

QUESTIONARIO SUL BENESSERE LAVORATIVO RIVOLTO AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI PIANEZZA

1) Confort

La dimensione "confort" esplora le variabili relative alla percezione dell'ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano. Questa dimensione è operativizzata in una serie di indicatori non del tutto omogenei fra loro, quali la pulizia, l'illuminazione, la temperatura, la silenziosità, le condizioni dell'edificio, la gradevolezza degli ambienti ed arredi, lo spazio disponibile per persona ed i servizi igienici. I valori bassi indicano una situazione critica rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora:

Valore	Percentuale
1 Insufficiente	15,56%
2 Mediocre	21,39%
3 Sufficiente	37,50%
4 Buono	24,72%
5 Non Risposto	0,83%

2) Obiettivi

La dimensione "obiettivi" esplora le variabili relative alla consapevolezza degli scopi e delle finalità programmate per le quali si chiede una determinata prestazione lavorativa in un determinato contesto e a determinate persone. Si tratta ovviamente di una opinione che rappresenta il vissuto della persona intervistata in relazione alla sua percezione. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori, non particolarmente omogenei tra loro, vale a dire la comprensibilità degli obiettivi, la coerenza dei dirigenti, la comunicazione dei cambiamenti gestionali e la chiarezza di ruoli organizzativi e compiti lavorativi. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	15,00%
2 Raramente	33,89%
3 A volte	36,67%
4 Spesso	14,44%

3) Valorizzazione

La dimensione "valorizzazione" esplora le variabili relative all'apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: l'adeguata presenza di risorse strumentali, la qualità del lavoro in relazione alle potenzialità dei lavoratori, i riconoscimenti e le opportunità di aggiornamento professionale. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	30,00%
2 Raramente	36,11%
3 A volte	23,89%
4 Spesso	10,00%

4) Ascolto

La dimensione "ascolto" esplora quelli che possono essere definiti come i comportamenti che rappresentano la disponibilità ad adeguarsi rispetto alle esigenze sia dell'organizzazione che dei componenti. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: la disponibilità verso l'organizzazione, al vissuto inerenti i dirigenti ed alla loro capacità di ascoltare i problemi e le loro soluzioni ed alla capacità di ascoltare le esigenze dei colleghi. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	11,11%
2 Raramente	25,00%
3 A volte	38,89%
4 Spesso	25,00%

5) Informazioni

La dimensione "informazioni" esplora l'area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: la facilità di reperire informazioni, la conoscenza delle fonti, la disponibilità delle fonti a condividerle e l'apporto dei responsabili alla loro circolazione. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	10,00%
2 Raramente	32,78%
3 A volte	38,33%
4 Spesso	18,89%

6) Conflittualità

La dimensione "conflittualità" esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: l'emarginazione, la prepotenza, la violenza psicologica ed il conflitto con i dirigenti. I valori bassi indicano una buona adeguatezza di questi parametri, mentre i valori alti segnalano comportamenti inadeguati e conflittuali.

Valore	Percentuale
1 Mai	23,89%
2 Raramente	26,11%
3 A volte	35,00%
4 Spesso	15,00%

7) Relazioni

La dimensione "relazioni" esplora l'area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: la cooperazione a livello interpersonale, la capacità di coinvolgimento della dirigenza, la capacità di coinvolgimento dei gruppi e le relazioni tra i gruppi. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	8,33%
2 Raramente	29,44%
3 A volte	37,78%
4 Spesso	24,44%

8) Operatività

La dimensione "operatività" esplora la capacità dell'organizzazione di trovare soluzioni adeguate. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: la capacità di problem solving a livello macro (organizzazione), la funzione di facilitatori dei responsabili, la rapidità decisionale e la capacità di problem solving a livello micro (gruppi). I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	17,22%
2 Raramente	28,33%
3 A volte	40,00%
4 Spesso	14,44%

9) Equità

La dimensione "equità" esplora l'area della percezione della giustizia e della correttezza del trattamento che l'organizzazione riserva alle persone in relazione ai rispettivi comportamenti ed apporti lavorativi. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: trattamento dei dipendenti, possibilità di carriera, criteri di valutazione ed incentivi. I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	Percentuale
1 Mai	37,22%
2 Raramente	28,89%
3 A volte	25,00%
4 Spesso	8,89%

10) Stress

La dimensione "stress" analizza l'area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: i vissuti legati alla fatica, al senso di non possedere la preparazione o le capacità necessarie, all' livello di stress percepito ed al sentirsi assorbiti completamente dal lavoro. I valori bassi indicano la mancanza di stress; diversamente, i valori alti indicano la presenza di fattori stressanti.

Valore	Percentuale
1 Mai	7,22%
2 Raramente	22,22%
3 A volte	43,33%
4 Spesso	27,22%

11) Utilità sociale

La dimensione "utilità sociale" è relativa all'area del vissuto di soddisfazione per l'apporto positivo al bene della collettività del lavoro prestato nella propria organizzazione. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: i vissuti di soddisfazione per il proprio lavoro, di positiva consapevolezza del proprio apporto, di soddisfazione per i risultati dell'organizzazione e la percezione di quest'ultima come utile per la collettività. I valori bassi indicano la carenza di questa caratteristica; diversamente, i valori alti indicano la sua presenza.

Valore	Percentuale
1 Mai	5,62%
2 Raramente	25,84%
3 A volte	41,57%
4 Spesso	26,40%
5 Non Risposto	0,56%

12) Sicurezza

La dimensione "sicurezza" esplora l'area relativa alle misure di sicurezza sul lavoro. Vengono presi in considerazione:

a) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di interesse dell'organizzazione relativamente alla salubrità dell'ambiente di lavoro. Un valore basso indica una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza del parametro esaminato, mentre un valore alto rappresenta una buona adeguatezza.

b) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di otto variabili, non omogenee tra loro, ma tutte significative in relazione alle misure concretamente adottate relativamente a varie problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro: impianti elettrici, illuminazione, rumore, temperatura, polveri, computers, fumo passivo, dispositivi per la protezione individuale.

I valori bassi indicano una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza dei parametri esaminati, mentre i valori alti rappresentano una buona adeguatezza.

Valore	percentuale
1 Insufficiente	16,95%
2 Mediocre	20,64%
3 Sufficiente	27,76%
4 Buono	27,52%
5 Non Risposto	7,13%

13) Compiti lavorativi

La dimensione "compiti lavorativi" esplora l'area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili. Vengono in tal modo presi in considerazione due indicatori:

a) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di otto variabili, corrispondenti ad altrettante possibili fonti di insofferenza per il lavoro concretamente svolto: la fatica fisica, la fatica mentale, l'eccessivo carico di lavoro, la monotonia, l'eccessivo coinvolgimento emotivo, l'isolamento, la sovraesposizione al pubblico, la diretta responsabilità dei risultati e la rigidità delle procedure. I valori bassi indicano la mancanza di questi elementi di disturbo, mentre valori alti denotano la presenza di questi elementi.

b) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di effettiva insofferenza prodotta dalle potenziali fonti di cui sopra. Un valore alto indica una situazione critica ed una carenza rispetto all'adeguatezza del parametro esaminato, mentre un valore basso rappresenta una buona adeguatezza.

Valore	percentuale
1 Per nulla	13,11%
2 Poco	22,22%
3 Abbastanza	30,44%
4 Molto	31,33%
5 Non Risposto	2,89%

14) Propensione all'Innovazione

La dimensione "propensione all'innovazione" esplora l'area relativa alla capacità di innovazione dell'organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento. Vengono in particolare presi in considerazione nove indicatori: innovazione tecnologica, miglioramento dei processi, benchmarking, apprendimento organizzativo, orientamento al cliente, professionalità innovative, competenze innovative, reti interorganizzative, innovazione organizzativa. I valori bassi denotano la mancanza di questi elementi, mentre valori alti rappresentano la presenza di un'attenzione verso l'innovazione ed il cambiamento.

Valore	percentuale
1 Mai	22,47%
2 Raramente	37,04%
3 A volte	28,15%
4 Spesso	10,62%
5 Non Risposto	1,73%

Altri gruppi di indicatori

a) Indicatori negativi

Gli "indicatori negativi" si riferiscono alla percezione di vissuti di anaffettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro. Vengono in tal modo presi in considerazione tredici diversi indicatori: insofferenza, disinteresse, desiderio di cambiare lavoro, pettegolezzo, risentimento, aggressività, senso di inutilità, senso di irrilevanza, senso di mancato riconoscimento, assenza di coinvolgimento, lentezza, confusione di compiti e di ruoli, assenza di proattività. I valori bassi denotano la mancanza di questi elementi di disturbo, mentre valori alti rappresentano la presenza di questi elementi.

Valore	Percentuale
1 Mai	10,26%
2 Raramente	25,13%
3 A volte	36,58%
4 Spesso	25,30%
5 Non Risposto	2,74%

b) Indicatori positivi

Gli "indicatori positivi" si riferiscono alla percezione di vissuti di affettività lavorativa nel proprio ambiente di lavoro. Vengono in tal modo presi in considerazione dodici diversi indicatori: soddisfazione, investimento libidico, appartenenza, voglia di andare al lavoro, realizzazione, sentimento del futuro, giusto equilibrio, socialità, condivisione della cultura organizzativa, fiducia nella capacità professionali e umane della dirigenza, legittimazione sociale dell'organizzazione. I valori bassi indicano una carenza di questi elementi positivi, mentre i valori alti rappresentano la presenza di tali elementi.

Valore	Percentuale
1 Mai	12,96%
2 Raramente	32,78%
3 A volte	38,70%
4 Spesso	12,96%
5 Non Risposto	2,59%

c) Indicatori di malessere psicofisico

Gli indicatori di "malessere psicofisico" si riferiscono specificamente all'area dei disturbi psicosomatici. Si prendono in considerazione:

- a) otto diversi indicatori, ciascuno relativo ad una distinta categoria di disturbi psicosomatici; i valori bassi denotano la mancanza di questi elementi di disturbo e quindi hanno una valenza positiva rispetto al benessere; al contrario, valori alti rappresentano la presenza di questi elementi con una connotazione negativa;
- b) un indicatore di sintesi, che riflette in quale misura l'intervistato percepisca le proprie eventuali condizioni di malessere psicofisico come dipendenti dall'attività lavorativa.

Valore	percentuale
1 Mai	30,00%
2 Raramente	23,67%
3 A volte	23,89%
4 Spesso	17,22%
5 Non Risposto	2,22%