



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Indagine sul Benessere Organizzativo 2024

ANALISI DEI RISULTATI

ANNUALITA' 2023 - 2024 A CONFRONTO





NOTA METODOLOGICA

Il presente report mette a confronto i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo della Camera per le annualità 2023 e 2024.

Nel 2024 il questionario è stato composto 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

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.

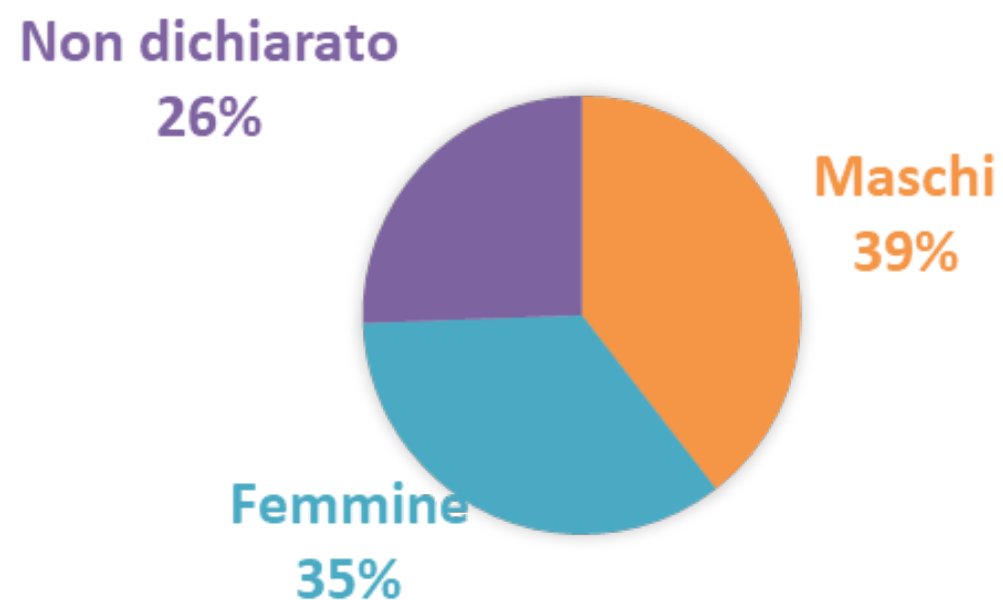


RISULTATI	Annualità 2023	Annualità 2024
Somministrazione	47 dipendenti	44 dipendenti
Questionari compilati	47	43
Redemption	100%	97,7%
Media	16 risposte hanno un valore superiore a 4	11 risposte hanno un valore superiore a 4
Proposte di miglioramento	Tutti i questionari risultano correttamente compilati	Tutti i questionari risultano correttamente compilati

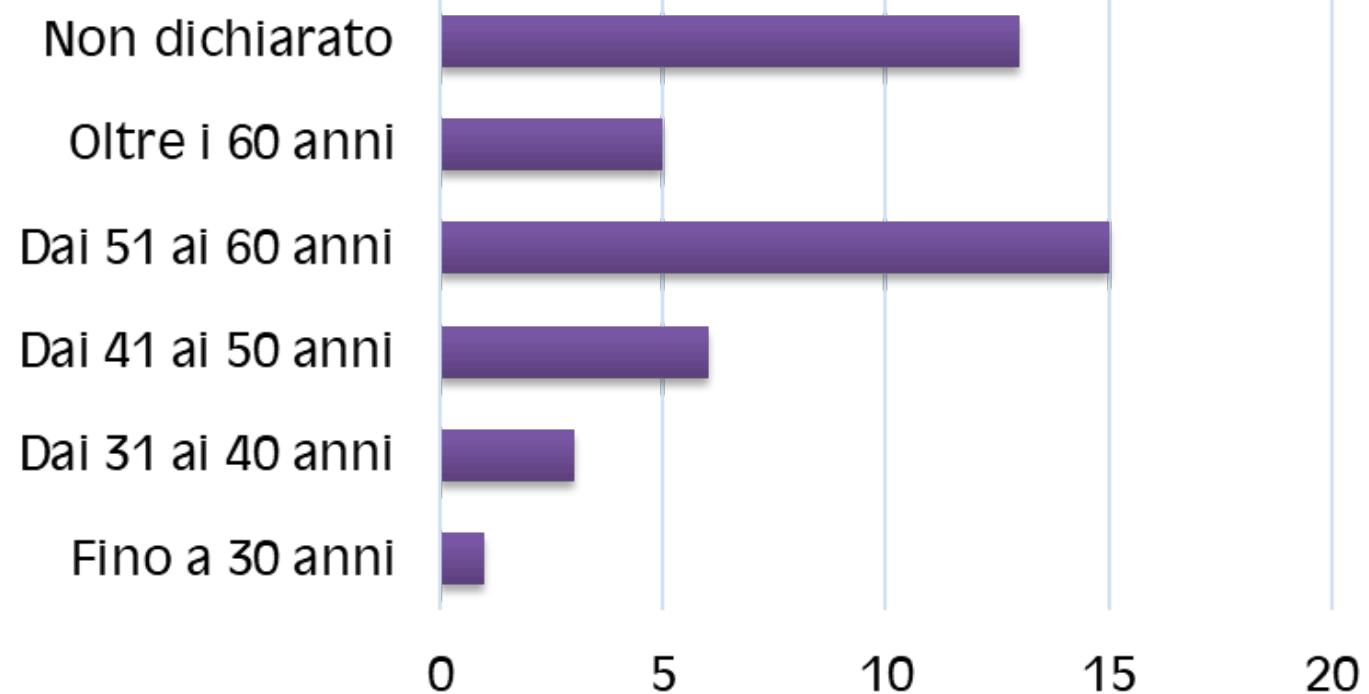


GENERE, ETA', ANZIANITA' DI SERVIZIO

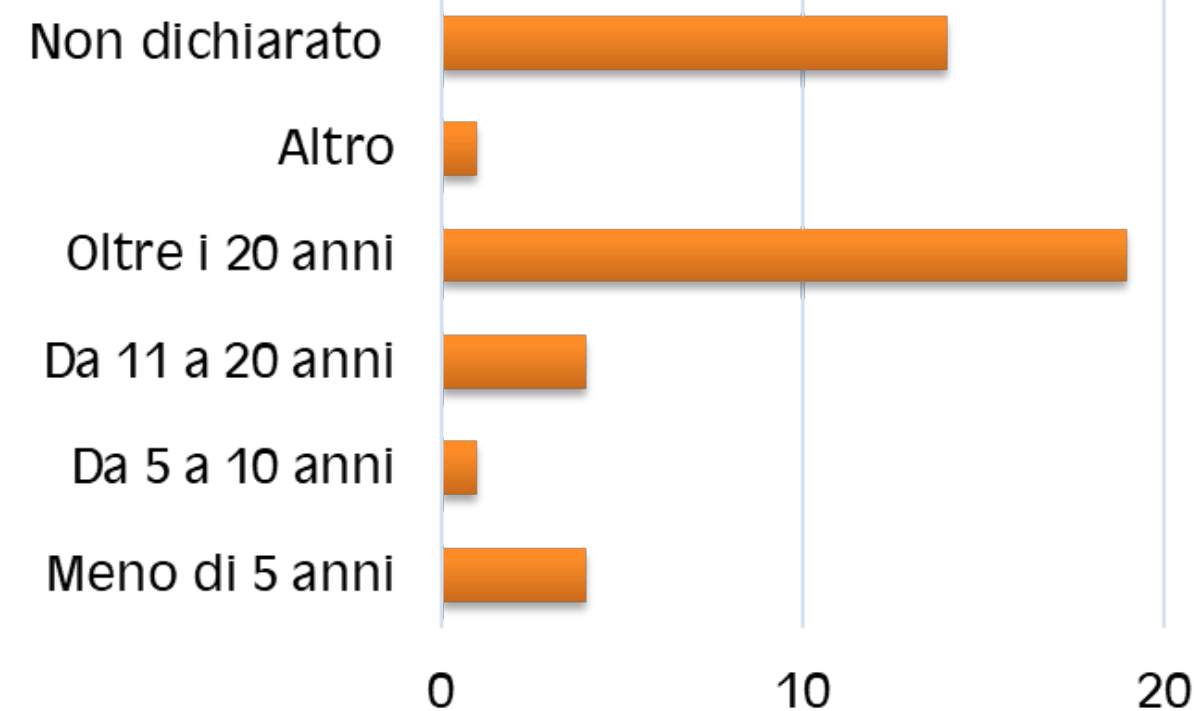
SESSO



ETA'

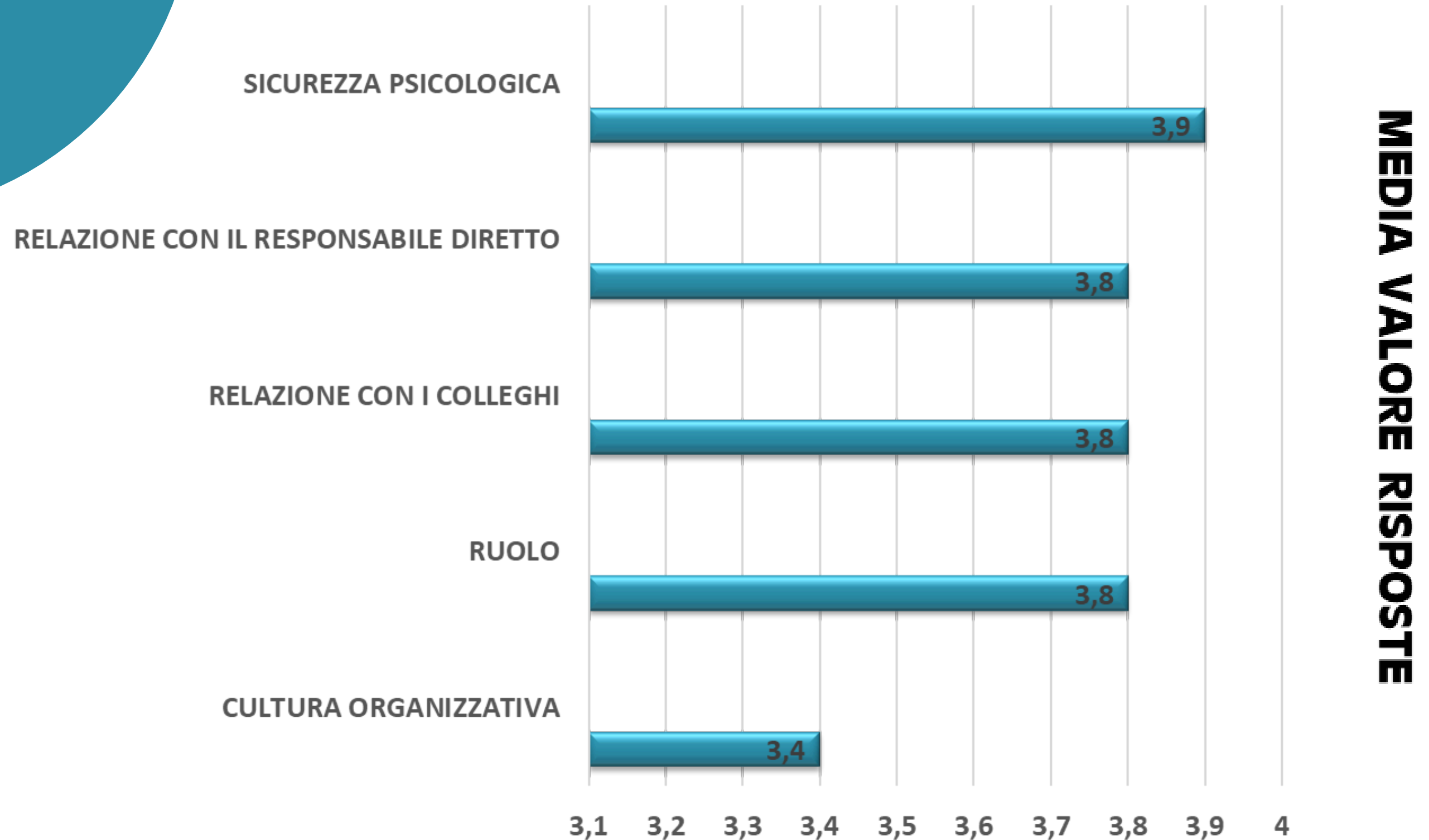


RUOLO





VALORE MEDIO PER CLUSTER





SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO

I DIPENDENTI RITENGONO LA CAMERA DI COMMERCIO UN LUOGO SICURO PER LO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITA' LAVORATIVA

Nel 2024 questo giudizio è rimasto sostanzialmente invariato rispetto a quello espresso nel 2023.



NON SONO
D'ACCORDO



2024
4,1

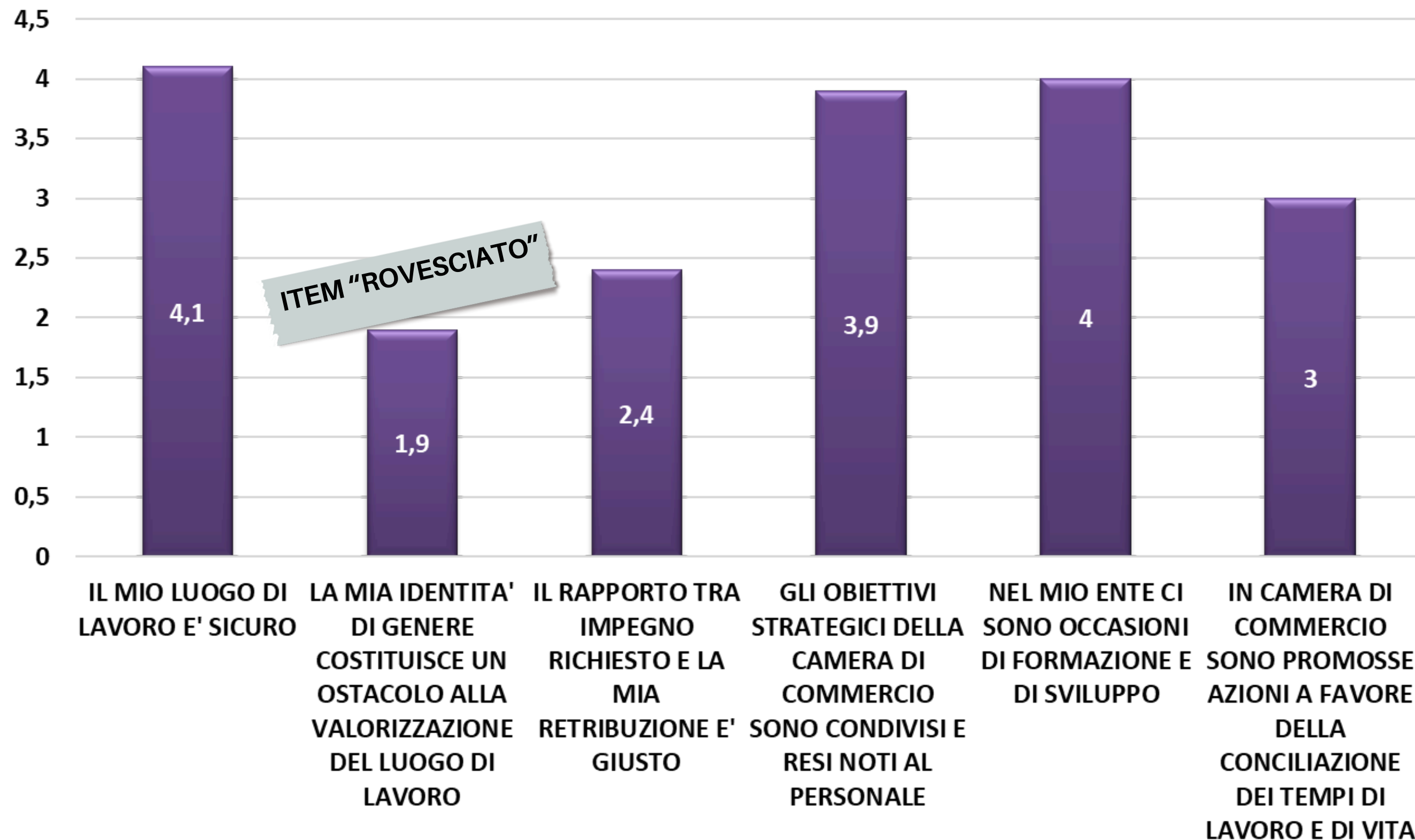
2023
4,3

TOTALMENTE
D'ACCORDO



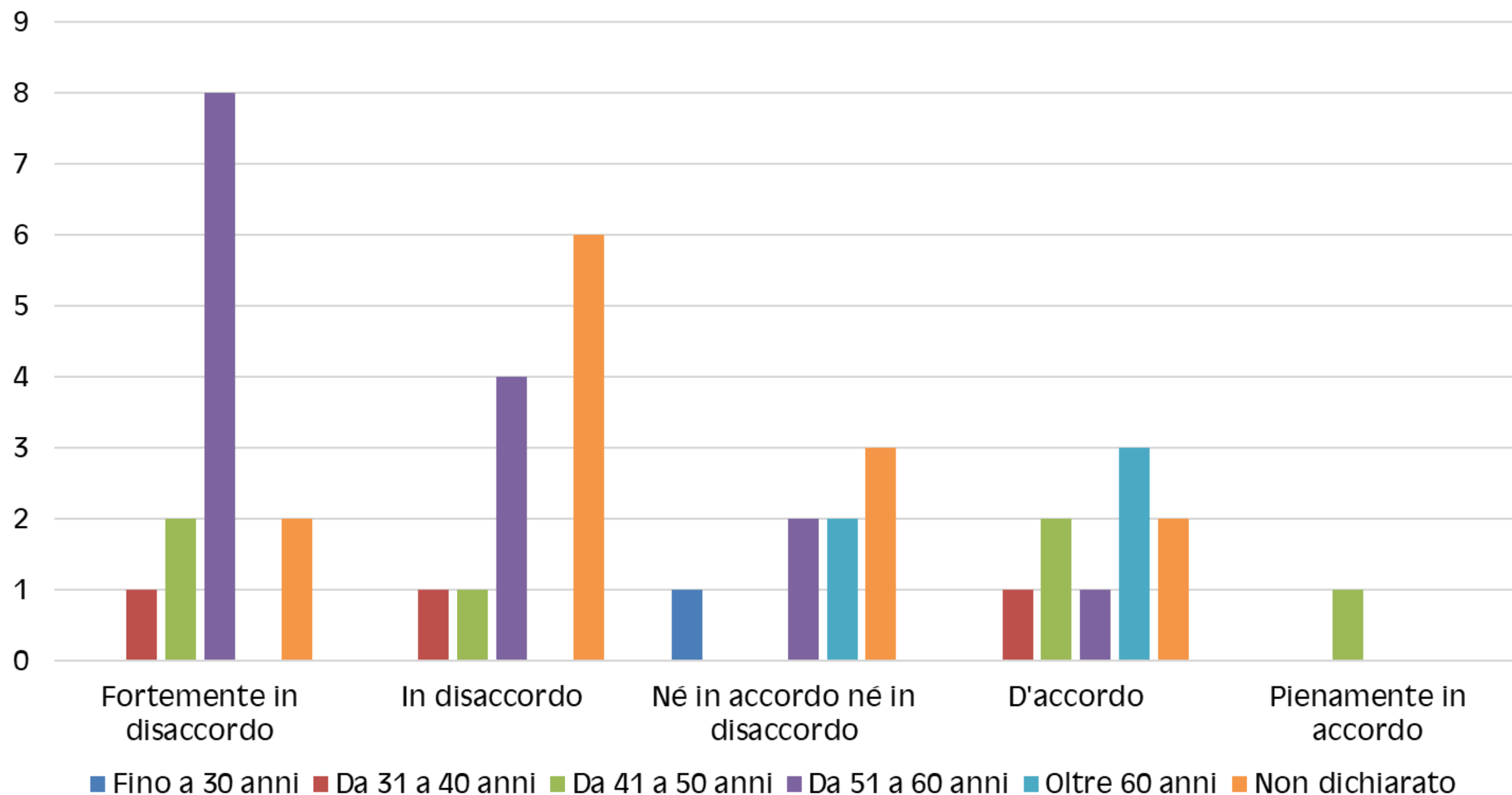
CULTURA ORGANIZZATIVA

MEDIA VALORE RISPOSTE





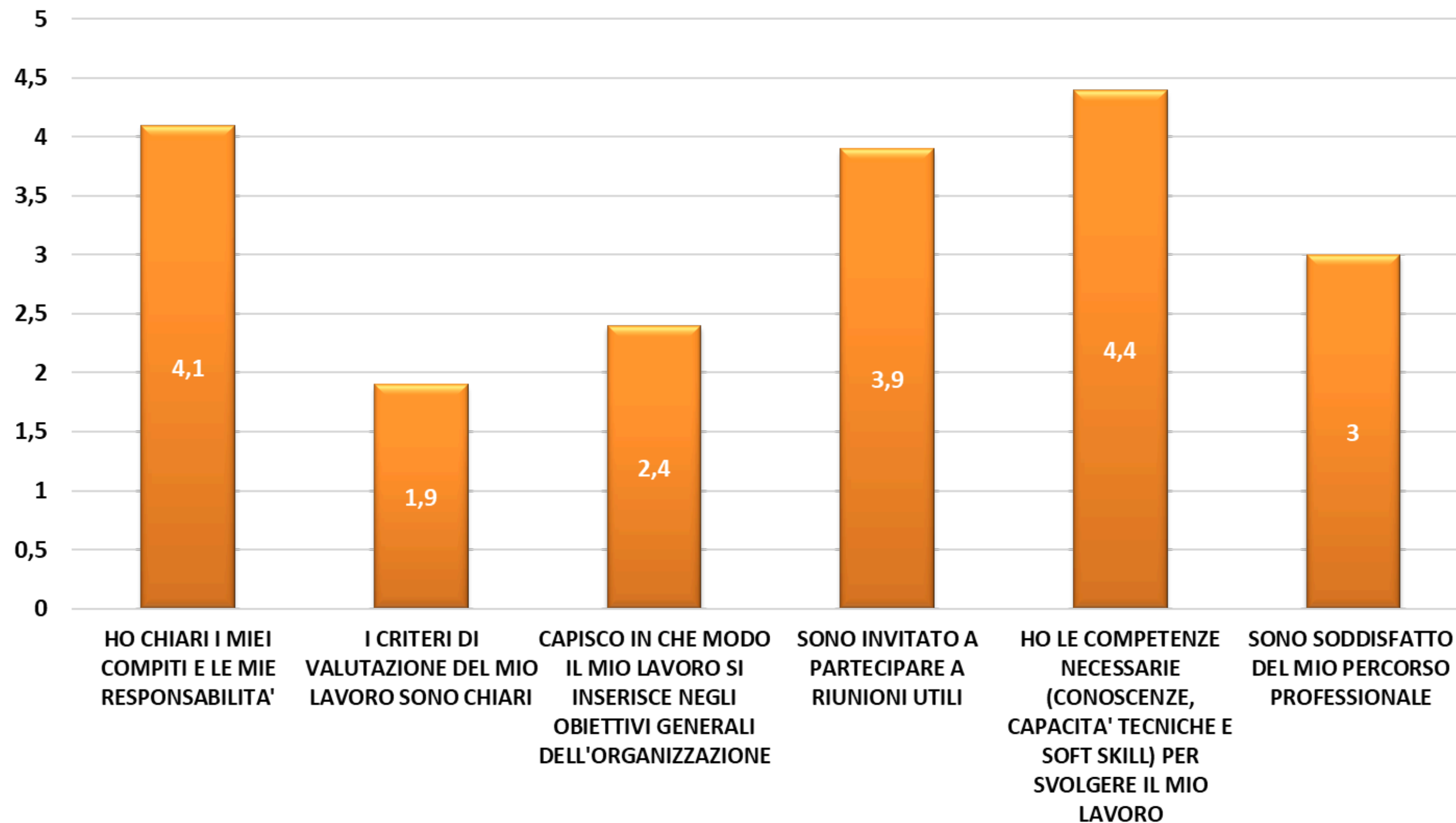
CONFRONTO TRA ETA' ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA " IL RAPPORTO TRA L'IMPEGNO RICHIESTO E LA MIA RETRIBUZIONE È GIUSTO"





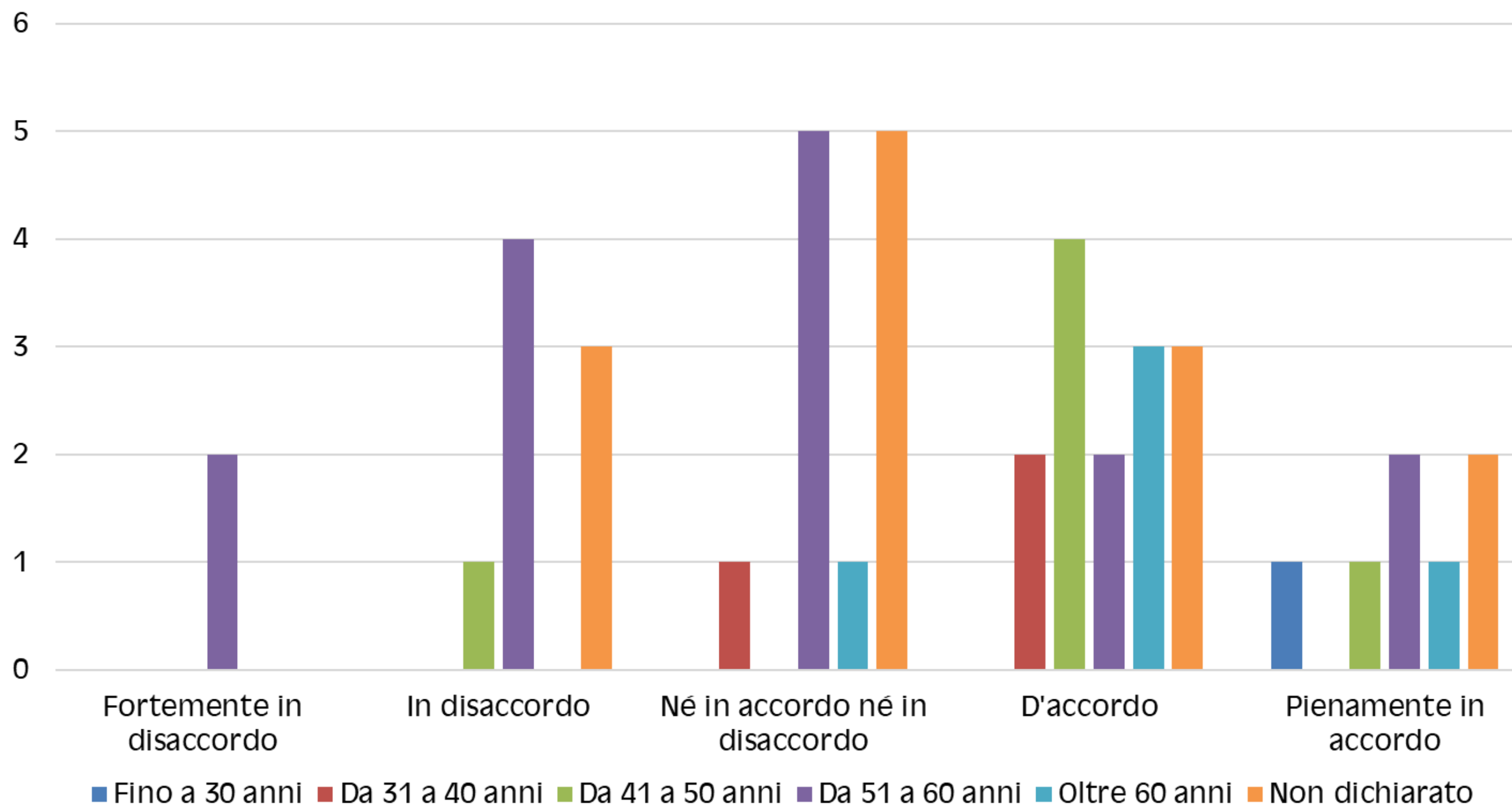
MEDIA VALORE RISPOSTE

RUOLO



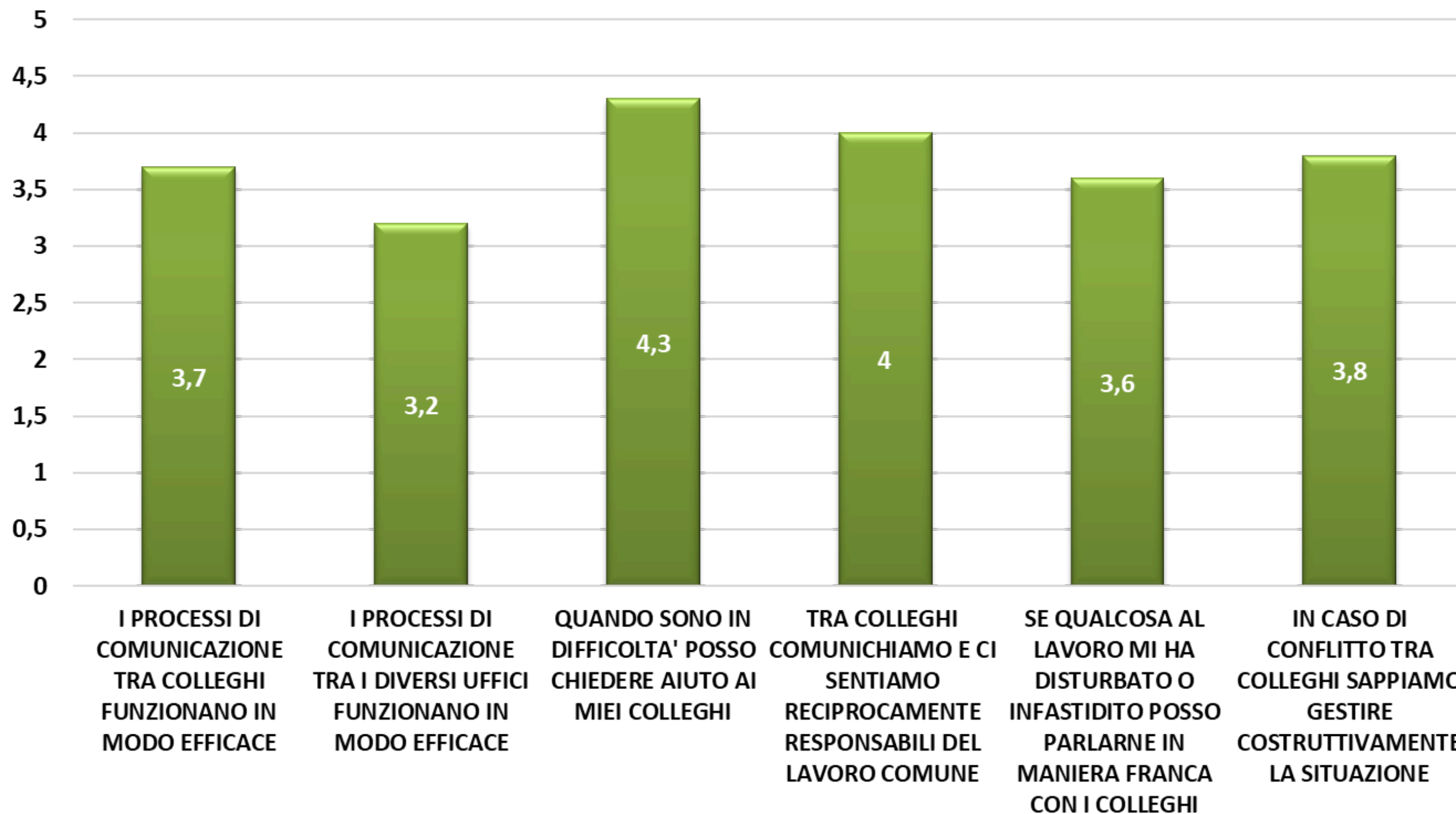


CONFRONTO TRA ETA' ANAGRAFICA E RISPOSTA ALLA DOMANDA " SONO SODDISFATTO DEL MIO PERCORSO PROFESSIONALE"





MEDIA VALORE RISPOSTE

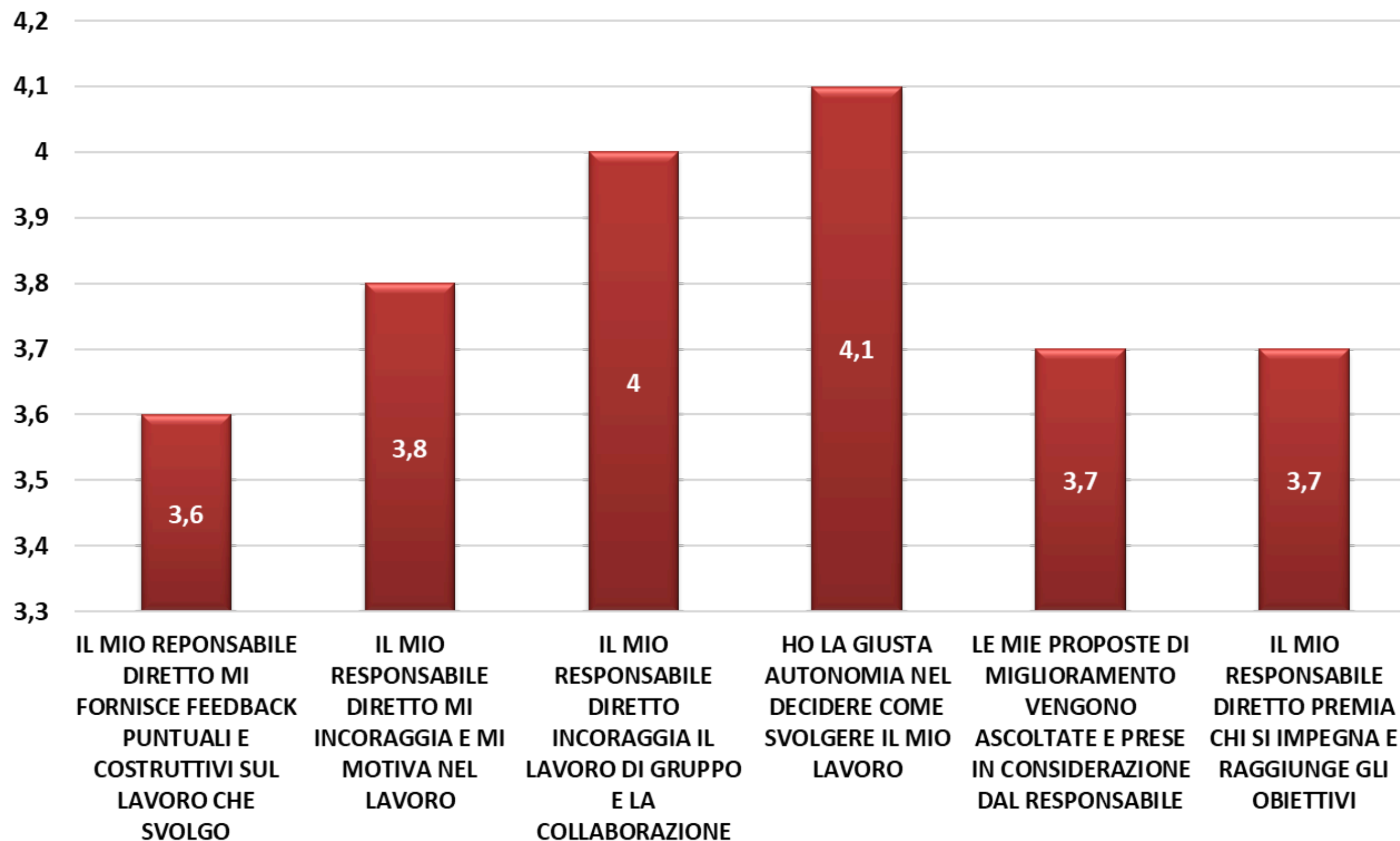


RELAZIONE CON I COLLEGHI



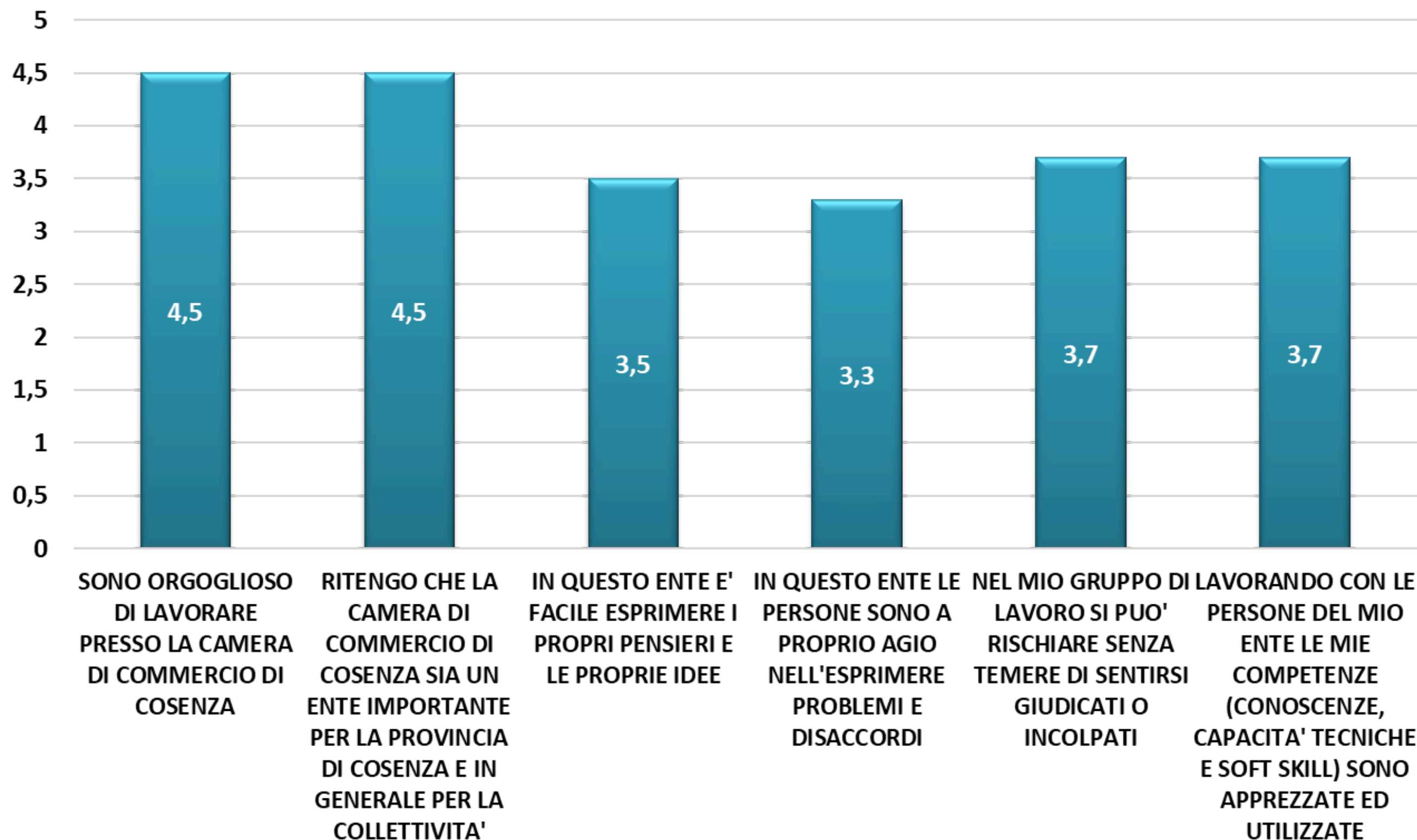
**RELAZIONE CON IL
RESPONSABILE
DIRETTO**

MEDIA VALORE RISPOSTE





MEDIA VALORE RISPOSTE



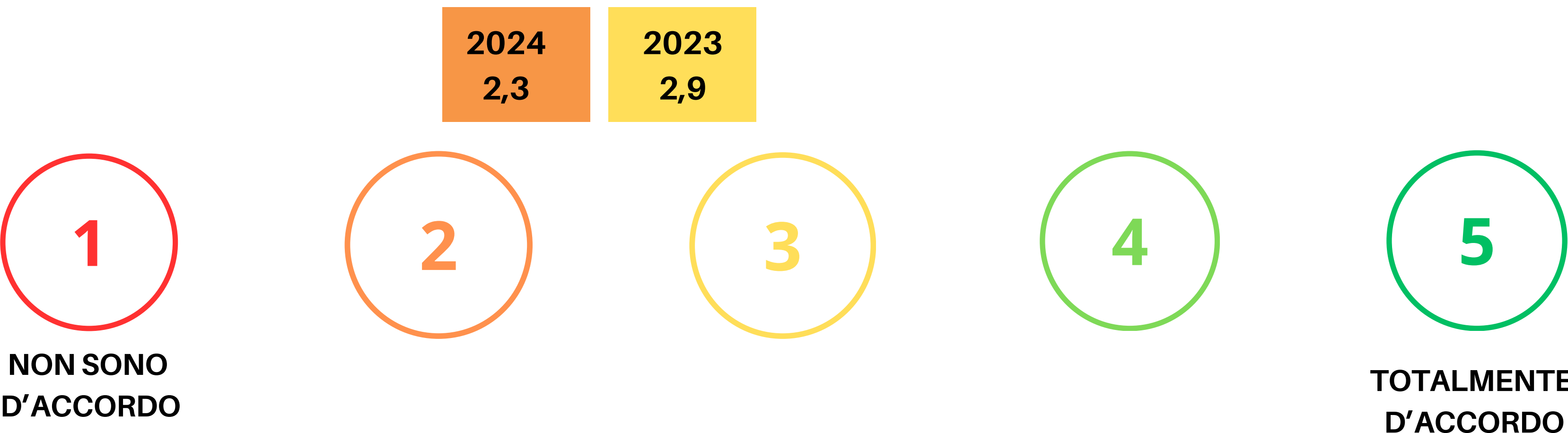
SICUREZZA
PSICOLOGICA



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 2024 questo giudizio negativo è diminuito.





RILEVANZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO PER IL TERRITORIO

RIMANE SOSTANZIALMENTE INVARIATA LA 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



2024	2023
4,5	4,7

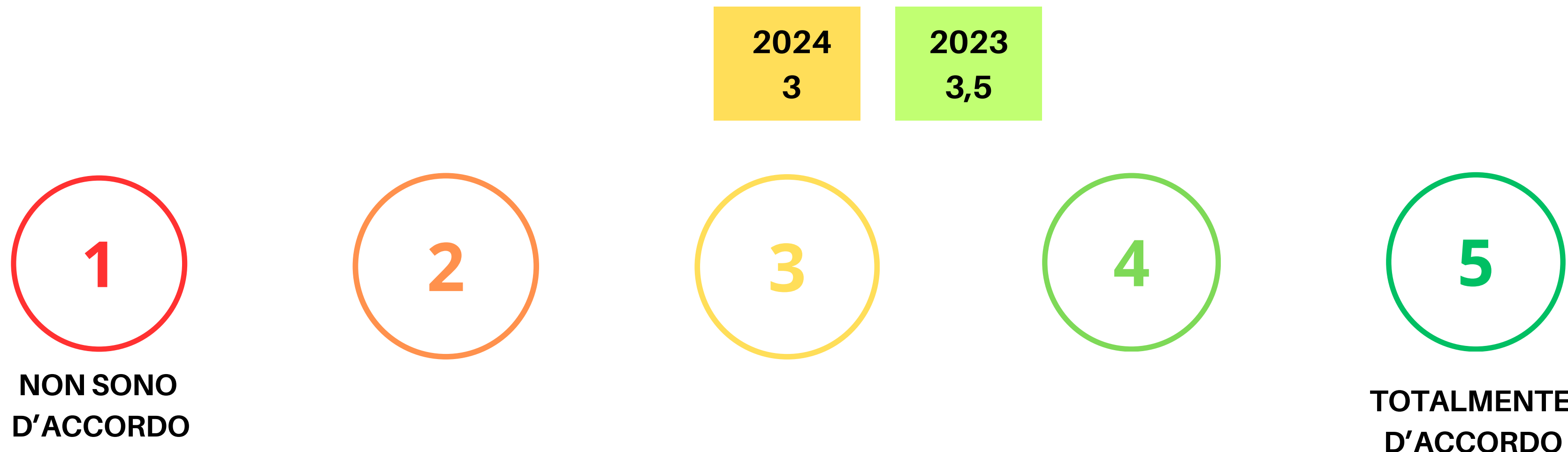


TOTALMENTE
D'ACCORDO



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.





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



2024
4,1

2023
4,3

TOTALMENTE
D'ACCORDO



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

ITEM "ROVESCiato"

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

Questo giudizio positivo è aumentato nel 2024.

2024
1,9

2023
2,4

1

2

3

4

5

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO



COMPETENZE NECESSARIE PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO

I DIPENDENTI VALUTANO LE PROPRIE COMPETENZE ADEGUATE AL LAVORO CHE SVOLGONO

Questo giudizio rimane invariato nel 2024.



NON SONO
D'ACCORDO



2024	2023
4,4	4,4

TOTALMENTE
D'ACCORDO



ORGOGGIO DI LAVORARE IN CAMERA DI COMMERCIO

NEL 2024 I DIPENDENTI CONFERMANO DI ESSERE ORGOGLIOSI DI LAVORARE PER IL PROPRIO ENTE



NON SONO
D'ACCORDO



2023	2024
4,5	4,5



TOTALMENTE
D'ACCORDO



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



NON SONO
D'ACCORDO

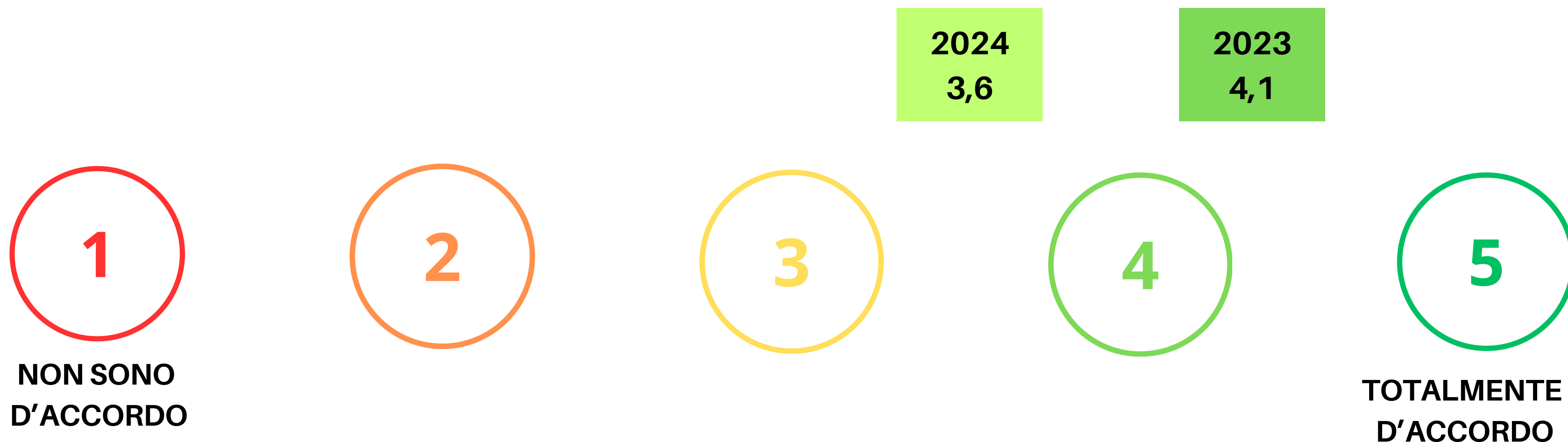


TOTALMENTE
D'ACCORDO



RAPPORTO CON IL RESPONSABILE DIRETTO

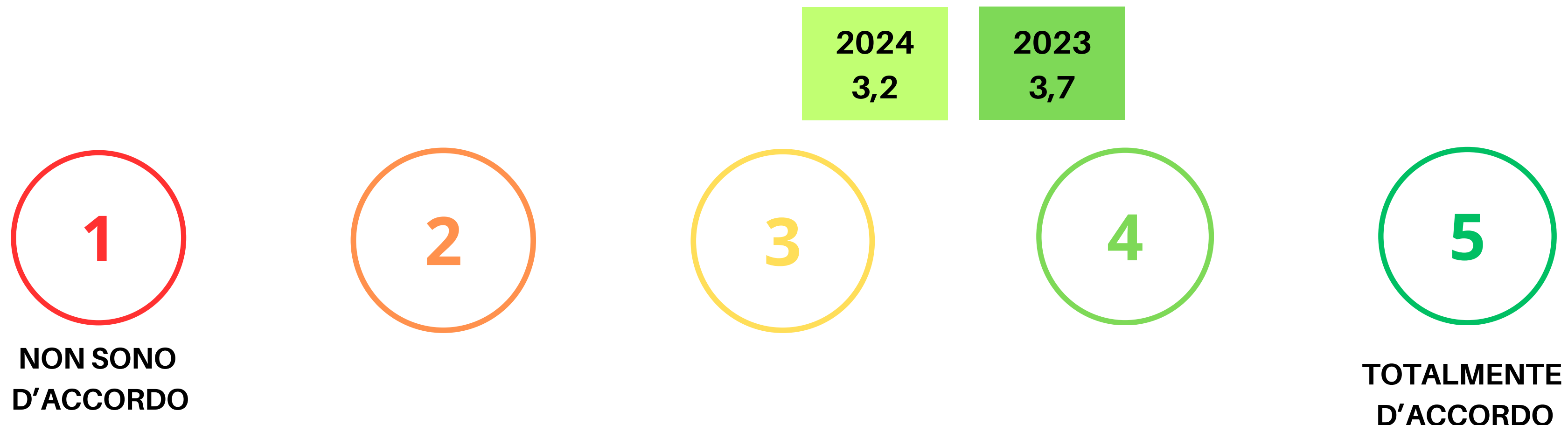
NEL 2024 SUBISCE UNA LIEVE FLESSIONE LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI RISPETTO ALLA QUALITA' DELLE INTERAZIONI CON I RESPONSABILI DIRETTI, CHE FORNISCONO FEEDBACK PUNTUALI E COSTRUTTIVI SUL LAVORO SVOLTO





INFORMAZIONE CORRETTA SULLE MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

NEL 2024 SUBISCE UNA LIEVE FLESSIONE LA PERCEZIONE DEI DIPENDENTI SULLA CHIAREZZA DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DEL PROPRIO LAVORO





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 2023



ANNO 2024





PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ANNO 2024



Il personale indica come prima proposta migliorativa
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Le proposte aggiuntive indicate sono:

- L'adozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita
- Miglioramento del sistema retributivo anche per la contribuzione pensionistica



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 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 97,7%: 43 dipendenti su 44 hanno risposto al Questionario.

Gli ambiti di maggiore soddisfazione sono riconducibili alla sicurezza psicologica (3,9), al ruolo (3,8), alla relazione con il responsabile diretto (3,8) e con i colleghi (3,8).

I valori più bassi si riscontrano nella cultura organizzativa (3,4). 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.

Dal confronto con i risultati dell'indagine condotta nel 2023 si registra innanzitutto un miglioramento nell'ambito della "Sicurezza Psicologica" ed in particolare nella percezione dei dipendenti di poter "rischiare" senza temere di sentirsi incolpati o giudicati dal gruppo di lavoro. Rimane inoltre invariata la percezione dei dipendenti di essere orgogliosi di lavorare presso la Camera di commercio di Cosenza, registrandosi un valore di 4,5 sia nell'anno 2023 che nell'anno 2024.

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 una flessione nella percezione dei dipendenti circa la promozione all'interno della Camera di commercio di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Tale risultato viene confermato tra le proposte di miglioramento segnalate.

**Considerazioni
conclusive**



Gli items sulla “Relazione con il responsabile diretto” registrano valori lievemente inferiori o coincidenti con quelli emersi dall’indagine condotta nel 2023, fatta eccezione per la percezione di ricevere feedback puntuali e costruttivi sul lavoro svolto che subisce una flessione dello 0,5, passando dal valore di 4,1 a quello di 3,6. In lieve flessione anche la percezione dei dipendenti di vedere le proprie proposte di miglioramento ascoltate e prese in considerazione dal responsabile diretto, che scende da 4 nel 2023 a 3,7 nel 2024.

Nell’ambito della “Relazione tra colleghi” le valutazioni espresse dai dipendenti restano sostanzialmente invariate, fatta eccezione per il punteggio registrato relativamente all’item volto ad indagare il grado di efficacia dei processi di comunicazione tra i diversi uffici che subisce una flessione dello 0,4, passando da 3,6 a 3,2 nel 2024.

L’analisi del cluster dedicato al “Ruolo” evidenzia livelli di soddisfazione del personale in lieve diminuzione rispetto al 2024 ma sostanzialmente posizionati su valori positivi. Fa eccezione la valutazione circa la chiarezza dei criteri di valutazione del personale, che subisce una diminuzione di 0,4 punti. Tale dato è confermato dalle risposte sulle proposte di miglioramento organizzativo da cui emerge che il personale indica come prima proposta migliorativa proprio il sistema di valutazione del personale.

**Considerazioni
conclusive**



Da osservare inoltre che la percezione dei dipendenti di possedere competenze (conoscenze, capacità tecniche, soft skill) adeguate al lavoro svolto resta invariata, attestandosi anche nel 2024 sul valore di 4,4.

In lieve flessione, al contrario, il livello di soddisfazione dei dipendenti circa il proprio percorso professionale, che passa da 3,7 nel 2023 a 3,4 nel 2024.

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

- 1) Il sistema di valutazione del personale
- 2) Sistema di distribuzione degli incentivi
- 3) La valorizzazione del personale.

**Considerazioni
conclusive**



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Fine