

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO
anno 2014

grafici

A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A.04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

A.05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

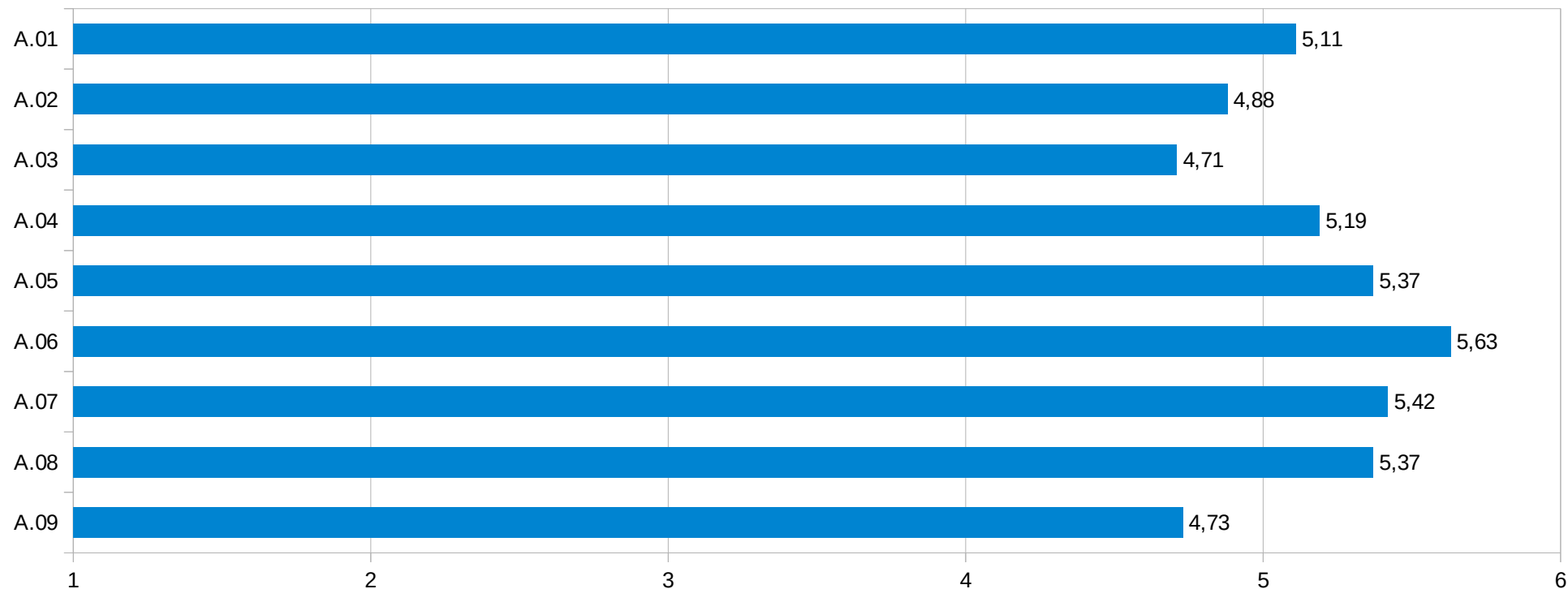
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO



La media del punteggio di questo ambito di indagine è pari a 5,27 e denota una più che positiva percezione dell'ambiente di lavoro inteso sia come luogo fisico dove avviene la prestazione che come ambiente sociale. La media del punteggio assegnato dai dipendenti della Camera di commercio di Cuneo è più elevata rispetto alla media del punteggio assegnato dai dipendenti degli altri enti analizzati dall'Autorità, peraltro anche positiva (4,2) e rispetto alle altre Camere di commercio (4,4)

B - LE DISCRIMINAZIONI

B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

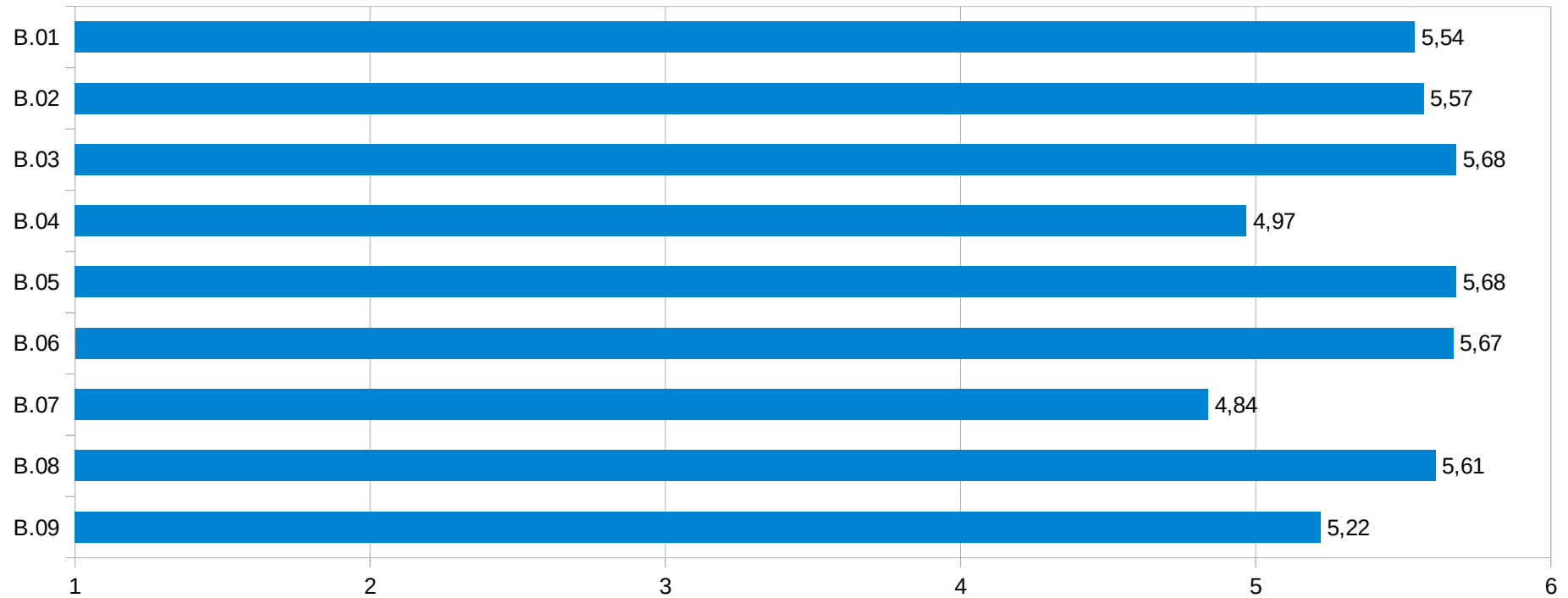
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

B - LE DISCRIMINAZIONI



La media del punteggio di questo ambito di indagine è pari a 5,42 e denota una percezione di assenza di problemi di discriminazione nell'ambiente lavorativo. Pur nella positività del giudizio si nota che gli ambiti con punteggio più basso sono quelli attinenti all'identità di genere e l'età rapportate alla valorizzazione sul lavoro. La media del punteggio assegnato dai dipendenti della Camera di commercio di Cuneo è più elevata rispetto alla media del punteggio assegnato dai dipendenti degli altri enti analizzati dall'Autorità, peraltro anche positiva (5,1) e delle altre Camere di commercio (5,1).

C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

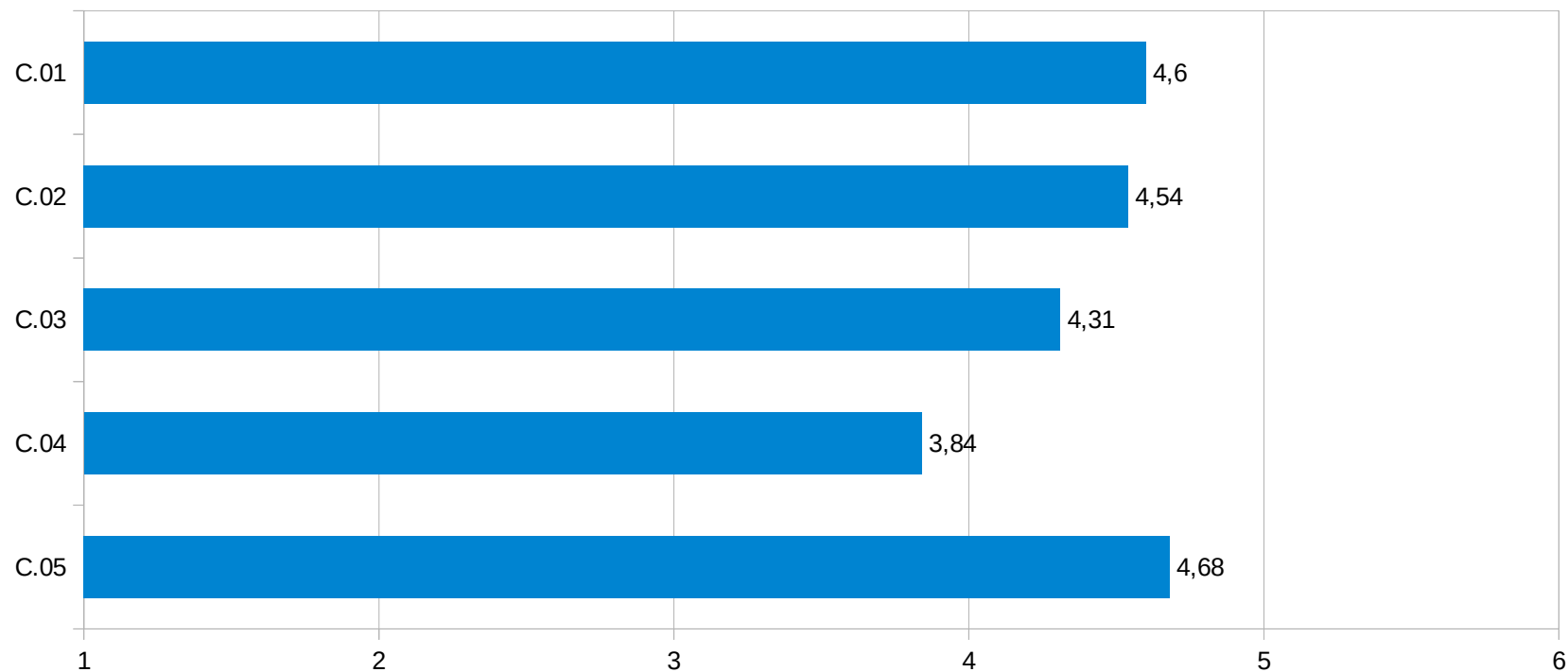
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE



La media del punteggio di questo ambito di indagine è pari a 4,39 e, pur nella positività, suggerisce margini di miglioramento nella valorizzazione del merito dei dipendenti dal punto di vista economico. Si evidenzia in ogni caso l'immagine di un'amministrazione sostanzialmente percepita come equa, in ogni caso nettamente più equa di quanto sono percepite le altre istituzioni analizzate dall'Autorità (3,2) e le altre Camere di commercio (3,3).

D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

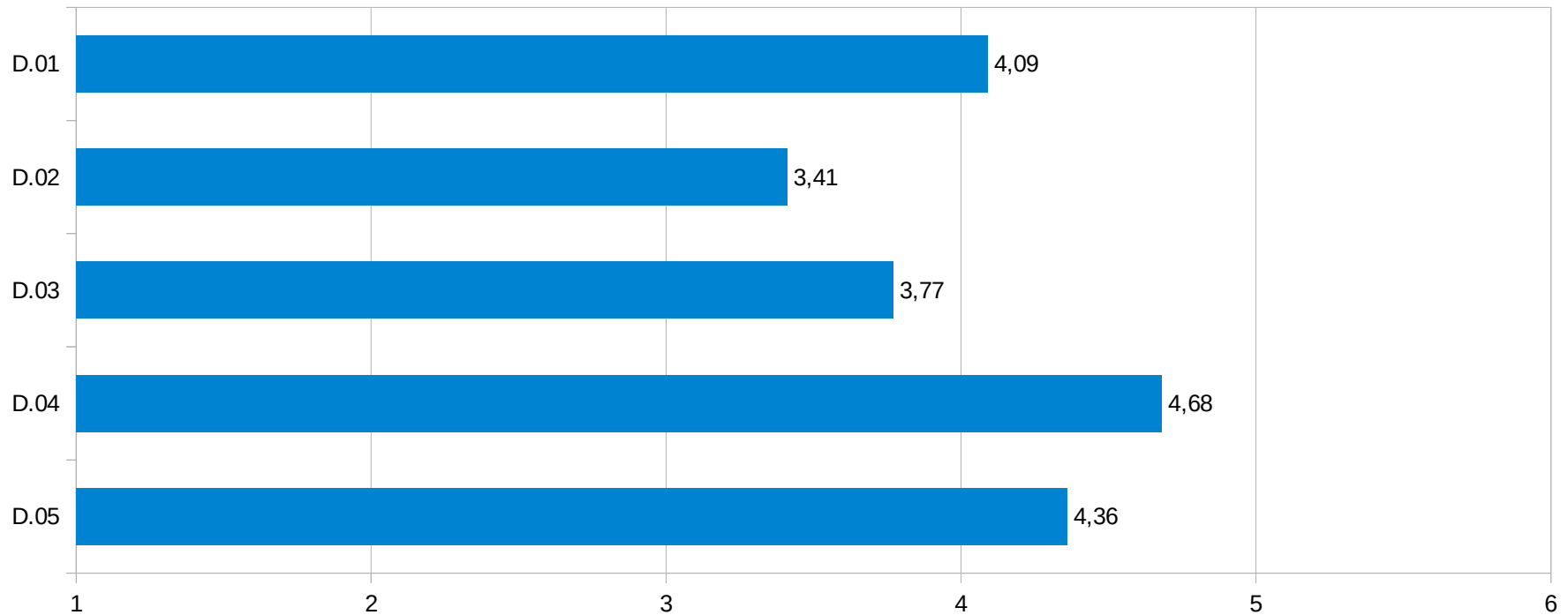
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE



La media del punteggio di questo ambito di indagine è pari a 4,06 e, pur nella positività, è la più bassa dell'ambito del benessere organizzativo evidenziando la difficoltà di configurare percorsi di carriera collegati al merito caratteristica dei rapporti di lavoro del settore pubblico e dipendente da vincoli contrattuali difficilmente declinabili in articolazioni di sviluppo di professionalità. Si evidenzia in ogni caso l'immagine di un'amministrazione nettamente più aperta rispetto alle altre istituzioni analizzate dall'Autorità (3,0) e rispetto alle altre Camere di commercio (3,2).

E – IL MIO LAVORO

E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

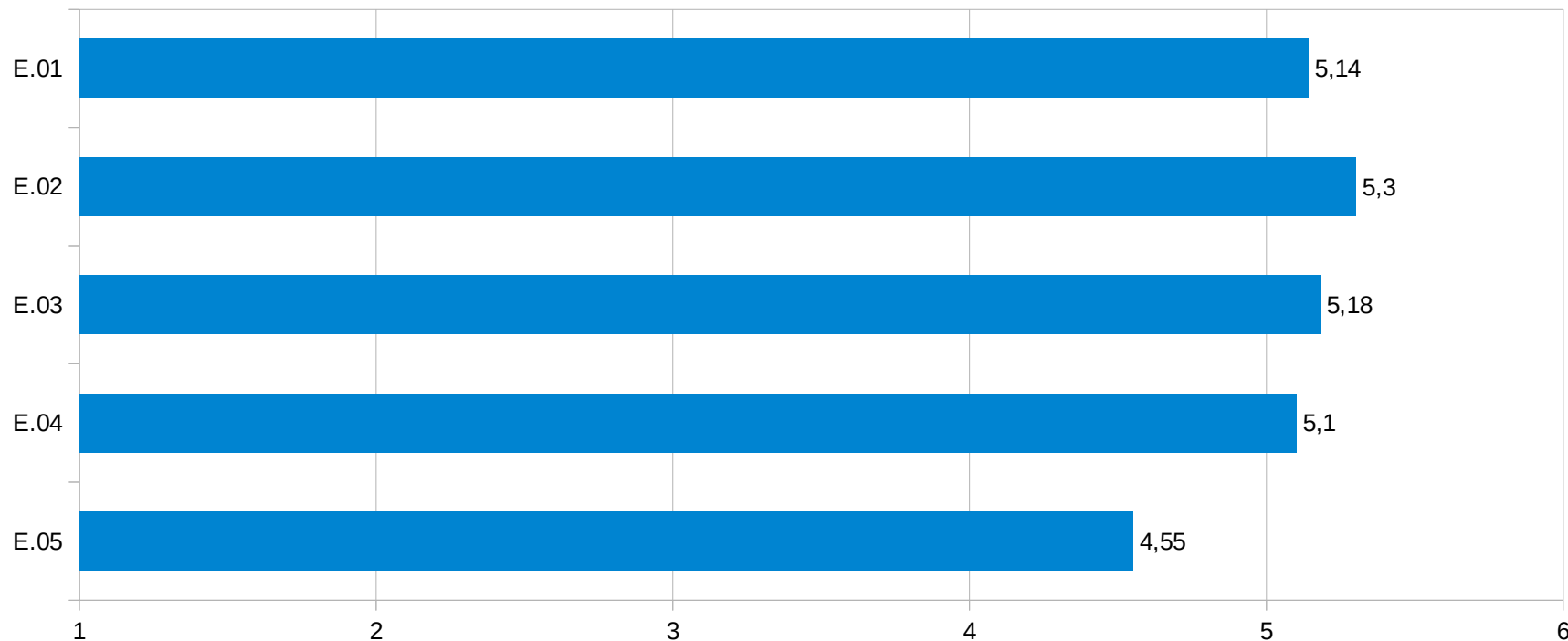
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

E – IL MIO LAVORO



La media del punteggio di questo ambito di indagine è molto elevata (pari a 5,05). Denota da parte dei dipendenti una consapevolezza diffusa del proprio ruolo professionale nell'ambito dell'amministrazione e un rapporto positivo con le mansioni svolte. Si evidenzia anche qui l'immagine di una forza lavoro mediamente più motivata e consapevole rispetto ai dipendenti delle altre istituzioni analizzate dall'Autorità (4,4) e delle altre Camere di commercio (4,5). Il valore meno evidentemente positivo si riscontra in corrispondenza della realizzazione personale, unica voce che pur avendo una valutazione positiva, non supera i 5 punti.

F – I MIEI COLLEGHI

F.01 - Mi sento parte di una squadra

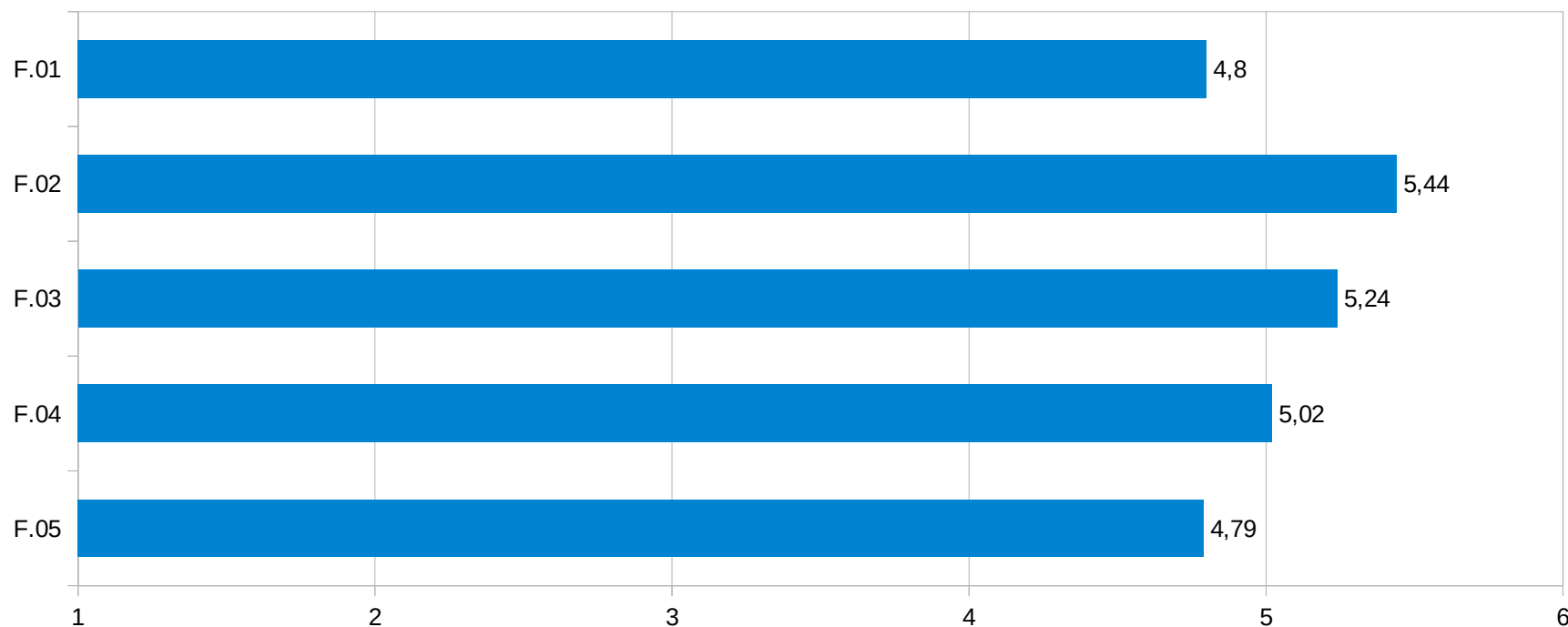
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

F – I MIEI COLLEGHI



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è elevata (pari a 5,05). Evidenzia la percezione diffusa di uno spirito di condivisione e collaborazione tra colleghi di lavoro accompagnato da stima e rispetto. Si evidenzia anche qui l'immagine di un'organizzazione con clima interno mediamente più positivo rispetto ai dipendenti delle altre istituzioni analizzate dall'Autorità (4,3) e rispetto alle altre Camere di commercio (4,4).

G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

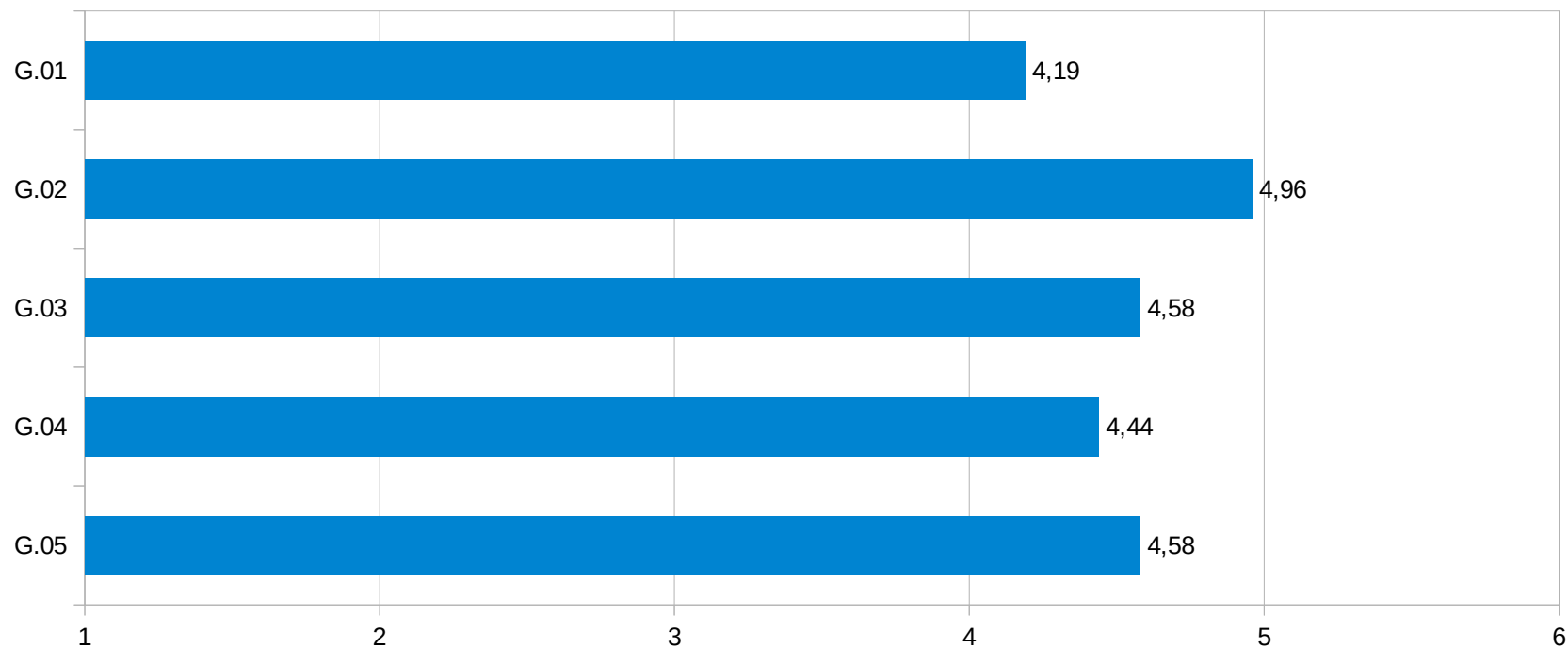
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

G – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è positiva (pari a 4,55). Evidenzia la percezione diffusa di un contesto lavorativo con regole definite in modo chiaro, compiti delineati, formazione adeguata e con supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il valore medio anche qui è superiore a quello delle altre istituzioni (3,3) e a quello delle altre Camere di commercio (3,7)

H – IL SENSO DI APPARTENENZA

H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

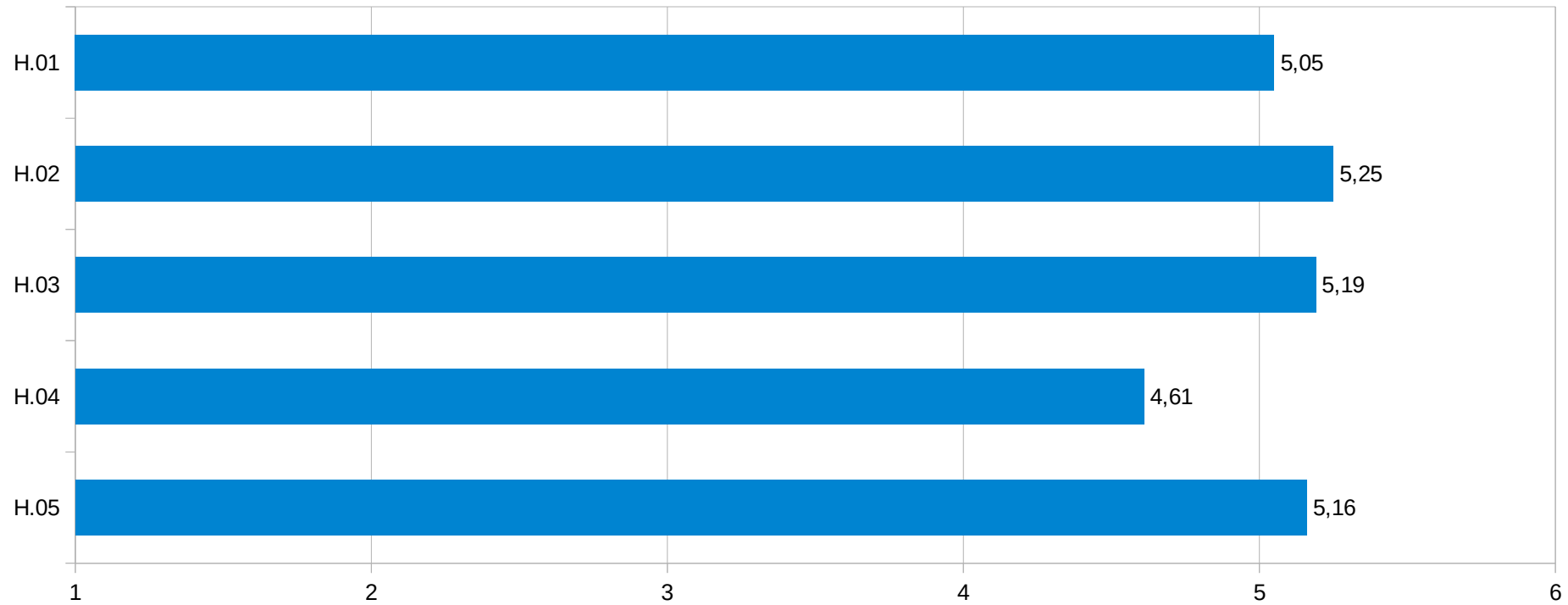
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente

H – IL SENSO DI APPARTENENZA



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è molto elevata (pari a 5,14). Denota un senso di appartenenza molto sviluppato nei dipendenti molto più evidente di quello già positivo della generalità degli altri enti analizzati(4,3) e delle altre Camere di commercio (4,3).

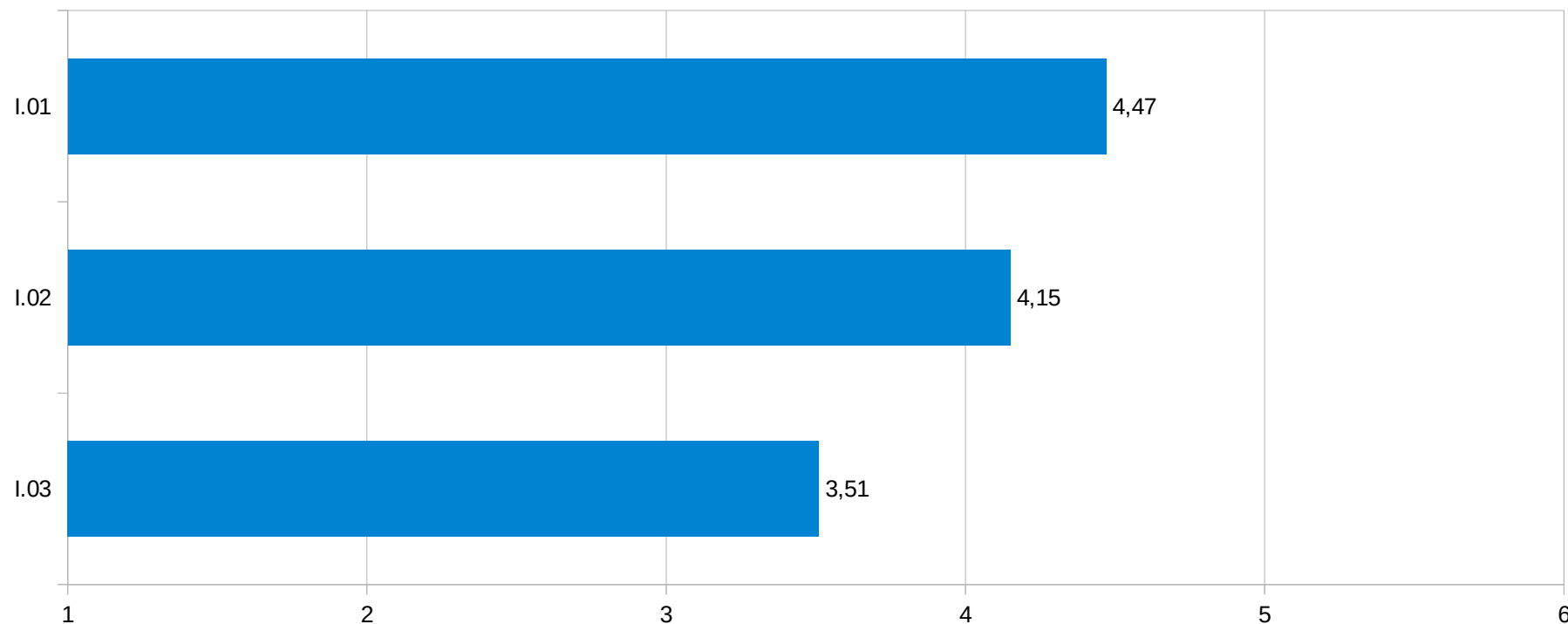
I – L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I – L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è positiva (pari a 4,04). Evidenzia la percezione da parte dei dipendenti di lavorare in un ente abbastanza importante per la collettività soprattutto nella visuale dell'utenza servita e della comunità di appartenenza, meno nella visuale della collettività in generale. Ciò può dipendere dal fatto che l'ambito amministrato dalla Camera di commercio è noto prevalentemente alla realtà economica che se ne serve e non al comune cittadino che la conosce poco in quanto non ha impatto sulla sua vita quotidiana. In ogni caso anche qui il valore medio complessivo dell'ambito di indagine è superiore a quelle delle altre istituzioni (4,0) e delle altre Camere di commercio (3,5).

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

B - Le discriminazioni

C - L'equità nella mia amministrazione

D - La carriera e lo sviluppo professionale

E - Il mio lavoro

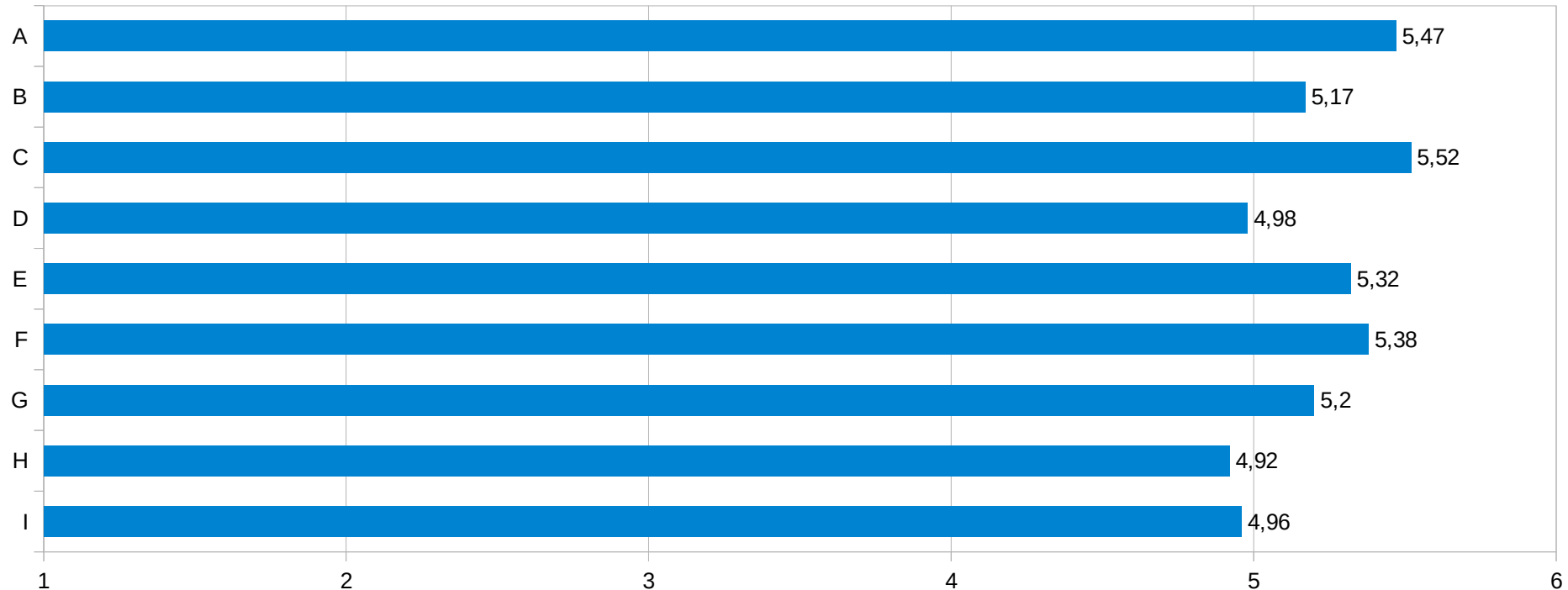
F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L'immagine della mia amministrazione

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



La scala di importanza attribuita dai dipendenti camerali ai vari ambiti di indagine vede al primo posto l'equità dell'amministrazione (che per gli altri enti è al penultimo) e all'ultimo posto il senso di appartenenza (che per gli altri enti è al 2° posto). Peraltro, come per gli altri enti analizzati, non c'è grande differenza di livello di importanza attribuita ai vari ambiti di indagine: sono ritenuti mediamente tutti importanti. Il gap maggiore tra l'importanza attribuita all'ambito di analisi e la percezione di benessere la troviamo in corrispondenza dell'equità che costituisce quindi l'aspetto che più di altri necessita di interventi migliorativi seppure in misura minima. Il gap è infatti poco più di un punto che rappresenta lo scarto di adeguatezza del benessere percepito rispetto all'aspettativa in ambito di equità: 5,52 importanza attribuita – 4,39 percezione di benessere. In due casi (discriminazione e senso di appartenenza) il livello di benessere percepito è addirittura superiore all'aspettativa mentre per i restanti ambiti lo scostamento tra i due valori è decisamente basso.

L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

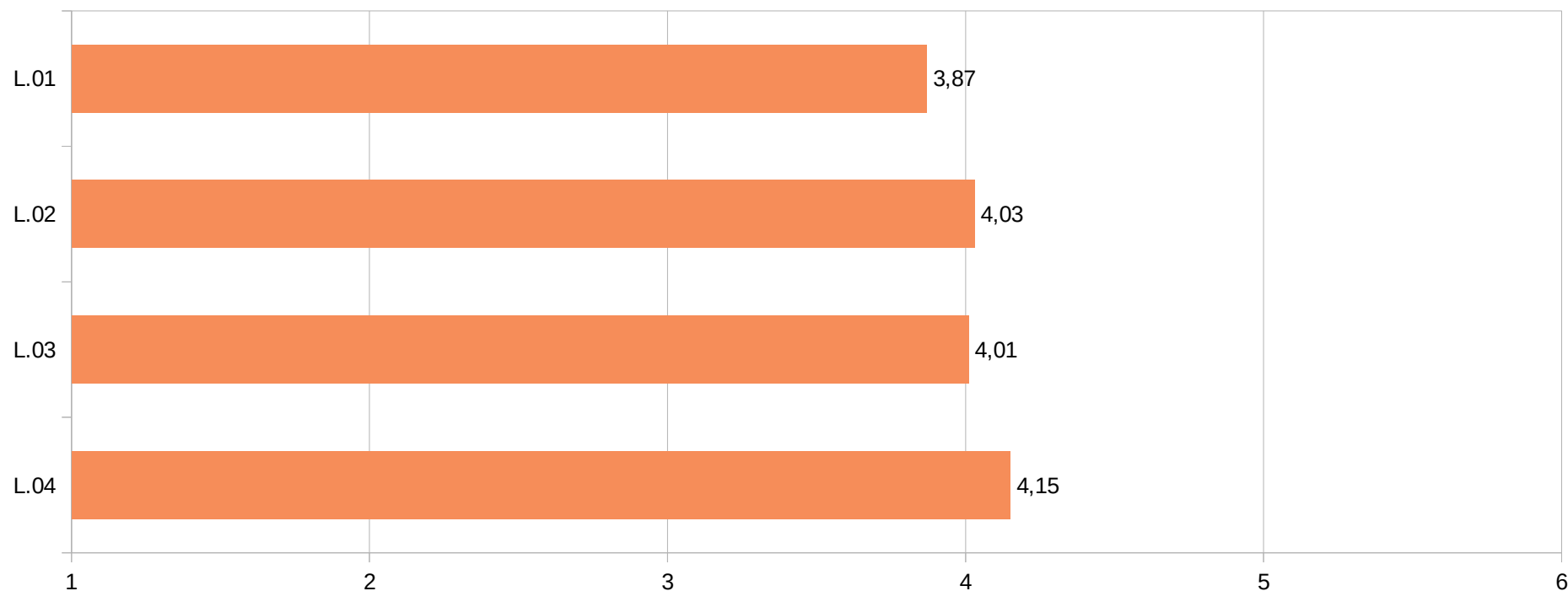
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione

L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

L – LA MIA ORGANIZZAZIONE



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è positiva (pari a 4,02). Evidenzia la percezione da parte dei dipendenti di condividere la mission, le strategie e gli obiettivi dell'Ente e anche la loro correlazione al contributo lavorativo prestato. Anche qui il valore medio complessivo dell'ambito di indagine per la Camera di commercio di Cuneo è superiore a quelle delle altre istituzioni (3,1) e delle altre Camere di commercio (3,5).

M – LE MIE PERFORMANCE

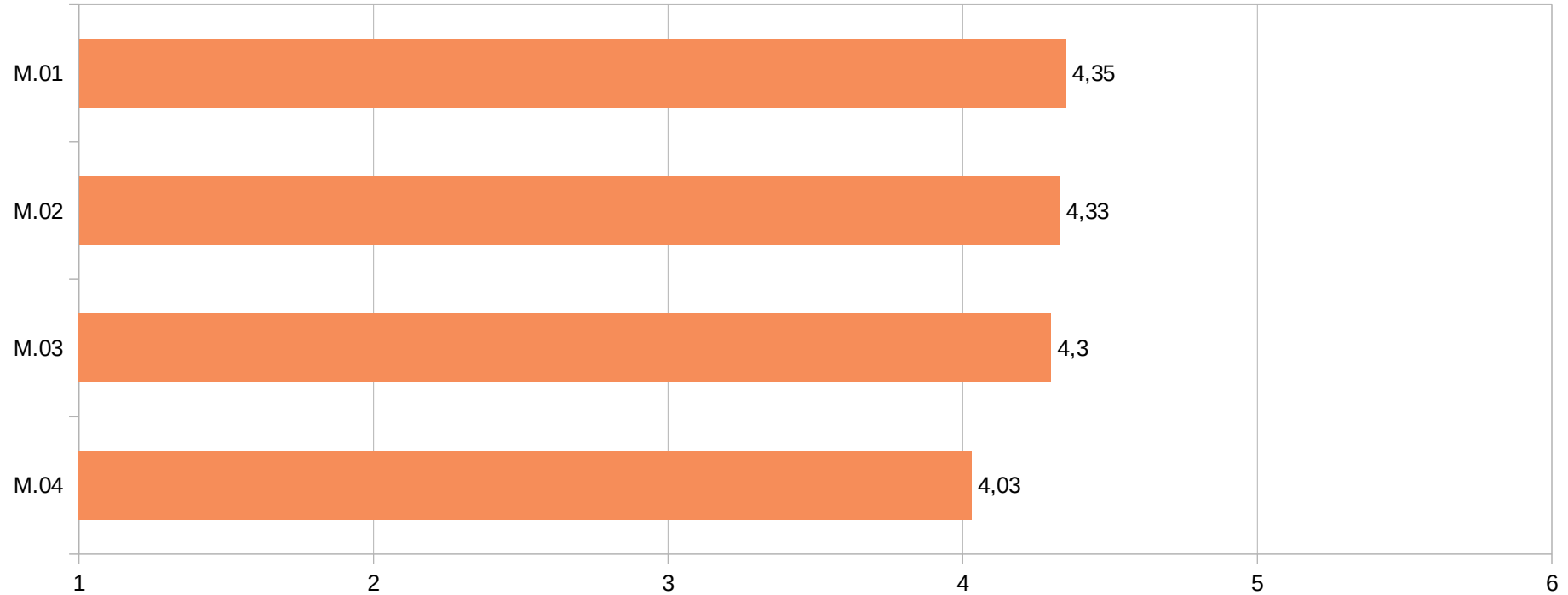
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

M – LE MIE PERFORMANCE



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è positiva (pari a 4,25). Evidenzia la percezione da parte dei dipendenti di essere valutato in modo conforme al proprio lavoro e secondo risultati attesi noti. Anche in questo aspetto qui il valore medio complessivo dell'ambito di indagine per la Camera di commercio di Cuneo è superiore a quelle delle altre istituzioni (3,4) e delle altre Camere di commercio (3,6).

N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

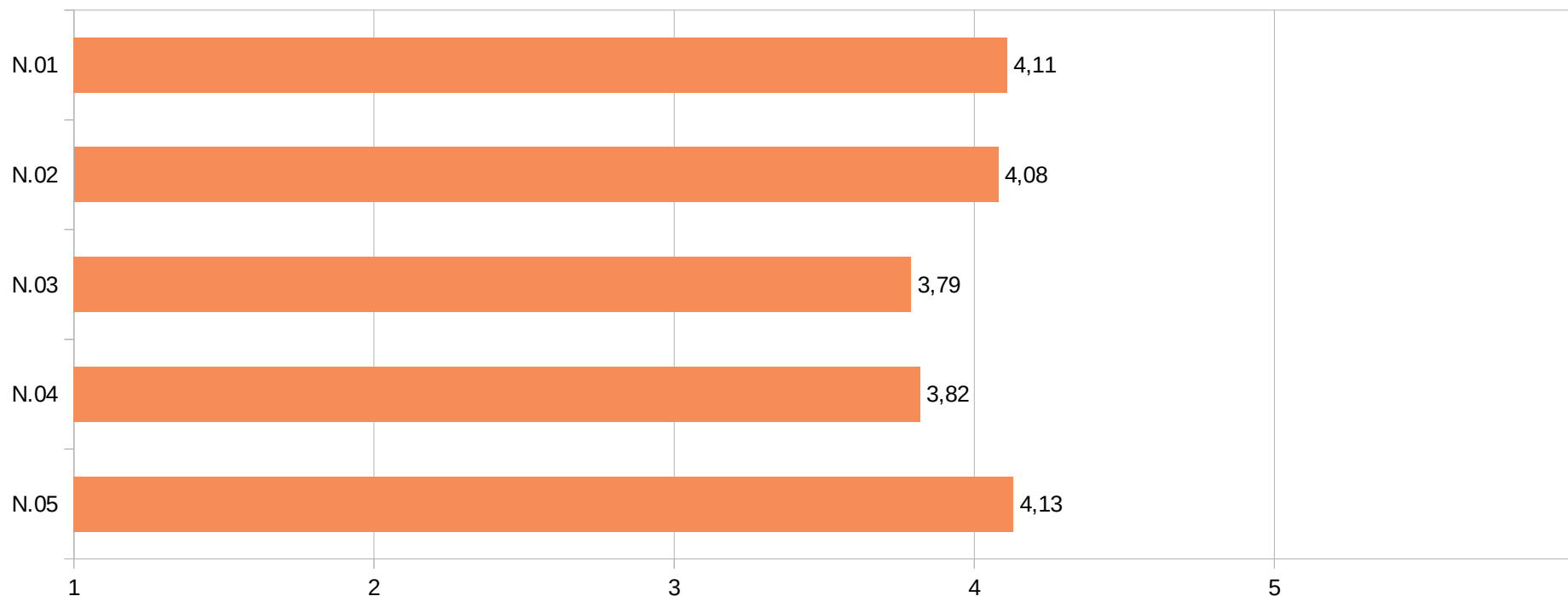
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine, pur essendo positiva, è inferiore a quella degli altri ambiti di indagine (pari a 3,98) pur essendo comunque superiore a quella delle altre istituzioni (3,0) e quella delle altre Camere di commercio (3,2). Evidenzia la percezione da parte del personale di essere valutato sulla base di un sistema di valutazione che, pur adeguatamente illustrato al personale e condiviso negli obiettivi, presenta margini di miglioramento nella correlazione tra l'impegno profuso dai dipendenti nel lavoro e l'obiettività e l'impatto della valutazione, con conseguente riflesso sulla motivazione dei dipendenti.

O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

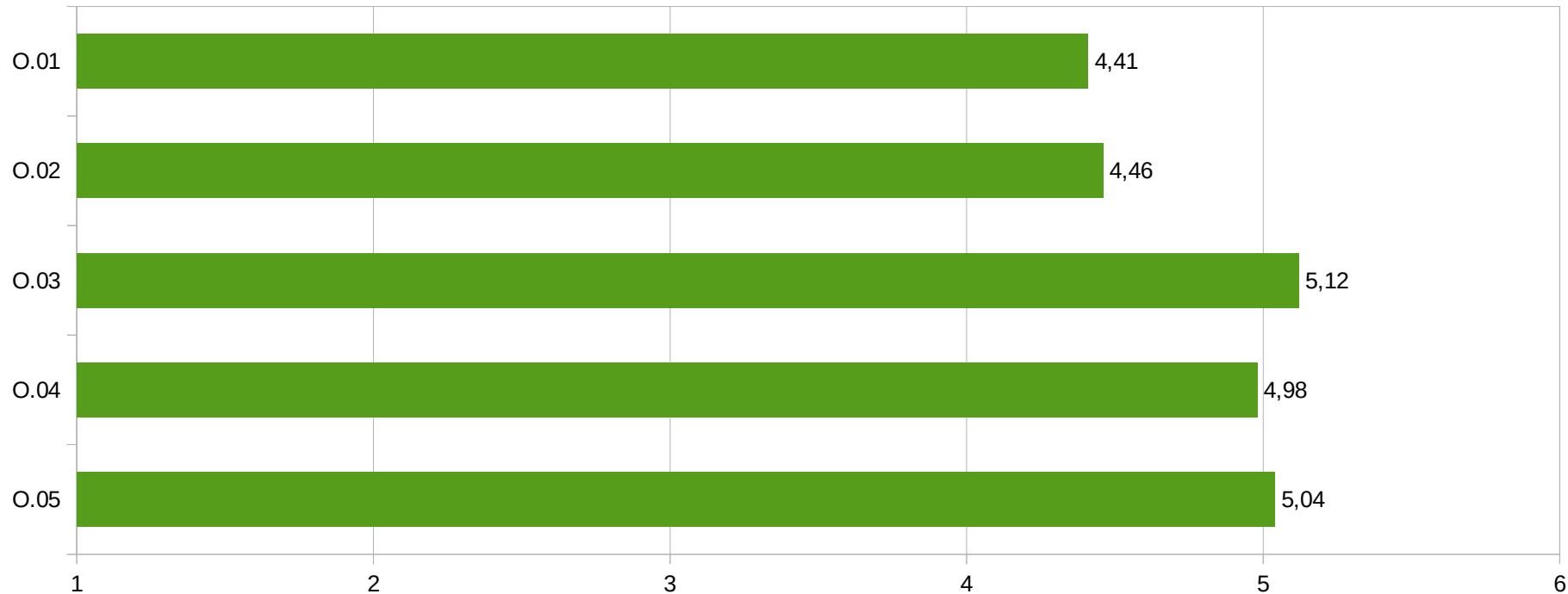
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali

O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



La media del punteggio anche di questo ambito di indagine è decisamente positiva (pari a 4,8). Manifesta l'opinione di apprezzamento dei dirigenti dell'Ente da parte del personale, in particolare nella comprensione delle esigenze dei dipendenti e nella disponibilità a prendere in considerazione le loro proposte, ma anche nella capacità di giudizio e nella capacità di motivare e guidare i collaboratori. Il valore medio complessivo del giudizio sui dirigenti della Camera di commercio di Cuneo da parte dei dipendenti è superiore a quelle delle altre istituzioni (3,8) e delle altre Camere di commercio (3,9).

P – IL MIO CAPO E L'EQUITA'

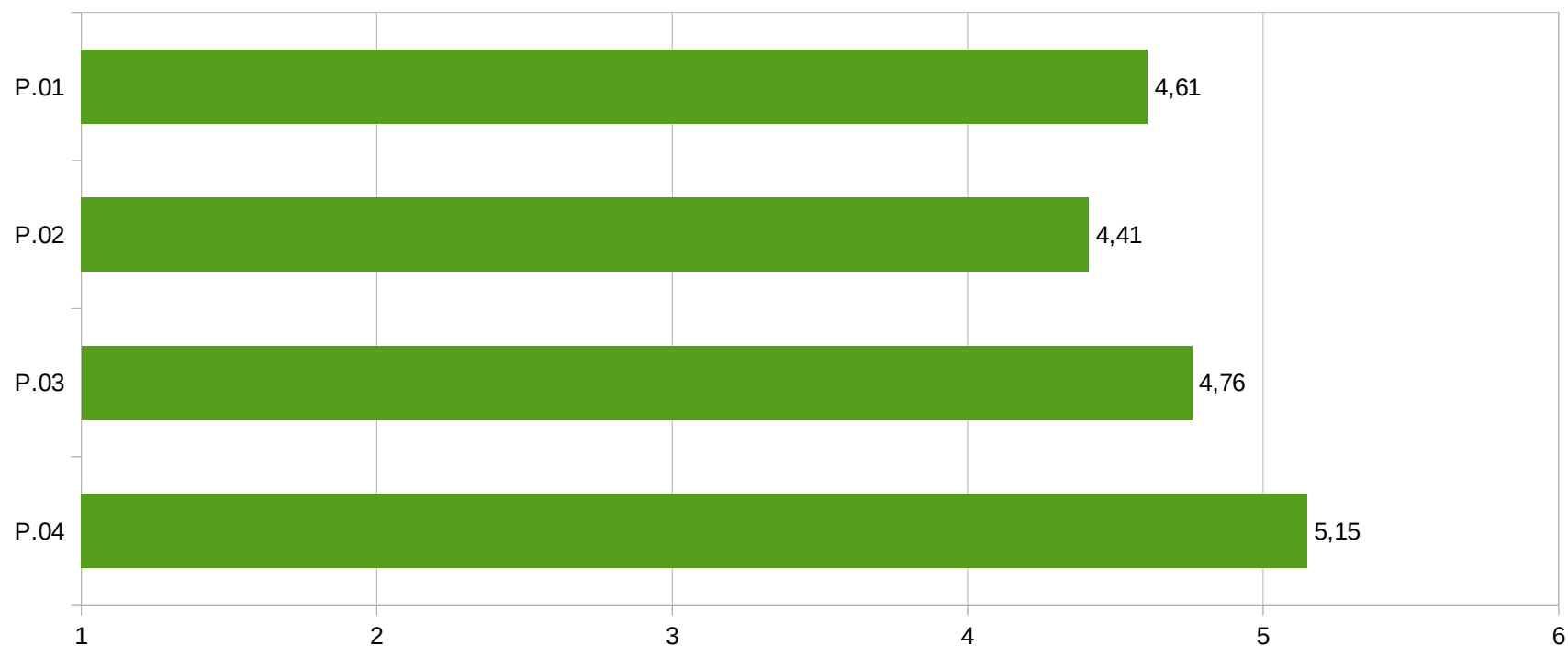
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione

P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

P – IL MIO CAPO E L'EQUITA'



La media del punteggio dato ai dirigenti sul fronte dell'equità è anche positiva (pari a 4,73). Manifesta l'opinione media che i dirigenti svolgano il proprio ruolo con equità e capacità di soluzione dei conflitti. Il punteggio massimo è stato attribuito nel giudizio di stima verso il dirigente e nella considerazione del suo valore e della sua competenza. Il valore medio complessivo di questa valutazione è nettamente superiore a quelle delle altre istituzioni (3,7) e delle altre Camere di commercio (3,8).