



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2013

RELAZIONE DI SINTESI

Il Piano della Performance 2014/2016, approvato dalla Giunta il 31 gennaio 2014, ha individuato, nell'ambito dell'obiettivo strategico "Efficacia ed efficienza dei processi interni", la realizzazione di due indagini sul benessere organizzativo. La rilevazione in oggetto costituisce la prima delle due previste; la seconda sarà effettuata a fine anno. La scelta di inserire tali attività fra le priorità dell'organizzazione testimonia l'importanza strategica che viene assegnata al fattore umano rispetto alla performance aziendale.

Tale attività risponde altresì a specifiche previsioni normative, di seguito riportate.

Il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni prevede, all'art. 14 comma 5 prevede: "L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione".

Al termine della rilevazione i risultati devono essere pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" – Performance, ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013 ed inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs. n. 150/2009), come previsto alla delibera CIVIT n. 5/2012.

Per la realizzazione di indagini sul personale dipendente la Camera di Commercio di Sondrio ha utilizzato il modello di questionario approvato in data 29 maggio 2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Pubbliche Amministrazioni (CIVIT).

L'indagine ha riguardato tre rilevazioni diverse:

1. il benessere organizzativo, inteso come lo stato di salute dell'ente in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati;
2. il grado di condivisione del sistema di valutazione, inteso come la misura della condivisione, da parte del personale, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'ente;
3. la valutazione del proprio superiore gerarchico, intesa come la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, con una scala di misurazione da 1 a 6. Per ogni domanda e/o affermazione il dipendente ha espresso il livello di importanza attribuito o il proprio grado di accordo.

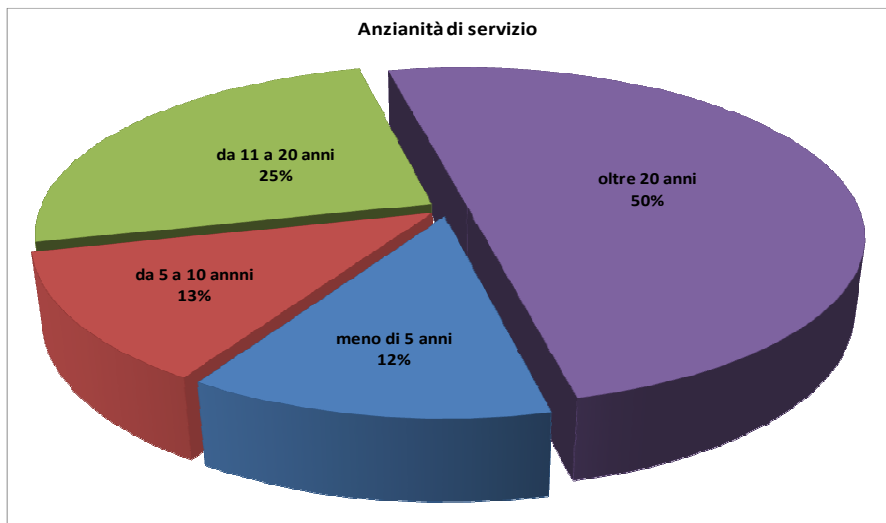
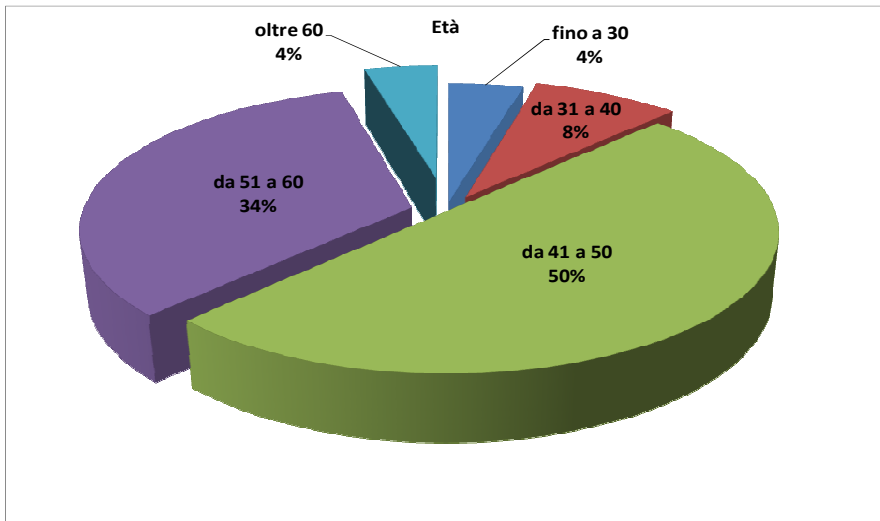
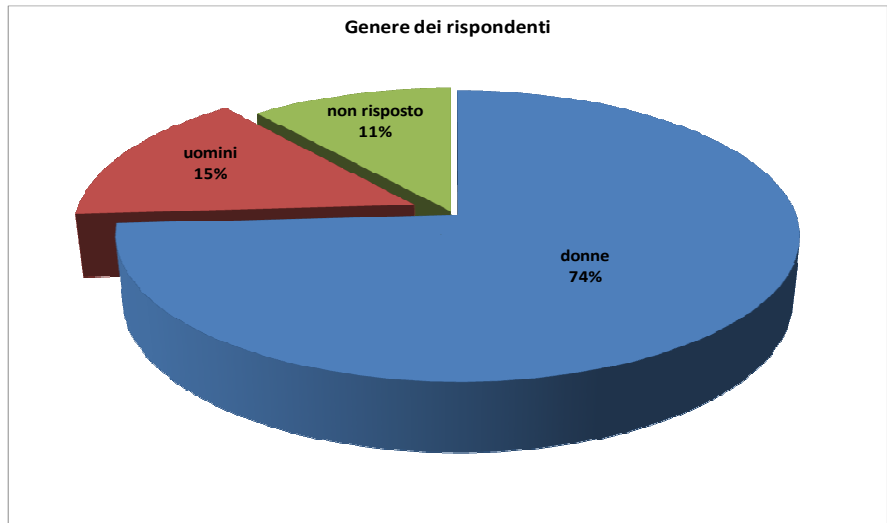
Esempio:

Per nulla				Del tutto	
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

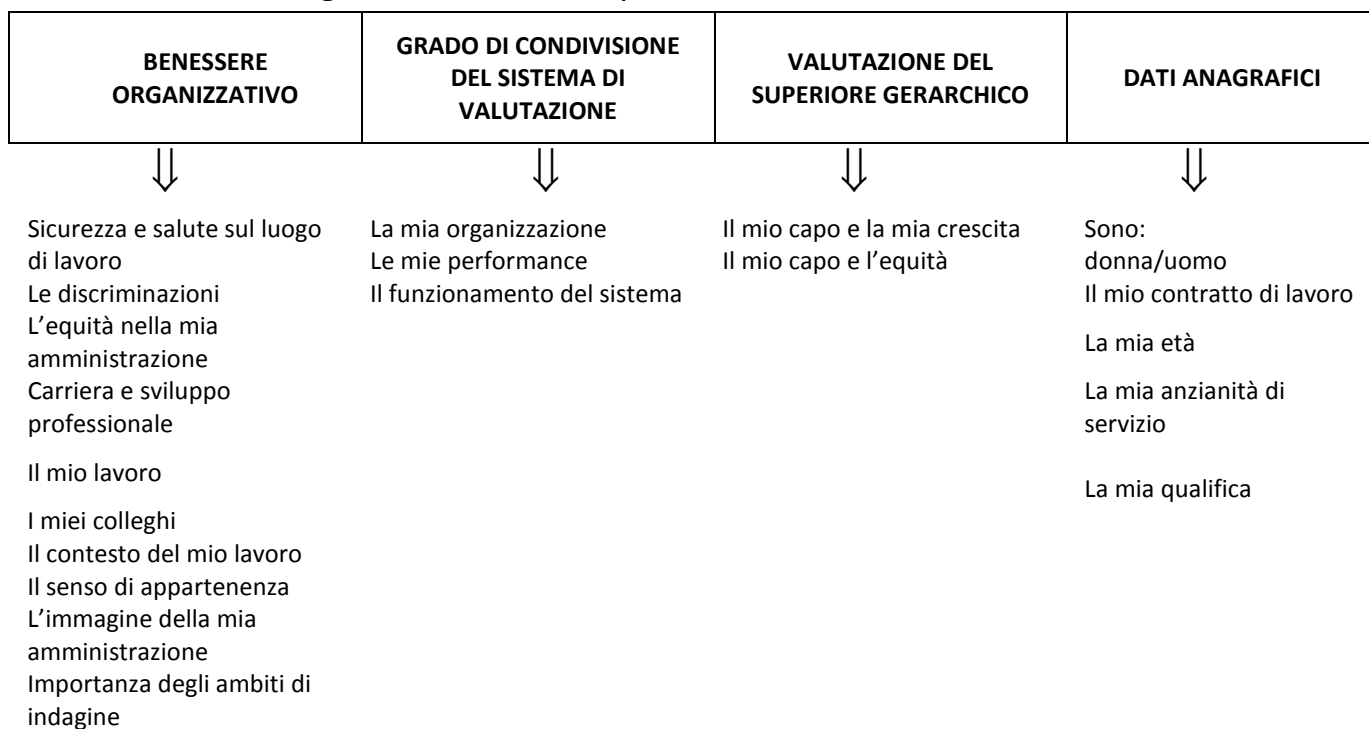
Il 13 gennaio 2014 sono stati distribuiti n. 29 questionari ai dipendenti in servizio nel corso dell'anno 2013 (con esclusione dei dipendenti cessati per pensionamento).

Sono stati restituiti entro il termine previsto del 18 gennaio 2014, 27 questionari, con un tasso di risposta pari al 93%.

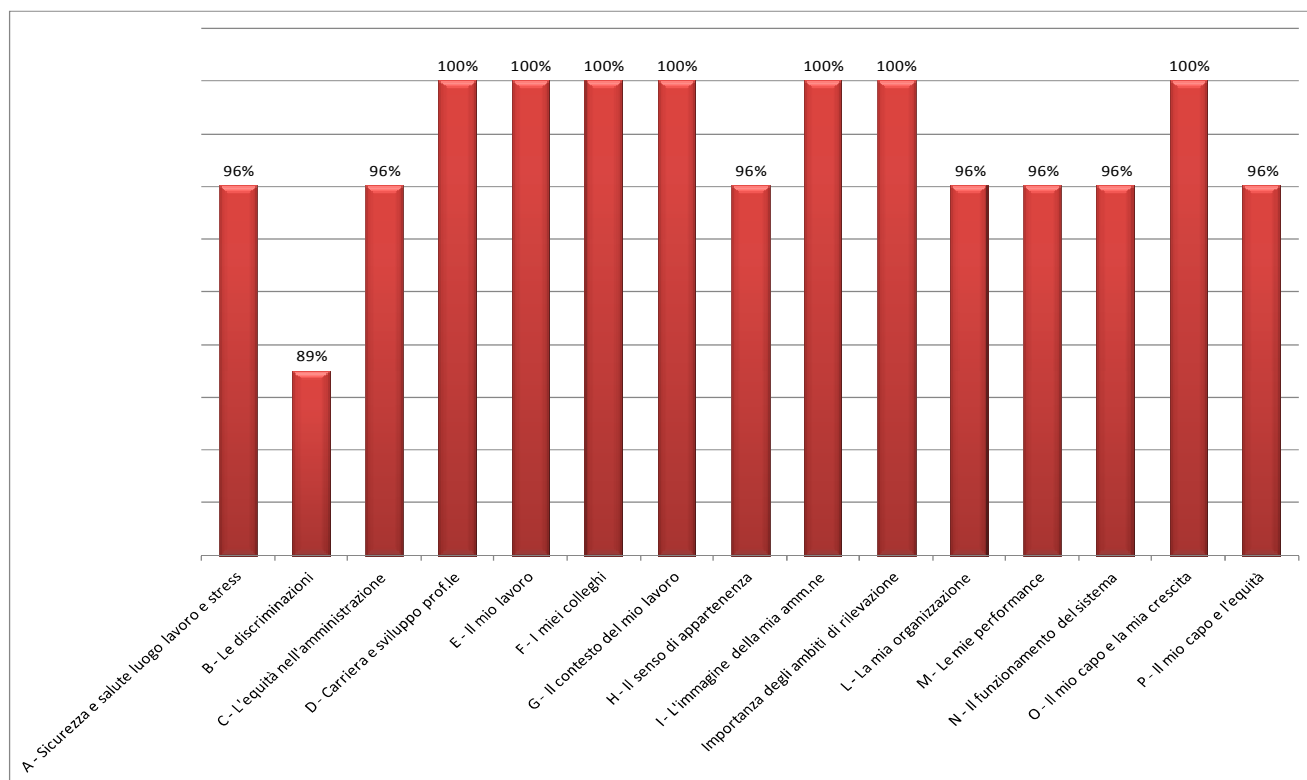
Di seguito sono presentati i dati anagrafici e la condizione lavorativa dei rispondenti.



La struttura dell'indagine è articolata in quattro sezioni:

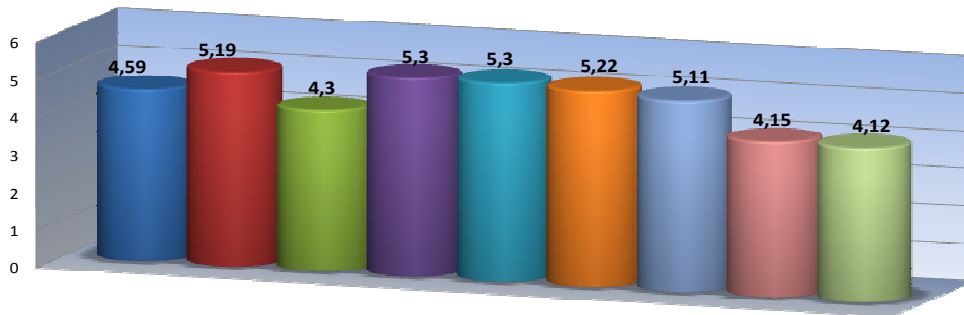


Si riportano, di seguito, le percentuali di risposta per ogni ambito di rilevazione:



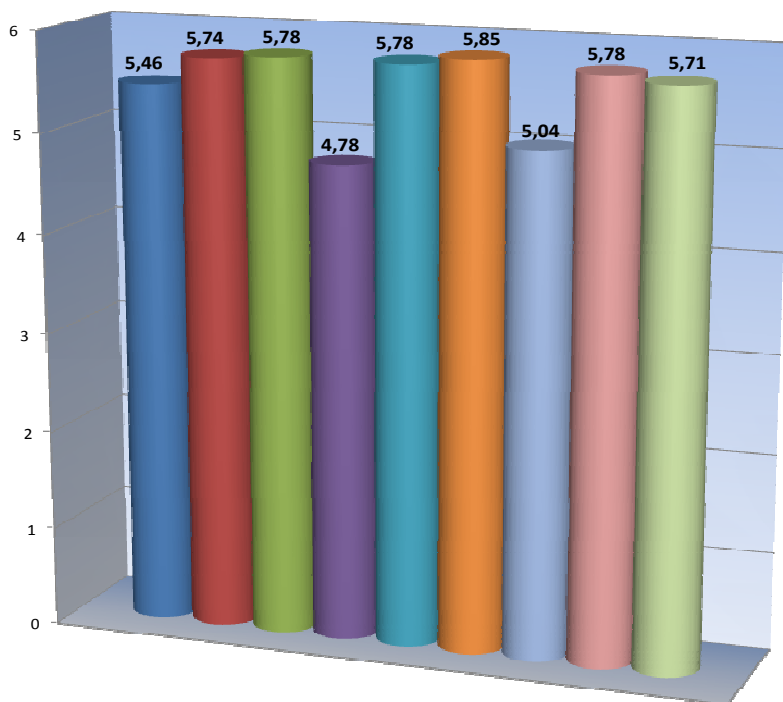
Di seguito, per ciascun ambito, si evidenziano le valutazioni medie, nella scala da 1 a 6:

Benessere organizzativo: A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



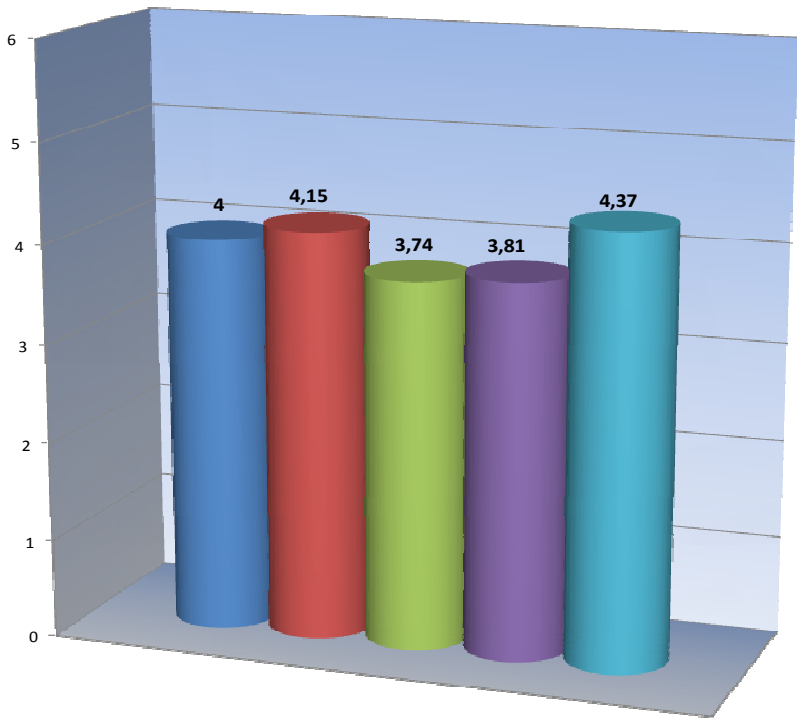
- A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
- A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
- A.04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)
- A.05 - Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
- A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
- A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
- A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
- A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, ...)

Benessere organizzativo: B - Le discriminazioni



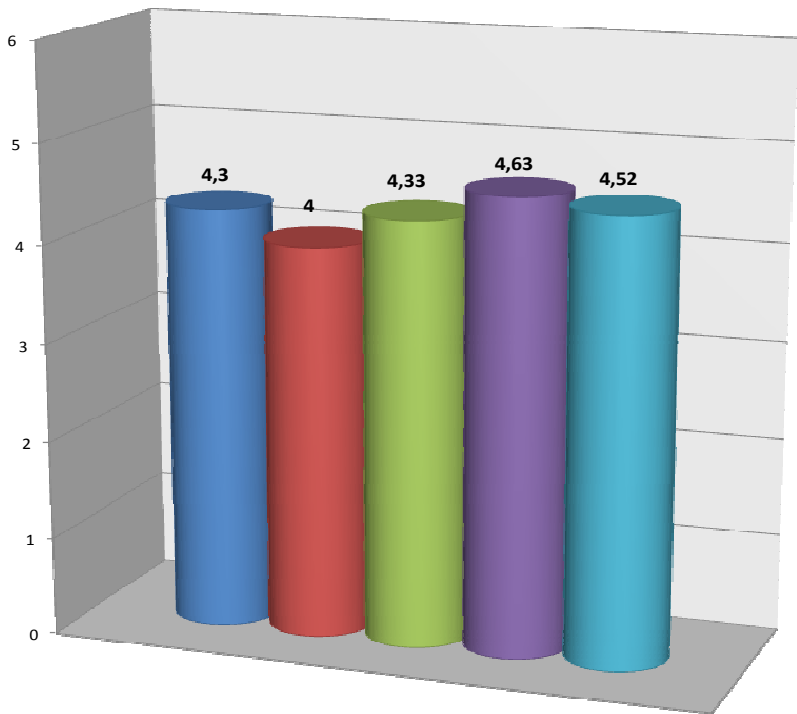
- B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
- B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
- B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
- B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
- B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
- B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
- B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

Benessere organizzativo: C - L'equità nella mia amministrazione



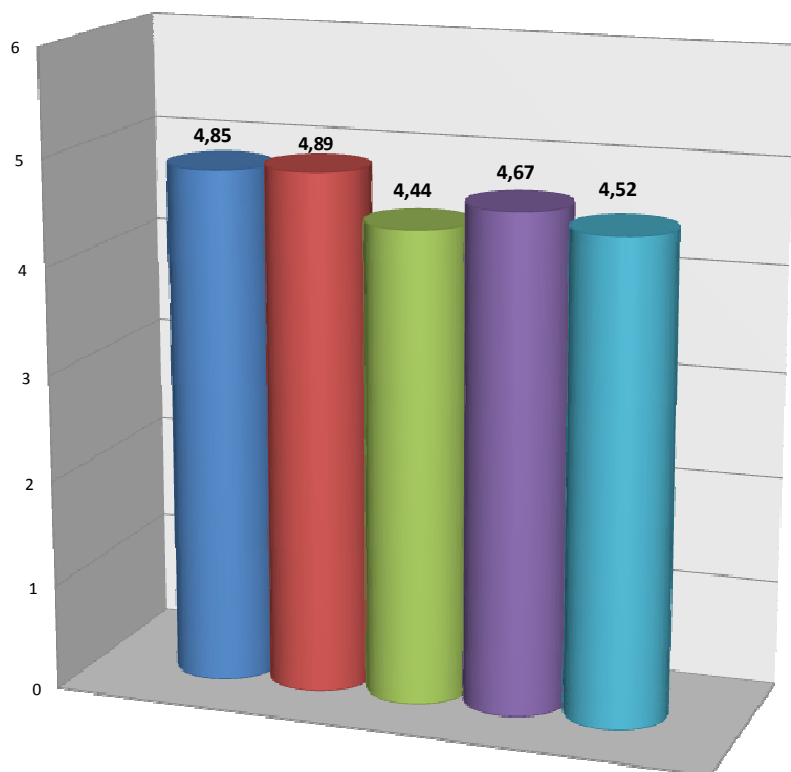
- C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
- C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
- C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
- C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
- C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Benessere organizzativo: D - Carriera e sviluppo professionale



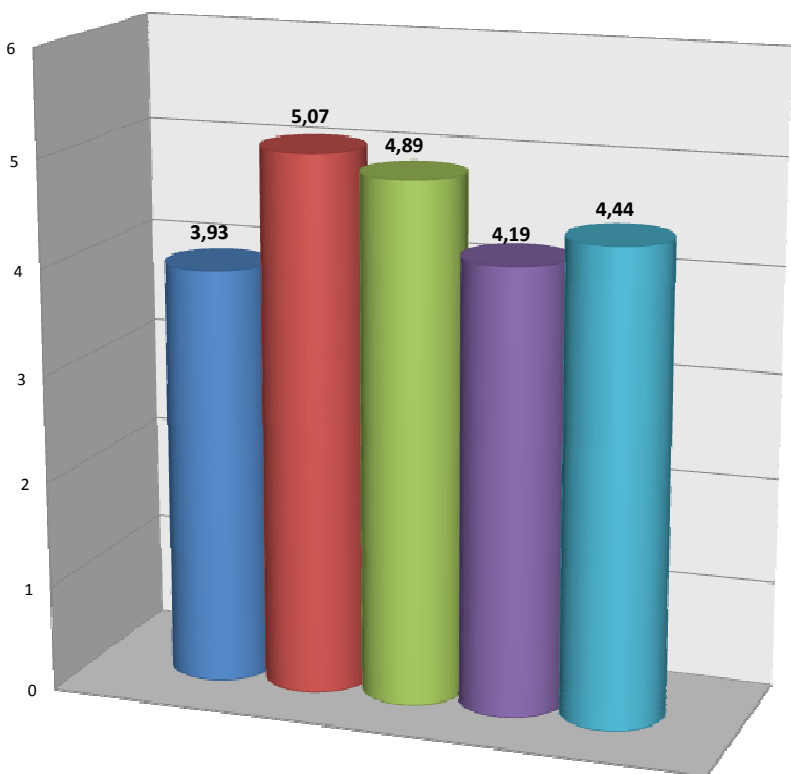
- D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
- D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
- D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
- D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

Benessere organizzativo: E - Il mio lavoro



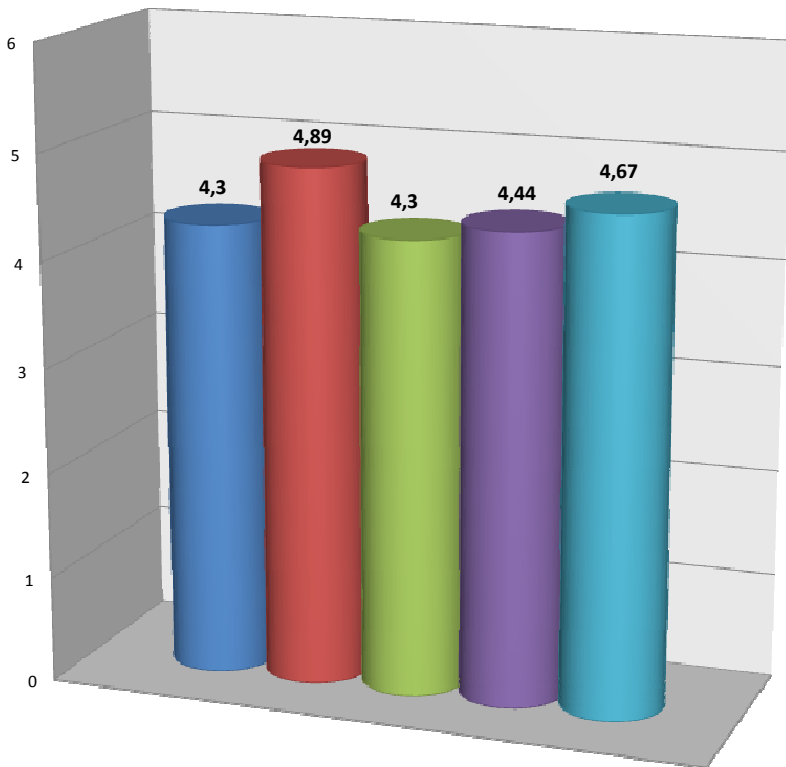
- E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
- E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
- E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
- E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
- E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Benessere organizzativo: F - I miei colleghi



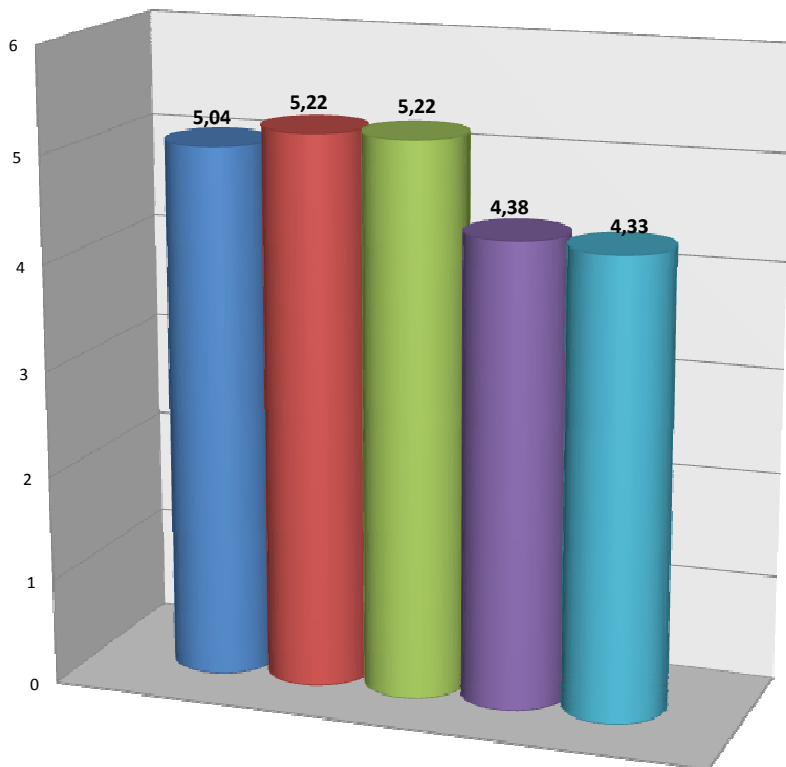
- F.01 - Mi sento parte di una squadra
- F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
- F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
- F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Benessere organizzativo: G - Il contesto del mio lavoro



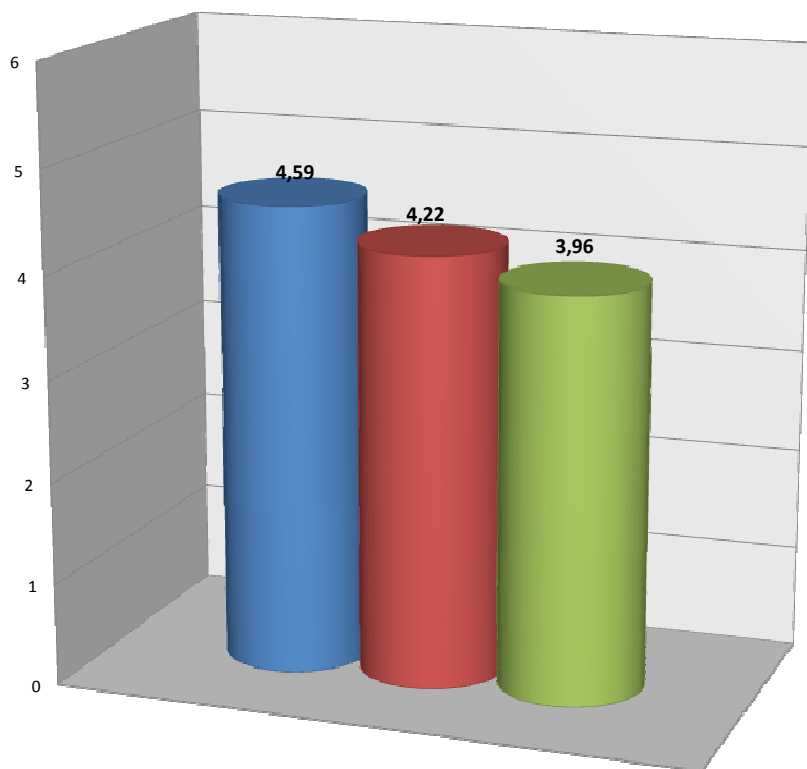
- G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
- G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Benessere organizzativo: H - Il senso di appartenenza



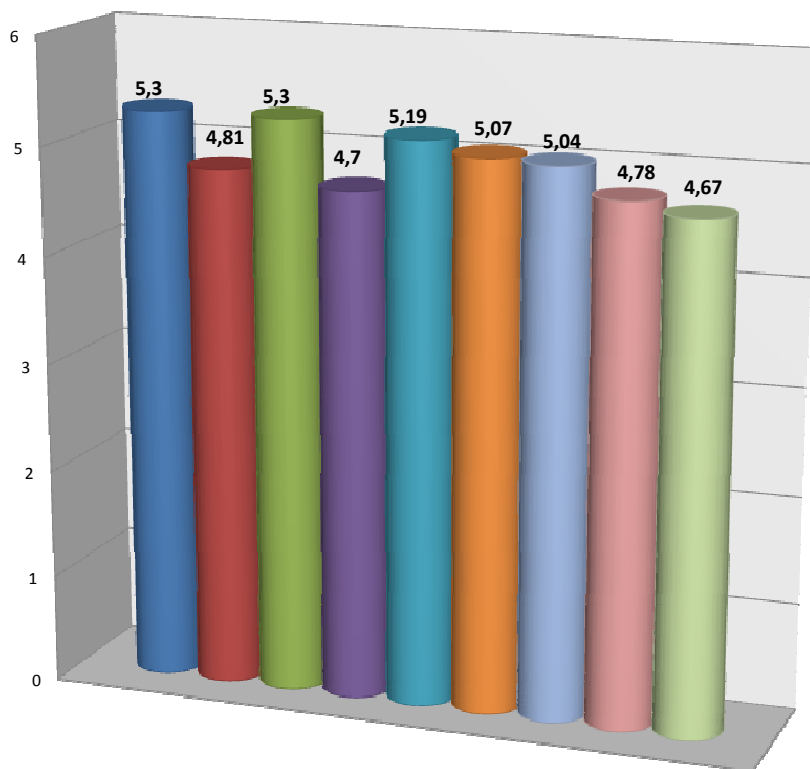
- H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
- H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
- H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
- H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
- H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente

Benessere organizzativo: I - L'immagine della mia amministrazione



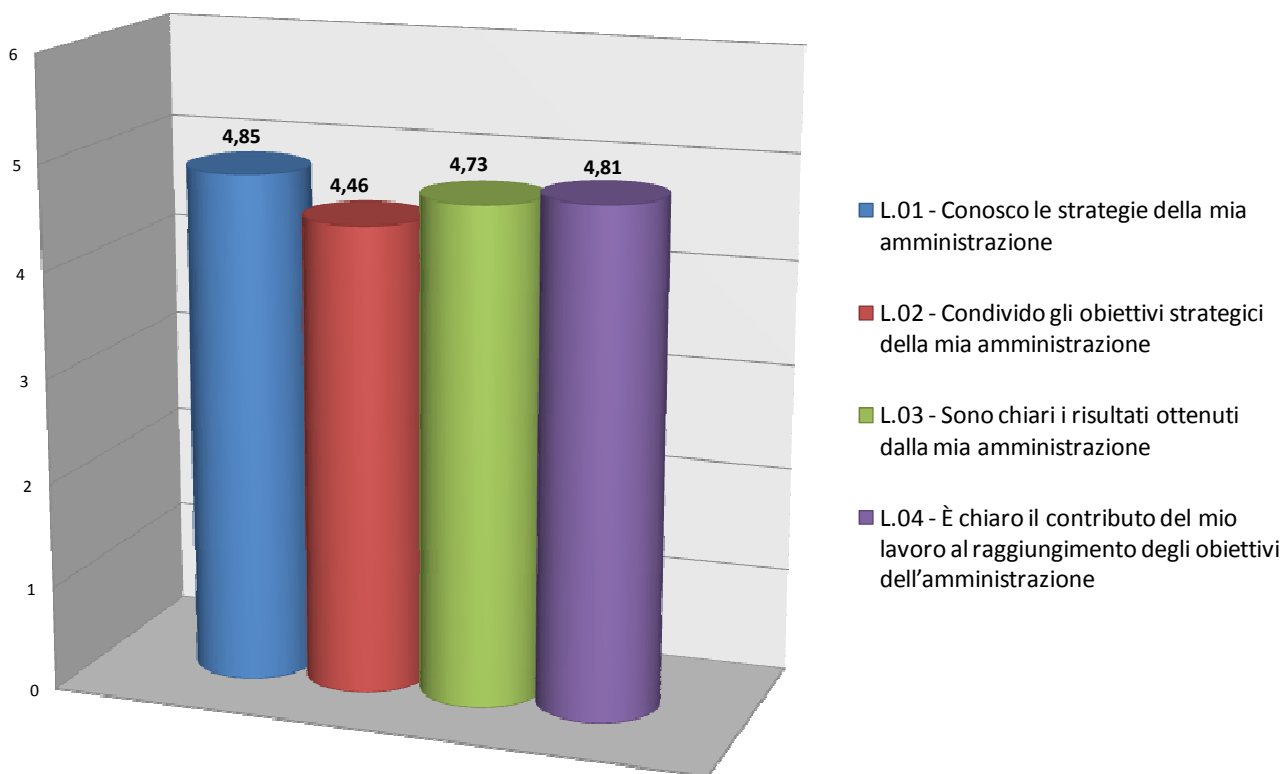
- I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
- I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
- I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Importanza degli ambiti di indagine per il benessere organizzativo

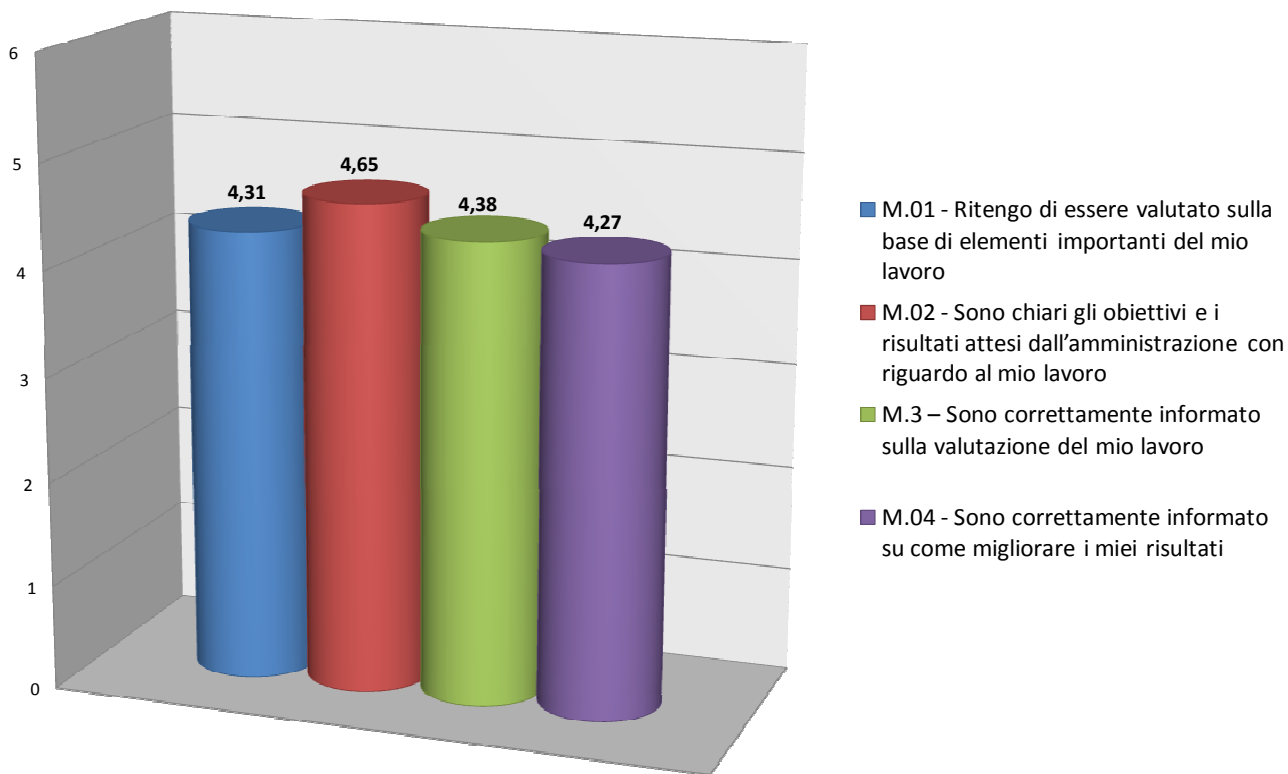


- A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B - Le discriminazioni
- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione

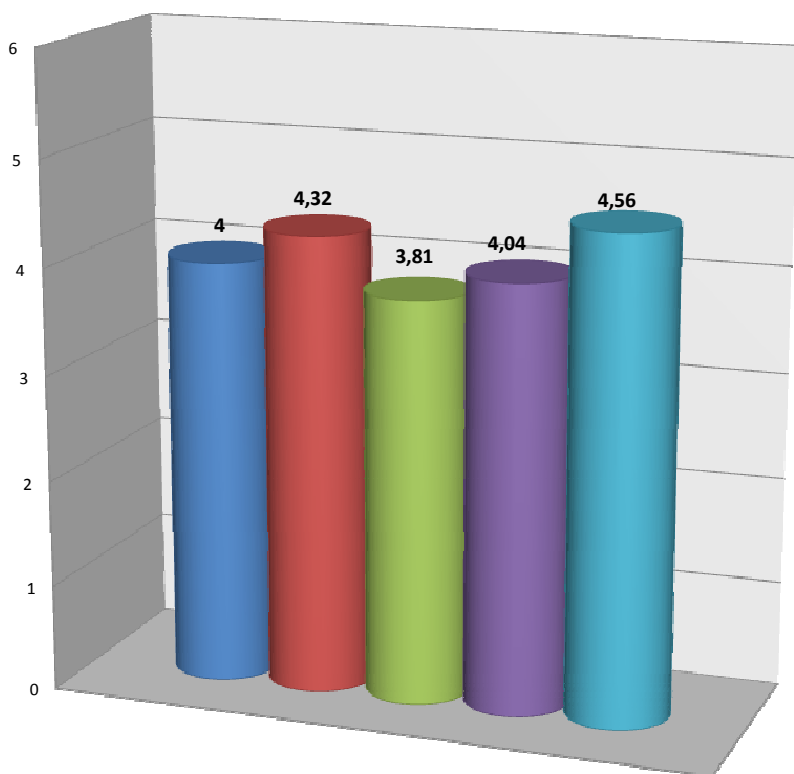
Grado di condivisione del sistema di valutazione: L - La mia organizzazione



Grado di condivisione del sistema di valutazione: M - La mia performance

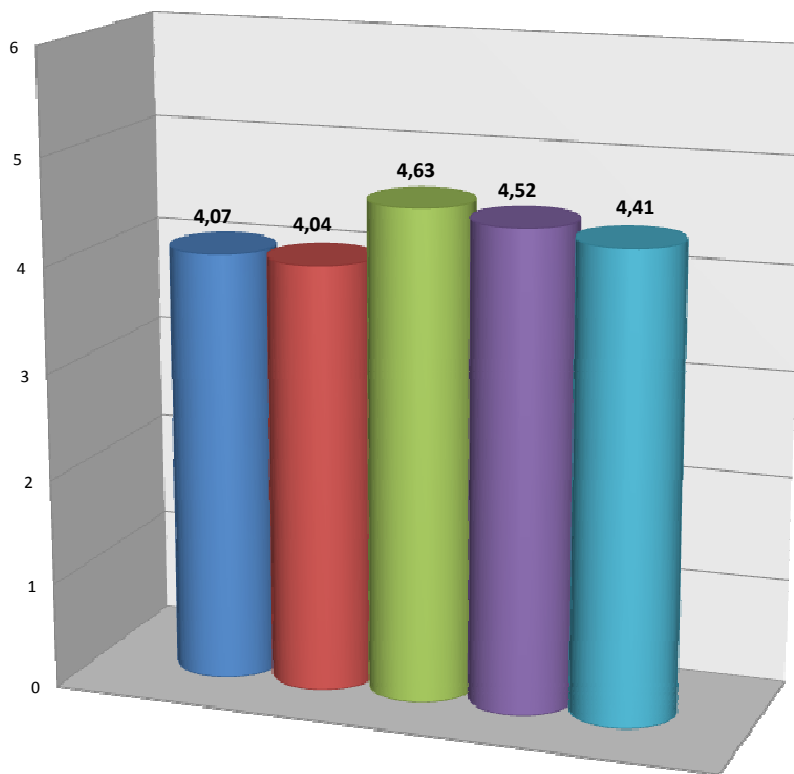


Grado di condivisione del sistema di valutazione: N - Il funzionamento del sistema



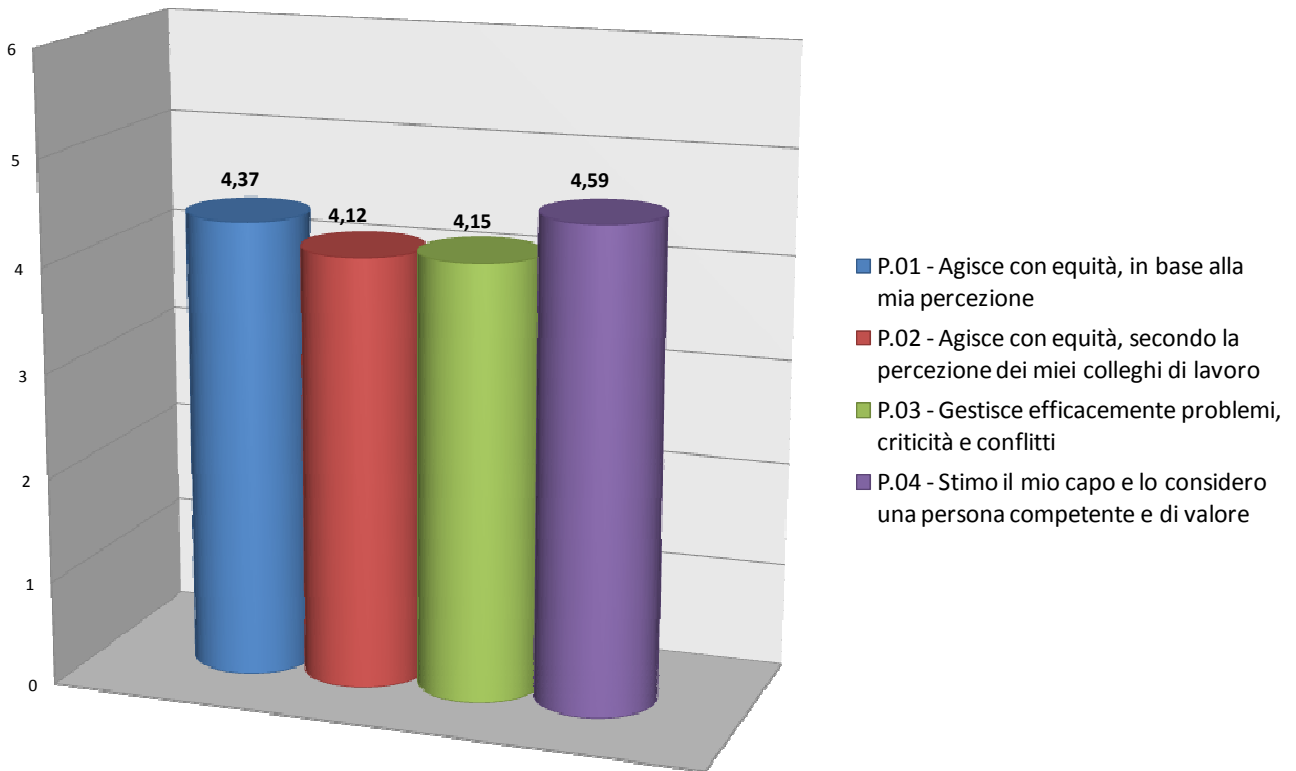
- N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
- N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
- N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
- N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
- N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Valutazione del superiore gerarchico diretto: O - Il mio capo e la mia crescita

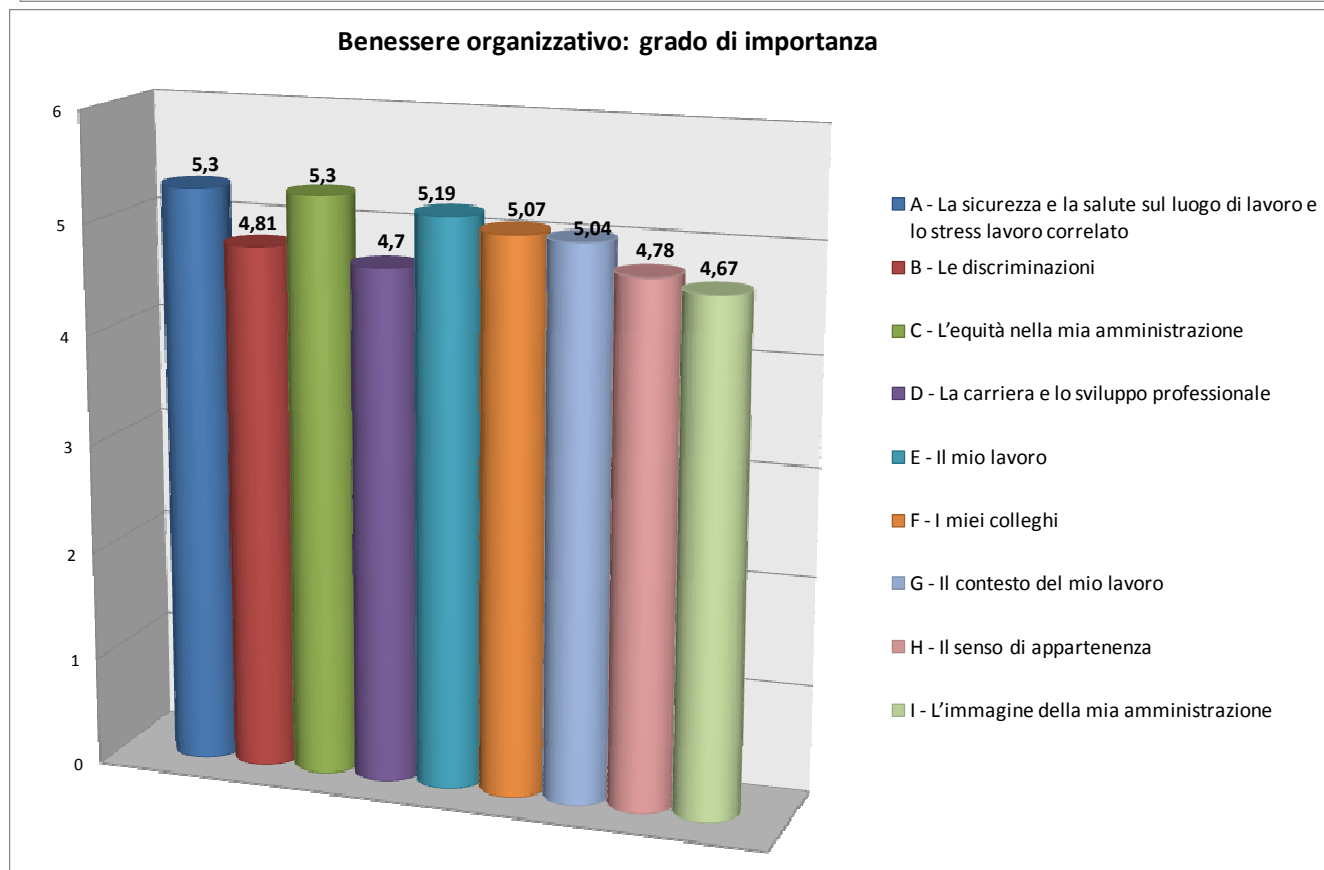
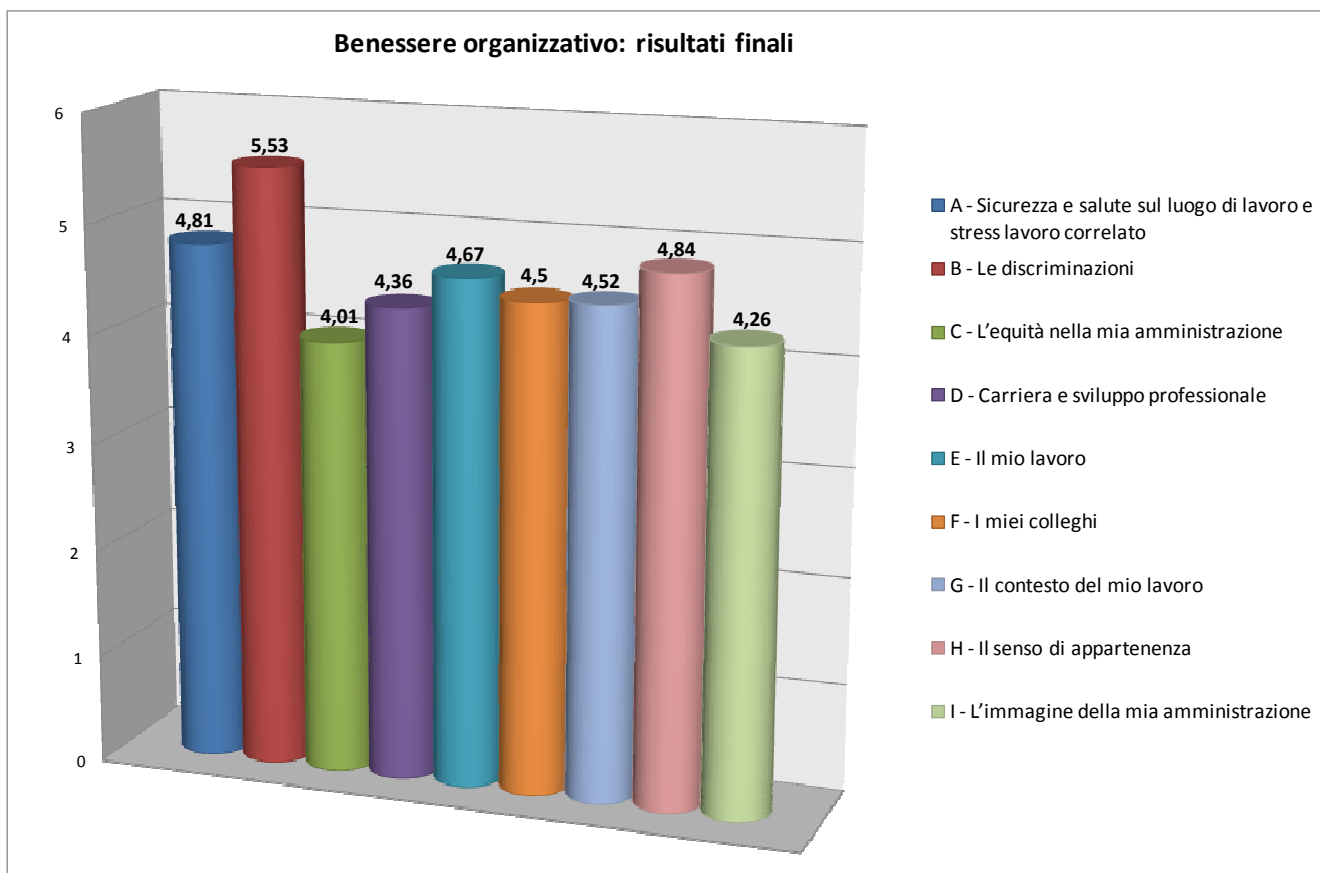


- O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali
- O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
- O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

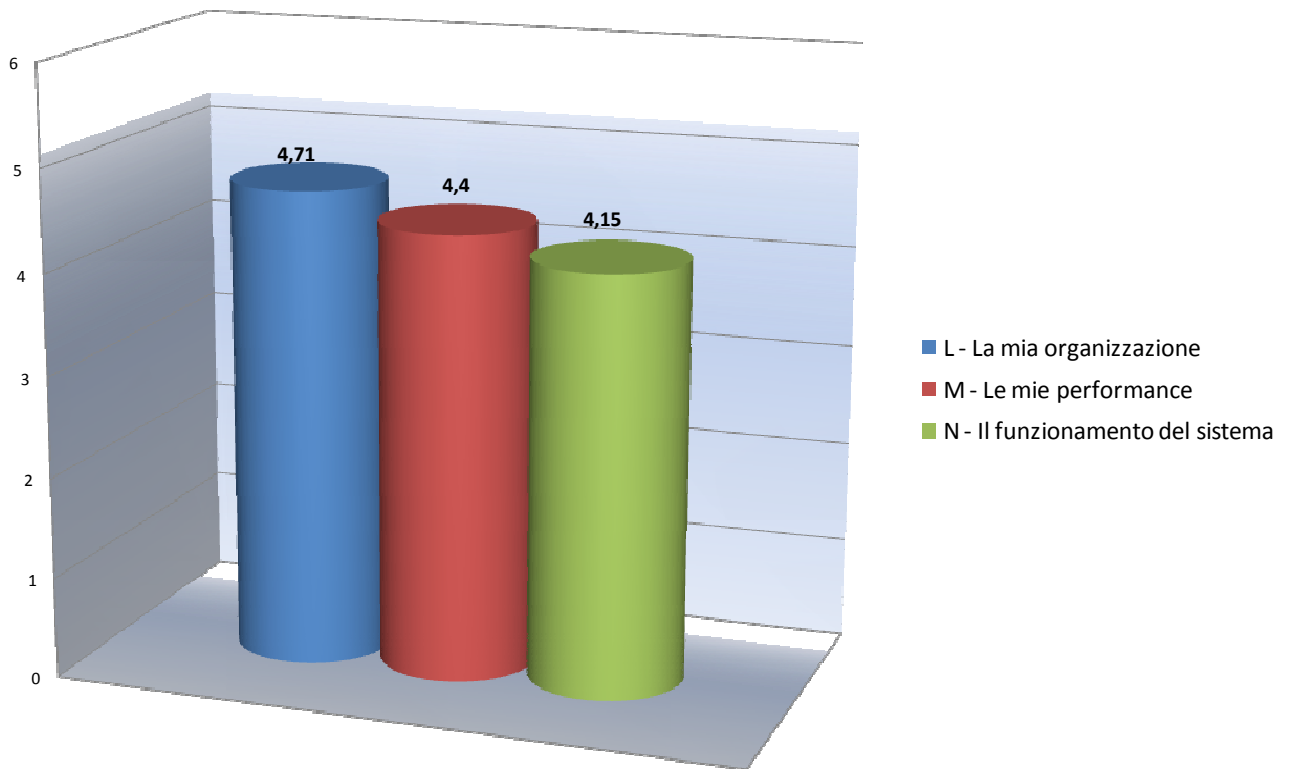
Valutazione del superiore gerarchico diretto: P - Il mio capo e l'equità



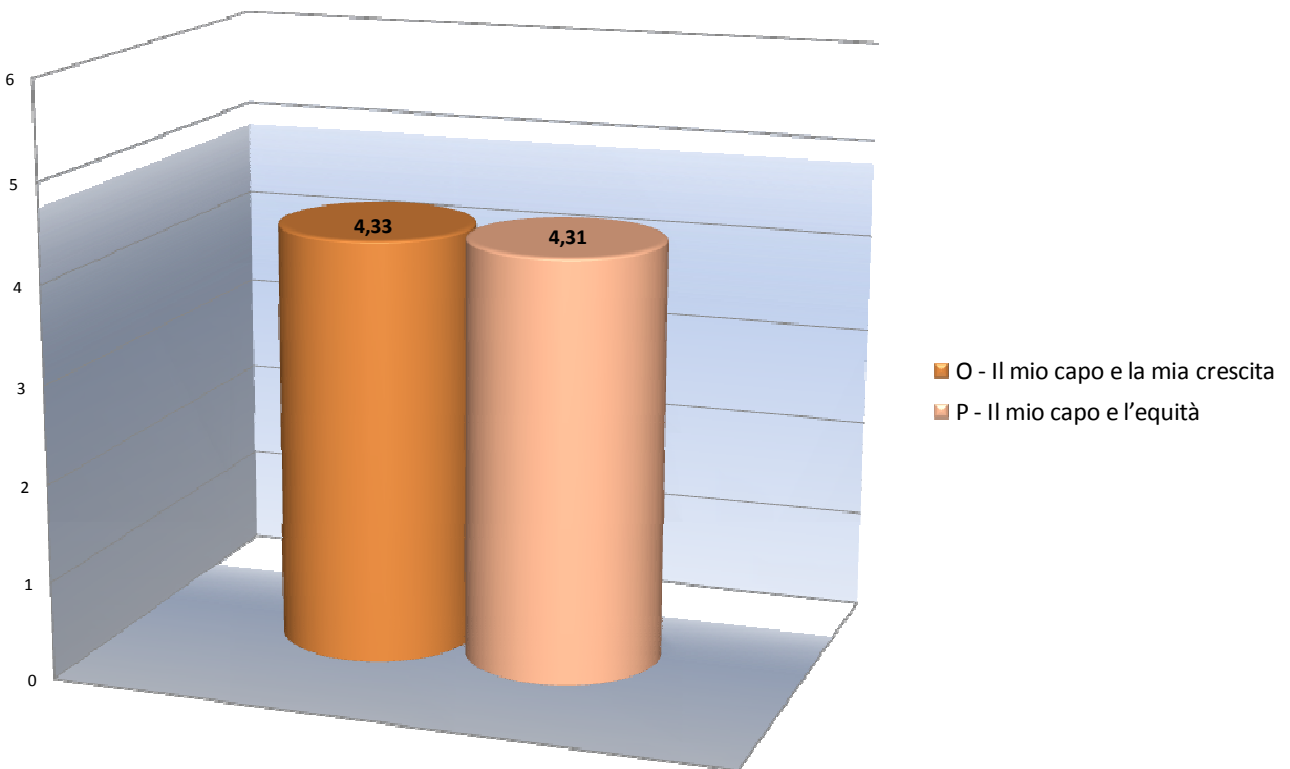
Infine si riportano le tabelle di sintesi della rilevazione:



Grado di condivisione del sistema di valutazione: risultati



Valutazione del superiore gerarchico diretto: risultati



Nell'analisi dei risultati sono stati considerati sufficienti, per ciascun ambito di valutazione, i valori medi che risultino superiore a 3.

I risultati evidenziano, per tutte le Aree del questionario, un valore medio complessivo pari a 4,51.

Circa le singole aree, si rilevano i seguenti dati medi:

- Benessere organizzativo: 4,80
- Grado di condivisione del sistema di valutazione: 4,42
- Valutazione del superiore gerarchico: 4,32

Fra i settori caratterizzati da un livello di soddisfazione particolarmente elevato, si evidenziano:

- Le discriminazioni, con un valore medio pari a 5,53
- Il senso di appartenenza, con un valore medio pari a 4,84
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,81.

Fra le valutazioni inferiori alla media, pur se su livelli più che buoni, si segnalano le seguenti domande:

- C.01 "Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro", con un valore medio pari a 4;
- C.03 "Giudico equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e la mia retribuzione", con un valore medio pari a 3,74;
- C.04 "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto", con un valore medio pari a 3,81;
- F.01 "Mi sento parte di una squadra", con un valore medio pari a 3,93;
- N.01 "Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro", con un valore medio pari a 4.

Tali aspetti costituiranno gli "ambiti di miglioramento" sui quali la Dirigenza intende concentrarsi nel 2014, nell'ottica di miglioramento continuo.

24 febbraio 2014.

Il Segretario Generale

Marco Bonat