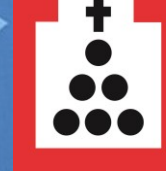


MONTEDOMINI
azienda pubblica servizi alla persona

2016

Relazione sull'indagine per il

BENESSERE ORGANIZZATIVO



OBIETTIVI della rilevazione:

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

2 - Confrontare i risultati del 2014:

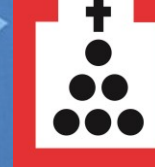
> PROGRESSI

> 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

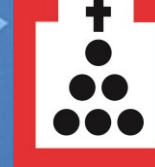
E - Il mio lavoro

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

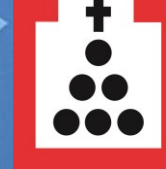
M - Le mie performance

N - Il funzionamento del sistema

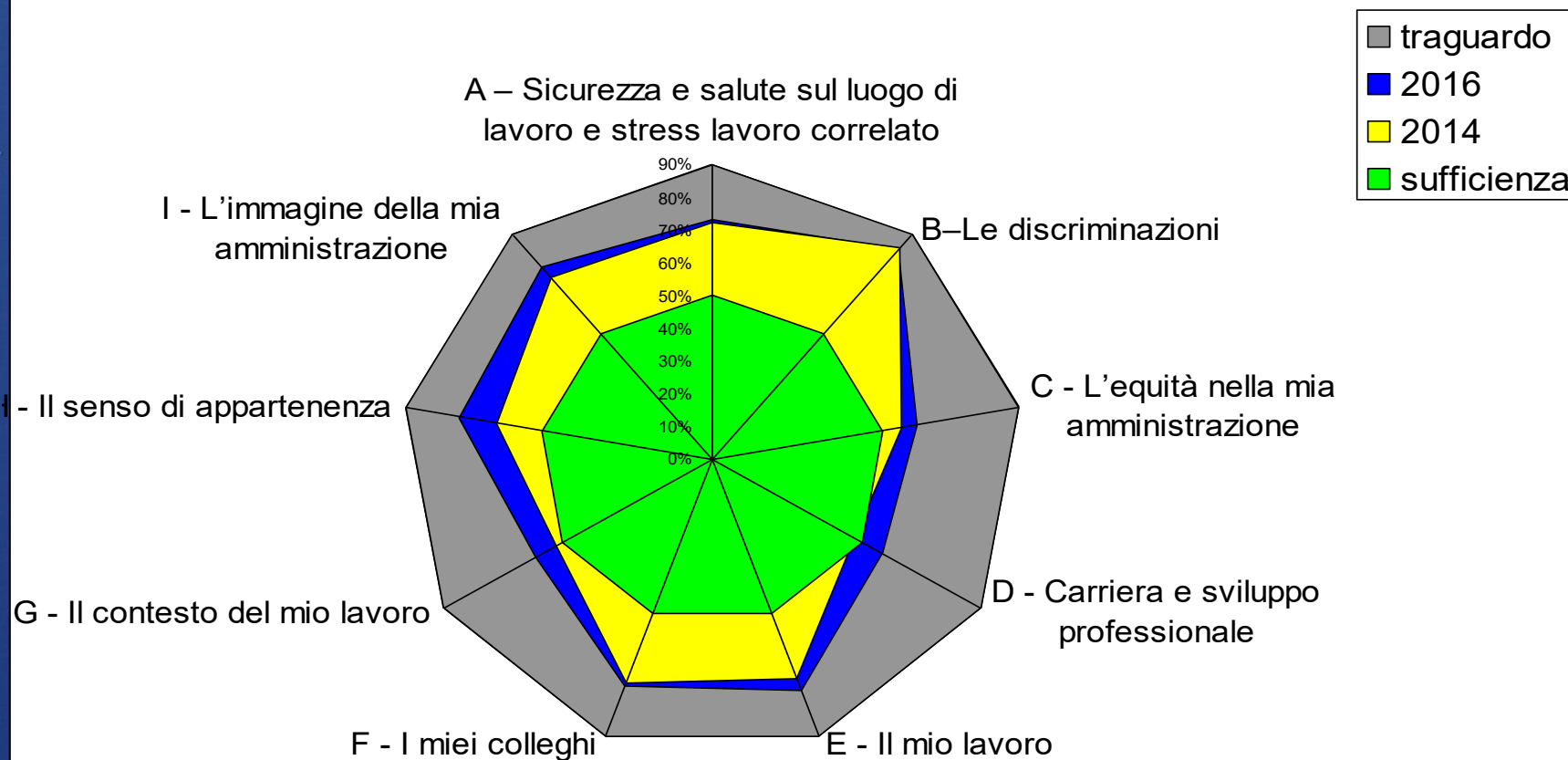
SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

P - Il mio capo e l'equità



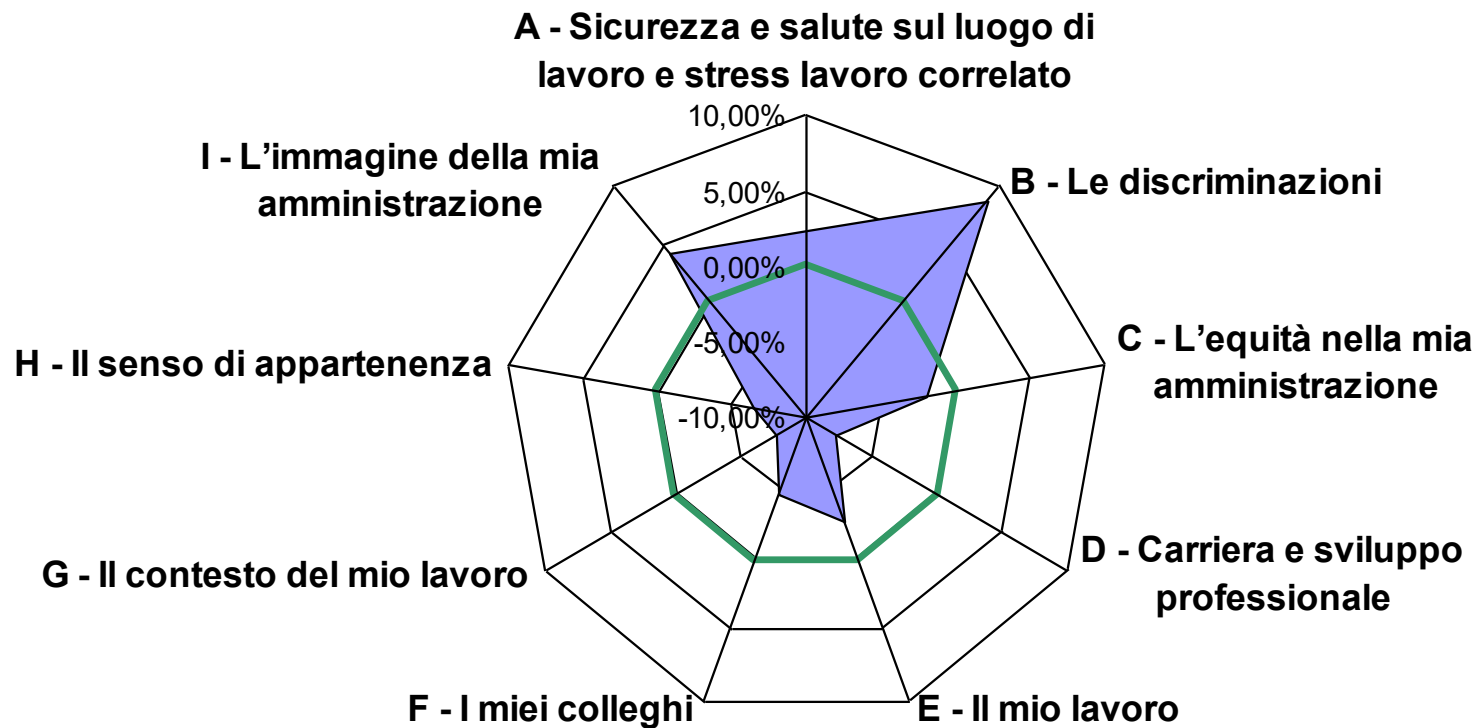
CONFRONTO FRA LE DUE RILEVAZIONI





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

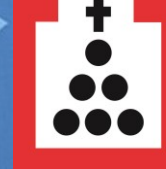
ANALISI IN DETTAGLIO

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)

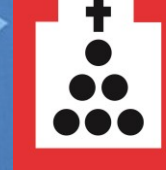


quindi appare chiaro che

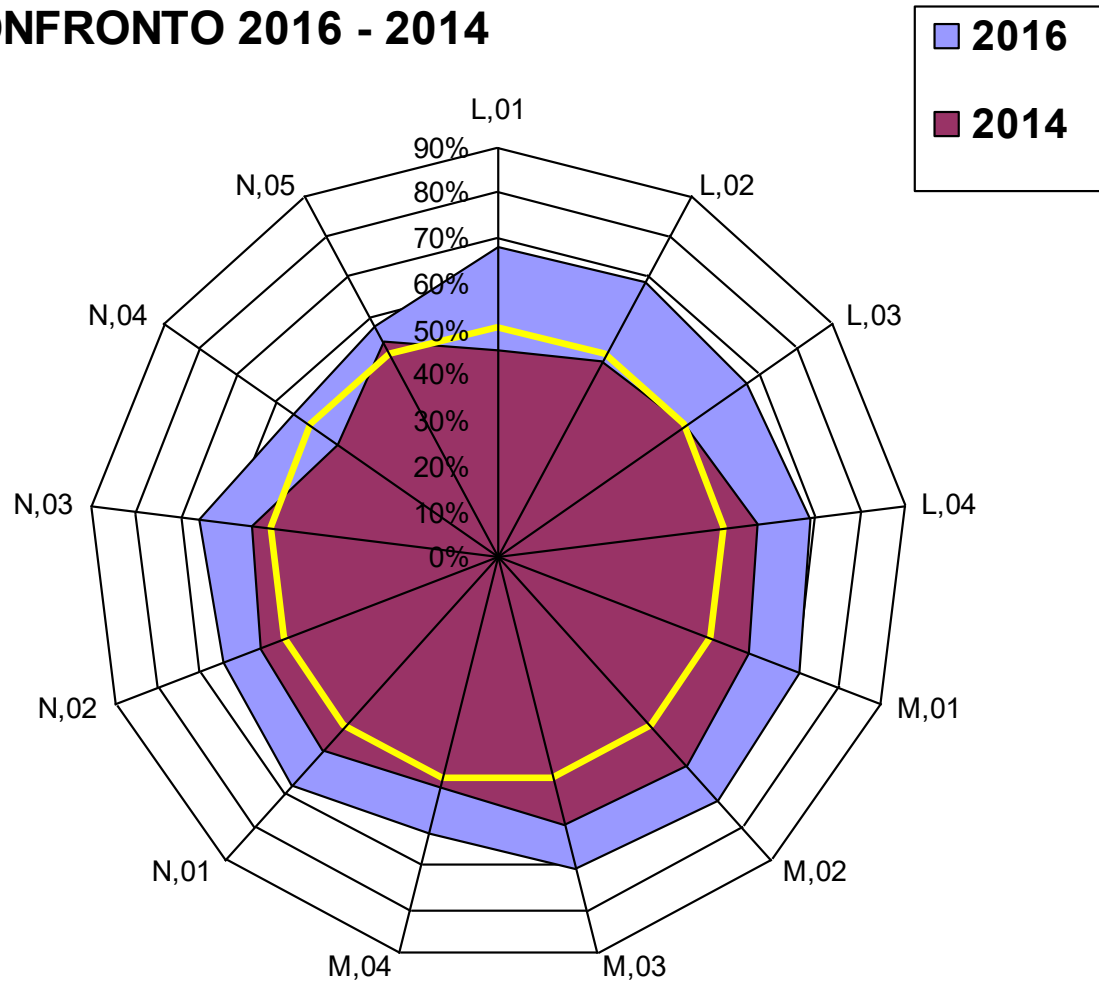
IL PROGETTO E
IL PROCESSO DI

RIORGANIZZAZIONE

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



CONFRONTO 2016 - 2014



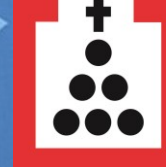


MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA:

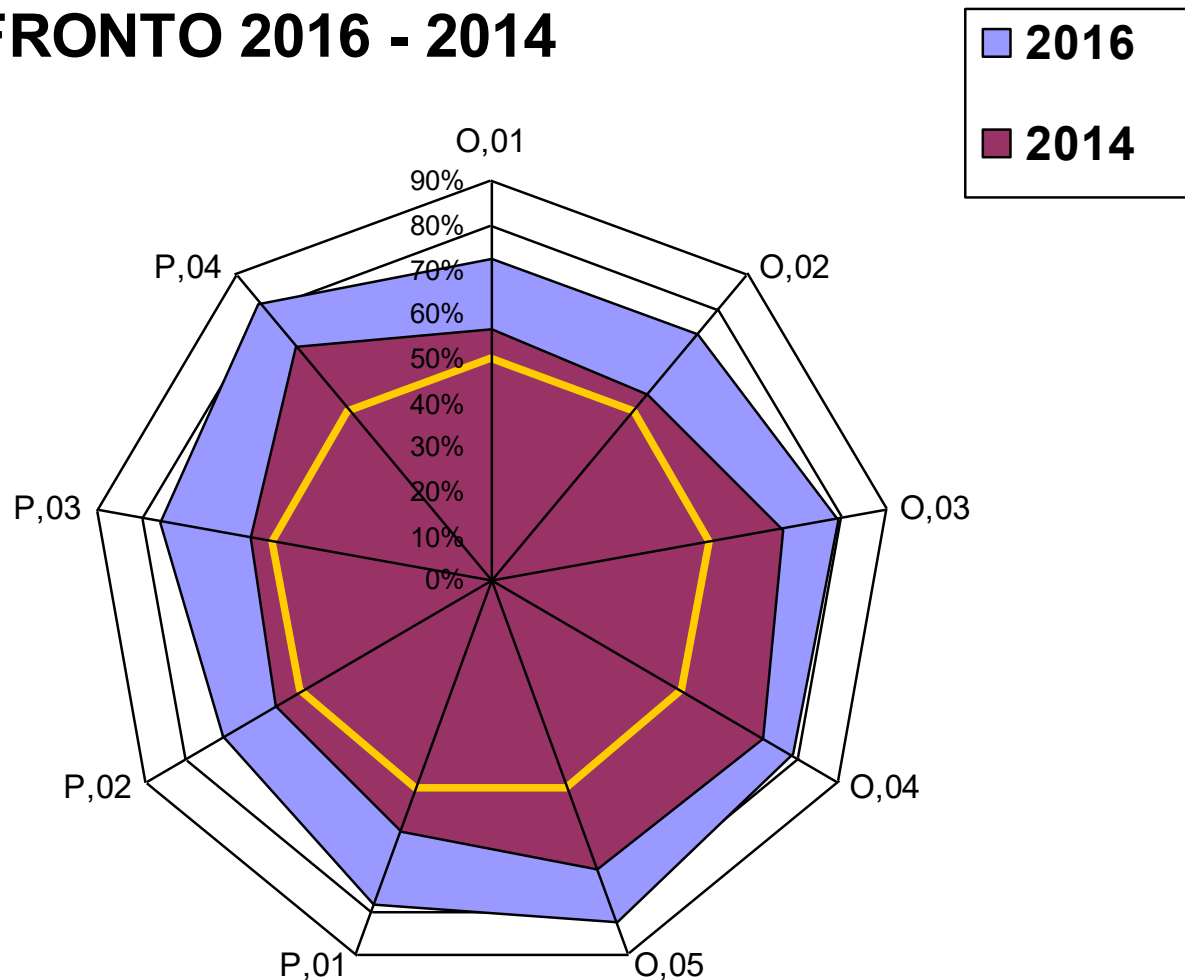
- 1 - DELLA STRADA PERCORSA DALL'ENTE
- 2 - DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI
- 3 - DEL PROPRIO RUOLO

MAGGIORE CONDIVISIONE

>> aumenta il fabbisogno di formazione



CONFRONTO 2016 - 2014





CRESCITA GENERALE MOLTO INTERESSANTE:

1 - NUOVI INCARICHI

2 - NUOVI OBIETTIVI

3 - NUOVI COLLABORATORI