

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Rapporto di monitoraggio dei risultati dell'indagine sul personale dipendente della Camera di commercio di Cuneo

luglio 2014

SOMMARIO

Premessa

tecniche di rilevazione

- 1) la partecipazione
- 2) I risultati dell'indagine:
 - 2.1 benessere organizzativo
 - 2.2 grado di condivisione del sistema di valutazione
 - 2.3 valutazione del superiore gerarchico
- 3) conclusioni

PREMESSA

Con ordine di servizio n. 11 del 3 giugno 2014 è stata avviata l'indagine sul benessere organizzativo prevista dall'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 per la verifica dell'organismo Indipendente di Valutazione.

Per la suddetta indagine sono stati utilizzati i modelli predisposti dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) nell'ambito di un'applicazione web che consente alle amministrazioni pubbliche dei vari comparti la trasmissione dei dati, l'elaborazione dei risultati, l'effettuazione di confronti e valutazioni comparative con altre amministrazioni.

La realizzazione dell'indagine risponde ad una duplice finalità:

- adempimento normativo (art. 14 d.lgs. 150/2009) nell'ambito della documentazione da predisporre per l'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della valutazione della performance dell'Ente.
- strumento per valorizzare il ruolo e l'opinione dei dipendenti rilevando significativi aspetti e percezioni relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza, il sistema di programmazione e il rapporto con la dirigenza.

tecniche di rilevazione

Lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di questionari, tra loro integrati .

I tre questionari sono basati su scale di atteggiamento per complessive 82 domande relative a 14 ambiti tematici, per le quali i dipendenti hanno fornito un giudizio di accordo/disaccordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito.

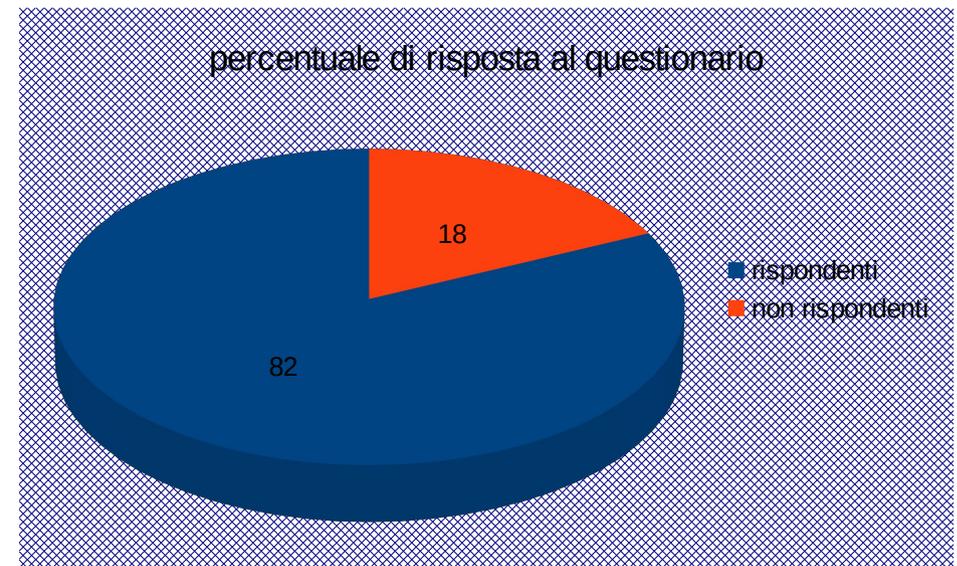
Il valore medio delle domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) è stato ripolarizzato in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo.

Essendo considerata irrinunciabile la garanzia dell'anonimato, indispensabile per l'obiettività delle risultanze, sono stati utilizzati i meccanismi e gli accorgimenti necessari ad assicurare la totale riservatezza dei dati acquisiti.

La diffusione dei dati della presente indagine avviene in forma aggregata, e con modalità tali da non consentire alcuna possibilità di identificazione dei rispondenti.

1. La partecipazione

- I dipendenti in servizio al 30 giugno sono 102 compresa la dirigenza.
- L'indagine era rivolta ai soli dipendenti con esclusione dei 3 dirigenti.
- Su 99 dipendenti in servizio hanno risposto ai questionari 82 dipendenti pari all'**82,8%** dei destinatari
- La media partecipativa dei dipendenti è nettamente superiore alla media nazionale rilevata dall'ANAC pari al 34% del totale dei dipendenti delle istituzioni analizzate e denota una positiva ed evidente capacità di questo Ente di coinvolgimento dei propri dipendenti.



2. I risultati dell'indagine

I risultati dell'indagine sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto.

Come previsto dai modelli adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. 150/2009, lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di questionari tra loro integrati:

- Benessere organizzativo
- Grado di condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del proprio dirigente

Nei successivi paragrafi e in particolare nell'allegato vengono illustrati i risultati per ciascuna delle tre tipologie di indagine declinate nei 14 ambiti, ciascuno evidenziato in tutti gli aspetti toccati dai vari quesiti.

2.1 benessere organizzativo

La prima tipologia di indagine riguarda il benessere organizzativo inteso come “stato di salute dell'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”.

- Il questionario è suddiviso in 9 diversi ambiti per un totale di 51 domande.

Come si evince dal grafico la media dei punteggi assegnati dai dipendenti della Camera di commercio di Cuneo supera sia i punteggi degli altri enti pubblici analizzati dall'Autorità che i punteggi delle altre Camere di commercio. In sintesi l'immagine risulta decisamente positiva con i dettagli che sono rappresentati e commentati nel rapporto allegato.

2.2 grado di condivisione del sistema di valutazione

La seconda tipologia di indagine riguarda la condivisione da parte del personale dipendente del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato nell'Ente.

- Il questionario è suddiviso in 3 diversi ambiti per un totale di 13 domande.
- Anche l'esito di questo questionario evidenzia una percezione decisamente positiva e migliore rispetto sia agli altri enti che alle altre Camere di commercio, con le particolarità e i margini di miglioramento che vengono illustrati nell'allegato rapporto.

2.3 valutazione del superiore gerarchico

La terza tipologia di indagine riguarda la valutazione del dirigente che rappresenta la figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale.

- Il questionario è suddiviso in 2 diversi ambiti per un totale di 9 domande.

Come si evince dal grafico esposto nel rapporto allegato, l'immagine complessiva che si evidenzia è quella di una dirigenza apprezzata dal personale con le modulazioni dei diversi aspetti di valutazione che vedono particolarmente elevato il punteggio relativo alla stima e alla valutazione del proprio dirigente come persona competente e di valore e disponibile all'ascolto delle proposte ed esigenze dei collaboratori.

Anche in questo ambito di indagine i punteggi sono decisamente superiori a quelli medi delle altre amministrazioni e delle altre Camere di commercio.

3. conclusioni

Al di là di un risultato mediamente molto positivo del livello di benessere organizzativo in senso lato percepito dai dipendenti della Camera di commercio di Cuneo, sensibilmente superiore alla media degli altri enti analizzati dall'Autorità Nazionale, sono evidenti gli ambiti tematici che meritano una maggiore attenzione:

- Emerge la percezione di un'amministrazione con alcuni margini di miglioramento nell'equità per quanto riguarda la distribuzione dei carichi di lavoro e le responsabilità, dotata di sistemi di distribuzione delle retribuzioni percepiti come poco basati su sistemi di valutazione delle performance effettivamente condivisi ed efficaci.
- Nonostante prevalga un solido senso di appartenenza e un costruttivo rapporto con il proprio dirigente, la possibilità di carriera viene considerata in alcuni casi come non sufficientemente legata a percorsi di effettiva valorizzazione del merito.

Entrambe queste criticità rispecchiano, in modo però più attenuato, le stesse criticità scaturite dalle analisi effettuate dall'Autorità sugli altri Enti.

Questo esito è verosimilmente significativo del fatto che nel settore pubblico, a fronte di un diffuso benessere organizzativo e di una sostanziale soddisfazione e tranquillità per la propria situazione lavorativa, mancano o sono ancora insufficienti o non adeguatamente efficaci gli strumenti di valorizzazione del merito e di motivazione che potrebbero incentivare maggiormente l'impegno dei dipendenti.