



AZIENDA SANITARIA LOCALE - BRINDISI
Via Napoli n. 8 - 72100 Brindisi - Casale -

C.F. P. IVA - 01647800745
Web:<http://www.sanita.puglia.it>

Livello di Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico

**Sintesi dei risultati dell'indagine
svolta sul personale ASL BR ai
sensi dell'art.14 c5 del Decreto
Legislativo n 150/2009**

A cura

**Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance
Gruppo di Lavoro aziendale "Benessere Organizzativo"**

FEBBRAIO 2014

INDICE

Premessa

Metodologia e dati statistici

Ambiti di indagine – risultati complessivi

Benessere Organizzativo

Grado di condivisione del Sistema di Valutazione

Valutazione del superiore gerarchico

Conclusioni

1 Premessa

In adempimento al Decreto Legislativo n 150/2009, art15.c5 - Riforma Brunetta -, la Direzione Generale dell'Azienda Sanitaria Locale BR di Brindisi ha costituito il Gruppo di Lavoro denominato "*Benessere Organizzativo*"(delibera n' 1874 del 17 ottobre 2013), allo scopo di procedere alla realizzazione di indagini periodiche sul *Livello di Benessere Organizzativo*, il *Grado di condivisione del Sistema di Valutazione*, la *Valutazione del superiore gerarchico*.

2 Metodologia e Dati statistici

L'indagine, condotta di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (di seguito OIV - delibera 29.1.2013 n' 159/2013), si è svolta nel periodo novembre /dicembre 2013, secondo il modello di riferimento dettato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (già Civit), nonché i seguenti criteri generali:

- 1) anonimato della rilevazione*
- 2) trasparenza dei risultati.*

Nell'intento di coinvolgere l'intera popolazione aziendale, sono stati distribuiti 3.800 questionari, pari al numero dei dipendenti dell' Azienda sanitaria alla data della rilevazione.

Hanno risposto 1.376 dipendenti, pari al 36,21% dell'intera popolazione.

Il questionario somministrato, indicato sempre da ANAC, prevede per le modalità di risposta la scala Likert, motivata nel seguente modo:

- o consente la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- o è applicabile ed utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'Amministrazione deciderà di utilizzare;
- o l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica, fornendo maggiori informazioni e dati da elaborare;
- o la scala presenta valori compresi tra 1 e 6, dove 1 indica il valore minimo e 6 il valore massimo.
- o considerato che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia), sotto il quale si registra un dato negativo, è pari a 3.5.

3. Aree di indagine – Risultati Complessivi

Il questionario è articolato secondo tre Aree di Indagine: *Benessere organizzativo*, *Grado di condivisione del Sistema di Valutazione*, *Valutazione del superiore gerarchico*.

La tabella n 1, mostra i valori medi ottenuti per *Area di Indagine*.

Tabella n. 1 Valore medio per Area di Indagine

AREE D'INDAGINE	VALORE MEDIO ANNO 2013
• Benessere organizzativo	3.95
• Grado di condivisione del sistema di valutazione	2.93
• Valutazione del superiore gerarchico	3.73
MEDIA TOTALE	3.53

Il valore medio riportato in tabella, relativo al *Grado di condivisione del sistema di valutazione* evidenzia un valore negativo pari a (2.93) rispetto al valore soglia di 3.50. Le Aree “*benessere organizzativo*” e “*valutazione del superiore gerarchico*” evidenziano, di contro, un valore positivo pari rispettivamente a 3.95 e 3.73, rispetto ad un valore soglia di 3.50.

Il valore della media complessiva (3.53) registra un livello di *benessere organizzativo* appena superiore al valore soglia (3.50)

3.1 Benessere organizzativo

Inteso come 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.

La tabella n 2 mostra i valori medi degli ambiti relativi *al Benessere organizzativo*

Tabella n 2 Benessere organizzativo

AMBITO	VALORE MEDIO ANNO 2013
a. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3.77
b. Le discriminazioni	4.73
c. L'equità nella mia organizzazione	2.99
d. Carriera e sviluppo professionale	3.01
e. Il mio lavoro	4.56
f. I miei colleghi	4.38
g. Il contesto del mio lavoro	3.33
h. Il senso di appartenenza	4.30
i. L'immagine della mia amministrazione	4.50
VALORE MEDIO	3,95

Il valore medio registrato (3.95) che descrive il livello di *benessere organizzativo* percepito è positivo, risulta infatti, superiore al valore soglia di 3.50.

3.2 Importanza degli Ambiti di indagine

Il questionario, nell'ambito J, titolato "*Importanza degli ambiti di indagine*", consente di assegnare un punteggio - da 1 a 6 -, che descrive l'importanza attribuita, da parte dei dipendenti, a ciascuno degli ambiti.

La tabella n 3 mostra le medie rilevate.

Tabella n 3 Importanza degli Ambiti di Indagine

AMBITO	VALORE MEDIO Livello di importanza
a. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5.03
b. Le discriminazioni	4.63
c. L'equità nella mia organizzazione	4.88
d. Carriera e sviluppo professionale	4.90
e. Il mio lavoro	5.26
f. I miei colleghi	5.05
g. Il contesto del mio lavoro	5.12
h. Il senso di appartenenza	5.09
i. L'immagine della mia amministrazione	4.83

La tabella n 3 evidenzia che l'importanza attribuita a "*il mio lavoro*" è, tra le altre, la più elevata.

3.3. Confronto tra importanza degli ambiti di indagine e percezione benessere organizzativo

I risultati sulla percezione del livello di Benessere Organizzativo, aggregati per ambiti, sono correlati con il livello medio di importanza attribuita agli stessi.

Nella tabella n 4, nella prima colonna, sono riportati i valori medi sulla percezione del livello di *benessere organizzativo* per ambito, nella seconda colonna, il livello medio di importanza attribuito agli stessi ambiti.

Tabella n 4 Confronto valori medi percezione benessere organizzativo e livello di importanza

AMBITO	VALORE MEDIO percezione benessere	VALORE MEDIO livello di importanza
j. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3.77	5.03
k. Le discriminazioni	4.73	4.63
l. L'equità nella mia organizzazione	2.99	4.88
m. Carriera e sviluppo professionale	3.01	4.90
n. Il mio lavoro	4.56	5.26
o. I miei colleghi	4.38	50.5
p. Il contesto del mio lavoro	3.33	5.12
q. Il senso di appartenenza	4.30	5.09
r. L'immagine della mia amministrazione	4.50	4.83

I risultati sulla percezione del livello di *benessere organizzativo*, aggregati per ambiti, e correlati con il livello medio di importanza attribuita agli stessi, mostrano - figura n 1 e 2, - lo scarto tra i valori medi relativi alla percezione del livello di benessere e l'importanza attribuita allo stesso.

Figura 1 Ambiti del Benessere Organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell'indagine

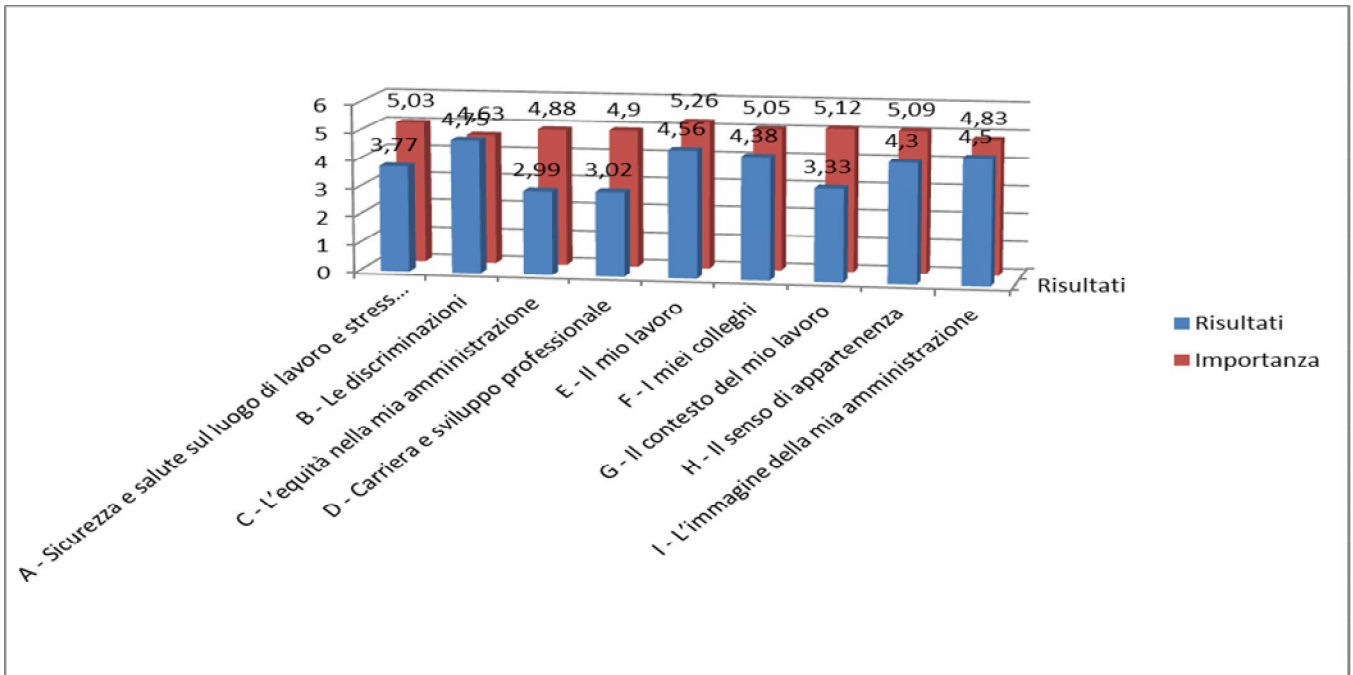
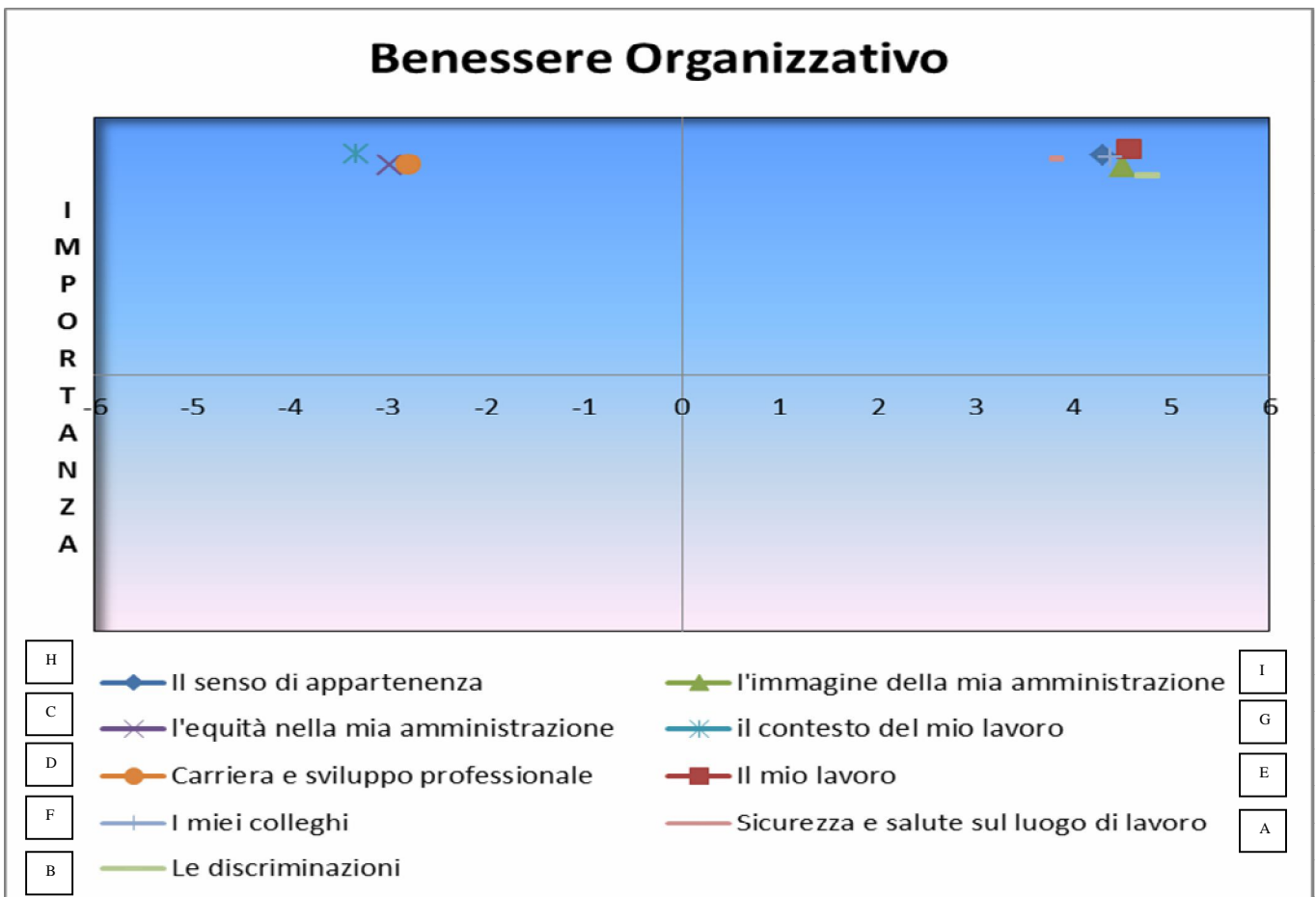


Figura n 2



Gli ambiti **c, d, g** di seguito specificati, cadono nel **quadrante critico** poiché descrivono la maggiore distanza tra la percezione di realtà del dipendente, descritta nei risultati dell'indagine, e la sua aspettativa, emersa dalle medie dell'importanza attribuita.

- **ambito c - L'Equità nella mia Amministrazione** (media risultato indagine 2,99 - importanza attribuita 4.88)
- **ambito d - Carriera e Sviluppo Professionale** (media risultato indagine 3.01 -importanza attribuita 4.90)
- **ambito g - Il contesto del mio lavoro** (media risultato indagine 3.33 – importanza attribuita 5.12).

Gli ambiti **a, b, e, h, i** di seguito specificati, cadono nel **quadrante ottimale**, essendovi, relativamente al fattore *benessere organizzativo*, corrispondenza tra percezioni ed attese.

- **ambito a - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** (media risultato indagine 3,77 - importanza attribuita 5.03)
- **ambito b - Le discriminazioni** (media risultato indagine 4.73 - importanza attribuita 4.63)
- **ambito e - Il mio lavoro** (media risultato indagine 4.56 - importanza attribuita 5.26)
- **ambito h -Il senso di appartenenza** (media risultato indagine 4.30 - importanza attribuita 5.09)
- **ambito i - L'immagine della mia amministrazione** (media risultato indagine 4.50 – importanza attribuita 4.82).

3.4 Grado di condivisione del sistema di valutazione

Inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria Organizzazione di riferimento.

La tabella n 5 descrive le medie degli ambiti del *Grado di condivisione del Sistema di Valutazione*.

Tabella n 5 Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione

AMBITO	VALORE MEDIO ANNO 2013
• La mia Organizzazione	2.64
• Le mie performance	3.34
• Il funzionamento del sistema	2.82
VALORE MEDIO	2.92

Il valore medio riportato in tabella, evidenzia un valore negativo (2.92) , rispetto al valore soglia di 3.50.

3.5 Valutazione del superiore gerarchico

Intesa come rilevazione della percezione del dipendente, rispetto allo svolgimento da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale ed al miglioramento della performance.

La tabella n 6 descrive le medie degli ambiti dell' Area *Valutazione del superiore gerarchico*.

Tabella n 6 Valutazione del superiore gerarchico

AMBITO	VALORE MEDIO ANNO 2013
• Il mio capo e la mia crescita	3.72
• Il mio capo e l'equità	3.75
VALORE MEDIO	3,74

Il valore medio riportato in tabella, evidenzia un valore positivo (3.74) rispetto al valore soglia di 3.50.

4. Conclusioni

L'indagine sul "Livello di *Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico*" nell'Azienda sanitaria di Brindisi esprime un valore pari a 3.53, appena superiore alla sufficienza (valore soglia 3.50).

Dai risultati emerge la necessità di attenzionare le tre Aree indagate, dando priorità, attraverso un tempestivo intervento, all'Area "*Grado di condivisione del Sistema di Valutazione*"(2.92).

Le correlazioni tra i dati della percezione del *Benessere organizzativo* ed il livello medio di importanza attribuita ai relativi Ambiti indicano la necessità di azioni migliorative, in particolare per "*l'equità nella mia organizzazione*" "*carriera e sviluppo professionale*" "*il contesto del mio lavoro*".

Gruppo di lavoro aziendale "Benessere Organizzativo"

Dott.ssa Maria Rita GRECO

Dott.ssa Prassede Marina MARTINA

Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance

Dott. Cristiano D'ERRICO

Ing. Alessandro LIUTI

Dott.ssa Daniela PAGANO

Si ringraziano

tutti coloro che con il loro lavoro hanno reso possibile l'indagine "Livello di Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del Superiore gerarchico", in particolare la rete aziendale dei referenti per aver diffuso i questionari in tutto il territorio di riferimento aziendale, e le tirocinanti del Corso di Laurea in Psicologia dottoresse Caterina Calasso, Claudia Giannone, Francesca Giannone, Fiorella Leopizzi, Emanuela Nigro, per aver curato l'inserimento dei dati.

Brindisi 18.02.2014