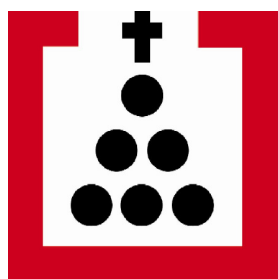




Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Autorità Nazionale Anticorruzione



MONTEDOMINI

azienda pubblica servizi alla persona

INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE 2016

LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE

1 PREMESSA

L'indagine sul Benessere Organizzativo ha avuto la partecipazione di quasi il 90% del personale e la relazione proposta è stata realizzata analizzando l'intero database, senza cioè l'esclusione delle "code", questo perché, in un campo così delicato, anche il singolo dato è importante.

Oltre all'analisi specifica della situazione corrente, questa rilevazione risulta molto interessante perché permette per la prima volta un confronto con dati precedenti, andando così ad evidenziare eventuali progressi o regressioni riguardanti il benessere nell'Azienda.

Per Montedomini l'indagine ha anche una valenza particolare poiché permette di misurare l'impatto della riorganizzazione che si è concretizzata con la revisione globale del funzionigramma e una diversa dislocazione logistica degli uffici dal primo luglio 2016, nonché dal rilancio dell'immagine Aziendale.

2 VALUTAZIONI DEI DATI RACCOLTI: L'ORGANIZZAZIONE

Nella diapositiva 5 della presentazione allegata a questa relazione, si possono leggere sia i dati riassuntivi per ogni ambito di indagine dell'anno in corso, sia i dati dell'indagine precedente negli stessi ambiti: per facilitare la lettura la scala è espressa in percentuale del voto dove il 100% rappresenta il voto massimo che i dipendenti possono assegnare e lo 0% il voto minimo.

Per facilitare il confronto è stato scelto inoltre di rappresentare i dati con un grafico di tipo "radar", mettendo come obiettivo un voto pari al 90% del voto massimo, ovvero un voto di 5.5 su una scala da 1 a 6, e indicando in verde la zona di sufficienza.

Il colpo d'occhio che il grafico offre permette di affermare con certezza che, oltre ad una piena sufficienza in tutti gli ambiti, si è ottenuto un buon miglioramento rispetto alla precedente rilevazione: l'area evidenziata in blu, relativa al 2016, circonda quasi completamente quella in giallo del 2014.

Nella diapositiva 6 si analizza, con la stessa tipologia di grafico, la variazione rispetto al 2014 del GAP fra ASPETTATIVA e PERCEZIONE nei vari ambiti dell'indagine: in questo caso la linea verde indica la zona di NON variazione del GAP, quindi valori superiori indicano un aumento del gap (dato negativo) mentre quelli inferiori una diminuzione dello stesso (dato positivo).

L'analisi del GAP e della sua variazione denota sostanzialmente un netto miglioramento e anche dove il GAP ha una tendenza a crescere, indicando quindi un aspetto che sembrerebbe negativo, i dati rivelano che non è quanto percepito che è peggiorato, quanto invece è l'aspettativa che è cresciuta spinta dal miglioramento stesso dell'ambito specifico, come, ad esempio, per quanto riguarda l'immagine aziendale.

Nelle diapositive 7, 8 e 9 si affrontano i campi in cui si sono manifestate alcune criticità nonostante, si sottolinea, una valutazione più che positiva da parte dei dipendenti: l'ambito è quello dello stress correlato e delle discriminazioni. Come emerso già nella precedente rilevazione, alcuni dipendenti accusano stress legato all'ambiente lavorativo, talvolta associato al fenomeno del mobbing. Con le dovute cautele del caso, la Direzione sta vagliando alcune ipotesi su come affrontare il problema, per risolverlo nel più breve tempo possibile.

Per quanto riguarda i principali aspetti positivi, la diapositiva 12 riassume il concetto fondamentale che sta alla base di un evidente miglioramento globale rispetto alla precedente rilevazione: la Riorganizzazione è riuscita a imprimere una notevole spinta positiva all'ambiente lavorativo.

3 VALUTAZIONI DEI DATI RACCOLTI: L'AZIENDA E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE, IL SUPERIORE

In queste due sezioni i miglioramenti appaiono ancora più evidenti, i grafici nelle diapositive finali mostrano come tutti i valori registrino un ampio miglioramento, eliminando anche l'unica insufficienza presente nella rilevazione precedente. Possiamo anche qui associare il miglioramento alla riorganizzazione dei servizi e alla nuova impronta impressa dalla Direzione Generale.

SERVIZIO RELAZIONI INTERNE/ESTERNE