AZIENDA SANITARIA LOCALE BI

Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)

STRUTTURA SEMPLICE FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

In data 29 Settembre 2016, presso l'Azienda Sanitaria Locale BI con sede legale in Ponderano (BI) – Via dei Ponderanesi n. 2

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA SEMPLICE FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Dr. Vincenzo Alastra

(nominato con Deliberazione n. 165 del 29.04.2016)

in conformità con gli indirizzi e i criteri disposti nella materia dall'A.S.L. n. 12 di Biella con deliberazione n. 21 del 23.6.2006 e s.m.i., ha assunto la seguente determinazione:

DETERMINAZIONE n. 8 del 29-09-2016

OGGETTO: REALIZZAZIONE PROGETTO DI INDAGINE E FORMAZIONE-INTERVENTO SU BENESSERE ORGANIZZATIVO

AZIENDA SANITARIA LOCALE BI

Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)

STRUTTURA SEMPLICE FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

OGGETTO: Realizzazione progetto di indagine e formazione-intervento su benessere organizzativo

IL RESPONSABILE

PREMESSO che:

- nell'atto aziendale della ASLBI, adottato con deliberazione n. 567 del 29/10/2015, all'art. 4 comma 3 relativo alla mission dell'Azienda, viene citata "l'attenzione alla qualità della vita lavorativa e al benessere organizzativo" e che, nel medesimo Atto Aziendale, tra le competenze della S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane sono annoverate le seguenti: "Promuove programmi di knowledge management al fine di progettare, implementare e gestire in collaborazione con i Direttori e Responsabili delle strutture: ...omissis... azioni e programmi che favoriscano il benessere organizzativo e individuale del singolo Operatore" e "Gestisce il sistema di monitoraggio della "people satisfaction", dei sistemi di valorizzazione del capitale umano e intellettuale aziendale e dei sistemi di intervento sulle dimensioni psico-sociali del benessere organizzativo riconducibili agli ambiti disciplinari della psicologia e sociologia del lavoro e delle organizzazioni";
- il d.lgs. n.150 del 27.10.2009, al comma 5 dell'art. 14, prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione – già Civit), curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisca alla predetta Autorità;
- le azioni di indagine in tema di benessere organizzativo sono utili se finalizzate non solo ad un obiettivo meramente conoscitivo, ma soprattutto allo scopo di utilizzare le informazioni acquisite al fine di attivare interventi migliorativi (anche di piccola entità o simbolici) per il miglioramento della qualità della vita lavorativa all'interno dell'Azienda; interventi, in questo caso, attivabile attraverso la conduzione di progetti e azioni di formazione-intervento;
- le motivazioni sopra elencate, la cogenza normativa e le prime esperienze maturate hanno rafforzato la convinzione da parte della Direzione Strategica dell'Azienda e della S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane che sia importante riproporre azioni di indagine e di formazione-intervento in tema di benessere organizzativo all'interno dell'ASL BI;
- le modalità per la realizzazione di tali azioni devono essere coerenti con quelle indicate dalla all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e che, a tal fine e considerando la specificità della realtà dalla ASL BI (per numero di Strutture diverse e di dipendenti), si rende necessario:
  - realizzare un'indagine che si basi su un questionario, strutturato sul modello proposto da A.N.A.C, che sia accessibile facilmente on line e, al contempo, garantisca l'anonimato dei rispondenti e la privacy delle risposte, creando un data base protetto e distribuendo credenziali anonime e univoche ai quasi duemila dipendenti dell'Azienda;
  - permettere la corretta ed efficiente trasmissione dei dati in forma codificata all'Autorità Nazionale Anti Corruzione, attraverso la formattazione file .XML richiesta;
  - allestire successivamente contesti informativi e formativi nei quali condividere le risultanze dell'indagine, confrontare l'indagine realizzata con il benchmark nazionale e se possibile regionale,;

comprendere i punti di forza e di debolezza in tema di benessere organizzativo e avviare le possibili azioni di miglioramento nelle diverse Strutture aziendali;

- al fine di realizzare quanto descritto al punto precedente si rende necessario dare mandato ad una ditta esterna specializzata in marketing research e formazione, individuata nella ditta TESEO s.r.l., in quanto la medesima ha sviluppato nel tempo conoscenze e competenze specifiche necessarie per la conduzione dell'indagine e, soprattutto, per l'attività informativa e formativa conseguente.

TUTTO CIÒ PREMESSO

IN CONFORMITÀ con gli indirizzi e i criteri disposti nella materia dall'A.S.L. BI di Biella con deliberazione n. 21 del 23.06.2006 e s.m.i.:

D E T E R M I N A:

- di realizzare un progetto di indagine e di formazione-intervento in tema di benessere organizzativo rivolto a tutto il personale ASLBI e in conformità con quanto definito dal decreto legislativo n.150 del 27.10.2009 e dalla Autorità Nazionale Anti Corruzione. Il progetto si svolgerà con una cadenza almeno biennale, in modo da poter verificare gli esiti dei processi di miglioramento che potranno attivarsi tra un'indagine e l'altra e prevedrà delle azioni di indagine nei primi mesi dell'anno, seguiti da azioni di formazione-intervento e progettualità legate al miglioramento del benessere organizzativo;
- di realizzare un progetto di indagine e di formazione-intervento rivolto ai ruoli di responsabilità dell'Azienda (Responsabili, Direttori e Coordinatori di Struttura) che si concentri soprattutto su alcune dimensioni caratterizzanti il ruolo di responsabilità, al fine di raccogliere informazioni preziose sulla percezione di tale ruolo e sulle possibilità di svolgere al meglio il proprio lavoro direttamente dalle persone che ricoprono posizioni strategiche per il buon funzionamento e l'ulteriore sviluppo dell'organizzazione. Tale progetto sarà gestito interamente dalla S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane;
- di dare incarico, per i motivi indicati in premessa e qui da intendersi integralmente richiamati, alla ditta TESEO s.r.l. di supportare la S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane nella realizzazione dell'indagine in tema di benessere organizzativo rivolta a tutto il personale per gli anni 2016 e 2018, così come nelle attività di formazione che ne seguiranno (in concomitanza della restituzione delle risultanze e della loro discussione all'interno dell'Azienda);
- di dare atto che il costo relativo al presente provvedimento pari a € 2.562 per l'anno 2016 trova copertura nei relativi conti di competenza sull'autorizzazione della S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Esercizio 2016 – Centro di costo 113;
- di dare, altresì, atto che il costo per le attività che si svolgeranno nell'anno 2018, pari a € 2.562 verrà previsto nel budget della S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Anno 2018.

L'ESTENSORE
Francesca Menegon

AZIENDA SANITARIA LOCALE BI

Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)

STRUTTURA SEMPLICE FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

DETERMINAZIONE N. 8 del 29-09-2016

IL RESPONSABILE

f.to Dr. Vincenzo Alastra