



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO 2019



NOTA METODOLOGICA

Il presente report mette a confronto i risultati dell'**indagine sul benessere organizzativo** della Camera per le annualità 2018 e 2019.

Il **questionario** è composto da **15 domande** che **garantiscono l'analisi** degli ambiti di interesse più significativi:

1. Percezione di sé (ruolo, competenze) rispetto all'ambiente di lavoro;
2. Condivisione politiche e obiettivi organizzativi;
3. Collaborazione con il management dell'ente e riconoscimento professionale.

La **scala** del questionario va da 1 (non sono d'accordo) a 6 (completamente d'accordo). Nel confronto è stata data priorità al dato e al suo posizionamento nella scala di valori.

Nel 2018 è stata inserita una ulteriore domanda per rilevare le proposte di miglioramento organizzativo da parte del personale dell'ente.

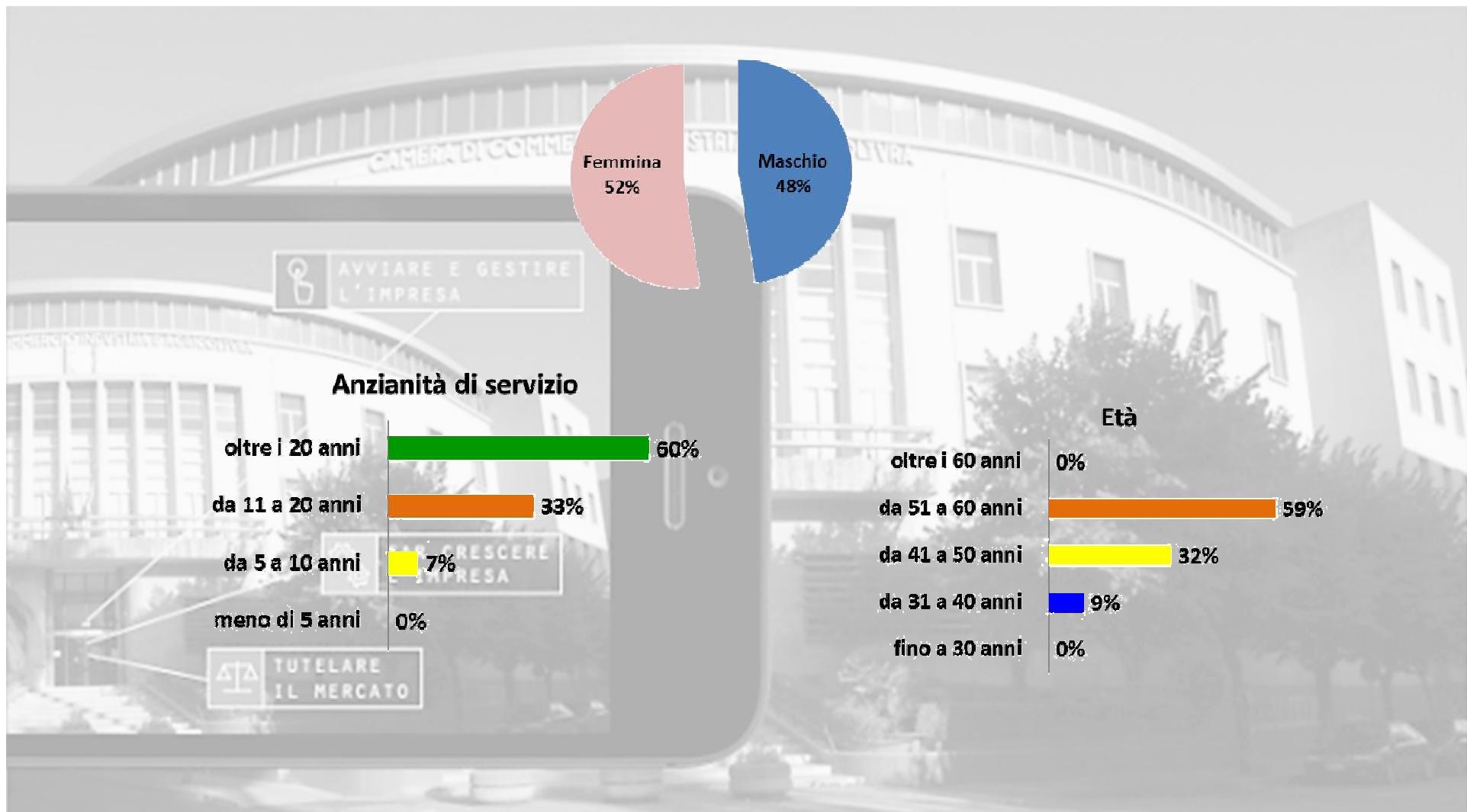
Nel 2019 tale domanda è stata confermata.

RISULTATI

	Annualità 2018	Annualità 2019
Somministrazione	52 dipendenti	50 dipendenti
Questionari compilati	36 (37 restituiti, di cui 1 senza risposte)	31 (31 completi)
Redemption (su questionari con risposte)	69%	62%
Media	<ul style="list-style-type: none"> - 11 risposte hanno un valore superiore a 4 - 3 risposte hanno una media tra 2,83 e 3,46 ! 	<ul style="list-style-type: none"> - 12 risposte hanno un valore superiore a 4 - Solo 2 risposte hanno una media inferiore al 4 ma superiore a quella precedente: 2,93 e 3,96
Proposte di miglioramento	19 questionari risultano correttamente compilati (<u>massimo 3 risposte da ordinare secondo una scala di importanza da 1 a 3</u>)	Tutti i questionari risultano correttamente compilati

Risultati indagine Benessere Organizzativo CCIAA COSENZA – confronto 2018-2019 (Giugno 2019)

GENERE, ETA', ANZIANITA' DI SERVIZIO



Risultati indagine Benessere Organizzativo CCIAA COSENZA – confronto 2018-2019 (Giugno 2019)

SICUREZZA DEL LUOGO DI LAVORO (A)

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

Nel 2019 questo giudizio positivo è aumentato.

2018
4,06

2019
4,67

1

2

3

4

5

6

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

L'IDENTITA' DI GENERE E' UN OSTACOLO ALLA VALORIZZAZIONE (B)

I dipendenti ritengono che L'IDENTITÀ DI GENERE NON COSTITUISCA UN OSTACOLO alla propria valorizzazione professionale. Nel 2019 la percezione di questo ostacolo è ancora leggermente diminuita.

2019	2018
2,25	2,81



1



2



3



4



5



6

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

RAPPORTO TRA IMPEGNO RICHIESTO E RETRIBUZIONE (C)

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

Nel 2019 il disaccordo è leggermente diminuito.

2018	2019	!
2,83	2,93	



NON SONO
D'ACCORDO



2



3



4



5



6

TOTALMENTE
D'ACCORDO

RUOLO ADEGUATO AL PROFILO PROFESSIONALE (D)

Novità: Il personale RITIENE il proprio RUOLO ADEGUATO al PROFILO PROFESSIONALE, da sottolineare il miglioramento rispetto al dato 2018



COMPETENZE NECESSARIE PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO (E)

I dipendenti valutano le proprie COMPETENZE ADEGUATE al lavoro che svolgono. Il dato rimane identico.



SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI PER IL LAVORO IN GRUPPO (F)

Si riscontra un **MIGLIOR LIVELLO DI SODDISFAZIONE** sulle azioni adottate dalla GOVERNANCE per favorire la COLLABORAZIONE tra dipendenti. Il dato è aumentato.

1

2

3

2018
4,34

2019
5,09

4

5

6

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E SFERA PERSONALE (G)

La CONCILIAZIONE tempi di lavoro e sfera personale evidenzia UN LEGGERO miglioramento

1

2

3

2018
3,46

2019
3,96

!

4

5

6

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

ORGOGLIO DI LAVORARE IN CAMERA DI COMMERCIO (H)

I dipendenti dell'Ente sono ANCORA PIU' ORGOGLIOSI di lavorare per il proprio ente. Il dato è aumentato fino a raggiungere quasi il massimo.



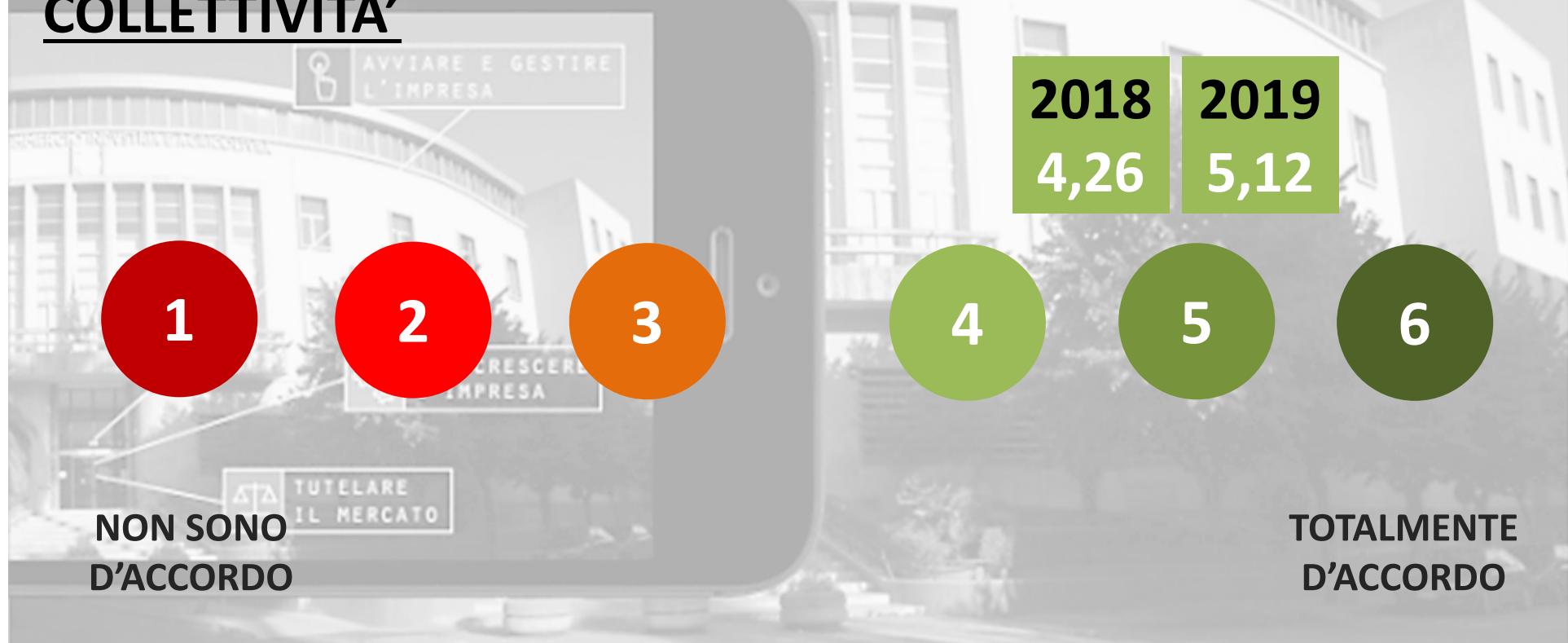
NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

	2018	2019
	5,12	5,58

«RILEVANZA» DELLA CAMERA DI COMMERCIO PER IL TERRITORIO (I)

Sono aumentati i dipendenti che ritengono che la Camera sia un ENTE IMPORTANTE per la provincia e per la COLLETTIVITA'



OBIETTIVI STRATEGICI CONDIVISI (L)

Sono aumentati anche i dipendenti che evidenziano che gli OBIETTIVI STRATEGICI della Camera sono CONDIVISI e resi noti al personale



NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

INFORMAZIONE CORRETTA SU MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE (M)

Sono aumentati anche i dipendenti che ritengono di essere INFORMATI IN MODO CORRETTO sulle modalità di valutazione delle proprie attività

1

2

3

4

5

6

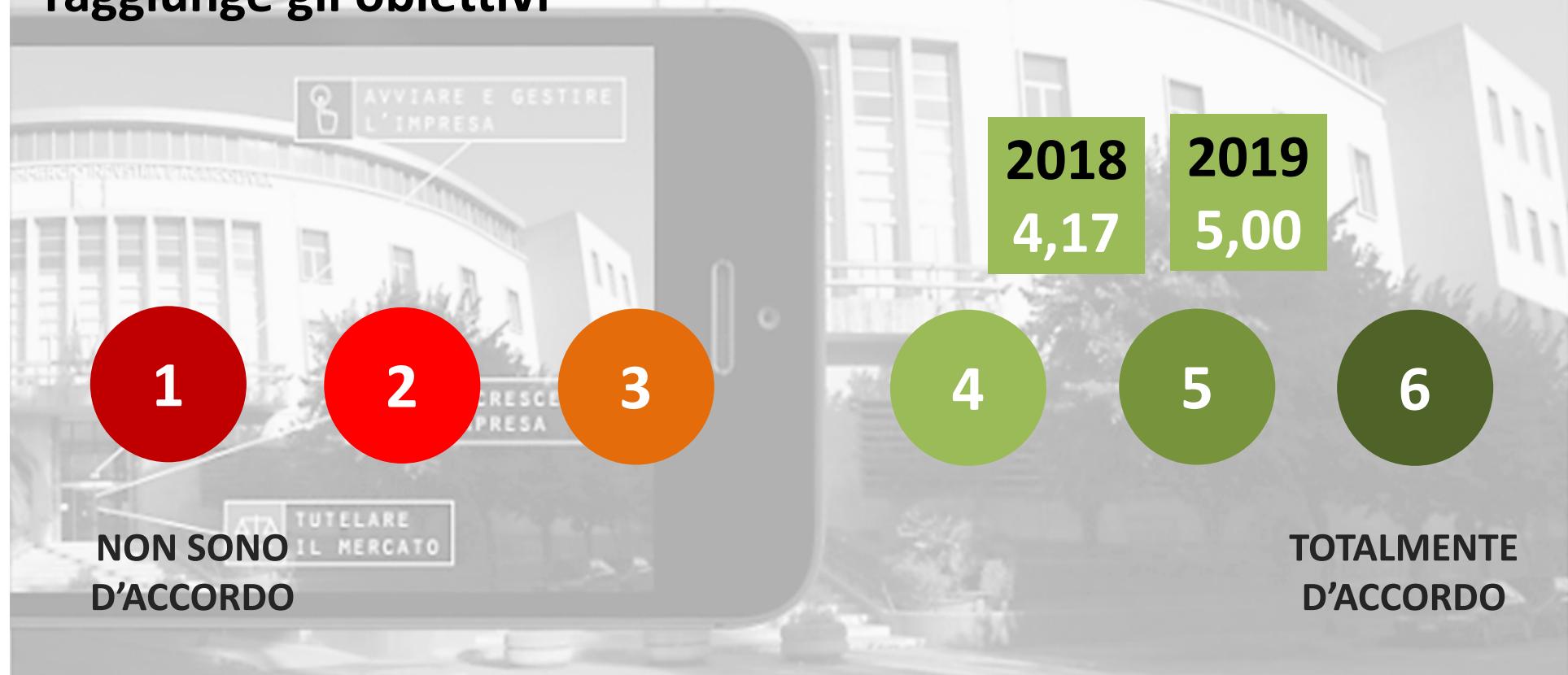
NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

2018	2019
4,3	4,7

PREMIALITA' PER IL PERSONALE CHE SI IMPEGNA E RAGGIUNGE GLI OBIETTIVI (N)

Si evidenzia un miglior LIVELLO DI SODDISFAZIONE del personale rispetto ai criteri di PREMIALITA' adottati per chi raggiunge gli obiettivi



RICONOSCIMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE SUL LAVORO SVOLTO (O)

Risulta POSITIVA la VALUTAZIONE dei DIPENDENTI nei confronti dei propri responsabili in merito al RICONOSCIMENTO DEL LAVORO SVOLTO



COMPETENZE PROFESSIONALI DEL RESPONSABILE D'UFFICIO (P)

Rimane ESTREMAMENTE POSITIVA la valutazione dei dipendenti sulle COMPETENZE PROFESSIONALI del proprio RESPONSABILE anche se in leggera diminuzione

1

2

3

2019
4,70

2018
4,86

4

5

6

NON SONO
D'ACCORDO

TOTALMENTE
D'ACCORDO

GLI EFFETTI DELLA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (Q)

I dipendenti mostrano una MINORE PREOCCUPAZIONE riguardo agli effetti diretti della Riforma della PA sulla Camera di commercio

2019
4,00

2018
4,36



NON SONO
D'ACCORDO



TOTALMENTE
D'ACCORDO

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO¹

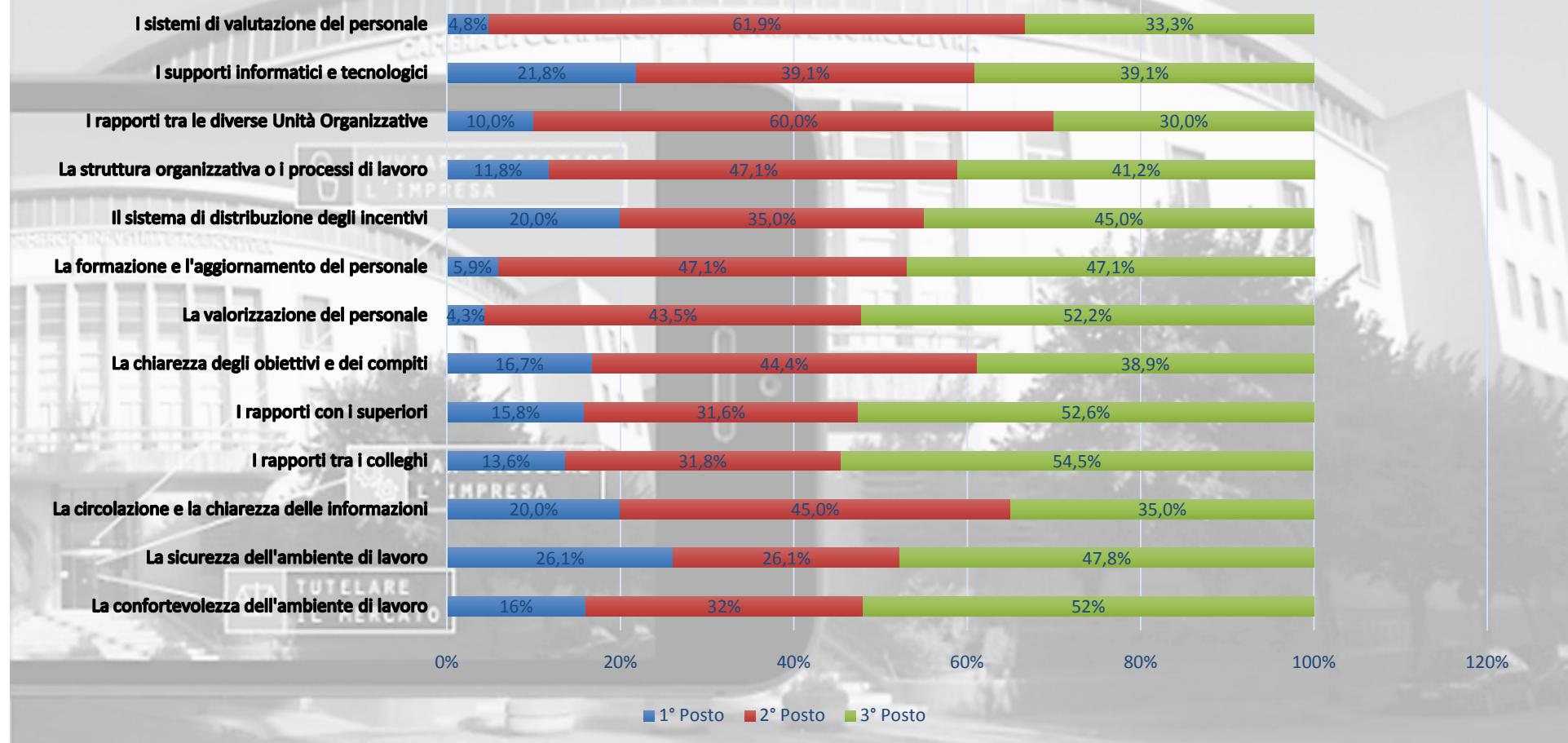
Si riporta di seguito la graduatoria, ordinata in base alla scala di importanza (dal 1 a 3), delle PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO segnalate dal personale. Al primo posto la **SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO.**



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. Nel 2019 ad ogni proposta di miglioramento è stato assegnato un valore discendente dalla somma pesata dei fattori (1, 2 e 3) cui è stato attribuito un “peso di riferimento” (0,50, 0,40, 0,30).

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO (segue)

Si riporta di seguito la distribuzione complessiva della graduatoria delle PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO segnalate dal personale



Risultati indagine Benessere Organizzativo CCIAA COSENZA – confronto 2018-2019 (Giugno 2019)

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

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

Ufficio Task Force

Dr.ssa Rosarita De Rose – *Responsabile*

Ufficio PID

Dr. Domenico Liguori - *Collaboratore*

Via Calabria, 33
87100 Cosenza

www.cs.camcom.gov.it



Risultati indagine Benessere Organizzativo CCIAA COSENZA – confronto 2018-2019 (Giugno 2019)