



Via Carlo Poma, 1
20129 Milano
Tel. 027491141
info@teseo-research.it
www.teseo-research.it

MODELLO

Nel decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, sono indicate le modalità operative che devono essere attuate da tutte le Amministrazioni per la realizzazione “di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo” (art. 14, comma 5) *(per una visione completa consulti:*

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=benessere>).

Il **benessere** e l'**efficienza** di un'impresa non sono determinati dai soli fattori tecnici, strutturali o procedurali. Esiste, accanto all'organizzazione 'formale', un'**organizzazione delle persone** che nasce dalle **relazioni interpersonali**, dalle **motivazioni**, dalle **attese** di chi in quel contesto quotidianamente opera.

Studiare il '**clima**' di un'organizzazione complessa, sia essa un istituto di credito, un'azienda ospedaliera o un'università, significa ottenere un'istantanea sui **sentimenti di appartenenza dei collaboratori**, sul **coinvolgimento che hanno nel raggiungere gli obiettivi aziendali**, sulla **qualità della comunicazione** interna, sul **senso di equità** trasmesso dall'azienda, e su molte altre variabili coinvolte nella percezione complessiva dell'ambiente di lavoro.

I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

Attraverso strumenti di rilevazione consolidati, derivanti da approfonditi studi in materia di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Teseo è in grado di restituire informazioni diagnostiche **affidabili** e **consistenti** a tutte quelle realtà che intendono **misurare l'efficacia** delle proprie politiche e pratiche in materia di gestione del personale, prefigurandosi come un partner tecnico sicuro ed efficiente per la gestione operativa di tutte le fasi previste dalla normativa.

FINALITA'

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- ✓ conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

OBIETTIVI

- ✓ Acquisire un quadro accurato ed oggettivo della situazione attuale, evidenziando eventuali punti critici dell'organizzazione;
- ✓ progettare, pianificare ed eseguire adeguati interventi migliorativi;
- ✓ verifica degli interventi successivi, misurabili attraverso nuove analisi di monitoraggio del clima;
- ✓ dimostrare che l'azienda è interessata ai propri collaboratori, a ciò che pensano e alle loro aspettative.

STRUMENTO

In accordo con le indicazioni espresse dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, il questionario, derivato dall'integrazione di quanto suggerito da A.N.A.C. e di specifiche batterie già sperimentate da TESEO e costruite "ad hoc", della durata media di 15-20 minuti, è organizzato in ambiti d'indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Gli ambiti di indagine utilizzati sono:

- ✓ Area 1 – *Benessere Organizzativo*, ovvero la percezione dello stato di salute dell'organizzazione per la qualità della vita, il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa,
- ✓ Area 2 – *Grado di condivisione del sistema di valutazione*, ovvero il livello di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione
- ✓ Area 3 – *Valutazione del superiore* rispetto alle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

METODOLOGIA

L'analisi del clima può avvenire mediante queste metodologie, sia singolarmente che combinate tra loro:

- ✓ Survey online
- ✓ Questionari cartacei autocompilati (lettura ottica)

Definito lo strumento con la committenza, il questionario sarà programmato su di una piattaforma WEB.

TESEO metterà a disposizione dei partecipanti all'indagine un link specifico e riservato.

Mediante apposite credenziali (da noi fornite) i soggetti invitati ad esprimere la loro opinione potranno compilare il questionario in forma anonima. Per contro le credenziali - se richiesto - potranno contenere al proprio interno informazioni codificazioni sul reparto (o dipartimento) di appartenenza del rispondente, senza violare il necessario obbligo di riservatezza.

Per garantire la massima obiettività dei dati le credenziali, in ogni caso, permetteranno un solo accesso (password usa e getta)

La distribuzione degli inviti e delle credenziali potranno essere realizzati in due modi:

a cura dei responsabili dell'azienda cliente;

direttamente da TESEO. In questo caso sarà possibile gestire più recall mirati.

RIFERIMENTI

- D’Amato, A., & Majer, V. (2005). Il vantaggio del clima: la ricerca di clima per lo sviluppo organizzativo. Cortina Raffaello Editore, Milano.
- http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/ArchivioStorico/_BenessereOrganizzativo/_ModelliDiIndagine