



COMUNE DI SIZZANO  
SERVIZIO PERSONALE

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

E' possibile lavorare in un contesto sereno, con soddisfazione personale, e migliorare, nel contempo, la produttività dell'Ente?

Il tema del c.d. “benessere organizzativo”, fino a poco tempo fa argomento riservato alla Scienza dell'Amministrazione, è da qualche tempo oggetto di attenzione anche da parte del Legislatore.

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Si ritiene, infatti, che le organizzazioni più efficienti siano quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, in sostanza, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e la soddisfazione degli utenti, contribuendo al miglioramento della qualità produttiva dell'Ente.

Per tali motivi, nonché in ottemperanza al disposto di cui all'art. 20, comma 3, d.lgs. n. 33/2013, e nel rispetto delle linee guida di cui alla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004, si è provveduto a somministrare ai dipendenti un questionario atto ad una valutazione dello stato generale di benessere dei dipendenti.

Si è ritenuto opportuno creare uno schema di “indagine di clima” attinente in buona misura alla dimensione emozionale ma volutamente generico, atto a non creare resistenze psicologiche nel lettore, riservandosi ad una fase successiva ed eventuale l'approfondimento su tematiche delicate (in particolare pratiche vessatorie o discriminatorie) ove sussistessero dubbi al riguardo.

Le domande proposte sono le seguenti:

1. Ritiene che l'Ente in cui lavora sia complessivamente una struttura di cui essere orgogliosi?
2. Ha voglia di impegnarsi per l'Ente, anche oltre il minimo necessario?
3. Ha la sensazione di far parte di un team in cui tutti puntano verso un obiettivo comune?
4. Al mattino ha voglia di recarsi al lavoro?
5. Percepisce soddisfazione personale nel lavoro svolto per l'Ente?
6. Ritiene che i suoi colleghi rispettino le regole organizzative dell'Ente ed i tempi dei procedimenti?
7. Ritiene che le risorse umane e organizzative dell'Ente consentano di superare le difficoltà?
8. Ritiene che il rapporto tra il suo tempo lavorativo ed il tempo libero sia soddisfacente?
9. E' soddisfatto/a delle relazioni interpersonali sul posto di lavoro?



10. Condividi l'operato complessivo dell'Ente?
11. Ha fiducia delle capacità gestionali di chi, nell'Ente, ha poteri decisionali?
12. Pensa seriamente di volere cambiare lavoro?
13. Ritieni che, nell'organizzazione, vi sia un alto livello di pettegolezzo?
14. Ritieni che, nell'organizzazione, vi sia un alto livello di litigiosità?
15. Ritieni che i suoi meriti lavorativi siano riconosciuti dai colleghi?
16. Ritieni che i suoi meriti lavorativi siano riconosciuti dagli amministratori?
17. Ritieni che i compiti di tutti, nell'organizzazione, siano chiari?
18. Quando propone una soluzione ad un problema, essa viene valorizzata adeguatamente da chi dispone del potere decisionale?

Al personale veniva richiesto di esprimere la propria valutazione sulla base di una scala compresa tra 0 e 3. I n. 7 questionari distribuiti sono stati restituiti compilati.

Le **risultanze sintetiche** dell'indagine possono riassumersi come segue: il **45%** dei quesiti posti ha ricevuto mediamente una risposta che denota scarsa soddisfazione; in particolare, appaiono evidenti alcune carenze nel **rapporto con i livelli decisionali**, mentre il rapporto con i colleghi appare soddisfacente.

In ogni caso, alcune **domande chiave** dimostrano come il personale mostri, in realtà, un discreto attaccamento all'Ente ed una **complessiva serenità lavorativa** (cfr. ad es. DD nn. 1, 2, 4, 5, 9, 12).

**Per quanto descritto, il livello di benessere organizzativo dell'Ente riscontrato all'esito della presente indagine (Ottobre 2013), è da considerarsi SUFFICIENTE.**

Un corretto utilizzo dello strumento dell'indagine sul clima interno non può prescindere, in tutti i casi, dall'individuazione di interventi opportuni per il conseguimento di un ulteriore miglioramento delle condizioni di lavoro; nel caso di specie, si ritiene possibile sottolineare:

1. la necessità di una più attenta mediazione fra il livello politico ed il livello amministrativo;
2. l'opportunità di interventi mirati a migliorare l'organizzazione complessiva dell'Ente.

Il Responsabile del Servizio personale  
(Francesco Lella)

