



Azienda di Servizi  
alla Persona  
**Golgi-Redaelli**

## Relazione sul benessere organizzativo



- Esito indagine sul personale dipendente -  
**anno 2025**

Il Dirigente U.O.C. Comunicazione, URP e Marketing  
Dott.ssa Rosaria TUFARIELLO

# Sommario

<b>PREMESSA.....</b>	<b>1</b>
<b>NOTA METODOLOGICA.....</b>	<b>1</b>
<b>ANALISI DEI PARTECIPANTI ALL'INDAGINE.....</b>	<b>2</b>
<b>ANALISI DEI RISULTATI .....</b>	<b>6</b>
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro-correlato.....	6
B. Le discriminazioni.....	8
C. L'equità nella mia Amministrazione .....	10
D. Carriera e sviluppo professionale.....	11
E. Il mio lavoro - tutte le aree professionali .....	12
F. Il mio lavoro - area sanitaria/riabilitativa/assistenziale/sociale.....	15
G. I miei Colleghi .....	18
H. Il mio Superiore gerarchico .....	20
I. Il contesto del mio lavoro .....	22
L. Il senso di appartenenza.....	24
M. L'immagine della mia Amministrazione .....	26
<b>CONCLUSIONI .....</b>	<b>27</b>
<b>PROSPETTIVE DI INTERVENTO.....</b>	<b>27</b>
<b>DIFFUSIONE DEI RISULTATI DELLA RILEVAZIONE E DELLE AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>28</b>

## 1. Premessa

Il presente documento rappresenta l'analisi dei risultati dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo riferendosi, con questo termine, al benessere psicofisico che ogni lavoratore trae dall'interazione con il proprio contesto lavorativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce infatti al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, Il Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito delle proprie competenze e come inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive ha proposto ai dipendenti un questionario finalizzato alla rilevazione del loro grado di soddisfazione, teso a far emergere eventuali punti di forza ovvero criticità ed attivare interventi migliorativi nelle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

## 2. Nota metodologica

Per l'indagine è stata prevista la somministrazione di un Questionario on-line tramite applicativo Forms. Il sistema utilizzato ha garantito l'anonimato dei partecipanti: i dati sono stati raccolti, in maniera aggregata e trattati secondo la normativa vigente in tema di privacy.

Il questionario utilizzato nell'indagine è stato strutturato adattando e integrando il modello dell'ANAC alla peculiarità del contesto della nostra Azienda.

Sono stati esplorati taluni focal-points sul tema quali, sicurezza e salute sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera e sviluppo professionale, lavoro svolto (con particolare approfondimento al comparto sociosanitario, riabilitativo, assistenziale), rapporto con i colleghi e con il superiore gerarchico, contesto lavorativo, senso di appartenenza e immagine dell'amministrazione.

Nelle domande distribuite in gruppi omogenei per tematica è stato richiesto ai dipendenti di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 4 classi in ordine crescente. con opzioni fisse di risposte da "pienamente d'accordo" a "totalmente in disaccordo"; tale scelta è stata effettuata al fine di polarizzare le risposte, eliminando la posizione mediana.

L'indagine è stata attivata nel seguente intervallo temporale: **18/12/25 – 18/01/2026**

Al fine di favorire la massima partecipazione all'indagine, sono state attuate le seguenti azioni informative:

- ⇒ invio telematico, tramite newsletter aziendale, a tutto il personale con informativa sugli scopi e modalità di compilazione del questionario;
- ⇒ produzione e pubblicazione di avvisi collocati nelle bacheche poste in corrispondenza dei dispositivi marcatempo;
- ⇒ accesso alla compilazione del questionario sulle piattaforme aziendali INTRAIPAB o sull'ANGOLO DEL DIPENDENTE;
- ⇒ compilazione del questionario tramite QR code.

### 3. Analisi dei partecipanti all'indagine

Hanno partecipato all'indagine, tramite compilazione dell'apposito questionario n. 322 lavoratori su una popolazione lavorativa complessiva di n. 1348 unità (circa il 24%).

Di seguito il dettaglio per singole sedi di lavoro.

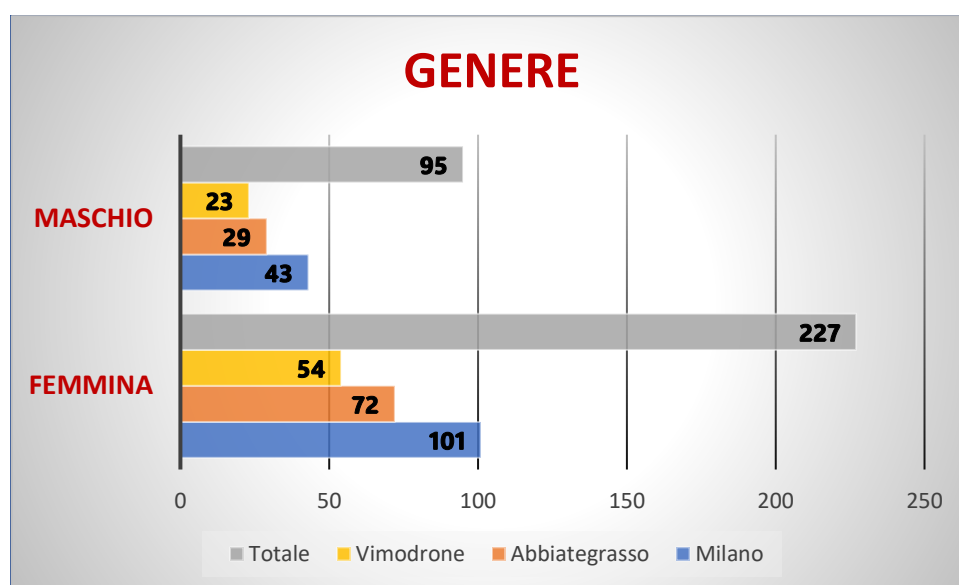
- **ABBIATEGRASSO** 101 su 339 (30%)
- **MILANO** 144 su 616 (23%)
- **VIMODRONE** 77 su 393 (20%)

Il campione del personale partecipante all'indagine è composto in prevalenza da lavoratori di genere femminile (70%), con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a termine (97%), di nazionalità italiana (95%) appartenenti ai ruoli del comparto (70%), con anzianità di servizio superiore a 15 anni (58%), età anagrafica compresa tra i 18 e i 50 anni (51%): caratteristiche in buona parte sovrapponibili a quelle dell'intera popolazione lavorativa.

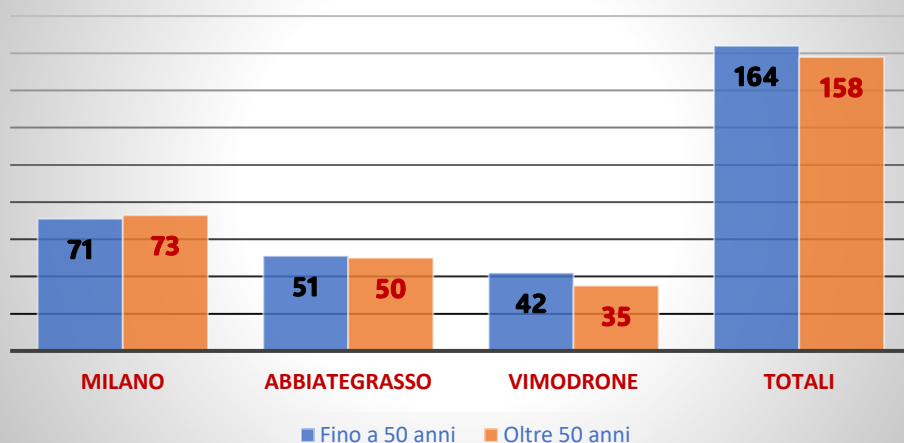
I partecipanti risultano essere assegnati per il 53% all'area riabilitativa, il 25%, all'area RSA/CDI e il restante 22% all'area amministrativa e tecnica. Il 35% dei partecipanti dichiara di svolgere lavoro a turni, diurni e notturni o solo diurni.

N.b. Il presente questionario non è stato somministrato dall'ASP Golgi-Redaelli ai lavoratori ASA/OSS dipendenti della Cooperativa Nuova Sair; la cooperativa in parola ha proceduto in maniera autonoma ad effettuare l'indagine sul benessere lavorativo al personale alle proprie dipendenze.

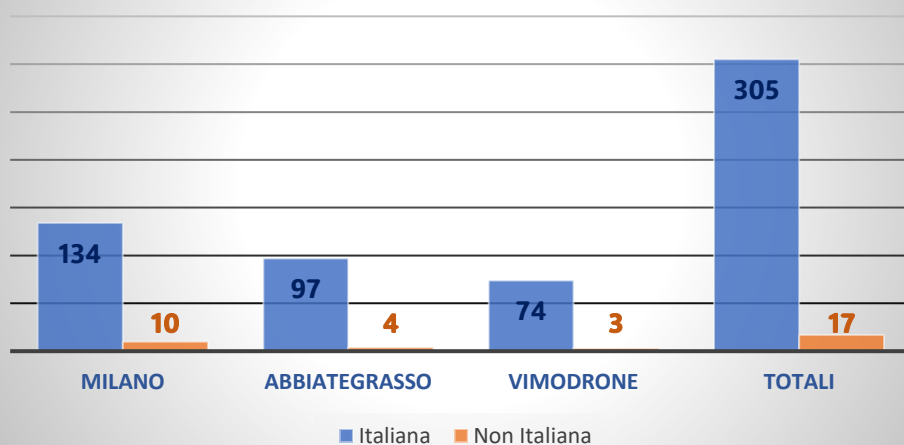
Di seguito si riporta, sotto forma di grafici, il dettaglio sui principali dati (anagrafici e di servizio) relativi ai partecipanti all'indagine, per singole sedi di lavoro.



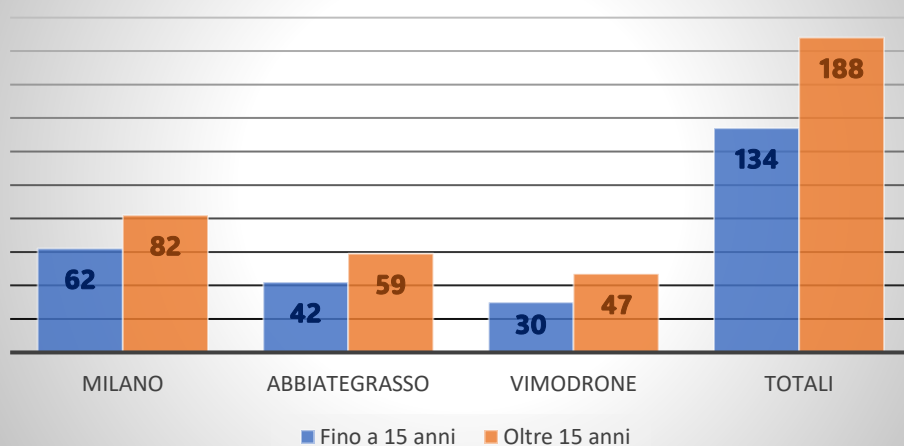
## ETA' ANAGRAFICA



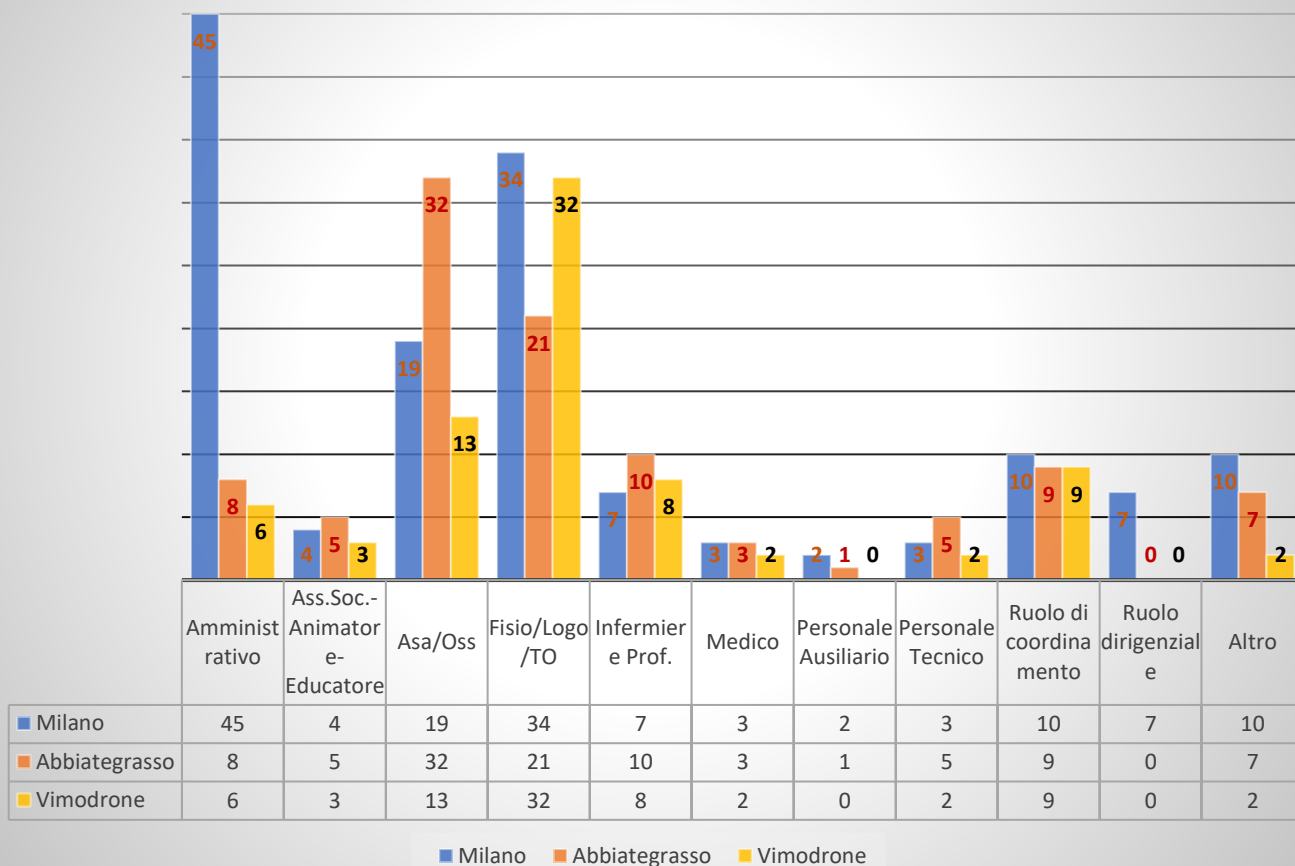
## NAZIONALITA'



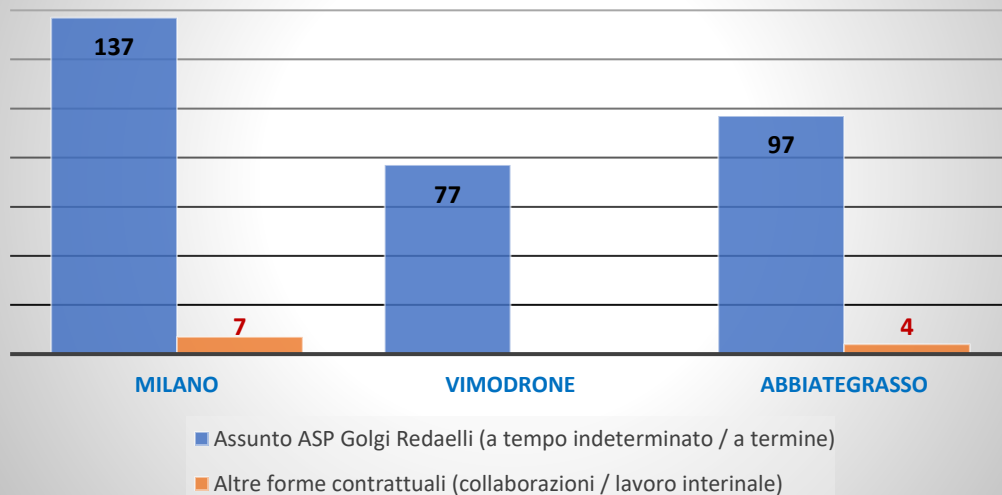
## ANZIANITA' DI SERVIZIO



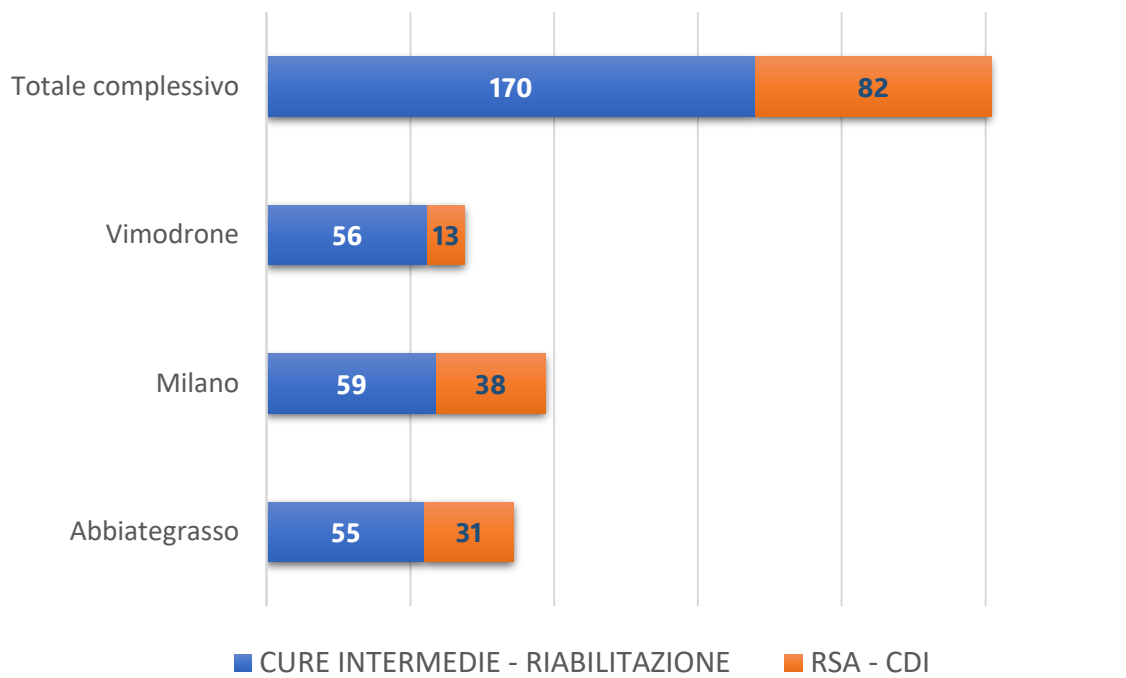
## FAMIGLIE PROFESSIONALI



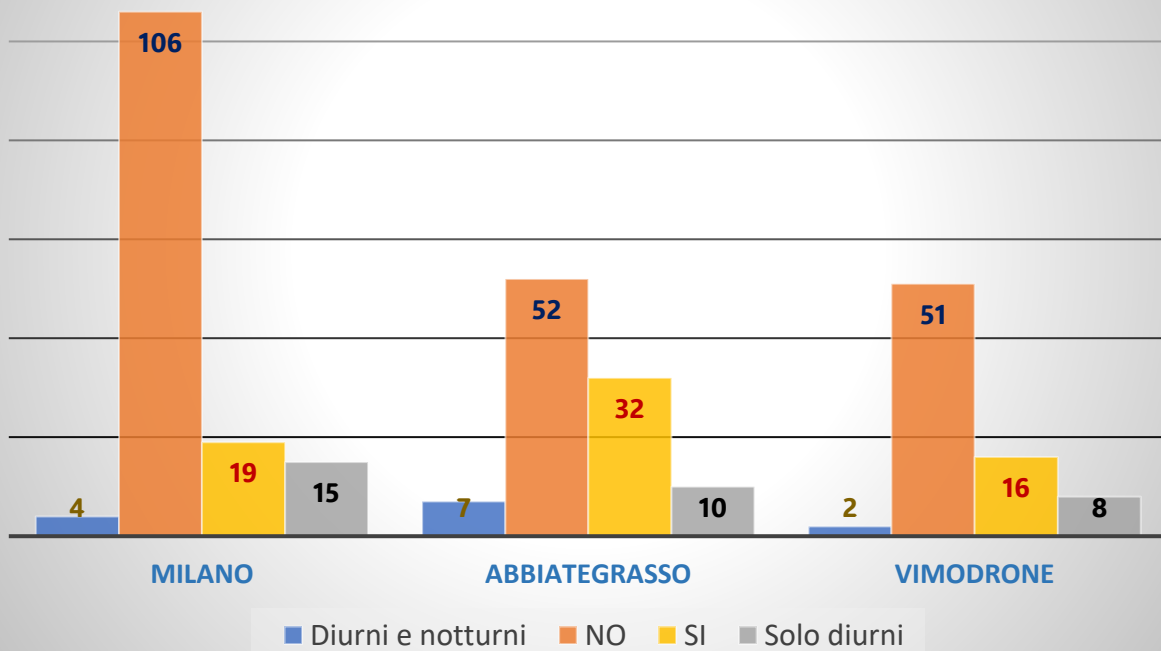
## TIPOLOGIA DI CONTRATTO



## LA MIA AREA



## SVOLGE LAVORO A TURNI

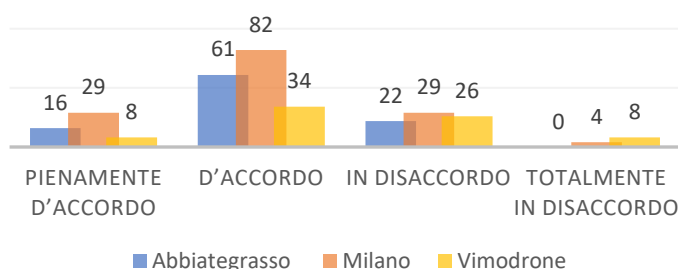


## 4. Analisi dei risultati

### A SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

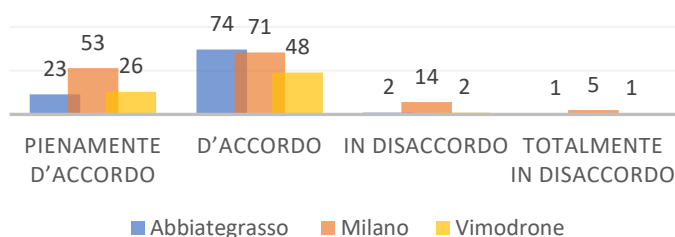
L'area di indagine ha degli indicatori che spaziano da valutazioni sull'ambiente fisico e l'informazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ai comportamenti organizzativi e di relazione sociale dei colleghi e dei superiori, fino a richiedere un'autovalutazione di condizioni di forte malessere lavoro correlato. Per quanto riguarda gli indicatori sull'ambiente fisico e l'informazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, si riscontra un atteggiamento diffusamente positivo in tutte le sedi di lavoro. Risultano invece meritevoli di approfondimento gli esiti in ordine alle postazioni di lavoro, ritenute non soddisfacenti per gran parte dei lavoratori.

#### A1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



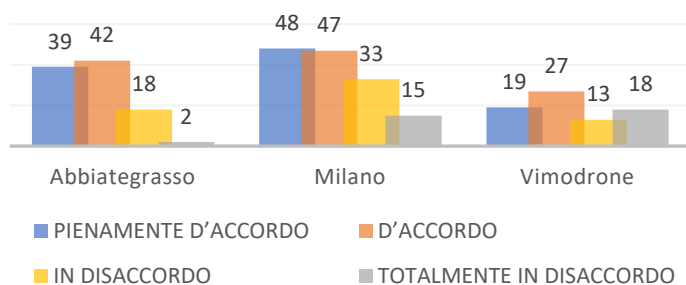
Dalle risposte fornite, si rileva che la maggior parte dei dipendenti dei 3 Istituti ritiene il proprio luogo di lavoro sicuro. Tale percezione si avverte in particolare presso gli Istituti di Milano e Abbiategrasso, dove si registra quasi l'80% di risposte positive, segue il Redaelli di Vimodrone con il 56% di consensi.

#### A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione



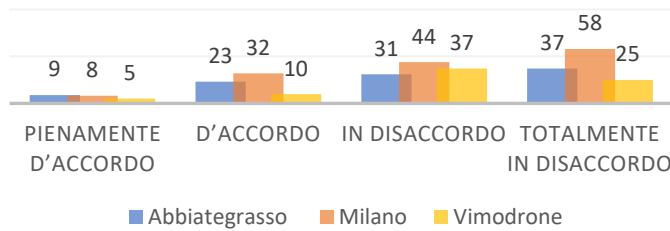
Il 97% e il 96% dei dipendenti di Abbiategrasso e Vimodrone si dichiarano soddisfatti in ordine all'appropriatezza della formazione ricevuta sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione; segue l'Istituto di Milano con l'87% di commenti positivi.

#### A3. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



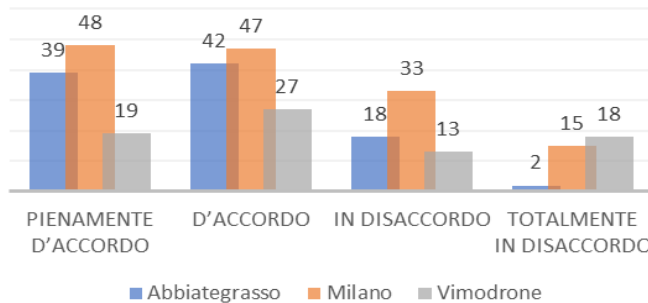
Le caratteristiche del luogo di lavoro sono ritenute soddisfacenti dal 64% dei dipendenti di Abbiategrasso e dal 58% dal personale di Milano. Concorda con tale affermazione il 50% dipendenti dell'Istituto di Vimodrone partecipanti all'indagine.

**A4. Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro**



La maggior parte dei partecipanti all'indagine ritiene di non subire molestie lesive della propria dignità tali da creare un clima negativo sul luogo di lavoro. Si esprime in tal senso l'80% dei dipendenti di Vimodrone, il 72% di Milano e il 68% di Abbiategrasso.

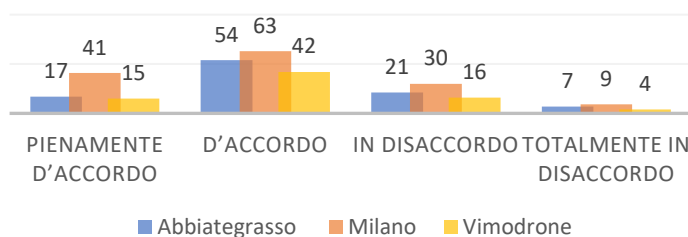
**A5. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare**



Si registrano opinioni diverse in ordine al rispetto del divieto di fumo nelle sedi di lavoro: ad Abbiategrasso l'81% dei dipendenti concorda con tale affermazione; a Milano e Vimodrone le percentuali si riducono sensibilmente arrivando al 67% a Milano e al 60% a Vimodrone.

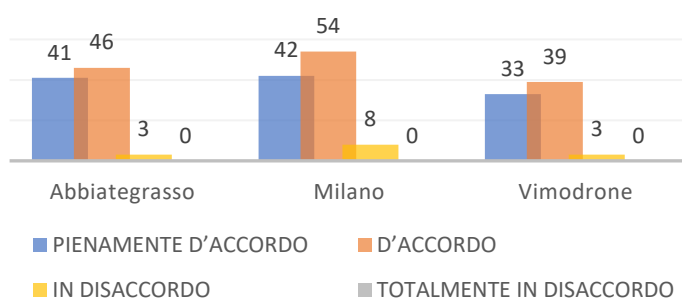
Per gli item riguardanti la gestione del tempo, anche se la maggioranza di risposte risulta essere positiva si registra una percentuale di malessere da parte del personale da tenere in considerazione.

**A6. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause**



Quasi i 3/4 dei dipendenti di tutti gli Istituti concordano con tale affermazione: in particolare il 74% dei dipendenti partecipanti all'indagine di Vimodrone, il 73% di Milano e il 72% di Abbiategrasso afferma di avere la possibilità di prendere sufficienti pause.

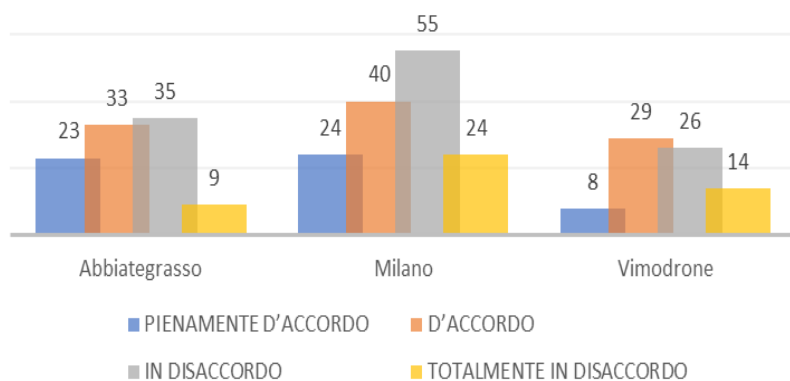
**A7. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili**



La maggior parte dei dipendenti degli Istituti dichiara di poter svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili. Si registra tuttavia un'elevata percentuale di dipendenti che non è d'accordo con tale affermazione: in particolare il 41% dei partecipanti all'indagine di Abbiategrasso, il 39% di Milano e il 35% di Vimodrone.

Da indagare maggiormente nelle sue cause, è la parte consistente di personale che afferma di trovarsi in situazione di forte malessere da lavoro correlato.

**A8. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori)**



La maggior parte dei dipendenti di Abbiategrasso (56%) avvertono situazioni di malessere legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano.

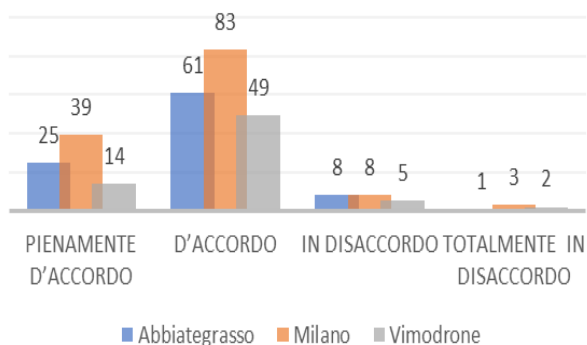
Tale sensazione di insofferenza si riduce leggermente presso l'Istituto di Vimodrone dove tale situazione è avvertita dal 48% dei partecipanti all'indagine, segue l'Istituto di Milano con il 45%.

## B LE DISCRIMINAZIONI

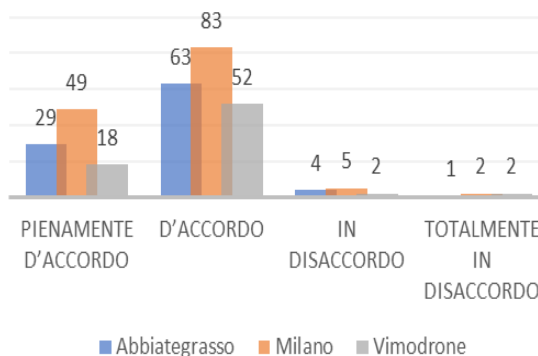
La quasi totalità dei partecipanti all'indagine dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione, alla propria etnia e/o razza e in relazione al proprio orientamento sessuale, o alla propria disabilità (se applicabile).

Si registra invece una percentuale leggermente più elevata di dipendenti che si sentono discriminati in relazione alla propria appartenenza sindacale (l'8% a Milano, il 9% ad Abbiategrasso e il 10% a Vimodrone) o al proprio orientamento politico (il 5% a Milano e ad Abbiategrasso, il 6% a Vimodrone).

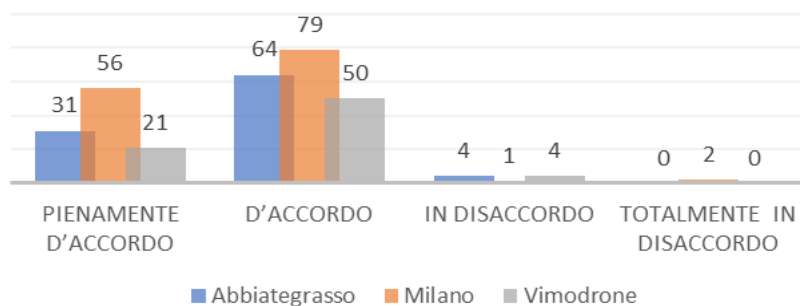
**B1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale**



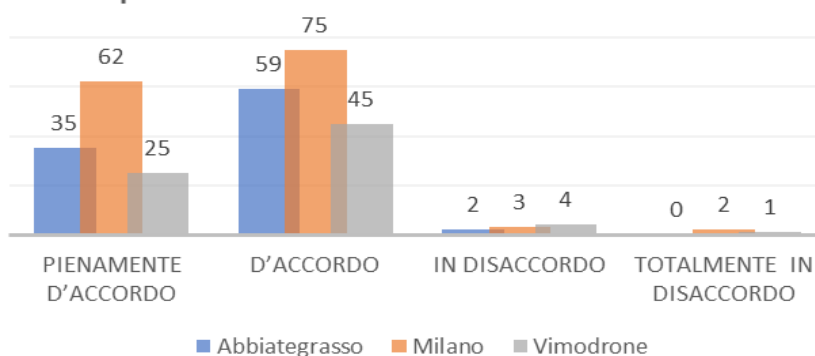
**B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico**



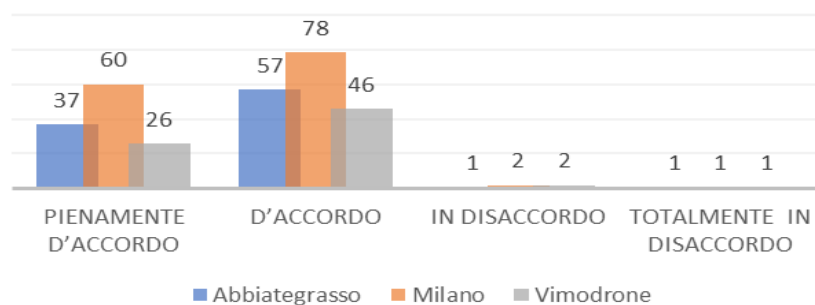
**B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione**



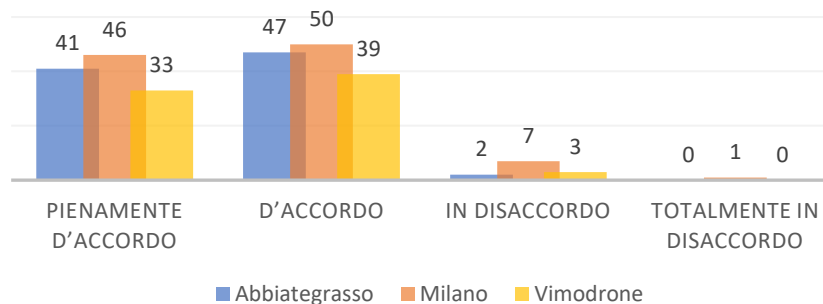
**B4. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza**



**B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale**

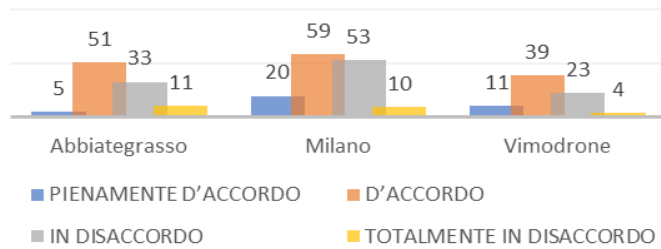


**B6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità**



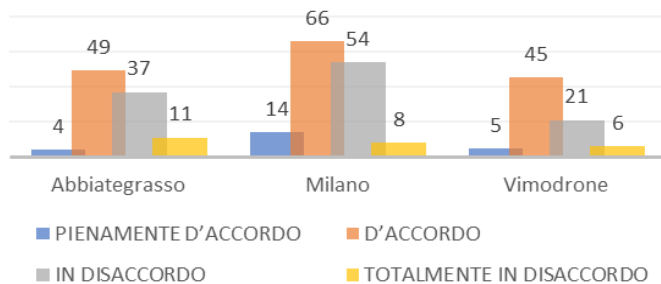
I dati sulla valutazione dell'equità nel contesto lavorativo si caratterizzano per una distribuzione assolutamente diffusa su ciascuno dei 4 gradi di accordo della scala determinando quindi valori medi nettamente più bassi.

### C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

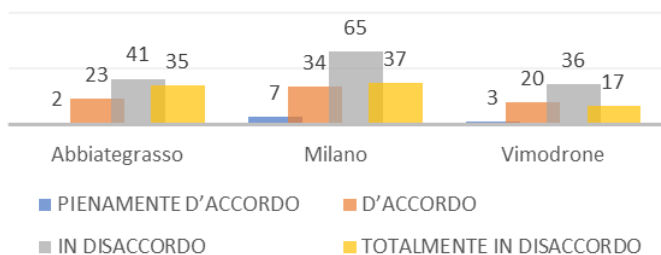


Ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità solo poco più del 50% dei dipendenti dei 3 Istituti partecipanti all'indagine.

### C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

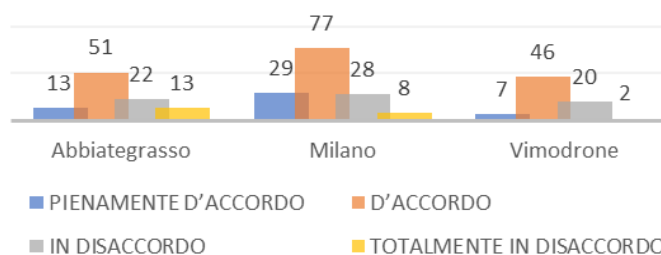


### C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro giudica **non equilibrato** il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione percepita: si esprime in tal senso il 76% del personale di Abbiategrasso, il 71% di Milano e il 69% di Vimodrone.

### C4. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale



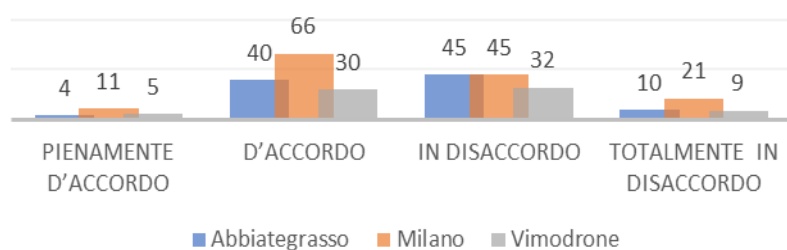
Le decisioni che riguardano il lavoro sono ritenute eque per il 74% dei dipendenti di Milano, per il 70% dei dipendenti di Vimodrone e per il 65% dei dipendenti di Abbiategrasso.

## D CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

L'analisi dell'area riguardante la valutazione dei dipendenti sugli aspetti legati alle possibilità di sviluppo del percorso professionale all'interno dell'Azienda ha prodotto risultati tali da richiedere una riflessione approfondita.

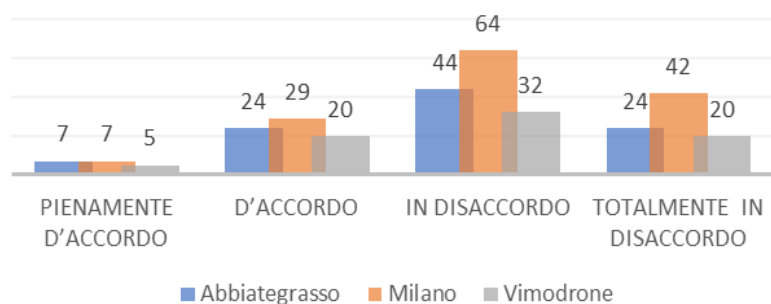
In particolare sugli items riguardanti le possibilità di crescita e la chiarezza dello sviluppo professionale, nonché sulla possibilità legate al merito nel fare avanzamenti di carriera, una grossa porzione del personale intervistato si pone in posizione di forte critica, assumendo poi posizioni più moderate per quanto riguarda la potenzialità di sviluppo di capacità personali e riconoscendo poi un adeguato posizionamento all'interno della struttura organizzativa.

### D1. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



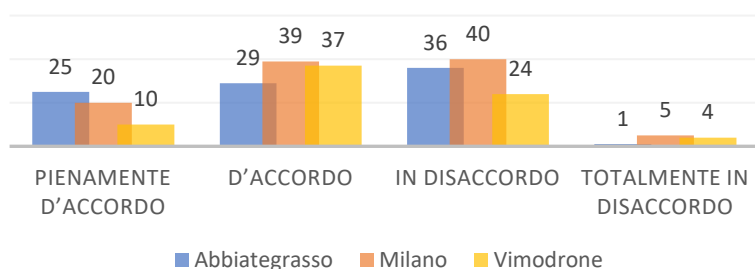
Ritiene che il percorso di sviluppo professionale sia ben delineato e chiaro all'interno dell'ente il 44% dei partecipanti all'indagine di Abbiategrosso, il 46% di Vimodrone e il 54% di Milano.

### D2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



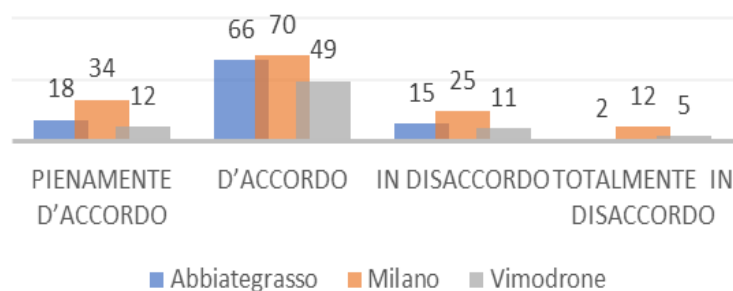
La maggior parte dei dipendenti di Abbiategrosso e Vimodrone (il 68% per entrambe le sedi) ritiene che le possibilità reali di fare carriera all'interno dell'Azienda **non siano legate al merito**; si esprime in tal senso solo il 46% del personale di Milano partecipante all'indagine.

### D3. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



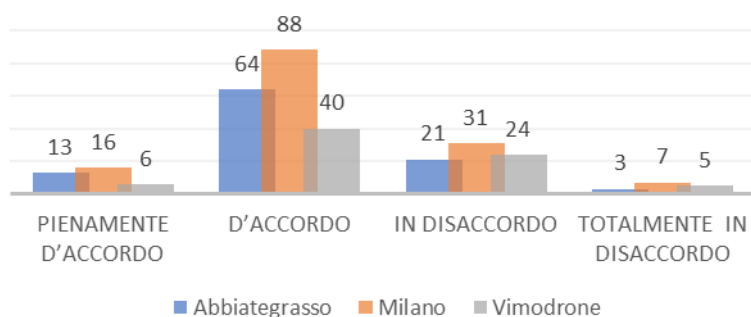
La possibilità da parte dell'Azienda di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai ruoli viene riconosciuta dal 54% dei dipendenti di Vimodrone, dal 52% di Abbiategrosso e solo dal 46% di Milano.

#### D4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro ritiene che il proprio ruolo svolto all'interno dell'Azienda sia adeguato al proprio profilo professionale: si esprimono in tal senso l'83% dei partecipanti all'indagine di Abbiategrasso, l'80% di Vimodrone e il 74% di Milano.

#### D5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente



Oltre il 70% del personale di Milano e Abbiategrasso si ritiene soddisfatto del proprio percorso professionale; la percentuale scende al 61% per l'Istituto di Vimodrone.

Manifestano invece il loro disagio il 39% dei dipendenti di Vimodrone, il 27% di Milano e il 24% di Abbiategrasso.

### E Il mio lavoro – TUTTE LE AREE PROFESSIONALI

Rispetto alla sezione precedente, dove veniva richiesto uno sguardo d'insieme e una valutazione più astratta, in questa area viene invece posto l'accento sulla fotografia del proprio contesto lavorativo mettendo a fuoco le dimensioni della valutazione del sé in relazione al lavoro.

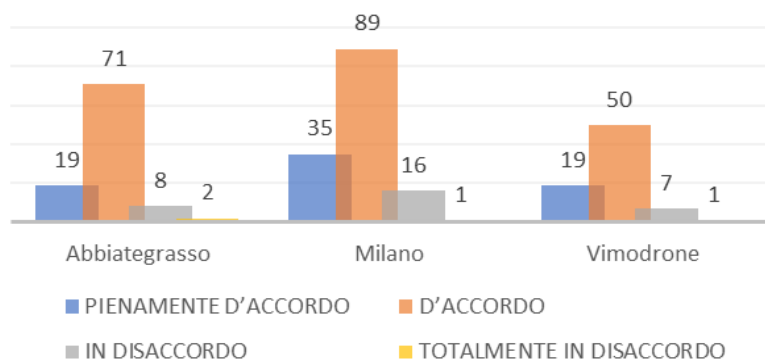
La media dei punteggi ottenuti dagli item di quest'area risulta particolarmente elevata mettendo quindi in luce un contesto assolutamente positivo per l'area indagata.

I risultati emersi offrono uno spaccato in cui la quasi totalità dei dipendenti intervistati ritengono di essere consapevoli di cosa ci si aspetta dal loro lavoro e di possedere le competenze necessarie a svolgerlo.

Dall'indagine emergono altresì elementi di benessere quali ad esempio gli adeguati livelli di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, nonché un buon livello di realizzazione personale per circa l'80% del personale.

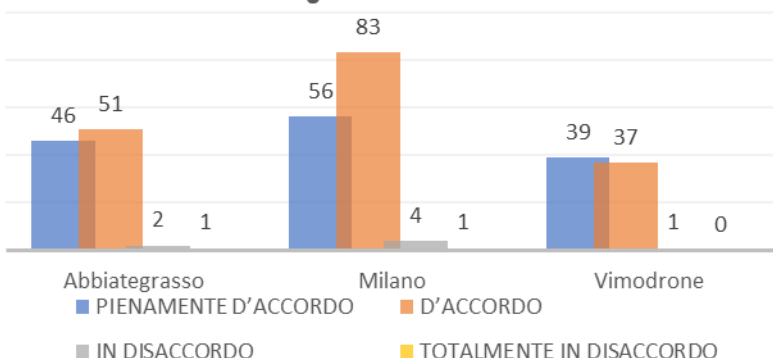
Rispetto a dati critici, si ritiene di segnalare che il 30% di intervistati si pone in posizione di insoddisfazione sulla valutazione circa le dotazioni strumentali a disposizione.

### E1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

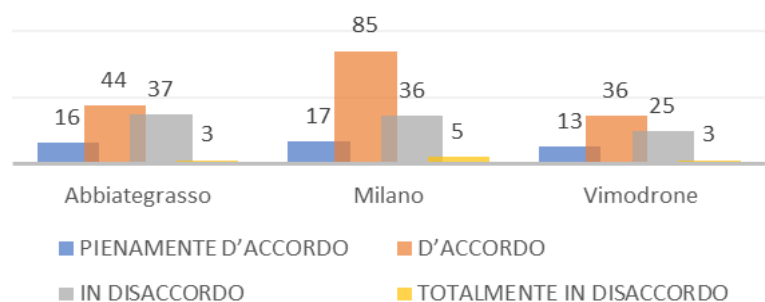


La quasi totalità dei partecipanti all'indagine dichiara di essere a conoscenza delle aspettative dell'Azienda o degli Utenti sul proprio operato e di possedere le necessarie competenze per svolgere al meglio il proprio lavoro.

### E2. Ho le competenze personali necessarie per svolgere il mio lavoro

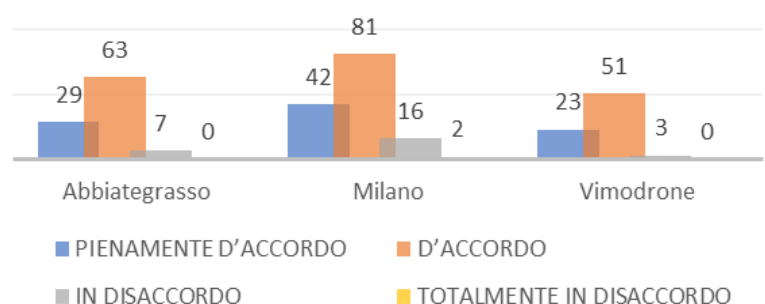


### E3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



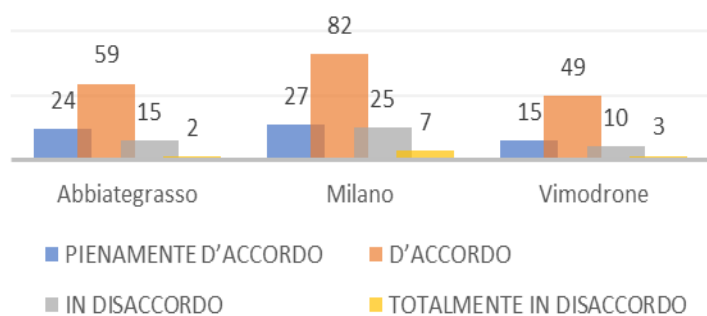
Circa il 30% del personale delle 3 sedi di lavoro lamenta di non avere le risorse e gli strumenti adeguati per svolgere il proprio lavoro: in particolare affermano tale disagio il 40% dei dipendenti di Abbiategrasso, il 36% di Vimodrone e il 28% di Milano.

### E4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



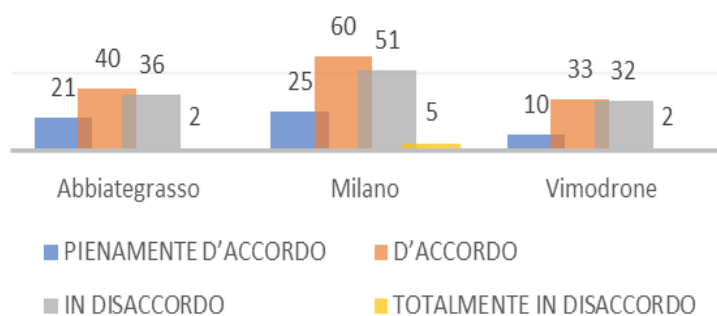
La quasi totalità dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro ritiene di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro.

### E5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



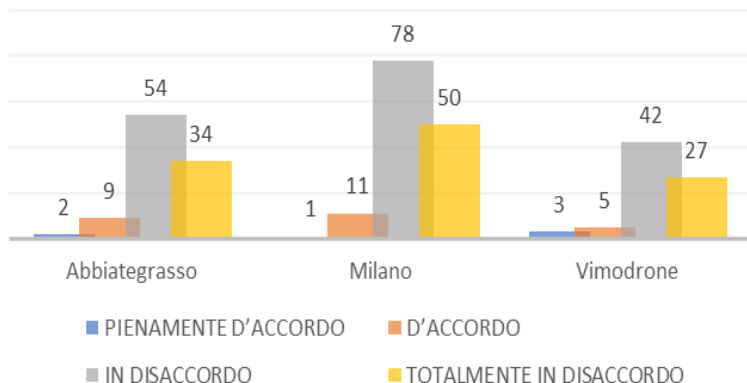
Lo svolgimento del proprio lavoro costituisce una sensazione di realizzazione personale per l'85% dei dipendenti di Vimodrone, per il 79% di Abbiategrasso e per il 77% di Milano.

### E6. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare



La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro ritiene di avere un carico di lavoro troppo elevato tale da dover trascurare alcuni compiti: rispondono in tal senso il 61% dei partecipanti all'indagine di Abbiategrasso e di Milano e il 56% di Vimodrone.

### E7. Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario



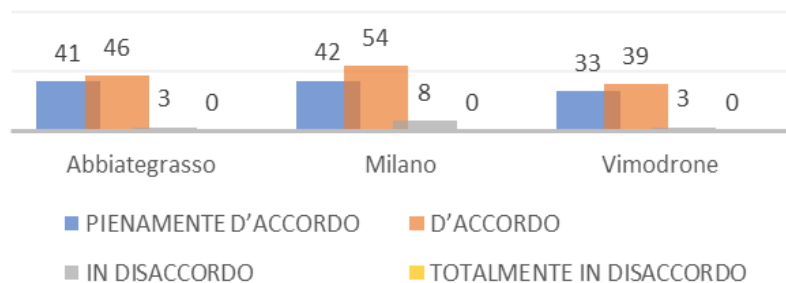
La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro afferma di non ricevere pressioni da parte dei superiori per lavorare oltre il proprio orario di lavoro.

Nella presente sezione, dedicata precipuamente ai lavoratori dell'area socio-sanitaria-assistenziale e riabilitativa, emerge, per la quasi totalità dei dipendenti, un buon livello di realizzazione personale nella relazione con gli Ospiti/Pazienti, nonché la percezione positiva di contribuire, con il proprio lavoro, al benessere psico-fisico degli stessi.

Si evidenziano quali punti critici meritevoli di approfondimento la dichiarata mancanza di linee guida per la comunicazione di eventuali errori ai familiari, la necessità di consolidamento del lavoro d'equipe e il carico di lavoro, avvertito come troppo pesante da gran parte del personale partecipante all'indagine.

Da non sottovalutare, da ultimo, il disagio manifestato da quasi un terzo dei dipendenti intervistati che dichiara di essere stato oggetto, durante lo svolgimento del lavoro, di minacce o maltrattamenti verbali da parte di Pazienti/Familiari.

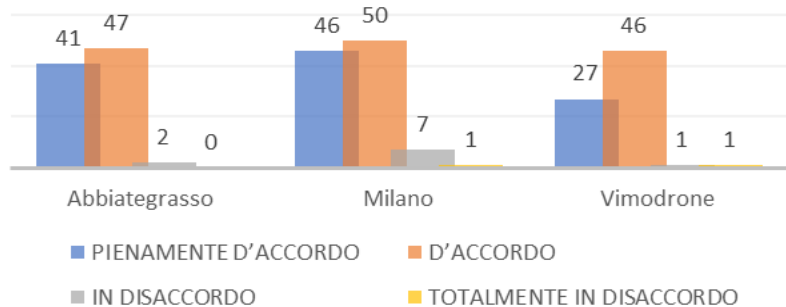
**F1. Con il mio lavoro sento di contribuire al benessere psico-fisico dell'ospite**



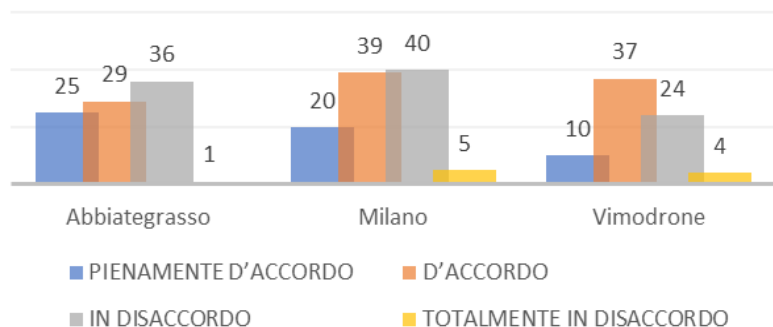
La quasi totalità dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro sente di contribuire al benessere psico-fisico degli Ospiti con il proprio lavoro.

Risulta essere fonte di soddisfazione per quasi tutto il personale partecipante all'indagine la relazione con gli Ospiti/Pazienti.

**F2. La mia relazione con gli ospiti/pazienti mi dà soddisfazione**

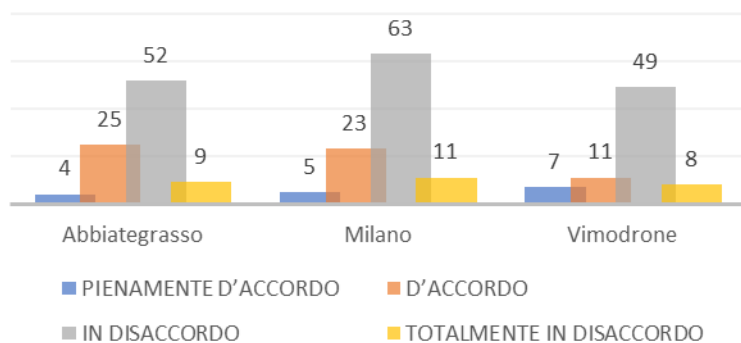


**F3. Il mio carico di lavoro è troppo pesante**



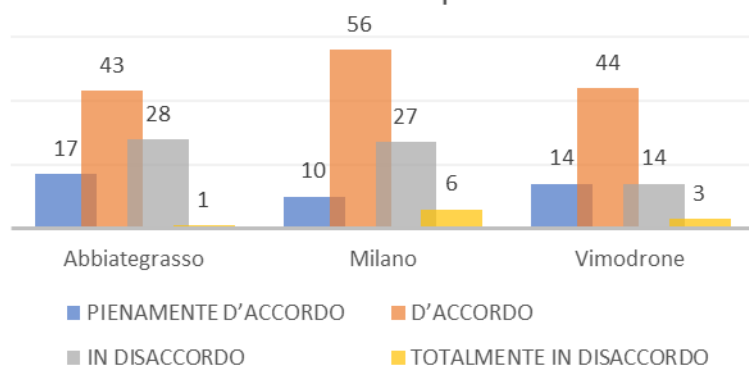
Il carico di lavoro viene percepito come troppo pesante per la maggioranza del personale: in particolare per il 62% dei dipendenti di Vimodrone, per il 59% di Abbiategrosso e per il 57% di Milano.

**F4. Gli ospiti/pazienti ci criticano sempre, senza riconoscere mai ciò che viene fatto bene**



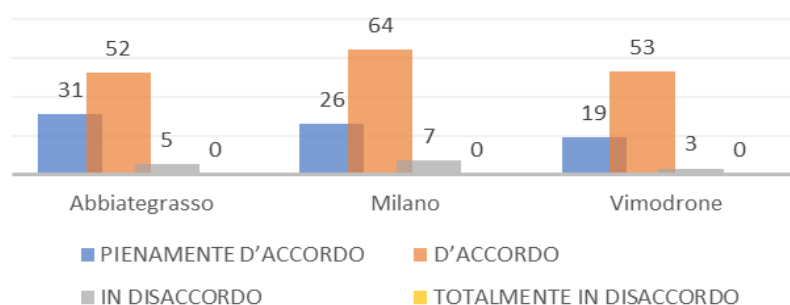
La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro è in disaccordo con tale affermazione, ritenendo che gli Ospiti/Pazienti siano in grado di riconoscere ciò che viene fatto bene.

**F5. Alcuni ospiti/pazienti pretendono di avere un trattamento speciale**



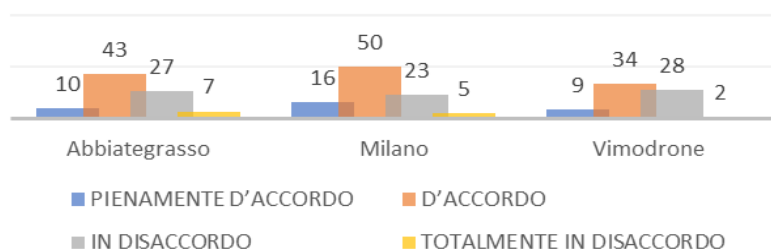
Circa il 70% dei dipendenti ritiene che alcuni Ospiti/Pazienti pretendono di avere un trattamento speciale: in particolare concorda con tale affermazione il 67% del personale di Milano e Abbiategrasso e il 78% dei partecipanti all'indagine di Vimodrone.

**F6. Spesso sento di essere d'aiuto ai familiari degli ospiti/pazienti**



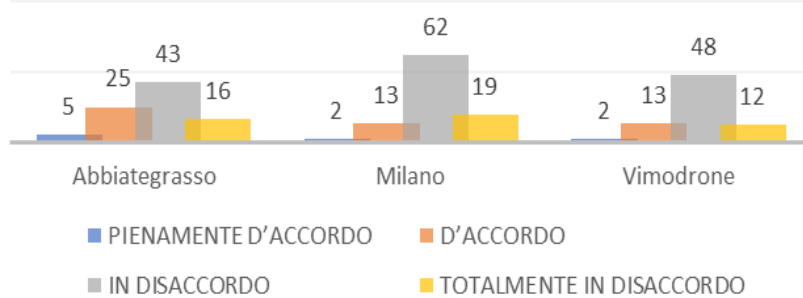
La quasi totalità dei dipendenti sente di essere d'aiuto ai familiari degli Ospiti/Pazienti.

**F7. Qualora capiti un errore, so come comunicarlo al paziente/familiare perché esiste una linea guida che mi indica cosa fare**



Gran parte del personale delle 3 sedi di lavoro **lamenta l'assenza di linee guida** per comunicare eventuali errori al Paziente/Familiare: si esprimono in tal senso il 41% dei partecipanti all'indagine di Vimodrone, il 39% di Abbiategrasso e il 42% di Milano.

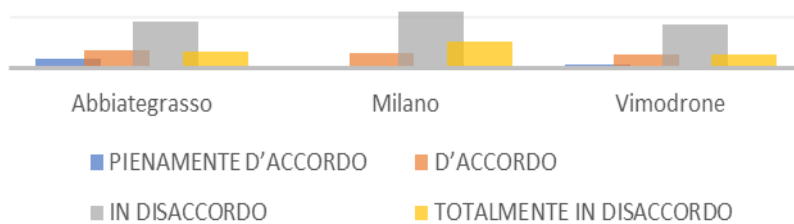
**F8. Durante il lavoro sono oggetto di comportamenti intimidatori (minacce) da parte di pazienti/familiari**



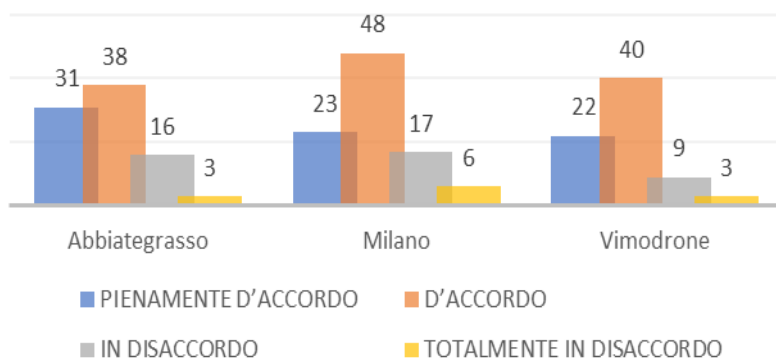
Quasi un terzo dei dipendenti partecipanti all'indagine dell'Istituto di Abbiategrasso (32%) **ritiene di essere stato oggetto, durante lo svolgimento del lavoro, di minacce o maltrattamenti verbali** da parte di Pazienti/Familiari.

Lamenta tale disagio il 22% del personale di Vimodrone e il 16% di Milano

**F9. Durante il lavoro sono oggetto di violenza e maltrattamenti verbali da parte di pazienti/familiari (ad es. mi urlano contro, sono bersaglio di attacchi di collera)**



**F10. Nel mio reparto il lavoro d'equipe tra medici, infermieri, e altro personale sanitario è considerato importante**



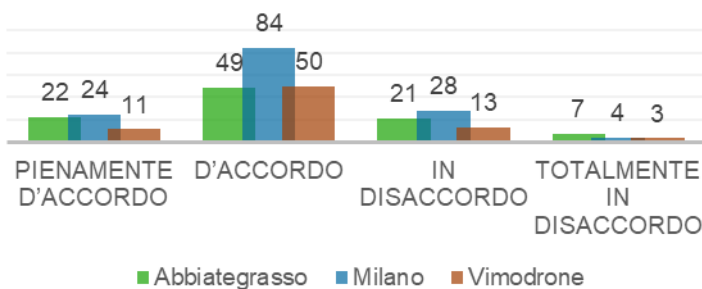
Il lavoro d'equipe è considerato importante per l'84% dei dipendenti partecipanti all'indagine di Vimodrone.

Risulta una percentuale alquanto elevata di dipendenti di Milano e Abbiategrasso, pari rispettivamente al 25% e al 22%, che ritiene non importante il lavoro di equipe. Tale dato dovrà essere oggetto di approfondimento.

Con una media di punteggi abbastanza elevata, si conferma, la scarsa problematicità di quest'area di indagine.

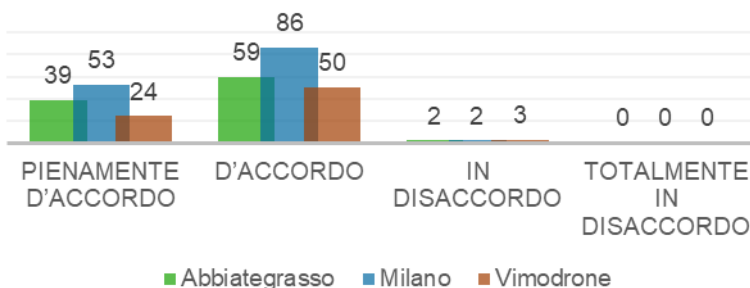
I risultati emersi mostrano una diffusa percezione di un clima collaborativo basato su cooperazione spontanea, stima e rispetto tra colleghi, tuttavia ciò viene scarsamente ricollegato a precise politiche incentivanti dell'Azienda su cui gli intervistati mostrano posizioni diffusamente distribuite su tutti i livelli della scala di valutazione.

### G1. Mi sento parte di una squadra



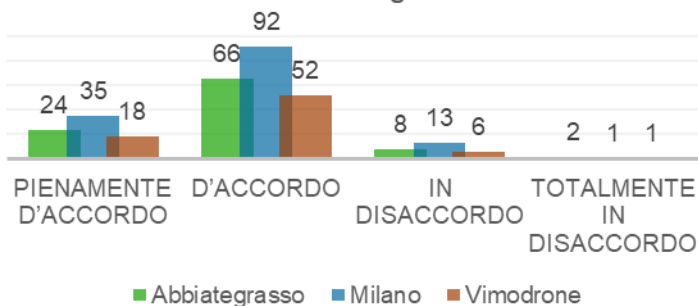
Oltre i 2/3 dei dipendenti partecipanti all'indagine si sentono parte di una squadra: concorda con tale affermazione il 79% dei dipendenti di Vimodrone, il 77% di Milano e il 71% di Abbiategrosso.

### G2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti



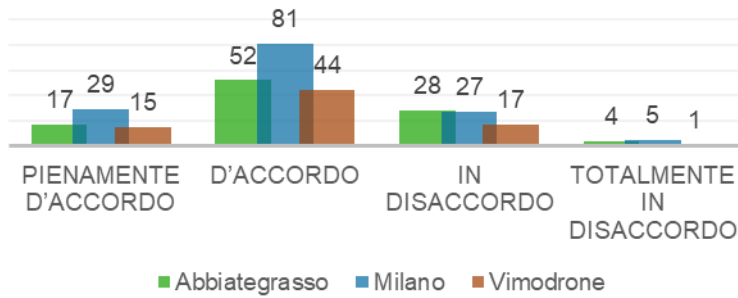
La quasi totalità dei dipendenti si rende disponibile ad aiutare i Colleghi di lavoro.

### G3. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



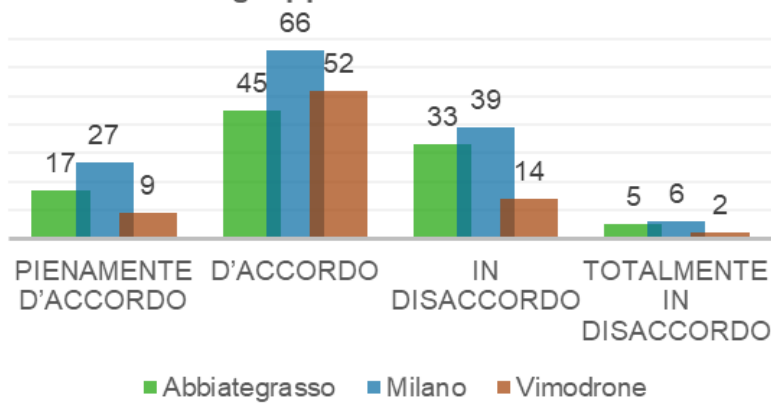
La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro si sente stimato e trattato con rispetto dai Colleghi di lavoro.

**G4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti**



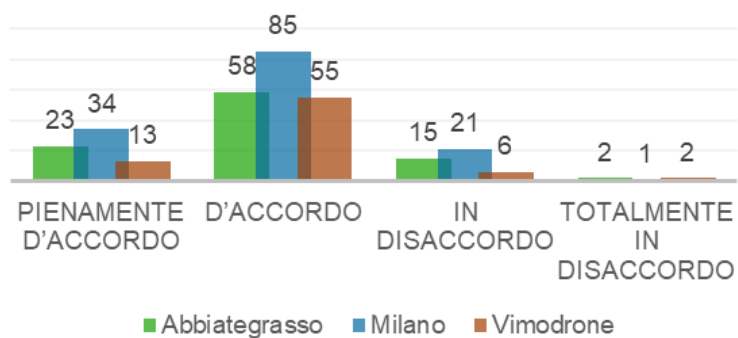
La maggior parte dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro (79% Vimodrone, 77% Milano, 68% Abbiategrosso) concorda che nel gruppo ci sia una condivisione di informazioni.

**G5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare**



L'80% dei dipendenti partecipanti all'indagine di Vimodrone ritengono che l'organizzazione promuova il lavoro di gruppo e la collaborazione. La percentuale diminuisce per gli Istituti di Milano e di Abbiategrosso, dove concorda con tale affermazione rispettivamente il 68% e il 62% dei dipendenti.

**G6. Se il lavoro diventa difficile posso contare sull'aiuto dei miei colleghi**



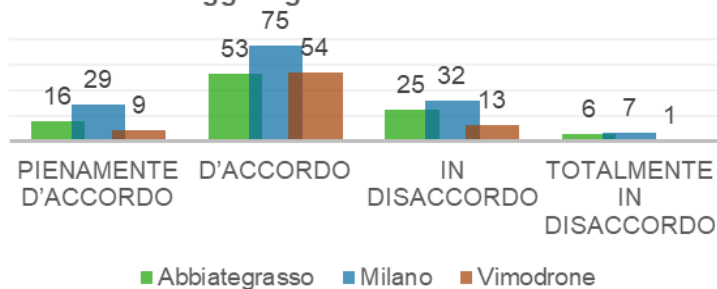
In caso di difficoltà sente di poter contare sull'aiuto dei colleghi l'89% dei dipendenti di Vimodrone, l'84% di Milano e l'82% di Abbiategrosso.

## H IL MIO SUPERIORE GERARCHICO

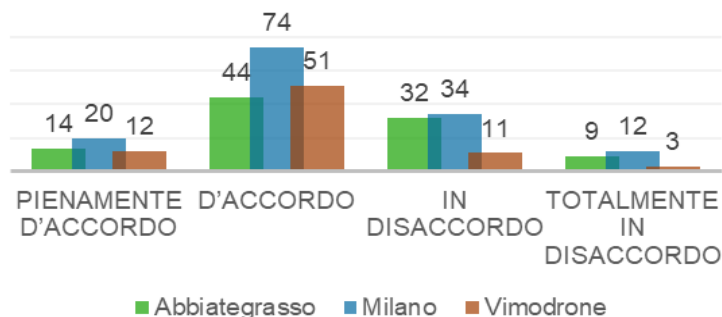
Nella presente area viene indagata la percezione dei dipendenti sulla capacità di motivazione e di indirizzo del proprio superiore: per oltre il 70% degli intervistati, emergono posizioni marcatamente positive sugli aspetti riguardanti l'attitudine del "capo" al riconoscimento del merito e della capacità propositiva dei dipendenti.

Il disagio percepito in questa sezione si attesta invece sui giudizi in merito alla competenza da parte del superiore gerarchico nella gestione delle criticità e nell'analisi della percezione dell'equità.

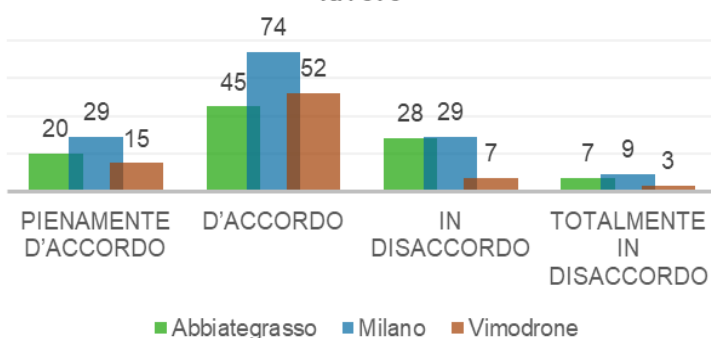
### H1. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



### H2. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro



### H3. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



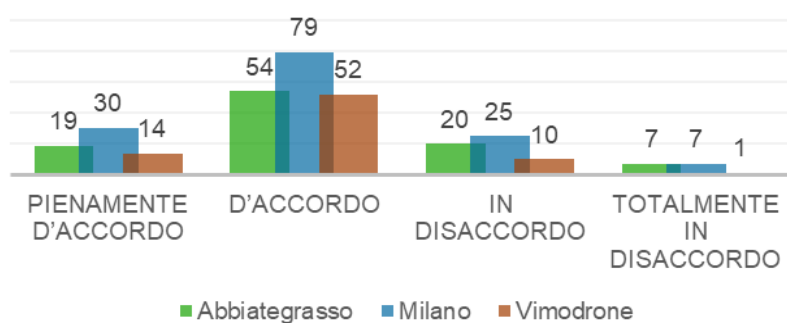
La maggior parte dei dipendenti partecipanti all'indagine di Vimodrone (oltre l'84%) apprezzano il proprio superiore gerarchico:

- per l'aiuto ricevuto nel raggiungimento degli obiettivi;
- per la motivazione a dare il meglio nello svolgimento dell'attività;
- per il riconoscimento e la valorizzazione del proprio lavoro.

La % scende a Milano (71%) e ad Abbiategrosso (64%).

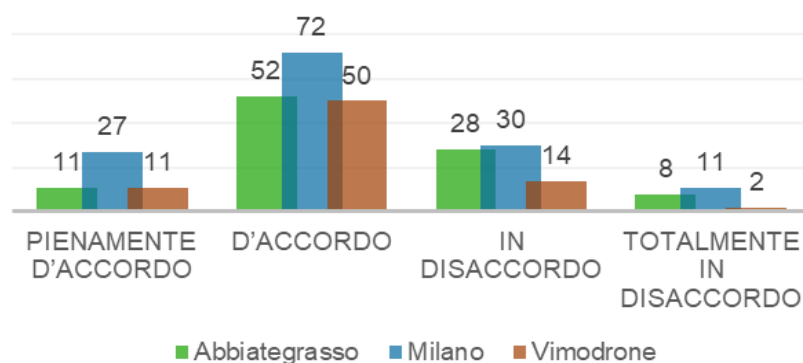
Risulta pertanto importante riuscire a recuperare e a motivare anche il restante 30% del personale che non nutre fiducia nei confronti del proprio superiore gerarchico.

#### H4. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



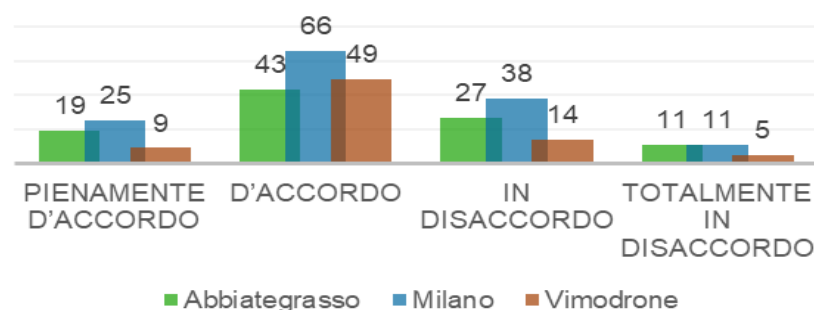
La maggior parte dei dipendenti partecipanti all'indagine afferma che il proprio capo è disponibile a prendere in considerazione le sue proposte: si esprime in tal senso l'86% del personale di Vimodrone, il 77% di Milano e il 73% di Abbiategrosso.

#### H5. Agisce con equità



Il 36% dei dipendenti di Abbiategrosso e il 30% di Milano, ritiene che il proprio superiore gerarchico non agisca con equità. L'80% dei partecipanti all'indagine di Vimodrone percepisce invece un atteggiamento di equità da parte del proprio responsabile.

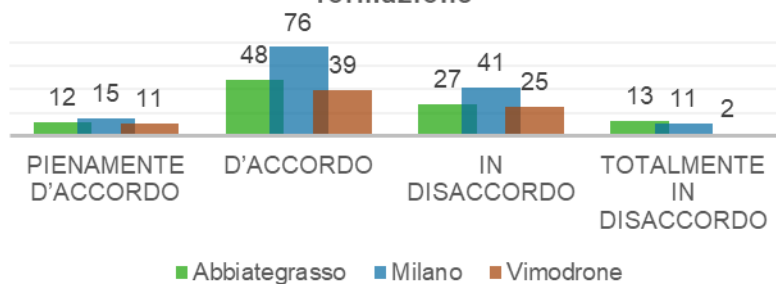
#### H6. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



Il 30% dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro (in particolare 38% Abbiategrosso, 35% Milano e 24% Vimodrone) ritiene che il proprio superiore gerarchico non sia in grado di risolvere i conflitti.

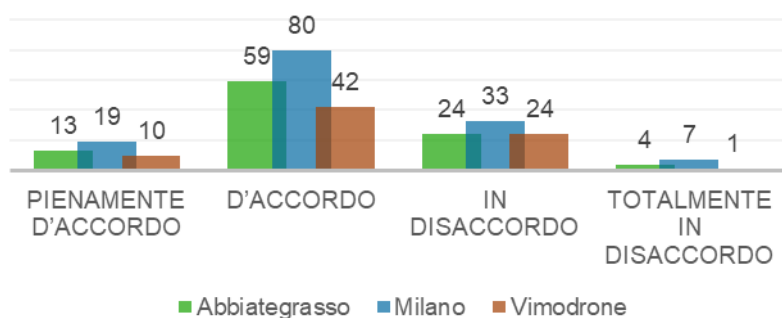
Su tutti e cinque gli aspetti caratterizzanti le politiche dell’Azienda in materia di formazione, regole di comportamento, comunicazione interna, iniziative di conciliazione vita-lavoro e azioni volte a favorire il benessere lavorativo, gli intervistati esprimono posizioni diverse e abbastanza equamente distribuite sui vari livelli concentrandosi, tuttavia, per oltre il 50% su posizioni positive, anche se suscettibili di miglioramento.

**11. La mia azienda investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione**



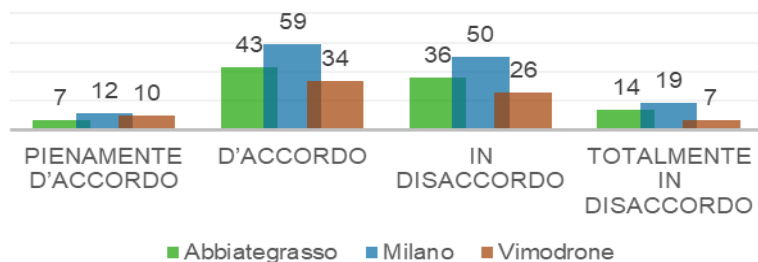
Poco più del 60% dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro (in particolare 65% Vimodrone, 63% Milano e 60% Abbiategrasso) concorda sul fatto che l’Azienda investa sulle persone anche attraverso un’adeguata attività di formazione.

**12. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro**



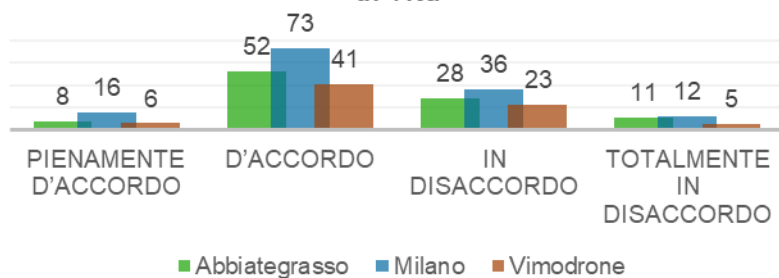
Ritengono che le regole di comportamento siano definite in modo chiaro il 72% dei dipendenti partecipanti all’indagine di Abbiategrasso e di Milano e il 68% di Vimodrone.

### 13. La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda è adeguata



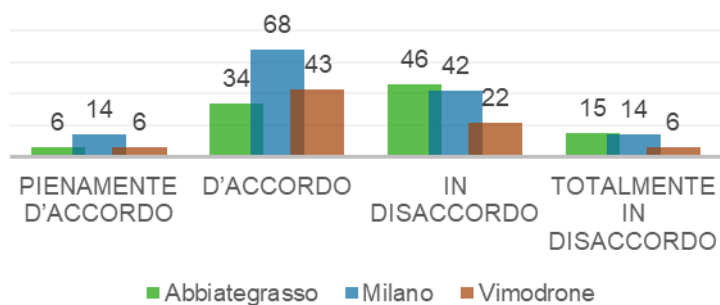
La circolazione delle informazioni all'interno dell'Azienda è ritenuta adeguata per il 57% dei dipendenti di Vimodrone, per il 51% dei dipendenti di Milano e per il 50% di Abbiategrasso.

### 14. La mia azienda promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



La maggior parte dei dipendenti dei 3 Istituti (in particolare 74% Milano, 63% Vimodrone e 61% Abbiategrasso) riconosce che l'Azienda promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi vita-lavoro.

### 15. La mia azienda promuove azioni volte a favorire il benessere lavorativo



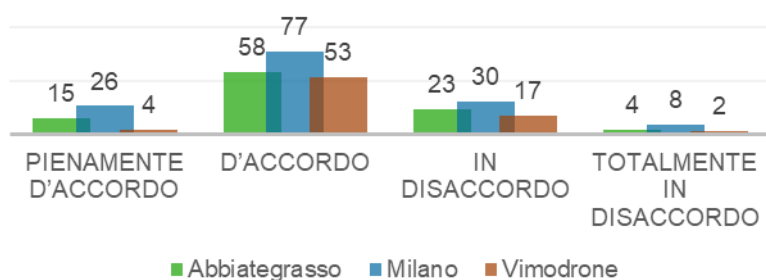
Ritengono che l'Azienda promuova azioni volte a favorire il benessere lavorativo il 64% dei dipendenti di Vimodrone e il 59% di Milano. Dissentono invece da tale affermazione i dipendenti di Abbiategrasso che per il 60% ritengono che l'Azienda non promuova azioni volte a favorire il benessere lavorativo.

## L IL SENSO DI APPARTENENZA

“Il MIO Ente”, nell’aggettivo possessivo citato negli items dell’area si racchiude il sistema di simboli, sentimenti, voglia di autoaffermazione sui quali lavorare per rafforzare il legame e l’autoidentificazione del singolo nella struttura in cui lavora.

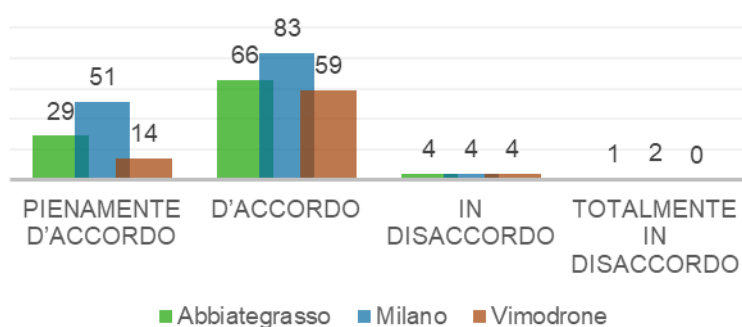
Rispetto agli items indagati, si delinea un quadro a chiaro-scuro in cui a fronte di dati nettamente positivi (con valori tra l’80 e il 90%) sull’identificazione con le performance aziendali, si riscontrano posizioni molto differenziate sulla condivisione dei valori dell’organizzazione ed addirittura oltre il 30% degli intervistati dichiara una forte “tentazione” alla fuga verso l’esterno, manifestando quindi un legame debole con l’Azienda, dato in linea con le posizioni di insoddisfazione sulla percezione delle possibilità di crescita all’interno dell’Ente.

**L1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente**



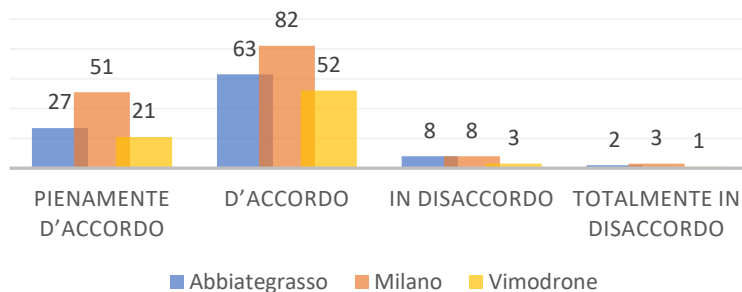
I tre quarti dei dipendenti delle 3 sedi di lavoro sono orgogliosi della propria appartenenza all’Asp Golgi-Redaelli.

**L2. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato**



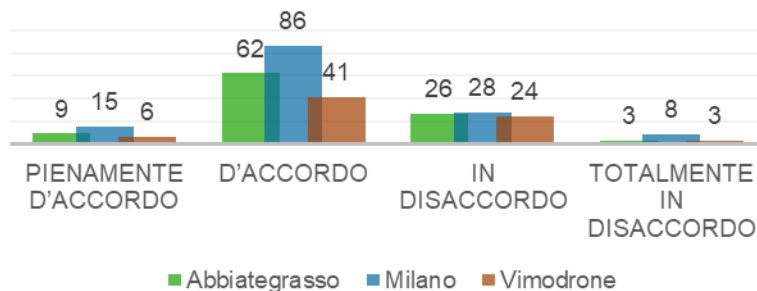
Il 95% dei dipendenti partecipanti all’indagine è soddisfatto e orgoglioso quando l’Azienda raggiunge buoni risultati.

### L3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



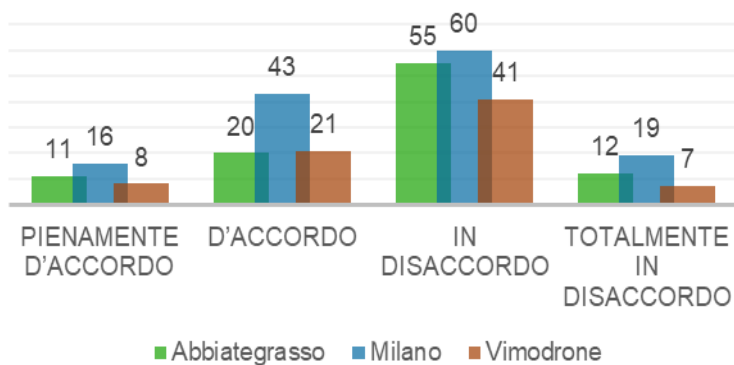
Allo stesso modo oltre il 90% degli intervistati si sente rammaricato nel caso l'Azienda venisse denigrata.

### L4. I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali



Condividono i valori dell'Azienda il 74% dei dipendenti di Milano, il 71% di Abbiategrasso, e il 63% di Vimodrone.

### L5. Se potessi, comunque cambierei ente



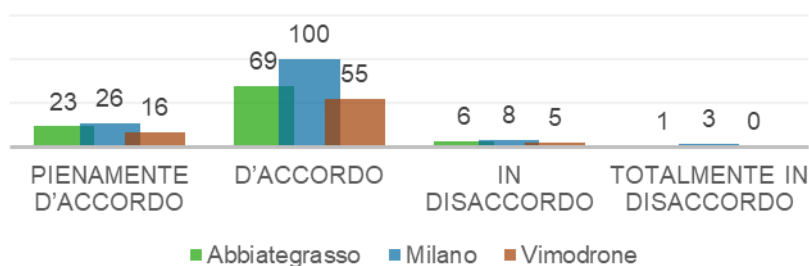
La maggior parte dei dipendenti partecipanti all'indagine non sarebbe favorevole a cambiare ente. Risponde in tal senso il 68 dei dipendenti di Abbiategrasso, il 62% di Vimodrone e il 57% di Milano

## M L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

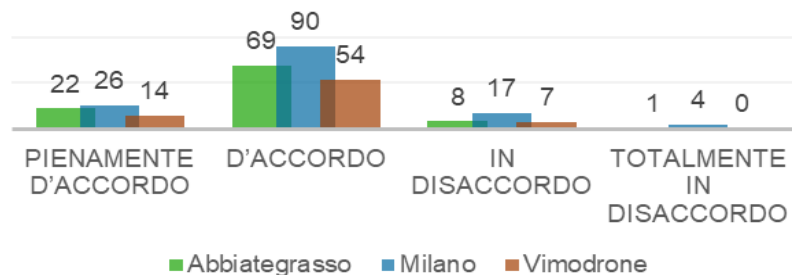
La valutazione circa l'immagine esterna dell'Asp Golgi-Redaelli risulta essere positiva, in particolare per l'ambito familiare dei dipendenti oltre che per l'utenza dei nostri servizi.

I valori tendono leggermente a diminuire man mano che la cerchia di pubblico si allontana verso l'esterno.

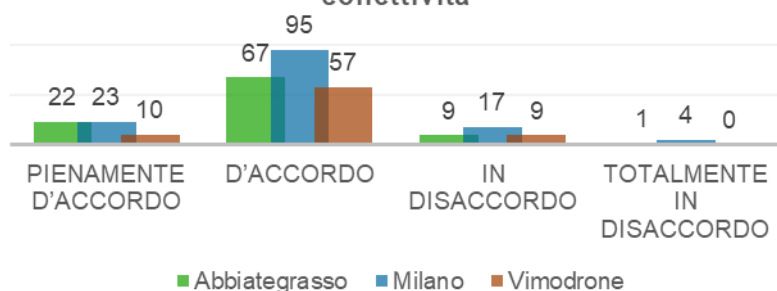
### M1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



### M2. Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività



### M3. La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



La maggior parte dei dipendenti partecipanti all'indagine ritiene che l'Asp Golgi-Redaelli sia un ente importante per tutta la collettività, dalla propria sfera familiare, alla nostra utenza, e in senso più ampio a tutta la società.

## 5. Conclusioni

L'indagine sul benessere organizzativo condotta nel 2025, se pur con un lieve miglioramento rispetto alla precedente del 2024, non ha riscontrato un'ampia partecipazione (registriamo infatti il 24% di rispondenti rispetto allo scorso 22%).

Ciò nonostante alcune azioni di miglioramento che si è ritenuto di introdurre nella nuova indagine, quali ad esempio:

- ⇒ si è proceduto a modificare il questionario per rendere meno identificabili i rispondenti e rafforzare così la percezione di anonimato di taluni partecipanti che avevano evidenziato timori di ripercussioni;
- ⇒ è stata implementata la comunicazione e la diffusione dell'indagine attraverso diversi canali, quali ad esempio l'accesso alla compilazione del questionario sulle piattaforme aziendali INTRAIPAB o sull'ANGOLO DEL DIPENDENTE, oppure prevedendo la compilazione dello stesso tramite QR code;
- ⇒ si è potuto contare sulla collaborazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle 3 sedi di lavoro che si sono attivati per supportare e promuovere l'iniziativa.

La bassa adesione limita la rappresentatività dei dati, rendendo in taluni casi difficile identificare problemi reali e attuare interventi migliorativi.

Le aree di maggiore criticità e i punti di forza emersi sono stati evidenziati nel corso della relazione in commento alle rappresentazioni grafiche.

In generale si può affermare che la descrizione dei dati raccolti evidenzia che i partecipanti hanno manifestato globalmente un orientamento di soddisfazione per il proprio lavoro e un elevato senso di appartenenza all'Azienda, eccezion fatta per gli ambiti relativi alle prospettive di carriera e allo sviluppo professionale, nonché a situazioni di malessere da lavoro correlato.

Soddisfacenti, al contrario, i dati relativi all'inclusione, al lavoro di squadra e al rapporto con l'utenza.

## 6. Prospettive di intervento

L'Azienda presterà particolare attenzione ai risultati registrati al fine di evitare che quello che può essere considerato uno scostamento poco rilevante non diventi sintomo di una tendenza consolidata che possa peggiorare la percezione di benessere da parte del personale tutto.

## 7. Diffusione dei risultati della rilevazione e delle azioni di miglioramento

La diffusione dei risultati della rilevazione e delle azioni di miglioramento è un passaggio fondamentale al fine di non disattendere le legittime aspettative delle persone coinvolte, che vedono nella sollecita restituzione dei risultati il senso della propria partecipazione. Si prevede di utilizzare momenti e strumenti differenziati di diffusione dei risultati, quali a titolo esemplificativo:

- ❖ report a diversi livelli di dettaglio;
- ❖ "poster" riassuntivi;
- ❖ Newsletter *ComuniCARE*.