

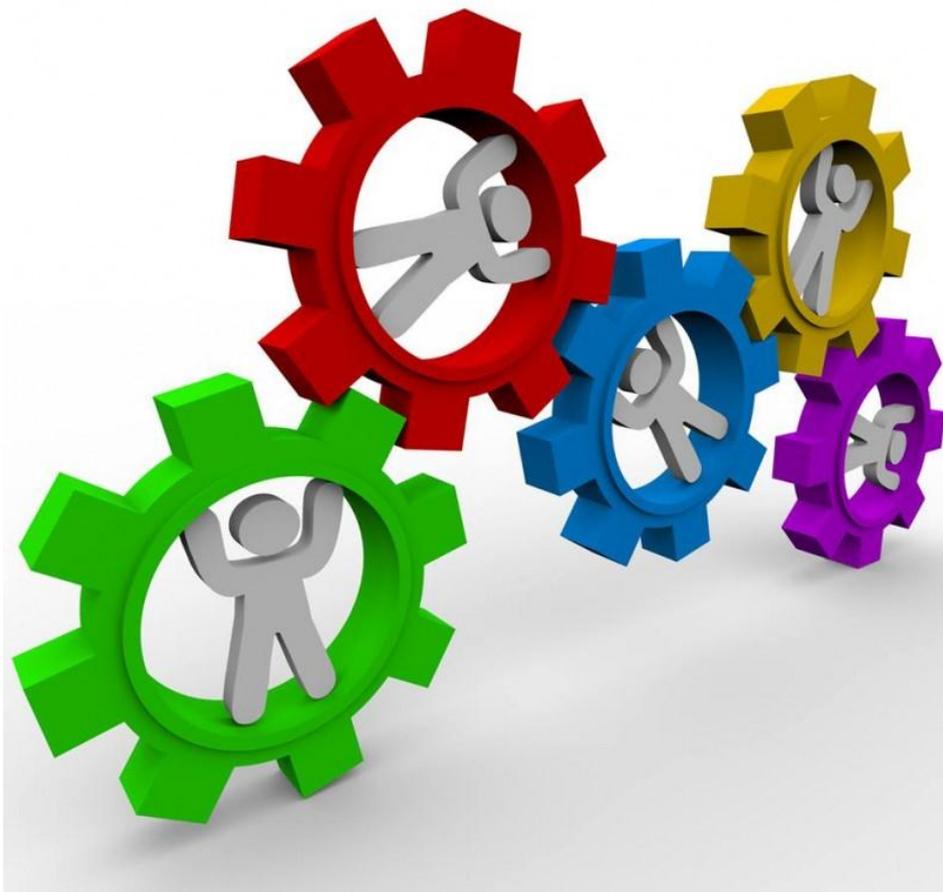


Azienda Ospedaliera Universitaria
Policlinico Paolo Giaccone
di Palermo



Indagine sul benessere organizzativo

Relazione anno 2019



Indice

1.	Premessa	pag. 3
2.	Il questionario	pag. 5
3.	Criteri generali e modalità di somministrazione del questionario	pag. 6
4.	Dati sintetici dei questionari validati	pag. 7
5.	Analisi delle aree del questionario e dei settori di indagine	pag. 8
6.	Considerazioni conclusive e proposte di intervento	pag. 13

1. PREMESSA

Negli ultimi anni è cresciuto sempre più l'interesse per l'analisi del clima di lavoro all'interno delle organizzazioni, atteso che il miglioramento del benessere nell'organizzazione costituisce uno dei fattori che ne migliorano la qualità dei risultati e la produttività delle risorse.

I suddetti principi sono stati sanciti dal D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 che detta una serie di norme in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilendo (art. 3, comma 2) che "ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti".

Il concetto di "benessere organizzativo" viene utilizzato per descrivere sia lo stato soggettivo di coloro che svolgono la loro attività in uno specifico contesto organizzativo nonché per indicare l'insieme dei fattori che determinano o contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora.

In generale, ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione ed è da intendersi come quel complesso di condizioni che garantiscono e favoriscono il benessere psicofisico delle persone sul posto di lavoro.

L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali delle Amministrazioni, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Nelle Aziende Sanitarie e Ospedaliere, la tematica del benessere organizzativo scaturisce principalmente dall'esigenza di assicurare il migliore utilizzo delle risorse in termini di efficienza ed efficacia, valorizzare il merito introducendo adeguati meccanismi di riconoscimento dei risultati e definire un sistema di responsabilità dei dipendenti.

Benessere organizzativo, motivazione, soddisfazione, sviluppo delle competenze, sono infatti le leve strategiche per valorizzare il capitale umano che opera nell'ambito delle strutture sanitarie.

Il comma 5 dell'art. 14 del suddetto decreto, stabilisce che l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), sulla base di appositi modelli forniti, curi la realizzazione di indagini periodiche sul personale dipendente volte a rilevare:

- ✚ il livello di benessere organizzativo;
- ✚ il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- ✚ la valutazione del proprio responsabile gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Nella consapevolezza che l'indagine sul benessere organizzativo rappresenti una importante opportunità per costruire "dal basso" il miglioramento delle politiche del personale e della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti, l'AOUP Giaccone ha riproposto nel mese di dicembre 2019 l'indagine sul clima interno 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 temi quali le condizioni di lavoro in cui si trovano ad operare, la comunicazione e l'informazione all'interno dell'azienda, le opportunità di crescita professionale, la qualità delle relazioni con i colleghi e con i superiori, la capacità di lavorare in squadra, le opportunità formative messe a disposizione dell'azienda e la conoscenza dei meccanismi di programmazione e controllo dell'azienda.

Occorre altresì sottolineare che l'insieme delle informazioni ricavate dall'analisi dei risultati dell'indagine contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo. I risultati della presente indagine, infatti, sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, ciò nella prospettiva di fornire alla Direzione Strategica informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento nelle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013, il presente documento sarà pubblicato nel sito web dell'Azienda nella sezione "Amministrazione trasparente".

2. IL QUESTIONARIO

Il questionario sul benessere organizzativo del personale dipendente, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande. Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

La struttura del questionario è articolata nelle seguenti sezioni:



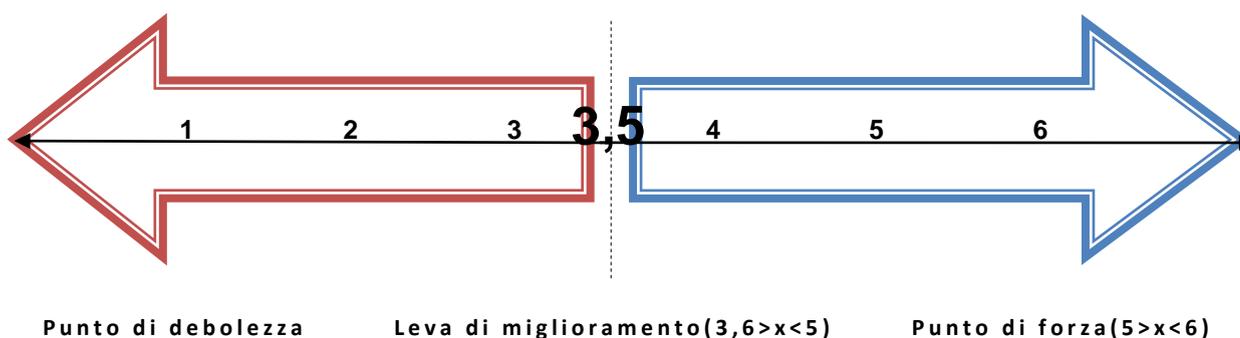
Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato (c.d. Settore sussidiario).

Nel questionario sono presenti domande con polarità positive e altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa. A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio. In particolare, agli intervistati, è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. In altre parole, l'intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha potuto esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante come di seguito rappresentato:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Al fine di poter trarre delle valutazioni significative dalle risposte espresse nei singoli ambiti di indagine, la soglia di soddisfazione è stata fissata convenzionalmente a 3,5 al fine di evincere le aree del questionario che presentano punti di forza/debolezza e i relativi settori di maggiore criticità, come di seguito rappresentato:



3.CRITERI GENERALI E MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

In coerenza con le indicazioni nazionali e tenuto conto delle finalità dell'iniziativa, si è ritenuto che nella somministrazione del questionario si dovessero rispettare i seguenti criteri generali:

- assicurare una adeguata informazione sull'iniziativa, le sue finalità, le modalità di esecuzione;
- garantire la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato, indipendentemente dalle loro caratteristiche e dalla loro dislocazione tra le diverse strutture aziendali;
- garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

L'indagine, rivolta a tutto il personale dell'AOUP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, è stata pubblicizzata attraverso la predisposizione di un avviso nella intranet aziendale e il questionario è stato pubblicato dal 12 al 17 dicembre 2019.

La somministrazione del questionario è avvenuta con la modalità on-line e, al fine di raccogliere un campione significativo, è stato consentito l'accesso alla intranet solo dopo la compilazione del formulario. È stato utilizzato un software open source in grado di garantire l'anonimato della rilevazione attraverso l'utilizzo delle credenziali di accesso, diverse per ogni partecipante. Anche se si è risposto al questionario tramite gli identificativi di accesso, non è stato memorizzato alcun collegamento tra questi e le risposte. Lo strumento di rilevazione è stato strutturato in modo da rendere facoltativa la risposta a tutte le domande.

Il dipendente poteva pertanto scegliere liberamente a quali domande rispondere, chiudendo e poi trasmettendo il proprio questionario anche privo di alcune risposte. Chiusa la rilevazione, si è proceduto all'aggregazione dei dati per classi tali da produrre una numerosità sufficiente a rendere impossibile l'associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori.

4. DATI SINTETICI DEI QUESTIONARI VALIDATI

L'indagine sul benessere organizzativo ha prodotto **1.507 questionari "validi"**, cioè questionari "visitati" in tutte le sue pagine e, infine, confermati dal dipendente. Il questionario è considerato valido anche se mancante di alcune risposte, stante la facoltà esplicitamente accordata all'intervistato di rispondere o meno alle diverse domande.

Il tasso di partecipazione all'indagine, in virtù della procedura informatica, è stato pari al **77% della popolazione** aziendale, costituita da 1.969 unità di personale con rapporto di lavoro dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, di cui 626 appartenenti all'area della dirigenza e 1.343 al comparto (dati al 31.12.2019)

La **distribuzione per sesso** del campione mostra una maggiore partecipazione delle donne (43% donne, 36% uomini e 21% non l'ha dichiarato) e una differenza significativa in relazione **al tipo di contratto di lavoro** (69% ha un contratto a tempo indeterminato, 10% a tempo determinato e 21% non l'ha dichiarato).

La distribuzione in base all'**età anagrafica** evidenzia il 31% del campione con età compresa tra 51 e 60 anni, il 22% tra 41 e 50, il 15% oltre 60 anni, il 9% tra 31 e 40 anni, il 2% fino a 30 anni e il 20% non l'ha dichiarato.

Relativamente all'**anzianità di servizio**, il 42% presta servizio da oltre 20 anni, il 21% ha un'anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni, il 9% tra 5 e 10 anni, l'8% inferiore a 5 anni e il 20% non l'ha dichiarato e, in base alla **qualifica**, il 56% è non dirigente, il 23% è dirigente e il 21% non l'ha dichiarato.

5. ANALISI DELLE AREE DEL QUESTIONARIO E DEI SETTORI DI INDAGINE

Per ogni settore di indagine è stata calcolata la media aritmetica di tutte le risposte relative a tutte le domande afferenti allo stesso settore, evidenziando il grado medio di soddisfazione/insoddisfazione dei rispondenti.

Nell'analisi dei risultati sono stati considerati sufficienti, per ciascun settore di indagine, i valori medi che risultino pari o superiori al livello di soddisfazione minimo (livello 1 della scala riparametrata che corrisponde al livello 4 della scala originale). In sintesi, per le valutazioni che seguono, si sono considerate le risposte 1-3 come "globalmente negative" e quelle 4-6 come "globalmente affermative" rispetto alla domanda posta.

Di seguito si riporta un quadro di sintesi dal quale si evince, con riferimento alle tre aree di indagine, il grado medio di soddisfazione/insoddisfazione espresso dai dipendenti che hanno aderito all'indagine.

AREA DEL QUESTIONARIO	SETTORE DI INDAGINE	MEDIA	VALUTAZIONE	
AREA 1: Benessere organizzativo (3,93)	A - Sicurezza e salute sul lavoro e stress lavoro correlato	3,3		
	B - Le discriminazioni	4,3		
	C - L'equità nella mia amministrazione	3,3		
	D - Carriera e sviluppo professionale	3,5		
	E - Il mio lavoro	4,5		
	F - I miei colleghi	4,4		
	G - Il contesto del mio lavoro	3,6		
	H - Il senso di appartenenza	4,1		
	I - L'immagine della mia amministrazione	4,4		
AREA 2: Il grado di condivisione del sistema di valutazione (3,50)	L - La mia organizzazione	3,3		
	M - Le mie performance	3,7		
	N - Il funzionamento del sistema	3,5		
AREA 3: La valutazione del dipendente del proprio superiore gerarchico (3,95)	O - Il mio capo e la mia crescita	3,9		
	P - Il mio capo e l'equità	4,0		

I valori che rappresentano livelli di insoddisfazione (o soddisfazione negativa) sono evidenziati in rosso, mentre quelli che rappresentano livelli di soddisfazione positiva, sono indicati in verde.

Questo quadro di sintesi suggerisce anche su quali settori occorre intervenire per migliorare il clima organizzativo interno nonché la scelta degli indicatori e dei target da inserire nel piano delle performance dell'AOUP Giaccone.

Dall'analisi di cui sopra si possono immediatamente evincere le aree del questionario che presentano punti di forza/debolezza e i relativi settori di maggiore criticità messi in luce dall'indagine, in particolare:

Area 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

È l'area principale del questionario, che dà il nome all'intera indagine e che si occupa di misurare la "soddisfazione" del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro al rapporto con i colleghi e con l'amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Amministrazione, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro all'attaccamento e immedesimazione con l'Amministrazione a cui si appartiene.

La macrocategoria "benessere organizzativo" si compone di nove settori di indagine principali (indicati con le lettere da A ad I), per complessive 51 domande. Per ognuna di queste, il questionario prevedeva che il dipendente esprimesse la propria valutazione (grado di adesione con l'affermazione, ovvero grado di importanza attribuito) su una scala che impiegava 6 classi in ordine crescente.

Di seguito, si riportano i dati, riaggregati, relativi alle domande sul Benessere Organizzativo.

Settore A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Relativamente alle domande di questo settore, la soddisfazione media si posiziona poco al di sotto della sufficienza (**media 3,3**), dato complessivamente **simile a quello del 2018**.

Sono risultati positivi i giudizi alle seguenti domande:

A.02 - "Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione" con una media di 3,7 (migliore rispetto al dato 2018 che era pari a 3,3);

A.06 - "Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare" media 4,4 (nel 2018 era 4,2);

A.07 - "Ho la possibilità di prendere sufficienti pause" media 3,5 (nel 2018 era 3,7);

A.08 - "Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili" media 3,6 (stesso valore nel 2018).

Settore B - Le discriminazioni

Nel settore B compaiono in generale risposte positive (**media 4,3**) con valori particolarmente elevati e **molto simili a quelle del 2018**. Complessivamente, emerge un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni. Si segnala il disaccordo dei dipendenti alle due domande: B.04 - "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (media 2,9) e B.07 - "La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (media 2,8).

Settore C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente alle domande di questo settore, la soddisfazione media si posiziona poco al di sotto della sufficienza (**media 3,3**) ma con un **sensibile miglioramento rispetto al dato 2018** in cui tutte risposte erano negative (media 2,6).

Nel 2019 rimangono negativi i giudizi alle seguenti domande:

C.03 - "Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione" media 2,8 (nel 2018 era 2,4);

C.04 - "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" media 2,9 (nel 2018 era 2,2).

Settore D - La carriera e lo sviluppo professionale

Il settore D ha registrato un livello di soddisfazione globale sufficiente (**media 3,5**), anche in questo caso, **decisamente migliore rispetto al 2018** (media 2,7).

Nel 2019 rimangono al di sotto della sufficienza i giudizi riferiti ai primi tre item:

D.01 - "Nel mio ente il percorso professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro" media 3,3 (nel 2018 era 2,3);

D.02 - "Ritengo che le possibilità reali di carriera nel mio ente siano legate al merito" media 3,0 (nel 2018 era 2,1);

D.03 - "Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli" media 3,2 (nel 2018 era 2,3).

Oltre la soglia di soddisfazione, le risposte alle domande D.04 - "Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale" media 4,0 (nel 2018 era 3,5) e D.05 "Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente" media 3,8 (nel 2018 era 3,2).

Settore E - Il mio lavoro

Le domande del settore E registrano un livello di soddisfazione abbastanza alto (**media 4,5**), **leggermente superiore al dato 2018** (media 4,4) tra i quali spicca quello relativo alle domande:

E.02 - "Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro" media 5,0 (nel 2018 era 5,4);

E.04 - "Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro" media 4,7 (nel 2018 era 4,6) che segnalano un elevato e generalizzato grado di autostima. Sembrerebbe dunque che la maggioranza degli intervistati ritenga di essere in grado e di avere la preparazione necessaria per svolgere con profitto la propria attività e di godere di un adeguato livello di autonomia, anche con riferimento alla gestione delle proprie attività. Si segnala una valutazione più bassa pur tuttavia al di sopra della sufficienza in merito alla domanda E.03 - "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro" media 3,8 (nel 2018 era 3,2).

Settore F - I miei colleghi

Anche questo settore fa registrare un valore di soddisfazione medio globale positivo (**media 4,4**) **leggermente superiore al dato 2018** (media 4,2). In particolare, si registrano valori elevati in corrispondenza delle domande F.02 - "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra tra i miei compiti" media 5,0 (nel 2018 era 5,3) ed F.03 - "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi" media 4,7 (nel 2018 era 4,9) che hanno a che fare con la percezione di caratteristiche "individuali" (disponibilità, stima e rispetto). L'analisi dei dati suggerisce dunque l'idea di un ambiente lavorativo in cui i singoli descrivono un buon livello di relazioni orizzontali tra le persone (collaborazione tra colleghi e gestione delle conflittualità), una discreta capacità di far fronte all'operatività quotidiana (efficienza organizzativa) nonché un buon livello di scambio e di circolazione delle informazioni tra colleghi (comunicazione efficace).

Settore G - Il mio contesto di lavoro

Le risposte alle domande di questo settore fanno registrare un valore globale sufficiente (**media 3,6 decisamente migliore rispetto al 2018** (media 2,7)).

Dalle risposte alle domande di questo settore emerge una percezione di sufficiente adeguatezza della circolazione delle informazioni all'interno del sistema (media 3,6 **nettamente superiore al valore del 2018** pari a 2,6), della definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (media 3,7 **superiore al valore del 2018** in cui era 2,8) e della promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita familiare dei dipendenti (media 3,6 **superiore al valore 2018 di 2,7**) e quindi un quadro organizzativo abbastanza soddisfacente. Il valore più basso ma pur sempre sufficiente è quello relativo all'item G.01 "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione" con un media di 3,5 **decisamente migliore rispetto al 2018** (media 2,5).

Settore H - Il mio senso di appartenenza

Questo settore fa registrare risposte complessivamente positive (**media 4,1 di poco superiore al dato 2018** (media 4,0) che indicano la presenza di senso di attaccamento e di identificazione con l'Azienda. In particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande: H.02 - "Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato" (media 4,7 **un po' più bassa rispetto a quella del 2018** in cui era 5,0) e H.03 - "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" (media 4,7 come nel 2018). L'attaccamento all'Azienda trova riscontro anche nel disaccordo espresso all'affermazione H.05 "Se potessi, comunque cambierei ente" media 2,9 (nel 2018 era 3,1).

Settore I - L'immagine della mia amministrazione

Globalmente, questo settore fa registrare risposte complessivamente positive (**media 4,4, leggermente superiore al dato 2018** (media 4,3) segno che gli intervistati avvertono un livello di considerazione particolarmente elevato nei confronti dell'AOUP Giaccone soprattutto da parte dei familiari e degli amici (media 4,6), degli utenti e dei cittadini in generale (media 4,4).

Settore Sussidiario - Importanza degli ambiti d'indagine

Molto elevato appare il giudizio dei dipendenti relativamente all'importanza dei settori oggetto dell'indagine per il proprio benessere organizzativo, con valori **medi pari a 4,8** a dimostrazione dell'adeguatezza e della congruenza degli ambiti di indagine alle esigenze ed alla sensibilità del personale.

Area 2 - IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Questa area investiga, attraverso 13 domande specifiche, il grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito al coinvolgimento nel processo "produttivo" dell'organizzazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi; condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso; riconoscimento/valutazione delle proprie performance).

Di seguito si riporta l'analisi del livello di gradimento dei tre settori oggetto di indagine.

Settore L - La mia organizzazione

In questo settore, la soddisfazione media si posiziona poco al di sotto della sufficienza (**media 3,3**) ma con un **sensibile miglioramento rispetto al dato 2018** in cui tutte le risposte erano negative (media 2,6). L'incertezza manifestata rivela la difficoltà a identificare e condividere gli obiettivi aziendali, di conseguenza l'azione dei singoli appare non discendere da una visione strategica. Ciò potrebbe essere imputabile a un difetto di comunicazione sugli obiettivi strategici e sui relativi programmi operativi che non facilita il coinvolgimento e la condivisione da parte del personale. In sintesi, il campione che ha compilato il questionario evidenzia una insufficiente conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell'amministrazione.

Solo le risposte alla domanda L.04 "È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione" risultano al di sopra della sufficienza con una media di 3,6 (nel 2018 era 2,9). Va tuttavia sottolineato che i risultati del settore L, emersi dall'indagine del 2019, mostrano un netto miglioramento rispetto a quelli del 2018.

Settore M - Le mie performance

Le risposte alle domande di questo settore fanno registrare un valore globale al di sopra della sufficienza (**media 3,7**), **decisamente migliore rispetto al 2018** (media 2,9).

I livelli di soddisfazione registrati confermano la chiarezza dei metodi di valutazione e l'informazione rispetto al possibile miglioramento dei risultati prodotti. I risultati complessivi di questo ambito suggeriscono che il feedback da parte dell'Amministrazione sulla qualità, utilità e valutazione del lavoro svolto dal singolo appare percepito come sufficiente così come le indicazioni e le strategie finalizzate al miglioramento dei risultati conseguiti e/o delle attività svolte.

Settore N - Il funzionamento del sistema

Questo ambito di indagine registra un livello di soddisfazione globale sufficiente (**media 3,5**), anche in questo caso, **decisamente migliore rispetto al 2018**, in cui la media era 2,6.

Si ritiene soddisfacente il coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro (media 3,7 contro 2,9 del 2018) e la tutela nel caso in cui il valutato non sia d'accordo con il valutatore sulla performance raggiunta (media 3,6 contro 2,9 del 2018), nonché la possibilità di migliorare la performance a seguito della valutazione ottenuta (media 3,7 contro 3,0 del 2018). Tuttavia, le risposte fornite dagli intervistati evidenziano una certa sfiducia nelle valutazioni meritocratiche (media 3,1 contro 2,1 del 2018) e una insoddisfacente informazione sui sistemi di misurazione della performance.

Area 3 - LA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO

Questa Area del questionario ha preso in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti.

Settore O - Il mio capo e la mia crescita

Questo settore registra un valore al di sopra della soglia di soddisfazione (**media 3,9 migliore del dato 2018** pari a 3,3), segno di una buona considerazione del responsabile da parte dei dipendenti. Da questo quadro emerge dunque una figura di responsabile sensibile, con buone capacità di ascolto, di motivare il personale, in grado di riconoscere il lavoro svolto e disponibile a prendere in considerazione le proposte dei dipendenti.

Settore P - Il mio capo e l'equità

Questo settore fa registrare risposte complessivamente positive (**media 4,0 superiore al dato 2018** che era 3,4). I giudizi espressi in merito agli item P.01 - "Agisce con equità, in base alla mia percezione", P02 - "Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro" e P03 - "Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti" superano la soglia di soddisfazione e sono rispettivamente pari a 3,9 - 3,8 e 3,9. Nel 2018, alle stesse domande, erano state espresse valutazioni negative (media 3,2 - 3,1 - 3,1). Le risposte alla domanda conclusiva P.04 – "Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" hanno un valore medio pari a 4,3 che nel 2018 era 3,9.

6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE DI INTERVENTO

Preliminarmente, si pone l'attenzione sulla soluzione informatica che si è dovuta adottare al fine di garantire una partecipazione statisticamente rappresentativa della popolazione aziendale, considerato che nel 2018 si era registrata una scarsissima partecipazione all'indagine dei dipendenti (6,56% della popolazione aziendale). Infatti, seppur in un arco temporale molto limitato, l'accesso alla intranet è stato consentito solo dopo la compilazione del formulario.

L'adesione massiccia, ancorché indotta, ha fornito un campione fortemente rappresentativo della popolazione aziendale e i risultati dell'indagine hanno mostrato un deciso miglioramento dei giudizi espressi rispetto a quelli dell'anno precedente.

Le conclusioni di seguito riportate sono incentrate sulle principali criticità rilevate dall'analisi dei dati per permettere all'Azienda, ove possibile, di attuare possibili azioni di miglioramento.

"Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato": occorre favorire lo sviluppo di una cultura della prevenzione attraverso la formazione e l'informazione dei dipendenti. Infatti, i lavoratori non devono essere solamente i soggetti tutelati, ma anche attori attivi e, come tali, devono essere consapevoli delle condizioni del proprio ambiente di lavoro, dell'utilizzo dei dispositivi di sicurezza e partecipare alla valutazione dei rischi e alla prevenzione.

“L’equità nella mia amministrazione”: è auspicabile che da parte dei responsabili delle singole strutture aziendali vi sia un maggiore equità nell’assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità fra i collaboratori, garantendo imparzialità nei criteri di valutazione e differenziazione della performance dei dipendenti.

“La mia organizzazione”: occorrerebbe un maggior coinvolgimento del personale nella gestione dei processi aziendali al fine di favorire una migliore condivisione delle strategie perseguite e una piena conoscenza dell’apporto dei singoli al perseguimento degli obiettivi aziendali. Definire una “costruzione partecipata” di processi di lavoro attraverso un processo di comunicazione/condivisione di obiettivi e strategie e un coinvolgimento attivo dei dipendenti come forma strutturata di organizzazione del lavoro.

Il miglioramento della comunicazione/informazione interna deve essere finalizzato a chiarire le condizioni di contesto nelle quali l’Azienda opera, al fine di incrementare il grado di coinvolgimento del personale nella gestione dei processi lavorativi e definire modalità operative quanto più possibile condivise, pur nel rispetto dei reciproci ruoli.

Infine, è necessario definire un nuovo Regolamento aziendale per la valutazione del personale e per la retribuzione di risultato/produttività, in sostituzione di quello adottato con Deliberazione n. 1151 del 19.10.2012, ampiamente superato.

RINGRAZIAMENTI

Si ringrazia tutto il personale dell’AOUP “Paolo Giaccone” che ha partecipato all’indagine e che, rispondendo al questionario, ha fornito un prezioso contributo per supportare e ampliare le conoscenze in tema di benessere organizzativo.

Un particolare ringraziamento a Nicola Alessi e ad Alessandro Corsale per il loro prezioso contributo nell’elaborazione dei dati.