

**CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
P I A C E N Z A**

II INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

GIUGNO 2014

La Camera di Commercio di Piacenza, dopo la prima esperienza realizzata nel 2012, ha concluso la seconda indagine sul benessere organizzativo allo scopo di conoscere, anche a fronte dei risultati della prima indagine, il livello medio di soddisfazione dei dipendenti, per individuare le criticità dell'organizzazione e predisporre azioni tese al miglioramento, nella piena consapevolezza che un clima di lavoro positivo possa condurre ad ottenere una maggior efficienza ed efficacia. I risultati dell'indagine, come sottolineato da CIVIT (ora ANAC), sono infatti 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, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale" (art. 2 d.lgs. 150/2009). Al fine di ottenere risultati aggregabili a livello complessivo di pubblico impiego, la CIVIT ha elaborato un questionario di identico contenuto per tutte le Amministrazioni Pubbliche. L'utilizzo di questo format non ha consentito di confrontarne i risultati con gli esiti della precedente indagine.

Il questionario è uno strumento conoscitivo che non può ovviamente risolvere tutte le dinamiche ed i processi organizzativi dell'Ente, ma vuole essere una occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della Camera di commercio. Infatti può fornire elementi per misurare in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza e aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti. Si propone inoltre di favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia possibile e opportuno progettare specifici interventi.

Il questionario, sottoposto ai dipendenti in incontri di gruppo, è stato parzialmente adattato alla realtà dell'Ente, eliminando i riferimenti più espliciti in grado di portare all'identificazione del compilatore. È stata mantenuta – nella parte dedicata ai dati anagrafici - una differenziazione in base al genere, alle fasce di età e di anzianità lavorativa per poter effettuare analisi maggiormente puntuali in relazione ai target di riferimento. Tale sezione è stata però compilata (talvolta solo limitatamente) dal 60% circa dei partecipanti, quindi si è ritenuto poco opportuno analizzare i dati in base a parametri specifici rivolti solo ad un campione ristretto. I partecipanti sono stati complessivamente 51 (pari al 92,73% del personale a tempo indeterminato in servizio) ed altrettanti i questionari restituiti.

La struttura del questionario utilizzato è articolata in tre sezioni:

- *Benessere organizzativo*, ovvero lo stato di salute dell'organizzazione in relazione alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine mira alla rilevazione ed all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'Ente, nonché della **percezione** da parte dei dipendenti dei citati standard.
- *Grado di condivisione del sistema di valutazione*, ovvero la misura della **condivisione** del sistema di misurazione e valutazione della performance.

- *Valutazione del superiore gerarchico*, ovvero la **percezione** del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale ed al miglioramento della performance.

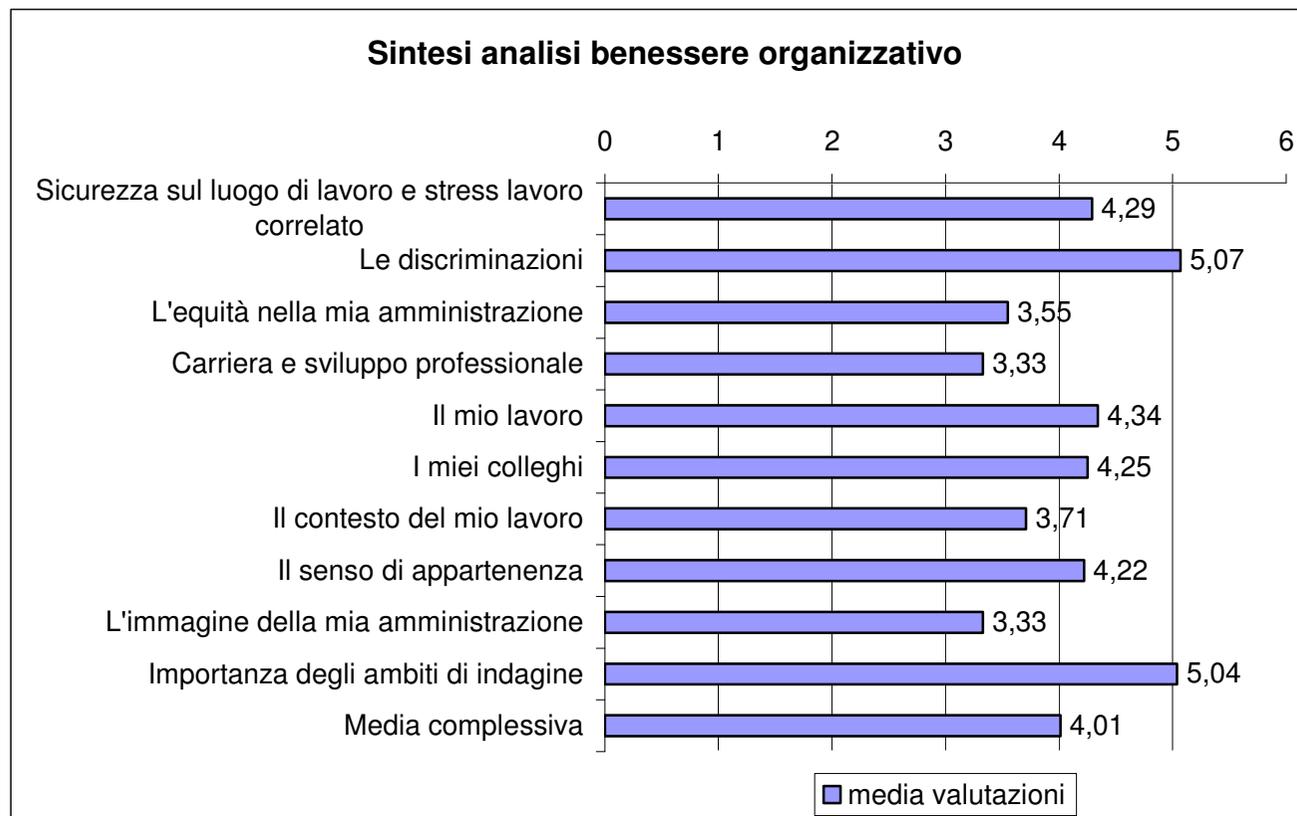
A ciascuna domanda è correlata una scala valori composta da 6 classi in ordine crescente che consente la misurazione degli **atteggiamenti** e delle **percezioni** del personale rispetto agli ambiti di indagine; il dipendente esprime **il proprio grado di valutazione** in relazione a quanto è d'accordo o meno rispetto alla domanda o affermazione, ovvero quanto la ritiene importante o non rilevante.

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

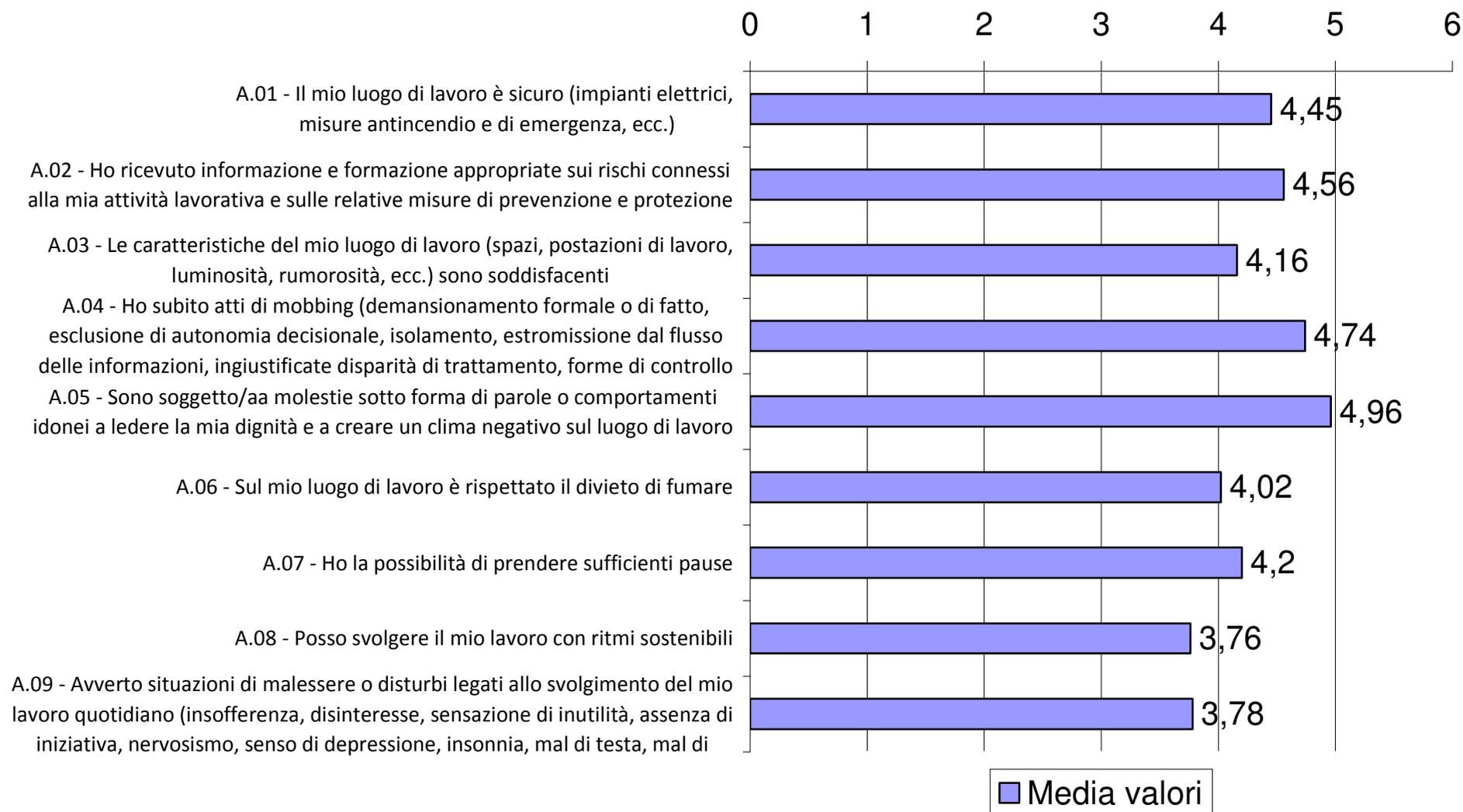
È indispensabile ricordare che le domande sono afferenti alla sfera delle percezioni soggettive, ovvero come ciascuno interpreta gli aspetti ed i fenomeni indagati e non la loro conoscenza specifica ed oggettiva.

I SEZIONE – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO



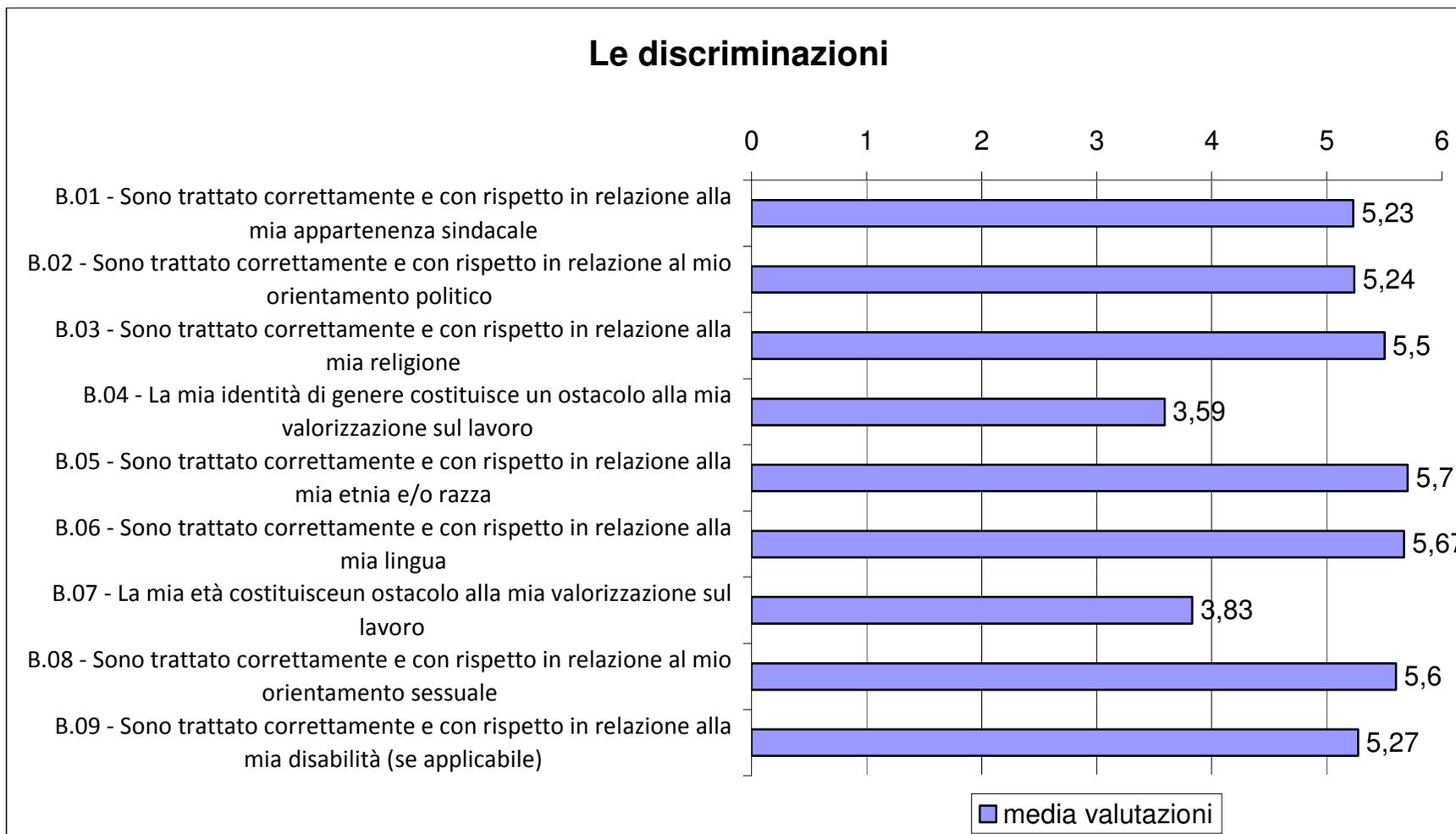
Dai dati esposti, accorpatis per i diversi ambiti di indagine, si può rilevare che l'immagine dell'amministrazione registra uno dei valori più bassi, probabilmente attribuibile alle funzioni stesse svolte dalla Camera in quanto rivolte ad un bacino di utenza qualificato, come le imprese, e che sono quindi conosciute solo dagli utenti diretti dei servizi. La carriera e l'equità si attestano anch'essi su valori bassi (rispettivamente 3,3 e 3,6), esito prevedibile anche a fronte del blocco dei contratti e della correlata possibilità di avanzamento. Tra i risultati più elevati si registrano le risposte positive sull'assenza di discriminazioni (5,1), sulla sicurezza sul luogo di lavoro (4,3) e sulla percezione del proprio lavoro e delle proprie competenze (4,3) e dei propri colleghi (4,3).

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato





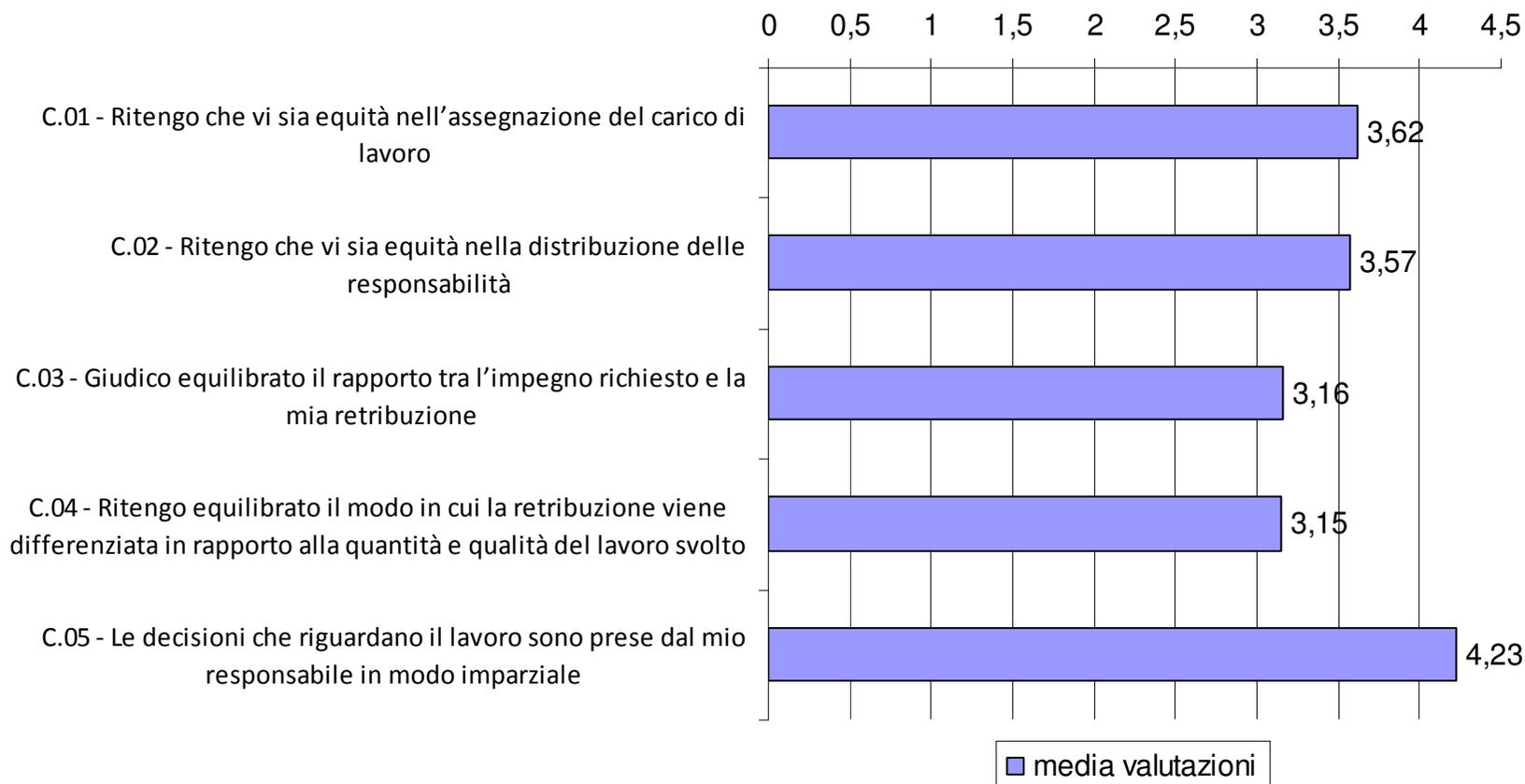
SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO





SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

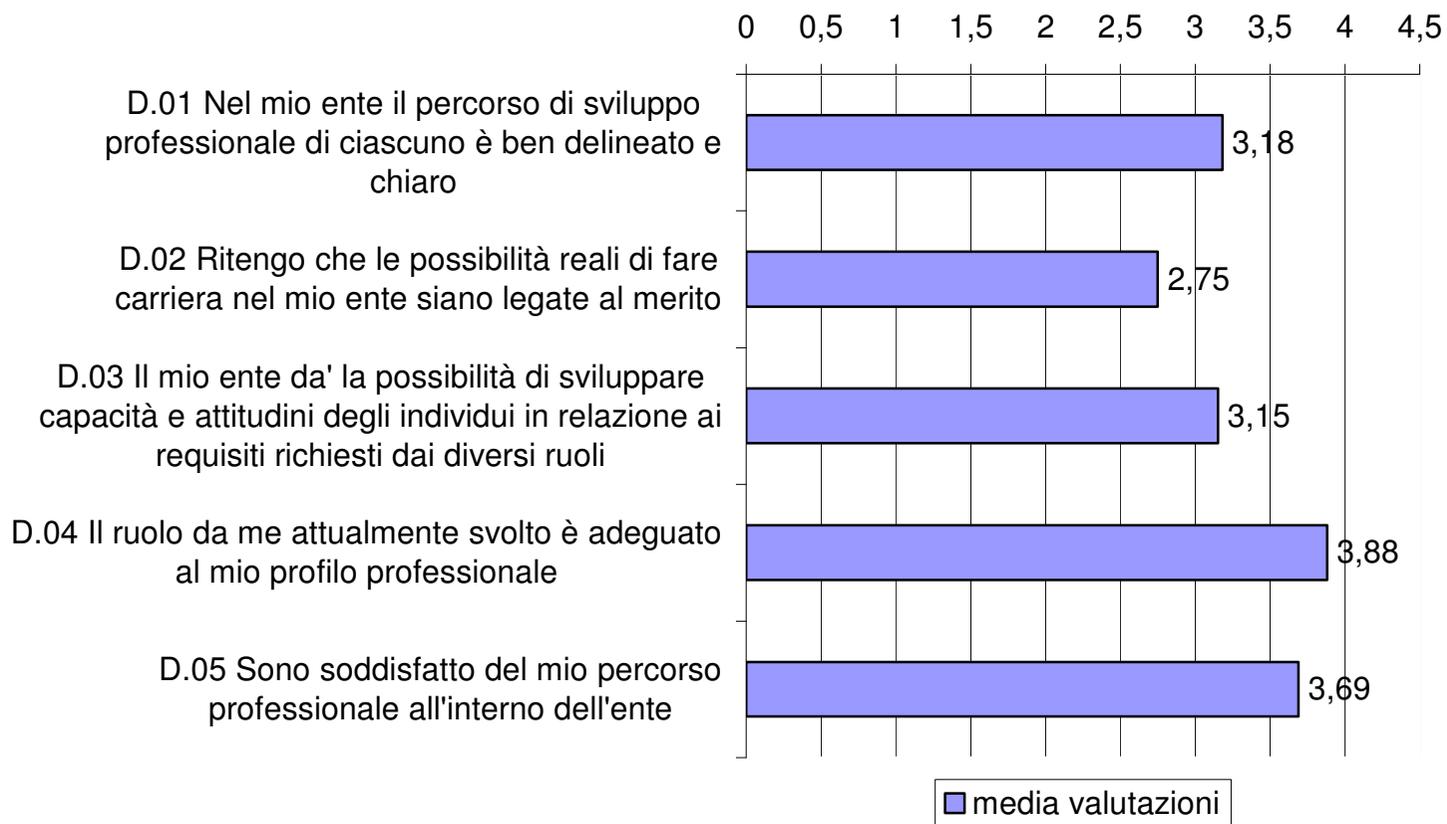
L'equità nella mia amministrazione





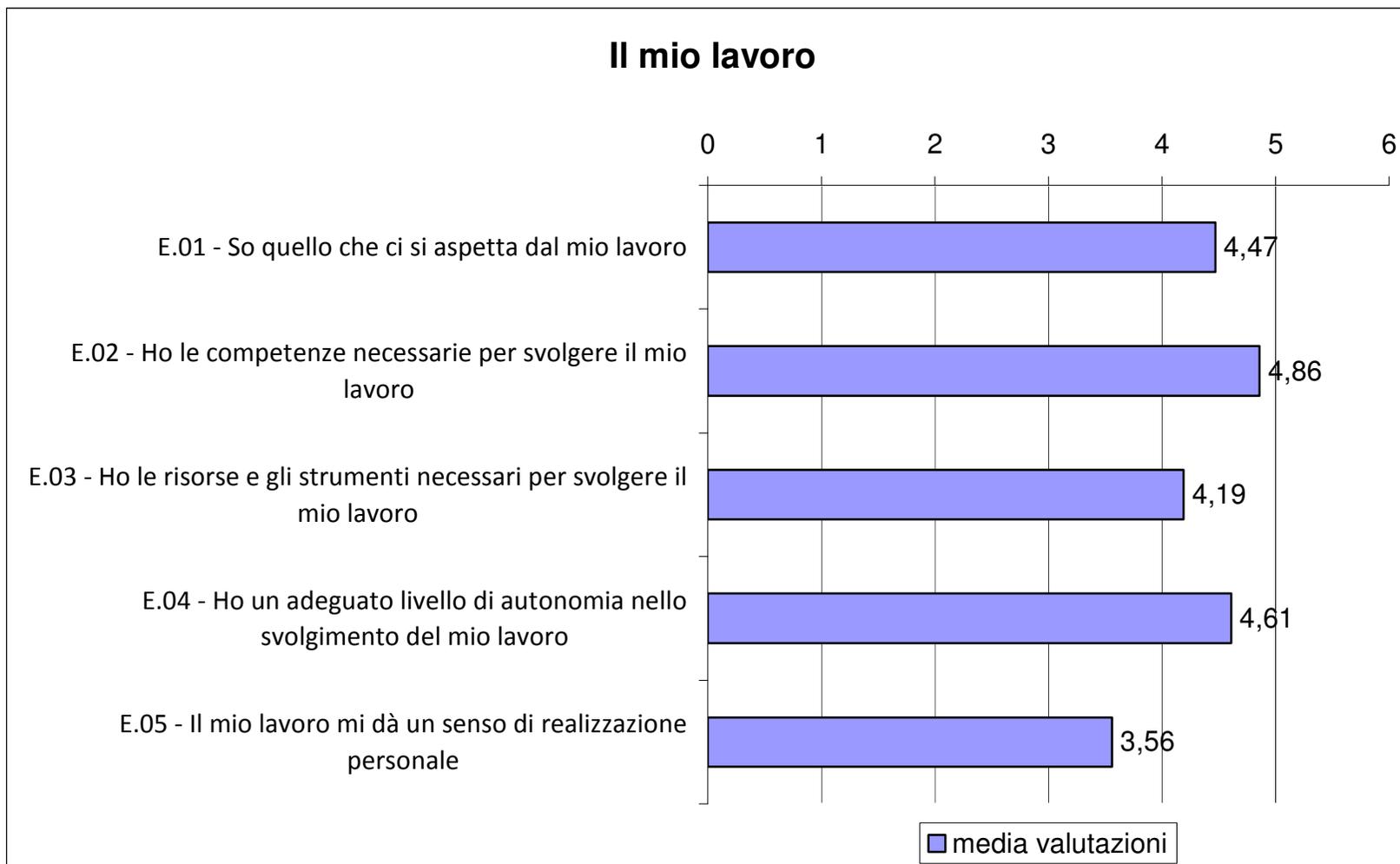
SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Carriera e sviluppo professionale



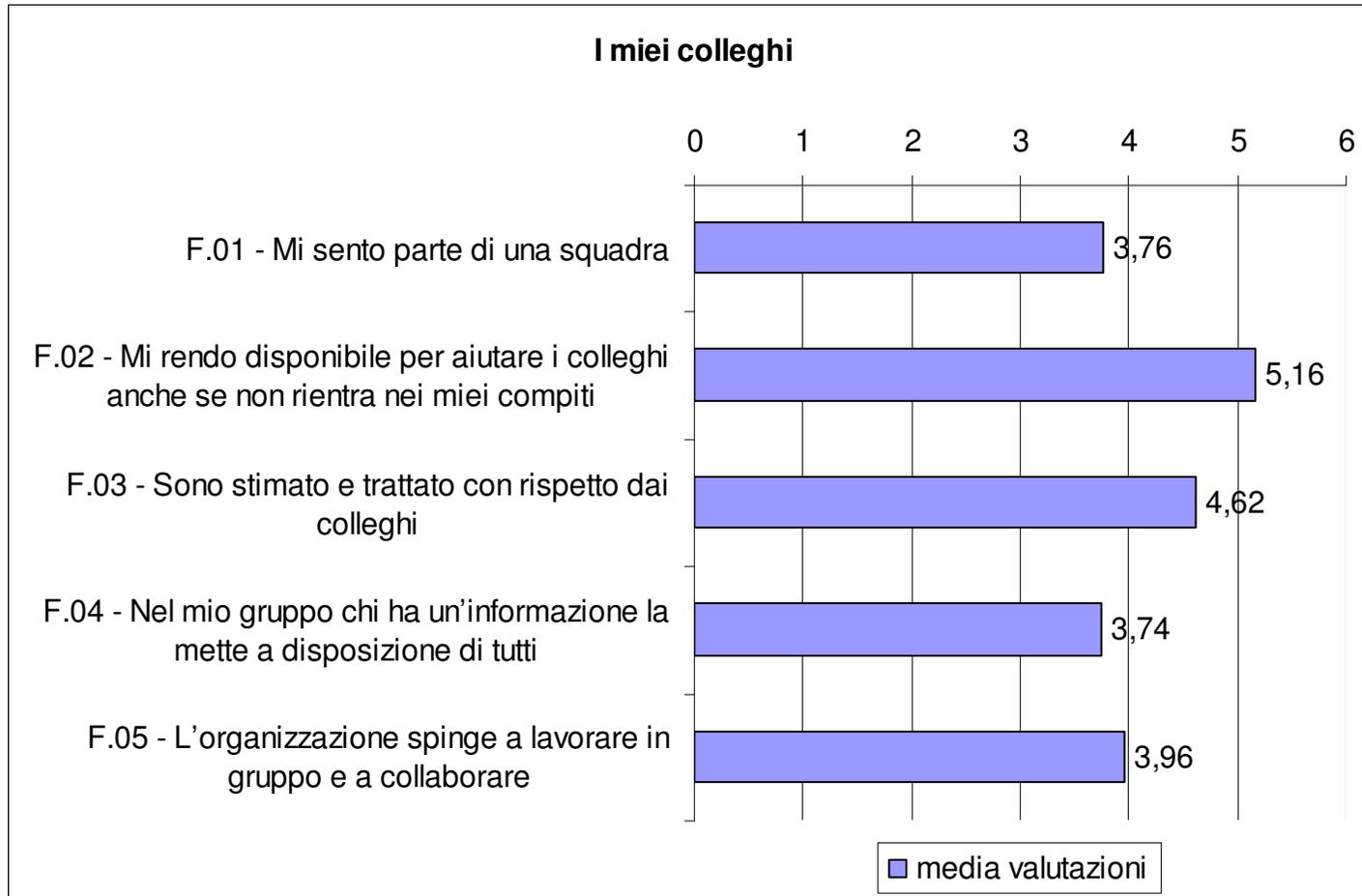


SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO



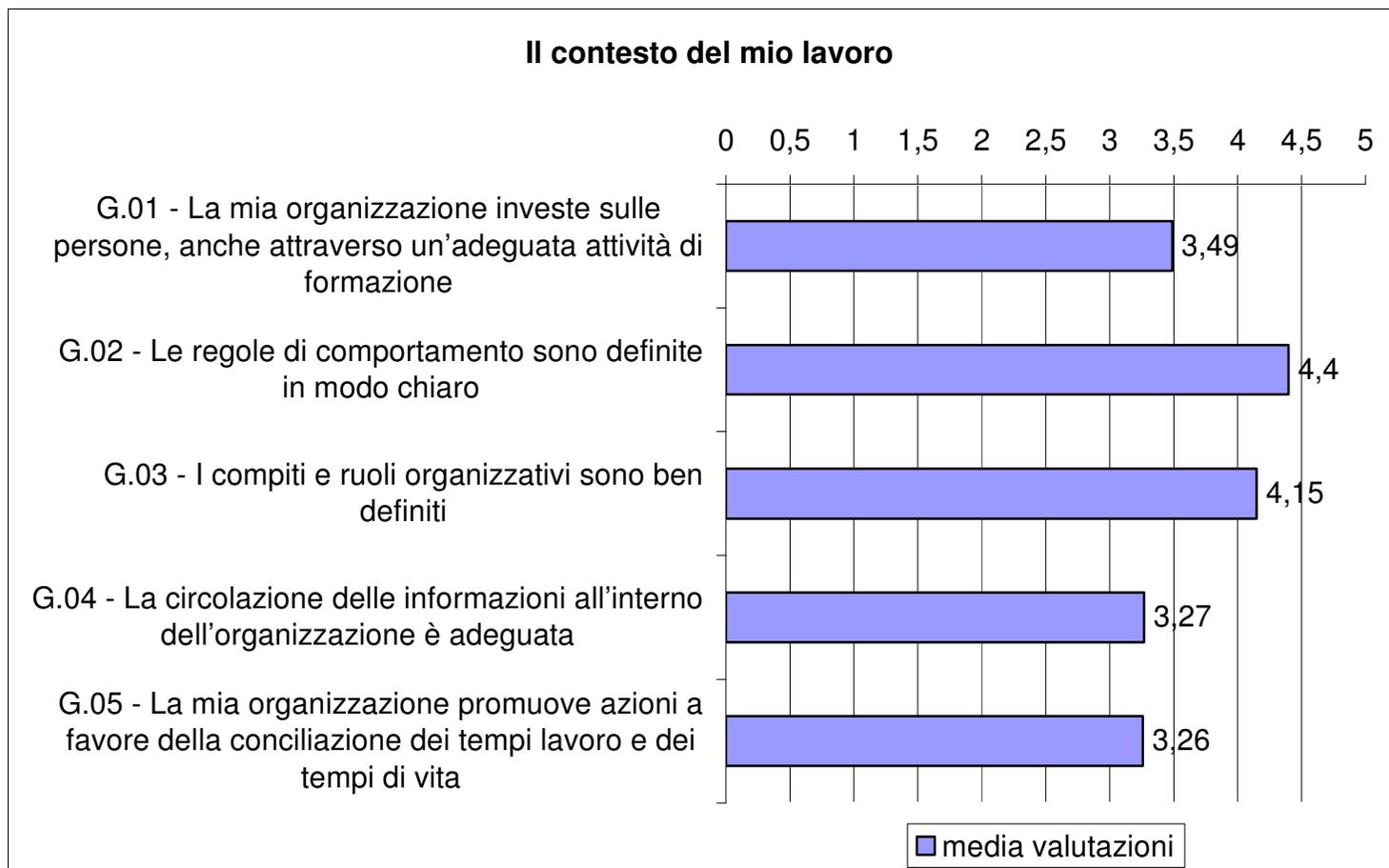


SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO





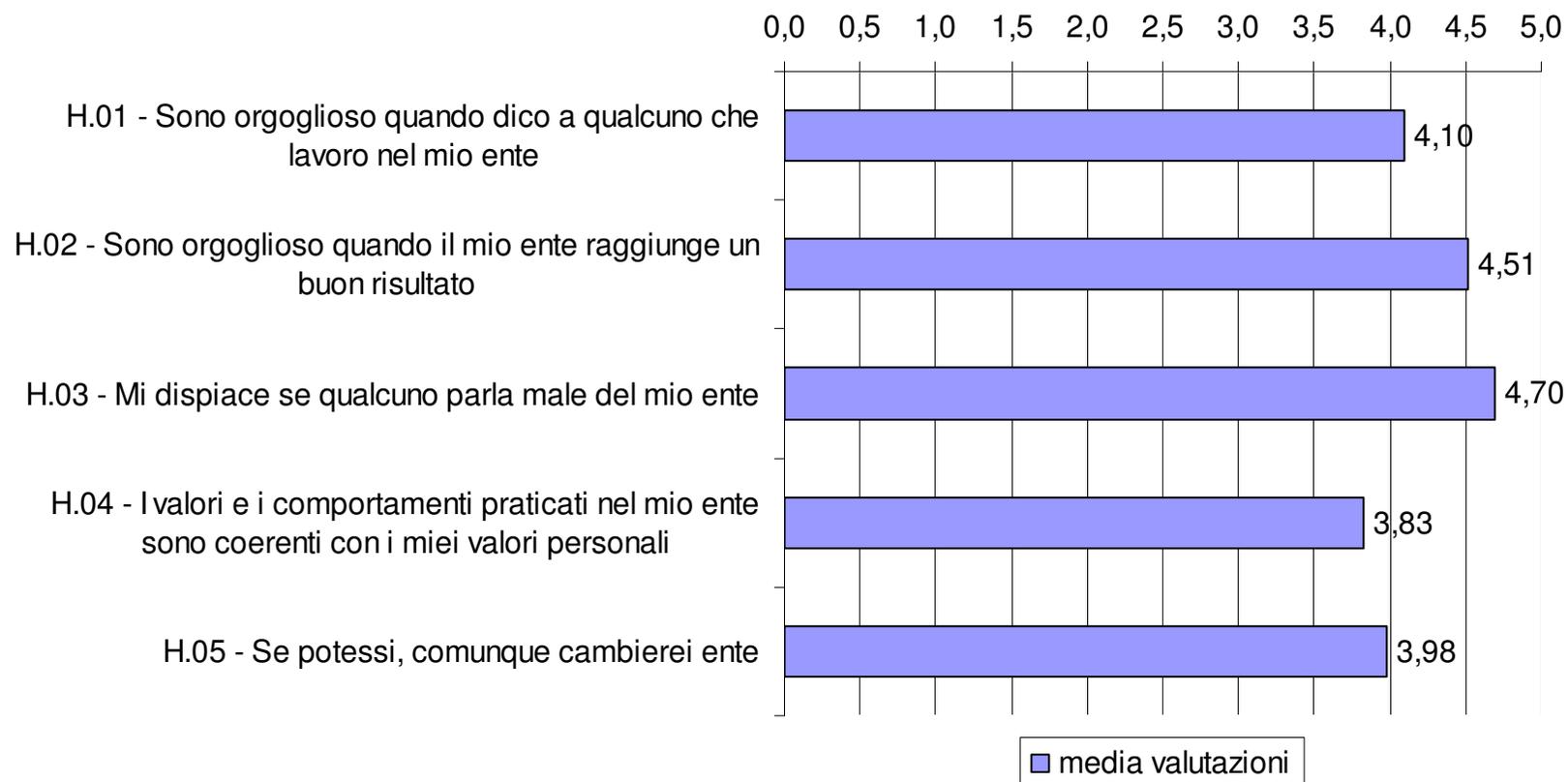
SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO





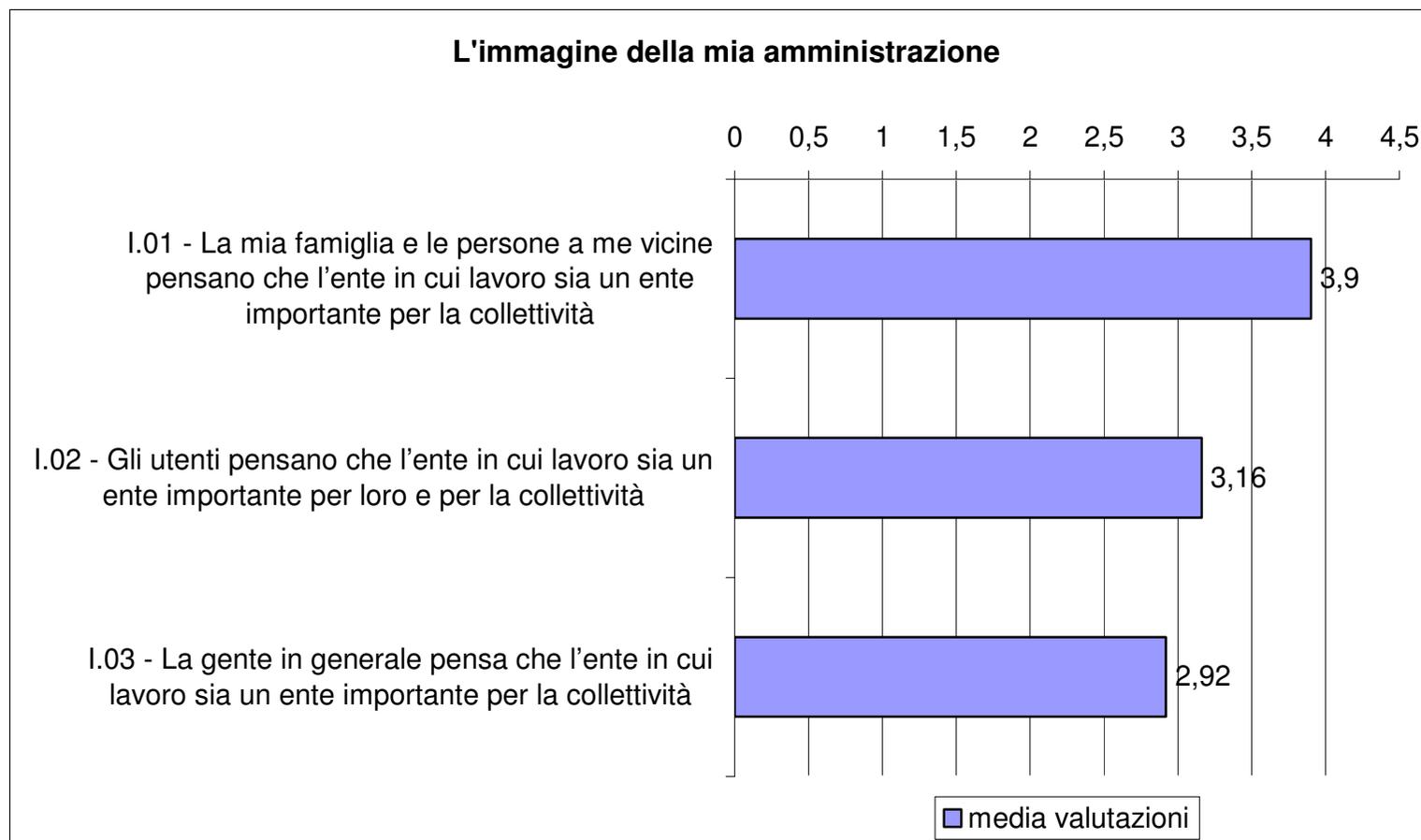
SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il senso di appartenenza



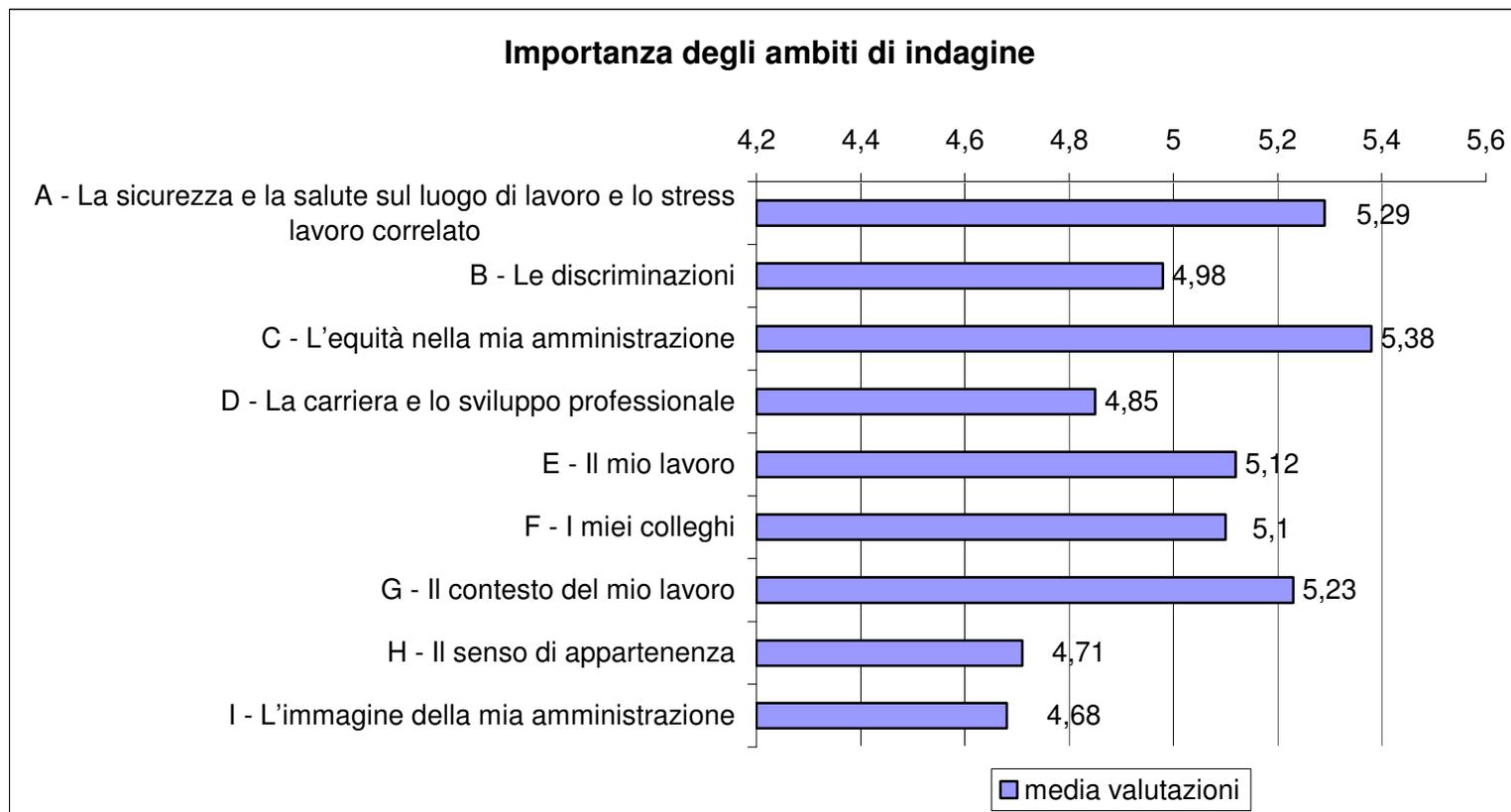


SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

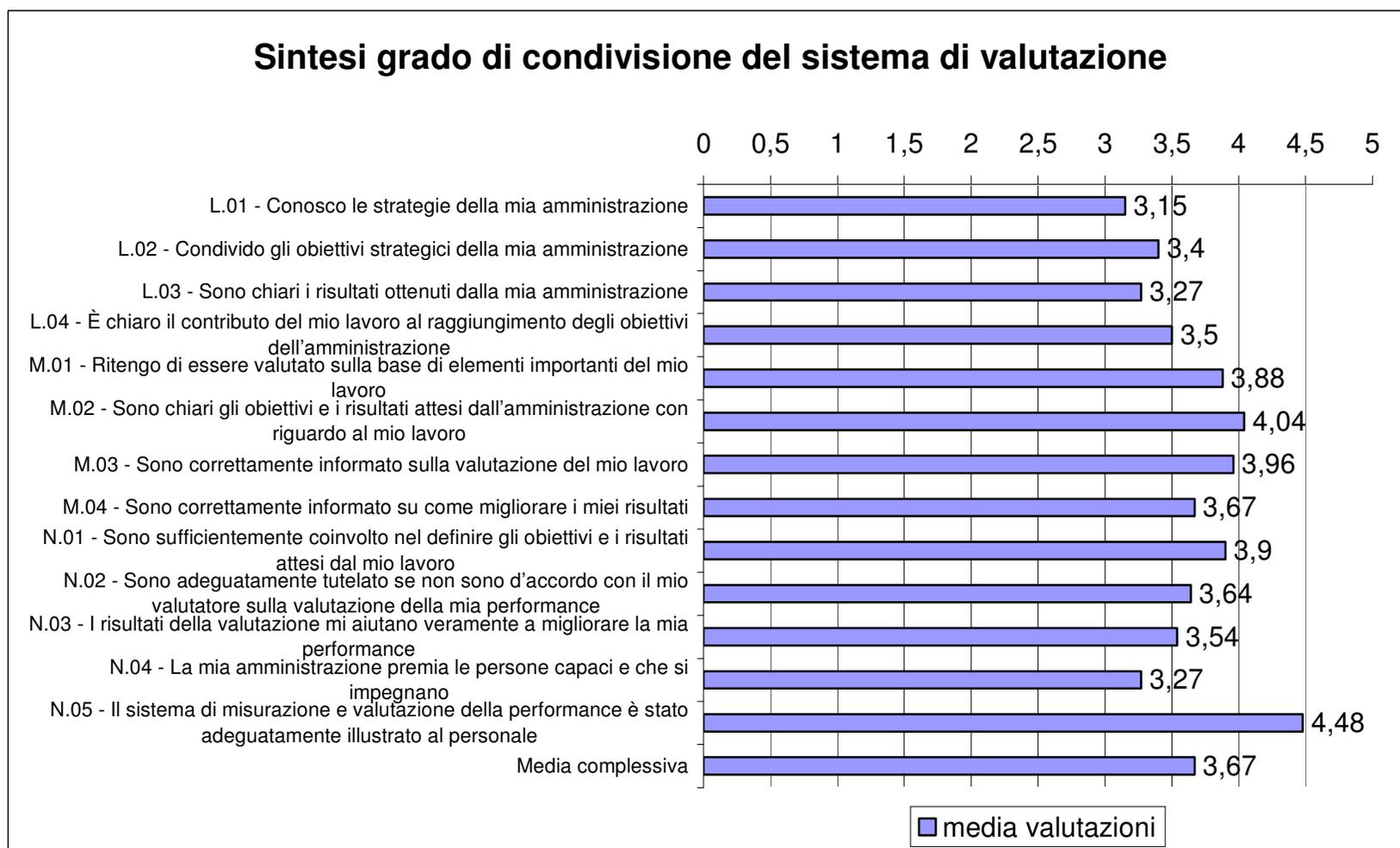




SEZIONE I – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO



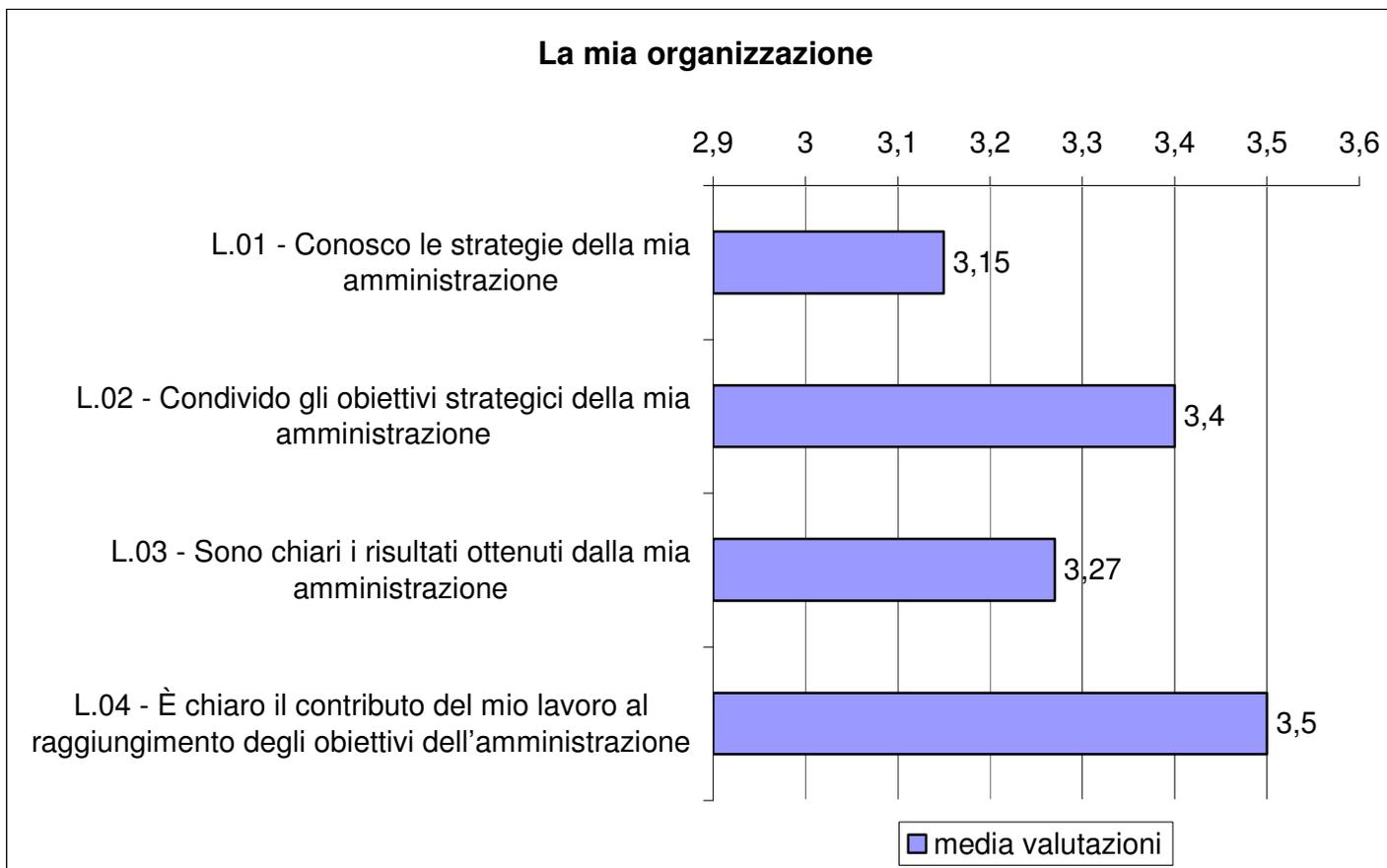
SEZIONE II – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



Dai dati relativi all'organizzazione emerge una percezione di scarso coinvolgimento nella fase di programmazione strategica e di rendicontazione mentre è maggiormente elevata la conoscenza degli obiettivi e del sistema di misurazione e valutazione della performance. Tali risultati possono però fornire lo spunto per intraprendere azioni migliorative al fine di attuare un maggior coinvolgimento del personale ed una più efficace comunicazione interna, sia nella fase di programmazione che nella fase di misurazione e valutazione.

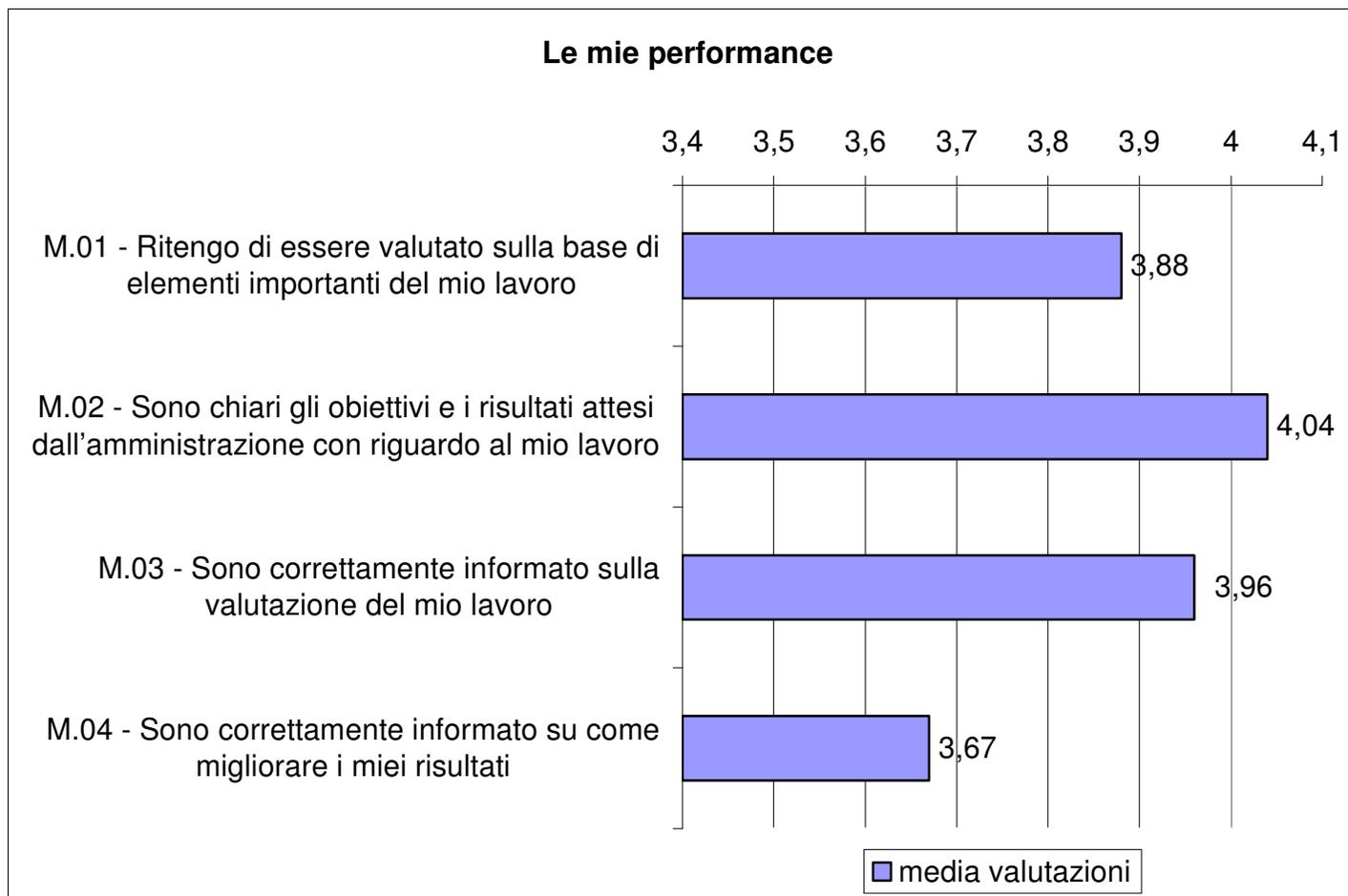


SEZIONE II – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



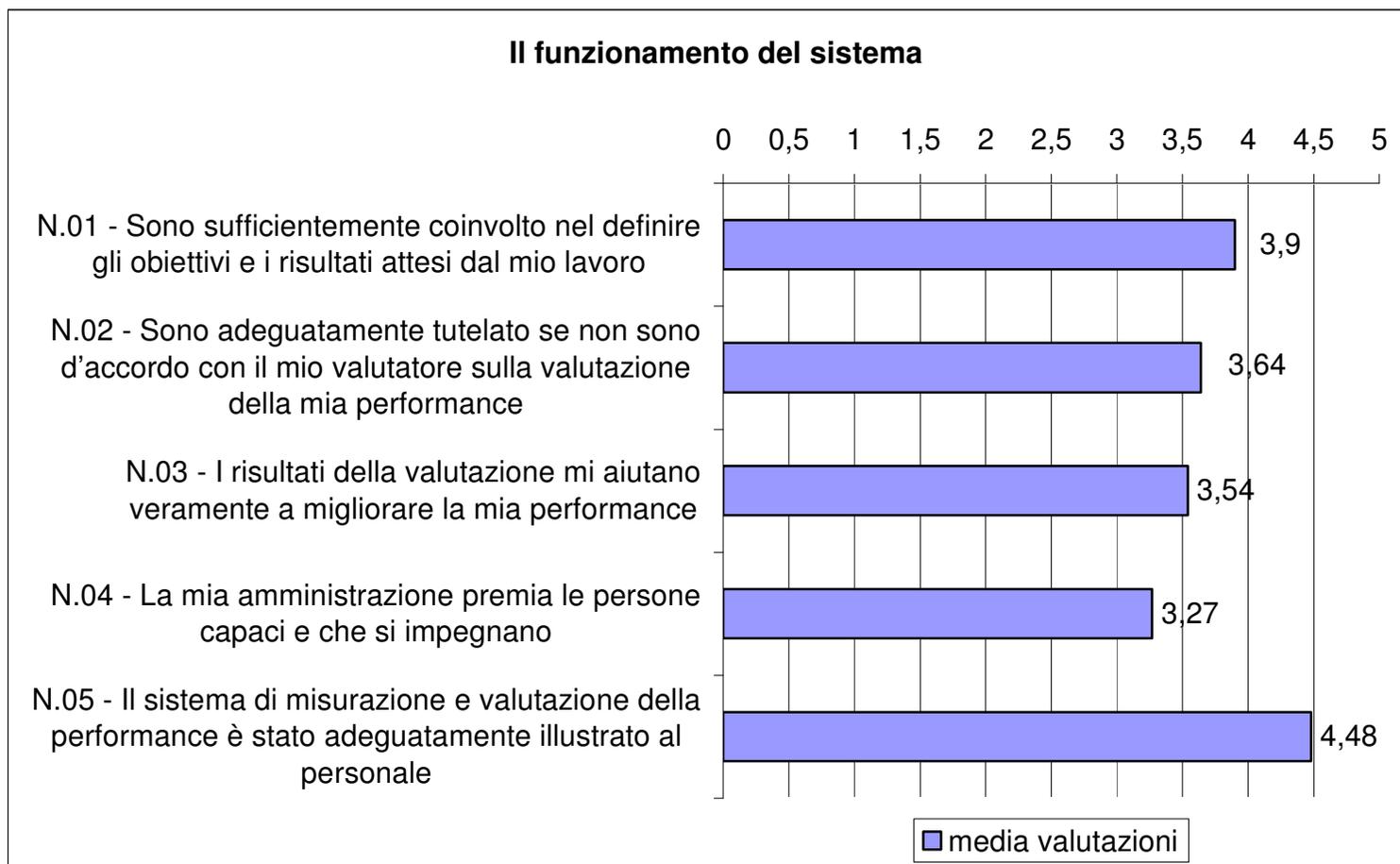


SEZIONE II – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE





SEZIONE II – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



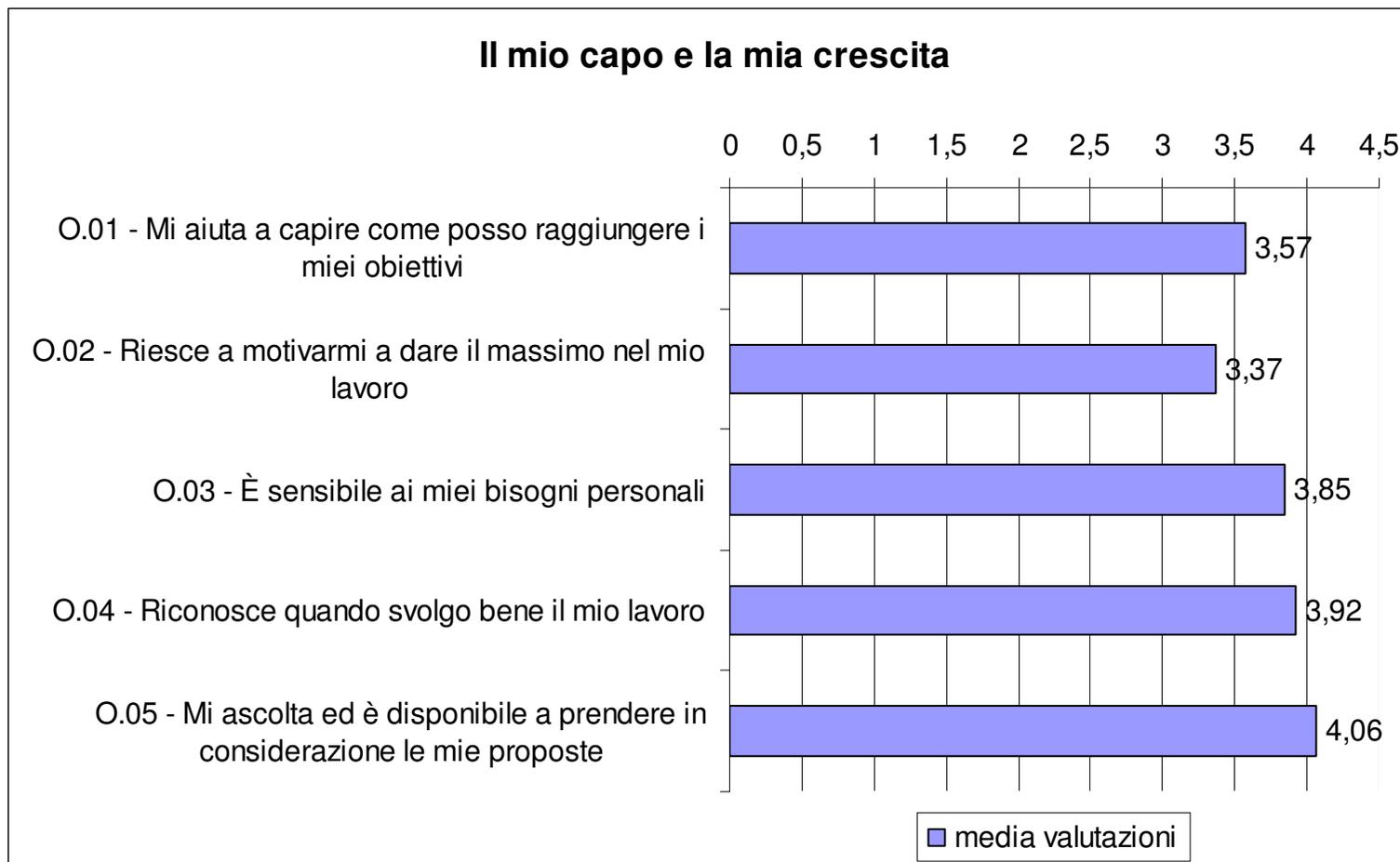
SEZIONE III – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO



La valutazione del superiore gerarchico, ovvero del Dirigente, ottiene risultati mediamente positivi; i valori più bassi (O.01- Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi, e O.02 – Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro) suggeriscono l'adozione di misure volte ad una maggior interazione e comunicazione con i dipendenti.



SEZIONE III –VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO





SEZIONE III –VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

