

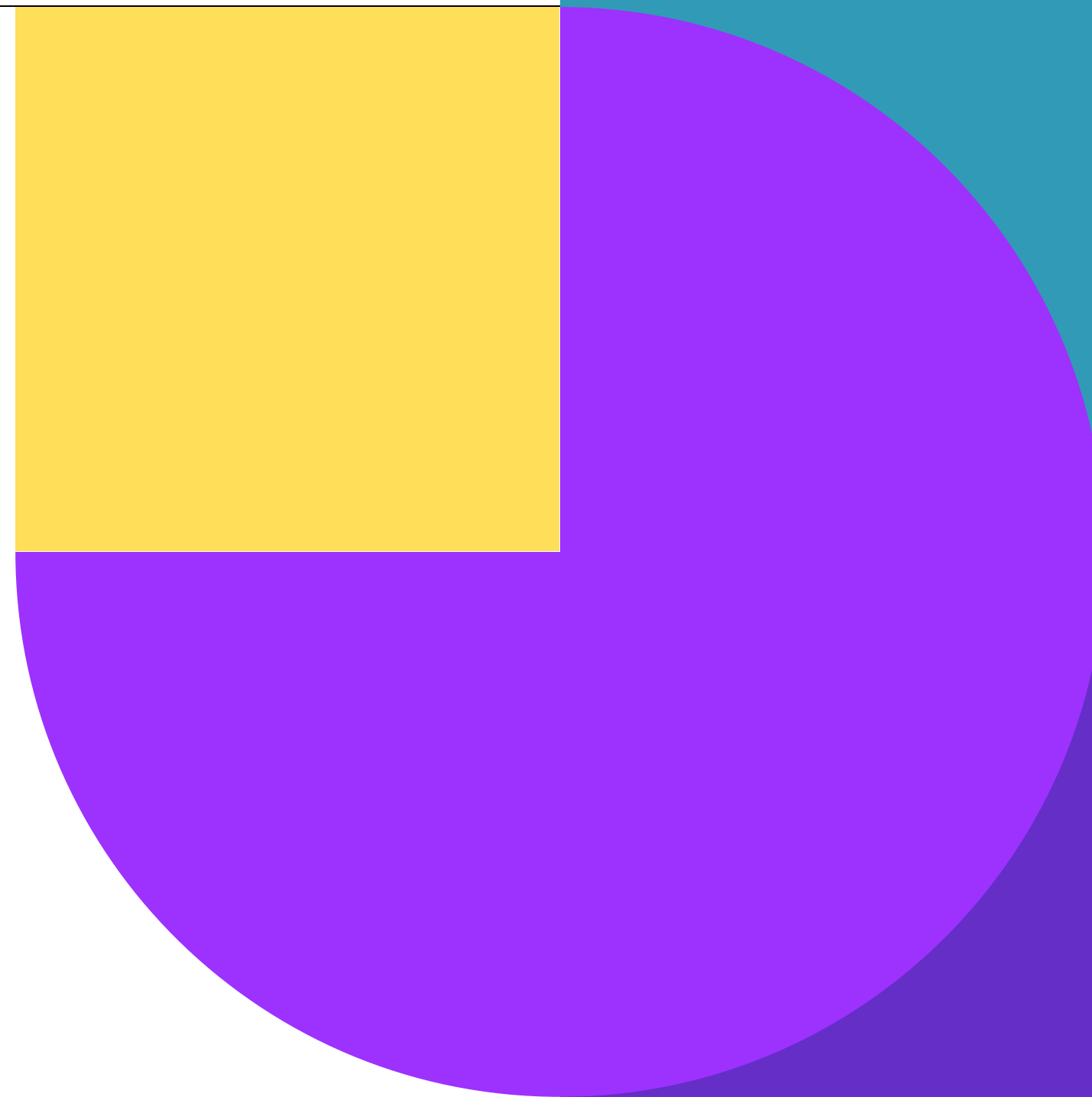


CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Indagine sul Benessere Organizzativo 2025

ANALISI DEI RISULTATI

ANNUALITA' 2024 - 2025 A CONFRONTO





NOTA METODOLOGICA

Il presente report mette a confronto i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo della Camera per le annualità 2024 e 2025.

Nel 2025 il questionario è stato composto, come nel 2024, da **30 items** 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

Nell'anno 2025 il questionario è stato arricchito con nuove domande che permettono di analizzare il benessere dei dipendenti negli ambiti di:

6. Equità nell'Amministrazione

7. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

La scala del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 5 (completamente d'accordo).

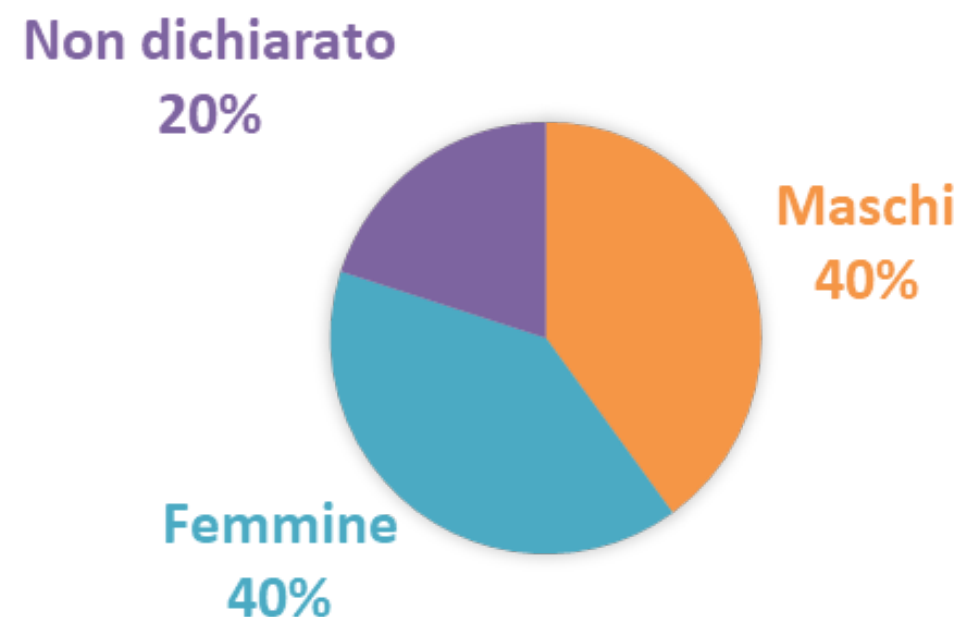
Nel confronto è stata data priorità al dato e al suo posizionamento nella scala di valori. E' presente **una domanda per rilevare le proposte di miglioramento organizzativo** da parte del personale dell'ente.

RISULTATI	Annualità 2024	Annualità 2025
Somministrazione	44 dipendenti	39 dipendenti
Questionari compilati	43	35
Redemption	97,7%	89,7%
Media	11 risposte hanno un valore superiore a 4	17 risposte hanno un valore superiore a 4
Proposte di miglioramento	Tutti i questionari risultano correttamente compilati	Tutti i questionari risultano correttamente compilati

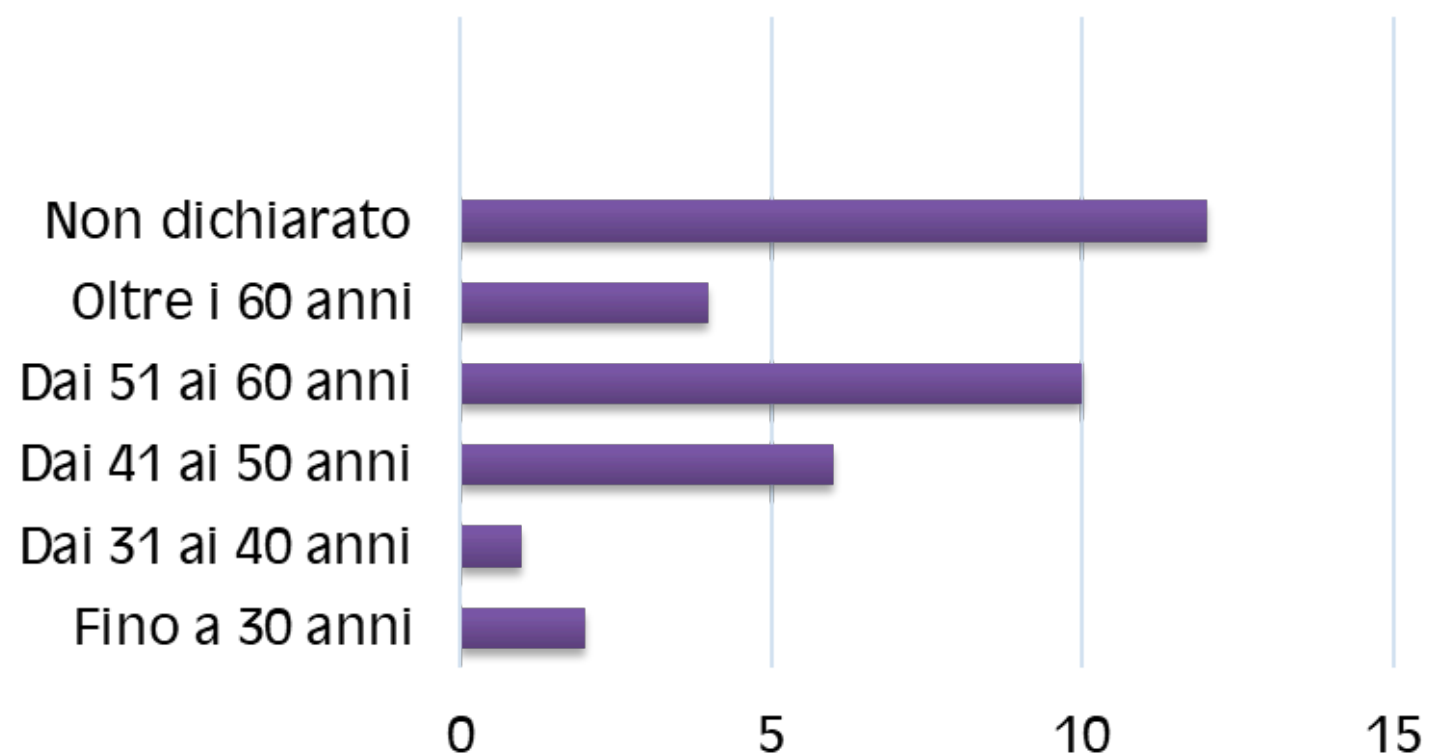


GENERE, ETA', ANZIANITA' DI SERVIZIO

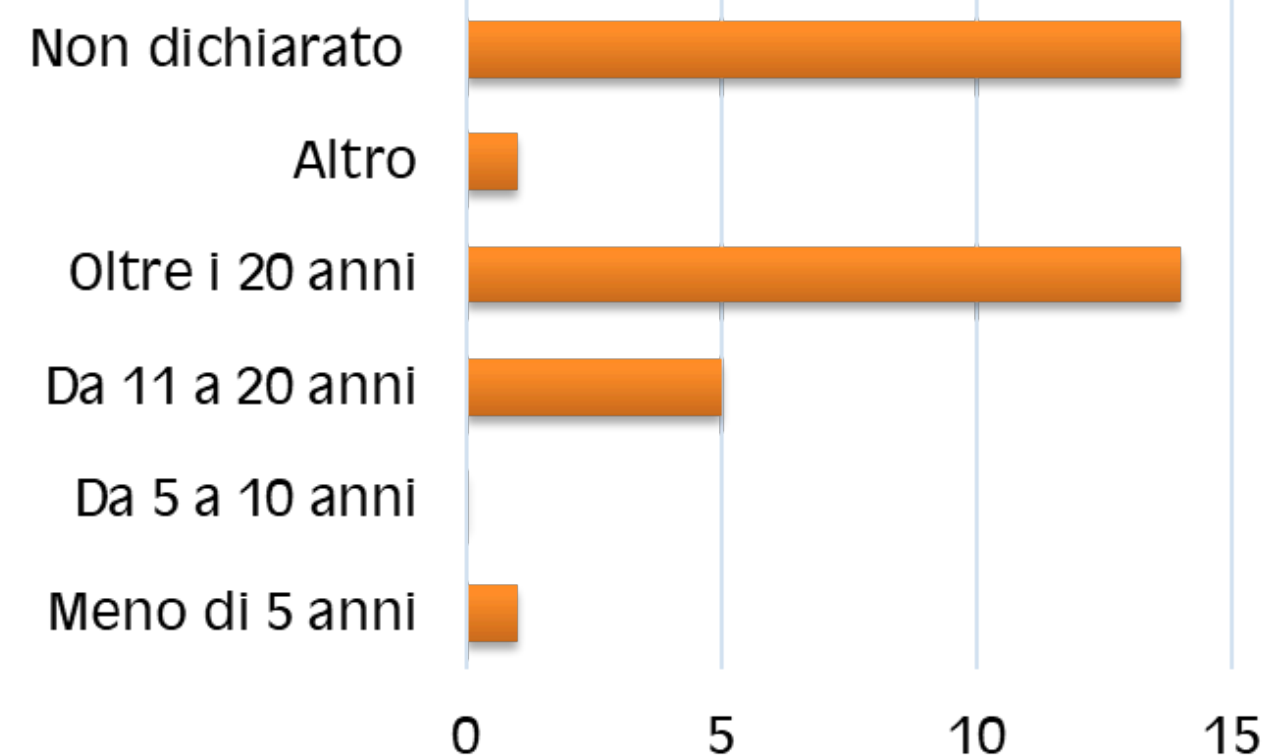
SESSO



ETA'

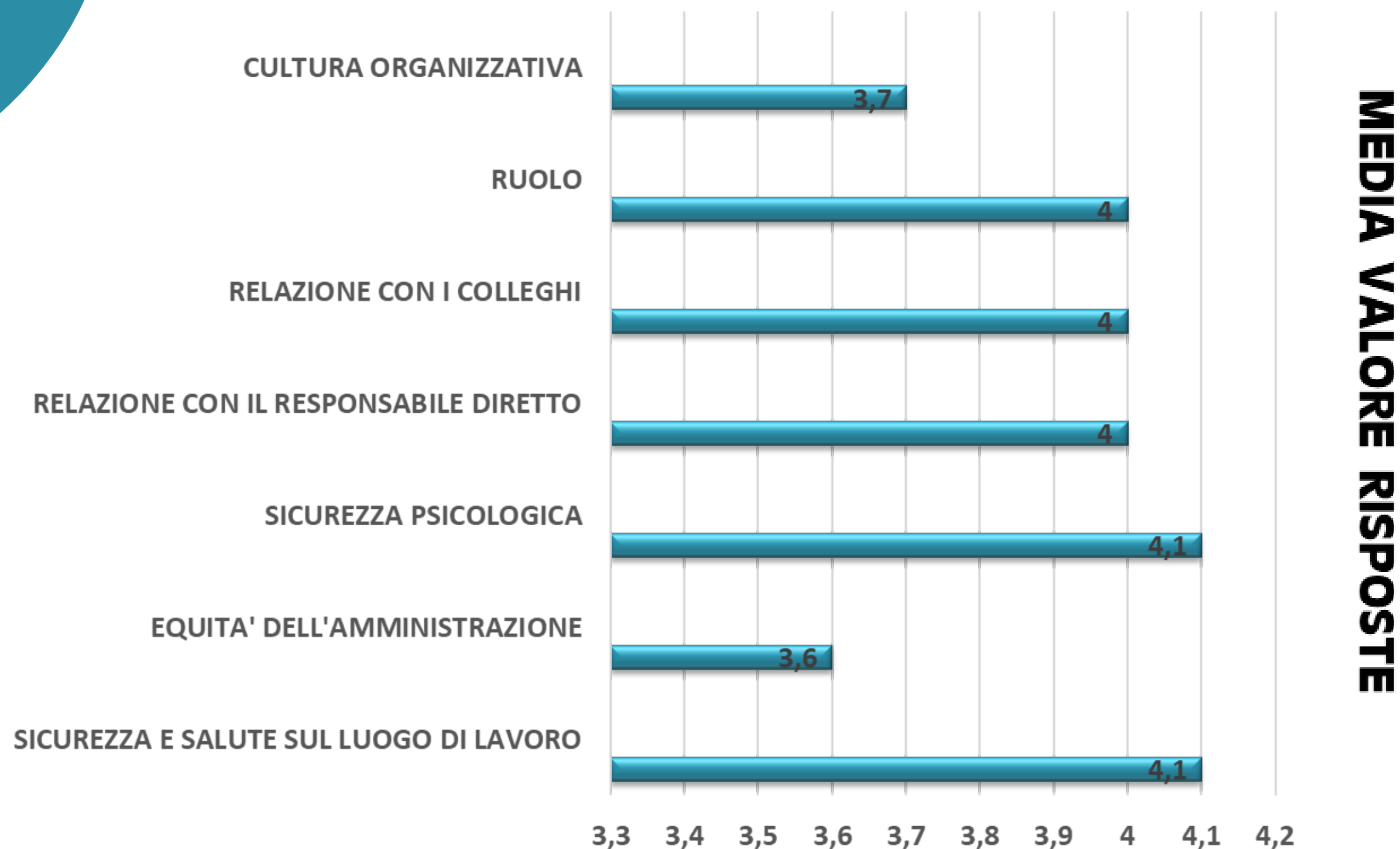


RUOLO





VALORE MEDIO PER CLUSTER





CULTURA ORGANIZZATIVA

I DIPENDENTI RITENGONO LA CAMERA DI COMMERCIO SIA UN AMBIENTE DI LAVORO IN CUI ESISTE UNA CULTURA CHE INCORAGGIA LA PARTECIPAZIONE E IL CONTRIBUTO DI TUTTI IN MODO RISPETTOSO E SICURO.

Nel 2025 questo giudizio è rimasto sostanzialmente invariato rispetto a quello espresso nel 2024.



NON SONO
D'ACCORDO

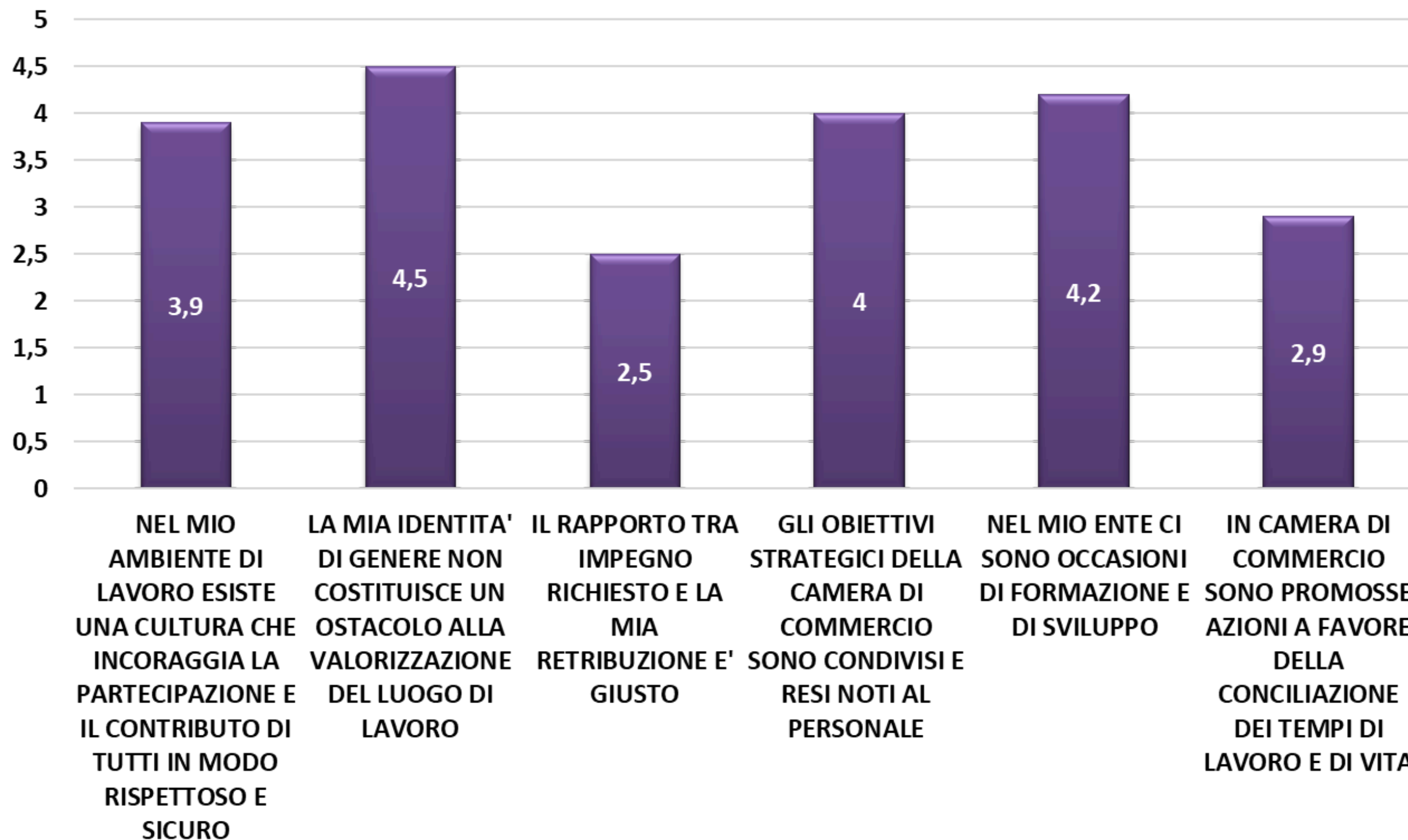
2025
3,9

2024
4,1

TOTALMENTE
D'ACCORDO



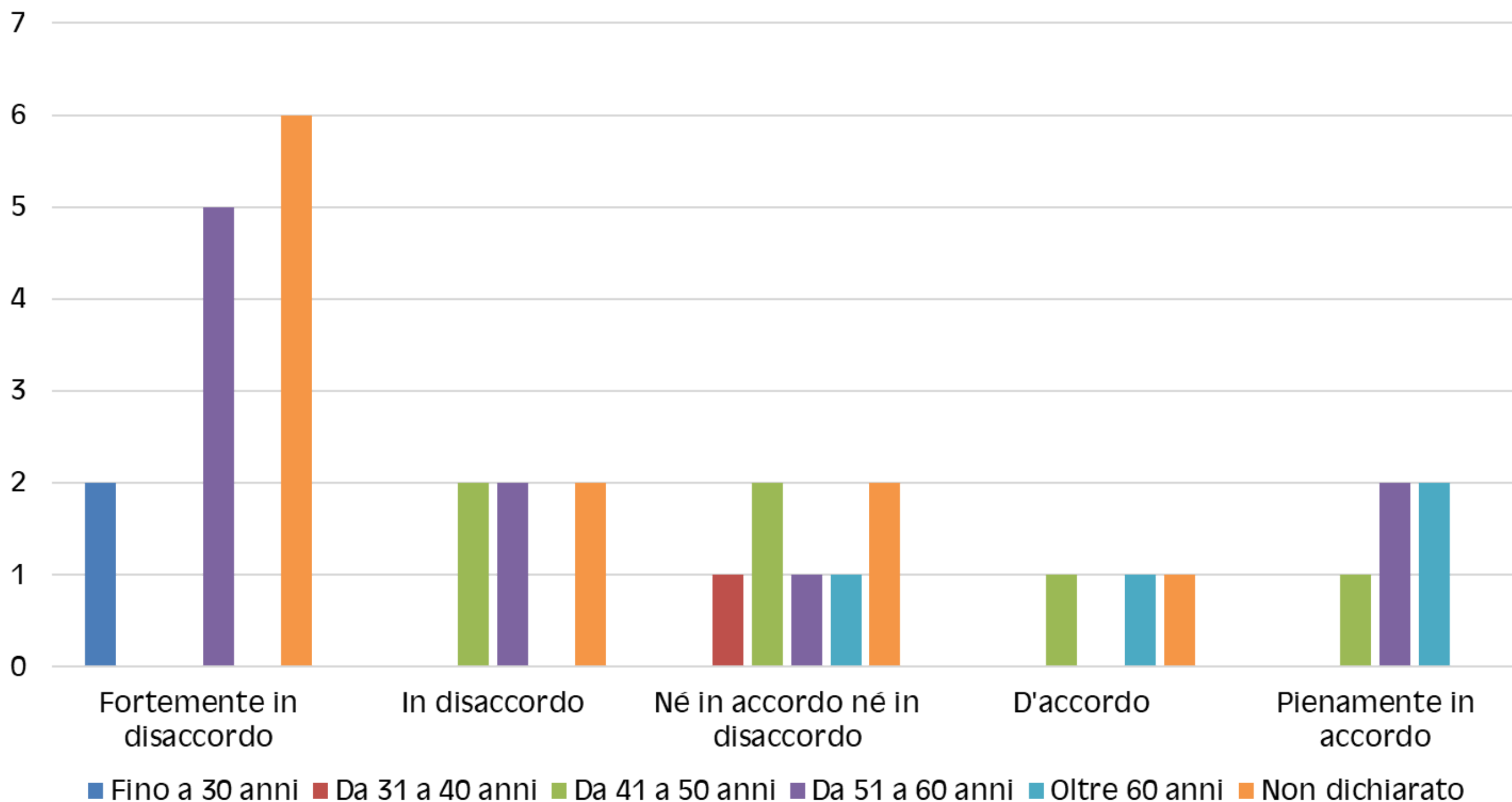
MEDIA VALORE RISPOSTE



**CULTURA
ORGANIZZATIVA**



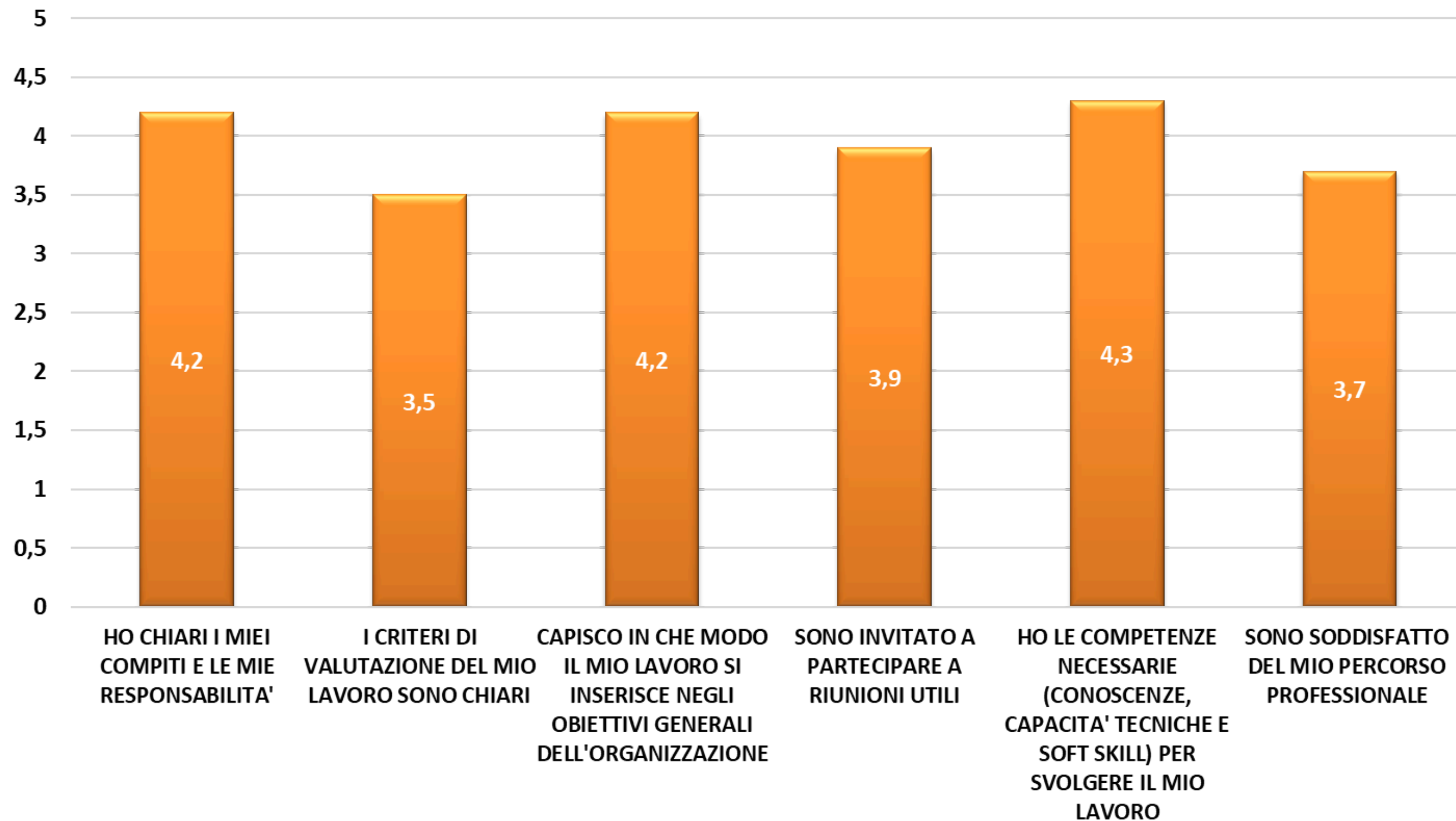
CONFRONTO TRA ETA' ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA " IL RAPPORTO TRA L'IMPEGNO RICHIESTO E LA MIA RETRIBUZIONE È GIUSTO"





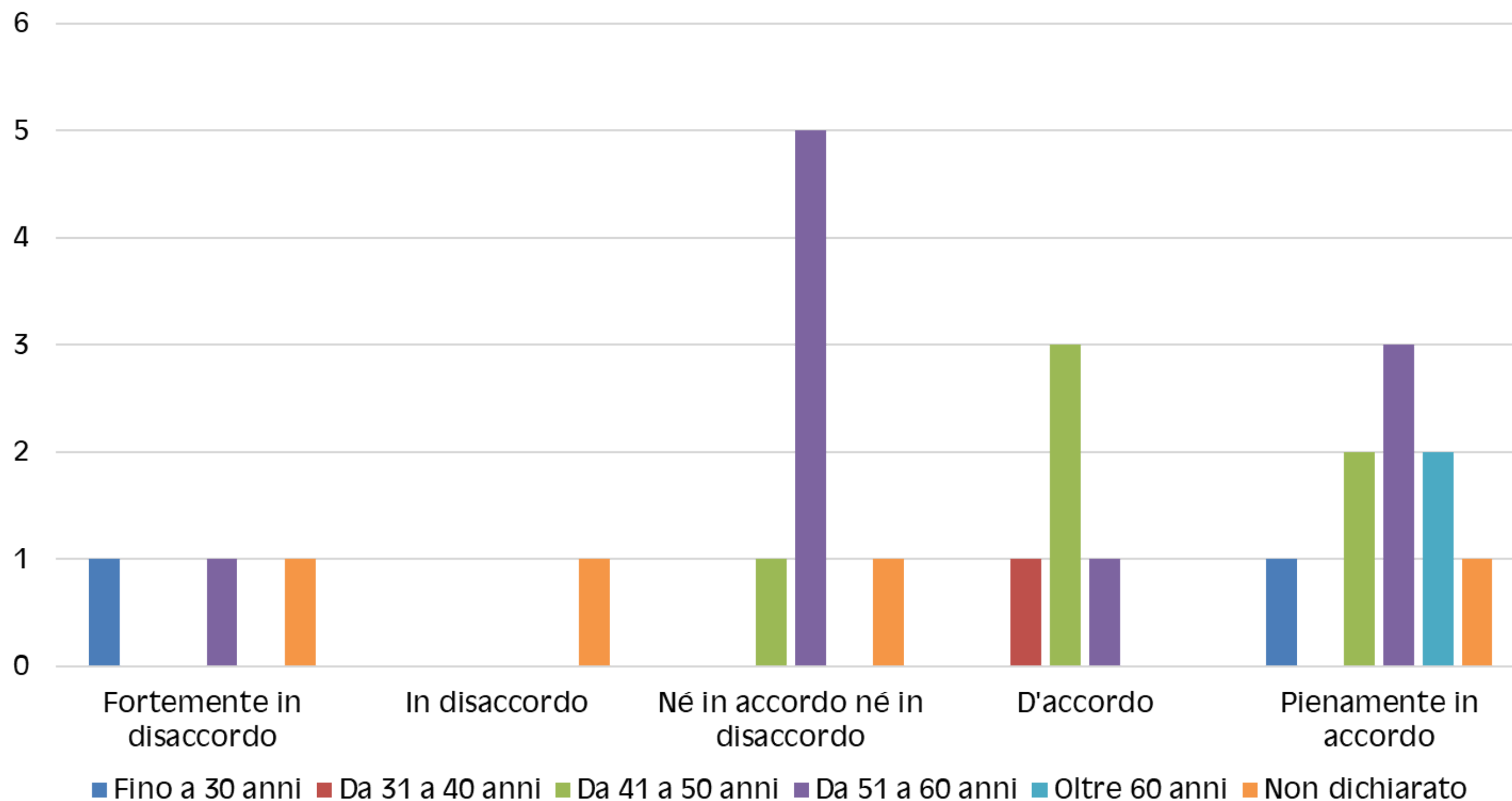
MEDIA VALORE RISPOSTE

RUOLO





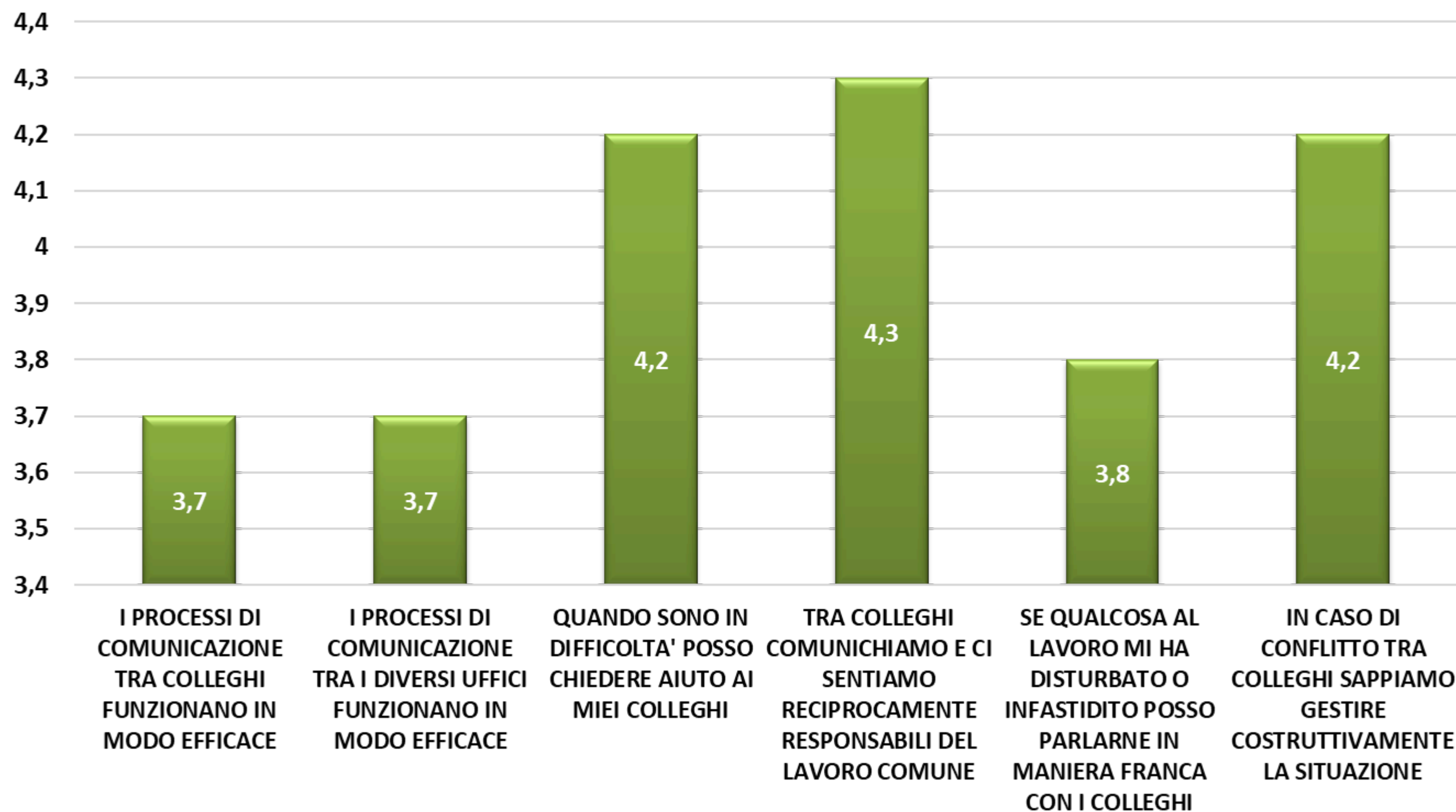
CONFRONTO TRA ETA' ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA " SONO SODDISFATTO DEL MIO PERCORSO PROFESSIONALE"





RELAZIONE CON I COLLEGHI

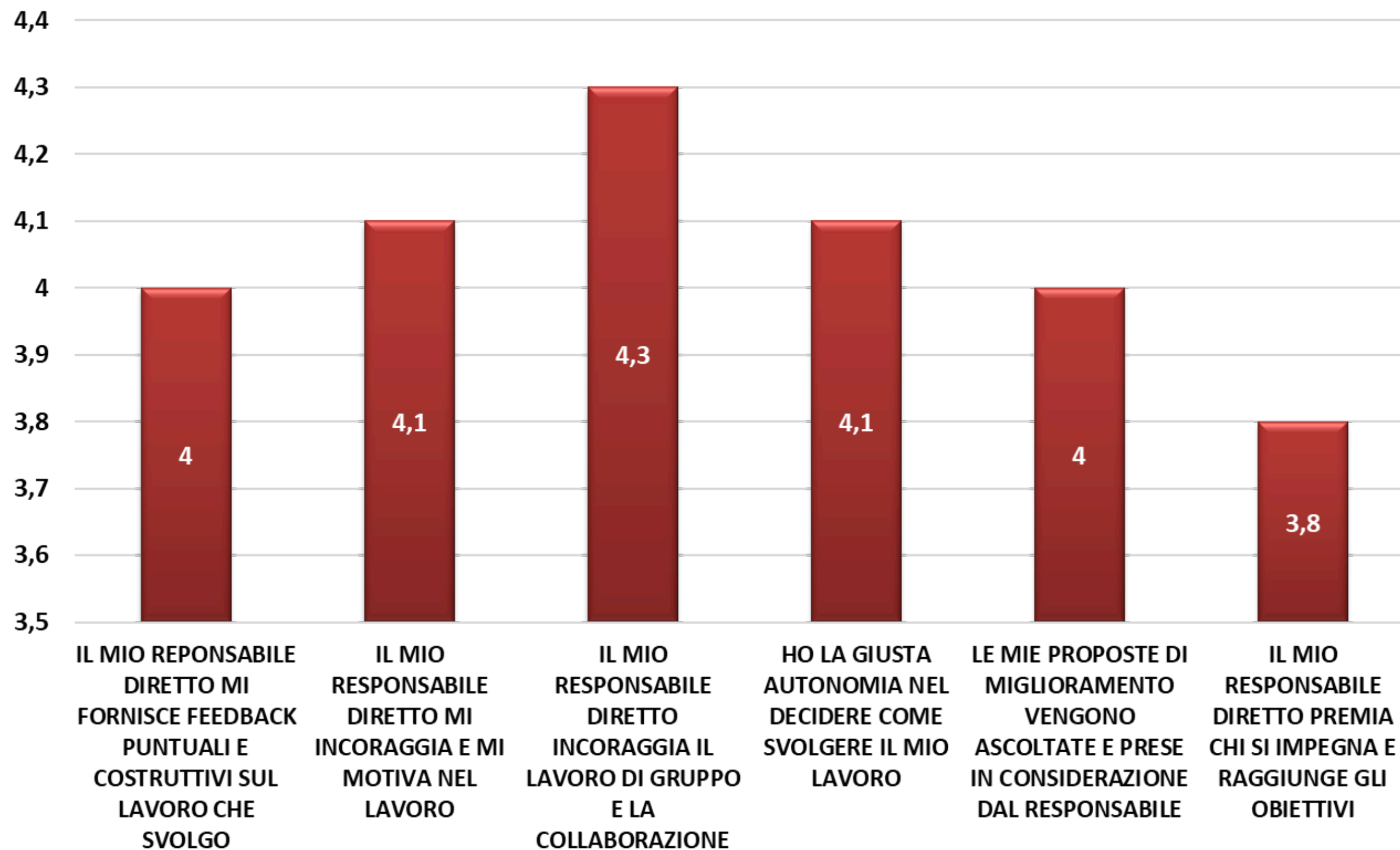
MEDIA VALORE RISPOSTE





RELAZIONE CON IL RESPONSABILE DIRETTO

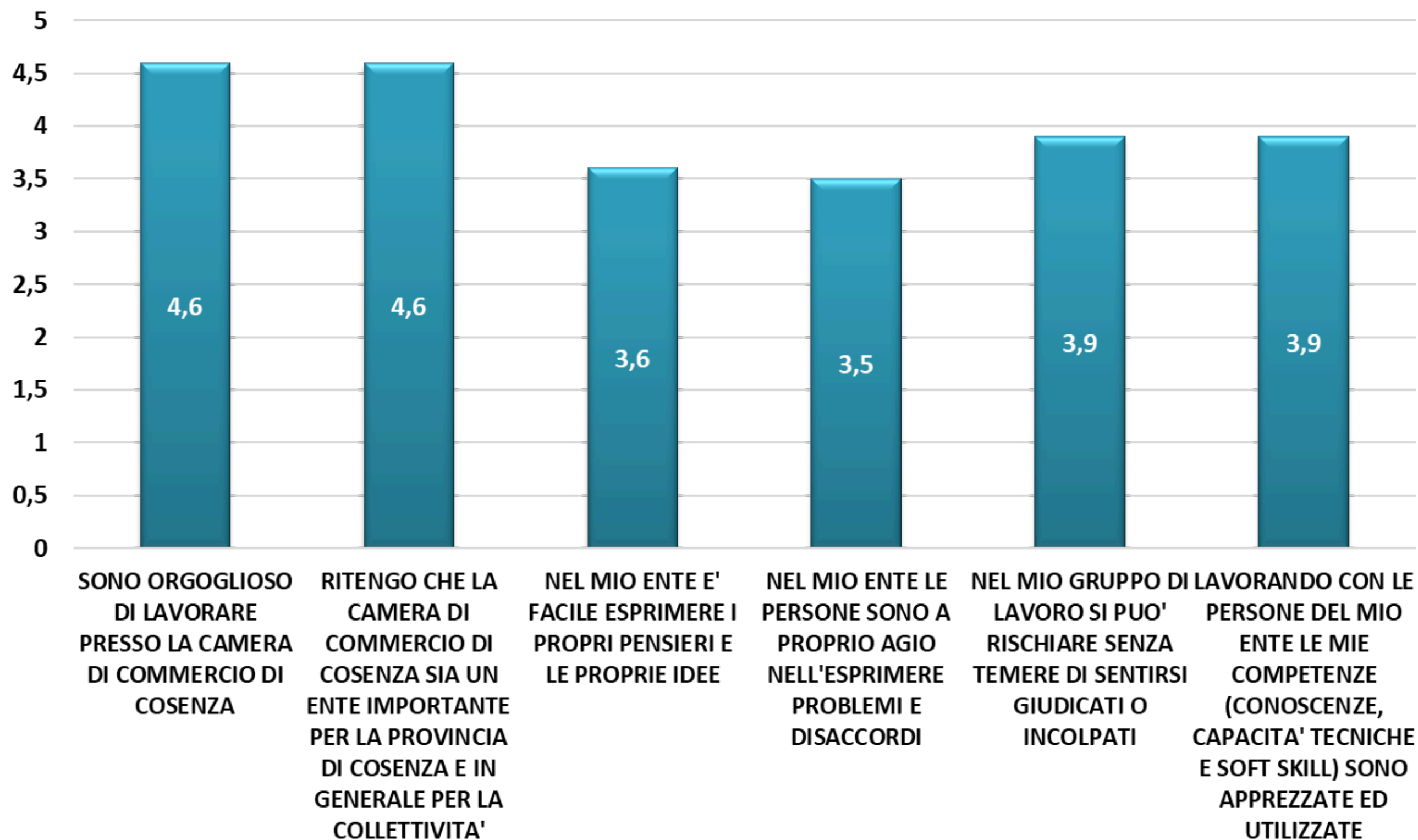
MEDIA VALORE RISPOSTE





SICUREZZA PSICOLOGICA

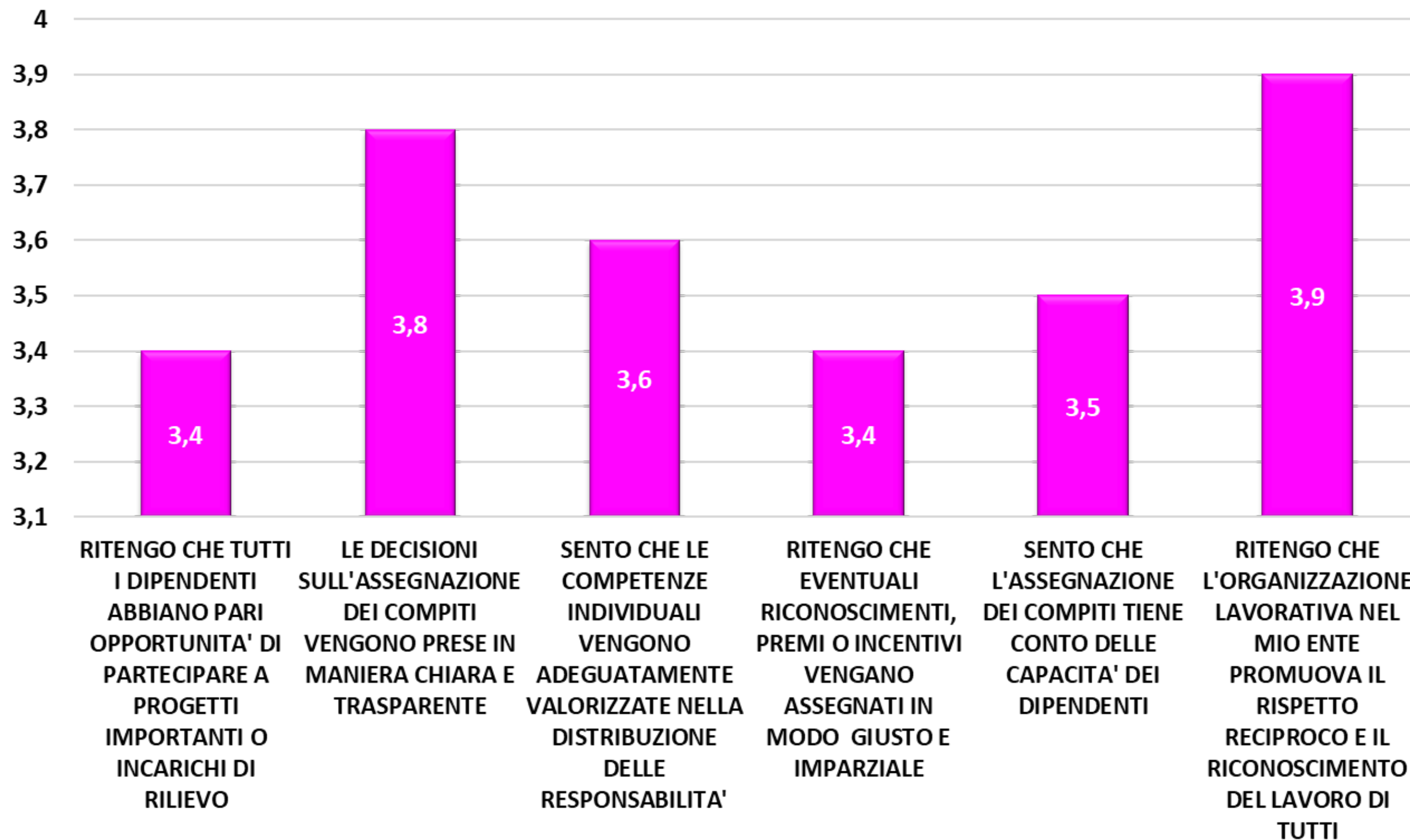
MEDIA VALORE RISPOSTE





MEDIA VALORE RISPOSTE

EQUITA'





EQUITA'

L'introduzione del cluster intercetta una delle leve psicologiche più rilevanti per la motivazione e il coinvolgimento dei dipendenti: la percezione di giustizia e riconoscimento.

I punteggi medi ottenuti, compresi tra 3,4 e 3,9, delineano un quadro complessivamente positivo e incoraggiante.

Dal punto di vista psicologico, tali risultati indicano che i dipendenti percepiscono l'organizzazione come orientata a criteri di equità, competenza e rispetto nella distribuzione di compiti, responsabilità e opportunità. In particolare, il punteggio più elevato relativo all'assegnazione dei compiti in base alle capacità (3,9) suggerisce una BUONA FIDUCIA NELLA COERENZA TRA RUOLO, COMPETENZE E RESPONSABILITA', fattore strettamente connesso al senso di autoefficacia e alla soddisfazione lavorativa.

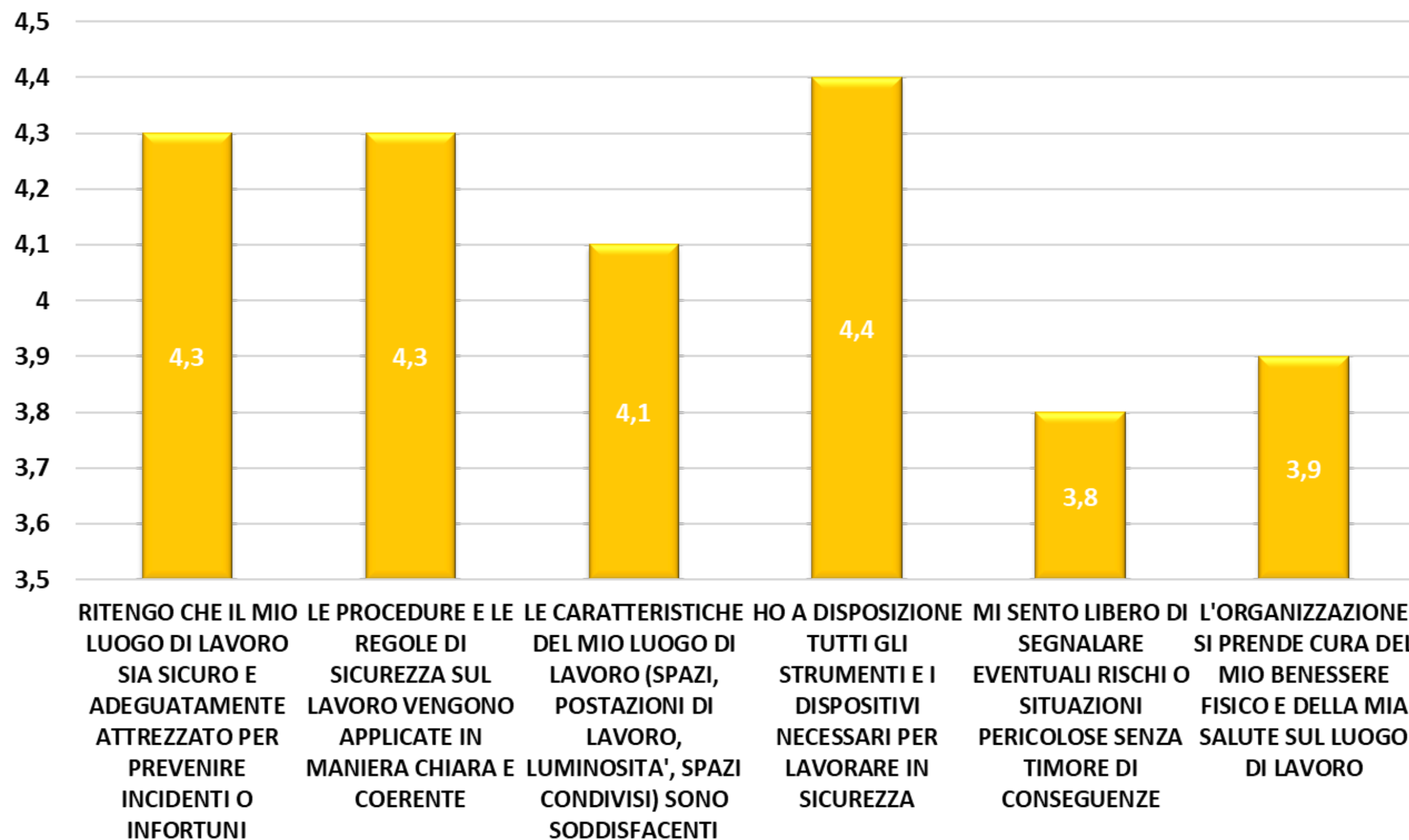
Anche le valutazioni sulla trasparenza delle decisioni, sulla valorizzazione delle competenze e sull'imparzialità nei riconoscimenti mostrano una percezione diffusa di correttezza e attenzione alle persone, elementi che rafforzano il clima di fiducia e il senso di appartenenza all'ente.

Psicologicamente, questo fattore favorisce atteggiamenti di collaborazione e impegno.

Nel complesso, il cluster evidenzia una cultura organizzativa che promuove il rispetto reciproco e il riconoscimento del lavoro di tutti, ponendo basi solide per il benessere individuale e collettivo. I risultati suggeriscono non solo la presenza di PRATICHE EQUE, ma anche la loro percezione da parte dei dipendenti, aspetto fondamentale affinché l'equità diventi un reale fattore di benessere e motivazione.



MEDIA VALORE RISPOSTE



**SICUREZZA E
SALUTE SUL LUOGO
DI LAVORO**



SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

L'introduzione del cluster dedicato alla sicurezza e alla salute sul lavoro intercetta bisogni psicologici fondamentali legati alla tutela della persona, al senso di protezione e alla fiducia nell'amministrazione.

I punteggi rilevati, tutti elevati e compresi tra 3,8 e 4,4, delineano un quadro chiaramente positivo e rassicurante.

Dal punto di vista psicologico, questi valori indicano che I DIPENDENTI PERCEPISCONO IL PROPRIO AMBIENTE DI LAVORO COME SICURO, ADEGUATAMENTE STRUTTURATO E SUPPORTIVO.

In particolare, le valutazioni molto alte relative alla disponibilità di strumenti per lavorare in sicurezza (4,4) e alla prevenzione di incidenti e infortuni (4,3) suggeriscono una solida percezione di affidabilità dell'organizzazione e una riduzione dei vissuti di ansia legati ai rischi lavorativi.

Anche la chiarezza e la coerenza nell'applicazione delle regole di sicurezza (4,3) e la soddisfazione per le caratteristiche fisiche degli spazi di lavoro (4,1) contribuiscono a rafforzare il senso di ordine, prevedibilità e controllo, elementi psicologici essenziali per favorire concentrazione, serenità e continuità dell'impegno lavorativo.

Nel complesso, questo nuovo cluster mette in evidenza una cultura organizzativa orientata alla prevenzione, alla protezione e alla cura, che sostiene il benessere psicologico dei dipendenti e favorisce un clima lavorativo stabile, sicuro e motivante.

L'elevata valutazione complessiva suggerisce che la sicurezza non è percepita come un mero adempimento normativo, ma come una dimensione concreta e vissuta del benessere quotidiano sul lavoro.



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 2025 questo giudizio negativo è lievemente cresciuto.

2024
2,3

2025
2,5

1

2

3

4

5

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO



RILEVANZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO PER IL TERRITORIO

RIMANE SOSTANZIALMENTE INVARIATA L'ALTA PERCEZIONE DA PARTE DEI DIPENDENTI SULL'OPINIONE CHE LA CAMERA DI COMMERCIO SIA UN ENTE IMPORTANTE PER LA PROVINCIA E PER LA COLLETTIVITA'.



NON SONO
D'ACCORDO



TOTALMENTE
D'ACCORDO

2024	2025
4,5	4,6



CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PRIVATA

IN MERITO ALLA CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PERSONALE LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI SUBISCE UNA LIEVE FLESSIONE NEGATIVA.

2025
2,9

2024
3

1

2

3

4

5

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2024



SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA QUALE LUOGO SICURO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITA' LAVORATIVA RIMANE SOSTANZIALMENTE INVARIATA.



NON SONO
D'ACCORDO



2025
3,9

2024
4,1



TOTALMENTE
D'ACCORDO



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

I DIPENDENTI RITENGONO CHE L'IDENTITA' DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO ALLA PROPRIA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE.

Nel 2024 ai dipendenti è stato chiesto di esprimersi sul fatto che l'identità di genere potesse costituire un ostacolo alla valorizzazione del personale. Nel 2025 l'item è stato riformulato in chiave positiva, chiedendo al personale di indicare il grado di accordo rispetto all'affermazione che il genere NON rappresenta un ostacolo alla valorizzazione della propria professionalità sul luogo di lavoro.





COMPETENZE NECESSARIE PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO

I DIPENDENTI VALUTANO LE PROPRIE COMPETENZE ADEGUATE AL LAVORO CHE SVOLGONO

Questo giudizio cresce nel 2025.



NON SONO
D'ACCORDO



2025	2024
4,3	4,4

TOTALMENTE
D'ACCORDO



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025



ORGOGGIO DI LAVORARE IN CAMERA DI COMMERCIO

NEL 2025 I DIPENDENTI CONFERMANO DI ESSERE ORGOGLIOSI DI LAVORARE PER IL PROPRIO ENTE.



NON SONO
D'ACCORDO



TOTALMENTE
D'ACCORDO

2024	2025
4,5	4,6



OBIETTIVI STRATEGICI CONDIVISI

LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI RISPETTO ALLA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA CAMERA È IN AUMENTO RISPETTO AI VALORI DELL'ANNO PRECEDENTE



NON SONO
D'ACCORDO



2024
3,8

2025
4

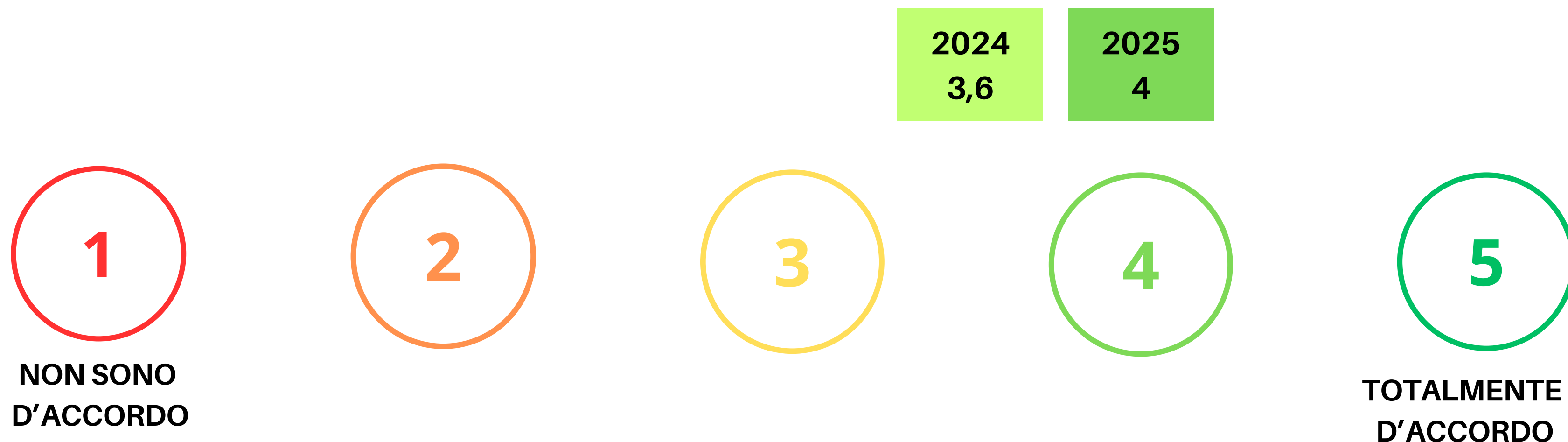


TOTALMENTE
D'ACCORDO



RAPPORTO CON IL RESPONSABILE DIRETTO

NEL 2025 MIGLIORA LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI RISPETTO ALLA QUALITA' DELLE INTERAZIONI CON I RESPONSABILI DIRETTI, CHE FORNISCONO FEEDBACK PUNTUALI E COSTRUTTIVI SUL LAVORO SVOLTO





INFORMAZIONE CORRETTA SULLE MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

NEL 2025 SUBISCE UN APPREZZABILE MIGLIORAMENTO LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI SULLA CHIAREZZA DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PROPRIO LAVORO



NON SONO
D'ACCORDO



2024
3,2

2025
3,6



TOTALMENTE
D'ACCORDO



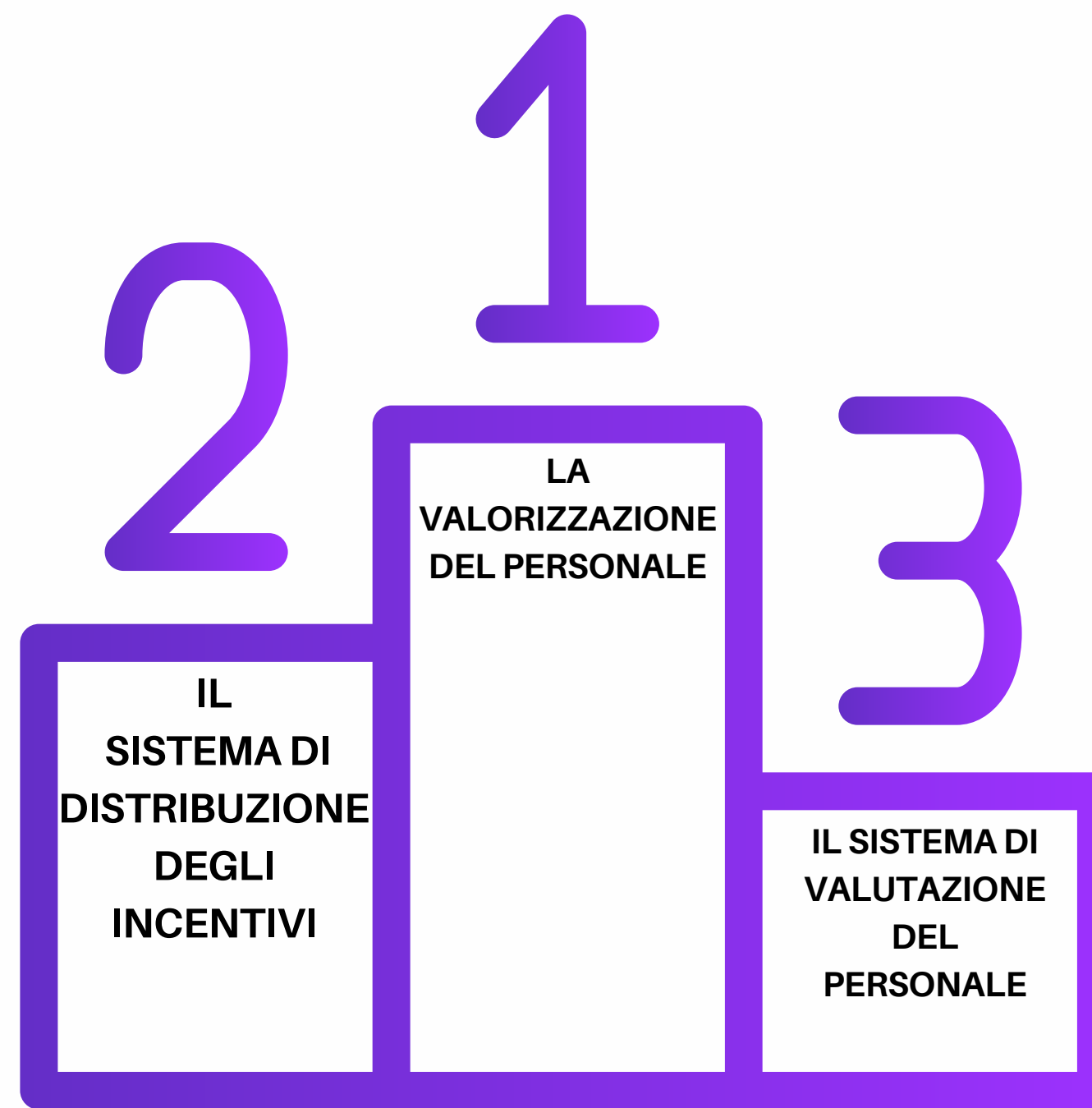
PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Si riporta la graduatoria, ordinata in base alla scala di importanza (da 1 a 3), delle proposte di MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO segnalate dal personale.

ANNO 2024



ANNO 2025





PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ANNO 2025



Il personale indica come prima proposta migliorativa
LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Le proposte aggiuntive indicate sono:

- Migliorare il sistema retributivo a livello centrale
- Garantire il rinnovo puntuale dei contratti, assicurando che gli adeguamenti retributivi seguano il costo della vita.
- Potenziare l'aspetto economico legato all'avanzamento di carriera.
- Prevedere una maggiore retribuzione per gli incarichi EQ.
- Introdurre una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro



¹La 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.



I risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo 2025 evidenziano livelli di soddisfazione più elevati rispetto all'annualità precedente in tutti gli ambiti di osservazione:

- cultura organizzativa
- ruolo
- relazione con il responsabile diretto
- relazione con i colleghi
- sicurezza psicologica
- equità nell'amministrazione
- sicurezza e salute sul lavoro

In particolar modo si evidenzia una redemption del 89,7%: 35 dipendenti su 39 hanno risposto al Questionario.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (4,1), al ruolo (4), alla relazione con il responsabile diretto (4) e con i colleghi (4).

I valori più bassi si riscontrano nell'ambito della cultura organizzativa (3,7). 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: il giudizio al riguardo resta negativo, pur con una lieve crescita del punteggio (da 2,3 nell'anno 2024 a 2,5 nel 2025). Il dato evidenzia una criticità persistente, coerente con le numerose proposte di miglioramento di tipo economico e retributivo.

**Considerazioni
conclusive**



L'analisi di dettaglio dei cluster evidenzia livelli di soddisfazione in crescita.

Dal confronto con i risultati dell'indagine condotta nel 2024 si registra innanzitutto un miglioramento nell'ambito della "Sicurezza Psicologica" ed in particolare nella percezione dei dipendenti di lavorare in un ente in cui le competenze e le capacità vengono apprezzate e utilizzate. Rimane inoltre sostanzialmente invariata la percezione dei dipendenti di essere orgogliosi di lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza: un valore già elevato che cresce ulteriormente (da 4,5 a 4,6), confermando un forte senso di appartenenza.

Relativamente al cluster sulla "Cultura Organizzativa" si rileva un apprezzabile miglioramento della percezione dei dipendenti che non ritengono la propria identità di genere un ostacolo alla valorizzazione sul luogo di lavoro.

Nello stesso cluster si registra inoltre un miglioramento nella percezione dell'ente che offre ai propri dipendenti occasioni di formazione e di sviluppo.

**Considerazioni
conclusive**



Gli items sulla “Relazione con il responsabile diretto” registrano valori nettamente superiori rispetto a quelli emersi dall’indagine condotta nel 2024: dall’analisi dell’ambito emerge chiaramente la percezione dei dipendenti di relazionarsi con responsabili che forniscono feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto (che passa da 3,6 a 4,0), che incoraggiano e motivano nel lavoro, che prendono in considerazione le proposte di miglioramento.

Nell’ambito della “Relazione tra colleghi” le valutazioni espresse dai dipendenti indicano un miglioramento nei rapporti tra colleghi: in particolare, si registra un apprezzabile miglioramento nella percezione dell’efficacia dei processi di comunicazione tra i colleghi, che subisce un incremento di 0,5 punti, e della percezione di una responsabilità reciproca sui processi di lavoro condivisi, che aumenta di 0,3 punti rispetto al 2024.

L’analisi del cluster dedicato al “Ruolo” evidenzia livelli di soddisfazione del personale in forte aumento rispetto al 2024: i dipendenti capiscono in che modo il loro lavoro si inserisce negli obiettivi generali dell’organizzazione e i criteri di valutazione del lavoro svolto risultano chiari. In particolare, si registra un apprezzabile miglioramento nella soddisfazione del proprio percorso professionale da parte dei dipendenti (valore che si attesta su 3 nel 2024 e che aumenta a 3,7 nel 2025).

**Considerazioni
conclusive**



Nel complesso, l'indagine 2025 conferma livelli di benessere organizzativo generalmente positivi, con alcune dinamiche differenziate tra stabilità, miglioramenti mirati e lievi flessioni. È rilevante l'aumento del numero di item con valore medio superiore a 4 (da 11 a 17), segnale di un rafforzamento di specifiche dimensioni percepite come positive.

Il confronto 2024-2025 restituisce l'immagine di un'organizzazione complessivamente solida, con segnali incoraggianti sul piano relazionale, identitario e della chiarezza organizzativa.

Permangono tuttavia aree strutturali di criticità, in particolare sul fronte retributivo e della conciliazione vita-lavoro, che trovano conferma sia nei punteggi sia nelle proposte di miglioramento espresse dal personale.

I nuovi cluster introdotti nel 2025 rappresentano un arricchimento significativo dell'analisi, offrendo basi utili per orientare le future scelte organizzative dell'ente.

**Considerazioni
conclusive**



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Fine