



SISTEMA SANITARIO DELLA SARDEGNA



Report Benessere Organizzativo 2013

INTRODUZIONE

La salute dei lavoratori ed il loro benessere nei luoghi di lavoro è un tema centrale per una moderna Amministrazione Pubblica che intenda gestire il capitale umano salvaguardandone sia gli aspetti di salute, che quelli più tipicamente organizzativi, motivazionali, di performance e risultato.

I moderni studi organizzativi descrivono il benessere delle persone come strettamente legato al lavoro ed ai luoghi di lavoro.

Il lavoro viene considerato, infatti, anche dall'articolo 1 della nostra Costituzione, un percorso fondamentale che consente alla persona di realizzare il proprio benessere e la propria piena capacità sociale.

Il benessere organizzativo produce qualità del lavoro e qualità per gli utenti, essendo una componente strategica del successo aziendale (Edvinsson, Malone, 1997).

Le variabili che influenzano il benessere organizzativo divengono allora leve che un'organizzazione deve prima monitorare ed in seguito gestire attivamente per realizzare un clima positivo, costruttivo e produttivo. Deve essere quindi accompagnato da un sistema che valuti da un lato le competenze acquisite dal capitale umano e intellettuale e dall'altro la capacità di fondersi in modo armonico ai beni tangibili (macchinari, ambienti, strutture, attrezzature) ed alle strategie di sviluppo e innovazione del servizio dell'Azienda stessa.

L'Azienda ha messo in atto la prima indagine sul Benessere Organizzativo già a partire dal 2004 nell'ambito del Progetto "Cantieri dell'innovazione" del Dipartimento della Funzione Pubblica, che venne terminato con successo da sole 15 ASL in Italia.

I risultati dell'indagine furono pubblicati in un volume nel 2005 edito da "Edizioni Scientifiche Italiane".

Le nuove rilevazioni sono riprese alla fine del 2011, e vengono effettuate una volta l'anno, congiuntamente alla fase relativa alla customer satisfaction di tutte le unità operative aziendali.

La rilevazione verte su un questionario che analizza, in particolare, alcune aree tematiche:

- Comfort degli ambienti di lavoro ed appropriatezza degli strumenti
- Auto valutazione degli esiti finali del proprio servizio
- Aspetti relazionali
- Leadership nel servizio
- Aspetti organizzativi e psicologici

Tali rilevazioni hanno portato sin dal 2012 all'attribuzione di specifici obiettivi quantitativi, al management delle strutture, nei Piani Operativi delle stesse, al momento della programmazione aziendale.

Gli esiti della rilevazione del benessere organizzativo e della customer satisfaction vengono riportati anche nella Relazione annuale sulla performance aziendale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO 2013

Di seguito si riportano i risultati della rilevazione 2013, suddivisa, come negli anni precedenti, per le macro strutture omogenee aziendali, specificando che i dati dei report vengono rappresentati entro caselle caratterizzate da differenti colorazioni sulla base del seguente significato:

bianco	parametro ≥ 3 : il cliente è soddisfazione del servizio – gestione ordinaria
giallo	Parametro < 3 e $\geq 2,5$: il cliente manifesta una leggera insoddisfazione – sforzo di miglioramento
rosso	Parametro $< 2,5$ e ≥ 2 : il cliente manifesta insoddisfazione – necessità di miglioramento
nero	Parametro < 2 : il cliente manifesta un livello importante di insoddisfazione - priorità di intervento

A tali colorazioni corrispondono, di conseguenza, le priorità di intervento sia aziendale che manageriale, nella gestione del benessere organizzativo, visto come percorso di crescita e sviluppo "a valere nel tempo".

MODELLO BENESSERE ORGANIZZATIVO

MOD BO

nota - parametro soddisfacente se il valore è > 3

	DIREZIONE GENERALE	STAFF	DIP. TECNICO AMM.VO	P.O. S. FRANCESCO					
				DIREZIONE SANITARIA	DIP. CURE MEDICHE	DIP. CURE CHIRURG.	DIP. AREA CRITICA	DIP. DIAG.PER IMMAG.	DIP. PAT. CLINICA
COMFORT E ALTRI STRUMENTI OPERATIVI									
Pulizia dell'ambiente di lavoro	3,00	2,44	2,46	2,54	2,78	3,12	2,99	3,19	2,58
Comfort dell'ambiente di lavoro	4,00	2,42	2,36	2,54	2,09	2,43	2,27	2,48	1,35
Adeguatezza servizi igienici	3,00	2,01	2,21	2,38	2,19	2,48	1,78	2,86	1,94
Adeguatezza apparecchiature, strumenti informatici e risorse prof.li	4,00	2,60	2,66	2,31	2,31	2,24	2,16	2,38	2,19
Secondo Lei l'Azienda è apprezzata all'esterno per il proprio servizio ai cittadini	3,00	2,83	2,33	2,25	2,58	2,83	2,46	3,29	2,58
ASPETTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI O DI SERVIZIO									
I tempi di risposta della sua unità operativa sono rapidi rispetto alle esigenze interne o esterne	4,00	3,88	3,58	3,31	3,35	3,26	3,01	2,78	3,66
L'unità operativa in cui lavora offre servizi o attività adeguate alle finalità ed ai bisogni	4,00	3,71	3,53	3,00	3,42	3,38	3,00	3,02	3,20
RELAZIONI UMANE									
La soddisfano le relazioni personali con i colleghi	4,00	3,50	3,37	3,46	3,48	3,55	3,20	3,51	3,37
Ha la sensazione di far parte di una squadra	4,00	3,50	3,04	2,92	3,37	3,29	2,93	3,33	3,15
C'è collaborazione fra colleghi	4,00	3,50	3,28	3,55	3,56	3,41	3,32	3,42	3,46
Ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	4,00	3,50	3,20	3,46	3,48	3,44	3,10	3,38	3,43
Il lavoro di ogni collega rappresenta un contributo rilevante al servizio	4,00	3,81	3,50	3,38	3,67	3,67	3,34	3,52	3,68
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	4,00	3,36	3,10	2,85	3,34	3,34	2,80	2,88	3,24
ASPETTI RELATIVI ALLA GUIDA DEL SERVIZIO									
Gli obiettivi e la missione del servizio sono chiari; sono diffusi dal responsabile a tutti i collaboratori	4,00	3,07	3,13	2,85	2,84	3,09	1,23	2,88	2,44
Il diretto responsabile desidera essere informato sui problemi che si incontrano al lavoro	4,00	3,85	3,62	2,77	3,71	3,45	3,45	3,21	3,44
Il diretto responsabile propone soluzioni efficaci	4,00	3,60	3,31	2,73	3,35	3,01	2,64	3,00	2,81
Il diretto responsabile coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il lavoro	3,00	3,60	3,25	3,25	3,22	3,08	2,27	2,92	2,55
I compiti da svolgere sono organizzati in modo da evitare eccessivi carichi di lavoro	3,00	3,44	3,01	2,62	3,11	2,92	2,48	2,73	2,95
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono riconosciuti dal responsabile	4,00	3,50	2,95	2,62	2,82	2,62	1,59	2,38	2,06
I criteri con cui il responsabile valuta le persone e le attività sono equi	4,00	3,46	2,90	2,46	3,03	2,75	2,05	2,84	2,37
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	3,00	2,92	2,39	1,83	2,39	2,25	1,48	2,21	1,86
Sente di essere valutato adeguatamente dal responsabile per quello che fa	4,00	3,39	2,97	2,38	3,04	2,83	1,98	3,17	2,63
Il diretto responsabile tratta i dipendenti in maniera equa e rispettosa	4,00	3,57	3,35	2,77	3,48	3,12	2,46	3,29	3,01
ASPETTI ORGANIZZATIVI									
Il servizio per cui lavora nel tempo fasi di revisione e miglioramento delle attività svolte	4,00	3,47	2,99	2,31	3,18	3,01	2,58	2,54	2,69
Lei è pienamente formato/a rispetto ai compiti da svolgere ed alle competenze necessarie	3,00	3,63	3,05	3,15	3,34	3,46	3,23	3,58	3,40
Vengono offerte mirate e efficaci opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	3,00	3,25	2,59	2,15	2,92	2,67	2,92	3,32	2,20
L'Azienda valorizza le pari opportunità tra i sessi o per i									

diversamenti abili	4,00	3,75	3,17	3,31	3,09	3,23	2,63	3,25	2,69
Si sente realizzato con il lavoro che svolge	4,00	3,59	3,08	2,92	3,16	3,28	2,75	3,04	3,25
Cosa pensa in generale dell'organizzazione della ASL di Nuoro?	4,00	2,56	2,53	2,31	2,33	2,59	1,93	2,20	2,16
indice di sintesi <u>2013</u>	3,76	3,49	3,08	2,841	3,227	3,121	2,66	2,53	2,89

indice di sintesi 2012 per strutture equivalenti	3,52	3,24	2,78	2,86	2,95	2,83	2,83	2,97	2,81
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Altre strutture sanitarie

MODELLO BENESSERE ORGANIZZATIVO

MOD BO

nota - parametro soddisfacente se il valore è > 3

	DIP. FARMACO	P.O. C. ZONCHELLO	P.O. S. CAMILLO	DIP. SALUTE MENTALE	DIP. PREVENZIONE	DISTRETTO NUORO	DISTRETTO MACOMER	DISTRETTO SINISCOLA	DISTRETTO SORGONO	RIABILITAZIONE S.F.	MEDIA AZIENDALE
COMFORT E ALTRI STRUMENTI OPERATIVI											
Pulizia dell'ambiente di lavoro	2,75	2,85	2,84	2,36	2,72	2,84	2,74	2,86	2,74	2,60	1,44
Comfort dell'ambiente di lavoro	2,64	2,69	2,20	2,18	2,20	2,17	2,34	2,74	2,41	1,60	1,22
Adeguatezza servizi igienici	2,17	2,64	2,46	2,02	2,16	2,64	2,56	2,61	2,61	1,80	1,25
Adeguatezza apparecchiature, strumenti informatici e risorse prof.li	2,75	2,63	2,25	1,97	2,69	2,16	2,74	2,55	2,10	1,50	1,23
Secondo Lei l'Azienda è apprezzata all'esterno per il proprio servizio ai cittadini	2,82	3,21	3,06	2,75	2,89	2,64	3,00	2,97	3,31	2,25	1,52
ASPETTI ORGANIZZATIVI AZIENDALI O DI SERVIZIO											
I tempi di risposta della sua unità operativa sono rapidi rispetto alle esigenze interne o esterne	3,58	3,58	3,52	3,82	3,65	3,50	3,57	3,59	3,47	2,60	1,84
L'unità operativa in cui lavora offre servizi o attività adeguate alle finalità ed ai bisogni	3,33	3,82	3,61	3,61	3,56	3,53	3,74	3,66	3,56	3,00	1,87
RELAZIONI UMANE											
La soddisfano le relazioni personali con i colleghi	3,50	3,76	3,40	3,42	3,57	3,52	3,50	3,54	3,54	3,00	1,83
Ha la sensazione di far parte di una squadra	3,17	3,71	2,90	3,13	3,37	3,24	3,56	3,46	3,35	2,80	1,72
C'è collaborazione fra colleghi	3,17	3,80	3,60	3,47	3,65	3,53	3,60	3,49	3,47	3,00	1,83
Ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	3,25	3,78	3,70	3,42	3,55	3,48	3,52	3,52	3,62	3,00	1,83
Il lavoro di ogni collega rappresenta un contributo rilevante al servizio	3,00	3,84	3,57	3,66	3,69	3,72	3,60	3,79	3,70	3,20	1,88
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	3,33	3,81	3,36	3,25	3,37	3,52	3,56	3,30	3,65	3,25	1,81
ASPETTI RELATIVI ALLA GUIDA DEL SERVIZIO											
Gli obiettivi e la missione del servizio sono chiari; sono diffusi dal responsabile a tutti i collaboratori	3,50	3,61	2,43	2,86	3,45	3,50	3,40	3,23	2,99	2,70	1,67
Il diretto responsabile desidera essere informato sui problemi che si incontrano al lavoro	3,58	3,86	3,61	3,71	3,72	3,48	3,65	3,43	3,69	3,20	1,89
Il diretto responsabile propone soluzioni efficaci	3,42	3,71	3,47	3,43	3,60	3,24	3,29	2,99	3,49	2,60	1,75
Il diretto responsabile coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il lavoro	3,58	3,79	3,44	3,51	3,62	3,30	3,37	3,10	3,57	3,00	1,80
I compiti da svolgere sono organizzati in modo da evitare eccessivi carichi di lavoro	3,42	3,55	3,54	3,37	3,52	3,34	3,26	3,26	3,51	2,80	1,77
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono riconosciuti dal responsabile	3,50	3,40	2,26	2,92	3,23	3,11	3,21	2,86	2,77	2,75	1,58
I criteri con cui il responsabile valuta le persone e le attività sono equi	3,17	3,70	2,72	2,99	3,35	3,14	3,25	2,97	3,36	3,00	1,66
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	3,00	3,24	1,98	2,31	3,08	2,15	2,35	2,21	2,59	1,80	1,30
Sente di essere valutato adeguatamente dal responsabile per quello che fa	3,00	3,77	3,10	2,90	3,41	3,12	3,29	2,84	3,32	2,50	1,64
Il diretto responsabile tratta i dipendenti in maniera equa e rispettosa	3,00	3,90	3,69	3,50	3,78	3,35	3,46	3,17	3,70	2,40	1,79
ASPETTI ORGANIZZATIVI											

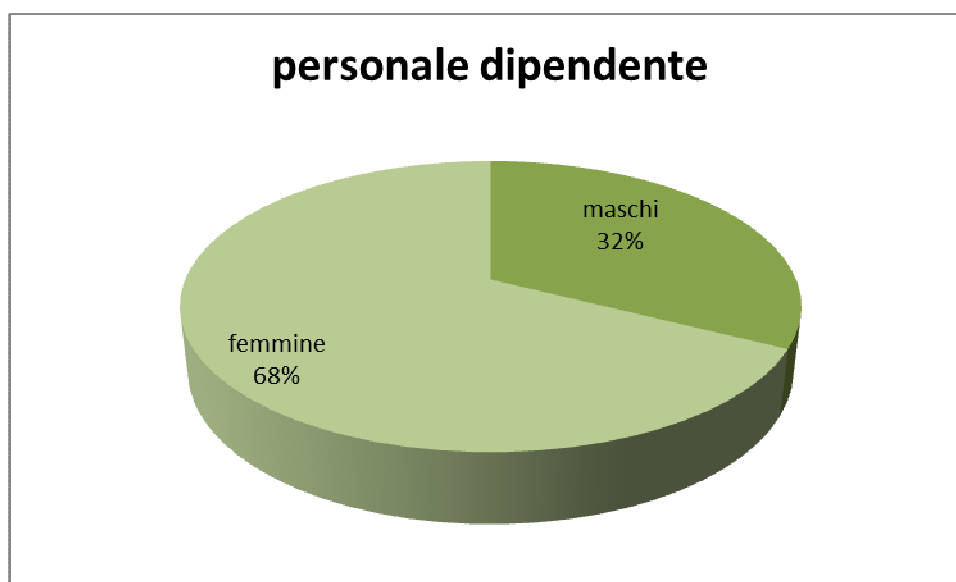
Il servizio per cui lavora nel tempo fasi di revisione e miglioramento delle attività svolte	3,08	3,64	3,28	2,99	3,53	3,00	3,31	3,18	3,39	2,40	1,67
Lei è pienamente formato/a rispetto ai compiti da svolgere ed alle competenze necessarie	3,42	3,63	3,59	3,47	3,46	3,52	3,49	3,48	3,50	2,40	1,79
Vengono offerte mirate e efficaci opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	3,67	3,51	2,83	2,96	3,26	2,86	3,07	3,01	2,98	2,40	1,61
L'Azienda valorizza le pari opportunità tra i sessi o per i diversamenti abili	3,42	3,60	3,14	3,43	3,64	3,33	3,42	3,38	3,53	2,40	1,75
Si sente realizzato con il lavoro che svolge	3,33	3,70	3,08	3,21	3,22	3,51	3,49	3,50	3,52	2,80	1,76
Cosa pensa in generale dell'organizzazione della ASL di Nuoro?	2,82	2,96	2,36	2,31	2,64	2,39	2,76	2,58	2,56	2,25	1,35
indice di sintesi 2013	3,31	3,68	3,18	3,22	3,46	3,28	3,36	3,22	3,40	2,59	1,72
indice di sintesi 2012 per strutture equivalenti	2,90	3,33	2,95	2,99	2,84	3,23	3,44	3,01	3,05	3,10	1,62

BILANCIO DI GENERE 2013

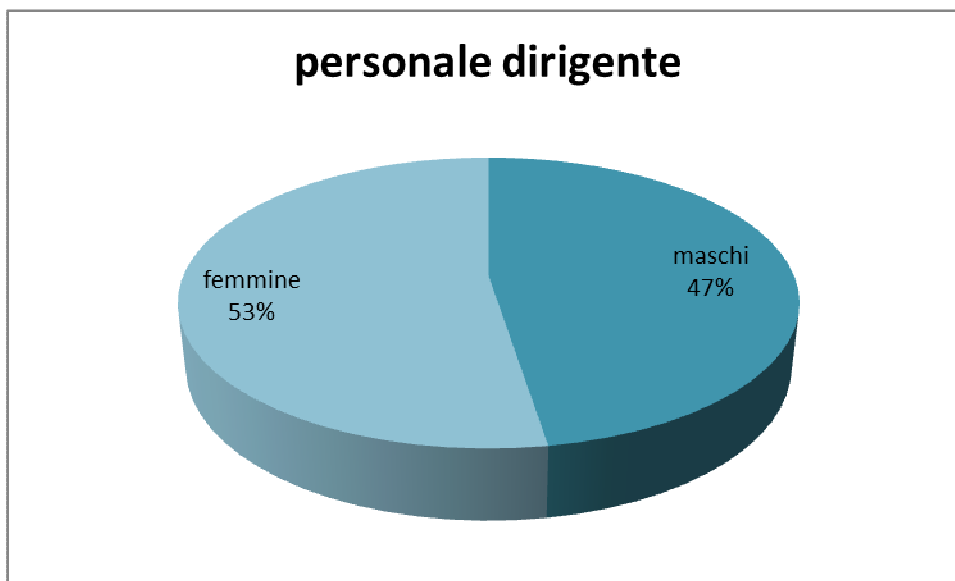
Nel 2013 nell'Azienda Sanitaria di Nuoro hanno operato 2345 lavoratori dipendenti (a tempo indeterminato e determinato), di questi, 607, pari al 25.9% del totale, sono appartenuti alla dirigenza ed i restanti 1738 al comparto (74.1%).

In entrambe le categorie risulta strutturalmente preponderante il ruolo sanitario.

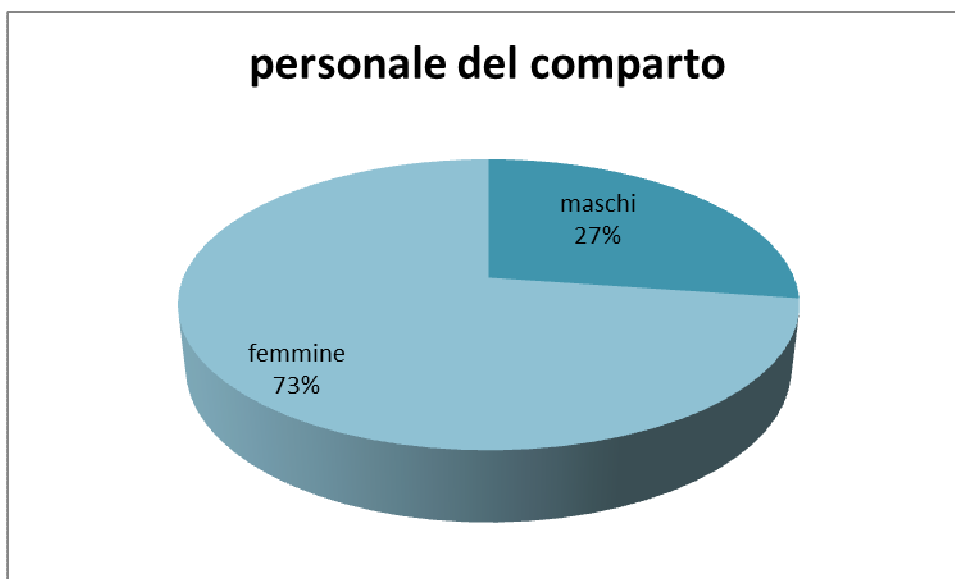
Per quanto attiene alla suddivisione per sessi del personale dipendente, si evidenzia una preponderanza femminile (di 1583 unità a fronte di 762 maschi), la quale è netta nel comparto e lieve a livello dirigenziale.



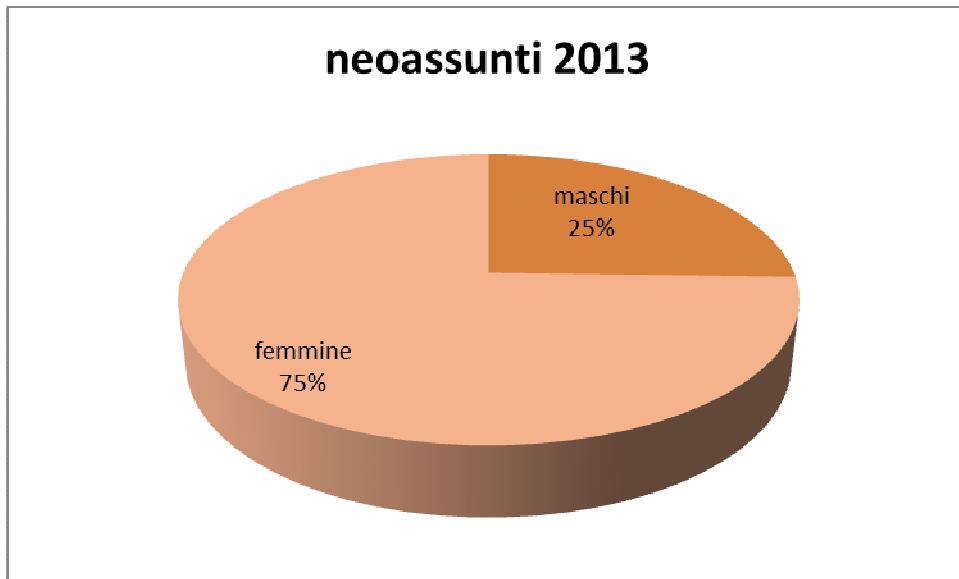
La dirigenza aziendale è infatti data da 288 maschi e 319 femmine.



Il comparto si compone di 474 maschi e 1264 femmine.



Nel corso del 2013 sono stati assunti 220 dipendenti (sia a tempo indeterminato che determinato). Tra questi i maschi sono stati in numero di 56 unità (25.5%) e le femmine 164 (74.5%).



La Dirigenza di nuova assunzione è stata invece di 39 unità di cui 20 maschi (51.3%) e 19 femmine (48.7%).

