



BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLA P.A.

- Promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica -Programma Cantieri
- Attraverso un percorso di analisi sul tema del benessere nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, sperimentando una metodologia di indagine che permettesse di valutarne alcune dimensioni critiche

www.cantieripa.it

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLA P.A.

GLI INTERVENTI

INIZIATIVA	FINALITA'
LABORATORIO	Sperimentare e consolidare una metodologia di indagine
CANTIERE DI INNOVAZIONE	Sperimentare in modo allargato
KIT BENESSERE	Diffondere il know-how sul tema

www.cantieripa.it

MONITORARE IL BENESSERE

- ♦ **UNA RICERCA – INTERVENTO CHE PUNTA A RILEVARE:**
 - **LE PERCEZIONI DELLE PERSONE**
 - **IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE**
 - **L'IMMAGINE SOGGETTIVA DELL' ENTE**

www.cantieripa.it

LE DIMENSIONI



www.cantieripa.it

GLI STRUMENTI

1. **IL QUESTIONARIO**
2. **IL SOFTWARE**
3. **ASSISTENZA**

www.cantieripa.it

IL LABORATORIO

PARTECIPANTI → 8 Comuni - 2 Ministeri - INPDAP

PERIODO SPERIMENTAZIONE → Settembre 2002 – Maggio 2003

RISULTATI → Raccolti nel manuale "Benessere organizzativo"

www.cantieripa.it

IL CANTIERE DI INNOVAZIONE

Luglio 2003: Fase di iscrizione al Cantiere

516 amministrazioni aderiscono all'iniziativa

Settembre 2003: Avvio dell'indagine

335 Amministrazioni partecipano al I ciclo di seminari

Gennaio 2004: Somministrazione del questionario

Oltre 100 Amministrazioni iniziano la fase di somministrazione

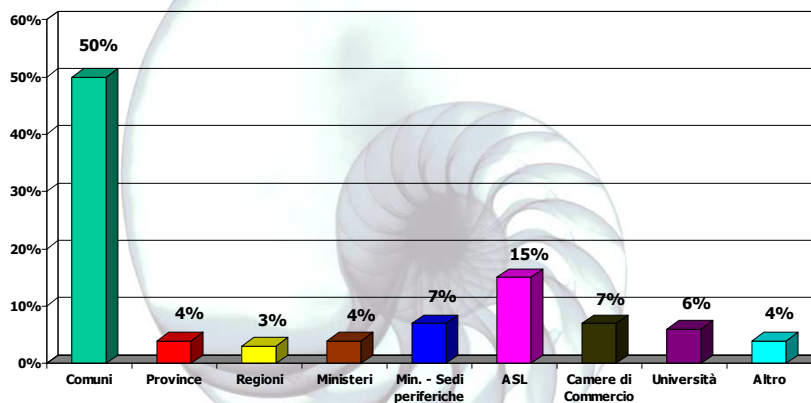
Giugno 2004: Conclusione dell'indagine

94 Amministrazioni portano a termine l'indagine

www.cantieripa.it

CHI HA SPERIMENTATO

TIPOLOGIA

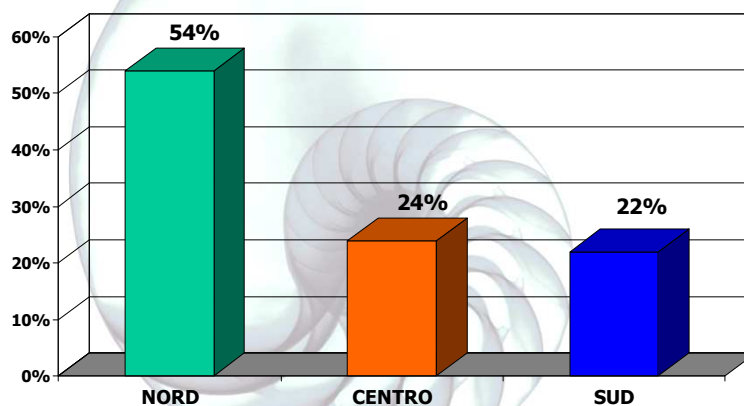


www.cantieripa.it

CHI HA SPERIMENTATO



ZONA GEOGRAFICA



www.cantieripa.it

I RISULTATI



IL CAMPIONE

QUESTIONARI ARCHIVIATI	OLTRE 16.000
IL GENERE DEGLI INTERVISTATI	57% DONNE
ETA' MEDIA	44 ANNI
IL CONTRATTO	89% TEMPO INDETERMINATO
MEDIA ANNI LAVORO	19 ANNI
MEDIA ANNI LAVORO IN P.A.	15 ANNI
TITOLO DI STUDIO	LAUREA 28% - MEDIA SUPERIORE 47% - TITOLO INFERIORE 25%

www.cantieripa.it



CRITICITÀ

La valorizzazione: Numerose amministrazioni sono percepite come incapaci di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale

L'equità: Le persone percepiscono come non equo il rapporto tra quanto danno e quanto ricevono dall'amministrazione, sia nei termini di inadeguatezza dei sistemi di valutazione sia nei termini dell'assenza di pari opportunità di carriera

Le relazioni: Le persone valutano come molto positivo il rapporto con i propri colleghi, difficoltoso quello con i propri dirigenti con i quali è difficile condividere uno spirito di gruppo di lavoro.

www.cantieripa.it

I TEMI

- Giustizia organizzativa
- Personalizzazione
- La partecipazione degli individui
- Identità professionale e senso di appartenenza
- Motivazione e cambiamento

www.cantieripa.it

I RISULTATI



LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

MODALITA' DI INTERVENTO

- **GESTITE DAL VERTICE ORGANIZZATIVO**
- **GESTITE DALLE SINGOLE UNITA' OPERATIVE**
- **GESTITE IN MODO MISTO**

www.cantieripa.it

I RISULTATI



LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- **Coinvolgere i lavoratori nelle sfide dell'amministrazione**
- **Ripensare il ruolo della leadership**
- **Garantire spazio all'iniziativa**
- **Ascoltare i lavoratori**

www.cantieripa.it

I RISULTATI



LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Livello Operativo

- Analisi dei carichi di lavoro
- Miglioramento arredi
- Dotazioni informatiche

Livello Organizzativo

- Definizione dei sistemi di valutazione
- Formazione manageriale/leadership/team work
- Definizione dei ruoli e dei profili professionali
- Regolamento di organizzazione del personale
- Piano di comunicazione
- L'ascolto come strumento di lavoro-ascolto organizzativo

www.cantieripa.it