

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIONI INTRAPRESE A SEGUITO DELL'APPLICAZIONE DEL METODO ATENA.



TORINO - 29/11/2012

Massimo Pegolo H&S Engineer Caffarel S.p.A.

AICQ Piemontese

1

SINTESI DEI RISULTATI

Punti di forza

- Condivisione e attenzione a fattori di rischio sulla sicurezza
- Rischio percepito sulla sicurezza
- Attenzione per il benessere dei clienti

Punti deboli

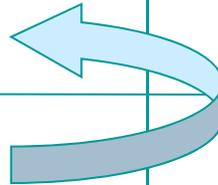
- Conciliazione vita lavorativa ed extralavorativa
- Clima relazionale e gestione conflitto
- Equità e trasparenza sistemi premianti
- Comunicazione

Opportunità

- Sistema di valori
- Senso di appartenenza

Margini di miglioramento

- Attenzione a fattori di stress e disagio organizzativo
- Ascolto e partecipazione ai processi decisionali
- Stili di leadership
- Riconoscimento e valorizzazione competenze
- Definizione obiettivi e coerenza con processi



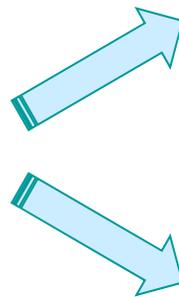
COSA SI È FATTO PER MIGLIORARE?

- 1) Progetto “Fabbrica del Cioccolato”.**
- 2) Questionario Individuale “Conciliazione Famiglia/Lavoro”.**
- 3) Interventi formativi sulla comunicazione per Capi Reparto/Turno/Linea.**
- 4) Aumento dei momenti istituzionali di comunicazione del CEO a tutti i dipendenti.**
- 5) Ampliamento dei momenti istituzionali di presentazione delle campagne di vendita agli operativi.**

PROGETTO “FABBRICA DEL CIOCCOLATO”

Attività formativa ed informativa che ha coinvolto 150 risorse (20% impiegati e 80% operai) che, in oltre tre ore, hanno percorso la loro fabbrica ed appreso da dove nasce il “Cibo degli Dei”, come lo lavoriamo e lo rendiamo un prodotto di eccellenza.

Aree su cui si è agito:



COMUNICAZIONE

Maggiore comprensione delle problematiche dei Clienti interni a monte e a valle del proprio step di processo

STATO DI APPARTENENZA

Sentirsi più lavoratore Caffarel e meno lavoratore del reparto.....

QUESTIONARIO INDIVIDUALE

“CONCILIAZIONE FAMIGLIA/LAVORO”

Invio in busta paga di un questionario mirato alla raccolta informativa dei bisogni di **conciliazione famiglia / lavoro dei dipendenti Caffarel**

400 questionari

214 restituiti compilati

83 con commenti e istanze specifiche prevalentemente su orario/pause/turni.

**CONCILIAZIONE VITA
LAVORATIVA ED
EXTRALAVORATIVA**

Area su cui si è agito: 



L'Azienda sta valutando di migliorare tale area per mezzo di:

Possibilità di fruire di permessi di minore entità rispetto agli attuali.

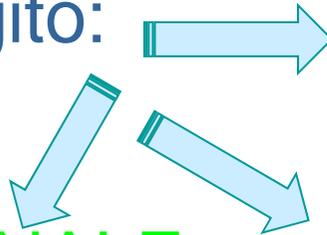
Considerare una casistica più ampia per legittimare i permessi per eventi eccezionali.

Supporto economico mirato ad incentivare l'utilizzo dell'asilo nido

INTERVENTI FORMATIVI SULLA COMUNICAZIONE PER CAPI REPARTO/TURNO/LINEA

20 ore di formazione sulla gestione della Comunicazione per Capi Reparto/Turno/Linea.

Aree su cui si è agito:



**CLIMA RELAZIONALE
E GESTIONE DEI
CONFLITTI**

Riduzione sensibile della conflittualità in reparto (gestione della rabbia)

COMUNICAZIONE

Maggiore capacità a farsi comprendere dai collaboratori.

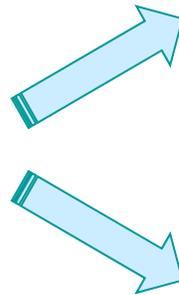
**STILI DI
LEADERSHIP**

Aumento della capacità di ascoltare gli altri

AUMENTO DEI MOMENTI ISTITUZIONALI DI COMUNICAZIONE DEL CEO A TUTTI I DIPENDENTI.

Definizione di due incontri annuali dove il CEO comunica a tutti i dipendenti l'andamento dell'Azienda.

Aree su cui si è agito:



COMUNICAZIONE

Maggiore conoscenza degli obiettivi Aziendali e delle risorse messe in atto per raggiungerli

STATO DI APPARTENENZA

Sentirsi parte di un'organizzazione e non un numero di matricola

AMPLIAMENTO DEI MOMENTI ISTITUZIONALI DI PRESENTAZIONE DELLE CAMPAGNE DI VENDITA AGLI OPERATIVI

Definizione di due incontri annuali dove la Direzione Marketing illustra la Campagna di Vendita a tutti i capi Funzione/Ufficio.

Aree su cui si è agito:



TORINO - 29/11/2012

COMUNICAZIONE

Più intensa comunicazione
interdipartimentale sui processi legati alle
Campagne di Vendita

ASCOLTO E PARTECIPAZIONE AI PROCESSI DECISIONALI

Possibilità di poter intervenire "a monte" di un
processo produttivo e non gestire l'emergenza
in produzione

AICQ Piemontese

8

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



TORINO - 29/11/2012

AICQ Piemontese

9