



PREMESSA

Il presente documento ha ad oggetto gli esiti dell'indagine condotta sul personale dipendente "volta a rilevare il livello di benessere organizzativo" e il livello di conoscenza dell'ambiente lavorativo e della sua confortevolezza" da parte del personale, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Giova premettere che l'indagine svolta in ASP, seguendo le direttive generali in materia tende a rilevare aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa: tende in linea di massima verificare i diritti fondamentali dei lavoratori, ed è integrata in blocchi ciascuno dei quali rileva aspetti diversi del mondo del lavoro e l'insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo.

Va anche sottolineato che i risultati di tale indagine dovrebbero essere strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire all'Amministrazione informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, tendere ad "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Occorre, ed è utile specificare che in linea con quanto previsto, ASP ha sempre attivato e svolto indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo.

E' altresì auspicabile che le indagini coinvolgano il maggior numero di lavoratori, considerando che le medesime sono svolte sempre in modo da garantire completamente l'anonimato, che il singolo individuo non ha alcuna possibilità di esser riconosciuto e che l'astensione dalla partecipazione all'indagine non è affatto utile per la realizzazione del ciclo della performance.

Infatti, l'Amministrazione, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, deve opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.



In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

L'indagine comprende 2 aspetti principali di rilevazione:

- *Contesto del lavoro di natura gestionale* (comunicazione, organizzazione, grado di partecipazione, interfaccia casa/lavoro ecc.);
- *Contenuto del lavoro di natura organizzativa* (ambiente di lavoro, rischi, pianificazione dei compiti, carichi e ritmi di lavoro, orari, ecc.).

Gli obiettivi di questa indagine sono:

- capire quanta conoscenza esiste nella realtà di ASP dell'organizzazione e delle procedure in essere in ASP, se esiste la consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie funzioni, nonché della gerarchia aziendale e dei processi legati agli avanzamenti di carriera.
- Se il lavoratore nell'ambito della propria consapevolezza è in grado di prendere le decisioni che gli competono in autonomia e qual è il livello di collaborazione aziendale.
- Infine, valutare il benessere del lavoratore inteso in termini di agevolazione nel raggiungimento del luogo di lavoro e di confortevolezza dello stesso

PRINCIPI GENERALI

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- Anonimato della rilevazione;
- Trasparenza dei risultati;

Ciascun dipendente, nella compilazione del questionario, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine. Per assicurare il principio dell'anonimato i questionari non sono stati personalizzati, si è data la possibilità sia di compilarli al momento



della distribuzione o di farlo in sede separata e di depositarli in forma anonima nelle urne predisposte per la deposizione dei reclami.

Inoltre i questionari sono elaborati informaticamente, senza alcuna possibilità di collegamento al cartaceo di provenienza.

Per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, si devono pubblicare i risultati al termine della rilevazione. Il ricorso a queste iniziative, infatti, generalmente induce, nei confronti del personale coinvolto, aspettative legate soprattutto alle possibilità di miglioramento generale che tali indagini sono in grado di suggerire. La mancata presentazione dei risultati e la non implementazione delle necessarie azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dalle indagini può demotivare il personale dipendente.

Il questionario

Considerando che nel corso del 2010 fu già validato e somministrato in ASP il questionario proposto da ISPSEL, l'Amministrazione di ASP ha ritenuto opportuno riproporre il medesimo a distanza di sei anni, ai fini, eventualmente di procedere ad una valutazione di confronto con i dati raccolti nel 2010 eseguita per l'aggiornamento del D.U.V.R.I..

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' "Allegato A – è strutturato nei due ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Le domande del questionario

Per ciascun ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa.

La scheda anagrafica del questionario

Posto che i risultati di ogni indagine possono essere elaborati sia in forma aggregata, sia in relazione a diverse caratteristiche, compreso l'Ente di appartenenza, il questionario prevede la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

- Genere
- Tipo di contratto
- Anzianità di servizio
- Qualifica Dirigente/non dirigente



- Comparto di lavoro
- Ente presso il quale lavora il dipendente

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica, con particolare riferimento alla distinzione tra categoria dirigenziale e non dirigenziale.

La scala di misurazione

L'obiettivo delle indagini, oggetto del presente lavoro, è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Non è stata adottata alcuna scala di valutazione particolare, ma risposte immediate positive o negative.



Metodologie di rilevazione

Tipi di rilevazione

Non si è definito a priori un campione, ma si è scelto di distribuire il questionario a tutti i dipendenti in servizio durante il mese di marzo. Considerando che la numerosità del personale dipendente di ASP pari a 360 individui ed è distribuita come in tabella:

Ente	S. Margherita	G. Emiliani	F. Pertusati	TOT
N°	218	19	123	360
Decurtato il tasso di Assenza (ferie, malattie..) 28.63%	156	13.5	88	257

Applicando il tasso medio di assenza rilevato nello trimestre nel quale è stato somministrato il questionario, pari a 28,63%, si è calcola una probabile numerosità della popolazione pari a 257 unità.

Pertanto, si è stabilito di considerare attendibile una percentuale di risposta superiore al 40% di adesione, quindi un numero minimo di questionari compilati pari a 102. Al di sotto di questa numerosità la procedura deve essere definita: fallita.

Tecniche di rilevazione

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni acquisite, la modalità proposta è quella dell'auto-compilazione del questionario.

**Gli Items del questionario:****FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA**

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Diffusione organigramma aziendale		
2	Presenza di procedure aziendali		
3	Diffusione delle procedure aziendali ai lavoratori		
4	Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori		
5	Sistema di gestione della sicurezza aziendale. Certificazioni SA8000 e BS OHSAS 18001:2007		
6	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini)		
7	Effettuazione di riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori		
8	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori		
9	Presenza di momenti di comunicazione dell'azienda a tutto il personale		
10	Presenza di codice etico e di comportamento		
11	Presenza di sistemi per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo		

RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

N°	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori conoscono la linea gerarchica aziendale		
2	I ruoli sono chiaramente definiti		
3	Sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno/ preposto/ responsabile qualità)		
4	Accade di frequente che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere		

EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera		
2	Esistono sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi		
3	Esistono sistemi premianti in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza		

AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri		
2	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti		
3	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro		
4	Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali		
5	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto		

**RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO**

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori		
2	Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi		
3	Vi è la segnalazione frequente di conflitti/litigi		

INTERFACCIA CASA - LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale		
2	Possibilità di orario flessibile		
3	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa		
4	Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale		

AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Esposizione a rumore sup. al secondo livello d'azione		
2	Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)		
3	Rischio cancerogeno/chimico non irrilevante		
4	Microclima adeguato		
5	Adeguato illuminamento con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini)		
6	Rischio movimentazione manuale dei carichi		
7	Disponibilità adeguati e confortevoli DPI		
8	Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario		
9	Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi		
10	Esposizione a vibrazione superiore al limite d'azione		
11	Adeguata manutenzione macchine ed attrezzature		
12	Esposizione a radiazioni ionizzanti		
13	Esposizione a rischio biologico		

PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

N°	INDICATORE	SI	NO
1	Il lavoro subisce frequenti interruzioni		
2	Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti		
3	E' presente un lavoro caratterizzato da alta monotonia		
4	Lo svolgimento della mansione richiede di eseguire più compiti contemporaneamente		
5	Chiara definizione dei compiti		
6	Adeguatezza delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti		



CARICO DI LAVORO - RITMO DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO
1	I lavoratori hanno autonomia nell'esecuzione dei compiti		
2	Ci sono variazioni imprevedibili della quantità di lavoro		
3	Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo		
4	E' presente un lavoro caratterizzato da alta ripetitività		
5	Il ritmo lavorativo per l'esecuzione del compito, è prefissato		
6	Il lavoratore non può agire sul ritmo della macchina		
7	I lavoratori devono prendere decisioni rapide		
8	Lavoro con utilizzo di macchine ed attrezzature ad altro rischio		
9	Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione		



ORARIO DI LAVORO

N°	INDICATORE	SI	NO
1	E' presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore		
2	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario		
3	E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile) ?		
4	La programmazione dell'orario varia frequentemente		
5	Le pause di lavoro sono chiaramente definite		
6	E' presente il lavoro a turni		
7	E' abituale il lavoro a turni notturni		
8	E' presente il turno notturno fisso o a rotazione		



RISULTATI

Risultati in forma aggregata

Descrizione del Campione

I Dipendenti che hanno aderito sono complessivamente 111, 25 di sesso maschile e 74 femmine, più una decina, in media di questionari che riportano diversi dati mancanti nelle risposte dei vari items proposti.

Graf. 1



Tab. 1

n° 111

Maschi	femmine	dati mancanti
25	74	12

L'88 % ha un contratto a tempo indeterminato.

Graf. 2



Tab. 2

contratto di lavoro		
Tempo Determinato	tempo Indeterminato	dati mancanti
98	6	7

Il Graf. 3 e la tab. 3 evidenziano come il campione è distribuito per anzianità di servizio:



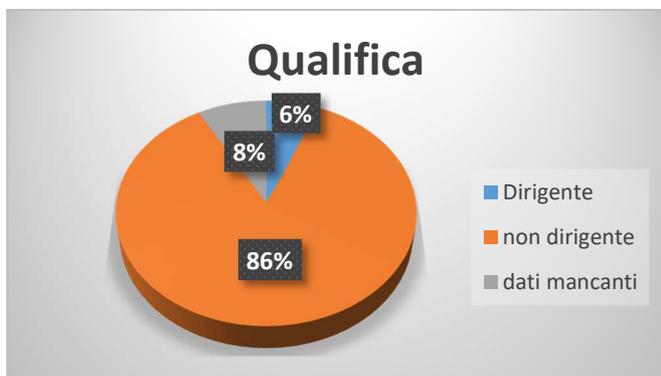
Graf. 3



Tab.3

Anzianità di servizio				
> 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20	oltre i 20 anni	dati mancanti
2	15	43	43	8

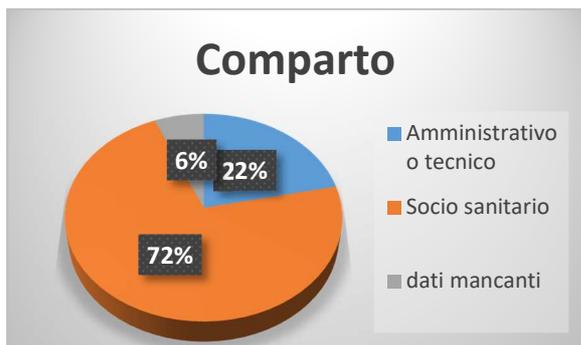
Il Graf. 4 e la Tab. 4 la qualifica prevalente



La mia qualifica		
Dirigente	non dirigente	dati mancanti
7	95	9

Così come il grafico e la tabella sottostanti, la distribuzione nella tipologia di comparto.

Graf. 5



Tab. 5

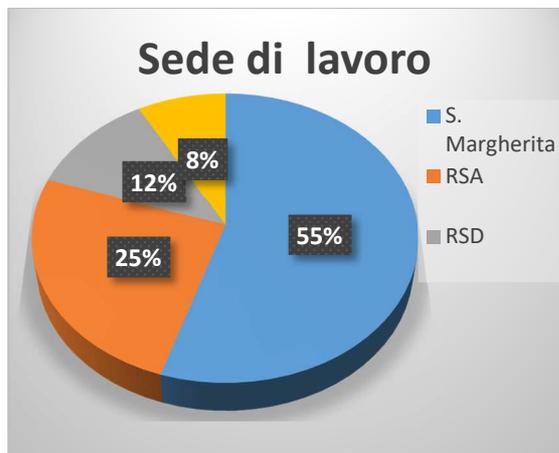
Il mio comparto di lavoro:		
Amministrativo o tecnico	Socio sanitario	dati mancanti
24	80	7



Considerando la numerosità dei dipendenti distribuiti presso le tre sedi di ASP, la maggior percentuale di adesione la si è riscontrata senza dubbio presso la RSD G. Emiliani.

Graf. 6

Tab. 6



Lavoro presso:			
S. Margherita	RSA	RSD	dati mancanti
61	28	13	9

1. FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

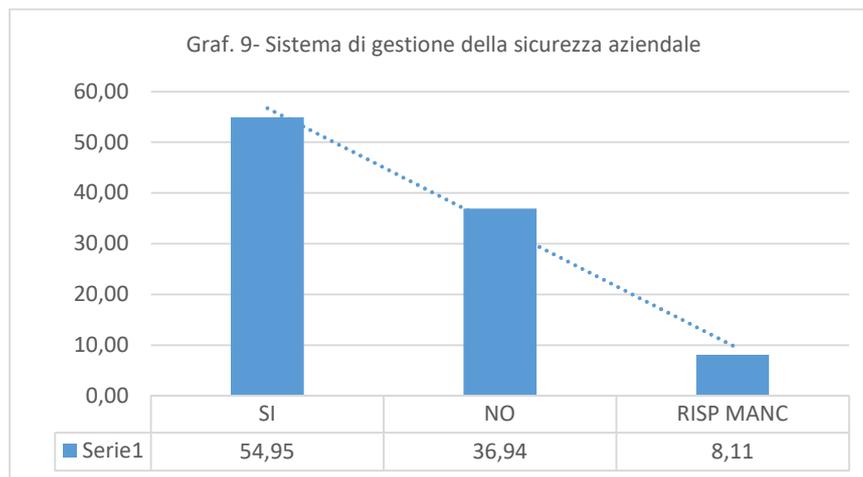
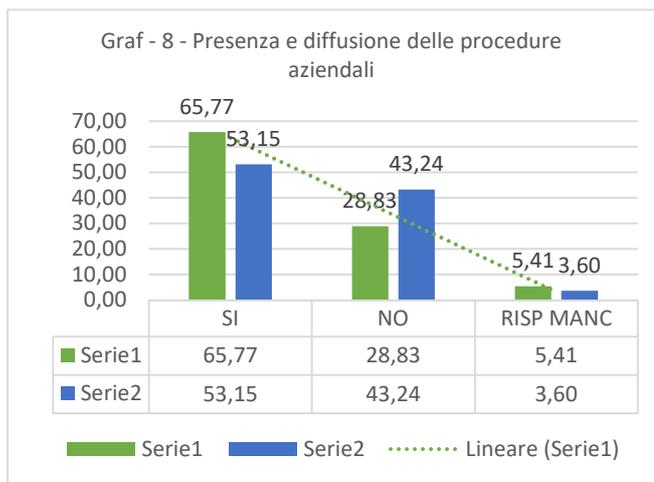
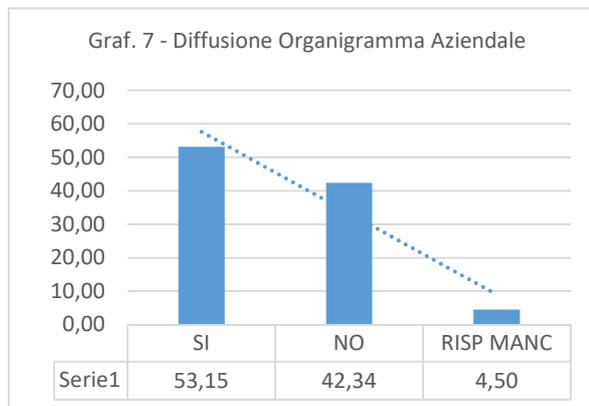
Nella realtà esaminata si rileva

– Graf- 7- la conoscenza dell'organigramma aziendale, ma tale la consapevolezza appartiene solo al 53% del campione. Positivo invece il riscontro relativo alla conoscenza della presenza delle procedure aziendali (65,7%), ovvero

dei protocolli/Linee guida operative pratiche nei reparti, indice di un'organizzazione funzionale basata sulla qualità dei Servizi erogati – graf. 8- , anche se le medesime linee guida, per il 43% del campione non sono sufficientemente diffuse, quindi probabilmente, l'accesso alle stesse non è immediato.

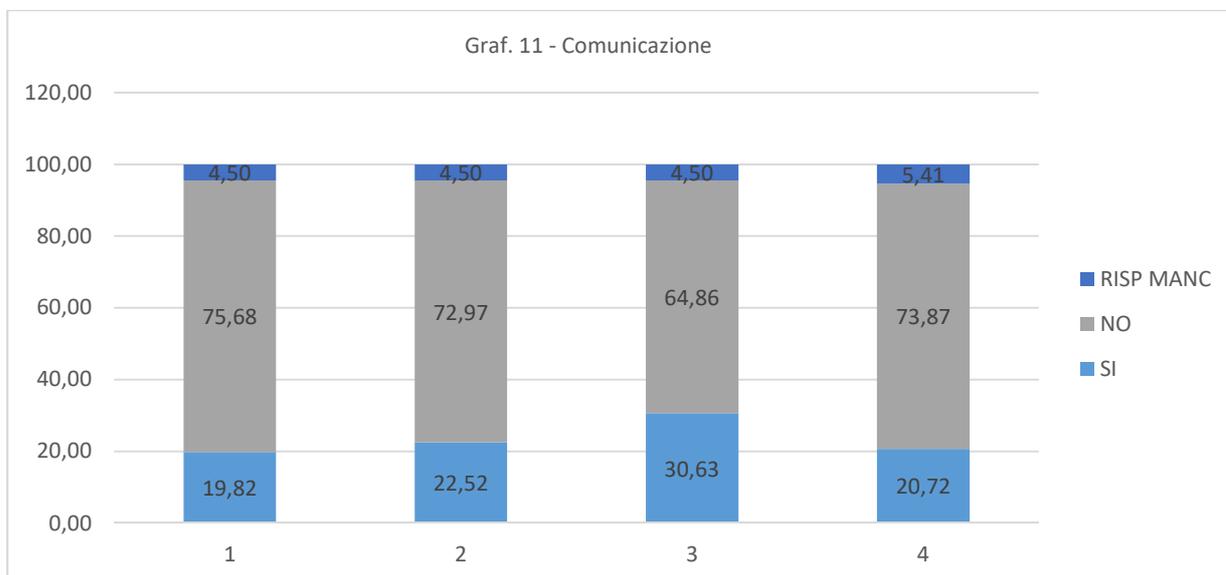
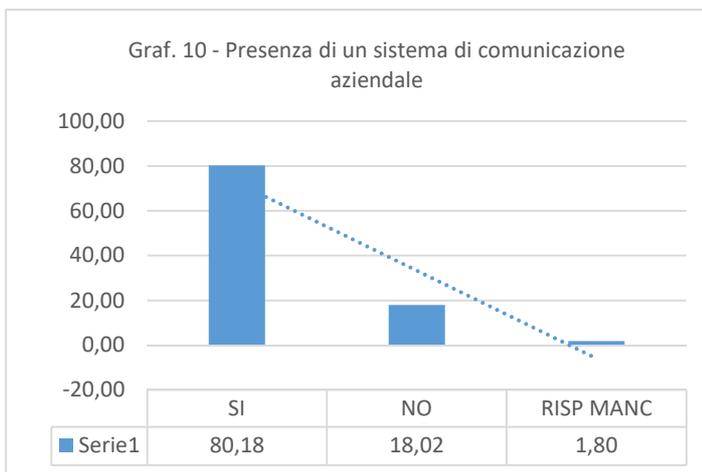
Parimenti – Graf. 9- esiste la consapevolezza del sistema di gestione della sicurezza aziendale, ma la percentuale di risposta positiva che si raccoglie indica che è opportuno

implementare il sistema di diffusione e di formazione, giacché esso non raggiunge il 60%.





L' 80 % del campione è a conoscenza dell'esistenza di un sistema di comunicazione aziendale, ma l'apparente discordanza dei dati che si raccolgono dalle risposte del grafico sottostante – Graf.11 –con quelle del Graf. 10 – potrebbero essere interpretate come un segno di ritenuta inappropriata di tale sistema.



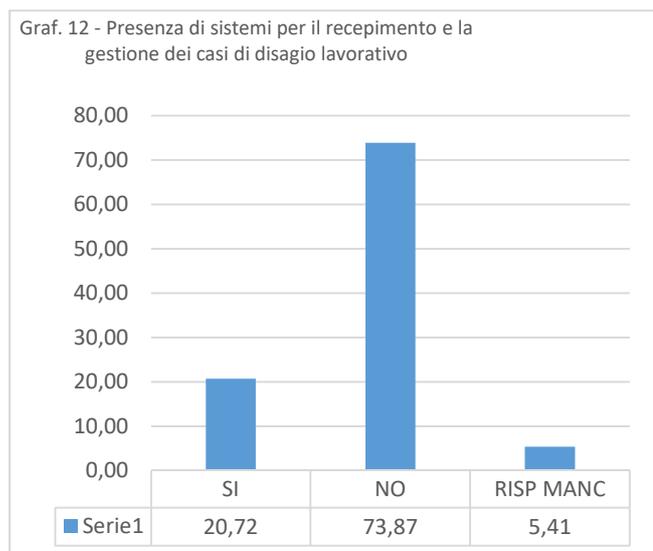
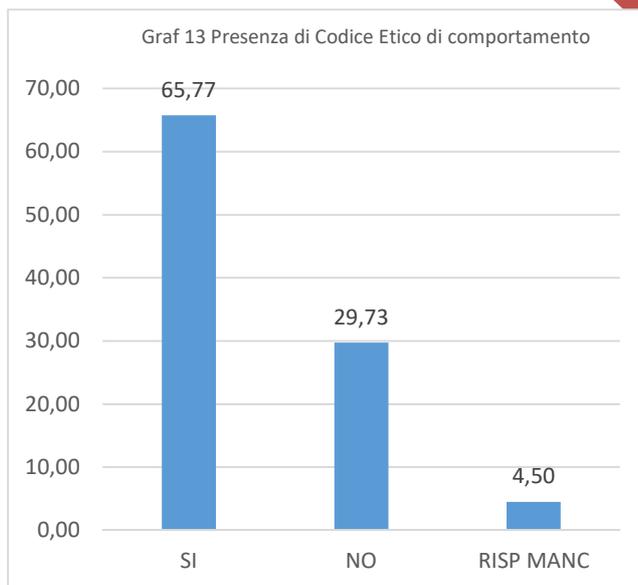
Infatti dalle barre dell'istogramma indicato nel grafico

- n° 1, corrispondente all'item: "Effettuazione di" solo il 20% circa partecipa a riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori
- n° 2, solo il 22.5% sa dell'esistenza di un Piano Formativo Aziendale volto alla crescita professionale dei lavoratori;
- n° 3, - solo il 30% usufruisce di un sistema diretto di comunicazione tra vertici dell'ASP
- n° 4, – solo il 20.7% dice di conoscere un sistema per il recepimento e la gestione dei casi di disagio lavorativo.



Questa criticità è quasi superata dalle risposte raffigurate nel grafico – Graf. 13, relative alla conoscenza del Codice Etico Comportamentale, indice che il modello di diffusione per esso adottato è efficace e quindi mutuabile per le altre forme di comunicazione aziendale.

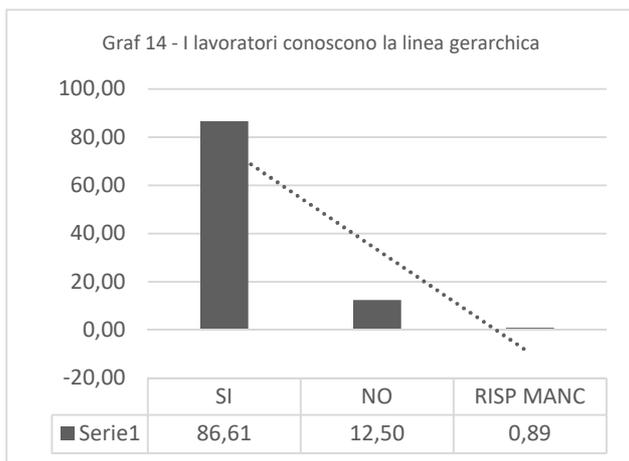
Mentre, si evidenzia come altro punto critico l'assenza o lo scarso sviluppo di sistemi volti a raccogliere e a gestire i casi di disagio lavorativo. Graf. 12





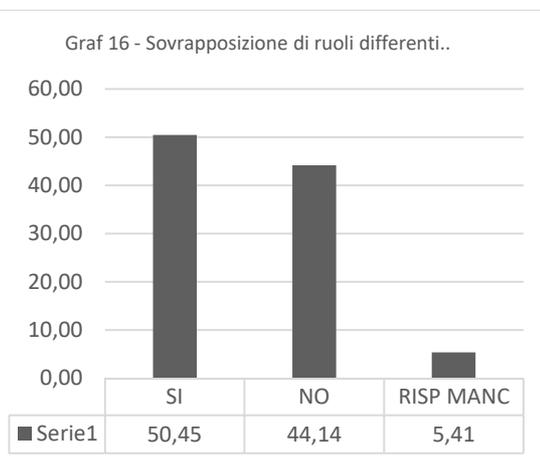
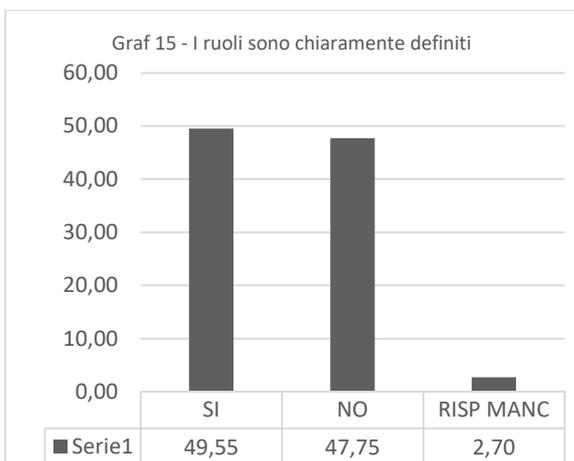
2. RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Questo blocco di items intende rilevare la consapevolezza del proprio ruolo e dei compiti ad esso corrispondenti, nonché il grado di consapevolezza dell'organizzazione gerarchica nell'ambito dell'Azienda.



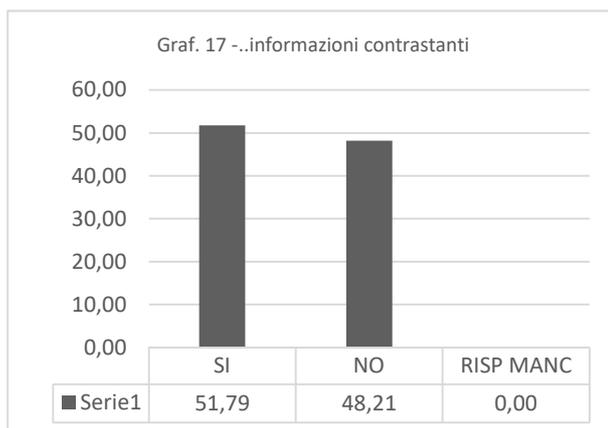
Il grafico (Graf 14) evidenzia che i dipendenti conoscono molto bene la linea gerarchica, ma i ruoli non sono molto ben definiti, dal momento che risponde negativamente il 47.75 % del campione (Graf. 15). La percezione di questa confusione, è confermata anche dalle risposte che si evidenziano nel grafico successivo (Graf. 16), il cui item

rappresentato rileva proprio in maniera esplicita l'esistenza di sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone.



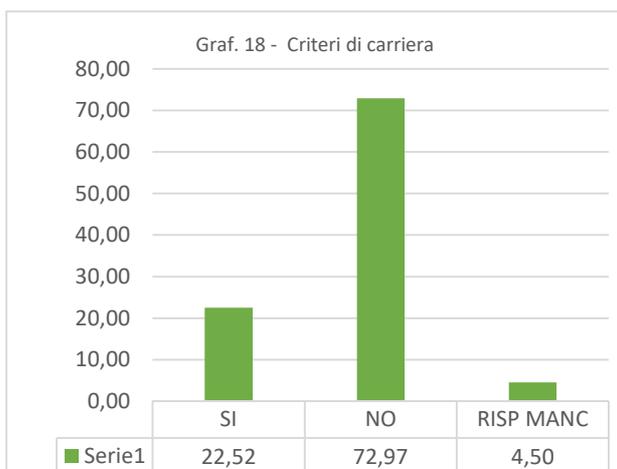


Inoltre, accade frequentemente che i superiori/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere (Graf. 17) e ciò quindi non fa altro che generare ulteriore confusione tra il personale.



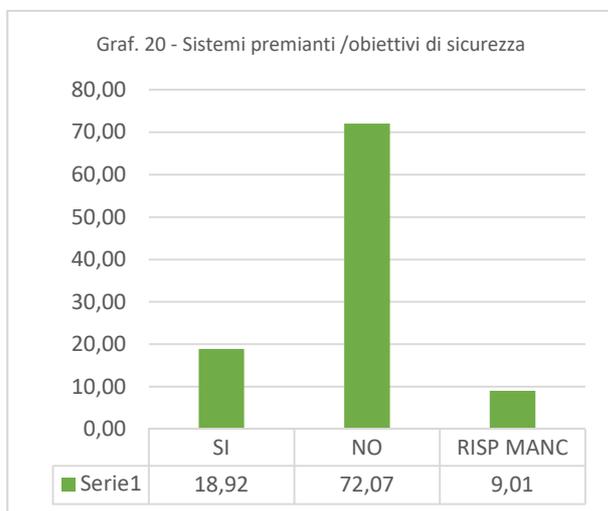
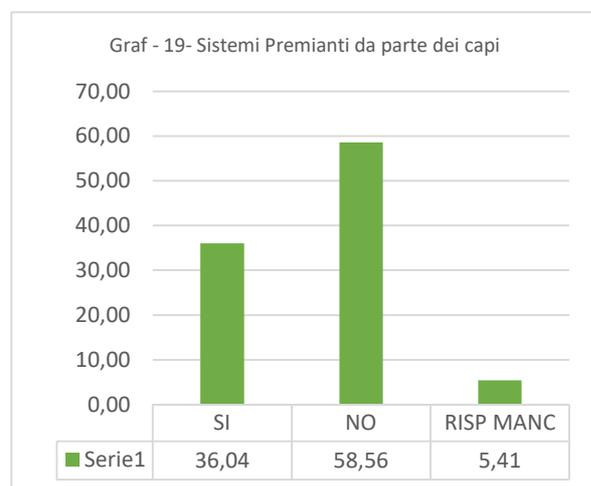


3. EVOLUZIONE DELLA CARRIERA



Ancora, non risultano chiari i meccanismi di avanzamento di carriera all'interno di ASP (Graf. 18), al punto che secondo i dipendenti, tali criteri non sarebbero nemmeno definiti. E' molto bassa – 36 %, la percezione dell'esistenza di sistemi premianti in relazione alla corretta gestione del personale da parte dei dirigenti/capi

(Graf. 19), e questa percezione è ancora più evidente quando si chiede l'esistenza di sistemi premianti in funzione del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza, che probabilmente sono noti solo al personale che frequenta i corsi per la sicurezza (Graf. 20).

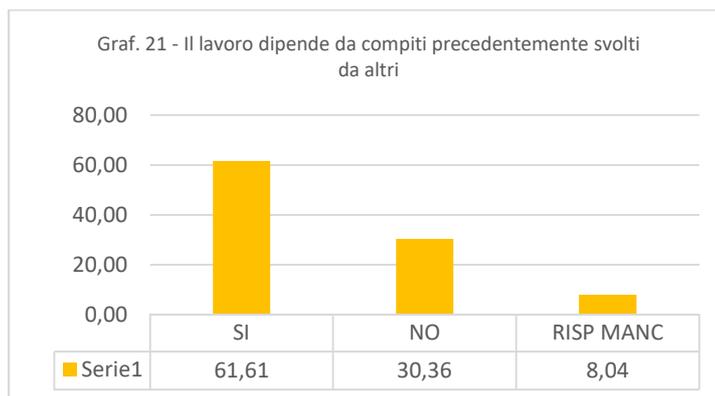


4. AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

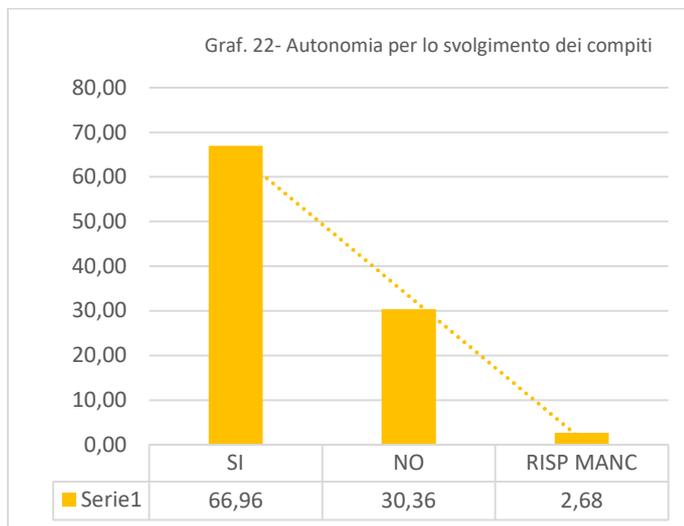


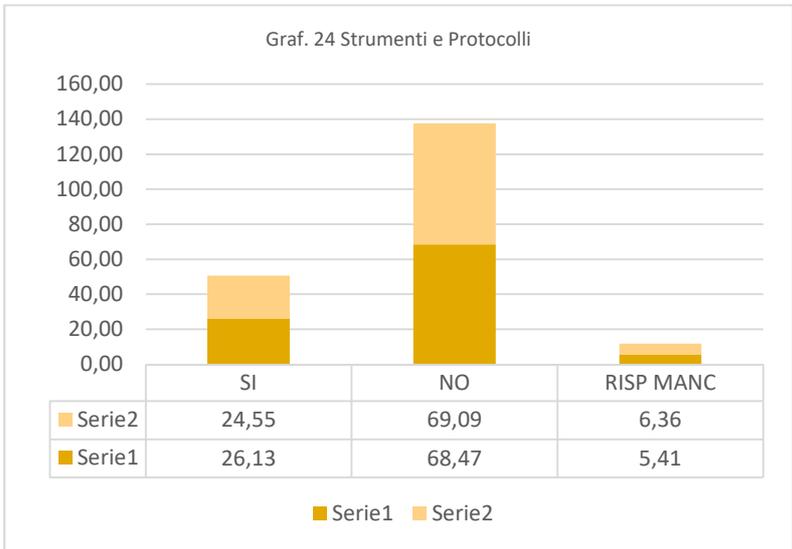
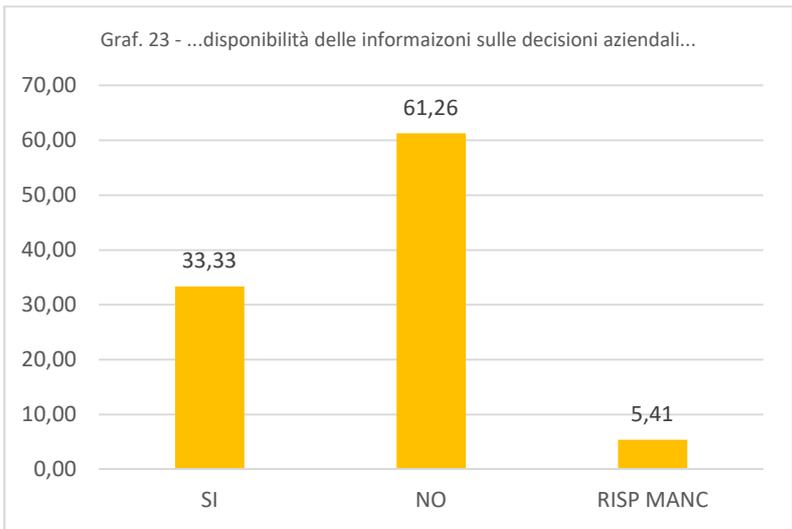
Questo gruppo di 5 items vuole indagare la consapevolezza dell'autonomia decisionale del dipendente in relazione al proprio ruolo e della esistenza/conoscenza degli strumenti volti a consentire tale autonomia.

Le risposte fornite alla rilevazione "Il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri" si può ritenere conforme all'organizzazione delle attività. (Graf. 21)



Il 67 % dei lavoratori possiede sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti assegnati, indice, a mio avviso, di una discreta padronanza delle competenze (know how) -Graf. 22).



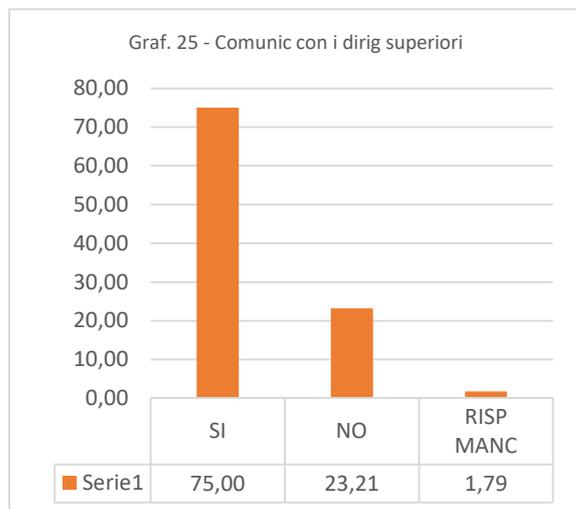
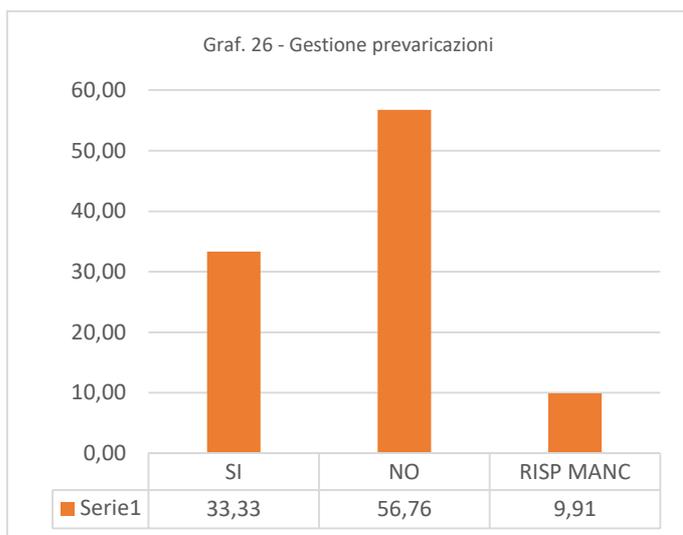


Il 61% dei lavoratori dichiara di non avere a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro (Graf. 23): ed il 69 % circa ritiene che non siano neanche predisposti strumenti (serie 1 - Graf. 24) di partecipazione decisionali dei lavoratori alle scelte aziendali, ne soprattutto, rigidi protocolli di supervisione e di verifica sul lavoro svolto (Serie 2 - Graf. 24).

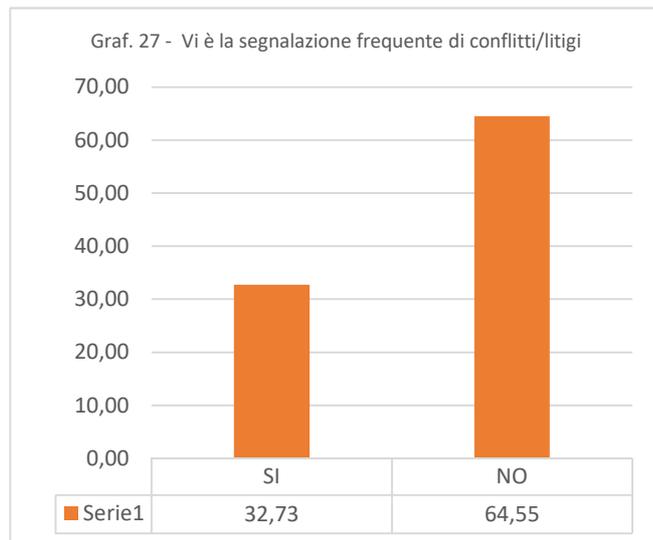


5. RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Il 75% dei lavoratori dichiara di avere la possibilità di comunicare con i dirigenti o con i colleghi di grado superiore (Graf. 25), ma solo il 33% dei responders dice che è possibile a gestire gli eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori o dei colleghi (Graf. 26);



e che inoltre, le segnalazioni relative ai casi di prevaricazione verrebbero segnalate solamente per il 32% dei lavoratori (Graf. 27).





6. INTERFACCIA CASA – LAVORO

Da questo blocco di item in avanti si vuole rilevare il grado di benessere percepito dai lavoratori relativamente all'ambiente di lavoro, alla facilità nel raggiungerlo, e specificatamente in relazione alle attrezzature disponibili sul lavoro nonché alla pianificazione, al carico e di conseguenza all'organizzazione dell'orario.

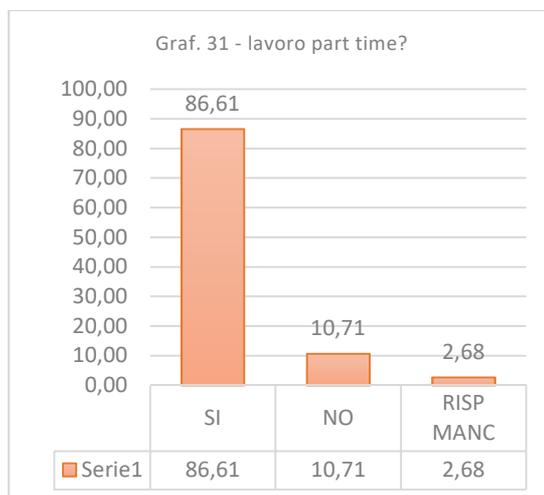
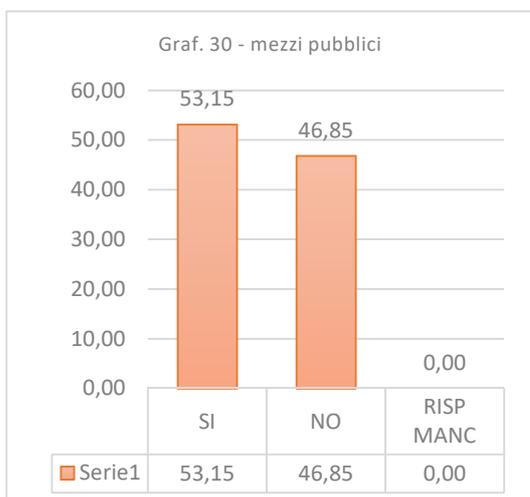
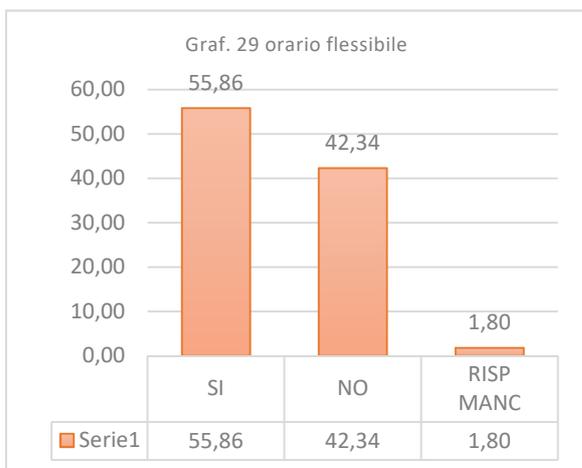
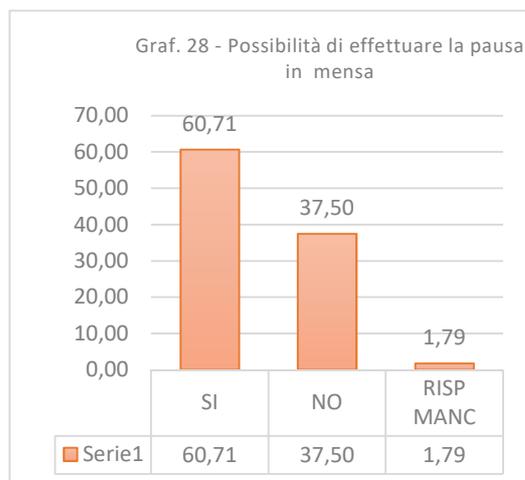
L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti, in tutte e tre le sedi istituzionali uno spazio di locale mensa adeguato e a norma per consumare i pasti, usufruibili mediante buoni pasto economicamente convenienti. Il 61% di essi infatti, (Graf 28) trascorre la pausa in mensa. Il 56% ha la possibilità di sfruttare la flessibilità dell'orario di lavoro. Il rimanente 42 % che non ne usufruisce è molto probabilmente il personale del comparto dedicato

all'assistenza e quindi inserito nei turni di reparto

(IP,

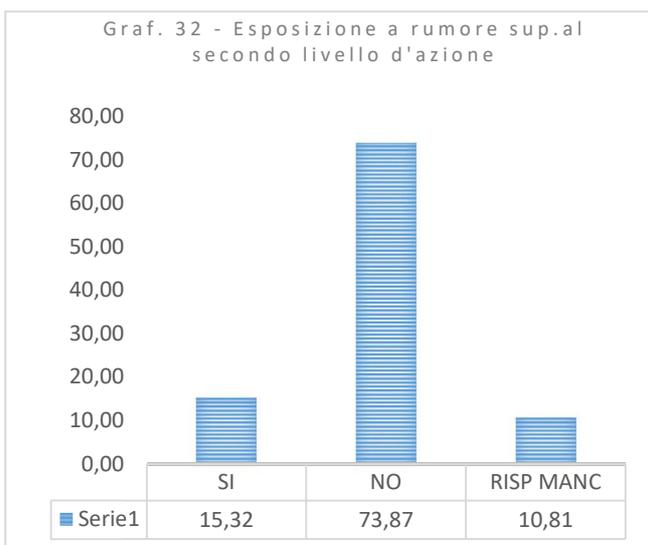
OSS, ASA) – (Graf. 29).

Lo strumento del lavoro part-time è molto conosciuto in Azienda, infatti l'86% dei lavoratori sa di poterne usufruire (Graf. 31), e da ultimo, il luogo di lavoro è anche ben ubicato rispetto alle abitazioni dei dipendenti e ben servito dai mezzi pubblici.





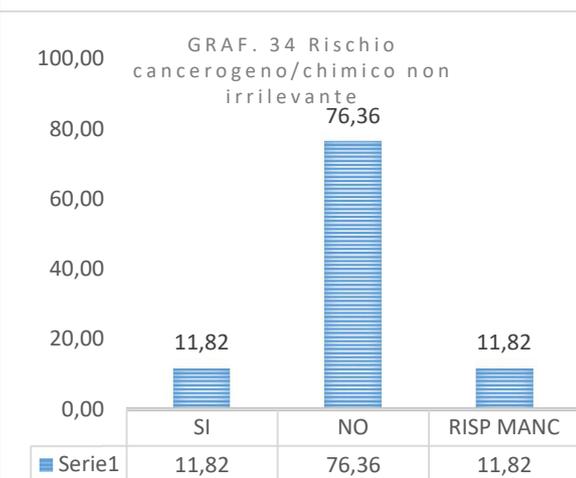
7. AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO



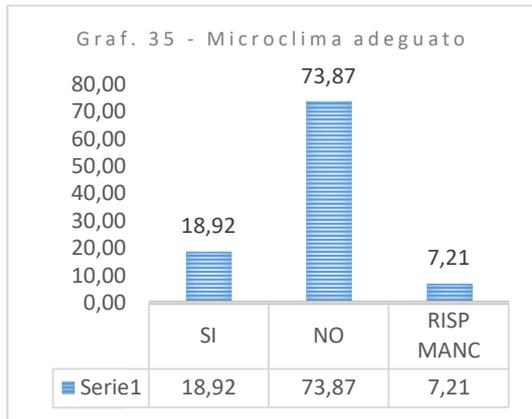
La presente sezione riguarda l'ambiente di lavoro e le attrezzature di lavoro.

Non vengono rilevate, d'aparte dei lavoratori fastidi legati ad esposizione al rumore superiori al secondo livello di azione (73% - Graf. 32), e di conseguenza, il 73% non lamenta la percezione di un inadeguato comfort acustico (Graf. 33).

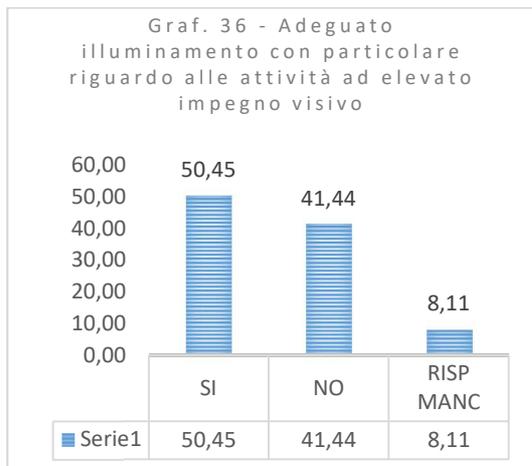
Anche la tipologia di lavoro al quale il personale è sottoposto non comporta rischio cancerogeno, ne chimico, ed il campione di lavoratori ne ha la piena percezione (Graf. 34) .



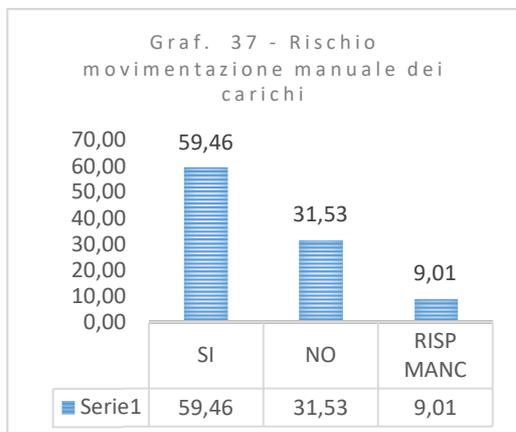
La medesima percentuale del campione rileva anche la presenza di un adeguato microclima (Graf. 35).



Qualche criticità emerge invece, in relazione alla percezione della illuminazione dell'ambiente.

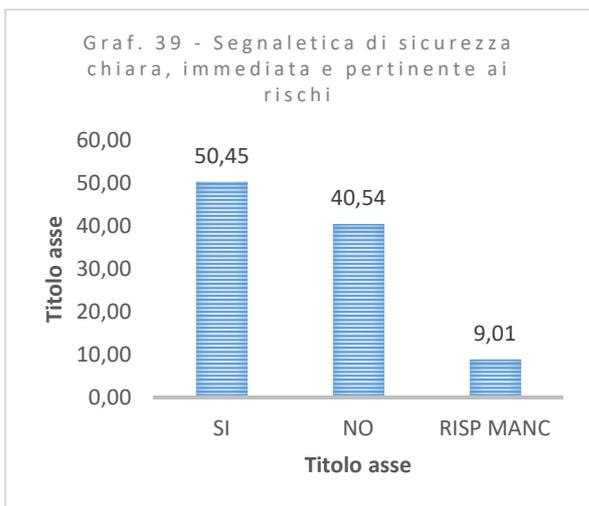


Infatti, il 50% dei lavoratori segnalano scarsa luminosità, specialmente in riferimento alle attività ad elevato impegno visivo, (Graf. 36).



Ma le sensazioni di disagio, certamente fonte di stress lavorativo si rilevano principalmente in correlazione alla percezione del rischio collegato con la movimentazione manuale dei carichi (Graf. 37), al rischio di aggressione fisica, specialmente durante il lavoro solitario e quindi principalmente notturno (graf. 38).





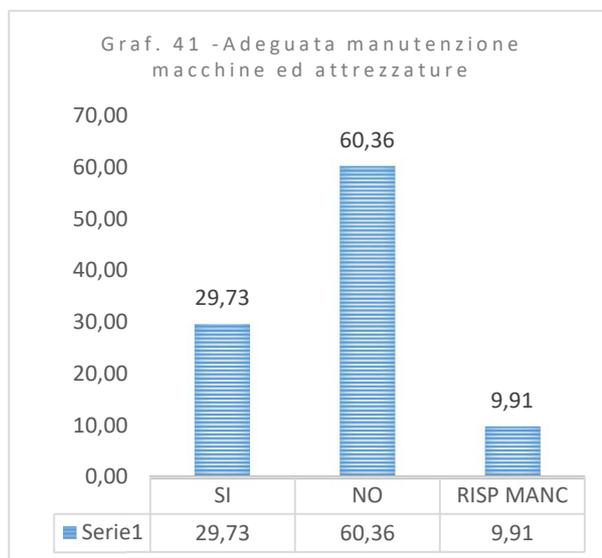
Conseguentemente a ciò (graf. 39) il personale lamenta la scarsità di segnaletiche di avvertimento, pertinenti ed indicative delle eventuali situazioni di rischio.

Nessuna particolare criticità emerge invece per quanto riguarda l'esposizione a vibrazioni o



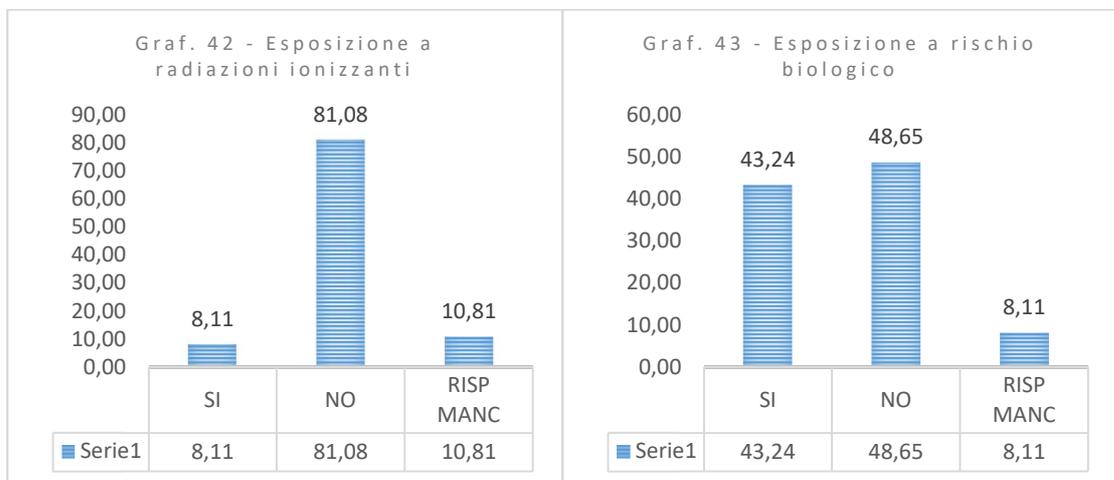
rumori superiori al limite di azione, (graf. 40),

mentre, un significativo 60% ritiene che le attrezzature a disposizione non siano adeguatamente mantenute (graf. 41).





L'esposizione a radiazioni ionizzanti non è presente in struttura, se non nel settore di radiodiagnostica, ma regolarmente controllata.

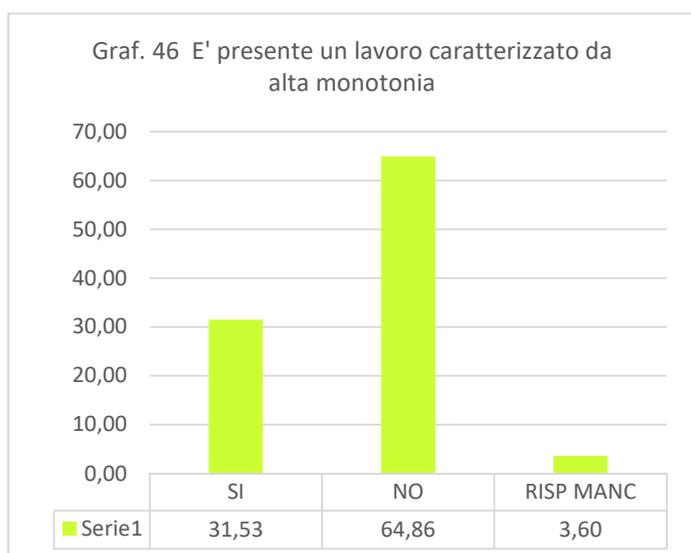
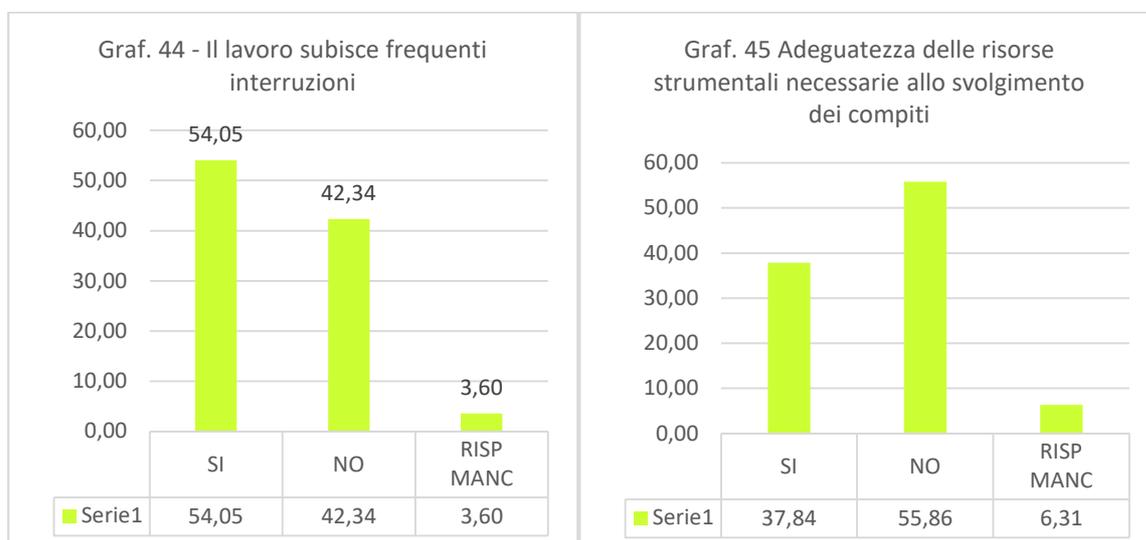


Chiaramente, l'esposizione a rischio biologico nelle UdO di ASP non è trascurabile e questo però, come si rileva dal grafico 42, desta qualche preoccupazione nel 44% del campione di lavoratori.

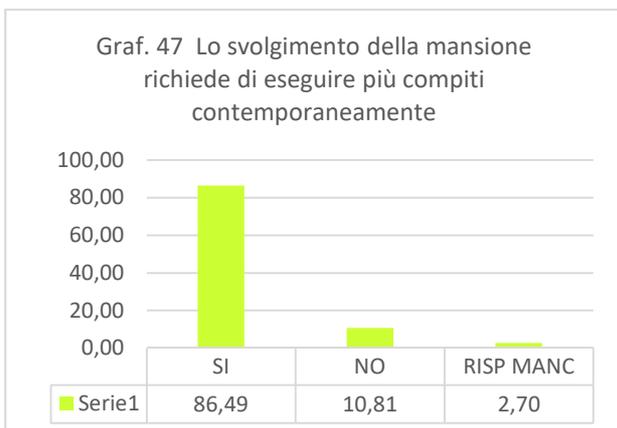
8. PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Questa sezione dell'analisi riguarda la pianificazione della attività lavorativa. Più specificatamente è una sezione volta a verificare l'esistenza di cause disturbanti e generanti stress nella programmazione quotidiana delle mansioni e dei compiti. Esplora la chiarezza con la quale sono stati assegnati e l'adeguatezza delle risorse, sia umane che strumentali a disposizione per portarli a termine con efficienza.

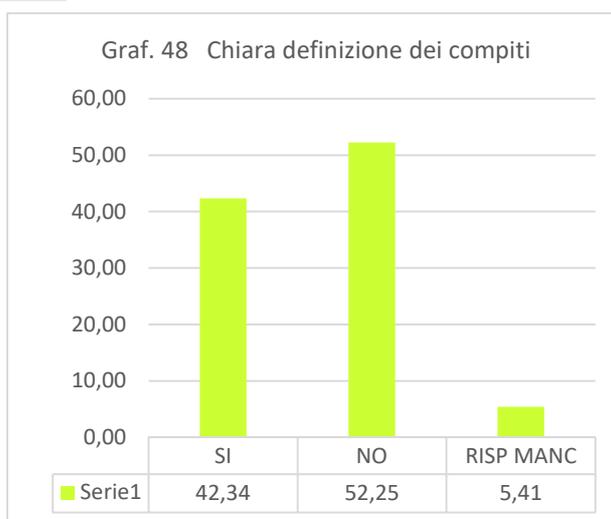
Il 54% dei lavoratori lamenta che purtroppo la programmazione spesso subisce interruzioni (Graf. 44) e suppergiù la medesima percentuale ritiene che le risorse strumentali ed umane a disposizione per svolgerle non siano adeguate (Graf. 45).



Il 65% del campione ritiene di non svolgere un lavoro monotono (Graf. – 46),



Forse anche per il fatto che è necessario svolgere più attività in contemporanea (86% del campione Graf. - 47) e che peraltro, per il 42% di esso non sono molto ben definiti i compiti assegnati a ciascuno (Graf .48) .

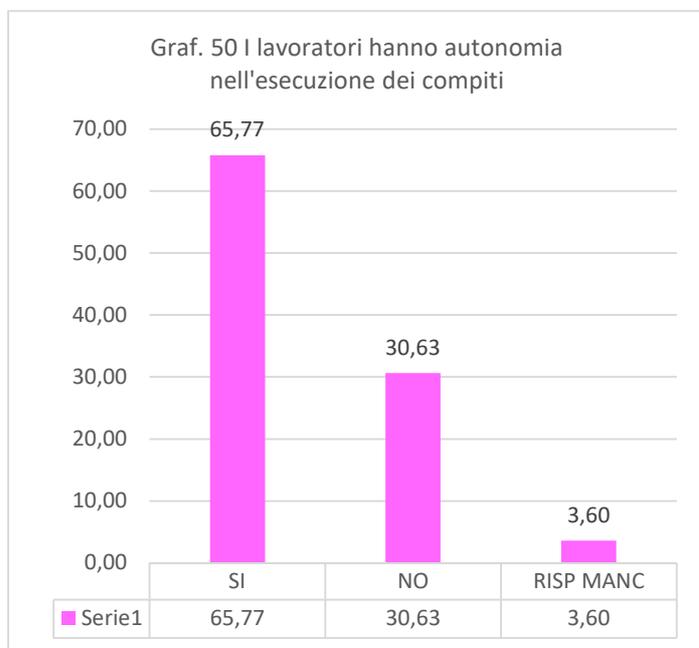




9. CARICO E RITMO DI LAVORO

Anche questo blocco di items è rivolto ad esplorare l'organizzazione del lavoro e alla condizione di benessere o meno che tale carattere può determinare:

Dal graf. 50 si evince che i lavoratori, per il 65% almeno sono in grado di svolgere i loro

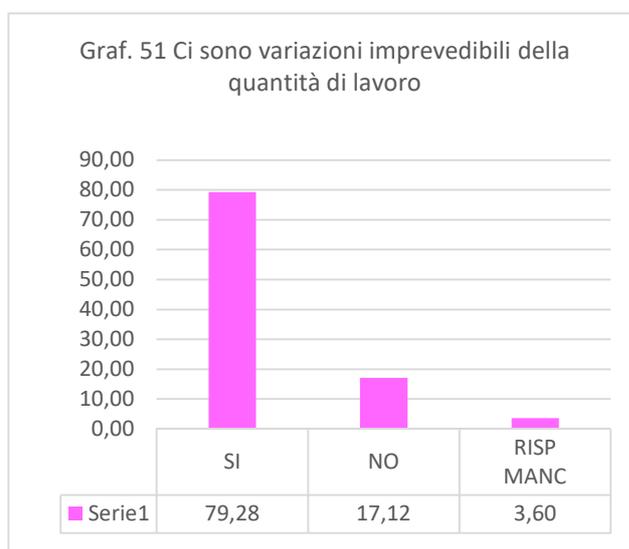


compiti con autonomia, sono pienamente consapevoli (l'79% - Graf. 51) del fatto che si possano verificare variazioni di natura imprevedibile nella quantità di lavoro assegnata a ciascuno, e ben pochi (Graf. 52) rilevano spazi nei quali vi sia assenza di compiti loro assegnati.

Talvolta necessario (65%) prendere decisioni rapide, ma solo il (50%) è consapevole che la scansione del

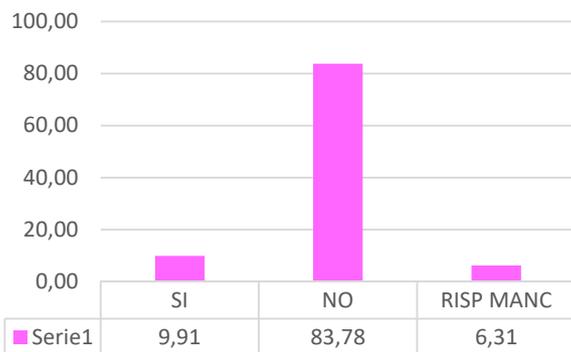
ritmo lavorativo è ben definita.

Sembra comunque emergere un quadro di conoscenza delle tipologia delle mansioni e di responsabilizzazione. Non si segnalano criticità particolari per quanto riguarda l'orario di lavoro.

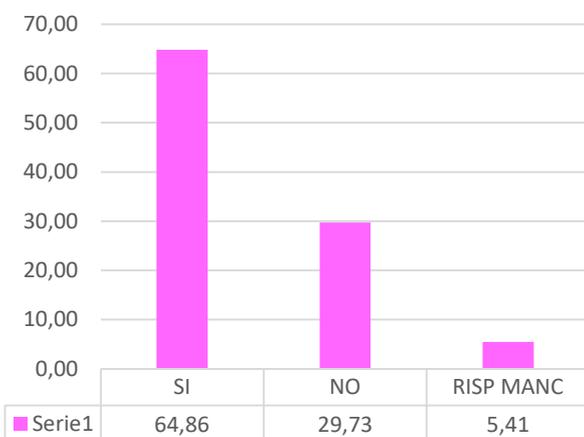




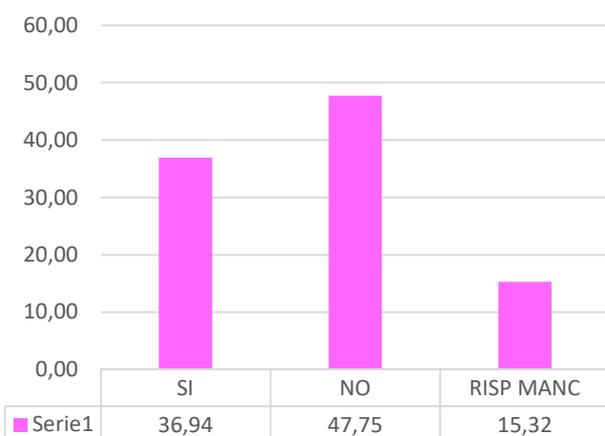
Graf. 52 Vi è assenza di compiti per lunghi periodi nel turno lavorativo



Graf. 53 I lavoratori devono prendere decisioni rapide



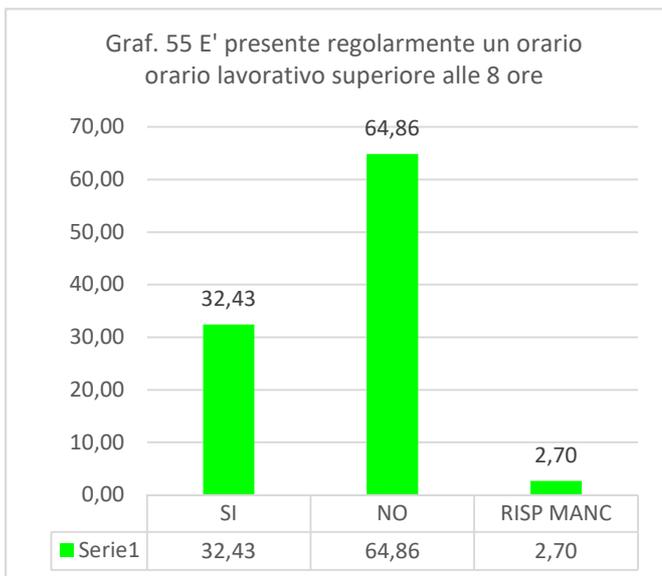
Graf. 54 Lavoro con elevata responsabilità per terzi, impianti e produzione





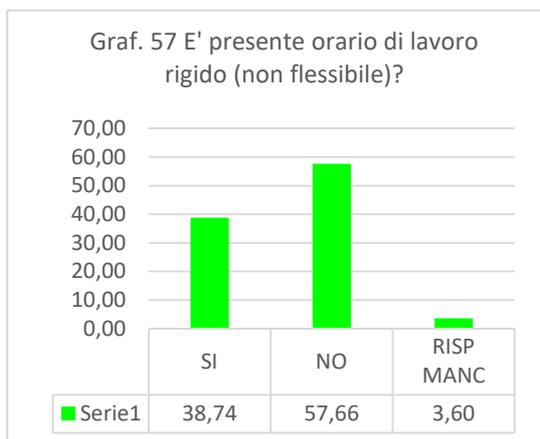
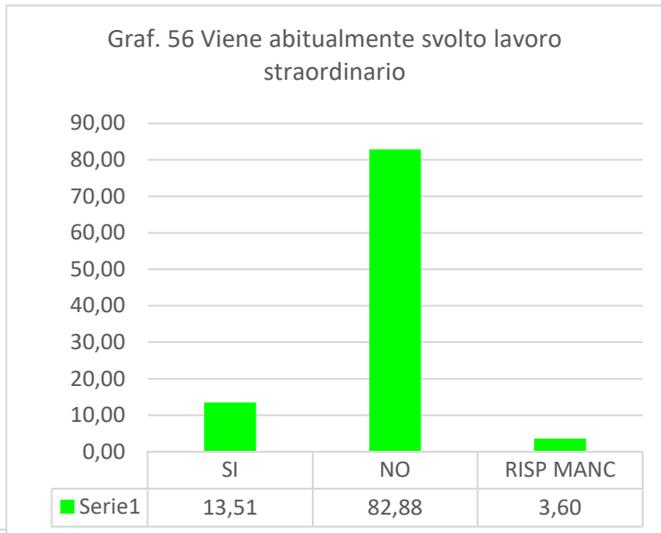
10. ORARIO DI LAVORO

Quest'ultima sezione del Questionario riguarda la valutazione dell'orario di lavoro, la programmazione della turnistica e del lavoro straordinario.



L'orario di lavoro non è routinariamente superiore alle otto ore, se non per quanto riguarda la turnistica che comprende ovviamente la presenza in servizio anche di notte (Graf. 55) e solo in bassa percentuale (13,51% - Graf. 56), quindi saltuariamente ed evidentemente in condizioni di criticità, viene chiesto al personale di svolgere lavoro straordinario.

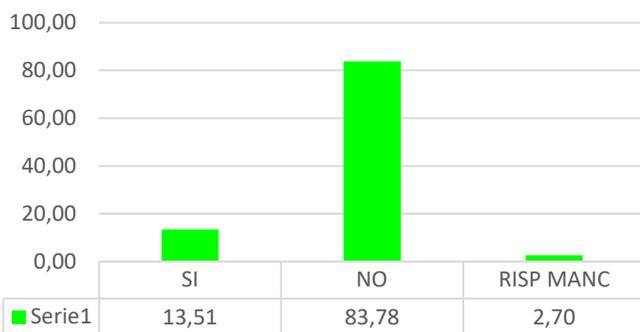
La rigidità dell'orario di lavoro viene percepita come tale solo dal 39% dei lavoratori (Graf. 57). La rimanente quota, riconosce infatti che l'orario è flessibile e cerca di incontrare le esigenze del lavoratore.



Anche la programmazione dell'orario di lavoro è percepita solo da un 13% di lavoratori come fonte di "fastidio".

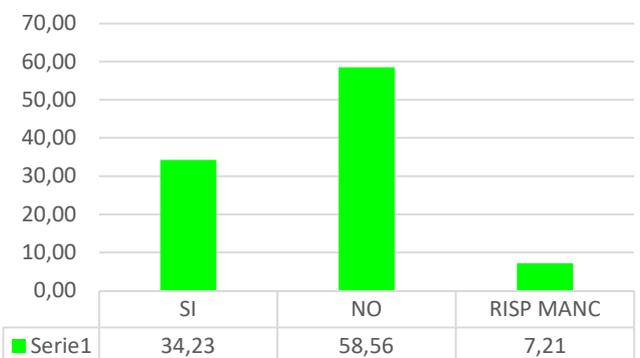


Graf. 58 La programmazione dell'orario di lavoro varia frequentemente



Infatti, l'84% non ritiene che essa vari, se non probabilmente, per ragioni di servizio (Graf. 58). Anche la maggior parte dei dipendenti ritiene che le pause di lavoro siano chiaramente definite, mentre un 14 % ritiene che non lo siano (Graf. 59).

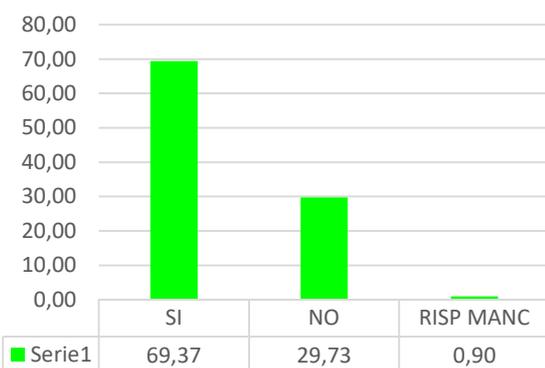
Graf. 59 Le pause di lavoro sono chiaramente definite



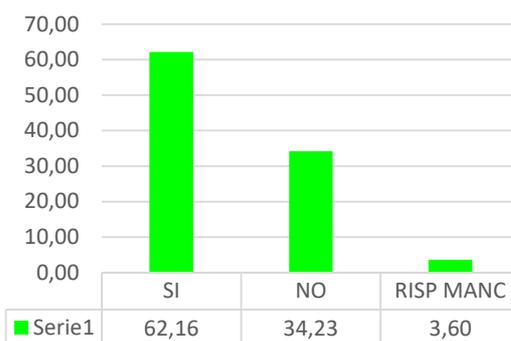
Per il 70% dei dipendenti il lavoro è strutturato su turni, ma questo proprio in funzione della tipologia di attività e prestazioni che l'azienda svolge ed è da ritenersi noto a priori (Graf- 60) e (Graf. – 61 e 62) è noto che sia strutturato su turni notturni

abitudinariamente, siano essi fissi o a rotazione.

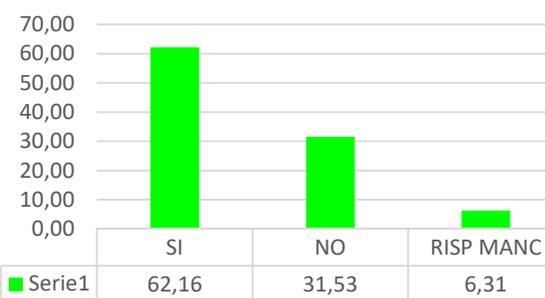
Graf. 60 E' presente il lavoro a turni



Graf. 61 E' abituale il lavoro a turni notturni



Graf. 62 E' presente il turno notturno fisso o a rotazione





CONCLUSIONI E DISCUSSIONE

Questo lavoro riporta gli esiti dell'indagine condotta sul personale dipendente “volta a rilevare il livello di benessere organizzativo” e il livello di conoscenza dell'ambiente lavorativo e della sua confortevolezza” da parte del personale dipendente, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

I risultati di tale indagine possono essere impiegati per l'attuazione del ciclo della performance, dal momento che forniscono informazioni in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, tendere ad “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo poc'anzi menzionato.

L'analisi dei dati permette senz'altro di verificare che gli obiettivi prefissati da questa indagine, ovvero:

- capire quanta conoscenza esiste nella realtà di ASP dell'organizzazione e delle procedure in essere in ASP;
- capire se esiste la consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie funzioni, nonché della gerarchia aziendale e dei processi legati agli avanzamenti di carriera;
- capire se il lavoratore nell'ambito della propria consapevolezza è in grado di prendere le decisioni che gli competono in autonomia e qual è il livello di collaborazione aziendale,

e infine,

- valutare il benessere del lavoratore inteso in termini di agevolazione nel raggiungimento del luogo di lavoro e di confortevolezza dello stesso;

sono stati pienamente raggiunti.



Inoltre i questionari sono stati elaborati informaticamente, senza alcuna possibilità di collegamento al cartaceo di provenienza, e si è garantito al massimo l'anonimato delle risposte.

Per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, i risultati, al termine della rilevazione e contemporaneamente alla loro trasmissione alla Direzione Generale, sono stati pubblicati dall'Ufficio di Statistica di ASP che si è fatto carico dell'intera procedura, sul sito web aziendale nel settore dell'Amministrazione Trasparente, pagina performance, Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, anno 2016 al seguente link:

<http://www.asppavia.it/static/client/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-391.aspx>.

Considerando che si è stabilito di considerare attendibile una percentuale di risposta superiore al 40% di adesione, quindi un numero minimo di questionari compilati pari a 102, ed avendo raggiunto una numerosità pari a 111, la procedura deve essere definita: riuscita. Il questionario è strutturato in maniera da ritornare i risultati elaborabili anche in relazione ai diversi istituti di appartenenza, per sesso ed in base al settore di appartenenza e si rimanda, per ciò, alle eventuali decisioni della Direzione Generale.

Il campione è prevalentemente di sesso femminile, e con un'anzianità di servizio superiore agli 11 anni. Hanno aderito tutti (99%) gli appartenenti al personale amministrativo e il 40% del personale dirigente, considerando la numerosità e la tipologia delle qualifiche presenti in ASP.

Minore è stata l'adesione del personale del ruolo sanitario assistenziale, tranne che per l'UdO RSD Gerolamo Emiliani che ha visto la maggior adesione (72%).

1. FUNZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Il primo blocco di items del questionario ha avuto lo scopo specifico di indagare la consistenza ed il grado di conoscenza e/o esistenza della cultura organizzativa presente tra i dipendenti.



I risultati ottenuti hanno mostrato che una percentuale compresa tra il 53 ed il 66 % del campione dichiara di essere a conoscenza delle procedure e dell'organigramma aziendale, ma il 43 % lamenta il fatto che le procedure non siano sufficientemente diffuse. Il sistema di conoscenza del sistema di gestione della sicurezza aziendale è noto solo al 55% del campione e non a tutti, come in realtà dovrebbe essere. Molto significativi sono i dati riportati dal Grafico 11 che evidenziano come una bassissima percentuale di lavoratori sia a conoscenza del Piano Formativo Aziendale, partecipi alle riunioni di equipe, sia a conoscenza dell'esistenza o sappia come utilizzare una modalità di comunicazione con i vertici aziendali o con i propri superiori e del fatto che esista o meno una metodologia volta a recepire i casi di disagio lavorativo.

Appare quindi evidente che, anche se una buona parte dei dipendenti è consapevole del fatto che esistano Protocolli e Regolamenti, deve essere realizzato un più specifico e funzionale modello di condivisione e di diffusione degli stessi affinché si arrivi a coprire il 100% dei lavoratori i quali ne devono avere piena e facile accessibilità.

2. RUOLO NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE

Il secondo blocco di items intende rilevare la consapevolezza da parte del dipendente del proprio ruolo e dei compiti ad esso corrispondenti, nonché il grado di consapevolezza dell'organizzazione gerarchica nell'ambito dell'Azienda.

L'analisi dei risultati ottenuti ha permesso di evidenziare come i lavoratori conoscano molto bene l'esistenza di una linea gerarchica, almeno sulla carta, ma che poi all'atto pratico esista grande confusione di ruoli e di sovrapposizione degli stessi (Graff. 14 – 16).

La confusione è altresì incrementata dal fatto che superiori/preposti forniscono informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere (Graf. 17).

Pertanto, è necessaria certamente maggior chiarezza e fermezza nel processo di valutazione e dell'assegnazione delle funzioni, obiettivi che possono essere senz'altro raggiunti mediante la definizione delle procedure e della loro diffusione.



3. EVOLUZIONE DELLA CARRIERA

Anche dall'analisi di questo blocco di items, emerge come criticità la mancanza di comunicazione, di informazione/formazione: i lavoratori non sono a conoscenza dell'esistenza di metodologie volte ad applicare e a valutare i meccanismi di carriera né dei sistemi di premialità.

4. AUTONOMIA DECISIONALE - CONTROLLO DEL LAVORO

Con questo gruppo di 5 items si è voluta indagare la consapevolezza sia dell'autonomia decisionale del dipendente in relazione al proprio ruolo, che dell'esistenza/conoscenza degli strumenti volti a consentire tale autonomia.

I risultati sono conformi con quanto ci si poteva aspettare da una pianificazione delle attività prevista almeno per il 60% del campione, considerando specialmente che esso è composto da personale che svolge la propria attività nei reparti sanitari assistenziali.

Chiaramente, nell'ambito di una pianificazione delle attività è comunque prevista una autonomia decisionale di cui ne è in possesso almeno il 70% del campione.

Però dai dati emerge anche che, il 60 % di esso non è a conoscenza delle decisioni aziendali riguardanti il gruppo di lavoro che sono prese a livelli superiori, e ciò può essere fonte di disagio per il dipendente che giocoforza si sente escluso o comunque poco partecipe della realtà lavorativa nella quale si sente di ricoprire esclusivamente il ruolo di mero esecutore, con il risultato di sentirsi privato di gratificazione professionale.

Quest'ipotesi è rafforzata dai dati esposti nei grafici da 21 a 24: il lavoratore crede che non esistano strumenti volti a rilevare il raggiungimento di obiettivi individuali né tantomeno di gruppo.

5. RAPPORTI INTERPERSONALI SUL LAVORO

Dall'analisi dei dati raccolti in questa sezione avente come scopo quello di valutare i rapporti interpersonali nell'ambito lavorativo si evidenzia qualche criticità:

infatti si rileva che una buona percentuale di lavoratori dichiara di avere la possibilità di colloquiare con i dirigenti o con i colleghi gerarchicamente di grado



superiore, ma il 79% del campione ha la convinzione che le prevaricazioni o gli illeciti da parte dei superiori o dei colleghi non siano affatto gestite. Solo il 32% ritiene che esse vengano prese in carico (Graf. 27).

6. INTERFACCIA CASA – LAVORO

Con questo blocco di items si è voluto rilevare il grado di benessere percepito relativamente all'ambiente di lavoro:

- in riferimento alla sua comodità/facilità nel raggiungerlo;
- in relazione alle attrezzature disponibili sul luogo di lavoro;
- in relazione alla pianificazione, al carico e di conseguenza all'organizzazione dell'orario di lavoro.

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti, in tutte e tre le sedi istituzionali uno spazio locale mensa adeguato e a norma per consumare i pasti, usufruibili mediante buoni pasto economicamente convenienti. Il 61% di essi trascorre la pausa in mensa. Una buona percentuale ha la possibilità di sfruttare la flessibilità dell'orario di lavoro.

Lo strumento del lavoro part-time è conosciuto in Azienda e da ultimo, il luogo di lavoro è anche ben ubicato rispetto alle abitazioni dei dipendenti e ben servito dai mezzi pubblici. Quindi, nessuna criticità rilevabile.

7 AMBIENTE DI LAVORO ED ATTREZZATURE DI LAVORO

L'ambiente di lavoro in ASP è conforme alle normative vigenti e pertanto, non si segnala alcuna non conformità da parte dei lavoratori (Grafici da 32 a 35).

Qualche disagio viene rilevato invece in relazione alla luminosità dell'ambiente, specialmente in relazione ad alcune attività ad elevato impegno visivo.

E' però doveroso segnalare che viene percepito come rischiosa quella parte di attività propria del settore sanitario assistenziale che riguarda il rapporto diretto con l'utenza, ovvero la movimentazione manuale dei carichi laddove nello specifico si intende la movimentazione degli ospiti, tant'è che viene percepita come fonte di disagio una scarsa evidenza della manutenzione delle attrezzature preposte. Non trascurabile quale fonte di disagio il rischio di aggressione personale.



Emerge pertanto come sia necessario predisporre maggiore segnaletica informativa e quale criticità, ancora una volta, la necessità di realizzare processi di comunicazione interna aziendale, piuttosto che corsi di formazione specifici ai fini di alleviare questa percezione di stress da rischio biologico.

8. PIANIFICAZIONE DEI COMPITI

Questa sezione dell'analisi ha avuto l'obiettivo di valutare come viene percepita dai lavoratori la pianificazione della attività lavorativa. Più specificatamente è una sezione volta a verificare l'esistenza di cause disturbanti e generanti stress nella programmazione quotidiana delle mansioni e dei compiti. Altresì esplora la chiarezza con la quale sono stati assegnati e l'adeguatezza delle risorse, sia umane che strumentali, a disposizione per portarli a termine con efficienza.

I risultati dell'analisi dei dati specifici ha messo in evidenza che la programmazione del lavoro quotidiano subisce spesso interruzioni (54% delle opinioni), e questo succede secondo il 55.86% dei lavoratori, per mancanza di chiarezza dei compiti, che peraltro vengono svolti con inadeguatezza di risorse sia strumentali che umane.

9. CARICO E RITMO DI LAVORO

Con questo blocco di rilevazioni si è voluto esplorare l'organizzazione del lavoro e alla condizione di benessere o meno che tale carattere può determinare.

Dai dati emerge che il 65 % dei lavoratori è in grado di svolgere i propri compiti con autonomia; il 79% è pienamente consapevole del fatto che si possano verificare variazioni di natura imprevedibile nella quantità di lavoro assegnata a ciascuno, e ben pochi rilevano spazi nei quali vi sia assenza di compiti loro assegnati. La necessità di prendere decisioni rapide fa parte della tipologia di lavoro che deve essere svolto, specialmente nei reparti assistenziali e di ciò il lavoratore ne è consapevole: al punto però di far perdere di vista (50%) il fatto che nello svolgimento di attività programmata, la scansione del ritmo lavorativo è ben definita e va mantenuta.

Sembra compunque emergere dall'analisi dei dati, un quadro di discreta conoscenza delle tipologia delle mansioni e di responsabilizzazione.

Non si segnalano criticità particolari per quanto riguarda l'orario di lavoro.



10 . ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro non è routinariamente superiore alle otto ore, se non per quanto riguarda la turnistica che comprende ovviamente la presenza in servizio anche di notte (Graf. 55) e solo in bassa percentuale (13,51% - Graf. 56), quindi saltuariamente ed evidentemente in condizioni di criticità, viene chiesto al personale di svolgere lavoro straordinario. La rigidità dell'orario di lavoro viene percepita come tale solo dal 39% dei lavoratori (Graf. 57). La rimanente quota, riconosce infatti che l'orario è flessibile e cerca di incontrare le esigenze del lavoratore.

Anche la programmazione dell'orario di lavoro è percepita solo da un 13% di lavoratori come fonte di "fastidio".

Infatti, l'84% non ritiene che essa vari, se non probabilmente, per ragioni di servizio (Graf. 58). Anche la maggior parte dei dipendenti ritiene che le pause di lavoro siano chiaramente definite, mentre un 14 % ritiene che non lo siano (Graf. 59).

Per il 70% dei dipendenti il lavoro è strutturato su turni, ma questo proprio in funzione della tipologia di attività e prestazioni che l'azienda svolge ed è da ritenersi noto a priori (Graf- 60) e (Graf. – 61 e 62) è noto che sia strutturato su turni notturni abitualmente, siano essi fissi o a rotazione.