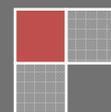


2015

Camera di Commercio di Pisa – Indagine sul Benessere Organizzativo - Periodo di indagine anno 2015

Art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009

Organismo di valutazione
25/11/2015



Sommario

Premessa.....	3
1. Chi ha risposto al questionario.....	6
2. Sezione A - Il benessere organizzativo	7
3. Sezione B - Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	20
4. Sezione C - La valutazione del superiore gerarchico	24
5. Sintesi dei risultati	27

Premessa

Il presente documento illustra i risultati dell'indagine sul personale dipendente del Camera di Commercio di Pisa volta a rilevare il livello di **benessere organizzativo** e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale", ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto).

L'indagine è stata effettuata utilizzando le linee guida ed i modelli predisposti dall'A.N.A.C., riportati in allegato al presente documento.

La rilevazione riguarda i seguenti tre specifici ambiti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa.

- Il benessere organizzativo
- Il grado di condivisione del sistema di valutazione
- La valutazione del 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, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

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.

L'insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo. I risultati della presente indagine sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

Si precisa che alcune domande hanno una polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04,B.07, H.05), e pertanto l'interpretazione dei risultati va letta in senso inverso.

La scala di misurazione

L'obiettivo dell'indagine 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, la delibera CIVIT (ora ANAC), ha optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

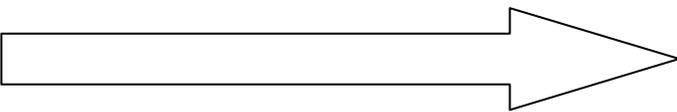
- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di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

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 dalla delibera CIVIT (ora ANAC), 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.

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 metodologia di rilevazione

Per la realizzazione della rilevazione sul personale dipendente, anche in relazione alle dimensioni dell'organico, si è fatto ricorso ad un'indagine totale coinvolgendo tutti i dipendenti. La tecnica utilizzata è stata quella dell'auto-compilazione manuale del questionario. I questionari sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti.

L'elaborazione dei dati

I questionari, sono stati acquisiti durante una riunione del personale in un contenitore e consegnato al responsabile del Servizio Gestione R.U. che ha provveduto ad elaborarli mediante l'impostazione di un foglio elettronico che ha consentito l'elaborazione di dati ed informazioni aggiuntive. In particolare l'aggiunta rispetto al modello ufficiale delle informazioni sulle Aree ha consentito la elaborazione di informazioni ulteriori sulle Aree coinvolte, consentendo, quindi un confronto tra le stesse.

L'interpretazione dei dati

In considerazione dei valori della scala Likert da 1 a 6, convenzionalmente viene fissata una soglia di soddisfazione o standard qualitativo pari a **3,6 punti** rappresentato dai grafici dalla linea **VIOLA**.
(il valore 3,60 corrisponde al punteggio 6, considerato la sufficienza, in corrispondenza di una scala da 1 a 10).

La comparazione dei dati

Il questionario somministrato per l'anno 2015 è lo stesso utilizzato per gli anni 2013 e 2014, pertanto si è resa possibile una comparazione immediata dei risultati e la relativa valutazione del margine di miglioramento o di peggioramento della situazione relativa alla domanda specifica.

Nelle tabelle pertanto è stata inserita la colonna "**Margine miglioramento (+) peggioramento (-)**", nella quale è evidenziata per ogni singola domanda la differenza fra il valore medio rilevato per l'anno 2014 e quello dell'anno 2013. Un valore positivo esposto in questa colonna evidenzia un miglioramento della condizione di contro un dato negativo rappresenta un peggioramento.

Tale comparazione risulta essere quindi di fondamentale importanza sia per la valutazione delle azioni correttive messe in atto a seguito delle risultanze dell'indagine 2013 e 2014, sia per individuare le stesse per l'anno 2015.

I valori medi per l'anno 2015 sono rappresentati da una linea **BLU**, quelli per l'anno 2014 sono rappresentati da una linea **ROSSA**, quelli per l'anno 2013 sono rappresentati da una linea **VERDE**.

La rendicontazione

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 33/2013, il presente documento viene pubblicato nel sito web della Camera di Commercio di Pisa nella sezione "Amministrazione trasparente".

Inoltre, i risultati saranno inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma I, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CIVIT n. 5 del 2012.

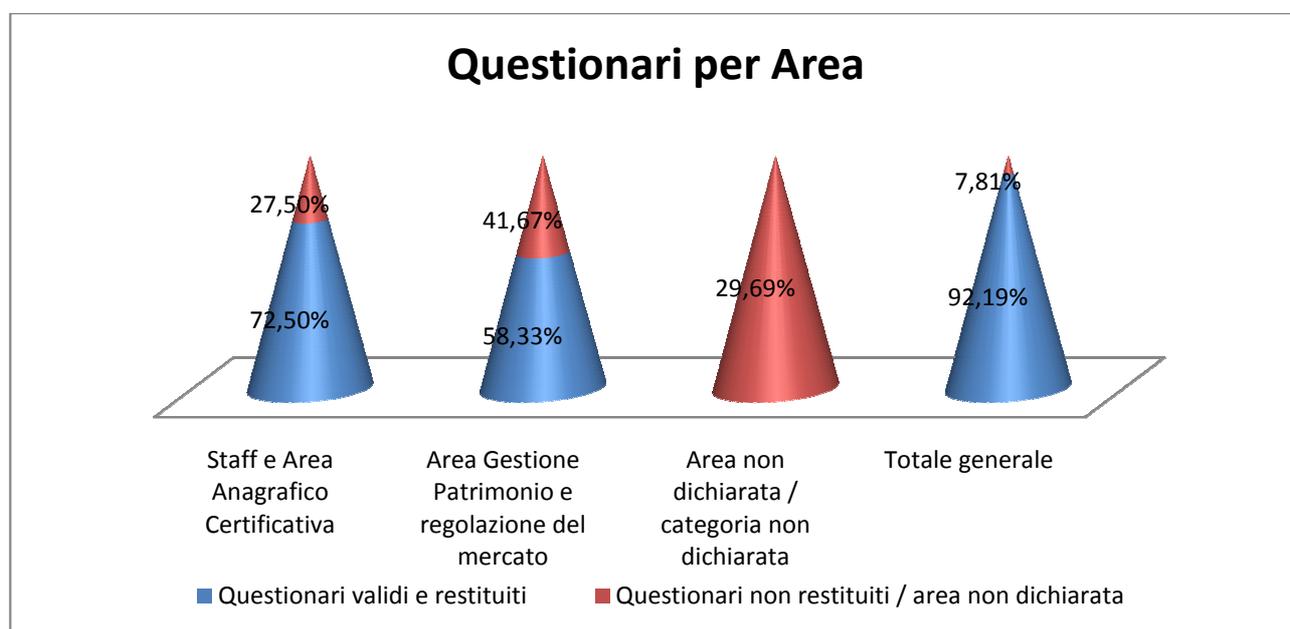
1. Chi ha risposto al questionario

La rilevazione ha avuto luogo nel mese di **Novembre 2015**.

I dipendenti del Servizio Gestione R.U. hanno curato la consegna e la ricezione del questionario mediante la registrazione in un apposito elenco del personale assegnato. I dipendenti hanno apposto una firma accanto al proprio nome nel momento in cui gli è stato il questionario.

Il numero dei questionari restituiti è stato complessivamente pari al **92,19%** del personale dipendente in servizio, rispetto al dato dell'anno precedente (**89,39%**) si è quindi rilevato un aumento del **2,8%**.

Il dato nel dettaglio risulta essere così rappresentato: il personale dell'area di Staff e Anagrafico Certificativa ha restituito e compilato il **72,50%** dei questionari, quello dell'Area Gestione Patrimonio e regolazione del mercato il **58,33%**, (i dipendenti che non hanno partecipato all'indagine sono in tutto 3), si rileva quindi che il 29,69% dei dipendenti pur avendo partecipato all'indagine ha ritenuto di non indicare né l'area di appartenenza né la categoria. I dirigenti non hanno partecipato alla rilevazione, nell'ente al momento della rilevazione non erano in servizio dipendenti a tempo determinato.



Area / Categoria	Dipendenti in servizio			Questionari somministrati / restituiti				Questionari non compilati
	cat. D - C	cat. A-B	Totale	cat. D - C	cat. A-B	Categoria non dichiarata	TOTALE	
Staff e Area Anagrafico Certificativa	34	5	39	25	2	2	29	10
Area Gestione Patrimonio e regolazione del mercato	14	9	23	7	4	3	14	9
Area non dichiarata			0	2		14	16	-16
Totale	48	14	62	34	6	19	59	3

(*) 3 dipendenti che non hanno partecipato all'indagine

2. Sezione A - Il benessere organizzativo

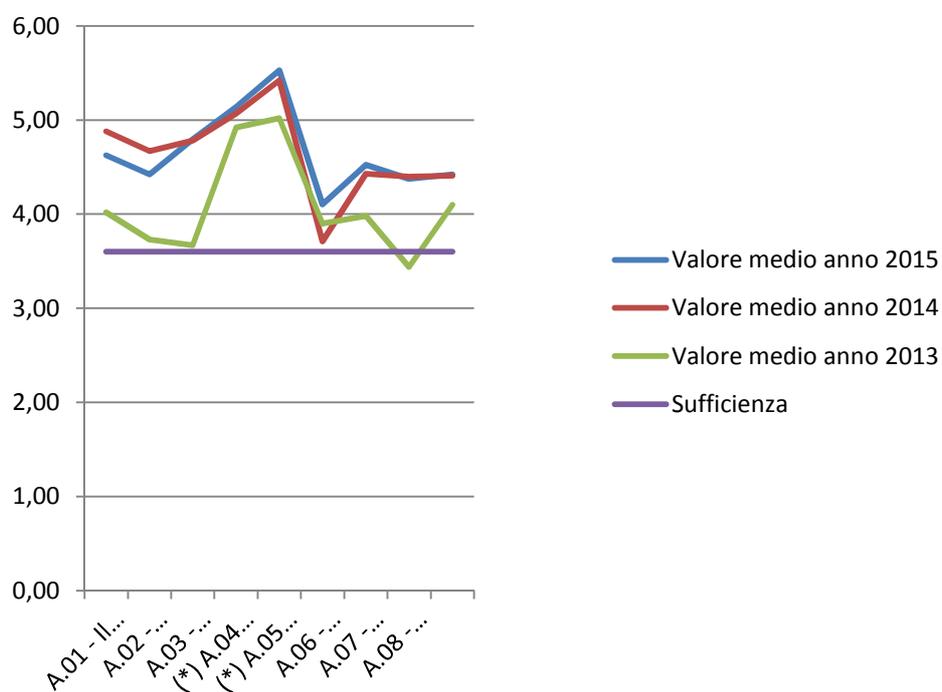
Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

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

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato.	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,63	4,88	4,02	-0,25	0,61
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,42	4,67	3,73	-0,25	0,69
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,80	4,78	3,67	0,02	1,13
(*) 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, ...)	5,14	5,07	4,92	0,07	0,22
(*) 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	5,53	5,42	5,02	0,11	0,51
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,10	3,71	3,90	0,39	0,20
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,53	4,43	3,98	0,10	0,55
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,37	4,40	3,44	-0,03	0,93
(*) 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 ...)	4,42	4,41	4,10	0,01	0,32

*) la domanda ha una polarità negativa

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



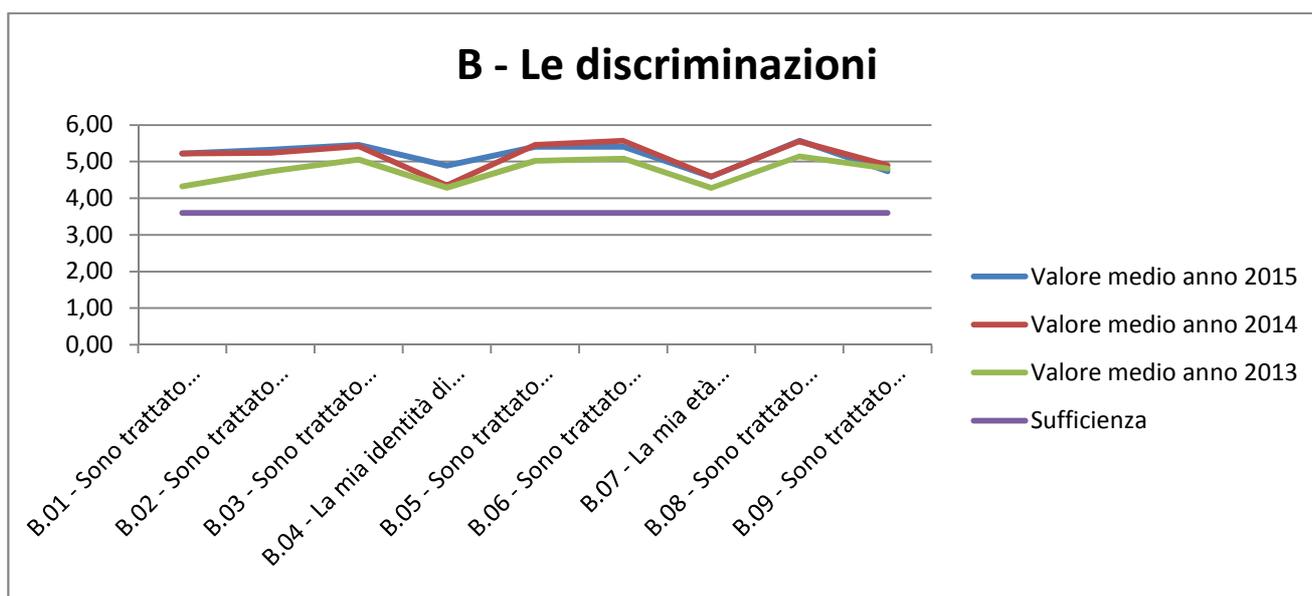
CATEGORIA	A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	A.06	A.07	A.08	A.09
A-B	4,50	4,50	4,83	1,50	1,33	4,17	4,33	4,33	3,50
C-D	5,03	4,79	5,12	1,65	1,21	4,29	4,68	4,24	2,00
NON DICH	3,95	3,68	4,21	2,16	1,68	3,74	4,05	4,16	3,32
Totale complessivo	4,63	4,41	4,80	1,80	1,37	4,10	4,44	4,22	2,58

AREA	A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	A.06	A.07	A.08	A.09
NON DICH	3,63	3,31	3,94	2,31	2,13	3,44	3,88	3,94	3,56
AREA GEST PATR E REGOL MERC	5,00	4,86	5,36	1,21	0,71	3,86	4,57	4,50	2,43
STAFF E AREA ANAG. CERT	5,00	4,79	5,00	1,79	1,28	4,59	4,69	4,24	2,10
Totale complessivo	4,63	4,41	4,80	1,80	1,37	4,10	4,44	4,22	2,58

B - Le discriminazioni

B - Le discriminazioni	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,22	5,22	4,32	0,00	0,90
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,33	5,24	4,73	0,09	0,60
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,45	5,42	5,06	0,03	0,39
(*) B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,89	4,35	4,29	0,54	0,60
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,40	5,46	5,02	-0,06	0,38
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,41	5,57	5,08	-0,16	0,33
B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,59	4,59	4,28	0,00	0,31
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,57	5,55	5,14	0,02	0,43
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,73	4,90	4,81	-0,17	-0,08

(*) la domanda ha una polarità negativa



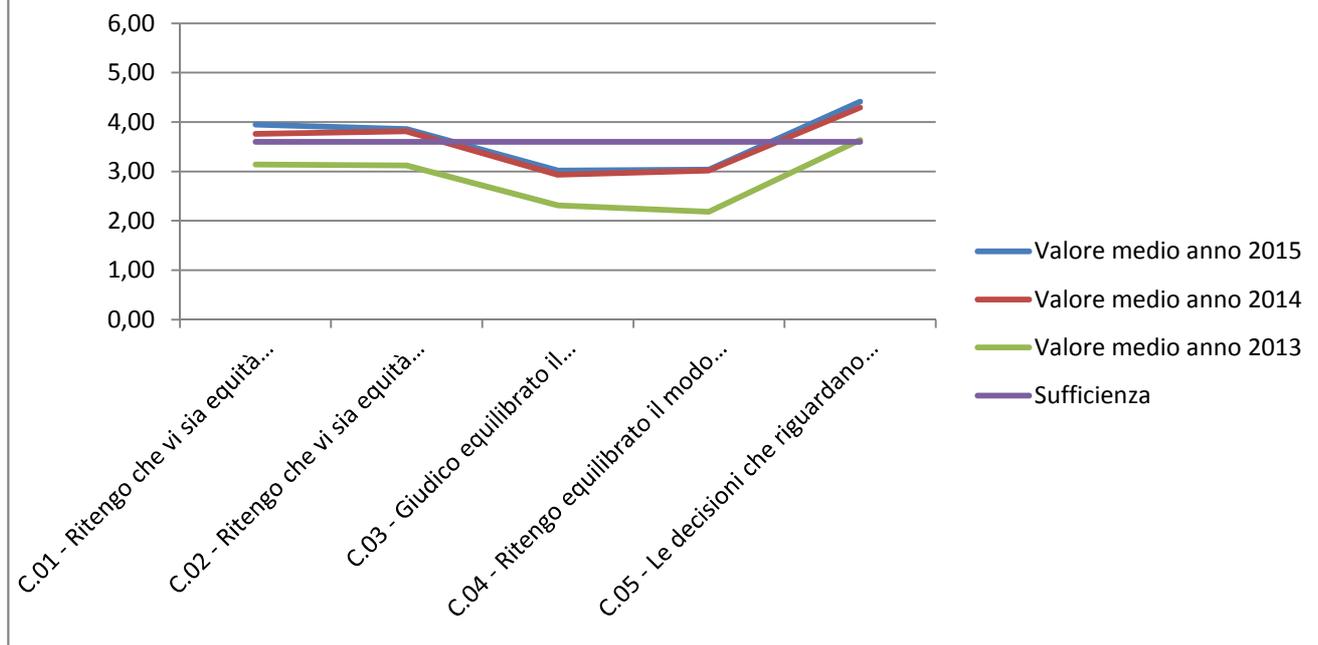
CATEGORIA	B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	B.06	B.07	B.08	B.09
A-B	4,50	4,83	5,00	2,00	4,50	5,00	2,00	5,33	0,83
C-D	4,76	5,09	5,21	2,00	4,91	4,91	2,18	5,15	0,65
NON DICH	3,95	4,16	4,26	1,58	3,95	4,05	2,21	4,32	1,00
Totale complessivo	4,47	4,76	4,88	1,86	4,56	4,64	2,17	4,90	0,78

AREA	B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	B.06	B.07	B.08	B.09
NON DICH	3,94	4,19	4,31	1,94	4,00	4,13	2,56	4,44	0,63
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,86	5,07	5,14	1,71	4,93	4,71	1,64	5,36	0,79
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,59	4,93	5,07	1,90	4,69	4,90	2,21	4,93	0,86
Totale complessivo	4,47	4,76	4,88	1,86	4,56	4,64	2,17	4,90	0,78

C - L'equità della mia amministrazione

C - L'equità della mia amministrazione	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,95	3,76	3,14	0,19	0,81
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,86	3,81	3,12	0,05	0,74
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	<u>3,02</u>	2,93	2,31	0,09	0,71
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	<u>3,04</u>	3,02	2,18	0,02	0,86
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,41	4,29	3,64	0,12	0,77

C - L'equità della mia amm.ne

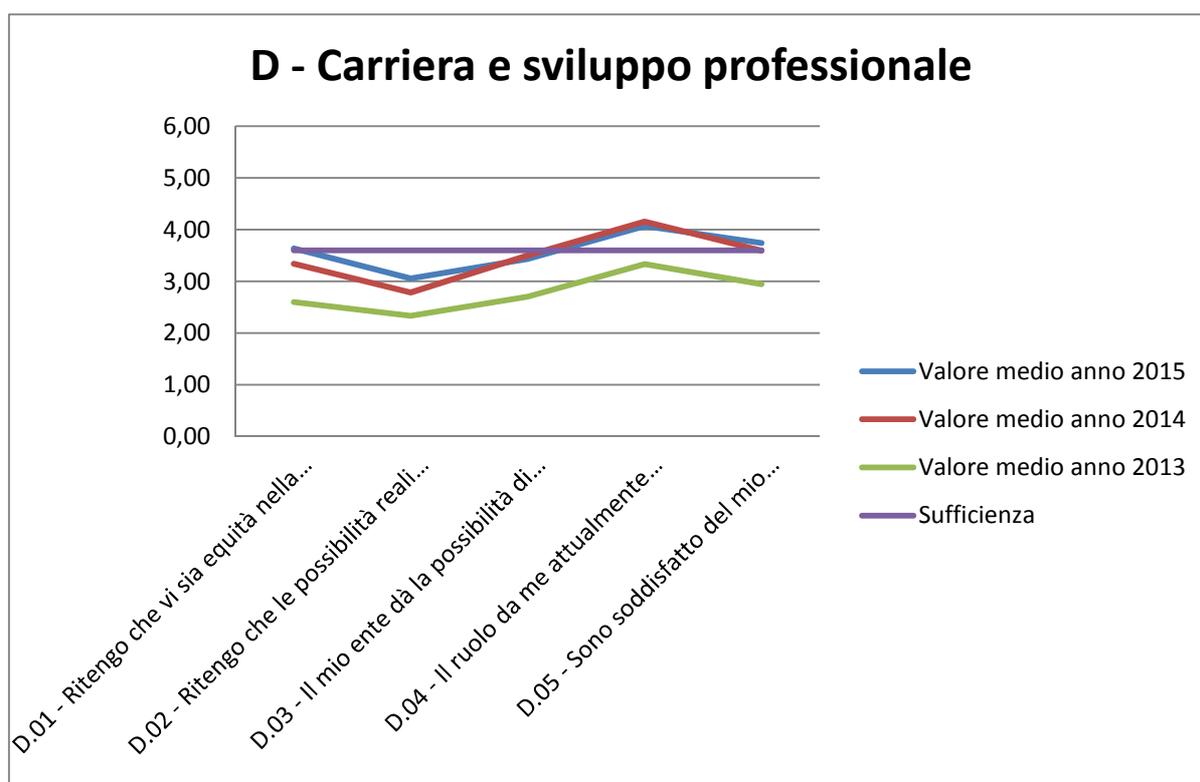


CATEGORIA	C.01	C.02	C.03	C.04	C.05
A-B	4,00	3,50	4,33	3,50	5,00
C-D	4,12	4,41	3,35	3,32	4,82
NON DICH	2,79	2,58	1,84	1,89	3,26
Totale complessivo	3,68	3,73	2,97	2,88	4,34

AREA	C.01	C.02	C.03	C.04	C.05
NON DICH	2,75	2,75	1,88	2,00	3,25
AREA GEST PATR E REGOL MERC	3,93	3,64	3,14	3,14	4,36
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,07	4,31	3,48	3,24	4,93
Totale complessivo	3,68	3,73	2,97	2,88	4,34

D - Carriera e sviluppo professionale

D - Carriera e sviluppo professionale	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,63	3,34	2,60	0,29	1,03
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	<u>3,05</u>	2,78	2,33	0,27	0,72
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	<u>3,43</u>	3,50	2,70	-0,07	0,73
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,07	4,15	3,33	-0,08	0,74
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,74	3,59	2,94	0,15	0,80

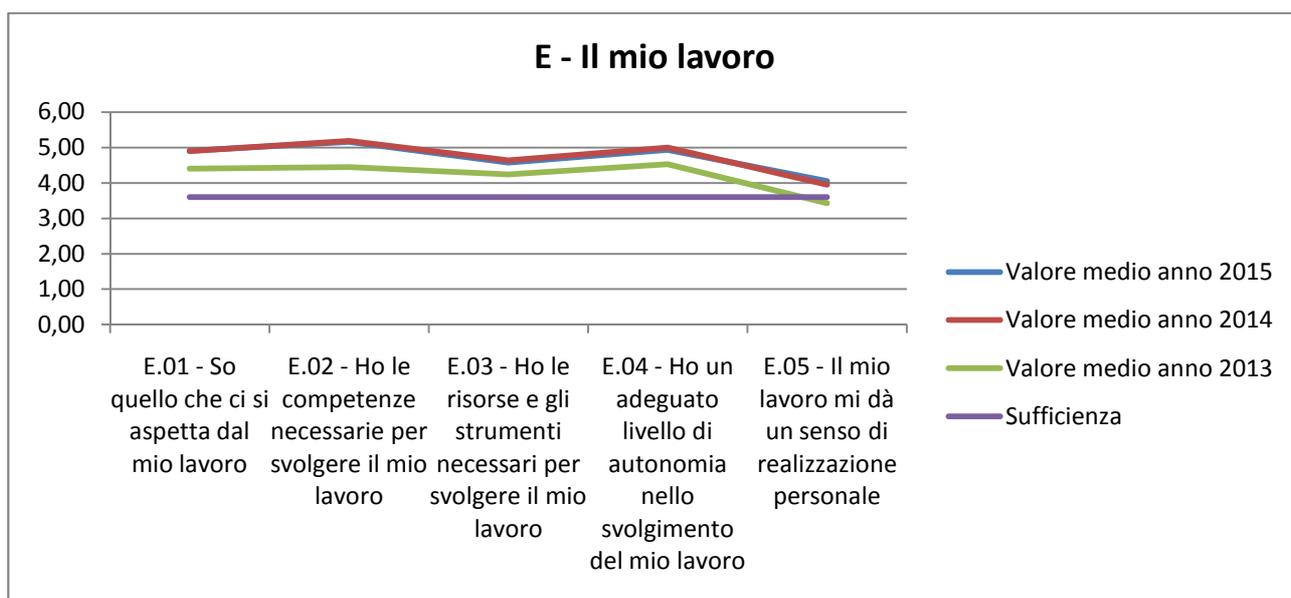


CATEGORIA	D.01	D.02	D.03	D.04	D.05
A-B	4,00	2,50	2,67	3,67	4,00
C-D	3,97	3,68	4,03	4,56	4,50
NON DICH	2,26	1,68	2,16	3,11	2,11
Totale complessivo	3,42	2,92	3,29	4,00	3,68

AREA	D.01	D.02	D.03	D.04	D.05
NON DICH	2,44	1,50	2,13	2,94	2,06
AREA GEST PATR E REGOL MERC	3,57	2,86	3,29	4,07	4,50
STAFF E AREA ANAG. CERT	3,90	3,72	3,93	4,55	4,17
Totale complessivo	3,42	2,92	3,29	4,00	3,68

E - Il mio lavoro

E - Il mio lavoro	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) / peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) / peggioramento (-) 2015 / 2013
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,91	4,90	4,40	0,01	0,51
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,16	5,19	4,45	-0,03	0,71
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,58	4,64	4,24	-0,06	0,34
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,93	5,00	4,53	-0,07	0,40
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,05	3,95	3,43	0,10	0,62

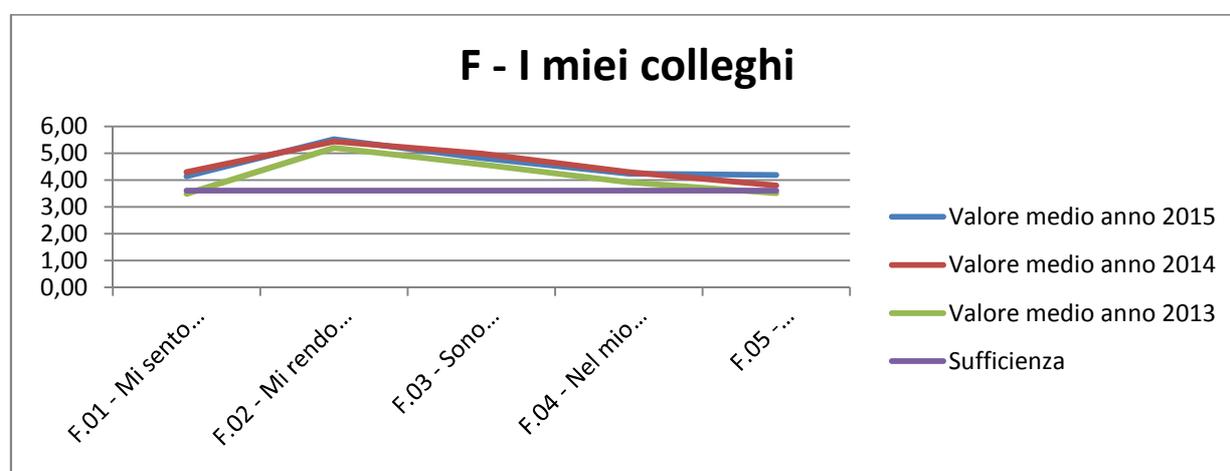


CATEGORIA	E.01	E.02	E.03	E.04	E.05
A-B	3,67	4,17	4,17	4,50	3,67
C-D	5,00	4,94	4,56	5,06	4,32
NON DICH	4,32	4,74	3,95	4,32	3,00
Totale complessivo	4,64	4,80	4,32	4,76	3,83

AREA	E.01	E.02	E.03	E.04	E.05
NON DICH	4,13	4,88	3,75	4,38	2,75
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,36	4,64	4,29	4,64	4,14
STAFF E AREA ANAG. CERT	5,07	4,83	4,66	5,03	4,28
Totale complessivo	4,64	4,80	4,32	4,76	3,83

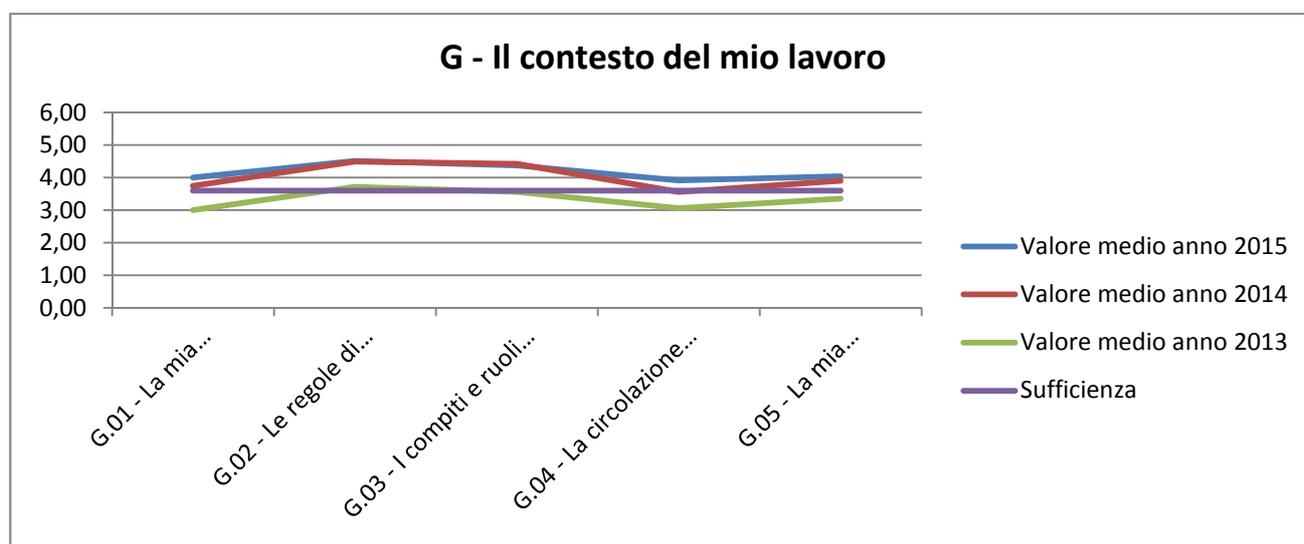
F - Il miei colleghi

F - Il miei colleghi	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
F.01 - Mi sento parte di una squadra	4,14	4,30	3,49	-0,16	0,65
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,53	5,44	5,20	0,09	0,33
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,81	4,98	4,58	-0,17	0,23
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,24	4,29	3,92	-0,05	0,32
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,19	3,79	3,51	0,40	0,68



G - Il contesto del mio lavoro

G - Il contesto del mio lavoro	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4,00	3,74	3,00	0,26	1,00
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,51	4,49	3,71	0,02	0,80
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,38	4,42	3,56	-0,04	0,82
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,92	3,56	3,06	0,36	0,86
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,03	3,90	3,35	0,13	0,68



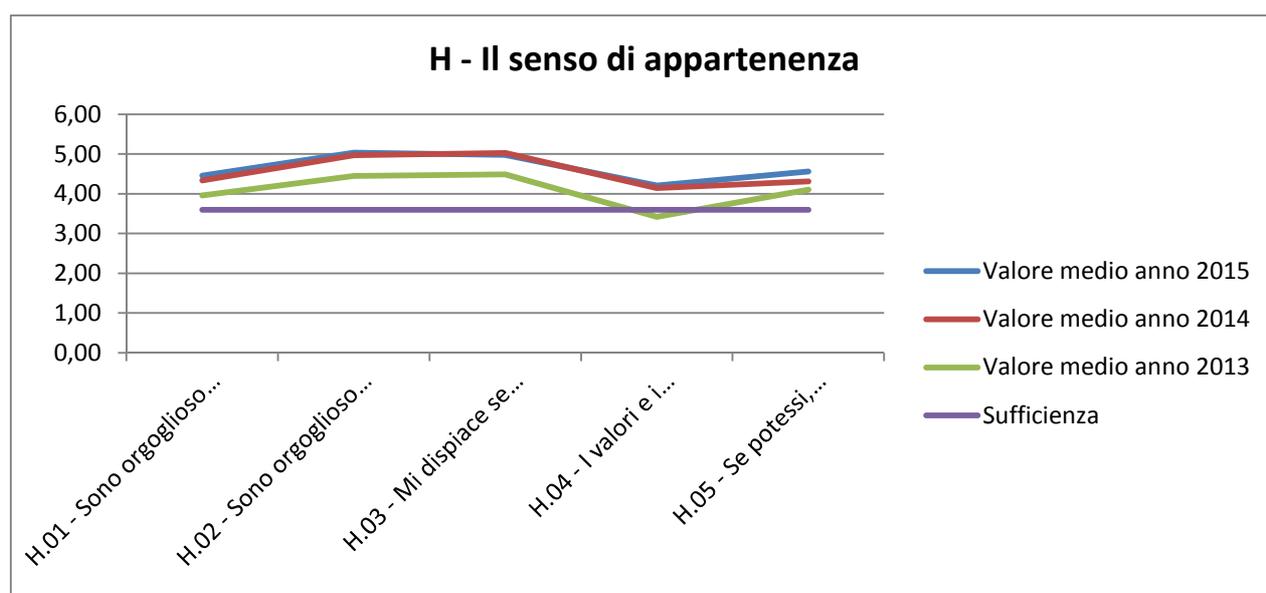
CATEGORIA	G.01	G.02	G.03	G.04	G.05
A-B	3,50	4,67	4,50	4,33	4,50
C-D	4,29	4,94	4,29	4,26	4,38
NON DICH	2,95	3,68	3,47	3,16	3,26
Totale complessivo	3,78	4,51	4,05	3,92	4,03

AREA	G.01	G.02	G.03	G.04	G.05
NON DICH	2,63	3,13	3,00	3,06	2,88
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,36	5,00	4,79	3,93	4,36
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,14	5,03	4,28	4,38	4,52
Totale complessivo	3,78	4,51	4,05	3,92	4,03

H - Il senso di appartenenza

H - Il senso di appartenenza	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,46	4,34	3,96	0,12	0,50
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,03	4,97	4,45	0,06	0,58
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,98	5,03	4,49	-0,05	0,49
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,21	4,14	3,42	0,07	0,79
H.05(*) - Se potessi, comunque cambierei ente	4,56	4,31	4,10	0,25	0,46

(*) la domanda ha una polarità negativa

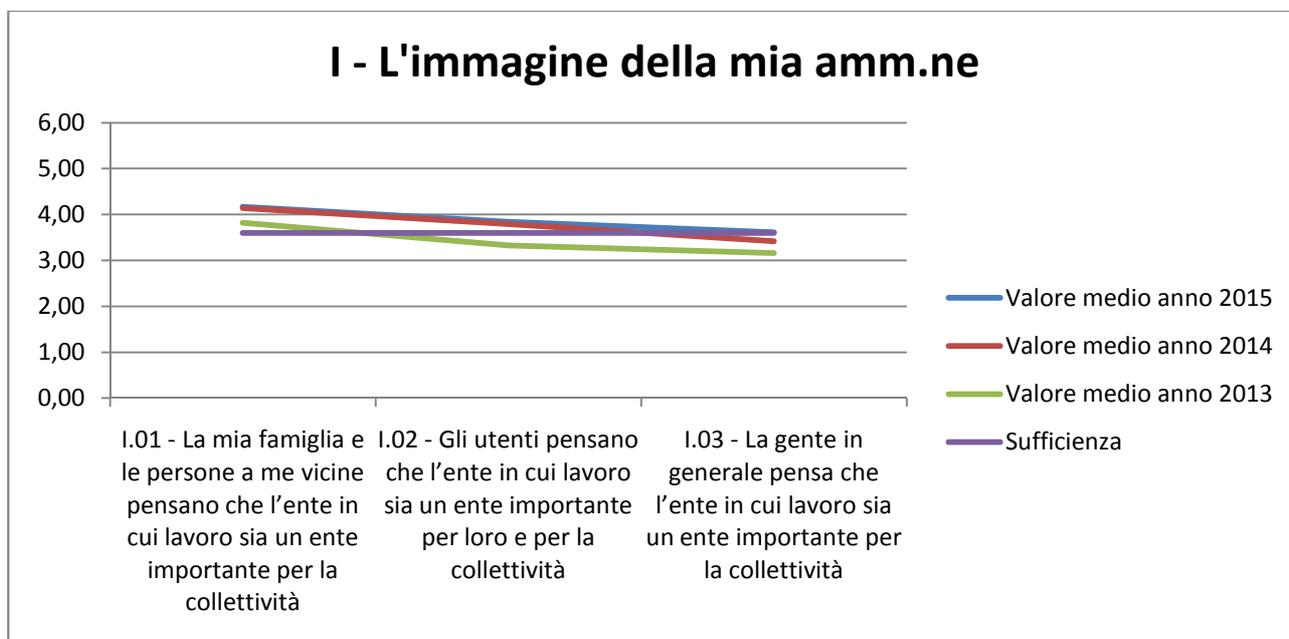


AREA	H.01	H.02	H.03	H.04	H.05
A-B	5,00	5,33	4,33	4,83	2,17
C-D	4,85	5,18	5,24	4,21	1,91
NON DICH	3,58	4,68	4,47	3,32	3,47
Totale complessivo	4,46	5,03	4,90	3,98	2,44

CATEGORIA	H.01	H.02	H.03	H.04	H.05
NON DICH	3,25	4,44	4,13	3,25	3,75
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,93	5,14	4,93	3,86	2,14
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,90	5,31	5,31	4,45	1,86
Totale complessivo	4,46	5,03	4,90	3,98	2,44

I - L'immagine della mia amministrazione

I - L'immagine della mia amministrazione	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014
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	4,17	4,14	3,82	0,03	0,35
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,84	3,79	3,33	0,05	0,51
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,61	3,42	3,16	0,19	0,45



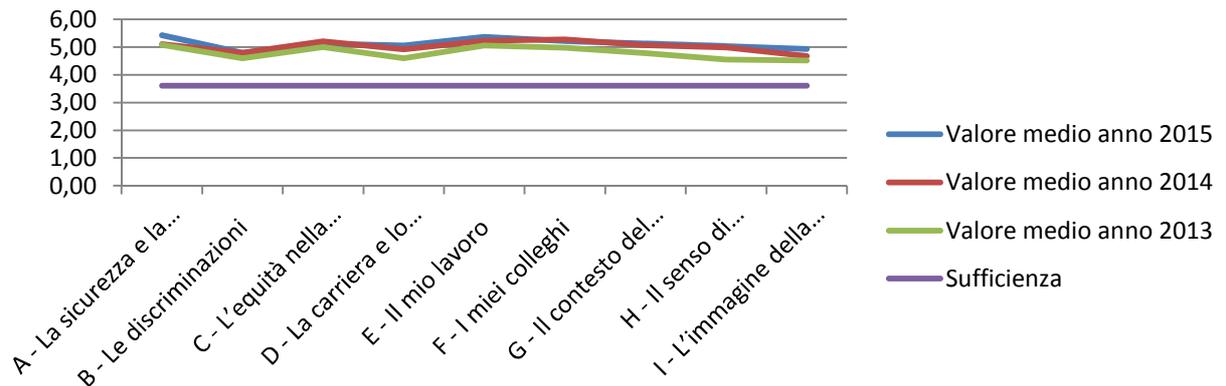
CATEGORIA	I.01	I.02	I.03
A-B	4,17	4,33	4,33
C-D	4,41	3,59	3,62
NON DICH	3,74	3,68	3,37
Totale complessivo	4,17	3,69	3,61

AREA	I.01	I.02	I.03
NON DICH	3,63	3,56	3,31
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,43	4,07	3,71
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,34	3,59	3,72
Totale complessivo	4,17	3,69	3,61

Importanza degli ambiti di indagine

Importanza degli ambiti di indagine	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,42	5,10	5,08	0,32	0,34
B - Le discriminazioni	4,79	4,80	4,60	0,00	0,19
C - L'equità nella mia amministrazione	5,13	5,21	5,00	-0,08	0,13
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,05	4,91	4,60	0,14	0,45
E - Il mio lavoro	5,36	5,22	5,06	0,14	0,30
F - I miei colleghi	5,22	5,27	4,98	-0,05	0,24
G - Il contesto del mio lavoro	5,13	5,07	4,78	0,06	0,35
H - Il senso di appartenenza	5,04	4,98	4,55	0,05	0,49
I - L'immagine della mia amministrazione	4,93	4,68	4,51	0,25	0,42

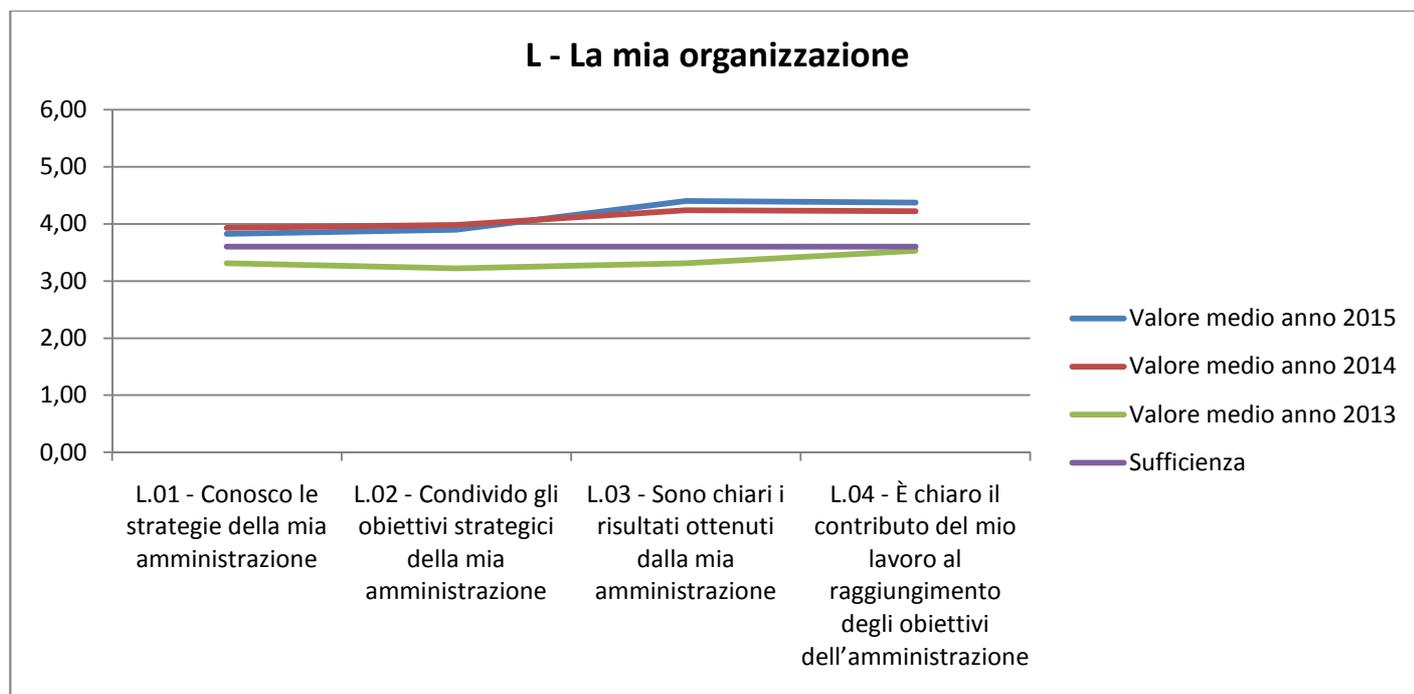
Importanza degli ambiti di indagine



3. Sezione B – Grado di condivisione del sistema di valutazione

L - La mia organizzazione

L - La mia organizzazione	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	3,83	3,93	3,31	-0,10	0,52
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,90	3,98	3,22	-0,08	0,68
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,40	4,24	3,31	0,16	1,09
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,37	4,22	3,53	0,15	0,84

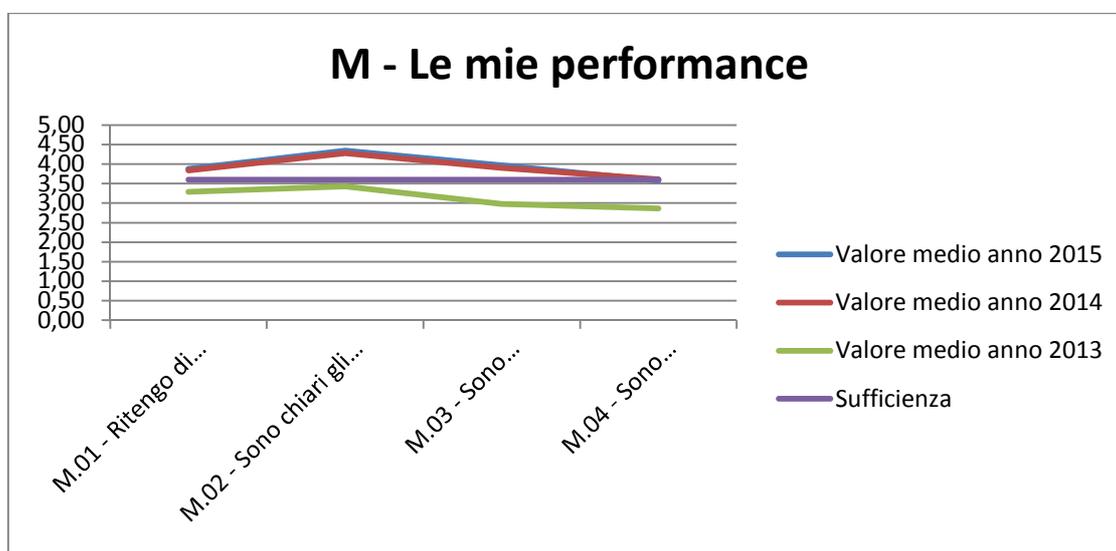


CATEGORIA	L.01	L.02	L.03	L.04
A-B	3,50	4,33	3,50	3,83
C-D	4,26	4,21	4,85	4,94
NON DICH	2,95	3,00	3,42	3,53
Totale complessivo	3,76	3,83	4,25	4,37

AREA	L.01	L.02	L.03	L.04	
NON DICH		2,88	2,94	3,31	3,25
AREA GEST PATR E REGOL MERC		3,64	3,93	4,50	4,71
STAFF E AREA ANAG. CERT		4,31	4,28	4,66	4,83
Totale complessivo		3,76	3,83	4,25	4,37

M - Le mie performance

M - Le mie performance	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,88	3,84	3,29	0,04	0,59
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,34	4,28	3,43	0,06	0,91
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,97	3,90	2,98	0,07	0,99
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	<u>3,58</u>	3,61	2,86	-0,03	0,72

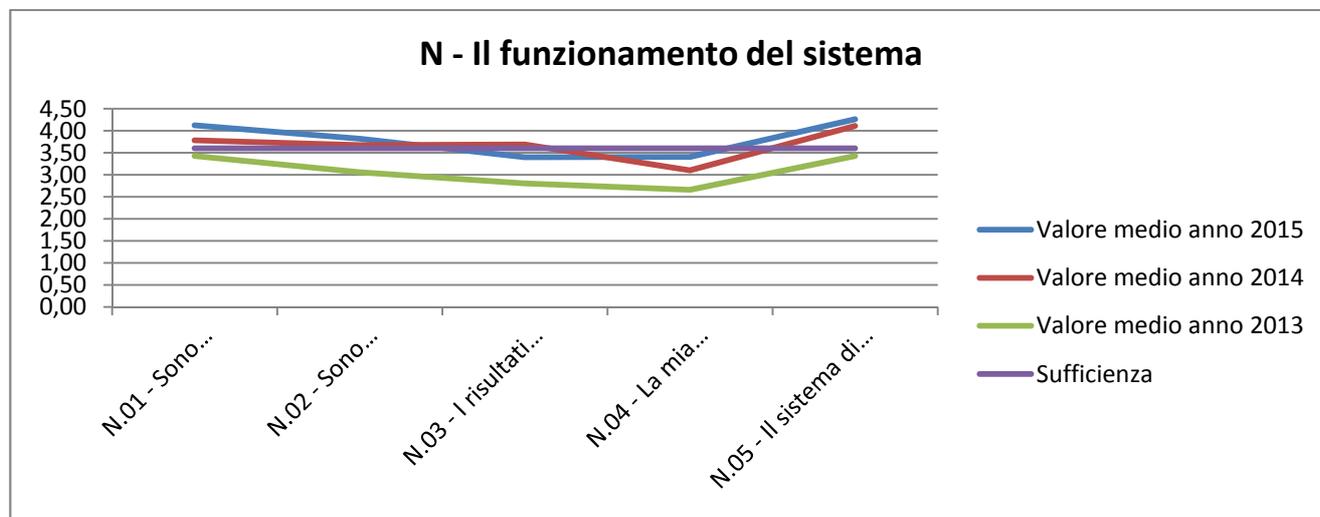


AREA	M.01	M.02	M.03	M.04	
A-B		4,00	4,00	4,00	3,83
C-D		4,29	4,76	4,68	4,24
NON DICH		2,89	3,47	2,58	2,32
Totale complessivo		3,81	4,27	3,93	3,58

CATEGORIA	M.01	M.02	M.03	M.04	
NON DICH		2,56	3,25	2,69	2,44
AREA GEST PATR E REGOL MERC		4,21	4,29	4,36	3,93
STAFF E AREA ANAG. CERT		4,31	4,83	4,41	4,03
Totale complessivo		3,81	4,27	3,93	3,58

N - Il funzionamento del sistema

N - Il funzionamento del sistema	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,12	3,78	3,43	0,34	0,69
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,82	3,67	3,06	0,15	0,76
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	<u>3,40</u>	3,69	2,80	-0,29	0,60
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	<u>3,40</u>	3,10	2,66	0,30	0,74
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	4,26	4,11	3,43	0,15	0,83



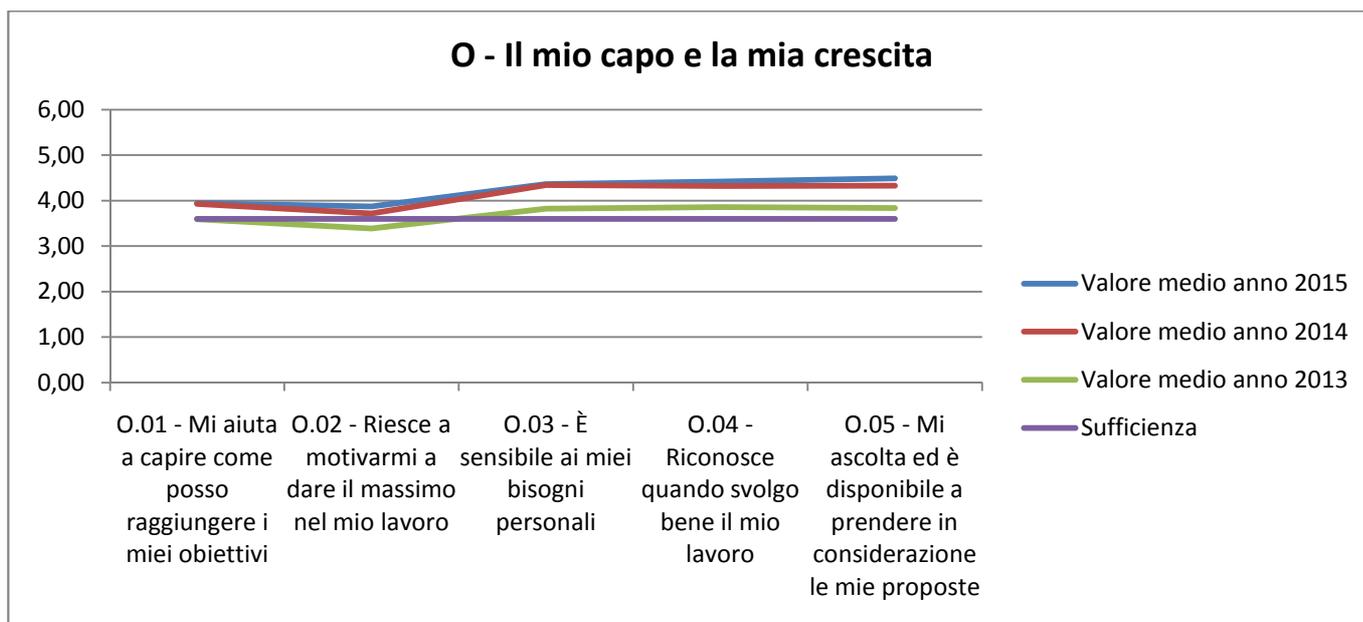
CATEGORIA	N.01	N.02	N.03	N.04	N.05
A-B	4,00	3,33	3,17	2,50	4,33
C-D	4,56	4,21	3,88	3,82	4,85
NON DICH	2,95	2,47	1,89	2,11	2,74
Totale complessivo	3,98	3,56	3,17	3,14	4,12

AREA	N.01	N.02	N.03	N.04	N.05
NON DICH	2,94	2,75	2,06	2,25	2,81
AREA GEST PATR E REGOL MERC	4,29	3,86	3,29	2,71	4,14
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,41	3,86	3,72	3,83	4,83
Totale complessivo	3,98	3,56	3,17	3,14	4,12

4. Sezione C – Valutazione del superiore gerarchico

O - Il mio capo e la mia crescita

O - Il mio capo e la mia crescita	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,95	3,93	3,59	0,02	0,36
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,87	3,72	3,39	0,15	0,48
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	4,36	4,34	3,82	0,02	0,54
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,42	4,32	3,86	0,10	0,56
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,49	4,33	3,84	0,16	0,65

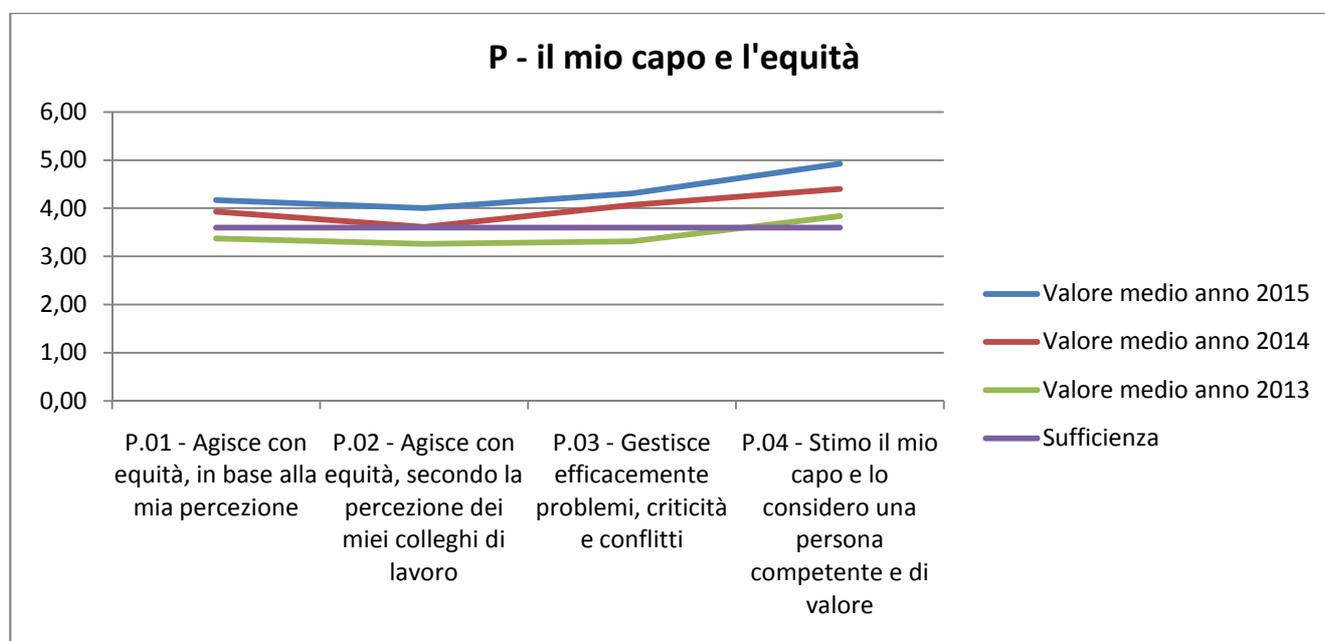


CATEGORIA	O.01	O.02	O.03	O.04	O.05
A-B	3,67	4,67	5,00	5,33	4,67
C-D	4,09	4,24	4,41	4,53	4,59
NON DICH	2,47	2,16	3,16	3,00	3,32
Totale complessivo	3,53	3,61	4,07	4,12	4,19

AREA	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05
NON DICH	2,31	2,06	3,00	2,81	2,94
AREA GEST PATR E REGOL MERC	3,93	4,00	4,50	4,86	4,93
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,00	4,28	4,45	4,48	4,52
Totale complessivo	3,53	3,61	4,07	4,12	4,19

P - Il mio capo e l'equità

P - Il mio capo e l'equità	Valore medio anno 2015	Valore medio anno 2014	Valore medio anno 2013	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2014	Margine miglioramento (+) peggioramento (-) 2015 / 2013
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,17	3,93	3,37	0,24	0,80
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,00	3,61	3,26	0,39	0,74
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,31	4,07	3,31	0,24	1,00
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,93	4,40	3,84	0,53	1,09



CATEGORIA	P.01	P.02	P.03	P.04
A-B	3,67	4,83	4,83	5,50
C-D	4,38	4,03	4,29	4,76
NON DICH	2,53	2,84	3,00	3,74
Totale complessivo	3,71	3,73	3,93	4,51

AREA	P.01	P.02	P.03	P.04
NON DICH	2,44	2,88	3,00	3,75
AREA GEST PATR E REGOL MERC	3,71	3,93	4,14	4,71
STAFF E AREA ANAG. CERT	4,41	4,10	4,34	4,83
Totale complessivo	3,71	3,73	3,93	4,51

5. Sintesi dei risultati

Il questionario con il quale sono stati elaborati i dati è lo stesso usato sia per la rilevazione per l'anno 2014 sia per il 2013, pertanto è stato possibile effettuare una comparazione dei risultati anche in riferimento al biennio 2013 – 2015 quindi per una migliore leggibilità dei dati è stata modificata l'impostazione dei grafici passando da uno schema ad istogramma ad uno a linee.

Per quanto riguarda il fattore "**A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato**" tutti gli elementi oggetto di indagine raggiungono e superano la soglia convenzionale della sufficienza, inoltre rispetto all'indagine precedente TUTTI gli indicatori hanno rilevato un margine di miglioramento, tranne per quanto riguarda le domande A.01 e A.02 che hanno fatto rilevare una flessione per mantenendo un valore sufficiente, mantenendo comunque nel biennio un miglioramento rispettivamente di 0,61 e 0,69 (p.ti in scala da 0 – 6) pari al 10,12% e 11,56%.

C'è da rilevare che in merito al quesito A.03 – Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti, il dato, nel biennio ha raggiunto un margine di miglioramento di 1,13 (pt. in scala da 0 – 6) pari al 18,78%, risultando il parametro che ha avuto maggior "crescita" nell'intervallo di tempo oggetto dell'indagine, facendo presupporre quindi che le numerose modifiche logistiche fra uffici e postazioni di lavoro non ha arrecato nessun disagio al personale, anzi è stato positivamente accolto.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **9,55%**.

Per quanto riguarda il fattore "**B - Le discriminazioni**" non si segnala alcun elemento di criticità. Le differenze di genere, orientamento politico, religioso ecc. non incidono sulle relazioni tra i dipendenti e tra dipendenti e responsabili dei servizi.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **7,17%**.

I dipendenti che hanno risposto al fattore "**C - L'equità nella mia amministrazione**" del questionario avvertono uno squilibrio sia tra il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione e sia per il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, entrambe i dati fanno registrare un margine di miglioramento rispetto alla precedente indagine ma permangono comunque al di sotto della soglia di sufficienza, di contro rispetto all'anno 2013 non si rileva più una situazione di mancanza di equità sia nell'assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, in quanto i margini di miglioramento dei due indicatori hanno fatto salire i valori medi per il 2015 al di sopra della soglia della sufficienza. C'è da rilevare in particolar modo che tutti gli indicatori valutati nel biennio 2013 – 2015 hanno un margine di miglioramento medio di 0,78 pt. (in scala da 0 – 6) pari al 12,95%.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **12,95%**.

Per ciò che riguarda il fattore "**D - Carriera e sviluppo professionale**" permangono indicatori al di sotto della soglia di sufficienza in merito alla possibilità reale di carriera e sviluppo professionale, si ritengo invece soddisfatti del proprio percorso professionale e dal ruolo svolto rispetto al proprio profilo professionale, per quanto riguarda invece il quesito D.01 relativo all'equità nella distribuzione delle responsabilità per l'anno 2015 è stata raggiunta la soglia della sufficienza, 3,63 facendo registrare un aumento complessivo per il biennio di 1,03 p.ti (in scala da 0 – 6) pari al 17,19%

Possiamo pertanto considerare collegati fra loro gli indicatori relativi alla carriera e sviluppo professionale ritenendo coerenti gli indicatori "negativi" con il fatto che ad oggi i dipendenti non vedono prospettive di sviluppo economico correlato ai vincoli di bilancio e normativi nell'ottica di contenimento della spesa pubblica.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **13,42%**.

Per quanto riguarda i fattori **"E - Il mio lavoro"** e **"F - I miei colleghi"**, i dati suggeriscono l'idea di un sistema di relazioni orizzontali fra colleghi che favorisce la collaborazione e la produttività; in cui ciascuno ha un livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e un bagaglio culturale e di competenze tale da garantire lo svolgimento dello stesso.

Da notare come per l'anno 2015 alcuni indicatori abbiano rilevato un lieve trend negativo rispetto agli stessi dati del 2014 e nello specifico per i quesiti denominati: E.02, E.03, E.04, F.01, e F.05.

Si può concludere comunque che i miglioramenti rilevati per l'indagine corrente rispetto al dato del 2013 hanno fatto sì che non venga rilevata alcuna criticità legata al lavoro svolto dai singoli e soprattutto ai rapporti fra colleghi.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **8,62%** per quanto riguarda "E - Il mio lavoro" e del **7,34%** per quanto riguarda "F - I miei colleghi".

Un trend positivo è rilevato per il fattore **"G - Il contesto del mio lavoro"**, che indaga sugli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro dove tutti gli indicatori raggiungono la sufficienza, anche per quanto riguarda la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione criticità frequentemente segnalata, si rileva che gli indicatori inerenti l'attività formativa, compiti e ruoli organizzativi e la promozione da parte dell'Ente di azioni a favore la conciliazione dei tempi lavorativi e tempi di vita rispetto alle precedenti indagini non fanno rilevare più alcuna criticità, in linea con quanto sopra si rilevano i dati relativi al fattore **"H - Il senso di appartenenza"** evidenziano un senso di attaccamento all'ente ed ai risultati che esso riesce a raggiungere. Anche in questo caso, il l'unico valore insufficiente registrato nell' indagine 2013 relativamente alla domanda *"I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali"* ha raggiunto la piena sufficienza. Lo stesso andamento si registra, infine, per il fattore **"I - L'immagine della mia amministrazione"**. Anche in questo caso, l'unico valore insufficiente che si registrava per l'indagine 2013 solo relativamente alla domanda *"La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività"* ha raggiunto per l'anno 2015 la soglia della sufficienza.

Il margine di miglioramento medio rilevato nel biennio risulta essere complessivamente del: **13,84%** per quanto riguarda "G - Il contesto del mio lavoro" del **9,40%** per quanto riguarda "H - Il senso di appartenenza" e del **7,30%** per quanto riguarda "I - L'immagine della mia amministrazione".

La **Sezione B** del questionario ha indagato sul grado di condivisione del sistema di valutazione. Tutti i risultati relativi all'indagine 2013, evidenziavano un punteggio al di sotto della soglia convenzionale della sufficienza, si era rilevato una carenza della conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell'amministrazione, nonché dei criteri e metodi di valutazione delle proprie performance.

Per l'anno 2014 tutti gli indicatori legati al fattore **"L - La mia organizzazione"** hanno raggiunto la sufficienza quindi strategie, obiettivi e risultati nonché il contributo di ognuno al raggiungimento degli obiettivi dell'ente sembrano essere diventati argomenti condivisi dalla maggior parte del personale coinvolto nell'indagine.

Anche tutti gli indicatori del fattore **"M - Le mie performance"** hanno seguito lo stesso andamento dell'indicatore precedente. Tranne per il fattore "N. 04 - La mia amministrazione premia le persone capaci che si impegnano" che per l'anno 2014 è stato l'unico parametro a rimanere al di sotto della sufficienza con un valore di 3,10.

Per l'anno 2015 alcuni indicatori invece hanno rilevato una controtendenza assestandosi con valori al di sotto della sufficienza (3,6) e precisamente: per quanto riguarda la domanda M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i risultati che ha subito una flessione di 0,03 pt. ottenendo un risultato di 3,58, e per la domanda "N. 03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance" che ha subito una flessione di 0,29 pt. Ottenendo un risultato di 3,40.

Quindi si può dedurre che ad oggi il personale si reputa correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e ritiene quindi di essere valutato sugli elementi importati del proprio lavoro anche in considerazione degli obiettivi e dei risultati attesi dall'amministrazione, ma non su i margini di miglioramento aspettati, sulla

capacità dell'amministrazione di premiare le persone meritevoli nonché sull'efficacia dei risultati della valutazione ottenuta ai fini di un miglioramento della performance individuale.

Complessivamente i margini di miglioramento, per il biennio 2013 – 2015, dei singoli fattori di indagine correlati alla Sezione B sono stati i seguenti:

- L – La mia organizzazione: **+ 13,04%**
- M – Le mie performance: **+ 13,36%**
- N – Il funzionamento del sistema: **+ 12,09%**

La **Sezione C** ha preso in considerazione la valutazione del superiore gerarchico, inteso come il Dirigente dell'Area di appartenenza, sia in termini di equità che di crescita professionale. I valori della rilevazione per l'anno 2015 sono tutti sopra la soglia della sufficienza, in particolare si rileva che nella sezione "**O – il mio capo e la mia crescita**" i fattori O.01 e O.02 che per l'anno 2013 avevo ottenuto un punteggio sotto la media, rispettivamente di 3,59 e 3,39, il margine di miglioramento sia per l'anno 2014 è stato tale da raggiungere un valore medio di riferimento al di sopra della sufficienza e precisamente di 3,93 per il primo fattore e di 3,72 per il secondo continuando con lo stesso trend per l'anno 2015 dove i valori hanno raggiunto 3,95 e 3,87. Analoga situazione si è presentata per la sezione "**P- Il mio capo e l'equità**" e in particolar modo il fattore P.03 – Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti ha ottenuto per l'anno 2014 un margine di miglioramento di 0,76 alla piena sufficienza con un punteggio di 4,07, per l'anno 2015 il dato è nuovamente salito arrivando a 4,31 facendo registrare così nel biennio un aumento complessivo di 1 pt pari al 16,65%. E' da ritenere quindi che tali apprezzabili risultati, siano stati l'efficace conseguenza dell'intervento mirato, iniziato nel 2013 e concluso nel 2015, sui funzionari della Camera di Commercio di Pisa, volto a rafforzare le capacità manageriali, con strumenti misti di formazione e di affiancamento individuale (coaching) ispirato ad un problem solving individualizzato nelle relazioni con i collaboratori e nell'accrescimento delle competenze del singolo.

I dipendenti quindi esprimono una valutazione sufficiente circa la capacità dei dirigenti di orientarli verso il raggiungimento degli obiettivi e a dare le giuste motivazioni anche in termini di equità, ed esprimono agli stessi stima in termini di competenze e valore.

Complessivamente i margini di miglioramento, per il biennio 2013 – 2015, dei singoli fattori di indagine correlati alla Sezione C sono stati i seguenti:

- O – Il mio capo e la mia crescita: **+ 8,64%**
- P – Il mio capo e l'equità: **+ 15,10%**