

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Per quel che concerne la sicurezza del luogo di lavoro, la maggioranza del personale ha optato per il “5”, quindi quasi “del tutto”; sulla ricezione di informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla propria attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione la maggioranza si attesta anche in questo caso a “5”, quindi quasi “del tutto”; mentre per quel che concerne le caratteristiche del luogo di lavoro raggiunge il “del tutto”, ossia “6”.

Alle domande inerenti atti di mobbing o molestie, sotto forma di parole o di comportamenti, la maggioranza del personale ha dichiarato di non averli subiti; ha scelto il punto “1” e “6”, “per nulla” e “del tutto”, in netto contrasto, per evidenziare se è rispettato o meno il divieto di fumare; mentre sulla possibilità di prendere sufficienti pause ha risposto “6”, quindi “del tutto”. Sulla circostanza di svolgere il lavoro con ritmi sostenibili: la maggioranza ha risposto “5”, quindi più vicino al “del tutto”. Infine, rispondendo “1”, la maggioranza del personale ha affermato che non avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano.

B – Le discriminazioni

La maggioranza del personale ha affermato di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale, al proprio orientamento politico, alla propria religione, alla propria etnia/razza, alla propria lingua e al proprio orientamento sessuale; asserendo che la propria identità di genere e la propria età non costituiscono un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

C – L’equità nella mia amministrazione

La maggioranza del personale ha optato “4, 5 e 6” per rispondere se vi è equità nell’assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità; per rispondere se giudica equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la propria retribuzione e se ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, il personale ha risposto diviso equamente tra “per nulla” e “del tutto”; infine, alla domanda se le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale dal proprio responsabile, la maggioranza ha risposto “5” e “6”, quindi “del tutto”.

D – Carriera e sviluppo professionale

La maggioranza del personale si è espressa con valori tendenti a “del tutto” per rispondere alla domanda se in Camera di Commercio il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro; mentre per rispondere se ritiene che le possibilità reali di fare carriera nel proprio ente siano legate al merito si divide in due parti uguali quindi “per nulla” e “del tutto”; se la Camera di Commercio dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli con valori tendenti a “del tutto”.

La maggioranza si è espressa con valori tendenti a “del tutto” anche per rispondere alla domanda se il ruolo attualmente svolto è adeguato al proprio profilo professionale e per affermare se è soddisfatto del proprio percorso professionale all’interno dell’Ente.

E – Il mio lavoro

La maggioranza del personale ha sbarrato la casella “6”, quindi “del tutto”, alle domande se sa quello che ci si aspetta dal proprio lavoro, se ha le competenze necessarie, nonché gli strumenti e le risorse per poterlo svolgere, se ha un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e se il proprio lavoro dà un senso di realizzazione personale.

F – I miei colleghi

La maggioranza del personale ha risposto con valori tendenti a “del tutto” alle domande se si sente parte di una squadra, se si rende disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei suoi compiti, se è stimato e trattato con rispetto dai colleghi, se l’organizzazione spinge a lavorare bene in gruppo e se nel proprio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di un altro.

G – Il contesto del mio lavoro

La maggioranza del personale ha risposto con valori tendenti a del tutto alle domande se la sua organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione; se le regole di comportamento sono definite in modo chiaro; se i compiti e i ruoli son ben definiti; se l’organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Alla domanda se la circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata, il personale ha risposto in modo equamente diviso.

H – Il senso di appartenenza

La maggioranza del personale si dice orgogliosa quando dice a qualcuno che lavora alla Camera di Commercio, quando l’Ente raggiunge un buon risultato, si dispiace se qualcuno ne parla male e ritiene che i valori e i comportamenti praticati in Camera di Commercio siano coerenti con i propri valori

personali. Infine, risponde “1”, quindi “per nulla”, alla domanda se, qualora potesse, cambierebbe Ente.

I – L’immagine della mia amministrazione

La maggioranza del personale risponde con valori tendenti a “del tutto” alle domande se la sua famiglia e le persone a lei vicine pensano che l’ente nel quale lavora sia importante per la collettività, se gli utenti e la gente in generale pensano che l’ente in cui lavora sia importante per loro e per la collettività.

L – La mia organizzazione

Il personale ha risposto in modo equamente diviso alla domanda se conosce le strategie della propria amministrazione; la maggioranza ha risposto con valori tendenti a “del tutto” alle domande se condivide gli obiettivi strategici e se sono chiari i risultati ottenuti dalla propria amministrazione e, infine, se è chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione.

M – Le mie performance

La maggioranza del personale ha risposto con valori tendenti a “del tutto” alle domande se si ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro, se sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al proprio lavoro, se è correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro e se è correttamente informato su come migliorare i propri risultati.

N – Il funzionamento del sistema

La maggioranza del personale ha risposto con valori tendenti a “del tutto” alle domande se è sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal proprio lavoro, se si è adeguatamente tutelati nel caso di disaccordo con il valutatore sulla valutazione della propria performance, se i risultati della valutazione lo aiutano veramente a migliorare la propria performance e se l’amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.

O – Il mio capo e la mia crescita

La maggioranza del personale ha risposto “6”, quindi “del tutto”, alle domande se il capo aiuta a capire come possono essere raggiunti i propri obiettivi, se riesce a motivarlo a dare il massimo nel lavoro, se è sensibile ai suoi bisogni personali, se lo ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le proprie proposte e, ancora, se riconosce quando svolge bene il proprio lavoro.

P – Il mio capo e l'equità

La maggioranza del personale ha risposto “5”, ossia quasi “del tutto”, alle domande se agisce con equità e se gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti. Infine, ha risposto “6”, quindi “del tutto”, alla domanda se stima il proprio capo e se lo considera una persona competente e di valore.

IMPORTANZA DEGLI AMBITI D'INDAGINE

La maggioranza del personale ritiene importanti per il proprio benessere organizzativo “6”, quindi “del tutto”, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato; le discriminazioni; l'equità nella propria amministrazione; la carriera e lo sviluppo professionale; il proprio lavoro; i propri colleghi; il contesto del proprio lavoro; il senso di appartenenza; l'immagine della propria amministrazione.

Il questionario è stato sottoposto al personale della Camera di Commercio di Messina. Compilato in forma anonima, fa riferimento all'ultimo anno (31 gennaio 2024/31 dicembre 2025).

In alcune domande, qualche dipendente si è astenuto dal rispondere ai quesiti.

Nelle domande è stato richiesto di esprimere la valutazione attraverso una scala sempre identica, che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha espresso il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Sono stati compilati e consegnati 10 questionari.