



# MONTEDOMINI

azienda pubblica servizi alla persona

2017

RELAZIONE SULLA INTEGRAZIONE  
ALL' INDAGINE SUL

*BENESSERE  
ORGANIZZATIVO 2016*





# MONTEDOMINI

azienda pubblica servizi alla persona



Dall'indagine effettuata nel 2016, relativa al Benessere Organizzativo, era scaturito indubbiamente un quadro generale piuttosto positivo, che confermava, migliorandolo, quello scaturito dall'indagine precedente (2015).

Era stato posto l'accento su tre ambiti in cui il miglioramento sperato dalla prima indagine del 2015 non si era verificato, anzi si era verificata una contenuta regressione:

- **Comportamenti lesivi della dignità e molestie in ambito lavorativo**
- **Percezione di malessere causato dall'essere in servizio**
- **Discriminazioni a causa del genere**

L'Azienda ha quindi sentito la necessità di approfondire tali tematiche somministrando ai propri dipendenti un secondo questionario, nel quale si analizza più in particolare questi ambiti.

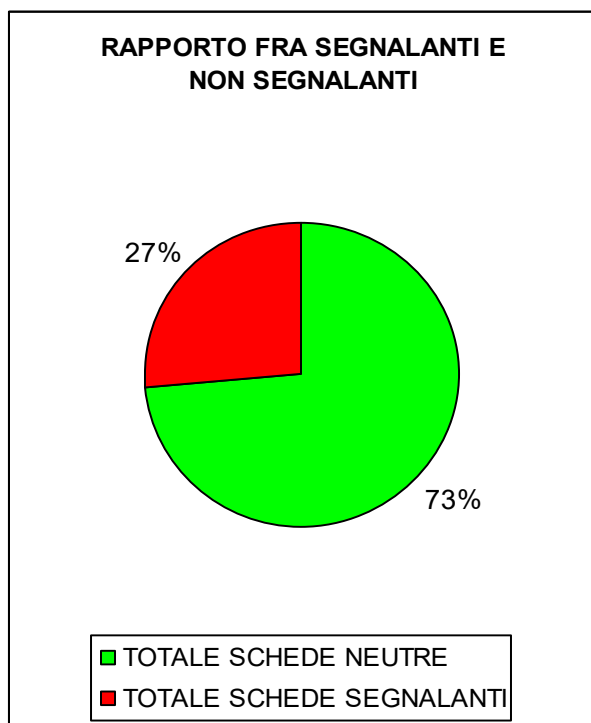
Sono state così riproposte ai dipendenti le stesse domande della prima indagine 2016 (A.05, A.09, B.04) con una maggiore specificità per cogliere, in maniera più mirata, come intervenire.



## DOMANDA 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...

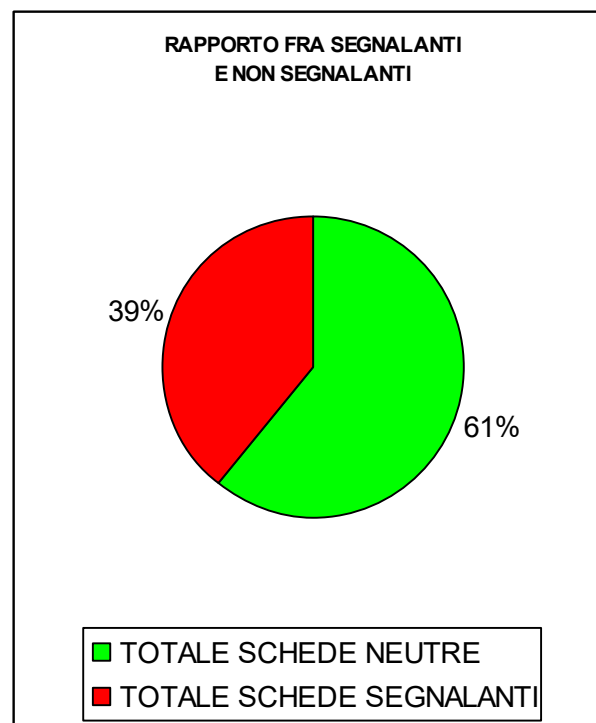
### INDAGINE 2016

31 questionari compilati



### INTEGRAZIONE 2017

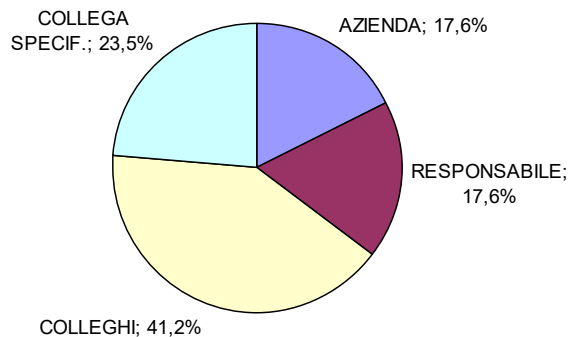
23 questionari compilati



Si può notare come, alla richiesta di maggior dettaglio sia corrisposto un aumento del numero delle segnalazioni: questo potrebbe essere spiegato con la decisione di "soprascedere" a certi atteggiamenti in ambito generale, ma la volontà di segnalarli avendo la possibilità di indicarne l'origine



## DISTRIBUZIONE DELLE SEGNALAZIONI

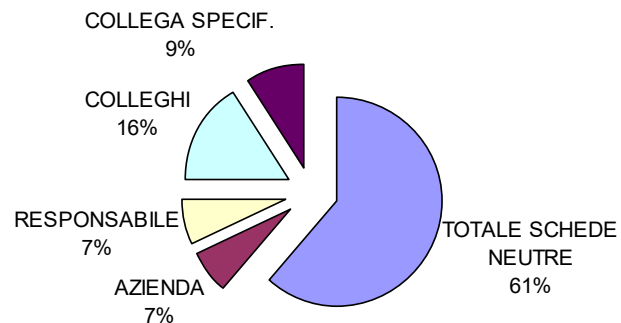


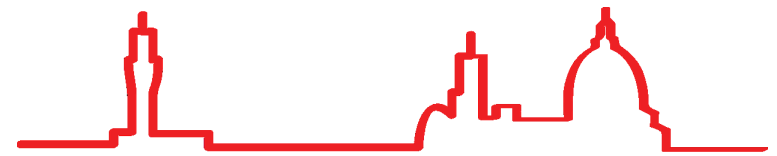
Sono presenti segnalazioni per tutti i soggetti proposti nella domanda.

Dove è segnalata l'Azienda è richiamato anche un secondo soggetto

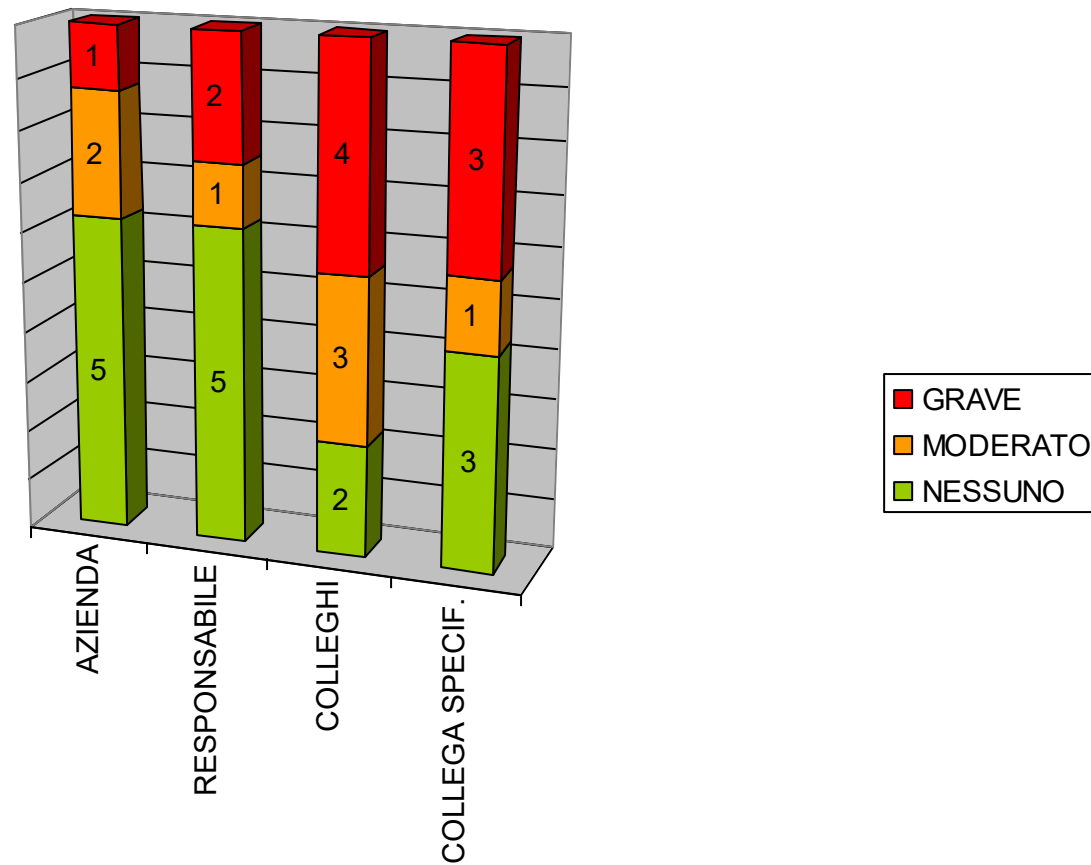
In linea di massima comunque, seppur presenti, si può affermare che l'Azienda ed i suoi Vertici/Responsabili, siano i meno coinvolti in una problematica delicata come questa.

## RIPROPORZIONAMENTO AL TOTALE DELLE SCHEDE





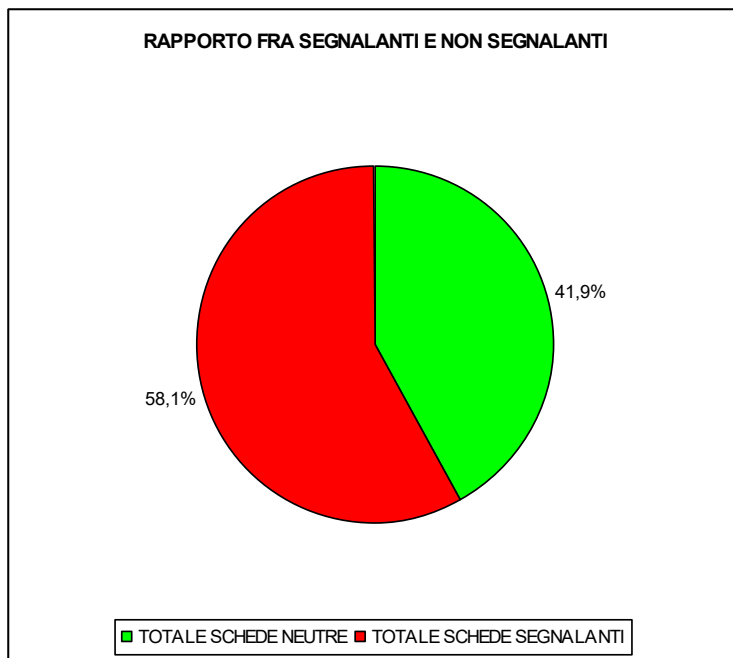
## ANALISI GRAVITA'



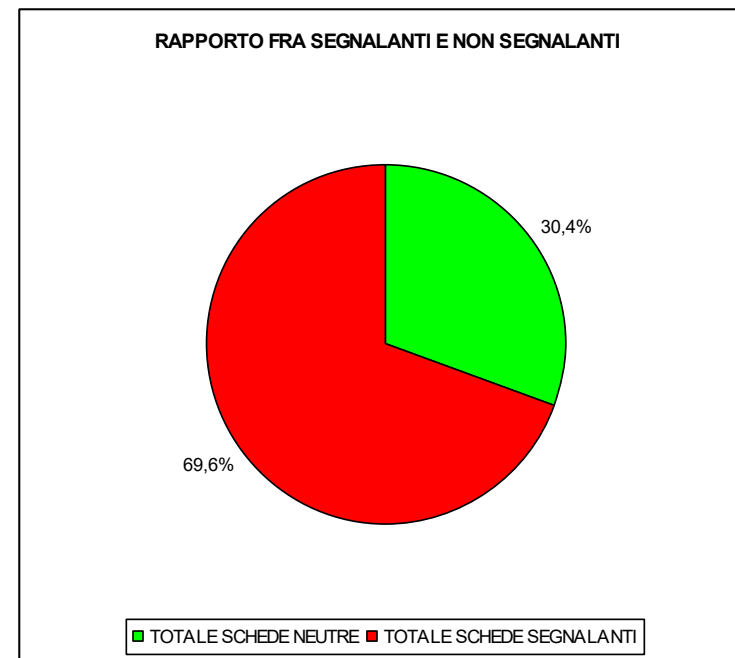


DOMANDA A.09 - **Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...**

INDAGINE 2016



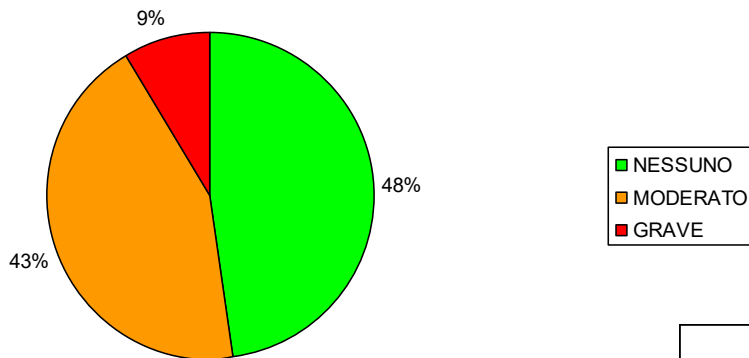
INTEGRAZIONE 2017



Come per la prima domanda, approfondendo e specificando le tipologie di malessere aumentano le segnalazioni.



## SEGNALAZIONI DI MALESSERE DOVUTO AD APATIA VERSO IL LAVORO



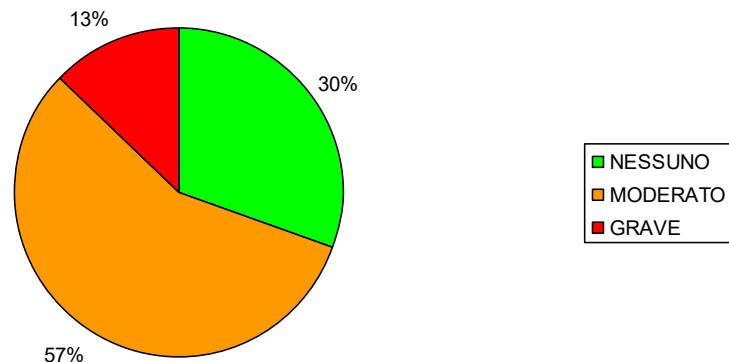
Le risposte a questa domanda sono state aggregate in due macro categorie:

1. nella prima sono riunite le prime quattro opzioni che rappresentano fondamentalmente il malessere verso un lavoro senza stimoli e senza iniziativa personale;
2. nella seconda sono riunite le segnalazioni di vero e proprio malessere fisico a cui i dipendenti associano il lavoro come causa scatenante.

In entrambi i casi è evidente come più della metà dei dipendenti che lavorano nell'Azienda lamenti un malessere.

Visto la consistenza del problema, determinate tematiche saranno affrontate coi dipendenti insieme ad uno specialista in grado di identificare le cause e suggerire soluzioni.

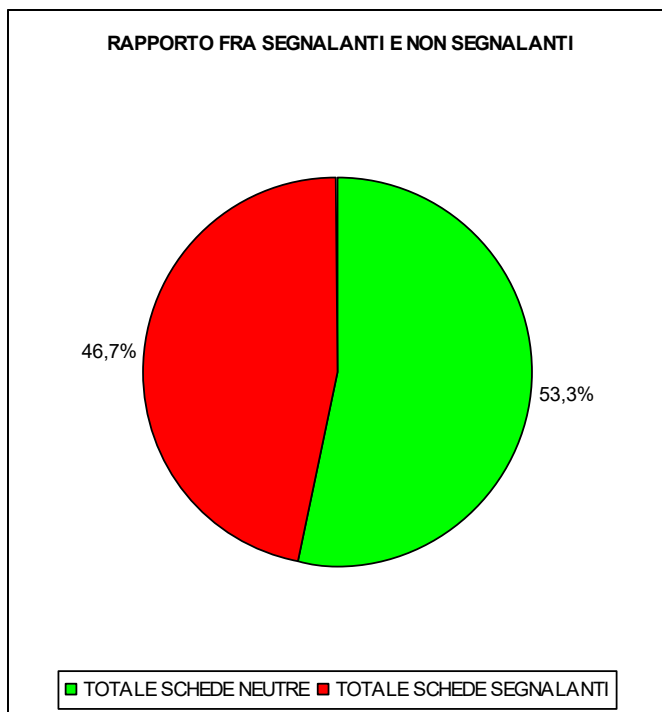
## SEGNALAZIONI DI MALESSERE CHE SI TRADUCE IN SINTOMATOLOGIE PSICO-FISICHE



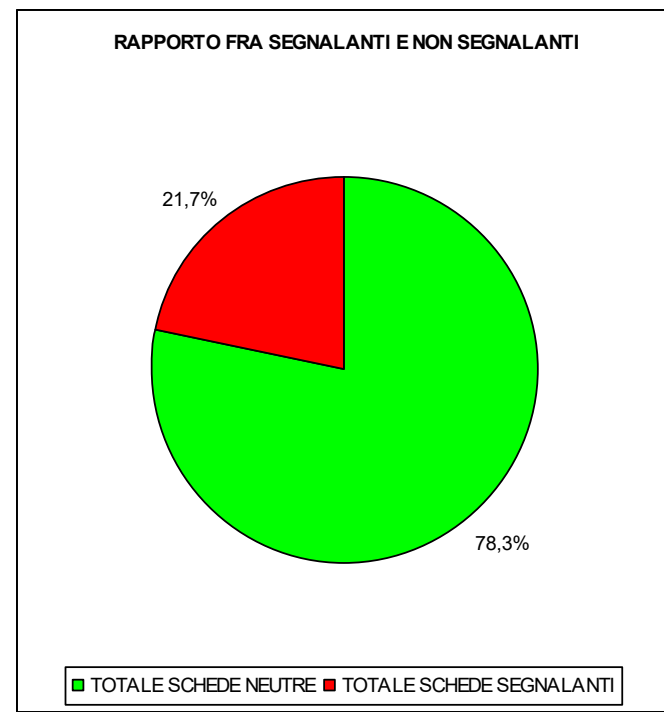


## DOMANDA B.04 - **La mia identità di genere (uomo/donna) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro...**

### INDAGINE 2016



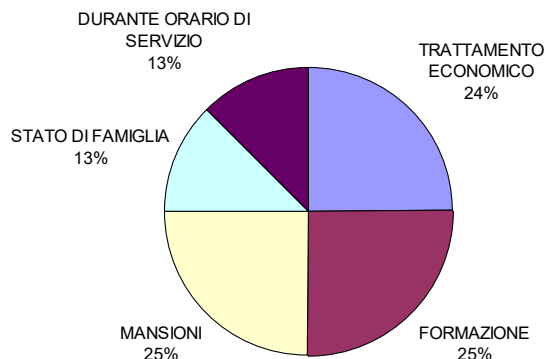
### INTEGRAZIONE 2017







### AMBITI OVE IL GENERE COSTITUISCE OSTACOLO



Anche in questo caso tutti gli ambiti proposti nel questionario vengono indicati come sfere di rischio. Poiché il trattamento economico nella P.A. è non influenzato dal genere, si presuppone che la segnalazione afferisca alle indennità variabili

E' evidente inoltre che, seppur indicato dai dipendenti come presente, la problematica relativa alle discriminazioni di genere ha un impatto molto limitato sia per diffusione che per gravità.

Il tema sarà comunque affrontato nelle giornate di informazione/riflessione con lo specialista.

### ANALISI DELLA GRAVITA' DELLE SEGNALAZIONI

