



Fondazione “Varni Agnetti” ETS

Rilevazione grado di soddisfazione *Dipendenti*

Anno 2025



Unità Offerta: R.S.A. Varni Agnetti, R.S.A. Ponte Nizza, C.D.I. – Centro Diurno Integrato per Anziani, A.P.A. – Alloggi Protetti per Anziani, A.D.I./C- Dom, R.S.A. - Aperta

GODIASCO SALICE TERME , 30 GENNAIO 2026

Note metodologiche

L'indagine è stata svolta nel periodo Gennaio 2026;
Il questionario è stato distribuito ai dipendenti della Fondazione; le risposte sono state 58 su un totale di 80 Dipendenti.

L'indagine mira a rilevare l'importanza attribuita ai fattori che hanno importanza per la soddisfazione dei dipendenti ed il livello di soddisfazione raggiunto;

Piano di diffusione: i risultati della customer satisfaction verranno pubblicati sul sito internet (www.varniagnetti.it) e divulgati durante la presentazione del Bilancio Sociale 2025.

Altri indicatori utilizzati per la rilevazione della Customer Satisfaction

Questionario gradimento del servizio;

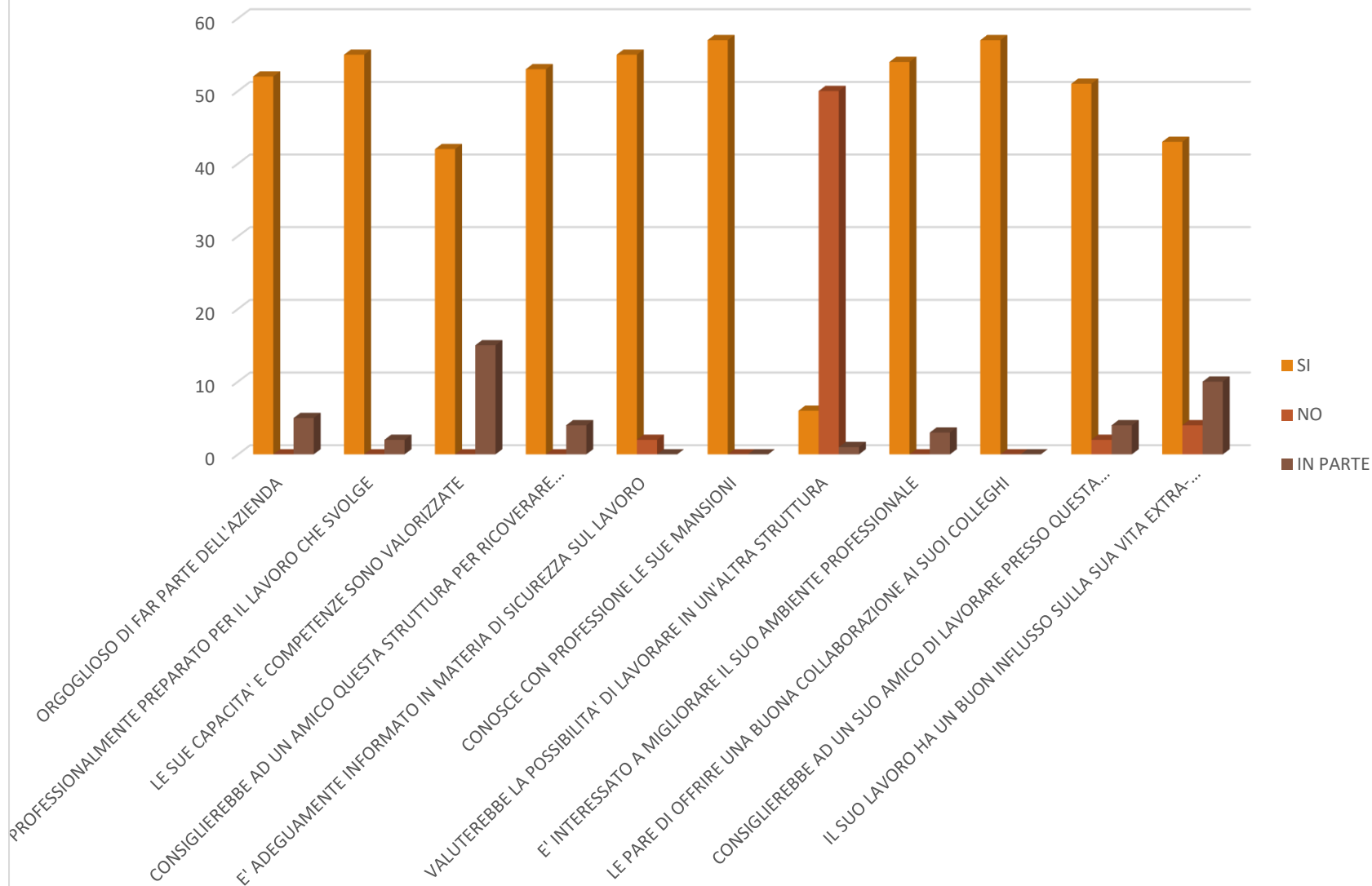
Turn – over dei dipendenti che sarà misurato come percentuale degli dipendenti che lasciano la Fondazione e nel numero di anni di servizio dei dipendenti.

Il personale dipendente

Al 31 dicembre 2025 erano in forza alla Fondazione “Varni Agnetti” O.N.L.U.S. n. 80 dipendenti di cui 75 con contratto a tempo indeterminato e 5 con contratto a tempo determinato;

Il personale è prevalentemente residente nel Comune di Godiasco Salice Terme e nei comuni limitrofi alla sede della Fondazione; ***confermando le profonde radici nel territorio: gli ospiti provengono dallo stesso territorio da cui proviene il personale che li assiste.***

PERCEZIONE PROFESSIONALE E APPARTENENZA DEI DIPENDENTI- ANNO 2025



TURN-OVER

L'indice di TURN-OVER è calcolato come rapporto tra la somma delle assunzioni e dimissioni in un anno e il totale dei dipendenti dell'anno;

Nell'anno 2025 il TURN-OVER di personale si è mantenuto su livelli bassi (5,88%);

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato come elemento di qualità del servizio erogato, la limitazione del turn-over del personale;

Mantenere bravi operatori significa rinforzare il legame tra operatore e ospite che costituisce un elemento importante per la qualità del servizio erogato.

Integrazione – analisi qualitativa questionari dipendenti

Dall'analisi dei questionari di soddisfazione del personale emerge un livello complessivamente positivo, in linea con quanto rilevato dagli indicatori generali. In particolare, si evidenziano buoni livelli di soddisfazione in relazione al clima lavorativo, alla collaborazione tra colleghi e al senso di appartenenza alla Fondazione, elementi che contribuiscono alla stabilità organizzativa e al basso tasso di turn-over registrato.

Il personale manifesta inoltre una buona percezione delle proprie competenze professionali e del ruolo svolto, unitamente a una diffusa disponibilità a contribuire attivamente al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Dall'analisi delle risposte emerge inoltre che la grande maggioranza dei dipendenti non manifesta l'intenzione di cambiare posto di lavoro, confermando un elevato livello di fidelizzazione e attaccamento alla Fondazione .

Dall'indagine emergono altresì alcune aree di miglioramento, riconducibili principalmente al rafforzamento della comunicazione interna, all'ottimizzazione dell'organizzazione dei carichi di lavoro, allo sviluppo dell'offerta formativa e alla valorizzazione delle competenze professionali.

Tali elementi risultano coerenti con le azioni programmate per l'anno 2026, confermando l'allineamento tra i bisogni espressi dal personale e le strategie di sviluppo organizzativo della Fondazione.

Considerazioni finali

Dall'analisi dei questionari di soddisfazione del personale emerge un livello complessivamente buono, con particolare riferimento al clima lavorativo, alla collaborazione tra colleghi e al senso di appartenenza alla Fondazione.

L'indagine evidenzia inoltre un buon grado di attaccamento all'organizzazione, confermato anche dal fatto che la maggior parte dei dipendenti non manifesta l'intenzione di cambiare posto di lavoro.

In materia di sicurezza sul lavoro, si rileva una diffusa consapevolezza del personale: nel corso delle riunioni periodiche il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha confermato la costante disponibilità dei DPI e l'attenzione posta dal personale nel corretto utilizzo degli stessi.

Le risposte fornite dai lavoratori evidenziano altresì un adeguato livello di consapevolezza rispetto ai percorsi formativi effettuati, in particolare sui temi della sicurezza, confermando l'efficacia delle attività di formazione erogate.

Permangono, in coerenza con quanto emerso dai questionari, alcune aree di miglioramento legate alla comunicazione interna, all'organizzazione del lavoro e alla valorizzazione delle competenze professionali, già oggetto di specifiche azioni programmate per l'anno 2026.

Azioni previste per il 2026

Azioni previste per il 2026 (aggiornate sulla base dei questionari di soddisfazione)

Per il 2026 sono previste le seguenti azioni, anche in coerenza con le principali esigenze emerse dall'indagine sul personale:

Rafforzamento del benessere organizzativo e del supporto al personale, mediante attivazione di un servizio di supporto psicologico (psicologo a chiamata);

Sviluppo della comunicazione interna e delle dinamiche di gruppo, attraverso attività formative dedicate alla collaborazione tra operatori e alla gestione della relazione con ospiti e familiari;

Potenziamento dell'offerta formativa, con particolare riferimento a:

- sicurezza sul lavoro, codice etico, Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e normativa privacy;
- formazione ECM per il personale infermieristico;
- assistenza a ospiti con bisogni complessi e umanizzazione delle cure (R.S.A. e C.D.I.);

Valorizzazione delle competenze e maggiore integrazione tra servizi, mediante attività informative e formative sulle diverse unità di offerta della Fondazione (R.S.A., C.D.I., R.S.A. Aperta, A.P.A., C-DOM);

Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'operatività, attraverso:

- aggiornamenti sulle regole di gestione dei servizi socio-sanitari di Regione Lombardia;
- formazione specifica del personale C-DOM e R.S.A. APERTA per l'utilizzo del nuovo software TEKNE;

Promozione del coinvolgimento attivo del personale, favorendo la partecipazione ai processi di miglioramento organizzativo.