

Redazione	Verifica	Approvazione	Data
			20/05/2022

Revisione	Data	Descrizione
00	20/05/2022	Prima emissione
		20.05.2022

POLICY AZIENDALE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Basi normative

Il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro sono fattori strategici. Il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014- 2020, COM (2014) 332 si era prefisso di affrontare i problemi riguardanti le malattie legate al lavoro, in scia con la Comunicazione della Commissione europea, Nuova Strategia UE 2011-2014 per la Responsabilità Sociale d'Impresa, Bruxelles, 25/10/2011, COM (2011) 681, l'UE con la quale si invitavano le organizzazioni ad iniziare a considerare le tematiche del clima organizzativo, dell'adozione di pratiche normative, procedurali e comportamentali di promozione alla salute e la preferenza o il supporto a particolari stili di vita salutari legati al lavoro.

Principi

1. Allestire un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente
2. Porre obiettivi espliciti e chiari ed essere coerenti tra enunciati e prassi operative
3. Riconoscere e valorizzare le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimolare nuove potenzialità
4. Ascoltare le istanze dei dipendenti
5. Mettere a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro
6. Essere in grado di governare l'espressione della conflittualità entro livelli tollerabili di convivenza
7. Stimolare un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo
8. Prevenire gli infortuni e i rischi professionali
9. Assicurare scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supportare l'azione verso gli obiettivi
10. Mantenere livelli tollerabili di stress
11. Stimolare, nei dipendenti, il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni
12. Adottare tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali
13. Definire compiti dei singoli e dei gruppi garantendone la sostenibilità
14. Assicurare apertura all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale

Scopo della policy

Lo scopo principale della Policy adottata è quello di dare ad ACR la possibilità di effettuare un monitoraggio del clima e del benessere organizzativo interno. La verifica che verrà svolta mirerà a far emergere la percezione che i dipendenti hanno della struttura di appartenenza, raccogliendo dati sul clima organizzativo, per misurare il grado di benessere e/o malessere organizzativo. Inoltre, l'indagine sul benessere organizzativo fornirà elementi utili ad attivare un percorso di analisi organizzativa che permetterà di pianificare azioni a partire dalle risultanze dell'indagine conoscitiva effettuata sui dipendenti.

Metodo applicato

L'analisi del benessere aziendale si baserà sui 15 indici fattoriali principali elaborati dall'Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa (OISOrg), che si rammentano essere:

1. Comfort dell'ambiente di lavoro,
2. Percezione dei dirigenti,
3. Percezione dei colleghi,
4. Percezione dell'efficienza,
5. Percezione dell'equità organizzativa,
6. Percezione del conflitto,
7. Percezione dello stress,
8. Sicurezza,
9. Fatica,
10. Isolamento,
11. Apertura all'innovazione,
12. Disturbi psicosomatici,
13. Indicatori positivi,
14. Indicatori negativi,
15. Soddisfazione.

Come noto, sulla base dei 15 indici fattoriali principali, è stato elaborato il Questionario Multidimensionale della Salute Organizzativa (MOHQ – Multidimensional Organizational Health Questionnaire), che verrà utilizzato nell'attuazione della presente Policy.

In base ai 15 indici fattoriali sono state individuate 15 dimensioni e i loro relativi indicatori. Ad ogni indicatore corrispondono una serie di variabili. Ad ognuna di esse viene associato un punteggio che va da 1 a 5 per una scala con un valore minimo ed uno massimo. Seguendo la logica delle 15 dimensioni il MOHQ che verrà somministrato per il monitoraggio sarà suddiviso nelle seguenti parti

1) Comfort

La dimensione "*comfort*" esplora le variabili relative alla percezione dell'ambiente fisico di lavoro e delle condizioni che lo caratterizzano.

2) Obiettivi

La dimensione "*obiettivi*" esplora le variabili relative alla consapevolezza degli scopi e delle finalità programmate per le quali si chiede una determinata prestazione lavorativa in un determinato contesto ed a determinate persone. Si tratta ovviamente di una opinione che rappresenta il vissuto della persona intervistata in relazione alla sua percezione.

3) Valorizzazione

La dimensione "*valorizzazione*" esplora le variabili relative all'apprezzamento percepito da coloro che erogano una prestazione lavorativa nell'ambito dell'organizzazione.

4) Ascolto

La dimensione "*ascolto*" esplora quelli che possono essere definiti come i comportamenti che rappresentano la disponibilità ad adeguarsi rispetto alle esigenze sia dell'organizzazione che dei componenti.

5) Informazioni

La dimensione "*informazioni*" esplora l'area relativa alla disponibilità di dati funzionali allo svolgimento delle proprie attività lavorative.

6) Conflittualità

La dimensione "*conflittualità*" esplora la presenza di difficoltà nei rapporti con gli altri legati a situazioni di contrapposizione.

7) Relazioni

La dimensione “*relazioni*” esplora l’area delle relazioni interpersonali e della cooperazione con gli altri lavoratori ai vari livelli.

8) Operatività

La dimensione “operatività” esplora la capacità dell’organizzazione di trovare soluzioni adeguate. Vengono in tal modo analizzati quattro indicatori: la capacità di *problem solving* a livello *macro* (organizzazione) e a livello *micro* (gruppi).

9) Equità

La dimensione “equità” esplora l’area della percezione della giustizia e della correttezza del trattamento che l’organizzazione riserva alle persone in relazione ai rispettivi comportamenti ed apporti lavorativi.

10) Stress

La dimensione “*stress*” analizza l’area relativa ai vissuti inerenti il peso psicologico delle attività lavorative.

11) Utilità sociale

La dimensione “utilità sociale” è relativa all’area del vissuto di soddisfazione per l’apporto positivo al bene della collettività del lavoro prestato nella propria organizzazione.

12) e 13) Tutela della salute e sicurezza

Le dimensioni: “*Tutela della salute*” e “*sicurezza*” esplorano l’area relativa alle misure sicurezza e di salute sul lavoro. Vengono presi in considerazione:

- a) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di interesse dell’organizzazione relativamente alla salubrità dell’ambiente di lavoro e quindi alla salute
- b) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di otto variabili, non omogenee tra loro, ma tutte significative in relazione alle misure concretamente adottate relativamente a varie problematiche inerenti la sicurezza sul lavoro.

14) Compiti lavorativi

La dimensione “*compiti lavorativi*” esplora l’area relativa alle componenti della prestazione lavorativa che generalmente si ha motivo di ritenere meno desiderabili. Vengono in tal modo presi in considerazione due indicatori:

- a) un indicatore di sintesi ricavato dalla rilevazione di nove variabili, corrispondenti ad altrettante possibili fonti di insofferenza per il lavoro concretamente svolto
- b) un indicatore di sintesi relativo alla percezione del grado di effettiva insofferenza prodotta dalle potenziali fonti di cui sopra.

15) Propensione all’Innovazione

La dimensione “*propensione all’innovazione*” esplora l’area relativa alla capacità di innovazione dell’organizzazione ed alla sua apertura al cambiamento.

Oltre agli indicatori relativi a ciascuna delle 15 dimensioni del “benessere organizzativo”, il questionario rileverà altri tre gruppi di indicatori, funzionali alla comprensione ed alla spiegazione della situazione in essere. Si tratta degli “indicatori positivi”, degli “indicatori negativi” e degli “indicatori di malessere psicofisico”.

Gli “*indicatori positivi*” si riferiscono alla percezione di vissuti di *affettività lavorativa* nel proprio ambiente di lavoro.

Gli “*indicatori negativi*” si riferiscono alla percezione di vissuti di *anaffettività lavorativa* nel proprio ambiente di lavoro.

Gli *indicatori di “malessere psicofisico”* si riferiscono specificamente all’area dei disturbi psicosomatici.

Modalità di attuazione

Il MOHQ verrà somministrato per la prima volta in modo anonimo ad un campione pari a circa il 50% del personale impiegato nella Società, avendo cura che il campione sia rappresentativo dei generi, delle attività lavorative svolte (impiegati, operai,..), degli inquadramenti e delle sedi geografiche di lavoro. Il successivo passaggio sarà quello di collocare i totali ottenuti dalle diverse dimensioni in livelli differenti "di salute" che esprimono i diversi gradi di raggiungimento di benessere organizzativo. Le percentuali ottenute assumeranno un colore diverso a seconda del livello di salute raggiunto. La tecnica del "semaforo" prevede: il colore verde per un alto livello di salute; il colore giallo per livello medio di salute; e infine il colore rosso per un livello basso di salute organizzativa.

Misurazione del livello di "salute" dell'organizzazione ed interventi correttivi/migliorativi

Il livello alto (verde) comprende tutti i valori che vanno dal 76% in poi. Il livello medio (giallo) comprende tutti i valori che vanno dal 51% al 75%. Ed infine il livello basso (rosso) che comprende tutti i valori che vanno dal 25% al 50%.

COLORE VERDE: livello di salute ALTO. L'analisi delle dimensioni/ indicatori evidenzia condizioni organizzative di benessere. Ripetere la valutazione in caso di cambiamenti organizzativi o comunque ogni due anni.

COLORE GIALLO: livello di salute MEDIO. L'analisi delle dimensioni/indicatori evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare la presenza di malessere organizzativo. Per ogni condizione di malessere identificato si devono adottare azioni di miglioramento mirate alle sole dimensioni che presentano criticità. Monitoraggio annuale degli indicatori.

COLORE ROSSO: livello di salute BASSO. L'analisi delle dimensioni/indicatori evidenzia condizioni organizzative che determinano una sicura presenza di malessere organizzativo. Questa situazione comporta la necessità di un'analisi più profonda e che prevederà un'estensione del campione di controllo. Inoltre si richiederà un'analisi degli indicatori/dimensioni più frequente (ogni sei mesi) nelle aree di maggiore criticità. È necessario oltre al monitoraggio delle condizioni di malessere l'adozione di azioni di miglioramento e verifica di efficacia delle stesse.

A.C.R.
di REGGIANI ALBERTINO S.P.A.
Via Statale Nord, 162 - 41037 Mirandola (MO)
Cod. Fisc. e Part. IVA 00778780361
Tel. 0535.615311 - Fax 0535.615330
Miranda Mantovani

