



Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico

Sintesi dei risultati dell'indagine 2013 svolta sul personale della Camera di Commercio di Viterbo, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs 150/2009

Indice

1. Premessa.....	1
2. Dati statistici	2
3. Area Benessere organizzativo.....	3
4. Area Grado di condivisione del sistema	6
5. Area Valutazione del superiore gerarchico	6
6. Dati complessivi per area di indagine.....	7
7. Conclusioni	7

Allegati:

- 1 - Modello per la realizzazione dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo dell'ANAC del 29.05.201
- 2 - Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Dlgs 150/09, realizzato dall'ANAC nel giugno 2014

1. Premessa

L'OIV monocratico ha curato, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs n. 150/2009, la realizzazione della indagine sul personale dipendente, utilizzando i Modelli approvati dall'A.N.AC. (ex CIVIT) il 29.05.2013, volta a rilevare il livello di *benessere organizzativo* e il *grado di condivisione del sistema* di valutazione nonché la *valutazione del superiore gerarchico* (allegato 1)

I risultati di questa indagine 2015 sono rappresentati in forma aggregata di seguito con tabelle e grafici.

Ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala *Likert* con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo (*minima importanza attribuita, per nulla, in totale disaccordo*) e 6 il valore massimo (*massima importanza attribuita, del tutto, in totale accordo*). In linea con quanto indicato dall'A.N.AC, il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo è minore a **3.5**. Si ricorda che alcune domande sono caratterizzate da

“polarità negative” per le quali l’A.NAC ha invertito la scala dei valori per garantire omogeneità di trattamento delle risposte e nel calcolo dei valori medi.

2. Dati statistici

L’OIV ha trasmesso l’invito a partecipare all’indagine a **56** unità di personale coinvolto, utilizzando il software *realizzato in house da referente del sistema informatico della Camera di Commercio*. Il personale coinvolto è totalmente impiegato a tempo indeterminato. Hanno risposto all’indagine **53** partecipanti di cui **42** hanno compilato il questionario e **nessuno** ha comunicato l’intenzione di non partecipare. La percentuale di risposta registrata è dunque pari al **75%** del personale coinvolto (42/56), con una percentuale di questionari compilati pari al **79,24%** (42/53). Il numero massimo di risposte degli uomini è pari 19 su 23 mentre quello delle donne è pari a 23 su 30.

Figura 1 - Indicazioni di compilazione

PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE					
Nelle domande del questionario per l’indagine sul benessere è stato richiesto ai partecipanti la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente (punteggio da 1 a 6)					
L’intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha espresso il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d’accordo o meno con l’affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante					
	Per nulla....				Del tutto....
	1	2	3	4	5 6
Domanda					

Le tabelle seguenti riepilogano i risultati anche in ottica di *genere*. I valori inferiori alla soglia critica (3,5) sono evidenziati in rosso per rilevare e segnalare l’immediata criticità e area di intervento. I dati uguali o superiori a 3,5 e inferiori a 4,0 sono evidenziati in giallo poiché relative ad aree o ad ambiti anch’essi, seppure con una priorità inferiore, a rischio e meritevoli di attenzione e destinatarie di azioni di miglioramento da porre in essere a cura dell’amministrazione.

Tabella 1 - Valori medi complessivi per area e genere

	MEDIA		
	UOMINI	DONNE	COMPLESSIVA
Benessere organizzativo	4,1	3,8	3,9
Grado di condivisione del sistema	3,9	3,7	3,8
Valutazione del proprio superiore gerarchico	4,6	4,2	4,4

3. Area Benessere organizzativo

La prima tipologia di indagine riguarda il “*Benessere organizzativo*” inteso come stato di salute di un’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. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti da A a I, di cui fanno parte un totale di 51 domande. Le Tabelle seguenti riportano i valori medi per ciascun ambito di analisi. I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono posti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita agli stessi ambiti.

Tabella 2 - Valori medi del questionario “Benessere organizzativo” per ambito (da A ad I)

Benessere organizzativo	MEDIA		
	UOMINI	DONNE	COMPLESSIVA
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3,8	3,6	3,7
B - Le discriminazioni	4,8	4,7	4,8
C - L’equità nella mia amministrazione	3,9	3,3	3,6
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3,4	3,3	3,4
E - Il mio lavoro	4,4	4,2	4,3
F - I miei colleghi	4,5	4,2	4,4
G - Il contesto del mio lavoro	4,0	3,6	3,8
H - Il senso di appartenenza	4,0	4,0	4,0
I - L’immagine della mia amministrazione	3,7	3,3	3,5
Totale complessivo	4,1	3,8	3,9

Figura 2 - Media complessiva dell’Area benessere organizzativo distinta per ambiti

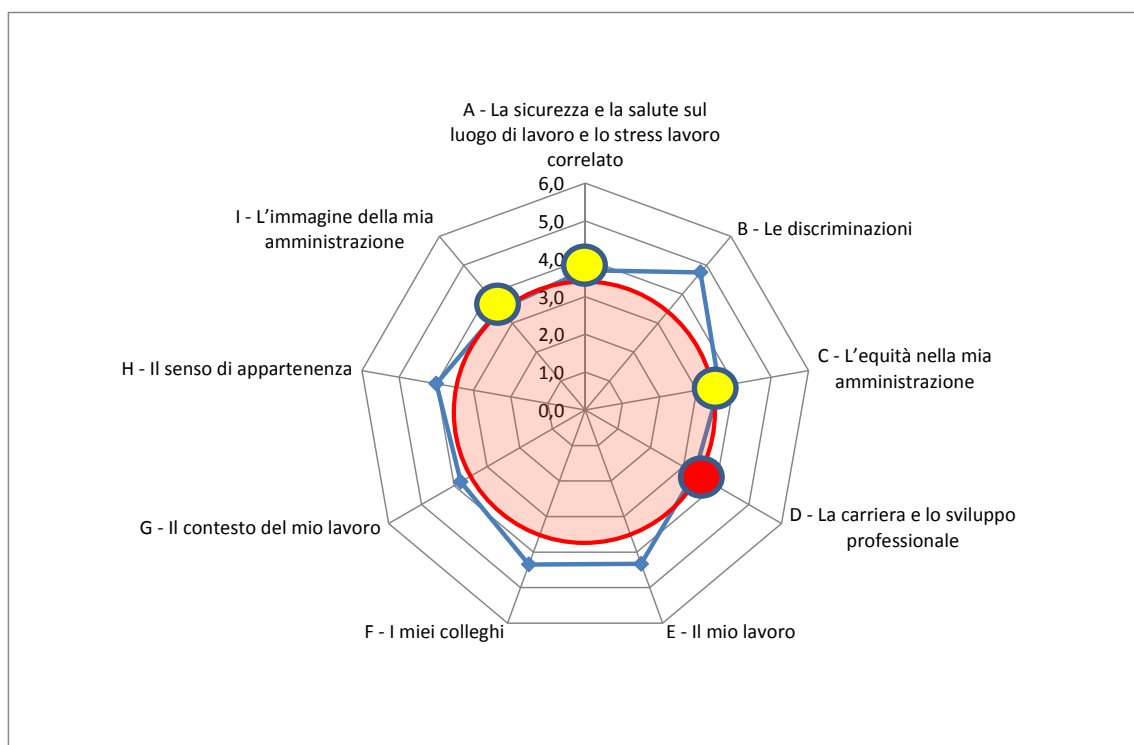


Figura 3 - Media per genere

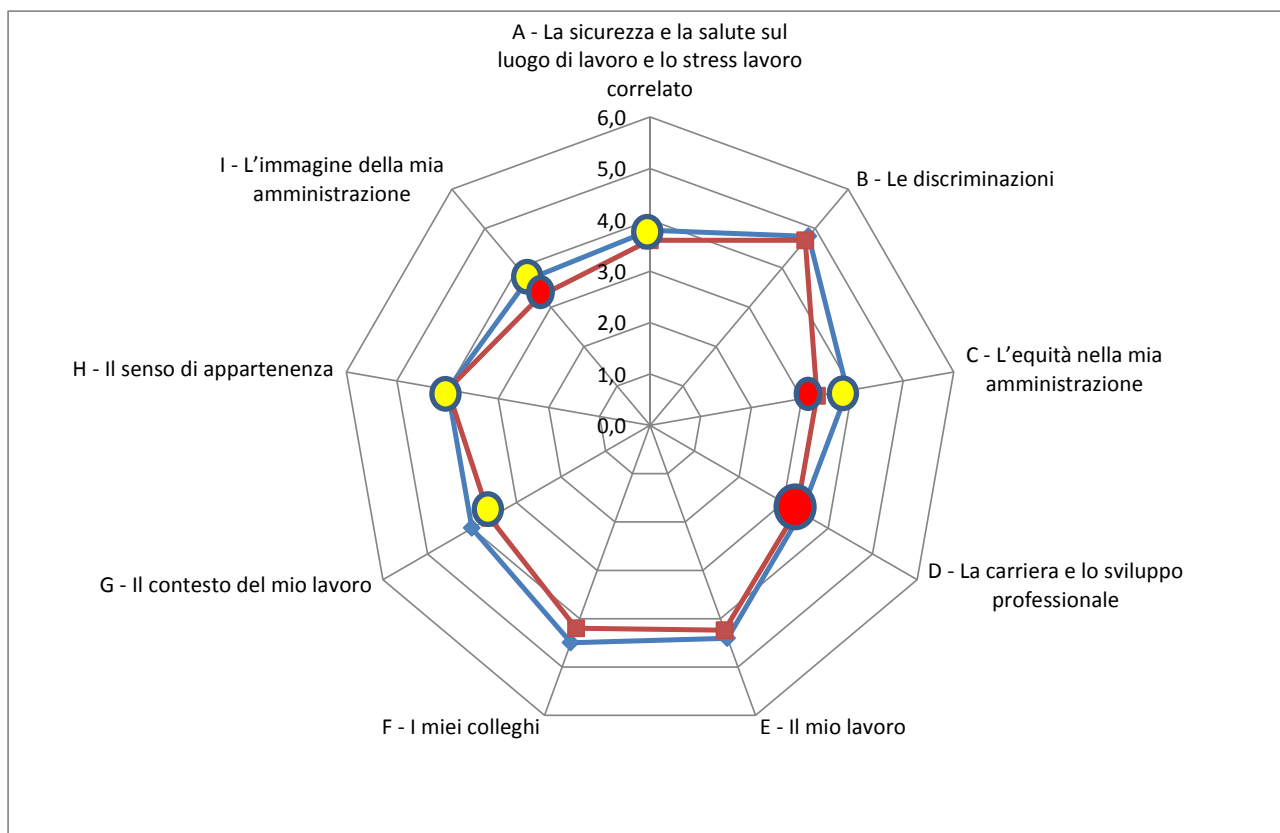


Tabella 3 - Dati medi importanza attribuita a ciascun ambito (da A a I)

Importanza attribuita agli ambiti del benessere organizzativo	MEDIA		
	UOMINI	DONNE	COMPLESSIVA
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	5,0	5,2
B - Le discriminazioni	4,8	4,8	4,8
C - L'equità nella mia amministrazione	5,3	5,2	5,3
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,2	4,9	5,0
E - Il mio lavoro	5,5	5,0	5,3
F - I miei colleghi	5,1	5,0	5,1
G - Il contesto del mio lavoro	5,3	4,9	5,1
H - Il senso di appartenenza	5,0	4,7	4,9
I - L'immagine della mia amministrazione	5,0	4,6	4,8

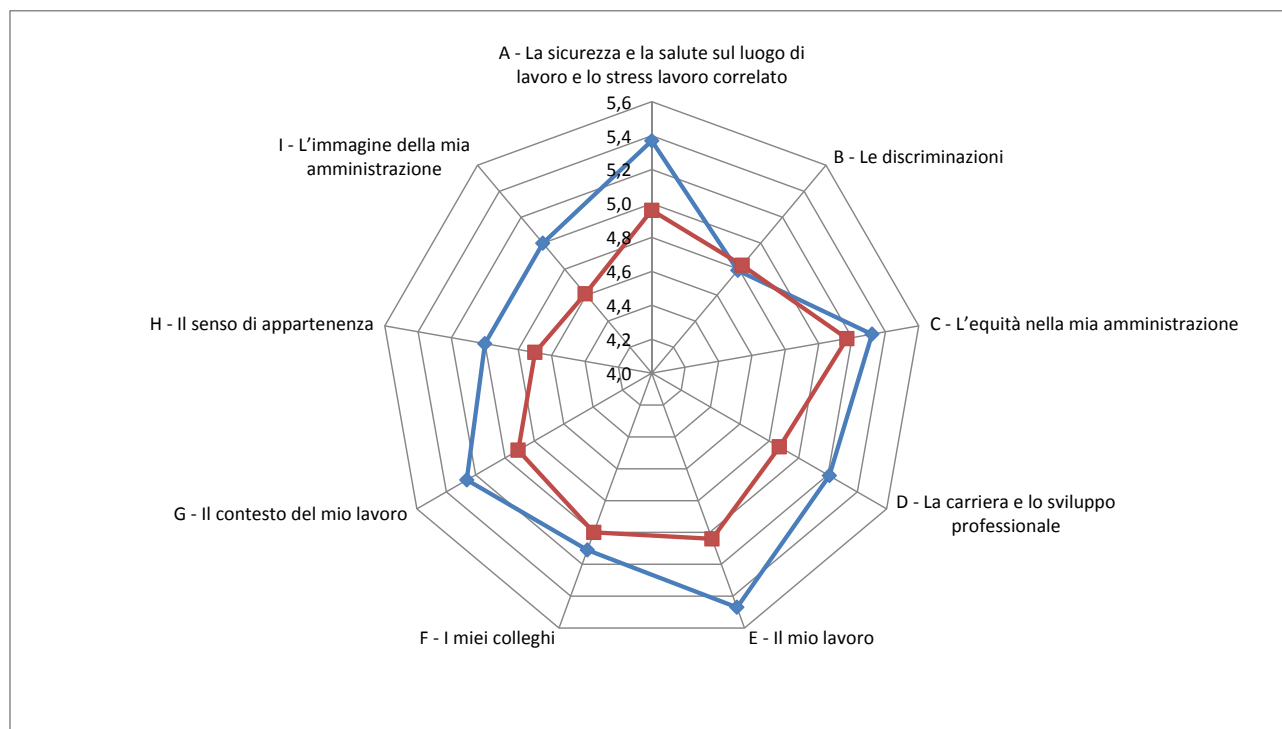
Tabelle 4, 5 e 6 - Analisi di correlazione tra l'importanza attribuita a ciascun ambito e i risultati dell'indagine complessivi e per genere

Benessere organizzativo - Aree in ordine decrescente di importanza	Importanza ambito del benessere organizzativo MEDIA COMPLESSIVA	Punteggio Risultati Benessere MEDIA COMPLESSIVA
E - Il mio lavoro	5,3	4,3
C - L'equità nella mia amministrazione	5,3	3,6
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,2	3,7
G - Il contesto del mio lavoro	5,1	3,8
F - I miei colleghi	5,1	4,4
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,0	3,4
H - Il senso di appartenenza	4,9	4,0
B - Le discriminazioni	4,8	4,8
I - L'immagine della mia amministrazione	4,8	3,5

Benessere organizzativo - Aree in ordine decrescente di importanza	Importanza ambito del benessere organizzativo Media per genere: UOMO	Punteggio Risultati Benessere Media per genere: UOMO
E - Il mio lavoro	5,5	4,4
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	3,8
C - L'equità nella mia amministrazione	5,3	3,9
G - Il contesto del mio lavoro	5,3	4,0
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,2	3,4
F - I miei colleghi	5,1	4,5
H - Il senso di appartenenza	5,0	4,0
I - L'immagine della mia amministrazione	5,0	3,7
B - Le discriminazioni	4,8	4,8

Benessere organizzativo - Aree in ordine decrescente di importanza	Importanza ambito del benessere organizzativo Media per genere: DONNA	Punteggio Risultati Benessere Media per genere: DONNA
C - L'equità nella mia amministrazione	5,2	3,3
E - Il mio lavoro	5,0	4,2
F - I miei colleghi	5,0	4,2
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,0	3,6
G - Il contesto del mio lavoro	4,9	3,6
D - La carriera e lo sviluppo professionale	4,9	3,3
B - Le discriminazioni	4,8	4,7
H - Il senso di appartenenza	4,7	4,0
I - L'immagine della mia amministrazione	4,6	3,3

Figura 4 - Confronto per genere dell'importanza attribuita agli ambiti dell'area "Benessere organizzativo"



4. Area Grado di condivisione del sistema

La seconda tipologia di indagine riguarda il "grado di condivisione del sistema" inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella Camera di Commercio. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. La Tabella 4 riporta il valore medio per ciascun ambito di analisi.

Tabella 7 - Dati medi Questionario "Grado di condivisione del sistema" per ambito (da L a N)

Grado di condivisione del sistema	MEDIA		
	UOMINI	DONNE	COMPLESSIVA
L - Il funzionamento del sistema	3,7	3,2	3,4
M - La mia organizzazione	4,1	4,1	4,1
N - Le mie performance	4,0	3,7	3,9
Toatale complessivo	3,9	3,7	3,8

5. Area Valutazione del superiore gerarchico

La terza tipologia di indagine riguarda la "valutazione del superiore gerarchico" intesa come 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. Questa tipologia di

indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. La Tabella 5 riporta il valore medio per ciascun abito di analisi.

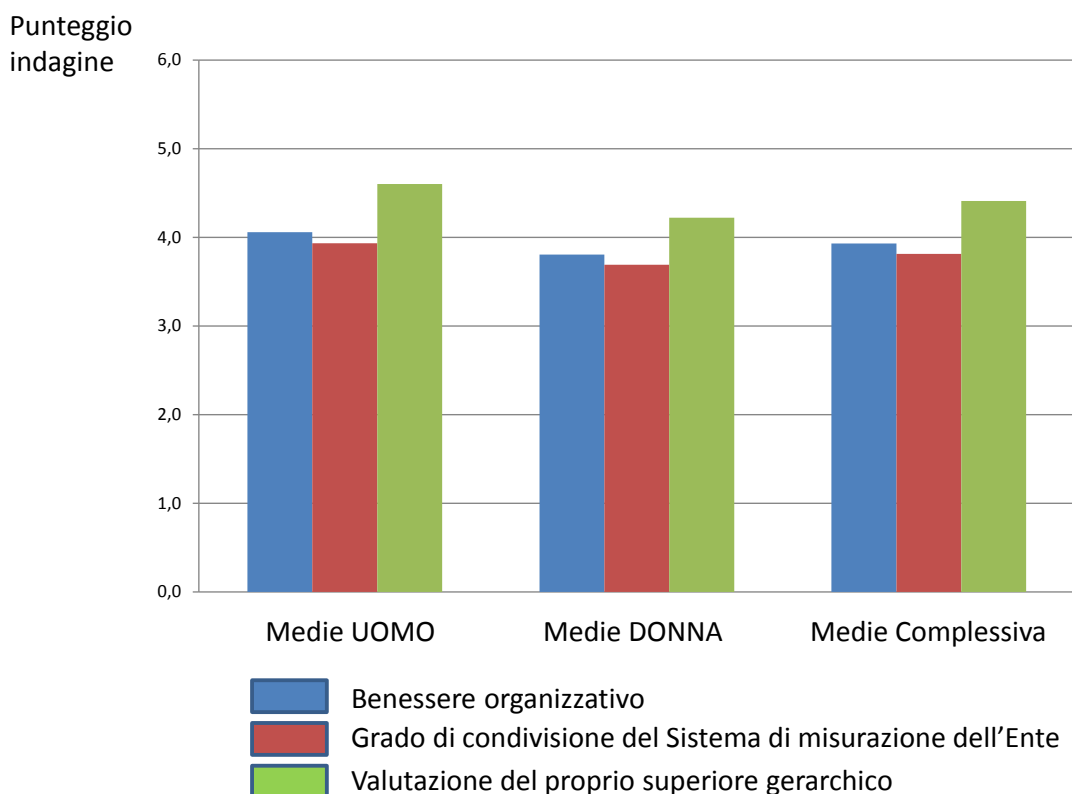
Tabella 8 - Dati medi Questionario “Valutazione del superiore gerarchico” per ambito (da O a P)

Valutazione del proprio superiore gerarchico	MEDIA		
	UOMINI	DONNE	COMPLESSIVA
O - Il mio capo e la mia crescita	4,7	4,3	4,5
P - Il mio capo e l'equità	4,5	4,2	4,3
Totale complessivo	4,6	4,2	4,4

6. Dati complessivi per area di indagine

Di seguito è riportato il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti.

Figura 5 - Valori complessivi dell'indagine per area e per genere



7. Conclusioni

Analizzando i dati emersi dall'indagine e rappresentati attraverso tabelle e figure, risulta che l'area del **benessere organizzativo** ha come elemento critico di debolezza l'ambito **“Carriera e sviluppo”**. Se l'analisi è sviluppata per genere (**DONNA**) si rilevano criticità anche nell'ambito **“Equità nella mia amministrazione”** e **“l'Immagine della mia amministrazione”**. Si rileva in particolare che per le donne

l'ambito **"Equità nella mia amministrazione"** è anche oggetto di particolare importanza (la più importante tra gli ambiti del benessere organizzativo).

Si segnala anche l'ambito **"La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato"**, che seppure non critico, sulla base del target suggerito dall'ANAC (3,5), dovrebbe essere oggetto di attenzione da parte dell'amministrazione e prevedere interventi specifici per il suo miglioramento.

Relativamente all'area **"grado di condivisione del sistema"** complessivamente si rileva essere critico l'ambito del **"funzionamento del Sistema"**.

Non si rilevano criticità circa l'area **"valutazione del proprio superiore gerarchico"**.

Sulla base delle criticità emerse, si raccomanda l'amministrazione di individuare, anche attraverso il supporto del Comitato Unico di Garanzia, opportune azioni di miglioramento.

Si raccomanda di inserire le azioni di miglioramento tra gli obiettivi di performance all'interno del piano triennale della performance (anche in una fase successiva all'approvazione del piano da parte dell'organo di indirizzo politico dell'Ente).

A tal fine e per favorire l'analisi e l'interpretazione dei dati, si riportano i risultati di un rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 203-2014, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Dlgs 150/09, realizzato dall'ANAC nel giugno 2014.

Il rapporto ha avuto per oggetto anche le Camere di Commercio (vedi allegato n. 2). In giallo sono indicati gli ambiti non critici ma che meritano attenzione siccome prossimi al target 3,5.

Tabella 9 - Rapporto ANAC – Area BENESSERE ORGANIZZATIVO

Benessere organizzativo	MEDIA	
	Comparti Tutti	Camere di commercio
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,4	4,2
B - Le discriminazioni	5,1	5,1
C - L'equità nella mia amministrazione	3,3	3,2
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3,2	3,0
E - Il mio lavoro	4,5	4,4
F - I miei colleghi	4,4	4,3
G - Il contesto del mio lavoro	3,7	3,3
H - Il senso di appartenenza	4,3	4,3
I - L'immagine della mia amministrazione	3,5	4,0
Totale complessivo	4,0	4,0

Tabella 10 - Rapporto ANAC – Area GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA

Grado di condivisione del sistema	MEDIA	
	Comparti Tutti	Camere di commercio
L - Il funzionamento del sistema	3,5	3,1
M - La mia organizzazione	3,6	3,4
N - Le mie performance	3,2	3,0
Toatale complessivo	3,4	3,2

Tabella 11 - Rapporto ANAC – Area VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO

Valutazione del proprio superiore gerarchico	MEDIA	
	Comparti Tutti	Camere di commercio
O - Il mio capo e la mia crescita	3,9	3,8
P - Il mio capo e l'aquità	3,8	3,7
Toatale complessivo	3,9	3,6

Roma, 18. 01.2016

OIV

Massimo De Angelis