

VALUTAZIONE SOGGETTIVA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Premessa

In questo documento sono esposti i risultati dell'indagine sul personale dipendente e non del Centro di Riferimento Oncologico di Aviano, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo (ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/2009) e lo stress lavoro correlato (come da D.Lgs. 81/08 del 9 aprile 2008 che all'art. 28 stabilisce l'obbligo della valutazione di tutti i rischi, compresi i rischi particolari "tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato" secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004), relativamente all'anno 2015.

Finalità

Il Centro di Riferimento Oncologico, in linea con gli indirizzi normativi, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, intende 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 inquadra la presente indagine 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.

Pertanto, tra ottobre e novembre 2015, si è provveduto alla valutazione soggettiva del benessere organizzativo e del rischio stress lavoro correlato, che costituisce un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dell'organizzazione e dei lavoratori. La valutazione soggettiva si affianca ed integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella valutazione preliminare e in nessun caso può considerarsi sostitutiva. Secondo le indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente, la valutazione va ripetuta almeno ogni due anni. La prima valutazione soggettiva è stata effettuata a dicembre 2013.

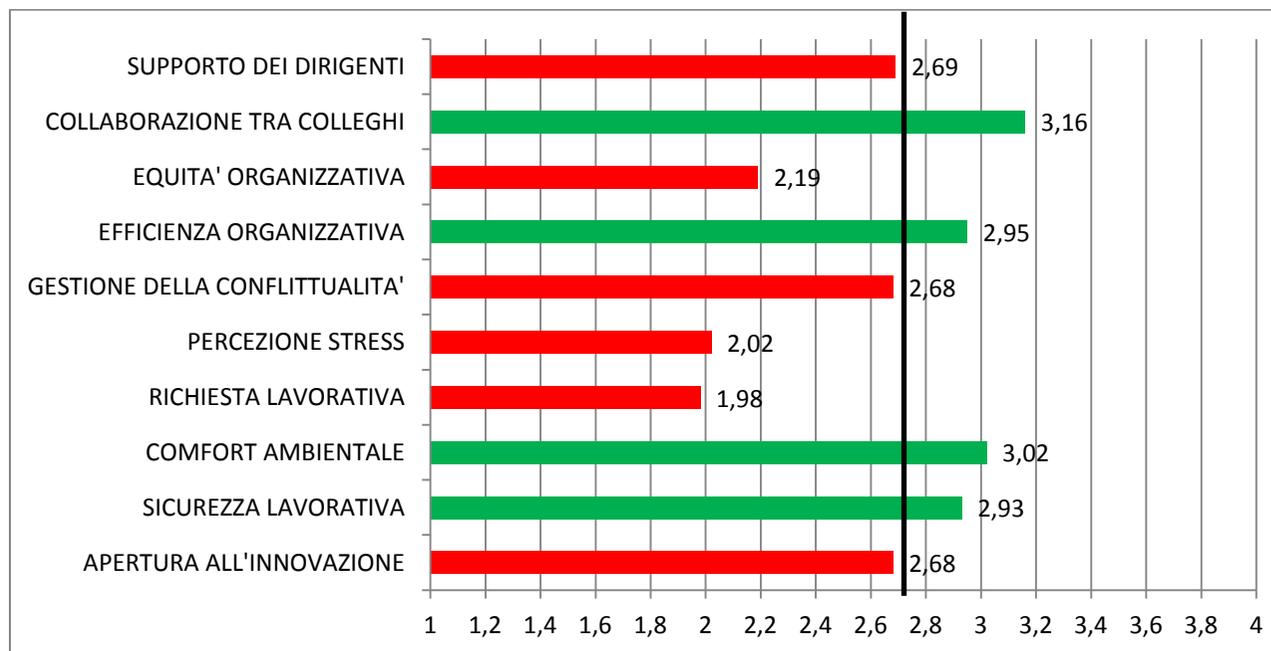
Lo strumento utilizzato

Per la realizzazione dell'indagine è stato utilizzato il Questionario Multidimensionale sulla Salute Organizzativa (MOHQ; Avallone e Paplomatas, 2005) ampiamente impiegato in circa 200 Pubbliche Amministrazioni su un campione di 33.995 soggetti. Lo strumento è lo stesso utilizzato nella rilevazione del 2013.

È articolato in otto parti, ognuna composta da item su scala Likert a 4 gradi, e ha permesso di registrare 10 diversi fattori del costrutto in studio.

Valutazione del benessere organizzativo e del rischio stress lavoro correlato: i risultati

Sono stati distribuiti in totale 760 questionari, consegnati a ciascun lavoratore dai referenti/coordinatori di ogni Unità Operativa e ne sono stati restituiti 347 (46%). Il grafico sottostante riporta i punteggi medi a ciascuno dei 10 fattori.



La linea nera nel grafico indica il punteggio medio – rappresentato dalla linea nera – all’intero questionario ($M = 2.72$; range: 1-4) e, in accordo con gli autori del questionario, corrisponde ad un valore di qualità discreta. Gli indicatori con un valore medio superiore a quello complessivo (colore verde) rappresentano i punti di forza nell’Organizzazione, mentre gli indicatori con valori inferiori (colore rosso) corrispondono a quelli più deboli, su cui potrebbe essere opportuno intervenire per il miglioramento della salute dell’Organizzazione stessa.

Al di sotto della media si collocano i fattori critici rappresentati da “Supporto dei dirigenti”, “Apertura all’innovazione”, “Gestione dei Conflitti”, “Equità organizzativa”, “Percezione dello stress” e “Richiesta Lavorativa”.

I principali punti di forza, collocati al di sopra della media, sono rappresentati da “Collaborazione tra colleghi”, “Comfort ambientale”, “Efficienza organizzativa” e “Sicurezza lavorativa”.

Globalmente, risaltano come punti di forza l’impegno per il proprio lavoro – vissuto come socialmente utile e importante –, l’esistenza di relazioni collaborative e umane tra pari, e il riconoscimento dell’attenzione alla sicurezza dell’ambiente fisico e al comfort ambientale.

Come aspetti da migliorare, invece, emergono quelli riguardanti la gestione “umana” delle risorse: informazione, comunicazione e relazione, valorizzazione del personale, equità organizzativa, confronto e collaborazione con altre organizzazioni, introduzione di nuove professionalità e sviluppo di competenze innovative.

Generalmente, i lavoratori suggeriscono di voler essere maggiormente valorizzati, anche economicamente, e coinvolti nelle decisioni e nelle scelte.