

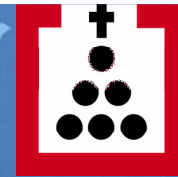
MONTEDOMINI
azienda pubblica servizi alla persona

2016

Relazione sull'indagine per il

BENESSERE ORGANIZZATIVO

2016: SECONDA RILEVAZIONE



MONTEDOMINI
azienda pubblica servizi alla persona

OBIETTIVI della rilevazione:

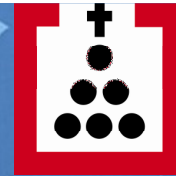
**1 - Verificare lo stato attuale,
in particolare dopo la riorganizzazione del 01/07/2016**

2 - Confrontare i risultati del 2014:

- > PROGRESSI**
- > RECESSIONI**

*** Dati su circa il 90% dei dipendenti**

**NB: nell'analisi statistica
non sono state eliminate le code**



ORGANIZZAZIONE

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B - Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - Carriera e sviluppo professionale

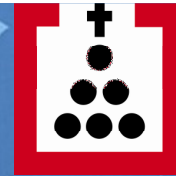
E - Il mio lavoro

F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L'immagine della mia amministrazione



SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

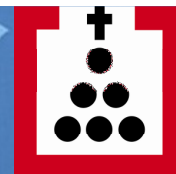
M - Le mie performance

N - Il funzionamento del sistema

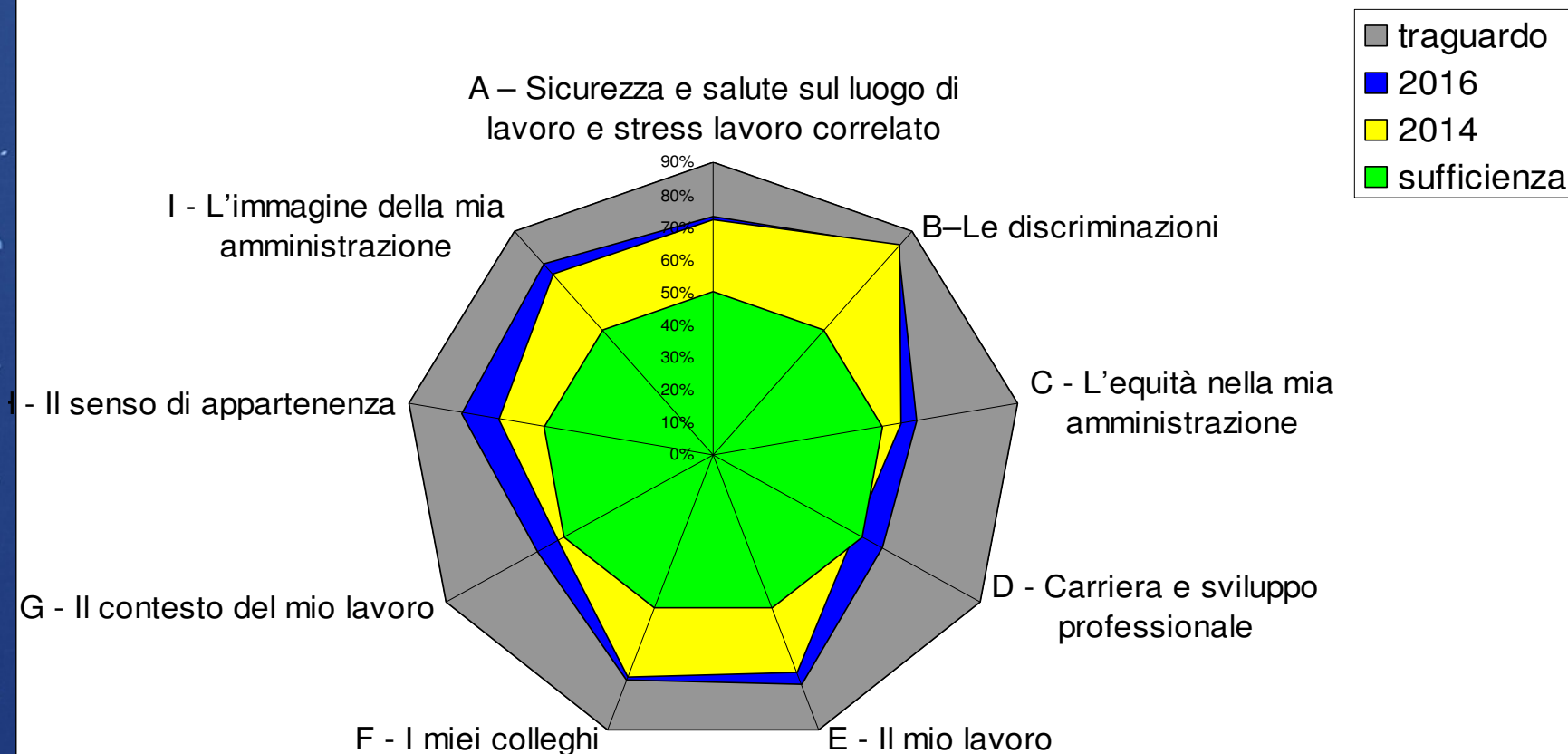
SUPERIORE GERARCHICO

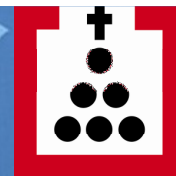
O - Il mio capo e la mia crescita

P - Il mio capo e l'equità



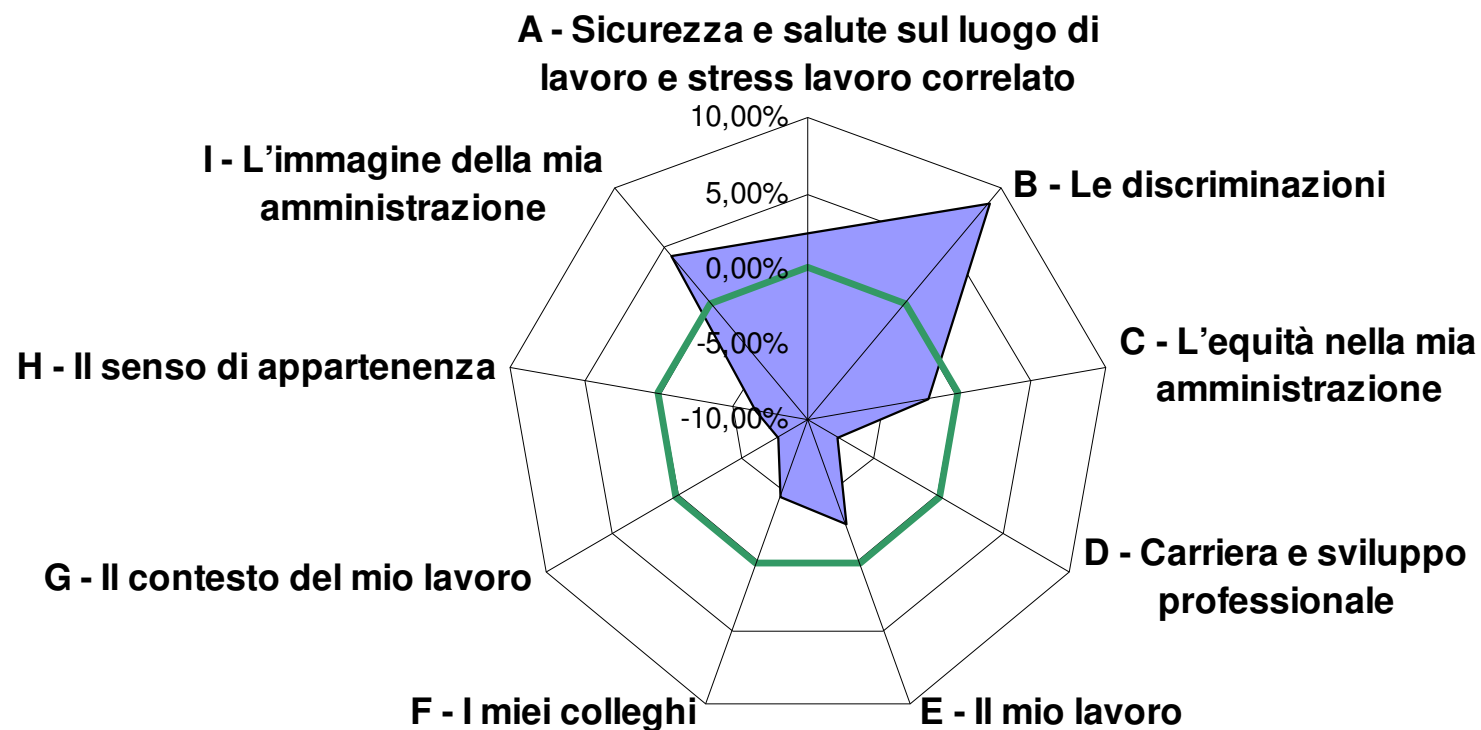
CONFRONTO FRA LE DUE RILEVAZIONI

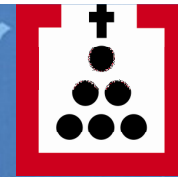




VARIAZIONI GAP ASPETTATIVA/PERCEZIONE

■ % di variazione dei GAP
■ zero

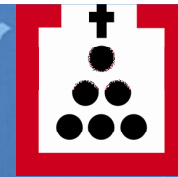




ANALISI IN DETTAGLIO

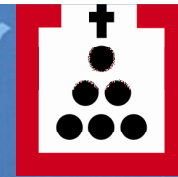
Recessioni e situazioni critiche

- persistono situazioni di malessere e indicazioni di comportamenti non corretti;
- viene giudicata inadeguata l'attività di formazione



in particolare:

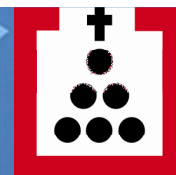
- ✓ A.05 sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare clima negativo sul luogo di lavoro (-0.20)
- ✓ A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (-0.22)
- ✓ B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (-0.35)
- ✓ B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (*se applicabile*) (-0.69)
- ✓ G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (-0.39)



come si interviene?

Sono al vaglio della Direzione Generale varie ipotesi per affrontare la questione: certamente il percorso che verrà intrapreso sarà affiancato da un piano di formazione adeguato e mirato

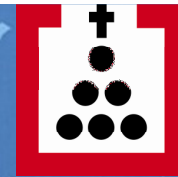
↳ comprendente anche un corso sul mobbing: cos'è, come riconoscerlo, cosa fare per non esercitarlo sugli altri involontariamente



ANALISI IN DETTAGLIO

Progressi

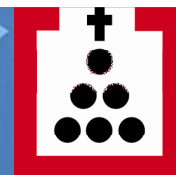
- 1 - miglioramento generalizzato
- 2 - ambiti di particolare crescita



Progressi maggiori:

- ✓ A.03 le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti (+0.53)
- ✓ D. Carriera e Sviluppo professionale, l'intero gruppo (quasi +0.5 di media)
- ✓ G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro (+0.73)
- ✓ G.03 I compiti e i ruoli sono ben definiti (oltre 1 punto in più)
- ✓ H.05 Se potessi, comunque cambierei ente (1.73 punti in meno)

ORGANIZZAZIONE



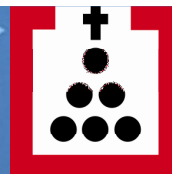
MONTEDOMINI
azienda pubblica servizi alla persona

quindi appare chiaro che

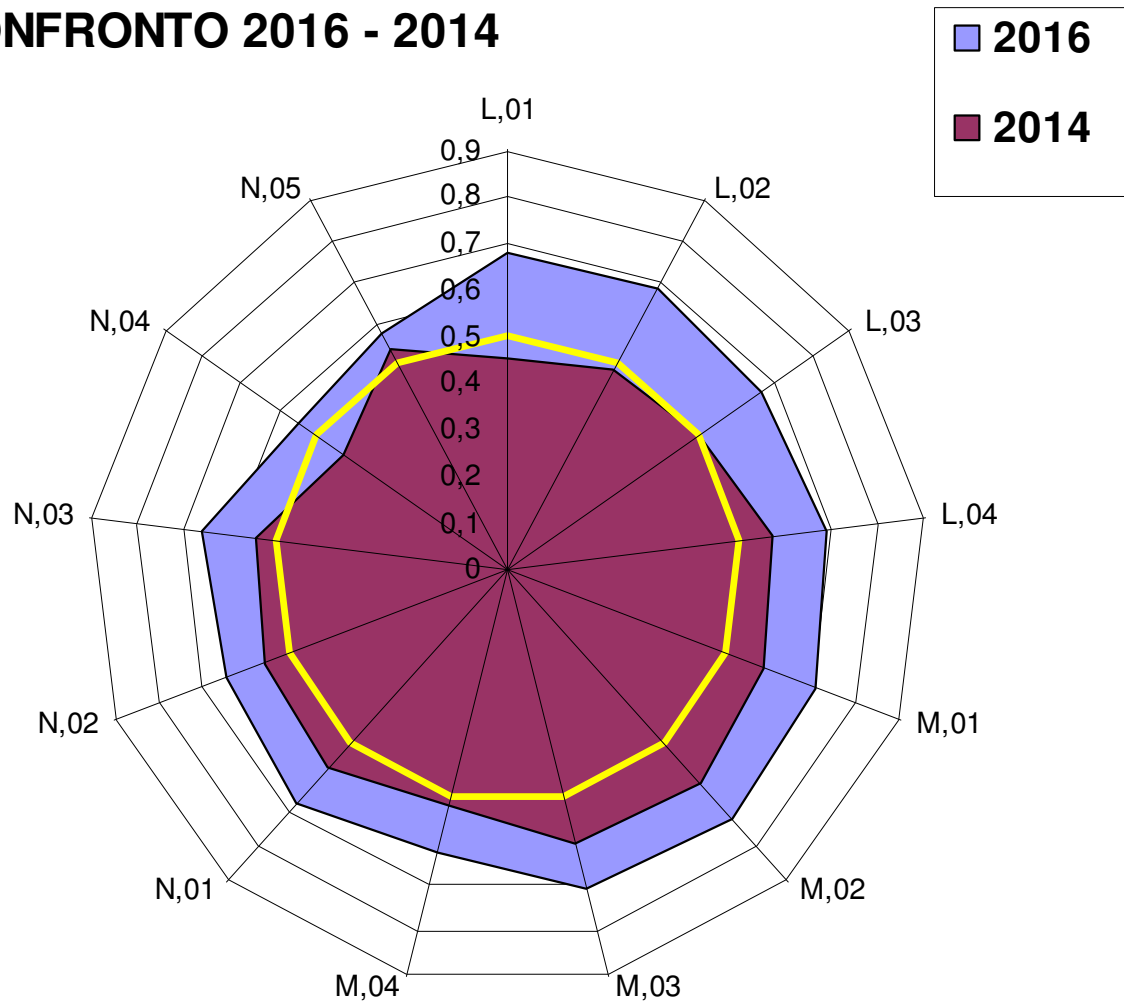
IL PROGETTO E
IL PROCESSO DI

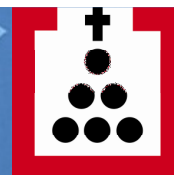
RIORGANIZZAZIONE

è andato oltre il semplice riordine della
macchina amministrativa, andando a influire
positivamente su molteplici aspetti della vita aziendale.



CONFRONTO 2016 - 2014



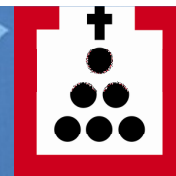


MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA:

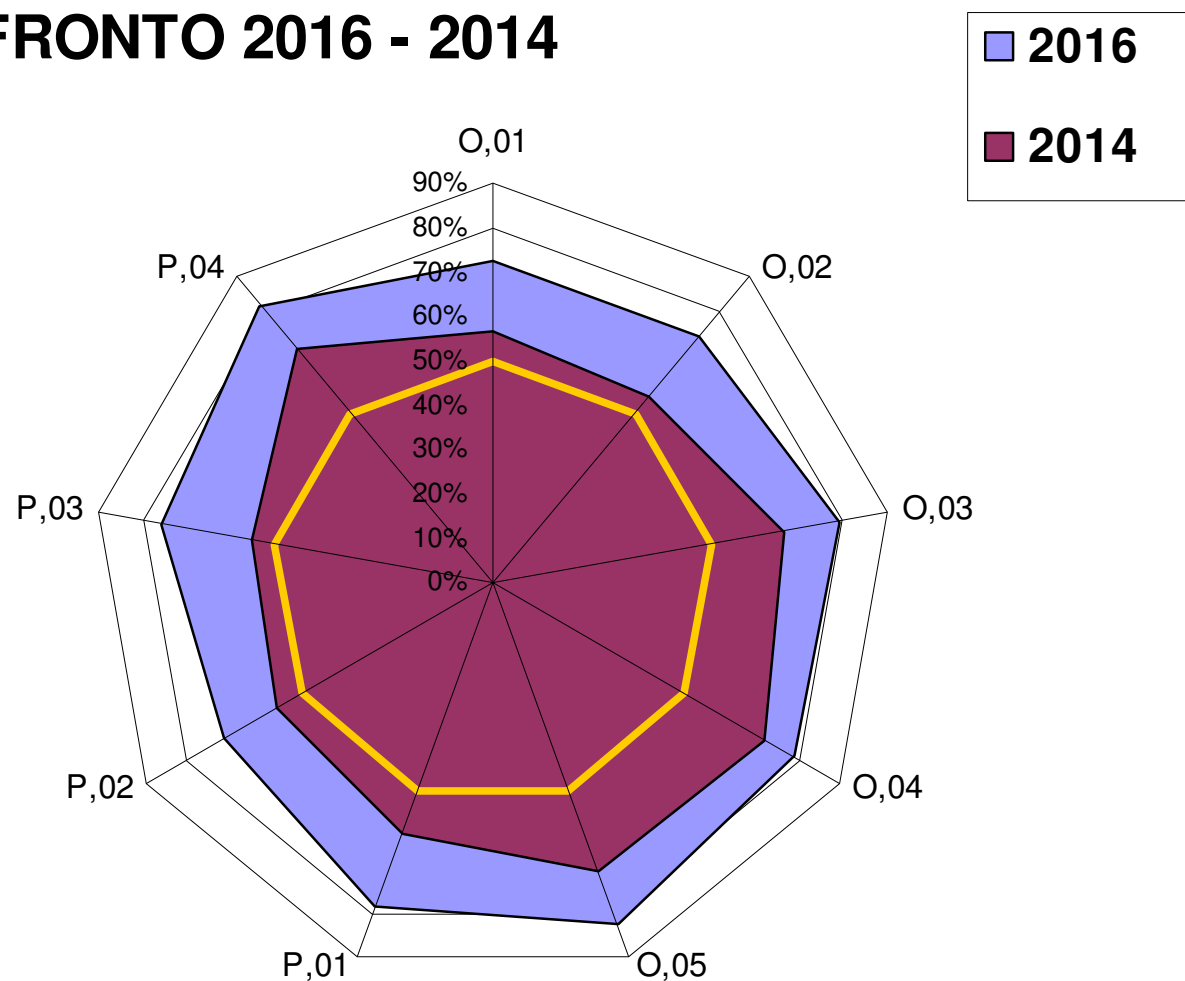
- 1 - DELLA STRADA PERCORSA DALL'ENTE
- 2 - DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI
- 3 - DEL PROPRIO RUOLO

MAGGIORE CONDIVISIONE

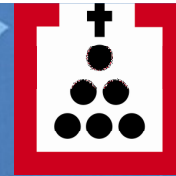
>> aumenta il fabbisogno di formazione



CONFRONTO 2016 - 2014



SUPERIORE GERARCHICO



MONTEDOMINI
azienda pubblica servizi alla persona

CRESCITA GENERALE MOLTO INTERESSANTE:

- 1 - NUOVI INCARICHI**
- 2 - NUOVI OBIETTIVI**
- 3 - NUOVI COLLABORATORI**