



**FEDERSANITÀ: IL SIGNIFICATO DATO AL PROPRIO LAVORO È CIÒ CHE
ALIMENTA LA RESILIENZA. COSÌ I DIRETTORI GENERALI DI ASL, AO E AOU
NELLA SURVEY SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELLE DIREZIONI
STRATEGICHE, SVOLTA PER LA PRIMA VOLTA IN ITALIA**

Presentati nel corso del Forum Risk Management di Arezzo 2023 i risultati dell'indagine finalizzata ad esplorare il grado di benessere delle Direzioni Strategiche delle Aziende sanitarie e ospedaliere pubbliche al fine di valutare la percezione da parte del top management del ruolo che hanno le relazioni interpersonali nelle attività lavorative.

Arezzo 22 novembre 2023 – Il significato dato al proprio lavoro è ciò che maggiormente alimenta la **resilienza organizzativa delle direzioni strategiche**: è questo uno dei dati più significativi emersi dalla **Survey promossa da Federsanità** che ha coinvolto un campione individuato tra le strutture sanitarie pubbliche del paese. L'indagine è stata finalizzata ad esplorare il grado di benessere delle Direzioni Strategiche delle Aziende sanitarie e ospedaliere al fine di valutare la percezione da parte del top management del ruolo che hanno le relazioni interpersonali nelle attività lavorative. I risultati della ricerca sono stati presentati nell'ambito del Forum Risk Management 2023 in corso ad Arezzo ed hanno rappresentato spunti per un dibattito molto partecipato, che ha visto la partecipazione dei direttori generali del Forum Permanente di Federsanità, coordinato da Fabrizio d'Alba, Dg del AOU Policlinico Umberto I di Roma.

Dai risultati, elaborati in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia del Lavoro dall'Università di Roma La Sapienza, emerge che tutte le **risorse personali (autoefficacia lavorativa, autoefficacia nella gestione delle emozioni negative, autoefficacia relazionale, stile di leadership, resilienza, gestione dei conflitti)** risultano molto alte e positive. Ad esempio in tema di resilienza il **65,1%** del campione ha dichiarato di riuscire a trasformare un fallimento in un'occasione di apprendimento, mentre **l'84,5%** ritiene che il proprio lavoro sia utile alla società. In sostanza, le Direzioni provano entusiasmo, energia e coinvolgimento per il proprio lavoro e sono convinte che la propria organizzazione sia capace di superare le difficoltà e mantenere un ruolo di eccellenza nel mondo della sanità.

Lo strumento utilizzato per portare avanti l'indagine è stato un questionario di **76 items strutturato per raggiungere un triplice obiettivo**: esplorare il punto di vista della Direzione Strategica e analizzare il profilo medio complessivo rispetto a tutte le dimensioni oggetto di studio ed i punti di forza, di attenzione nonché le aree da migliorare. Infine, identificare la presenza di differenze significative tra variabili socio-demografiche come genere, età, area geografica. A rispondere sono state le direzioni strategiche di tutte le regioni: **41,9% area centro; 40,7% area nord; 17,4% area sud. Tra questi il 58,1% è costituito da direzioni strategiche di asl territoriali.**

*“Lo stato di benessere rappresenta l'insieme delle percezioni condivise dai membri di un gruppo – **ha sottolineato Tiziana Frittelli Presidente di Federsanità e Dg dell'AO San Giovanni Addolorata di Roma** - rispetto al funzionamento organizzativo, alle relazioni sociali e alle attività lavorative e determina il coinvolgimento nel lavoro, il legame con l'organizzazione, ma anche la produttività delle persone. Sono quattro i punti di forza che abbiamo voluto sollevare con questo lavoro di indagine. Innanzitutto approfondire il ruolo delle risorse personali nel superare le difficoltà ed affrontare efficacemente la complessità che caratterizza in modo trasversale le attuali realtà sanitarie. D'altro canto identificare le principali determinanti degli esiti organizzativi, in termini di fattori individuali e di*

contesto sociale e delle attività/ruolo e di individuare eventuali azioni migliorative e di intervento per migliorare il benessere organizzativo e il coinvolgimento nel proprio lavoro. Infine, fornire una restituzione sulle dimensioni rilevate (individuali, di contesto e di esito), impiegando l'analisi dei singoli item come approfondimento in caso di particolari criticità".

Tra gli items oggetto di indagine anche la dimensione **"carico di lavoro" e il conflitto "lavoro-famiglia"**: il 63,1% ha indicato un aumento del carico di lavoro dopo l'emergenza COVID-19 e il 75% ha dichiarato di sottrarre molto tempo alla vita personale per dedicarsi al lavoro. Altro punto di attenzione è la percezione della collaborazione tra colleghi, della fiducia e della tolleranza dei pazienti e di comunicazione e allineamento con le regioni così come la percezione della Direzione Strategica in merito allo scambio di informazioni e al confronto su problematiche lavorative e della comunicazione con il middle management e con gli organi di controllo.

*"Tanto più la persona vive in maniera positiva il rapporto con il capo tanto più sarà soddisfatta e appagata. Il commitment affettivo - **ha detto Fabrizio d'Alba Coordinatore Forum Dg di Federsanità e dg dell'Aou Policlinico Umberto I di Roma** - è legato alla percezione del management. Le persone che percepiscono la Direzione in maniera positiva saranno più impegnate con l'organizzazione. Il top management ne ha consapevolezza? Vale lo stesso per il top management? O le determinanti sono diverse? Con la Survey auspichiamo di tracciare un quadro di risposte a questi interrogativi, delineando un percorso di valorizzazione del ruolo del management delle strutture sanitarie pubbliche".*

Il modello sviluppato si iscrive all'interno del Job Demands Resources Model. *"In generale, la survey fa emergere come punti di forza le risorse personali e il significato del lavoro, l'engagement, la resilienza organizzativa. Da attenzionare il benessere – **ha sottolineato Laura Borgogni, Professore Ordinario di Psicologia del Lavoro e delle organizzazioni presso l'Università La Sapienza di Roma** - Emerge un forte orientamento ad intervenire individualmente nella presa di decisione, più*

che a dare spazio ad una sinergia con le altre componenti della Direzione e questo influenza il benessere. I principali punti di attenzione e di criticità provengono dalla relazione con il contesto sociale e dalle attività, sulle quali, tuttavia, è più difficile intervenire”.