



## Istituto per Anziani "Isidoro Cappelletti" - ONLUS -

via Cappelletti, 34  
46025 Poggio Rusco -Mn-  
COD. ENTE 28471  
C.F. 80018910200  
P.I. 01591210206

AMMINISTRAZIONE E FAX 0386/733200  
TELEFONI REPARTI 0386/734396  
E-MAIL [inforsa@isidorocappelletti.it](mailto:inforsa@isidorocappelletti.it)  
SITO: [isidorocappelletti.it](http://isidorocappelletti.it)

Prot. 55/2024

# QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI OPERATORI ANNO 2023

## 1. PREMESSA

L'Istituto per Anziani Isidoro Cappelletti -Onlus-, in ottemperanza a quanto richiesto dalla Regione Lombardia in materia di accreditamento, ha predisposto un'indagine sul Benessere Organizzativo dei Dipendenti, per poterne conoscere le percezioni, al fine di consentire l'individuazione di eventuali fattori di sofferenza e/o di criticità nella struttura, nell'ottica di migliorare l'efficacia, la produttività e la qualità del lavoro.

È utile ricordare che l'Istituto per Anziani Isidoro Cappelletti, ha ad oggi un totale di 47 dipendenti e resistendo comunque alla crisi economica ed alla forte difficoltà a reperire personale (ASA-OSS-Infermieri), rappresenta una delle realtà Istituzionali del paese di Poggio Rusco più importanti.

I dipendenti assunti si suddividono in:

ADDETTI AI SERVIZI GENERALI	N.	13
ASA/OSS	N.	19
EDUCATORI/ANIMATORI	N.	4

FISIOTERAPISTI	N.	2
INFERMIERI	N.	5
IMPIEGATE AMMINISTRATIVE	N.	4

La rilevazione è stata effettuata tramite la compilazione di un questionario, in modo volontario ed anonimo, con la possibilità di dare risposte multiple rispetto alle domande indicate, che è stato successivamente depositato in un'urna sita presso gli Uffici Amministrativi.

Su un totale di 47 dipendenti, sono stati ritirati 40 questionari e riconsegnati 37.

È importante sottolineare che la valutazione del benessere, riscontrata attraverso l'analisi dei questionari (valutazione data da tutte le informazioni e suggerimenti recepiti), è solo il punto di partenza necessario per mettere in atto gli interventi di miglioramento delle eventuali criticità emerse e successivamente attivare un processo di innovazione e rinnovamento all'interno della nostra Struttura.

Questa rilevazione pertanto, con le dovute cautele, può servire per valutare non solo l'attuale situazione, ma anche per vedere se, e in che misura, si possa migliorare la situazione lavorativa dei dipendenti e creare un clima interno di coinvolgimento e motivazione delle risorse umane, concentrando le proprie energie e le proprie azioni in una logica di raggiungimento dell'unico obiettivo che L'Amministrazione dell'Istituto Cappi vuole rendere operativo: la serenità del dipendente in stretta simbiosi con la serenità dei nostri ospiti.

Il risultato dell'indagine, unitamente al verbale della pubblica riunione che si terrà successivamente, sarà presentato al Consiglio di Amministrazione.

## 2. ANALISI DEL QUESTIONARIO

Il Questionario somministrato è strutturato in modo tale da offrire un'esposizione del Dipendente circa la scelta effettuata in merito al bilancio del suo lavoro, ad una valutazione dell'ambiente di lavoro, ai rapporti con i colleghi, con le varie figure professionali e con l'amministrazione. Vista la situazione pandemica vissuta, vi sono state domande mirate al difficile periodo trascorso ed ancora oggi non terminato. Le domande potevano avere più risposte. Per dare una migliore analisi dei contenuti, viene allegata copia del questionario somministrato.

Analizzando le risposte, si evince quanto segue:

Alla domanda: **Da quanto tempo lavora in struttura?**

- 5 dipendenti hanno risposto "da meno di 1 anno"
- 12 dipendenti hanno riferito "da oltre 1 anno"
- 17 dipendenti hanno detto "da oltre 3 anni"

Alla domanda: **Come giudica il Suo lavoro in RSA?**

- 18 hanno risposto “attento, premuroso e professionale”
- 12 dipendenti hanno risposto “adeguato”
- 3 hanno risposto “sufficiente”

Alla domanda: **Il fatto di lavorare per persone fragili, le dà soddisfazione?**

- 21 dipendenti hanno risposto “molto”
- 12 hanno detto “abbastanza”
- 1 hanno risposto “poco”

Alla domanda: **Com'è secondo lei il clima in reparto?**

- 6 dipendenti hanno risposto “buono”
- 16 dipendenti hanno detto “di convenienza”
- 10 hanno risposto “civile”

Alla domanda: **Si ritiene disponibile e collaborativo con gli ospiti?**

- 24 dipendenti hanno detto “molto”
- 10 hanno risposto “abbastanza”
- nessuno ha indicato “poco”

Alla domanda: **Si confronta con i colleghi quando vi sono difficoltà?**

- 32 hanno detto “sempre”
- 1 ha detto “mai”
- 1 ha risposto “raramente”

Alla domanda: **Partecipa alle riunioni volte a trattare le criticità e trovare possibili soluzioni?**

- 16 hanno risposto “sempre”
- 4 hanno detto “mai”
- 11 hanno risposto “raramente”

Alla domanda: **Quale è il suo grado di soddisfazione della struttura?**

- 5 hanno detto “ottimo”
- 11 hanno risposto “buono”
- 17 hanno riferito “sufficiente”

**Di seguito si riporta quanto scritto dai dipendenti a titolo di suggerimenti, proposte e/o critiche:**

*“rieducare il personale, incaricare figure competente a supervisionare, pugno duro verso coloro che faticano a rispettare le regole, maggiori gratificazioni, dialogo più umano con tutte le colleghe, più controlli in reparto da parte della Direzione e/o Amministrazione, presenza più frequente in reparto della Direzione, riunioni settimanali di equipe per confrontarsi, CDA ed amministrazione più presente, piani di lavoro da discutere con più*

*figure, maggiore equità sui turni che le linee guida venissero rispettate”; “una Raa di reparto”; “modificata l’organizzazione”.*

## **RELAZIONE FINALE**

Il questionario e la sua successiva analisi ruotano intorno all’insieme dei fattori che contribuiscono a determinare il benessere di chi lavora.

Dall’analisi del Questionario, è emersa la visione -da parte dei dipendenti- della loro vita quotidiana all’interno della Struttura, della stanchezza derivante prima dalla pandemia e successivamente dalla mancanza di risorse da poter inserire nell’organico. Reperire operatori ed infermieri è sempre un’impresa assai ardua se non impossibile e pertanto, sono comprensibili i malumori tra i colleghi dettati dalla stanchezza psicofisica. L’Amministrazione da anni si sta adoperando per reperire risorse ma si tratta di una tipologia di lavoro che non attira i giovani (lavoro faticoso e stipendio spesso non adeguato alla mansione) e coloro che magari hanno anche esperienza effettuano scelte diverse. Si sono cercate soluzioni che potessero andare incontro alle esigenze del personale ma non sempre è stato possibile. Per poter alleggerire il lavoro degli operatori socio sanitari, l’ente ha assunto figure che non gestiscono a livello assistenziale gli ospiti ma si dedicano ad altre mansioni che sarebbero degli oss (rifacimento letti, supporto sala, etc.) Seppure con le criticità sopra riportate, lavorare con e per le persone fragili dà soddisfazione agli operatori. Come in tutti gli ambienti di lavoro, vi è chi non gradisce i colleghi con cui lavora, chi ritiene di non essere ascoltato e/o sufficientemente coinvolto. C’è anche chi, però, per dare il meglio agli ospiti evita discussioni con i colleghi. Il personale, pur evidenziando le criticità, è consapevole del fatto che le problematiche di comunicazione, collaborazione derivano da stanchezza e che non sempre la soluzione esiste.

L’Amministrazione e la Direzione sono sempre disposte al colloquio ed all’ascolto del personale dipendente al fine di individuare delle direttive nell’interesse di tutti. Si rammenta la volontà dell’Ente di adoperarsi per assumere forza lavoro e di essere sempre alla ricerca di personale.

Il Consiglio di Amministrazione ringrazia tutti i Dipendenti per la disponibilità resa e per tutti i suggerimenti forniti, utili al fine di apporre quelle migliorie alla gestione del nostro Istituto, ma soprattutto indispensabili per una miglior qualità della vita per i nostri Ospiti e di tutti coloro che operano all’interno del nostro Istituto.

Il Presidente

Direttore Amministrativo

---

(Luca Vinci)

---

(Marassi Marisa)