

# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2011



COMUNE DI TRENTO



# Premessa metodologica

La prima indagine sul benessere organizzativo del Comune di Trento è stata condotta, in esito all'applicazione dei modelli di eccellenza EFQM/CAF, nel 2009; tra aprile e giugno 2011 si è svolta la seconda indagine per rilevare l'andamento nel tempo. La raccolta, imputazione ed elaborazione dei dati è stata affidata ed effettuata da Eli-net srl con il contributo scientifico di AICQ Triveneto.

Il questionario è stato rivisto e validato con la partecipazione diretta di un campione di dipendenti (circa 40) rappresentativi della dirigenza, delle categorie e profili e delle varie strutture. Dopo una campagna di informazione sull'iniziativa, tutti i dipendenti del Comune di Trento a tempo indeterminato, ovvero 1450, hanno avuto la possibilità di compilare il questionario, on line, se provvisti di indirizzo e-mail e postazione pc, oppure cartaceo se sprovvisti.

Il questionario è stato compilato da 1220 dipendenti (ovvero l'84,13%, percentuale analoga a quella del 2009), mentre i questionari compilati validi sono risultati essere

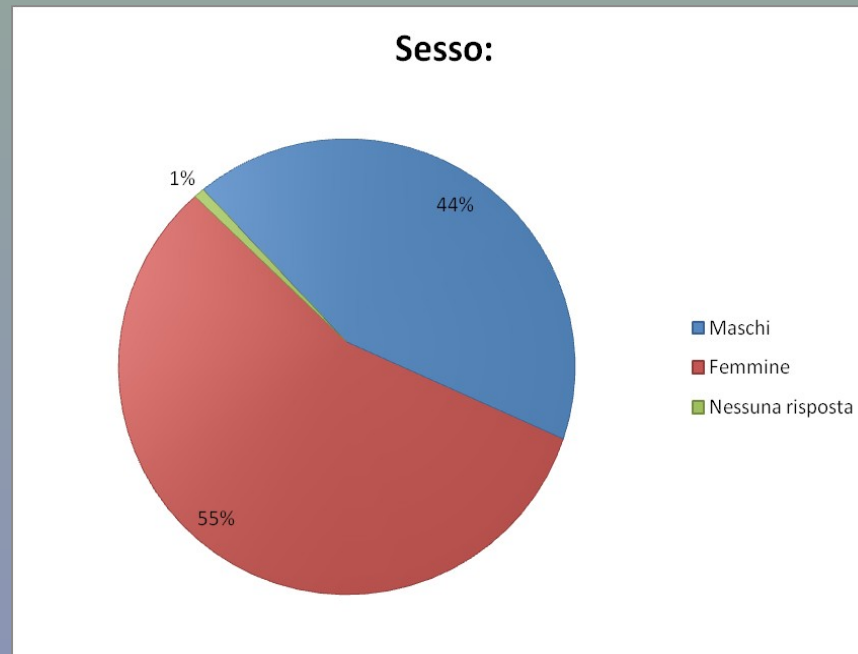
**1197.**



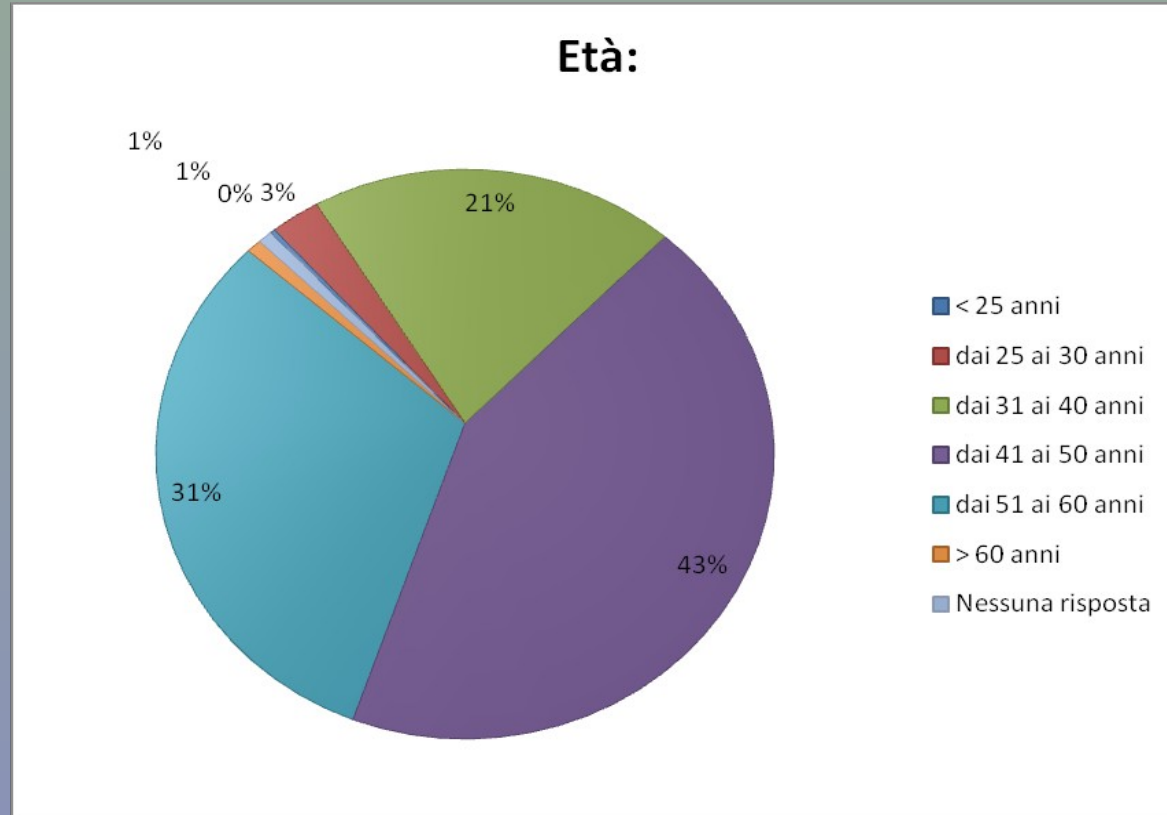
COMUNE DI TRENTO

# Informazioni anagrafiche dipendenti rispondenti.

523	Maschi
664	Femmine
10	Nessuna risposta
1197	Totale



# Informazioni anagrafiche dipendenti rispondenti.



3	< 25 anni
34	dai 25 ai 30 anni
254	dai 31 ai 40 anni
514	dai 41 ai 50 anni
372	dai 51 ai 60 anni
10	> 60 anni
10	Nessuna risposta
1197	totale



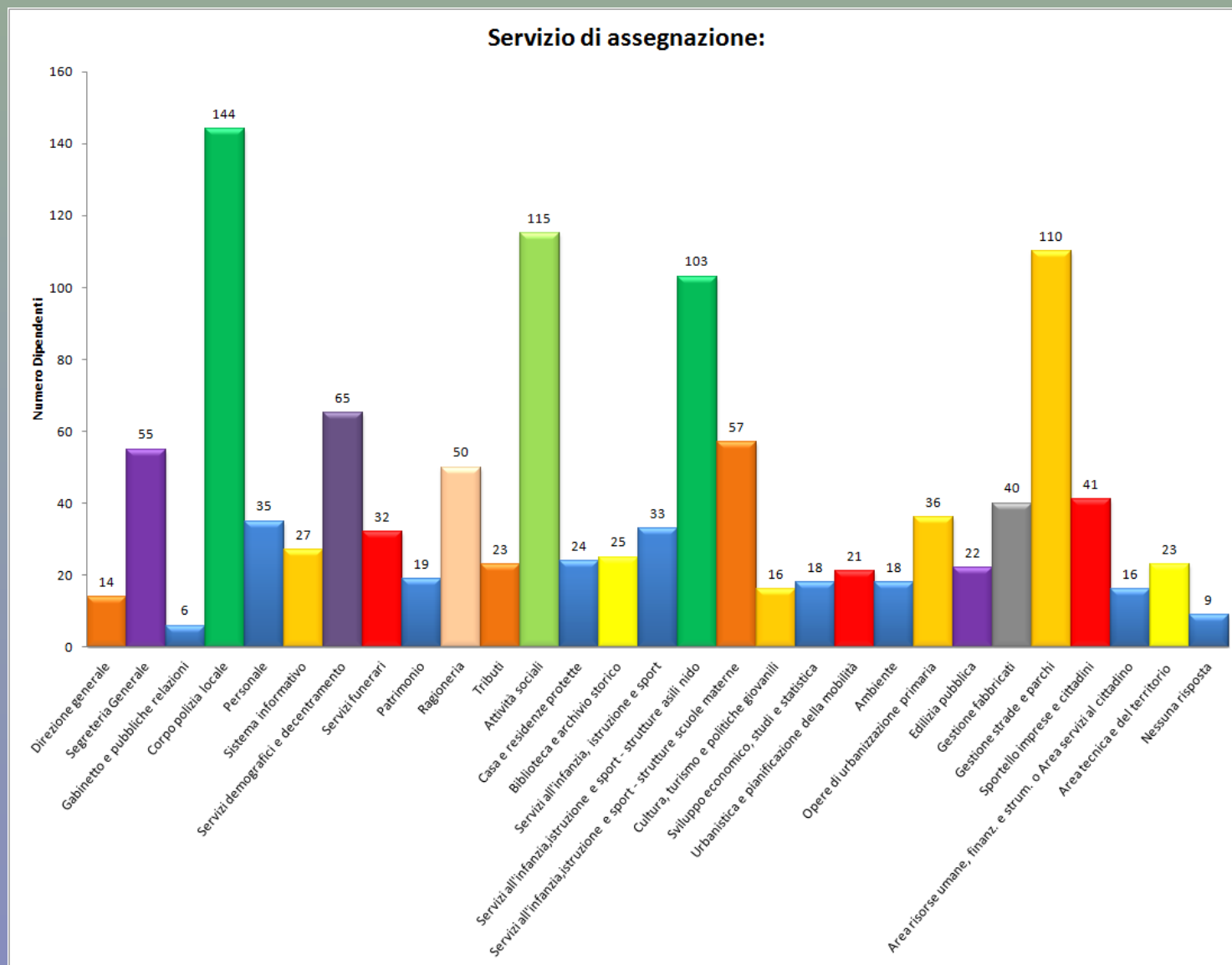
# Tipi di contratto



225	Part-Time
962	Tempo Pieno
10	Nessuna risposta
1197	totale

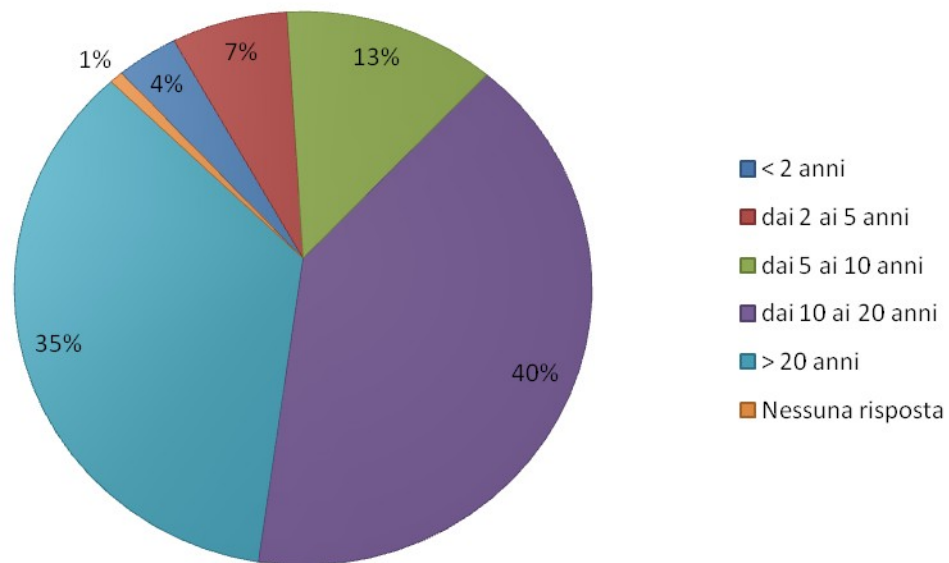


# Servizio di assegnazione

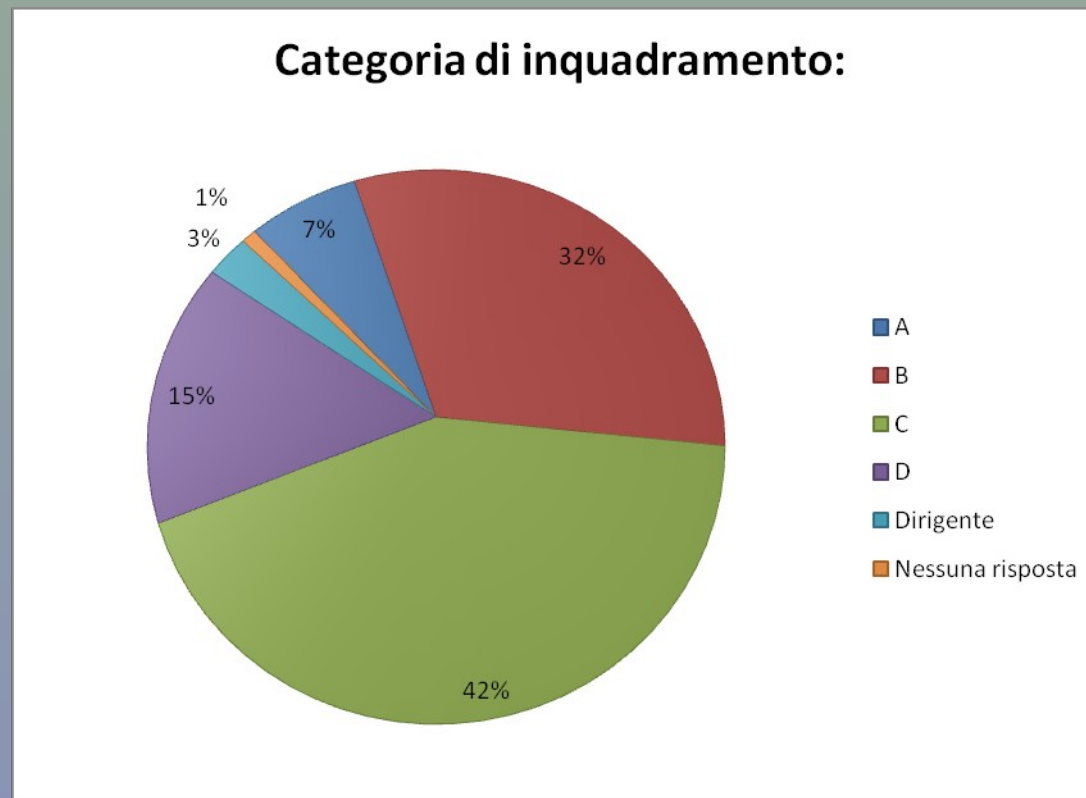


# Anzianità di servizio

Anzianità di lavoro presso il Comune:



# Inquadramento





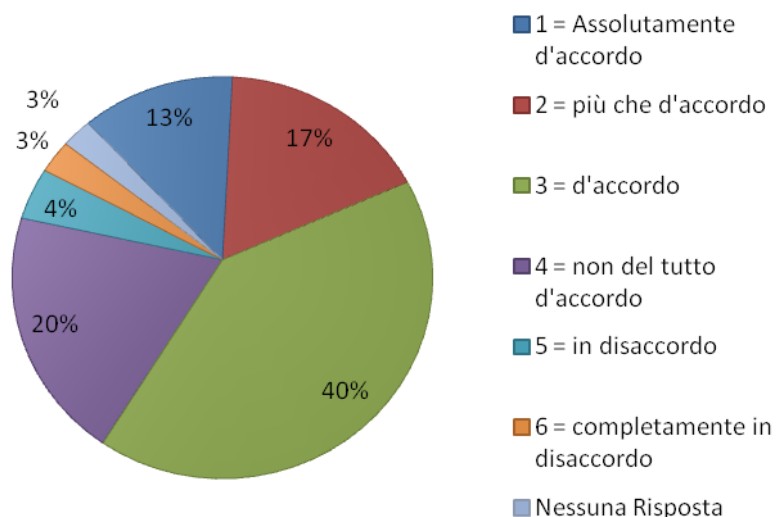
# I RISULTATI PER SEZIONE

- Di seguito vengono sintetizzati i risultati relativi a ciascuna delle 13 sezioni in cui si articolava il questionario. In file separato sono consultabili anche i risultati per ciascuna domanda.
- Da ricordare che la scala di risposte possibili andava da 1 (Assolutamente d'accordo) a 6 (Completamente in disaccordo) dove i “voti” più “bassi”(1,2,3) assumevano valore sicuramente positivo ed i più “alti” valore negativo.
- Il questionario presentava anche delle domande aperte i cui esiti non sono rappresentabili in forma statistica ma i cui contenuti potranno essere utilizzati nel percorso di costruzione del miglioramento.



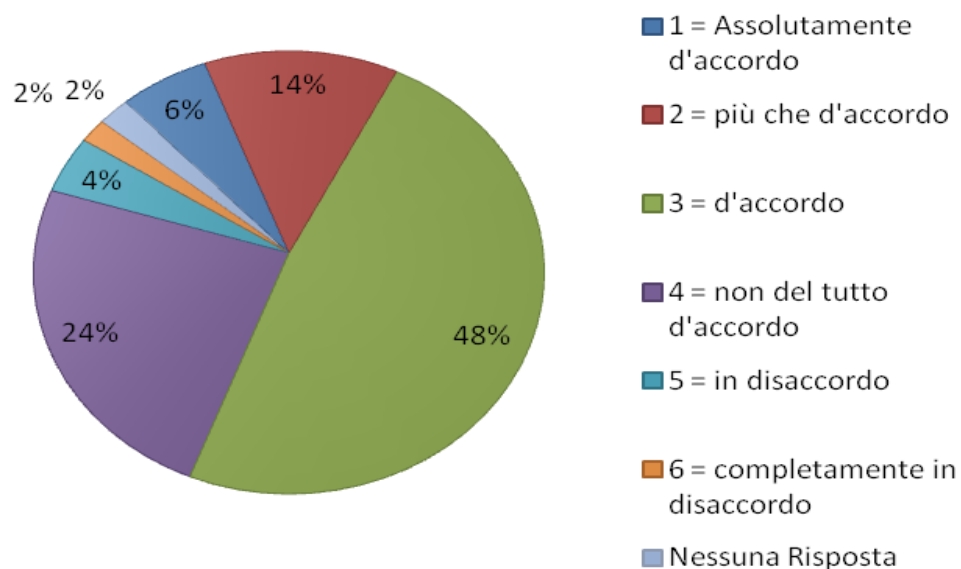
Valore medio:  
**2,857**

## A. LEADERSHIP



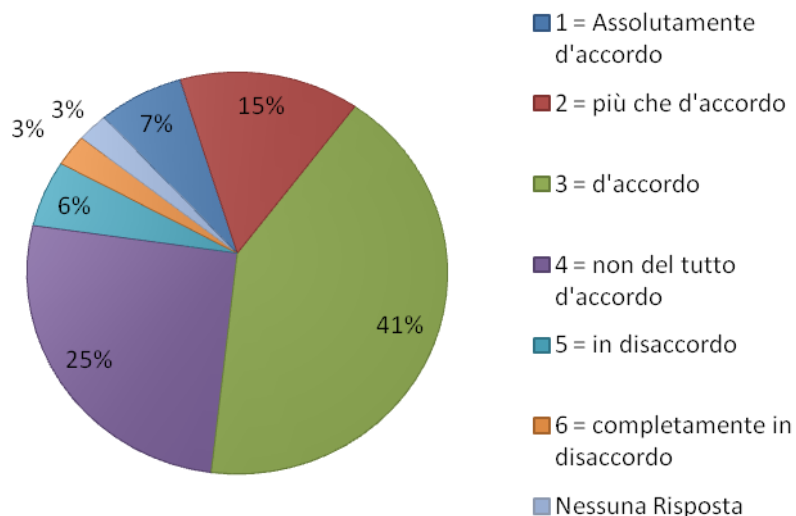
Valore medio:  
**3,059**

## B. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO



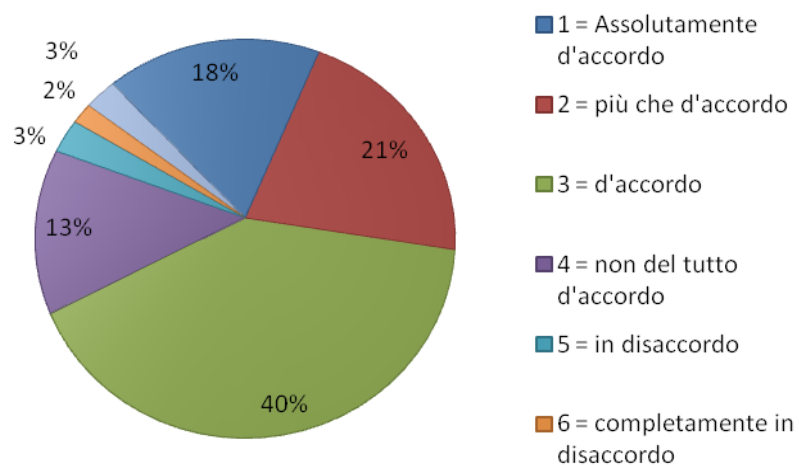
Valore medio:  
**3,076**

### C. LAVORO DI GRUPPO E RELAZIONI



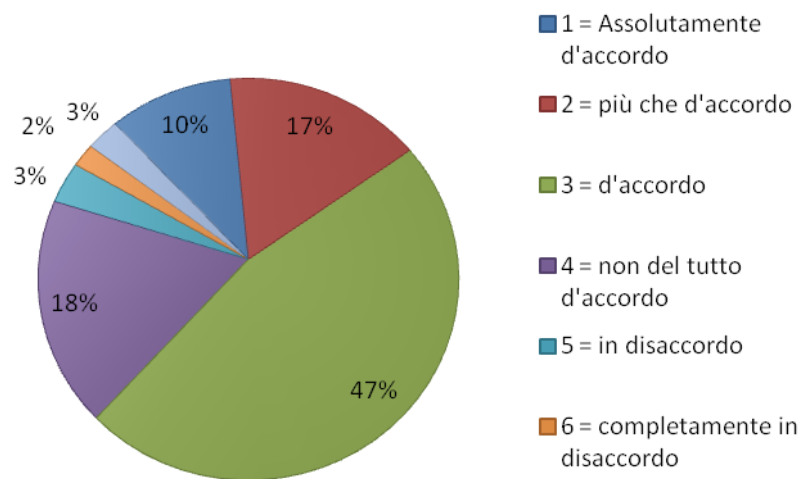
Valore medio:  
**2,586**

### D. CONDIZIONI DI IMPIEGO ED AMBIENTE DI LAVORO



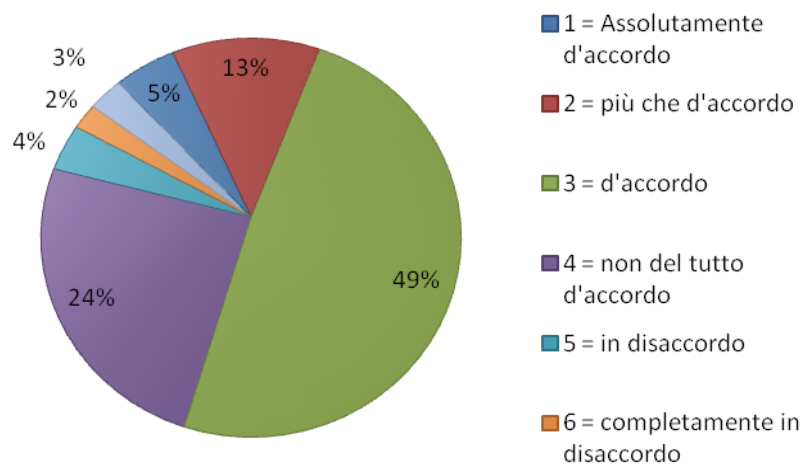
Valore medio:  
**2,850**

## E. CONCILIAZIONE FAMIGLIA- LAVORO



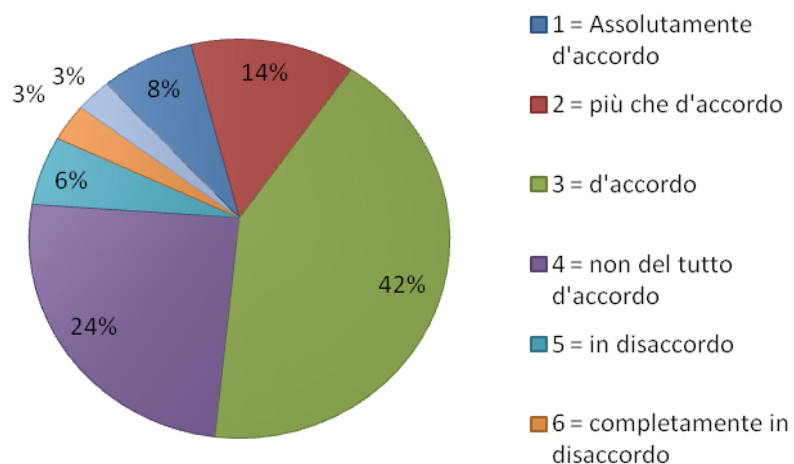
Valore medio:  
**3,070**

## F. ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO



Valore medio:  
**3,072**

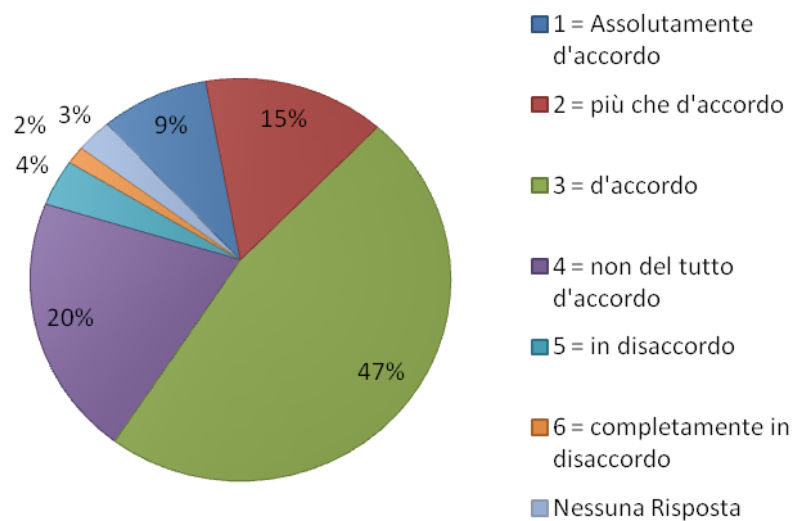
### G. FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E GESTIONE





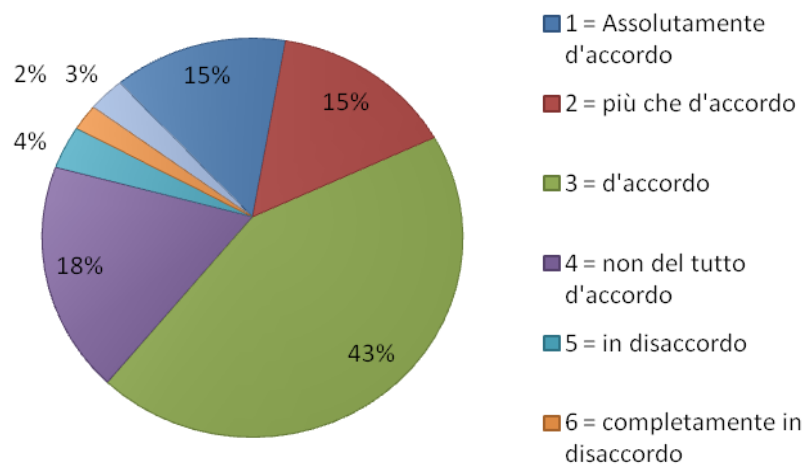
Valore medio:  
**2,906**

## H. COMUNICAZIONE ED INTEGRAZIONE



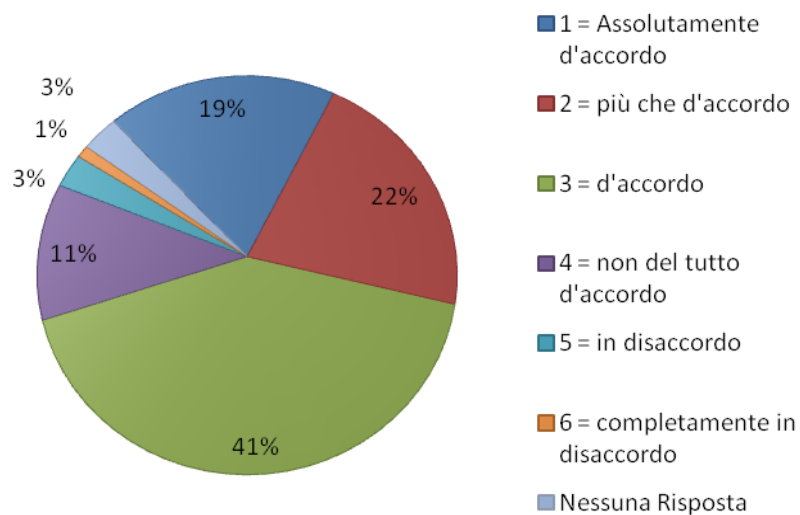
Valore medio:  
**2,784**

## I. SODDISFAZIONE DEL LAVORO E APPARTENENZA



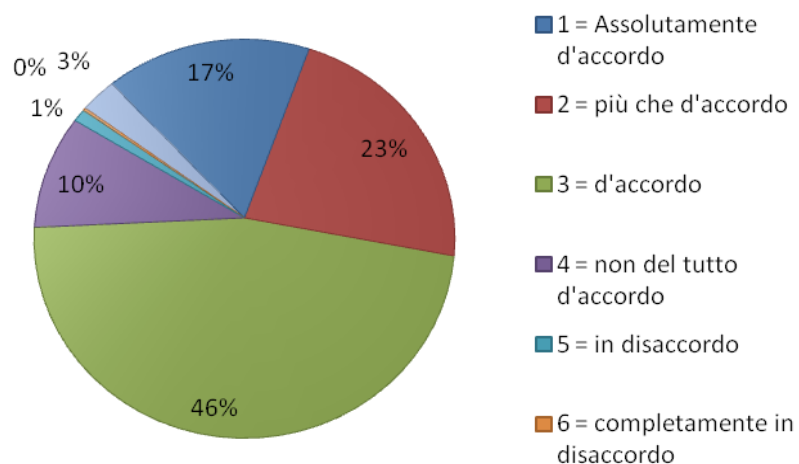
Valore medio:  
**2,506**

## L. POLITICA AMBIENTALE

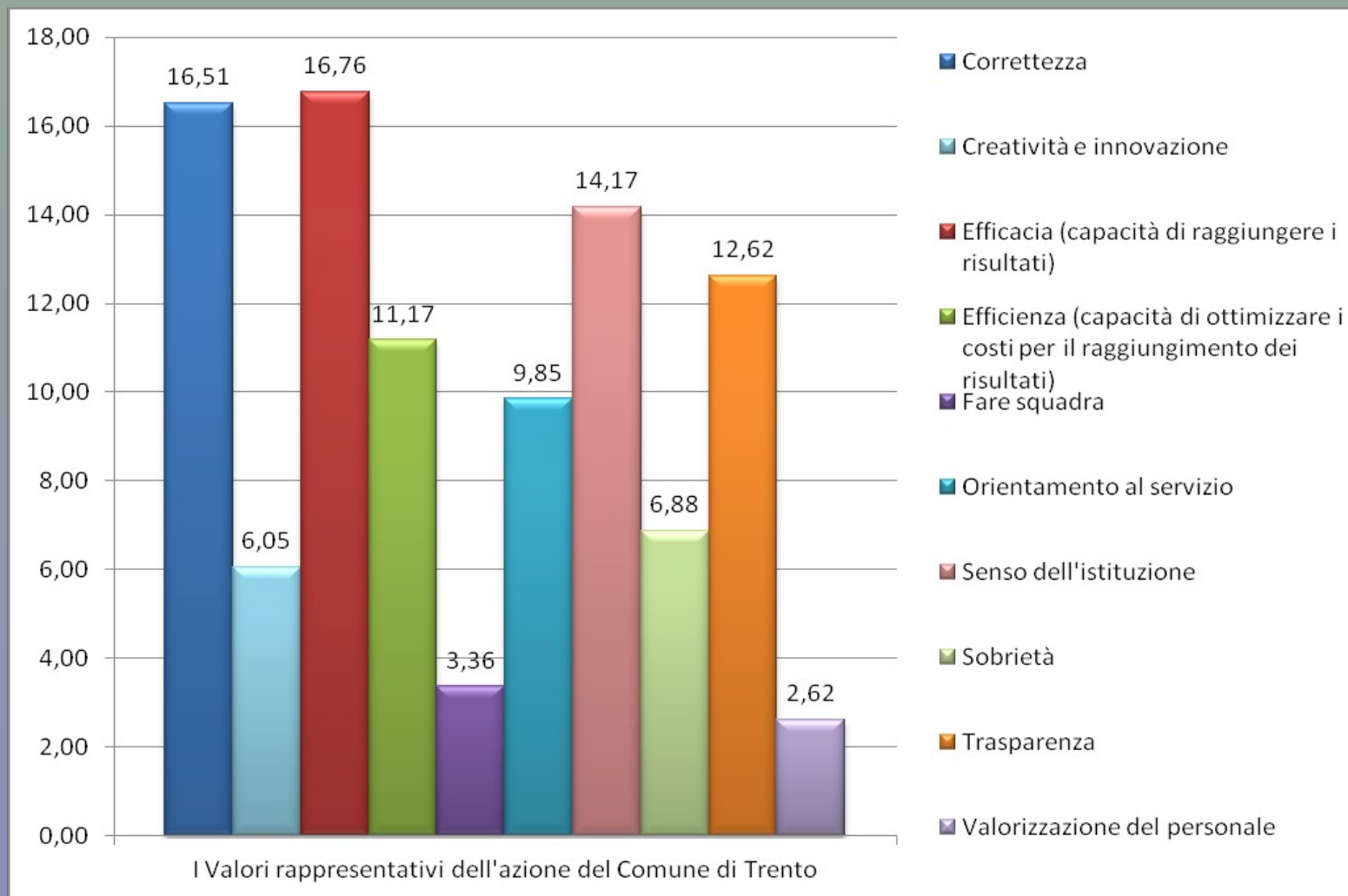


Valore medio:  
**2,459**

### M. RUOLO DELL'ENTE NELLA COMUNITÀ



## N. VALORI DI RIFERIMENTO



## N. VALORI DI RIFERIMENTO: CONFRONTO 2009/2011

2011 N°	2011 %	2009 N°	2009 %	Valori del Comune di Trento
535	16,51	520	15,42	Correttezza
196	6,05	144	4,27	Creatività e innovazione
543	16,76	612	18,15	Efficacia (capacità di raggiungere i risultati)
362	11,17	384	11,39	Efficienza (capacità di ottimizzare i costi per il raggiungimento dei risultati)
109	3,36	87	2,58	Fare squadra
319	9,85	335	9,93	Orientamento al servizio
459	14,17	513	15,21	Senso dell'istituzione
223	6,88	245	7,27	Sobrietà
409	12,62	448	13,29	Trasparenza
85	2,62	84	2,49	Valorizzazione del personale
3240	100,00	3372	100	Totali

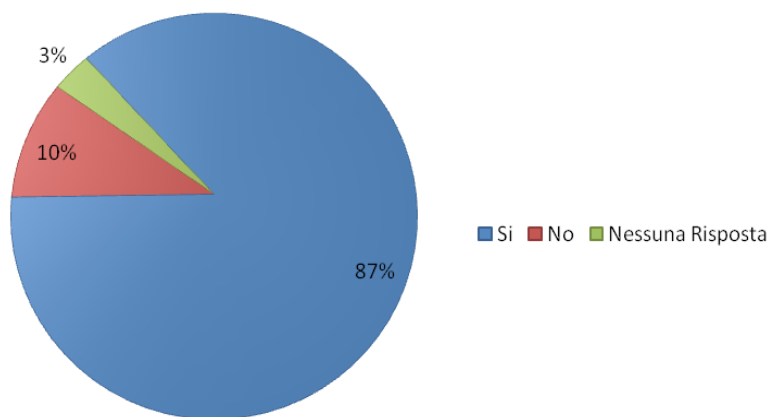
# CONFRONTI INDAGINE 2009-2011

	2011	2009	DELTA	
SEZIONE	MEDIA	MEDIA	2009-2011	PERC. MIGL.
LEADERSHIP	2,857755	3,038028	0,1802725	3,00%
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO	3,059106	3,207455	0,1483489	2,47%
LAVORI DI GRUPPO E RELAZIONI	3,076859	3,190788	0,1139292	1,90%
CONDIZIONI DI IMPIEGO ED AMBIENTE DI LAVORO	2,586257	2,942857	0,3565997	5,94%
CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO	2,850668	2,933255	0,0825867	1,38%
ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO	3,070175	3,299766	0,2295906	3,83%
FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E GESTIONE	3,072264	3,320258	0,247994	4,13%
COMUNICAZIONE ED INTEGRAZIONE	2,906767	3,016393	0,1096261	1,83%
SODDISFAZIONE DEL LAVORO E APPARTENENZA	2,784183	2,937289	0,1531063	2,55%
POLITICA AMBIENTALE	2,506266	2,551913	0,0456473	0,76%
RUOLO DELL'ENTE NELLA COMUNITA'	2,459482	2,648712	0,18923	3,15%

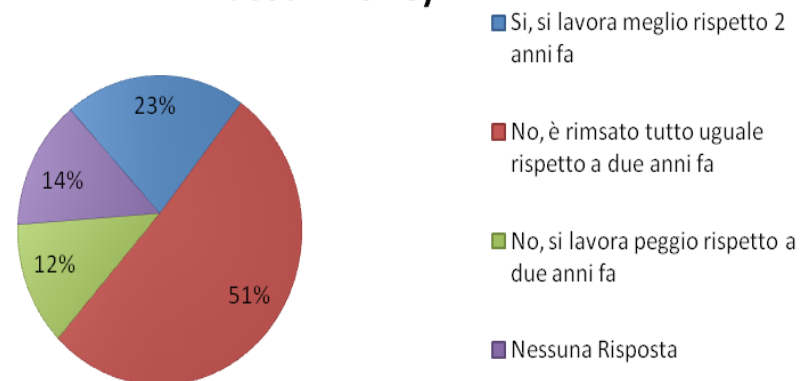
<b>MEDIA GENERALE</b>	2,839071	3,007883	0,1688118	2,81%
Percentuale di compilazione: 84,89 nel 2009 e 84,13 nel 2011				

## O. VALUTAZIONI GENERALI

**1o. Ritieni che il clima lavorativo all'interno del Comune di Trento sia buono?**



**3o. Ritieni che nel Comune di Trento si lavori meglio rispetto a 2 anni fa? (non obbligatoria per le persone di recente assunzione)**





## IN GENERALE:

- Il “voto” medio complessivo è pari a 2,839 con un miglioramento generale rispetto al 2009 sia sulla media (era 3,007) sia sulle singole sezioni; obiettivo dell’Amministrazione era la sostanziale conferma dei già buoni risultati della prima indagine.

- Oltre al livello di soddisfazione desumibile dalla media complessiva è da evidenziare che l’orgoglio di far parte del Comune di Trento, che si conferma ampiamente positivo, è dato dalla percentuale di risposte positive alla specifica domanda: il 28% ha infatti risposto di essere assolutamente d’accordo con l’affermazione “Mi sento orgoglioso di far parte del Comune di Trento”, il 18% più che d’accordo, il 41% d’accordo, per un totale pari all’ 87% di risposte positive.



# PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

Tra i punti di forza meritano evidenza:

- Orgoglio di far parte del Comune di Trento
- Condizioni di impiego ed ambiente di lavoro
- La diffusione dei valori e l'ascolto della leadership
- La politica ambientale
- Ruolo ed immagine dell'ente nella comunità
- La conciliazione famiglia-lavoro

Tra gli aspetti da presidiare e sui quali continuare a concentrare il miglioramento:

- La comunicazione ed integrazione
- Le relazioni interne
- Il lavoro di gruppo e relazioni
- L'orientamento al cambiamento
- Organizzazione e gestione del lavoro



# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2011



COMUNE DI TRENTO

