

Indagine sul benessere organizzativo

(Comitato di Direzione 26/03/2014)

Piano operativo – proposta del Gruppo di Lavoro

SERVIZIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO FORMAZIONE EDUCAZIONE AMBIENTALE



premessa

il 12 febbraio scorso è stata condivisa con il Comitato di Direzione la proposta di massima riguardante l'indagine sul benessere organizzativo

sulla base di ciò il Gruppo di Lavoro ha messo a punto la proposta di **Piano operativo**, definendo attori, ruoli e fasi del processo, livello dell'indagine, passaggi metodologici e operativi, in vista della somministrazione del questionario.

fase 1- risorse

gruppo di lavoro (GdL)

è costituito da Banzi, Bompani, Di Monaco, Libero, Manaresi Razzaboni, Sandon, Vicari, Vitali, Zinoni.

si avvale, per gli aspetti organizzativi e comunicativi, di Referenti locali nominati dai singoli Direttori / Responsabili di Nodo e di altre professionalità eventualmente necessarie, presenti in Arpa.

la presenza del Direttore tecnico e del Direttore della Sezione di FC ha lo scopo di garantire la rappresentanza dell'area tecnico-operativa, assente nel Gruppo di Lavoro del 2010.

risorse (2)

compiti GdL

predispone il piano operativo e realizza l'indagine, comprese elaborazione, interpretazione e restituzione dei risultati ai diversi interlocutori entro il 31/12/2014 (scadenza indicata nel Programma triennale della trasparenza). Formula la proposta di azioni positive. Riferisce al Comitato di Direzione.

coordinatrice

convoca e aggiorna il Gruppo di lavoro, assicura il rispetto dei tempi indicati per la realizzazione dell'indagine, si relaziona con gli interlocutori interni ed esterni (es. ANAC) per conto del Gruppo di Lavoro.

La funzione è svolta da Patrizia Vitali (SOFE).

risorse (3)

Comitato di Direzione (CdD)

esamina e avalla le scelte operative del GdL; garantisce trasparenza e anonimato nell'utilizzo dei dati nella persona del Direttore Generale; valuta e approva la proposta di azioni positive da inserire nel Piano di attività 2015 e vigila sulla sua attuazione.

Referenti di Nodo

supportano il GdL per gli aspetti organizzativi e comunicativi e nella contestualizzazione dei risultati dell'indagine. Sono individuati tra i Referenti la Comunicazione di Nodo.

risorse (4)

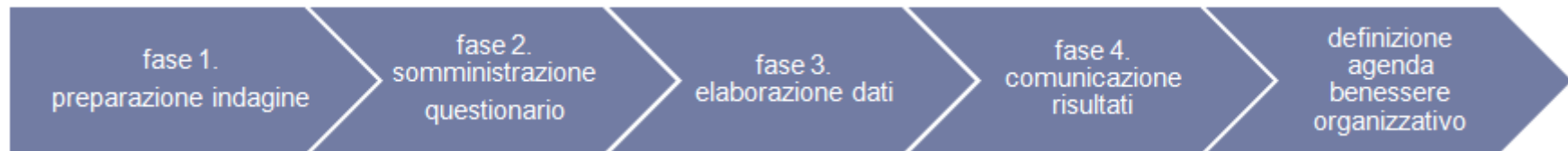
altri interlocutori

- ❑ **Rappresentanze sindacali (OO.SS. RSU)**
- ❑ **Comitato unico di garanzia (CUG):** in materia ha compiti propositivi e di verifica, come riportato nel Regolamento di funzionamento approvato con DDG n.64/2012.
- ❑ **Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV):** in base all'art. 14, comma 5, del D.Lgs 150/2009, dovrebbe curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, riferendone ad ANAC.

Trattandosi di una struttura “esterna” ad Arpa, l'indagine ha come capofila i servizi SOFE e SAIPC, come da obiettivo programmatico di Arpa “Proposizione di un'indagine on line sul benessere organizzativo (biennale 2013-2014)” - Referente principale SOFE.

cronoprogramma

- il piano operativo individua le seguenti attività



- la fase 1 è la più importante per il rispetto delle scadenze, poiché solo poche attività delle fasi successive sono realizzabili in parallelo
- la somministrazione del questionario è prevista nel mese di **maggio** (tra il 7 ed il 31). La durata dipenderà dalla modalità scelta per l'accesso al questionario e dall'andamento della compilazione
- la chiusura dell'indagine è fissata formalmente al **31/12/2014**, fermo restando l'obiettivo di concluderla in tempi rapidi
- la data costituisce un **vincolo** in quanto è riportata nel Programma triennale della trasparenza di Arpa (DDG n. 4/2014)

destinatari indagine

- ❑ come da raccomandazione ANAC, l'indagine sarà rivolta a tutta la popolazione aziendale assunta con contratto a tempo indeterminato e determinato (esclusi, come nel 2010, borsisti, co.co.co., ecc.)
- ❑ sono esclusi: il Direttore tecnico; il Direttore amministrativo; i Direttori / Responsabili Nodo, la Responsabile ASRURS, in quanto le risposte potrebbero configurarsi come un giudizio del singolo sul proprio operato e sulle scelte di management
- ❑ agli stessi sarà richiesta (**entro aprile**) una previsione sulla percezione di B.O. che emergerà dall'indagine (dunque **non** riferita al singolo Nodo), per misurare il grado di sintonia esistente tra management e collaboratori
- ❑ non sono previsti altri esoneri in quanto la proposta è che la compilazione del questionario sia volontaria con domande a risposta non obbligatoria

destinatari indagine (2)

destinatari indagine	ripartizione per genere		totale
	F	M	
dirigenti	70	53	123
comparto	497	371	868
	567	424	991

questionario ANAC: caratteristiche

- ❑ il questionario rileva contestualmente: livello di benessere organizzativo; grado di condivisione del sistema di valutazione; valutazione del proprio superiore gerarchico. È personalizzabile ma **non** modificabile nelle parti già definite, per preservare su scala nazionale la confrontabilità dei risultati tra gli enti.
- ❑ per la compilazione servono 15-20 minuti (test del 4/03/2013)
- ❑ l'inserimento dei dati e l'elaborazione dei risultati avverrà su una piattaforma ANAC, cui si accede tramite autenticazione. ARPA ha già ottenuto le credenziali di accesso

questionario: integrazione e struttura

la proposta del GdL è di integrare **in minima parte** il questionario, tenuto conto della ricchezza dei temi indagati (14 ambiti di indagine riferiti a benessere organizzativo, sistema di valutazione, rapporto con la dirigenza) e della numerosità delle domande (in totale 73, esclusa anagrafica)

è previsto l'inserimento nella sezione anagrafica di una sola domanda relativa all'area professionale prevalente di appartenenza, informazione che servirà per leggere i dati anche in chiave di "diversità" di contenuti professionali

inoltre, nella parte finale del questionario, sarà riservato uno spazio libero per eventuali osservazioni e valutazioni integrative

non sono previste domande su altre variabili socio-demografiche e organizzative (ad esempio sul Nodo di appartenenza) a garanzia dell'anonimato del compilatore, come da raccomandazione dell'Autorità

domande aggiuntive: (proposta)

(sezione Dati anagrafici) Area professionale prevalente:

- Area tecnica/operativa (es. controllo del territorio, laboratorio, progetti, monitoraggio...)
- Area di supporto (es. atti amministrativi, attività di segreteria, gestione del personale, bilancio, acquisti, pianificazione, organizzazione, formazione, comunicazione, sistemi informativi di rete e di nodo, servizi tecnici, qualità, sicurezza....)

(parte finale questionario)
Osservazioni e valutazioni integrative

5. DATI ANAGRAFICI

1 - Sono:

1.1 Donna 1.2 Uomo

2 - Il mio contratto di lavoro:

2.1 A tempo determinato 2.2 A tempo indeterminato

3 - La mia età:

3.1 - Fino a 30 anni 3.2 - Dai 31 ai 40 anni 3.3 - Dai 41 ai 50 anni 3.4 - Dai 51 ai 60 anni 3.5 - Oltre i 60 anni

4 - La mia anzianità di servizio:

4.1 - Meno di 5 anni 4.2 - Da 5 a 10 anni 4.3 - Da 11 a 20 anni 4.4 - Oltre i 20 anni

5 - La mia qualifica:

5.1 - Dirigente 5.2 - Non dirigente

« indietro avanti »

questionario: integrazione e struttura

- date le caratteristiche dell'indagine (anonima e su base volontaria), saranno considerati validi tutti i questionari compilati, **a prescindere dal numero di risposte date**
- obiettivo comune sarà sostenere la compilazione integrale del questionario, determinante per la buona riuscita dell'indagine
- questo punto sarà richiamato sia sui materiali di supporto alla compilazione del questionario (FAQ, istruzioni per la compilazione), sia in fase di lancio dell'iniziativa
- anche su Interview è prevista la comparsa a fine pagina di un messaggio/maschera di conferma per promuovere la compilazione completa del questionario

modalità di somministrazione

- ❑ il questionario sarà somministrato *on line*, tramite software interview, con accesso dalla intranet dell'Agenzia
- ❑ questa modalità presenta numerosi vantaggi rispetto alla compilazione in presenza ma anche dei limiti, rispetto ai quali sono state ricercate delle soluzioni

pro	contro
riduzione dei costi organizzativi	mancanza di assistenza diretta durante la compilazione
maggior autonomia e flessibilità nella scelta del momento della compilazione	tracciamento, rischi per anonimato derivanti dal livello di accesso al questionario che sarà consentito all'utente

accesso al questionario: opzioni

sono state prese in considerazione le seguenti ipotesi di accesso:

- ❑ accesso libero, con il vantaggio dell'anonimato ma con i rischi di reiterazione della compilazione ad opera della stessa persona;
- ❑ accesso con autenticazione: modalità che garantisce la compilazione di un questionario pro-capite ma espone al rischio di tracciamento;

per ovviare a questo rischio, è stata individuata con SSI una soluzione che prevede la distribuzione ai diversi Nodi di elenchi di **password random** in numero corrispondente al totale dei lavoratori presenti nei Nodi.

accesso al questionario: opzioni

- ❑ le password sono ottenute tramite una funzione che permette di generare codici numerici casuali a 4 cifre abbinabili casualmente a username fittizie (“arpa1-...)
- ❑ gli elenchi saranno consegnati ai Referenti di Nodo che provvederanno a distribuire al personale i codici in forma riservata

questa seconda opzione, più impegnativa rispetto all’accesso “libero”, ha i vantaggi di tutelare l’anonimato e la non tracciabilità del dato e di escludere i vizi connessi all’accesso libero (reiterazioni nella compilazione ad opera dello stesso rispondente)

supporto alla compilazione

- ❑ sono previsti degli strumenti di accompagnamento e supporto alla compilazione: *glossario* dei principali termini utilizzati nel questionario; *FAQ*; *Note alla compilazione* che guideranno l'utente nelle azioni principali
- ❑ su @ggiornati sarà aperto uno spazio specifico sul benessere organizzativo 2014, dove confluirà tutto il materiale di interesse per il personale (informativa sulla privacy, glossario, note alla compilazione, FAQ, comunicazioni interne, approfondimenti, link al sito ANAC per la lettura del questionario)
- ❑ per tutta la durata della somministrazione saranno attivi help desk e-mail e telefonico (di rete e di nodo)

prossimi impegni – **entro aprile**

- convocazione dei Referenti di Nodo per la condivisione del programma e l'organizzazione delle attività
- presentazione dell'iniziativa, in momenti di distinto, a CUG - OIV - OOSS
- test ai Direttori/Responsabili di Nodo per la previsione del livello di benessere organizzativo che emergerà dall'indagine

	Test ai Direttori /Responsabili	Ambiti di indagine (esprimere un valore da 1 a 6)
1	Benessere organizzativo	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
		Le discriminazioni
		L'equità nella mia amministrazione
		Carriera e sviluppo professionale
		Il mio lavoro
		I miei colleghi
		Il contesto del mio lavoro
		Il senso di appartenenza
		L'immagine della mia amministrazione
2	Grado di condivisione del sistema di misurazione	La mia organizzazione
		Le mie performance
		Il funzionamento del sistema
3	Valutazione del superiore gerarchico	Il mio capo e la mia crescita
		Il mio capo e l'equità
Per ciascun ambito di indagine sarà fornita la declaratoria		

fase 2 - compilazione questionario

- ❑ in questa fase saranno operativi gli help desk. Per tutto il periodo della somministrazione sono previsti: recall, comunicazioni sull'andamento dell'indagine e aggiornamenti in tempo reale sulla partecipazione

fase 3 - elaborazione dati

- ❑ a conclusione della somministrazione si procederà all'elaborazione ed interpretazione dei risultati a cura del Gruppo di Lavoro, eventualmente integrato da altre professionalità interne, necessarie allo scopo
- ❑ l'elaborazione dovrà essere chiusa **entro la fine di luglio**, per disporre del tempo necessario all'interpretazione e al confezionamento dei dati

fase 4 - comunicazione risultati

- ❑ dopo la condivisione con il Direttore Generale, i risultati saranno presentati al Comitato di Direzione e ai restanti interlocutori
- ❑ i questionari saranno quindi immessi sulla piattaforma ANAC, come da Guida tecnica fornita dall'Autorità e pubblicati

fase 5 - pianificazione agenda interventi

- ❑ sulla base delle risultanze emerse dall'indagine e degli indirizzi formulati in tal senso dal Comitato di Direzione e da CUG - OIV, OOSS, il Gruppo di Lavoro formulerà una proposta di **agenda** di azioni positive da mettere in campo