



PARTE V LA VALUTAZIONE INTERNA

a cura di Francesca Sanna, Domenico Cerasuolo

La valutazione interna riguarda la verifica della soddisfazione del personale che opera nelle strutture del sistema sanitario regionale.

La valutazione viene realizzata attraverso l'utilizzo di due strumenti:

1. l'analisi di un set di indicatori oggettivi, considerati proxy del clima interno: la percentuale di assenza e il tasso di infortuni sul lavoro
2. la somministrazione di un questionario di clima interno a tutti i dipendenti delle Aziende Sanitarie Toscane.

In relazione a questo ultimo punto, l'indagine di clima interno, si rimanda alla lettura dei risultati dell'anno 2010 in quanto l'indagine non è stata ripetuta nell'anno 2011.

La Percentuale di Assenza (E2) rappresenta un campanello di allarme importante per un'organizzazione. L'indicatore di per sé non è in grado di individuare le cause sottostanti al fenomeno, ma permette di raccogliere indirettamente informazioni utili sul clima interno e sulla produttività degli operatori: prende infatti in considerazione diversi aspetti e situazioni che determinano l'assenza dal posto di lavoro. Gli elementi rilevati riguardano le assenze per permessi (da quelle sindacali fino a quelle per il diritto allo studio), per malattia e per infortunio, fornendo in questo modo uno spaccato della presenza/assenza dei dipendenti. Questo indicatore ha dunque un impatto sull'efficienza e sulla produttività dell'Azienda e quindi del sistema nel suo complesso.

Il Tasso Infortuni (E3) monitora la frequenza degli infortuni dei dipendenti, rileva aspetti legati a carenze organizzative o strutturali, evidenzia elementi che riguardano lo scarso rispetto di procedure e protocolli per la sicurezza sui luoghi di lavoro. In generale questo indicatore permette di rilevare le carenze organizzative a cui sarebbe necessario fare fronte per rendere il posto di lavoro più sicuro e quindi più vivibile.

Il monitoraggio di questo indicatore da parte del top management permette di identificare i fattori di rischio che concorrono al verificarsi degli eventi infortunistici, rafforzando la prevenzione primaria ed accrescendo il livello di attenzione dei singoli operatori nello svolgimento quotidiano del loro lavoro. Questo al fine di sviluppare una consapevolezza maggiore sui rischi e le procedure di sicurezza.



5.1 Indicatore E1: Percentuale di risposta

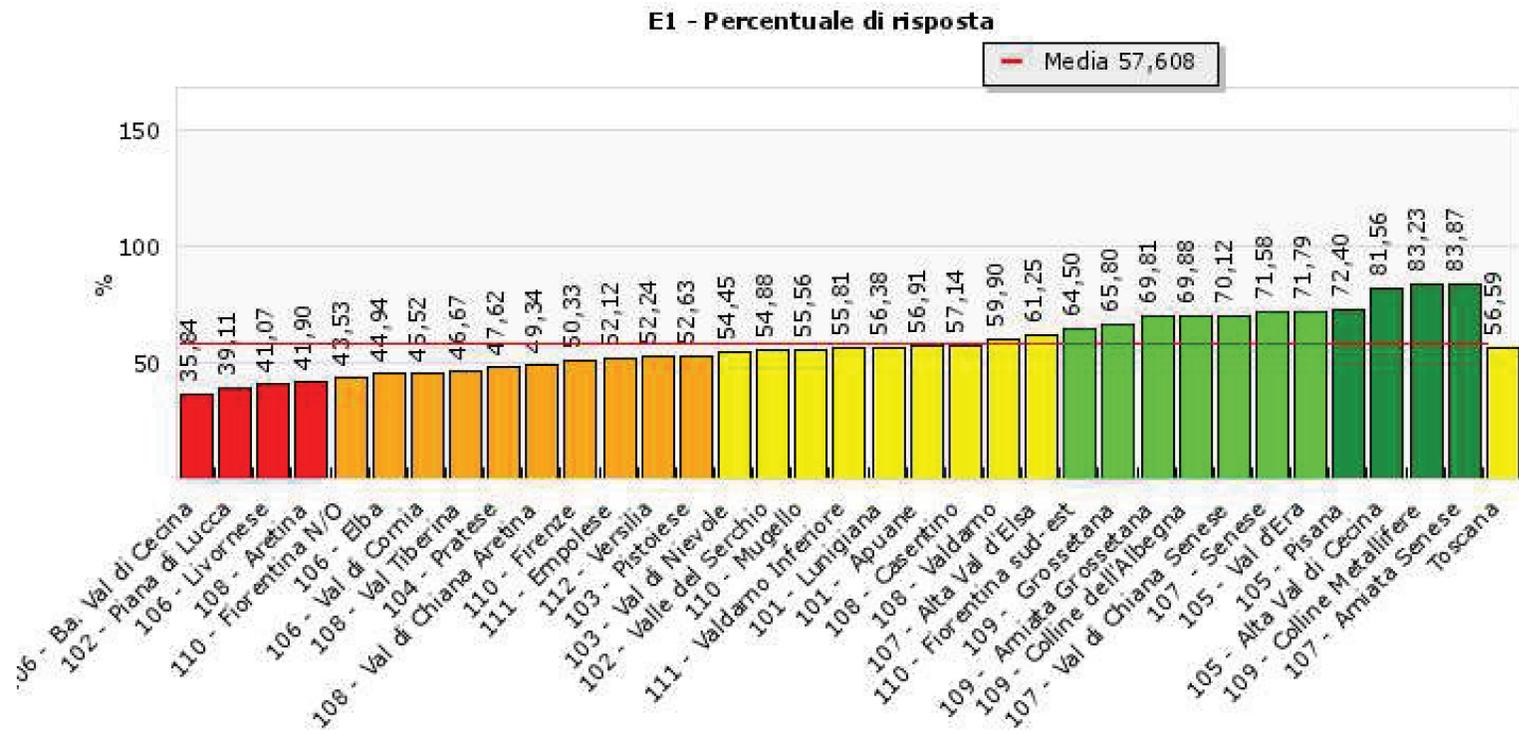
L'indicatore E1 rappresenta il livello di adesione all'indagine di clima interno da parte di tutti i dipendenti delle Aziende Sanitarie sull'intera popolazione.

Il numero di questionari 1 e 2 pervenuti è pari 21113 a su un totale di 50310 questionari attesi.

L'Ausl 1 di Massa- Carrara non ha partecipato all'indagine nell'anno 2010.

Fonte dei dati : *Indagine di clima interno 2012*
Elaborazioni: *Laboratorio Management e Sanità*

- E1 Percentuale di risposta



Copyright Laboratorio Mes

E1 Percentuale di risposta					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
Toscana	2,40	56,59 %	4.852,0	8.574	2012
101 - Lunigiana	2,38	56,38 %	106,0	188	2012
101 - Apuane	2,43	56,91 %	173,0	304	2012
102 - Valle del Serchio	2,22	54,88 %	135,0	246	2012
102 - Piana di Lucca	0,58	39,11 %	88,0	225	2012
103 - Pistoiese	1,99	52,63 %	200,0	380	2012
103 - Val di Nievole	2,18	54,45 %	153,0	281	2012
104 - Pratese	1,47	47,62 %	210,0	441	2012
105 - Alta Val di Cecina	5,00	81,56 %	115,0	141	2012
105 - Val d'Era	3,98	71,79 %	168,0	234	2012
105 - Pisana	4,05	72,40 %	244,0	337	2012
106 - Ba. Val di Cecina	0,24	35,84 %	62,0	173	2012
106 - Livornese	0,79	41,07 %	161,0	392	2012
106 - Val di Cornia	1,25	45,52 %	66,0	145	2012
106 - Elba	1,19	44,94 %	40,0	89	2012
107 - Alta Val d'Elsa	2,89	61,25 %	166,0	271	2012
107 - Val di Chiana Senese	3,81	70,12 %	176,0	251	2012
107 - Amiata Senese	5,00	83,87 %	104,0	124	2012
107 - Senese	3,96	71,58 %	277,0	387	2012
108 - Casentino	2,46	57,14 %	68,0	119	2012
108 - Val Tiberina	1,37	46,67 %	56,0	120	2012
108 - Val di Chiana Aretina	1,65	49,34 %	75,0	152	2012
108 - Aretina	0,87	41,90 %	119,0	284	2012
108 - Valdarno	2,75	59,90 %	124,0	207	2012
109 - Colline Metallifere	5,00	83,23 %	139,0	167	2012
109 - Colline dell'Albegna	3,78	69,88 %	116,0	166	2012
109 - Amiata Grossetana	3,78	69,81 %	74,0	106	2012
109 - Grossetana	3,36	65,80 %	277,0	421	2012
110 - Firenze	1,75	50,33 %	309,0	614	2012



E1 Percentuale di risposta					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
110 - Fiorentina N/O	1,04	43,53 %	138,0	317	2012
110 - Fiorentina sud-est	3,22	64,50 %	149,0	231	2012
110 - Mugello	2,29	55,56 %	70,0	126	2012
111 - Empolese	1,94	52,12 %	258,0	495	2012
111 - Valdarno Inferiore	2,32	55,81 %	96,0	172	2012
112 - Versilia	1,95	52,24 %	140,0	268	2012

E1	
PERCENTUALE DI RISPOSTA	
DEFINIZIONE	Percentuale di risposta all'indagine di clima interno
NUMERATORE	N.osservazione rilevate
DENOMINATORE	N.osservazione attese
NOTE PER L'ELABORAZIONE	Per N.osservazioni rilevate si intende il numero di dipendenti a tempo indeterminato e determinati del territorio che hanno partecipato all'indagine. Per N.osservazioni attese si intende il numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato del territorio che, potenzialmente, avrebbero potuto partecipare all'indagine.
QUESITI	La rilevazione è stata condotta tramite la somministrazione di un questionario on line, aperto 24 ore su 24, a tutti i dipendenti strutturati delle aziende coinvolte nell'indagine. I dati sono stati raccolti tramite la metodologia CAWI (Computer Assisted web Interview). L'indagine di clima interno si è svolta dal 19 Novembre al 21 Dicembre 2012.
RIFERIMENTO	Media Regionale, anno 2012
FONTE	Indagine di clima interno-Laboratorio mes



5.2 Indicatore E9: Attività di formazione

L'indicatore deriva dalla media dei punteggi ottenuti dalle domande sotto riportate a cui i dipendenti dovevano rispondere esprimendo il proprio livello di soddisfazione:

- Quest'Azienda offre opportunità di formazione
- Le mie richieste di formazione sono accolte in relazione alle esigenze della mia struttura/UO
- Nella mia azienda la formazione viene considerata uno strumento efficace per sviluppare le competenze del personale
- Le attività formative realizzate dalla mia Azienda, a cui ho partecipato, sono state utili per migliorare il mio modo di lavorare
- Ritengo di essere messo adeguatamente a conoscenza delle opportunità formative messe a disposizione dalla mia azienda.

La sezione "La formazione" prevedeva una serie di domande dicotomiche che non sono confluite nel calcolo dell'indicatore. Nello specifico:

- Negli ultimi due anni ho partecipato a percorsi formativi organizzati dall'Azienda
- Negli ultimi due anni mi sono dovuto attivare personalmente per seguire attività formative funzionali al mio lavoro
- Sono soddisfatto dei metodi con cui sono svolte le attività formative nella mia azienda
- La mia azienda offre una formazione di qualità

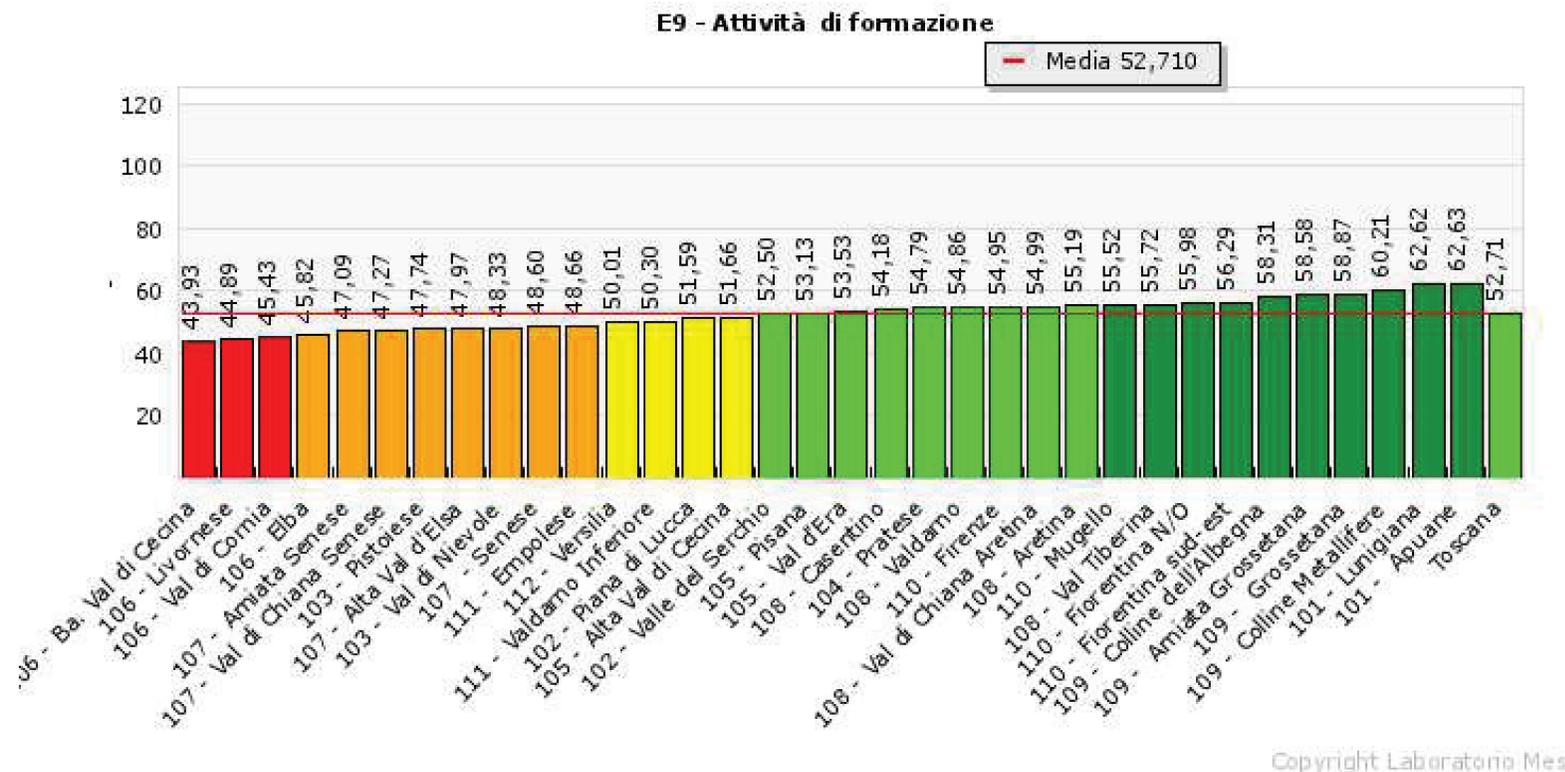
Nel grafico trend il dato dell'Ausl 7 di Siena fa riferimento all'indagine realizzata nell'anno 2007.

L'indicatore esprime la percezione dei dipendenti appartenenti al territorio sulla percezione della qualità della formazione erogata dalla propria Azienda.

Il dipendente ha potuto esprimere un'opinione sulle opportunità formative messe a disposizione dell'azienda, la sua utilità in relazione al miglioramento del modo di lavorare e quanto sia stata utile nello sviluppo delle proprie competenze.

Fonte dei dati : *Indagine di clima interno 2012*
Elaborazioni: *Laboratorio Management e Sanità*

• E9 Attività di formazione



E9 Attività di formazione					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
Toscana	3,16	52,71 -	-	-	2012
101 - Lunigiana	5,00	62,62 -	-	-	2012
101 - Apuane	5,00	62,63 -	-	-	2012
102 - Valle del Serchio	3,10	52,50 -	-	-	2012
102 - Piana di Lucca	2,82	51,59 -	-	-	2012
103 - Pistoiese	1,66	47,74 -	-	-	2012
103 - Val di Nievole	1,84	48,33 -	-	-	2012
104 - Pratese	3,79	54,79 -	-	-	2012
105 - Alta Val di Cecina	2,84	51,66 -	-	-	2012
105 - Val d'Era	3,40	53,53 -	-	-	2012
105 - Pisana	3,29	53,13 -	-	-	2012
106 - Ba. Val di Cecina	0,52	43,93 -	-	-	2012
106 - Livornese	0,81	44,89 -	-	-	2012
106 - Val di Cornia	0,97	45,43 -	-	-	2012
106 - Elba	1,09	45,82 -	-	-	2012
107 - Alta Val d'Elsa	1,73	47,97 -	-	-	2012



E9 Attività di formazione					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
107 - Val di Chiana Senese	1,52	47,27 -	-	-	2012
107 - Amiata Senese	1,47	47,09 -	-	-	2012
107 - Senese	1,92	48,60 -	-	-	2012
108 - Casentino	3,60	54,18 -	-	-	2012
108 - Val Tiberina	4,06	55,72 -	-	-	2012
108 - Val di Chiana Aretina	3,84	54,99 -	-	-	2012
108 - Aretina	3,90	55,19 -	-	-	2012
108 - Valdarno	3,80	54,86 -	-	-	2012
109 - Colline Metallifere	5,00	60,21 -	-	-	2012
109 - Colline dell'Albegna	4,84	58,31 -	-	-	2012
109 - Amiata Grossetana	4,92	58,58 -	-	-	2012
109 - Grossetana	5,00	58,87 -	-	-	2012
110 - Firenze	3,83	54,95 -	-	-	2012
110 - Fiorentina N/O	4,14	55,98 -	-	-	2012
110 - Fiorentina sud-est	4,23	56,29 -	-	-	2012
110 - Mugello	4,00	55,52 -	-	-	2012
111 - Empolese	1,94	48,66 -	-	-	2012
111 - Valdarno Inferiore	2,43	50,30 -	-	-	2012
112 - Versilia	2,35	50,01 -	-	-	2012

E9	
ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	
DEFINIZIONE	Attività di formazione
NOTE PER L'ELABORAZIONE	<p>Ai dipendenti che hanno compilato il questionario 2 ed appartenenti al Territorio è stato chiesto di valutare la qualità della formazione erogata dalla propria Azienda.</p> <p>Le valutazioni sono calcolate sulla base dei seguenti step:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trasformazione delle modalità di risposta selezionate dai dipendenti in una scala continua da 0 a 100; - Esecuzione della procedura di risk adjustment correggendo per Azienda le variabili età , genere, ruolo professionale; - calcolo del valore medio per ciascun Azienda; - costruzione delle fasce di valutazione rispetto alla media regionale; - assegnazione della valutazione rispetto alla media inter-regionale.
QUESITI	<p>L'indicatore fa riferimento alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quest'Azienda offre opportunità di formazione - Nella mia azienda la formazione viene considerata uno strumento efficace per sviluppare le competenze del personale - Le attività formative realizzate dalla mia Azienda, a cui ho partecipato, sono state utili per migliorare il mio modo di lavorare - Ritengo di essere messo adeguatamente a conoscenza delle opportunità formative messe a disposizione dalla mia azienda - Negli ultimi due anni ho partecipato a percorsi formativi organizzati dall'Azienda - Sono soddisfatto dei metodi con cui sono svolte le attività formative nella mia azienda - La mia azienda offre una formazione di qualità
NOTA METODOLOGICA	<p>La rilevazione è stata condotta tramite la somministrazione di un questionario on line, aperto 24 ore su 24, a tutti i dipendenti strutturati delle aziende coinvolte nell'indagine. I dati sono stati raccolti tramite la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interview).</p> <p>L'indagine di clima interno si è svolta dal 19 Novembre al 21 Dicembre 2012.</p>
FONTE	Indagine di clima interno 2012- Laboratorio Mes



5.3 Indicatore E10: Il management per i dipendenti

Ai dipendenti che hanno compilato il questionario 2 è stato chiesto di valutare il management nell'esercizio delle sue competenze.

Sono state formulate domande volte ad indagare gli indicatori comportamentali riferiti alle competenze distintive del ruolo, escludendo le competenze tecnico-professionali. In particolare sono state osservate le seguenti competenze manageriali:

- sviluppo degli altri (Es: "mi sento responsabilizzato sulla qualità dei risultati/servizi relativi al mio lavoro")
- assertività (Es: "normalmente ricevo direttive ed istruzioni chiare sull'attività che devo svolgere")
- lavoro di gruppo e cooperazione (Es: "all'interno del mio gruppo di lavoro le situazioni conflittuali vengono gestite opportunamente")
- leadership del gruppo (Es: "le prestazioni del mio gruppo di lavoro vengono regolarmente verificate")
- capacità di ascolto (Es: "nella mia struttura/unità operativa sento che le mie proposte di miglioramento vengono prese in considerazione")
- comunicazione (Es: "quando devono essere prese decisioni che riguardano la nostra struttura/unità operativa tutti sono informati")

Una sezione del questionario di clima interno è dedicata alla valutazione da parte dei dipendenti del management nell'esercizio delle sue competenze.

Sono state formulate domande volte ad indagare gli indicatori comportamentali riferiti alle competenze distintive del ruolo, escludendo le competenze tecnico-professionali. In particolare sono state osservate le seguenti competenze manageriali:

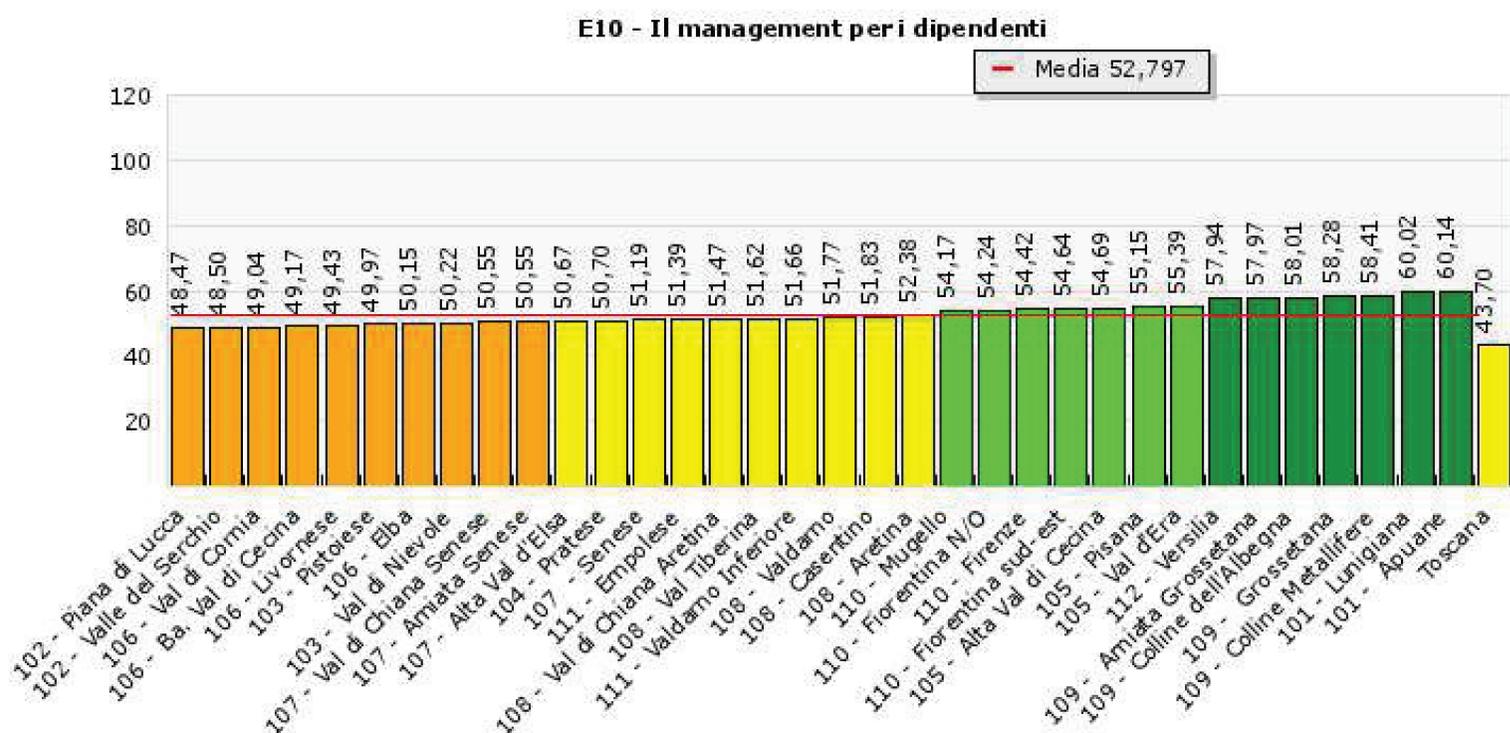
- sviluppo degli altri (Es: "mi sento responsabilizzato sulla qualità dei risultati/servizi relativi al mio lavoro")
- assertività (Es: "normalmente ricevo direttive ed istruzioni chiare sull'attività che devo svolgere")
- lavoro di gruppo e cooperazione (Es: "nella mia struttura/unità operativa vengono organizzate con regolarità riunioni interne")
- leadership del gruppo (Es: "Il lavoro è ben pianificato all'interno del mio gruppo e questo ci permette di raggiungere gli obiettivi previsti")
- capacità di ascolto (Es: "nella mia struttura/unità operativa sento che le mie proposte di miglioramento vengono prese in considerazione")
- comunicazione (Es: "quando devono essere prese decisioni che riguardano la nostra struttura/unità operativa tutti sono informati")

In questo report si trovano le percezioni dei dipendenti del territorio in merito a questi processi.

Fonte dei dati : *Indagine di clima interno 2012*

Elaborazioni: *Laboratorio Management e Sanità*

• E10 Il management per i dipendenti



Copyright Laboratorio Mes

E10 Il management per i dipendenti					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
Toscana	2,92	43,70	-	-	2012
101 - Lunigiana	5,00	60,02	-	-	2012
101 - Apuane	5,00	60,14	-	-	2012
102 - Valle del Serchio	1,24	48,50	-	-	2012
102 - Piana di Lucca	1,23	48,47	-	-	2012
103 - Pistoiese	1,78	49,97	-	-	2012
103 - Val di Nievole	1,87	50,22	-	-	2012
104 - Pratese	2,05	50,70	-	-	2012



E10 Il management per i dipendenti					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
105 - Alta Val di Cecina	3,50	54,69	-	-	2012
105 - Val d'Era	3,75	55,39	-	-	2012
105 - Pisana	3,67	55,15	-	-	2012
106 - Ba. Val di Cecina	1,49	49,17	-	-	2012
106 - Livornese	1,58	49,43	-	-	2012
106 - Val di Cornia	1,44	49,04	-	-	2012
106 - Elba	1,85	50,15	-	-	2012
107 - Alta Val d'Elsa	2,03	50,67	-	-	2012
107 - Val di Chiana Senese	1,99	50,55	-	-	2012
107 - Amiata Senese	1,99	50,55	-	-	2012
107 - Senese	2,22	51,19	-	-	2012
108 - Casentino	2,46	51,83	-	-	2012
108 - Val Tiberina	2,38	51,62	-	-	2012
108 - Val di Chiana Aretina	2,33	51,47	-	-	2012
108 - Aretina	2,66	52,38	-	-	2012
108 - Valdarno	2,43	51,77	-	-	2012
109 - Colline Metallifere	4,85	58,41	-	-	2012
109 - Colline dell'Albegna	4,71	58,01	-	-	2012
109 - Amiata Grossetana	4,69	57,97	-	-	2012
109 - Grossetana	4,81	58,28	-	-	2012
110 - Firenze	3,40	54,42	-	-	2012
110 - Fiorentina N/O	3,33	54,24	-	-	2012
110 - Fiorentina sud-est	3,48	54,64	-	-	2012
110 - Mugello	3,31	54,17	-	-	2012
111 - Empolese	2,30	51,39	-	-	2012
111 - Valdarno Inferiore	2,40	51,66	-	-	2012
112 - Versilia	4,68	57,94	-	-	2012

E10

IL MANAGEMENT PER I DIPENDENTI

NOTE PER L'ELABORAZIONE

Ai dipendenti che hanno compilato il questionario 2 del Territorio è stato chiesto di valutare il management nell'esercizio delle sue competenze.

Sono state formulate domande volte ad indagare gli indicatori comportamentali riferiti alle competenze distintive del ruolo, escludendo le competenze tecnico-professionali. Le valutazioni sono calcolate sulla base dei seguenti step:

- Trasformazione delle modalità di risposta selezionate dai dipendenti in una scala continua da 0 a 100;
- Esecuzione della procedura di risk adjustment correggendo per Azienda le variabili età, genere, ruolo professionale;
- calcolo del valore medio per ciascun Azienda;
- costruzione delle fasce di valutazione rispetto alla media regionale;
- assegnazione della valutazione rispetto alla media inter-regionale.

QUESITI

L'indicatore fa riferimento alle seguenti domande:

- L'organizzazione interna della mia struttura è chiara e conosciuta.
- In genere mi viene dato riscontro sulla qualità del mio lavoro e sui risultati raggiunti
- Nella mia struttura vengono organizzate con regolarità riunioni interne.
- Quando devono essere prese decisioni che riguardano la mia struttura tutti sono informati.
- All'interno della mia struttura, il lavoro è ben pianificato e questo ci permette di raggiungere gli obiettivi previsti.
- Nella mia struttura sento che le mie proposte di miglioramento vengono prese in considerazione dal mio dirigente
- Sento di fare parte di una squadra che collabora per raggiungere obiettivi comuni.
- All'interno della mia struttura tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze.
- Normalmente ricevo direttive ed istruzioni chiare sull'attività che devo svolgere dal mio dirigente
- Nella mia struttura/uo vengo rassicurato ed incoraggiato a reagire dopo un insuccesso
- Il mio dirigente sa gestire le situazioni conflittuali
- Il mio dirigente è facilmente contattabile in caso abbia necessità di parlare con lui
- Il mio dirigente è capace di delegare
- Mi sento responsabilizzato sulla qualità dei risultati/servizi relativi al mio lavoro.
- Nel mio lavoro vengo aiutato a sviluppare le mie capacità
- Condivido i criteri adottati dal mio dirigente per valutare il mio lavoro



NOTA METODOLOGICA	La rilevazione è stata condotta tramite la somministrazione di un questionario on line, aperto 24 ore su 24, a tutti i dipendenti strutturati delle aziende coinvolte nell'indagine. I dati sono stati raccolti tramite la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interview). L'indagine di clima interno si è svolta dal 19 Novembre al 21 Dicembre 2012.
FONTE	Indagine di clima interno 2012- Laboratorio Mes

5.4 Indicatore E11: Comunicazione e informazione per i dipendenti

L'indicatore deriva dalla media dei punteggi ottenuti dalle domande sotto riportate a cui i dipendenti dovevano rispondere esprimendo il proprio livello di informazione in relazione ai seguenti items:

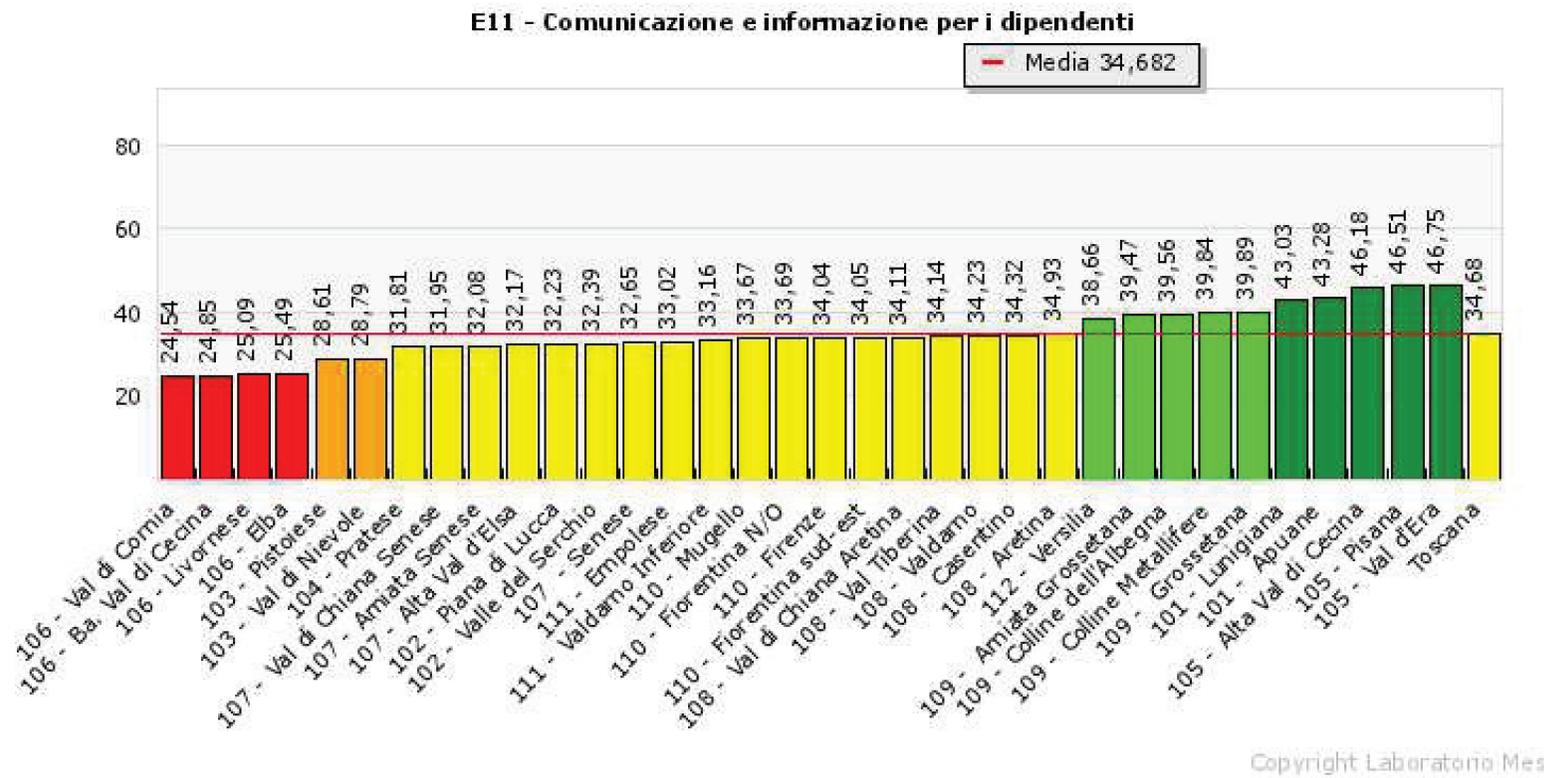
- la qualità dei servizi erogati dall'Azienda
- la soddisfazione degli utenti
- l'organizzazione della propria Azienda
- i risultati Aziendali
- le decisioni e le strategie importanti prese dalla Direzione Aziendale

Nel grafico trend il dato dell' Ausl 7 di Siena fa riferimento all'indagine realizzata nell'anno 2007.

L'indicatore valuta la percezione dei dipendenti del territorio in merito ai processi di comunicazione interni all'azienda.

Fonte dei dati : *Indagine di clima interno 2012*
Elaborazioni: *Laboratorio Management e Sanità*

• E11 Comunicazione e informazione per i dipendenti



E11 Comunicazione e informazione per i dipendenti					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
Toscana	2,82	34,68	-	-	2012
101 - Lunigiana	4,65	43,03	-	-	2012
101 - Apuane	4,71	43,28	-	-	2012
102 - Valle del Serchio	2,32	32,39	-	-	2012
102 - Piana di Lucca	2,29	32,23	-	-	2012
103 - Pistoiese	1,49	28,61	-	-	2012
103 - Val di Nievole	1,53	28,79	-	-	2012
104 - Pratese	2,19	31,81	-	-	2012
105 - Alta Val di Cecina	5,00	46,18	-	-	2012
105 - Val d'Era	5,00	46,75	-	-	2012
105 - Pisana	5,00	46,51	-	-	2012
106 - Ba. Val di Cecina	0,67	24,85	-	-	2012
106 - Livornese	0,72	25,09	-	-	2012
106 - Val di Cornia	0,60	24,54	-	-	2012
106 - Elba	0,81	25,49	-	-	2012
107 - Alta Val d'Elsa	2,27	32,17	-	-	2012
107 - Val di Chiana Senese	2,22	31,95	-	-	2012
107 - Amiata Senese	2,25	32,08	-	-	2012
107 - Senese	2,38	32,65	-	-	2012



E11 Comunicazione e informazione per i dipendenti					
SdS/Zona distretto	Valutazione 2012	Valore 2012	Num 2012	Den 2012	Anno indicatore
108 - Casentino	2,74	34,32	-	-	2012
108 - Val Tiberina	2,71	34,14	-	-	2012
108 - Val di Chiana Aretina	2,70	34,11	-	-	2012
108 - Aretina	2,88	34,93	-	-	2012
108 - Valdarno	2,72	34,23	-	-	2012
109 - Colline Metallifere	3,96	39,84	-	-	2012
109 - Colline dell'Albegna	3,89	39,56	-	-	2012
109 - Amiata Grossetana	3,87	39,47	-	-	2012
109 - Grossetana	3,97	39,89	-	-	2012
110 - Firenze	2,68	34,04	-	-	2012
110 - Fiorentina N/O	2,61	33,69	-	-	2012
110 - Fiorentina sud-est	2,69	34,05	-	-	2012
110 - Mugello	2,60	33,67	-	-	2012
111 - Empolese	2,46	33,02	-	-	2012
111 - Valdarno Inferiore	2,49	33,16	-	-	2012
112 - Versilia	3,70	38,66	-	-	2012

E11	
COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI	
NOTE PER L'ELABORAZIONE	<p>Ai dipendenti che hanno compilato il questionario 2 del Territorio è stato chiesto di valutare i processi di comunicazione all'interno della propria azienda.</p> <p>Le valutazioni sono calcolate sulla base dei seguenti step:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trasformazione delle modalità di risposta selezionate dai dipendenti in una scala continua da 0 a 100; • Esecuzione della procedura di risk adjustment correggendo per Azienda le variabili età, genere, ruolo professionale; • Calcolo del valore medio per ciascun Azienda; • Costruzione delle fasce di valutazione rispetto alla media regionale; • Assegnazione della valutazione rispetto alla media inter-regionale. <p>Il valore dell'indicatore, comunicazione per i dipendenti, è inferiore a 50 in tutte le Aziende. Per questo motivo le fasce di valutazione sono state riportate a 4 (non a 5) in quanto nessuna azienda ha un riportato un valore positivo.</p>
QUESITI	<p>L'indicatore è costruito sulla base delle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mia Azienda diffonde in modo efficace le informazioni interne tra i diversi settori dell'azienda -Sono informato sui risultati Aziendali (economici, sanitari, soddisfazione dei pazienti) -Sono informato sulle strategie importanti e l'organizzazione della'Azienda
NOTA METODOLOGICA	<p>La rilevazione è stata condotta tramite la somministrazione di un questionario on line, aperto 24 ore su 24, a tutti i dipendenti strutturati delle aziende coinvolte nell'indagine. I dati sono stati raccolti tramite la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interview).</p> <p>L'indagine di clima interno si è svolta dal 19 Novembre al 21 Dicembre 2012.</p>
FONTE	Indagine di clima interno 2012- Laboratorio Mes