

**INDAGINE SUL**

**Benessere Organizzativo**

**Grado di condivisione del  
sistema di valutazione**

**Valutazione del superiore gerarchico**



REV. 0	MAGGIO 2014
DIREZIONE E VERIFICA:	SEGRETARIO GENERALE – ROMEO
RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI:	SERVIZIO ORGANI ISTITUZIONALI E SEGRETERIA GENERALE – URP DE ROSE R. E MANCUSO R.
DEFINIZIONE PIANO DI MIGLIORAMENTO	SEGRETARIO GENERALE SU PROPOSTA DEL CUG
PRESA D'ATTO	D.C. N. 40 DEL 26.05.2014
RESTITUZIONE DEI RISULTATI	OIV - CUG – SINDACATI – PERSONALE - RSU



## INDICE

<b>1. RIFERIMENTI NORMATIVI E SCOPO DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. IL QUESTIONARIO.....</b>	<b>5</b>
<b>3. TARGET E METODOLOGIA .....</b>	<b>6</b>
<b>4. QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>8</b>
<b>5. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>21</b>
<b>6. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO .....</b>	<b>24</b>
<b>7. QUADRO DI SINTESI .....</b>	<b>26</b>
<b>8. CRITICITA' DEL 2013 E AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2014.....</b>	<b>35</b>
<b>10. ALLEGATO A - QUESTIONARIO.....</b>	<b>37</b>

## 1. RIFERIMENTI NORMATIVI E SCOPO DEL DOCUMENTO

Le Pubbliche Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica un'adeguata considerazione della persona del lavoratore, proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto di riferimento.

Ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/09, l'Organismo indipendente di valutazione cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte 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. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013, le singole amministrazioni devono pubblicare i risultati dell'indagine sui propri siti istituzionali, oltre che trasmetterli alla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT oggi ANAC).

L'ANAC, dopo avere definito i modelli sulla cui base devono essere realizzate dette indagini, ha reso disponibile da quest'anno un'apposita applicazione web per permettere agli OIV, e agli altri organismi analoghi, di trasmettere i dati relativi alle proprie rilevazioni ed elaborarne i risultati attraverso appositi report.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per “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. 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.

Per “grado 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.

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la 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.

La Camera di Commercio di Cosenza ha condotto al suo interno l'indagine sul Benessere Organizzativo, riferita all'anno 2013 al fine di monitorare lo stato di soddisfazione del personale dipendente e degli altri collaboratori ed acquisire indicazioni sulle azioni di miglioramento da adottare.

Il presente documento è stato predisposto dal Servizio Organi Istituzionali e Segreteria Generale, al fine di illustrare i risultati dell'indagine.

E' stato utilizzato il modello di questionario approvato dall' ANAC in data 29/5/2013 (Allegato A).

L'indagine è stata articolata in quattro fasi:

- somministrazione al personale del questionario;
- immissione dei dati emersi nel sistema software dell'ANAC;
- lettura, analisi ed elaborazione dei dati estrapolati in excel dal software;
- elaborazione della presente relazione.

Seguono le fasi:

- restituzione dei risultati all'OIV, al CUG e al Personale;
- pubblicazione dei risultati sul proprio sito istituzionale.

Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente sono stati rispettati i seguenti principi generali:

- Anonimato della rilevazione;
- Trasparenza dei risultati.

Un ringraziamento ai lavoratori e alle lavoratrici che quest'anno hanno consentito la realizzazione dell'iniziativa.

## 2. IL QUESTIONARIO

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' “Allegato A – Indagini sul personale dipendente” della delibera ANAC, è stato sottoposto ai dipendenti della Camera di Commercio di Cosenza il 28 gennaio 2014.

E' strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

La metodologia garantisce uniformità di analisi e, soprattutto, la comparabilità dei risultati ottenuti con le domande individuate per ciascun ambito.

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad un'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.

Nel questionario sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa.

L'obiettivo delle indagini, è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette “tecniche delle scale” (scaling). Per consentire la comparabilità dei risultati, nella delibera, si è optato per la scala Likert.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da “molto d'accordo” a “fortemente contrario”, consentendo anche di poter esprimere una posizione di “incertezza”.

Nella scelta operata nella delibera, invece, si è optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

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

In particolare è stato scelto 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 può esprimere 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.

**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

La stessa scala è utilizzata anche per le altre rilevazioni che il questionario consente di effettuare:

**grado di condivisione del sistema di valutazione;**

**valutazione del superiore gerarchico.**

### 3. TARGET E METODOLOGIA

#### TARGET

Il target di personale, composto da 64 persone ha le caratteristiche di seguito illustrate.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile. Sul totale del personale che nel 2013 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 64 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 33 donne, pari al 51,56% sul totale).

#### **Composizione dei dipendenti per genere**

Le donne occupano posizioni elevate all'interno dell'organigramma. E' donna, infatti, il Segretario generale dell'Ente (che dirige anche l'Area 1), così come anche il Dirigente dell'Area 2.

#### **Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento**

Sul totale dei 9 Servizi, il personale Responsabile di Servizio (totale 8 persone, una detiene 2 servizi) è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (5 donne, di cui una detiene i 2 servizi).

Fonte: Relazione anno 2013 CUG

Con l'intento di ampliare il punto di osservazione, di seguito vengono riportate, mediante rappresentazioni tabellari, le informazioni relative all'analisi delle risorse umane.

**Composizione del personale Dirigente**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	0	0	0	0	0	0
<b>41-50</b>	2	100	0	0	2	100
<b>Oltre 50 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Totale personale</b>	2	100	0	0	2	100

**Composizione del personale di Categoria D**

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	3	60	2	40	5	100
<b>41-50</b>	3	60	2	40	5	100
<b>Oltre 50 anni</b>	3	42,86	4	57,14	7	0
<b>Totale personale</b>	9	52,94	8	47,06	17	100
<b>% sul personale complessivo</b>		28,13		25,81		25

**Composizione del personale di Altre categorie**

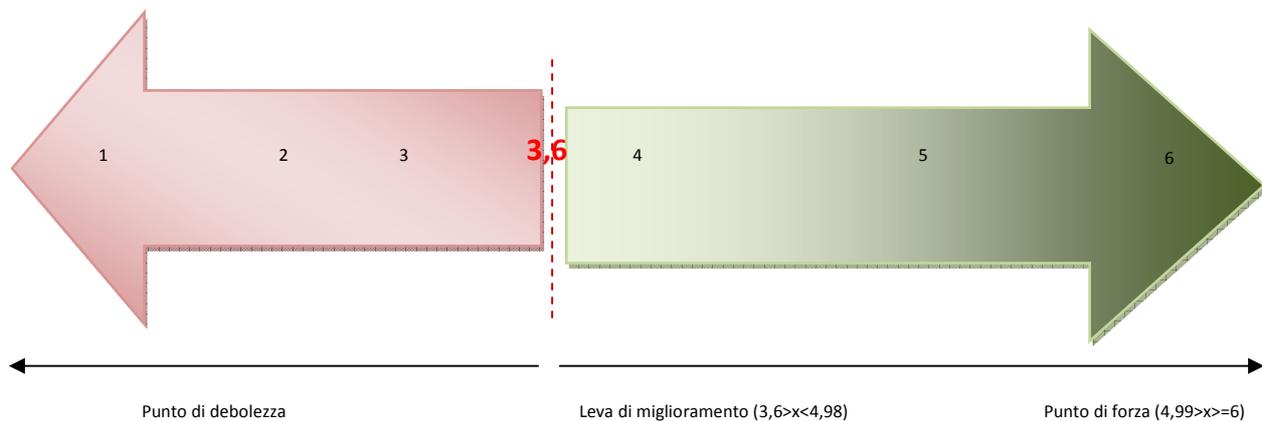
	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
<b>Meno di 30 anni</b>	0	0	0	0	0	0
<b>31-40</b>	4	57,14	3	42,86	7	100
<b>41-50</b>	4	40	6	60	10	100
<b>Oltre 50 anni</b>	14	50	14	50	28	100
<b>Totale personale</b>	22	48,89	23	51,11	45	100
<b>% sul personale complessivo</b>		68,75		74,19		71,43

Fonte: Piano triennale di azioni positive 2014-2016 (art. 48 D. Lgs. 198/2006) – aprile 2014

## METODOLOGIA

I questionari elaborati, consegnati e caricati nell'apposita piattaforma ANAC sono stati 53 su 64.

Al fine di poter trarre delle valutazioni dalle tabelle e dai grafici illustrati nei paragrafi successivi è stata utilizzata la seguente metodologia che considera **la soglia di soddisfazione convenzionalmente fissata, in una scala da 1 a 6, a 3,6.**



## 4. QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Scopo dell'indagine sul **BENESSERE ORGANIZZATIVO** è quello di conoscere il grado di soddisfazione del personale dipendente e attraverso l'analisi del risultato capire i **PUNTI DI FORZA** sui quali contare e i **PUNTI DEBOLI** sui quali intervenire.

Ciò è importante perché l'efficienza della P.A. si basa su 2 fattori fondamentali che caratterizzano e contraddistinguono il personale dipendente, elemento operativo che si interfaccia quotidianamente con l'utenza.

Tali fattori sono:

- a) la **PROFESSIONALITÀ**;
- b) la **SODDISFAZIONE**.

Quanto più elevato è il grado di entrambi tanto più efficiente si rivela la P.A..

Il **grado di professionalità** è dato sia dal livello proprio di preparazione del personale che dall'attenzione che l'amministrazione pone all'aggiornamento e alla formazione dello stesso.

Il **grado di soddisfazione** è dato invece dal recepimento dell'insieme oggettivo di ciò che circonda il personale, quindi l'ambiente in cui svolge il proprio lavoro, e dall'insieme soggettivo delle condizioni attraverso le quali questo si svolge.

L'indagine viene condotta attraverso lo studio di **3 MACRO AMBITI**:

- 1) il **BENESSERE ORGANIZZATIVO**;
- 2) il **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**;
- 3) la **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO**.

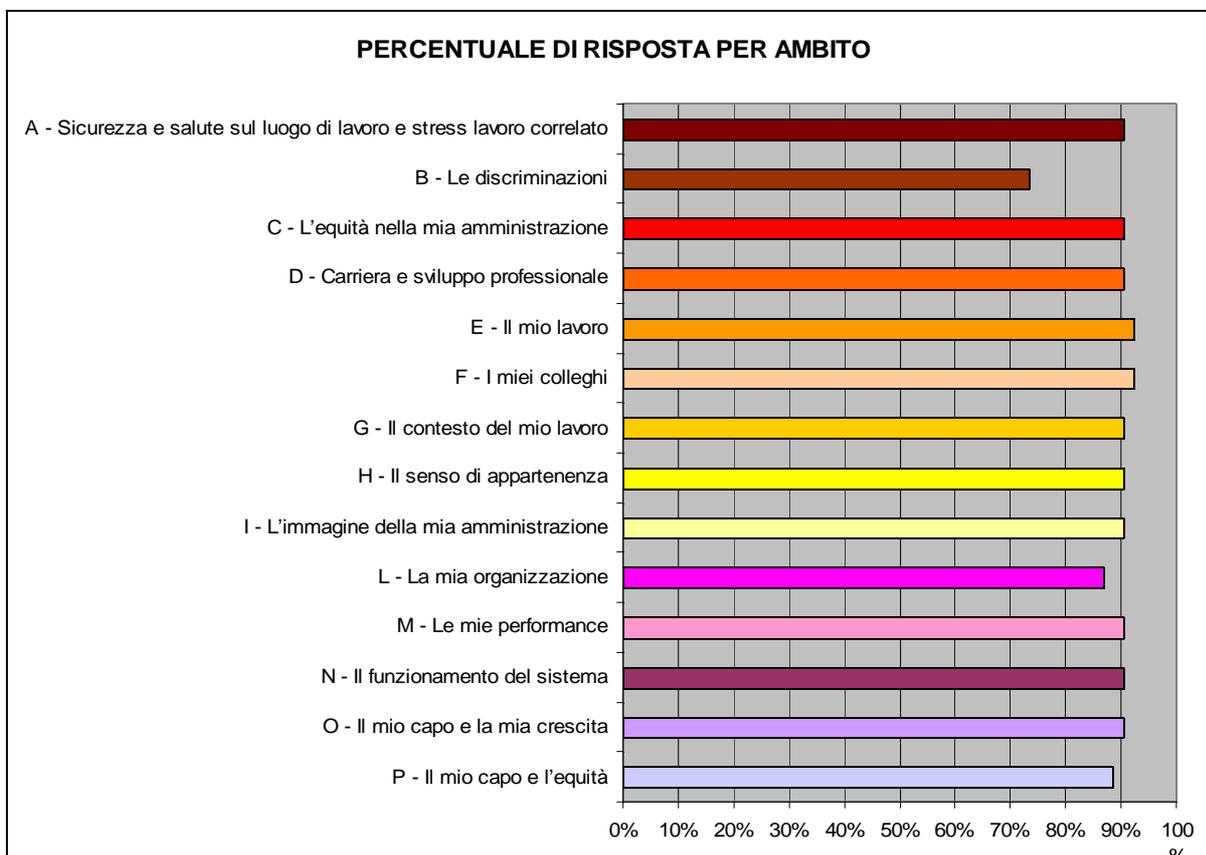
In ogni macro ambito sono stati individuati dei **SOTTOAMBITI** per i quali sono state rese delle affermazioni ed è stato chiesto al personale di esprimere il proprio **ACCORDO** con le stesse su una scala di valori che vanno dall'1 al 6, dove il valore 1 rappresenta il **TOTALE DISACCORDO** mentre il valore 6 il **PIENO ACCORDO** (o **CONDIVISIONE TOTALE**).

## 1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

### PERCENTUALE DI RISPOSTA PER AMBITO

Il primo dato che si può rilevare dall'indagine nel macro ambito del **BENESSERE ORGANIZZATIVO** è quello dell'elevata percentuale di risposta per ogni sottoambito e la considerevole importanza attribuita agli stessi.

Ciò dimostra il benevolo accoglimento dell'indagine da parte del personale che manifesta la voglia di esprimere la propria opinione su ciò che oggettivamente e/o soggettivamente contribuisce alla propria vita lavorativa.



PERCENTUALE MEDIA 89,50

RISULTATO MEDIO

<b>Domanda</b>	<b>Sintesi</b>
<b>A</b> - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	91%
<b>B</b> - Le discriminazioni	74%
<b>C</b> - L'equità nella mia amministrazione	91%
<b>D</b> - Carriera e sviluppo professionale	91%
<b>E</b> - Il mio lavoro	92%
<b>F</b> - I miei colleghi	92%
<b>G</b> - Il contesto del mio lavoro	91%
<b>H</b> - Il senso di appartenenza	91%
<b>I</b> - L'immagine della mia amministrazione	91%
<b>L</b> - La mia organizzazione	87%
<b>M</b> - Le mie performance	91%
<b>N</b> - Il funzionamento del sistema	91%
<b>O</b> - Il mio capo e la mia crescita	91%
<b>P</b> - Il mio capo e l'equità	89,00%
<b>Importanza degli ambiti di indagine</b>	92%

## IMPORTANZA ATTRIBUITA AD OGNI SOTTOAMBITO RISPETTO AI RISULTATI OTTENUTI

L'importanza attribuita ad ogni sottoambito del Benessere Organizzativo risulta essere elevata, infatti in ognuno si attesta oltre il 5, sempre in una scala di importanza dall'1 al 6, dove il valore 1 rappresenta l'ASSOLUTA MANCANZA DI IMPORTANZA e il valore 6 la MASSIMA IMPORTANZA.

I sottoambiti sono 9.

Domanda	Sintesi	Denominazione
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,18	Importanza
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,43	Risultati
B - Le discriminazioni	4,94	Importanza
B - Le discriminazioni	4,99	Risultati
C - L'equità nella mia amministrazione	5,18	Importanza
C - L'equità nella mia amministrazione	2,35	Risultati
D - Carriera e sviluppo professionale	5,1	Importanza
D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,39	Risultati
E - Il mio lavoro	5,48	Importanza
E - Il mio lavoro	4,27	Risultati
F - I miei colleghi	5,18	Importanza
F - I miei colleghi	4,35	Risultati
G - Il contesto del mio lavoro	5,22	Importanza
G - Il contesto del mio lavoro	3,1	Risultati
H - Il senso di appartenenza	5,23	Importanza
H - Il senso di appartenenza	4,22	Risultati
I - L'immagine della mia amministrazione	5,1	Importanza
I - L'immagine della mia amministrazione	3,75	Risultati

I valori che emergono subito sono due, uno positivo e l'altro negativo. E' positiva la valutazione sulla quasi assenza di discriminazioni (4,99), mentre è negativa quella sull'equità nell'amministrazione (2,35).

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

Domanda	Per Nulla		Del tutto				Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	
<b>A.01</b> - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4	12	10	9	9	6	3,5
<b>A.02</b> - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	10	11	7	11	5	5	3,1
<b>A.03</b> - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	13	8	6	11	8	5	3,2
<b>A.04</b> - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	14	7	10	3	7	6	4
<b>A.05</b> - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	24	4	5	5	4	5	4,5
<b>A.06</b> - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	8	6	6	4	14	12	3,9
<b>A.07</b> - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	11	11	11	4	7	4	2,9
<b>A.08</b> - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	12	15	9	7	6	0	2,6
<b>A.09</b> - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3	9	10	7	12	7	3,2

Per ciò che concerne la **SICUREZZA E LA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LO STRESS LAVORO CORRELATO** il risultato si attesta mediamente sul **3,43** per cui poco più del 50% del personale si ritiene DA NON SODDISFATTO a SODDISFATTO del proprio luogo di lavoro e delle condizioni in cui esso si svolge, mentre poco meno del 50% DA SODDISFATTO a MOLTO SODDISFATTO.

Da un'analisi approfondita risulta che i **punti deboli** sono dati dalla **mancanza di: sicurezza, informazione e formazione appropriate sui rischi connessi**; dalle **caratteristiche non soddisfacenti degli spazi**; dalla **mancanza di sufficienti pause** e dai **ritmi insostenibili in cui si svolge il proprio lavoro**.

Sugli altri punti per i quali si è espressa invece una maggiore soddisfazione va comunque valutata la percentuale di insoddisfazione per la "particolarità" e il carattere psicologico ed emotivo" degli stessi, in quanto **una parte di personale ritiene di subire atti di mobbing e/o di essere soggetto a molestie**.

## B – LE DISCRIMINAZIONI

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Domanda	Per Nulla			Del tutto			Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	
<b>B.01</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	8	1	8	7	7	16	4,1
<b>B.02</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	3	0	5	4	6	25	5
<b>B.03</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1	0	2	1	2	39	5,7
<b>B.04</b> - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	19	5	3	1	4	12	4
<b>B.05</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0	0	1	0	1	40	5,9
<b>B.06</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	1	0	2	0	3	37	5,7
<b>B.07</b> - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	22	2	3	2	7	6	4,3
<b>B.08</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2	0	2	1	1	34	5,5
<b>B.09</b> - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	0	0	3	0	0	4	4,7

Nell'ambito delle **DISCRIMINAZIONI** il risultato si attesta sul **4,99**. Ciò denota un comportamento quasi del tutto corretto dell'Amministrazione.

E' da valutare il dato che comporta la **NON TOTALITA'** della soddisfazione in quanto questo è costituito **DALL'OSTACOLO CHE L'IDENTITA' DI GENERE e L'ETA' COSTITUISCE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO**.

Particolare attenzione va posta inoltre sulla **DISCRIMINAZIONE RISPETTO ALLA PROPRIA DISABILITA'** il cui risultato sarebbe stato ottimale se si fosse attestato sul 6 e non sul 4,7, tuttavia, esso **rappresenta un buon risultato statistico**.

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

Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
<b>C.01</b> - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	25	7	10	7	1	0	2,04	
<b>C.02</b> - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	16	8	12	10	2	1	2,53	
<b>C.03</b> - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	34	3	6	4	2	0	1,71	
<b>C.04</b> - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	28	11	5	2	2	0	1,73	
<b>C.05</b> - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	7	4	10	6	7	12	3,83	

Nell'ambito dell' **EQUITA' NELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE** il risultato si attesta sul **2,35**.

Il dato denota **SCARSA SODDISFAZIONE** da parte del personale che **non ritiene equa l'assegnazione del carico di lavoro e la distribuzione delle responsabilità, non ritiene equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione e il modo in cui quest'ultima viene differenziata in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.**

Unico punto in cui la tendenza si inverte è quello che manifesta l'accordo del personale sull'imparzialità del proprio responsabile nel prendere le decisioni che riguardano il lavoro.

**D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  <b>Domanda</b>	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>D.01</b> - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	24	12	6	3	1	2	1,98
<b>D.02</b> - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	30	9	8	3	0	0	1,68
<b>D.03</b> - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	21	5	13	8	1	1	2,31
<b>D.04</b> - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	10	5	9	6	12	7	3,53
<b>D.05</b> - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	20	7	7	8	5	1	2,46

Il risultato nell'ambito della **CARRIERA E SVILUPPO PERSONALE**, sulla scia del risultato immediatamente precedente, avvalorava l'**INSODDISFAZIONE** del personale nello svolgimento intrinseco del proprio lavoro.

Esso si attesta infatti sul **2,39** con un **picco negativo sull' EQUITÀ DELLA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ** e sulla **CORRELAZIONE TRA LA POSSIBILITÀ DI FARE CARRIERA E IL MERITO**.

In **controtendenza** il dato sull' **ADEGUATEZZA TRA IL RUOLO SVOLTO E IL PROPRIO PROFILO PROFESSIONALE**.

**E – IL MIO LAVORO**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>E.01</b> - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4	2	7	7	12	18	4,5
<b>E.02</b> - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	1	1	8	13	26	5,18
<b>E.03</b> - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	6	5	5	12	12	11	4,02
<b>E.04</b> - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	1	7	10	15	12	4,37
<b>E.05</b> - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	14	6	7	5	10	7	3,24

Circa il **70%** del personale risulta essere **DA SODDISFATTO a PIU' CHE SODDISFATTO** del proprio lavoro. **Sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro; ritiene di avere le competenze, le risorse e gli strumenti necessari per svolgerlo e ritiene di avere un adeguato livello di autonomia, MA NON SI SENTE REALIZZATO.**

Quest'ultimo dato risulta coerente con quello di insoddisfazione rilevato nell'ambito dell' equità, della carriera e dello sviluppo professionale.

**F – I MIEI COLLEGHI**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>F.01</b> - Mi sento parte di una squadra	11	7	8	8	6	10	3,42
<b>F.02</b> - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	0	2	4	13	30	5,36
<b>F.03</b> - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	1	0	5	9	17	19	4,92
<b>F.04</b> - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3	5	2	16	10	13	4,31
<b>F.05</b> - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	7	7	7	8	8	9	3,65

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **4,35**.

Il personale è **soddisfatto** del rapporto di lavoro con i propri colleghi ed esprime la propria disponibilità ad aiutare i colleghi; avverte la stima e il rispetto e ammette la capacità e la volontà dei colleghi di trasmettere le conoscenze. Sicuramente **però** il dato esprime **un senso di non appartenenza ad una squadra, giustificato dal fatto che il personale non ritiene che l'organizzazione spinga a lavorare in gruppo e a collaborare.**

**G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
<b>G.01</b> - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	19	8	13	6	2	2	2,4	
<b>G.02</b> - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	5	6	7	8	13	9	3,94	
<b>G.03</b> - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	7	4	14	7	12	5	3,57	
<b>G.04</b> - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	8	13	9	8	7	3	3,04	
<b>G.05</b> - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	20	8	6	5	4	5	2,58	

IL **CONTESTO DEL PROPRIO LAVORO non soddisfa** il personale, con un risultato che si attesta sul **3,10**.

**Non si considera adeguata l'attività di formazione e si ritiene che l'amministrazione non promuova azioni tendenti a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita.**

Si ritiene, al contrario, che **le regole di comportamento siano definite in modo chiaro (3,94)**.

## H – IL SENSO DI APPARTENENZA

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Per nulla

Del tutto

Domanda	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>H.01</b> - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	8	4	6	4	12	14	4,04
<b>H.02</b> - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	2	4	2	12	27	5,15
<b>H.03</b> - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	2	2	4	0	9	32	5,2
<b>H.04</b> - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	13	6	9	7	11	2	3,06
<b>H.05</b> - Se potessi, comunque cambierei ente	15	5	6	5	4	13	3,65

Il **SENSO DI APPARTENENZA** si attesta sul **4,22** con **punte elevate** che **esprimono l'orgoglio per l'appartenenza all'ente e per i risultati raggiunti dallo stesso ed esprime il dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio che possa essere espresso sullo stesso.**

**Questo è sicuramente un punto di forza sul quale l'Amministrazione può contare nel perseguimento della propria mission istituzionale.**

## I – L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Domanda	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3	6	8	8	8	15	4,19
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	2	10	12	6	13	5	3,69
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	6	11	11	5	9	6	3,38

Quest'ultimo risultato sull'**IMMAGINE DELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE** si attesta sul **3,75** quindi poco soddisfacente, ma superiore alla soglia di soddisfazione.

Questo dato esprime la fase storica che l'ente sta vivendo.

Nella percezione dei dipendenti, infatti, considerato il forte senso di appartenenza all'ente da loro stessi espresso, **la famiglia** viene portata a conoscenza dell'attività dell'ente e quindi ne **percepisce l'importanza per la collettività, in misura soddisfacente (4,19)**. **L'utenza risulta divisa** nel giudizio **perchè diversa, per le diverse caratteristiche** della stessa, è la sua **percezione dell'importanza, nel complesso essa risulta avere un giudizio positivo anche se leggermente al di sopra della soglia (3,69)**. **La gente** in generale **non ne percepisce l'importanza** e comunque, in questo preciso momento storico, è molto condizionata dai **messaggi negativi che i mass media fanno percepire sulla pubblica amministrazione in generale**. Di conseguenza nella percezione dei dipendenti **la gente non risulta avere un giudizio positivo sull'importanza rivestita dall'Ente per la collettività (3,38)**.

## 5. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La sezione del questionario riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione è composta da tre ambiti:

### L - La mia organizzazione

L'ambito La mia organizzazione fa registrare una media al di sotto della soglia di soddisfazione 3,17. Il valore più significativo di questo ambito è quello relativo al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione che fa registrare un valore più vicino alla soglia di soddisfazione 3,51.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	13	7	7	10	11	1	3,04	
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	9	8	8	9	8	2	3,11	
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	13	4	8	12	7	2	3,04	
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	10	4	8	10	7	8	3,51	

**Media RISULTATO**

**3,17**

Nel macro ambito del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, relativamente all'ambito della **PROPRIA ORGANIZZAZIONE** si rileva un risultato pari a **3,17**.

**NON** si rileva quindi **SODDISFAZIONE**.

Il **50%** del personale infatti **NON CONOSCE**, o **CONOSCE POCO**, le strategie dell'amministrazione; **NON NE CONDIVIDE**, o **NE CONDIVIDE POCO**, gli obiettivi strategici che la stessa si pone e **NON SONO CHIARI**, o **LO SONO POCO**, i risultati ottenuti.

Infine, e **CONSEQUENTEMENTE**, **NON PERCEPISCE** in misura soddisfacente **IL CONTRIBUTO DEL PRORPIO LAVORO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**.

## M - Le mie performance

L'ambito Le mie performance fa registrare una media leggermente al di sopra della soglia di soddisfazione 3,61. Il valore più significativo di questo ambito, coerentemente con i risultati dell'ambito precedente, è quello relativo alla chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al proprio lavoro, che fa registrare una media pari a 4,04.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	9	7	8	10	10	5	3,41	
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	6	3	9	7	11	12	4,04	
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	8	6	8	6	13	8	3,69	
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	10	9	7	6	10	6	3,31	
<b>Media RISULTATO</b>							<b>3,61</b>	

Nell'ambito delle **PROPRIE PERFORMANCE** il risultato medio si attesta sul 3,61.

Anche in questo ambito dunque si rileva **INSODDISFAZIONE** o più precisamente una **SODDISFAZIONE** che supera di un solo punto la soglia minima.

Infatti il **50%** del personale ritiene **di non essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro, non si ritiene correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come migliorare i propri risultati.**

In lieve controtendenza il giudizio positivo sulla **CHIAREZZA DEGLI OBIETTIVI** e dei **RISULTATI ATTESI DALL'AMMINISTRAZIONE RIGUARDO AL PRORPIO LAVORO (4,04).**

**N - Il funzionamento del sistema**

L'ambito Il Funzionamento del sistema fa registrare una media al di sotto della soglia di soddisfazione 2,83, il dato che esprime il risultato più negativo è quello relativo alla domanda "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano" (1,9) mentre la valutazione relativamente più positiva riguarda l'adeguatezza dell'illustrazione al personale del sistema di valutazione (3,33).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	14	10	6	9	7	3	2,88	
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	12	10	9	11	6	1	2,84	
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	10	9	5	9	8	4	3,18	
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	28	9	4	5	3	0	1,9	
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	14	4	7	8	8	8	3,33	
<b>Media RISULTATO</b>							<b>2,83</b>	

In questo ambito si rileva quindi il risultato PIU' NEGATIVO che si attesta sul **2,83**.

La maggior parte del personale **non si ritiene coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi e non si ritiene adeguatamente tutelato se in disaccordo con il proprio valutatore sulla valutazione della propria performance**. Lo stesso personale afferma conseguentemente che **i risultati della valutazione non lo aiutino a migliorare la propria performance, che il sistema di valutazione della performance non sia adeguatamente illustrato al personale e, DATO CON RISULTATO FORTEMENTE NEGATIVO, RITIENE CHE L'AMMINISTRAZIONE NON PREMI LE PERSONE CAPACI E CHE SI IMPEGNANO**.

## 6. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Il macro ambito sulla **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO** è quello in cui si registra la maggior **SODDISFAZIONE** da parte del personale.

La sezione del questionario riguardante la Valutazione del Superiore Gerarchico è composta da due ambiti:

### O - Il mio capo e la mia crescita

Questo ambito fa registrare una media al di sopra della soglia di soddisfazione 4,19. Il valore più significativo è quello relativo alla capacità di ascolto e alla disponibilità mostrata dal capo a prendere in considerazione le proposte dei propri collaboratori (4,56).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	7	5	10	4	7	16	3,96	
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	8	8	7	4	7	13	3,7	
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	6	4	5	6	9	19	4,33	
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	6	4	5	3	9	21	4,42	
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5	4	4	3	10	22	4,56	

**Media RISULTATO**

**4,19**

Il risultato del sottoambito relativo al **PROPRIO CAPO E ALLA PRORIA CRESCITA** si attesta al **4,19**.

Il personale esprime un **BUON RAPPORTO CON IL PRORPIO CAPO**, considerato capace di aiutare i dipendenti nel **raggiungimento dei propri obiettivi**, sensibile ai bisogni personali, disponibile all'ascolto e a considerare le proposte dei propri collaboratori; il personale attribuisce al proprio capo il merito di riconoscere quando svolge bene il proprio lavoro.

In lieve **CONTROTENDENZA** il dato che esprime la **CAPACITA' DEL PRORPIO CAPO A MOTIVARE A DARE IL MASSIMO**, facendo registrare un 3,7 tale dato infatti si posiziona solo leggermente al di sopra della soglia minima di soddisfazione.

## P - Il mio capo e l'equità

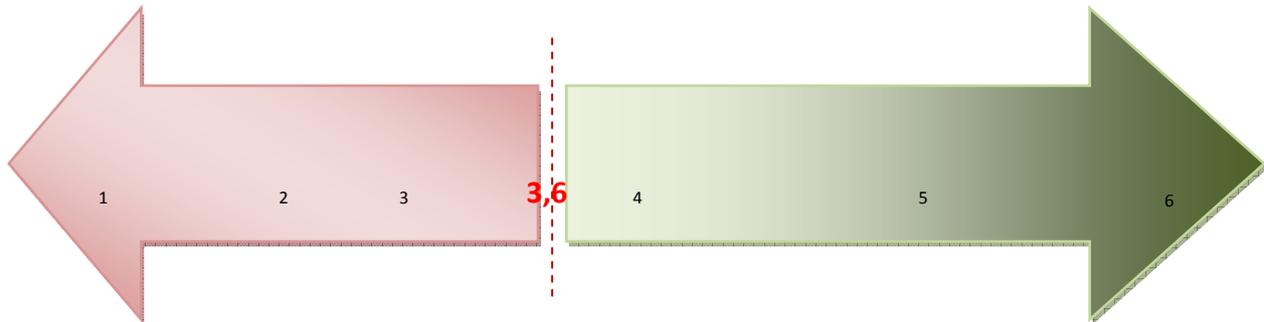
Questo secondo ambito fa registrare una media al di sopra della soglia di soddisfazione 4,20. Il valore più significativo è quello relativo alla stima e alla considerazione del dipendente nei confronti del proprio capo quale persona competente e di valore (4,68).

Domanda	Per nulla				Del tutto			Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	8	4	8	3	10	15	4	
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	7	6	5	6	11	10	3,84	
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	6	3	6	4	14	15	4,29	
P.04 - Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5	1	5	5	8	23	4,68	
<b>Media RISULTATO</b>							<b>4,20</b>	

Il risultato in questo ambito si attesta al **4,20**.

La maggior parte del personale ritiene che **IL PROPRIO CAPO AGISCA CON EQUITA'**, sia in base alla propria percezione che in base a quella dei colleghi, **E CHE GESTISCA EFFICACEMENTE PROBLEMI, CRITICITA' E CONFLITTI**. Conseguentemente **LO/LA STIMA E LO/LA CONSIDERA COMPETENTE E DI VALORE**.

## 7. QUADRO DI SINTESI



PUNTI DI DEBOLEZZA	LEVE DI MIGLIORAMENTO	PUNTO DI FORZA
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO (3,43)		
		B-LE DISCRIMINAZIONI (4,99)
C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE (2,35)		
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE (2,39)		
	E - IL MIO LAVORO (4,27)	
	F - I MIEI COLLEGHI (4,35)	
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO (3,1)		
	H - IL SENSO DI APPARTENENZA (4,22)	
	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE (3,75)	
L - LA MIA ORGANIZZAZIONE (3,17)		
	M - LE MIE PERFORMANCE (3,61)	
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA (2,83)		
	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA (4,19)	
	P - IL MIO CAPO E L'EQUITÀ (4,20)	

Dall'analisi generale, effettuata sugli ambiti, ci sono 6 Punti di debolezza mentre sono percepiti e valutati positivamente dal personale, costituendo leve di miglioramento 7 ambiti. L'unico Punto di forza si posiziona nell'ambito "Le discriminazioni" perché il personale non ritiene che l'Ente operi in maniera discriminatoria.

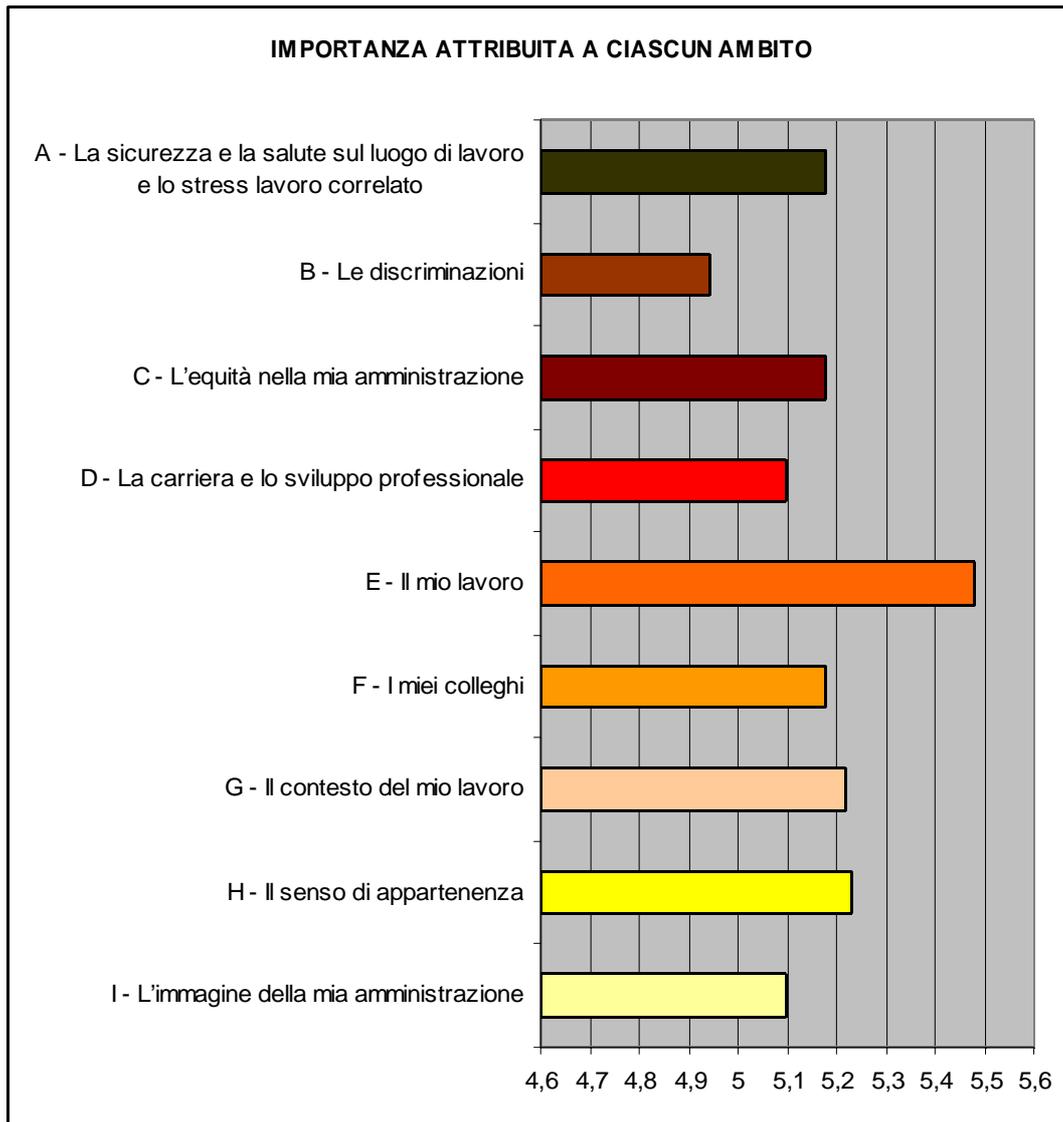
Per capire quali sono i risultati che hanno influito negativamente, sul complesso dei grafici, analizziamo i singoli dati critici.

L'analisi del benessere è sicuramente influenzata da una vasta gamma di elementi anche ambientali, fisici, psicologici e sociali tra i quali, soprattutto, il clima generale di incertezza che aleggia da tempo sui dipendenti pubblici in generale e sul sistema camerale in particolare.

L'analisi degli indicatori negativi conferma la difficoltà dell'amministrazione nella **valorizzazione delle competenze** e induce ad affermare che nella percezione dei dipendenti l'ente non sia considerato capace di dare il giusto valore alle persone, di utilizzare appieno le competenze presenti e di far crescere professionalmente il proprio personale. Questa

criticità è in parte collegata alle restrizioni normative che hanno riguardato, in particolare, le retribuzioni e le progressioni economiche.

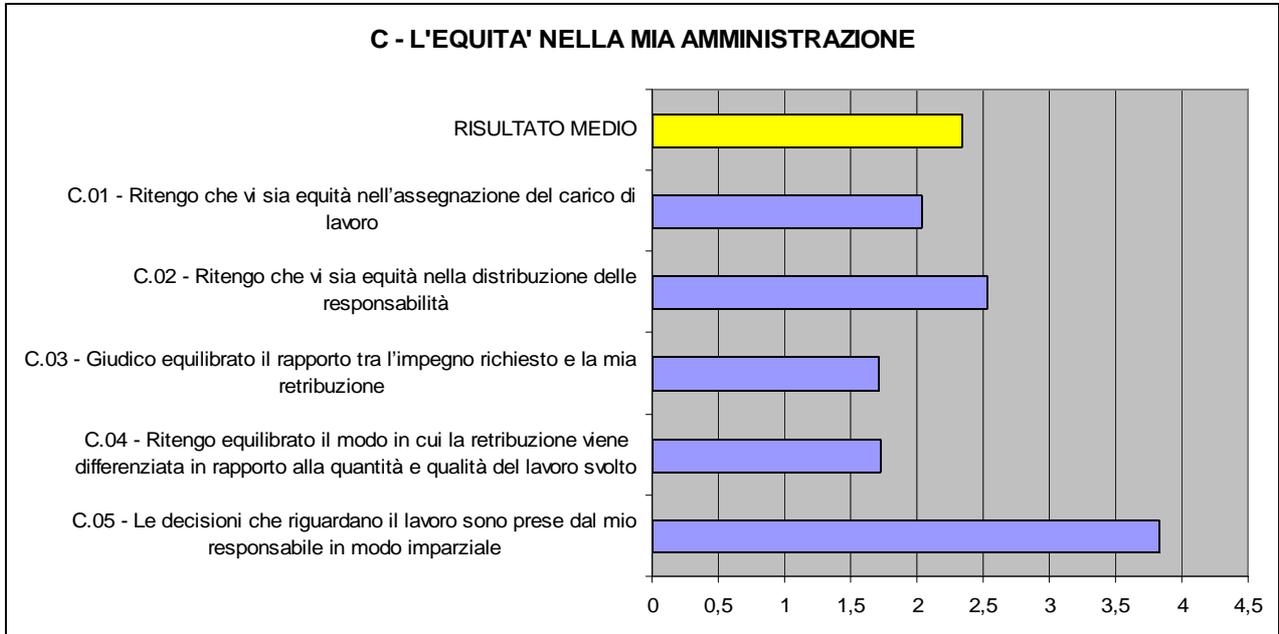
Molta importanza è stata attribuita a ciascun ambito del BENESSERE ORGANIZZATIVO con un risultato medio che si attesta sul 5,18 - sempre su una scala di valori che vanno dall' 1 al 6 dove il valore 1 rappresenta IMPORTANZA NULLA e il valore 6 IMPORTANZA MASSIMA.



**RISULTATO MEDIO 5,18**

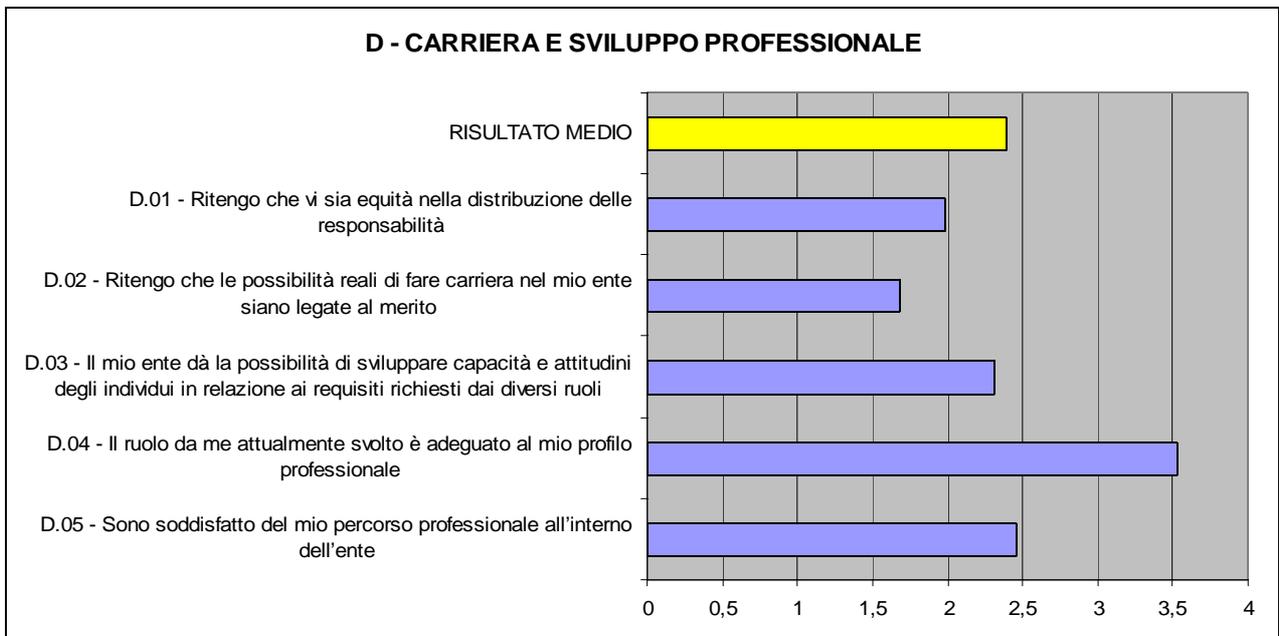
Il **grado di soddisfazione medio** si attesta invece, come già visto, al **3,65**.

Nello specifico però il dato più negativo è dato dalla valutazione dell' **EQUITA' DELL'AMMINISTRAZIONE** dove il risultato si attesta al **2,35**



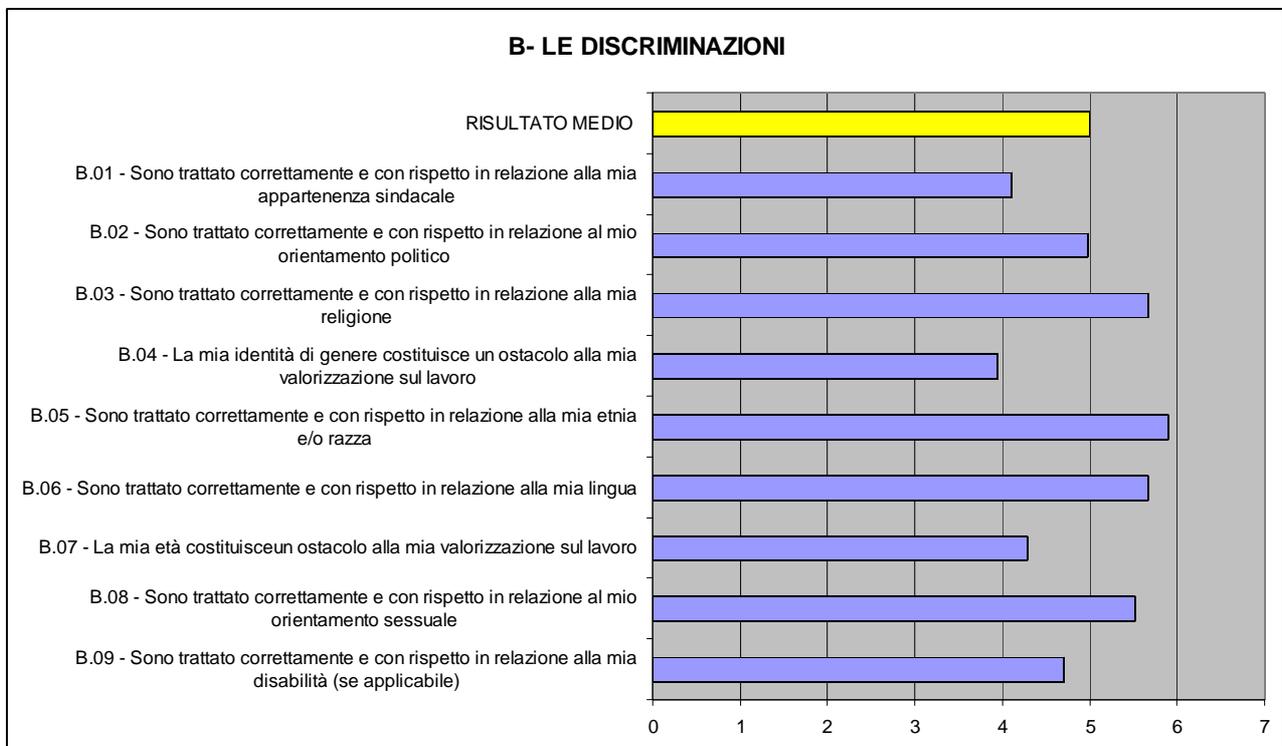
**RISULTATO MEDIO 2,35**

e dalla valutazione della **CARRIERA E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE** dove il risultato si attesta al **2,39**



**RISULTATO MEDIO 2,39**

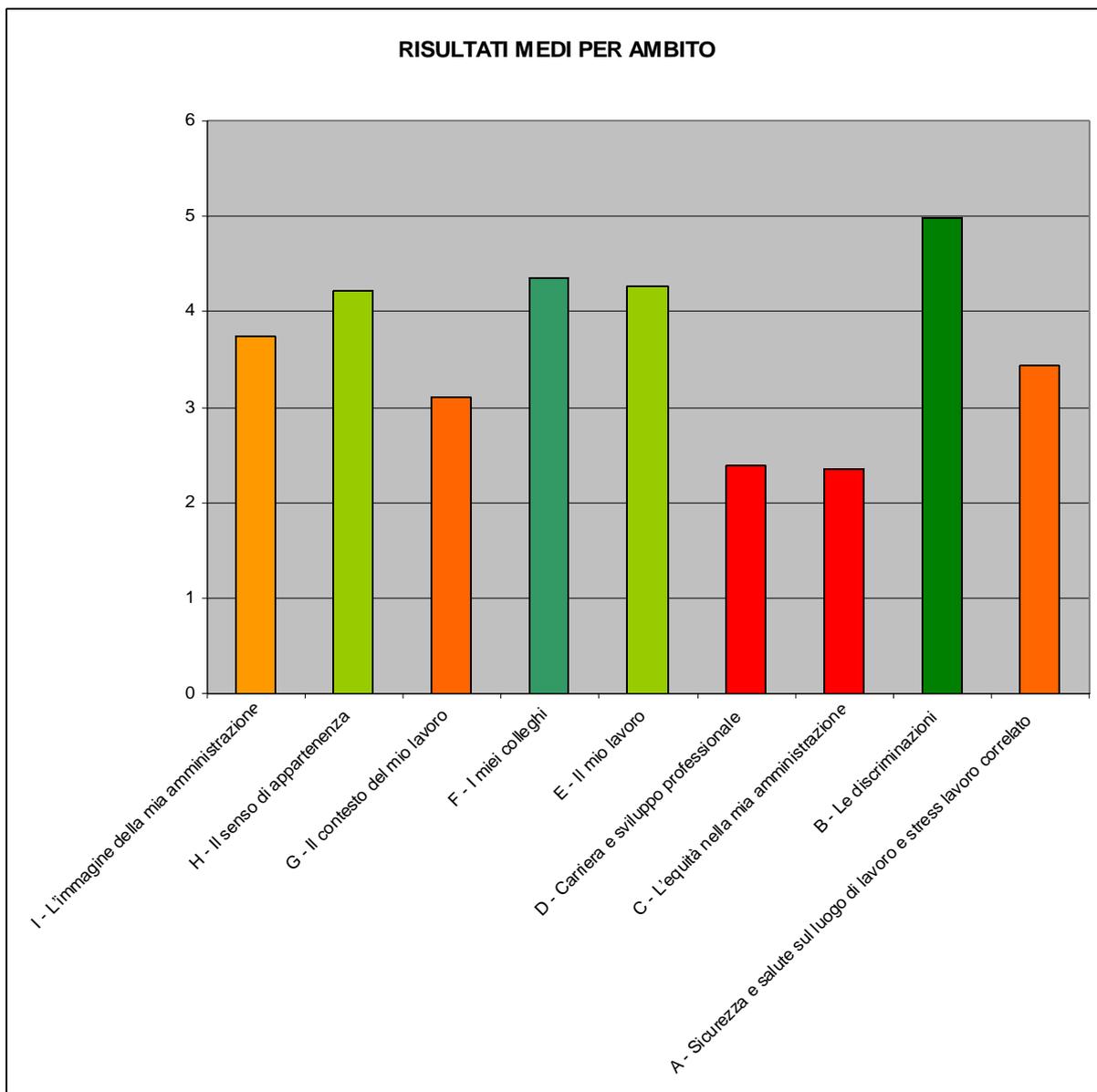
Va invece evidenziato nel macro ambito un dato estremamente positivo che è quello rilevato nelle **DISCRIMINAZIONI** dove il risultato si attesta al **4,99**.



**RISULTATO MEDIO 4,99**

Il risultato medio pari a 3,65 è un dato puramente matematico sul quale incidono molto negativamente i risultati di 2 sotto ambiti, controbilanciati positivamente dal risultato di un solo sotto ambito.

Se si vuole fare un'analisi più approfondita del macro ambito del Benessere Organizzativo è necessario valutare ciascun sotto ambito nello specifico.



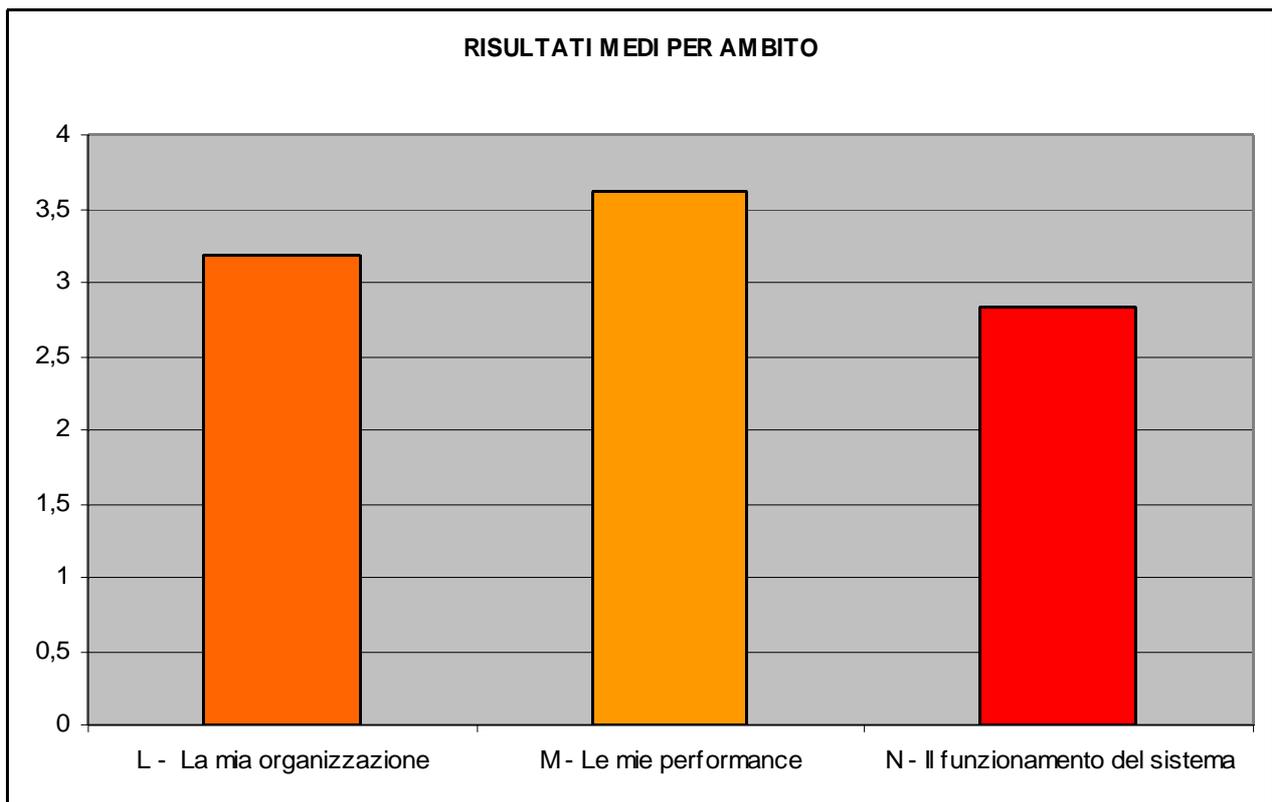
A prescindere dal risultato matematico dato dalla media degli ambiti, l'indagine rileva che il personale della Camera di Commercio di Cosenza non vive bene la sua vita lavorativa, in quanto questa si svolge in luogo che non ritiene sicuro e con ritmi insostenibili, pause insufficienti e mancanza di azioni tendenti a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita, a cui si aggiunge la percezione di un'inadeguata attività di formazione, in un clima di contrapposizione con l'amministrazione. Di quest'ultima il personale mette in risalto un comportamento corretto perché non discriminatorio, ma contestualmente ne denuncia la mancanza di equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro, nella

distribuzione delle responsabilità, nel rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione e nel modo in cui quest'ultima viene differenziata in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, accusando infine la mancanza di correlazione tra la possibilità di fare carriera e il merito. Attenzione va inoltre posta, per la "particolarità" e per il "carattere psicologico" dell'ambito, su quella parte di personale che ritiene di subire atti di mobbing e/o di essere soggetto a molestie.

In linea generale, invece, il personale sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro. Ritiene di avere le competenze, le risorse, gli strumenti necessari e un adeguato livello di autonomia per svolgerlo. Si ritiene soddisfatto del rapporto con i colleghi, fatto di stima e rispetto reciproco e di collaborazione. Nonostante tutto, però, non si sente realizzato e non si sente parte di una squadra attribuendone la colpa all'organizzazione, e quindi all'amministrazione, che non spinge a lavorare in gruppo.

Nel macro ambito del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE il **grado di soddisfazione medio** si attesta al **3,20**.

Con questo risultato il macro ambito si rivela quello in cui l'amministrazione deve necessariamente intervenire.



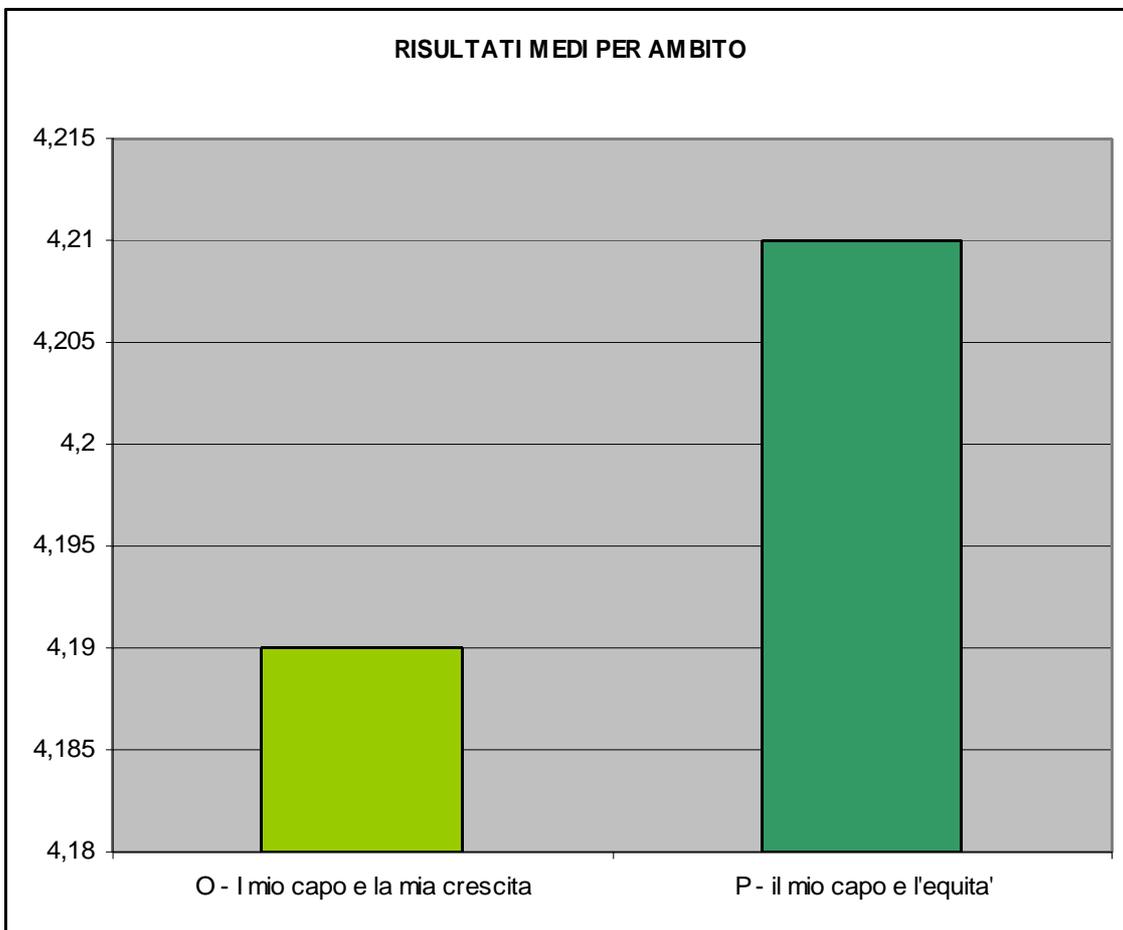
Il personale della Camera di Commercio di Cosenza:

- non conosce, o conosce poco, le strategie dell'amministrazione;
- non condivide, o condivide poco, gli obiettivi strategici che la stessa si pone;
- non sono chiari, o lo sono poco, i risultati ottenuti;
- conseguentemente non percepisce il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

Riguardo alle proprie performance ritiene di non essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro, non si ritiene correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come migliorare i propri risultati.

Il personale non si ritiene coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi e non si ritiene adeguatamente tutelato se in disaccordo con il proprio valutatore sulla valutazione della propria performance. Lo stesso personale afferma conseguentemente che i risultati della valutazione non lo aiutano a migliorare la propria performance, che il sistema di valutazione della performance non è adeguatamente illustrato al personale e, **risultato fortemente negativo, RITIENE CHE L'AMMINISTRAZIONE NON PREMI LE PERSONE CAPACI E CHE SI IMPEGNANO.**

Il macro ambito dove si rileva il miglior risultato con **un risultato medio** che si attesta sul **4,20** è quello della **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.**

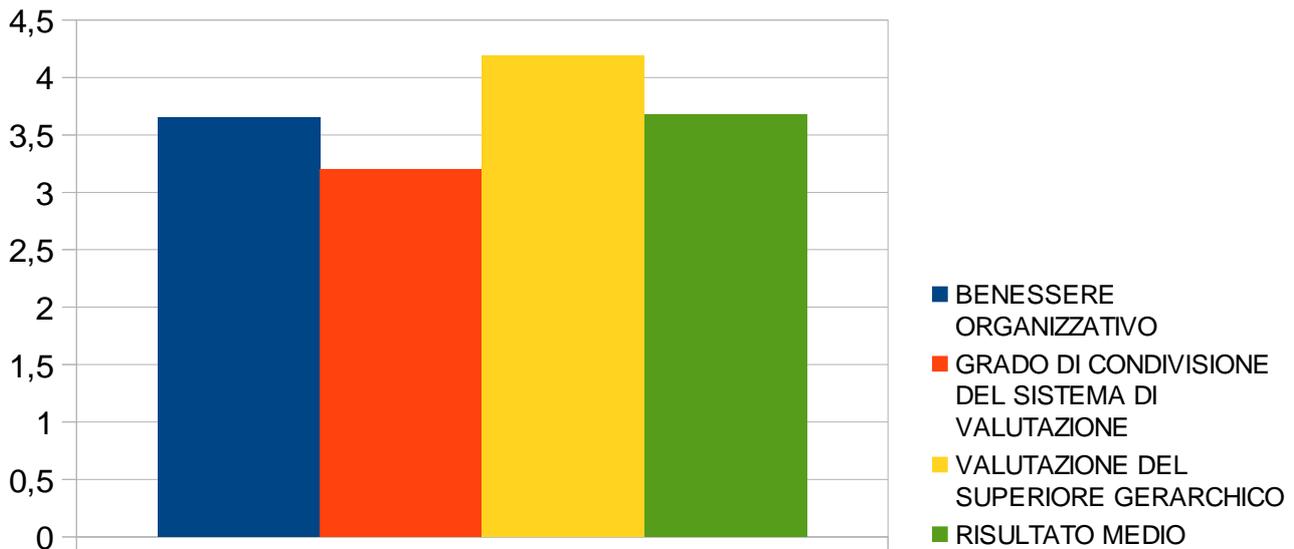


Il personale esprime un **BUON RAPPORTO CON IL PRORPIO CAPO**, considerato capace di aiutare i dipendenti nel raggiungimento dei propri obiettivi, sensibile ai bisogni personali, disponibile all'ascolto e a considerare le proposte dei propri collaboratori. Il personale attribuisce al proprio capo il merito di riconoscere quando svolge bene il proprio lavoro. La maggior parte del personale ritiene che il proprio capo **AGISCA CON EQUITÀ'**, sia in base alla propria percezione che in base a quella dei colleghi, e che **GESTISCA EFFICACEMENTE PROBLEMI, CRITICITÀ E CONFLITTI.** Conseguentemente **LO STIMA E LO CONSIDERA COMPETENTE E DI VALORE.**

## CONCLUSIONI

Il risultato medio dell'INDAGINE COMPLESSIVA SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2013 rivolta al personale dipendente della Camera di Commercio di Cosenza si attesta al **3,68**.

Posta la soglia di soddisfazione al 3,60, il personale della Camera di Commercio di Cosenza esprime, in media, una SODDISFAZIONE che supera di soli 0,8 punti la soglia minima e che può essere così graficamente rappresentata:



### INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ambito	Risultato
1 BENESSERE ORGANIZZATIVO	3,65
2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	3,2
3 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	4,19
4 <b>RISULTATO MEDIO</b>	<b>3,68</b>

Ciò dimostra che i PUNTI DEBOLI su cui intervenire risultano essere nei macro ambiti del BENESSERE ORGANIZZATIVO e soprattutto del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, mentre i punti di forza su cui puntare sono posizionati nel macro ambito della VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.

Il risultato finale complessivo dell'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 3,68, esprime una SODDISFAZIONE MINIMA, ma scaturisce da una media matematica. Nello specifico vi è una parte di personale ESTREMAMENTE SODDISFATTA e in contrapposizione invece una parte ESTREMAMENTE INSODDISFATTA e questo rappresenta un risultato sicuramente da non sottovalutare, espressione di percezione di diversità.

**Alto** è il **SENSO DI APPARTENENZA** del personale camerale che con punte molto elevate esprime appunto l'**orgoglio per l'appartenenza all'Ente e per i risultati raggiunti** esternando allo stesso tempo il **dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio** che possa essere espresso sullo stesso.



E' un personale attento, che avverte la diversa percezione dell'importanza del proprio Ente per la collettività da parte di soggetti diversi e, attraverso il risultato, fa una precisa analisi della fase storica che l'Ente sta vivendo.

Attraverso l' indagine il personale della Camera di Commercio di Cosenza dimostra di essere un personale maturo e serio perché i 3 macro ambiti presentano coerenza nei risultati.

L'indagine è stata valutata positivamente da parte dei dipendenti, come mezzo attraverso il quale dialogare con l'Amministrazione, la quale ora deve cogliere l'opportunità per dare le giuste risposte che produrranno sicuramente non soltanto una maggiore soddisfazione del personale, ma anche una maggiore efficienza.

L'Amministrazione, pertanto, deve intervenire per elevarne il grado di soddisfazione, attraverso il miglioramento di quegli ambiti in cui il personale ha denunciato la presenza di criticità.

## 8. CRITICITA' DEL 2013 E AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2014

Le criticità più accentuate riguardano due ambiti in particolare, quello inerente l'equità dell'amministrazione e quello inerente la carriera e lo sviluppo del personale, i quali fanno registrare i valori in assoluto più bassi 2,35 e 2,39, assai lontani dalla soglia di soddisfazione, che si attesta al 3,60.

Nella tabella sottostante si illustrano le criticità dei suddetti ambiti e le azioni di miglioramento proposte.

CRITICITÀ	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<p><b>C - L'equità nella mia amministrazione (2,35)</b></p> <p><b>C.01</b> - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro (2,04)</p> <p><b>C.02</b> - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità (2,53)</p> <p><b>C.03</b> - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione (1,71)</p> <p><b>C.04</b> - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (1,73)</p> <p><b>C.05</b> - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale (3,83)</p> <p>Nell'ambito dell'<b>EQUITA' NELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE</b> il risultato medio si attesta sul <b>2,35</b>.</p> <p>Il dato denota <b>SCARSA SODDISFAZIONE</b> da parte del personale che <b>non ritiene equa l'assegnazione del carico di lavoro e la distribuzione delle responsabilità, non ritiene equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione e il modo in cui quest'ultima viene differenziata in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.</b></p> <p>Unico punto in cui la tendenza si inverte è quello che manifesta il proprio accordo sull'imparzialità del proprio responsabile sulle decisioni che riguardano il lavoro (punto C.05).</p>	<p>L'incertezza relativa all'evoluzione del sistema camerale, unitamente al permanere del blocco delle assunzioni e degli stipendi non consente all'Ente di agire molte leve per migliorare questi aspetti di insoddisfazione.</p> <p>Tuttavia, si è proceduto al completamento della pianta organica con l'assunzione di unità attraverso l'istituto della mobilità, ciò dovrebbe migliorare i risultati almeno in rapporto ai carichi di lavoro.</p> <p>Nell'anno 2013, sono state avviate le procedure per la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in acronimo CUG (previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così modificato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183), istituito poi presso la Camera di Commercio di Cosenza con D.D. n. 78/2014.</p> <p>Si sposano le seguenti proposte di miglioramento avanzate dal CUG nella Relazione 2013 approvata il 28 aprile 2014:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Documento valutazione rischi:</b> in occasione dei lavori di ristrutturazione dell'ente si darà attuazione alle misure di prevenzione in esso contenute;</li> <li>2) <b>Corso gestione del tempo per lavoratori:</b> saranno realizzati percorsi formativi e motivazionali per tutti i dipendenti.</li> <li>3) Sarà adottato <b>l'orario flessibile</b> anche per agevolare i pendolari e i genitori di bambini di età inferiore agli 8 anni.</li> </ol>

CRITICITÀ	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
<p><b>D - La carriera e lo sviluppo professionale (2,39)</b></p> <p><b>D.01</b> - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità (1,98)</p> <p><b>D.02</b> - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito (1.68)</p> <p><b>D.03</b> - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (2,31)</p> <p><b>D.04</b> - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale (3,53)</p> <p><b>D.05</b> - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente (2,46)</p> <p>Il risultato nell'ambito della <b>CARRIERA E SVILUPPO PERSONALE</b>, sulla scia del risultato immediatamente precedente, avvalorava l'<b>INSODDISFAZIONE</b> del personale nello svolgimento intrinseco del proprio lavoro.</p> <p>Esso si attesta infatti sul <b>2,39</b> con un <b>picco negativo sull'EQUITA' DELLA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITA' e sulla CORRELAZIONE TRA LA POSSIBILITA' DI FARE CARRIERA E IL MERITO.</b></p> <p>In <b>controtendenza</b> il dato sull'<b>ADEGUATEZZA TRA IL RUOLO SVOLTO E IL PROPRIO PROFILO PROFESSIONALE.</b></p>	<p>I risultati di questa parte dell'indagine sono per lo più legati alla sensazione di non essere valutato adeguatamente generata dai carichi di lavoro conseguenti ai vincoli sulla dotazione organica, a fronte di aumenti degli adempimenti richiesti.</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione è stato migliorato, rendendolo più semplice e più aderente alla norma. Inoltre saranno realizzati incontri periodici con il personale finalizzati ad illustrarne il funzionamento e volti anche a migliorare il coinvolgimento dello stesso nelle attività dell'ente.</p>

Si aggiungono, infine, le seguenti proposte di miglioramento:

1. Periodicamente, durante l'anno, organizzare una serie di incontri con il personale attraverso i quali creare una maggiore interlocuzione tra l'Amministrazione e i dipendenti, per rendere partecipe il personale delle evoluzioni normative riguardanti il sistema camerale o per altre informazioni da condividere;
2. In fase di avvio della prossima rilevazione sul benessere organizzativo, sottolineare maggiormente l'importanza della compilazione dei dati relativi al genere di appartenenza del compilatore, perché la mancata compilazione del riquadro del questionario sull'identità di genere comporta l'impossibilità di avere la percezione dei diversi generi circa i vari aspetti organizzativi e, quindi, di poter attivare apposite azioni di miglioramento.



## 10. ALLEGATO A - QUESTIONARIO



*Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche*  
*Autorità Nazionale Anticorruzione*

## Allegato A

### **Indagini sul personale dipendente**

Gentilecollega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Cordiali saluti,

# Allegato A

## Indagini sul personale dipendente

### Indice

<b>1</b>	<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Questionario sul benessere organizzativo</b>	<b>3</b>
	<i>A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	3
	<i>B–Le discriminazioni</i>	4
	<i>C - L'equità nella mia amministrazione</i>	4
	<i>D - Carriera e sviluppo professionale</i>	4
	<i>E - Il mio lavoro</i>	5
	<i>F - I miei colleghi</i>	5
	<i>G - Il contesto del mio lavoro</i>	5
	<i>H - Il senso di appartenenza</i>	6
	<i>I - L'immagine della mia amministrazione</i>	6
	<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	6
<b>3</b>	<b>Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	<b>7</b>
	<i>L - La mia organizzazione</i>	7
	<i>M - Le mie performance</i>	7
	<i>N - Il funzionamento del sistema</i>	7
<b>4</b>	<b>Questionario valutazione del superiore gerarchico</b>	<b>8</b>
	<i>O - Il mio capo e la mia crescita</i>	8
	<i>P - Il mio capo e l'equità</i>	8
<b>5</b>	<b>Dati anagrafici</b>	<b>9</b>

# Questionario Benessere Organizzativo

## 1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto 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 esprima 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.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>



## 2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

# Questionario

## Benessere Organizzativo

### B–Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>						

### C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

### D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						

# Questionario

## Benessere Organizzativo

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

### E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

### F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

### G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

# Questionario

## Benessere Organizzativo

### H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

### I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

### Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo 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						

# Questionario

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### 3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

#### M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

#### N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

# Questionario

## Valutazione del Superiore Gerarchico

### 4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

#### O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

#### P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

# Questionario

## Dati anagrafici

### 5 DATI ANAGRAFICI

<b>1</b>		<b>Sono:</b>	
1.1	Donna	<input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

<b>2</b>		<b>Il mio contratto di lavoro:</b>	
2.1	A tempo determinato	<input type="checkbox"/>	
2.2	A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>	

<b>3</b>		<b>La mia età:</b>	
3.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>	
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>	
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>	
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>	
3.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>	

<b>4</b>		<b>La mia anzianità di servizio:</b>	
4.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>	
4.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>	
4.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>	
4.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>	

<b>5</b>		<b>La mia qualifica:</b>	
5.1	Dirigente	<input type="checkbox"/>	
5.2	Non dirigente	<input type="checkbox"/>	