



## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2015/2016

### RELAZIONE DI SINTESI

La rilevazione in oggetto, la terza dopo quella effettuata per il 2013 e il 2014, si è conclusa nel corso del mese di marzo 2016.

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: "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.

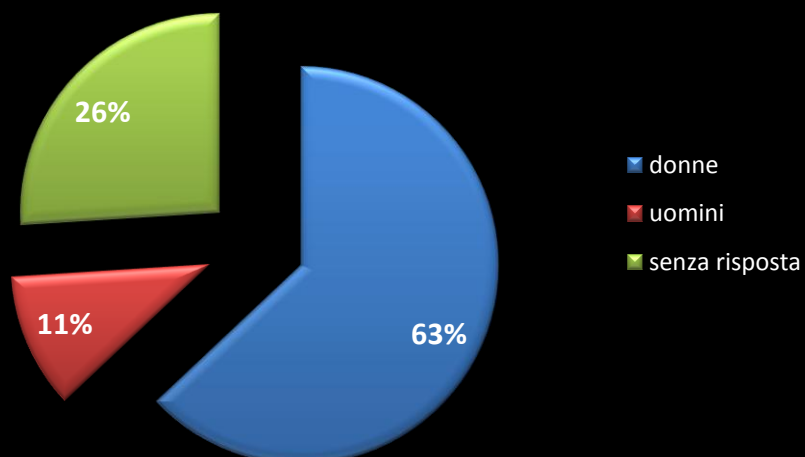
Esempio:

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

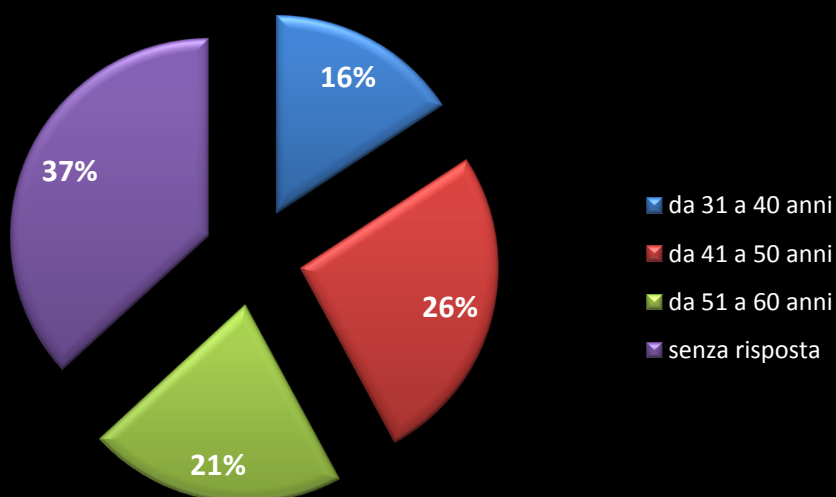
Sono stati distribuiti n. 27 questionari ai dipendenti in servizio; entro il termine previsto del 17/3/2016 sono stati restituiti 19 questionari, con un **tasso di risposta pari al 70%** (77% nel 2014 e 93% nel 2013).

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

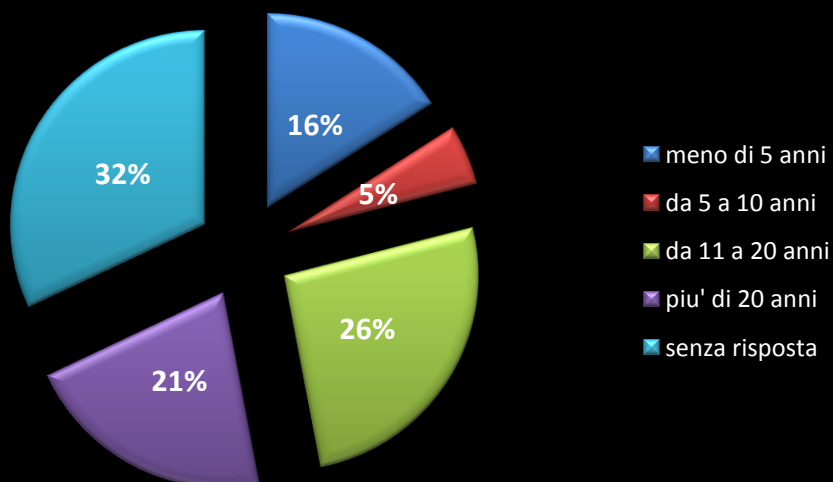
## Genere dei rispondenti



## Età

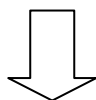


## Anzianità di servizio

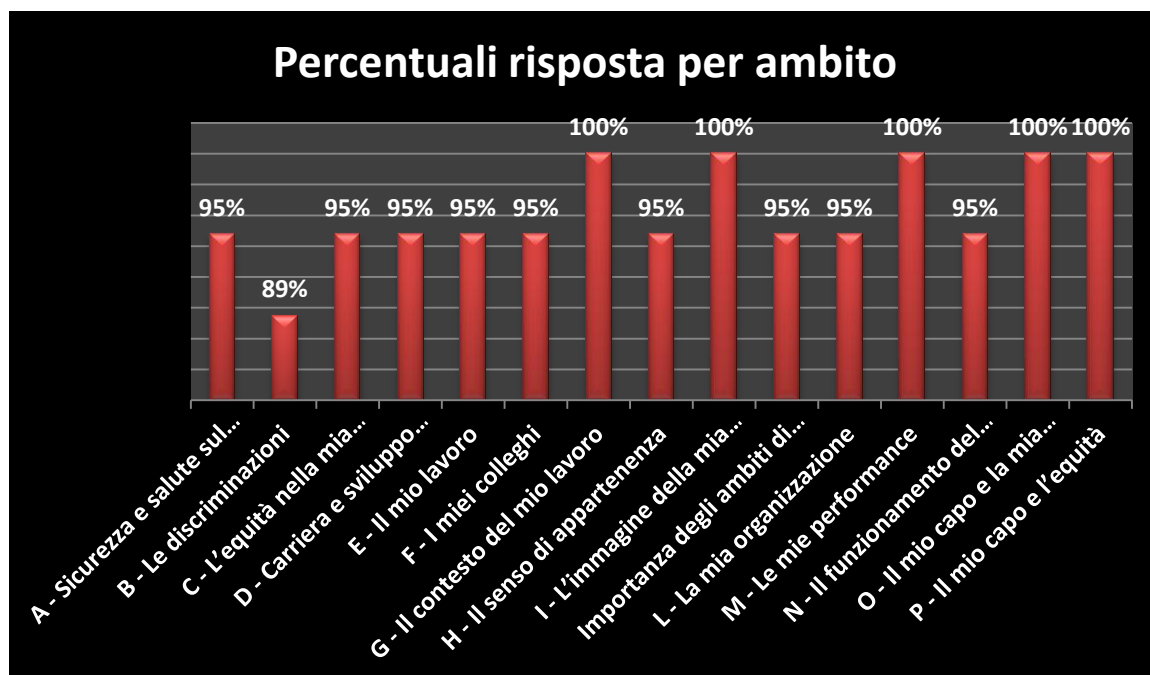


La struttura dell'indagine è articolata in **quattro sezioni**:

BENESSERE ORGANIZZATIVO	GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	DATI ANAGRAFICI
A) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro 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  Importanza degli ambiti di indagine	L) La mia organizzazione M) Le mie performance N) Il funzionamento del sistema	O) Il mio capo e la mia crescita P) Il mio capo e l'equità	1. Sono: donna/uomo 2. Il mio contratto di lavoro 3. La mia età 4. La mia anzianità di servizio 5. La mia qualifica



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

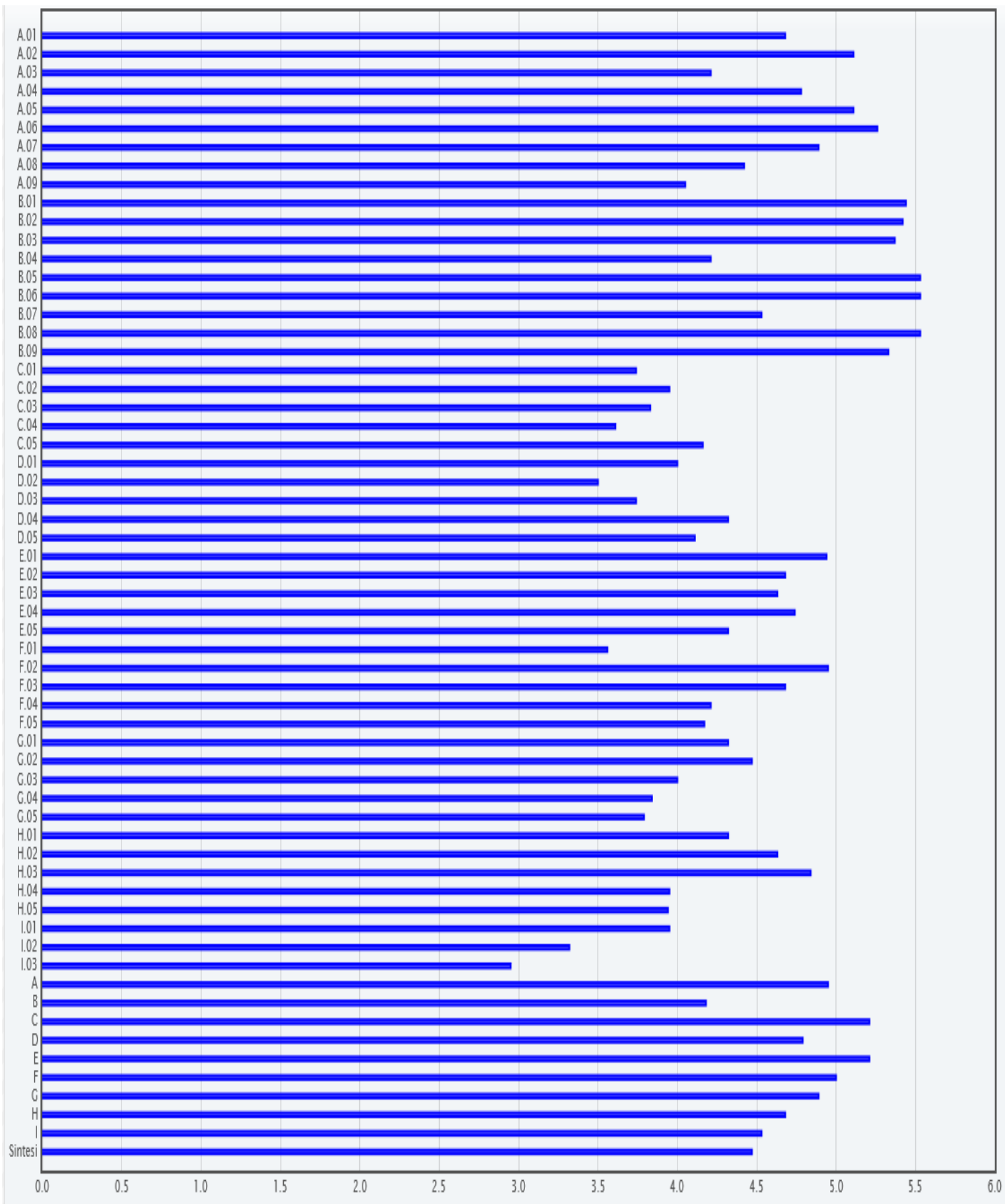


Di seguito, per ciascun ambito, le domande e valutazioni medie risultanti in base ai questionari completi, nella scala da 1 a 6:

### BENESSERE ORGANIZZATIVO

DOMANDA
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, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
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)
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
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
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
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
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
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
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
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
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
B - Le discriminazioni
C - L'equità nella mia amministrazione
D - La carriera e lo 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



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

Per il 2015 il **risultato medio** per l'ambito **BENESSERE ORGANIZZATIVO** è **4,47** (4,53 nel 2014 e 4,76 nel 2013).

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

- **Le discriminazioni (B), L'equità nella mia amministrazione (C) e Il mio lavoro (E)** con un valore medio pari a **5,21** (nel 2014 la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (A) con un valore di 5,57).

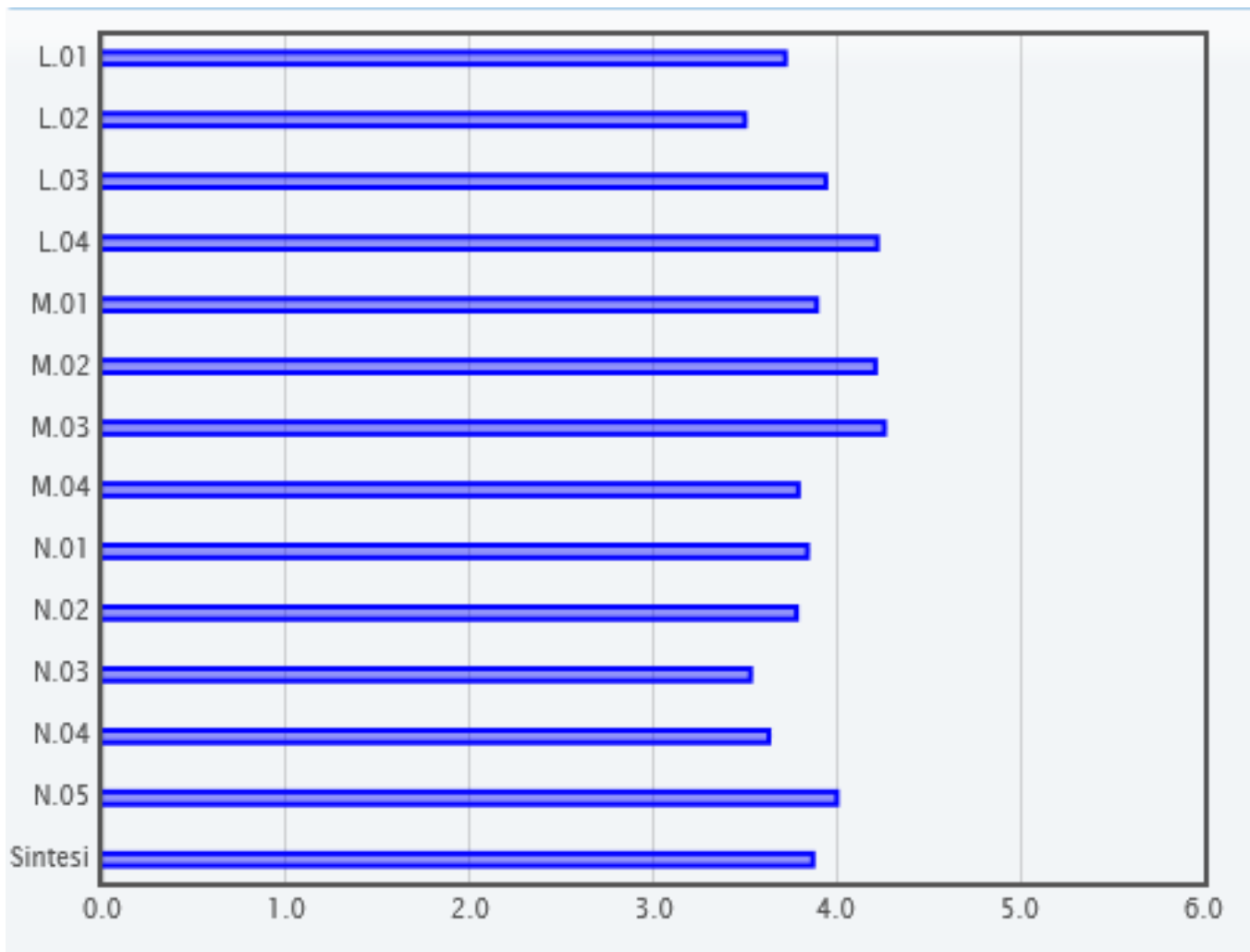
Fra le valutazioni inferiori alla media, pur se su livelli buoni, si segnala:

- **L'immagine della mia amministrazione (I)**, con un valore medio di **3,41** (come per il 2014, seppur con un valore di 3,74).

#### GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

DOMANDA
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
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





Per il 2015 il **risultato medio** per l'ambito **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE** è **3,87** (3,96 nel 2014 e 4,40 nel 2013).

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

- **Le mie performance (M)**, con un valore medio pari a **4,04** (anche nel 2014 ma con un valore di 4,25).

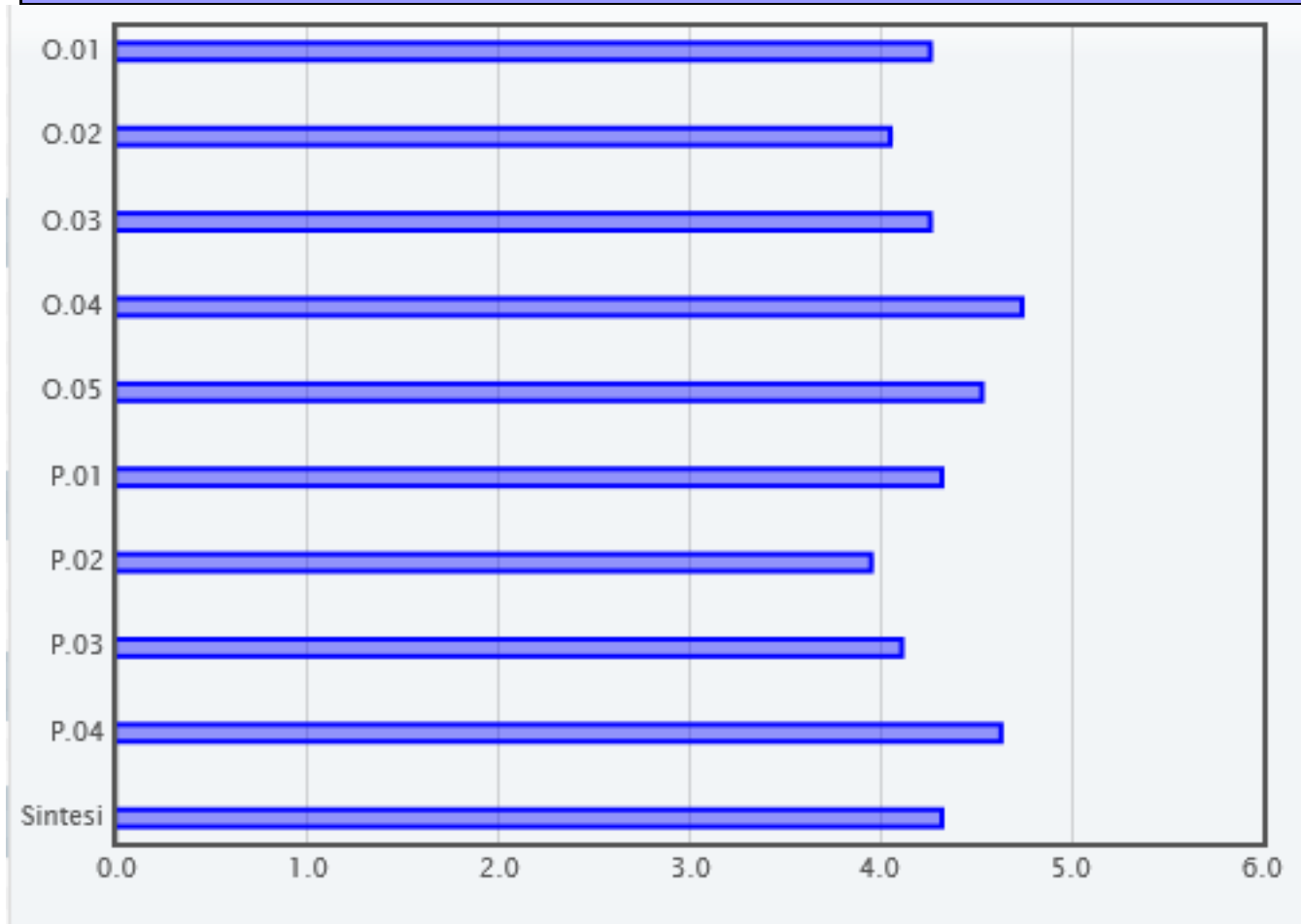
Fra le valutazioni inferiori alla media, pur se su livelli buoni, si segnala:

- **Il funzionamento del sistema (N)**, con un valore medio di **3,76** (come per il 2014, seppur con un valore di 3,83).

### VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

DOMANDA
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
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore



Per il 2015 il **risultato medio** per l'ambito **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO** è **4,32** (4,24 nel 2014 e 4,32 nel 2013).

Il settore con il **livello di soddisfazione più elevato** è:

- **Il mio capo e la mia crescita (O)**, con un valore medio pari a **4,37** (anche nel 2014 ma con un valore medio di 4,28).

Una valutazione di poco inferiore si segnala per:

- **Il mio capo e l'equità (P)**, con un valore medio di **4,25** (come per il 2014, seppur con un valore di 4,19).

L'indagine del benessere, in sintesi, dei tre anni oggetto della rilevazione sono i seguenti:

<b>INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE - QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>				
<b>TABELLA DI SINTESI DELLA RILEVAZIONE SUL TRIENNIO</b>				
<b>Domanda</b>	<b>Sintesi 2013</b>	<b>Sintesi 2014</b>	<b>Sintesi 2016</b>	<b>Denominazione</b>
<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>				
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,81	4,76	4,72	Risultati
B - Le discriminazioni	5,53	5,2	5,21	Risultati
C - L'equità nella mia amministrazione	4,01	3,87	3,86	Risultati
D - Carriera e sviluppo professionale	4,36	4,05	3,93	Risultati
E - Il mio lavoro	4,67	4,51	4,66	Risultati
F - I miei colleghi	4,5	4,33	4,31	Risultati
G - Il contesto del mio lavoro	4,52	4,12	4,08	Risultati
H - Il senso di appartenenza	4,84	4,3	4,34	Risultati
I - L'immagine della mia amministrazione	4,26	3,74	3,41	Risultati
<b>A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato</b>	<b>5,3</b>	<b>5,57</b>	<b>4,95</b>	<b>Importanza</b>
B - Le discriminazioni	4,81	5	4,18	Importanza
C - L'equità nella mia amministrazione	5,3	5,38	5,21	Importanza
D - La carriera e lo sviluppo professionale	4,7	4,67	4,79	Importanza
E - Il mio lavoro	5,19	5,21	5,21	Importanza
F - I miei colleghi	5,07	5	5	Importanza
G - Il contesto del mio lavoro	5,04	5,08	4,89	Importanza
H - Il senso di appartenenza	4,78	4,54	4,68	Importanza
I - L'immagine della mia amministrazione	4,67	4,42	4,53	Importanza
<b>SINTESI</b>	<b>4,76</b>	<b>4,53</b>	<b>4,47</b>	
<b>GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE</b>				
L - La mia organizzazione	4,71	3,83	3,85	Risultati
M - Le mie performance	4,4	4,25	4,04	Risultati
N - Il funzionamento del sistema	4,15	3,83	3,76	Risultati
<b>SINTESI</b>	<b>4,40</b>	<b>3,96</b>	<b>3,87</b>	
<b>VALUTAZIONE</b>				

<b>DELSUPERIORE GERARCHICO DIRETTO</b>				
O - Il mio capo e la mia crescita	4,33	4,28	4,37	Risultati
P - Il mio capo e l'equità	4,31	4,19	4,25	Risultati
<b>SINTESI</b>	<b>4,32</b>	<b>4,24</b>	<b>4,32</b>	

Tale indagine sarà molto utile per meglio pianificare gli “ambiti di miglioramento” sui quali la Dirigenza intende concentrarsi nel 2016, nell’ottica del miglioramento continuo.

Aprile 2016

Il Segretario Generale

Marco Bonat