

INDAGINE SUL CLIMA INTERNO ANNO 2015

ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI FOGGIA

METODOLOGIA

- L'indagine sul livello di benessere organizzativo ha il suo fondamento normativo nell'articolo 14, comma 5 del D.Lgs. 150/09 che prevede espressamente la realizzazione annuale di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e la valutazione del proprio superiore gerarchico.
- La rilevazione è stata realizzata nel corso del mese di dicembre 2015 tramite la distribuzione cartacea di un questionario da compilare in modo volontario ed anonimo. I questionari compilati sono stati raccolti presso apposita urna sita nella sede camerale e al termine dell'indagine, consegnate alla struttura tecnica di supporto e all'OIV per le successive attività. Lo strumento di indagine adottato, basato su una scala di valutazione è costituito da complessive 5 affermazioni per le quali è stato richiesto di esprimere un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 5 (massimo accordo).
- L'indagine è stata svolta tenendo conto unicamente del nuovo ambiente di lavoro derivante dall'insediamento della Camera nella nuova sede, avvenuto il 15 giugno 2015.
- All'indagine camerale hanno partecipato **69** persone su un totale di 95 dipendenti a tempo determinato e indeterminato (dirigenti compresi) in servizio nel periodo oggetto della rilevazione, pari ad una percentuale di partecipazione del 72,63%. In termini di partecipazione, tale percentuale è quindi soddisfacente considerato che a livello aggregato nazionale le indagini realizzate (dato ANAC 2014) si riferiscono in media al 34% del totale dei dipendenti.

Si riscontra che tra coloro che hanno preso parte al questionario aumenta il numero di quanti preferiscono non manifestare il proprio genere.

	UOMINI	DONNE	Non rilevabile
Anno 2012	44%	46%	10%
Anno 2015	26%	38%	36%

E' opportuno rilevare che molti intervistati non hanno fornito importanti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo non solo riguardo al genere ma anche rispetto alle altre variabili (titolo di studio, fascia di età, anzianità di servizio e qualifica) necessarie per poter meglio riscontrare alcuni aspetti qualitativi dell'indagine.

CATEGORIE	Non rilevato 2015
Età anagrafica	25
Titolo di studio	27
Categoria appartenenza	30
Anzianità di servizio	29



1) Sezione anagrafica

- Età anagrafica, genere, titolo di studio, anzianità di servizio.
-

2) Ambiente di lavoro

- Mezzi e risorse, realizzazione personale, competenze professionali,
- orari di lavoro e obiettivi, aggiornamento e formazione.
-

3) Lavoro

- Mezzi e risorse, realizzazione personale, competenze professionali,
- orari di lavoro e obiettivi, aggiornamento e formazione
-

4) Relazione con colleghi e superiore gerarchico

- Rapporti tra Uffici e colleghi, lavoro di gruppo e collaborazione, trasparenza ed integrità superiore gerarchico e dirigente, competenze e richieste del superiore gerarchico, capacità e professionalità del superiore gerarchico, pari opportunità.
-

5) Benessere organizzativo

- Definizione degli obiettivi di lavoro – programmazione strategica. Mezzi di lavoro a disposizione, apprezzamento competenze professionali lavoro di squadra, innovazione tecnologica, compatibilità lavoro e esigenze personali e familiari, contrasto alle discriminazioni e mobbing, pari opportunità e benessere organizzativo, cultura del problem solving, livello di insofferenza ed interesse al lavoro, qualità dello scambio informativo.
-

6)Suggerimenti

- Valorizzazione del personale, confortevolezza del lavoro.

Nell'esposizione dei risultati si fa riferimento a tre tipologie di indicatori:

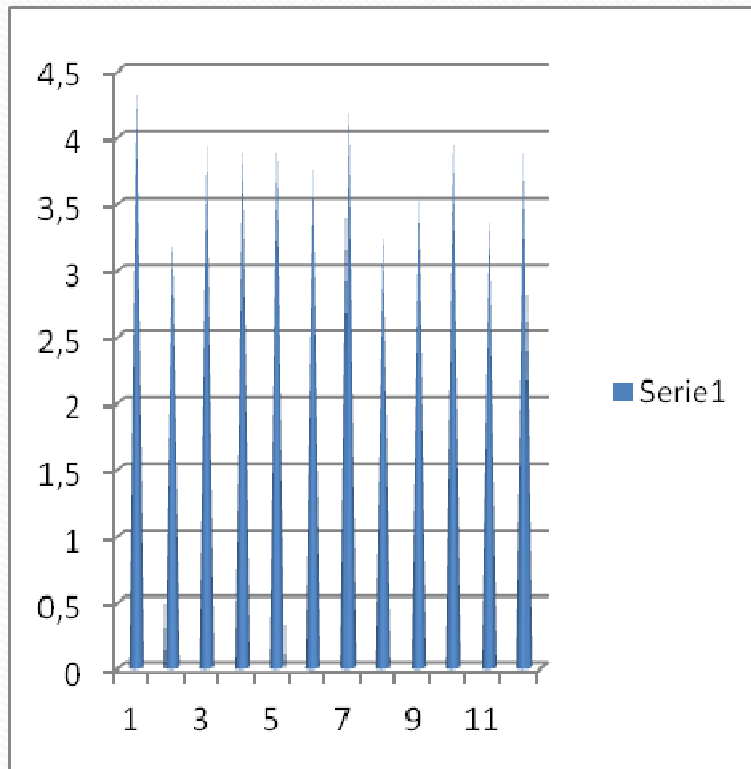
- Media ponderata
- La media ponderata varia da 1 (massima insoddisfazione) a 5 (massima soddisfazione). Valori dell'indice maggiori di 3 evidenziano una soddisfazione degli intervistati via via crescente, a mano a mano che ci si avvicina al massimo (media pari a 5). Valori della media inferiori a 3 evidenziano un livello di insoddisfazione crescente a mano a mano che ci si avvicina all'unità. La media ponderata dei valori è stata calcolata, impiegando come sistema di pesi la frequenza relativa delle risposte.
-
- Variabilità
- La variabilità è ottenuta attraverso il calcolo della deviazione standard, che è l'indice solitamente utilizzato per misurare la dispersione delle risposte o, al contrario, la loro concentrazione intorno alla media. Un ridotto valore della deviazione standard evidenzia un elevato grado di omogeneità delle risposte; al contrario, una elevata deviazione standard indica una forte eterogeneità delle risposte rispetto alla media (molti intervistati decisamente soddisfatti, ma anche molti intervistati insoddisfatti).
-
-
- Mediana
- La mediana è il valore che si trova “nel mezzo” della distribuzione dei punteggi assegnati dagli intervistati. La mediana è da preferire alla media, dal momento che quest'ultima risente dei valori estremi (più bassi e più alti). La mediana, invece, non è influenzata dai punteggi molto bassi o molto alti, se i punteggi in parola sono assegnati da un numero relativamente contenuto di intervistati. La mediana fornisce, quindi, una rappresentazione più fedele del fenomeno indagato.

	Ambiente di lavoro	Il (contenuto) del lavoro svolto	Relazioni con colleghi e superiori gerarchici	Benessere organizzativo
Numerosità questionari	69	69	69	69
Valori mancanti	2	2	1	3
Media	3,7993	3,4216	3,4973	3,3068
Deviazione standard	1,16948	1,19999	1,2089	1,10797
Mediana	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000

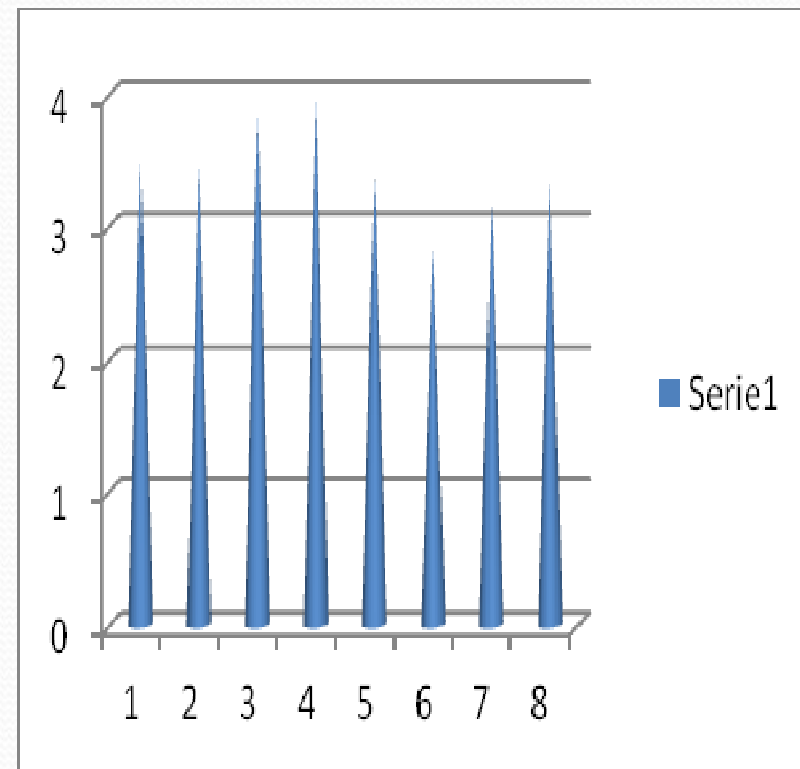
L'analisi dei valori fa emergere che i giudizi degli intervistati, così come nell'indagine svolta nel 2012, si attestano tendenzialmente su valori superiori rispetto al livello di media soddisfazione (punteggio pari a 3).

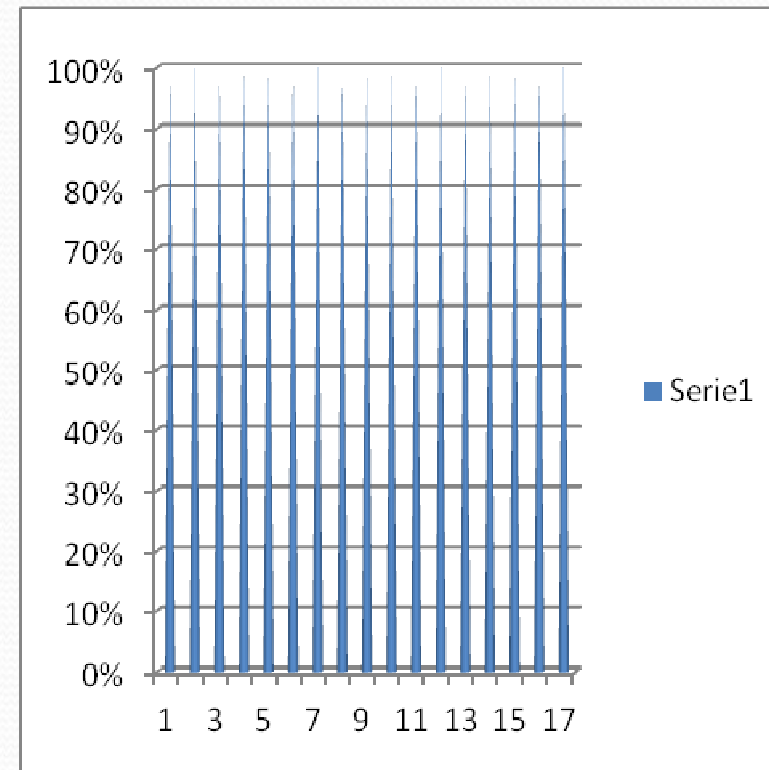
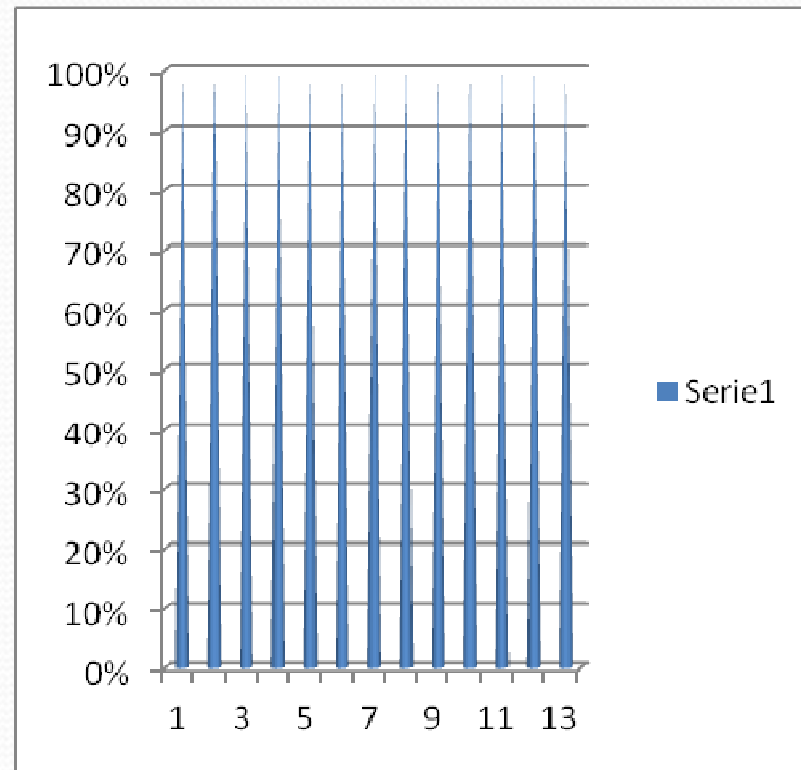
Di seguito si riportano i grafici esplicativi della distribuzione delle **frequenze** rispetto ai quattro fattori esaminati.

Ambiente lavoro




Il lavoro



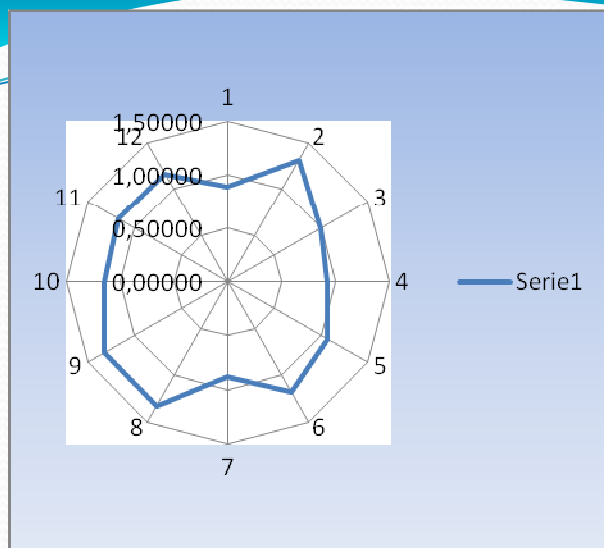


I valori più elevati della media si riscontrano rispetto al fattore "Ambiente di lavoro" anche rispetto all'indagine del 2012 (+0,76%), in considerazione dell'avvenuto trasferimento, nel secondo semestre, presso la nuova sede della CCIAA di Foggia, come innanzi emarginato. Risultano invece abbastanza omogenei i valori della media per gli altri campi d'indagine.

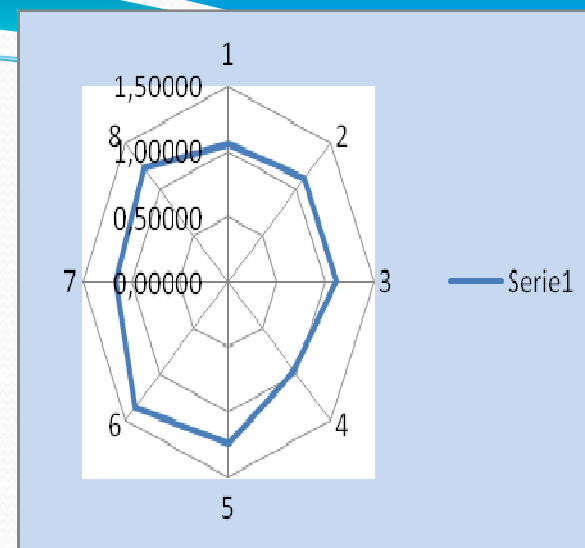


La slide successiva evidenzia come la minore dispersione di valori rispetto alla media (**deviazione standard**) e quindi una maggiore omogeneità di giudizi si registra per il fattore "benessere organizzativo", mentre aumenta per i restanti fattori.

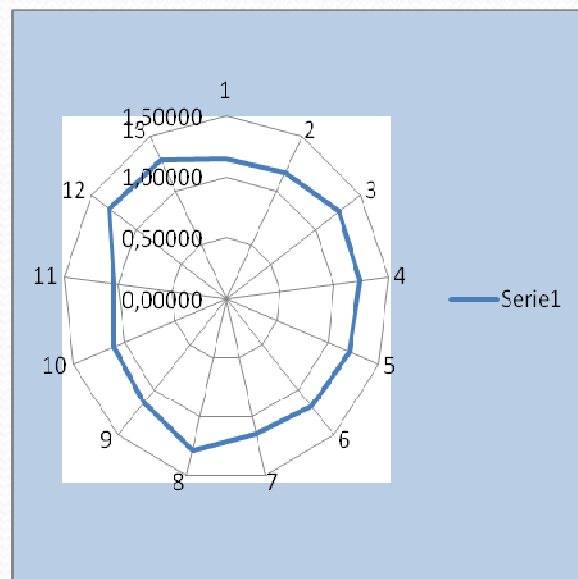
Ambiente lavoro



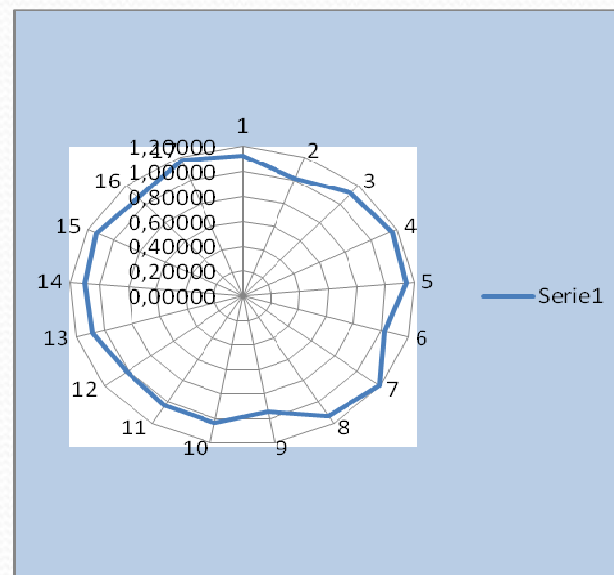
Il lavoro



Relazioni

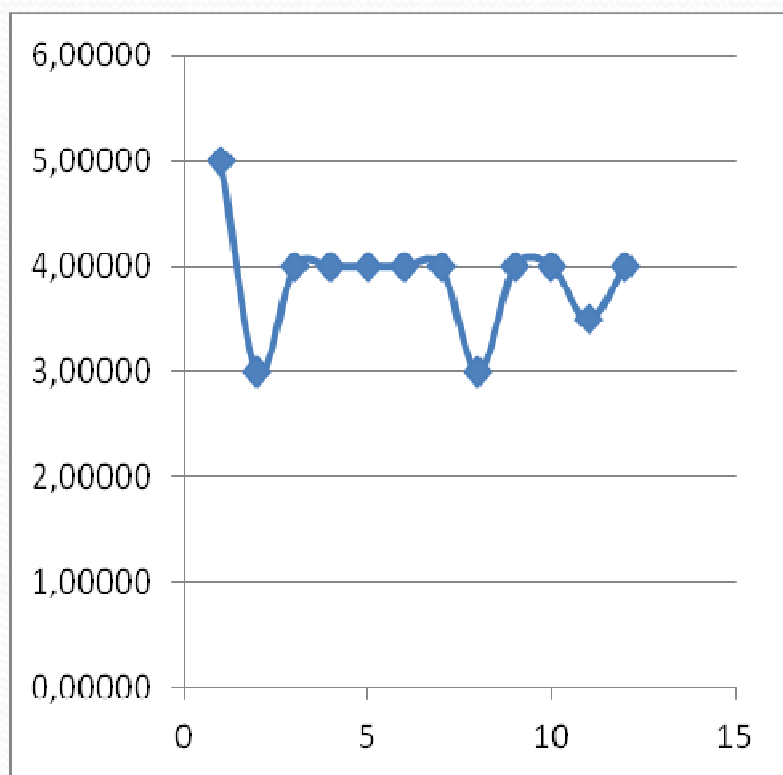


Benessere organizzativo

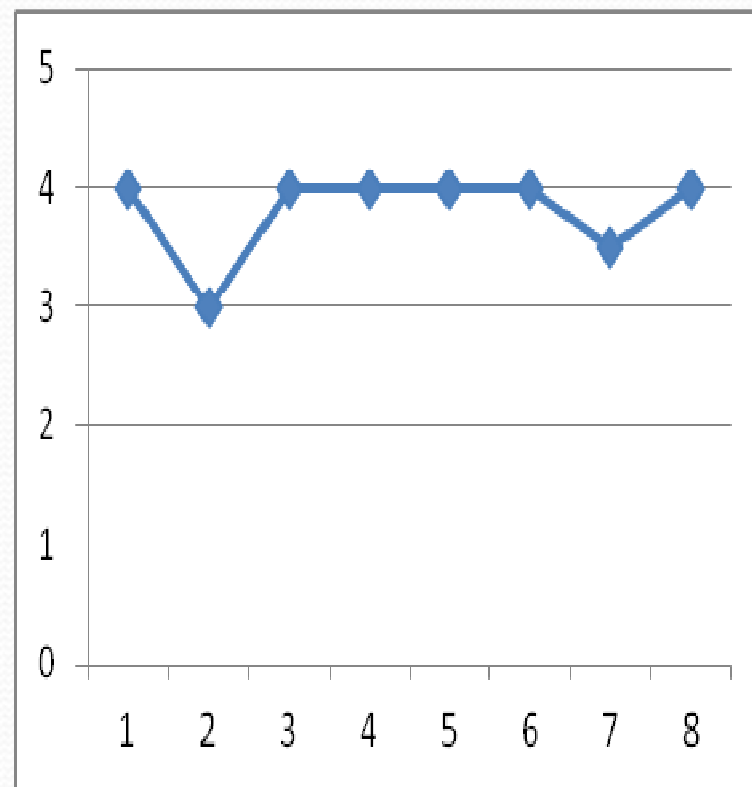


VALORI DI MEDIANA

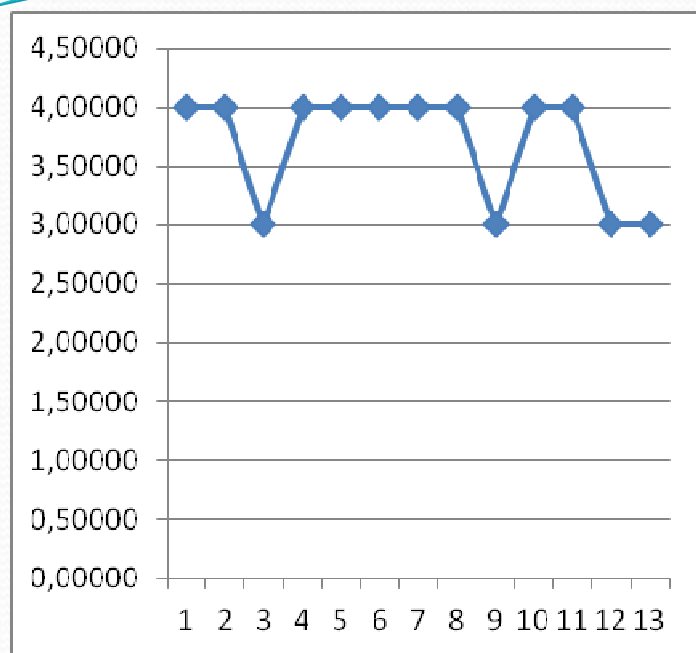
Ambiente lavoro



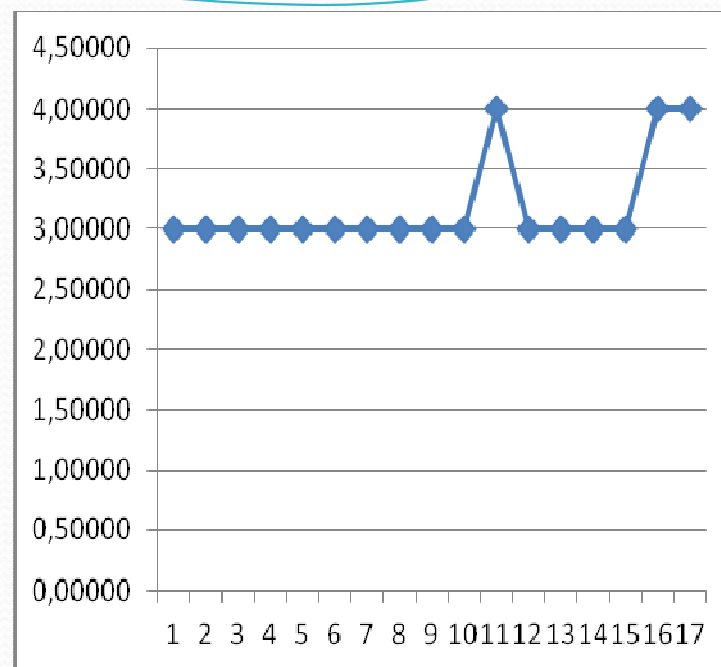
Il lavoro



Relazione

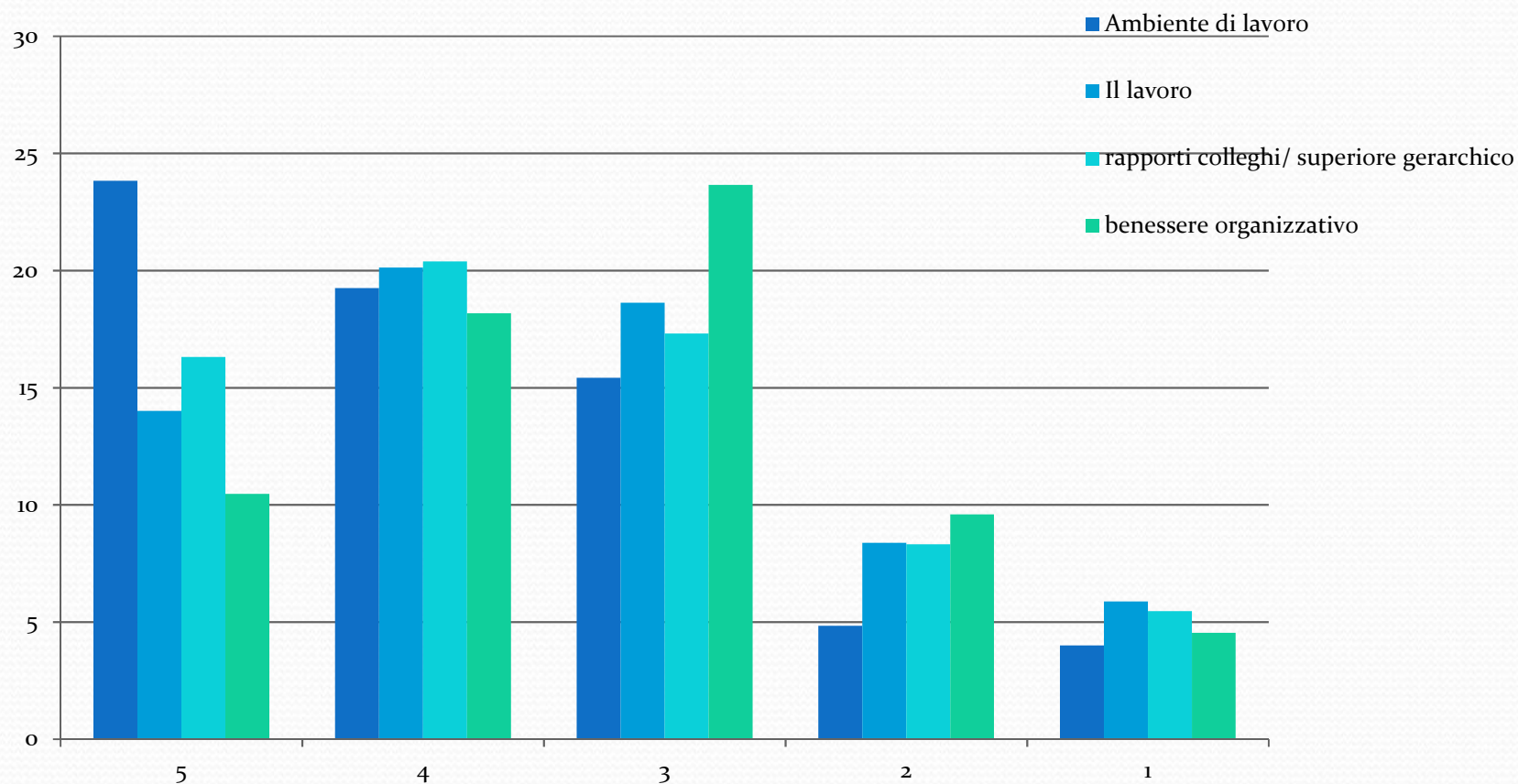



Benessere organizzativo



Per quanto concerne i valori della mediana si attestano più alti rispetto al 2012 (+1) rispetto ai fattori "ambiente di lavoro", "il lavoro" e "le relazioni con colleghi e superiori gerarchici", mentre il valore del "benessere organizzativo" resta allineato a quello dell'indagine precedente.

L'analisi delle rilevazioni effettuate ha poi preso in considerazione le **preferenze** per ogni campo di indagine sintetizzabile nel grafico di seguito riportato.





L'analisi del grafico consente di fare alcune valutazioni sulla percezione complessiva degli intervistati, evidenziando come le preferenze degli stessi si attestino per lo più su valori medio-alti (da 3 a 5). Ciò consente di valutare positivamente i risultati raggiunti in relazione al clima interno dell'Ente camerale, ancorchè risulta auspicabile un ulteriore miglioramento dello stesso specie in relazione al benessere organizzativo. A tal fine si dovrà tener conto dei suggerimenti espressi dagli intervistati, in ragione delle considerazioni emerse dai risultati dell'area VI del questionario relativa ai "Suggerimenti".

Infatti, la preferenza maggiormente significativa riguarda l'elemento "Valorizzazione del personale" pari al 54% c.a.. L'opinione degli intervistati vuole evidentemente riferirsi ad un continua e costante crescita nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza e, in tal senso, non può che essere valorizzato positivamente.

Risulta, infine, interessante rilevare che nell'ambito dell'Area strategica "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche - Missione 32" del Piano della Performance 2015 era stato previsto un obiettivo che misurava il "Livello di gradimento benessere organizzativo con punteggio almeno pari a 3". Lo stato di attuazione del suddetto obiettivo è pari al 100%, atteso che lo stesso viene misurato prendendo in considerazione il rapporto tra il numero dei questionari compilati con quello dei questionari con punteggi pari a 3. Il raggiungimento dell'obiettivo risulta perfettamente in linea con le analisi effettuate nel documento in argomento sulla percezione complessiva degli intervistati.

In tutti gli altri campi dell'indagine, le relazioni statistiche non appaiono significative.