



# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022



## ANALISI DEI RISULTATI ANNUALITA' 2021-2022 A CONFRONTO

27 gennaio 2023

## NOTA METODOLOGICA

Il presente report mette a confronto i risultati principali dell'**indagine sul benessere organizzativo** della Camera per le annualità 2021 e 2022 e una comparazione tra i cluster analizzati.

Il **questionario** è stato composto nel 2021 da 14 domande e **nel 2022 da 30 domande** che garantiscono l'analisi degli **ambiti di interesse** più significativi:

1. Cultura organizzativa;
2. Ruolo
3. Relazione con i colleghi
4. Relazione con il responsabile diretto
5. Sicurezza Psicologica

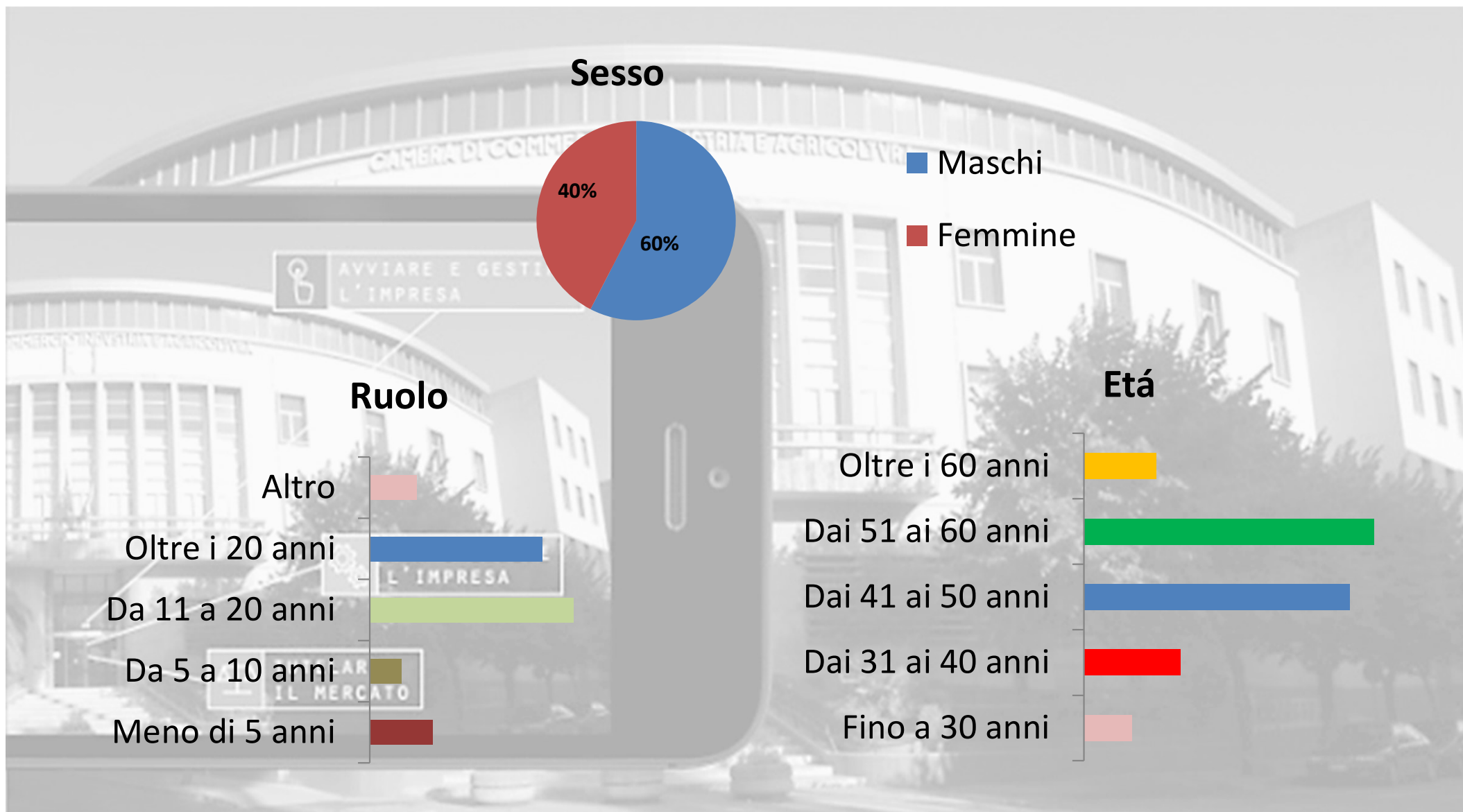
La **scala** del questionario nel 2022 va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo) mentre lo scorso anno era stata graduata su 6 valori. Pertanto, per poter confrontare i dati del 2022 al 2021 è stato necessario rielaborare i dati 2021 accorpando i valori centrali corrispondenti all'attuale valore 3 (né in accordo né in disaccordo).

*Nell'indagine è presente una domanda per rilevare le **proposte di miglioramento organizzativo** da parte del personale dell'ente e, dal 2020, sono state inserite 2 domande legate all'emergenza **COVID** e allo **smartworking**.*

## RISULTATI

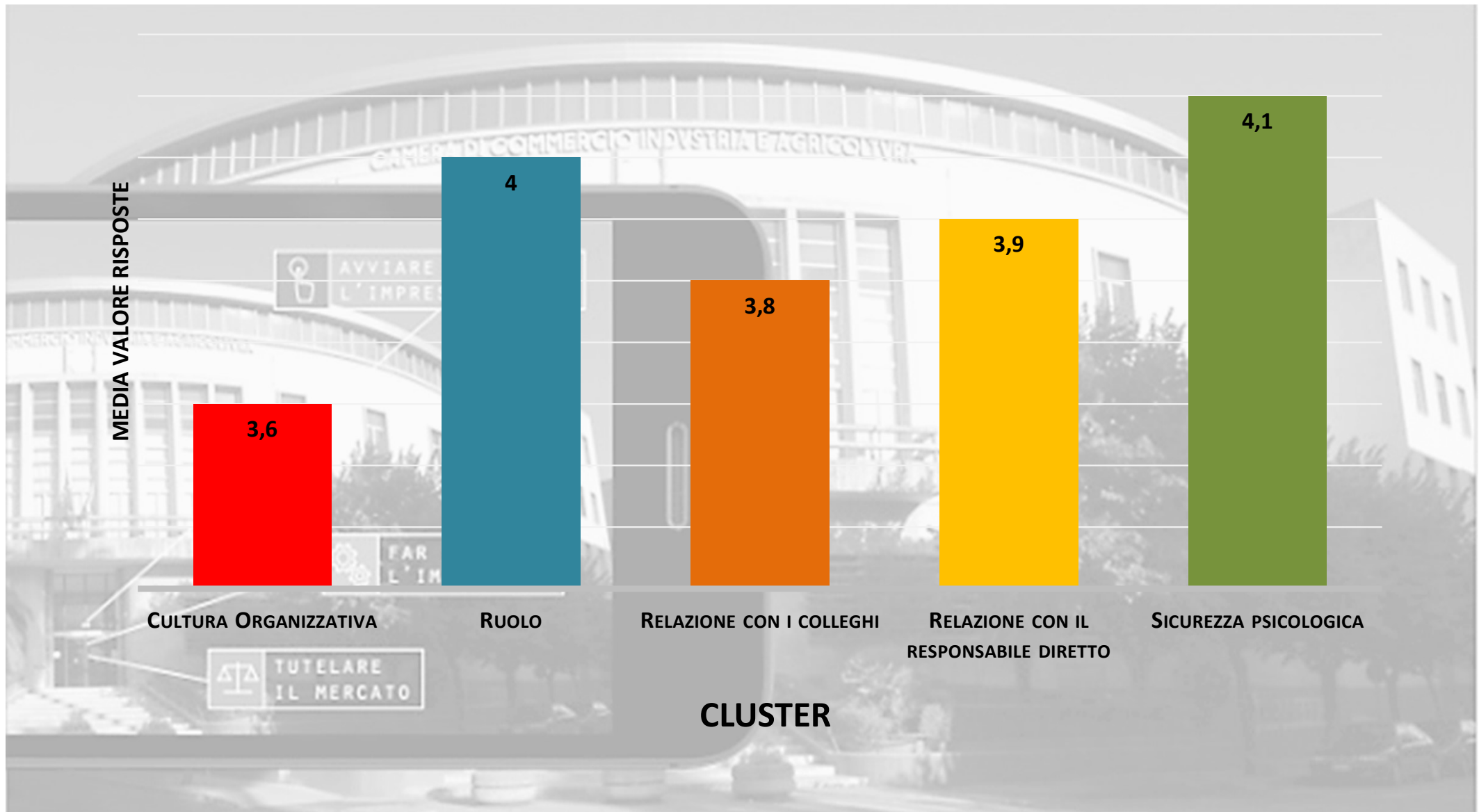
	<b>Annualità 2021</b>	<b>Annualità 2022</b>
<b>Somministrazione</b>	42 dipendenti	47 dipendenti
<b>Questionari compilati</b>	37	43
<b>Redemption</b> (su questionari con risposte)	88%	91%
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 11 risposte hanno un valore superiore a 4</li> <li>- Solo 3 risposte hanno una media inferiore al 4 (30%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 28 risposte hanno un valore superiore a 4 (65%)</li> </ul>
<b>Proposte di miglioramento</b>	Tutti i questionari risultano correttamente compilati	Tutti i questionari risultano correttamente compilati

## GENERE, ETÀ, ANZIANITA' DI SERVIZIO





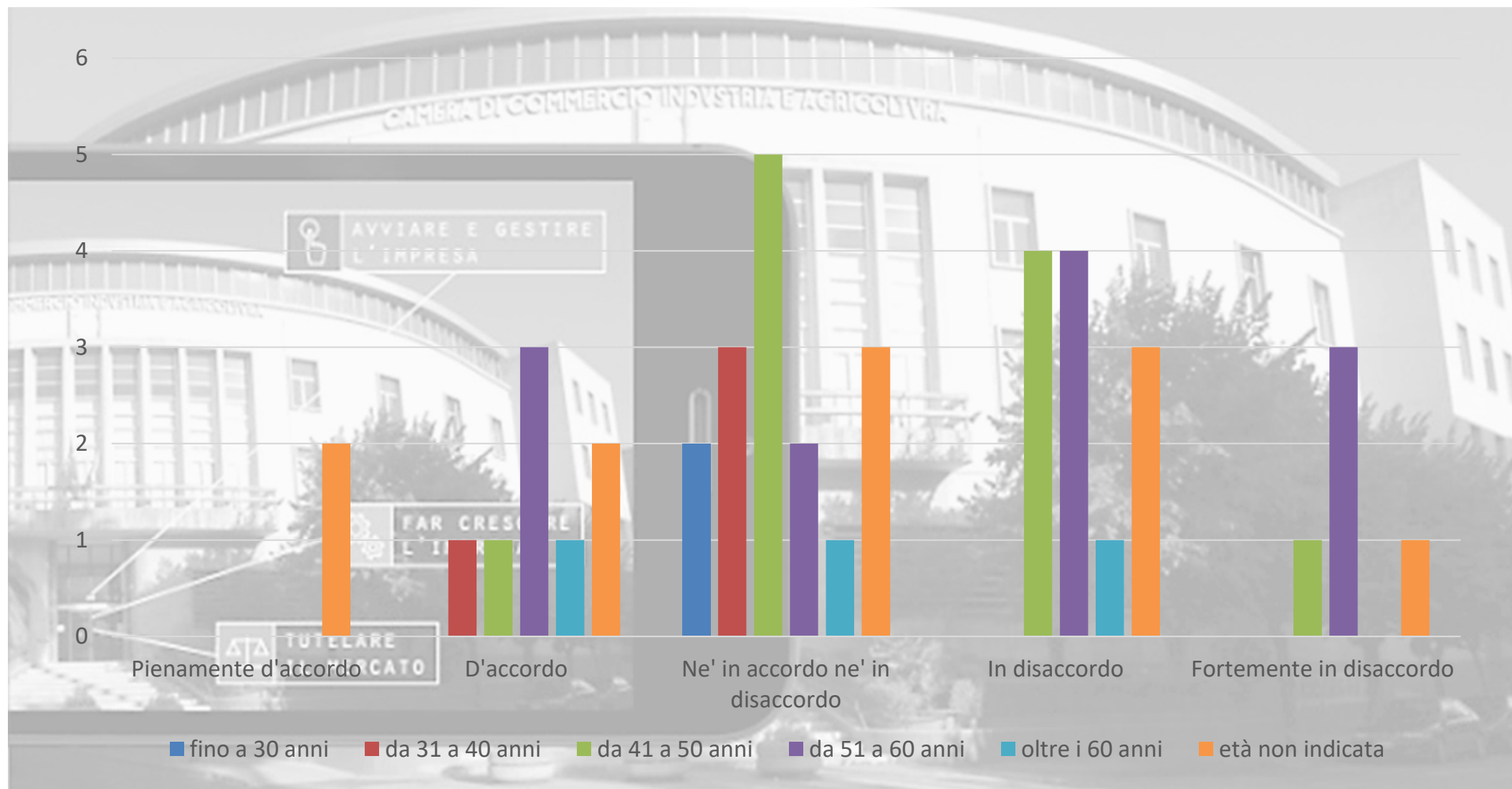
## VALORE MEDIO PER CLUSTER



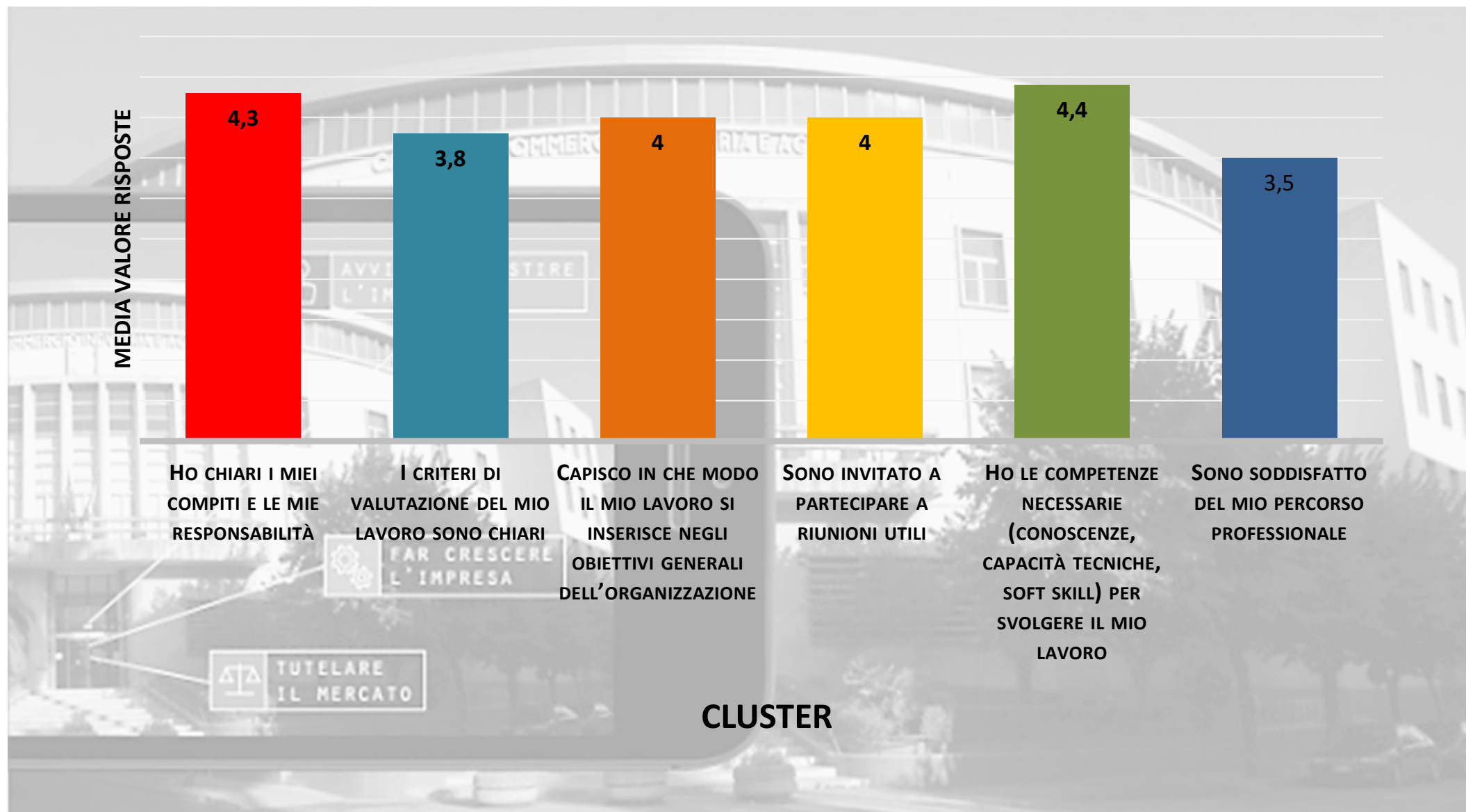
## CULTURA ORGANIZZATIVA



## CONFRONTO TRA ETÀ ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA [IL RAPPORTO TRA L'IMPEGNO RICHIESTO E LA MIA RETRIBUZIONE È GIUSTO]

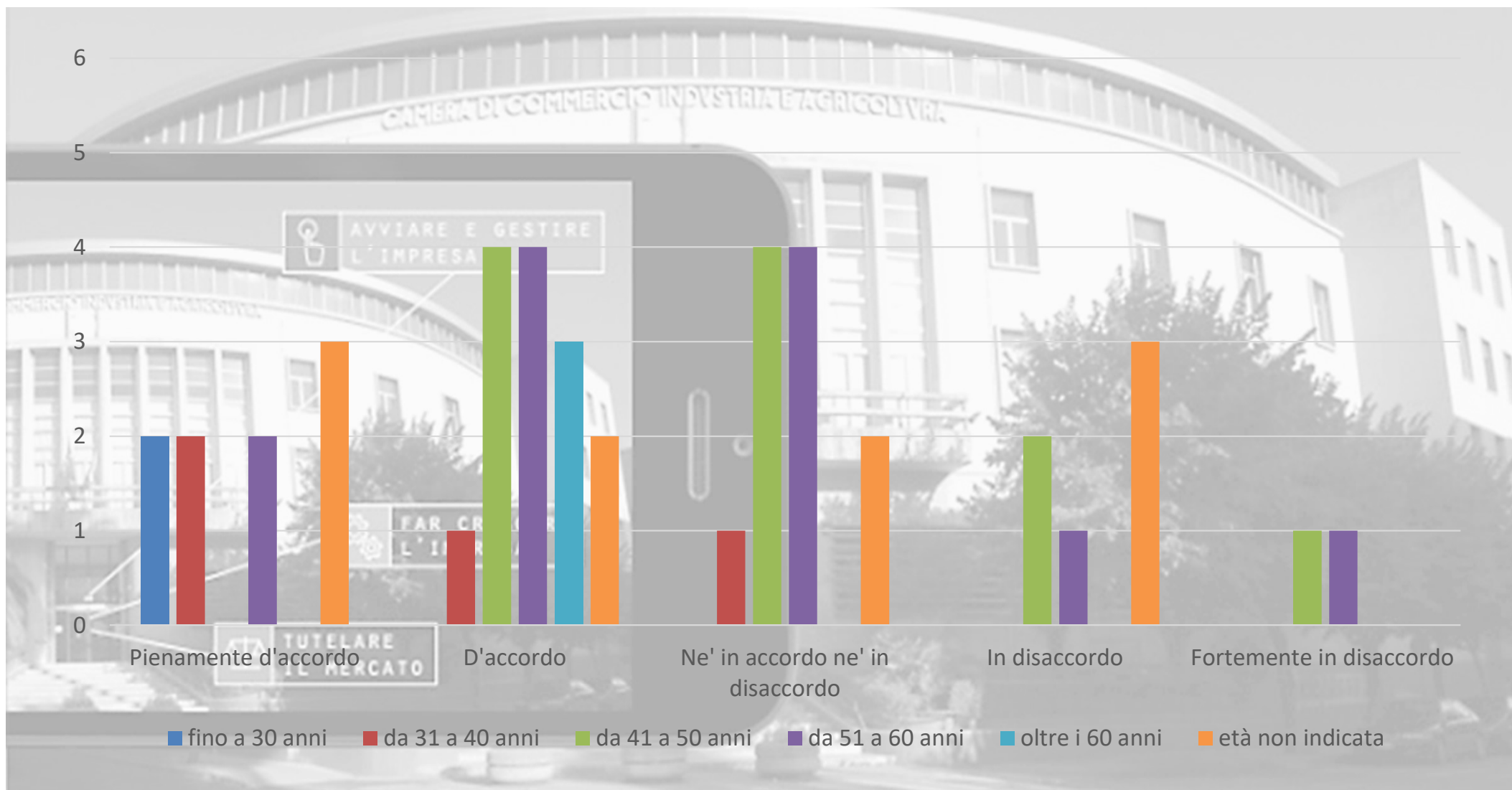


## RUOLO





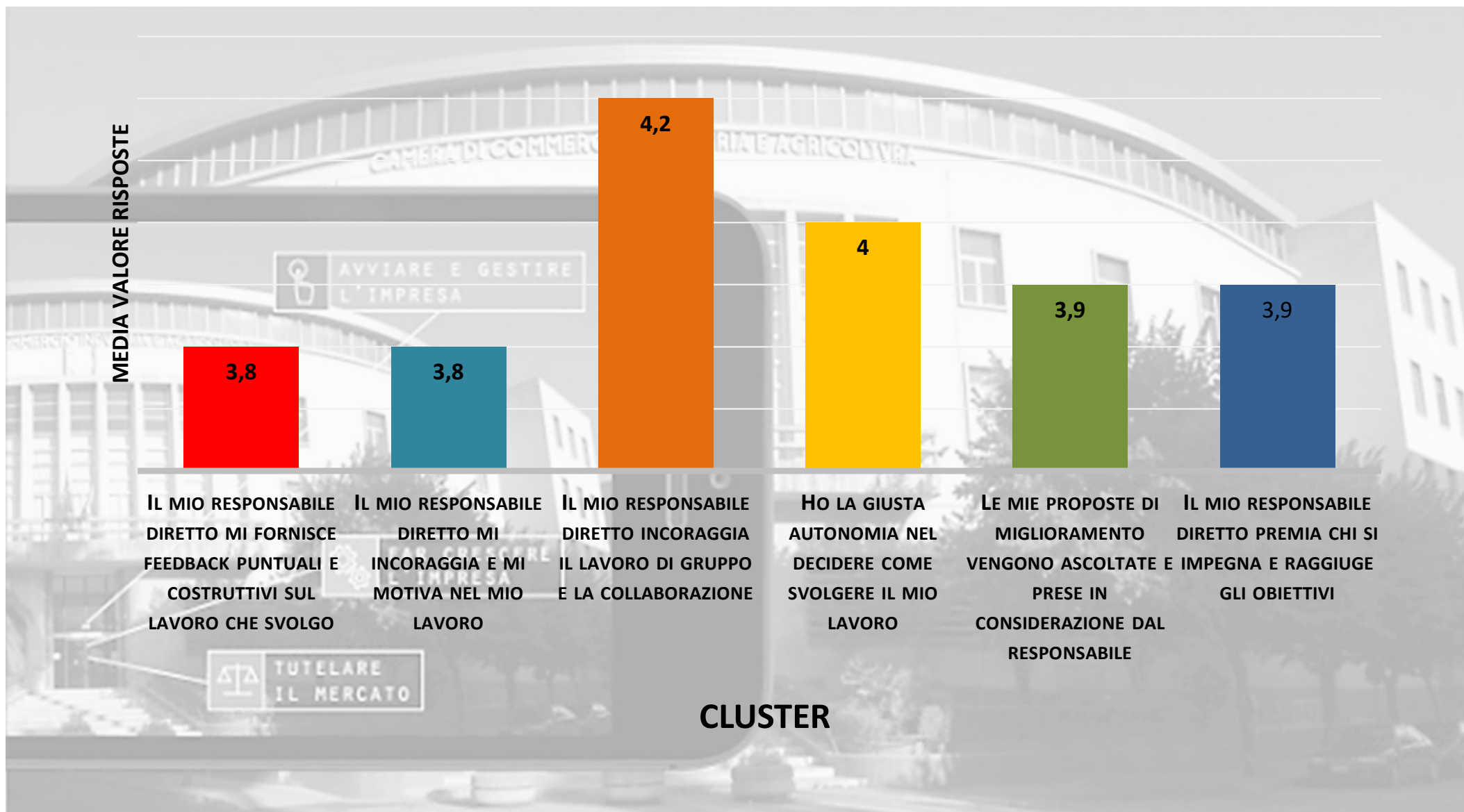
## CONFRONTO TRA ETÀ ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA [SONO SODDISFATTO DEL MIO PERCORSO PROFESSIONALE]



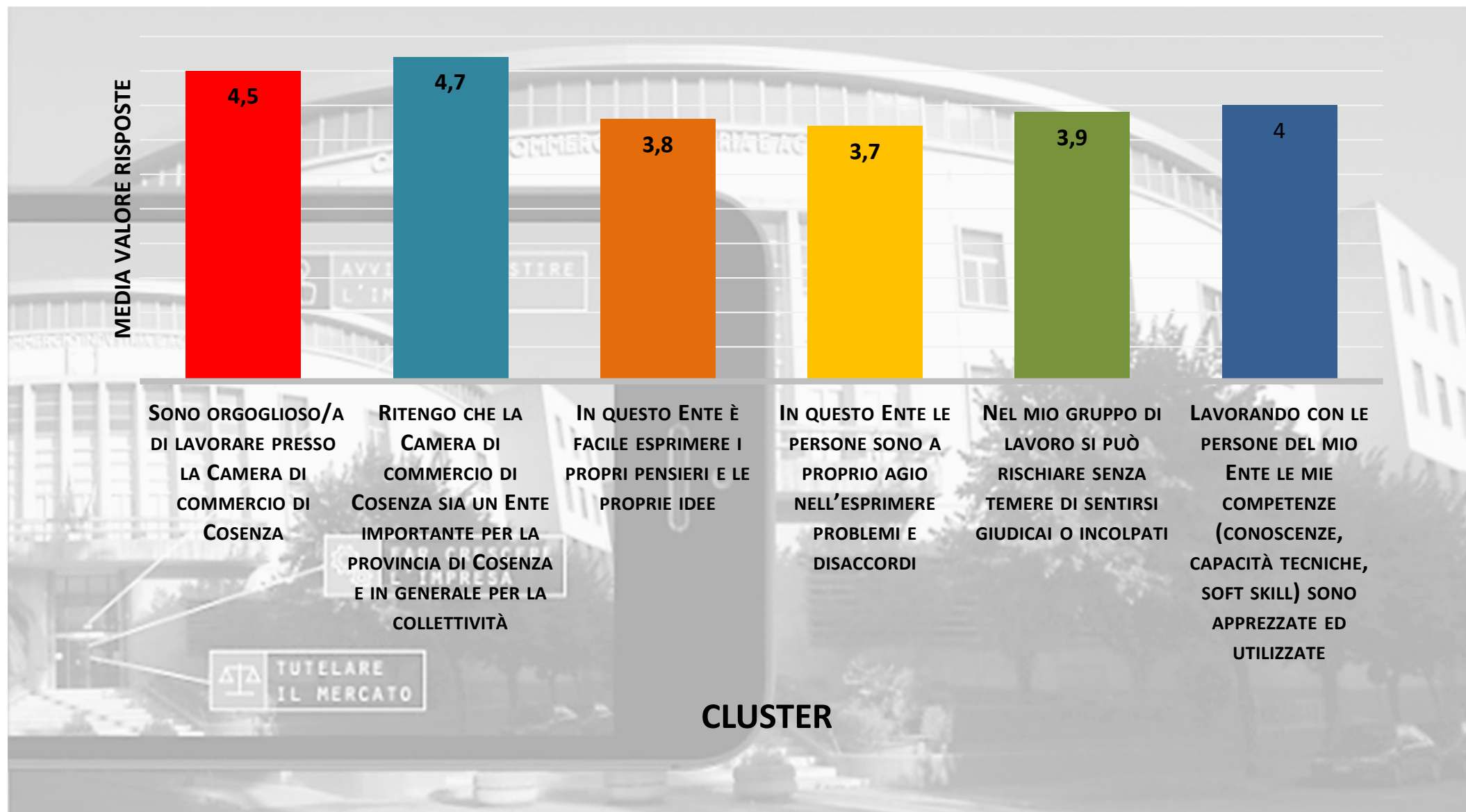
## RELAZIONE CON I COLLEGHI



## RELAZIONE CON IL RESPONSABILE DIRETTO



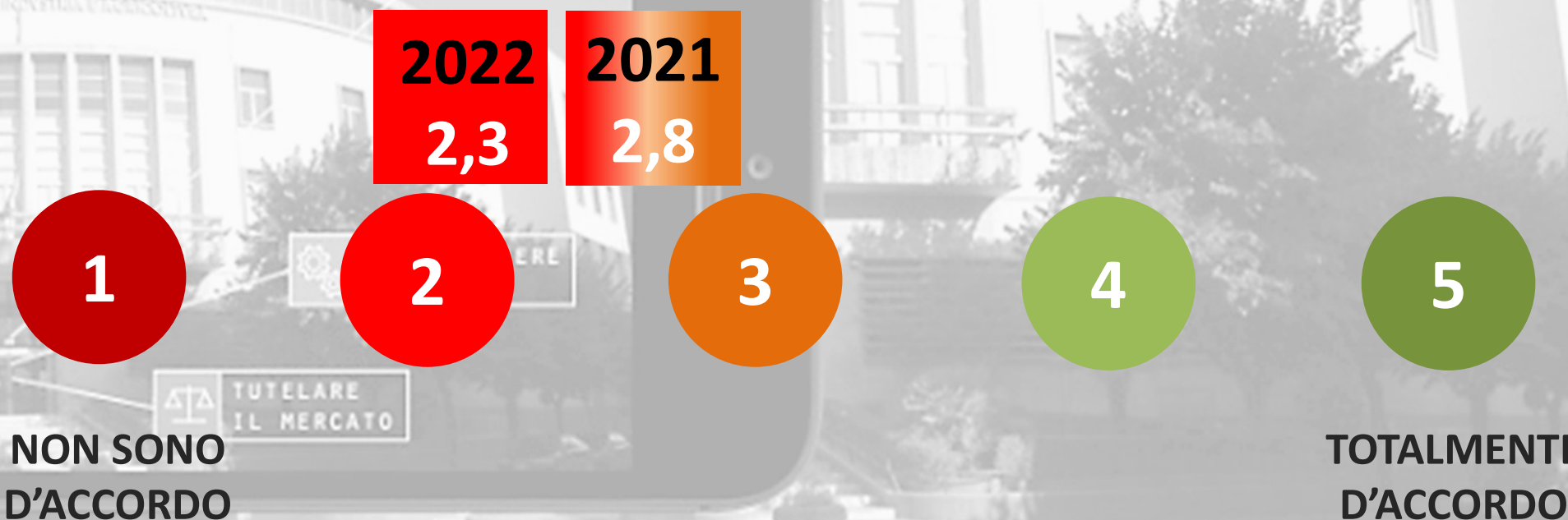
## SICUREZZA PSICOLOGICA





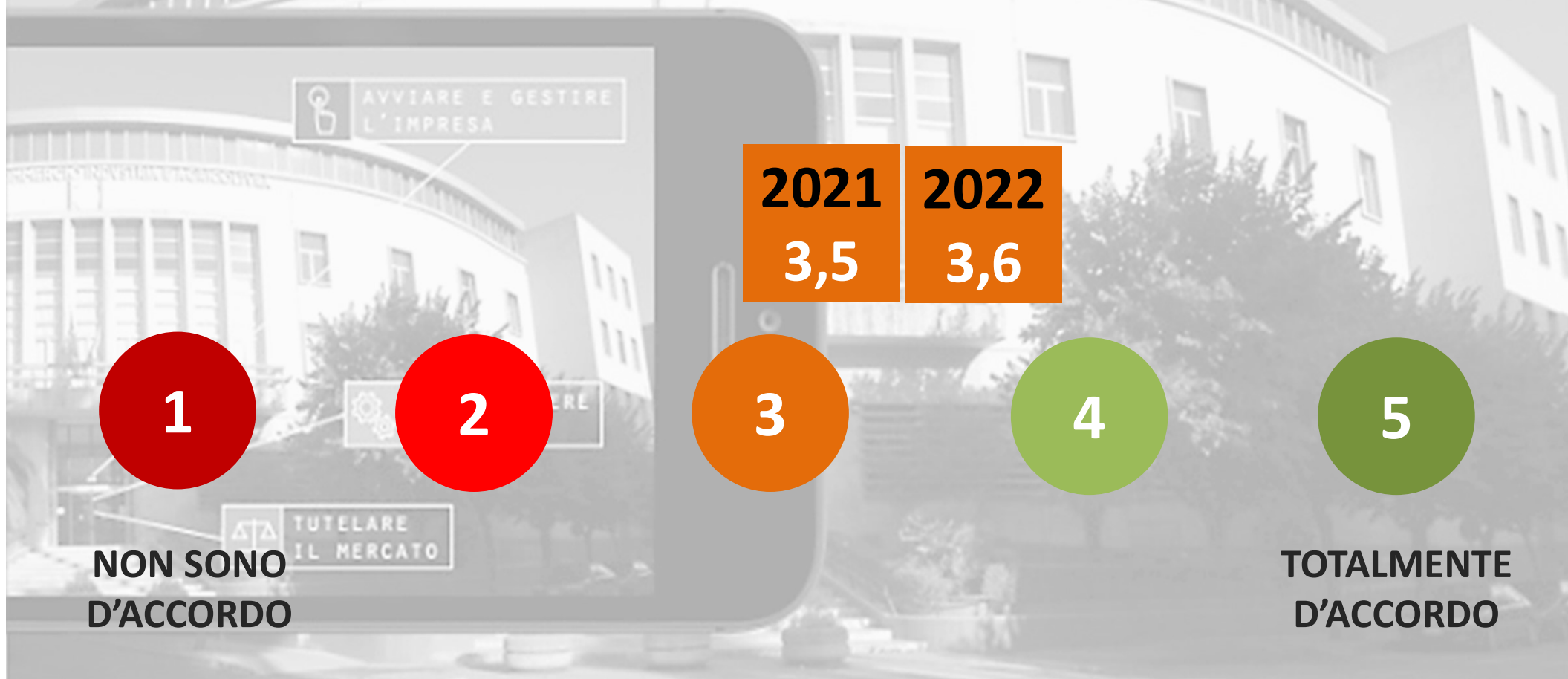
## RAPPORTO TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE

I dipendenti NON sono del tutto d'accordo nel ritenere equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione.



## CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PERSONALE

In merito alla CONCILIAZIONE tempi di lavoro e sfera personale RIMANE SOSTANZIALMENTE INVARIATO.



## «RILEVANZA» DELLA CAMERA DI COMMERCIO PER IL TERRITORIO

Cresce la percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la Camera sia un ENTE IMPORTANTE per la provincia e per la COLLETTIVITA'

1

2

3

4

5

NON SONO  
D'ACCORDO

2021

3,9

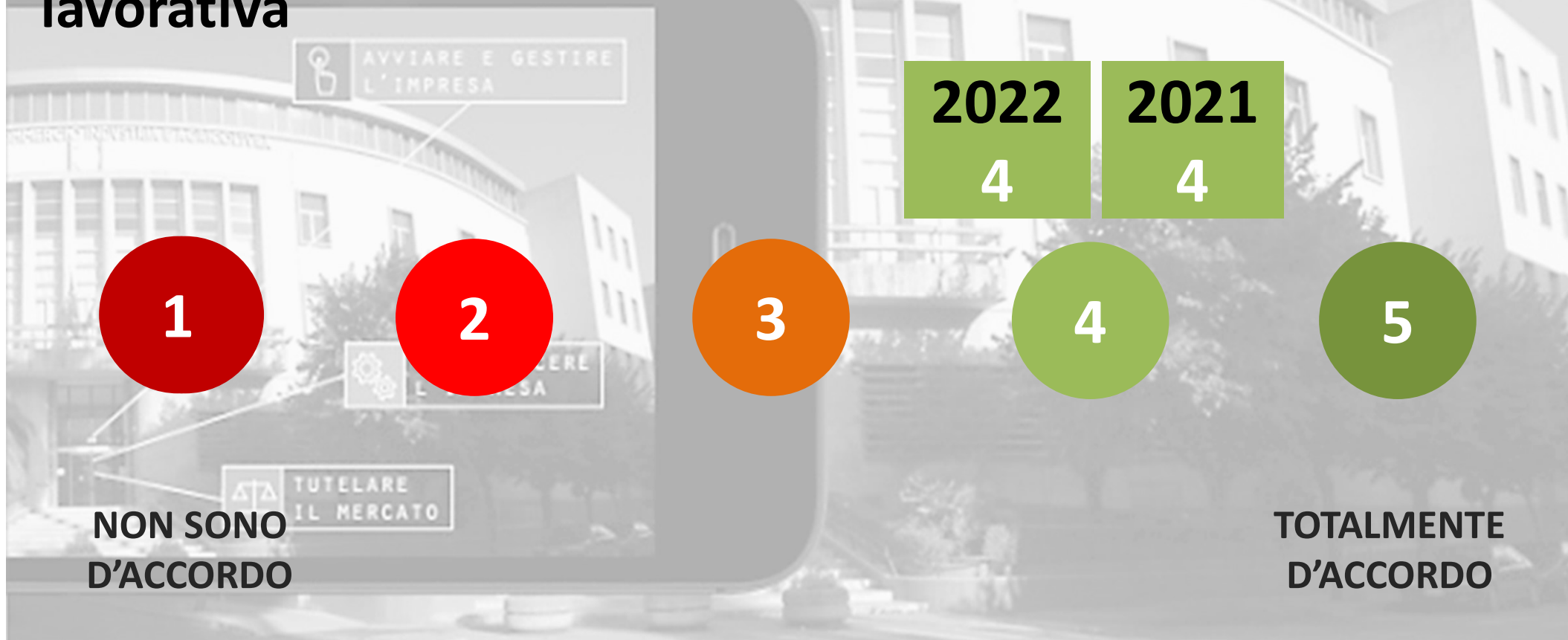
2022

4,7

TOTALMENTE  
D'ACCORDO

## SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

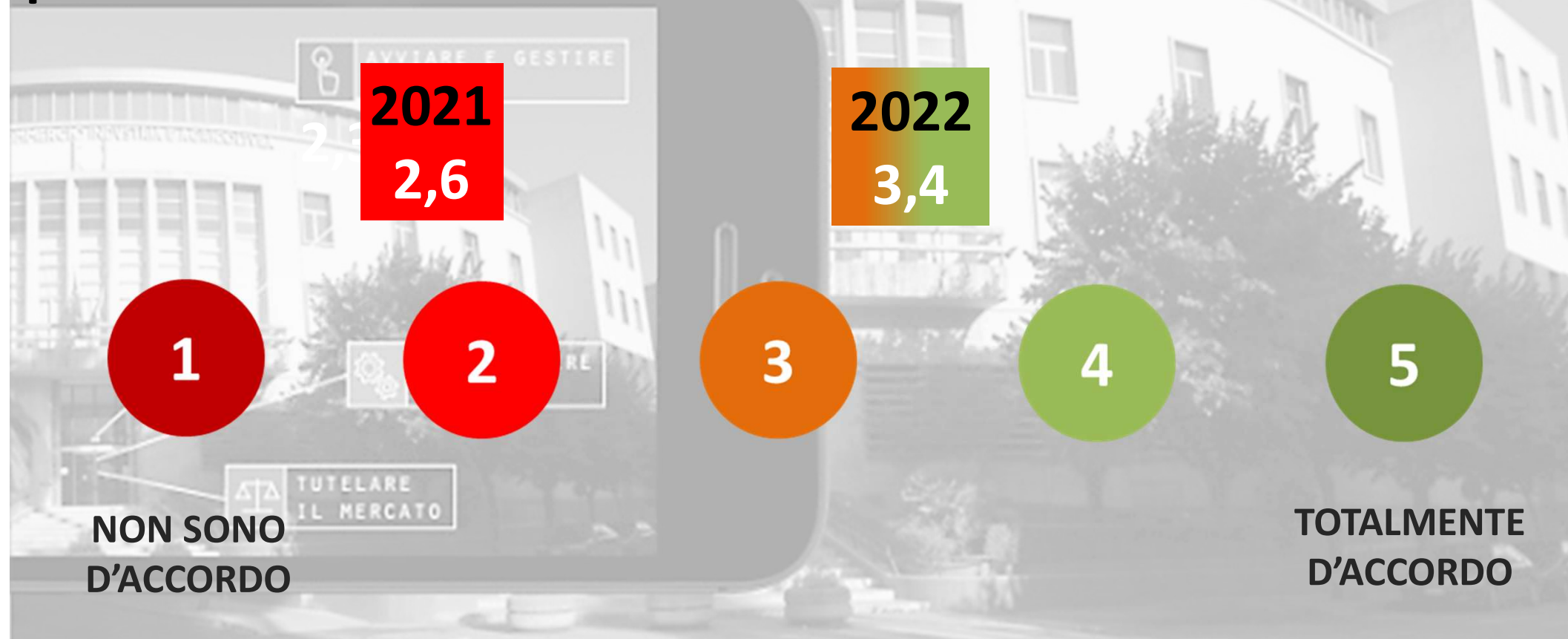
I dipendenti confermano la Camera di commercio quale **LUOGO SICURO** per lo svolgimento della propria attività lavorativa





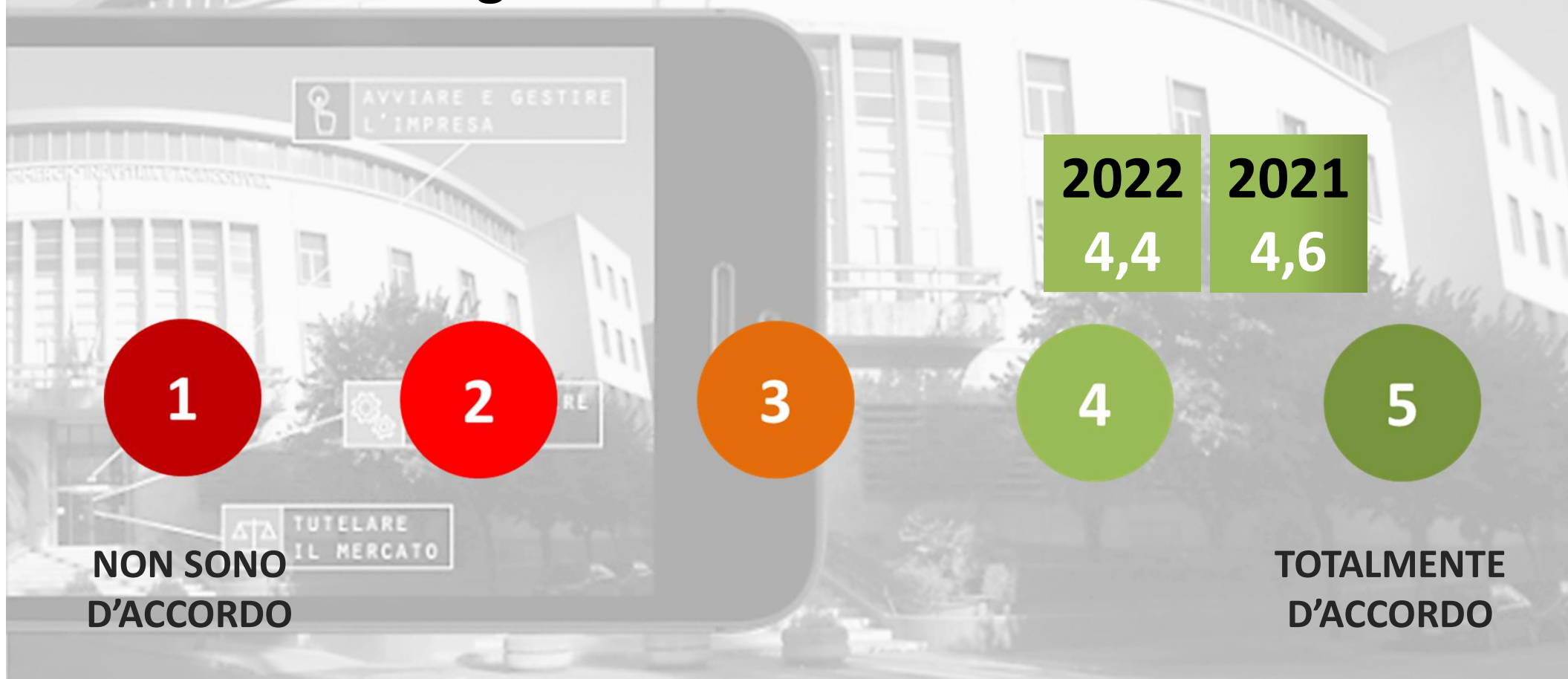
L'IDENTITÀ DI GENERE È UN OSTACOLO ALLA VALORIZZAZIONE

I dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE **NON** COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale.



## COMPETENZE NECESSARIE PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO

I dipendenti valutano le proprie COMPETENZE ADEGUATE al lavoro che svolgono.



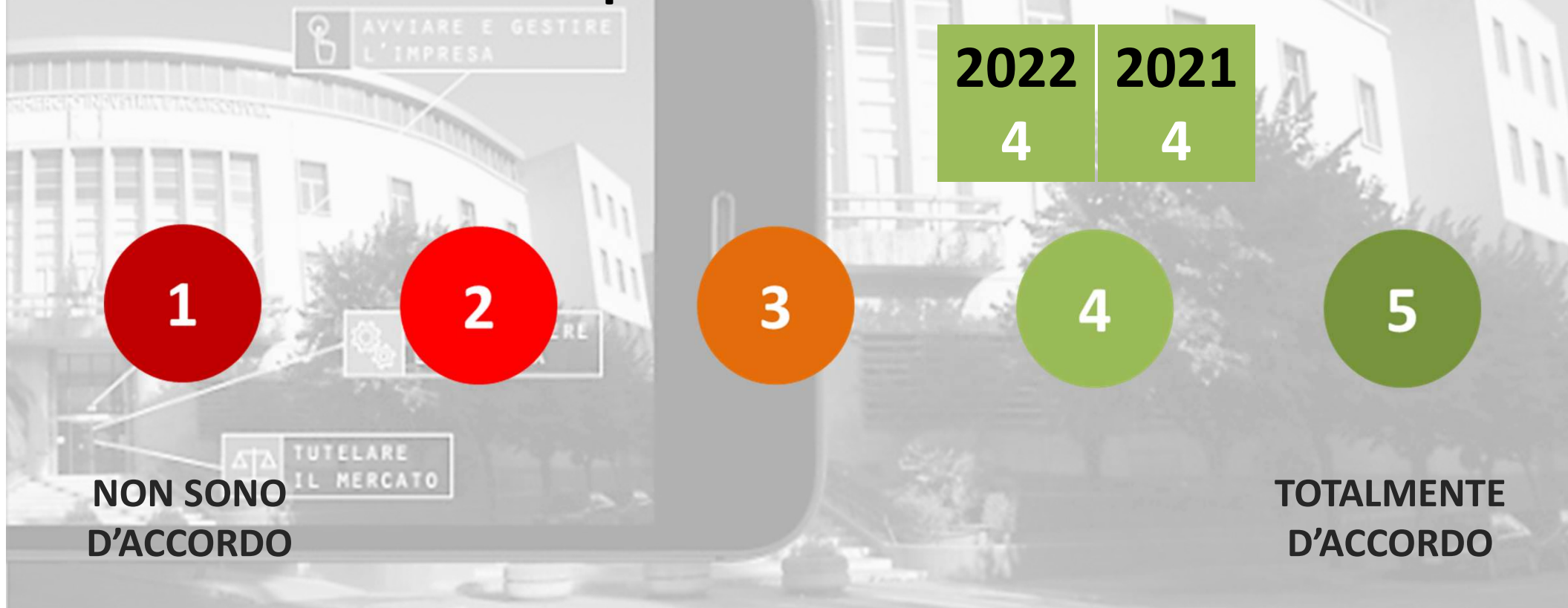
## ORGOGGIO DI LAVORARE IN CAMERA DI COMMERCIO

I dipendenti dell'Ente confermano di essere ORGOGLIOSI di lavorare per il proprio ente.



## OBIETTIVI STRATEGICI CONDIVISI

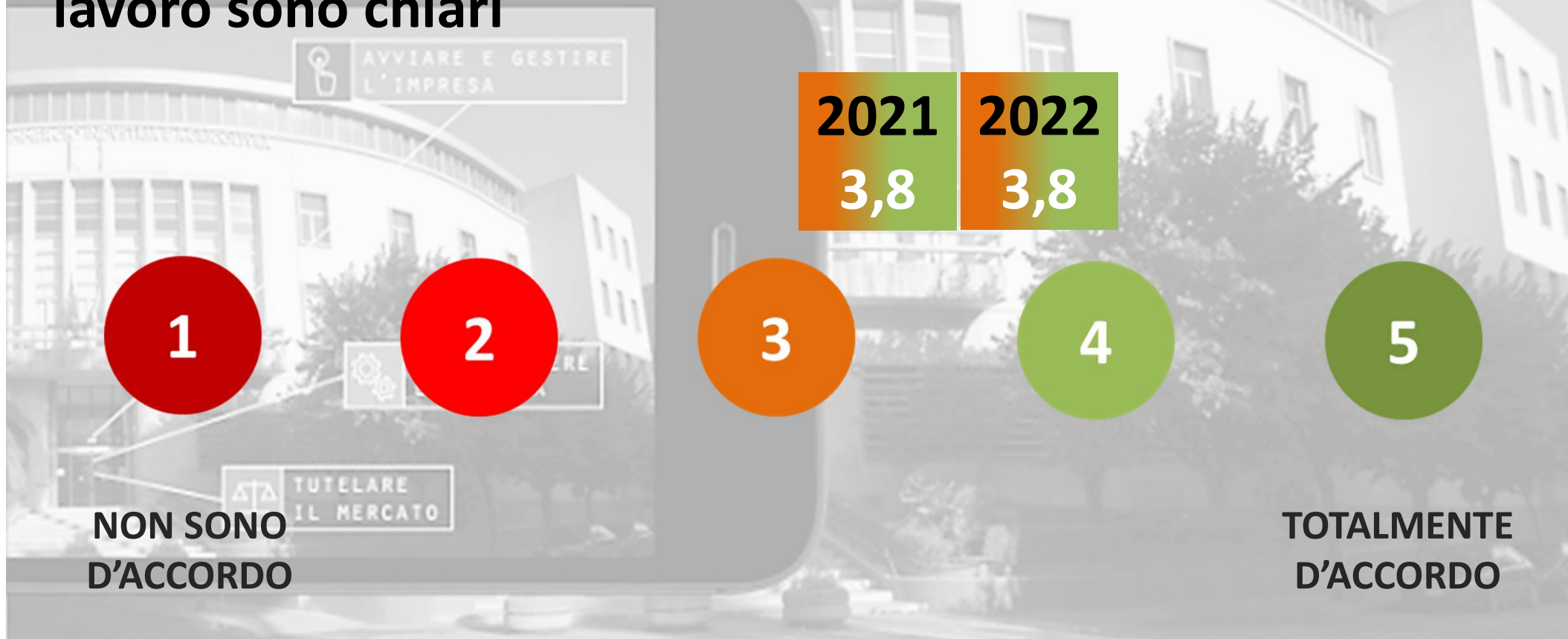
La percezione dei dipendenti rispetto alla CONDIVISIONE degli OBIETTIVI STRATEGICI della Camera conferma gli stessi valori dell'anno precedente.





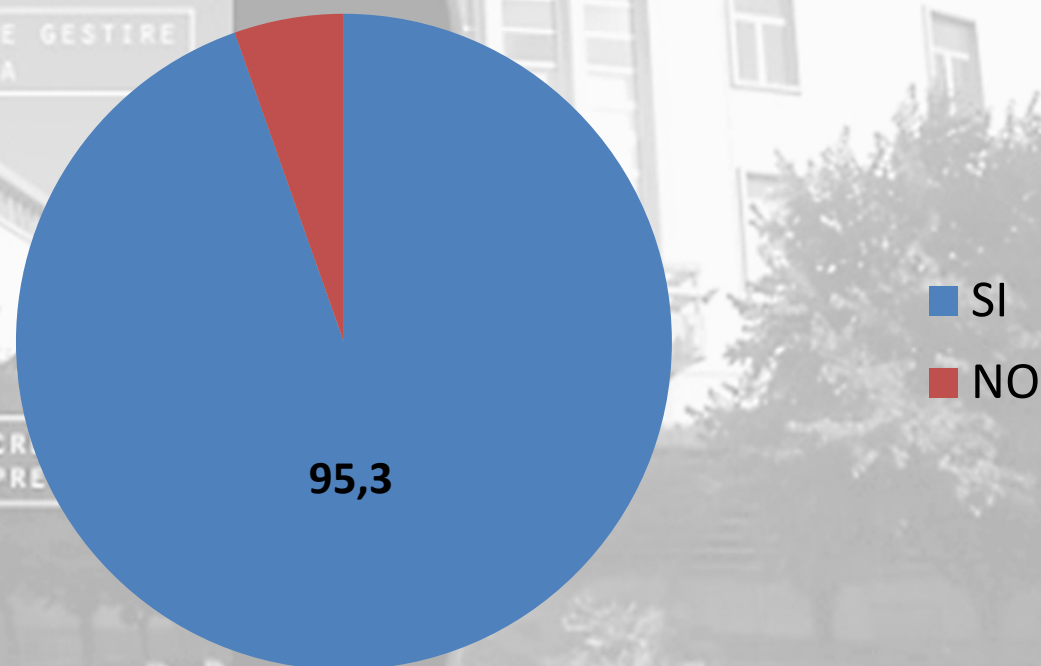
## INFORMAZIONE CORRETTA SU MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Rimane invariata la percezione dei dipendenti che ritengono che i **CRITERI DI VALUTAZIONE** del proprio lavoro sono chiari



## MISURE DI PREVENZIONE e SICUREZZA – COVID 19

**I dipendenti ritengono COMPLETE LE MISURE DI PREVENZIONE E SICUREZZA per contenere i contagi da Covid 19 messe in atto dall'ente camerale.**



Viene segnalato quale aspetto da migliorare: *segnalare all'utenza l'obbligo di indossare dispositivi di protezione.*

## LAVORARE IN SMARTWORKING

### Il personale FUORI DALL'EMERGENZA MANIFESTA PREFERENZA per il lavoro in PRESENZA

2021

2022

Vorrei lavorare alcuni giorni in presenza e alcuni giorni in smartworking

54,1%

Vorrei lavorare alcuni giorni in presenza e alcuni giorni in smartworking

46,5%

Preferisco lavorare in smartworking

5,4%

Preferisco lavorare in smartworking

2,3%

Preferisco lavorare in presenza

40,5%

Preferisco lavorare in presenza

55,8%

AVVIARE E GESTIRE L'IMPRESA

AVVIARE E GESTIRE L'IMPRESA

AVVIARE E GESTIRE L'IMPRESA

## PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO<sup>1</sup>

Si riporta di seguito la graduatoria, ordinata in base alla scala di importanza (dal 1 a 3), delle PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO segnalate dal personale. Sale al primo posto *Il sistema di distribuzione degli incentivi*



**Proposte aggiuntive indicate:** Gli applicativi software esistenti e l'implementazione di nuovi software; Qualità della vita lavorativa e conciliazione con gli impegni familiari, flessibilità degli orari e lavoro per obiettivi.

<sup>1</sup> La domanda chiedeva di suggerire gli aspetti organizzativi da migliorare, consentendo un massimo di 3 risposte da ordinare secondo una scala di importanza da 1 a 3.



# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE DELLA CONSULENZA

I risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo evidenziano **complessivamente un buon livello di soddisfazione da parte di quasi tutti i dipendenti** verso i differenti ambiti di osservazione: cultura organizzativa, ruolo, relazione con il responsabile diretto, relazione con i colleghi, sicurezza psicologica. In particolar modo si evidenzia come quasi tutti i dipendenti abbiano risposto al questionario e che il **65% dei rispondenti abbia espresso una valutazione media pari o superiore a 4** («d'accordo»).

Gli **ambiti di maggiore soddisfazione** sono riconducibili alla sicurezza psicologica (4,1) ed al ruolo (4,0). **I valori più bassi** si riscontrano invece nella cultura organizzativa (3,6). A questo proposito occorre però evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in disaccordo» e «d'accordo».

Il **raffronto tre le risposte fornite nelle annualità 2022 e 2021**, possibile solo per quegli item rimasti invariati, evidenzia come il livello di soddisfazione sia rimasto prevalentemente invariato e posizionato su valori positivi. Da osservare nello specifico:

- La percezione dell'equilibrio tra impegno e retribuzione, che passa da 2,8 a 2,3
- La percezione di non possedere tutte le competenze adeguate al lavoro svolto, che rimane su valori nettamente positivi (4,4) ma con un lieve flessione di 0,2 rispetto l'anno precedente
- L'idea che la Camera di commercio di Cosenza sia un Ente importante per la provincia e la collettività, che vede un incremento di 0,9 punti – passando da 3,9 a 4,7
- L'idea che l'identità di genere non costituisca un ostacolo, che aumenta lievemente di 0,8

**L'analisi di dettaglio dei singoli items** evidenzia come **principali punti di forza** il ruolo della Camera di commercio per la provincia di Cosenza e in generale per la collettività (4,7) e, di conseguenza, il senso di orgoglio nel lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza (4,5). Anche il ritenere di possedere le competenze necessarie (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) per svolgere il proprio lavoro (4,4) emerge come un elemento distintivo. La lieve inflessione rispetto all'anno precedente potrebbe essere spiegata dall'aumento della complessità del contesto e del lavoro e dalla necessità di sviluppare velocemente nuove competenze, anche digitali. In tal senso potrebbe essere letta anche come l'acquisizione di consapevolezza della necessità di «stare al passo con i tempi».

# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE DELLA CONSULENZA

Per quanto attiene invece **gli ambiti di ulteriore miglioramento** si evidenziano:

- La soddisfazione verso il proprio percorso professionale (3,5), elemento questo che necessiterebbe di ulteriore indagine per essere meglio compreso ma che potrebbe trovare un primo livello di risposta nei processi di selezione e progressione in essere presso la Camera di Commercio. Da segnalare comunque come il personale anagraficamente più giovane (31-40 anni) si sia posizionato su valori positivi
- L'efficacia dei processi di comunicazione tra i diversi Uffici (3,5), dato questo che, se raffrontato con quanto complessivamente emerso sulla qualità delle relazioni tra colleghi, potrebbe essere riferito più ad aspetti inerenti la strutturazione dei processi che non la dimensione relazionale
- Il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione, considerata scarsamente giusta (2,8). Questo aspetto viene ribadito anche nella domanda inerente le proposte di miglioramento, dove emerge come priorità il tema della distribuzione degli incentivi. Anche in questo caso, il personale anagraficamente più giovane (31-40 anni) non sembra evidenziare particolari criticità

Le risposte fornite alla domanda «La Camera di commercio promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita» si posiziona su un valore medio (3,6), che rispecchia anche l'eterogeneità di vedute ed esigenze emerse per quanto attiene il **lavoro in smart working**.

Un'ultima riflessione riguarda come **le priorità di miglioramento evidenziate dalle indagini sul Benessere Organizzativo realizzate negli anni 2021 e 2020 sembrano, alla luce dei dati emersi, in buona parte risolte**.

# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022

## PROPOSTE DI INTERVENTO DELLA CONSULENZA

Le priorità di miglioramento evidenziate dai rispondenti all'indagine ben rappresentano una sintesi dei dati e possono quindi essere individuate come le **tre linee di intervento**:

- **Sistema di distribuzione degli incentivi e maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione**
- **Rapporto tra le diverse unità organizzative**
- **Valorizzazione del personale**

### **Sistema di distribuzione degli incentivi e maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione**

L'ipotesi potrebbe essere quella di realizzare un focus group composto da un campione rappresentativo della popolazione camerale con cui esplorare in modo più approfondito le cause del disagio e le azioni che l'Ente potrebbe realisticamente attuare per incidere sul livello di soddisfazione.

È poi importante proseguire con l'attività di informazione già in essere rispetto ai molteplici processi a sostegno dei percorsi di carriera, che si stanno concretizzando in selezioni, progressioni e nomina delle EP/PO.

### **Rapporto tra le diverse unità organizzative**

Anche questo aspetto necessiterebbe di essere maggiormente indagato ed approfondito per meglio comprendere gli aspetti specifici cui facevano riferimento i rispondenti.

Detto questo, il ripensamento – già in atto - della struttura organizzativa non solo nella sua articolazione ma ancora più nelle sue logiche, potrebbe rappresentare un primo importante livello di risposta. Si potrebbe comunque ipotizzare di sostenere tale riprogettazione costituendo un gruppo di lavoro che individui ed analizzi in modo approfondito le principali criticità oggi presenti nella gestione dei rapporti tra le diverse unità organizzative e che formuli delle proposte di miglioramento realistiche da presentare alla Direzione.

Queste, se ritenute utili ed attuabili, potranno poi essere integrate nel piano di cambiamento organizzativo in essere.

# INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2022

## PROPOSTE DI INTERVENTO DELLA CONSULENZA

### **Valorizzazione del personale**

L'individuazione della valorizzazione del personale come area di miglioramento potrebbe essere il segnale della necessità di sostenere e potenziare maggiormente i responsabili nella espressione del loro ruolo manageriale.

In particolare, l'analisi di dettaglio del cluster «Relazione con il responsabile diretto» pone l'attenzione soprattutto sulla motivazione dei collaboratori e la gestione di feedback costruttivi.

Si potrebbe dunque pensare di attivare un breve percorso formativo volto ad attivare con i responsabili una riflessione sulle logiche di gestione dei propri collaboratori, le azioni di efficacia e gli strumenti a supporto, stimolando al tempo stesso il confronto tra persone appartenenti ad aree di diverse, l'individuazione di uno stile manageriale comune e la diffusione di buone pratiche.

Sarebbe utile coinvolgere nel percorso gli EQ/PO di nuova nomina ed i responsabili degli uffici.



**Elaborazione dati e produzione report a cura di  
Camera di Commercio di Cosenza**

*Ufficio 2 Business Intelligence*

Dr.ssa Anna Maria Sacco

Via Calabria, 33

87100 Cosenza

[www.cs.camcom.gov.it](http://www.cs.camcom.gov.it)

**Considerazioni conclusive e proposte di intervento  
a cura della dott.ssa Cristiana Genta**

*Psicologa del lavoro e delle organizzazioni*

gentacristiana@gmail.com