



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

**INDAGINE DI VALUTAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ASL NO
(ai sensi del art. 14, comma 5, D.lgs n. 150 del 27 ottobre 2009)
REPORT 2017**

*Report a cura della ssd Governo Clinico e Sviluppo Strategico
Elaborazioni a cura di dott. Andrea Nucera*

05/11/2018



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

1. - Premessa	Pag. 2
2. - Finalità dell'indagine	Pag. 2
3. - Materiali e metodi	Pag. 3
4. - Risultati	Pag. 5
4.1 - Analisi delle sottocategorie per macroarea	Pag. 5
4.1.1 - Benessere organizzativo	Pag. 5
4.1.2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione	Pag. 8
4.1.3 - Valutazione del proprio superiore gerarchico	Pag. 10
4.2 - Sovrapposibilità Campione – Popolazione dipendenti ASL NO	Pag. 11
5. - Conclusioni	Pag. 12



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

1. Premessa

L'ASL NO nel 2017 ha dato corso alle indagini sul personale dipendente di cui all'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

Lo strumento utilizzato per l'indagine è rappresentato dal questionario proposto dall'ANAC (cfr. allegato 1), che consente la rilevazione di tre diversi ambiti: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Come precisato nel documento "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche Autorità Nazionale Anticorruzione", cui si rimanda per eventuali chiarimenti, *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. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard. 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.*

2. Finalità dell'indagine

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha la finalità di conoscere:

- *le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;*
- *il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- *la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.*



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

3. Materiali e metodi

L'indagine si è svolta tra il 15 dicembre 2017 e il 15 gennaio 2018. Per la somministrazione del questionario è stata prevista una specifica area sul sito aziendale, accessibile da qualsiasi postazione internet. La compilazione del questionario è avvenuta anonimamente.

Lo strumento utilizzato per l'indagine, rappresentato dal questionario proposto dall'ANAC, è composto da 73 item (domande). In fase di analisi si è ritenuto di escluderne una ("Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità? - se applicabile") in quanto era stata predisposta l'obbligatorietà di risposta, comportando un'interpretazione non univoca da parte dei compilatori.

Tutti gli item prevedono risposte chiuse, di tipo Likert (ordinale), in scala da 1 a 6, dove il valore di risposta 1 corrisponde al completo disaccordo, il valore di risposta 6 al completo accordo. Per sei item la domanda è stata posta con interpretazione contraria (6= completo disaccordo; 1=completo accordo); in fase di analisi, tali item sono stati ricodificati nella scala di valori crescente.

L'analisi è stata condotta raggruppando le domande con due diversi livelli di approfondimento:

- le tre diverse macroaree richiamate in premessa:
 - benessere organizzativo;
 - grado di condivisione del sistema di valutazione;
 - valutazione del proprio superiore gerarchico;
- le sottocategorie definite nel questionario, elencate nelle tabelle sottostanti.

Benessere organizzativo		Item
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	8
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3

Grado di condivisione del sistema di valutazione		Item
L	La mia organizzazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5

Valutazione del proprio superiore gerarchico		Item
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

Per consentire il confronto tra le sottocategorie, l'analisi è stata sviluppata mediante il calcolo di un punteggio standardizzato, lo Standard Score (SS), che considera contemporaneamente tutti gli item che descrivono la stessa sottocategoria restituendo un punteggio complessivo. Tale punteggio può assumere un valore tra 0 (massimo disaccordo rispetto alle affermazioni della sottocategoria) e 100 (massimo accordo).

Le risposte delle sottocategorie sono state quindi categorizzate come segue:

Valori compresi tra:	Categorizzazione
[0-19]	Completamente in disaccordo
[20-39]	Parzialmente in disaccordo
[40-59]	Parzialmente d'accordo
[60-79]	Molto d'accordo
[80-100]	Completamente d'accordo

L'analisi dei risultati viene effettuata considerando contemporaneamente sia i rispondenti che le sottocategorie.

Per esempio, se su 100 rispondenti 10 hanno totalizzato un punteggio inferiore a 20, diremo che il 10% dei rispondenti è completamente in disaccordo con la sottocategoria in esame; se altri 30 rispondenti hanno totalizzato un punteggio compreso tra 40 e 59 diremo che il 30% dei rispondenti è parzialmente d'accordo con la sottocategoria, infine se il resto dei rispondenti ha totalizzato un valore tra 80 e 100 diremo che il 60% dei rispondenti è completamente d'accordo con la sottocategoria giudicandola positivamente.

Per le sottocategorie più critiche, dove le percentuali di punteggi inferiori a 40 risultano maggiori del 35% (più di un terzo), sono stati analizzati i singoli item valutando la percentuale di risposta rispetto ai punteggi grezzi (da 1 a 6) per evidenziare quali siano gli item che hanno ottenuto i punteggi minori.



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

4. Risultati

Durante il periodo di rilevazione l'ASL NO contava 1.796 dipendenti.

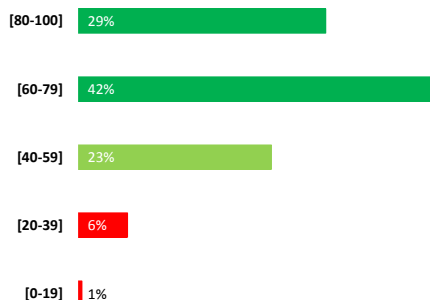
I rispondenti al questionario sono stati 206, per un tasso di rispondenza pari a 11%.

4.1 - Analisi delle sottocategorie per macroarea

4.1.1 Benessere organizzativo

a) "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" - 9 item

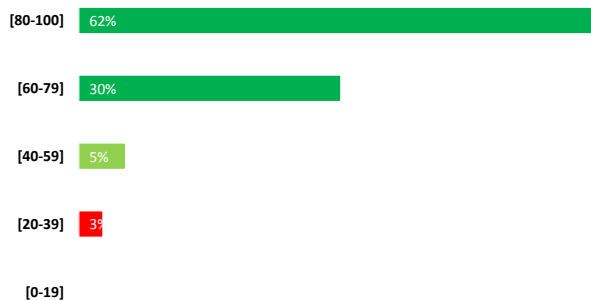
La percezione degli operatori rispetto alla garanzia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e alla gestione dello stress lavoro correlato è positiva. Circa 7 rispondenti su 10, infatti, hanno espresso un giudizio positivo in riferimento alla sottocategoria, mentre meno di 1 su 10 si considera completamente in disaccordo.



b) "Le discriminazioni" - 8 item

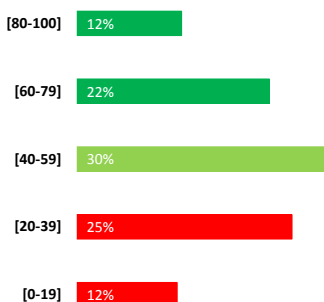
Tra tutte le sottocategorie questa è quella che raggiunge i punteggi più elevati, quindi con la maggiore adesione da parte dei rispondenti. Infatti, oltre il 90%, infatti, giudica positivamente gli item di quest'area, ovvero ritiene che presso l'Azienda non vi siano discriminazioni relative a genere, religione, ideologie, appartenenza sindacale etc.

Da notare che nessun dipendente ha espresso un giudizio in completo disaccordo rispetto a tali categorie.



c) "L'equità nella mia amministrazione" - 5 item

In riferimento all'equità presente nell'Azienda, intesa come l'equa assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità nonché l'adeguato rapporto tra impegno e retribuzione, si osserva una certa variabilità nei giudizi: la percentuale di rispondenti che totalizzano un SS inferiore a 40, ovvero in disaccordo, infatti, risulta pari al 37%, superiore a quella rilevata tra chi ha espresso un giudizio positivo (34%).



Dall'analisi dei singoli item emergono due domande particolarmente critiche: "Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione" e "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto". Per tali domande, infatti, la



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

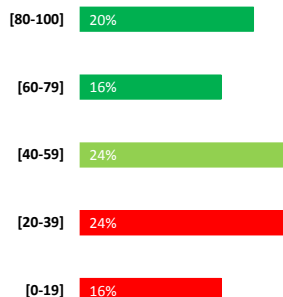
maggior parte dei rispondenti, rispettivamente pari al 54% e al 65%, ha attribuito un punteggio negativo (da 1 a 3). Per tal motivo la percentuale di rispondenti contrari alla sottocategoria è così elevata.

d) "Carriera e sviluppo professionale" - 5 item

Il giudizio degli operatori in riferimento alla possibilità di "Carriera e sviluppo professionale" raggiunge risultati positivi solo per il 36% dei rispondenti. Sono quasi 4 rispondenti su 10, infatti, coloro che esprimono un giudizio negativo.

Le domande più critiche di quest'area sono "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito" e "Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli".

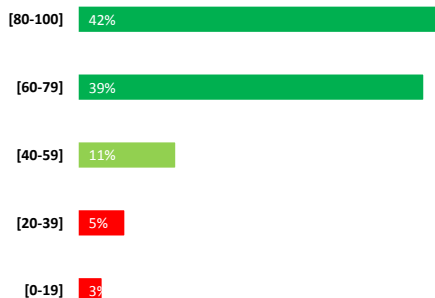
Per tali domande, infatti, la maggior parte dei rispondenti, rispettivamente pari al 65% e al 58%, ha attribuito un punteggio negativo (da 1 a 3). Per tale motivo la percentuale di rispondenti contrari alla sottocategoria è così elevata.



e) "Il mio lavoro" - 5 item

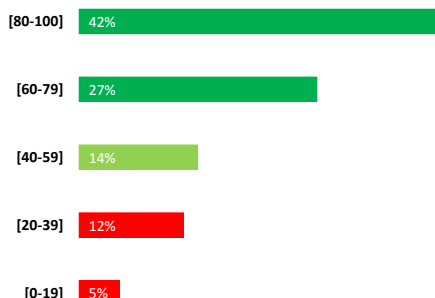
È complessivamente positiva la percezione degli operatori rispetto al proprio lavoro, inteso sia come il possesso delle competenze, della disponibilità di risorse, che come grado di autonomia e di realizzazione personale.

Oltre 8 rispondenti su 10, infatti, hanno espresso un giudizio positivo in riferimento alla sottocategoria, mentre meno di 1 su 10 si considera completamente in disaccordo.



f) "I miei colleghi" - 5 item

Complessivamente positivo il giudizio dato sul rapporto con i colleghi e sull'attività in team. L'80% dei rispondenti, infatti, ha raggiunto valori di SS superiori a 60.





A.S.L. NO

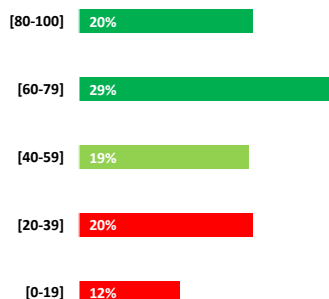
Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

g) "Il contesto del mio lavoro" - 5 item

Dall'analisi sul "contesto del mio lavoro" emerge che la metà dei rispondenti ha un parere positivo in riferimento alla sottocategoria e che circa 3 su 10 sono in disaccordo.

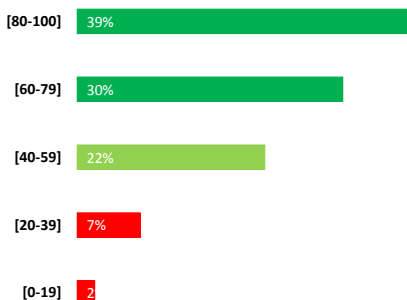
Tale area valuta la capacità dell'organizzazione nell'investire sulle persone, anche in termini di formazione, nel fornire una corretta definizione di compiti, ruoli e regole di comportamento, nel garantire la circolazione di informazioni e nel consentire una buona conciliazione negli orari tra attività lavorativa/attività di vita.



h) "Il senso di appartenenza" - 5 item

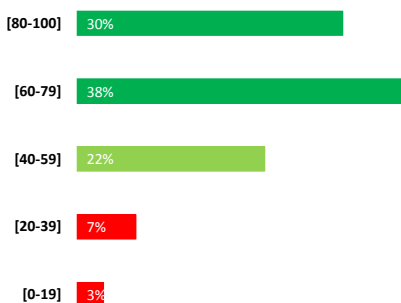
La percezione degli operatori rispetto a "Il senso di appartenenza" all'Azienda è positiva.

Infatti il 70% dei rispondenti ha espresso un giudizio positivo in riferimento alla sottocategoria, mentre meno di 1 su 10 non percepisce il senso di appartenenza.



i) "L'immagine della mia amministrazione" - 3 item

Come per la sottocategoria precedente, il 60% degli operatori percepisce positivamente "L'immagine della mia amministrazione", mentre solo il 10% raggiungono valori di SS inferiori a 40.

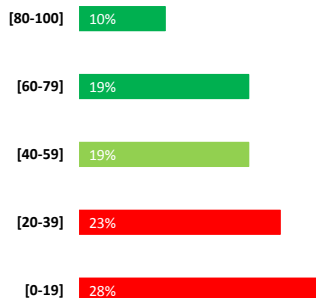




4.1.2 Grado di condivisione del sistema di valutazione

l) “La mia organizzazione” - 4 item

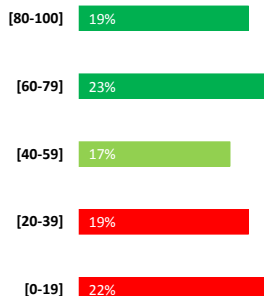
La metà dei dipendenti è in disaccordo nei confronti della sottocategoria “La mia organizzazione”, ovvero ritiene di non conoscere le strategie dell’amministrazione, di non condividere gli obiettivi strategici, non ritiene chiari i risultati raggiunti e non ha chiaro il proprio contributo nel raggiungimento degli obiettivi. Considerando la percentuale di giudizi positivi (29%) quest’area può essere considerata la peggiore dell’intera rilevazione.



Dall’analisi dei singoli item emerge che tutte le domande (“Conosco le strategie della mia amministrazione”; “Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione”; “Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione”; “È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione”) appartenenti all’area fanno registrare valori negativi di risposta (da 1 a 3) raggiungendo complessivamente il 58%, il 54%, il 57% e il 52% di preferenze, rispettivamente.

m) “Le mie performance” - 4 item

In riferimento alla sottocategoria “Le mie performance” la percentuale di rispondenti che esprimono un giudizio positivo si equivale a quella dei rispondenti che esprimono un giudizio negativo (42% e 41%, rispettivamente). Dall’analisi dei singoli item emerge che alle domande “Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro” e “Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati” la risposta 1 – per nulla in accordo - è la più frequente perché scelta dal 22% e 24% dei rispondenti, rispettivamente. Considerando tutte e tre le possibili risposte negative la percentuale sale al 50% per entrambi gli item.



Per tal motivo la percentuale di rispondenti contrari alla sottocategoria è così elevata.



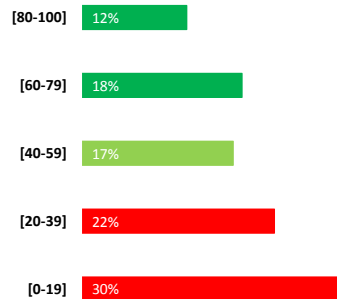
A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

n) *“Il funzionamento del sistema” - 5 item*

In riferimento al *“Funzionamento del sistema”* i giudizi negativi ammontano al 52% del totale, come per l'area su *“La mia organizzazione”*. Diversamente da quella però solo 2 item possono essere considerati negativi: *“La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”* e *“Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale”*.



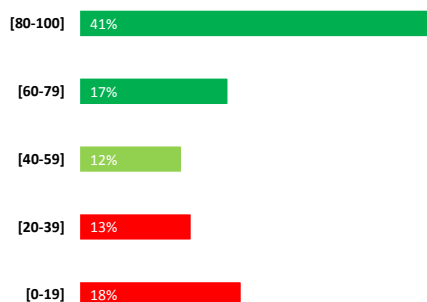
Questi due item sono i più critici dell'intera rilevazione con la risposta 1 più diffusa, scelta dal 39% e 34% dei rispondenti, rispettivamente. Considerando tutte e tre le possibili risposte negative la percentuale sale al 70% e al 66%, rispettivamente.



4.1.3 Valutazione del proprio superiore gerarchico

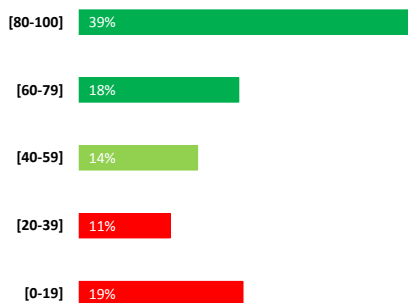
o) "Il mio capo e la mia crescita" - 5 item

La percezione degli operatori rispetto a "Il mio capo e la mia crescita" raggiunge il 58% dei consensi. In particolare almeno 4 rispondenti su 10 totalizzano un punteggio compreso tra 80 e 100. Viceversa sono almeno 3 rispondenti su 10 quelli che si considerano in disaccordo.



p) "Il mio capo e l'equità" - 4 item

Con valori molto simili al sottogruppo precedente, in riferimento a "Il mio capo e l'equità", circa 4 rispondenti su 10 esprimono un giudizio estremamente positivo, mentre 3 su 10 estremamente negativo.





A.S.L. NO

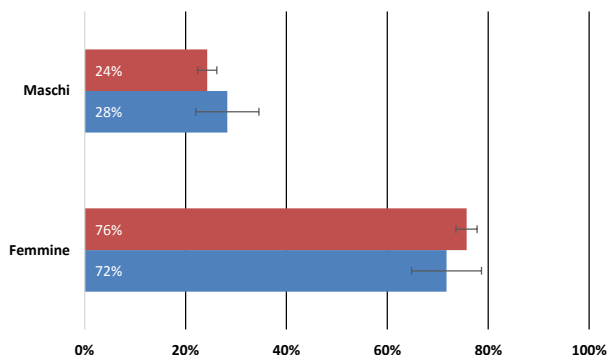
Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

4.2 Sovrapposibilità Campione – Popolazione dipendenti ASL NO

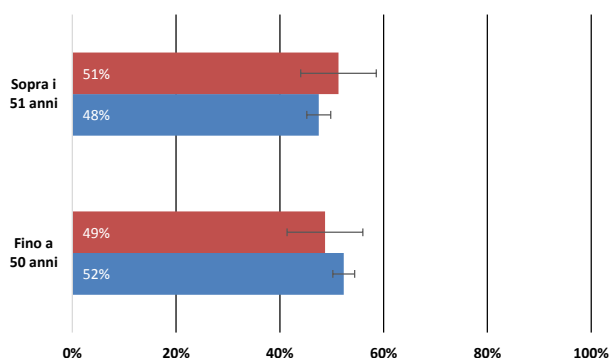
Confronto per genere

Dall'analisi dei dati per sesso emerge che sia nella popolazione ASL (barra blu) che nel campione di rispondenti (barra rossa) le donne rappresentino poco più del 70% del totale.



Confronto per classi di età

Considerando l'età, categorizzata in due classi (sopra/sotto i 51 anni), il 49% dei dipendenti (barra rossa) che hanno completato il questionario ha meno di 51 anni, nella popolazione (barra blu) il 52%.



I dipendenti a tempo indeterminato rappresentano il 97% nella popolazione ASL e il 94% nel campione; l'87% ha un contratto a tempo pieno vs 90%.

La distribuzione per sesso e classi di età del campione risulta sovrapponibile a quella della popolazione di riferimento, indice di una buona rappresentatività del campione selezionato. Anche considerando la tipologia di contratto la rilevazione campionaria raggiunge gli stessi standard di fiducia.



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: Viale Roma 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

5. Conclusioni

La presente rilevazione rappresenta la prima indagine effettuata con il questionario ANAC presso l'ASL NO.

Benché solo un dipendente su 10 abbia partecipato all'indagine, il campione è risultato rappresentativo della popolazione di dipendenti, consentendo di valutare i risultati dell'indagine.

Complessivamente la percezione relativa al benessere organizzativo è positiva. L'immagine restituita è quella di un'Azienda che tutela la sicurezza nei luoghi di lavoro, che garantisce non vi siano discriminazioni, in cui gli operatori si ritengono competenti, con adeguate risorse a disposizione, con un adeguato grado di autonomia e di realizzazione professionale, con un buon senso di appartenenza e che riconoscono l'importanza dell'Azienda anche nella collettività.

Risultano migliorabili le categorie relative all'equità – intesa come adeguata assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, adeguato rapporto tra impegno e retribuzione – alle prospettive di carriera e di sviluppo professionale, al contesto lavorativo – inteso come la capacità dell'organizzazione nell'investire sulle persone, anche in termini di formazione, nel fornire una corretta definizione di compiti, ruoli e regole di comportamento, nel garantire la circolazione di informazioni e nel consentire una buona conciliazione negli orari tra attività lavorativa/attività di vita.

Più critiche e meritevoli di attenzione le altre due macroaree considerate, soprattutto il grado di condivisione del sistema di valutazione, che tuttavia nel corso del 2018 ha previsto la sperimentazione del sistema anche per il personale del comparto probabilmente colmando alcune criticità rilevate nel 2017.