



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2023

**ANALISI DEI RISULTATI
ANNUALITA' 2022-2023 A CONFRONTO**

GENNAIO 2024



AVVIARE E GESTIRE
L'IMPRESA



FAR CRESCERE
L'IMPRESA



TUTELARE
IL MERCATO

NOTA METODOLOGICA

Il presente report mette a confronto i risultati dell'**indagine sul benessere organizzativo** della Camera per le annualità 2022 e 2023.

Nel 2023 il **questionario** è stato composto 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 va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo).

Nel confronto è stata data priorità al dato e al suo posizionamento nella scala di valori.

E' presente una domanda per rilevare le proposte di miglioramento organizzativo da parte del personale dell'ente.

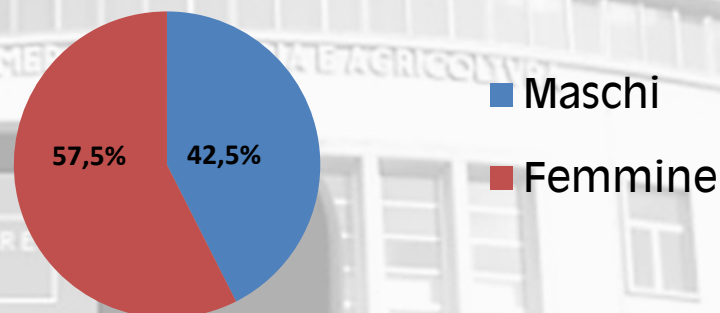
Nella versione del 2023 sono state eliminate le 2 domande legate all'emergenza COVID, reputate non più pertinenti all'attuale contesto.

RISULTATI

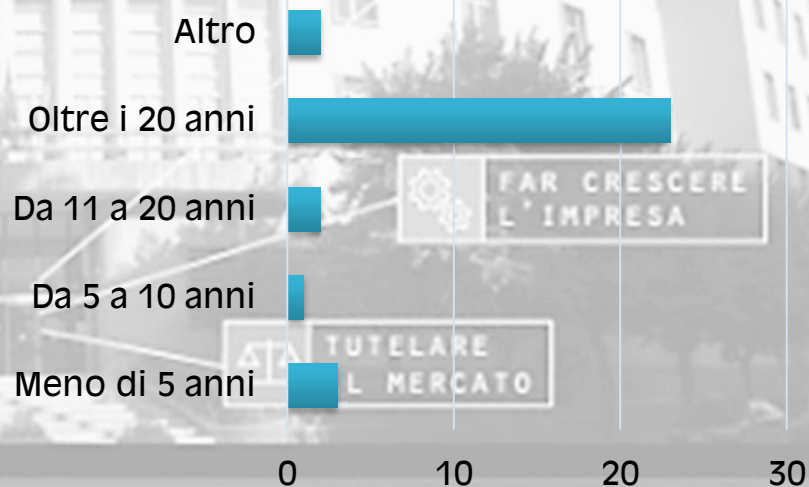
	Annualità 2022	Annualità 2023
Somministrazione	47 dipendenti	47 dipendenti
Questionari compilati	43	47
Redemption (su questionari con risposte)	91%	100%
Media	28 risposte hanno un valore superiore a 4	16 risposte hanno un valore superiore a 4
Proposte di miglioramento	Tutti i questionari risultano correttamente compilati	Tutti i questionari risultano correttamente compilati

GENERE, ETÀ, ANZIANITA' DI SERVIZIO

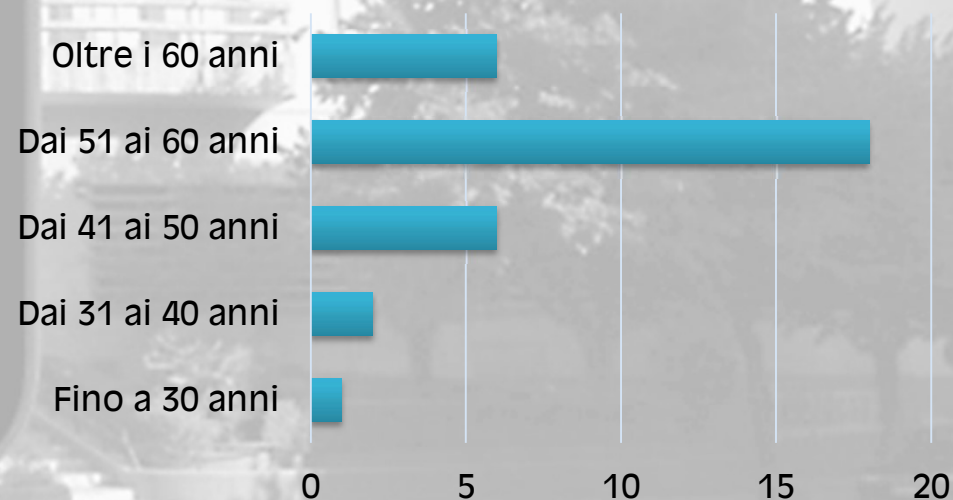
Sesso



Ruolo



Età



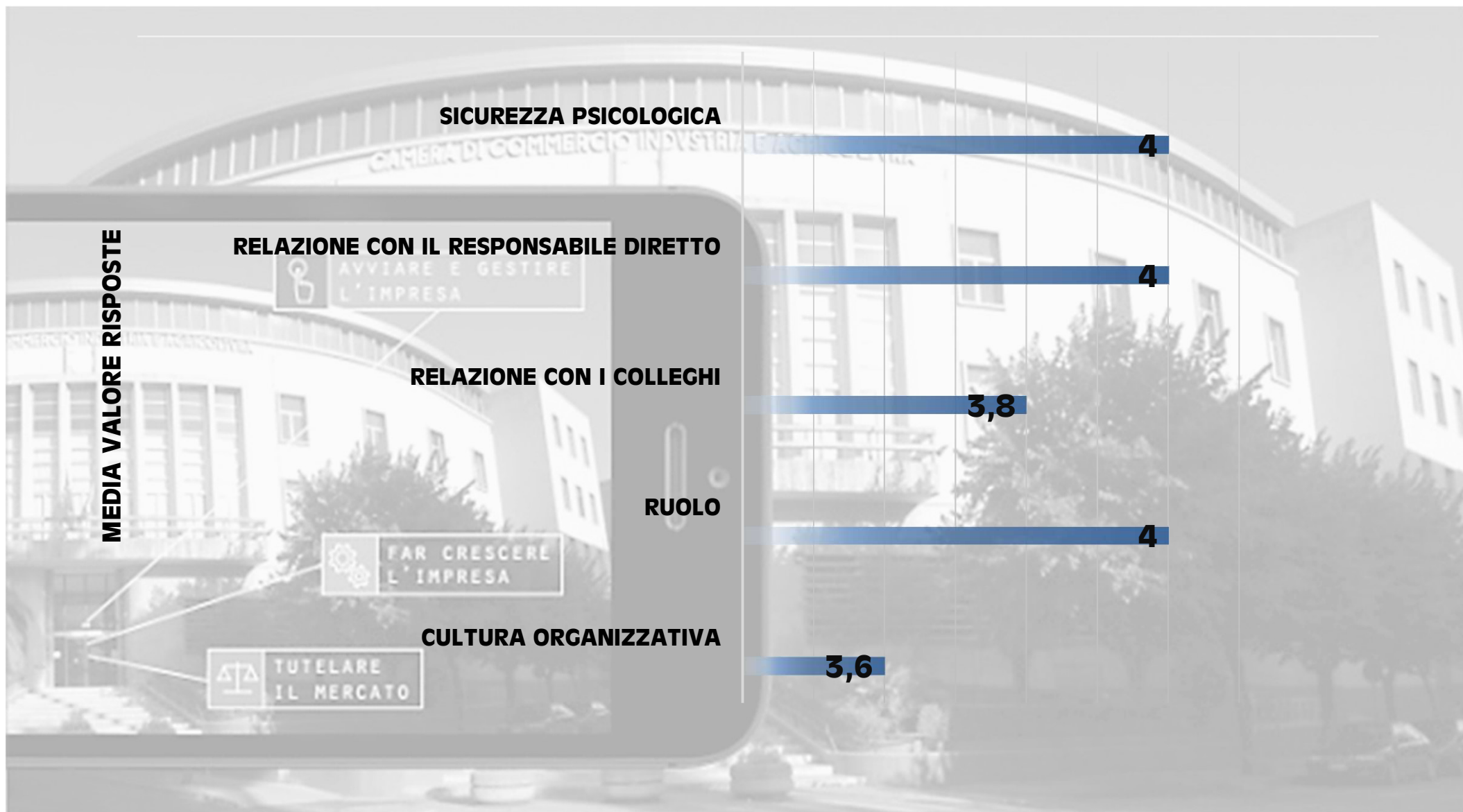
SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

I dipendenti ritengono la Camera di commercio un LUOGO SICURO per lo svolgimento della propria attività lavorativa

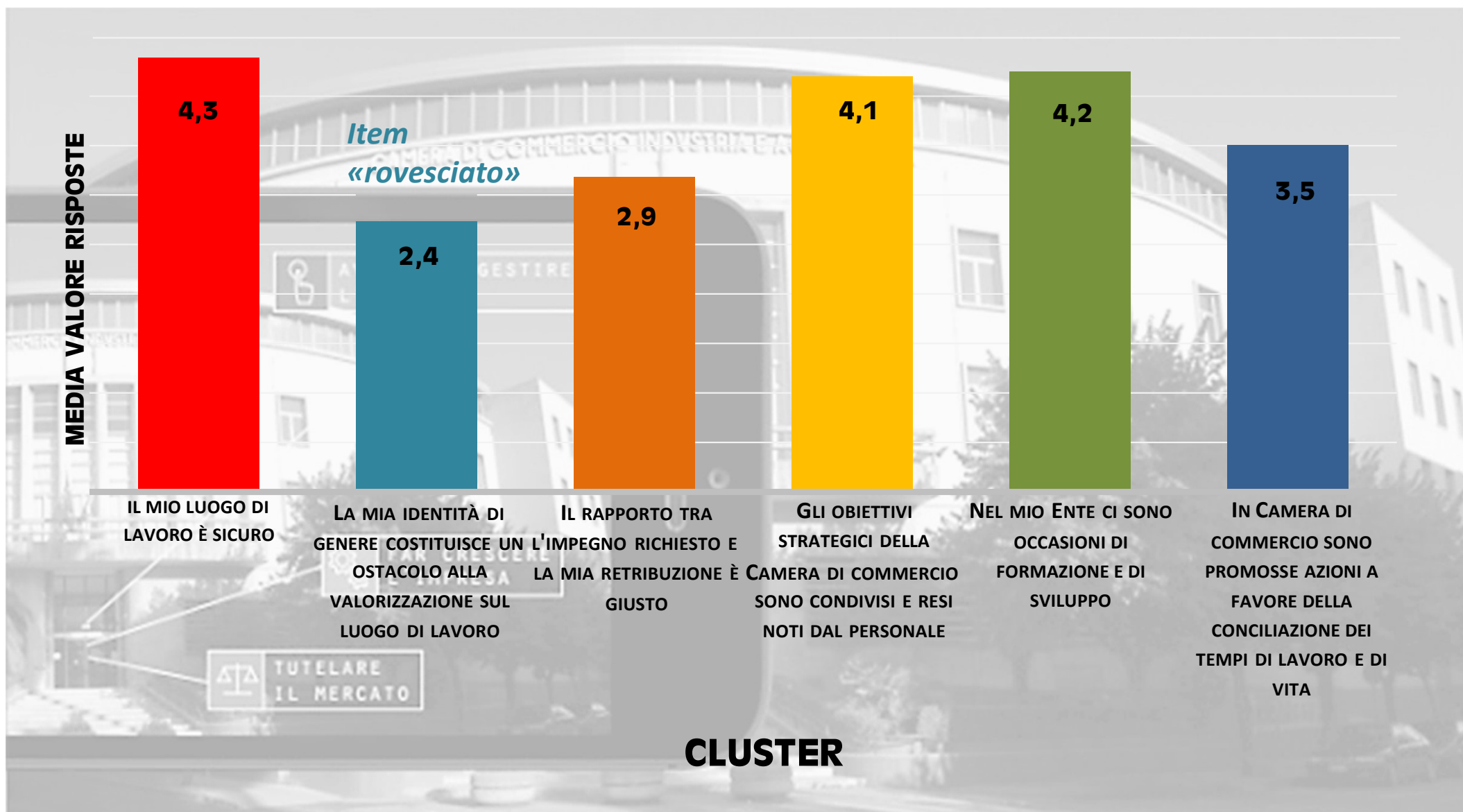
Nel 2023 questo giudizio positivo è aumentato.



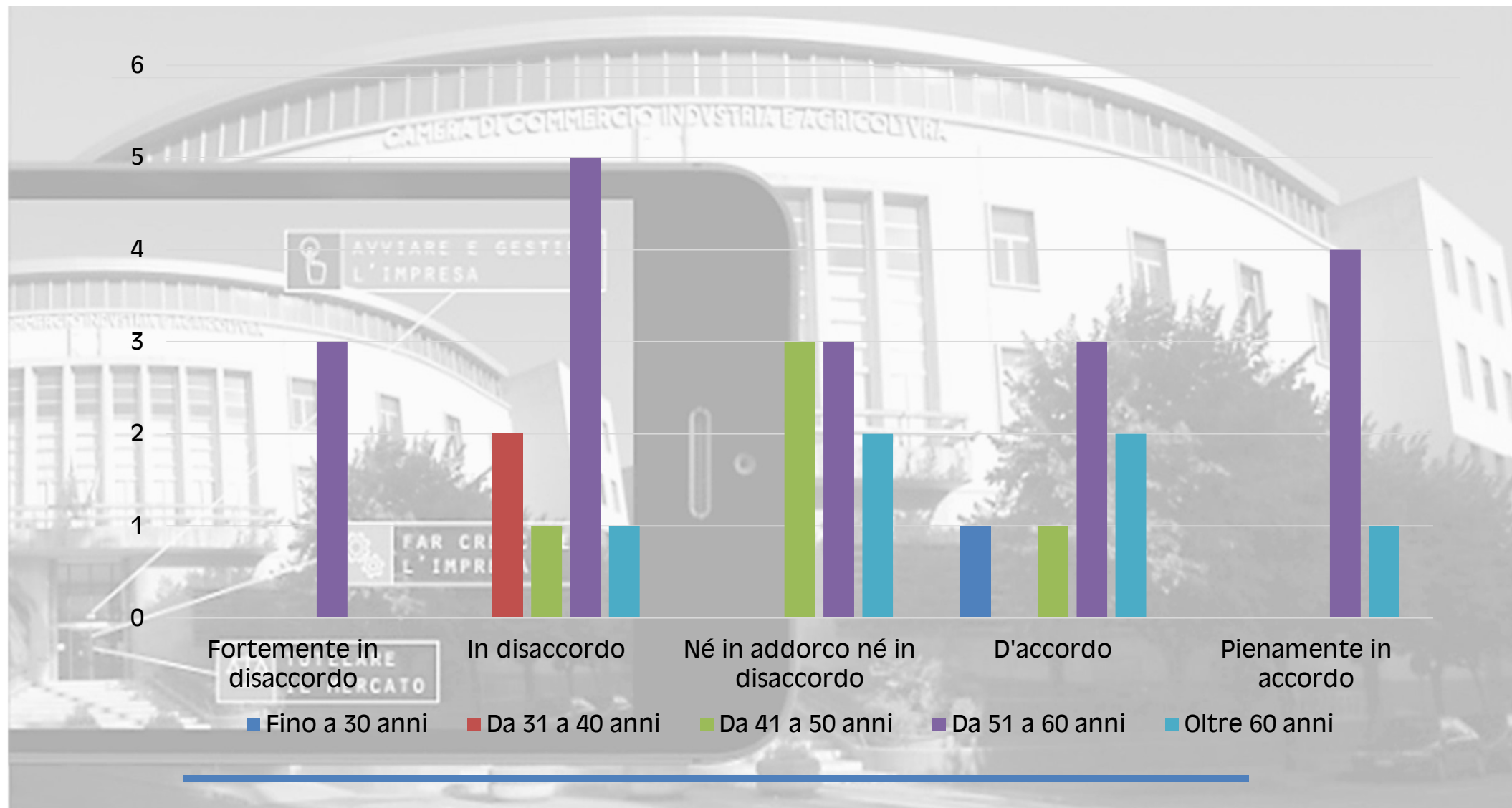
VALORE MEDIO PER CLUSTER



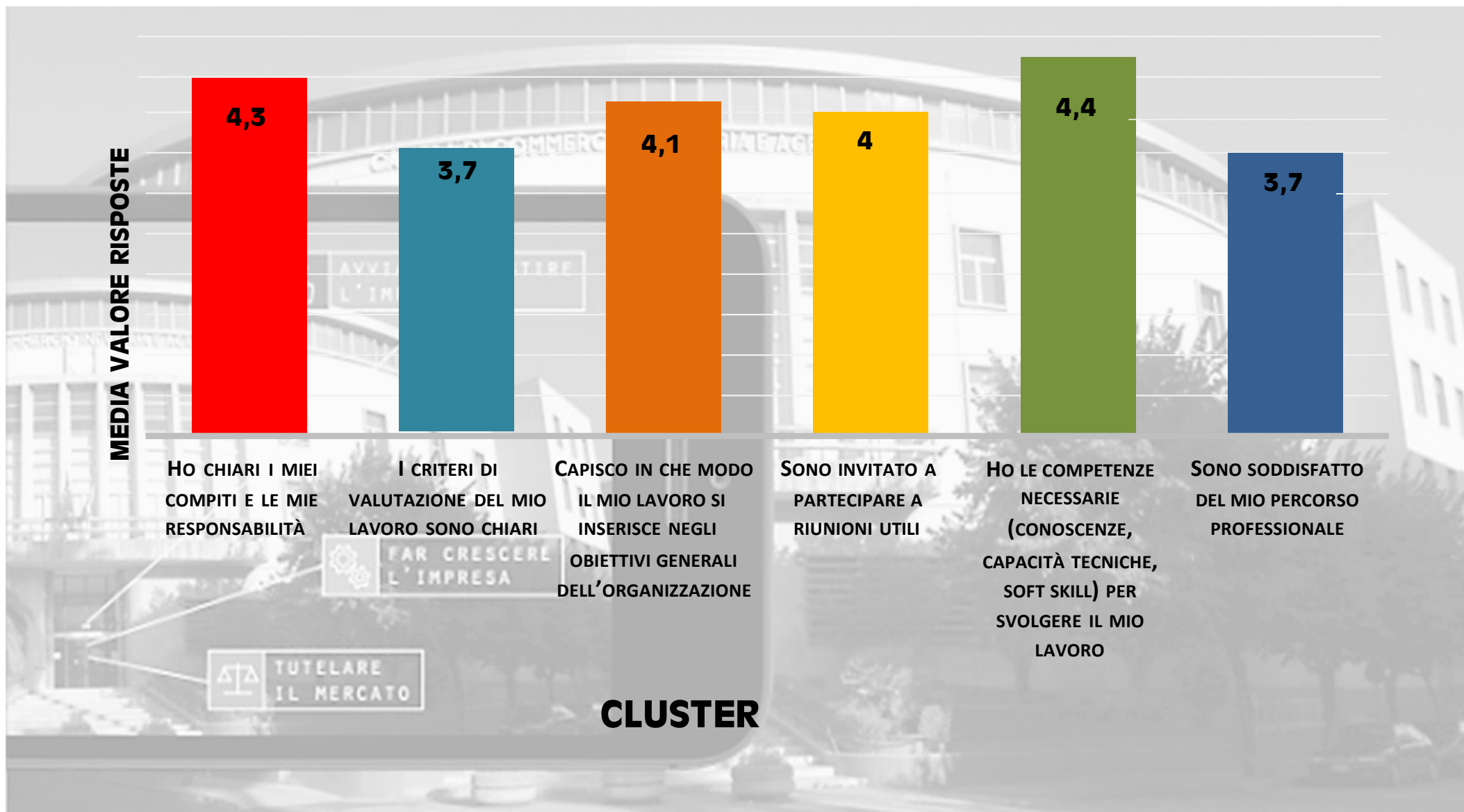
Cultura organizzativa



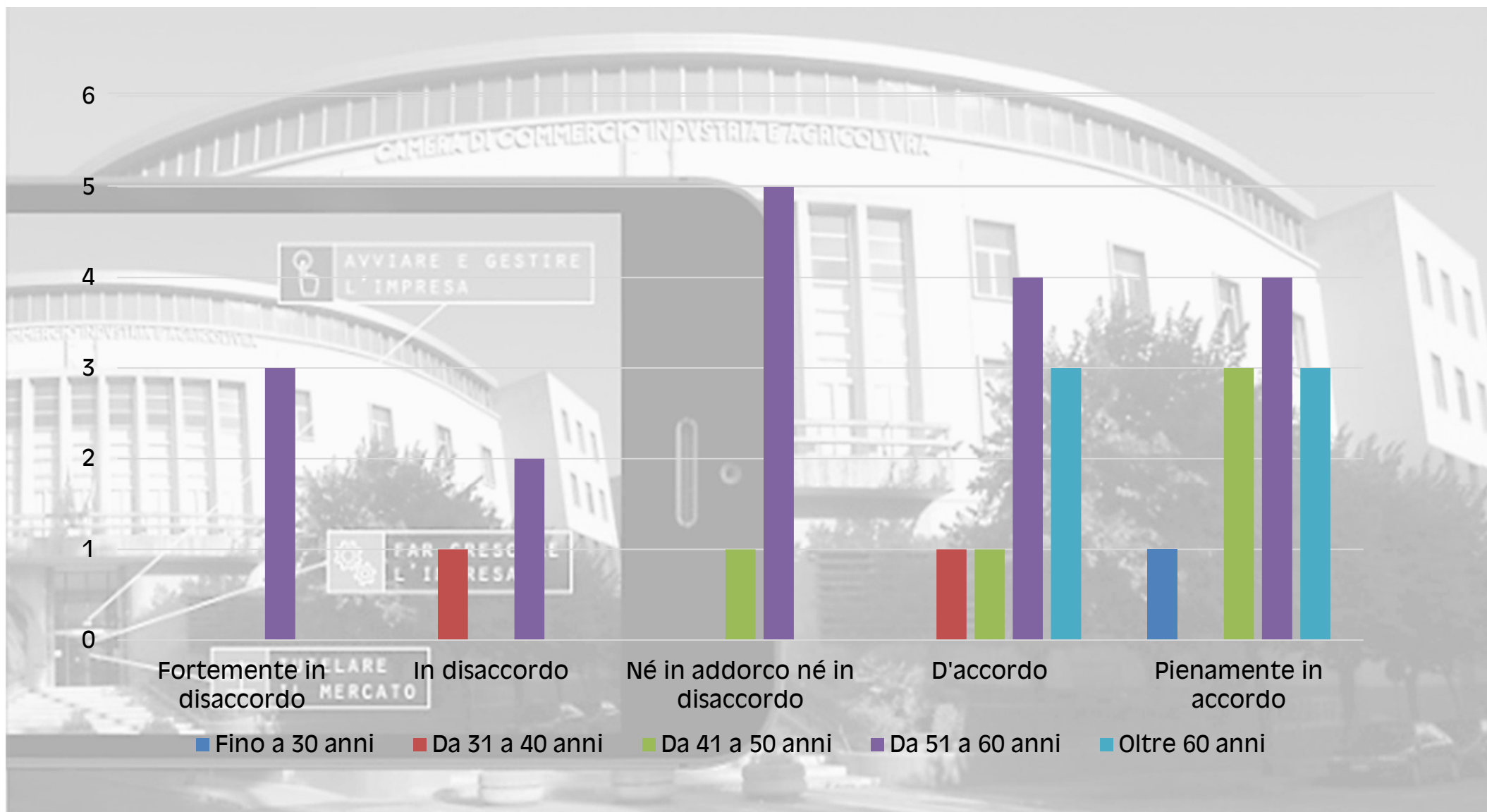
CONFRONTO TRA ETÀ ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA [IL RAPPORTO TRA L'IMPEGNO RICHIESTO E LA MIA RETRIBUZIONE È GIUSTO]



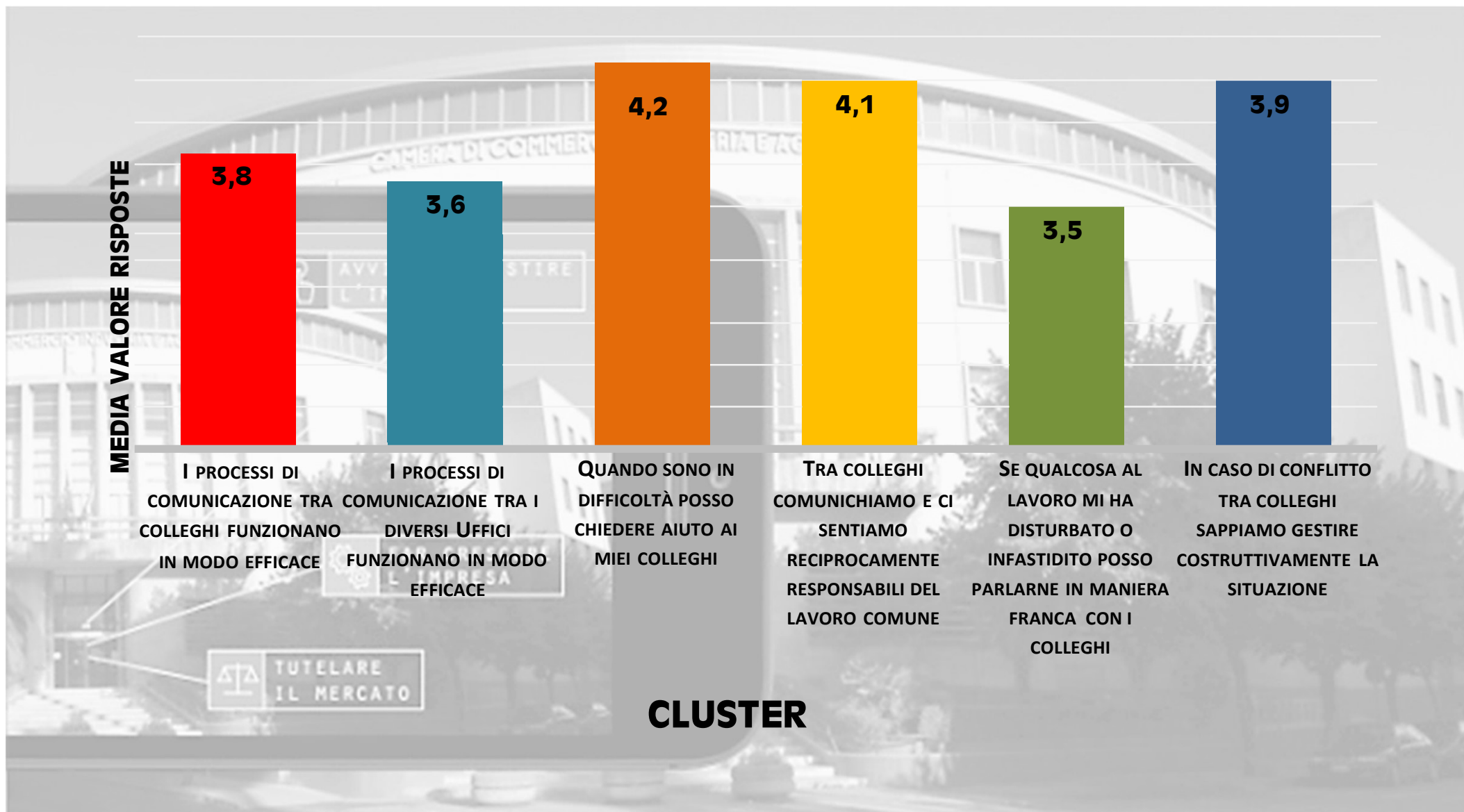
Ruolo



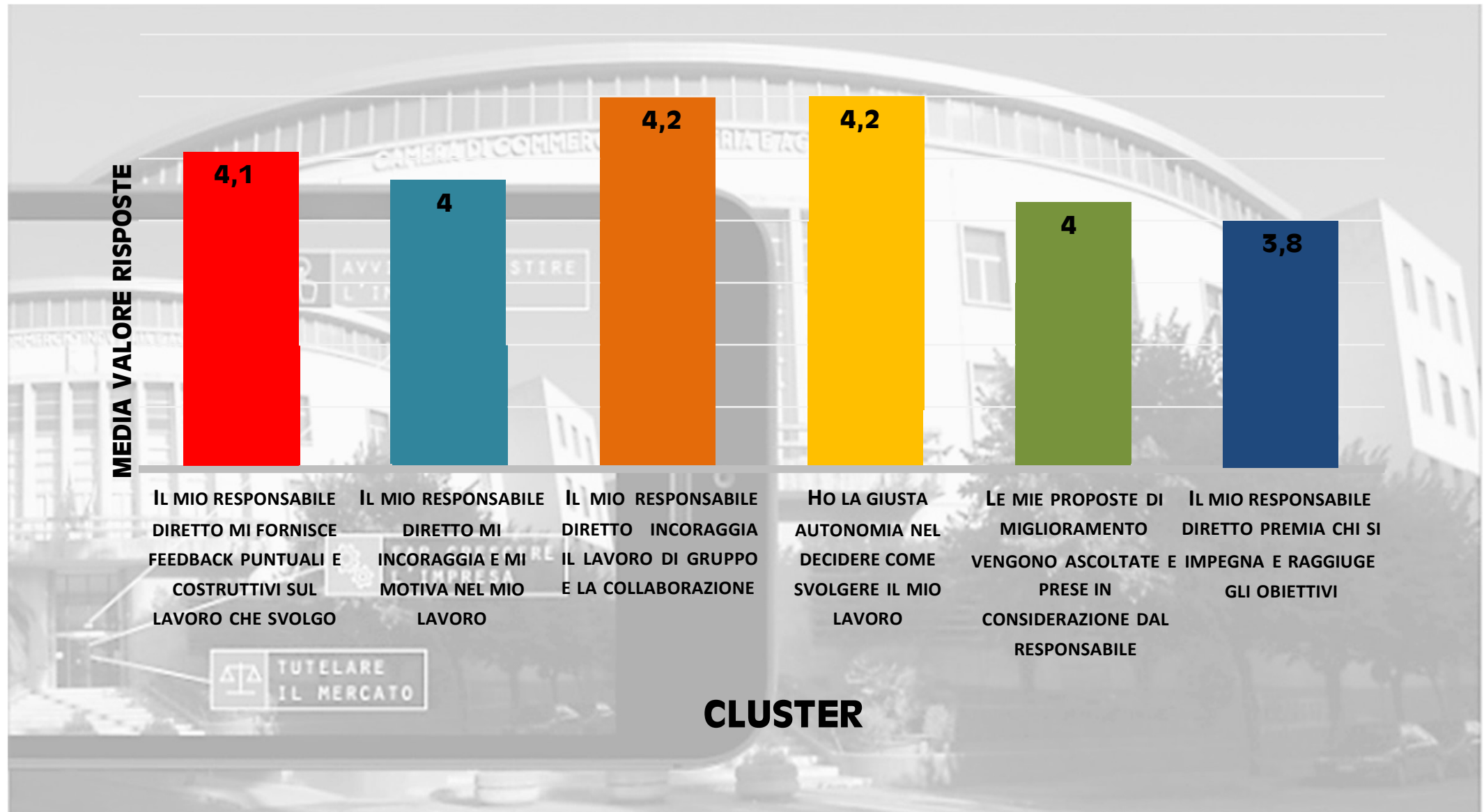
CONFRONTO TRA ETÀ ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA [SONO SODDISFATTO DEL MIO PERCORSO PROFESSIONALE]



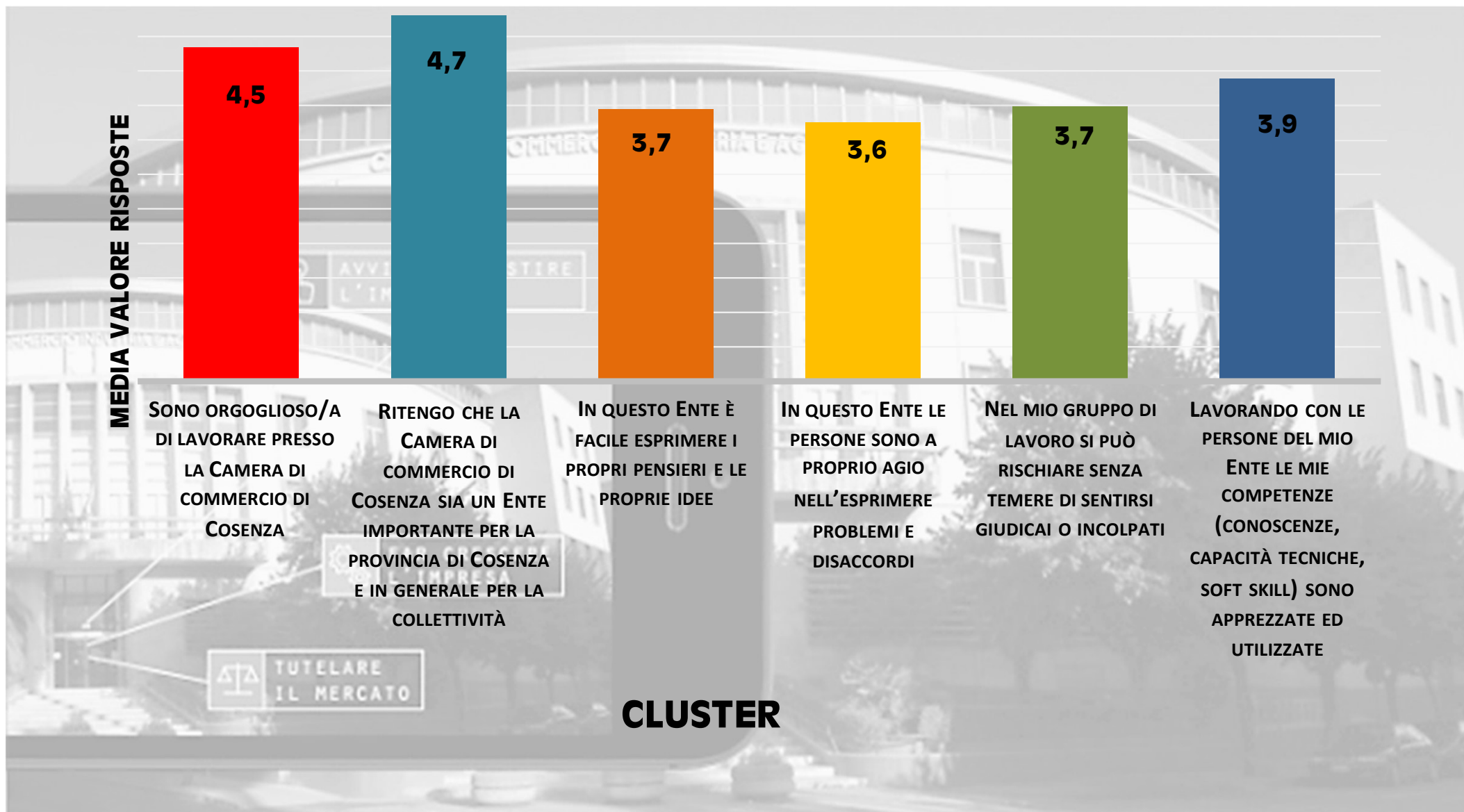
Relazione con i colleghi



Relazione con il responsabile diretto



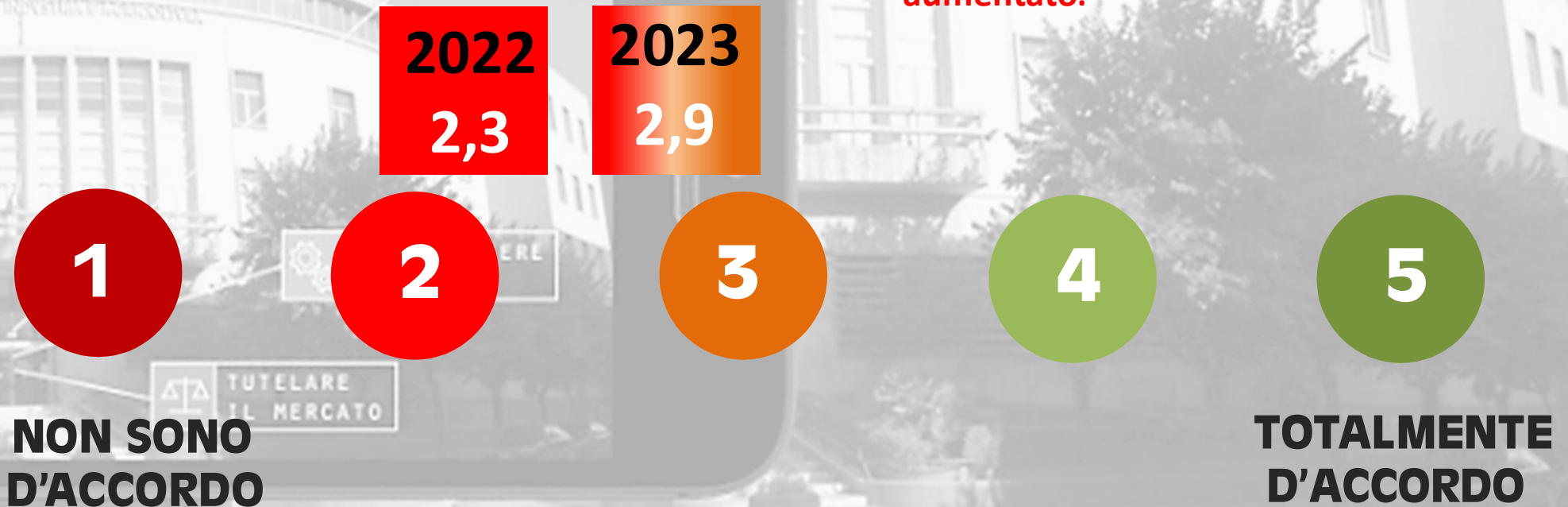
Sicurezza Psicologica



RAPPORTO TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE

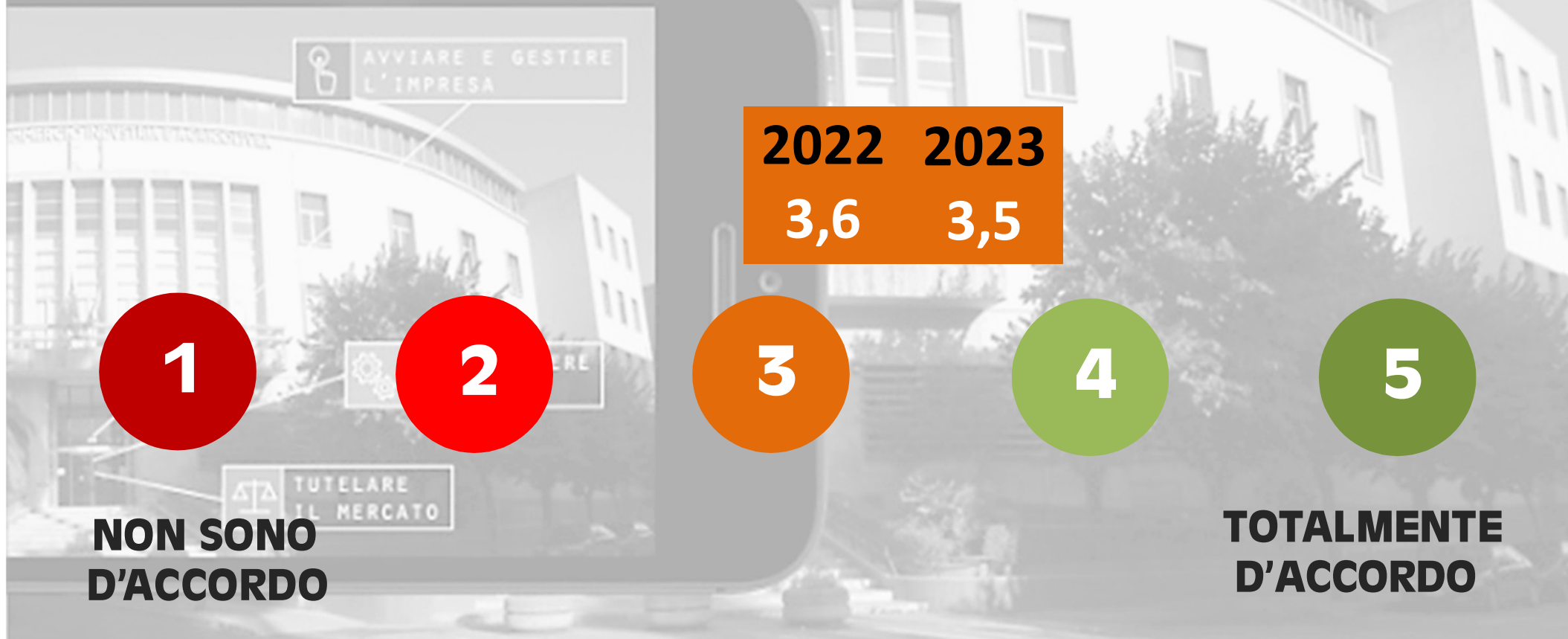
I dipendenti NON sono del tutto d'accordo nel ritenere equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione.

Nel 2023 questo giudizio negativo è aumentato.



CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PERSONALE

In merito alla CONCILIAZIONE tempi di lavoro e sfera personale la percezione dei dipendenti **RIMANE SOSTANZIALMENTE INVARIATA.**



«RILEVANZA» DELLA CAMERA DI COMMERCIO PER IL TERRITORIO

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

1

NON SONO
D'ACCORDO

2

3

4

5

2022
4,7

2023
4,7

TOTALMENTE
D'ACCORDO

SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

Aumenta la percezione dei dipendenti della Camera di commercio quale LUOGO SICURO per lo svolgimento della propria attività lavorativa

Nel 2023 questo giudizio positivo è aumentato.

2022

4

2023

4,3

1

NON SONO
D'ACCORDO

2

3

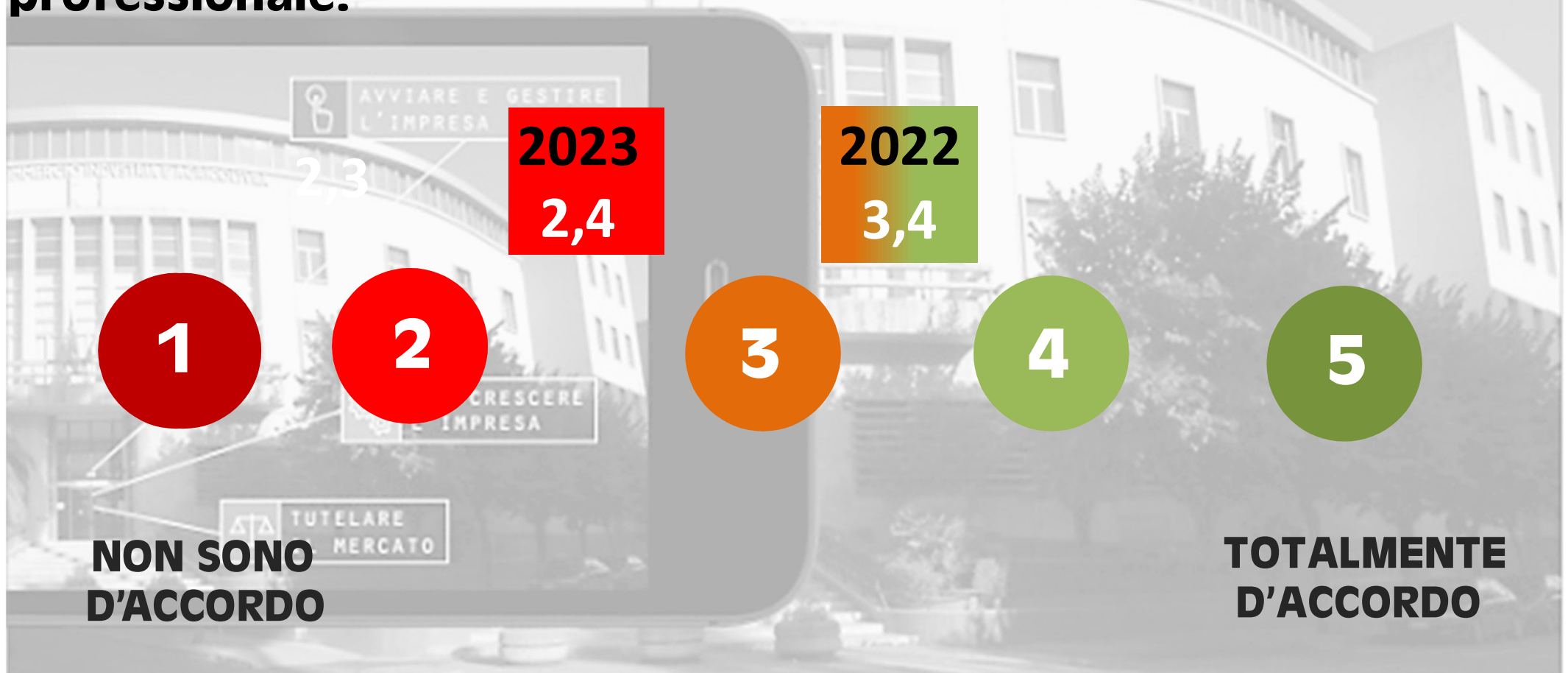
4

5

TOTALMENTE
D'ACCORDO

L'IDENTITA' DI GENERE E' UN OSTACOLO ALLA VALORIZZAZIONE SUL LAVORO

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



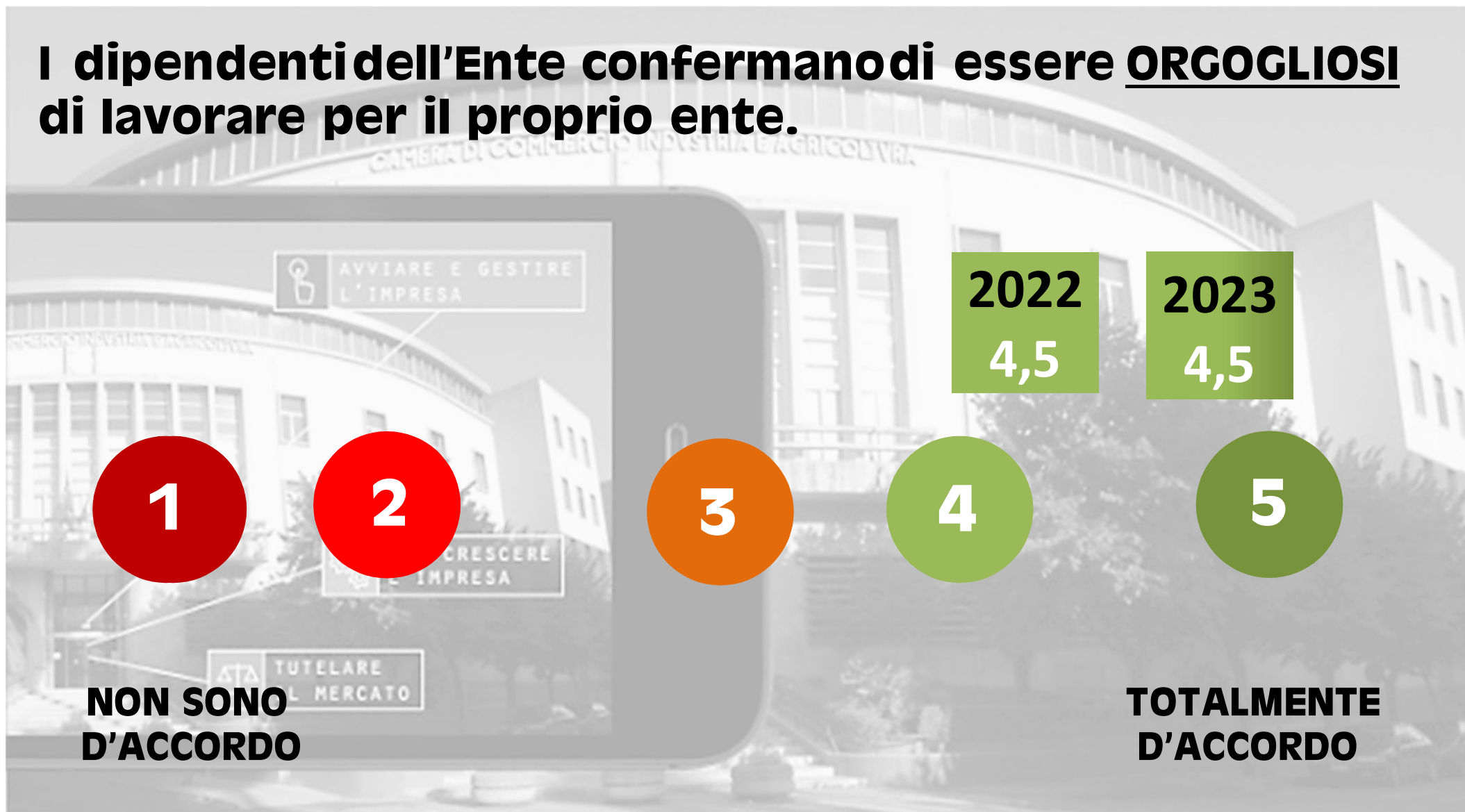
COMPETENZE NECESSARIE PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO

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



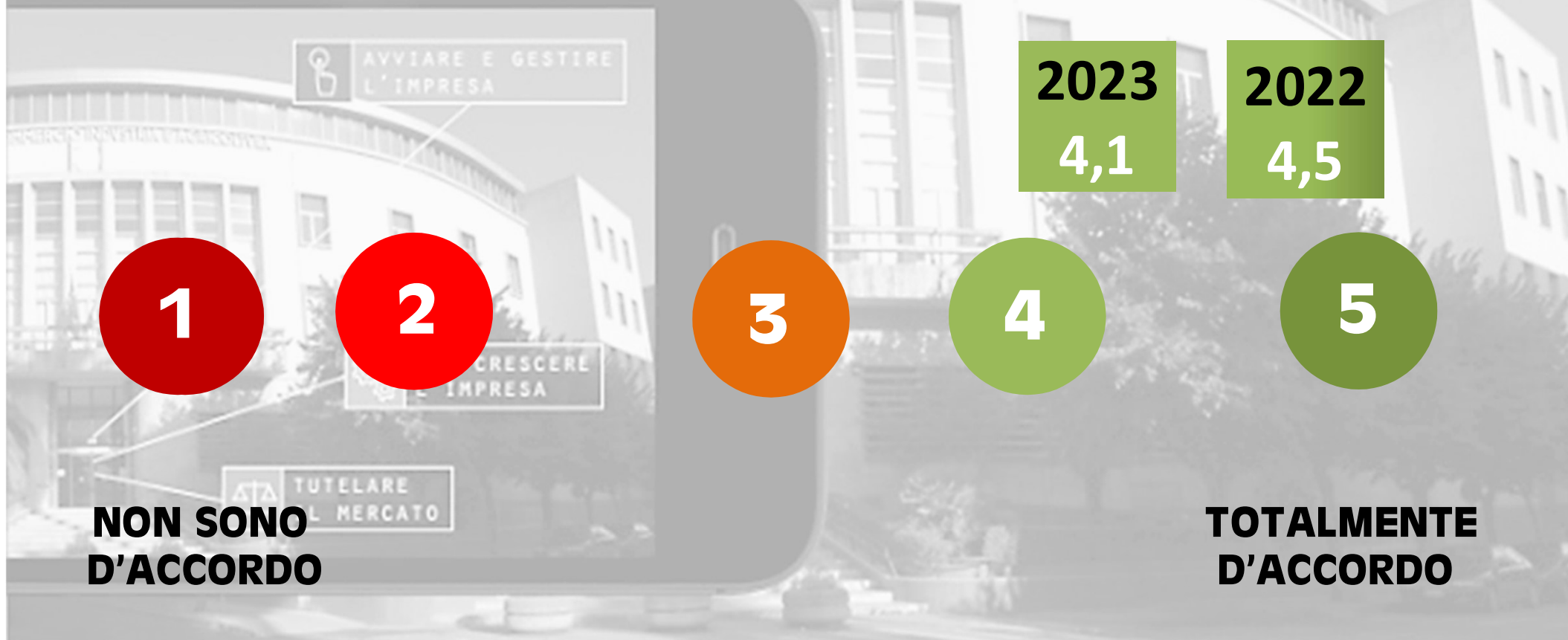
ORGOGGIO DI LAVORARE IN CAMERA DI COMMERCIO

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 è in lieve diminuzione rispetto ai valori dell'anno precedente.



RAPPORTO CON IL RESPONSABILE DIRETTO

Migliora la percezione dei dipendenti rispetto sulla qualità delle INTERAZIONI CON I RESPONSABILI DIRETTI, che forniscono feedback costruttivi e puntuali sul lavoro svolto

Nel 2023 questo giudizio positivo è aumentato.

2022

3,8

2023

4,1

1

2

3

4

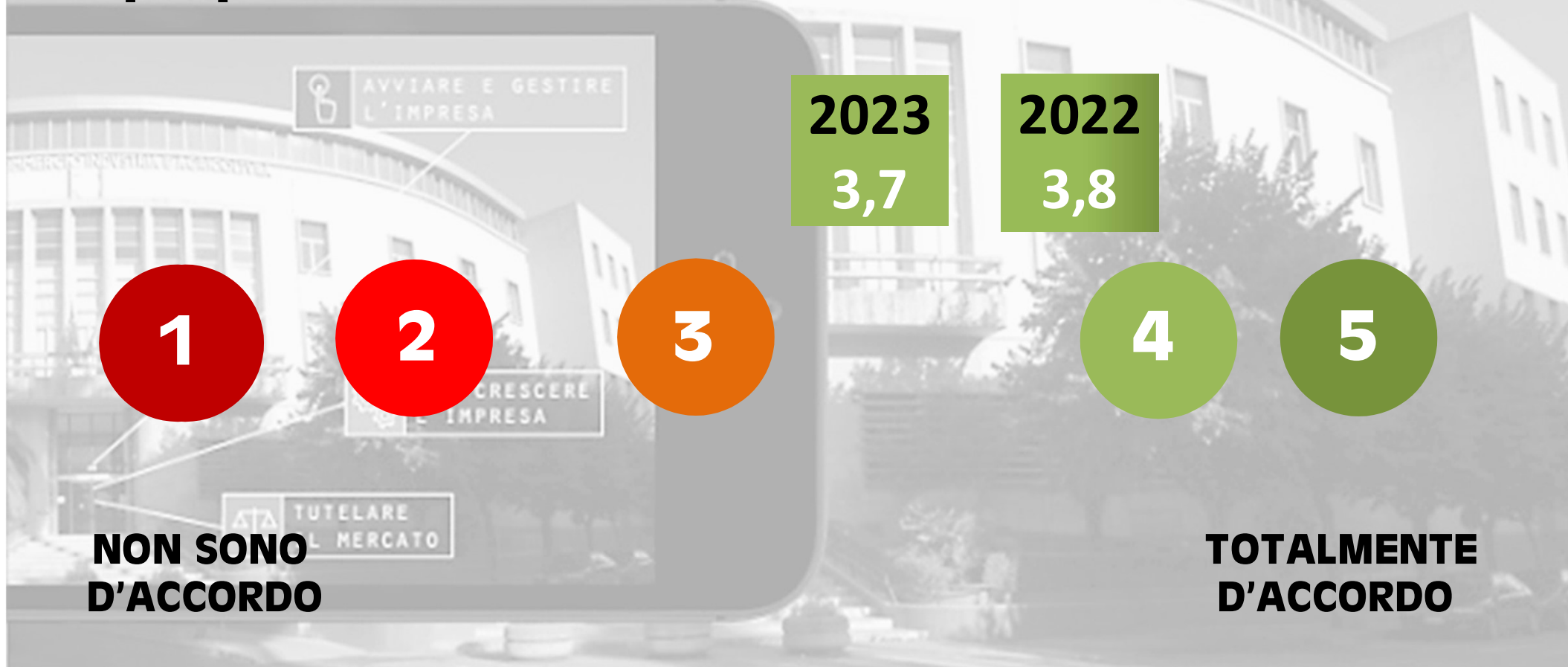
5

**NON SONO
D'ACCORDO**

**TOTALMENTE
D'ACCORDO**

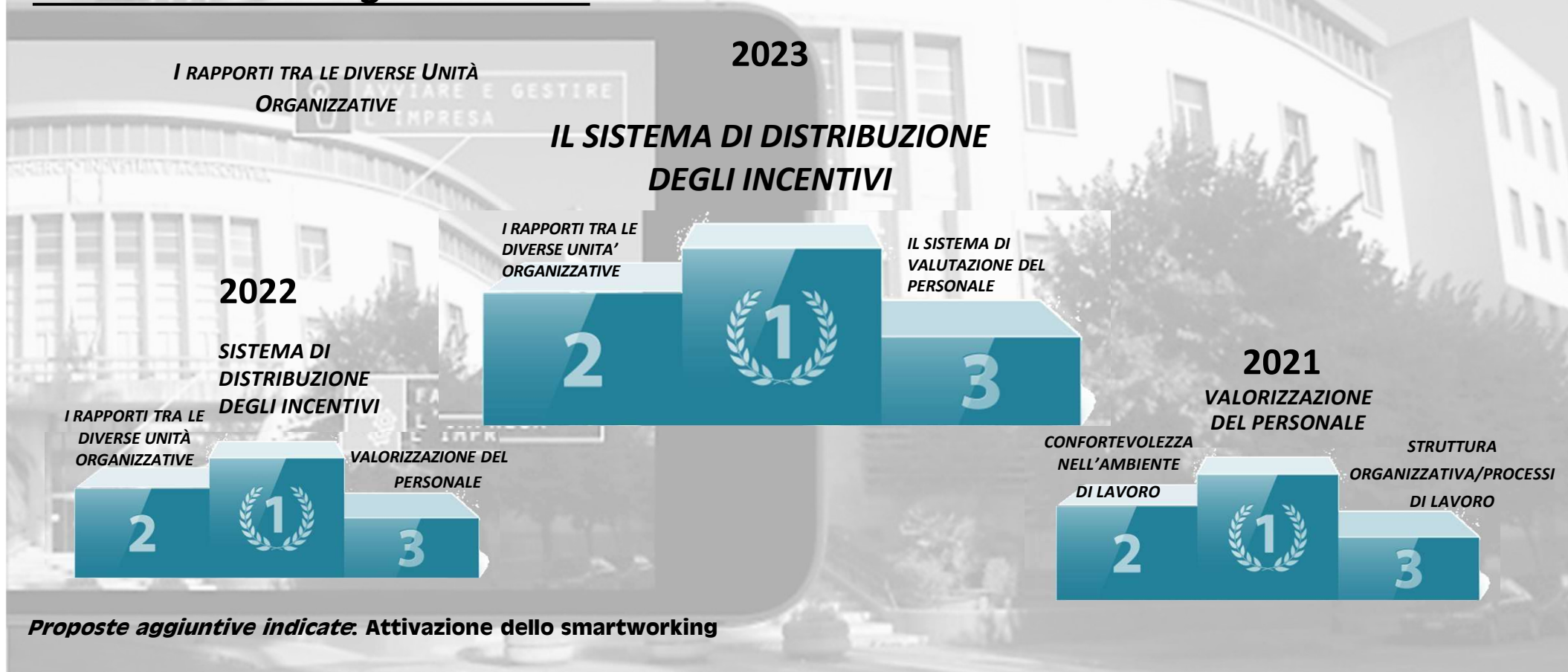
INFORMAZIONE CORRETTA SU MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

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



PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO¹

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. Si riconferma al primo posto Il sistema di distribuzione degli incentivi



Proposte aggiuntive indicate: Attivazione dello smartworking

¹ 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.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo evidenziano complessivamente elevati livelli 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 una redemption del 100%: tutti i dipendenti hanno risposto al Questionario.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (4), al ruolo (4) e alla relazione con il responsabile diretto (4).

I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,6). A questo proposito occorre evidenziare come tale valore sia di fatto inferiore agli altri, soprattutto per effetto della percezione che si ha circa il rapporto tra impegno richiesto e la retribuzione, ma si attesti comunque in un range di discreta positività, posizionandosi nella scala tra «né in accordo né in «disaccordo» e «d'accordo».

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione sostanzialmente invariati e posizionati su valori positivi, registrando un miglioramento significativo nell'ambito dei rapporti con i responsabili diretti.

Più nel dettaglio:

- La percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto e di essere incoraggiati e motivati dal proprio responsabile diretto aumenta rispettivamente di 0,3 e di 0,2 punti percentuali attestandosi sui valori di 4,1 e di 4 nel 2023;
- Migliora la percezione dei dipendenti di poter avanzare proposte di miglioramento, che vengono ascoltate e prese in considerazione dal proprio responsabile diretto;
- Aumenta la percezione di avere «la giusta autonomia» nel decidere come svolgere il proprio lavoro.

Si registra altresì un apprezzabile miglioramento nell'ambito dei rapporti tra colleghi: il giudizio dei dipendenti sull'efficacia dei processi di comunicazione tra colleghi aumenta, passando da un valore di 3,5 ad un valore di 3,8.

A tal proposito si segnala che la Camera di Commercio nel 2023 si è dotata di una nuova organizzazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il raffronto tra le risposte fornite nelle annualità 2022 e 2023, possibile in quanto gli item sono 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 2,3 a 2,8;
- La percezione di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto, che registra un miglioramento di 0,4 punti percentuali passando da 4,0 nel 2022 a 4,4 nel 2023;
- Aumenta il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale passando da 3,5 nel 2022 a 3,7 nel 2023;
- La percezione da parte dei dipendenti sull'opinione che la Camera sia un ente importante per la provincia e per la collettività (4,7) e, di conseguenza, il senso di orgoglio nel lavorare presso tale ente (4,5) restano invariate rispetto all'anno precedente.

Infine, le priorità di miglioramento evidenziate dai rispondenti all'indagine sono le seguenti:

- Sistema di distribuzione degli incentivi e maggiore rispondenza tra impegno e retribuzione
- Rapporto tra le diverse unità organizzative
- Il sistema di valutazione del personale