

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016



CAMERA DI COMMERCIO  
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA  
PORDENONE

### RISULTATI DI SINTESI

Ambito monitorato: <b>benessere</b>	Percezione media			
	Responsabili di UO		Collaboratori	
	2016	2015	2016	2015
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,50	4,94	5,11	5,06
Le discriminazioni	5,23	5,56	5,45	5,37
L'equità nella mia amministrazione	4,55	4,35	3,52	3,48
Carriera e sviluppo professionale	4,10	4,20	3,54	3,45
Il mio lavoro	5,25	4,70	4,39	4,35
I miei colleghi	4,60	4,35	4,12	4,22
Il contesto del mio lavoro	4,35	4,35	4,12	3,81
Il senso di appartenenza	4,60	4,65	4,29	4,24
Immagine della mia amministrazione	3,25	3,00	3,42	3,16
<b>Ambito monitorato: grado di condivisione del sistema di valutazione</b>				
La mia organizzazione	4,19	4,06	3,43	3,43
Le mie performance	4,31	4,25	3,74	3,71
Il funzionamento del Sistema	4,45	3,90	3,39	3,26
Il mio capo e la mia crescita	4,65	4,15	4,20	3,95
Il mio capo e l'equità	4,63	4,19	3,84	3,69

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

L'esame dei dati di sintesi esposti nella tabella disponibile alla pagina precedente evidenzia una generale buona percezione da parte del personale camerale di tutti gli ambiti oggetto di osservazione riguardanti l'organizzazione e l'ambiente di lavoro – benessere e grado di condivisione del sistema di valutazione - non facendo emergere criticità o aspetti da approfondire/migliorare.

I dati emersi evidenziano, inoltre, un generale miglioramento delle percezioni espresse dal personale rispetto alla precedente rilevazione, salvo poche eccezioni.

Tali esiti non evidenziano i disagi e le preoccupazioni del personale circa gli impatti che il futuro assetto istituzionale ed organizzativo avrà sul nostro Ente, al termine del percorso di definizione e approvazione del piano di razionalizzazione di competenza di Unioncamere, in ottemperanza del D.Lgs. n. 219 del 25.11.2016. Per contro mostrano una situazione di complessivo benessere, dimostrando il valore, l'attaccamento, il forte senso di appartenenza verso una istituzione, che il personale ha contribuito, con la propria dedizione e professionalità, a rendere competitiva ed efficiente, valori questi che il decreto potrebbe scardinare o mettere in discussione.

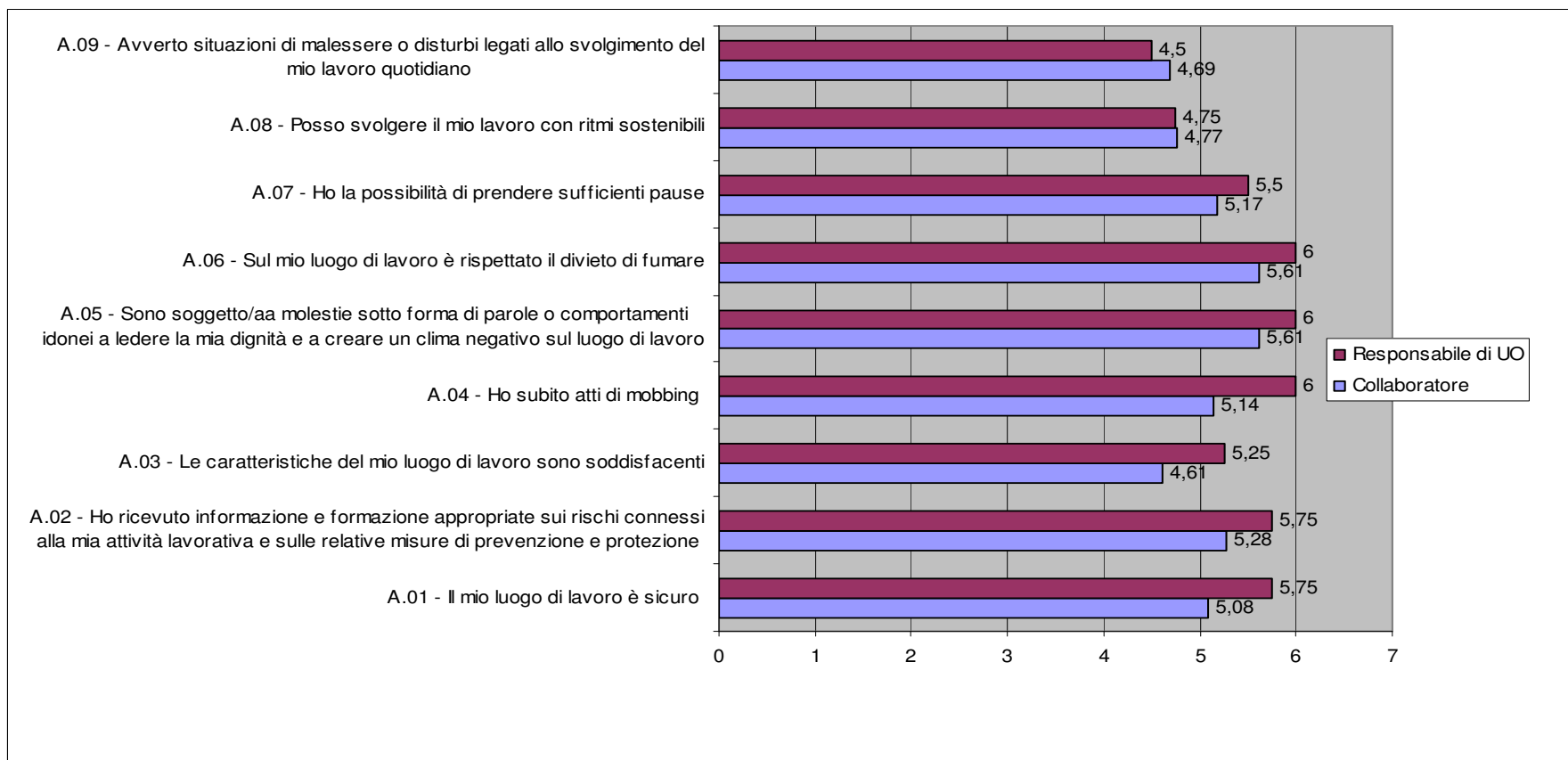
A margine della realizzazione dell'indagine sul benessere organizzativo le RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie - hanno fatto pervenire all'Amministrazione un documento, firmato dalla maggioranza del personale camerale in data 12.12.2016, nel quale i dipendenti hanno ritenuto opportuno esprimere la condizione di disagio ed incertezza che stanno vivendo, in relazione al processo di riforma del sistema camerale, dal momento che non hanno potuto manifestare tali preoccupazioni all'interno del questionario sul benessere organizzativo, il cui format non era modificabile.

Si propongono di seguito le elaborazioni di sintesi per l'anno 2016.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### A-SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

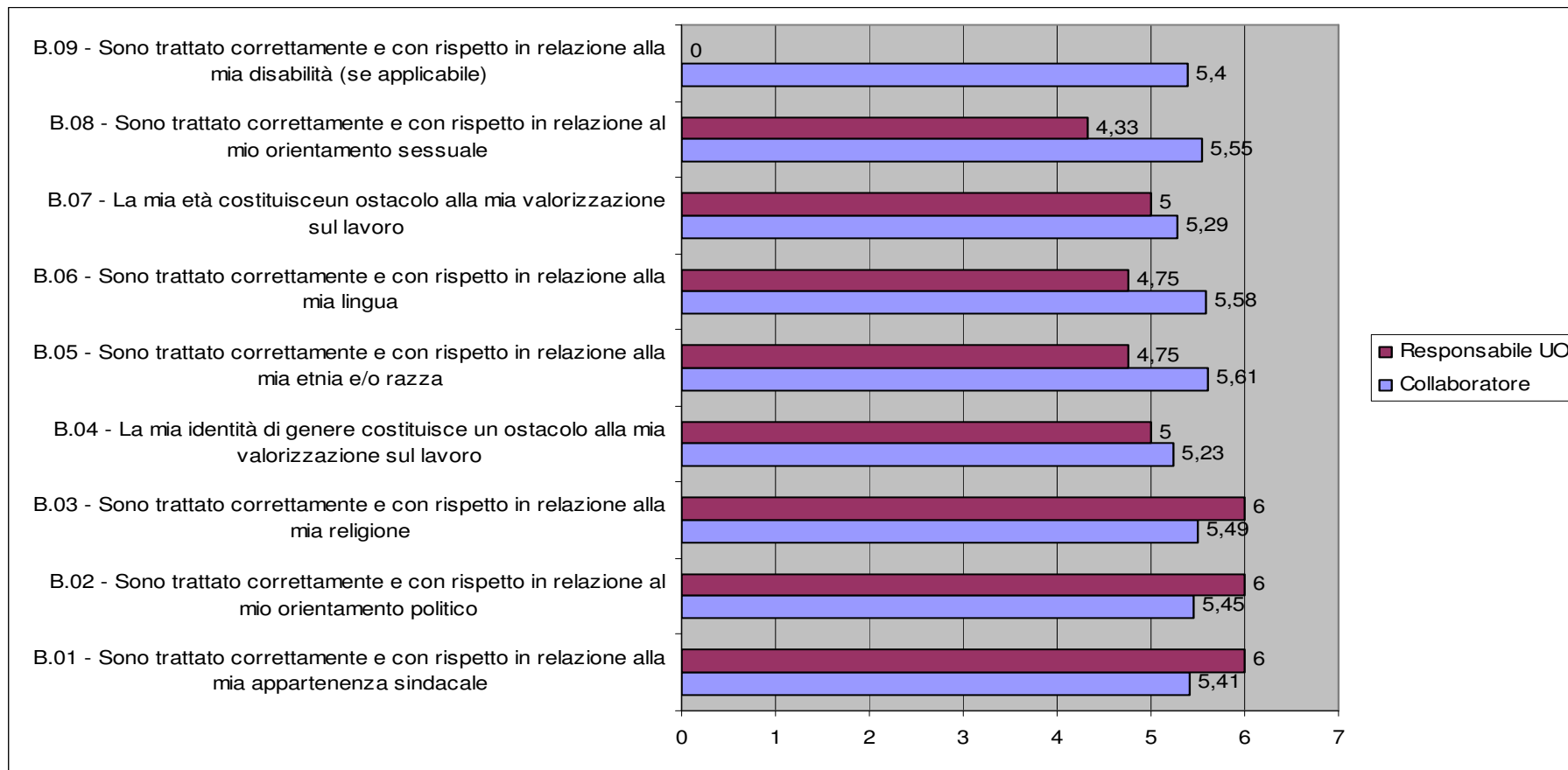


I risultati emersi evidenziano una buona percezione dei dipendenti in ordine agli aspetti della sicurezza e salute sul luogo di lavoro; i punteggi ottenuti sono tutti ben oltre il valore medio di 3. Rispetto al punteggio massimo di 6 punti, tutte le domande poste in senso positivo evidenziano valori di percezione medio-alti. Le domande n. 4, 5 e 9 invece – riguardando aspetti negativi – sono state valutate pesando maggiormente i punteggi bassi (che evidenziano l'assenza di criticità) e di meno i punteggi alti. Per queste domande quindi il risultato emerso va letto in senso contrario: non avverto situazioni di malessere, non sono soggetto a molestie, non ho subito atti di mobbing.

I risultati si attestano su valori medi simili quelli rilevati con l'indagine dello scorso anno.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### B- LE DISCRIMINAZIONI

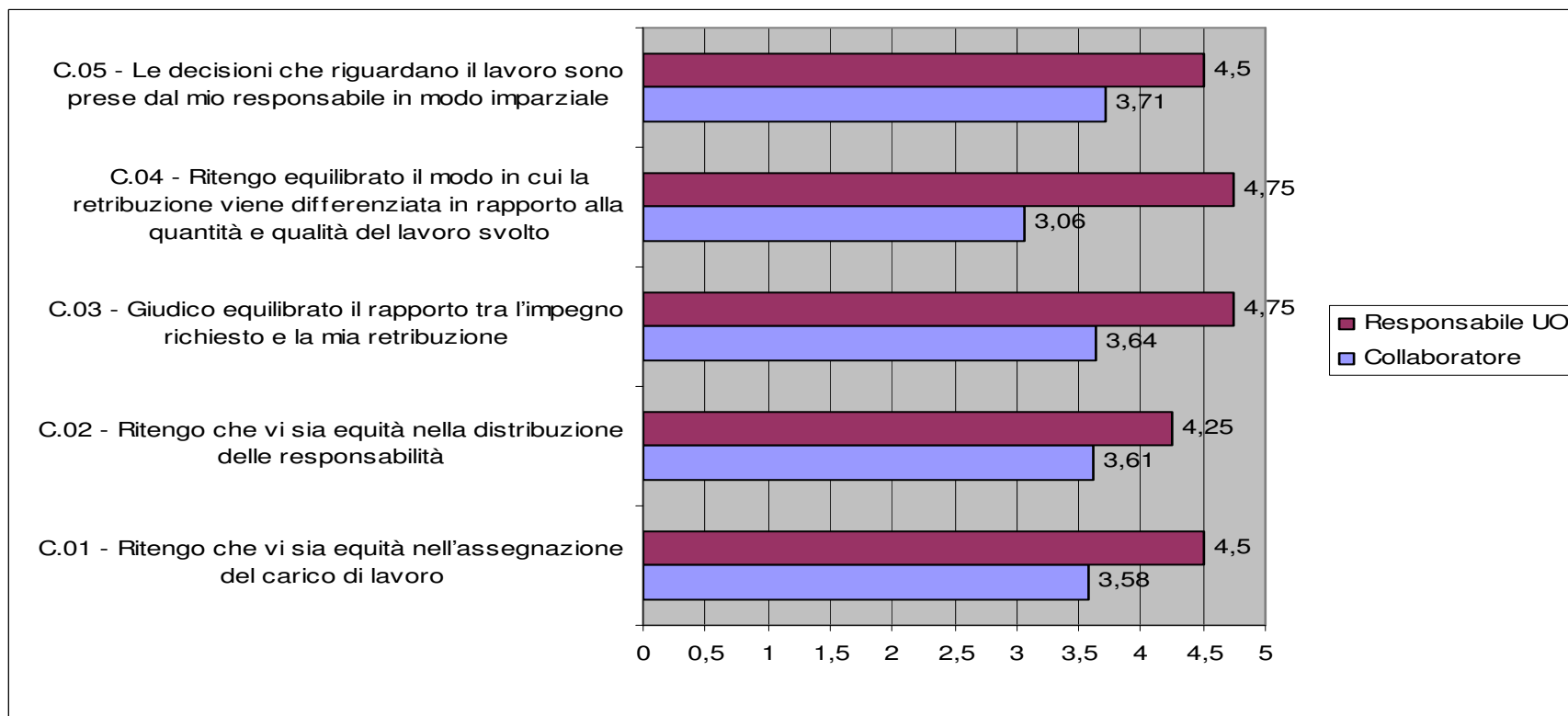


I risultati emersi evidenziano la completa assenza di discriminazioni, in quanto la gran parte degli ambiti sondati ha ottenuto punteggi prossimi al massimo (6 punti). Le domande B7 e B4 invece – essendo poste in senso negativo – sono state valutate pesando maggiormente i punteggi bassi (che evidenziano l'assenza di criticità) e di meno i punteggi alti. Per queste domande quindi il risultato emerso va letto in senso contrario: la mia età non costituisce ostacolo..., la mia identità di genere non costituisce ostacolo... In particolare tali aspetti, con un punteggio di poco inferiore a 5, non sono ritenuti un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

Per quanto riguarda le domande B5, B6 e B8 da parte dei Responsabili, il punteggio risulta più basso, per un probabile errore di interpretazione delle domande da parte di un responsabile, inoltre i responsabili non hanno risposto alla domanda B9. Gli altri risultati invece sono in linea con quelli emersi dall'indagine dell'anno precedente.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

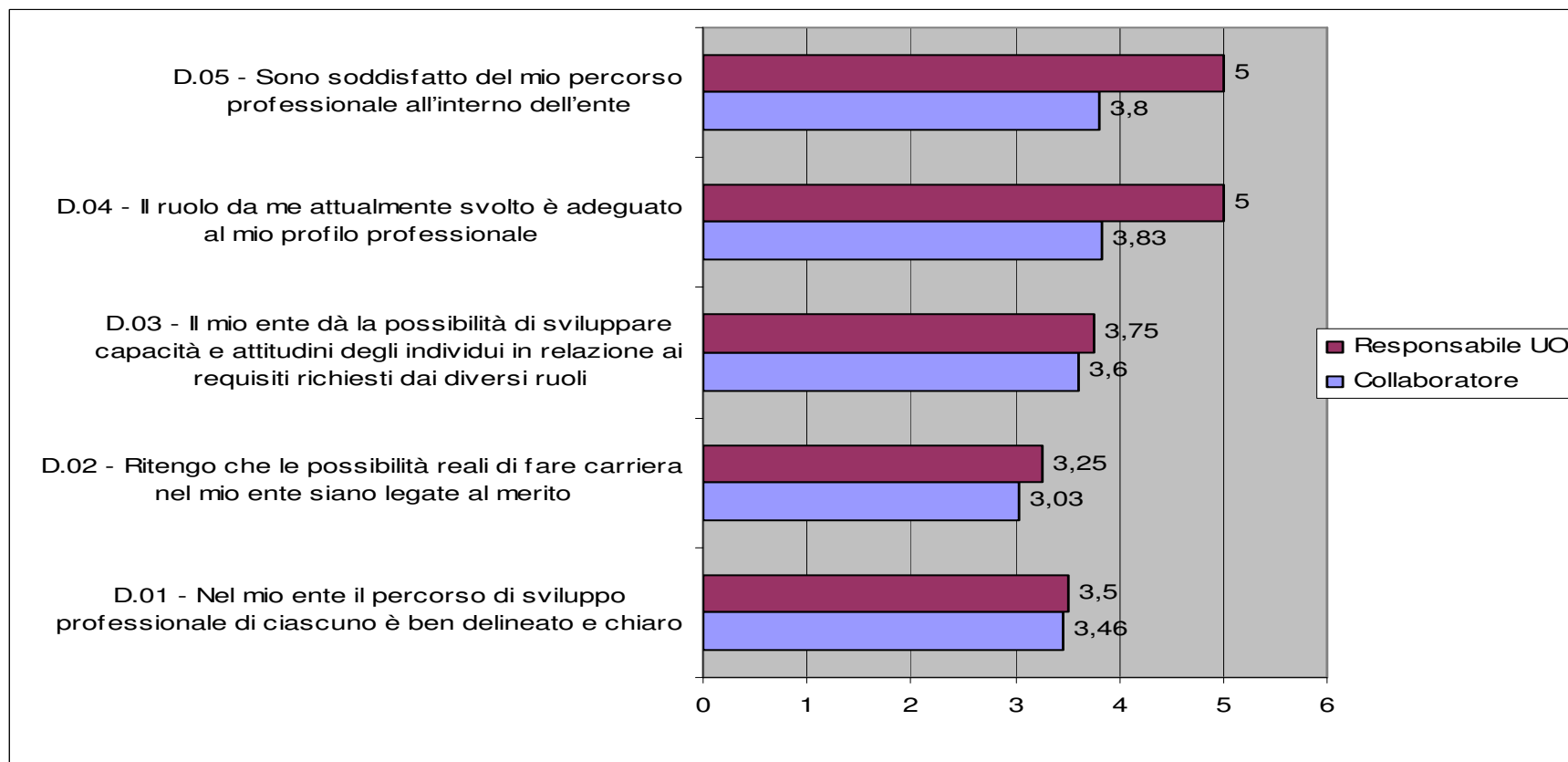
### C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE



Sul versante dell'equità - che ha sempre rappresentato un elemento di criticità anche nelle indagini precedenti (anche quelle svolte con diverse metodologie) - non si rilevano situazioni negative. I punteggi più bassi (ma comunque superiori al valore medio di 3) sono rilevati in particolare dai collaboratori negli ambiti relativi all'assegnazione del carico di lavoro (3,58) e alla differenziazione della retribuzione in rapporto a qualità e quantità del lavoro svolto (3,06). La differenziazione della retribuzione è possibile solo sul versante del trattamento accessorio, che già viene erogato sulla base di criteri definiti in parte anche con la controparte sindacale, che dipendono sia dalla quantità che dalla qualità della prestazione individuale, sia dalle norme di legge volte al contenimento della spesa pubblica. Per quanto riguarda l'equità nella distribuzione delle responsabilità e nel rapporto tra impegno richiesto e retribuzione i punteggi sono di poco superiori al valore medio 3 (attorno al 3,6), e sono leggermente superiori rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. La percezione complessiva è migliore per i responsabili rispetto ai collaboratori. I rimanenti dati sono allineati con la precedente rilevazione.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

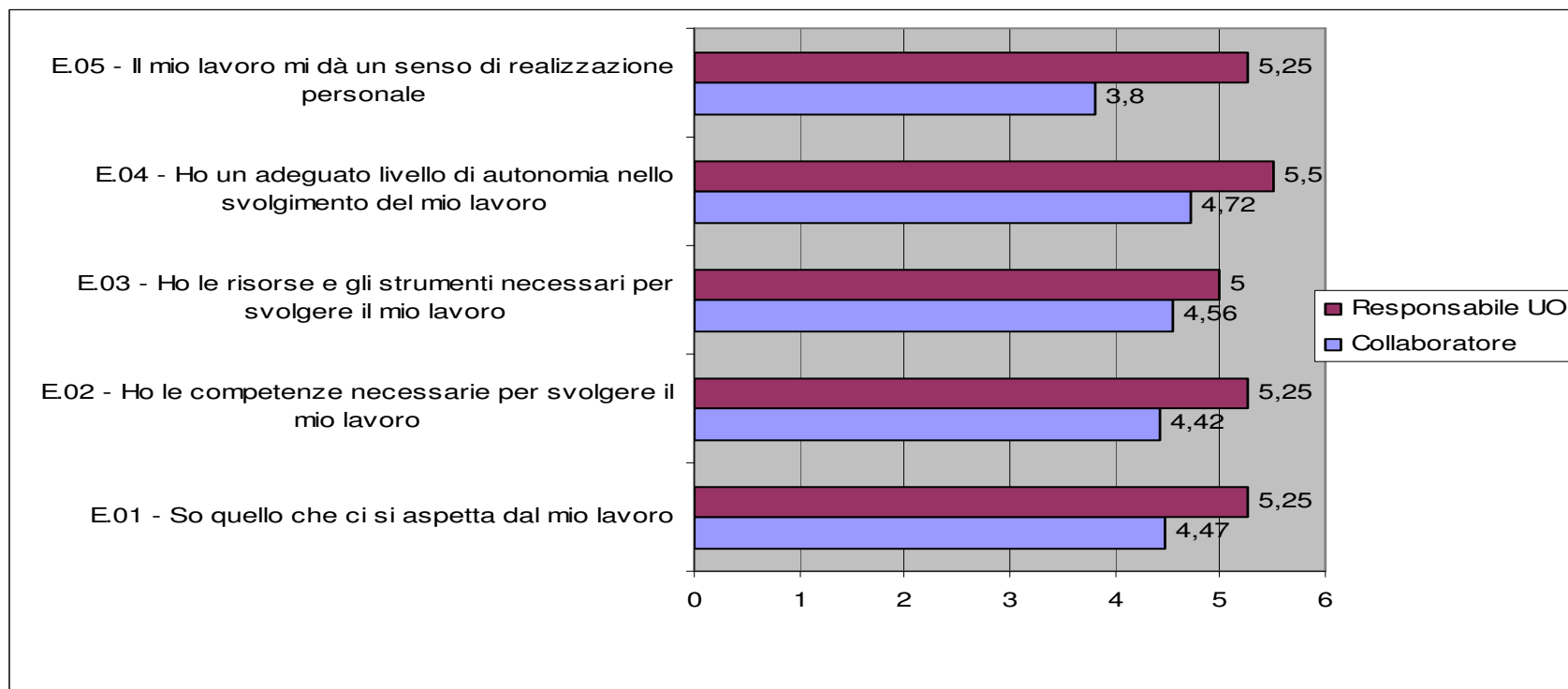
### D- CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE



Sul versante della carriera e dello sviluppo del personale, si rileva una situazione di sufficiente soddisfazione da parte dei collaboratori, con un miglioramento dell'aspetto riguardante la reale possibilità di fare carriera all'interno dell'ente legata al merito, che evidenzia un punteggio leggermente al di sopra della media di 3 (3,03) rispetto al 2,62 dell'anno precedente. Come detto si tratta di percezioni, a fronte di un panorama normativo che ha via via ridotto drasticamente le possibilità di fare carriera, eliminando le progressioni verticali, reintrodotte solamente dal 2016, e limitando l'accesso dall'esterno. I responsabili di UO si ritengono in generale più soddisfatti in questi ambiti, con la sola eccezione dell'aspetto riguardante il percorso di sviluppo professionale che evidenzia un punteggio di 3,5 rispetto al 4 della rilevazione precedente, mentre tale dato è leggermente migliorato per i collaboratori.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

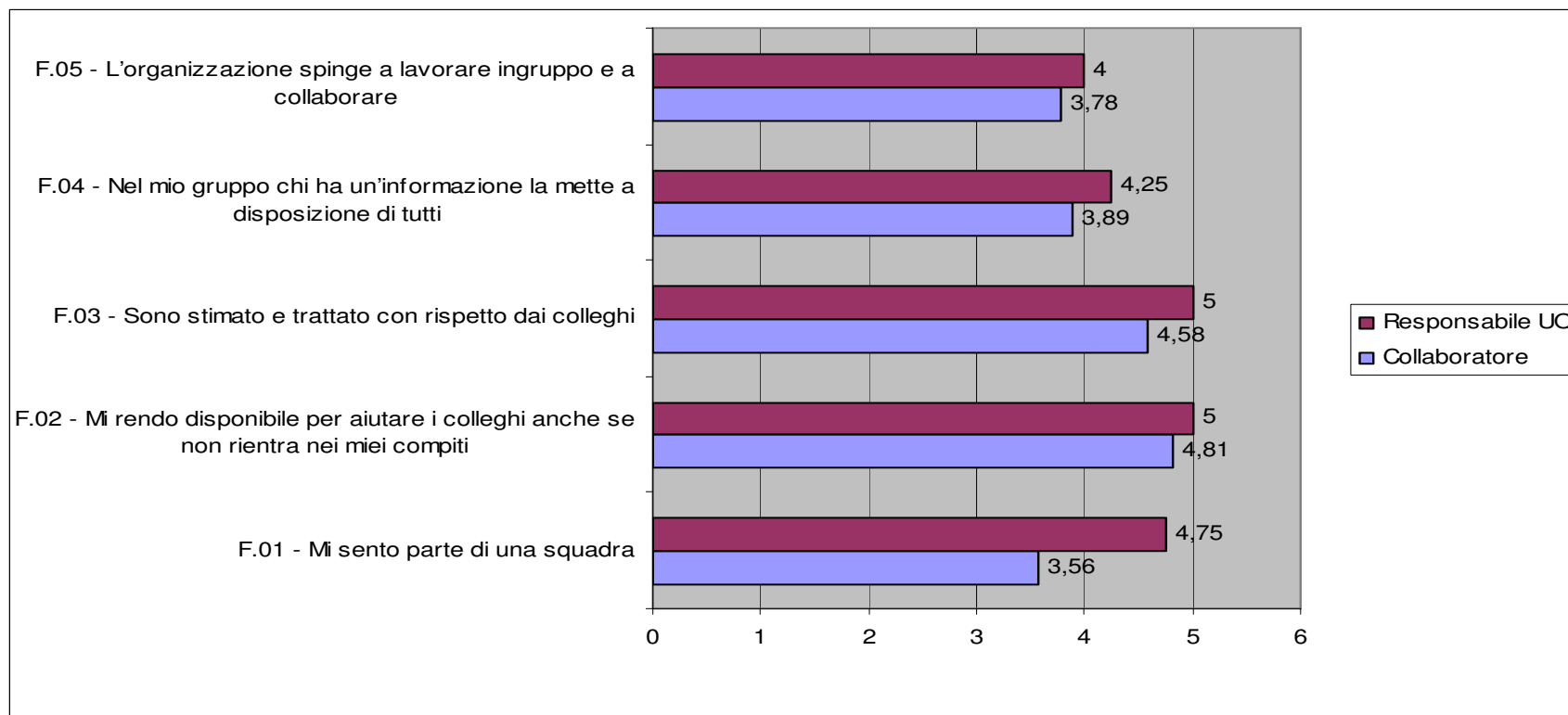
### E – IL MIO LAVORO



L'aspetto riguardante il rapporto con il proprio lavoro ha ottenuto punteggi molto buoni, tutti rientranti nel range 4 – 5,5 punti. Tutto il personale esprime un buon senso di realizzazione personale, per i collaboratori in linea con i valori della precedente rilevazione mentre tra i responsabili si evidenzia un miglioramento degli indici in tutti gli ambiti evidenziati (un valore medio di 5,25 rispetto al 4,70 della rilevazione precedente).

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### F- I MIEI COLLEGHI

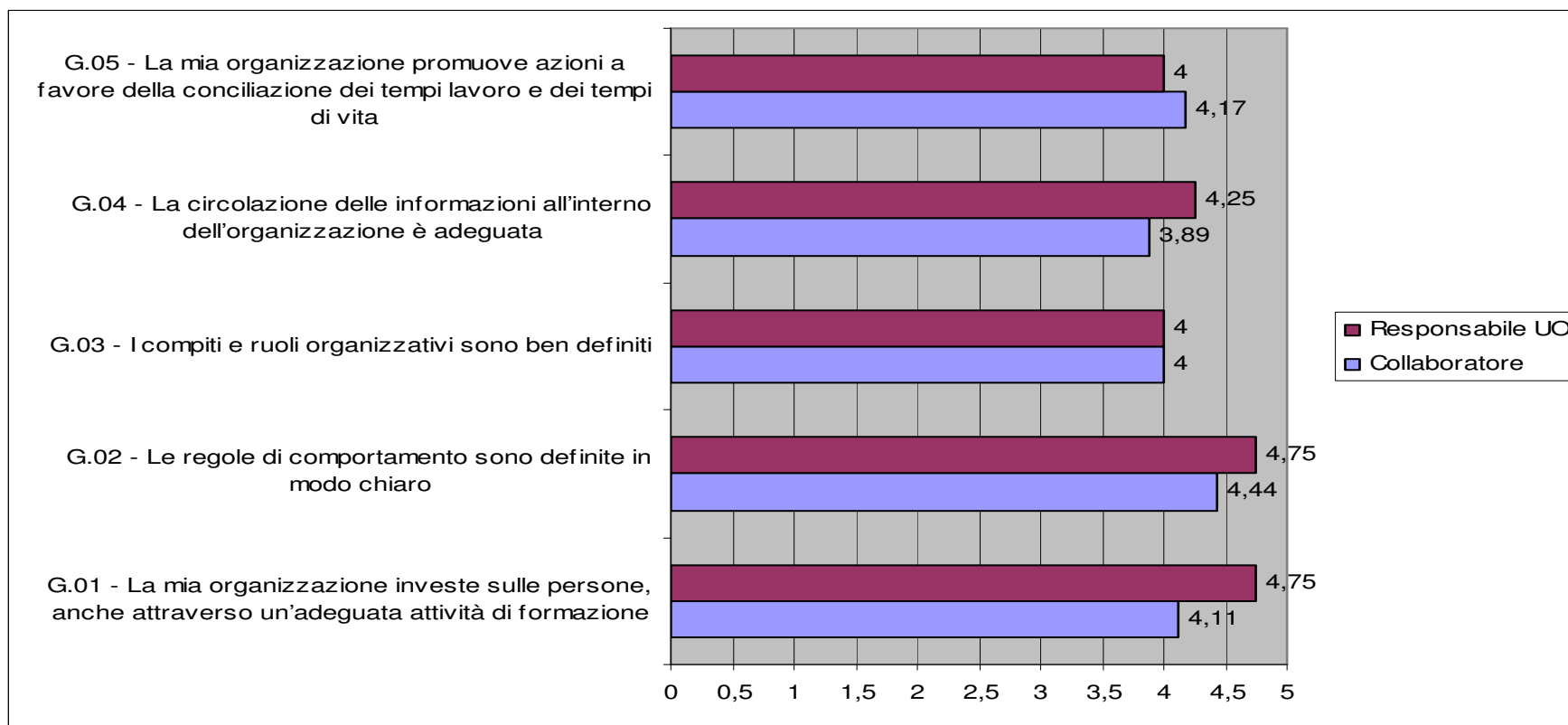


Ampiamente positive anche le percezioni rilevate nei rapporti con i colleghi. Come nella precedente rilevazione i valori più alti sono stati espressi per la stima ed il rispetto da parte dei colleghi e per la disponibilità ad aiutare i colleghi. Buone anche le altre valutazioni, con punteggi pressoché uguali rispetto alla precedente indagine.



## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

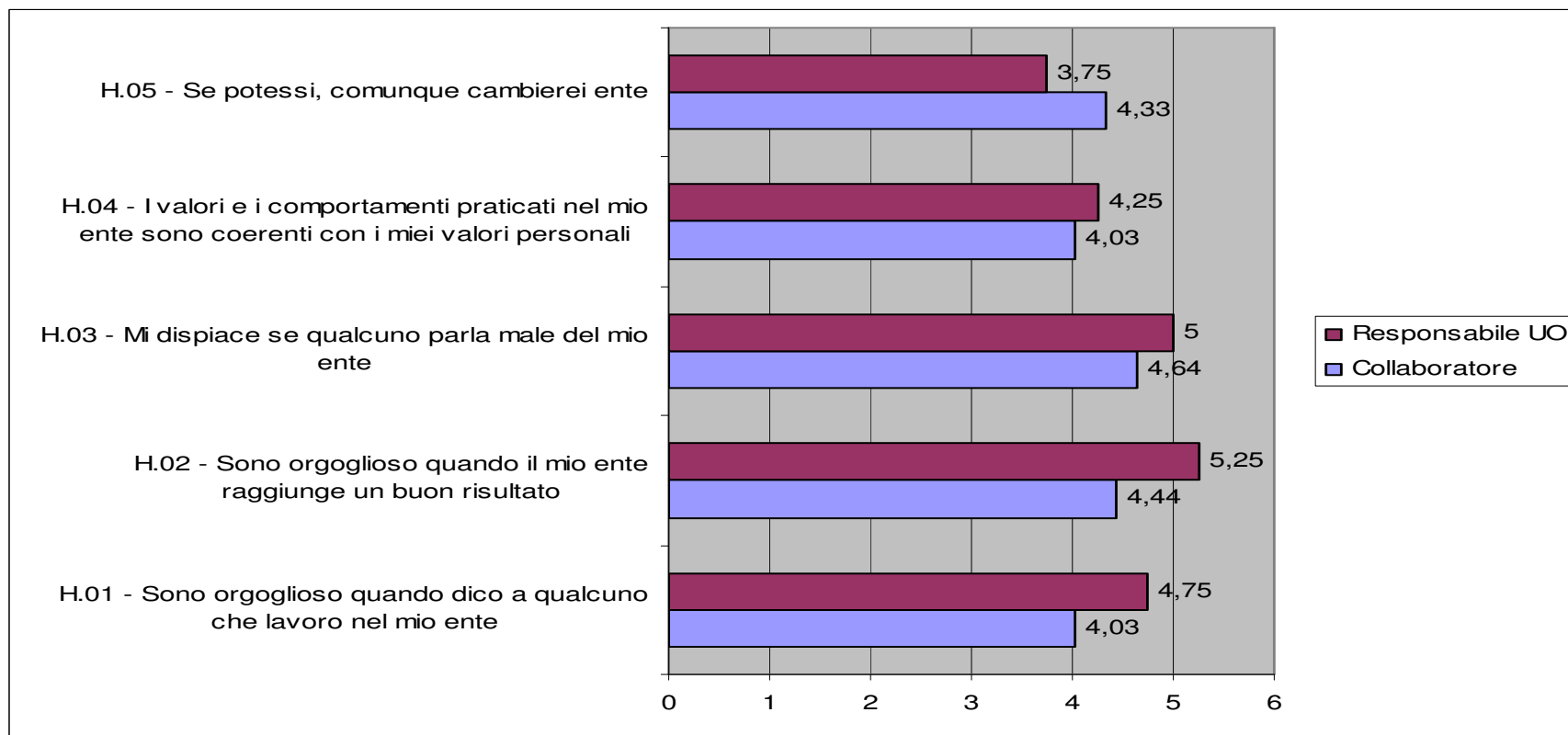
### G- IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



Questa scheda analizza ambiti diversi relativi al contesto del proprio lavoro. Premessa una generale percezione positiva di tutti gli ambiti analizzati, in quanto riportano valori superiori al 3,9. Rispetto alla precedente rilevazione la percezione è migliorata in tutti gli ambiti per quanto riguarda i collaboratori mentre risulta nel complesso invariata per quanto riguarda i responsabili di UO.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### H –IL SENSO DI APPARTENENZA



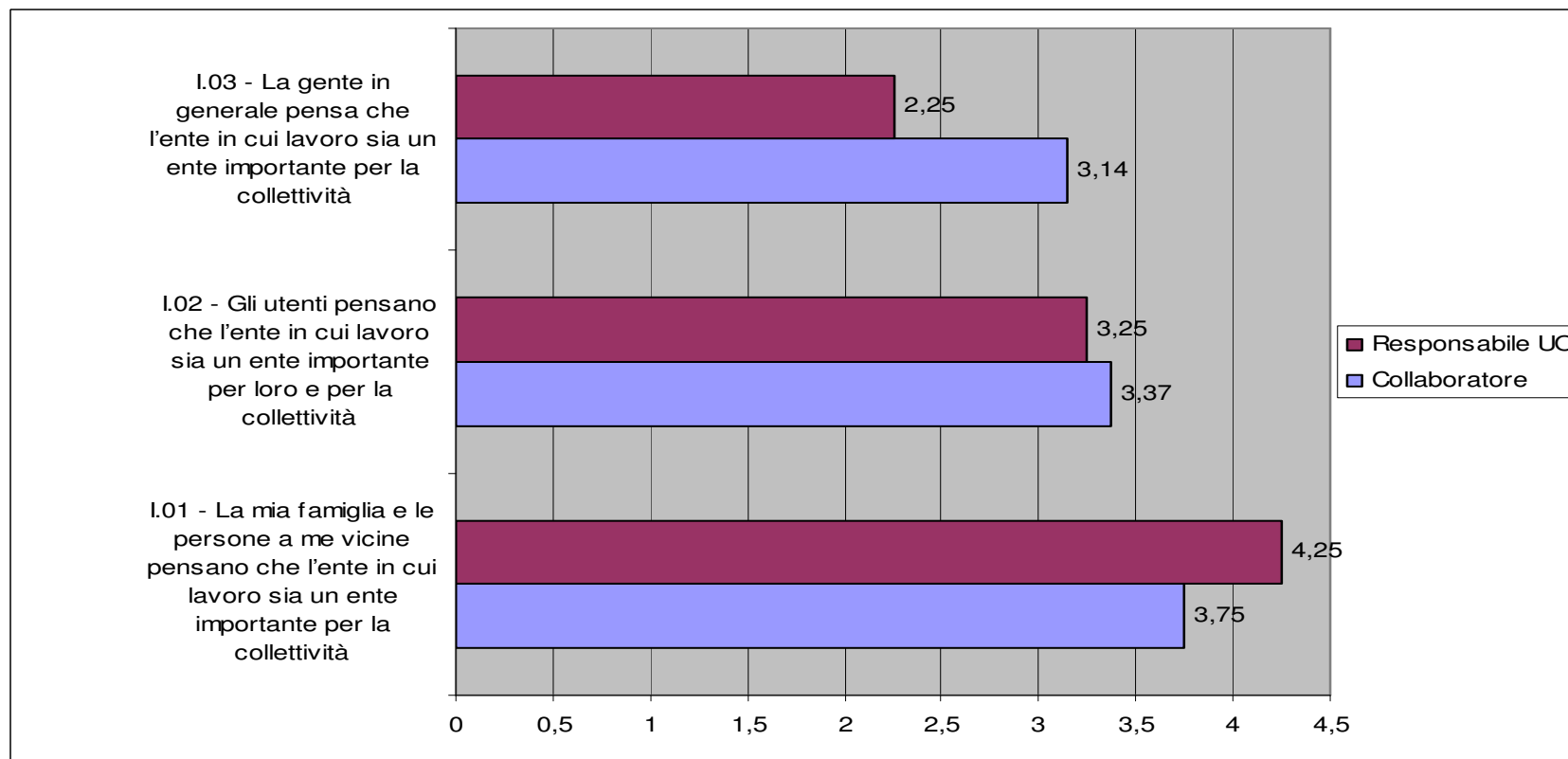
Buone anche le percezioni inerenti il senso di appartenenza, con valori superiori al 4 e con punteggi medi più alti per i responsabili rispetto ai collaboratori, fatto eccezione per la domanda H05 il cui valore per i responsabili è sceso a 3,75, rispetto al 4 della precedente rilevazione.

La domanda H05 – essendo posta in senso negativo – è stata valutata pesando maggiormente i punteggi bassi (che evidenziano la volontà di non cambiare ente) e di meno i punteggi alti. Per questa domanda quindi il risultato emerso va letto in senso contrario: se potessi non cambierei ente.

In generale, rispetto alla precedente rilevazione, tutti i valori sono in linea.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### I – IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



Le percezioni espresse con riguardo all'immagine della Camera di Commercio sono di poco inferiori alla sufficienza da parte dei responsabili, per quanto riguarda la percezione della gente in generale (punteggio poco al di sopra del valore medio di 3 per i collaboratori – migliorato rispetto alla precedente rilevazione - e attorno al valore 2 per i responsabili).

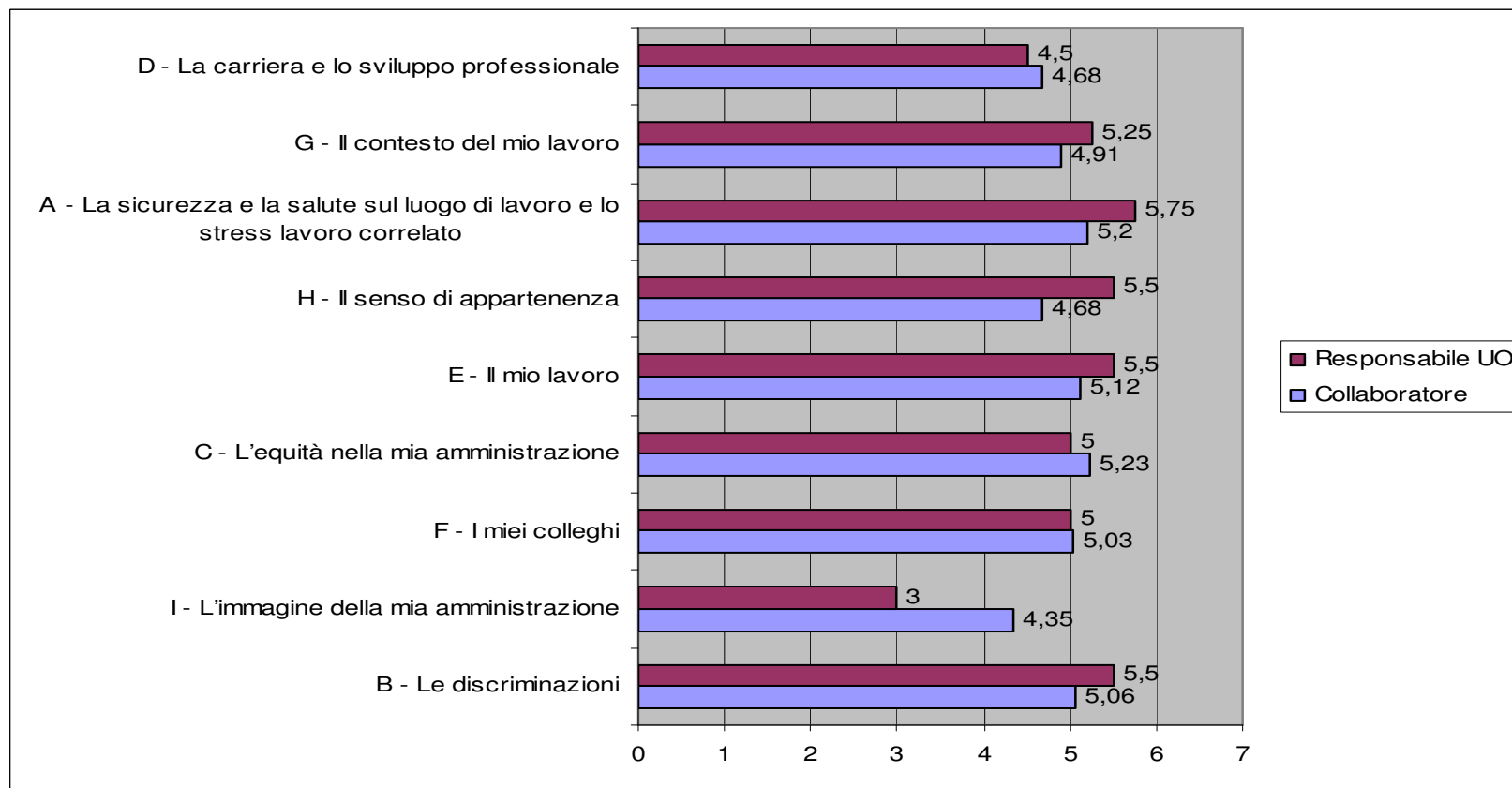
Leggermente migliorata la percezione sull'importanza attribuita all'ente da parte degli utenti che si attesta su un valore di 3,25 per i responsabili e 3,37 per i collaboratori.

Leggermente migliorata anche la percezione dell'utilità del nostro Ente da parte della famiglia e delle persone vicine al dipendente.

Tale percezione si può collegare all'attuale periodo caratterizzato dalla fase di definizione della riforma del sistema camerale (recente D.Lgs. n. 219/16) e dall'attesa di conoscere l'impatto che avrà sul nostro Ente il piano di razionalizzazione di competenza di Unioncamere, che creano incertezza sul futuro del nostro Ente.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### IMPORTANZA AMBITI DI INDAGINE

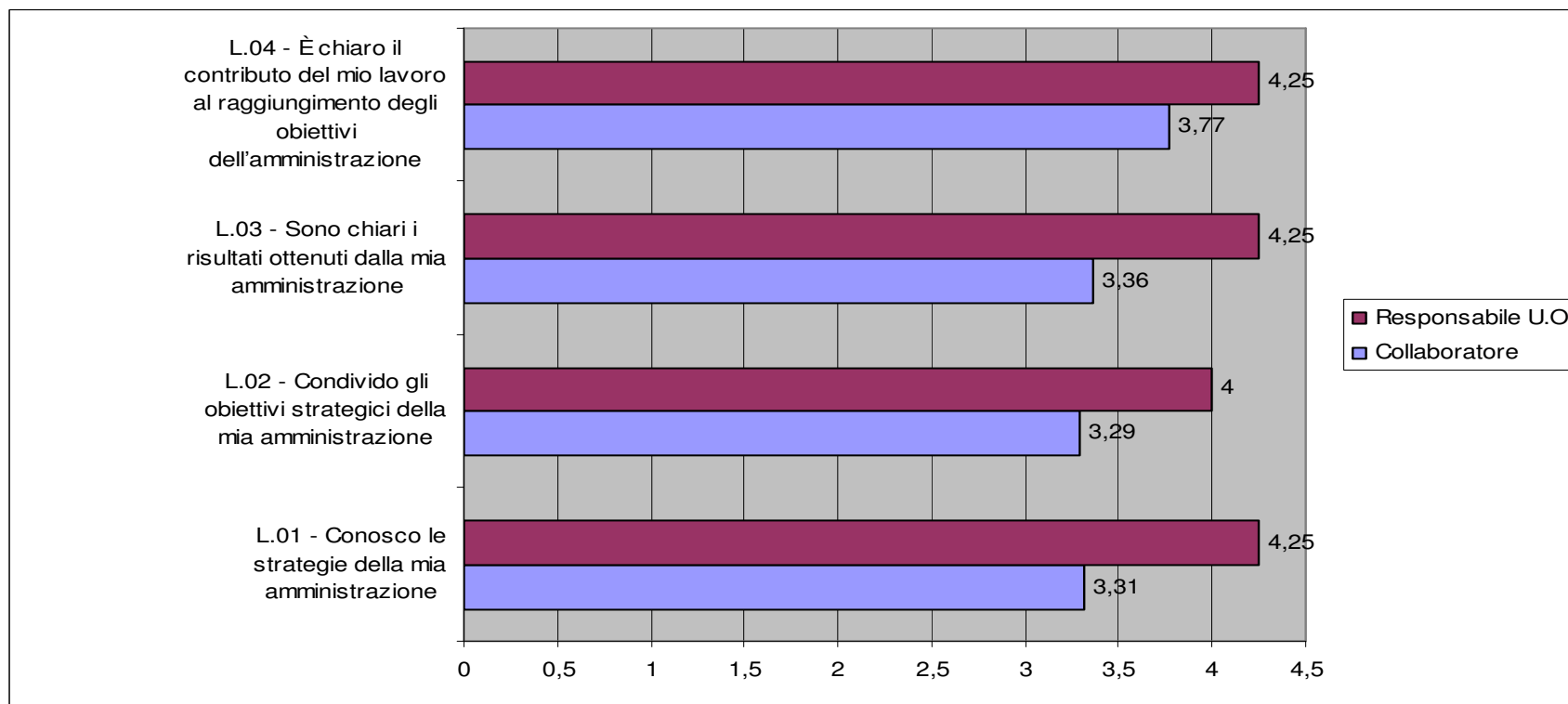


Tutto il personale attribuisce alti livelli di importanza a tutti gli ambiti sopra analizzati per il benessere organizzativo interno.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



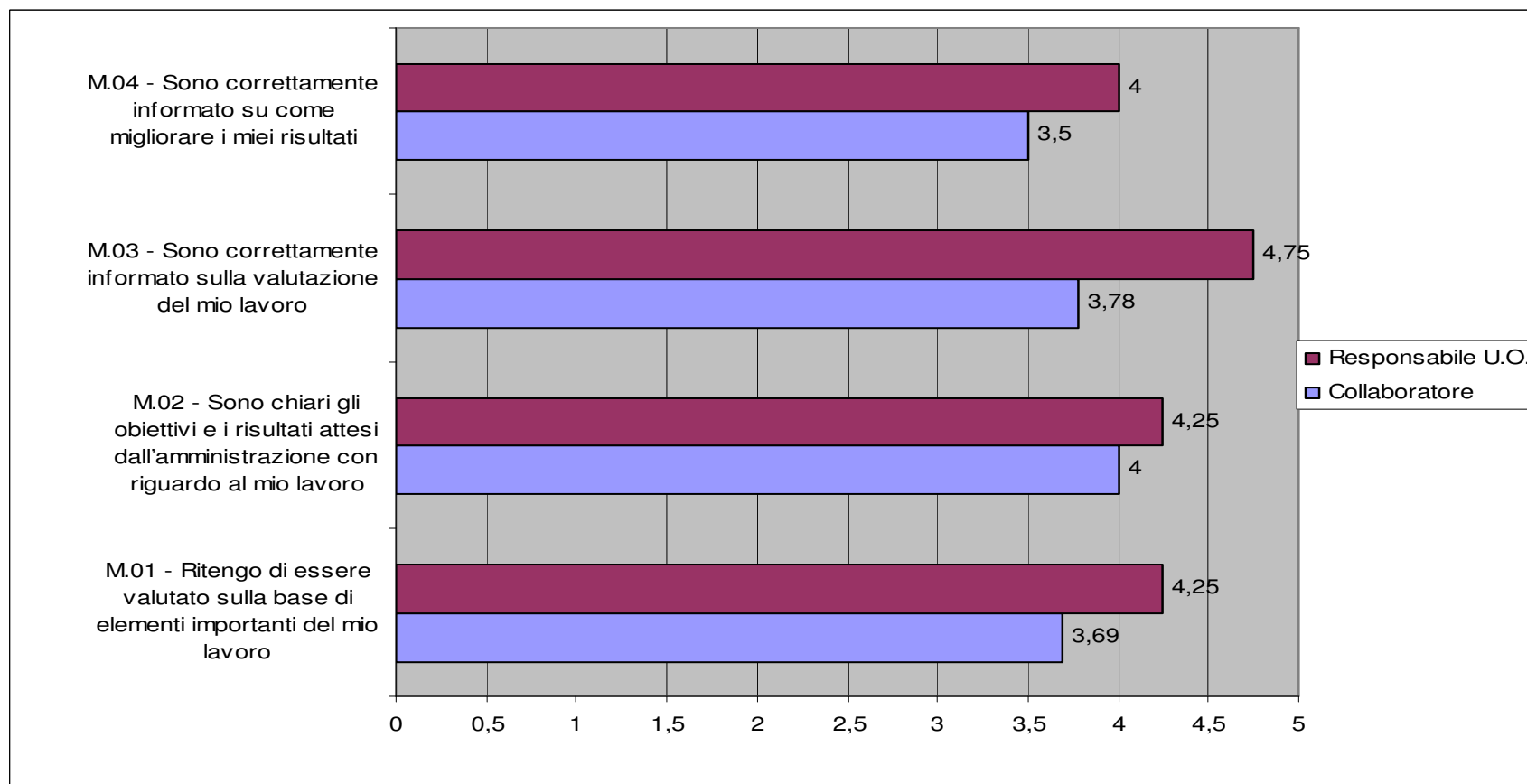
Le percezioni espresse – sebbene tutte con valori superiori alla media di 3 – evidenziano una netta differenza di punteggio tra i responsabili di UO ed i collaboratori. I Responsabili risultano avere maggiore conoscenza e consapevolezza degli ambiti riguardanti la strategia ed i risultati di Ente, rispetto ai collaboratori.

Tale differenza di percezione tra collaboratori e responsabili era stata già rilevata lo scorso anno. I punteggi in generale sono in linea con la precedente valutazione.

E' aumentato di 0,5 punti il punteggio attribuito dai responsabili in merito al proprio contributo rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'ente (4,25 contro 3,75 della precedente rilevazione).

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### M- LE MIE PERFORMANCE

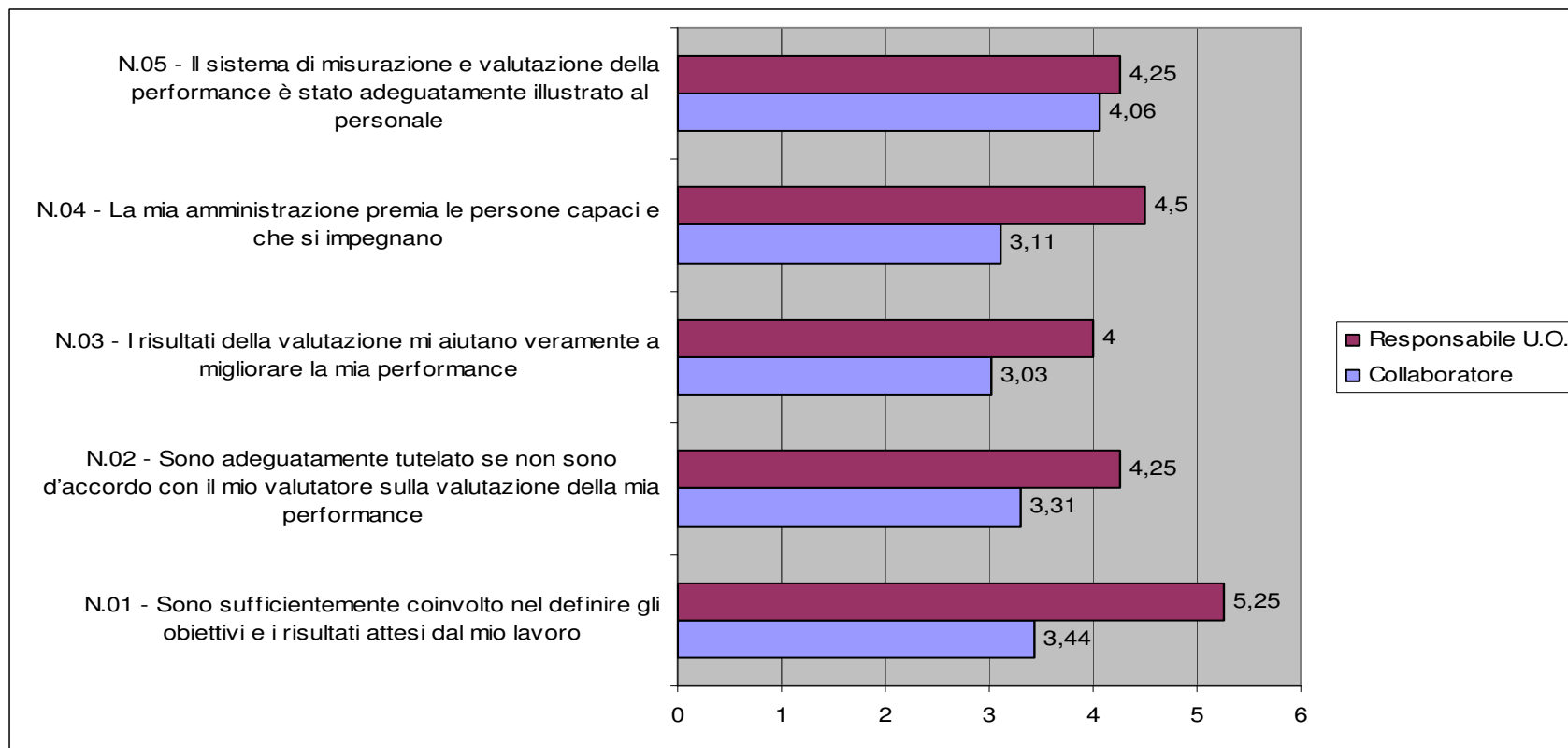


Le percezioni espresse, sia dai collaboratori che dai responsabili di UO, con riguardo alla propria performance si presentano buone con valori oltre la media di 3. Il personale tutto si ritiene correttamente informato sia sulla valutazione del proprio lavoro che su come migliorare i propri risultati, ritiene chiari gli obiettivi attesi a livello individuale e ritiene di essere valutato sulla base di elementi del proprio lavoro.

Valori in linea con la precedente indagine, con un leggero miglioramento del valore medio.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



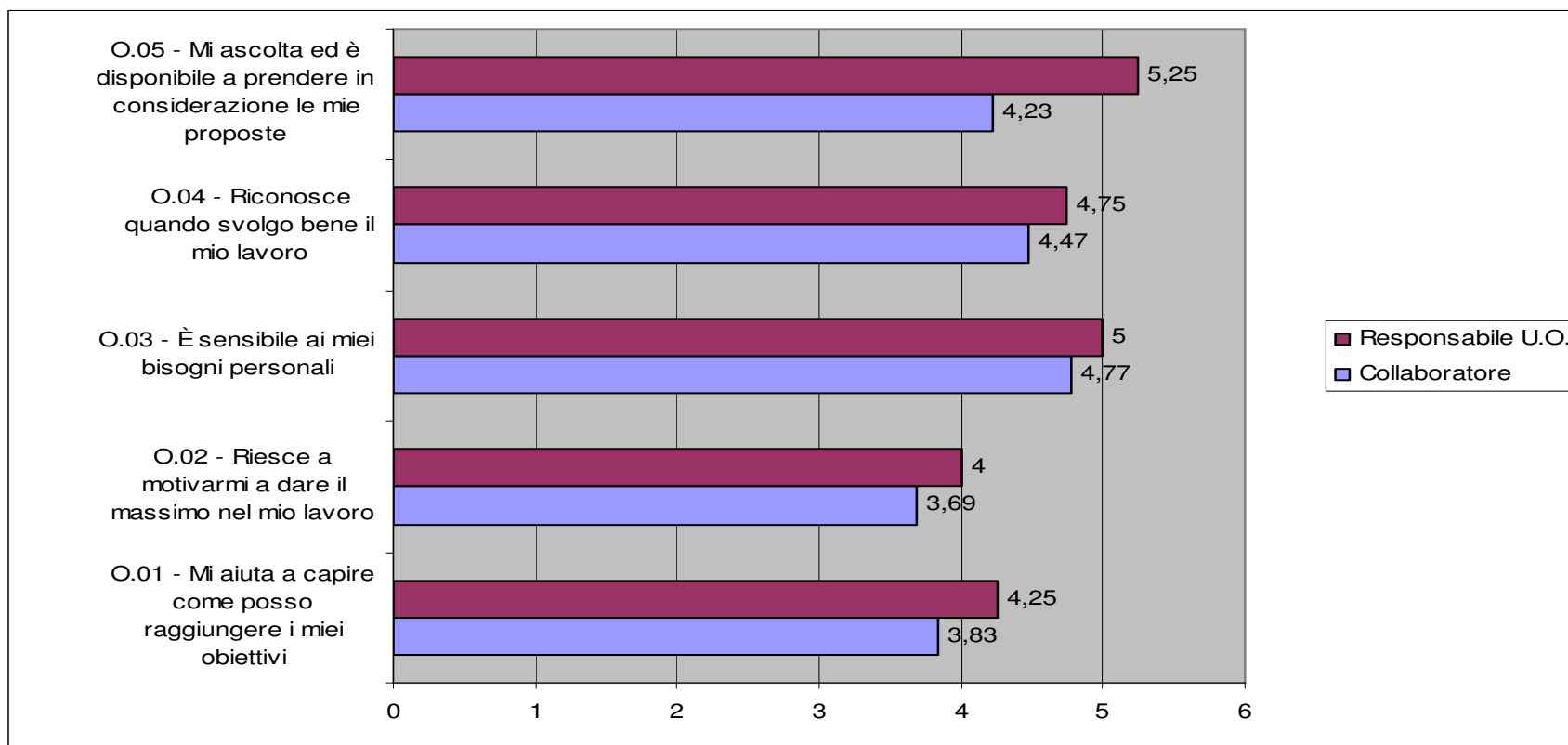
Le percezioni espresse con riguardo al funzionamento del Sistema di valutazione evidenziano dei valori di poco superiori al valore 3 (in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione) negli ambiti relativi al premiare le persone capaci e che si impegnano e al miglioramento della propria performance a seguito della valutazione.

Si osserva una generale migliore percezione su tutti gli ambiti sondati da parte dei responsabili di UO (tutti migliorati rispetto la precedente rilevazione) rispetto ai collaboratori.

I valori medi sono comunque in miglioramento rispetto con la precedente rilevazione.

## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

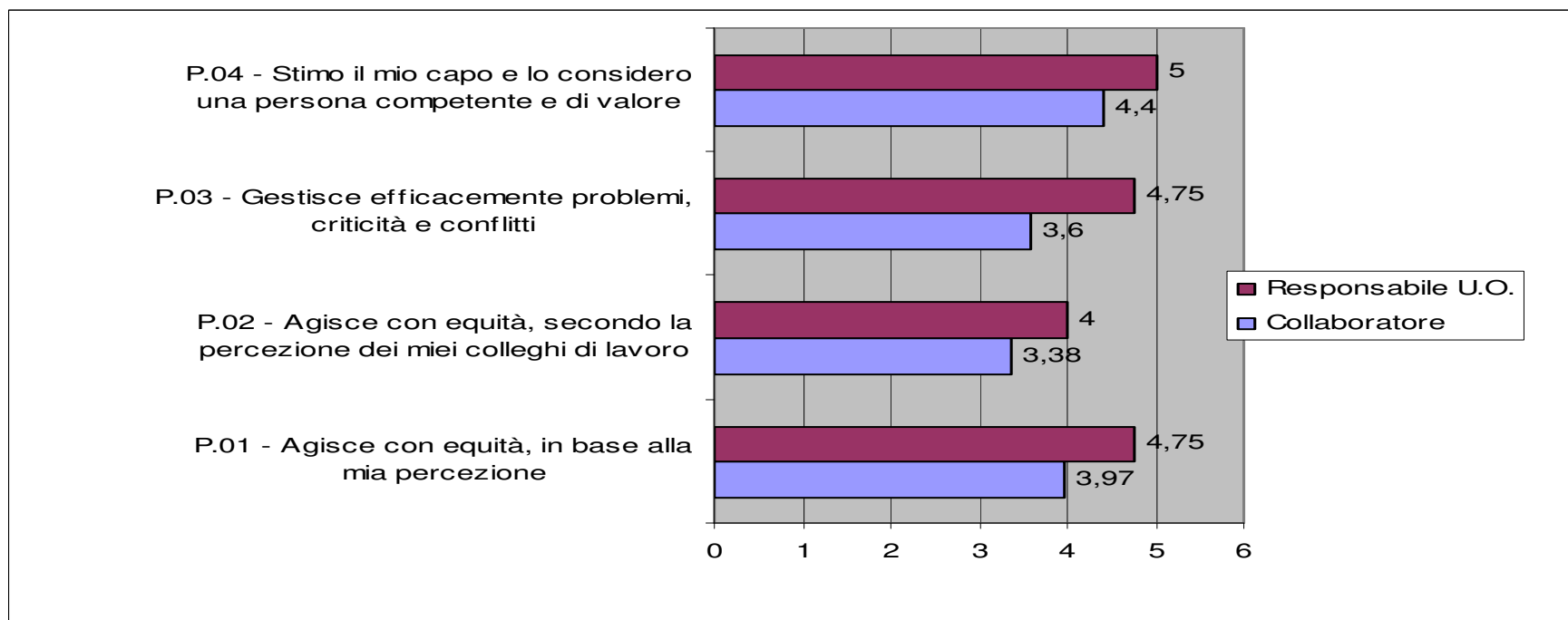


Questa scheda si riferisce ai responsabili di UO – valutati dai collaboratori – ed ai Dirigenti valutati dai responsabili di UO e concerne aspetti riguardanti l’attenzione del capo alla crescita professionale del singolo. I risultati ottenuti sono tutti positivi, ed in miglioramento rispetto alla rilevazione precedente. Gli aspetti che presentano punteggi leggermente più bassi sono relativi alla capacità da parte del capo di motivare a dare il massimo e di aiutare a capire come è possibile raggiungere gli obiettivi individuali, ma sono dati comunque in miglioramento rispetto allo scorso anno.



## Questionario Benessere Organizzativo – anno 2016

### P- IL MIO CAPO E L'EQUITÀ



Anche questa scheda si riferisce ai responsabili di UO – valutati dai collaboratori – ed ai Dirigenti valutati dai responsabili di UO e concerne aspetti riguardanti l’attenzione del capo all’equità nei comportamenti professionali. I risultati ottenuti sono tutti positivi. I capi, siano essi responsabili di UO che dirigenti, sono stimati, sono considerati persone competenti e di valore che agiscono con equità (da intendersi come percezione del singolo dipendente); l’agire con equità secondo la percezione dei propri colleghi di lavoro è invece stato valutato con punteggi leggermente più bassi, ma comunque ampiamente positivi. I dirigenti sono invece ritenuti più capaci a gestire efficacemente i problemi, le criticità ed i conflitti rispetto ai responsabili di UO. Da evidenziare che le percezioni espresse dai collaboratori riguardano anche i due dirigenti, nella loro funzione di responsabili di Ufficio (Ragioneria, Provveditorato). Anche in questo caso i punteggi sono leggermente aumentati in tutti gli ambiti rispetto alla customer dell’anno scorso.