



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2014

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 prima rilevazione, riferita all'anno 2013, si è conclusa nel corso del mese di gennaio 2014.

La rilevazione in oggetto, riferita all'anno 2014, si è conclusa nel corso del mese di dicembre.

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.

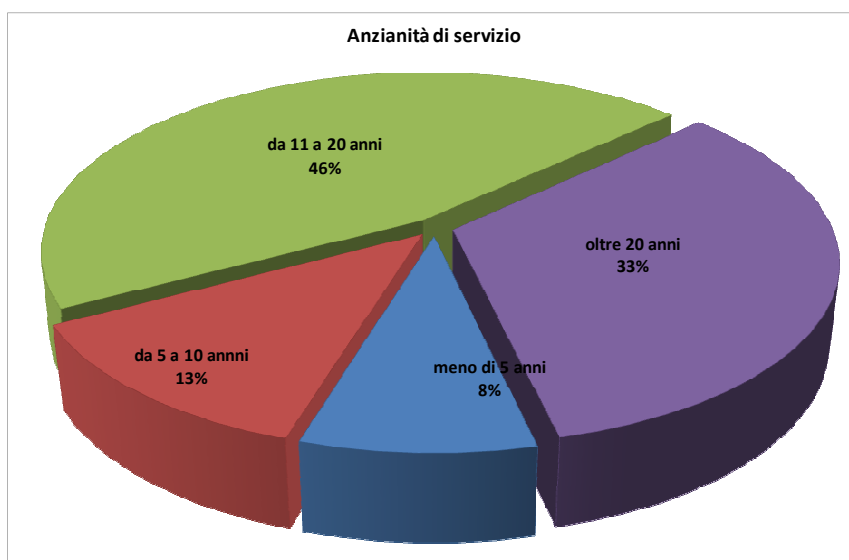
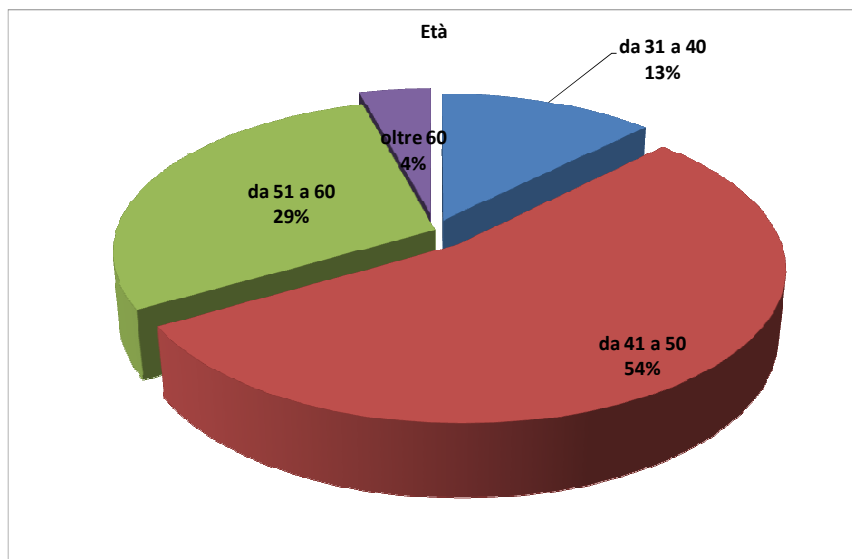
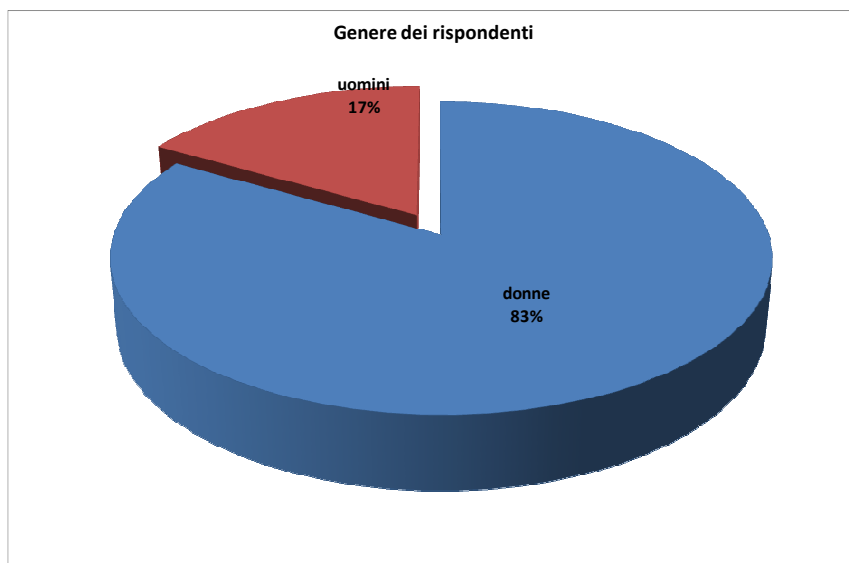
Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, con una scala di misurazione da 1 a 6. Per ogni domanda e/o affermazione il dipendente ha espresso il livello di importanza attribuito o il proprio grado di accordo.

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 1° dicembre 2014 sono stati distribuiti n. 31 questionari ai dipendenti in servizio; entro termine previsto del 10 dicembre sono stati restituiti, 24 questionari, con un tasso di risposta pari al 77%.

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

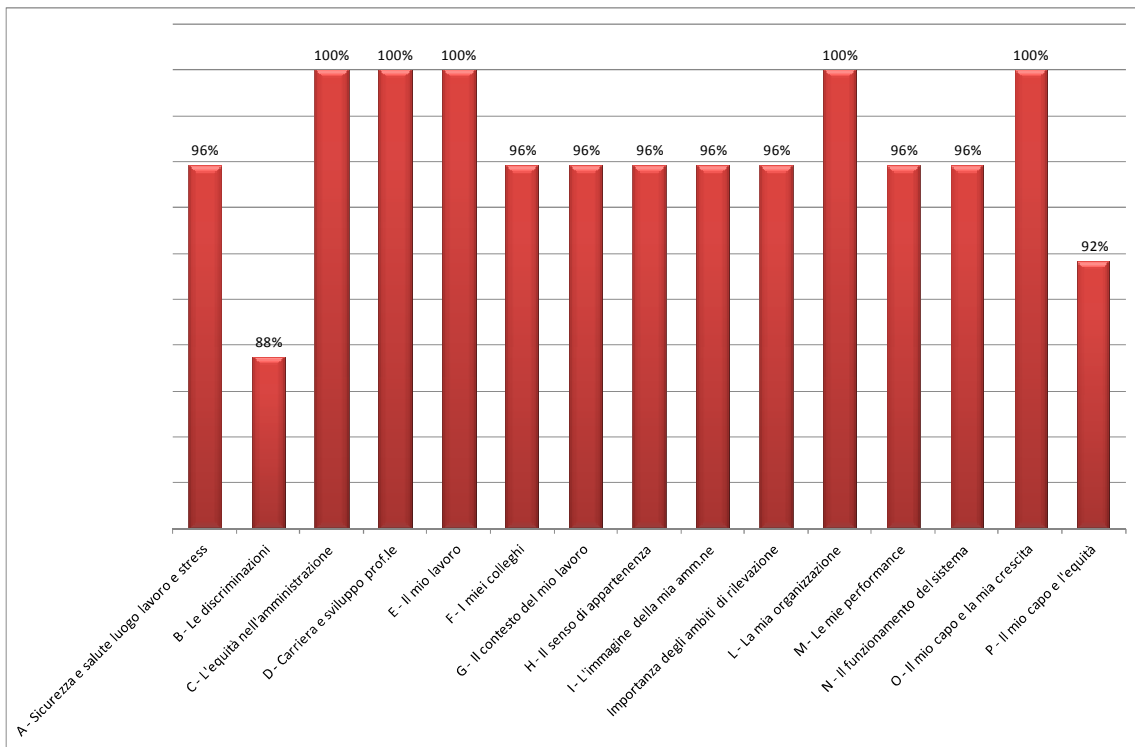


La struttura dell'indagine è articolata in quattro sezioni:

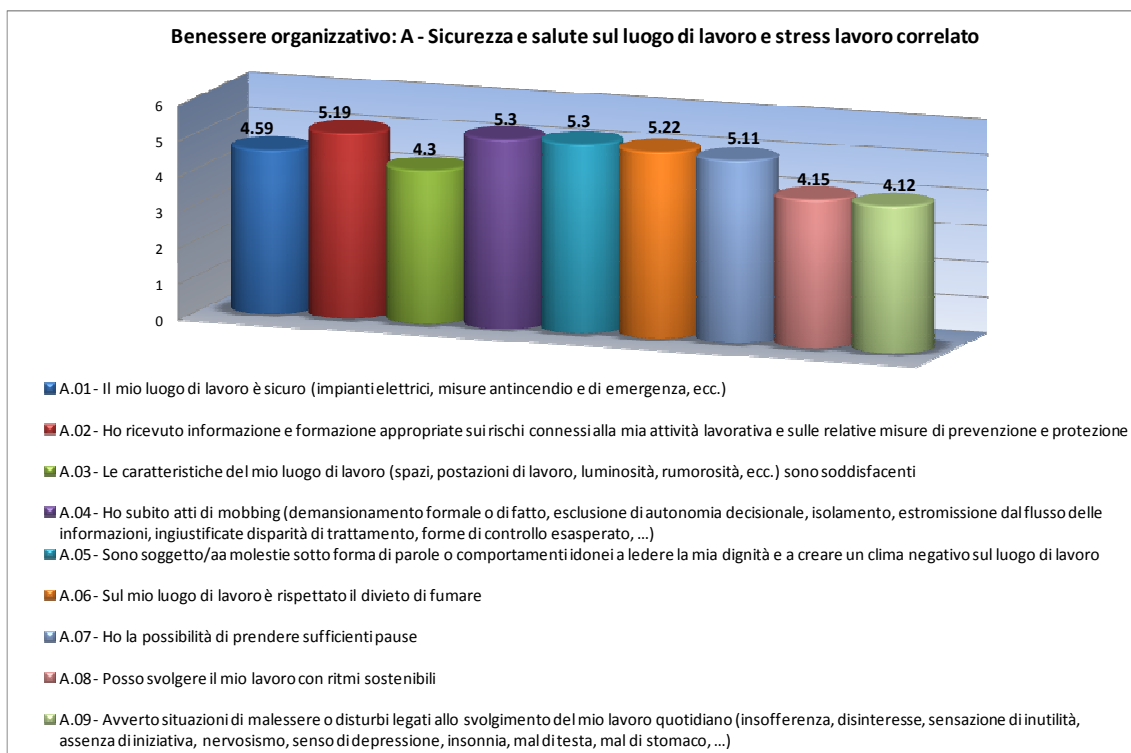
BENESSERE ORGANIZZATIVO	GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	DATI ANAGRAFICI
<ul style="list-style-type: none"> - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro - Le discriminazioni - L'equità nella mia amministrazione - Carriera e sviluppo professionale - Il mio lavoro - I miei colleghi - Il contesto del mio lavoro - Il senso di appartenenza - L'immagine della mia amministrazione - Importanza degli ambiti di indagine 	<ul style="list-style-type: none"> - La mia organizzazione - Le mie performance - Il funzionamento del sistema 	<ul style="list-style-type: none"> - Il mio capo e la mia crescita - Il mio capo e l'equità 	Sono: donna/uomo Il mio contratto di lavoro La mia età La mia anzianità di servizio La mia qualifica

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

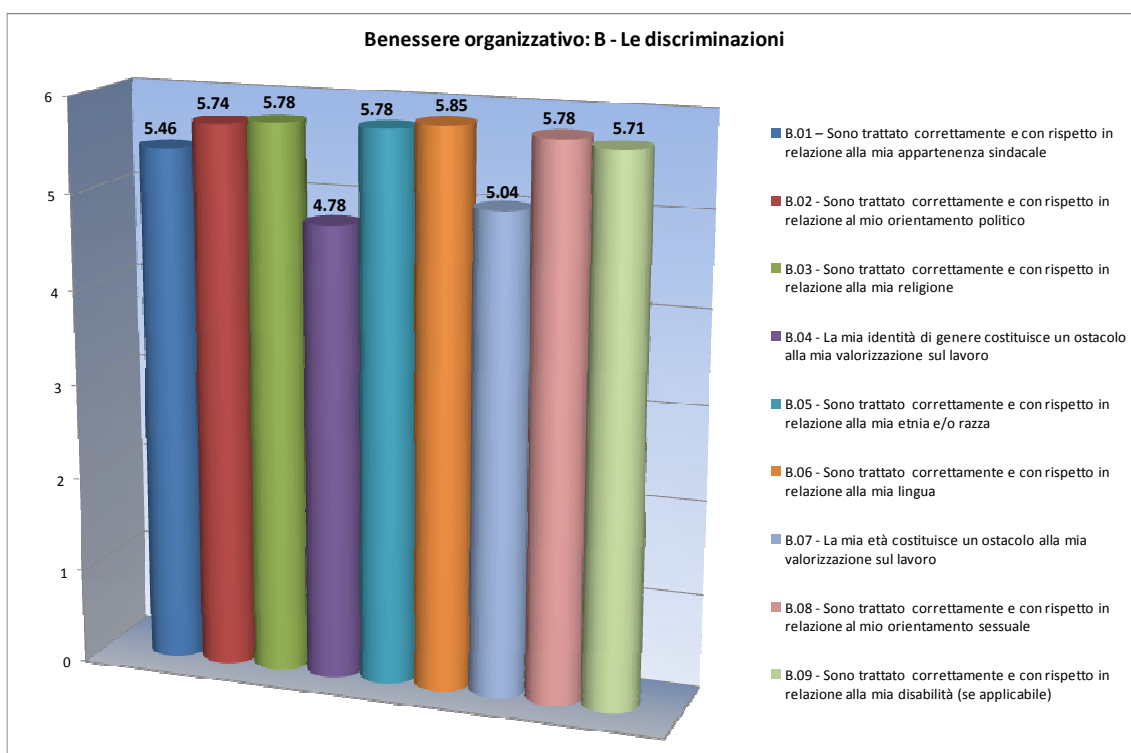
Si riportano, di seguito, le percentuali di risposta per ogni ambito di rilevazione:



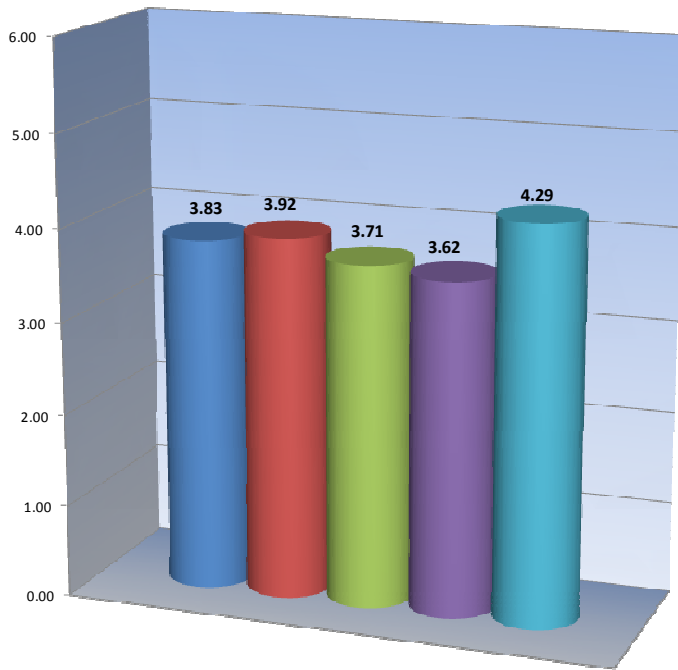
Di seguito, per ciascun ambito, si evidenziano le valutazioni medie, nella scala da 1 a 6:



Infine si riporta la tabella di sintesi della rilevazione:

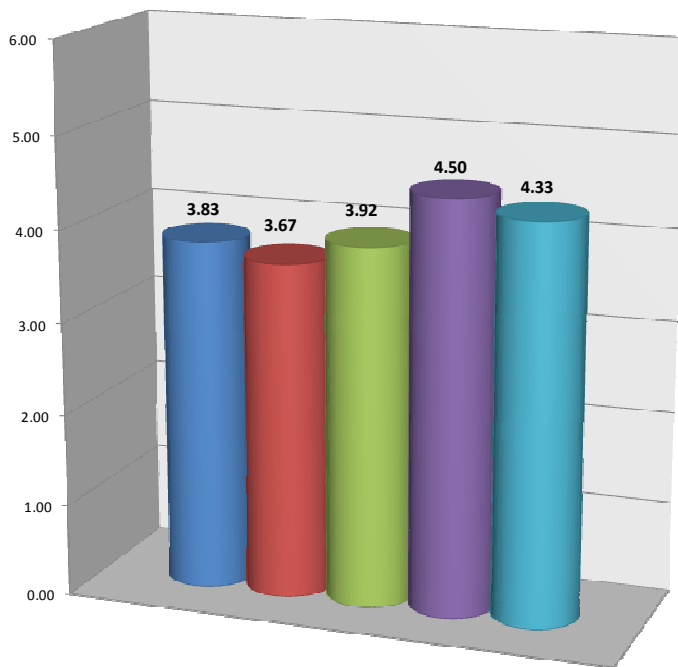


Benessere organizzativo: C - L'equità nella mia amministrazione

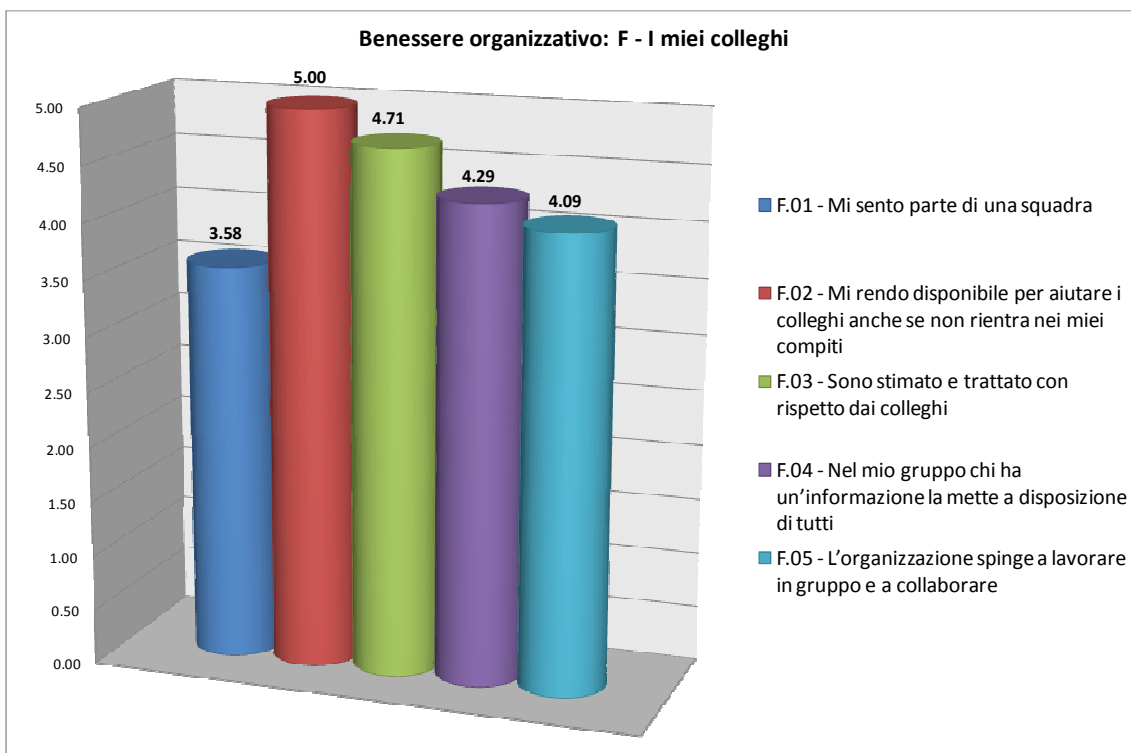
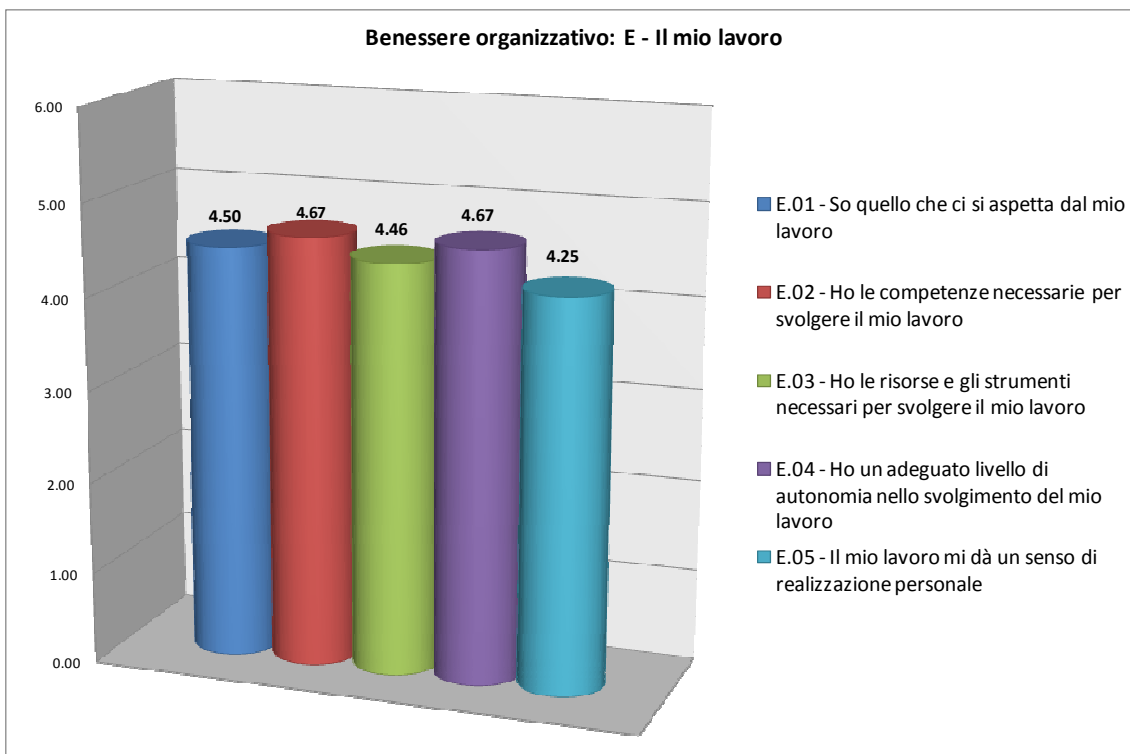


- C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
- C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
- C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
- C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene 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

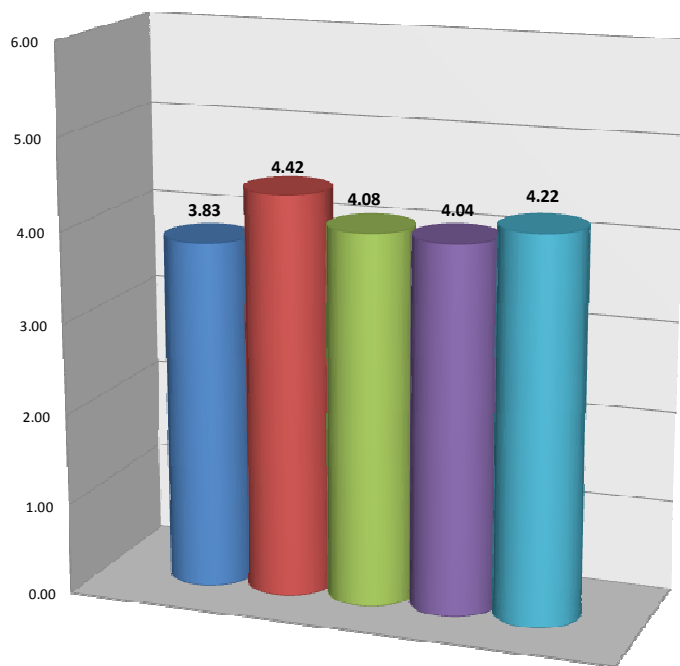
Benessere organizzativo: D - Carriera e sviluppo professionale



- 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

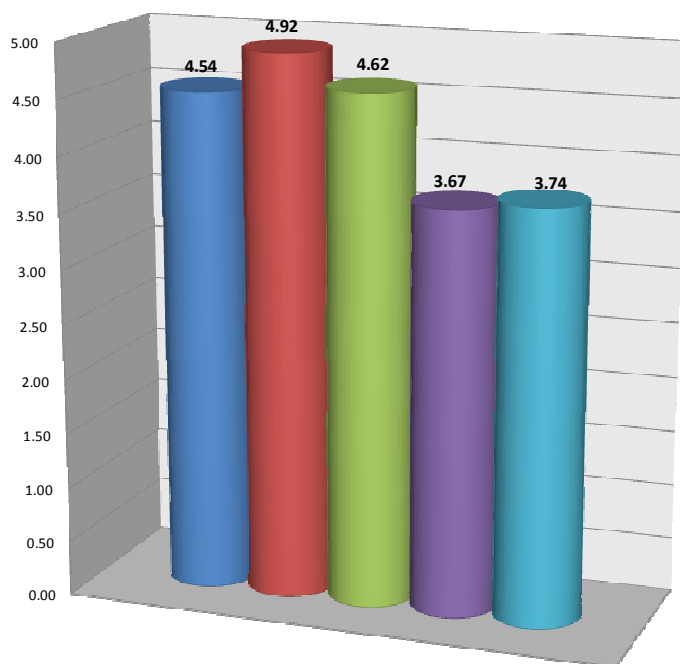


Benessere organizzativo: G - Il contesto del mio lavoro



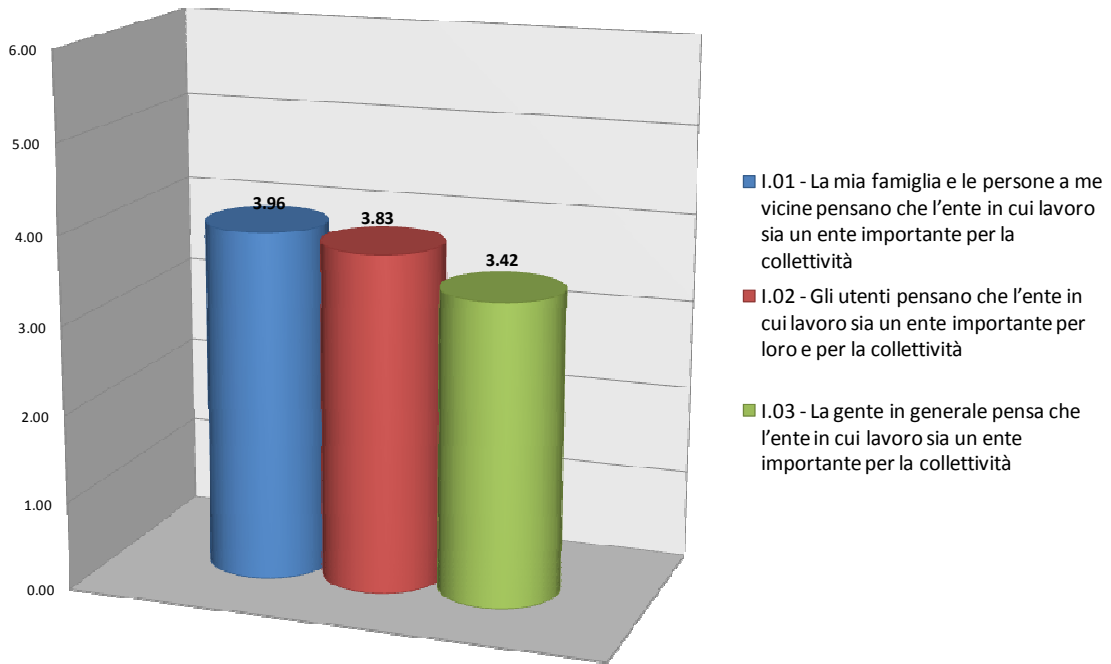
- G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione 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

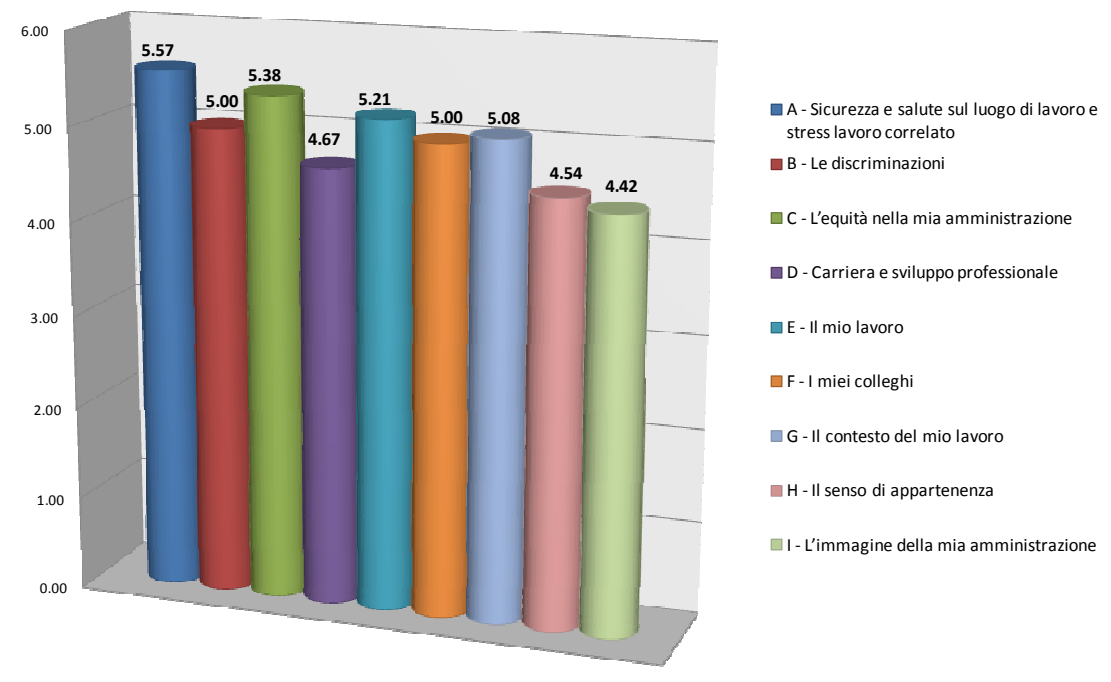


- H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
- H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
- H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
- H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali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

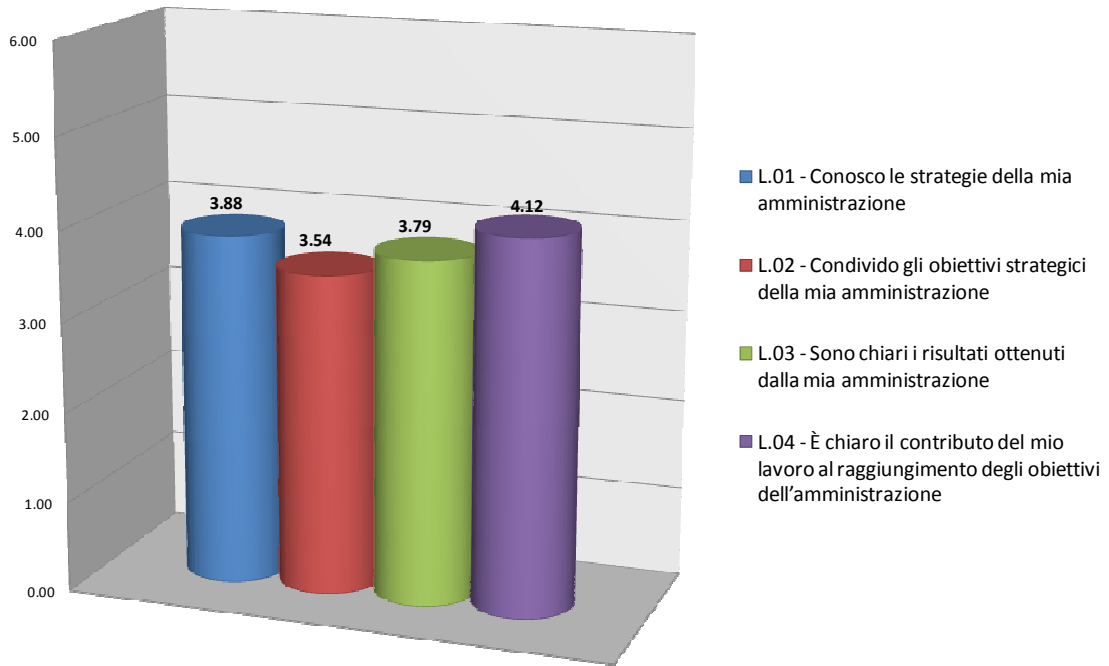
Benessere organizzativo: I - L'immagine della mia amministrazione



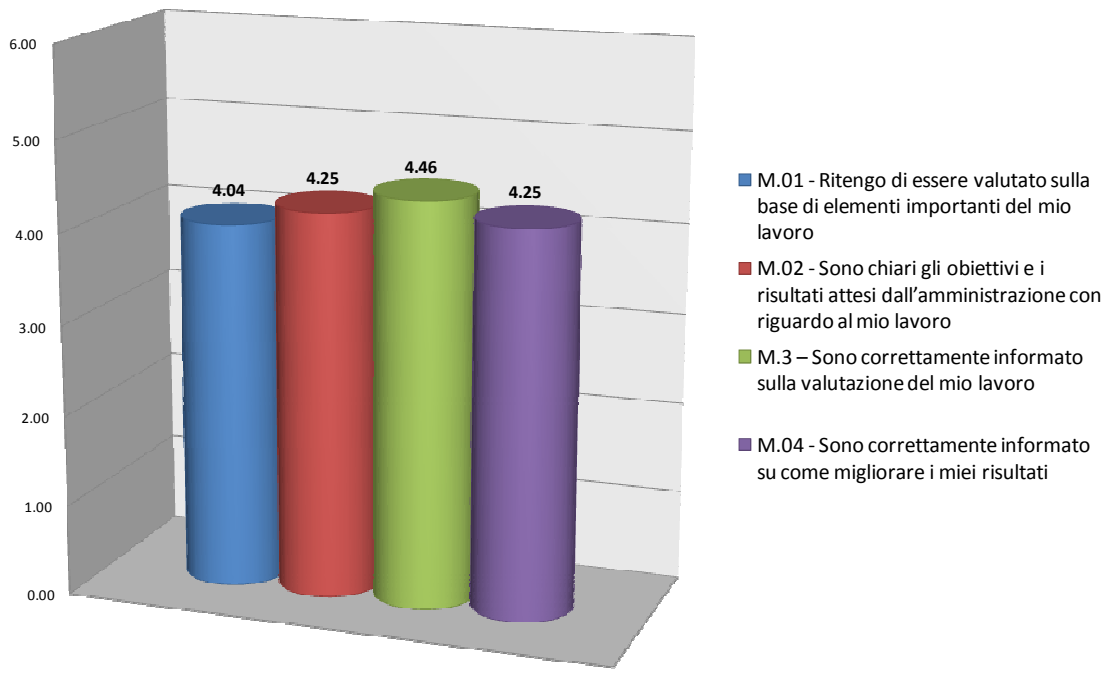
Importanza degli ambiti di indagine per il benessere organizzativo



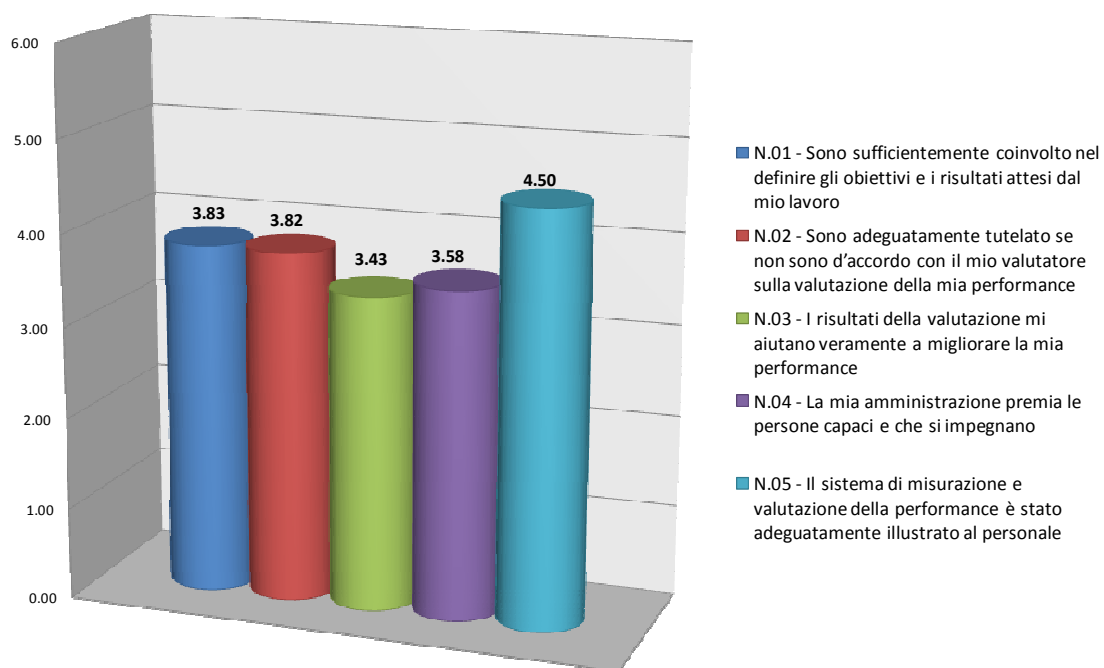
Grado di condivisione del sistema di valutazione: L - La mia organizzazione



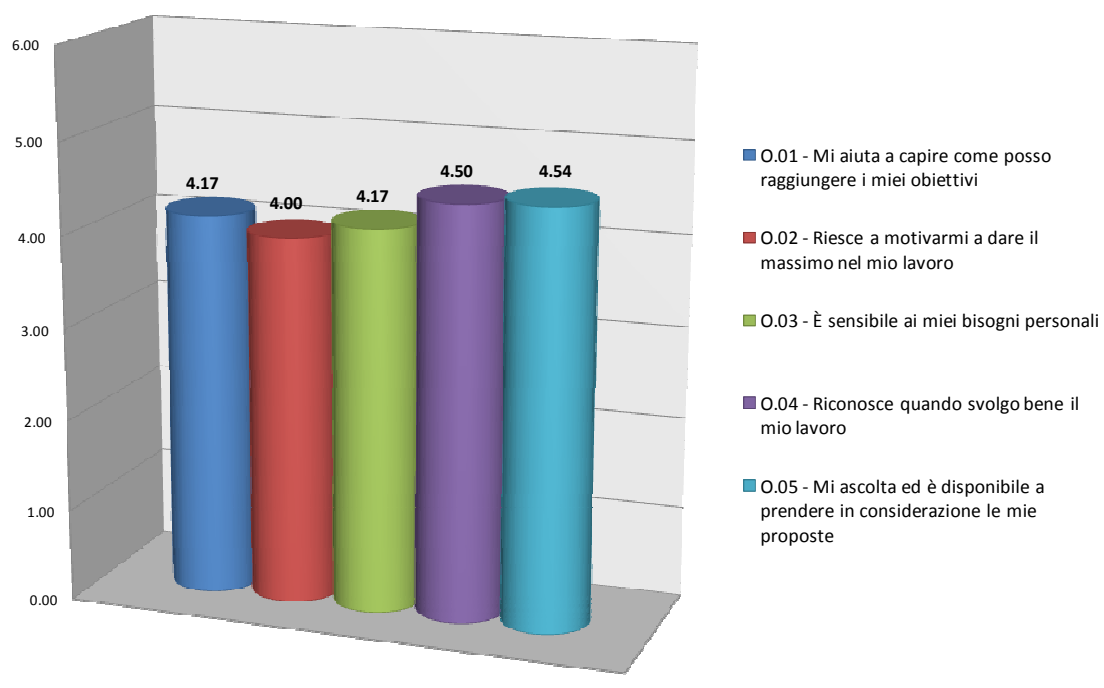
Grado di condivisione del sistema di valutazione: M - La mia performance



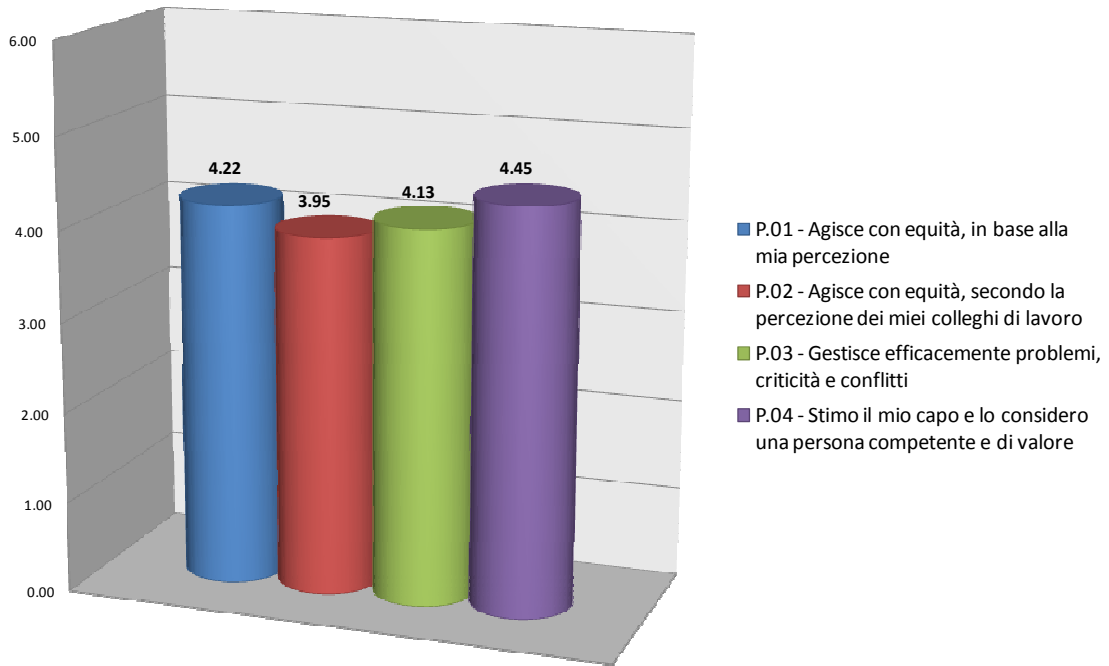
Grado di condivisione del sistema di valutazione: N - Il funzionamento del sistema



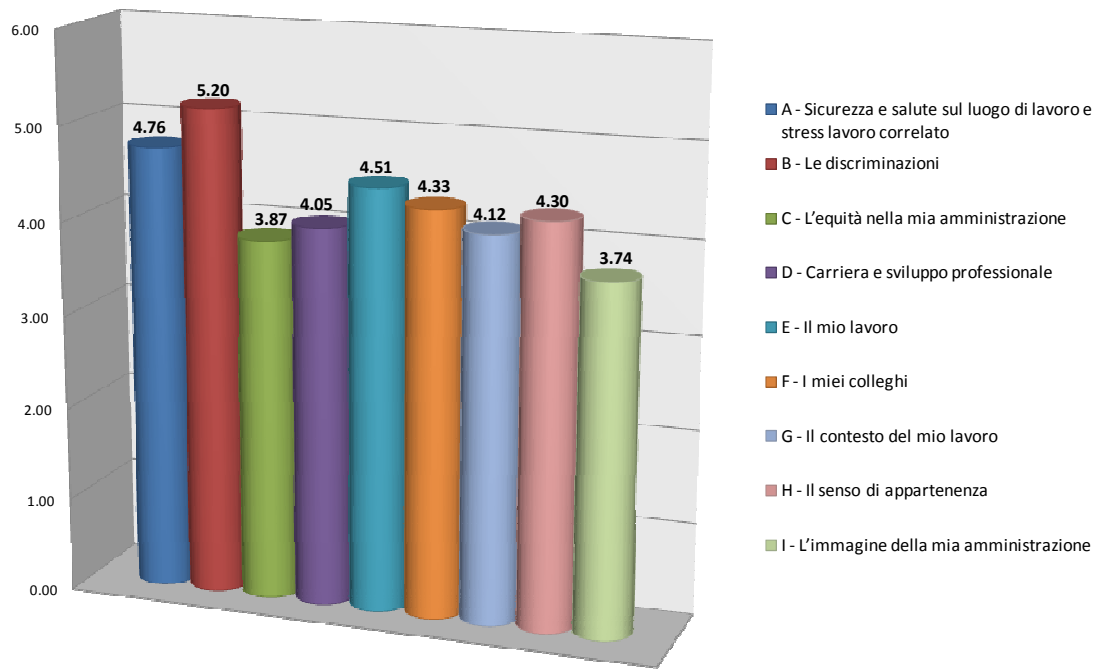
Valutazione del superiore gerarchico diretto: O - Il mio capo e la mia crescita

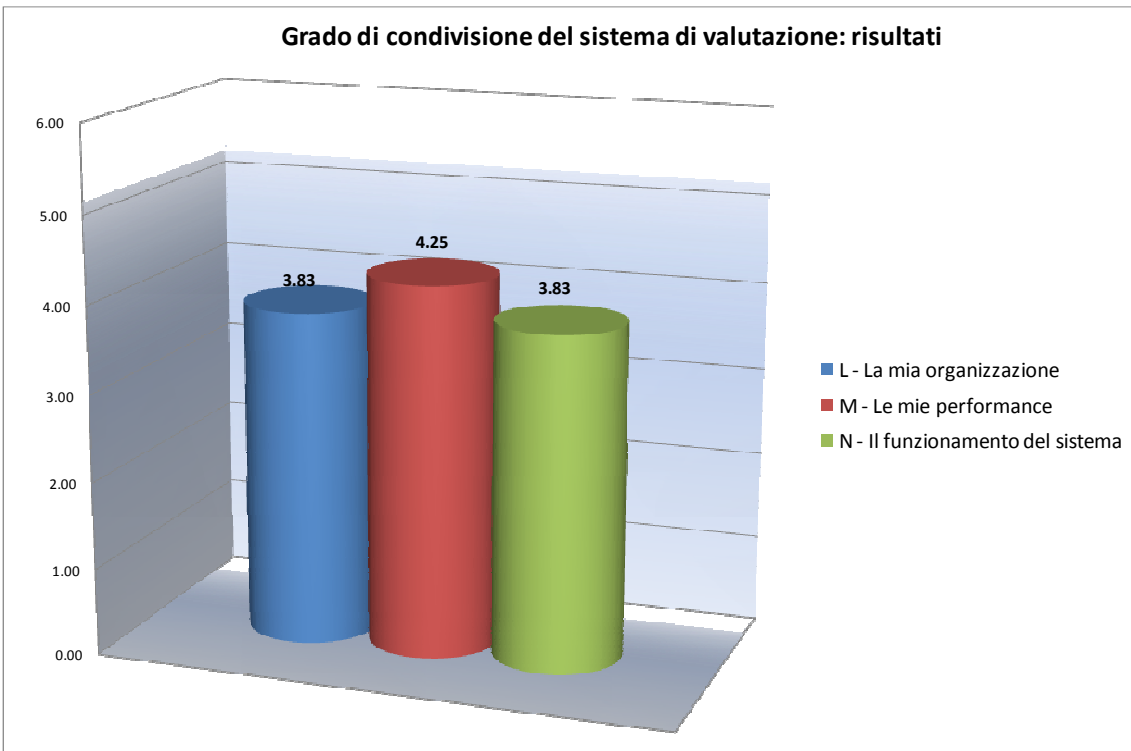
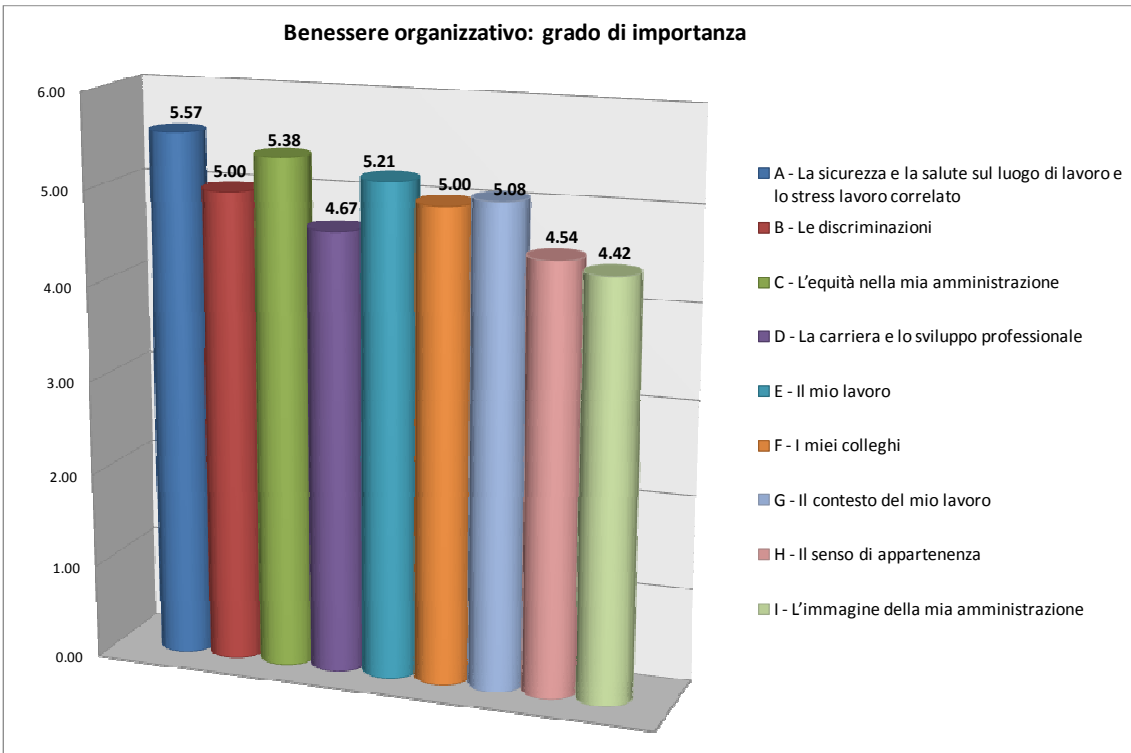


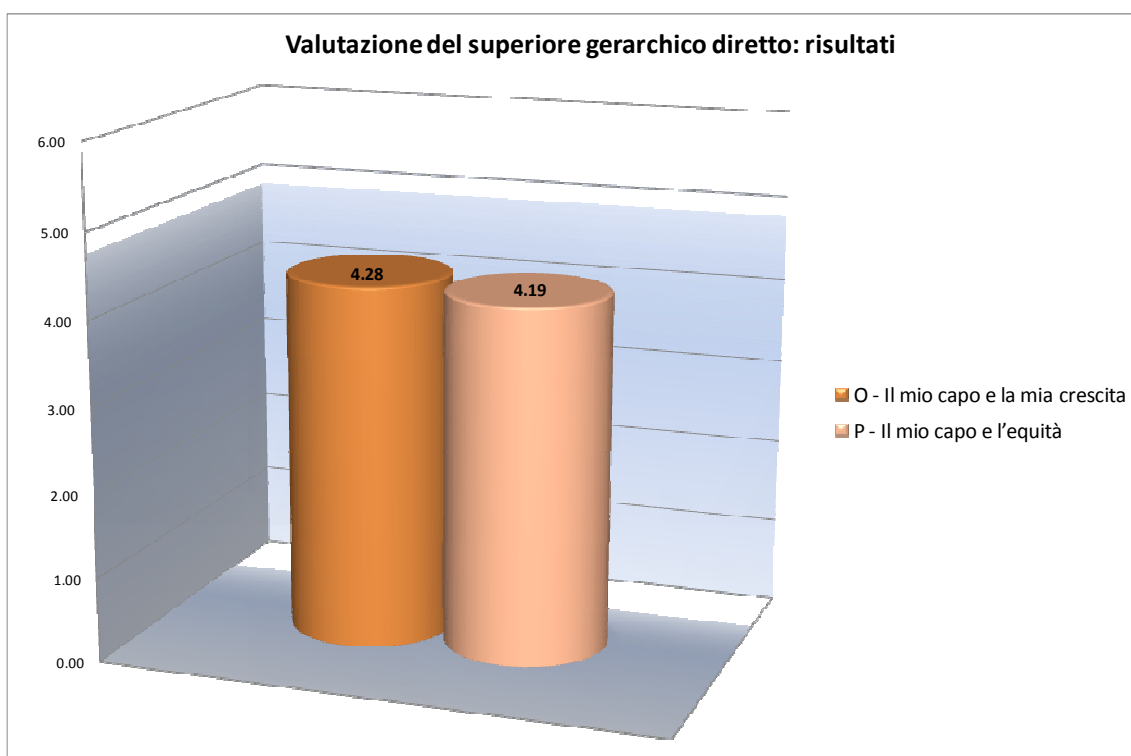
Valutazione del superiore gerarchico diretto: P - Il mio capo e l'equità



Benessere organizzativo: risultati finali







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 4,28.

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

- Benessere organizzativo: 4,65
- Grado di condivisione del sistema di valutazione: 3,97
- Valutazione del superiore gerarchico: 4,23

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

- Le discriminazioni, con un valore medio pari a 5,2
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,76
- I miei colleghi, con un valore medio pari a 4,33

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 3,83;
- C.02 "Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità", con un valore medio pari a 3,92;
- C.03 "Giudico equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e la mia retribuzione", con un valore medio pari a 3,71;
- 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 3,62;

- F.01 “Mi sento parte di una squadra”, con un valore medio pari a 3,58;
- G.01 “La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione”, con un valore medio pari a 3,83;
- N.01 “Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro”, con un valore medio pari a 3,83;
- N.04 “La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”, con un valore medio pari a 3,58.

gennaio 2015

Il Segretario Generale

Marco Bonat