Camera di Commercio
Molise

Indagine sul personale dipendente della Camera di Commercio di Isernia volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale

2015

(art.14,c.5 del d.lgs. 150/2009)

INDICE

Premessa 2
Il modello ANAC "Allegato A–Questionario indagini sul personale dipendente" 2
La scala di misurazione 4
Le Azioni 5
I risultati delle indagini 5
Benessere organizzativo 6
Grado di condivisione del sistema di valutazione 11
Valutazione del superiore gerarchico 12

Premessa

La Camera di Commercio del Molise ha svolto, per la cessata Camera di Commercio di Isernia e riferita all'anno 2015, un'indagine sul personale dipendente volta a *"rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale"* ai sensi dell'art. 14, comma 5, del d.lgs n. 150/2009.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche - ANAC (ex CIVIT) ha diffuso la delibera[1] *"Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico"* indicando come le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, debbano opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La delibera ha ad oggetto, infatti, i modelli che l'Autorità deve fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) per realizzare le indagini sul personale dipendente.

L'ANAC precisa, inoltre, che i risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance perché forniscono 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).

È importante sottolineare che la valutazione del benessere, attraverso un apposito questionario, è solo il punto di partenza necessario per mettere in atto gli interventi di miglioramento delle eventuali criticità emerse. Infatti, l'indagine offre l'opportunità di analizzare tutti i risultati e procedere ad una loro sintesi, per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo.

Il modello ANAC "Allegato A–Questionario indagini sul personale dipendente"

Il questionario di indagine di benessere organizzativo reso disponibile dall'ANAC è contenuto nell'Allegato A alla delibera *"Modelli per la realizzazione indagini sul personale dipendente"*.
L'indagine comprende tre rilevazioni diverse:

1. "*Benessere organizzativo*": si intende lo 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. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.
2. "G*rado di condivisione del sistema di valutazione*": si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

[1] Testo revisionato ed approvato nella seduta del 29 maggio 2013.

3. "*Valutazione del superiore gerarchico*": si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico[2], 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, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti. Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato. Il questionario contiene domande con "*polarità positiva*" caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato ed altre con "*polarità negativa*" che, al contrario, presentano una correlazione negativa.

Infine, il questionario prevede la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, di informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica). L'Autorità, consapevole che la compilazione della scheda può confliggere con il principio dell'anonimato, ha deciso di rimettere alle singole Amministrazioni la scelta di escludere la compilazione di alcuni campi. Pertanto l'Ente camerale al fine di evitare l'identificazione del dipendente ha ritenuto opportuno eliminare dalla "sezione 5 Dati anagrafici" del questionario tutti i campi presenti ad esclusione del dato di genere[3].

Struttura del questionario

Benessere organizzativo	• A - Sicurezza e salute sul lavoro e stress lavoro correlato • 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
Grado di condivisione del sistema di valutazione	•L - La mia organizzazione •M - Le mie performance •N - Il funzionamento del sistema
Valutazione del superiore gerarchico	•O - Il mio capo e la mia crescita •P - Il mio capo e l'equità
Dati anagrafici	•1. Sono: Donna / Uomo •2. Il mio contratto di lavoro •3. La mia età •4. La mia anzianità di servizio •5. La mia qualifica

[2] L'ANAC precisa nella seduta del 29 maggio 2013 che il"superiore gerarchico" va individuato nel superiore che al singolo dipendente assegna gli obiettivi e successivamente ne valuta la performance individuale.
[3] Vedi pag.4 "Le Azioni".

La scala di misurazione

L'indagine di benessere organizzativo prevede l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentono di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili. Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cd " tecniche delle scale" (*scaling*).

L'Autorità ha optato per la "**scala Likert"**, sulla base delle seguenti motivazioni:

- ✓ tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- ✓ è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- ✓ l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, pertanto, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

E' richiesto all'intervistato di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime 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.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che ha consentito di determinare il punteggio.

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**

La scelta dell'Autorità, evidentemente, è stata quella di optare per l'utilizzo di un numero di risposte pari (6), con esclusione di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte. Di conseguenza, il grado di accordo con un'affermazione (ovvero la sua importanza) è considerato positivo quando il punteggio medio assegnato dai rispondenti è uguale o maggiore di 3,5.

Per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04,B.07, H.05) il valore medio elaborato dall'applicazione si basa su una inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo, al fine di permettere l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici (gruppi di domande) con una metrica omogenea.

Le Azioni

L'indagine di benessere organizzativo, che fa riferimento al personale della cessata Camera di Commercio di Isernia e all'anno 2015 e, è stata realizzata nel mese di maggio 2016. Con nota n.5174 del 16/05/2016 il modello di indagine e la delibera Civit sono stati trasmessi all'OIV dell'Ente. In merito a tale questionario, l'Ente ha specificato che nelle more della costituzione del Comitato Unico di Garanzia del nuovo Ente Camera di commercio del Molise, che nasce dall'accorpamento della CCIAA di Campobasso e della CCIAA di Isernia, ha ritenuto opportuno somministrare al personale della ex CCIAA di Isernia il format utilizzato per l'anno 2014 dalla Camera di Commercio di Campobasso, su cui si era già espresso il proprio CUG. Infine con comunicazione interna n.5 del 19/05/2016 è stato comunicato al personale l'avvio dell'indagine, conclusasi il 27/05/2016.

Nella presente edizione è stato somministrato il questionario eliminando dalla scheda anagrafica la rilevazione dei dati relativi al tipo di contratto, alla fascia di età, all'anzianità di servizio e alla qualifica, lasciando la sola rilevazione del dato di genere.

E' stata altresì utilizzata l'applicazione web per la raccolta dei dati resa disponibile dall'Autorità per permettere agli OIV, e agli altri organismi analoghi, di trasmettere i dati relativi alle proprie rilevazioni ed elaborarne i risultati attraverso appositi report. In tal modo è stato possibile predisporre dei report in relazione alle diverse tipologie d'indagine, a livello di singoli item dei questionari o per ambiti tematici, operando incroci con le variabili contenute nella scheda anagrafica del questionario somministrato. I risultati dell'indagine sono resi pubblici sul sito camerale www.molise.camcom.it nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Performance" all'interno della sotto-sezione di secondo livello denominata "Benessere organizzativo" offrendo ai singoli stakeholder informazioni puntuali e utili per contribuire a migliorare la conoscenza dei singoli soggetti pubblici sulla base di dati pubblicati (art. 20, comma 3 d.lgs 33/2013).

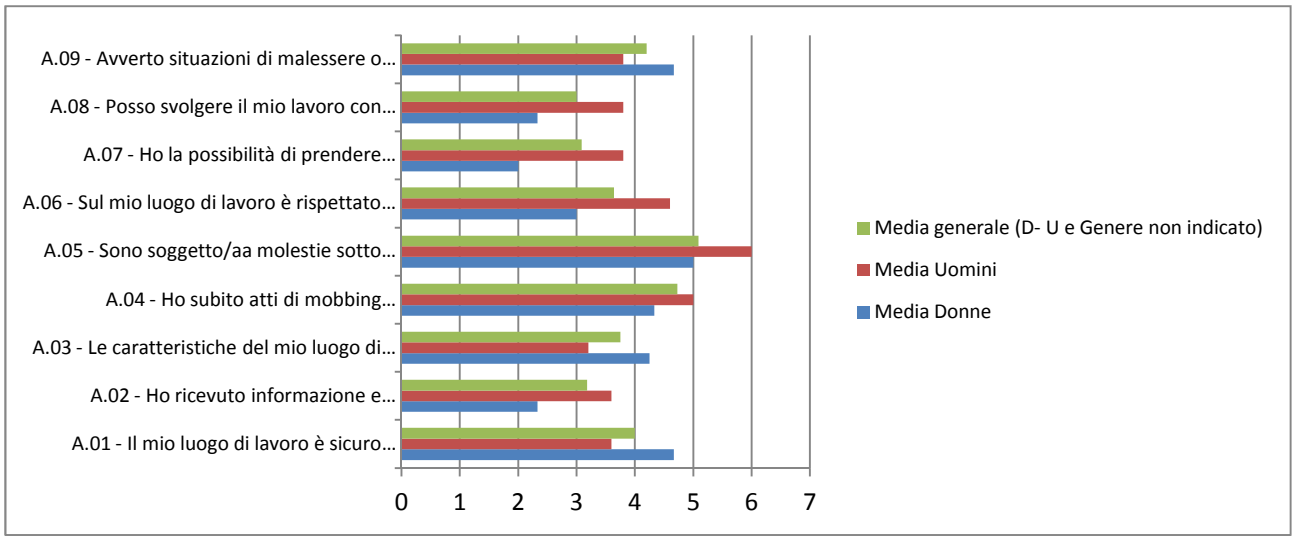
I risultati delle indagini

Percentuale di adesione del personale camerale per ambiti di indagine anno 2015

AMBITI DI INDAGINE	PERCENTUALE
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	100%
B - Le discriminazioni	83%
C - L'equità nella mia amministrazione	100%
D - Carriera e sviluppo professionale	100%
E - Il mio lavoro	100%
F - I miei colleghi	100%
G - Il contesto del mio lavoro	100%
H - Il senso di appartenenza	100%
I - L'immagine della mia amministrazione	100%
Importanza degli ambiti di indagine	100%
L - La mia organizzazione	92%
M - Le mie performance	100%
N - Il funzionamento del sistema	100%
O - Il mio capo e la mia crescita	83%
P - Il mio capo e l'equità	100%

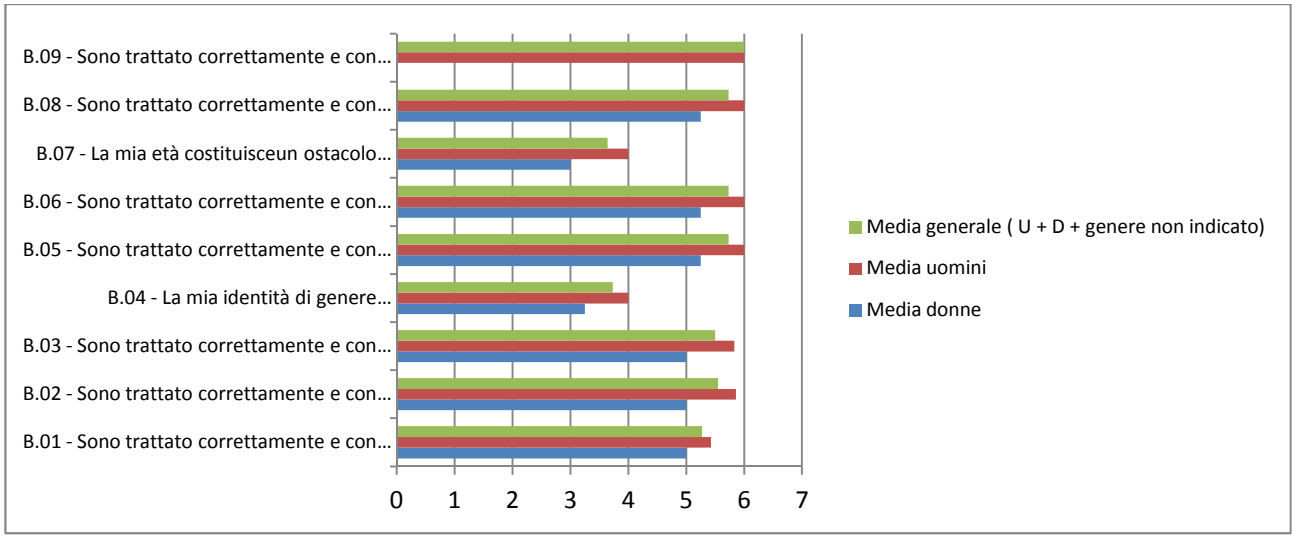
Benessere organizzativo

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



Per quanto concerne le domande A.04, A.05, A.09 cosiddette a polarità negativa, come indicato dall'Anac, si precisa che il valore medio elaborato dall'applicazione si basa su una inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo, al fine di permettere l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici (gruppi di domande) con una metrica omogenea.

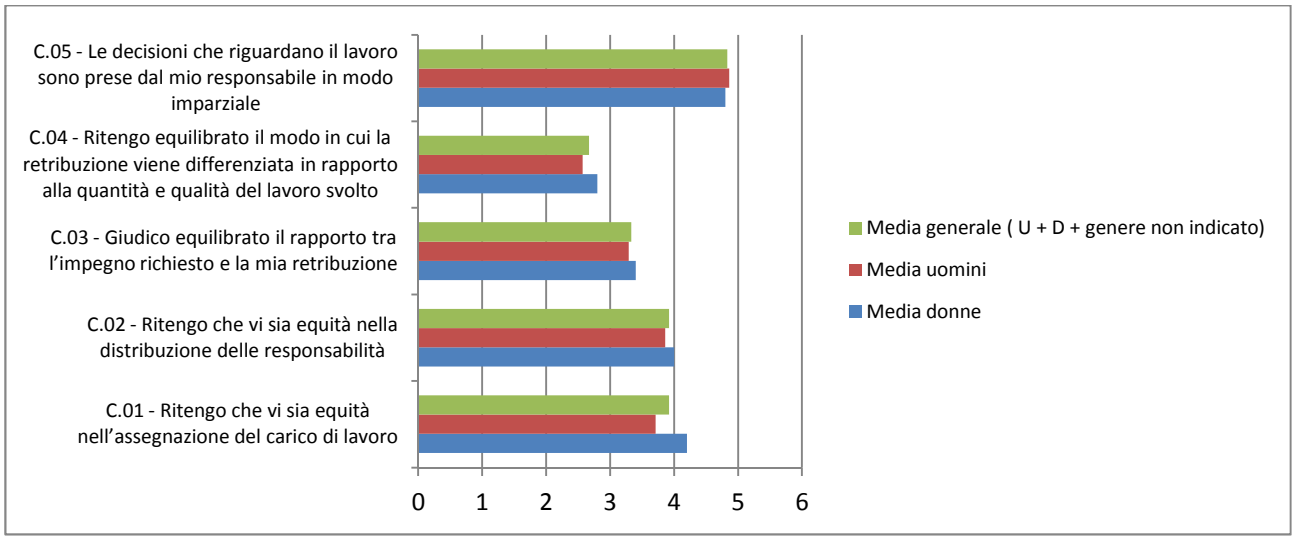
B – Le discriminazioni



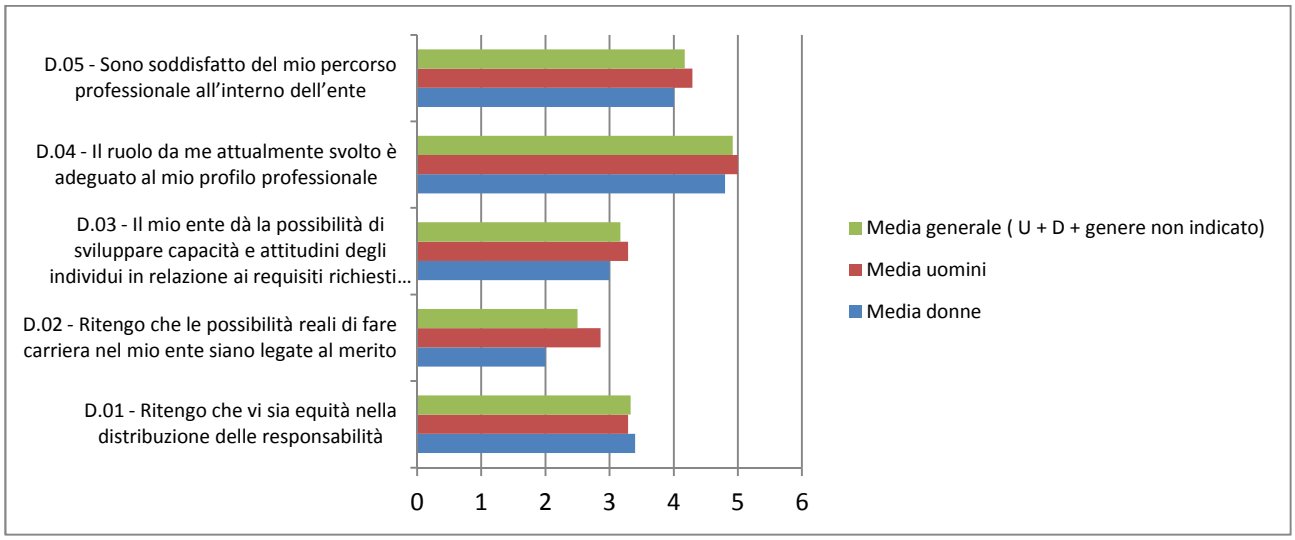
Per quanto concerne le domanda B.04 e B.07 cosiddette a polarità negativa, come indicato dall'Anac, si riconferma quanto suddetto e cioè che il valore medio elaborato dall'applicazione si basa su una inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo, al fine di

permettere l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici (gruppi di domande) con una metrica omogenea.

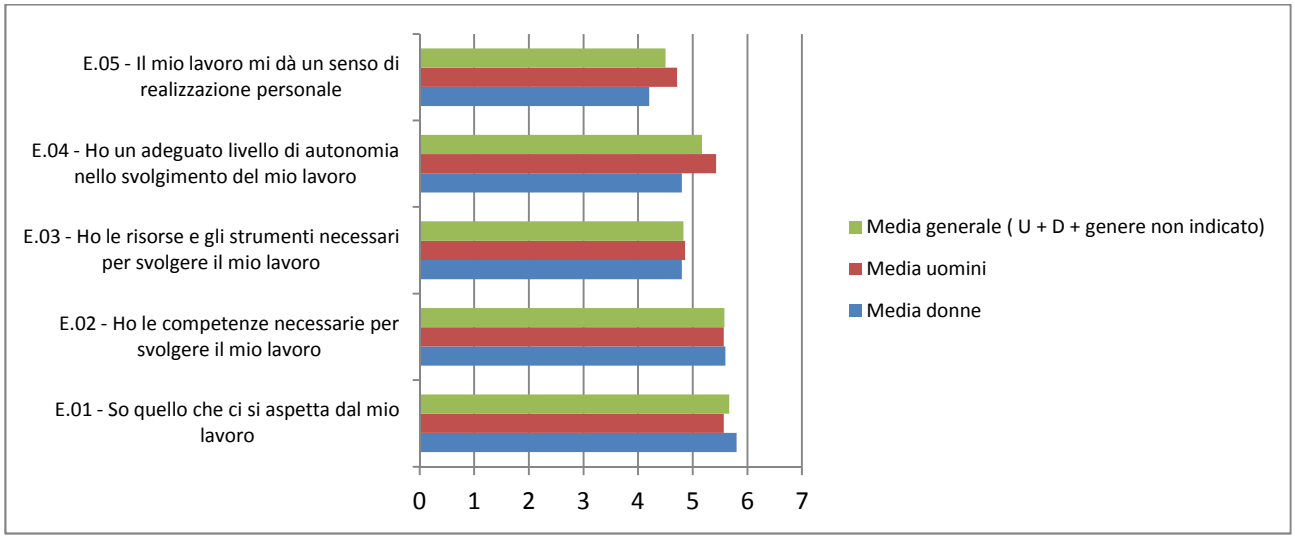
C – L'equità nella mia amministrazione



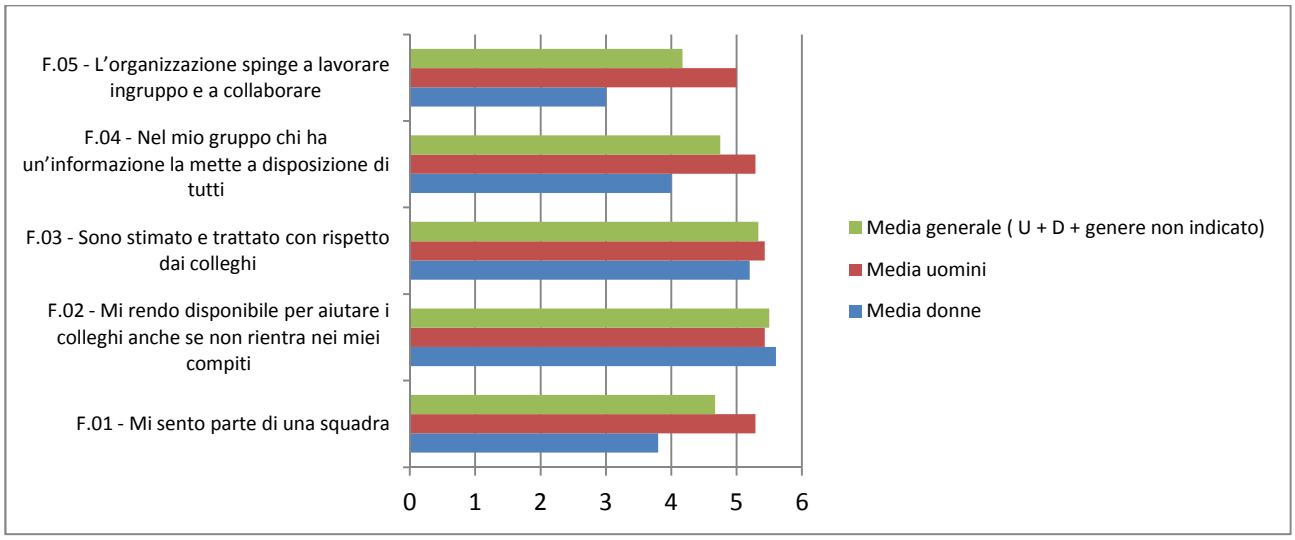
D – Carriera e sviluppo professionale



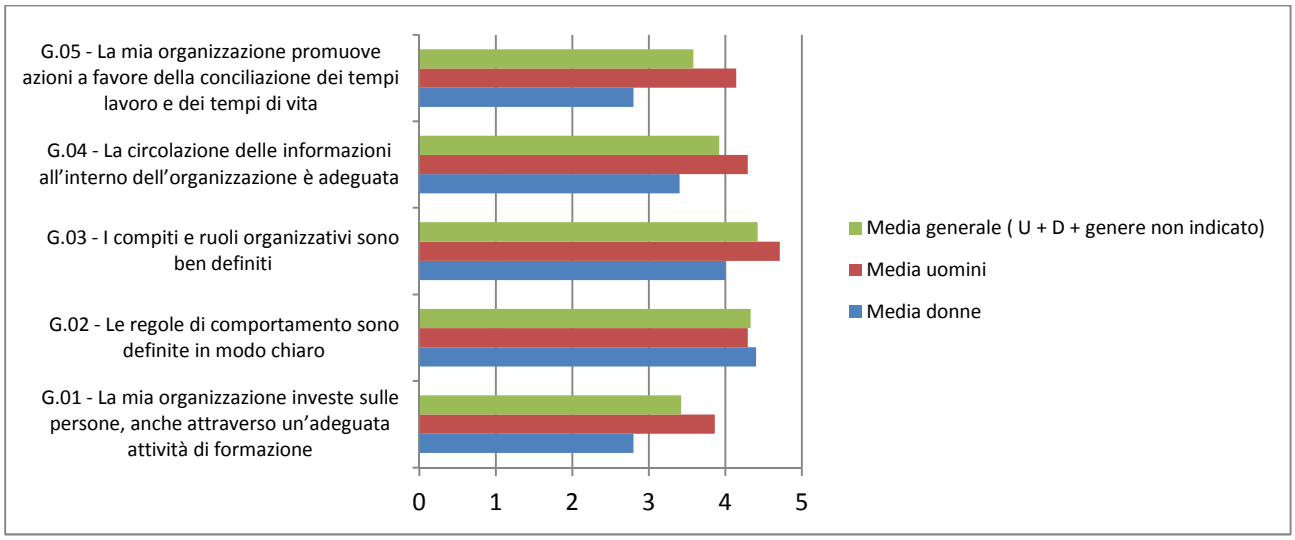
E – Il mio lavoro



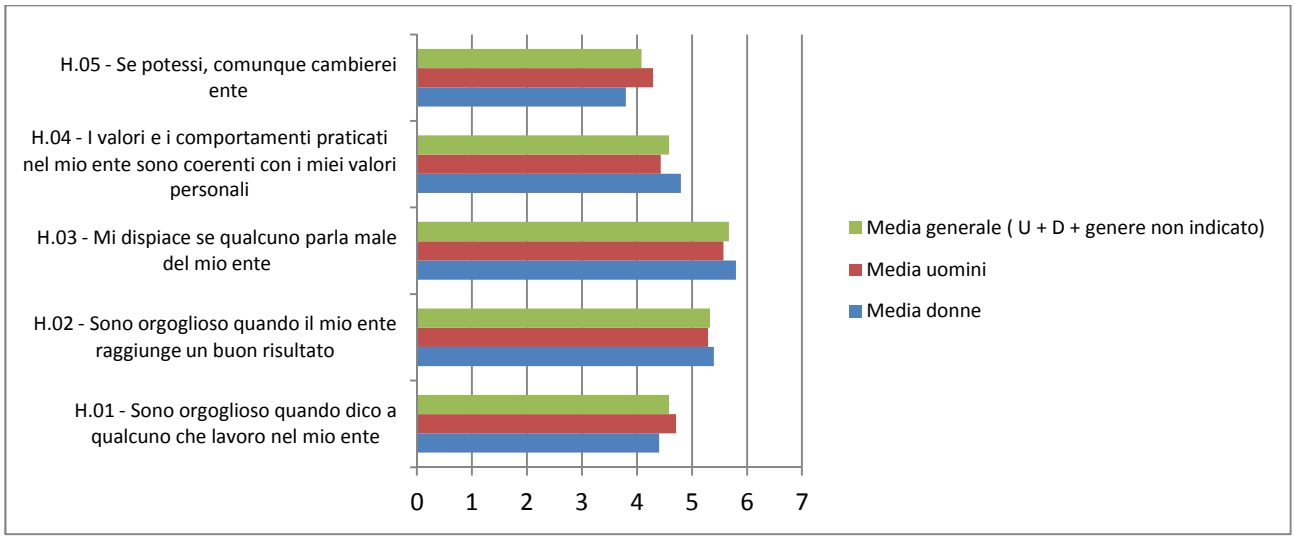
F – I miei colleghi



G – Il contesto del mio lavoro

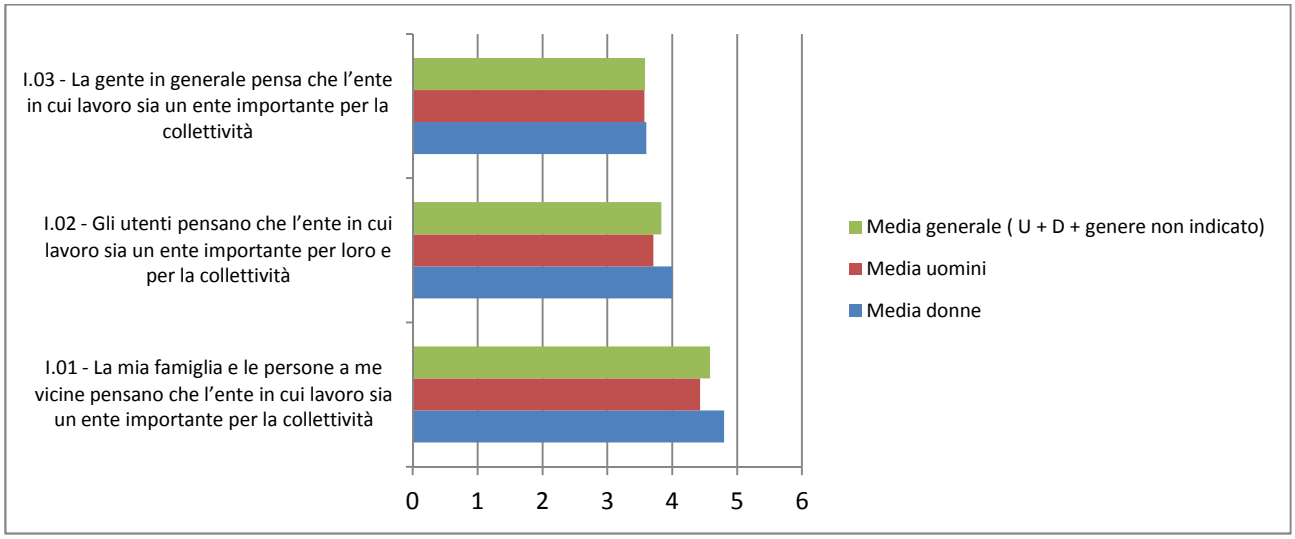


H – Il senso di appartenenza

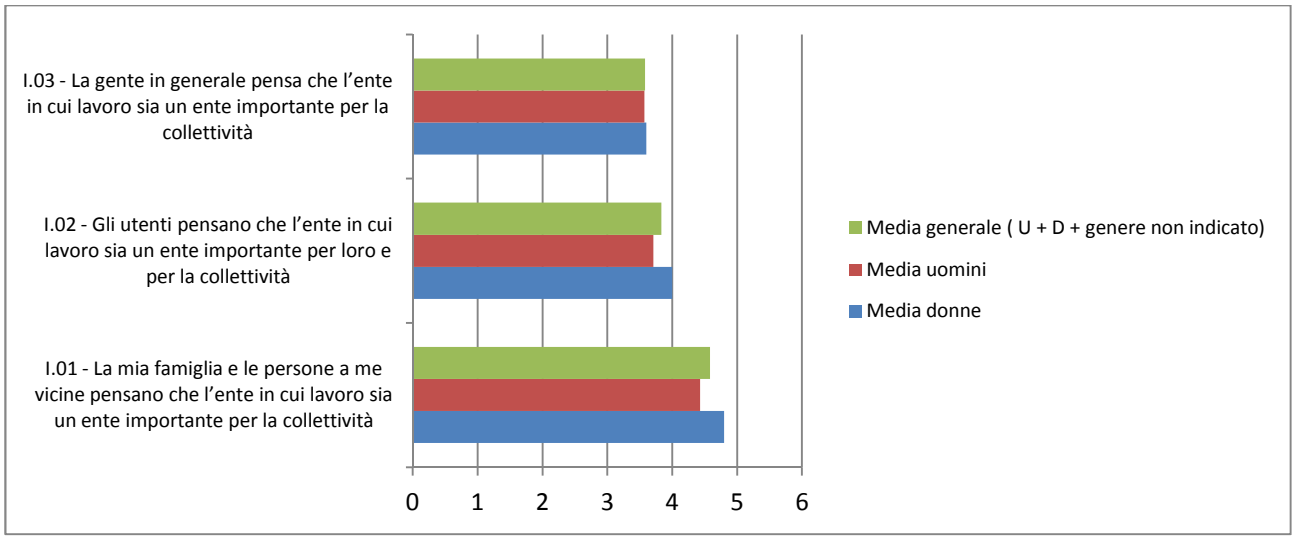


Per quanto concerne la domanda H.05 cosiddetta a polarità negativa, come indicato dall'Anac, si riconferma quanto suddetto e cioè che il valore medio elaborato dall'applicazione si basa su una inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo, al fine di permettere l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici (gruppi di domande) con una metrica omogenea.

I – L'immagine della mia amministrazione

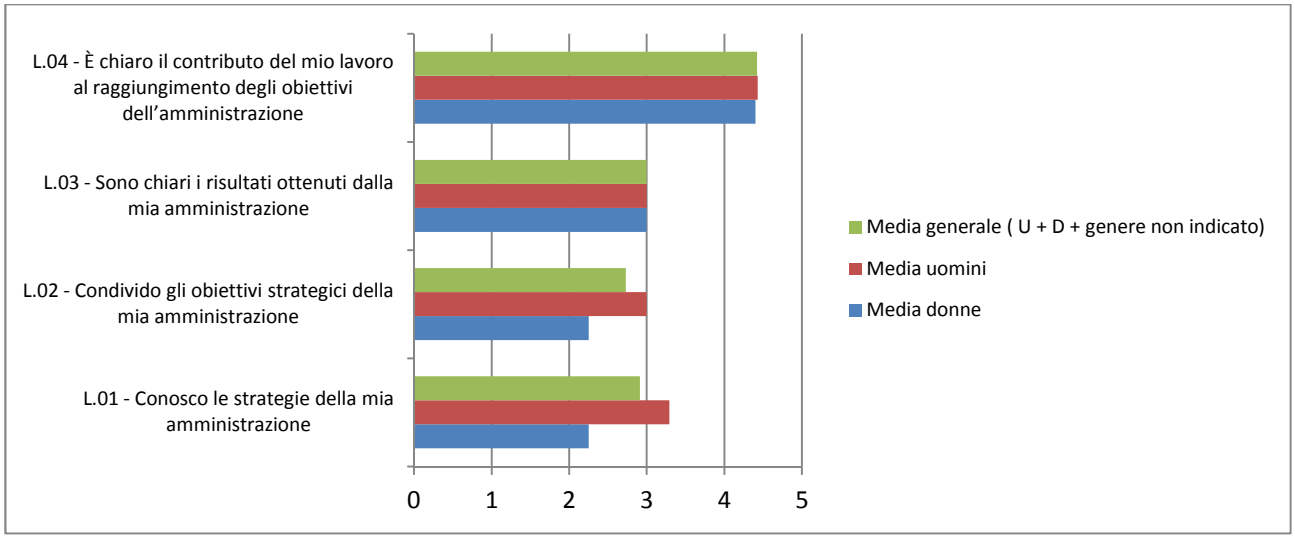


Importanza degli ambiti di indagine

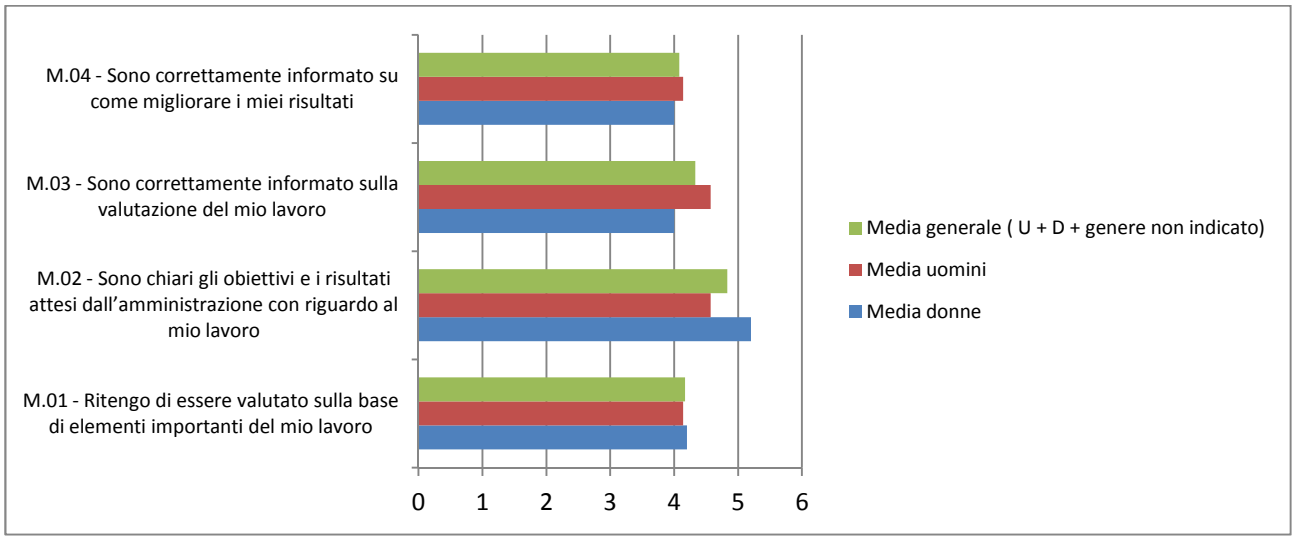


Grado di condivisione del sistema di valutazione

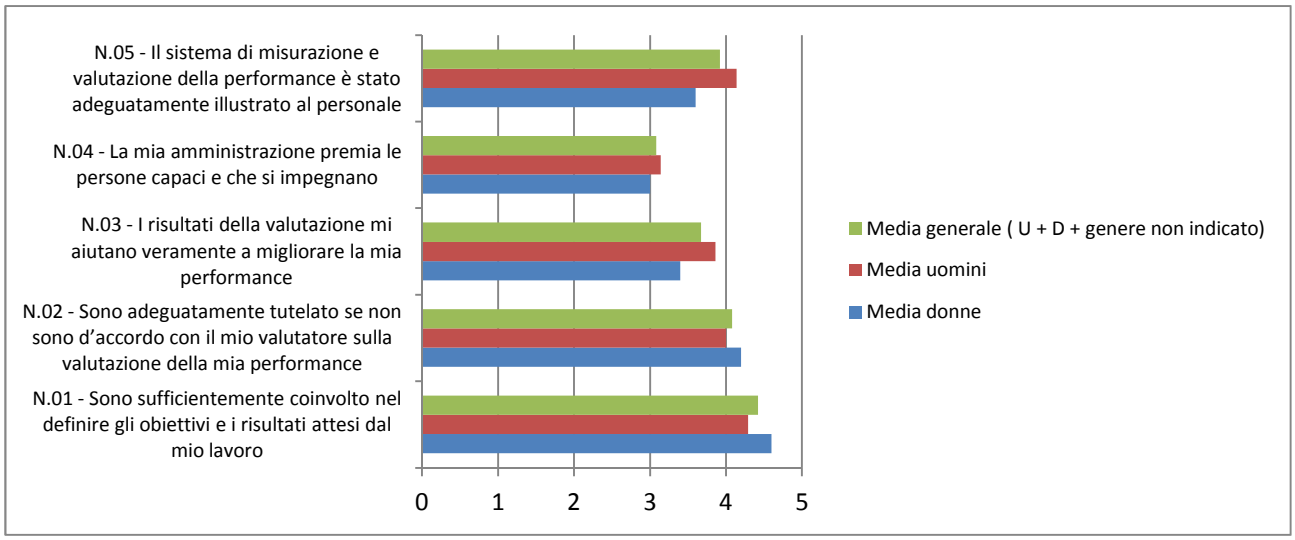
L – La mia organizzazione



M – Le mie performance

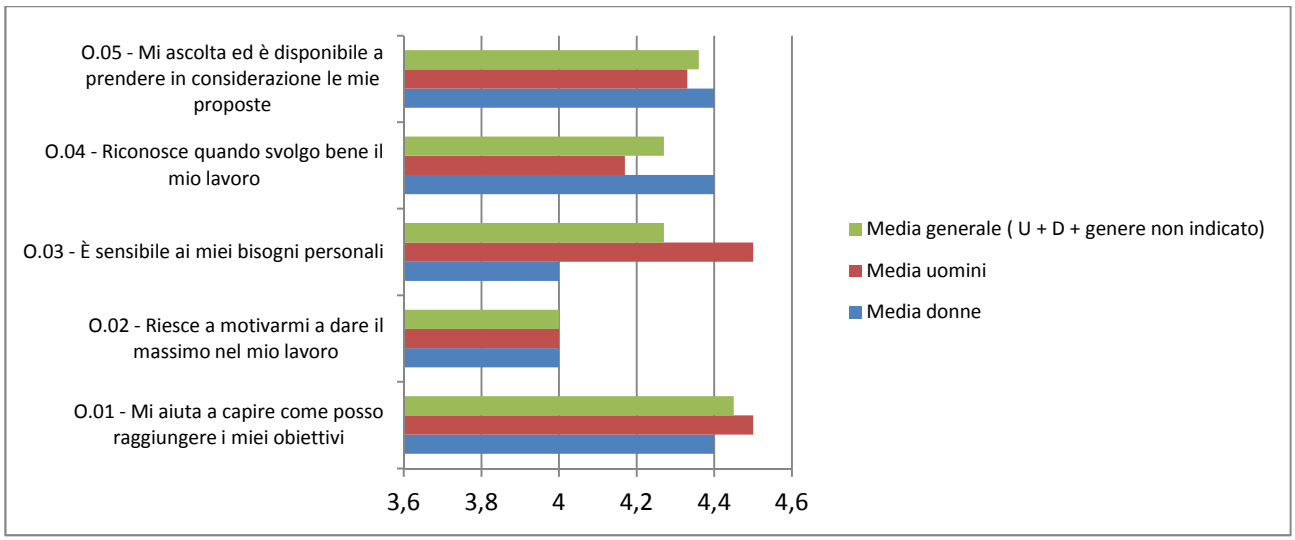
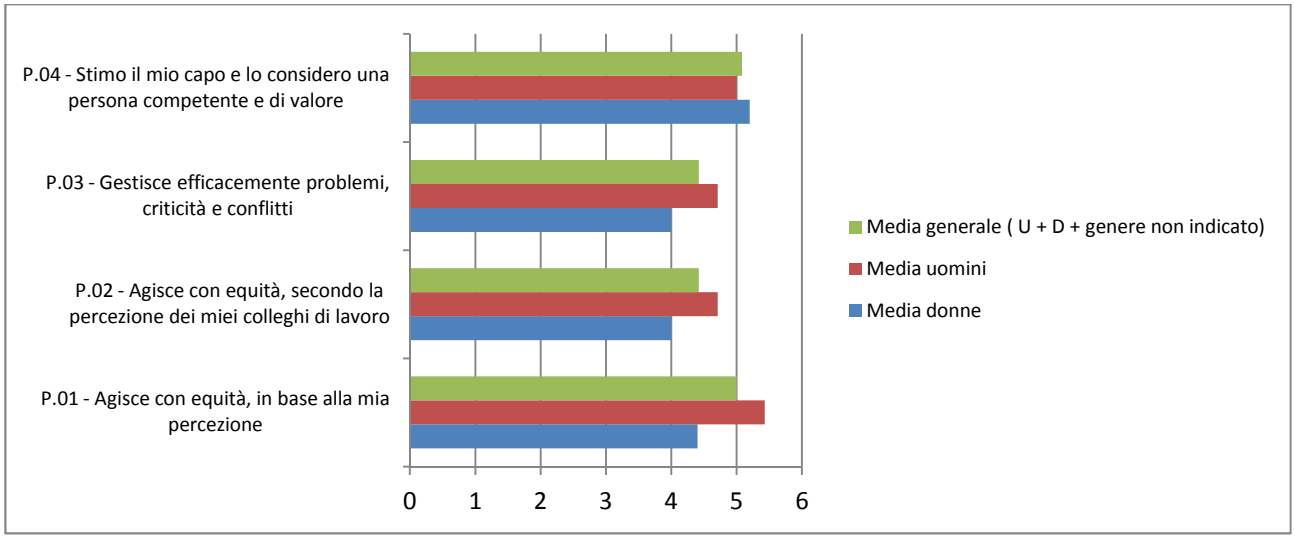


N – Il funzionamento del sistema



Valutazione del superiore gerarchico

O – Il mio capo e la mia crescita



P – Il mio capo e l'equità