

16 Nov 2025

Benessere Organizzativo Motivazione Intrinseca leva generativa del Valore Pubblico

Daniele Cristoforetti

Direttore generale Unione Terre d'Argine



[illegible]

Distribuzione % per sesso e titolo di studio

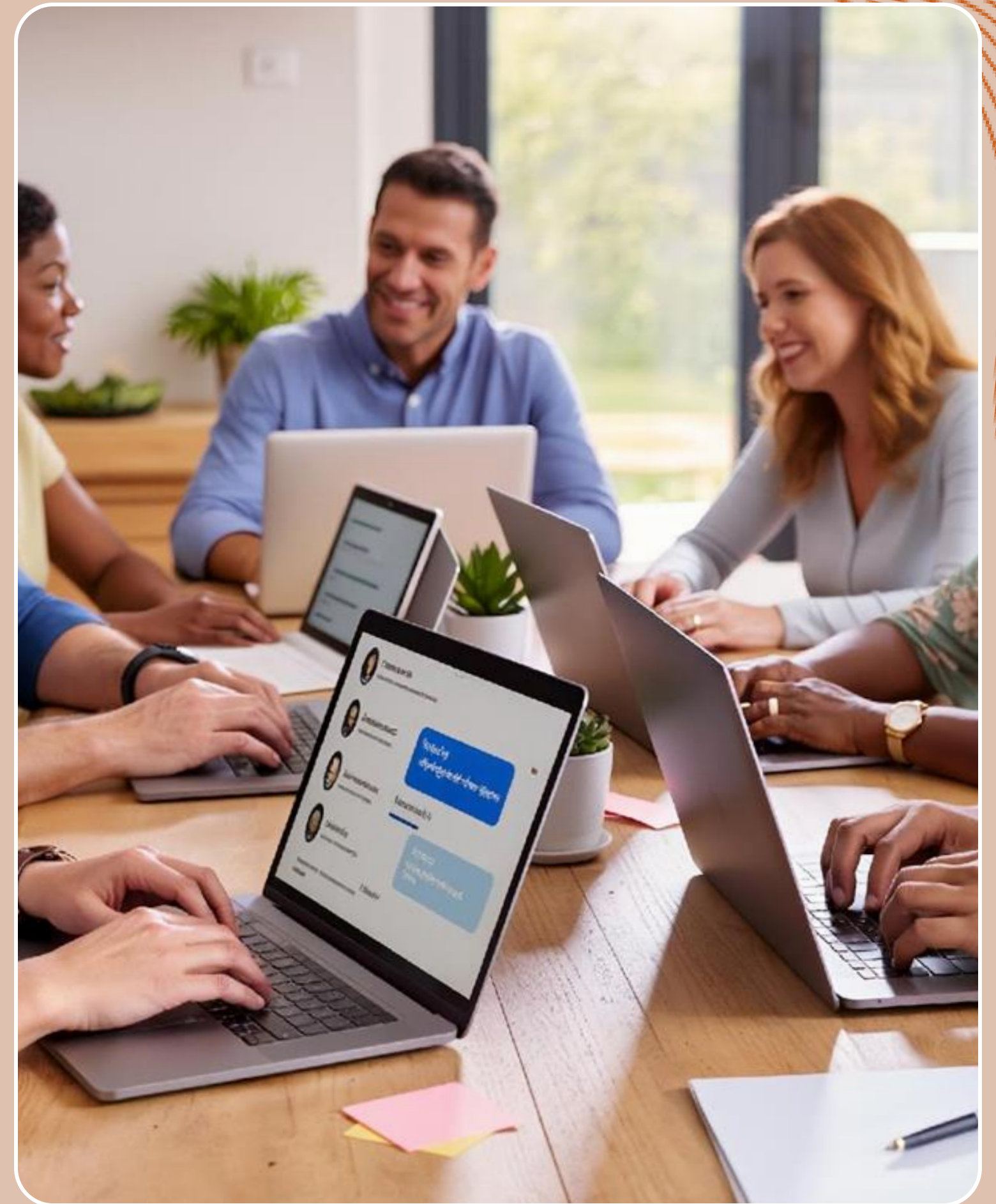
Località	Femmina - fino a licenza media superiore	Femmina - laurea	Femmina - specialistica e post laurea	Maschio - fino a licenza media superiore	Maschio - laurea	Maschio - specialistica e post laurea
Campogalliano	23,26%	27,91%	0,00%	30,23%	18,60%	0,00%
Carpi	18,31%	34,74%	0,94%	24,88%	19,72%	1,41%
Novi	30,77%	15,38%	0,00%	30,77%	23,08%	0,00%
Soliera	21,95%	41,46%	0,00%	21,95%	14,63%	0,00%
Unione	35,44%	38,09%	1,63%	16,09%	7,74%	1,02%
Totale complessivo	29,48%	36,12%	1,23%	19,90%	12,29%	0,98%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

Femmina - fino a licenza media superiore Femmina - laurea Femmina - specialistica e post laurea
Maschio - fino a licenza media superiore Maschio - laurea Maschio - specialistica e post laurea

	Campogalliano	Carpi	Novi	Soliera	Unione	Totale complessivo
Femmina	22	115	12	26	369	544
fino a licenza media superiore	10	39	8	9	174	240
laurea	12	74	4	17	187	294
post laurea		2			8	10
Maschio	21	98	14	15	122	270
fino a licenza media superiore	13	53	8	9	79	162
laurea	8	42	6	6	38	100
post laurea		3			5	8
Totale complessivo	43	213	26	41	491	814

Sicurezza e Stress Lavoro-Correlato



Stress Lavoro- Correlato

Comprendere la risposta fisiologica al lavoro

Lo Stress Lavoro-Correlato (SLC) è una risposta fisiologica che può manifestarsi sia in forma positiva, come stimolo, sia negativa, portando a situazioni di distress.



Metodologia INAIL

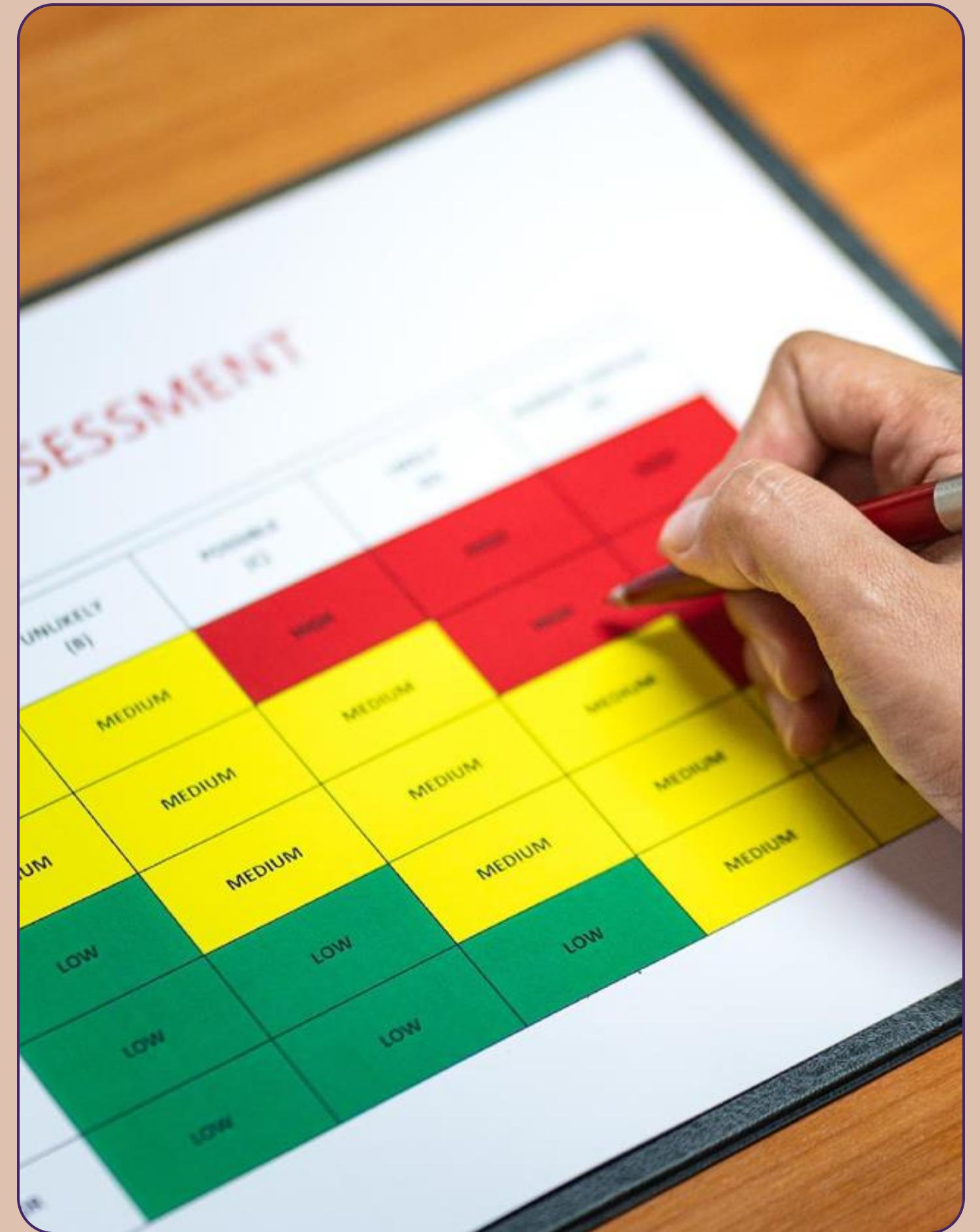
Valutazione dello Stress Lavoro-Correlato

La metodologia INAIL 2017 prevede fasi chiare per la valutazione dello **stress lavoro-correlato**, utilizzando strumenti come la Lista di Controllo e gli Eventi Sentinella per una valutazione efficace.

Valutazione aggiuntiva per il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica	
Implementazione adeguata	Punteggio: 0-28 L'implementazione del lavoro da remoto e dell'innovazione tecnologica è ritenuta efficace. Si raccomanda di completare tutto il percorso metodologico
Necessità di correzioni	Punteggio: 29-85 Sono state riscontrate alcune criticità organizzative e gestionali. È necessario pianificare e adottare interventi correttivi
Necessità di correzioni sostanziali	Punteggio: 86-100 Sono emerse numerose carenze nell'implementazione. È indispensabile adottare misure correttive importanti

Risultati territorio Terre d'Argine

I punteggi di rischio dell'indagine 2024 indicano un'interpretazione “non rilevante”, suggerendo alcune aree di contesto da monitorare attentamente con azioni specifiche.



Descrizione dello Sportello di Ascolto

 Unione
delle
Terre
d'Argine

Sportello di *ascolto*

per i dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine e dei Comuni di
Carpi, Campogalliano, Soliera e Novi di Modena

ACCOGLIE i dipendenti dell'Unione delle Terre d'Argine che avvertono un disagio e un malessere riconducibile all'ambiente lavorativo.

SUPPORTA il dipendente nell'analisi del proprio disagio al fine di individuarne le possibili cause.

FORNISCE un momento di confronto per trovare in modo condiviso soluzioni personali ed organizzative per superare la situazione di disagio.



Finalità

Supporto psicologico
riservato per i dipendenti.

Modalità di gestione

Colloqui **individuali** con
professionisti qualificati.

Dati di utilizzo

Percentuale femminile
prevalente tra i
partecipanti.

Descrizione dello Sportello di Ascolto

Modalità di utilizzo dello sportello

Lo sportello di ascolto, attivato in via sperimentale tra settembre e dicembre 2022, è stato esteso a tutto l'anno 2023.

Sarà gestito dalla [REDACTED] psicologa del lavoro e psicoterapeuta.

La fruizione del servizio dovrà avvenire esclusivamente fuori dall'orario di lavoro e i colloqui si svolgeranno unicamente ONLINE, utilizzando la piattaforma ZOOM gestita dalla professionista, che fornirà le istruzioni per collegarsi.

Gli appuntamenti per i colloqui potranno essere presi direttamente dai dipendenti contattando la professionista alla mail personale claudiarighettimail@gmail.com concordandoli in base alla disponibilità di entrambe le parti.

Si prega di **comunicare tempestivamente** l'eventuale impossibilità a collegarsi all'appuntamento fissato.

Ogni colloquio avrà una durata stimata di 50-60 minuti. Il numero massimo di colloqui individuali viene definito dalla psicologa, in relazione ad ogni singolo caso, indicativamente per un massimo di 4 incontri. Viene altresì lasciata alla professionista la discrezionalità di effettuare qualche colloquio ulteriore in base alla criticità della situazione riscontrata.

Riservatezza

Lo sportello garantisce la privacy e la riservatezza dei dati forniti dal dipendente. A tal fine la professionista incaricata chiederà al dipendente la compilazione e sottoscrizione di apposito modulo di consenso informato.

La gestione degli appuntamenti, direttamente in capo alla professionista, e la modalità di svolgimento dei colloqui (esclusivamente ONLINE), permettono a tutti i dipendenti di vedere garantiti e salvaguardati l'anonimato rispetto all'amministrazione e la privacy.

La fruizione del servizio fuori dall'orario di lavoro evita, sempre ai fini di tutela della privacy individuale, l'inoltro della richiesta di permessi al datore di lavoro.

I numeri dello Sportello di Ascolto

2025

NUMERO DELLE PERSONE CHE HANNO FATTO ACCESSO AL SERVIZIO

totale persone viste **9**

TOTALE APPUNTAMENTI REALIZZATI

Sono stati realizzati complessivamente **21** colloqui

GENERE delle PERSONE CHE HANNO FATTO ACCESSO AL SERVIZIO

totale maschi 2

totale femmine 7

2024

NUMERO DELLE PERSONE CHE HANNO FATTO ACCESSO AL SERVIZIO

totale persone viste **13**

TOTALE APPUNTAMENTI REALIZZATI

Sono stati realizzati complessivamente **32** colloqui

GENERE delle PERSONE CHE HANNO FATTO ACCESSO AL SERVIZIO

totale maschi 2

totale femmine 11

Da approccio
adempimentale
ad approccio
sistemico



Motivazione Estrinseca vs Intrinseca

01

Motivazione Estrinseca

La **motivazione estrinseca** è influenzata da fattori esterni, come premi o punizioni, e può portare a risultati immediati ma non sempre sostenibili nel tempo.

02

Motivazione Intrinseca

La **motivazione intrinseca** deriva da soddisfazione personale e passione, promuovendo un impegno duraturo e una maggiore creatività, ma può essere minacciata da incentivi esterni.

Caratteristiche della Motivazione Intrinseca

01

Autonomia

L'indipendenza aumenta il **coinvolgimento** e la soddisfazione personale.

02

Crescita

La possibilità di apprendere e svilupparsi promuove **motivazione** duratura.

03

Scopo

Avere un obiettivo chiaro rende l'impegno **significativo** e gratificante.

Strumenti per coltivare Motivazione Intrinseca

1) Job Crafting

Il **Job Crafting** permette ai dipendenti di rimodellare il proprio lavoro, migliorando l'impegno e la soddisfazione.



2) Leadership Generativa

La **leadership generativa** promuove l'autonomia e la crescita organizzativa attraverso **autenticità** e fiducia tra le persone.



3) Visione integrata

Riflessione sul **cambiamento culturale** necessario per promuovere la salute e la motivazione autentica nel lavoro pubblico.





I PRIMI PASSI

SPETTACOLO TEATRALE “*PERSONE FUORI DAL COMUNE*”

Allo spettacolo, andato in scena in due repliche per consentire a più persone possibili di partecipare, hanno assistito **più di 800 persone**, di cui più di 600 erano dipendenti dell'ente, circa il **70% di tutto il personale**.

Persone non risorse

**La centralità del proprio lavoro
per generare valore pubblico**

Link di riferimento

www.terredargine.it/novita/notizie/Unione-terre-dargine-investe-sul-personale-per-innovare-la-pubblica-amministrazione/

