



Report Conclusivo

Progetto

S.INT.E.SI. Sistemi INtegrati di Educazione alla Sicurezza sul Lavoro

Regione Campania 2000/2006 – Misura 3.9. D. D. n. 104 del 29/06/07 Azione F: “Interventi di Informazione e sensibilizzazione per la prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro”



Introduzione

Le recenti disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e il Testo Unico 81/08.

Il concetto di sicurezza sul lavoro è nato in seguito allo sviluppo della moderna società industriale. I primi atti normativi e regolamentari in tema di sicurezza risalgono alla fine dell'800. La grande evoluzione si è avuta negli anni 1930-1950 durante i quali sono state emanate importanti disposizioni che hanno introdotto il concetto di sicurezza nella società italiana.

Negli anni 1955-56, in particolare, si assiste ad un significativo passo in avanti, grazie alla promulgazione di due decreti che fino a poco tempo fa, hanno dettato i principi basilari per la sicurezza e l'igiene del lavoro per tutti i lavoratori e per le attività per le quali vi sono lavoratori subordinati, ossia:

- il DPR n. 547 del 27 aprile 1955 "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro",
- il DPR n. 303 del 19 marzo 1956 "Norme generali per l'igiene del lavoro".

Negli anni '90, dopo l'ingresso in Europa e l'emanazione di direttive europee in materia è stato promulgato il decreto legislativo 626/94 che ha introdotto nuove metodologie di intervento ed innovativi strumenti di gestione del sistema italiano di prevenzione, che hanno posto le basi per un modello globale di sicurezza e tutela della salute. Tale sistema di prevenzione richiede la costante partecipazione e collaborazione dei soggetti interessati affinché si realizzino condizioni lavorative tali che la salute dell'uomo non sia esposta a fattori di rischio.

Tutti i soggetti sono chiamati a partecipare attivamente alla realizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro e ad assumersi una serie di obblighi. In particolare il datore di lavoro deve operare una valutazione dei rischi lavorativi presso la propria azienda e predisporre un programma di interventi con l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione da attuare.

Dagli anni '50 ad oggi si è assistito ad un eccesso di regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ispirata ad approcci diversi e quindi incapaci, da un punto di vista pratico, a risolvere il fenomeno infortunistico e delle tecnopatie.



CIPI

Il 30 aprile del 2008 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il D. Lgs 81/08 (**Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro**) che dopo diversi tentativi non portati a compimento, riordina la complessa normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sulla scia della spinta mediatica e dell'interesse nazionale suscitato dal crescente numero di morti bianche.

Il Testo Unico riserva particolare attenzione ad alcune categorie di lavoratori (giovani, extracomunitari ecc) in ragione della particolare incidenza del rischio infortunistico nei loro confronti e ad alcuni lavori in relazione alla loro intrinseca e verificata pericolosità (cantieri).

Nel Testo Unico un ruolo fondamentale per la prevenzione è affidato all'informazione e alla formazione, quest'ultima intesa come essenziale strumento di prevenzione e di tutela e definita come un vero e proprio processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei compiti assegnati in azienda.

Le attività di informazione e formazione sono dunque considerate lo strumento chiave per la prevenzione, capaci di portare all'interno delle aziende e ai lavoratori in particolare, conoscenza e consapevolezza dei rischi, assicurando loro la capacità di operare in totale sicurezza in quanto opportunamente informati sui rischi in cui possono incappare.

Inoltre, nuove forme di lavoro, l'ingresso e la rilevanza di nuove categorie di lavoratori, processi di decentramento ed esternalizzazione di cicli o di interi segmenti produttivi, che generano di fatto la diffusione di tipologie di lavoro a rischio di marginalità, richiedono da un lato una costante attività di monitoraggio e dall'altro nuovi strumenti di analisi e conseguentemente nuove metodologie di intervento. In sostanza, accanto ai rischi "tradizionali" e "conosciuti" sopraggiungono nuovi condizionamenti dovuti a fattori molteplici e complessi.

Il Testo Unico suggerisce che l'informazione e la formazione sono strumenti necessari per promuovere la salute e la sicurezza nel lavoro. Sulla qualità professionale degli addetti alla prevenzione e degli stessi lavoratori si fonda una concreta prospettiva di migliorare e favorire le azioni di cambiamento all'interno delle imprese.



L'iniziativa formativa

Partendo da queste fondamentali premesse, in partenariato con l'Is.Con, Istituti Consorziati di Studi, Ricerca e Formazione, **la FDC Federazione Commercialisti della Campania** ha promosso il progetto S.INT.E.SI – Sistemi INTegrati di Educazione alla Sicurezza sul Lavoro.

Sono stati realizzati 18 seminari di informazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tutti i seminari si è fatto ricorso a metodologie didattiche interattive che, attraverso la presentazione di casi reali, hanno assicurato il coinvolgimento dei partecipanti.

Le sessioni seminariali sono state così organizzate:

- 5 SEMINARI rivolti ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- 5 SEMINARI rivolti agli addetti all'antincendio;
- 2 SEMINARI rivolti agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione;
- 2 SEMINARI rivolti ai Datori di Lavoro;
- 1 SEMINARIO rivolto agli addetti all'emergenza;
- 1 SEMINARIO rivolto agli addetti al primo soccorso;
- 1 SEMINARIO rivolto ai Direttori amministrativi, economi e addetti all'ufficio tecnico;
- 1 SEMINARIO rivolto ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

L'intervento formativo è stata promosso allo scopo di presentare la nuova normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dare un'idea dell'entità del fenomeno infortunistico e della sua gravità, allo scopo di diffondere la cultura della prevenzione e della sicurezza. Affinché questo avvenga è necessario che il comportamento del lavoratore sia sempre sicuro non solo per un obbligo ma perché il lavoratore stesso è cosciente e consapevole dei rischi connessi alla propria attività in modo da gestirli correttamente.

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, la conoscenza delle leggi e delle norme ha occupato e occupa una posizione centrale nella rappresentazione delle competenze necessarie a ogni ruolo dell'impresa. Per questo motivo, i seminari hanno presentato la tendenza del D. Lgs. 81/08 a fare riferimento alla organizzazione di un sistema di



prevenzione aziendale che renda la sicurezza un obiettivo della gestione e non un obbligo di legge.

La nuova normativa sulla sicurezza ha trovato del tutto impreparato l'insieme delle **pubbliche amministrazioni** dove, nella quasi totalità dei casi, le questioni della sicurezza e della salute non hanno rappresentato sino ad oggi terreni di progettualità ed iniziative.

Da tale punto di vista le difficoltà per le amministrazioni pubbliche di organizzare ed articolare gli interventi richiesti e di ottemperare nel breve termine ai nuovi obblighi e ai costi di adeguamento delle strutture hanno indotto il legislatore ad intervenire, per definire talune specifiche modalità di applicazione della normativa nel settore della pubblica amministrazione, con alcune differenziazioni rispetto al settore privato.

La complessità del problema delle pubbliche amministrazioni consiste nell'individuare chiaramente il dirigente e il funzionario che debba assumere, in materia di sicurezza, le funzioni e le responsabilità del datore di lavoro, oltre alla individuazione dei dirigenti, ed eventualmente anche dei preposti, cui debbano essere riferiti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, gli obblighi.

Alla luce di quanto finora esposto, nel corso dei seminari sono emerse diffuse perplessità sulla difficoltà di applicare la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che hanno portato a proficue discussioni.

Nei seminari si è a lungo parlato della **Valutazione del Rischio**, nella sua accezione britannica di Risk Assessment, come fondamentale strumento di prevenzione.

La valutazione del rischio è un obbligo del datore di lavoro e deve comprendere tutti i rischi possibili, inclusi quelli riguardanti precisi gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, quelli collegati allo stress da lavoro e quelli, infine, riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza.

Un argomento che ha suscitato notevole interesse tra i partecipanti è stato quello della gestione delle emergenze - antincendio e primo soccorso.

In particolare è stato sottolineato il ruolo fondamentale degli **addetti all'incendio e al primo soccorso** nel sistema di prevenzione aziendale, sottolineando l'importanza della loro presenza in azienda sia nell'attività di prevenzione sia in caso di intervento di emergenza.

La valutazione operata permette al datore di lavoro di attuare un piano che limiti al massimo le possibilità di insorgenza di un incendio anche attraverso la realizzazione di idonee vie di esodo e di un'opportuna segnaletica.



Affinché risponda ai requisiti di sicurezza, il sistema delle vie di uscite deve essere progettato tenendo conto del numero di persone presenti, della conoscenza dei luoghi che le stesse possiedono, della loro ubicazione negli ambienti di lavoro, dei pericoli insiti nel tipo di attività.

Nonostante tutte le misure precauzionali possibili, il rischio di incendio deve comunque essere considerato. In conseguenza di ciò, il datore di lavoro deve predisporre una procedura atta ad assicurare l'incolumità dei lavoratori e dei soggetti che eventualmente si trovino nei settori interessati.

In luoghi di lavoro piccoli a volte può essere sufficiente un allarme dato a voce oppure la previsione di un allarme sonoro ad azionamento manuale. E' importante che i pulsanti per dare l'allarme, installati negli stessi punti su tutti i piani e vicini alle uscite di piano, siano facilmente individuabili da tutti i lavoratori.

Anche la gestione dell'emergenza primo soccorso è di fondamentale importanza in azienda a tale scopo è necessario formare il personale sulle misure di primo soccorso.

Per primo soccorso si intende l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati. Nessuna azione deve essere svolta senza aver opportunamente valutato la situazione. Appena possibile, dopo aver compiuto un esame primario, è necessario effettuare una chiamata di emergenza per attivare la catena del soccorso, avvisando il 118.

Di particolare interesse è stata la discussione riguardante lo **stress lavoro-correlato**, che risulta essere uno dei fattori di rischio più frequenti nelle Pubbliche Amministrazioni.

Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle o controllarle oppure quando il lavoratore viene escluso dal ciclo di lavoro. In particolare lo stress può essere causato da fattori diversi come l'inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione ecc.

La risposta allo stress è meramente soggettiva, pertanto è necessario che ogni individuo impari a gestire le proprie energie in funzione degli impegni da assolvere.

Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

Dunque la promozione della sicurezza del lavoro, della prevenzione dei rischi occupazionali e la tutela della salute nei luoghi di lavoro rappresentano dei compiti



fondamentali che vanno assolti nelle diverse aziende. Questi principi vanno tenuti in stretta relazione col diritto al benessere di tutti i cittadini anche nella loro veste di lavoratori. Rendere il lavoro sicuro, spezzare la tragica catena di infortuni e morti, è ormai una necessità. E' nel patrimonio dei valori delle persone che si deve insediare la cultura della sicurezza che non è semplicemente un insieme di regole da rispettare, o obblighi da adempiere, ma piena consapevolezza che lavorare in sicurezza, oltre a tutelare la vita umana, aumenta la ricchezza di un Paese, ne taglia una parte dei costi sociali, ed è motore per una sana competitività economica.

Il ciclo di seminari in oggetto ha permesso di promuovere la conoscenza dei temi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha diffuso la cultura della sicurezza, producendo una forte coesione degli operatori coinvolti nel progetto.

Per valutare l'efficacia dell'intervento formativo attraverso il gradimento dei partecipanti, a conclusione di ogni seminario è stato somministrato un Questionario di Gradimento la cui elaborazione ha dato testimonianza della piena riuscita dell'intervento formativo e la coerenza con gli obiettivi della proposta progettuale.

Indagine Conoscitiva

Il questionario conoscitivo sull'organizzazione ed informazione aziendale somministrato ai partecipanti, ha avuto come finalità l'acquisizione di informazioni sul clima organizzativo aziendale e sull'informazione sui temi di sicurezza dei luoghi di lavoro di un campione rappresentativo di operatori di una pubblica amministrazione.

Il questionario, per il quale si richiedeva la compilazione in forma anonima, si articola in quattro sezioni, di cui una prima pagina di carattere introduttivo, in cui vengono richieste informazioni generali relative al dipendente (sesso, età, area professionale di appartenenza, anzianità di servizio e tipologia del rapporto di lavoro).

La prima sezione del questionario riguarda l'informazione aziendale sui temi di sicurezza e salute all'interno dell'azienda, finalizzata ad esplorare quanto, secondo il punto di vista di chi risponde, è diffusa la conoscenza delle procedure di lavoro in termini di sicurezza, conoscenza dei rischi dell'azienda, delle misure di prevenzione da adottare e sull'organizzazione della sicurezza in azienda.

La seconda sezione riguarda il rapporto con il proprio lavoro finalizzata all'acquisizione di informazioni circa la percezione e le aspettative del dipendente nei confronti del proprio lavoro.



La terza sezione riguarda la vitalità organizzativa e l'orientamento al cambiamento per sondare il punto di vista di chi risponde circa la percezione della diffusione o meno della dimensione del cambiamento, della partecipazione e coinvolgimento nella vita aziendale.

La quarta sezione ha la finalità di esplorare il grado di coinvolgimento dei dipendenti nell'organizzazione aziendale nella quale sono inseriti attraverso la partecipazione alla definizione degli obiettivi, ad incontri collettivi del proprio gruppo di lavoro, attività di aggiornamento e formazione, ecc.

Il questionario così strutturato è stato sottoposto a 110 dipendenti della pubblica amministrazione. Dei suddetti dipendenti il 67% sono maschi e 33% femmine, 76% degli operatori ha un'anzianità di servizio oltre i 15 anni, il 17% degli operatori ha un'anzianità lavorativa compresa tra 6 a 15 anni, mentre solo il 7% degli operatori ha un'esperienza lavorativa che va da 0 a 5 anni.

Per quanto concerne la tipologia del rapporto di lavoro la quasi totalità dei dipendenti a cui è stato sottoposto il questionario ha dichiarato di avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre solo 1 dipendente possiede un contratto a tempo determinato.

L'analisi dei report relativi all'elaborazione dei dati pervenuti ha evidenziato, in particolare, quanto di seguito indicato:

- Risultati elaborazione sezione: ***Informazione aziendale sui temi di sicurezza e salute all'interno dell'azienda***

Alla domanda: Le procedure di lavoro sono condivise, applicate ed efficaci, l'11% dei dipendenti risponde poco, il 67% abbastanza e il 22% moltissimo.

Alla domanda: Si parla e si discute di salute e sicurezza, il 19% risponde poco, il 52% abbastanza il 28% molto.

Alla domanda : La comunicazione sui problemi di salute e sicurezza è organizzata con un sistema informativo efficace a tutti i livelli e le segnalazioni vengono ascoltate, il 22% dichiara poco, il 59% abbastanza e il 19% molto.

Alla domanda: Le disposizioni e istruzioni che riceve su salute e sicurezza sono chiare ed applicate, il 15% risponde poco, il 66% abbastanza, mentre il 19% dichiara molto.

Alla domanda: I compiti di prevenzione e sicurezza sono conosciuti da quasi tutti, il 14% risponde poco, il 70% abbastanza e il 16% molto.



Alla domanda: La formazione dedicata ai temi di sicurezza e salute è sufficiente, il 14% risponde poco, il 65% abbastanza mentre il 21% risponde molto.

Alla domanda: Svolge il suo compito di lavoro con serenità e sicurezza, il 18% risponde poco, mentre il 48% abbastanza, mentre il 34% risponde molto.

Alla domanda: Conosce la segnaletica interna ed ha memoria della posizione dei reparti, degli uffici, dei luoghi di accesso e delle uscite di sicurezza, solo il 7% risponde poco, il 38% abbastanza mentre il 56% risponde molto.

Alla domanda: A tutti i lavoratori sono state fornite informazioni generali sui rischi dell'azienda, sulle misure di prevenzione, sull'organizzazione della sicurezza, il 14% ha risposto poco, il 62% abbastanza e il 24% molto.

Ed infine, all'ultima domanda di questa sezione nella quale si chiedeva se ci sono situazioni in cui la mancanza di istruzioni dettagliate possono determinare condizioni di rischio, solo il 7% dichiara poco, il 61% abbastanza ed il 33% risponde molto.

- Risultati elaborazione sezione: ***Il rapporto con il proprio lavoro: soddisfazione e valore del lavoro.***

Alla domanda: Secondo lei, il Suo lavoro produce cose utili per l'Azienda, clienti esterni, nessuno risponde poco, mentre il 25% dichiara abbastanza e quasi più della metà e cioè il 75% risponde molto.

Alla domanda: il suo lavoro è utile per i colleghi, il 5% risponde poco, il 33% abbastanza ed il 62% risponde molto. Mentre alla domanda se il proprio lavoro produce cose utili per i clienti esterni - pazienti il 2% risponde poco, il 20 % abbastanza e ben il 78% dichiara molto.

All'interno di questa sezione, vengono fatte ai dipendenti delle domande relative al grado di soddisfazione lavorativa, e di preciso alla domanda: Secondo lei, quanto il suo lavoro soddisfa se stesso, il 4% dei dipendenti risponde poco, mentre il 39% risponde abbastanza ed il 57% risponde molto.

Alla domanda: quanto il lavoro soddisfa l'azienda, il 3% risponde poco, il 30% abbastanza ed il 67% risponde molto.

Alla domanda: quanto il proprio lavoro soddisfa il proprio responsabile diretto, solo l'1% risponde poco, mentre il 23% dice abbastanza e ben il 77% risponde molto. Solo l'1% dichiara che il proprio lavoro soddisfi poco i colleghi, mentre il 33% risponde abbastanza ed il 63% risponde molto. Il 3% dichiara che il proprio lavoro soddisfa poco i collaboratori, mentre il 34% risponde abbastanza e il 35% molto. Ed infine, il 3% dichiara che il proprio lavoro soddisfi poco i clienti esterni - pazienti, mentre il 25% risponde abbastanza e più della metà, ossia il 71% risponde molto.



- Risultati elaborazione sezione: ***Vitalità organizzativa e orientamento al cambiamento.***

La terza sezione si apre con 2 domande in cui si chiede ai dipendenti se in azienda la risposta decisionale ai problemi è tempestiva e se la realizzazione delle decisioni prese è veloce.

Il 12% ha risposto alla prima domanda, poco, mentre poco più della metà, il 56%, risponde abbastanza ed infine il 33% risponde molto.

Alla seconda domanda relativa alla velocità nella realizzazione delle decisioni prese, l'11% risponde poco, mentre il 58% risponde abbastanza ed il 31% risponde molto.

- Risultati elaborazione sezione: ***Coinvolgimento nella vita aziendale.***

Questa sezione è tesa a valutare il coinvolgimento dei dipendenti nell'organizzazione aziendale nella quale lavorano; questo aspetto è stato strutturato tramite la somministrazione di 5 domande, ovvero si è chiesto se il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione alla definizione degli obiettivi, ad incontri collettivi della propria struttura operativa, ad attività trasversali (gruppi di lavoro) e attività sociali- ricreative con altri operatori dell'azienda.

Nello specifico, alla domanda: Secondo lei il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione alla definizione degli obiettivi, il 10% ha risposto poco, il 52% ha risposto abbastanza ed il 39% molto.

Alla domanda: Secondo lei il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione ad incontri collettivi del proprio gruppo di lavoro, l'11% risponde poco, il 40% poco e il 50% molto.

Alla domanda: Secondo lei il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione ad attività di aggiornamento e formazione, il 10% risponde poco, mentre il 47% risponde abbastanza ed il 44% risponde molto.

Alla domanda: Secondo lei il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione ad attività trasversali, il 14% risponde poco, il 41% risponde abbastanza ed il 44% risponde molto.

L'ultima domanda della sezione nella quale si chiedeva ai dipendenti se il coinvolgimento nella vita aziendale avviene attraverso la partecipazione ad attività sociali e ricreative con altri operatori dell'azienda, il 18% risponde poco, il 41% risponde abbastanza ed infine il 42% risponde molto.



Commenti

Dall'analisi dei risultati emerge un dato significativo riguardo alla percentuale dei dipendenti e cioè che il 67% degli intervistati ha dichiarato che le procedure di lavoro sono abbastanza efficaci, applicate e condivise da tutti all'interno della struttura ospedaliera. Il dato emerso fa supporre che all'interno dell'azienda c'è una buona circolazione delle informazioni sulle giuste procedure di lavoro. Altro dato significativo emerso è quello relativo alla buona percentuale degli operatori (52%) che dichiara che nell'azienda in cui lavorano si parla e si discute in maniera sufficiente sui temi di sicurezza e salute.

Inoltre, poco più della metà dei dipendenti (59%) dichiara che nell'azienda in cui opera, la comunicazione sui problemi di salute e sicurezza è organizzata con un sistema informativo efficace a tutti i livelli e si possono fare segnalazioni che vengono subito ascoltate. A conferma di questo dato emerge quello relativo a più della metà dei dipendenti (66%) che dichiara di ricevere nell'azienda in cui lavora tutte le disposizioni e istruzioni su salute e sicurezza e che tali istruzioni sono chiare e applicate. Quasi la totalità dei dipendenti (77%) dichiara di conoscere i compiti di prevenzione e sicurezza.

Altro dato significativo emerso dall'analisi dei report è quello relativo alla formazione sui temi della sicurezza e della salute e più della metà (65%) dichiara che l'azienda per la quale lavora dedica sufficiente attenzione a questo aspetto; questo dato viene confermato dalla risposta dei dipendenti alla domanda circa la conoscenza in azienda della segnaletica interna, dei luoghi di accesso, ecc, e poco più della metà (56%) dichiara di averne una discreta conoscenza, oltre ad una buona memoria della posizione dei reparti, uffici, dei luoghi di accesso e delle uscite di sicurezza in caso di pericolo.

Ad ulteriore conferma di questi dati vi è quello relativo a più della metà dei dipendenti (62%) che dichiara di ricevere, all'interno dell'azienda per la quale lavora, l'informazione generale sui eventuali rischi dell'azienda, sulle misure di prevenzione da adottare e sull'organizzazione della sicurezza in azienda, tuttavia poco più della metà (61%) dichiara che nell'azienda in cui lavora ci sono comunque situazioni in cui la mancanza di istruzioni più dettagliate possono determinare condizioni di rischio.

Dall'analisi delle risposte relative alla sezione che esplora il rapporto con il proprio lavoro emerge che più della metà dei dipendenti (77, %) ritiene che il proprio lavoro è di utilità unicamente per i clienti esterni - pazienti, questo dato ci fa presumere



CIPI

quanto i dipendenti si preoccupano del grado di soddisfazione dei pazienti-utenti (clienti esterni), infatti alla domanda successiva nella quale si chiedeva ai dipendenti quanto il proprio lavoro soddisfacesse se stesso, l'azienda, il responsabile, i colleghi e i clienti esterni, quasi il 78% ha dichiarato che il proprio lavoro soddisfa i clienti esterni e il proprio responsabile diretto, mentre poco più della metà (57%) sostiene che soddisfa abbastanza se stesso. Pertanto emerge una relazione significativa in senso positivo tra l'utilità del proprio lavoro ai clienti esterni- pazienti e la soddisfazione degli stessi, ciò fa supporre quanto la soddisfazione del proprio lavoro sia collegata all'utilità dello stesso ai pazienti a cui si rivolgono.

Dall'analisi delle risposte relativa alla sezione che esplora la vitalità organizzativa e l'orientamento al cambiamento poco più della metà (56%) ha dichiarato che la risposta decisionale ai problemi che possono insorgere nel contesto aziendale viene risolta in maniera tempestiva e veloce, mentre solo il 12% sostiene il contrario. Questo dato viene confermato da più della metà dei dipendenti (58%) che dichiara che la realizzazione delle decisioni prese avviene in maniera rapida.

Per quanto concerne la sezione relativa al coinvolgimento dei dipendenti nella vita aziendale, dato significativo emerso è quello relativo a più della metà degli operatori che ritiene di essere molto coinvolti nella vita aziendale, soprattutto attraverso, la partecipazione ad incontri collettivi del proprio gruppo di lavoro, la partecipazione ad attività di aggiornamento e formazione, la partecipazione ad attività trasversali (gruppi di lavoro) e attraverso la partecipazione ad attività sociali e ricreative con altri operatori dell'azienda. Questo dato ci fa supporre quanto l'organizzazione aziendale per la quale i dipendenti lavorano, individuino e gestiscano al meglio le leve del coinvolgimento in azienda in modo tale da realizzare il massimo ritorno sugli investimenti per le risorse umane.