

La Camera di commercio di Potenza svolge annualmente, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, un'indagine sul personale dipendente volta a "rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

La Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Pubbliche Amministrazioni (ex Civit, ora ANAC) ha indicato chiaramente come le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, debbano opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione.

La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una 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 richiamato contesto di riferimento.

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, 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'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità: conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane; conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance; conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

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

Le rilevazioni effettuate, pertanto, e con le dovute cautele derivanti da una parziale riconoscibile superficialità con cui una parte del personale affronta il questionario, può e deve servire per valutare non solo la situazione esistente al momento della somministrazione del questionario stesso ma anche per valutare, successivamente, se e in che misura le iniziative messe in campo per migliorare la situazione lavorativa siano state efficaci oppure no.