

ANALISI DEL QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE INTERNO

Clima organizzativo, condizioni di lavoro e partecipazione

Questionari analizzati	84
Periodo delle risposte	14/11/2024 – 05/12/2024
Ambiti	Soddisfazione, retribuzione, clima, governance e significato del lavoro

Il report presenta i risultati numerici e i temi ricorrenti nelle risposte aperte, mettendo in evidenza ciò che funziona e le priorità di miglioramento che emergono dal questionario.

1. Sintesi dei risultati

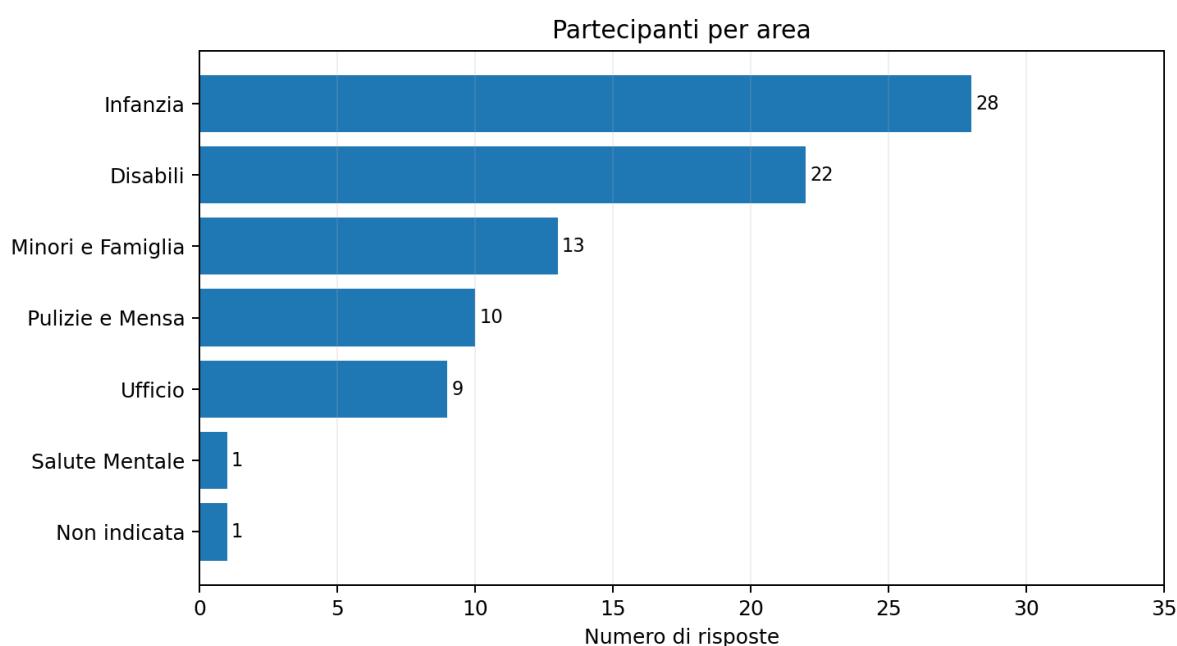
Il quadro è articolato: le persone esprimono un forte senso di significato del lavoro e riconoscono il contributo della Cooperativa sul territorio, mentre la retribuzione rappresenta l'area più critica. La soddisfazione dello stipendio ha una media di **2.56/5** e l'adeguatezza dello stipendio alle mansioni **2.46/5**.

Punti di forza. Coerenza del lavoro con i valori personali (4.45/5), percezione del contributo alla qualità della vita degli utenti (4.26/5) e radicamento territoriale della Cooperativa (4.15/5).

Priorità da affrontare. Retribuzione e riconoscimento delle mansioni; percezione della solidità economico-finanziaria (2.98/5); sicurezza futura del posto di lavoro (3.20/5); coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni e valorizzazione professionale.

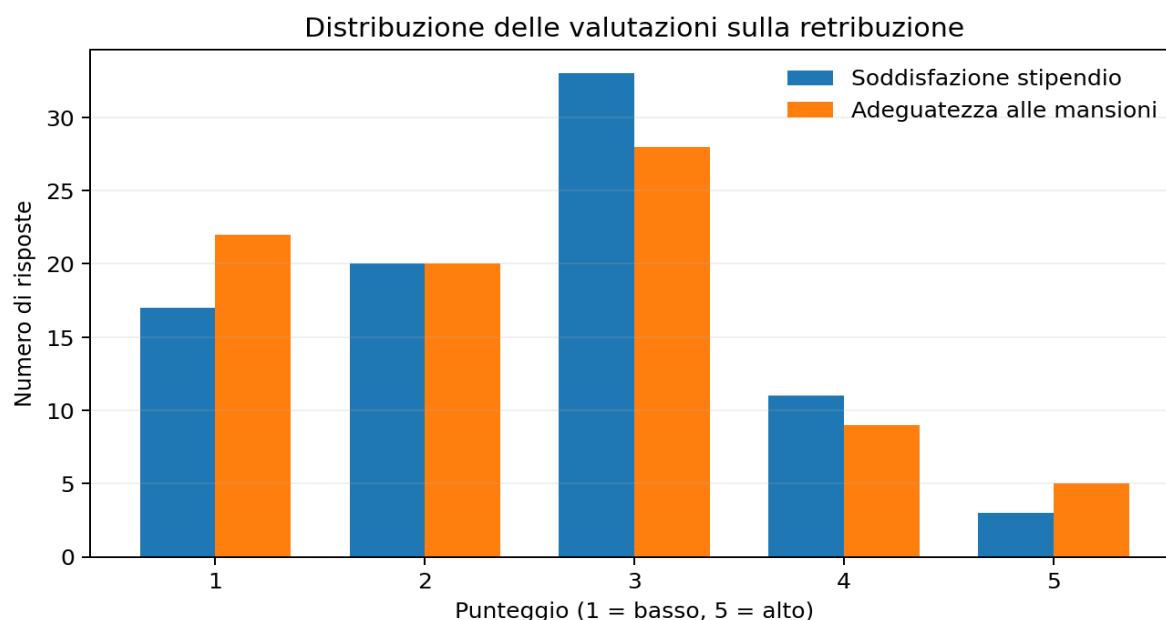
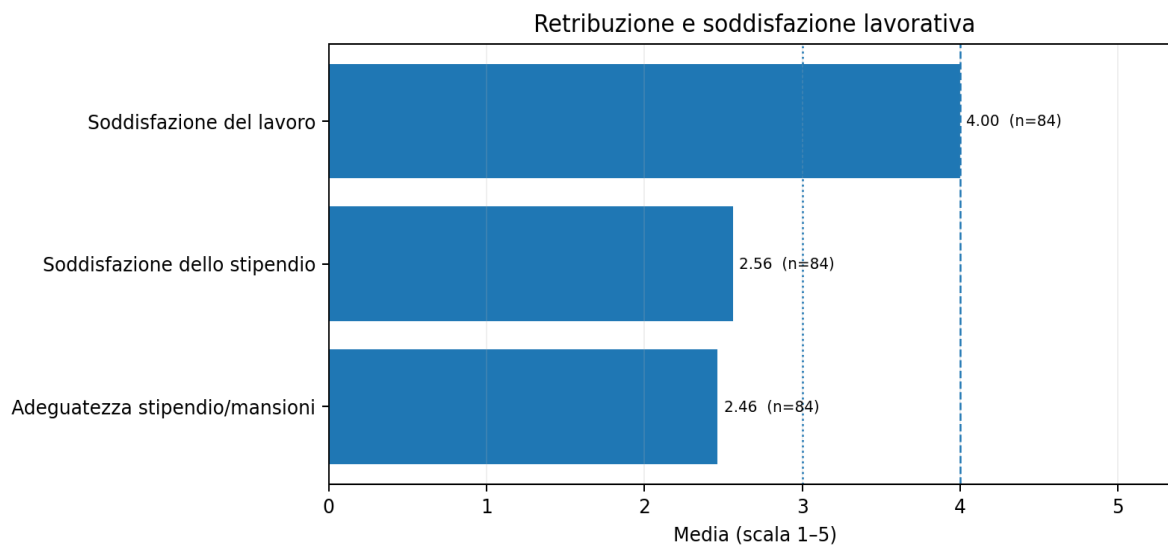
Benessere lavorativo. La soddisfazione generale del lavoro è 4.00/5. Il rischio di malattie professionali, includendo stress psicofisico, è valutato 3.55/5: questo tema merita attenzione insieme ai commenti sul carico di lavoro e sul rischio di burnout.

2. Chi ha partecipato



Le aree più rappresentate sono Infanzia (28), Disabili (22) e Minori e Famiglia (13).

3. Retribuzione e soddisfazione lavorativa



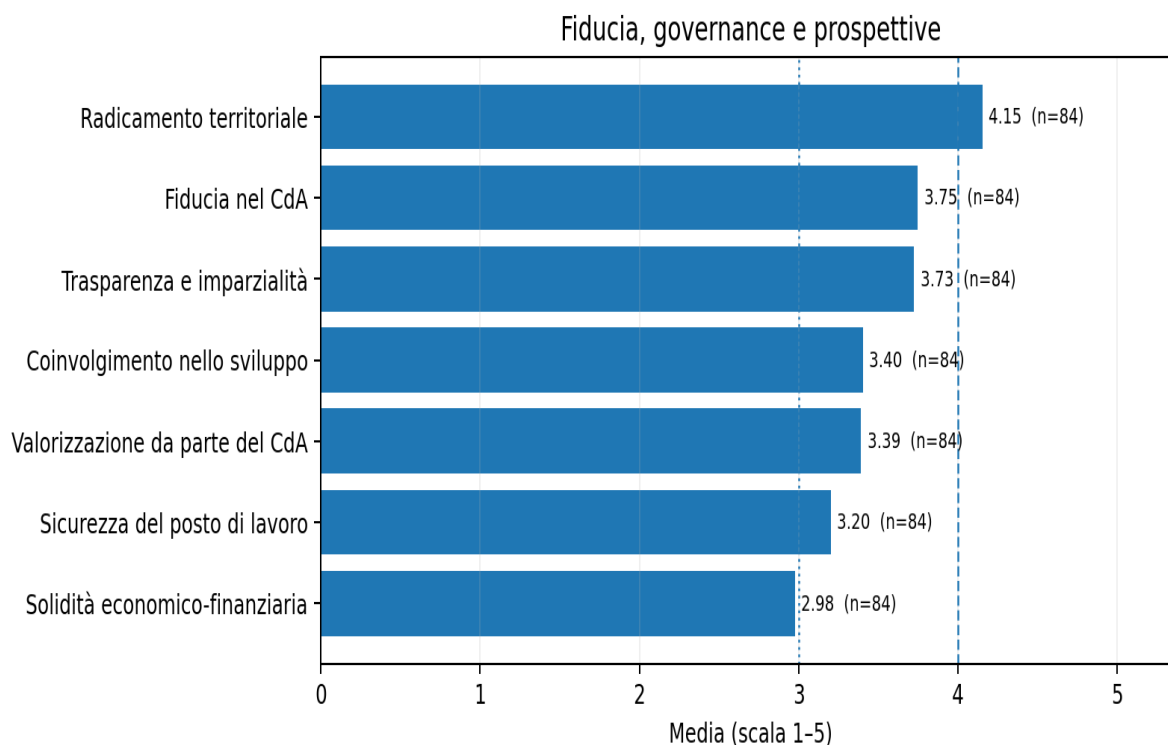
Solo il 16.7% assegna un punteggio pari a 4 o 5 alla soddisfazione dello stipendio; la stessa quota per l'adeguatezza della retribuzione alle mansioni è 16.7%. I commenti citano compensi percepiti come insufficienti, riconoscimento della reperibilità, rimborso chilometrico, rapporto tra ore disponibili e mansioni e riconoscimento sociale del lavoro educativo.

4. Clima, relazioni e organizzazione



Tra i risultati favorevoli, la libertà di esprimere opinioni professionali ha una media di 4.23/5 e il clima del proprio servizio 4.00/5. L'organizzazione del servizio è più moderata (3.57/5). Nei commenti si chiedono maggiore condivisione delle informazioni, collaborazione e lealtà, formazione permanente, confronto periodico con i responsabili e una migliore organizzazione dei turni/compresenze.

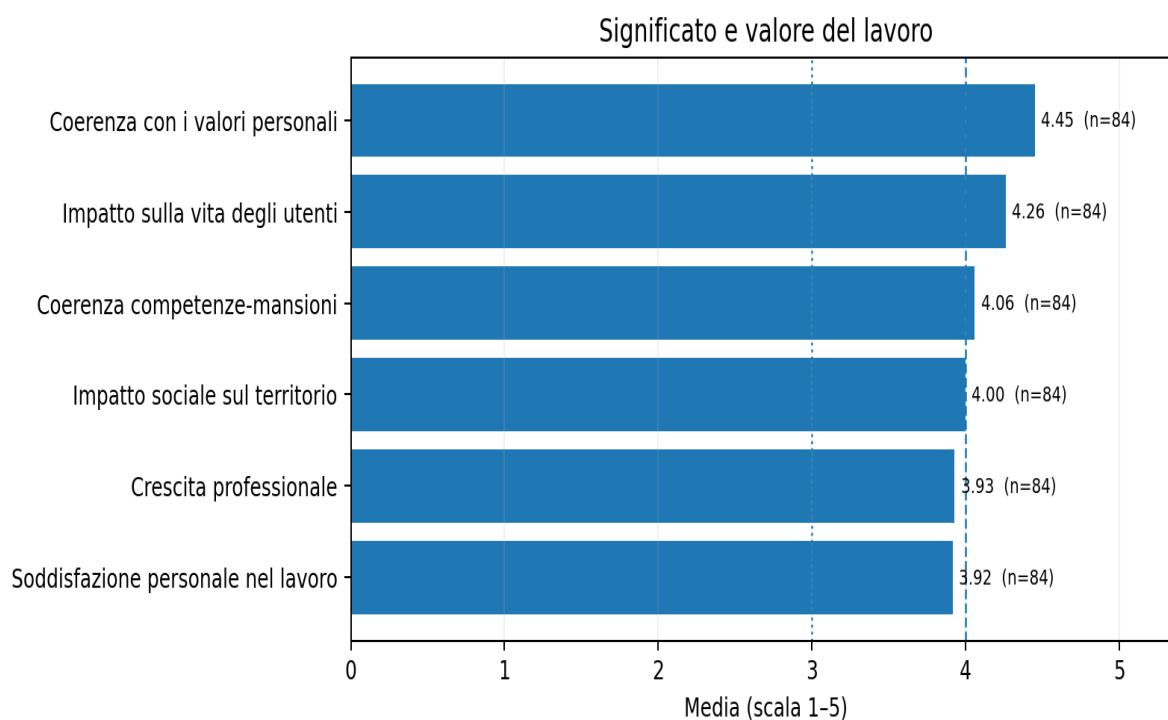
5. Fiducia, governance e sicurezza



Il radicamento territoriale è valutato positivamente (4.15/5), mentre la solidità economico-finanziaria è più incerta (2.98/5). La sicurezza del posto di lavoro nei prossimi cinque anni registra 3.20/5. La valorizzazione delle capacità professionali da parte del Consiglio di Amministrazione ottiene 3.39/5.

Nei suggerimenti per rafforzare la Cooperativa compaiono l'ampliamento delle attività e dei servizi, la diversificazione delle entrate oltre gli appalti, migliori tariffe, fundraising, investimenti e maggiore condivisione di obiettivi e risultati. Le risposte chiedono inoltre più trasparenza sulle scelte organizzative e sulle voci della busta paga.

6. Significato del lavoro e crescita professionale



Le persone riconoscono soprattutto la coerenza tra lavoro e valori personali (4.45/5) e il contributo alla qualità della vita degli utenti (4.26/5). Anche la corrispondenza tra mansioni e competenze (4.06/5) è positiva. Tra le proposte: formazione più specifica rispetto alle mansioni, contenuti anche valoriali e territoriali, occasioni di crescita in altri ambiti e maggiore riconoscimento dei risultati.

7. Temi emersi dalle risposte aperte

Retribuzione e riconoscimento. Richieste di compensi più adeguati, riconoscimento della reperibilità e delle disponibilità aggiuntive, rimborso chilometrico e maggiore chiarezza nella busta paga.

Carichi di lavoro e benessere. Segnalazioni di stanchezza, sovraccarico di mansioni, stress psicofisico e rischio di burnout; emerge il bisogno di turni e compresenze adeguati.

Comunicazione e trasparenza. Richiesta di spiegare meglio obiettivi, decisioni e risultati, con occasioni periodiche di confronto tra lavoratori e responsabili.

Clima e collaborazione. Ricorrono collaborazione, lealtà, fiducia, condivisione delle prassi e gestione coerente delle situazioni conflittuali.

Formazione e crescita. Proposte di formazione continua e più mirata, monitoraggio degli esiti e possibilità di sviluppare competenze o sperimentare altri ambiti.

Partecipazione e appartenenza. Più coinvolgimento nelle attività della Cooperativa, riconoscimento dei risultati e occasioni di condivisione anche informali.

Solidità e sviluppo. Diversificare le fonti di entrata, rafforzare fundraising e attività proprie, migliorare tariffe e comunicare con chiarezza le prospettive.

8. Proposte operative

Affrontare il tema retributivo. Aprire un confronto strutturato su compensi, reperibilità, rimborsi, carichi e corrispondenza tra mansioni e ore riconosciute.

Monitorare carichi e benessere. Rivedere turni, compresenze e distribuzione delle mansioni; individuare modalità di ascolto e prevenzione dello stress.

Rafforzare la comunicazione interna. Programmare incontri periodici nei servizi e momenti in cui presentare obiettivi, decisioni, risultati e prospettive economiche.

Rendere più leggibili le scelte. Prevedere occasioni di chiarimento su buste paga, incarichi e criteri di valorizzazione professionale.

Pianificare formazione e sviluppo. Costruire un piano formativo collegato ai ruoli, con verifica degli esiti e opportunità di crescita trasversale.

Valorizzare partecipazione e contributi. Dare riscontro ai suggerimenti, riconoscere i risultati e coinvolgere i lavoratori nelle iniziative di sviluppo e fundraising.

Conclusione

Il questionario mostra una base motivazionale importante: il lavoro è percepito come coerente con i valori personali e utile per gli utenti e il territorio. Per sostenere questa motivazione, le priorità più chiare sono il riconoscimento economico e professionale, la gestione dei carichi di lavoro e una comunicazione interna più trasparente e partecipativa. Intervenire su questi aspetti può aiutare a consolidare il clima positivo e la fiducia nello sviluppo della Cooperativa.