

**INDAGINE SUL**

**Benessere Organizzativo**

**Grado di condivisione del  
sistema di valutazione**

**Valutazione del superiore gerarchico**



REV. 0	DICEMBRE 2015
DIREZIONE E VERIFICA:	SEGRETARIO GENERALE FF – DOTT.SSA GIORNO
RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI:	SERVIZIO RAPPRESENTANZA AA GG – URP DE ROSE R. E MANNA M.
DEFINIZIONE PIANO DI MIGLIORAMENTO	SEGRETARIO GENERALE FFSU PROPOSTA DEL CUG
PRESA D'ATTO	DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
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>9</b>
<b>5. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>22</b>
<b>6. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO .....</b>	<b>25</b>
<b>7. QUADRO DI SINTESI .....</b>	<b>27</b>
<b>8. CRITICITA' E AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>38</b>
<b>10. ALLEGATO A - QUESTIONARIO.....</b>	<b>40</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). Quest'ultima ha recentemente delegato le funzioni inerenti il benessere organizzativo al Dipartimento della Funzione Pubblica. Infatti, con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono state trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica. E' rimasta in uso l'apposita applicazione web predisposta già dall'anno precedente dall'ANAC 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 **2014/2015** 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 1 – Rappresentanza, AA.GG., Segreteria, Comunicazione, 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 sulla piattaforma dedicata "MagellanoPA";
- 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 anche 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 in **due periodi dell'anno il 16 giugno 2015 e successivamente riproposto il 24 settembre 2015.**

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.

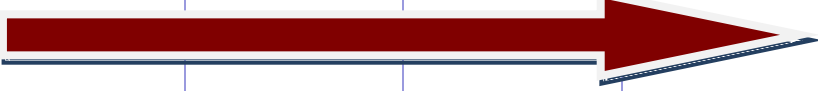
Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da “molto d'accordo” a “fortemente contrario”, consentendo anche di poter esprimere una posizione di “incertezza”.

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 60 persone ha le caratteristiche di seguito illustrate.

L'organigramma camerale è caratterizzato da una prevalenza femminile. Sul totale del personale che nel 2014 ha prestato la propria opera a vario titolo nell'ente, pari a n. 60 persone, si rileva una preponderanza del genere femminile (n. 32 donne, e n. 28 uomini pari al 53,33% sul totale).

Composizione dei dipendenti per genere

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

Composizione dei dipendenti per genere e inquadramento

Sul totale dei 7 Servizi, il personale Responsabile di Servizio è composto per la maggior parte da funzionari di genere femminile (5 donne).

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

#### Composizione del personale di Categoria D

	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	3	60	2	40	5	100
41-50	3	60	2	40	5	100
Oltre 50 anni	3	50	3	50	6	100
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>56,25</b>	<b>7</b>	<b>43,75</b>	<b>16</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>24,32</b>		<b>22,58</b>		<b>23,53</b>

#### Composizione del personale di Altre categorie

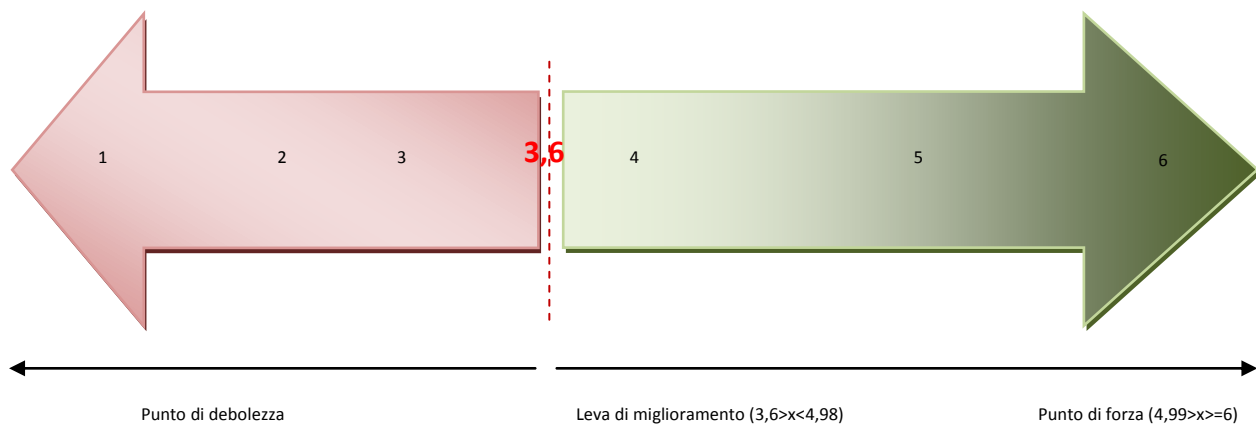
	Donne		Uomini		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Meno di 30 anni	0	0	0	0	0	0
31-40	5	62,50	3	37,50	8	100
41-50	4	40	6	60	10	100
Oltre 50 anni	14	50	14	50	28	100
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>62,16</b>		<b>74,19</b>		<b>67,65</b>

Fonte: Relazione anno 2014 CUG

## METODOLOGIA

I questionari elaborati, consegnati e caricati nell'apposita piattaforma ANAC sono stati **50 su 60** ovvero con una partecipazione all'iniziativa pari al 83,33%.

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 **PROFESSIONALITA'**;
- 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**:

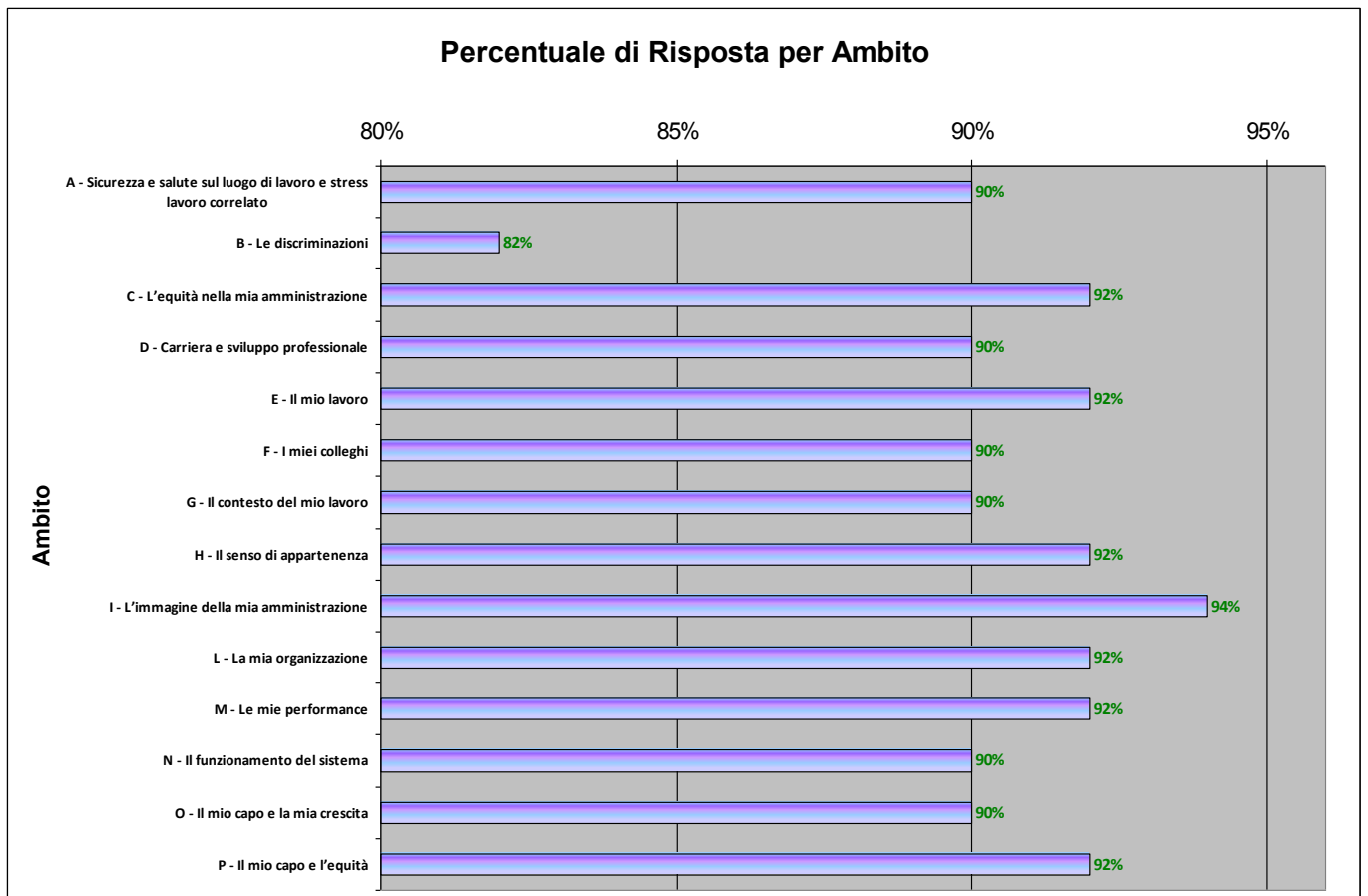
- 1) il **BENESSERE ORGANIZZATIVO**;
- 2) il **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**;
- 3) la **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO**.

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, nonostante sia stato necessario ripetere la rilevazione in due periodi dell'anno (giugno e settembre).



PERCENTUALE MEDIA 90,57% contro l'89,50 della precedente indagine (2013-2014).

RISULTATO MEDIO



<b>Domanda</b>	<b>Sintesi</b>
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	90%
B – Le discriminazioni	<b>82%</b>
C – L'equità nella mia amministrazione	92%
D – Carriera e sviluppo professionale	90%
E – Il mio lavoro	92%
F – I miei colleghi	90%
G – Il contesto del mio lavoro	90%
H – Il senso di appartenenza	92%
I – L'immagine della mia amministrazione	94%
L – La mia organizzazione	92%
M – Le mie performance	92%
N – Il funzionamento del sistema	90%
O – Il mio capo e la mia crescita	90%
P – Il mio capo e l'equità	92%
Importanza degli Ambiti di Indagine	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.

Il Valore espresso sui risultati è dato dalla media delle medie delle risposte analitiche. I sottoambiti sono 9.

<b>Domanda</b>	<b>Sintesi</b>	<b>Denominazione</b>
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,04	Importanza
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,76	Risultati
B - Le discriminazioni	4,96	Importanza
B - Le discriminazioni	4,84	Risultati
C - L'equità nella mia amministrazione	5,28	Importanza
C - L'equità nella mia amministrazione	2,35	Risultati
D - Carriera e sviluppo professionale	5,28	Importanza
D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,72	Risultati
E - Il mio lavoro	5,30	Importanza
E - Il mio lavoro	4,18	Risultati
F - I miei colleghi	5,18	Importanza
F - I miei colleghi	4,03	Risultati
G - Il contesto del mio lavoro	5,27	Importanza
G - Il contesto del mio lavoro	2,83	Risultati
H - Il senso di appartenenza	5,28	Importanza
H - Il senso di appartenenza	4,36	Risultati
I - L'immagine della mia amministrazione	5,13	Importanza
I - L'immagine della mia amministrazione	3,96	Risultati

Dal punto di vista della valutazione dell'importanza, emerge la particolare importanza che ognuno dà giustamente al proprio lavoro (5,30) e subito dopo all'equità dell'amministrazione, alla carriera e allo sviluppo professionale e al senso di appartenenza (5,28).

Dal punto di vista dei risultati, i valori che emergono subito sono due, e sono gli stessi dell'anno precedente, uno positivo e l'altro negativo. E' positiva la valutazione sulla quasi assenza di discriminazioni (4,84 contro però il 4,99 del 2013-2014), mentre è negativa quella sull'equità nell'amministrazione (2,35 dato identico a quello del 2013-2014).

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

Domanda	Per Nulla						Del tutto
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>A.01</b> – Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	2	7	6	6	14	10	4,18
<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	7	6	5	11	13	5	3,68
<b>A.03</b> – Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4	11	7	10	10	5	3,55
<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, ...)	16	8	5	7	6	5	4,13
<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	21	9	2	4	5	4	4,56
<b>A.06</b> – Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	9	11	6	3	7	11	3,45
<b>A.07</b> – Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4	8	6	11	10	6	3,73
<b>A.08</b> – Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	6	9	10	11	8	1	3,20
<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 ...)	9	2	7	13	7	7	3,38

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **3,76**.

Quindi per ciò che concerne la **SICUREZZA E LA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LO STRESS LAVORO CORRELATO il personale si sente più SODDISFATTO** perché il risultato si attesta mediamente sul **3,76** contro il **3,43** dell'anno precedente.

I punti deboli sono i ritmi di lavoro (3,20), situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (3,38) il mancato rispetto del divieto di fumare (3,45) e le caratteristiche del luogo di lavoro ossia spazi postazioni luminosità rumorosità ecc (3,55). Nella rilevazione precedente i punti deboli coincidono solo parzialmente essendo mancanza di: sicurezza, informazione e formazione appropriate sui rischi connessi; caratteristiche non soddisfacenti degli spazi; mancanza di sufficienti pause e ritmi insostenibili in cui si svolge il proprio lavoro.

Va comunque valutato che **una parte di personale, più o meno invariata, ritiene di subire atti di mobbing e/o di essere soggetto a molestie (4,13 e 4,56 contro 4,00 e 4,5 dell'anno precedente).**

## 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	2	8	4	9	15	4,07
<b>B.02</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	1	3	8	5	7	21	4,71
<b>B.03</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1	1	1	4	7	32	5,41
<b>B.04</b> – La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	15	5	6	4	9	6	3,89
<b>B.05</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	1	0	3	1	7	34	5,50
<b>B.06</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4	0	0	2	6	32	5,32
<b>B.07</b> – La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	20	6	5	2	4	9	4,20
<b>B.08</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2	0	2	1	3	37	5,53
<b>B.09</b> – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	0	2	1	0	2	7	4,92

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **4,84**.

Ciò denota la valutazione di un comportamento quasi del tutto corretto dell'Amministrazione. Anche se nella rilevazione precedente nell'ambito delle **DISCRIMINAZIONI** il risultato si attestava sul **4,99, un valore leggermente più elevato**.

E' da considerare il dato che comporta la NON TOTALITA' della soddisfazione costituito dai vari ostacoli **CHE VANNO DALL' IDENTITA' DI GENERE ALL'APPARTENENZA SINDACALE ALL'ETA'**.

Particolare attenzione va posta inoltre sulla **DISCRIMINAZIONE RISPETTO ALLA PROPRIA DISABILITA'** il cui risultato ottimale sarebbe stato il 6 e non il 4,92 tuttavia rispetto al valore registrato nell'anno precedente (4,7) **rappresenta un lieve miglioramento 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	21	11	5	7	3	0	2,15	
<b>C.02</b> – Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	19	10	5	9	1	2	2,33	
<b>C.03</b> – Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	26	10	2	6	1	1	1,89	
<b>C.04</b> – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	27	9	4	4	1	1	1,83	
<b>C.05</b> – Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	10	5	2	14	9	6	3,54	

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

Il dato finale è corrispondente a quello dell'anno precedente e 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, che tuttavia non raggiunge la soglia della soddisfazione.

## D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
<b>D.01</b> – Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	21	11	5	5	2	2	2,17	
<b>D.02</b> – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	26	7	6	5	1	1	1,93	
<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	20	8	11	5	2	0	2,15	
<b>D.04</b> – Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	17	7	4	8	6	4	2,80	
<b>D.05</b> – Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	19	8	7	8	2	1	2,31	

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **2,27**.

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

Esso si attesta infatti sul **2,27**, ancora inferiore rispetto al **2,39** con un **picco negativo sulla CORRELAZIONE TRA LA POSSIBILITA' DI FARE CARRIERA E IL MERITO** e immediatamente dopo sull'**EQUITA' DELLA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITA'**.

In **calo** il dato sull'**ADEGUATEZZA TRA IL RUOLO SVOLTO E IL PROPRIO PROFILO PROFESSIONALE** che nella precedente rilevazione si attestava ad un valore più alto **3,53%** ed in questa è sceso al **2,80%**.



## 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	3	4	7	7	11	14	4,33
<b>E.02</b> – Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	1	1	3	6	9	27	5,17
<b>E.03</b> – Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	7	7	11	13	8	4,11
<b>E.04</b> – Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	7	2	7	5	14	12	4,13
<b>E.05</b> – Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	11	6	11	5	8	5	3,17

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **4,18**, contro il **4,24** dell'anno precedente.

Più del **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 (3,17 quest'anno e 3,24 l'anno precedente).**

Questa rilevazione è coerente con l' insoddisfazione rilevata 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	14	3	7	5	11	6	3,30
<b>F.02</b> – Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	1	1	3	14	26	5,30
<b>F.03</b> – Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	4	5	21	15	5,04
<b>F.04</b> – Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	5	6	11	12	6	6	3,57
<b>F.05</b> - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	12	8	7	10	4	4	2,96

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **4,03**. **In lieve calo rispetto all'anno precedente che registrava un 4,35.**

Il personale è **comunque abbastanza 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?	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
<b>G.01</b> – La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	14	3	15	8	6	0	2,76
<b>G.02</b> – Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	11	5	8	11	7	4	3,22
<b>G.03</b> – I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	13	10	9	7	5	2	2,72
<b>G.04</b> – La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	12	9	10	6	7	2	2,85
<b>G.05</b> – La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	13	12	7	7	5	1	2,60

**IL CONTESTO DEL PROPRIO LAVORO non soddisfa** il personale, con un risultato che si attesta sul **2,83**, ancora più basso rispetto alla rilevazione dell'anno precedente (3,10).

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

## 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
H.01 – Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3	4	5	10	9	16	4,40
H.02 – Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	1	2	3	4	13	24	5,09
H.03 – Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	2	0	1	5	11	27	5,26
H.04 – I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	8	6	10	9	8	5	3,39
H.05 – Se potessi, comunque cambierei ente	14	2	10	5	8	8	3,68

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **4,36**.

Nonostante tutto rimane molto elevato e al contrario in salita il **SENSO DI APPARTENENZA** che quest'anno si attesta sul 4,36 rispetto al **4,22** rilevato nell'anno precedente. Con **punte elevate** che **esprimono l'orgoglio per l'appartenenza all'ente e per i risultati raggiunti dallo stesso ed il dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio che possa essere espresso sullo stesso (5,26)**.

**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		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
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	1	1	9	12	10	14	4,51	
I.02 – Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4	7	9	13	8	6	3,68	
I.03 – La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3	8	10	10	11	5	3,70	

In questo ambito il risultato medio si attesta sul **3,96**.

Cresce anche il risultato sull'**IMMAGINE DELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE** che si attesta sul 3,96 rispetto al **3,75** rilevato l'anno precedente, quindi soddisfacente, perchè 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 (4,51)**. **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 (3,68)**. **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 molto positivo sull'importanza rivestita dall'Ente per la collettività ma comunque in leggera salita rispetto a quello percepito l'anno precedente (3,70 rispetto a 3,38)**.

Quest'ultimo dato dipende anche dall'azione di comunicazione forte e decisa fatta dall'amministrazione nel recente periodo in occasione delle riforme paventate dal Governo che tendevano al disconoscimento del ruolo dell'ente cosentino ed evitate proprio grazie all'azione politica convincente dell'attuale amministrazione.

## 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 **3,12** e anche più negativa rispetto all'anno precedente 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 3,55 contro il 3,51 dell'anno precedente.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla				Del tutto		
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
L.01 – Conosco le strategie della mia amministrazione	17	5	11	7	4	2	2,61
L.02 – Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	10	8	9	10	6	2	3
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	10	5	9	11	6	6	3,34
L.04 – È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	9	3	11	10	5	9	3,55

**Media RISULTATO**

**3,12**

Più del **50%** del personale quindi **NON CONOSCE**, o **CONOSCE POCO**, le strategie dell'amministrazione; **NON NE CONDIVIDE**, o **NE CONDIVIDE POCO**, gli obiettivi strategici o ritiene che **NON SIANO CHIARI**.

Infine, e **CONSEGUENTEMENTE**, **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 del **2,83** inferiore a quella dell'anno precedente che era 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 che manifesta la mancanza di informazione su come migliorare i propri risultati, che fa registrare una media pari al 2,59.

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	15	8	8	6	8	1	2,72	
M.02 – Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	14	5	6	10	7	5	3,13	
M.03 – Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	16	4	10	6	8	3	2,89	
M.04 – Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	18	8	6	5	7	2	2,59	

**Media RISULTATO**

**2,83**

Anche in questo ambito dunque si rileva **INSODDISFAZIONE**.

Più del 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.**

## N - Il funzionamento del sistema

L'ambito Il Funzionamento del sistema fa registrare una media molto al di sotto della soglia di soddisfazione **2,60** ancora inferiore a quella dell'anno precedente (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" (2,2) immediatamente dopo ma egualmente assai negativa la valutazione relativa all'adeguatezza dell'illustrazione al personale del sistema di valutazione (2,24).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?  Domanda	Per nulla					Del tutto	
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Media
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	16	6	6	6	11	2	2,91
N.02 – Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	14	7	10	5	8	1	2,76
N.03 – I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	16	6	6	7	8	3	2,87
N.04 – La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	23	5	8	3	6	0	2,2
N.05 – Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	20	9	9	3	4	1	2,24
<b>Media RISULTATO</b>							<b>2,60</b>

In questo ambito si rileva quindi il risultato PIU' NEGATIVO.

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

Nel macro ambito sulla **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO** si registra una **SODDISFAZIONE di poco superiore alla soglia minima 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 **3,78** ma inferiore a quella dell'anno precedente (4,19). Il valore più significativo è quello relativo alla capacità di riconoscere quando i collaboratori svolgono bene il proprio lavoro (4,18). Alcune mancanze invece si percepiscono sull'aspetto motivazionale (3,24) e sulle indicazioni sul come raggiungere gli obiettivi assegnati (3,35).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto		Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6		
Domanda								
O.01 – Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	12	6	5	6	11	6	3,35	
O.02 – Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	11	8	8	3	10	6	3,24	
O.03 – È sensibile ai miei bisogni personali	5	4	6	9	11	11	4,09	
O.04 – Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	7	2	6	7	7	16	4,18	
O.05 – Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5	5	7	9	6	14	4,04	
<b>Media RISULTATO</b>							<b>3,78</b>	

## P – Il mio capo e l'equità

Questo secondo ambito fa registrare una media del **3,68** al di sotto della soglia di soddisfazione e inferiore al dato rilevato l'anno precedente (4,20). Soddisfacente è invece il valore relativo alla stima e alla considerazione del dipendente nei confronti del proprio capo quale persona competente e di valore (3,93).

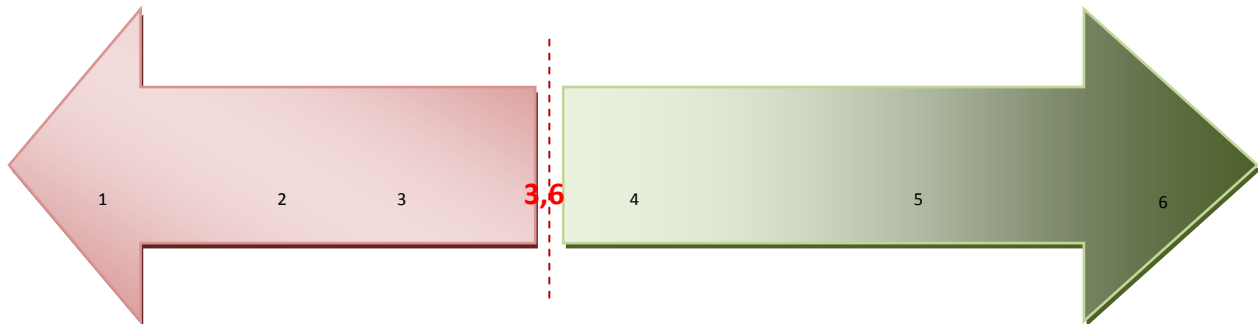
Domanda	Per nulla			Del tutto			Media
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	7	6	6	11	9	7	3,65
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	9	6	7	7	10	7	3,52
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	7	6	6	11	10	6	3,63
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	6	4	8	9	7	12	3,93

**Media RISULTATO**

**3,68**

Anche qui occorre valutare le considerazioni fatte nel paragrafo precedente.

## 7. QUADRO DI SINTESI



PUNTI DI DEBOLEZZA	LEVE DI MIGLIORAMENTO	PUNTO DI FORZA
	<b>A – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO 3,76</b> (rif. anno 2013-2014: 3,43)	
		<b>B – LE DISCRIMINAZIONI 4,84</b> (rif. anno 2013-2014: 4,99)
<b>C – L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE 2,35</b> (rif. anno 2013-2014: 2,35)		
<b>D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE 2,27</b> (rif. anno 2013-2014: 2,39)		
	<b>E – IL MIO LAVORO 4,18</b> (rif. anno 2013-2014: 4,27)	
	<b>F – I MIEI COLLEGHI 4,03</b> (rif. anno 2013-2014: 4,35)	
<b>G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO 2,83</b> (rif. anno 2013-2014: 3,1)		
	<b>H – IL SENSO DI APPARTENENZA 4,36</b> (rif. anno 2013-2014: 4,22)	
	<b>I – L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE 3,96</b> (rif. anno 2013-2014: 3,75)	
<b>L – LA MIA ORGANIZZAZIONE 3,12</b> (rif. anno 2013-2014: 3,17)		
<b>M – LE MIE PERFORMANCE 2,83</b> (rif. anno 2013-2014: 3,61)		
<b>N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA 2,60</b> (rif. anno 2013-2014: 2,83)		
	<b>O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA 3,78</b> (rif. anno 2013-2014: 4,19)	
	<b>P – IL MIO CAPO E L’EQUITÀ 3,68</b> (rif. anno 2013-2014: 4,20)	

I valori indicati in tabella in **rosso** sono peggiorati rispetto alla precedente rilevazione; quelli in **verde** sono migliorati.

L'analisi generale, effettuata sugli ambiti, conferma che anche quest'anno 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.

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.

Le difficoltà dell'amministrazione nella **valorizzazione delle competenze** costituiscono una criticità in parte collegata alle restrizioni normative che hanno riguardato, in particolare, le retribuzioni e le progressioni economiche.

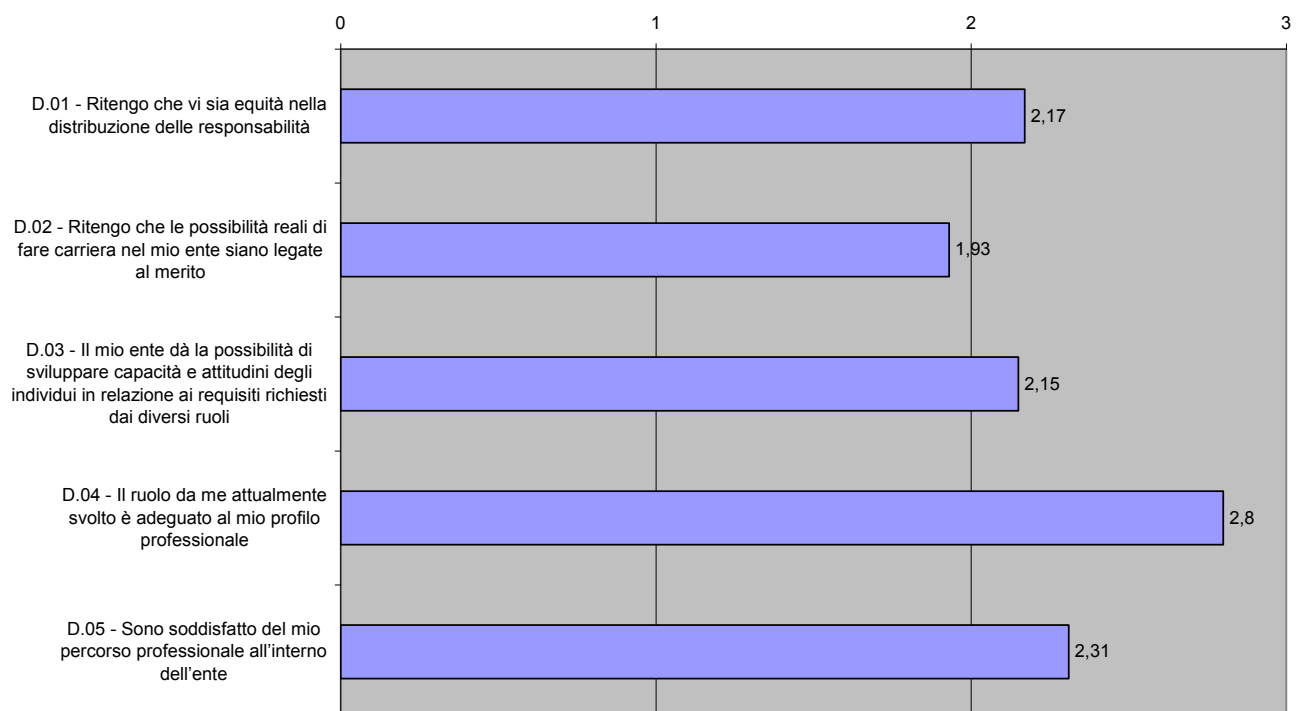
A ciò si aggiunge l'effetto di disorientamento operato dalla riforma camerale operata con D.L. 90/2014; convertito nella Legge 114/2014 e l'attuale definizione degli assetti territoriali delle Camere di Commercio, che rischiano di penalizzare Camere di Commercio sane e rappresentative come quella cosentina.

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

Nel macro ambito **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Nello specifico il dato più negativo è quello relativo dalla valutazione della **CARRIERA E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE** dove il risultato si attesta al **2,2**

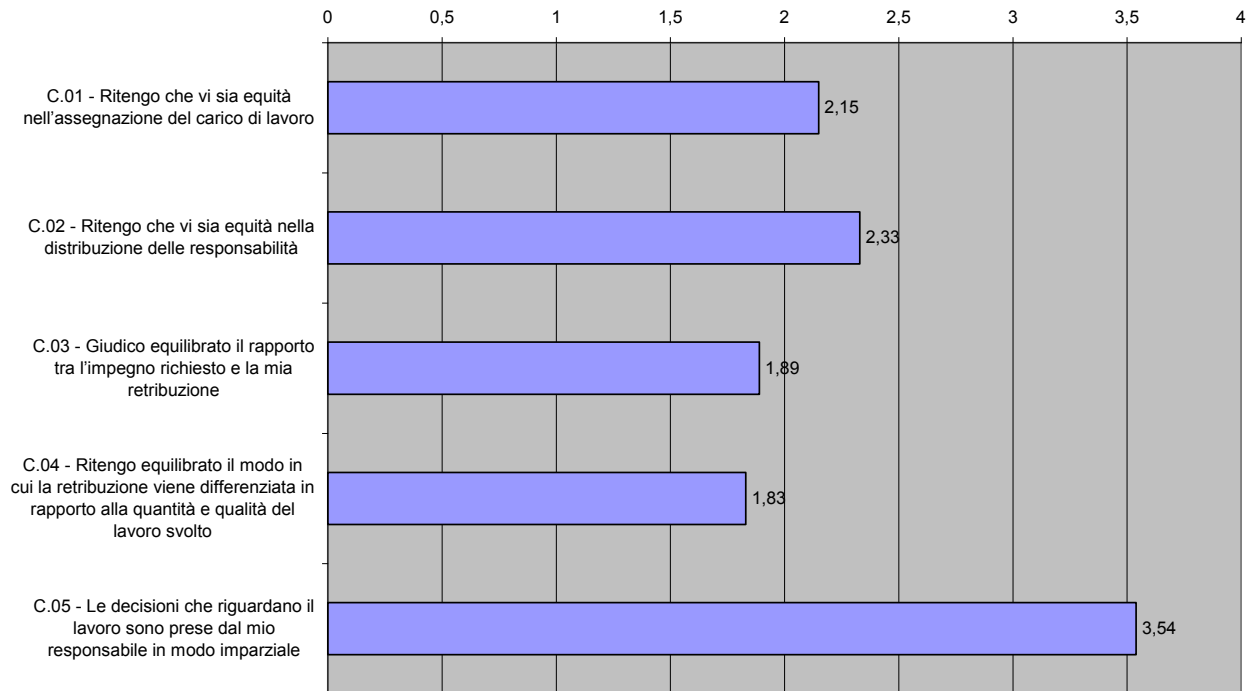
#### D - Carriera e Sviluppo Professionale



**RISULTATO MEDIO 2,272**

E' negativo anche il dato relativo alla valutazione dell' **EQUITA' DELL'AMMINISTRAZIONE** dove il risultato si attesta al **2,3**.

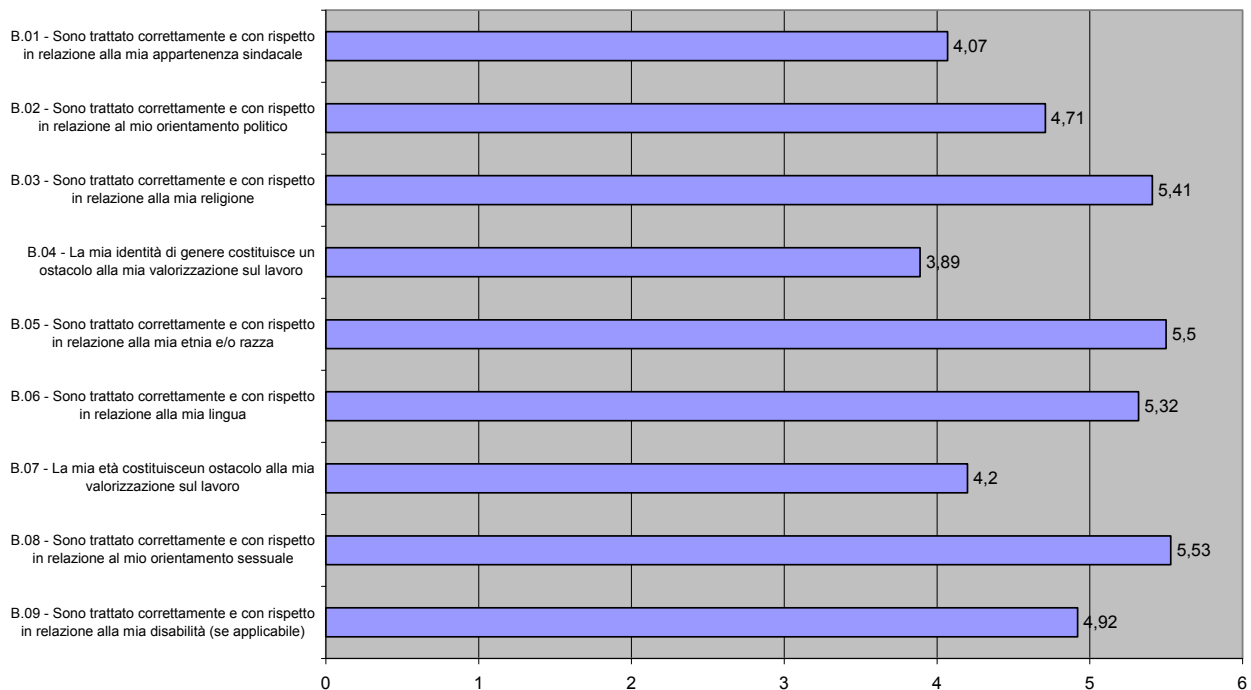
### C - Equità nella mia Amministrazione



**RISULTATO MEDIO 2,348**

Va invece evidenziato nel macro ambito un dato estremamente positivo che è quello rilevato nell'ambito dell'assenza delle **DISCRIMINAZIONI** dove il risultato si attesta al **4,8**.

### B - Le Discriminazioni



### RISULTATO MEDIO 4,838

L'indagine rileva che il personale della Camera di Commercio di Cosenza non vive in maniera soddisfacente la sua vita lavorativa, in quanto ritiene che questa si svolga con ritmi poco sostenibili, pause insufficienti e mancanza di azioni tendenti a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita. Il personale mette in risalto un comportamento corretto dell'Amministrazione perché non discriminatorio, ma contestualmente avverte 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, avvertendo infine la mancanza di correlazione tra la possibilità di fare carriera e il merito.

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 pienamente realizzato e non si sente parte di una squadra.

### Nel macro ambito del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il personale della Camera di Commercio di Cosenza:

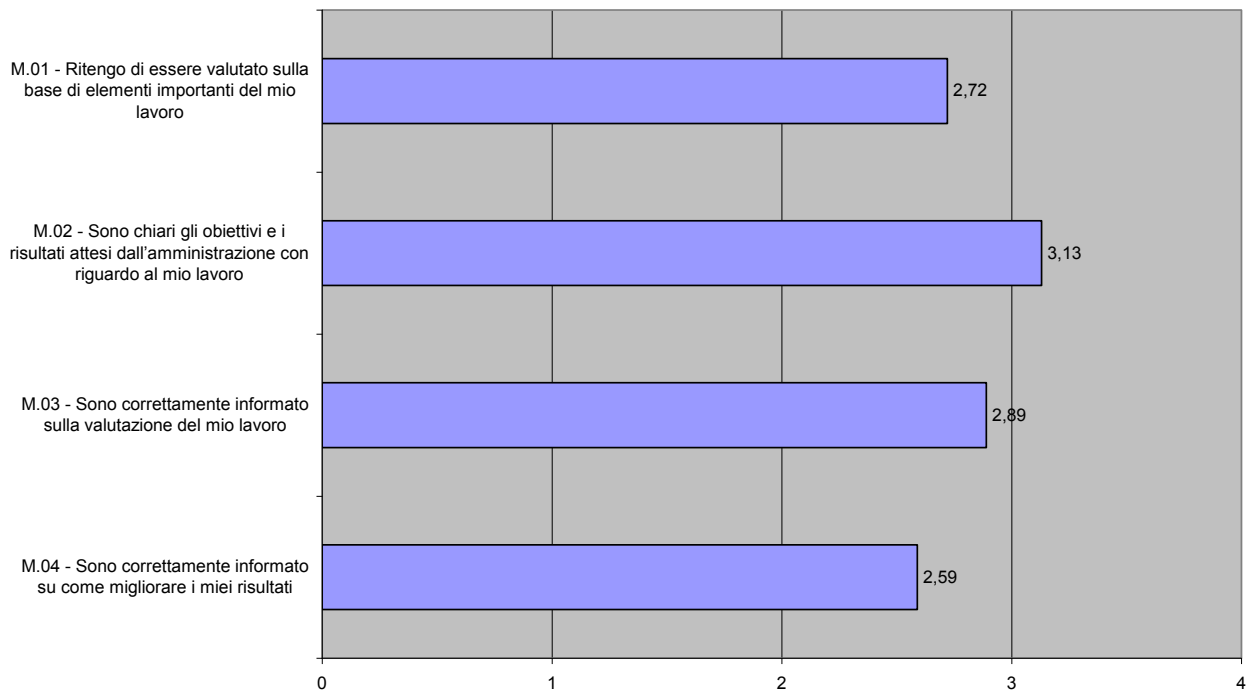
- non conosce, o conosce poco, le strategie dell'amministrazione;
- non condivide, o condivide poco, gli obiettivi strategici che la stessa si pone;
- non sono chiari, o lo sono poco, i risultati ottenuti;

- 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.

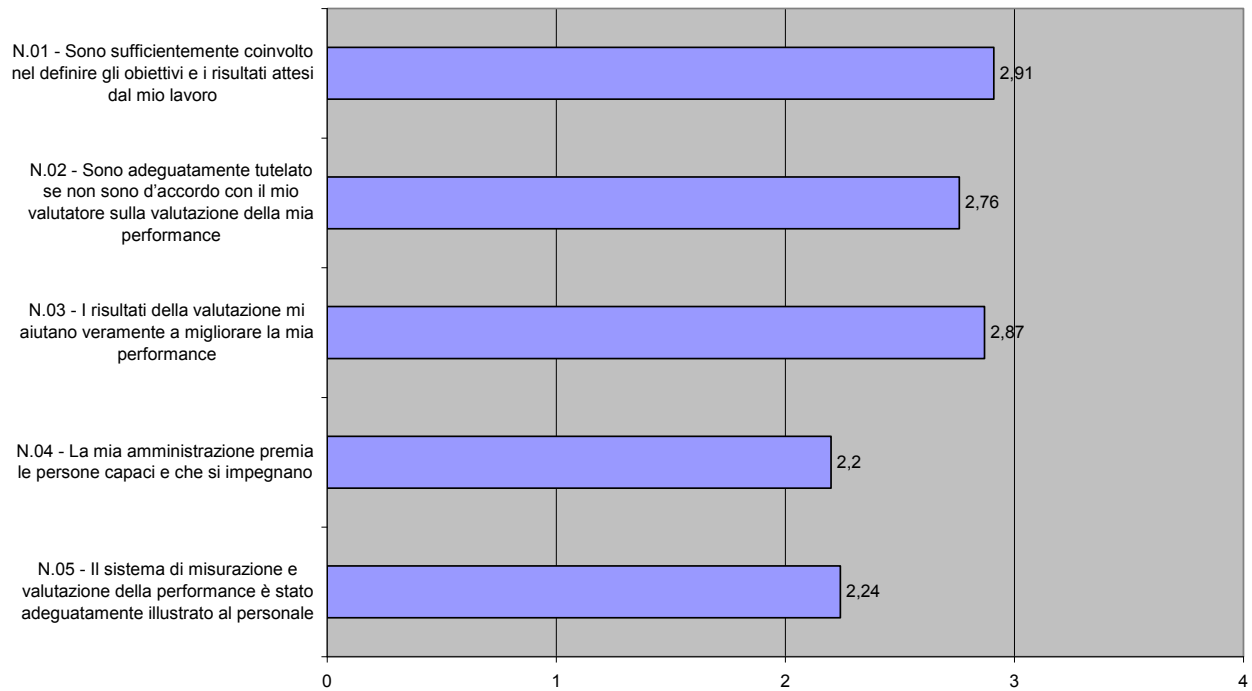
Il personale non si ritiene coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi e non si ritiene adeguatamente tutelato se in disaccordo con il proprio valutatore sulla valutazione della propria performance. Lo stesso personale afferma conseguentemente che i risultati della valutazione 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.**

#### M - Le mie performance



**M – LE MIE PERFORMANCE 2,83**  
(rif. anno 2013-2014: 3,61)

**N - Il funzionamento del sistema**

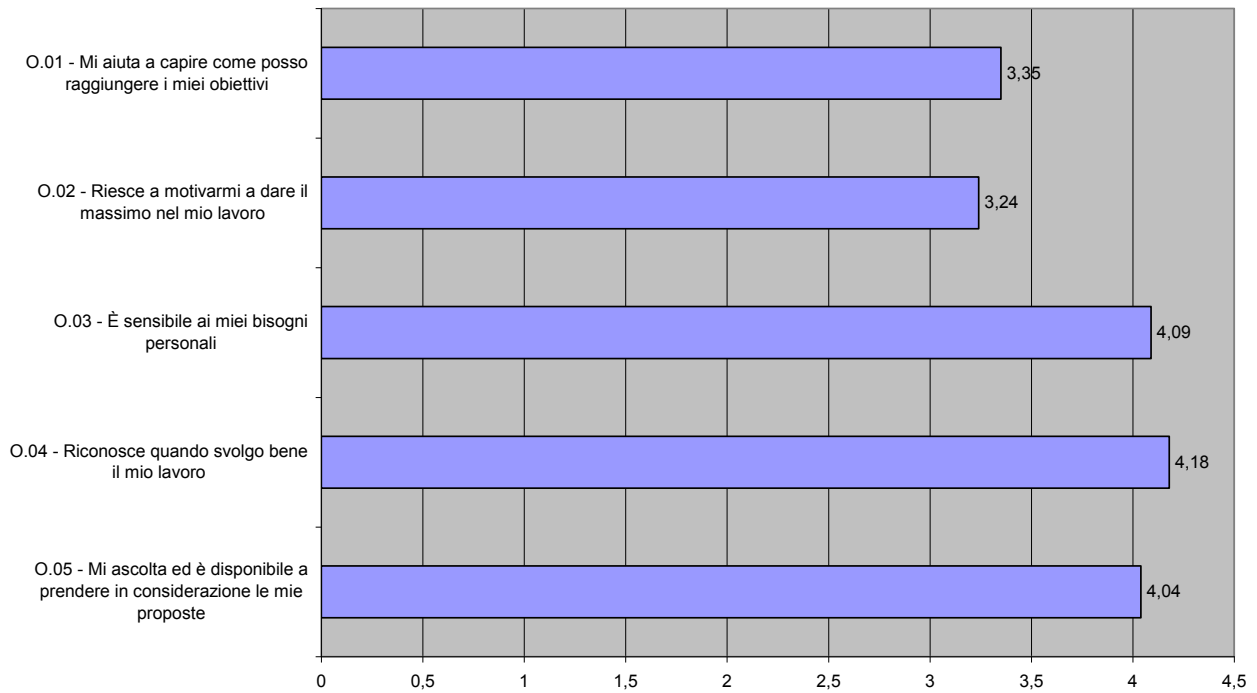


**N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA 2,60**  
(rif. anno 2013-2014: 2,83)

Nel macro ambito **VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.**

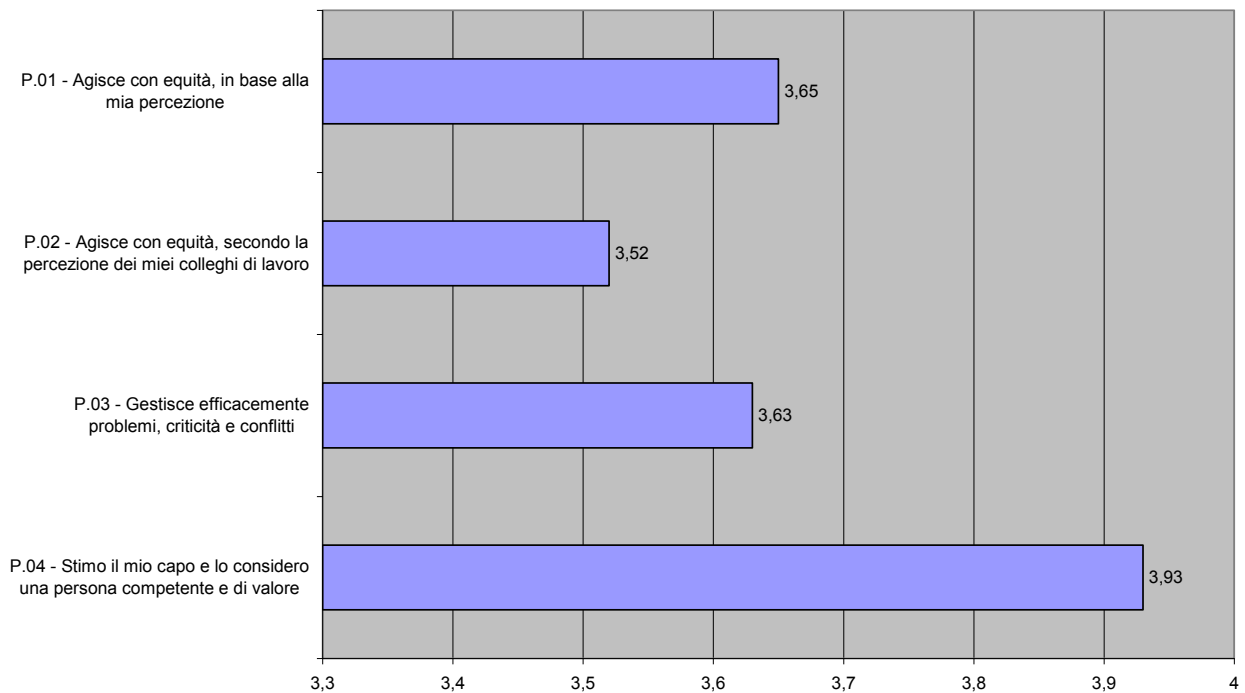


**O - Il mio capo e la mia crescita**



**O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA 3,78** (rif. anno 2013-2014: 4,19)

**P - Il mio capo e l'equità**



**P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ 3,68** (rif. anno 2013-2014: 4,20)



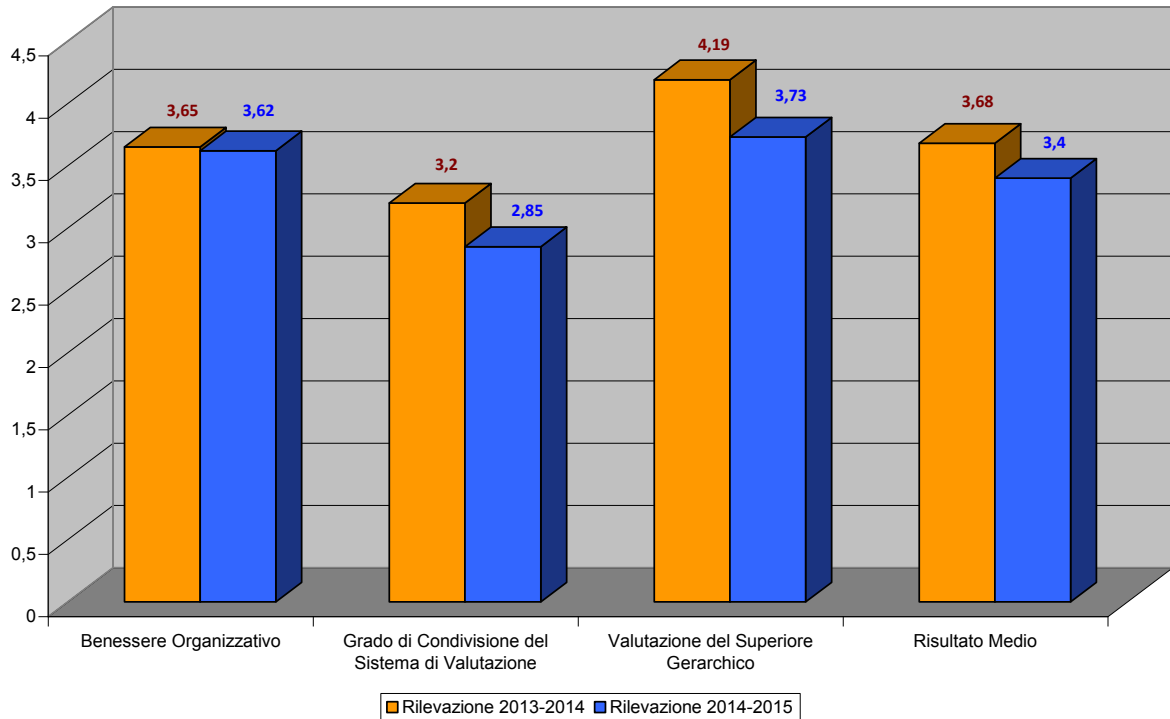
Il personale esprime un **RAPPORTO abbastanza positivo CON IL PRORPIO CAPO**, cui attribuisce il merito di **riconoscere quando i dipendenti svolgono bene il proprio lavoro, di essere sensibile ai bisogni personali, disponibile all'ascolto e a considerare le proposte dei propri collaboratori.**

In **CONTROTENDENZA** il dato sulla **CAPACITA' DEL PRORPIO CAPO A MOTIVARE A DARE IL MASSIMO E A DARE INDICAZIONI SU COME RAGGUGERE GLI OBIETTIVI**, facendo registrare un 3,24 e un 3,35 che si posizionano al di sotto della soglia minima di soddisfazione.

E' da considerare tuttavia che nel periodo di riferimento l'Ente ha dichiarato la cessazione del rapporto di lavoro con il precedente segretario generale e con deliberazione di Giunta camerale del 27.04.2015 ha affidato temporaneamente l'incarico di Segretario Generale facente funzioni al Dirigente camerale dott.ssa Erminia Giorno, già Vice Segretario Generale Vicario, fino alla decorrenza del contratto di lavoro del nuovo Segretario Generale che sarà individuato in seguito alla procedura di selezione. Alla dott.ssa Erminia Giorno, attualmente unica Dirigente camerale in servizio presso la Camera di commercio di Cosenza, che riveste già le funzioni di Dirigente dell'Area 2, nonché di Conservatore del Registro Imprese, con l'incarico di Segretario Generale facente funzioni sono state affidate anche la Dirigenza dell'Area 1 e la Direzione dell'Azienda Speciale. Pertanto, la mancanza del ruolo di Segretario Generale e il sopperire a tale mancanza da parte del vice Segretario generale, in qualità di facente funzioni, ha sicuramente influito sulle percezioni del personale, anche valutando la particolare complessità dell'ente camerale e le difficoltà nel governare tutti i suoi molteplici processi.

## COMPARAZIONE COMPLESSIVA DEI DATI

### Indagine Benessere Organizzativo



Ambito di Indagine	2013-2014	2014-2015
Benessere Organizzativo	3,65	3,62
Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione	3,2	2,85
Valutazione del Superiore Gerarchico	4,19	3,73
Risultato Medio	3,68	3,4

Nella comparazione complessiva dei dati si evidenzia un calo generale degli indicatori e conseguentemente il risultato medio è sceso dal 3,68 al **3,4**.

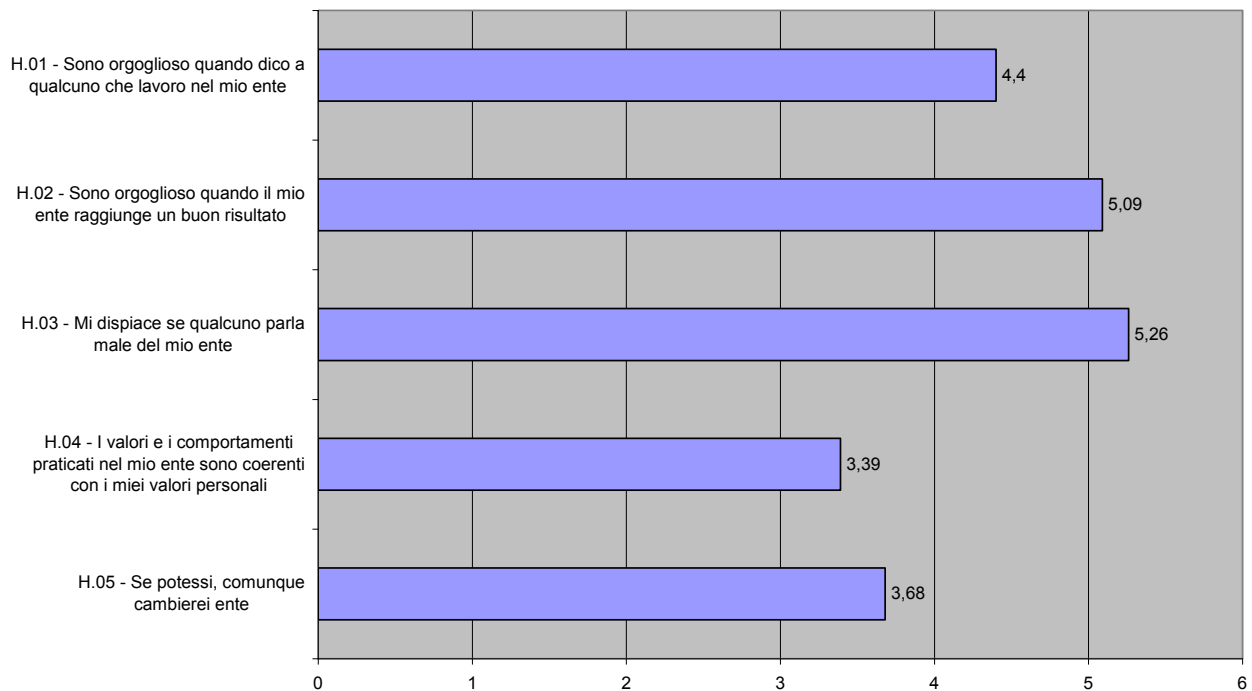
I PUNTI DEBOLI su cui intervenire risultano essere soprattutto nel macro ambito del GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE (2,85) mentre sia nel BENESSERE ORGANIZZATIVO sia nella VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO si raggiunge una soglia seppur minima di soddisfazione (rispettivamente **3,62** e **3,73**).

Un'importante leva di miglioramento è sicuramente l'alto **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.

## LEVE DI MIGLIORAMENTO DELLA RILEVAZIONE 2014/2015

H – IL SENSO DI APPARTENENZA 4,36 (rif. anno 2013-2014: 4,22)

### H - Senso di appartenenza



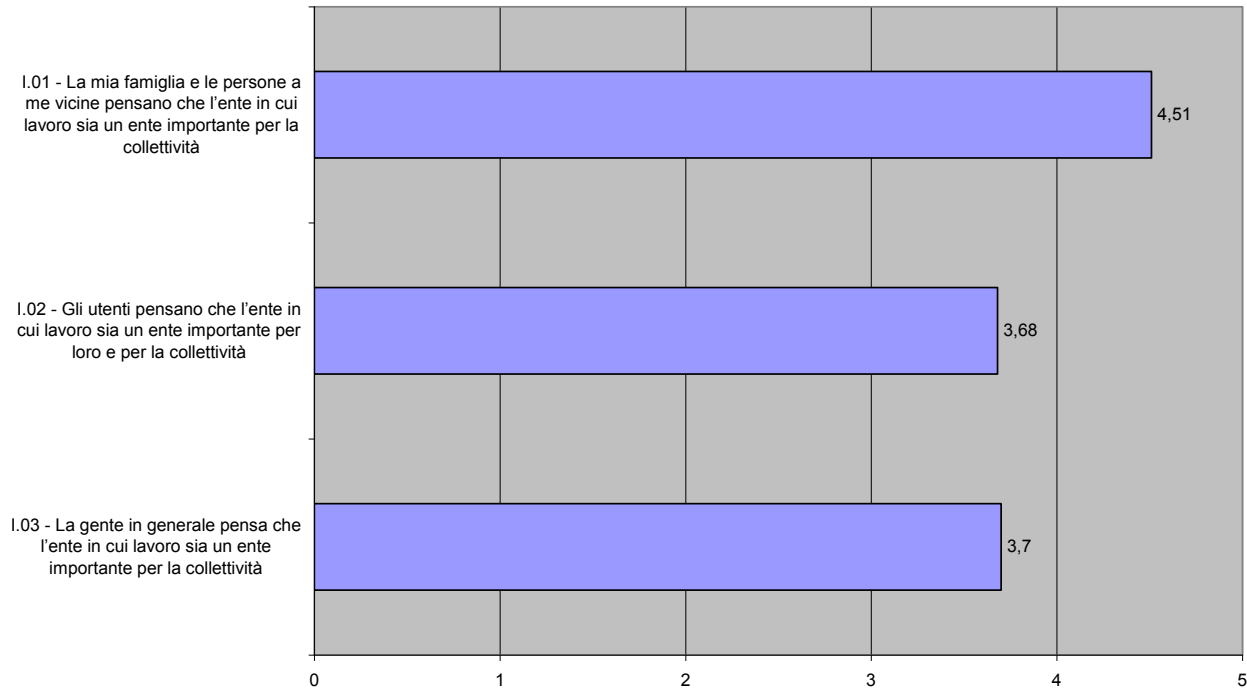
### RISULTATO MEDIO 4,364

Molto elevato e in salita il **SENSO DI APPARTENENZA** che quest'anno si attesta sul 4,36 rispetto al **4,22** rilevato nell'anno precedente. Con **punte elevate** che **esprimono l'orgoglio per l'appartenenza all'ente e per i risultati raggiunti dallo stesso ed il dispiacere per l'eventuale cattivo giudizio che possa essere espresso sullo stesso (5,26).**

**Questo è sicuramente un PUNTO FERMO sul quale l'Amministrazione può contare nel perseguimento della propria mission istituzionale.**

I – L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE 3,96 - (rif. anno 2013-2014: 3,75)

I - L'immagine della Mia Amministrazione



**RISULTATO MEDIO 3,963**

Cresce anche il risultato sull'**IMMAGINE DELLA PROPRIA AMMINISTRAZIONE** che si attesta sul 3,96 rispetto al **3,75** rilevato l'anno precedente, quindi soddisfacente, perchè 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 (4,51)**. **L'utenza risulta avere nel complesso un giudizio positivo anche se leggermente al di sopra della soglia (3,68)**. **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 molto positivo sull'importanza rivestita dall'Ente per la collettività ma comunque in leggera salita rispetto a quello percepito l'anno precedente (3,70 rispetto a 3,38)**.

**Quest'ultimo dato dipende anche dall'azione di comunicazione forte e decisa fatta dall'amministrazione nel recente periodo, in occasione delle riforme paventate dal Governo che tendevano al disconoscimento del ruolo dell'ente cosentino ed evitate proprio grazie all'azione politica convincente dell'attuale amministrazione.**

## 8. CRITICITA' E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Le criticità più accentuate riguardano due ambiti in particolare, quello inerente la carriera e lo sviluppo del personale e quello inerente l'equità dell'amministrazione, i quali fanno registrare i valori in assoluto più bassi **2,27** e **2,35**, 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> (rif. anno 2013-2014: 2,35)</p> <p><b>D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE 2,27</b> (rif. anno 2013-2014: 2,39)</p> <p><b>G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO 2,83</b> (rif. anno 2013-2014: 3,1)</p> <p><b>L – LA MIA ORGANIZZAZIONE 3,12</b> (rif. anno 2013-2014: 3,17)</p> <p><b>M – LE MIE PERFORMANCE 2,83</b> (rif. anno 2013-2014: 3,61)</p> <p><b>N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA 2,60</b> (rif. anno 2013-2014: 2,83)</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>Si ripropongono le seguenti azioni di miglioramento avanzate dal CUG nella Relazione 2014 approvata il 14 aprile 2015:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Documento valutazione rischi: si auspica l'attuazione delle misure di prevenzione in esso contenute;</li><li>2) Cassa mutua: Riconoscendo il sostegno dato dall'Ente alla Cassa mutua camerale, si auspica un'azione positiva di sostegno e potenziamento della stessa.</li><li>3) Corso gestione del tempo per lavoratori: Si auspica la creazione di percorsi formativi da estendere a tutti i dipendenti.</li><li>4) Asili Nido: si auspica la promozione di convenzioni con asili nido per il personale.</li><li>5) Periodicamente, durante l'anno, intensificare l'organizzazione 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.</li></ol>
	<p>Si propone altresì,</p> <ol style="list-style-type: none"><li>6) la semplificazione del Sistema di misurazione e</li></ol>



CRITICITÀ	AZIONI DI MIGLIORAMENTO
	valutazione e la realizzazione di incontri periodici con il personale finalizzati ad illustrarne il funzionamento e volti anche a migliorare il coinvolgimento dello stesso nelle attività dell'ente.



## 10. ALLEGATO A - QUESTIONARIO