

MONTEDOMINI

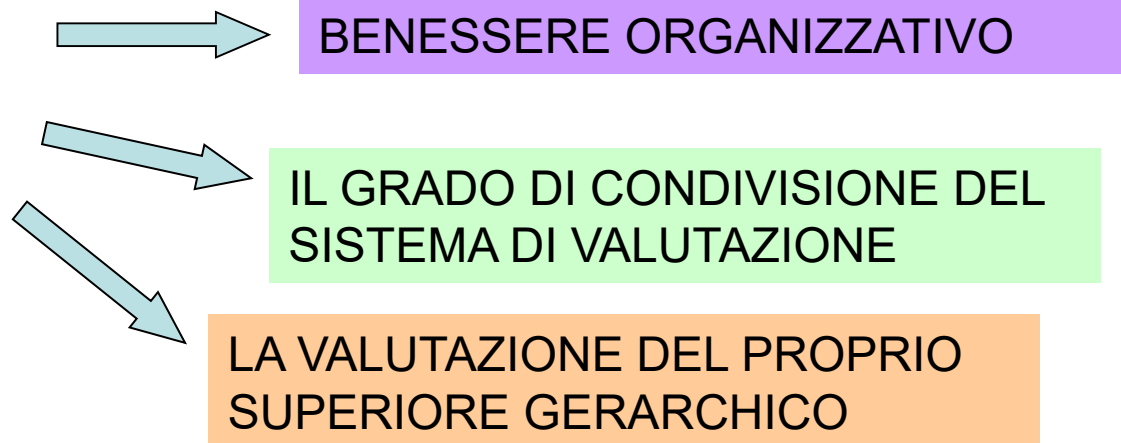
azienda pubblica servizi alla persona

Come previsto

dall'art.14 comma 5 del decreto legislativo 150/2009

attuazione della legge n.15 del 2009

Ogni anno l'Ente deve effettuare un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare:

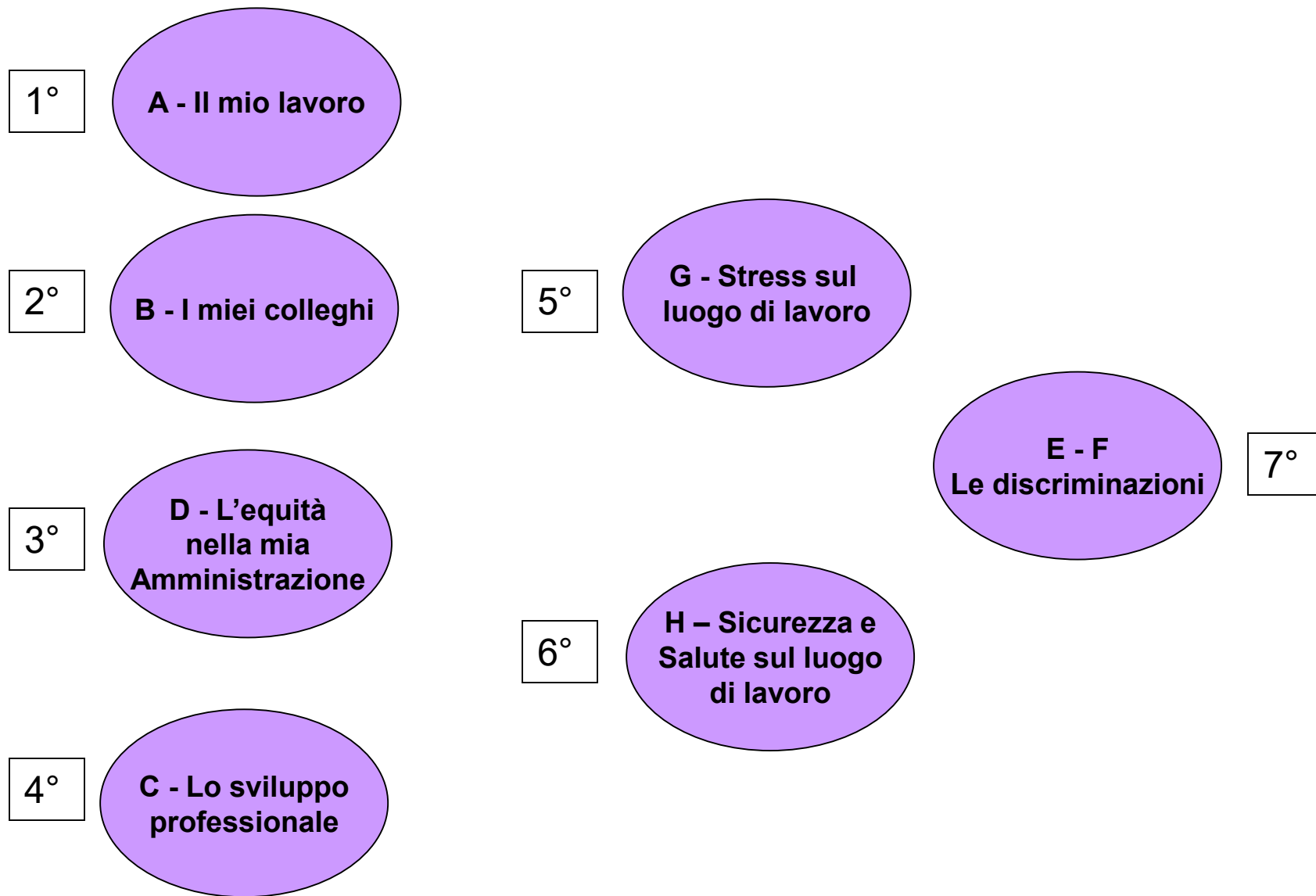


Questo perché:

“la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro”

BENESSERE ORGANIZZATIVO

AMBITI E LORO CLASSIFICAZIONE

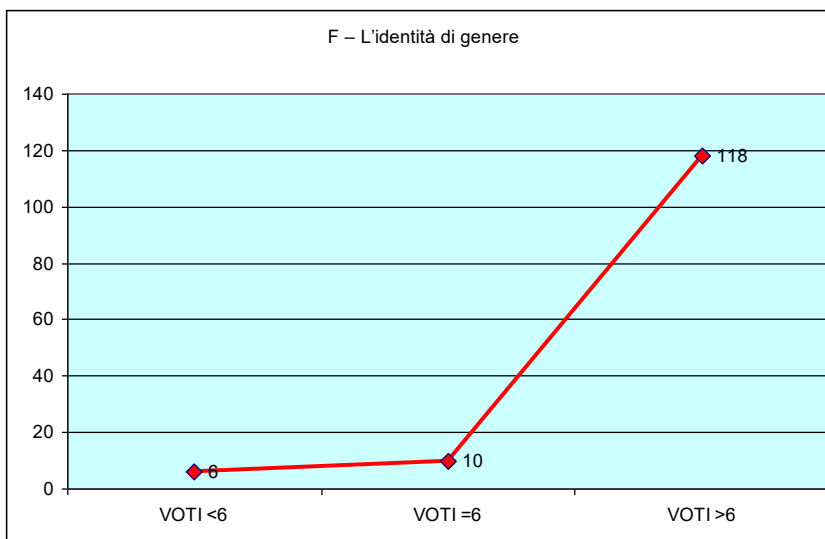
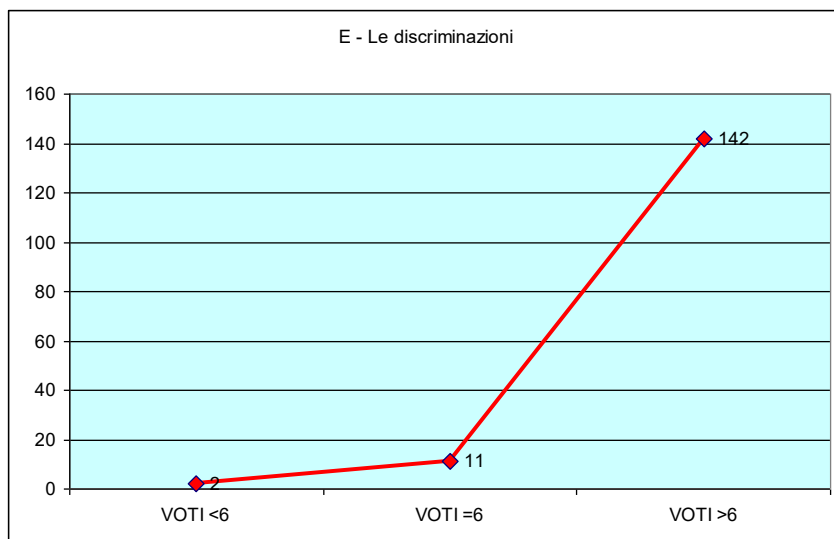


BENESSERE ORGANIZZATIVO

E - F Le discriminazioni

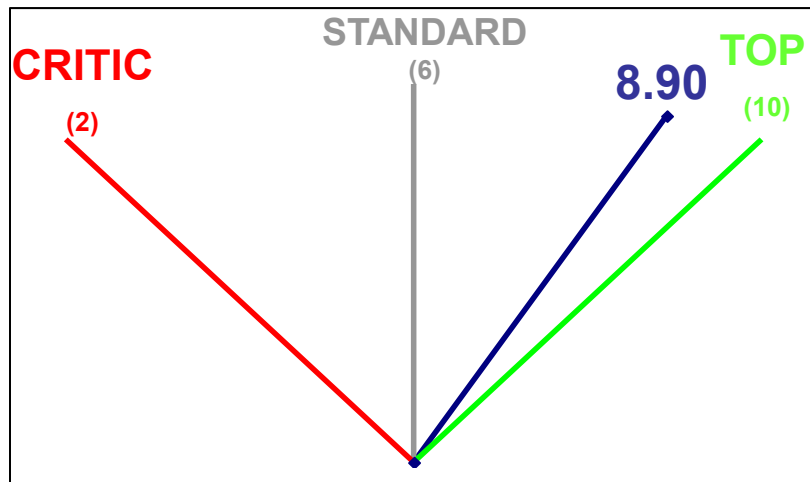
Questo ambito, pur essendo molto delicato, non ha mai riscontrato particolare attenzione fra i dipendenti, probabilmente per il semplice fatto che non ci sono concrete problematiche generali.

I voti insufficienti sono solo 8 totali su 288 espressi (meno del 3%)

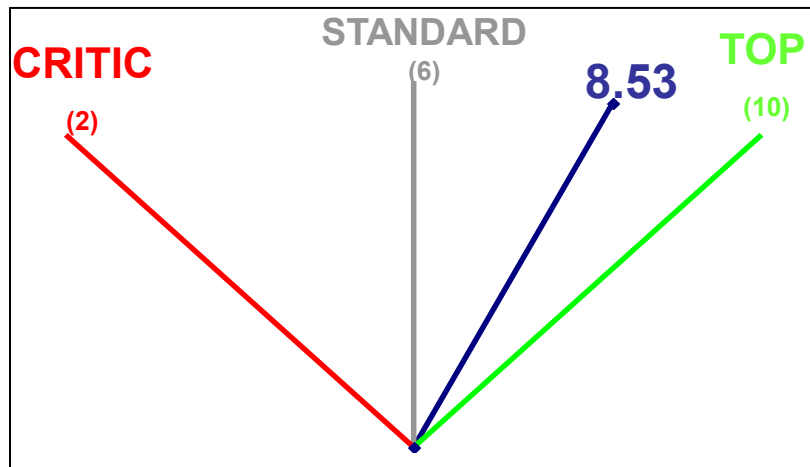


BENESSERE ORGANIZZATIVO

DISCRIMINAZIONI



IDENTITÀ DI GENERE



E - F
Le discriminazioni

Il termometro vede la lancetta superare l'otto e mezzo in entrambi i campi, indicando una situazione di eccellenza.

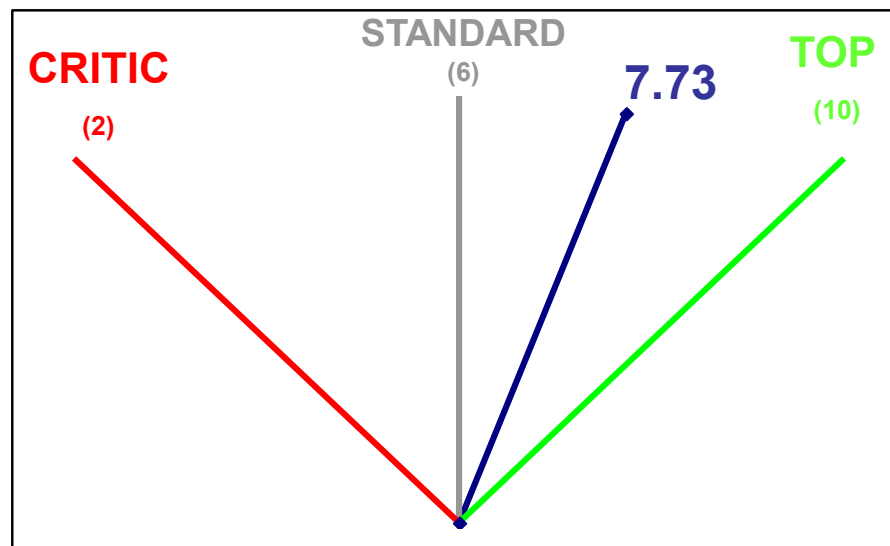
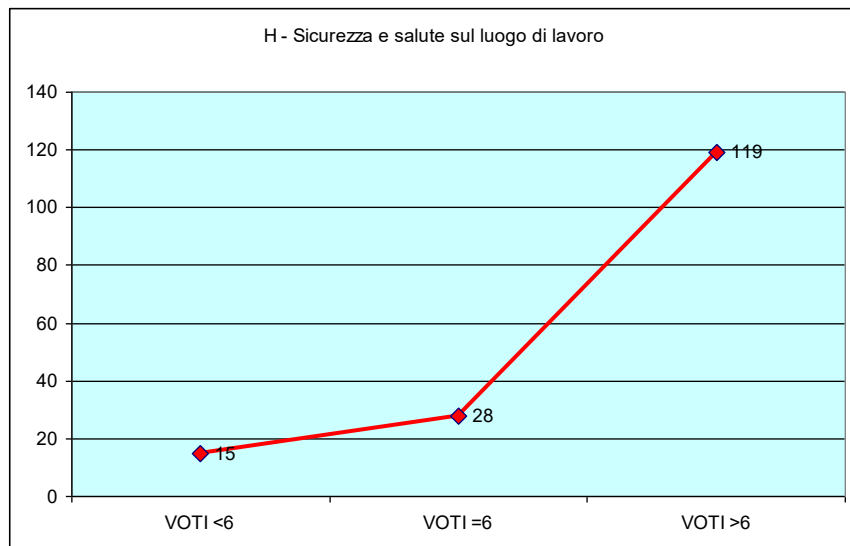
BENESSERE ORGANIZZATIVO

H – Sicurezza e
Salute sul luogo
di lavoro

Secondo ambito che non attira l'attenzione dei dipendenti, nonostante l'argomento sia estremamente importante.

I voti sono ampiamente sufficienti e la conta delle insufficienze porta all'attenzione solo due punti:

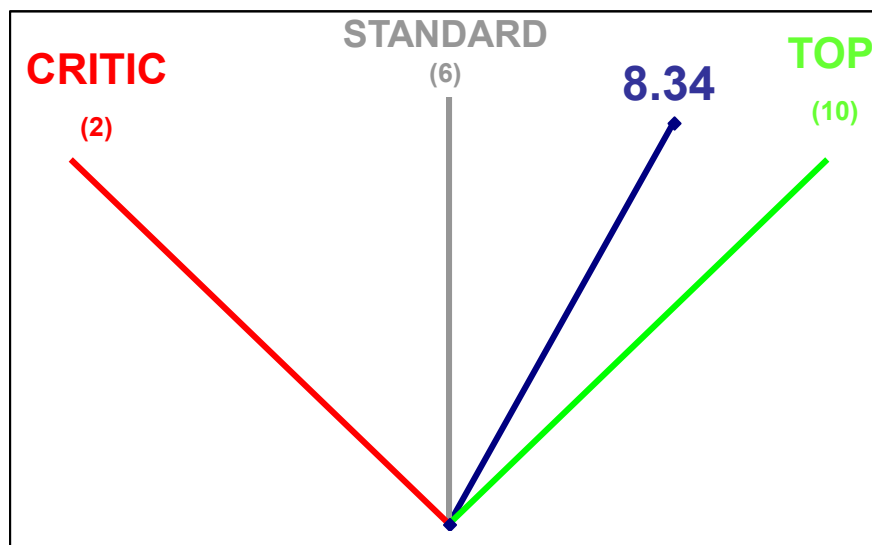
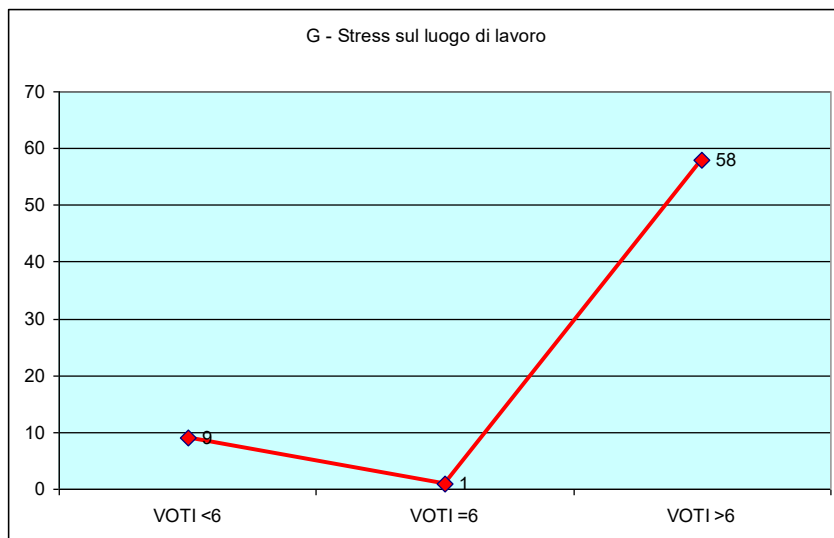
- *Le caratteristiche del luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)*
- **Il rispetto del divieto di fumare**



BENESSERE ORGANIZZATIVO

G - Stress sul luogo di lavoro

Questo ambito è particolare perché, nonostante un ottimo voto medio, presenta delle situazioni singole di completa insufficienza. Già negli scorsi anni si era evidenziata qualche situazione più critica, motivo per cui le domande nel questionario sono state rese più ampie e specifiche.

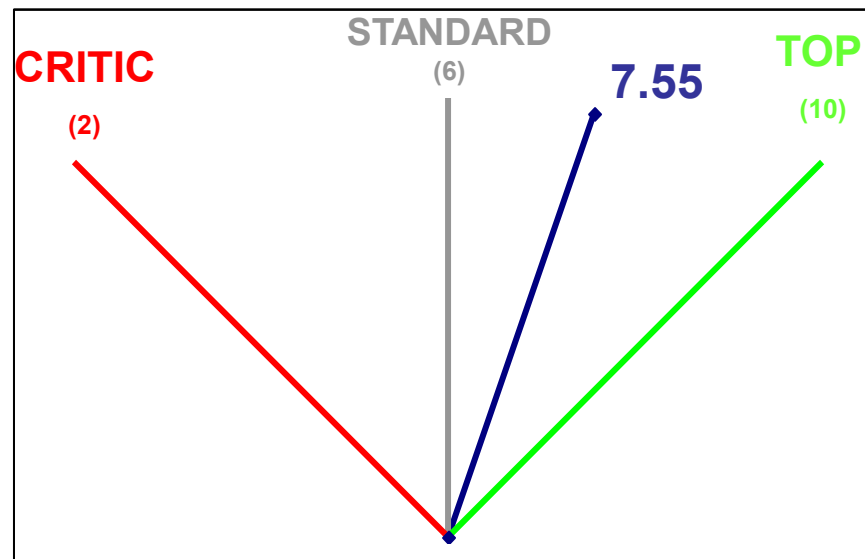
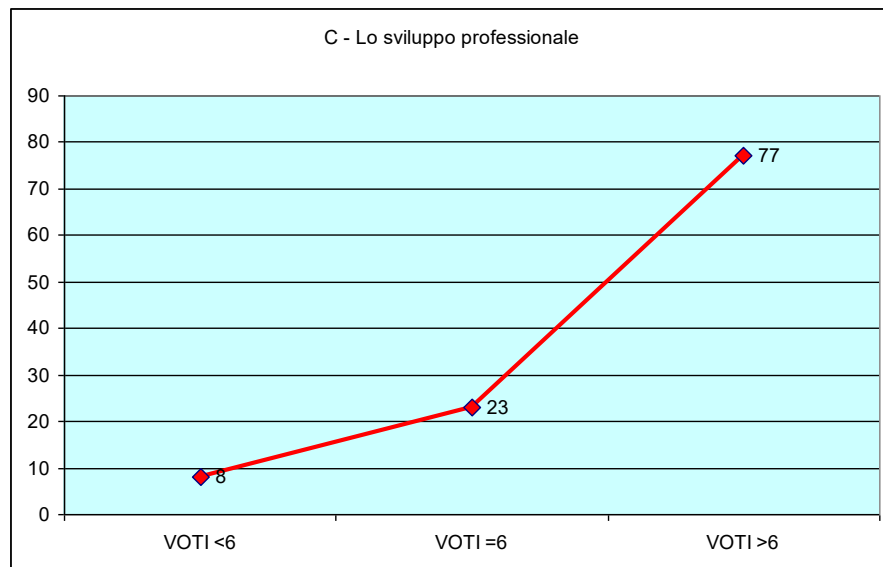


BENESSERE ORGANIZZATIVO

C - Lo sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale è, come sempre, un'ambito molto vincolato al fatto di essere dipendenti di una azienda pubblica: le carriere interne sono soggette a restrittive norme che di fatto lasciano poche possibilità di sviluppo per tutti.

Il voto, ampiamente sufficiente, trova nella formazione del personale il suo punto debole: molti infatti desidererebbero una crescita professionale maggiore che dia gli strumenti adatti a rendere l'attività lavorativa più semplice ed efficiente.

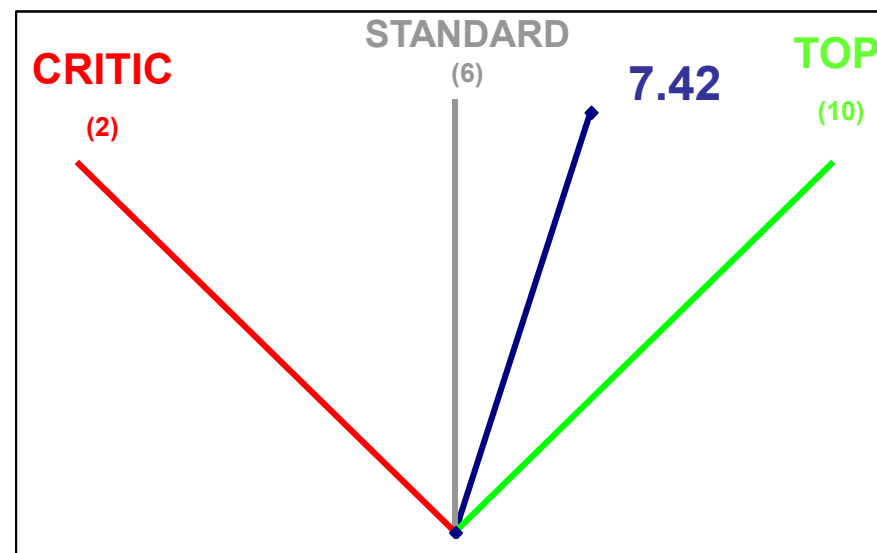
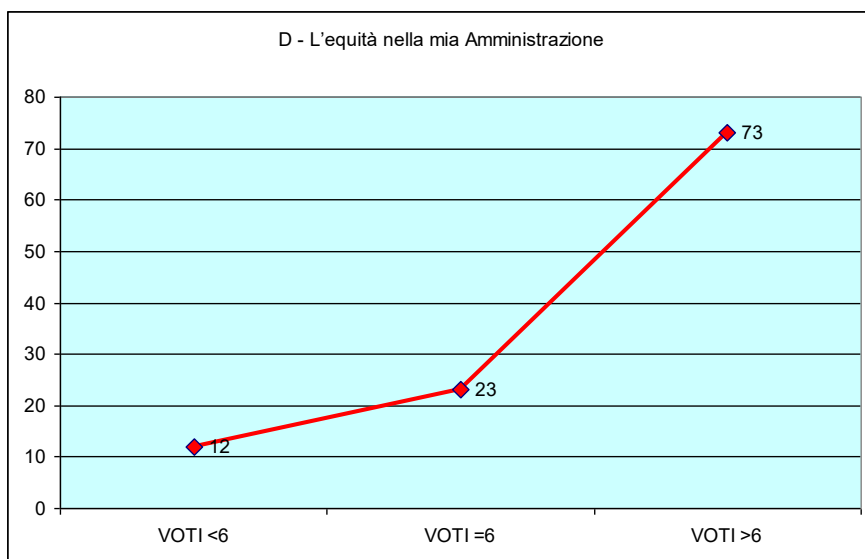


BENESSERE ORGANIZZATIVO

**D - L'equità
nella mia
Amministrazione**

Al gradino più basso del podio per importanza, l'equità dell'amministrazione ottiene il punteggio con la media più bassa di tutta la rilevazione: pur nella piena sufficienza, qualcosa evidentemente ha fatto restrare i dipendenti più stretti coi voti.

Prima, fra tutte, la retribuzione rapportata al carico di lavoro, che è la cosa che convince meno (ma il CCNL è al di fuori delle competenze dell'Azienda); promossi a pieni voti, invece, i responsabili nella veste di organizzatori del lavoro (8.11).



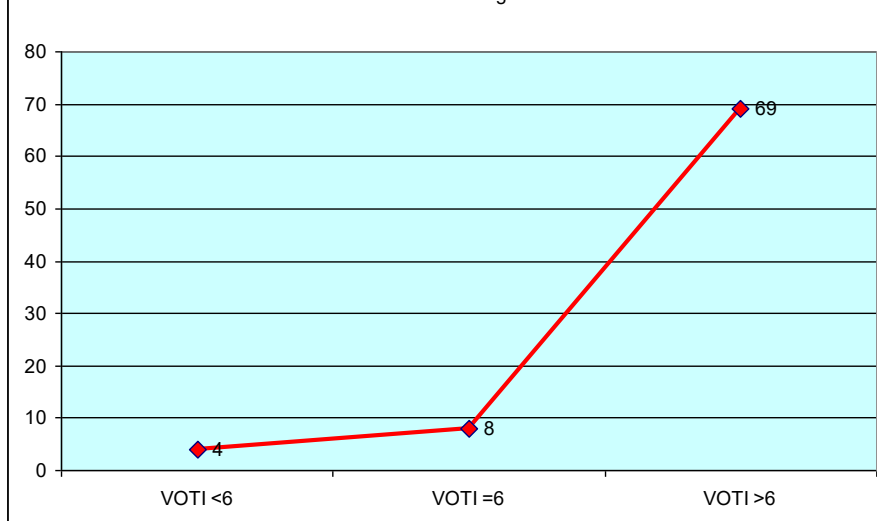
BENESSERE ORGANIZZATIVO

B - I miei colleghi

L'ambiente lavorativo nella parte relativa ai rapporti diretti coi colleghi e alla cooperazione, oltre ad essere ritenuto di fondamentale importanza, esce dipinto dall'indagine come stimolante e produttivo;

Una nota di merito viene assegnata allo scambio di informazioni interno.

B - I miei colleghi



CRITIC

(2)

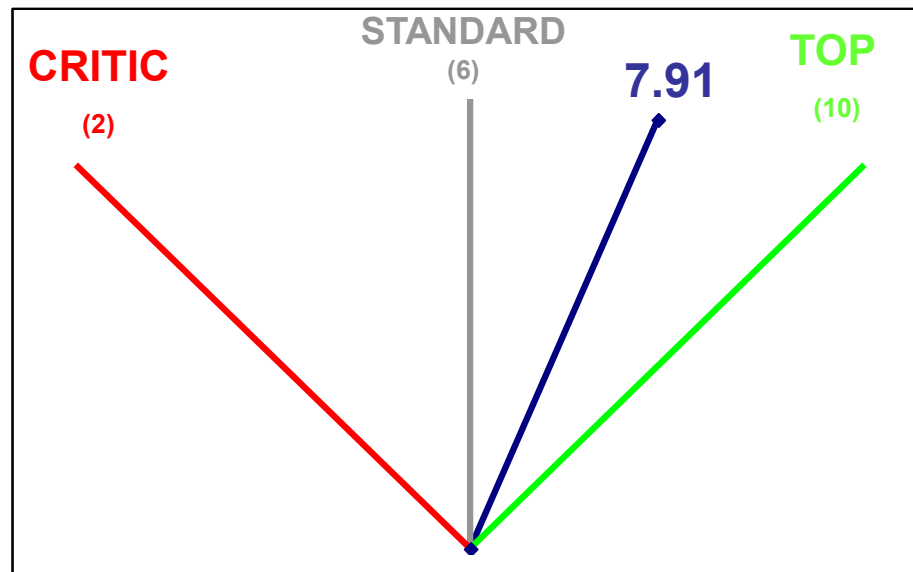
STANDARD

(6)

7.91

TOP

(10)

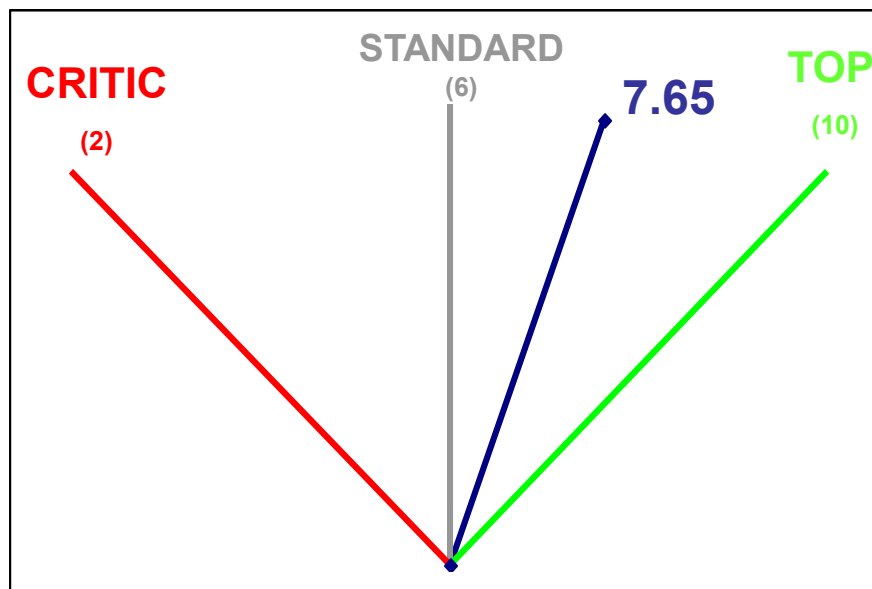
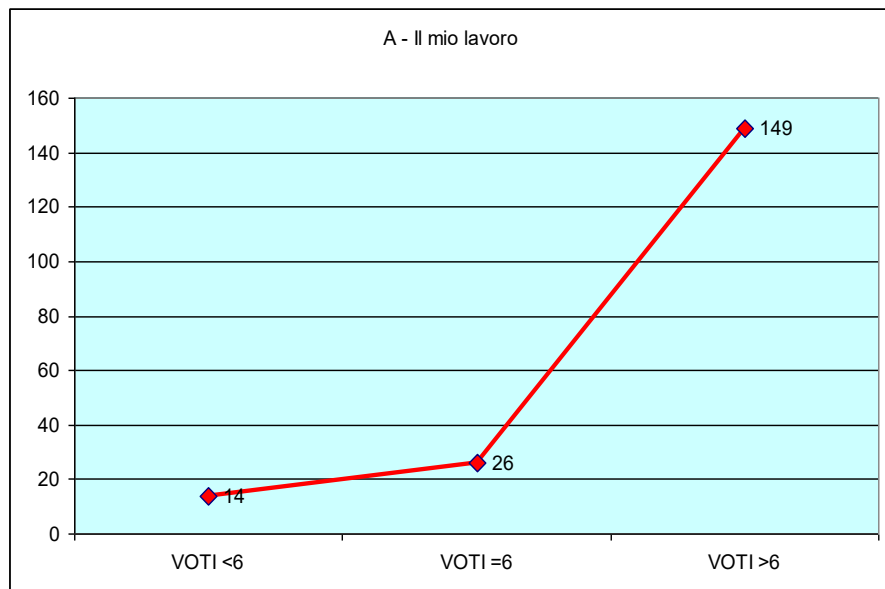


BENESSERE ORGANIZZATIVO

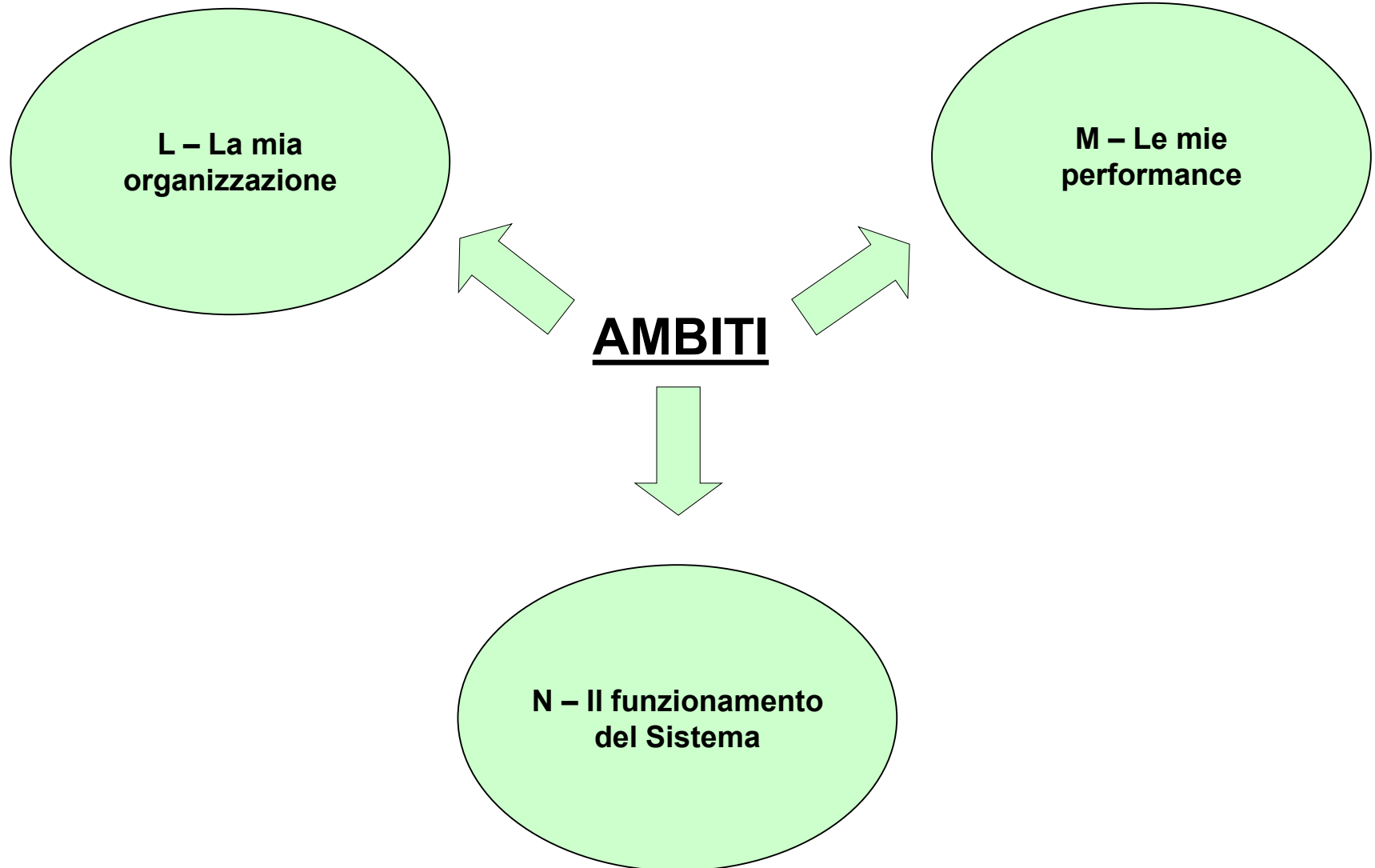
A - Il mio lavoro

Primo per importanza attribuita, ma non per risultato in sé, l'ambito del proprio lavoro risulta valutato come congruo, ma senza esagerazione.

Le situazioni più apprezzate sono relative alle competenze necessarie e possedute per il proprio lavoro e il grado di autonomia nell'espletamento dei propri compiti.



IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

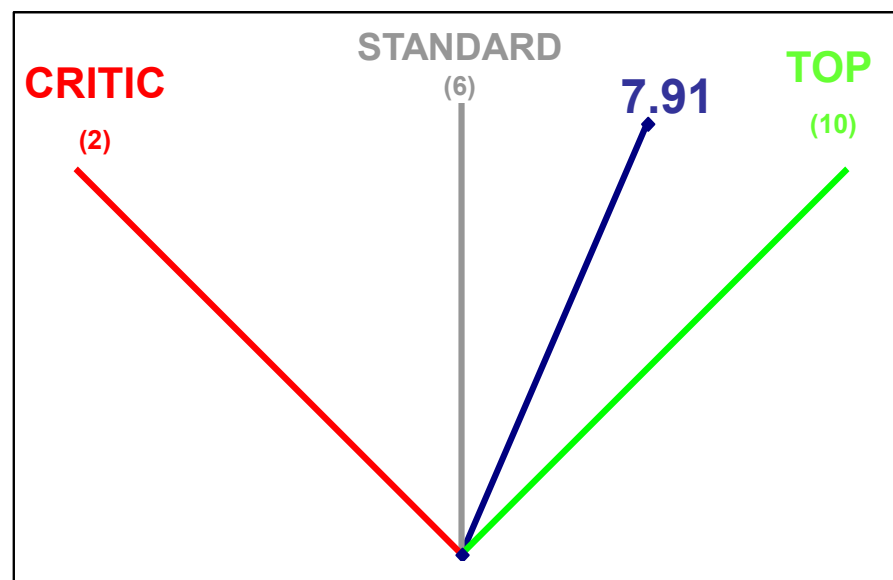
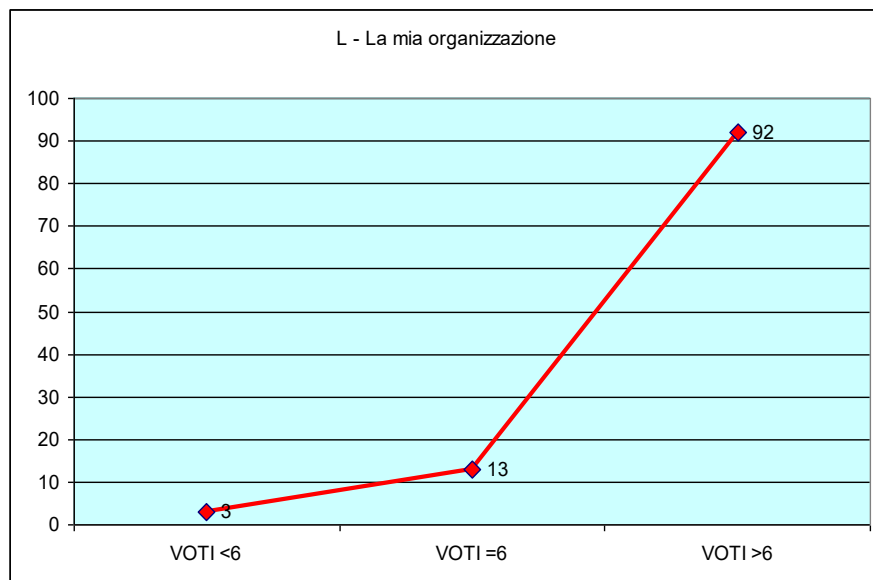


IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

**L – La mia
organizzazione**

L'Azienda in questi anni è riuscita a migliorare notevolmente la comunicazione dei propri obiettivi ai dipendenti e, nel contempo, a rendere questi ultimi più partecipi e consapevoli del proprio ruolo all'interno dell'Azienda e dei suoi processi.

Negli ultimi 3 anni si è passati da un voto quasi sufficiente ad una valutazione molto buona.

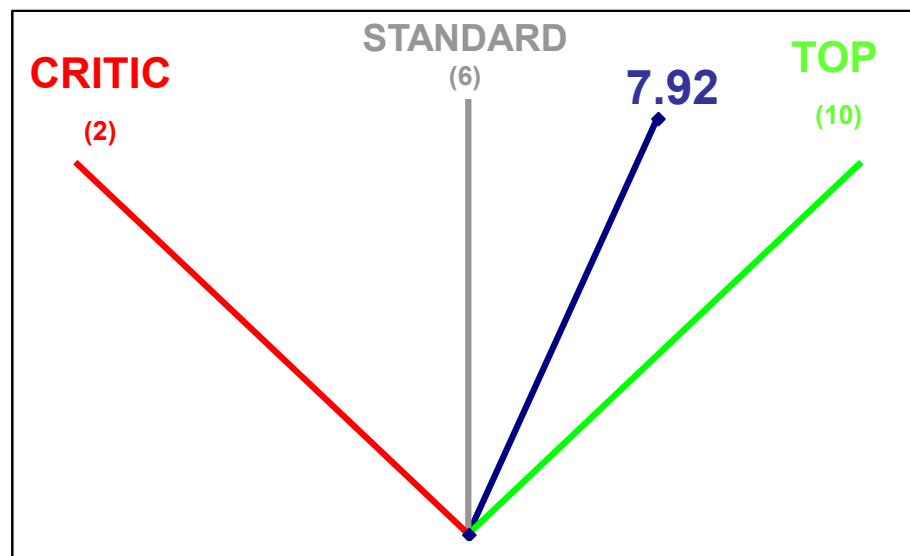
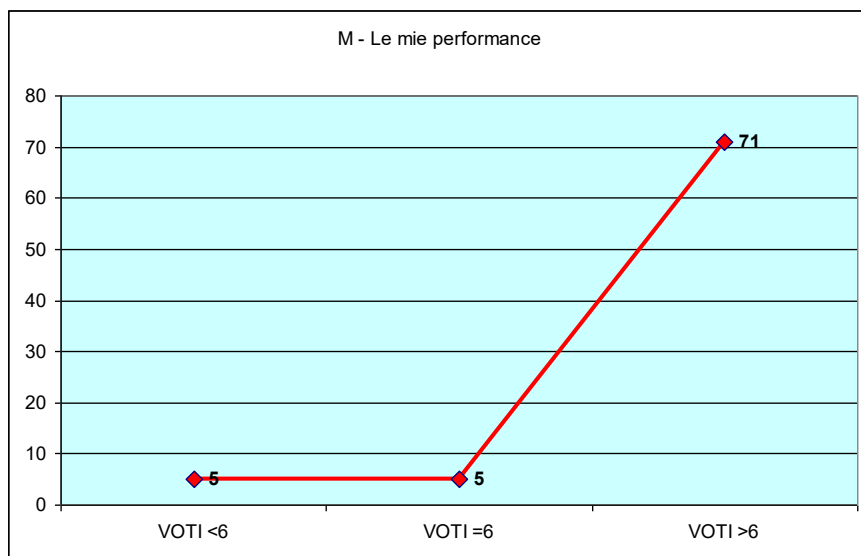


IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

M – Le mie performance

A sottolineare l'accresciuta consapevolezza del proprio ruolo nell'Azienda del singolo dipendente contribuisce pure l'elevato voto di questo ambito.

I dipendenti riconoscono che la valutazione delle loro performance rispecchia le complessità e le quantità del lavoro da loro svolto.

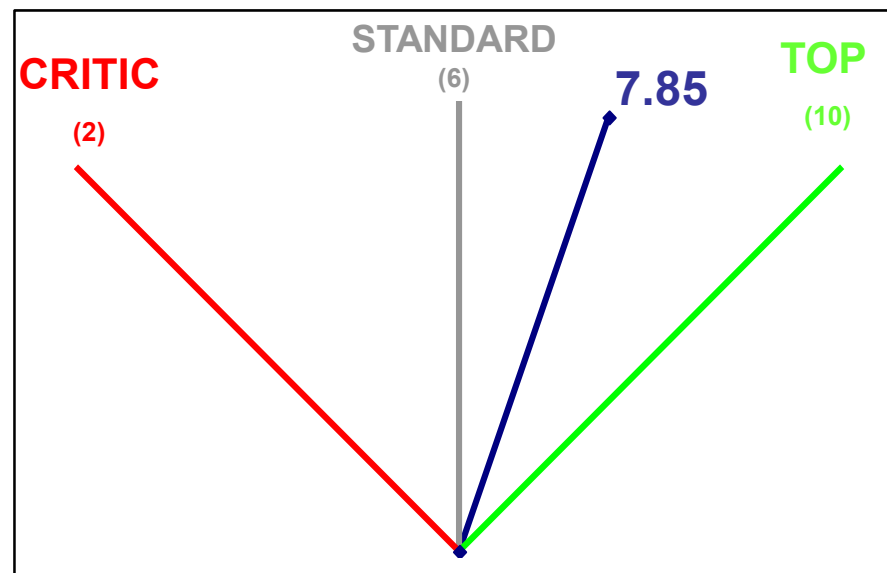
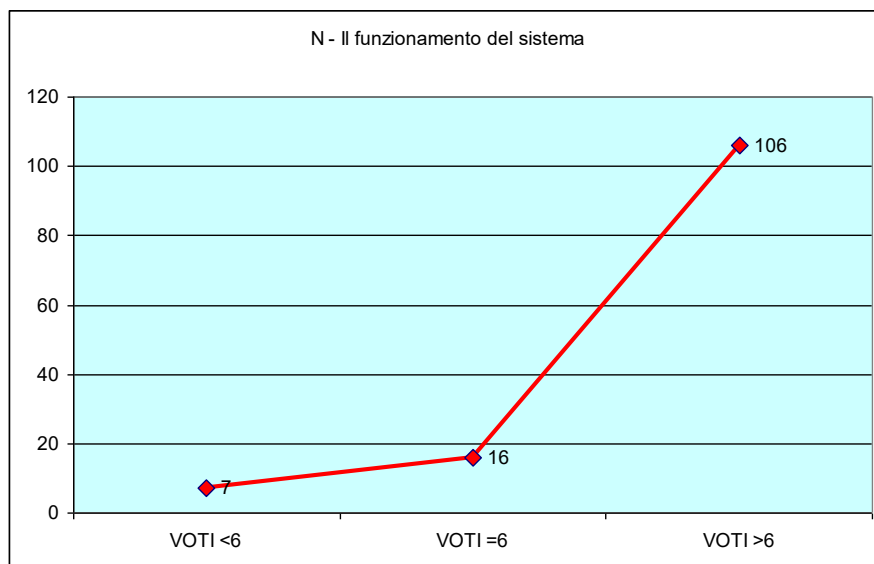


IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

N – Il funzionamento del Sistema

I dipendenti confermano di essere ben informati su cosa concorre alla loro valutazione e sul metodo applicato per la valutazione stessa.

Inoltre viene apprezzato il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi da raggiungere.

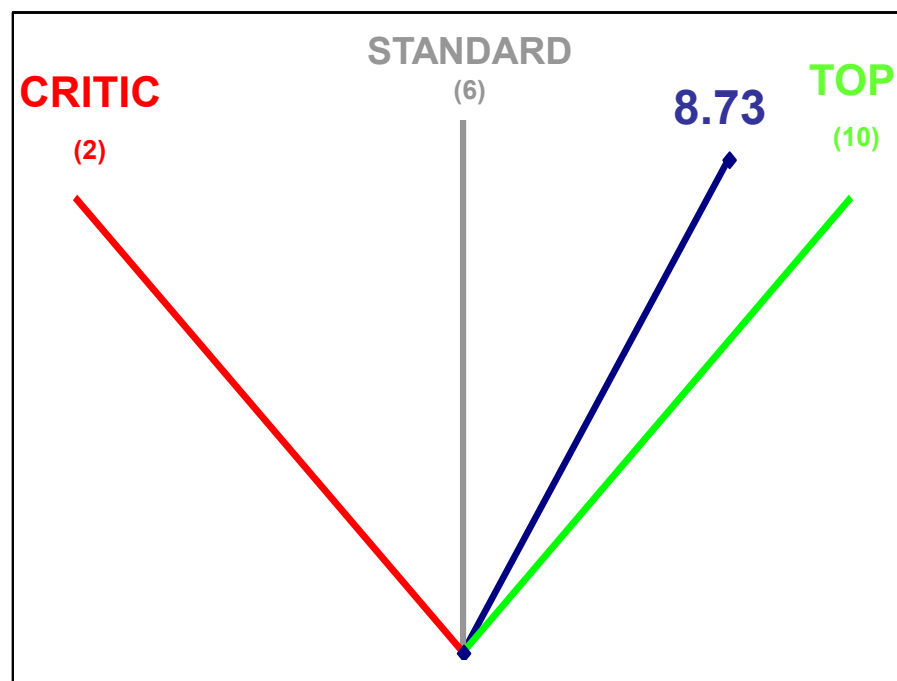
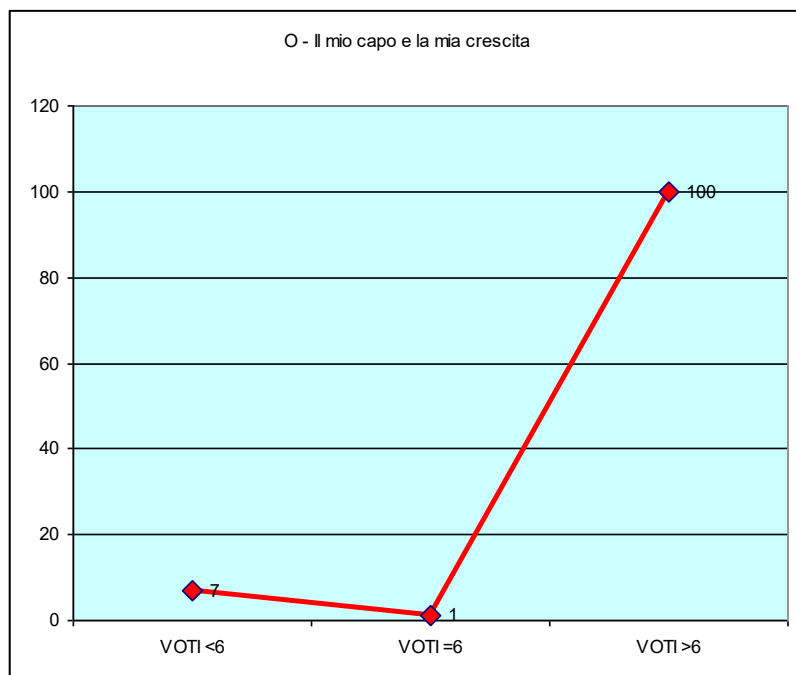


LA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO

O – il mio capo e la mia crescita

Sebbene, negli scorsi anni, gli ambiti relativi ai responsabili fossero già stati valutati positivamente, dalla rilevazione di quest'anno emerge un miglioramento sensibile che li porta ad essere i più vicini alla quota ritenuta obiettivo del "9".

Nota di merito da sottolineare è la riconosciuta capacità di ascoltare e di considerare le proposte effettuate dai dipendenti (9.15).



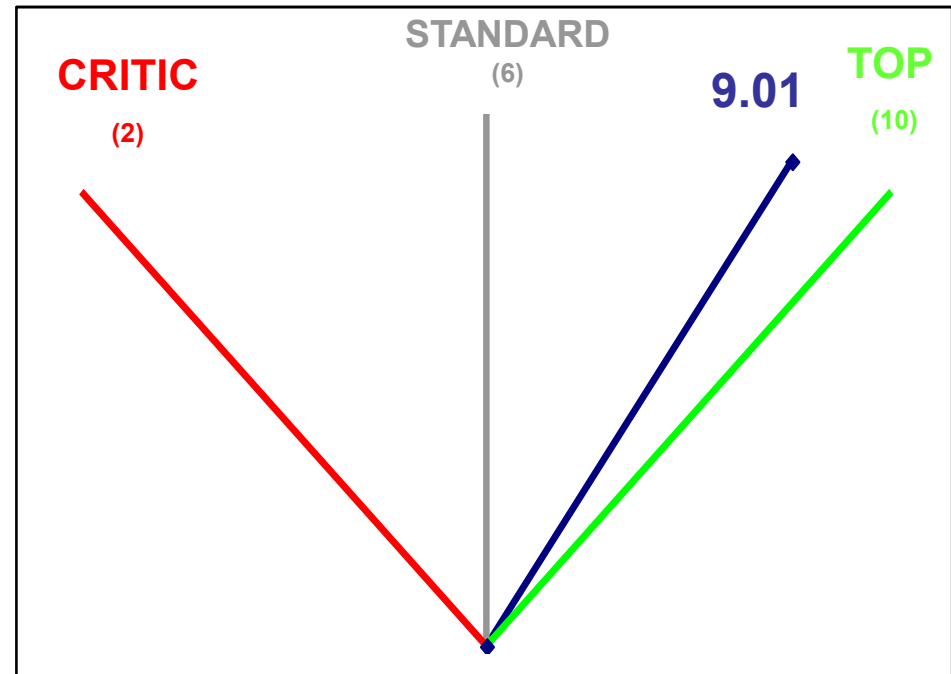
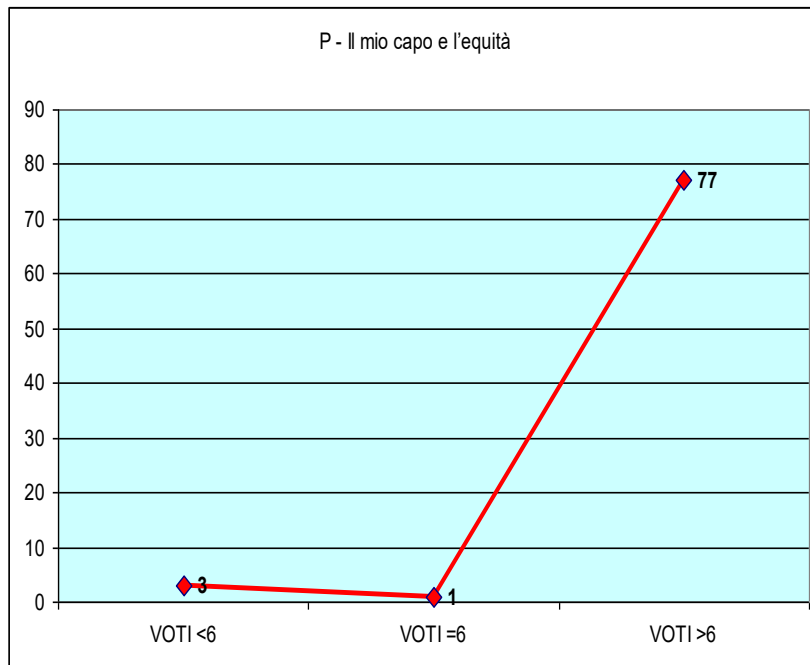
LA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO

**P – il mio capo
e l'equità**

Se il sistema di valutazione viene considerato efficiente dai dipendenti è probabilmente merito anche della equità dei responsabili.

Inoltre viene apprezzata la professionalità e la capacità di problem solving di tutti i responsabili.

Tutto questo sottolineato dalla media voto più elevata di tutta la rilevazione.



SCHEMA RIASSUNTIVO CON CONFRONTO CON ANNO PRECEDENTE

