

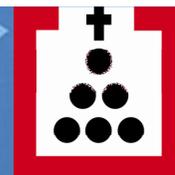
**MONTEDOMINI**  
azienda pubblica servizi alla persona

**2016**

**Relazione sull'indagine per il**

**BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**2016: SECONDA RILEVAZIONE**



**MONTEDOMINI**  
azienda pubblica servizi alla persona

# **OBIETTIVI della rilevazione:**

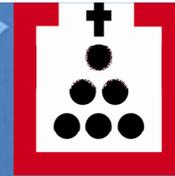
**1 - Verificare lo stato attuale,  
in particolare dopo la riorganizzazione del 01/07/2016**

**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**

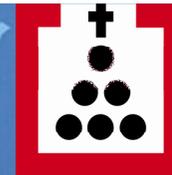
**E - Il mio lavoro**

**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**

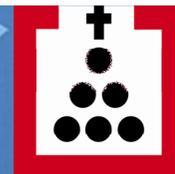
**M - Le mie performance**

**N - Il funzionamento del sistema**

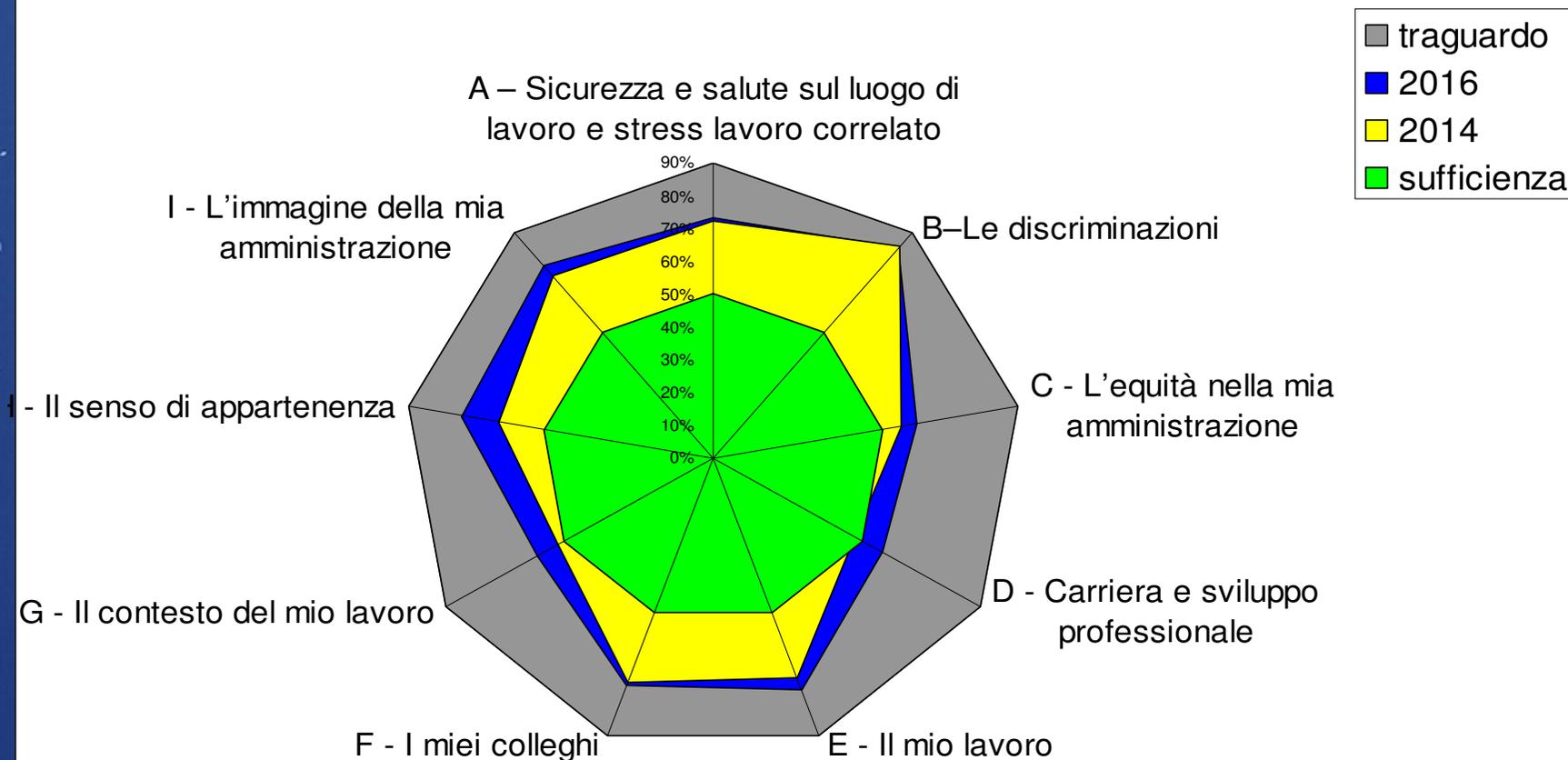
## SUPERIORE GERARCHICO

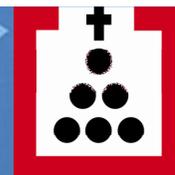
**O - Il mio capo e la mia crescita**

**P - Il mio capo e l'equità**



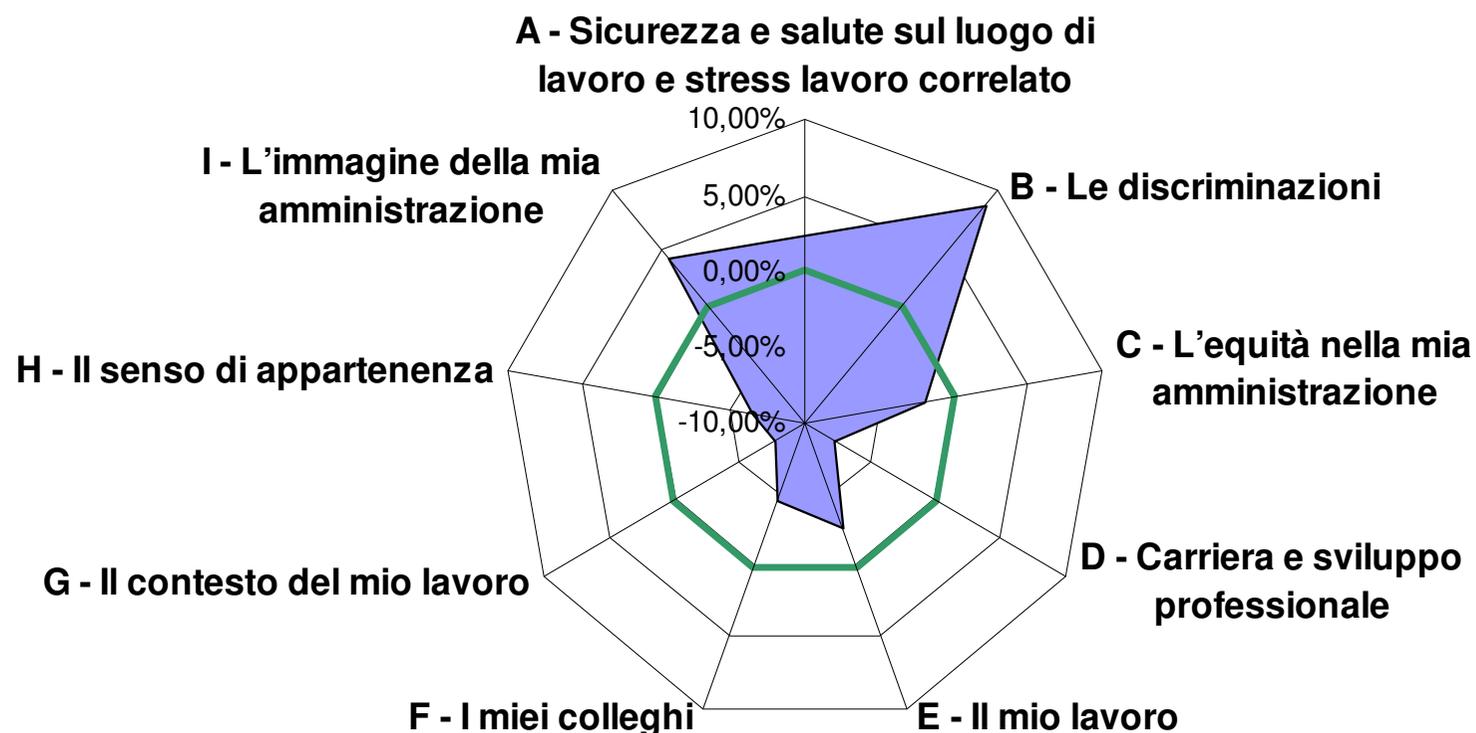
## CONFRONTO FRA LE DUE RILEVAZIONI





## VARIAZIONI GAP ASPETTATIVA/PERCEZIONE

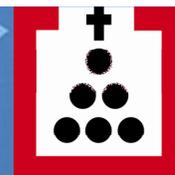
■ % di variazione dei GAP  
■ zero



## 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)

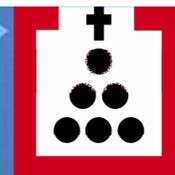
## come si interviene?

**1 - questionario integrativo  
di riflessione e approfondimento**

**2- un piano di formazione dettagliato**



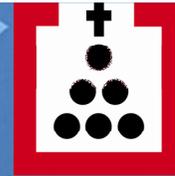
**comprendente anche un corso  
sul mobbing: cos'è, come riconoscerlo,  
cosa fare per non esercitarlo  
sugli altri involontariamente**



## ANALISI IN DETTAGLIO

### Progressi

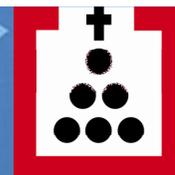
- 1 - miglioramento generalizzato
- 2 - ambiti di particolare crescita



## 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



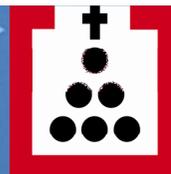
**MONTEDOMINI**  
azienda pubblica servizi alla persona

quindi appare chiaro che

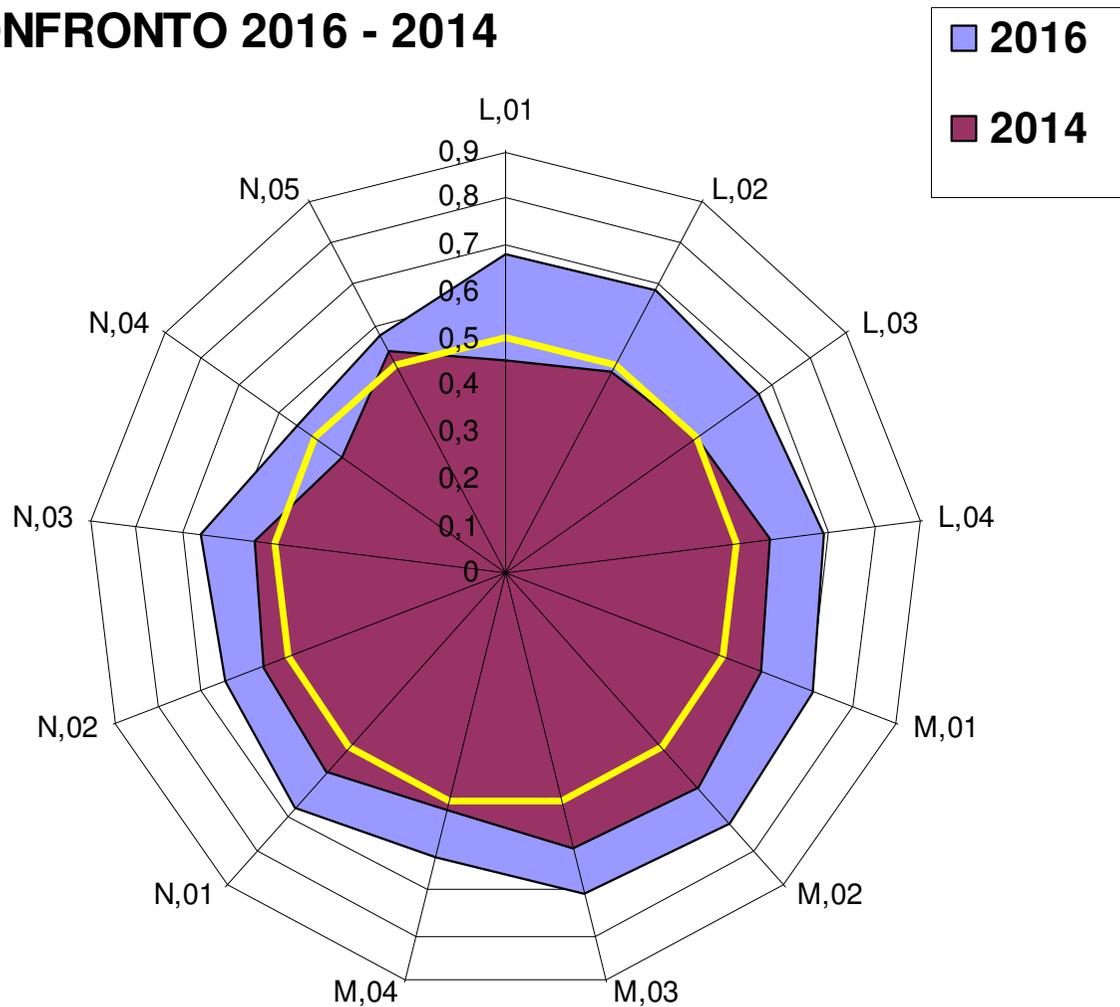
IL PROGETTO E  
IL PROCESSO DI

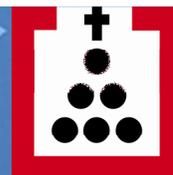
# RIORGANIZZAZIONE

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



## CONFRONTO 2016 - 2014



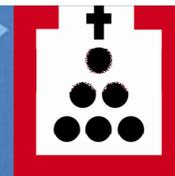


## MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA:

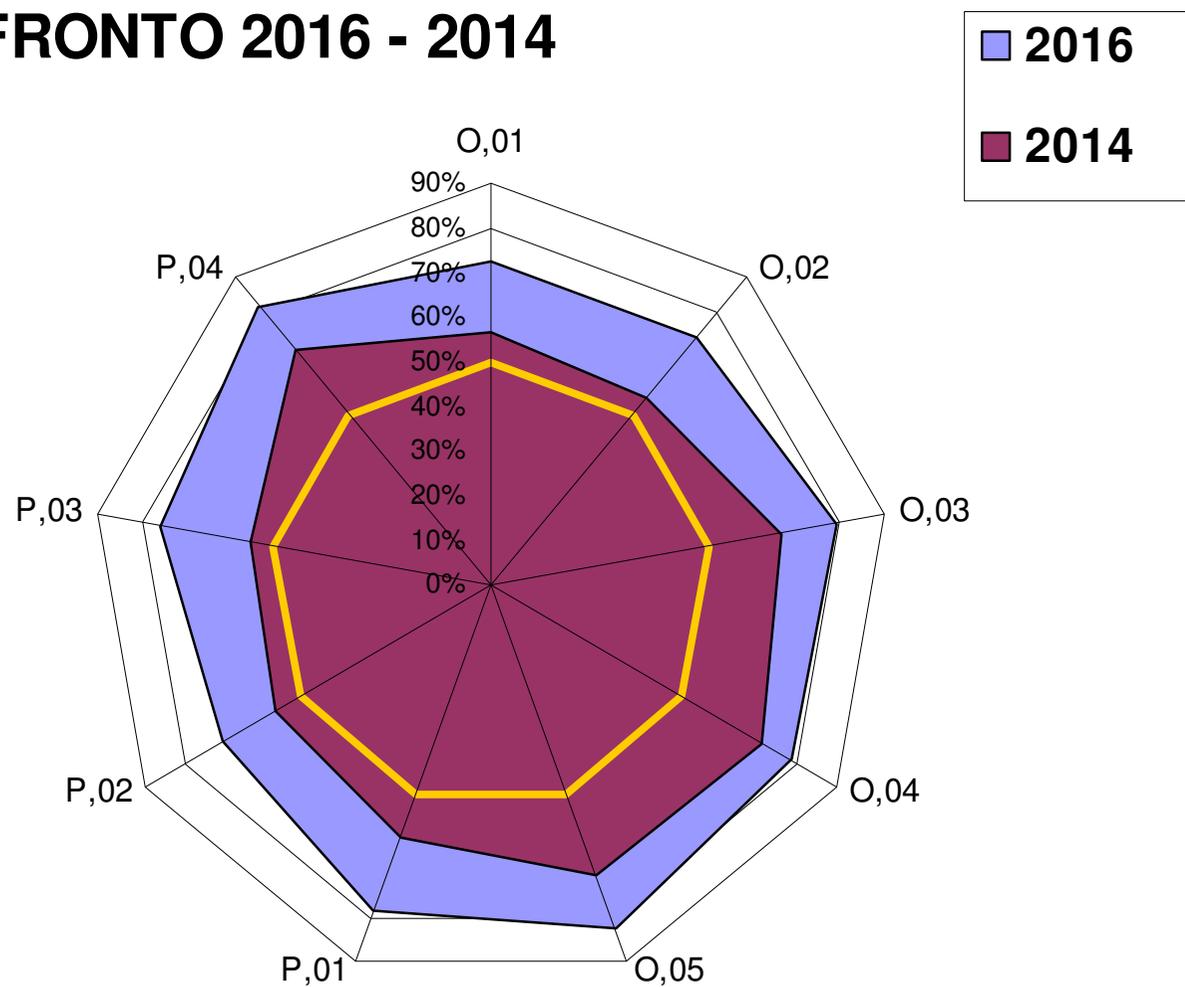
- 1 - DELLA STRADA PERCORSA DALL'ENTE
- 2 - DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI
- 3 - DEL PROPRIO RUOLO

## MAGGIORE CONDIVISIONE

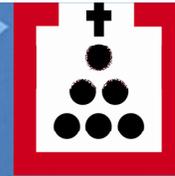
**>> aumenta il fabbisogno di formazione**



## CONFRONTO 2016 - 2014



**SUPERIORE GERARCHICO**



**MONTEDOMINI**  
azienda pubblica servizi alla persona

**CRESCITA GENERALE MOLTO INTERESSANTE:**

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