

Benessere organizzativo

ASP Firenze Montedomini
Marzo 2019



Il **Benessere organizzativo** è l'indicatore dello stato qualitativo della vita all'interno dell'Azienda, del livello di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Il suo alter-ego è il cosiddetto **stress lavoro correlato** ossia "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro".

L'analisi del primo, quindi, permette anche di capire le eventuali origini o le aree di rischio in cui può sorgere il secondo.

Nonostante quindi l'analisi del **Benessere organizzativo** non sia più un obbligo di legge (l'art. 14 comma 5 del d.lgs 150/2009 è stato abrogato), l'Azienda continua il suo monitoraggio per due motivi:

1. La convinzione che il lavoratore, come figura centrale dell'organizzazione, necessita di un ambiente adeguato per migliorare la sua efficienza, efficacia e qualità del lavoro;
2. L'utilizzo dell'indagine come strumento di verifica dell'analisi del rischio stress lavoro correlato (ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Nell'indagine di quest'anno infatti sono state ampliate alcune tematiche relative al secondo punto.

Benessere organizzativo: ambiti d'indagine

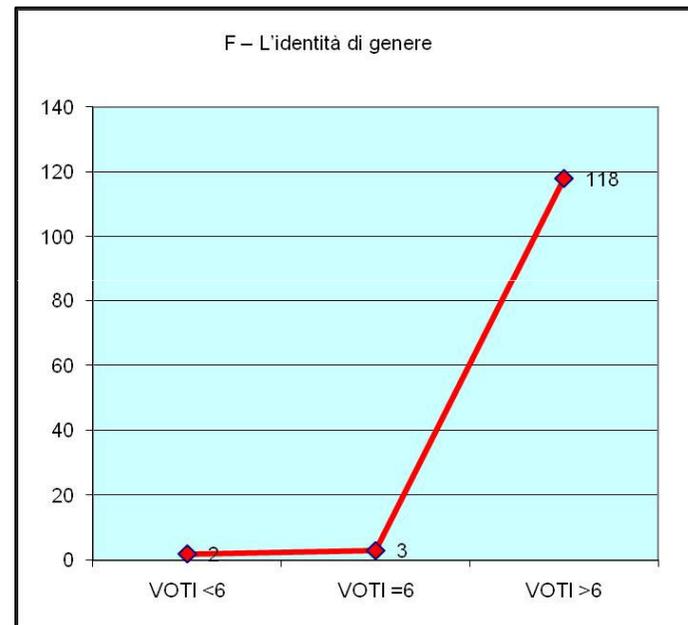
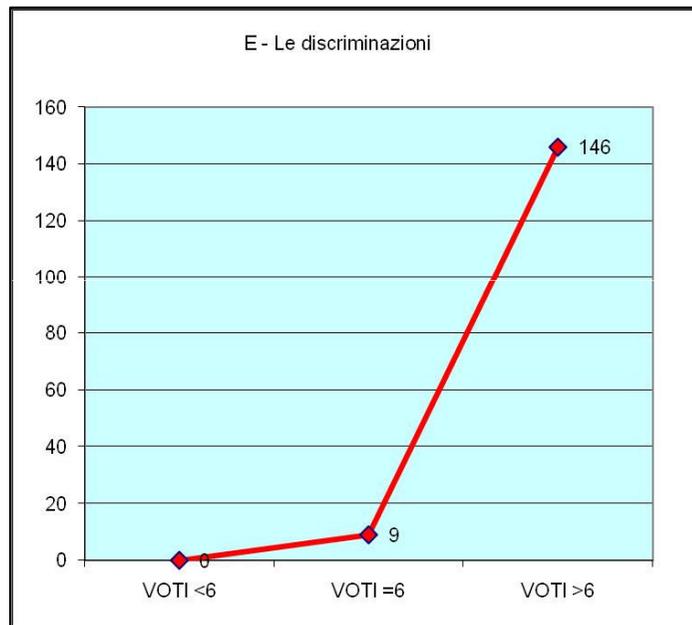
Come tutti gli anni, agli intervistati viene chiesto di ordinare per importanza i vari ambiti d'indagine: è importante che ambiti ritenuti rilevanti ottengano delle votazioni maggiori.

Rispetto all'anno precedente ci sono dei cambiamenti nella classifica d'importanza degli ambiti e, come vedremo, questo è associato anche ad una variazione delle valutazioni:

2017	2018
1. Il mio lavoro	1. Il mio lavoro
2. I miei colleghi	2. Stress sul luogo di lavoro ↑
3. L'equità nella mia amministrazione	3. I miei colleghi
4. Lo sviluppo professionale	4. L'equità nella mia amministrazione
5. Stress sul luogo di lavoro	5. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro ↑
6. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	6. Lo sviluppo professionale
7. Le discriminazioni	7. Le discriminazioni

Benessere organizzativo: 7° Le Discriminazioni

Anche quest'anno si conferma come l'ambito che desta meno attenzione e la motivazione rimane la solita: l'ottimo livello raggiunto nell'Azienda che, nonostante la delicatezza del tema, lo rende poco importante agli occhi dei dipendenti



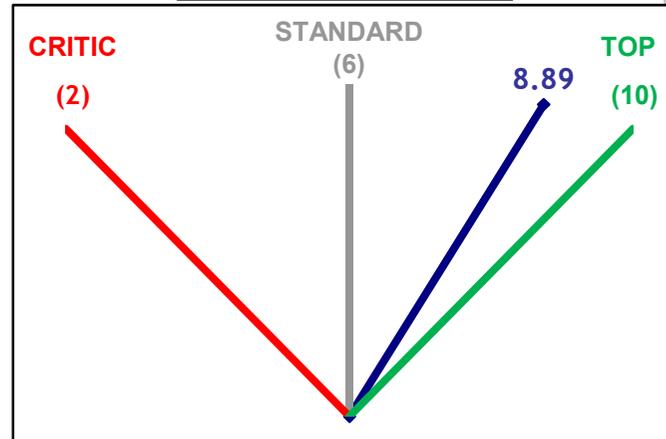
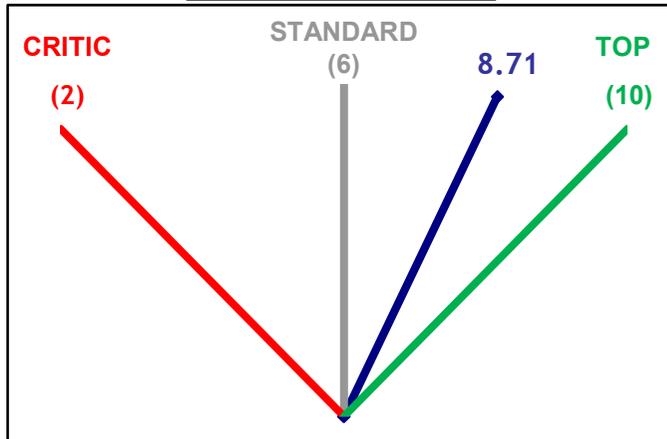
Nel primo grafico si nota come le insufficienze siano pari a zero, mentre nel secondo siano al di sotto del 2%.

Benessere organizzativo: 7° Le Discriminazioni

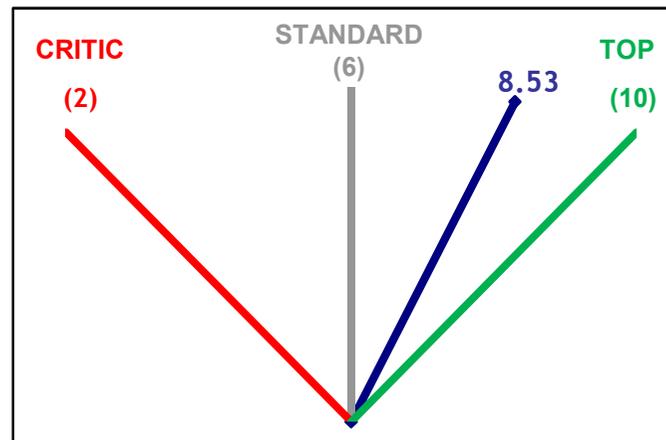
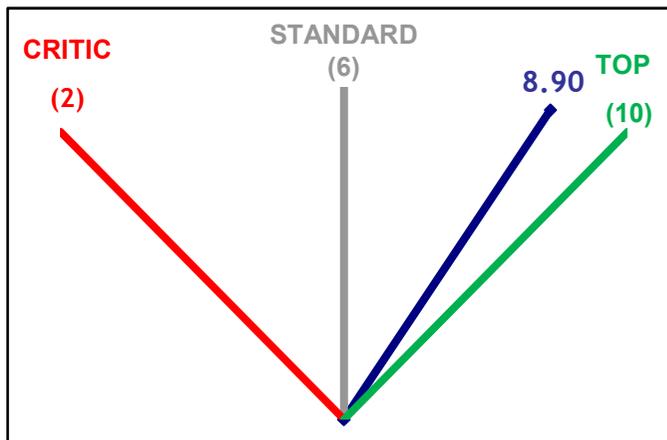
2018

E - Le discriminazioni

F - L'identità di genere



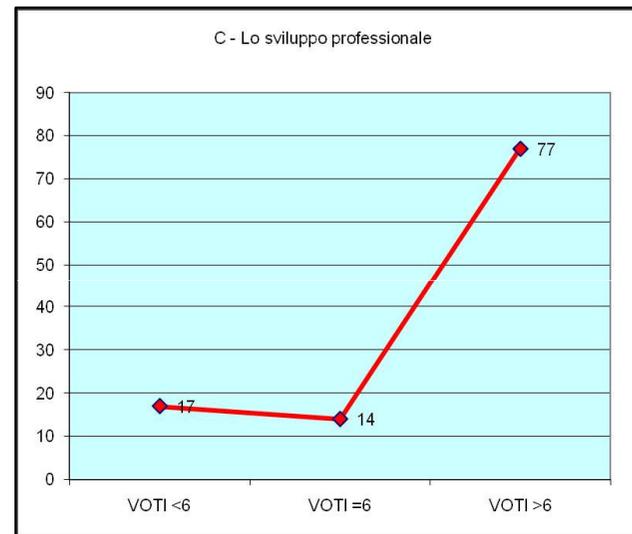
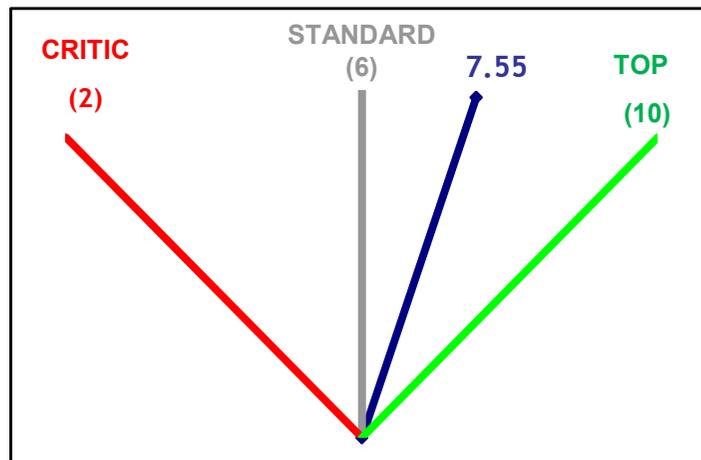
2017



Benessere organizzativo: 6° Lo sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale scende al sesto posto per importanza, anche se la sua valutazione da parte del personale nel complesso rimane la stessa: nonostante i concorsi, anche interni, questo ambito rimane sempre penalizzato da una richiesta formativa non soddisfatta.

I voti maggiori di 6 rimangono costanti, ma raddoppiano le insufficienze.

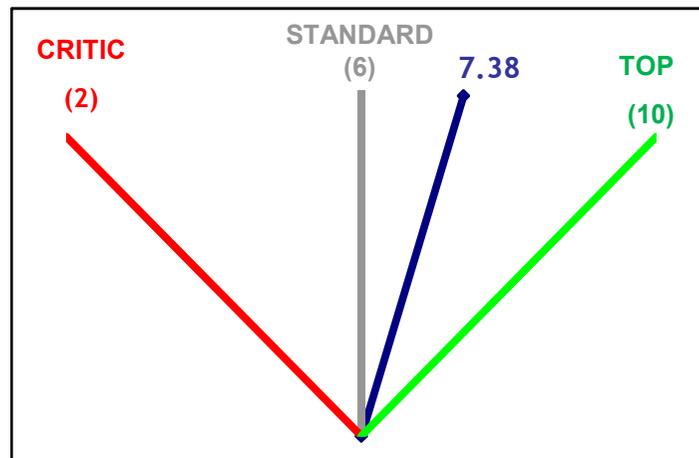


Il voto medio rimane costante rispetto all'anno precedente: nel 2017 era 7.55.

Benessere organizzativo: 5° Sicurezza e salute

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro salgono di una posizione, ma scende la votazione globale: le caratteristiche fisiche ed ambientali del luogo di lavoro, che già erano state evidenziate nell'indagine precedente, abbassano la valutazione finale.

Anche qui le insufficienze sfiorano il raddoppio rispetto all'anno precedente.



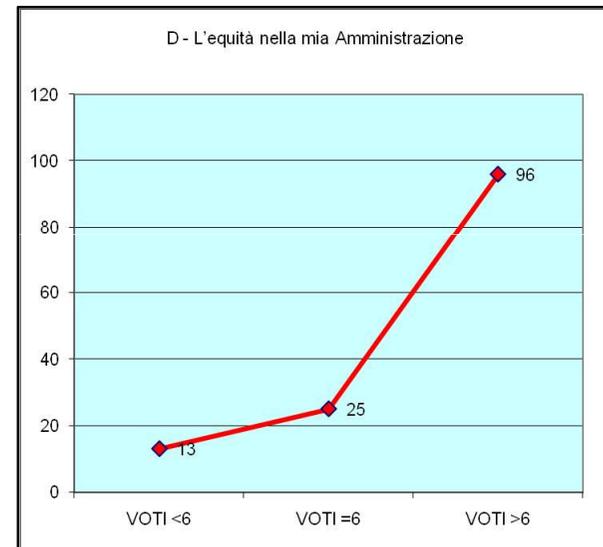
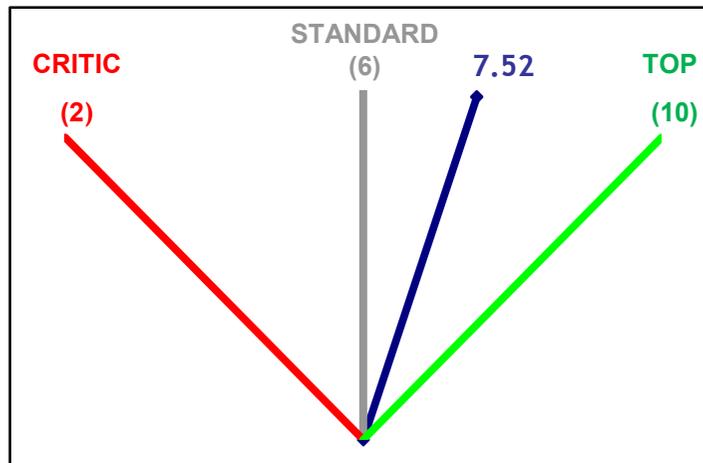
Il voto medio cala di quasi mezzo punto rispetto all'anno precedente: nel 2017 era 7.73.

Benessere organizzativo: 4° Equità nell'Azienda

L'anno scorso era sul gradino più basso del podio come importanza, quest'anno scende subito sotto, ma la qualità di questo aspetto rimane invariata secondo la percezione dei dipendenti.

Esattamente come l'anno scorso, inoltre, spiccano le doti di imparzialità dei Responsabili dei Servizi.

Sostanzialmente invariata la distribuzione dei voti rispetto all'anno 2017

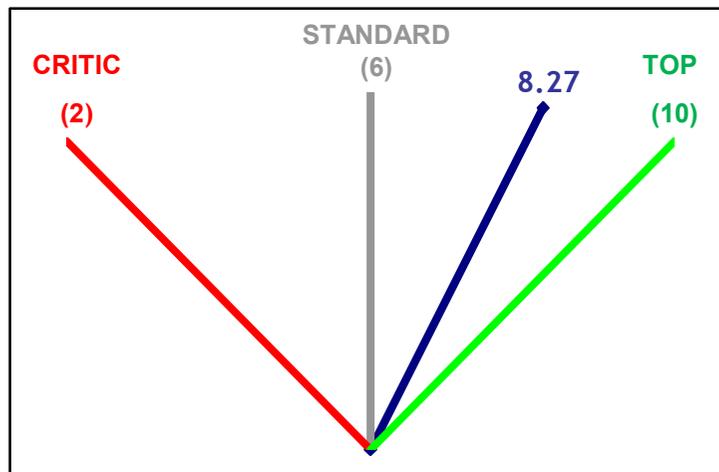
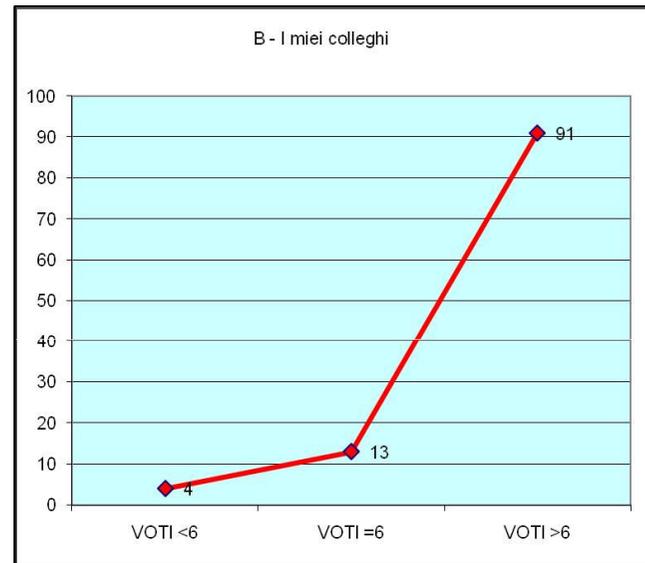


Il voto rimane sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente: nel 2017 era 7.42.

Benessere organizzativo: 3° I miei colleghi

Scalzato dal secondo posto per importanza dallo stress sul luogo di lavoro, il rapporto fra colleghi certamente non è fra le eventuali cause di quest'ultimo: il quadro generale percepito dai dipendenti risulta permeato di una produttiva collaborazione.

Insufficienze al di sotto del 4%, scambio di informazioni fra colleghi e collaborazione ritenuti eccellenti

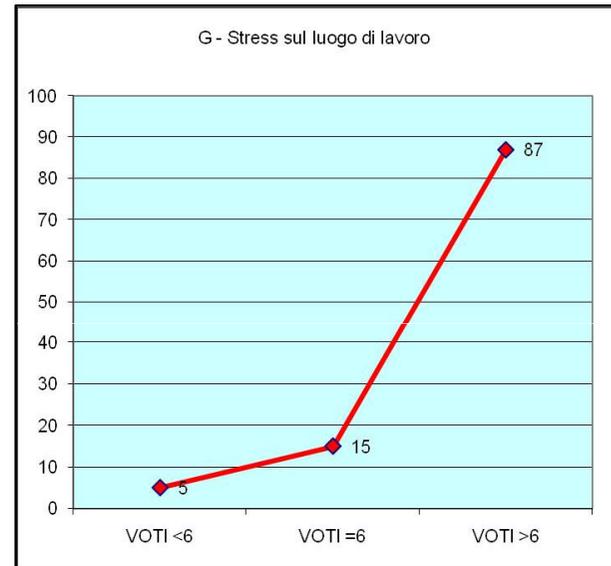
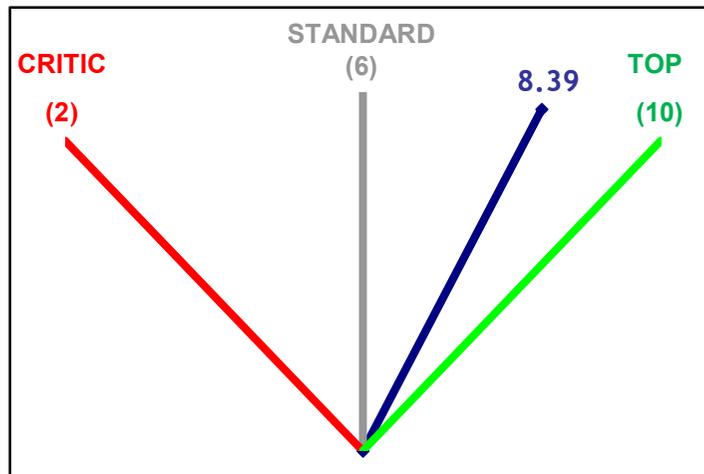


Il voto in crescita dopo un periodo stabile e con un sensibile incremento : nel 2017 era 7.91.

Benessere organizzativo: 2° Stress sul luogo di lavoro

Cresce la consapevolezza nei dipendenti di cosa sia e quanto sia importante il rischi di stress lavoro correlato: proprio in considerazione di questo il mantenimento dell'alta valutazione dello scorso anno è da cogliere positivamente.

Cala di quasi due terzi la percentuale delle insufficienze rispetto all'anno precedente. Il codice di condotta risulta applicato ottimamente.

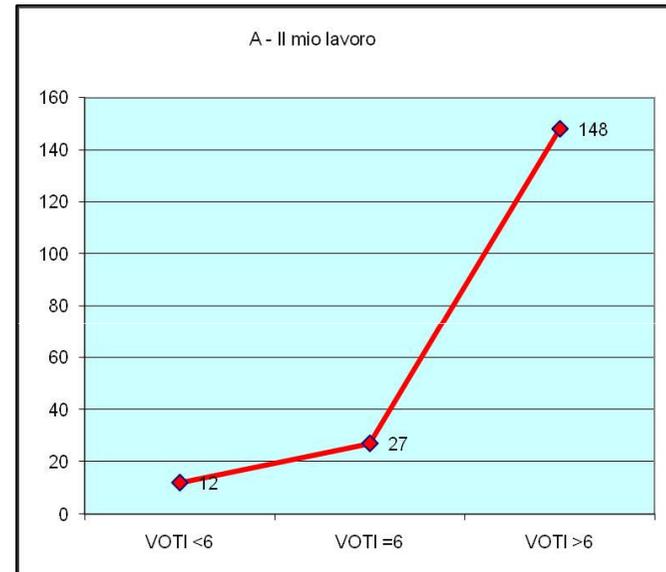
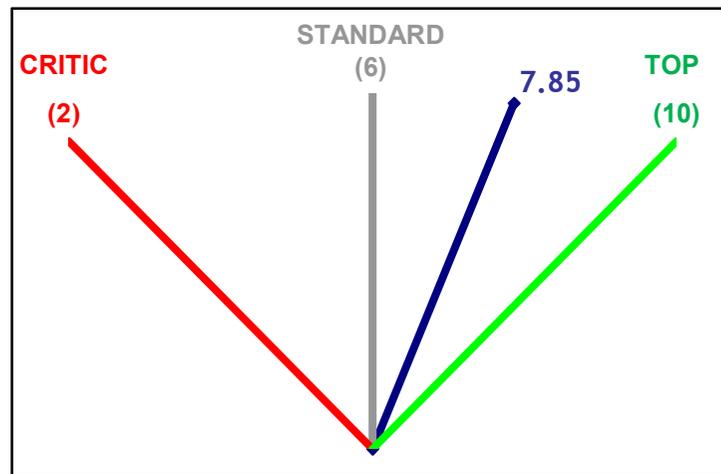


Il voto è stabile rispetto all'anno precedente: nel 2017 era 8.34.

Benessere organizzativo: 1° Il mio lavoro

Stabile per importanza, questo ambito cresce in valutazione di anno in anno con piccoli aumenti. Il quadro risultante vede i dipendenti ben inseriti negli specifici ambiti sia per competenze, sia per conoscenza del proprio ruolo e delle responsabilità.

Stabile la distribuzione dei voti; oltre al già citato buon grado di competenze, spicca una apprezzata autonomia lavorativa.



Il voto è sempre in leggera crescita: nel 2017 era 7.65.

Performance e sistema di valutazione

Collegati indirettamente al **Benessere Organizzativo** vi sono la Performance e il sistema di valutazione ad essa associato: la conoscenza degli obiettivi e la consapevolezza di una valutazione corrispondente agli sforzi effettuati per il raggiungimento degli stessi sono indubbiamente fattori che hanno riflessi nell'ambiente lavorativo.

Gli ambiti e le domande relative sono rimaste identiche rispetto all'anno scorso.

LA MIA
ORGANIZZAZIONE

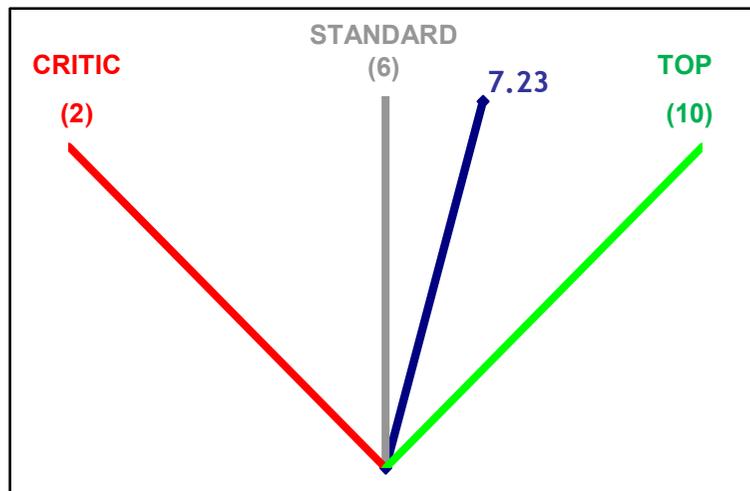
LA MIA
PERFORMANCE

IL SISTEMA DI
VALUTAZIONE

Performance e sistema di valutazione: La mia organizzazione

L'Azienda in questi anni è riuscita a migliorare notevolmente la comunicazione dei propri obiettivi ai dipendenti e, nel contempo, a rendere questi ultimi più partecipi e consapevoli del proprio ruolo all'interno dell'Azienda e dei suoi processi. Quest'anno però si ha una brusca inversione di tendenza: la votazione generale è mediamente sopra la sufficienza, ma è evidente che per i dipendenti qualcosa non ha funzionato.

Quintuplica il numero delle insufficienze, e la votazione globale ne risente.



Benessere organizzativo | 2018

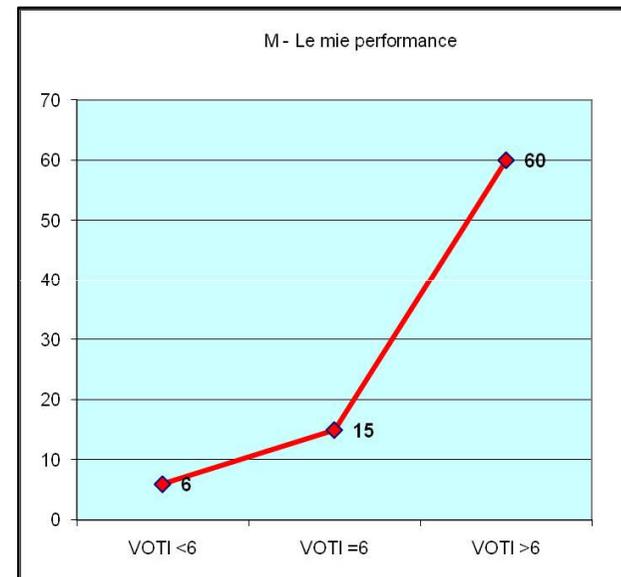
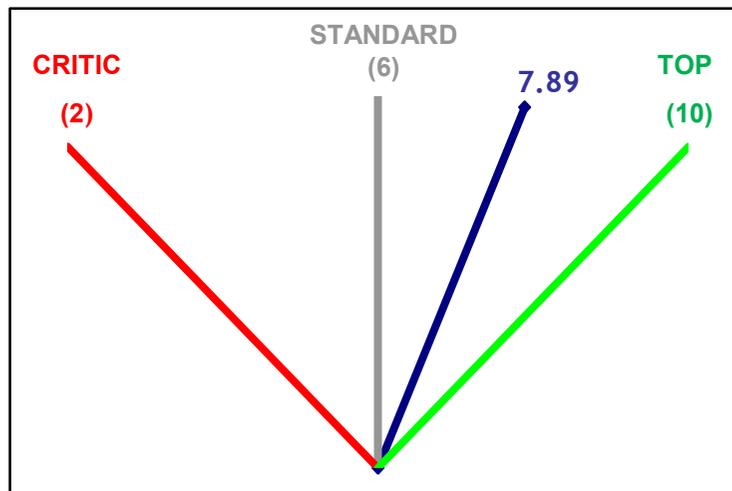


Il voto crolla di ben oltre mezzo punto: nel 2017 era 7.91.

Performance e sistema di valutazione: La mia performance

I dipendenti sono soddisfatti di come la loro performance viene giudicata: trovano una effettiva correlazione fra lavoro effettivamente svolto e la valutazione del responsabile. Questo fatto è sicuramente influenzato dalla già citata e apprezzata capacità dei responsabili di essere imparziali.

Aumentano le sufficienze, ma si alzano in valore assoluto i voti massimi



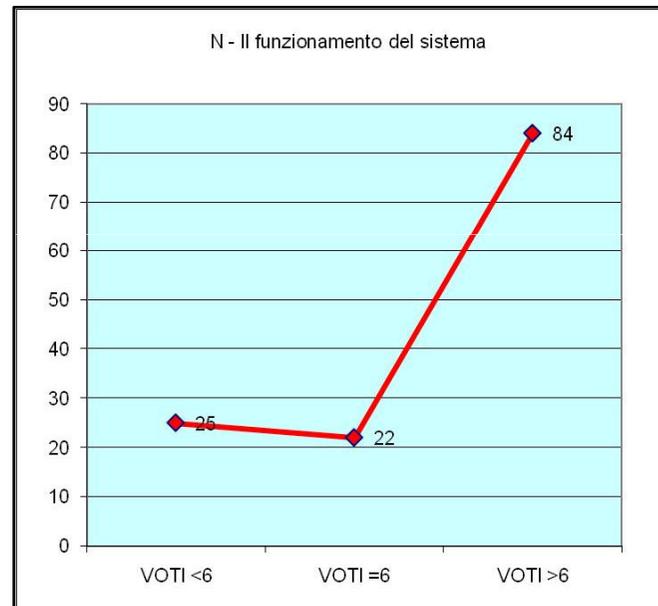
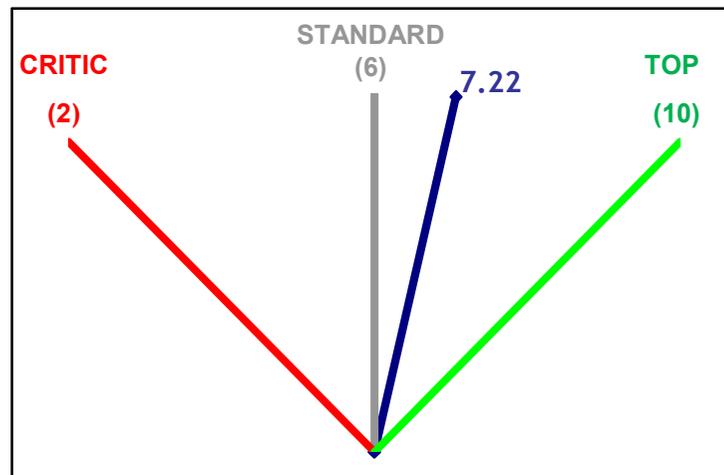
Il voto rimane sostanzialmente stabile: nel 2017 era 7.92.

Performance e sistema di valutazione: il Sistema

I dipendenti, che hanno sottolineato con il loro voto un'inversione di tendenza nella comunicazione e condivisione degli obiettivi, evidenziano anche qui che qualcosa non ha funzionato come l'anno precedente.

Si sottolinea comunque che il voto è più che sufficiente, ma il gap rispetto al 2017 non è da sottovalutare.

Le insufficienze triplicano, in particolare relativamente al rapporto premio-impegno.



Il voto medio perde oltre mezzo punto: nel 2017 era 7.85.

La valutazione del superiore gerarchico

Il rapporto con il proprio Responsabile e le capacità possedute da quest'ultimo nell'affiancare i propri collaboratori sono elemento essenziale per un ambiente lavorativo che punti all'ottimizzazione del **Benessere Organizzativo**.

Anche qui ambiti e le relative domande sono rimaste identiche rispetto all'anno scorso.

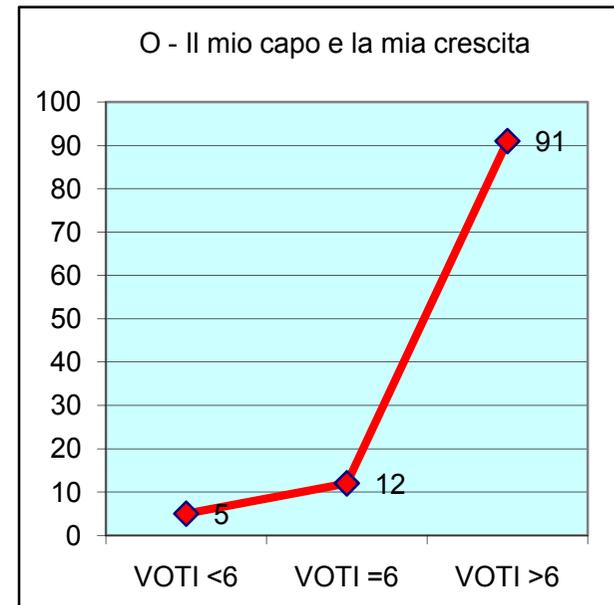
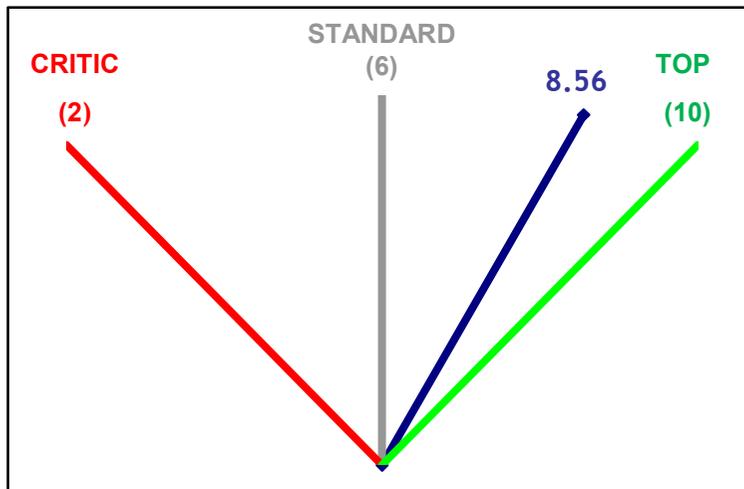
IL MIO CAPO E LA MIA
CRESCITA

IL MIO CAPO E L'EQUITÁ

Il Superiore gerarchico: il mio capo e la mia crescita

In questi anni i Responsabili dei Servizi hanno avuto sempre ottime valutazioni, su livelli di indiscutibile eccellenza. La lieve inflessione nella votazione media non dovrebbe significare la presenza di particolari problematiche

La distribuzione dei voti non varia sensibilmente rispetto all'anno scorso; punto di forza rimane la capacità di ascolto.

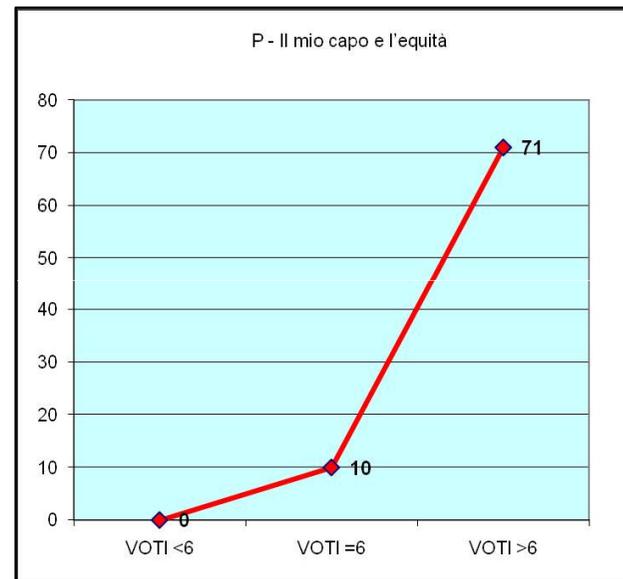
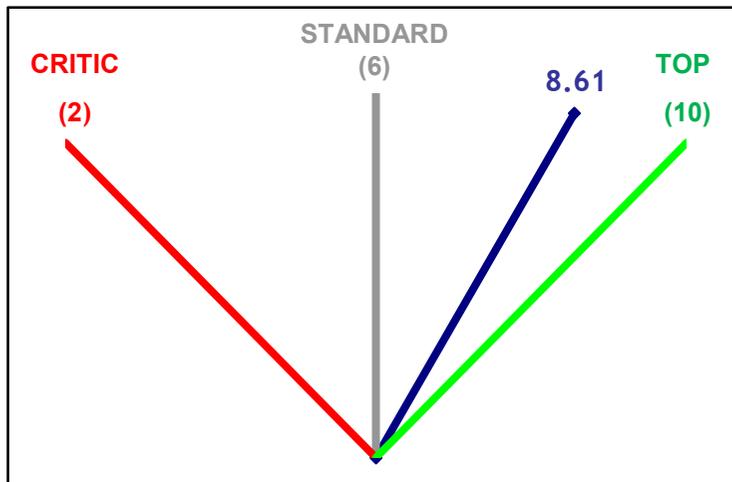


Il voto medio subisce una lieve inflessione: nel 2017 era 8.73.

Il Superiore gerarchico: il mio capo e l'equità

Il medesimo discorso può essere fatto in questo ambito: il punteggio medio di 9 ottenuto l'anno scorso e indice di eccellenza non è stato confermato; la flessione è più marcata rispetto al precedente ambito, ma assestandosi a oltre 8 e mezzo non è indicativo del sorgere di rischi specifici.

L'assenza di insufficienze non può che confermare quanto scritto sopra.



Il voto medio subisce una sensibile inflessione: nel 2017 era 9.01.

Confronto globale con l'indagine 2017

Nel confronto col grafico a radar si notano gli ambiti in cui si è avuta una flessione della valutazione con l'area rossa relativa al 2017 che si estende oltre quella verde del 2018.

CONFRONTO CON ANNO PRECEDENTE

