTENENZA

Questa sezione dimostra che i dipendenti comunali sono orgogliosi del proprio ente.

#### 15 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

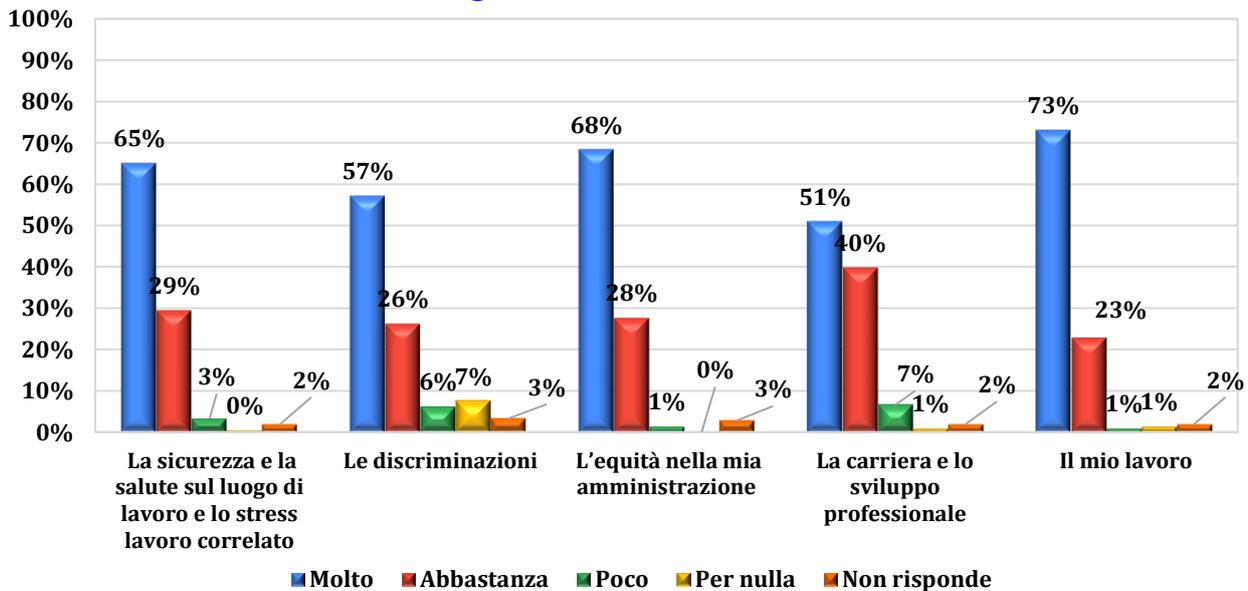




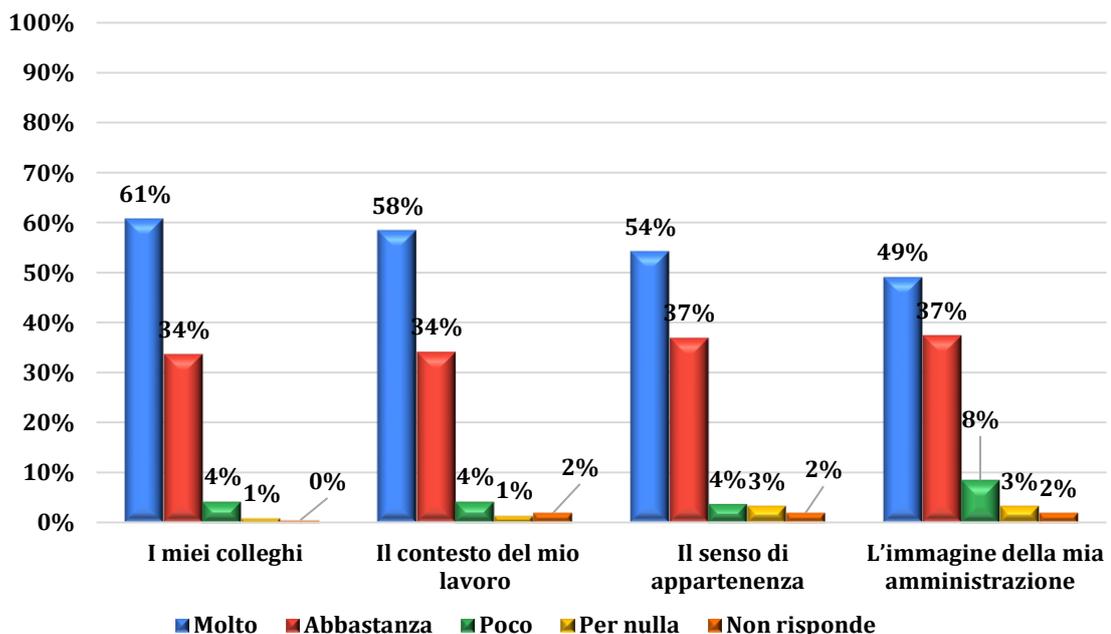
**IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE**

Tra gli elementi fondamentali del benessere organizzativo troviamo un 73% che risponde “Il lavoro” e un 68% che risponde “L’equità della mia amministrazione”. A questi intervistati se ne aggiungono un 65% che ritiene molto importanti la sicurezza sui luoghi di lavoro e lo stress da lavoro correlato e un 61% che considera i colleghi elementi importanti del proprio lavoro.

**16 - Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? Parte 1**



**16 - Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? Parte 2**

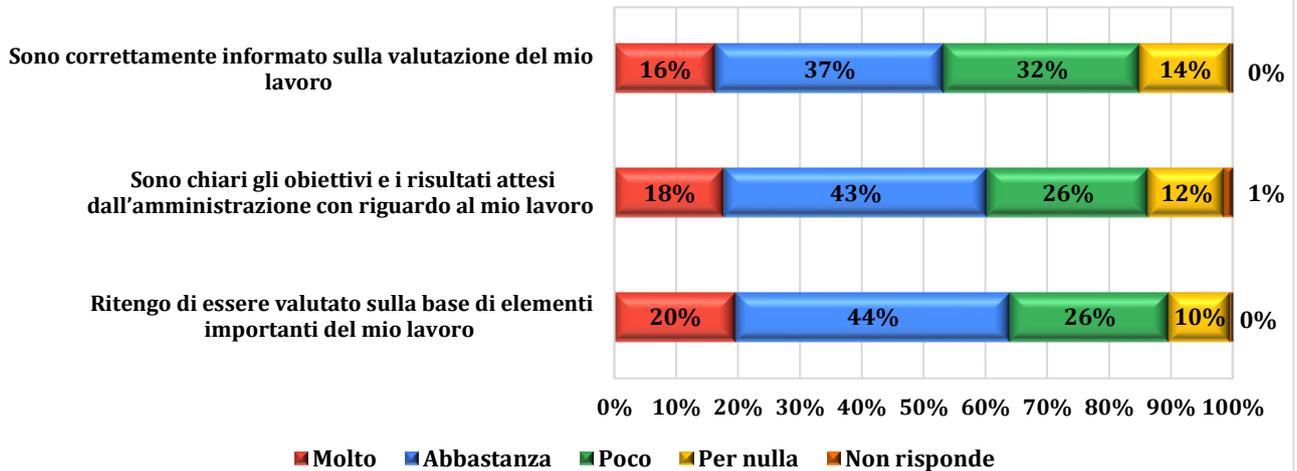




### LE MIE PERFORMANCE

Dal lato performance, il 53% è correttamente informato sulla valutazione del lavoro, il 61% ritiene chiari gli obiettivi e il 64% ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del lavoro.

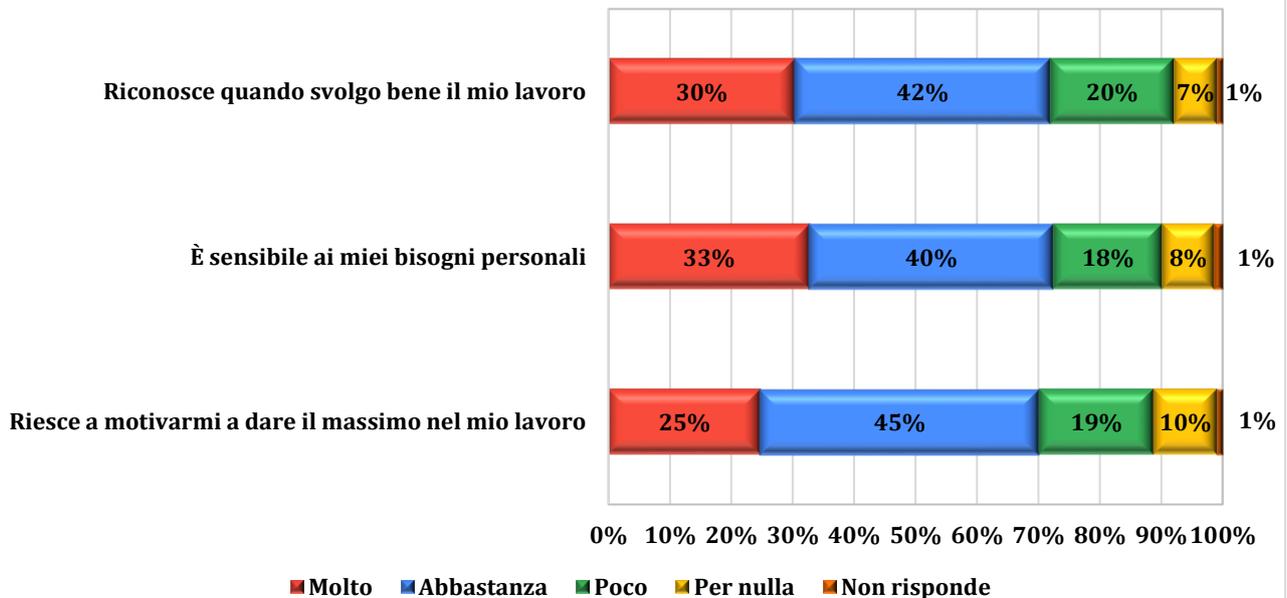
#### 17 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



### IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Nei rapporti con il superiore gerarchico, il 52% afferma che viene riconosciuto il lavoro svolto bene, il 53% che il "capo" è sensibile ai bisogni personali dei suoi sottoposti e il 60% ritiene che riesce a motivare i collaboratori.

#### 18 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?





### IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

Il capo gestisce le criticità nel 55% dei casi, agisce con equità secondo i colleghi nel 61% dei casi e agisce con equità secondo la mia percezione nel 66% dei casi.

#### 19 - Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

