

UOSD Comunicazione e relazioni con il pubblico
tel 0773/6553430 - fax 0773/6553461

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ASL DI LATINA ANNO 2021

A CURA DI:

UOSD COMUNICAZIONE E RELAZIONI CON IL PUBBLICO:

DR.SSA ASSUNTA LOMBARDI

DR.SSA ROBERTA DE GRANDIS

E, CON LA COLLABORAZIONE DI

DR. LUCA PALOMBO

SIG. EMANUELE LIBERTI

Premessa

Il benessere organizzativo rappresenta l'abilità di una azienda di garantire, tutelare e favorire il benessere psicofisico del lavoratore. Diversi studi hanno documentato che dipendenti appagati e un ambiente di lavoro sereno portano ad un incremento nell'efficienza e nella produttività dell'ente. L'importanza riconosciuta al benessere organizzativo ha portato all'introduzione di diverse leggi che lo assicurano, tra cui è fondamentale ricordare:

- Decreto legislativo n. 81/2008 (*"Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*), il quale introduce l'obbligo di stimare i rischi di stress relazionale al lavoro;
- Decreto legislativo n. 150/2009 (*"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*), che conferisce agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) l'incarico di condurre indagini sul benessere organizzativo;
- Decreto legislativo n. 33/2013 (*cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni*), il quale prescrive l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole riguardo l'organizzazione del lavoro rivolte a sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Premessa

La mission delle Aziende sanitarie è creare salute, prendendosi cura dei cittadini. Nel perseguire questo obiettivo diventa di fondamentale importanza per l'organizzazione prendersi cura delle "proprie" risorse umane. Un'ipotesi ampiamente condivisa lega lo stato di salute degli operatori sanitari e dell'organizzazione a quello dei cittadini-utenti e la qualità delle prestazioni erogate alla qualità della vita lavorativa degli erogatori.

In tal senso attività di promozione della salute dei dipendenti e di prevenzione dei disagi stress lavoro-correlati vanno nella direzione dello "star bene al lavoro", a partire dal contributo per migliorare la qualità della vita lavorativa: dalla prevenzione del burn-out, all'attenzione al singolo lavoratore, dal valorizzare le buone pratiche alla diffusione della cultura della partecipazione quale presupposto dell'orientamento al risultato, in sostituzione della cultura dell'adempimento, con conseguente aumento del senso di appartenenza.

Premessa

Per valutare il benessere organizzativo all'interno della ASL Latina, è stato somministrato ai dipendenti nell'anno 2021 un questionario composto da 57 domande inerenti l'oggetto dell'indagine e 5 domande riguardanti i dati anagrafici. A ciascuna domanda è possibile rispondere con un numero in una scala Likert da 1 a 6, in cui il numero 1 rappresenta la risposta "per nulla" e il numero 6 simboleggia la risposta "del tutto".

I quesiti sono stati così suddivisi:

- A) *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;*
- B) *Le discriminazioni;*
- C) *L'equità nella mia amministrazione;*
- D) *Carriera e sviluppo professionale;*
- E) *Il mio lavoro;*
- F) *L'immagine della mia amministrazione;*
- G) *Smart Working;*
- H) *La mia organizzazione;*
- I) *Le mie performance;*

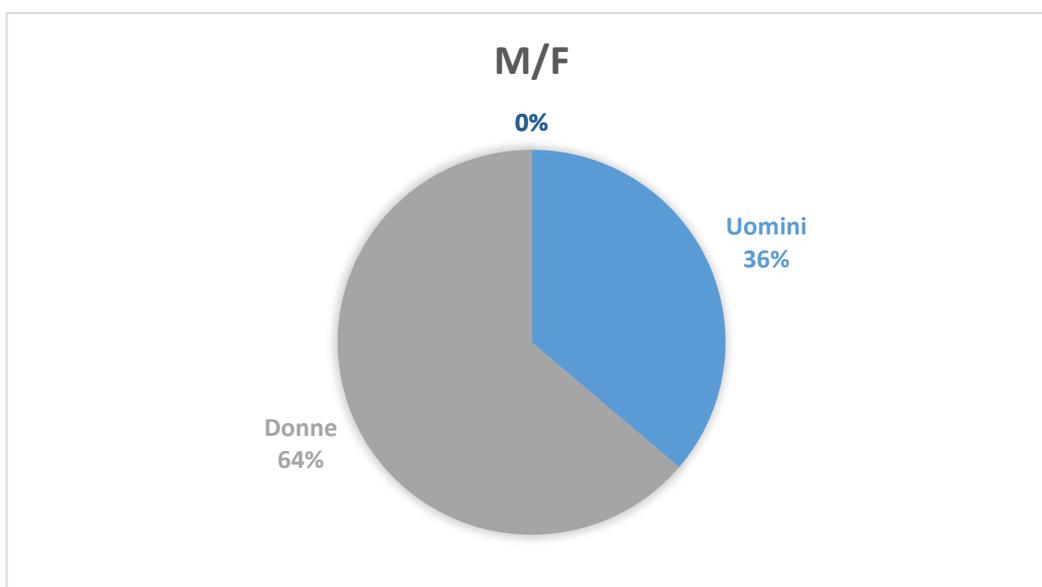
L) *Il mio capo e la mia crescita;*

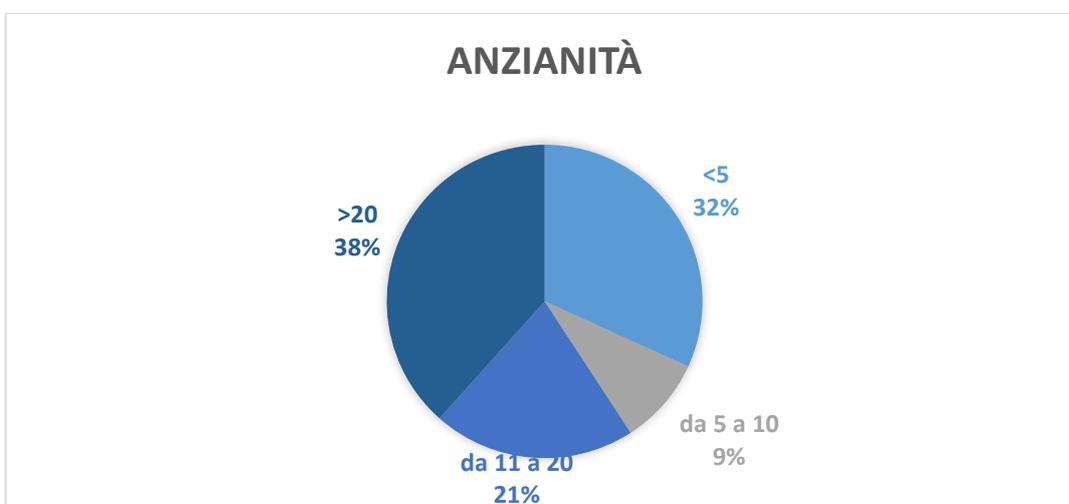
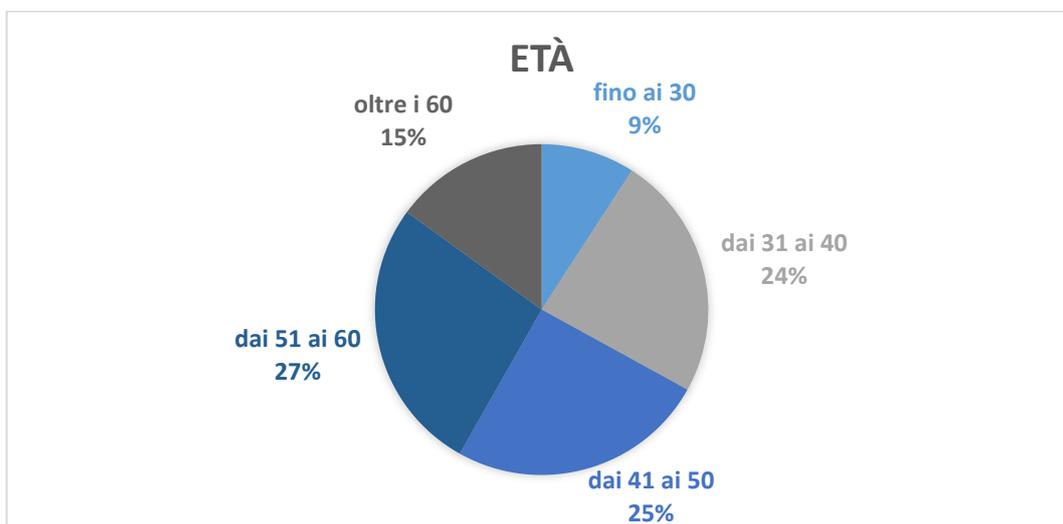
- *Dati anagrafici.*

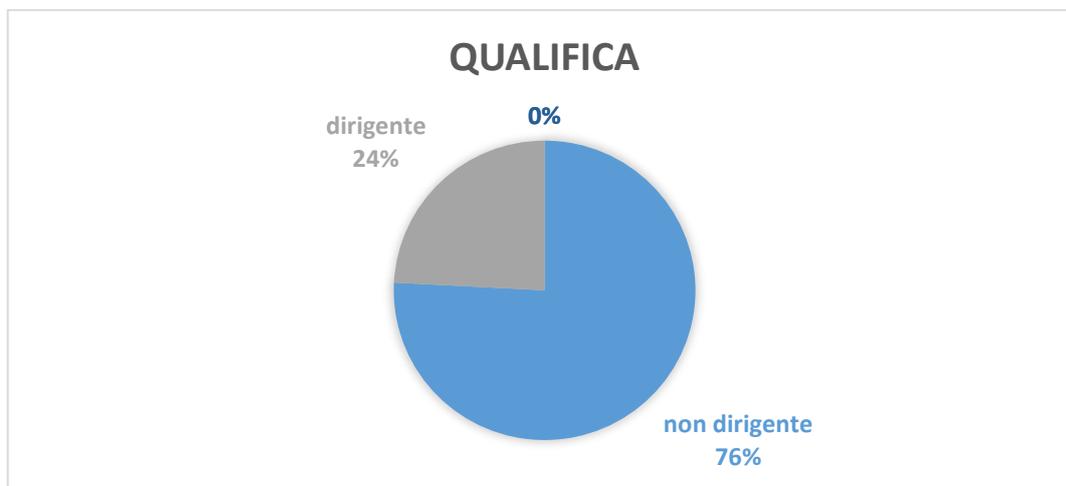
Risultati

In totale gli intervistati risultano essere 590 persone. Di seguito l'analisi del campione e dei suoi dati anagrafici.

Dati anagrafici:

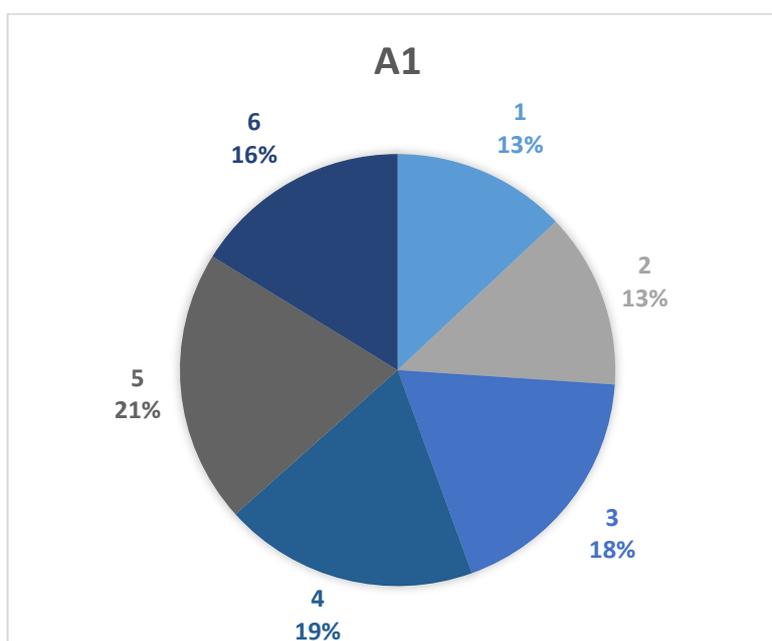






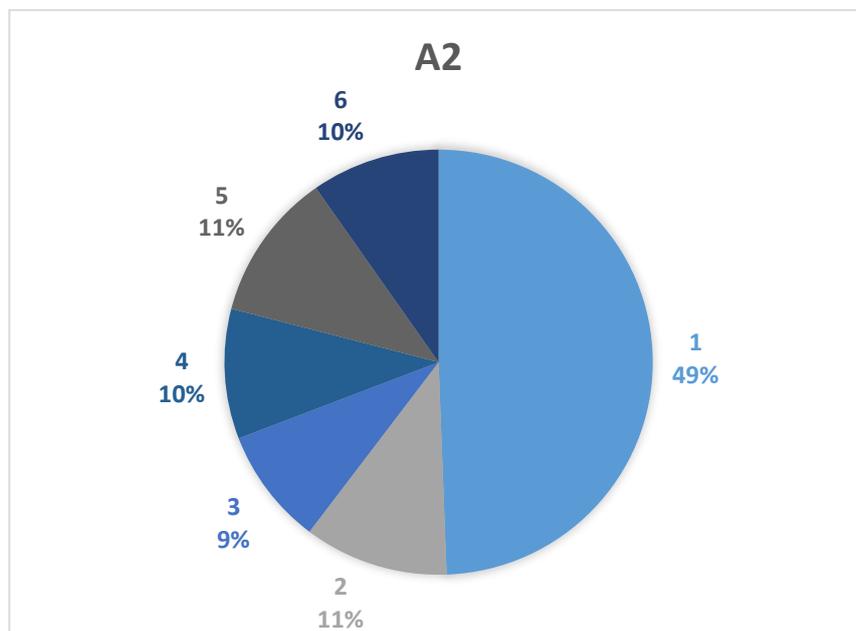
Sezione A “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”:

A1) *“Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione”*



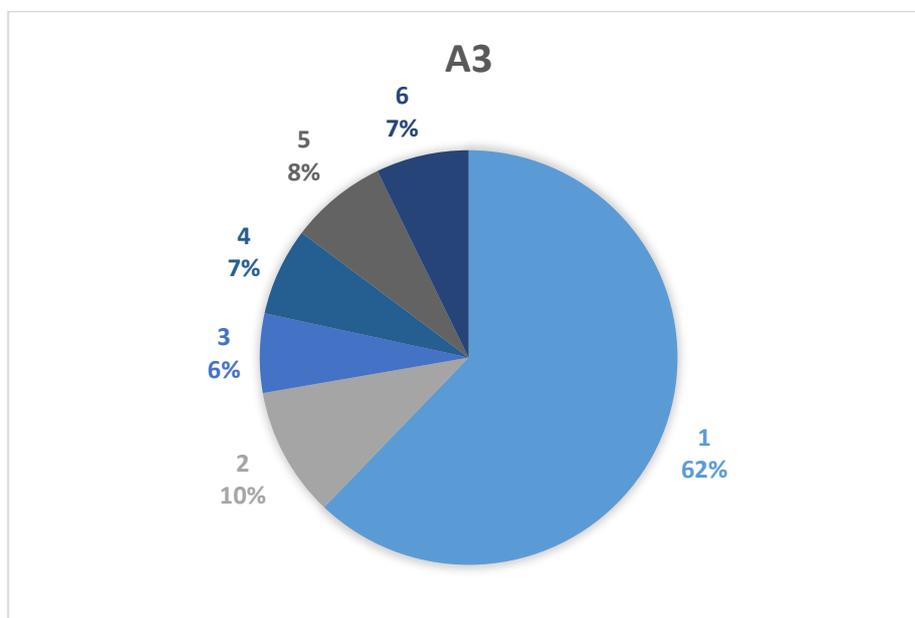
(1= per nulla 6= del tutto)

A2) *“Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)”*



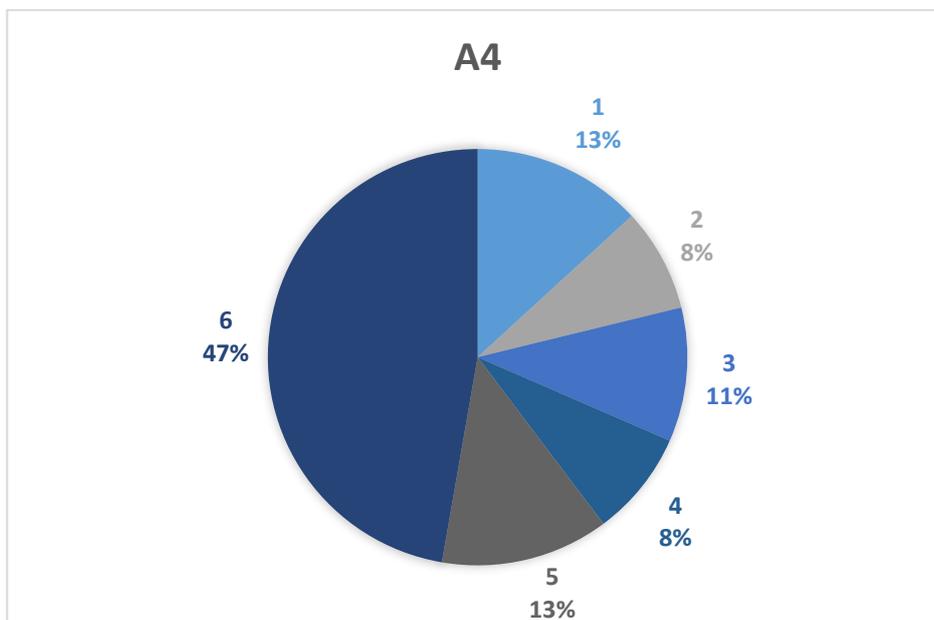
(1= per nulla 6= del tutto)

A3) “Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro”



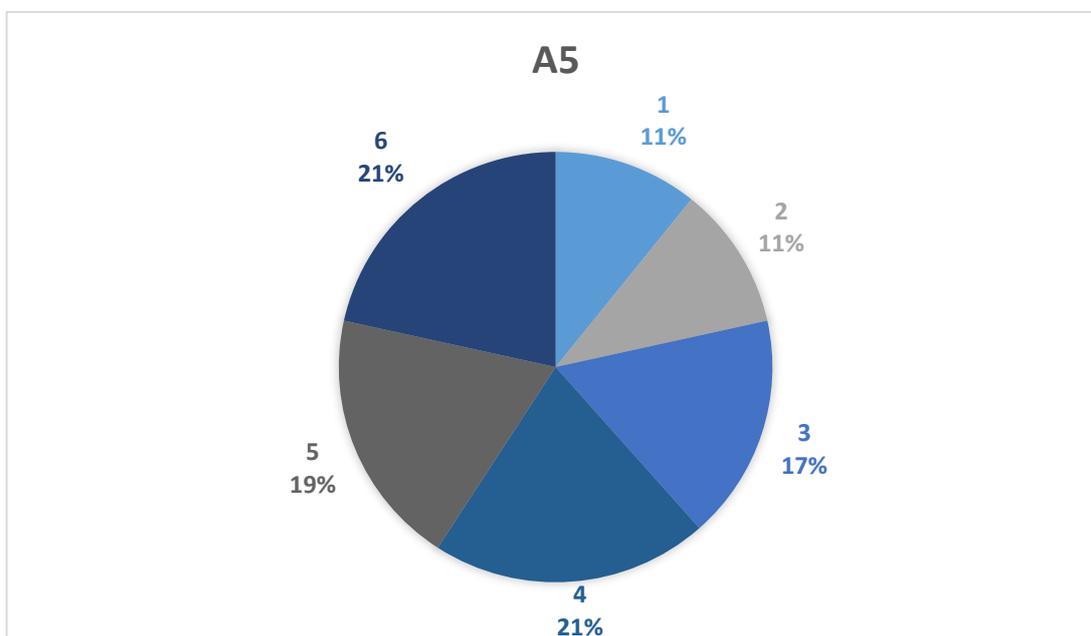
(1= per nulla 6= del tutto)

A4) “Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare”



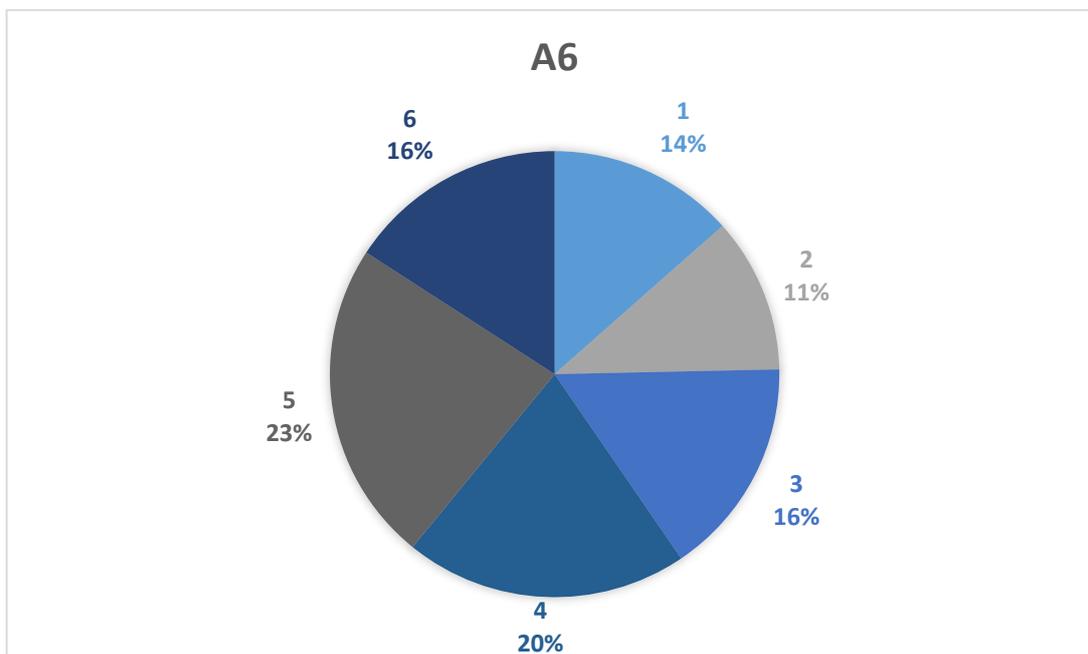
(1= per nulla 6= del tutto)

A5) "Ho la possibilità di prendere sufficienti pause"



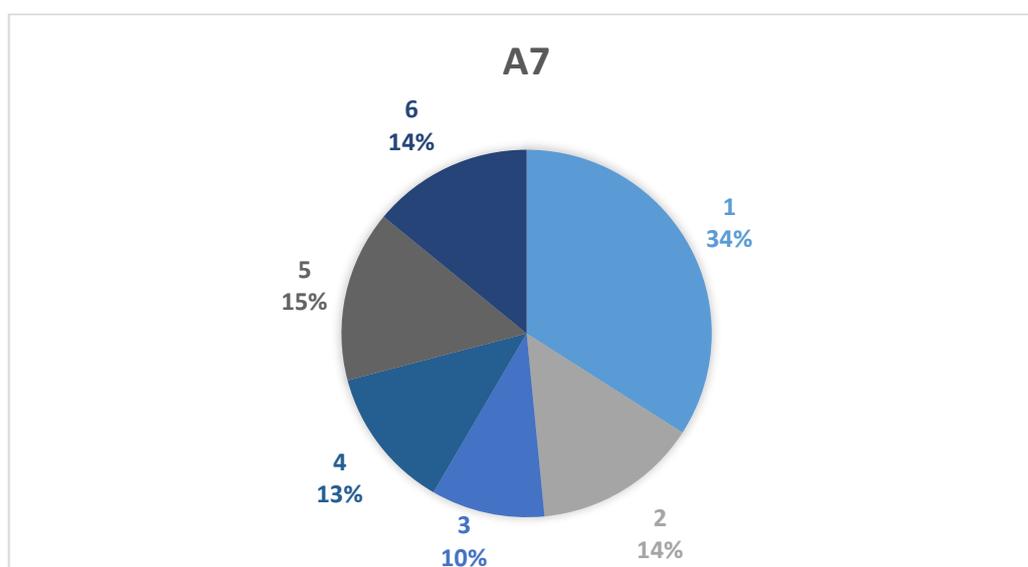
(1= per nulla 6= del tutto)

A6) "Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili"



(1= per nulla 6= del tutto)

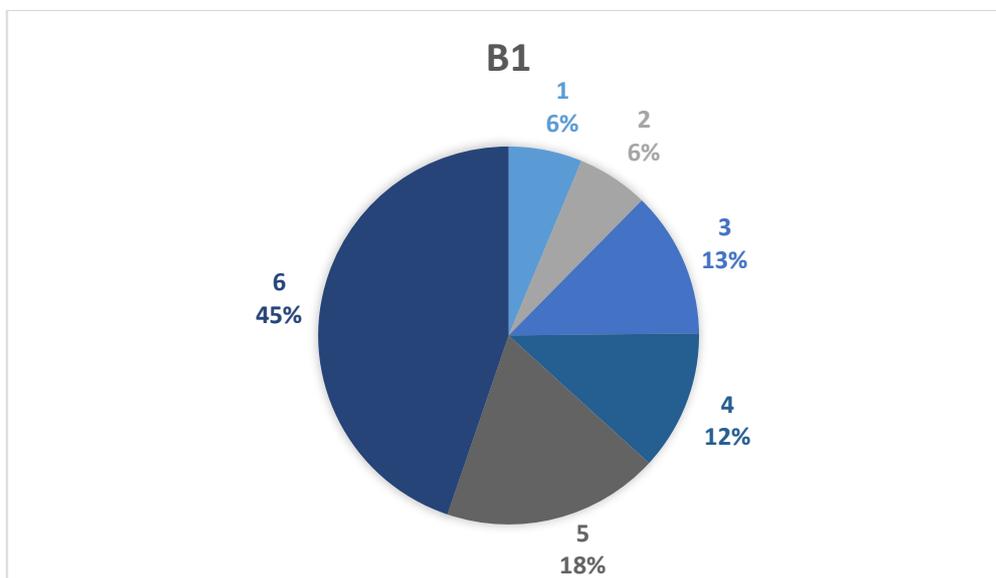
A7) *“Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)”*



(1= per nulla 6= del tutto)

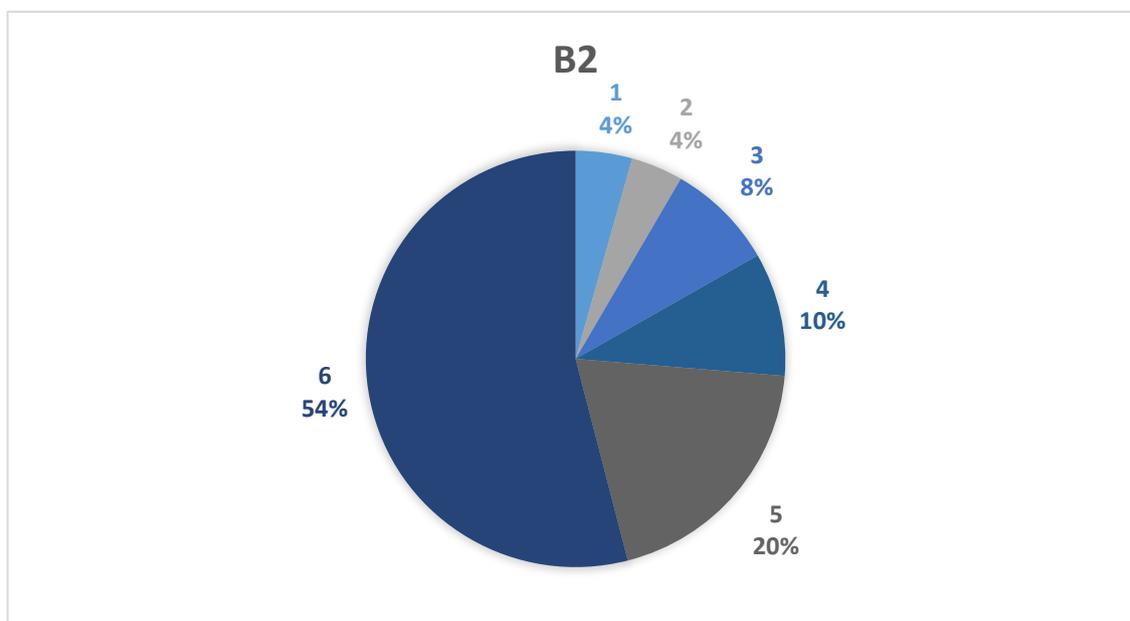
Sezione B “Le discriminazioni”:

B1) “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale”



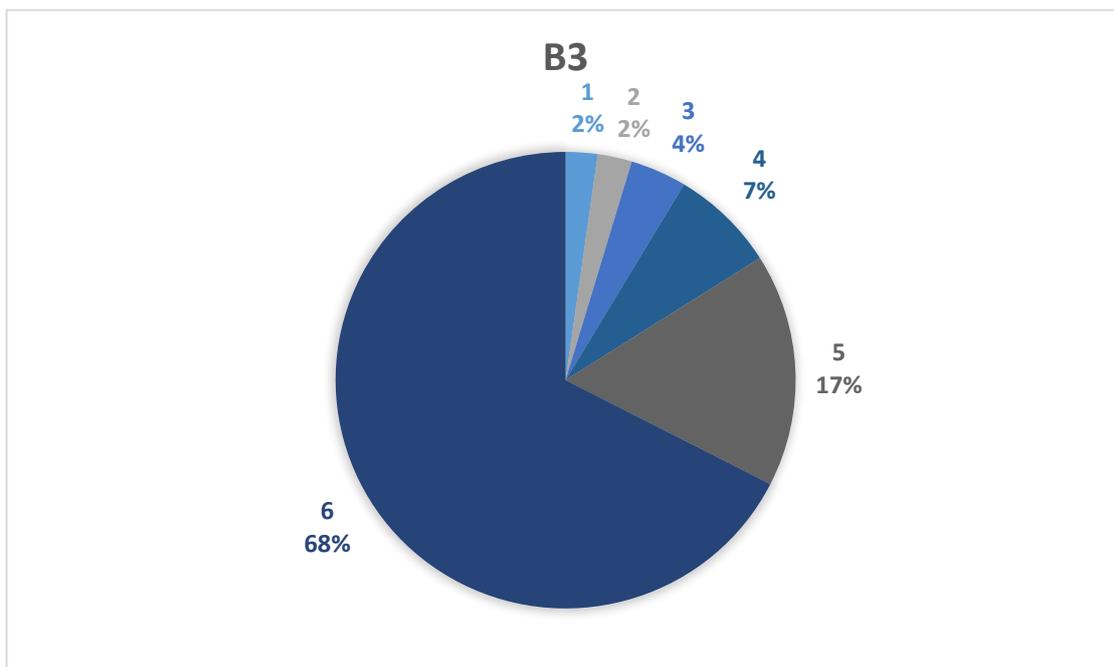
(1= per nulla 6= del tutto)

B2) “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico”



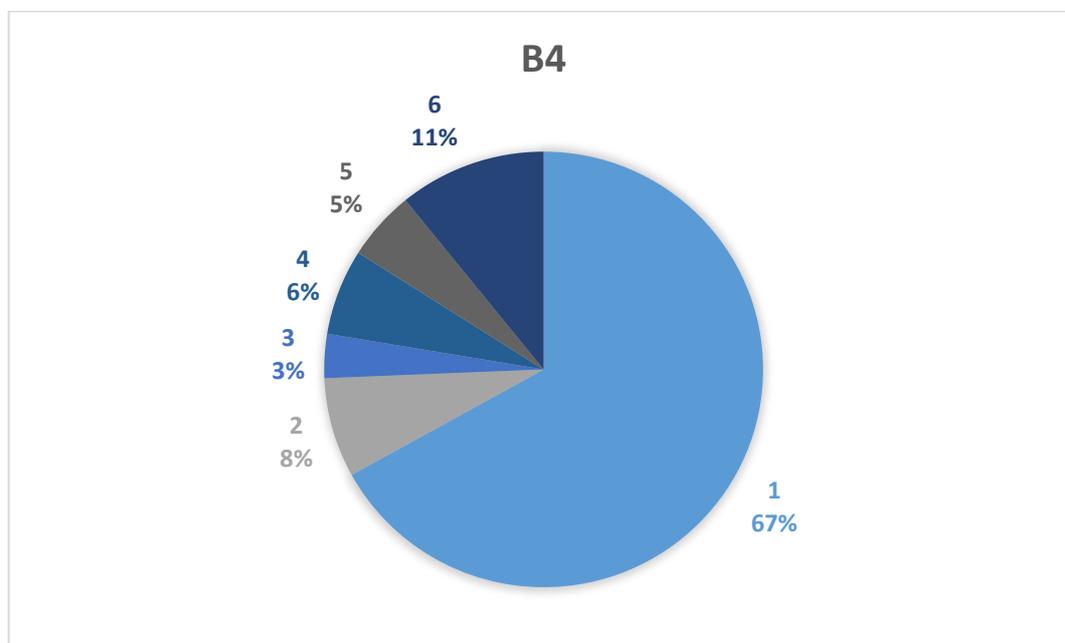
(1= per nulla 6= del tutto)

B3) “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione”



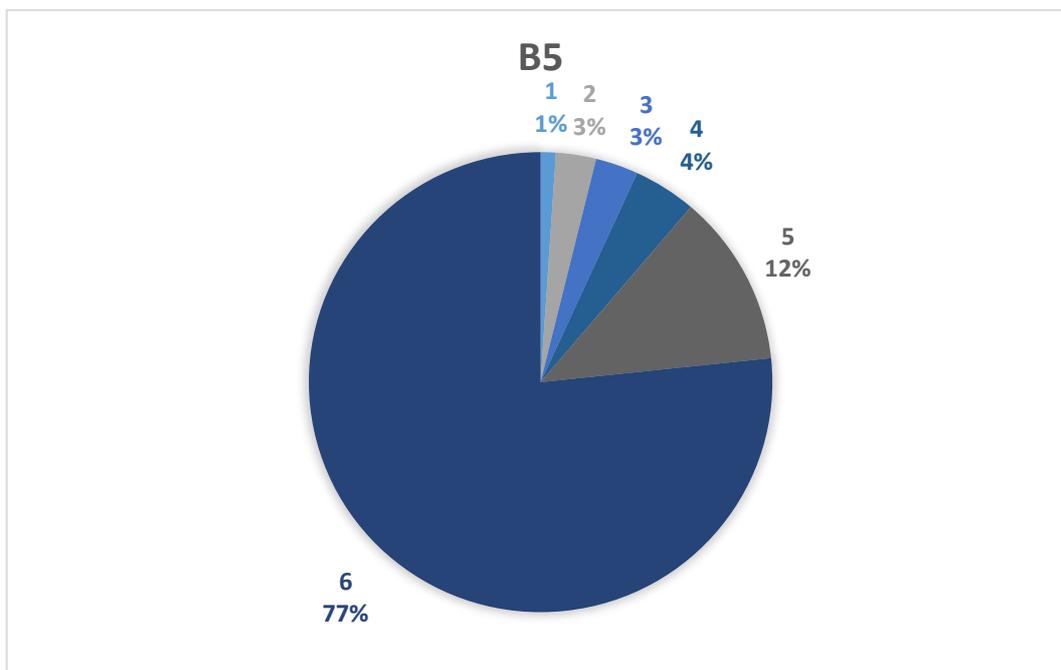
(1= per nulla 6= del tutto)

B4) “La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”



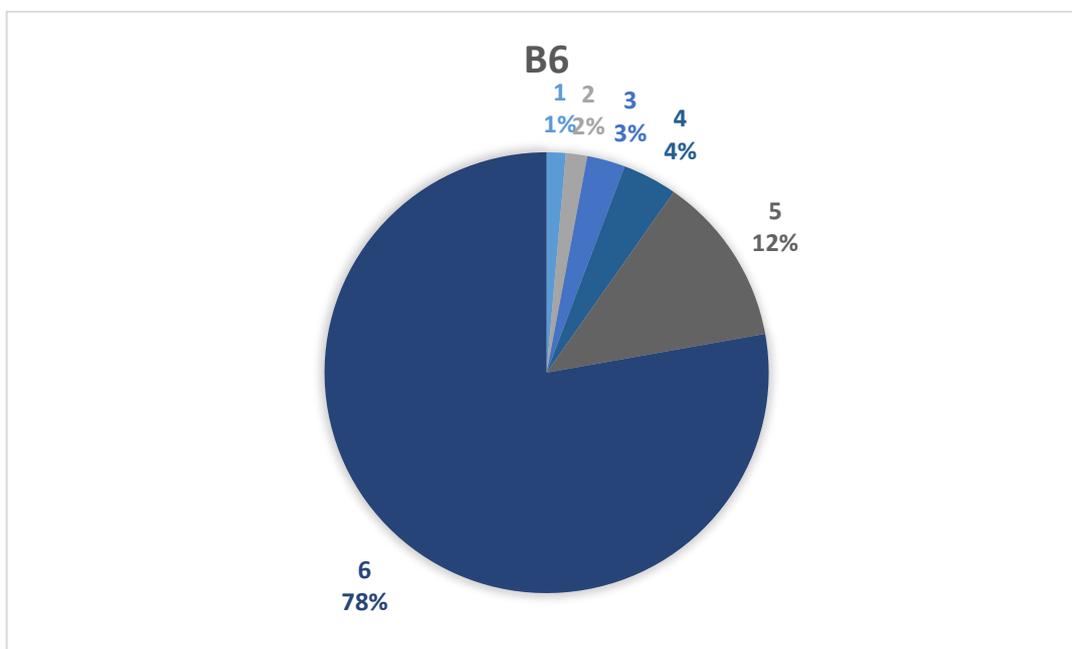
(1= per nulla 6= del tutto)

B5) “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza”



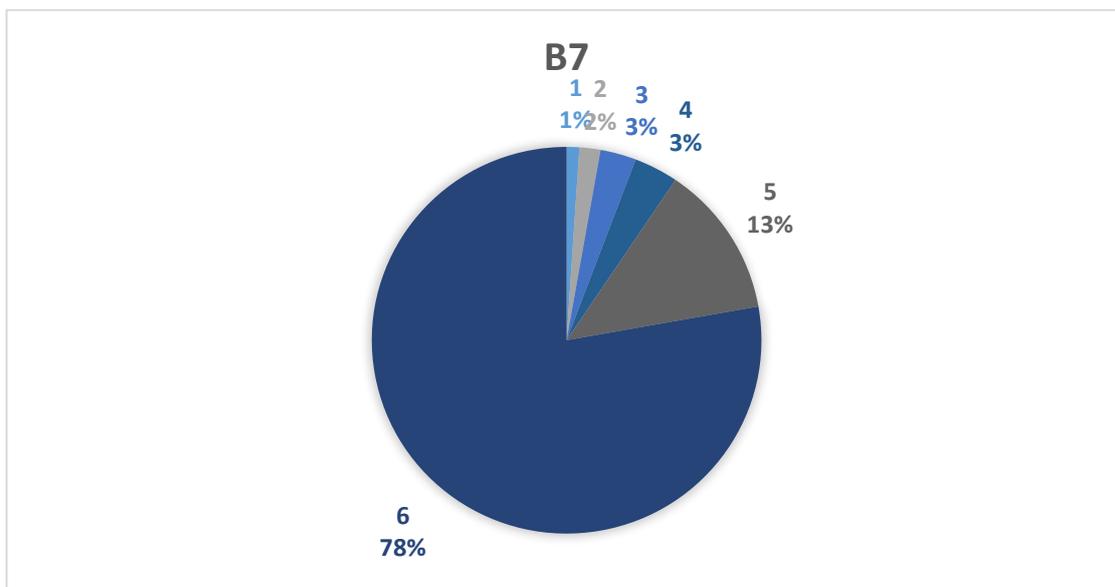
(1= per nulla 6= del tutto)

B6) "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua"



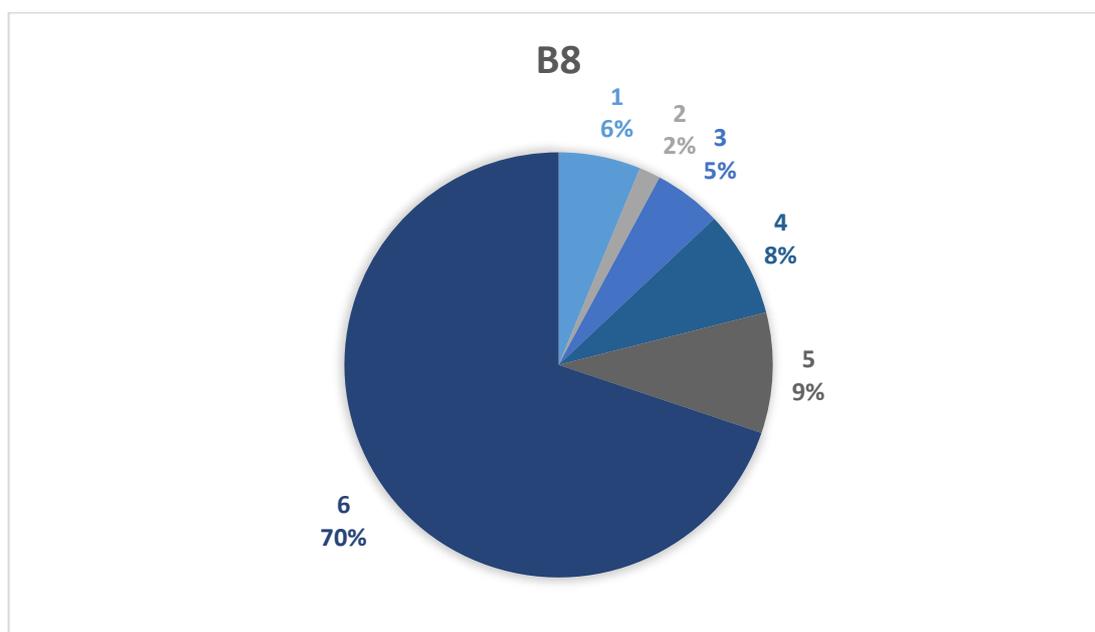
(1= per nulla 6= del tutto)

B7) "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale"



(1= per nulla 6= del tutto)

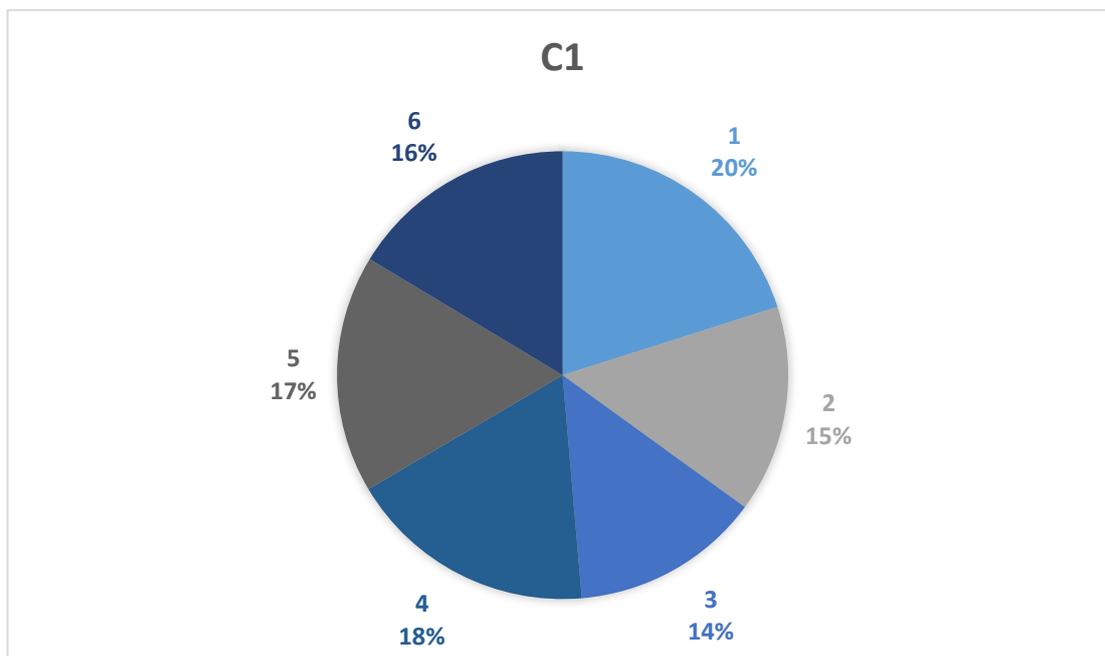
B8) “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)”



(1= per nulla 6= del tutto)

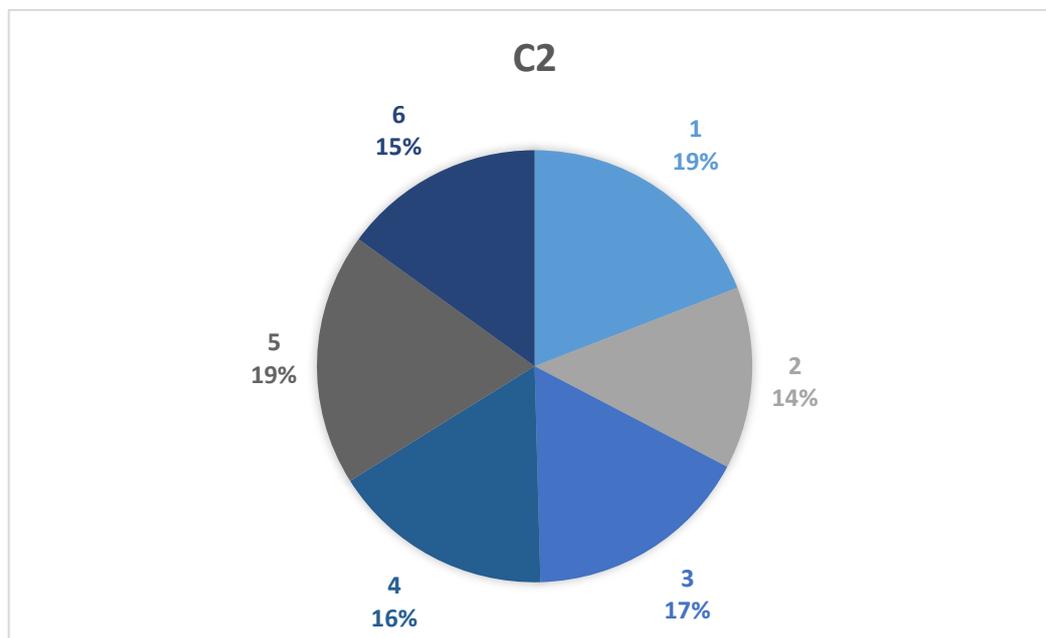
Sezione C “L’equità nella mia amministrazione”:

C1) “Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro”



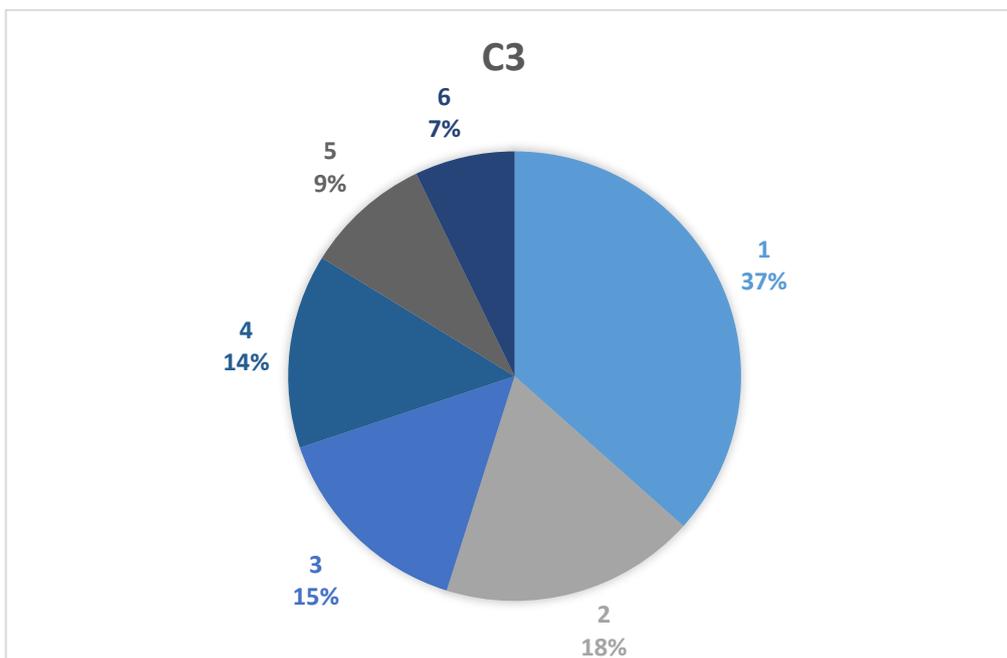
(1= per nulla 6= del tutto)

C2) "Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità"



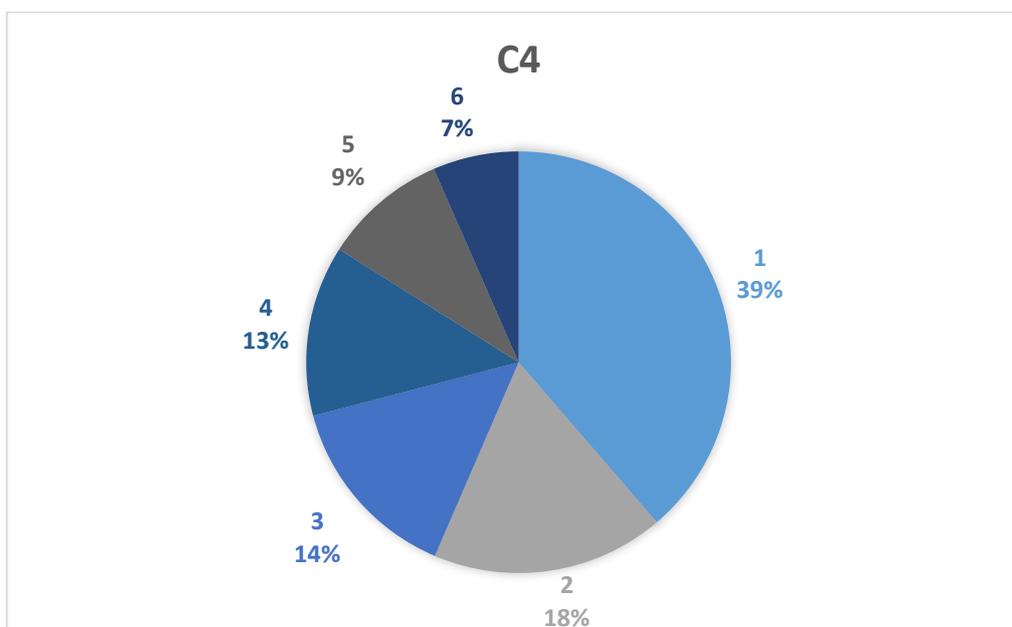
(1= per nulla 6= del tutto)

C3) "Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione"



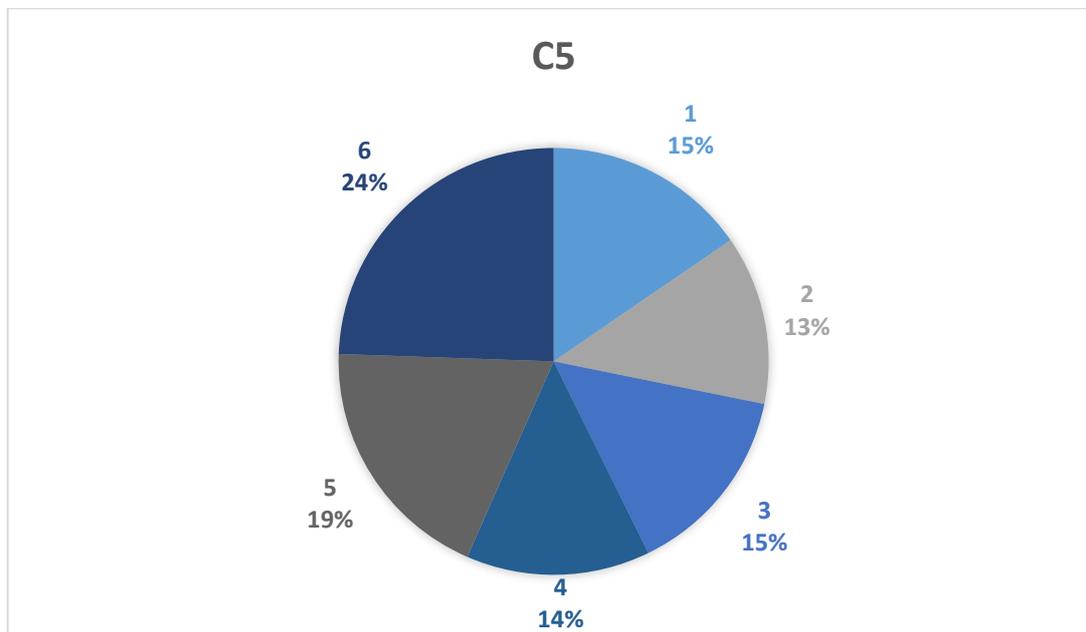
(1= per nulla 6= del tutto)

C4) "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto"



(1= per nulla 6= del tutto)

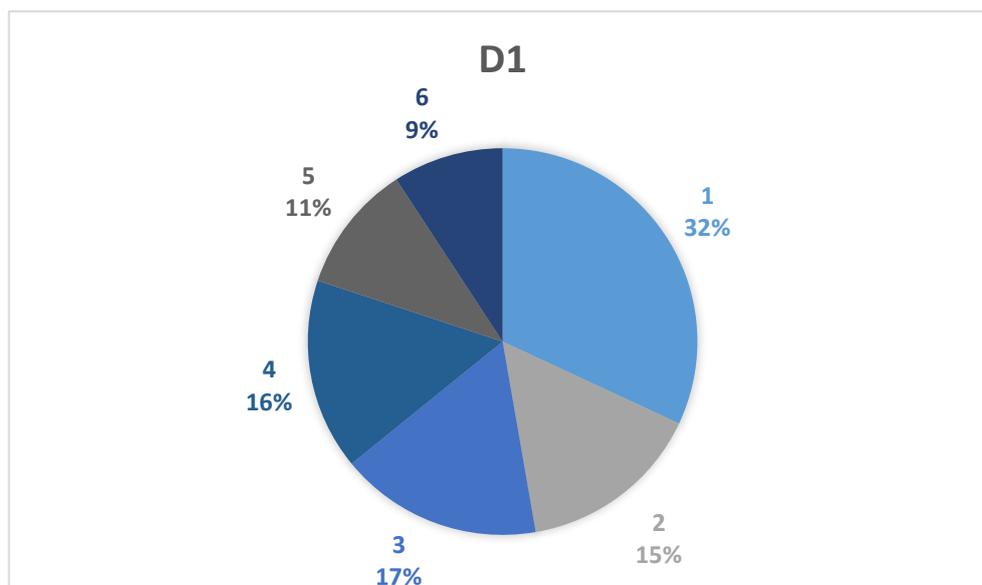
C5) *“Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”*



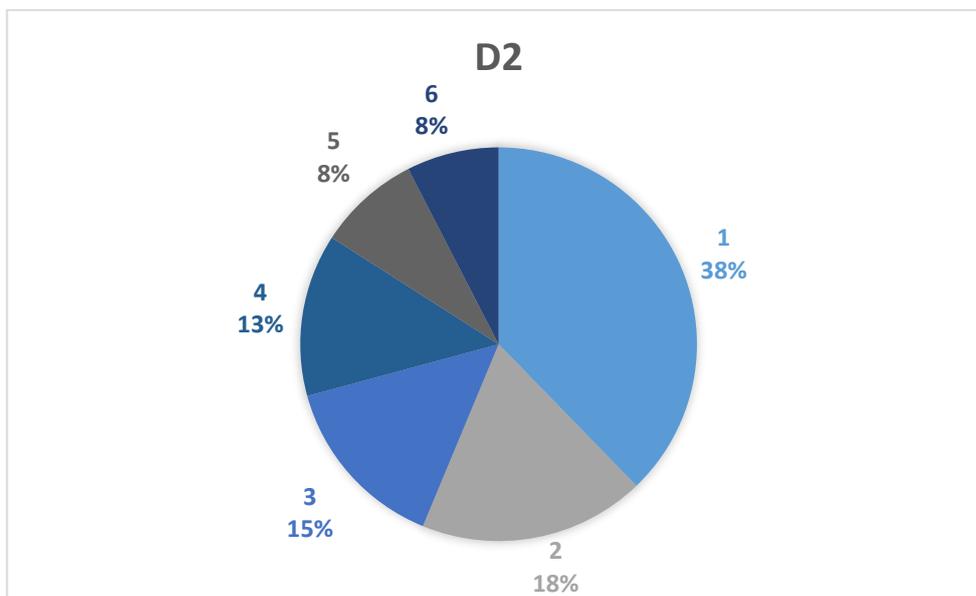
(1= per nulla 6= del tutto)

Sezione D “Carriera e sviluppo professionale”:

D1) *“Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro”*

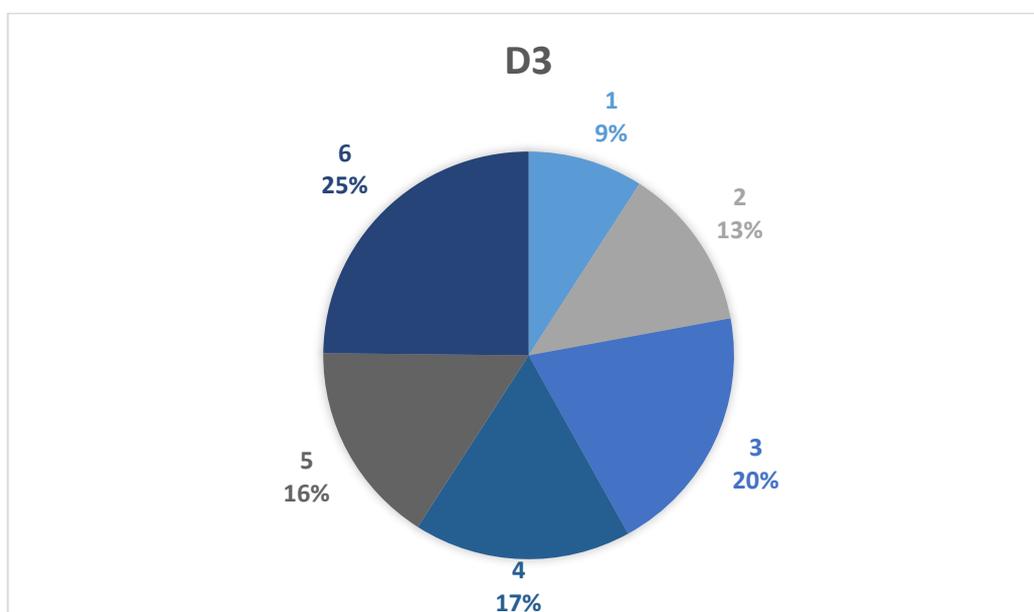


D2) *“Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito”*



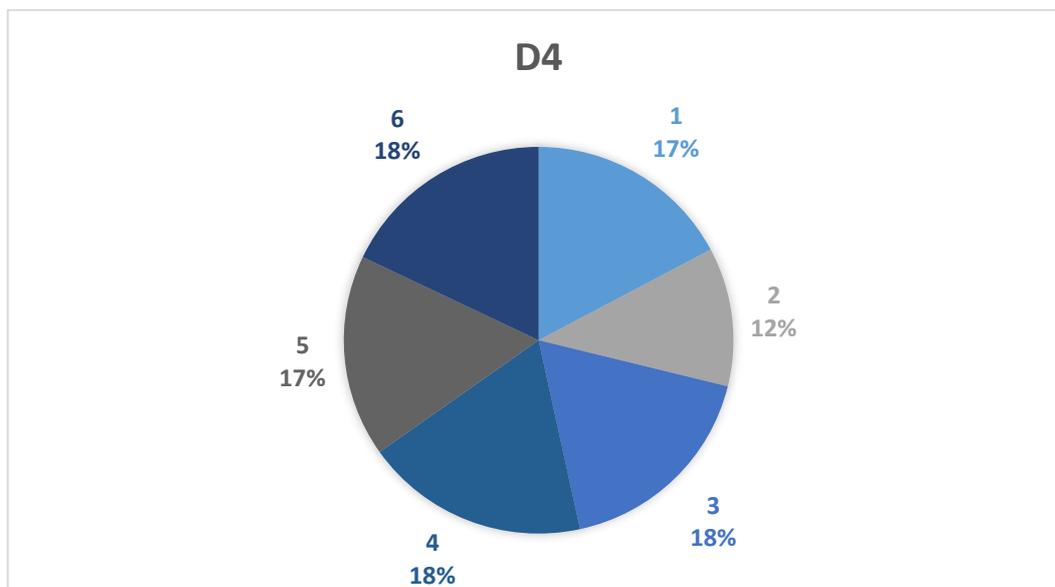
(1= per nulla 6= del tutto)

D3) “La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione”



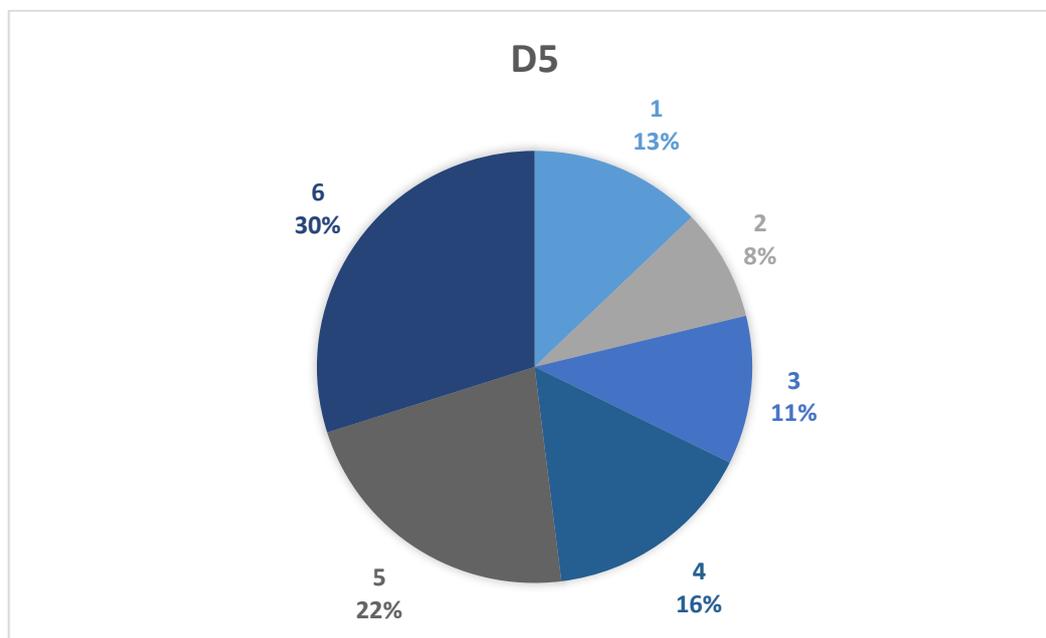
(1= per nulla 6= del tutto)

D4) “Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro”



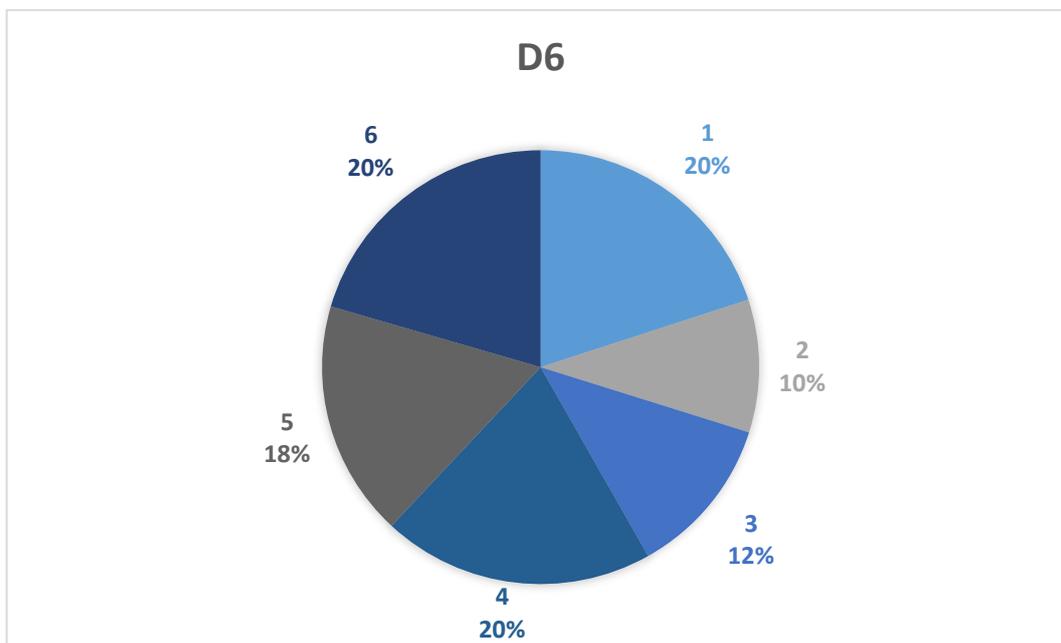
(1= per nulla 6= del tutto)

D5) *“Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale”*



(1= per nulla 6= del tutto)

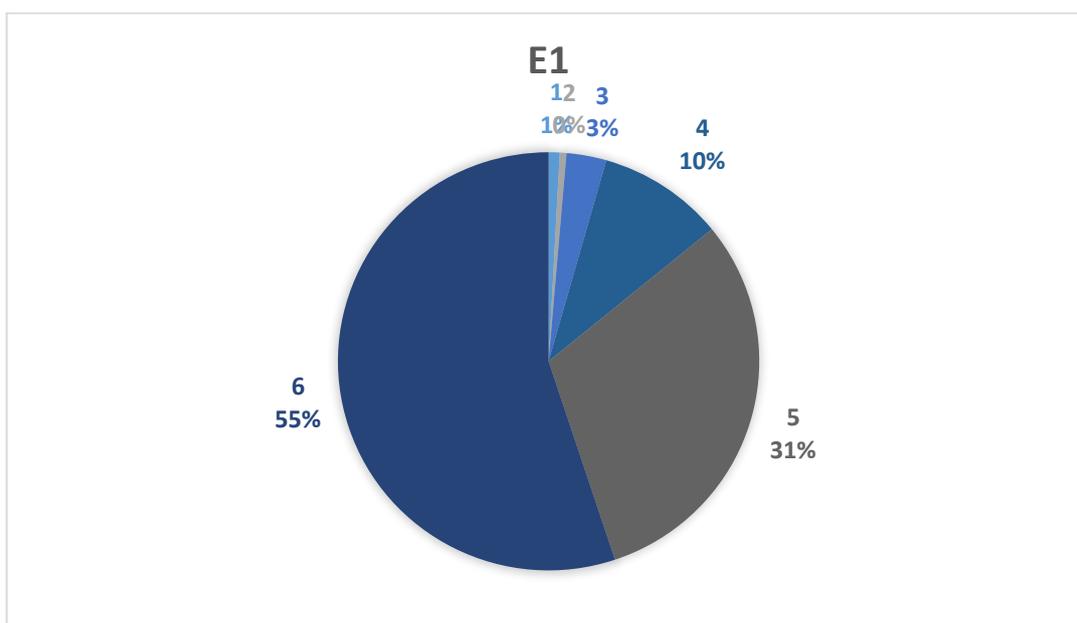
D6) *“Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ente”*



(1= per nulla 6= del tutto)

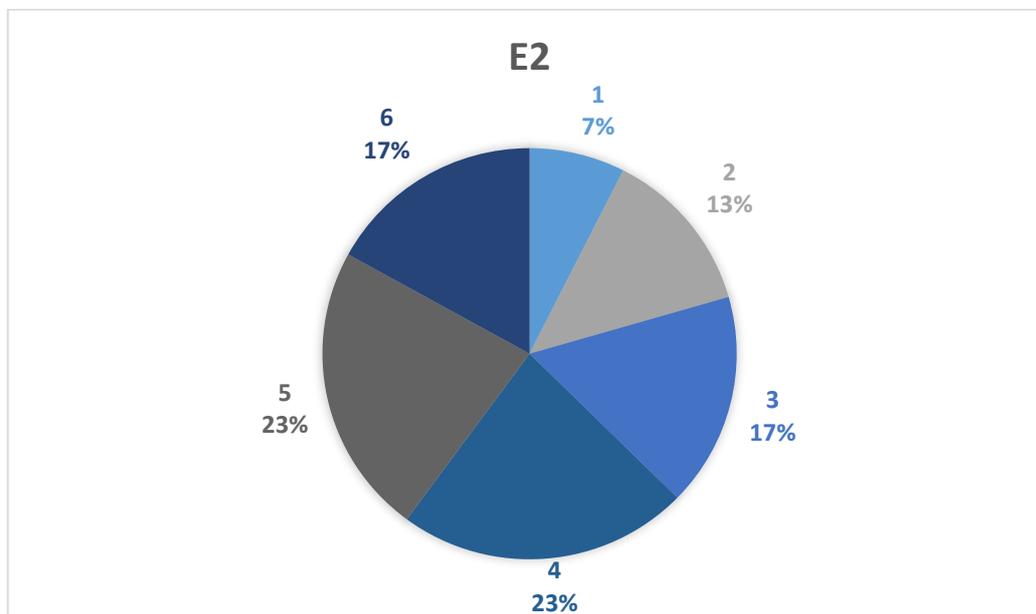
Sezione E “Il mio lavoro”:

E1) *“Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro”*



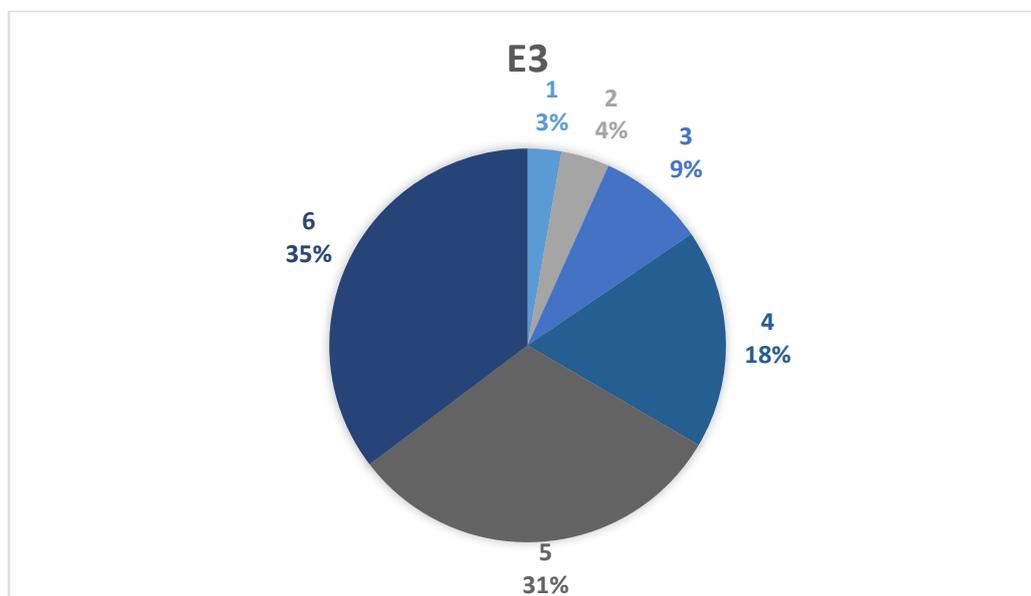
(1= per nulla 6= del tutto)

E2) *“Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro”*



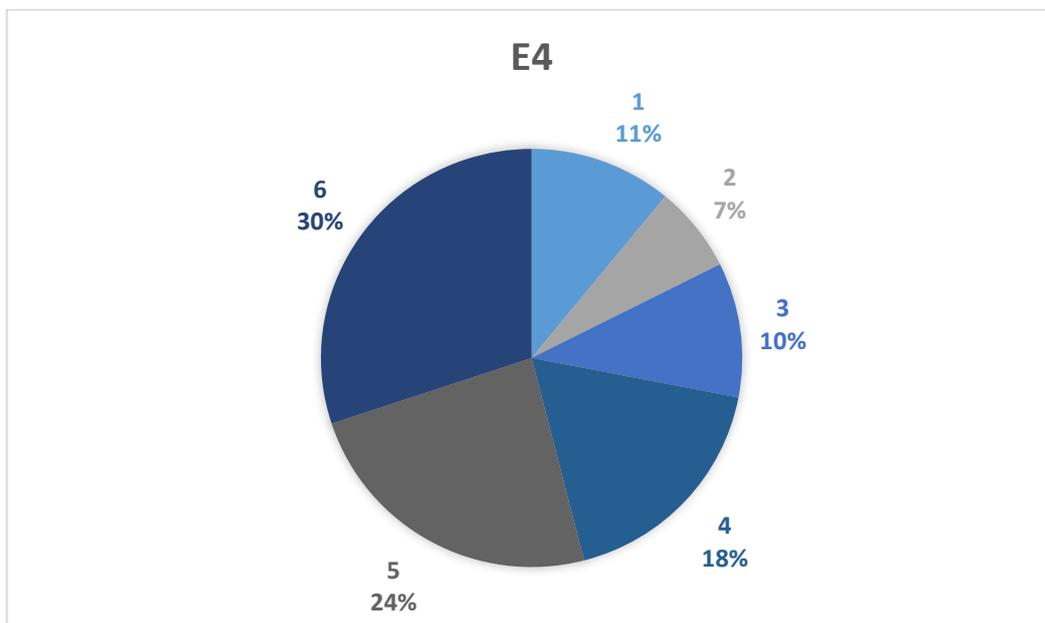
(1= per nulla 6= del tutto)

E3) *“Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro”*



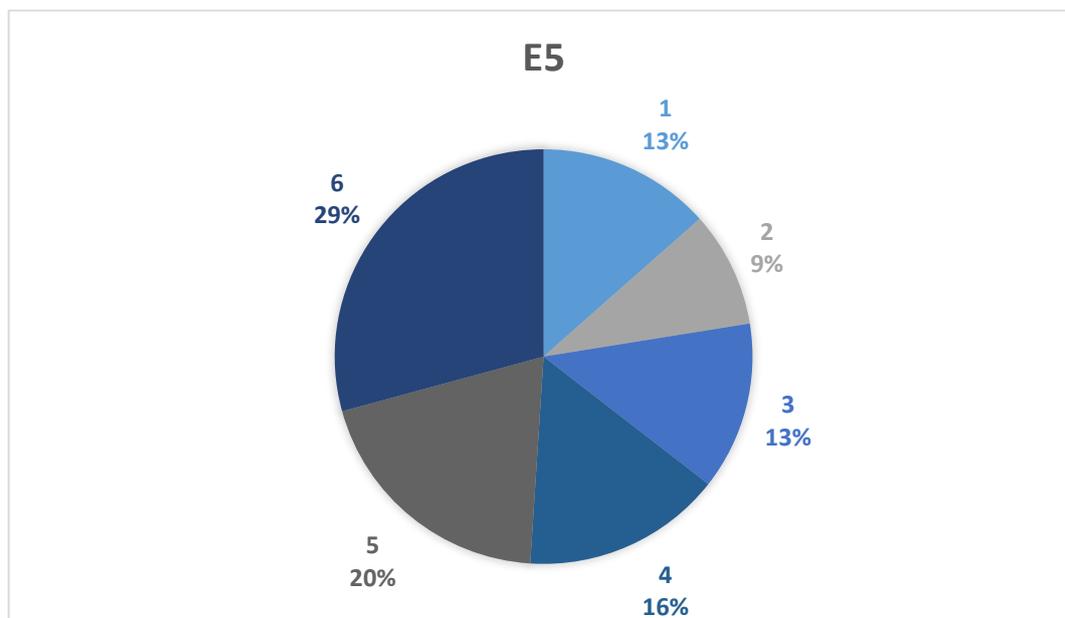
(1= per nulla 6= del tutto)

E4) *“Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale”*



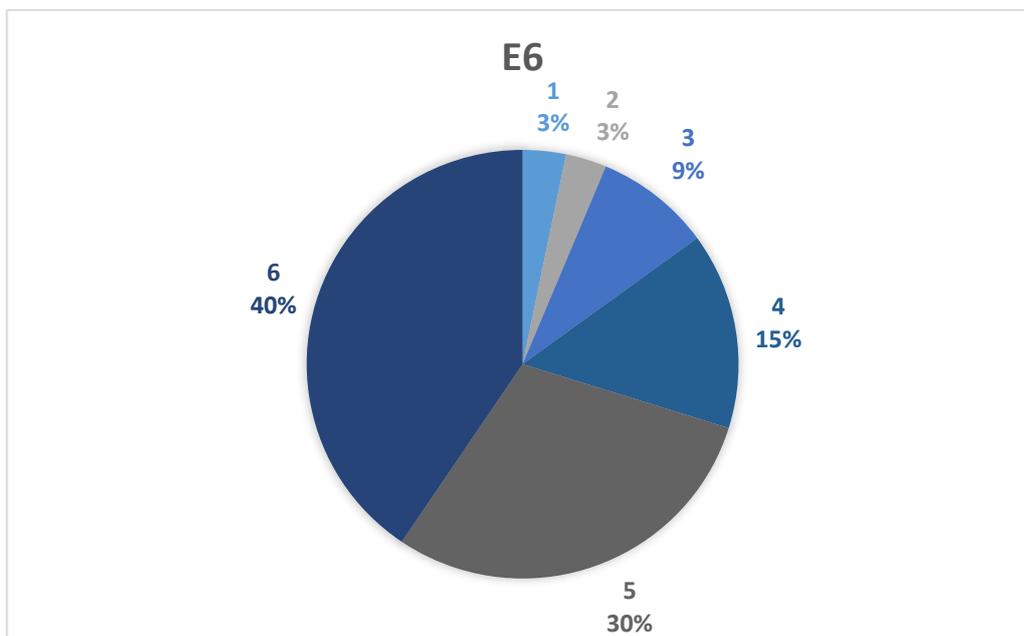
(1= per nulla 6= del tutto)

E5) "Mi sento parte di una squadra"



(1= per nulla 6= del tutto)

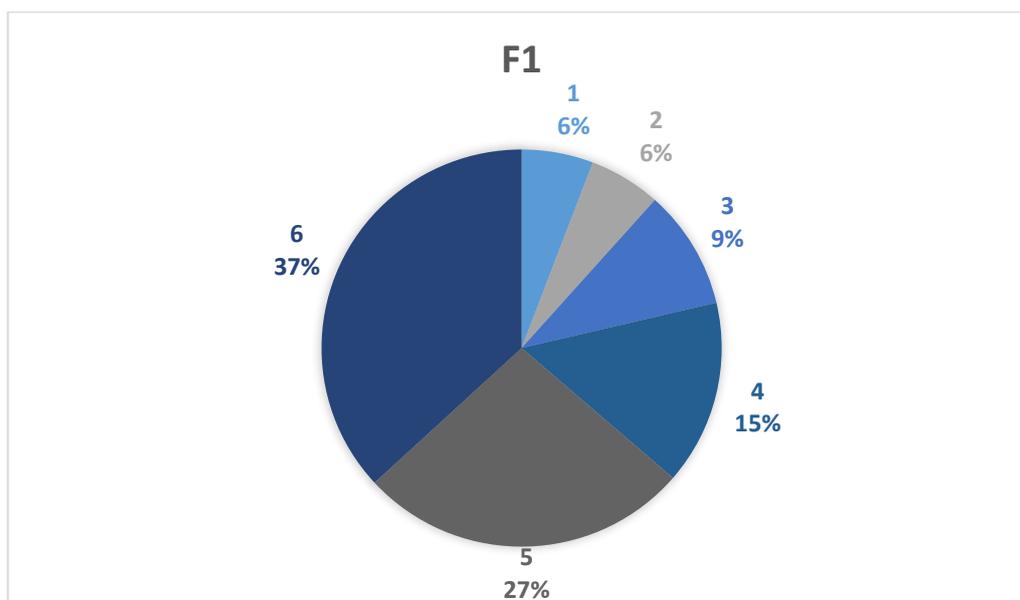
E6) "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi"



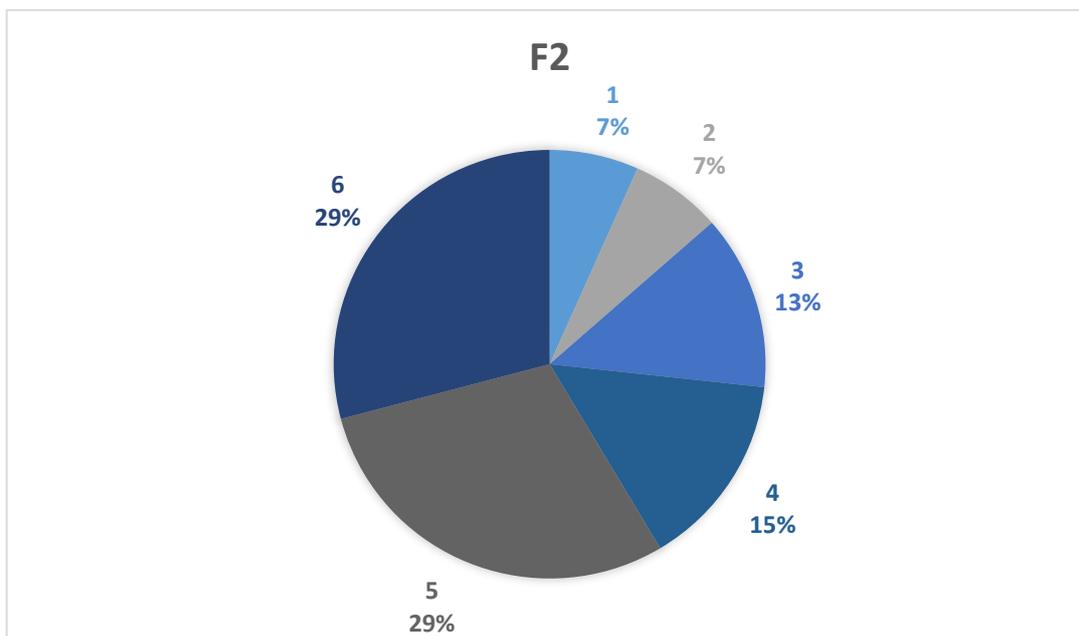
(1= per nulla 6= del tutto)

Sezione F “L’immagine della mia amministrazione”:

F1) “La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività”

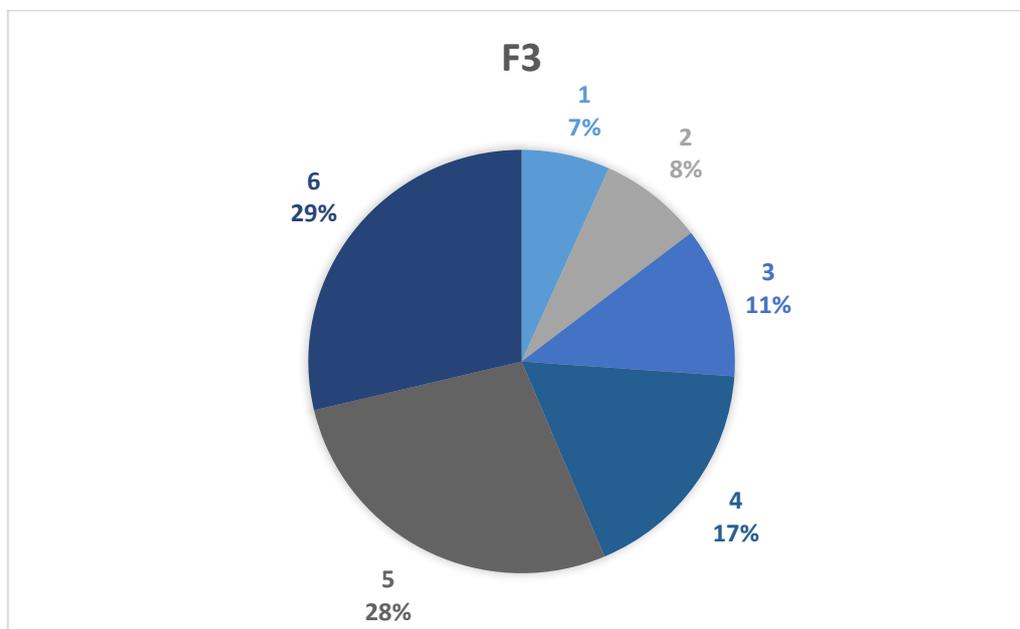


F2) “Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività”



(1= per nulla 6= del tutto)

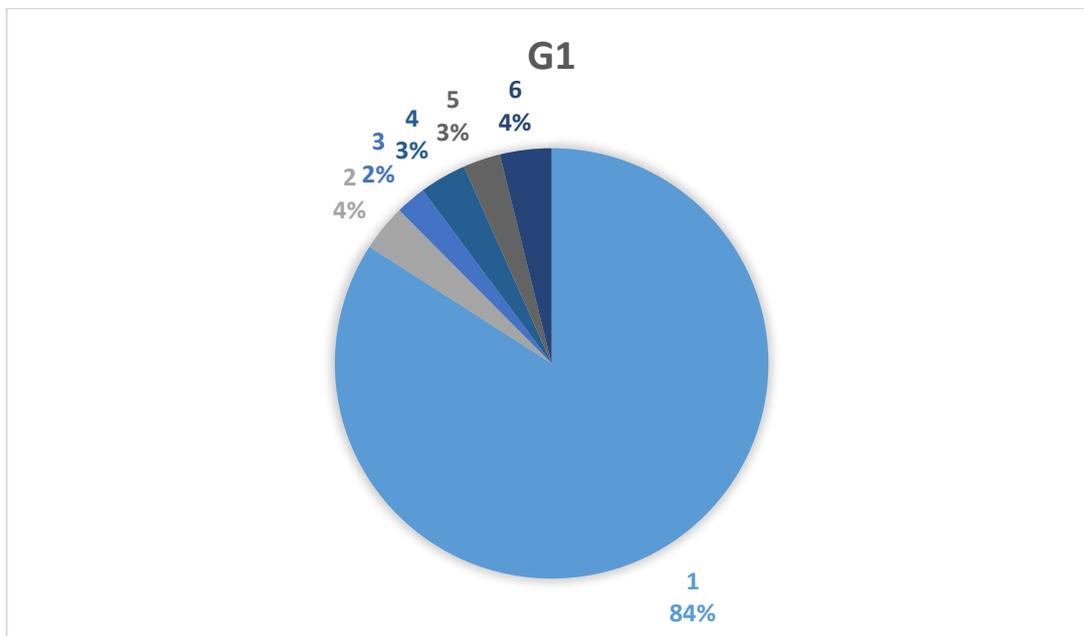
F3) “La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività”



(1= per nulla 6= del tutto)

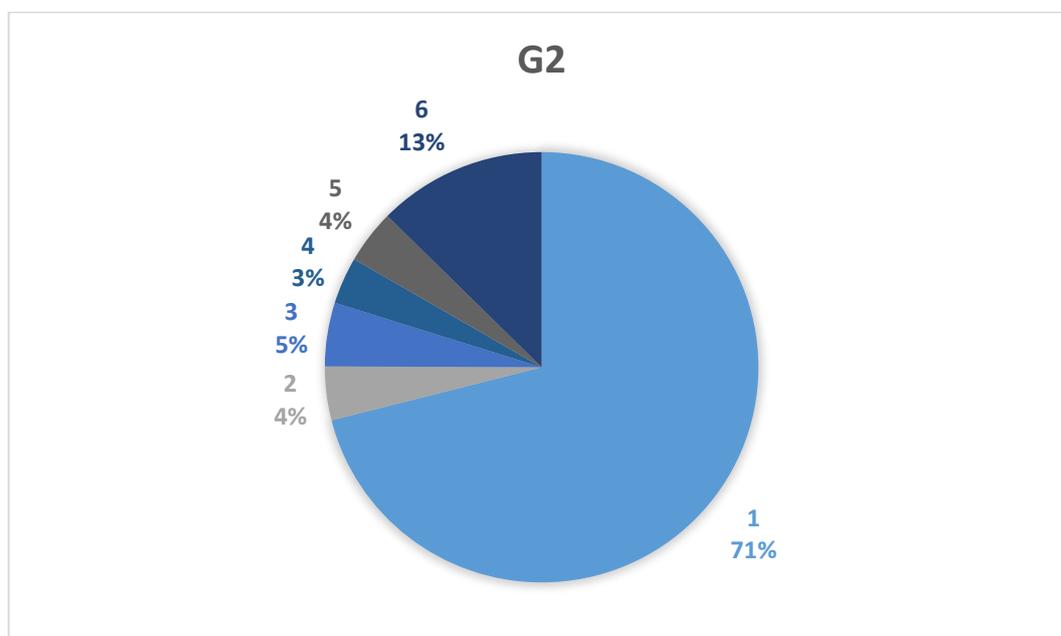
Sezione G “Smart Working”:

G1) *“A seguito dell'emergenza COVID-19, ha lavorato in smart working (lavoro agile)?”*



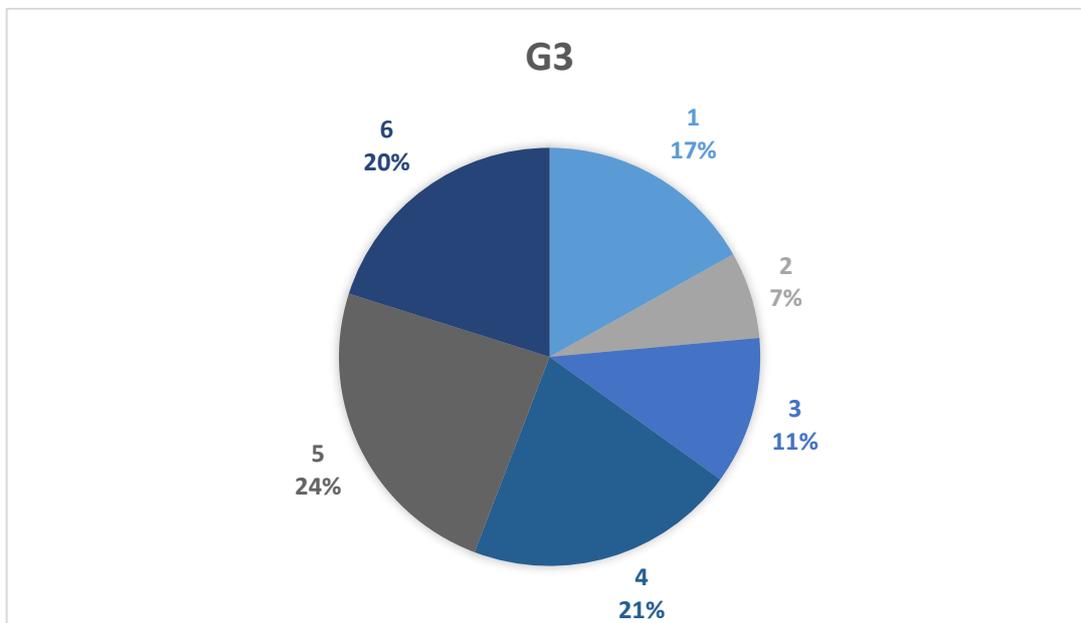
(1= per nulla 6= del tutto)

G2) *“Ha avuto difficoltà a svolgere le attività in Lavoro Agile (Smart Working)?”*



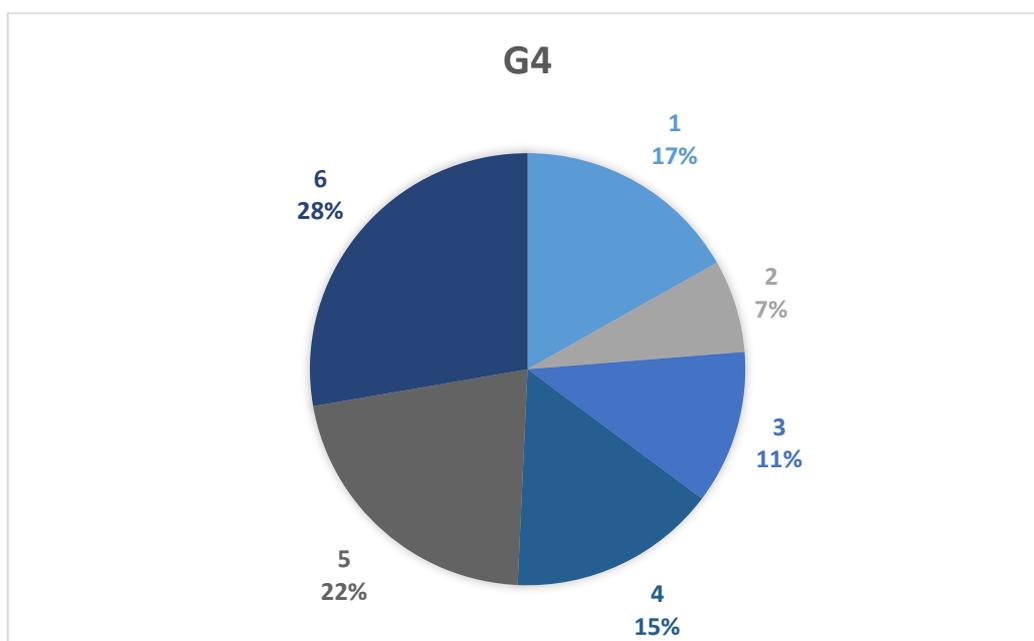
(1= per nulla 6= del tutto)

G3) *“In considerazione delle mutate condizioni lavorative dovute alla pandemia COVID-19, ci sono state ripercussioni sul lavoro svolto e sull’efficacia organizzativa?”*



(1= per nulla 6= del tutto)

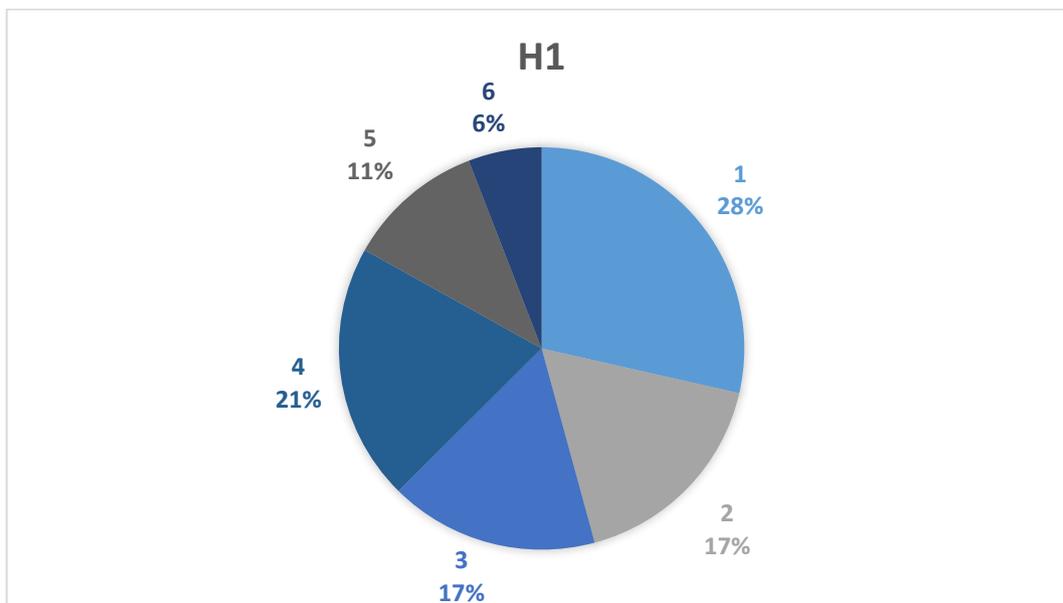
G4) *“Lo smart working, ha aumentato il rischio di isolamento e allontanamento dalla vita aziendale?”*



(1= per nulla 6= del tutto)

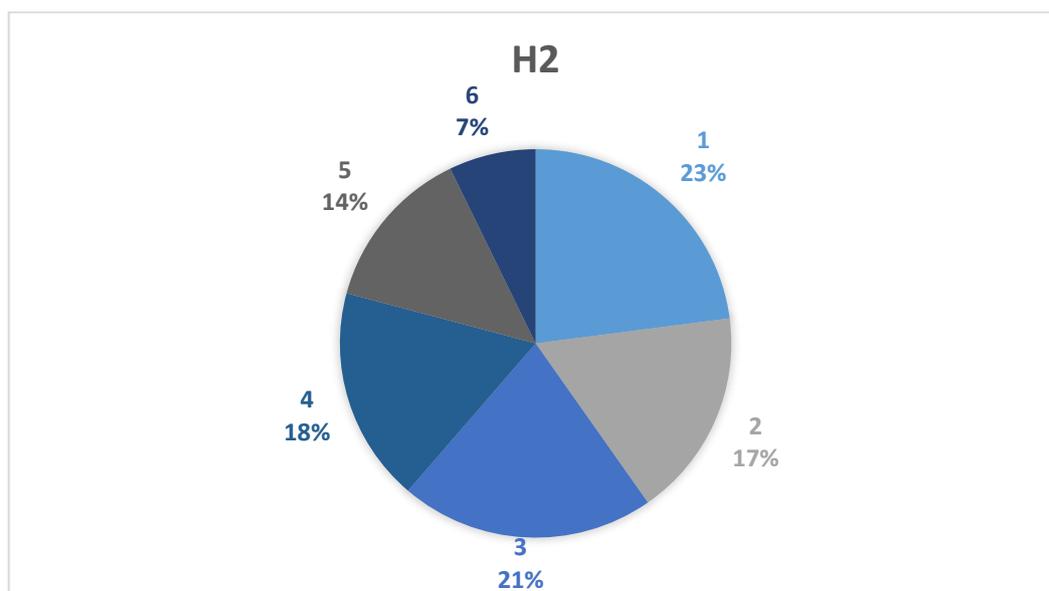
Sezione H “La mia amministrazione”:

H1) *“Conosco le strategie della mia amministrazione”*



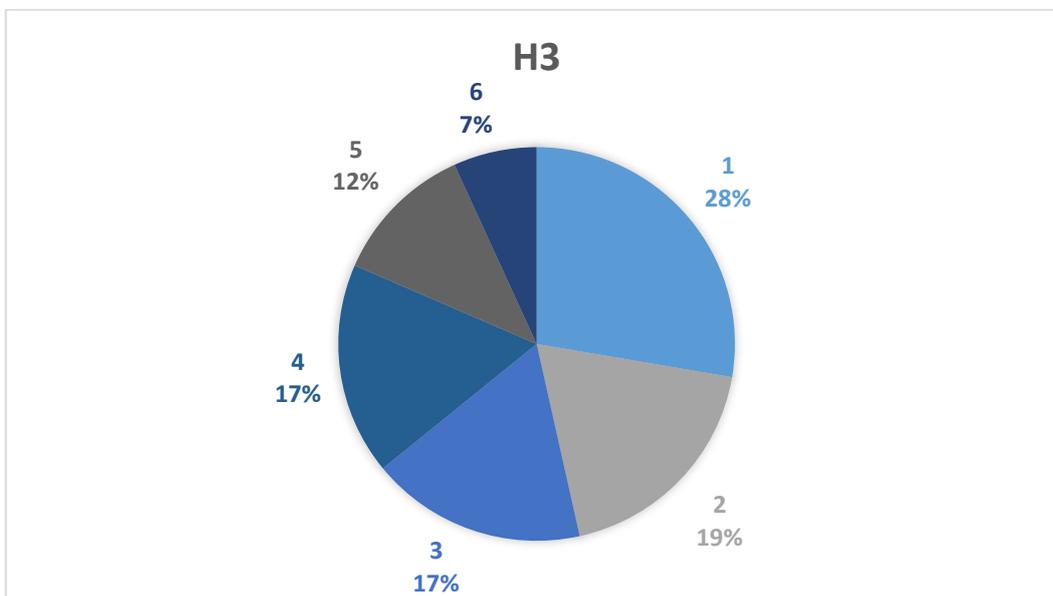
(1= per nulla 6= del tutto)

H2) *“Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione”*



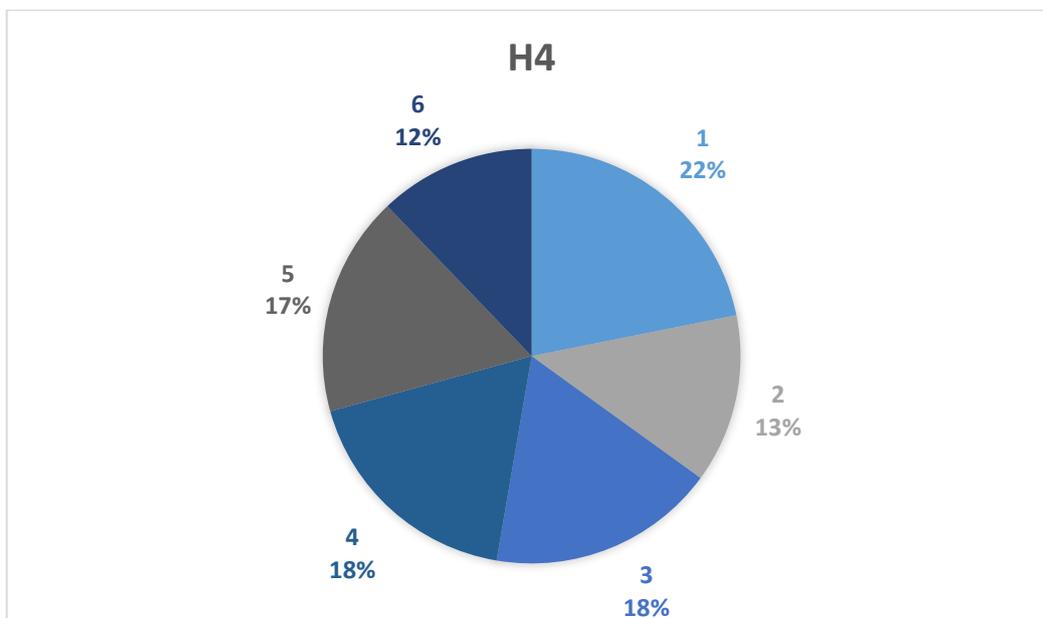
(1= per nulla 6= del tutto)

H3) *“Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione”*



(1= per nulla 6= del tutto)

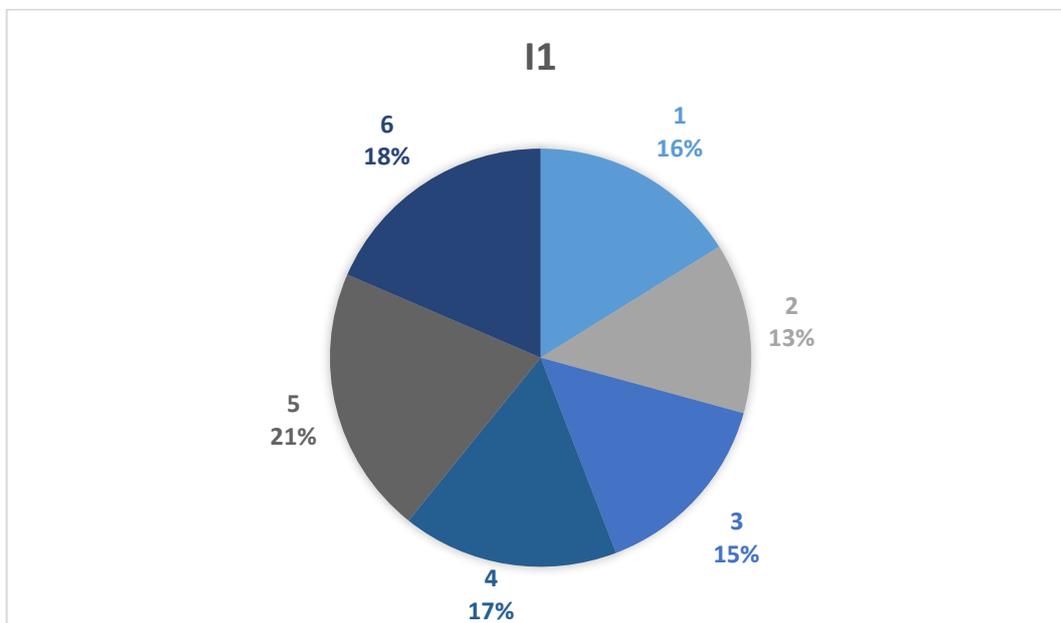
H4) *“È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione”*



(1= per nulla 6= del tutto)

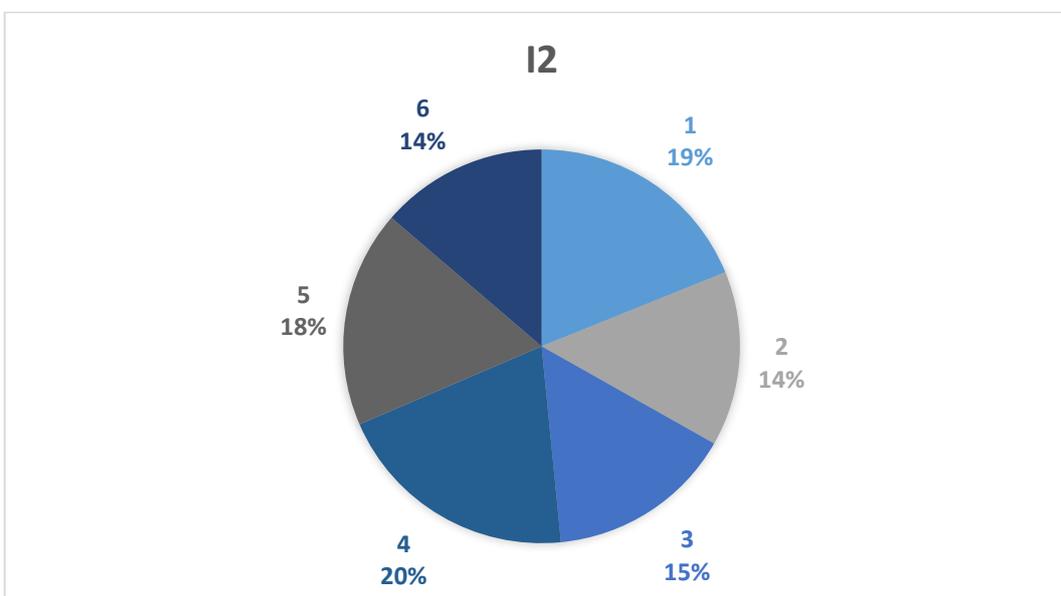
Sezione I “Le mie performance”:

I1) *“Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro”*



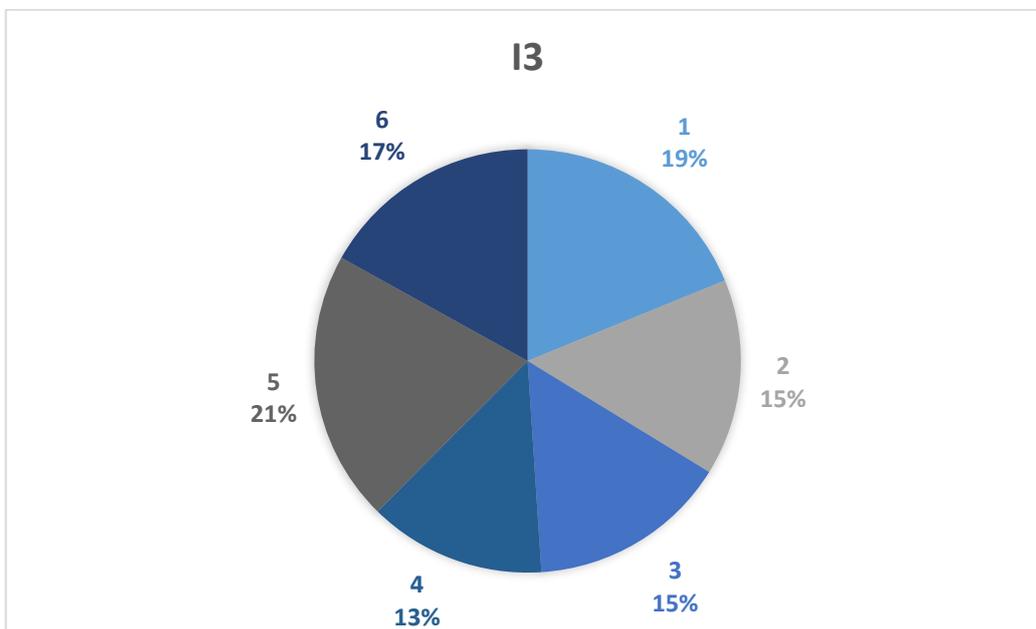
(1= per nulla 6= del tutto)

I2) *“Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro”*



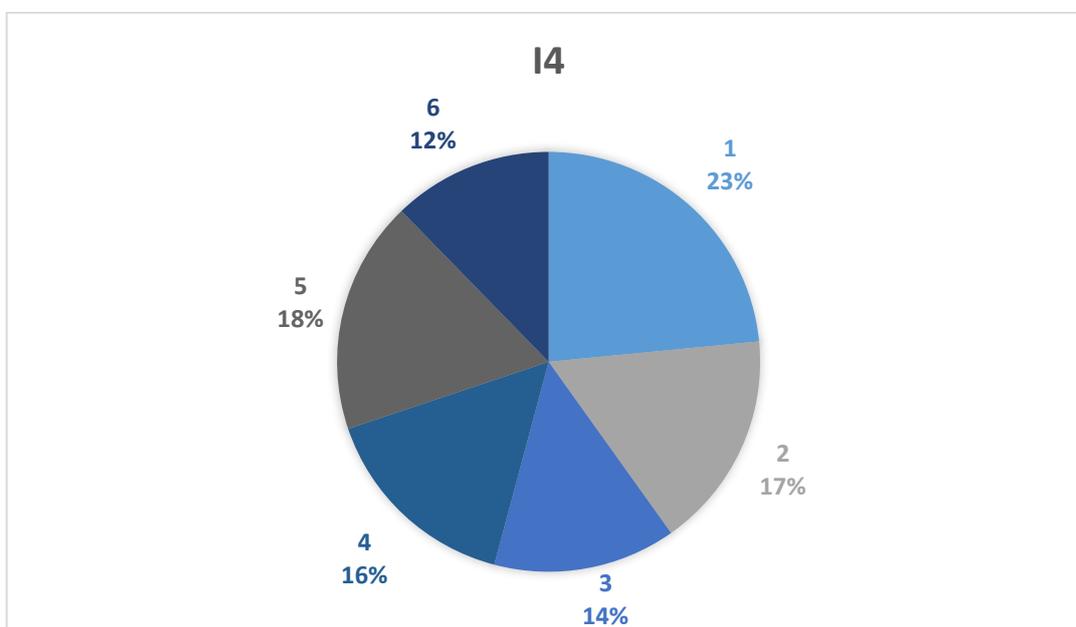
(1= per nulla 6= del tutto)

I3) *“Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro”*



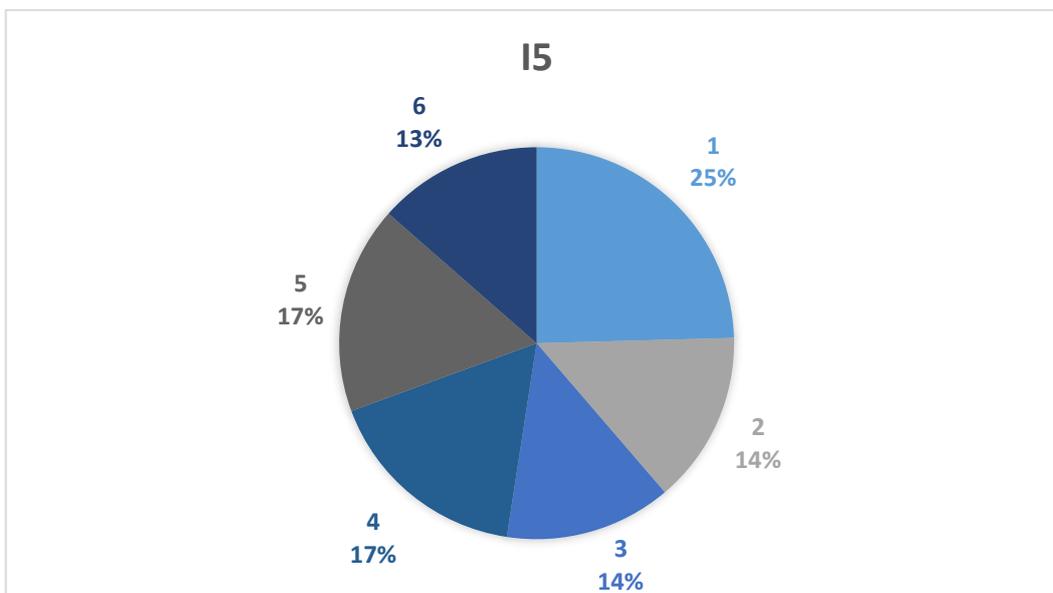
(1= per nulla 6= del tutto)

14) *“Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati”*



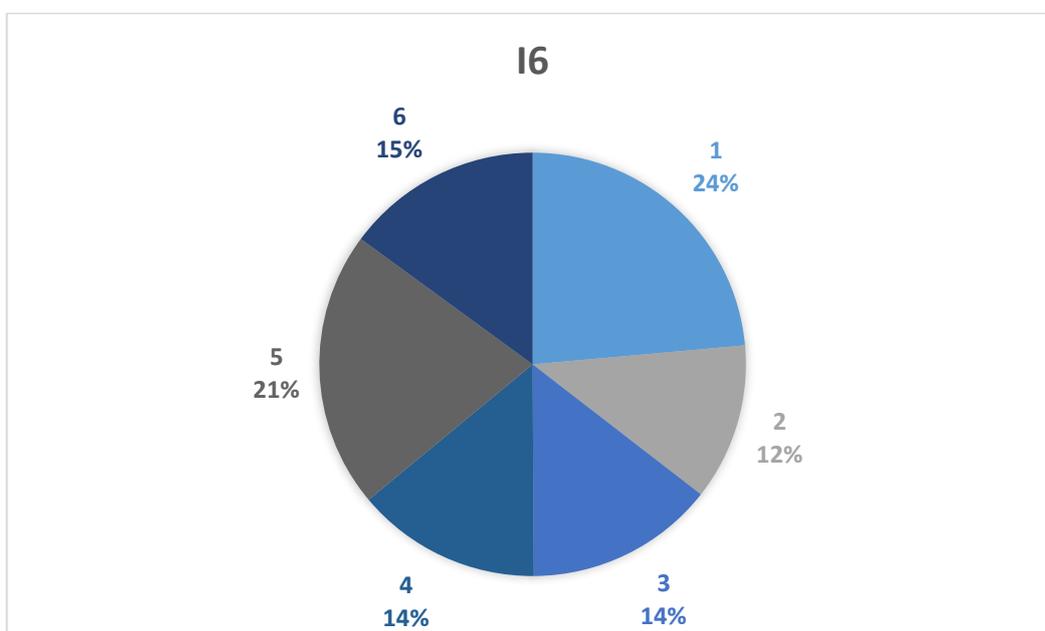
(1= per nulla 6= del tutto)

15) *“Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro”*



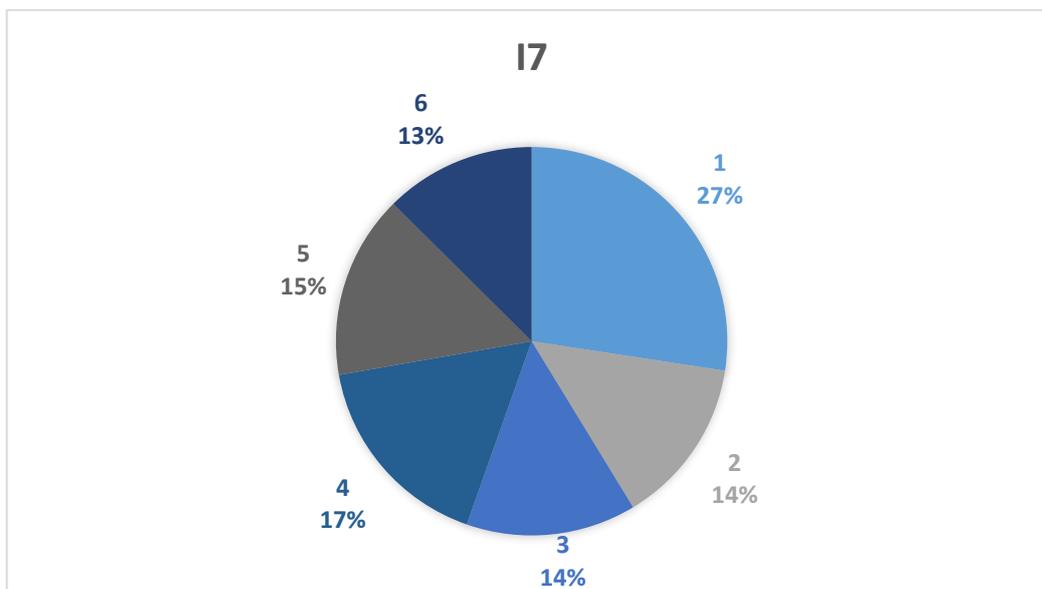
(1= per nulla 6= del tutto)

16) *“I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance”*



(1= per nulla 6= del tutto)

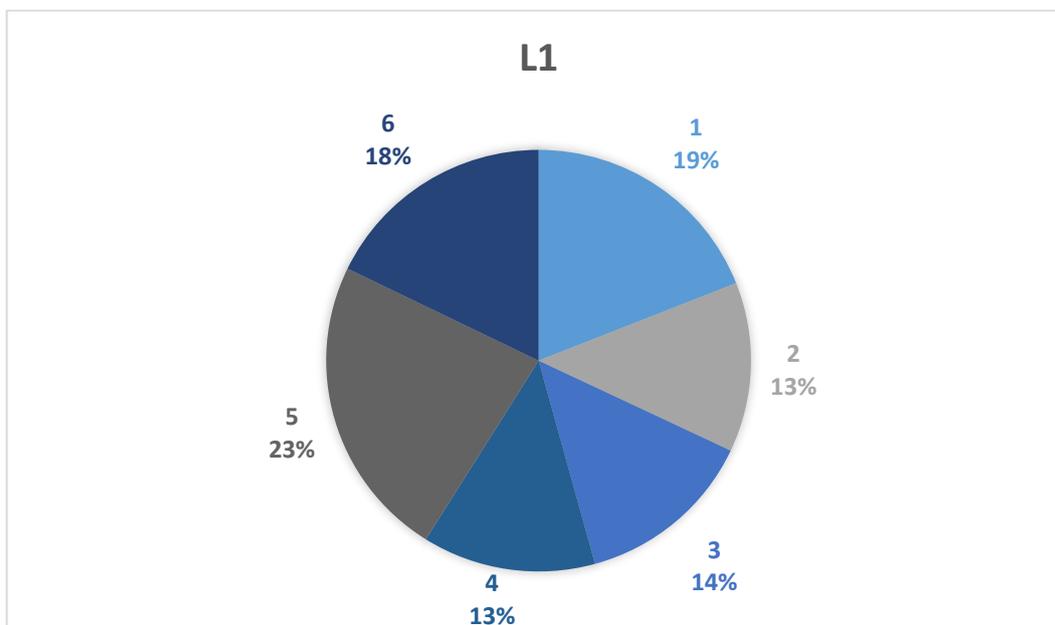
17) *“Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”*



(1= per nulla 6= del tutto)

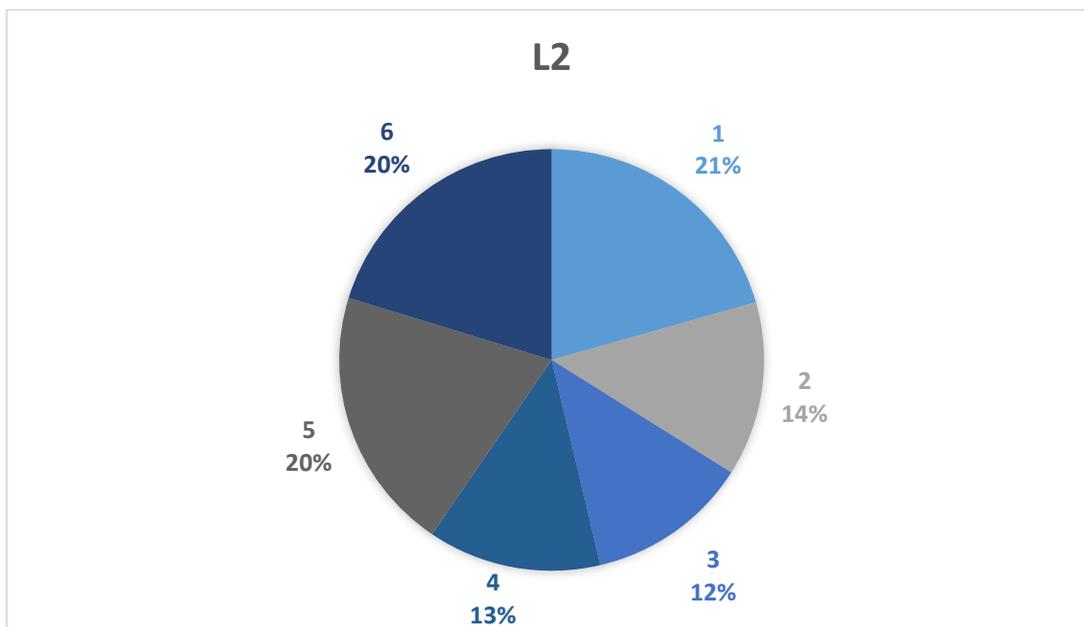
Sezione L “il mio capo e la mia crescita”:

L1) *“Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi”*



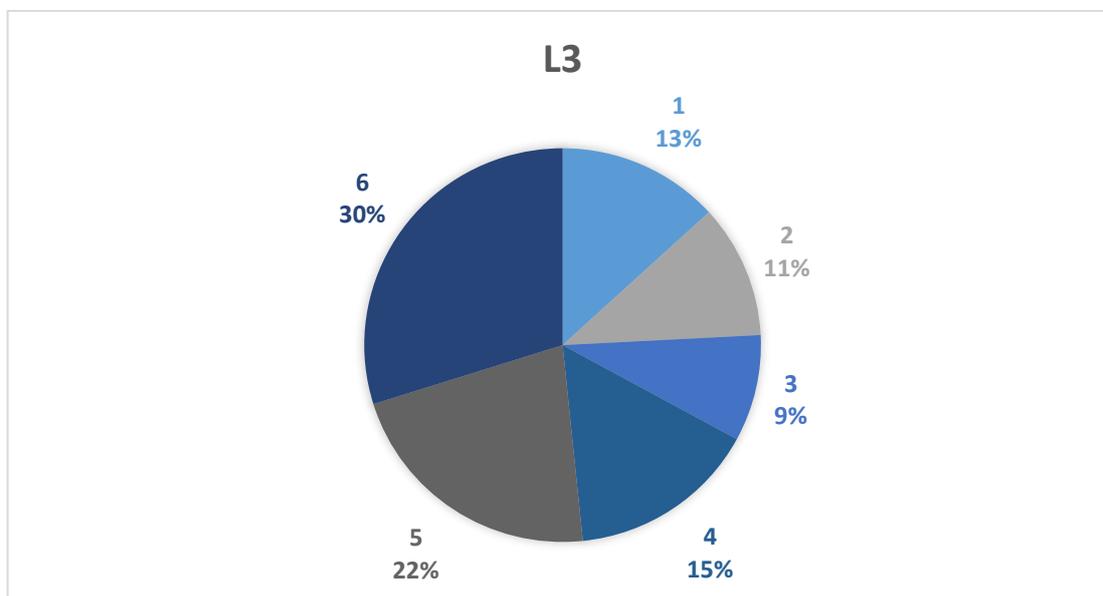
(1= per nulla 6= del tutto)

L2) *“Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro”*



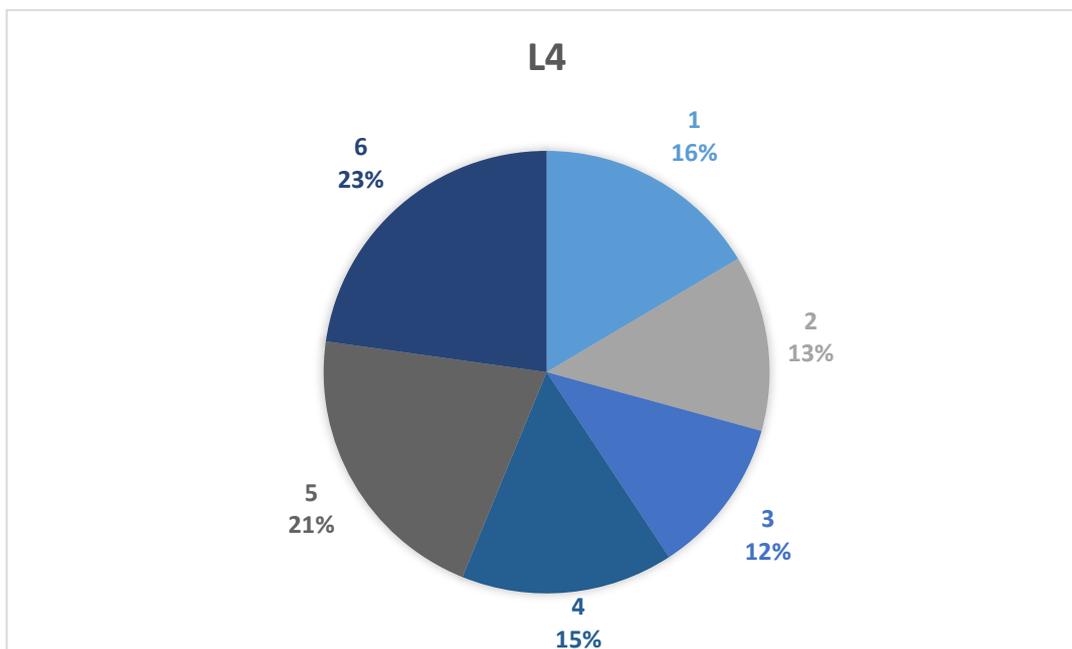
(1= per nulla 6= del tutto)

L3) "È sensibile ai miei bisogni personali"



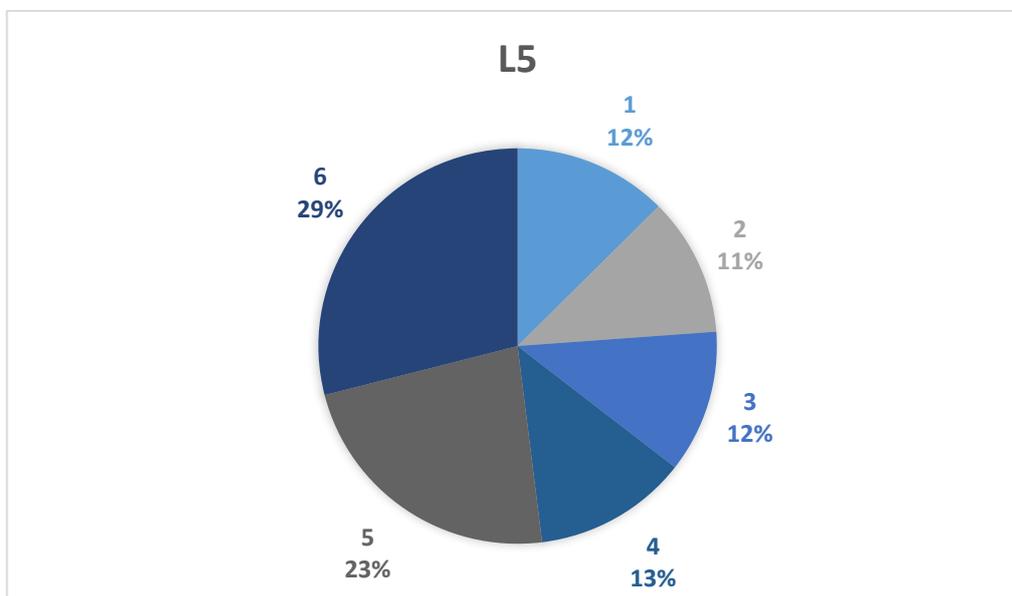
(1= per nulla 6= del tutto)

L4) "Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti"



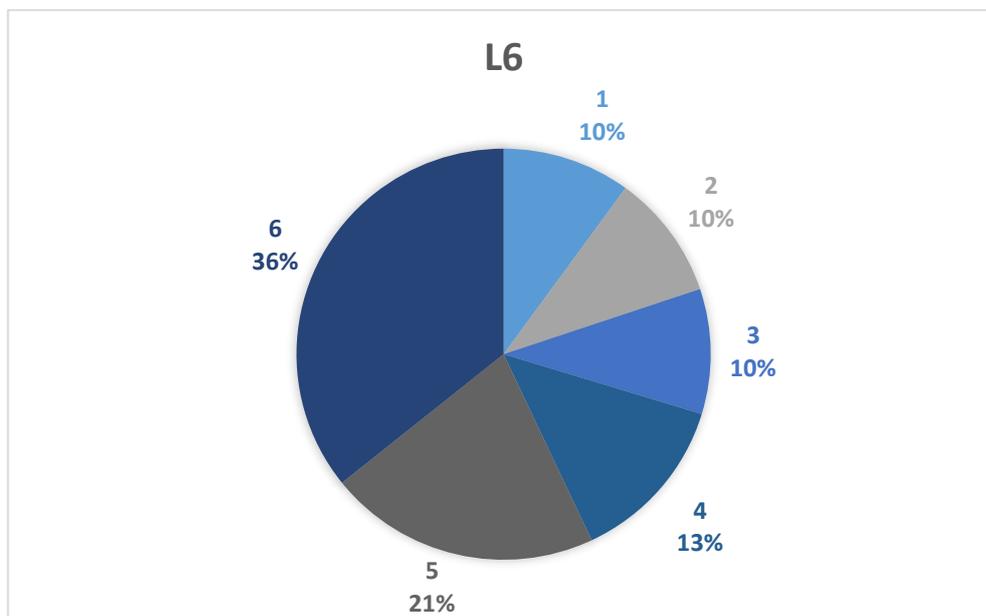
(1= per nulla 6= del tutto)

L5) *“Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte”*



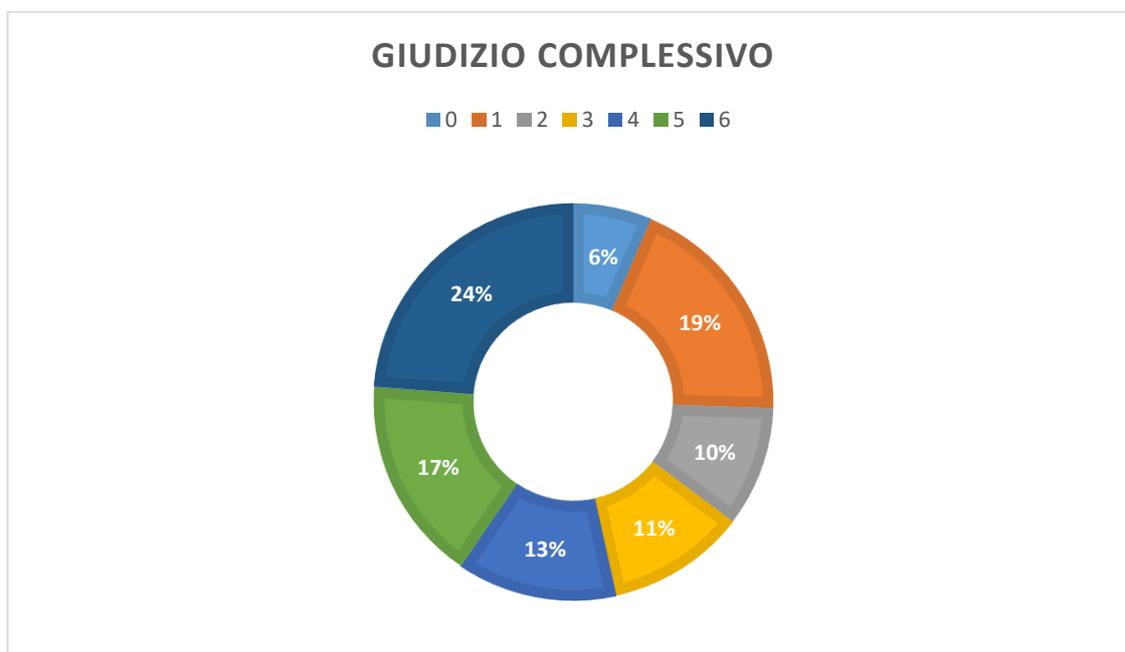
(1= per nulla 6= del tutto)

L6) *“Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore”*



(1= per nulla 6= del tutto)

Risultati



L'indagine sul clima interno è nata con il preciso obiettivo di rilevare le percezioni e i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione dei dipendenti nei confronti della propria realtà organizzativa.

I dipendenti sono stati chiamati ad esprimere la propria opinione in relazione a vari temi riguardanti le condizioni di lavoro in cui si trovano ad operare, e il giudizio complessivo rilevato denota che il **24%** del personale intervistato percepisce, il benessere fisico, psicologico e sociale rispetto agli standard previsti, in modo eccellente. Il **30%** percepisce tale benessere organizzativo in maniera soddisfacente, per cui i dipendenti sono entusiasti complessivamente, dell'organizzazione aziendale.

L'**11%** dei rispondenti invece giudica il benessere percepito sul lavoro come sufficiente e corrispondente alle aspettative; questa rappresenta una situazione di soddisfazione incerta, poiché vi è la possibilità che il dipendente possa scegliere un altro ambiente lavorativo, che fornisca un setting tale da far superare le aspettative, generando una maggiore soddisfazione. Trattandosi di un valore intermedio, raccoglie in sé sia una percezione negativa sia una positiva, espressa in percentuali diverse dai partecipanti, il che significa che ci potrebbero essere dei punti critici sui quali bisognerebbe apportare delle modifiche.

Il **10%** dei rispondenti si ritiene moderatamente soddisfatto solo su alcuni punti che riguardo la loro percezione del benessere all'interno dell'azienda. Il **19%**

non si ritiene particolarmente soddisfatto, e per l'azienda questo giudizio è di fondamentale importanza, per cercare di attuare delle modifiche mirate. Un modo per migliorare la percezione dell'ambiente lavorativo potrebbe essere quello di implementare più momenti di meeting con l'équipe, più colloqui col personale e mettere a disposizione incontri specifici con lo psicologo del lavoro. Il 6% delle risposte sono state omesse.

L'ampliamento della prospettiva di inclusione ed uguaglianza nel mondo del lavoro ha segnato un radicale cambio di rotta rispetto a qualche anno fa, continuare il nostro percorso nella direzione del cambiamento culturale risulta fondamentale anche se il tema della parità di genere nel lavoro è incardinato nella nostra azienda.

Infatti alla domanda B4 (*La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*) il 67% degli intervistati risponde "Per nulla", si ricorda che le donne che hanno compilato il questionario risultano essere 371, mentre gli uomini sono 211, pertanto emerge il dato sul campione analizzato che evidenzia che all'interno dell'organizzazione l'identità di genere non costituisce un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

Nella domanda D5 (*Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale*) il 21% degli intervistati ha risposto che non si sente rappresentato nella propria attività lavorativa, a fronte dell' 11% che si sente moderatamente soddisfatto, e il 68% che si sente completamente soddisfatto del ruolo rivestito.

Nella sezione E " Il mio lavoro" – domanda E1-E3 risulta un 55% degli intervistati che ha dichiarato che possiede le competenze necessarie per poter svolgere il proprio lavoro e che per circa il 70% di loro, il lavoro può essere svolto in autonomia, sentendosi parte di una squadra.

Per quanto riguarda la sezione dedicata all'immagine dell'amministrazione, i risultati dimostrano che il personale aziendale ha la percezione che "la gente in generale pensi che l'ente in cui lavora sia importante per la collettività" domanda F3.

La sezione dedicata allo Smart Working rileva che il 71% del personale intervistato non ha avuto difficoltà a svolgere le attività in Lavoro Agile (domanda G2), mentre per una parte di loro, circa il 35 %, (domanda G4) tale modalità lavorativa ha aumentato il rischio di isolamento e allontanamento dalla vita aziendale.

Dalle ulteriori risposte si evince una tendenza generale di riconoscimento e condivisione degli intervistati con gli “obiettivi strategici dell’amministrazione”, (più del 50%) domanda H2, stessa percentuale riguarda il contributo del lavoro svolto al raggiungimento di tali obiettivi.

La sezione “Le mie performance” denota che più del 50% degli intervistati ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del lavoro svolto, anche se vorrebbe essere maggiormente informato sul sistema di misurazione e valutazione delle performance.

L’ultima parte del questionario che riguarda la sezione L- “il mio capo e la mia crescita” denota un riconoscimento da parte del personale circa le qualità dei propri capi in termini di spinta motivazionale allo svolgimento delle mansioni richieste, e una certa sensibilità e capacità di gestione delle criticità e dei conflitti, da cui viene fuori un quadro di stima e riconoscimento di competenza.