

Al Sig. Presidente della Camera di Commercio di Sassari.

Al Sig. Segretario Generale della Camera di Commercio di Sassari.

Oggetto : Indagini sul Personale Dipendente. Questionario 2015. Adempimenti conseguenti all'art. 14, comma 4. lettera c, e comma 5. del DLGS 27.10.2009 n. 150. Relazione di monitoraggio.

In coerenza alle disposizioni normative di cui all' oggetto lo scrivente O.I.V. è tenuto a relazionare, con proprio elaborato, alla Commissione istituita ai sensi dell'art. 13 del DLGS 150/09.

Pertanto, e conseguentemente all'analisi delle risultanze del Questionario (-acquisite via mail in data 22.06.2015-) è stato possibile rilevare quanto illustrato di seguito :

- Si chiarisce, per comprendere la lettura delle tabelle allegate, che al Benessere Organizzativo corrisponde la sigla B.O., al Sistema di Valutazione la sigla S.V., alla Valutazione del Superiore Gerarchico la sigla V.S.G.
- Si constata, comunque, che taluni Dipendenti non hanno compilato la scheda anagrafica, e che altri, in particolare, non hanno inserito il Servizio di appartenenza o hanno dato indicazioni generiche.
- I Superiori Gerarchici valutati dai Dipendenti sono esclusivamente : il Segretario Generale, il Vice-Conservatore, ed i Responsabili dei Servizi Ragioneria e Affari Generali.

Per quanto concerne il Servizio Affari Generali si denota di seguito :

- Le risultanze del B.O. evidenziano, per la maggior parte, affermazioni positive (-valori 4.-5. e 6.-) diverse affermazioni intermedie (-valori 3. e 4.-) e poche affermazioni negative (-valori 1. e 2.-). Gli aspetti di maggior criticità sono concentrati nei riquadri C. (-Equità-) e D. (-carriera-) con valori prevalenti 2.3.4 . Gli ambiti di indagine sono stati considerati, tutti, di rilevante importanza (4.5.6.)
- Le risultanze del S.V. evidenziano qualche dubbio al riquadro L. (-Organizzazione-) ed al riquadro N. (-Funzionamento-). Non vi sono affermazioni negative.
- Le risultanze del V.S.G. evidenziano assenza di affermazioni negative ed apprezzamento positivo, in generale, dei Superiori, (-valori preponderanti 5 . e 6.-).

- Sono stati riportati alcuni dati anagrafici : tale aspetto conferma la volontà di espressione e di partecipazione dei compilatori – Mancano però suggerimenti e proposte alternative.

Per quanto concerne il Servizio Anagrafe si denota di seguito :

In analogia alla precedente annualità 2014 le risultanze del B.O. evidenziano consistenti affermazioni intermedie (-valori 3.- 4. e 5.) al riquadro A. (-Sicurezza-), anche se sostanzialmente, in generale , sono da considerarsi polarità positive. Non vi sono discriminazioni (-riquadro B.-). Aspetti di criticità emergono al riquadro C. (-Equità-) ed al riquadro D. (-Carriera e Sviluppo Professionale-) in quanto permarrebbero tuttora, se provati, stati o condizioni di non completa soddisfazione. Aspetti affermativi positivi si riscontrano ai riquadri E. ed F. (-Lavoro e Colleghi-)e di criticità al riquadro G. (-Il Contesto-) per taluni criteri o metodi organizzativi. Nel complesso appaiono positive le affermazioni riportate ai riquadri H. (-Appartenenza-) ed I. (-Immagine della P.A.)

Gli ambiti di maggiore importanza sono quelli considerati ai riquadri A., C., D., E. ed H.

- Le risultanze del S.V. evidenziano affermazioni critiche sui riquadri M. ed N.. Le affermazioni positive sono limitate, in generale, al valore 5.
- Le risultanze del V.S.G., tuttavia, restano sostanzialmente caratterizzate da affermazioni positive.
- Non vi sono suggerimenti o proposte per il miglioramento della qualità dell'organizzazione e del servizio di appartenenza. I dati anagrafici, anche se molto limitati, sono presenti.

Per quanto attiene il Servizio Ragioneria si denota di seguito :

- Le risultanze del B.O. evidenziano affermazioni sostanzialmente positive al riquadro A. (-Sicurezza-) ed al riquadro B. (-non vi sono discriminazioni-). Qualche incertezza permane al riquadro C. (-Equità-) ed al riquadro D. (-Carriera-). Affermazioni generalmente e sostanzialmente positive ai riquadri E., F., e G. Altrettanto si constata per i riquadri H. (-Appartenenza-) ed I. (-Immagine della P.A.-).
- Viene confermata generale e diffusa importanza a tutti gli ambiti di indagine.
- Le risultanze del S.V. evidenziano criticità e dubbi, manifestati principalmente con i valori prevalenti 3. e 4.
- Le risultanze del V.S.G. evidenziano affermazioni positive ai riquadri O. e P. e affermazioni intermedie al riquadro S. (-valori prevalenti 3. e 4.-)

- La scheda anagrafica non è stata compilata. Mancano proposte e suggerimenti.

In ordine al Servizio ALBI e RUOLI si denota quanto segue :

- Le risultanze del B.O. evidenziano, sostanzialmente, affermazioni positive ai riquadri A. (-Sicurezza-), B. (-Assenza di discriminazioni-) nonché ai riquadri E., F., e G. (-Lavoro, Colleghi e Contesto-). Gli aspetti dubbi o critici sono limitati ai riquadri C. (-Equità-) e D. (-Carriera-) (-2. 3. e 4-). Anche i riquadri finali H. ed I. (-Amministrazione-) manifestano affermazioni positive.
- Gli ambiti di indagine vengono considerati tutti importanti.
- Le risultanze del S.V. evidenziano tuttora diversi motivi di scarsa o non completa soddisfazione. (-valori prevalenti 2. 3. 4.-). Ciò impone doverose riflessioni sulle cause che li hanno generati.
- Le risultanze del V.S.G. (-riquadri O. e P.-) mostrano talune criticità, dubbi ed incertezze. Al riquadro Q. (-Vice-Conservatore-) figurano, invece, affermazioni generalmente positive. Altrettanto risulta per i riquadri R. ed S.
- Viene indicato il Servizio di appartenenza (-Albi ruoli protesti, Diritto annuale, Artigianato)
- Figurano suggerimenti o proposte: è necessario altro personale : almeno un'altra unità lavorativa a tempo pieno. Considerazione della quale, a parere dello scivente OIV, occorre tener conto.
- La scheda anagrafica è compilata solo da due dipendenti (-donne-).

Infine, in ordine al V.S.G. - Segretario Generale, si riportano i dati d'assieme :

affermazioni positive (-valori 4., 5. e 6.-) : 64

affermazioni negative (-valori 1., 2. e 3.-) : 34

totale affermazioni : 98

Valori intermedi (-3. e 4.-) : 38

Percezione positiva risultante : 63,7%

## Conclusioni.

Le affermazioni positive aumentano di n. 16,7 punti rispetto al 2014.

Le affermazioni totali aumentano di n. 27,00 punti rispetto al 2014.

I valori intermedi (-3. e 4.-) aumentano di n. 4,00 punti rispetto al 2014.

Le affermazioni totalmente negative (-valori 1. e 2.-) sono pari a n. 15.

## Report dei Questionari (-confronto 2014-2015-):

Affari Generali : n.4 (-idem nel 2014-).

Servizio Ragioneria : n. 3 (-nel 2014 : n.4-).

Anagrafe : n. 13 (-di cui Albi e Ruoli n. 2.-) nel 2014 : n. 12

In bianco (-non compilati-) : n. 6 (-nel 2014 n. 3-)

Gruppo misto : 8 (-nel 2014 n. 7-)

Totale : n. 34 (-nel 2014 : n. 29-)

Non compilati e non presentati (-mancata partecipazione-) : n. 7., oltre a n. 1 assente giustificato, non contabilizzato.

Rispetto al precedente anno 2014, quindi, la partecipazione è aumentata di n. 5 unità.

- L'insufficiente compilazione della Scheda Anagrafica da parte di taluni dipendenti evidenzia scarsa volontà di partecipazione e/o diffidenza. I Compilatori, in tal caso, non desiderano essere identificati.
- La mancanza dell'indicazione del servizio di appartenenza (-da parte di taluni Dipendenti-) costituisce sicura conferma della precedente constatazione.
- L'assenza della compilazione del riquadro "Suggerimenti e Proposte" denota la scarsa volontà partecipativa tesa al miglioramento dei servizi e, di riflesso, dei propri sviluppi professionali. Alla protesta esplicita, in sostanza, non si contrappone e non si accompagnano proposte migliorative conseguenti. Ciò appare come conseguenza di un mancato approfondimento sugli utilissimi contenuti del Questionario che, notoriamente, è stato appositamente elaborato anche per verificare la qualità della partecipazione dei Dipendenti alla condivisione di diversi aspetti organizzativi e gestionali.

La valutazione V.S.G., limitata a quattro titolari di funzioni gestionali, seppure a diverso livello, conferma ulteriormente le stesse considerazioni.

E pertanto :

- Nonostante gli aspetti di evidente criticità le affermazioni positive si confermano, generalmente, maggioranza di fatto e sostanziale.
- Le affermazioni intermedie (-valori 3. e 4.-) sono, numericamente, meno consistenti. Ma sono ampiamente significative e rappresentative di uno stato di incertezza e precarietà dovuto alla situazione generale della P.A. e non certo esclusivamente dell'Amministrazione presso la quale si presta servizio. Ciò è comprovato e manifestato dalle asserzioni relative al senso di appartenenza ed all'immagine dell'Ente. Prevale, in questi casi, la volontà di riuscita individuale nonostante il perdurante stato di crisi dell'intero sistema P.A. . Il cosiddetto senso del dovere , pertanto, e nonostante le criticità evidenziate, sussiste, ancora una volta, quasi intatto. Ma deve essere necessariamente incoraggiato e tutelato da azioni mirate e concrete. Si intuisce, infatti, che quest'ultima resta volontà costante del Personale. E non potrebbe essere altrimenti.

Le affermazioni negative (-valori 1. e 2. od al contrario 5. e 6. a seconda dell'item-) restano, di conseguenza, evidente minoranza. Ma purtroppo significative (-come risulta da taluni riquadri-) di diffusi stati di disagio o insoddisfazione ai quali, comunque, devono essere date risposte coerenti.

Lo scrivente O.I.V, in sintesi, è pervenuto alle predette conclusioni dopo un doveroso esame di calcoli e sommatorie aritmetiche alle quali sono state affiancate diverse considerazioni o constatazioni relative alle valutazioni ed all'immagine che i Dipendenti hanno effettivamente di sé stessi (-positiva-) in apparente contrasto con le valutazioni espresse in ordine all'organizzazione ed al contesto reale nel quale operano e svolgono la loro attività.

Il metodo di rilevazione dei dati e della formalizzazione delle conseguenti considerazioni, secondo le prescrizioni della Civit, si basa, come è noto, sulla tecnica scaling (- e cioè sulla Scala Likert-) al fine di individuare al meglio le polarità positive o negative anche in presenza di apparenti contraddizioni o di affermazioni contrastanti. E quindi anche i punteggi attribuiti con incertezze (-valori 3. e 4.-), agevolano comunque la conoscenza del grado di condivisione (-da parte dei Dipendenti-) delle scelte gestionali o strategiche dell'Amministrazione di appartenenza. Gli item assegnati dal sistema di rilevazione dei dati (-da 1.a 6. o da 6. a 1. a seconda del senso di lettura-) consentono l'acquisizione delle propensioni positive, negative od incerte.

Pertanto, anche in occasione della compilazione del Questionario relativo alla prossima annualità (-2016-) lo scrivente O.I.V. propone all'Amministrazione Camerale un approfondito esame, sia in ordine ai contenuti che alle importanti finalità dei quesiti.

Appare opportuno, infine, ricordare a codesto Spettabile Ente che l'art.20 comma 3. del DLGS n.33/2013 impone la pubblicazione obbligatoria sul proprio sito web del presente elaborato nella sezione "Amministrazione Trasparente". Gli stessi risultati, peraltro,

potrebbero essere riportati o citati (-a vantaggio della positiva immagine dell'Amministrazione-) nella prossima Relazione sulla Performance ai sensi dei principi informativi di cui all'art.10 del medesimo Decreto e degli indirizzi manifestati in proposito dalla Civit

Con osservanza,

GIOVANNI GUIDO - O.I.V. della Camera di Commercio di Sassari.

Sassari, 26.06.2015