



Camera di Commercio
Rieti

***ESITO DEL QUESTIONARIO
sulla percezione del benessere organizzativo,
sulla qualità della vita e le relazioni
all'interno del posto di lavoro***

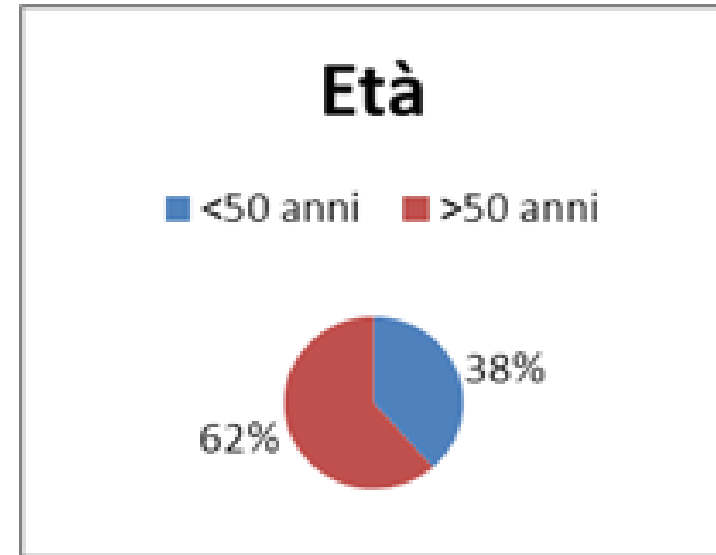
Informazioni generali sul questionario

- ❖ Il questionario è stato articolato in 28 quesiti
- ❖ Dati di parametrizzazione ed elementi di raffronto
- ❖ Sono state adottate diverse modalità di indagine: domande aperte, domande a risposta chiusa con la previsione di spazio per risposte non indicate, intervista diretta.
- ❖ Su un totale di 20 dipendenti 14 hanno risposto al questionario anche se uno risulta fortemente incompleto.



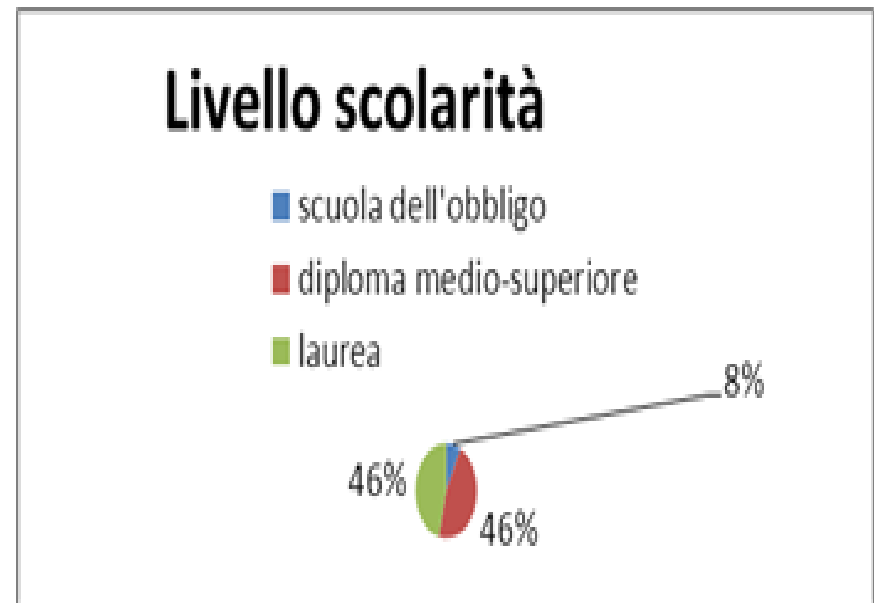
1. Età dei dipendenti

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 ricevute
- ❖ 6 dipendenti su 20 sotto i 50 anni,
- ❖ 14 su 20 al di sopra
- ❖ i più giovani hanno manifestato maggior attenzione al tema rispondendo in percentuale nettamente superiore (5 su 6 pari al 83%), mentre quelli più avanti con l'età hanno risposto alla rilevazione con una percentuale del 57% (8 su 14).



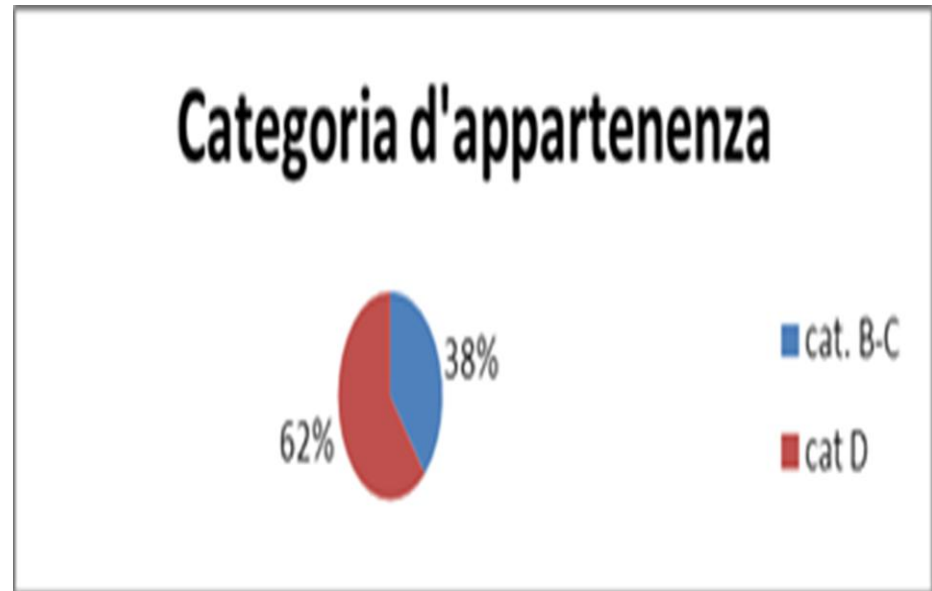
2. Livello di scolarità

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 ricevute
- ❖ laurea 7 su 20
- ❖ scuola obbligo 2 su 20
- ❖ e diploma 11 su 20
- ❖ i dipendenti con un più elevato livello di scolarizzazione hanno contribuito maggiormente alla rilevazione, visto che 6 laureati sul totale di 7 hanno partecipato compilando il questionario.



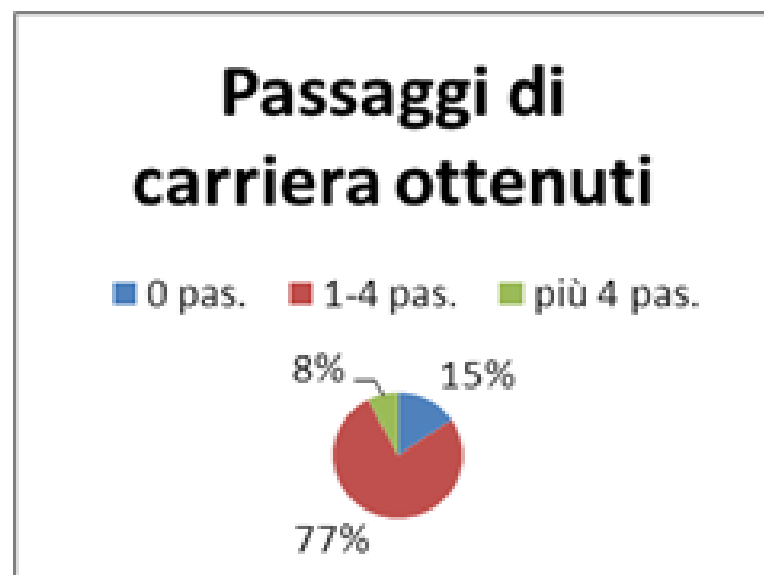
3. Categoria d'appartenenza

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 ricevute
- ❖ maggiore sensibilità al tema da parte dei funzionari appartenenti alla categoria D, 8 sui 9 totali hanno infatti risposto al questionario.



4. Passaggi di carriera ottenuti

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 ricevute
- ❖ ben il 77% dei collaboratori operanti all'interno della Camera di Commercio ha ricevuto tra 1 e 4 avanzamenti di carriera
- ❖ la struttura si presenta quindi come una realtà premiante che, nel rispetto delle norme contrattuali, ha permesso occasioni di crescita e gratificazioni

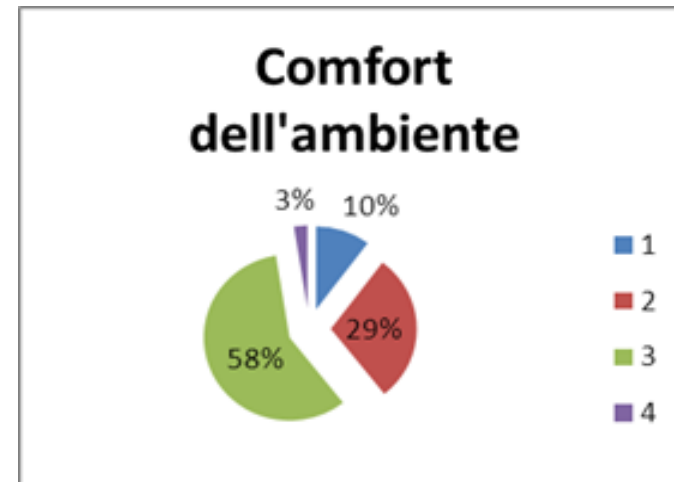


5. Comfort dell'ambiente

❖ Il quesito è stato articolato considerando diversi elementi costitutivi :

la pulizia, l'illuminazione, la temperatura, la silenziosità, la manutenzione dell'edificio, la gradevolezza dell'ambiente e dell'edificio, lo spazio disponibile per il personale, i servizi igienici, la qualità dell'aria(odori).

❖ In definitiva il 90% dei rispondenti ha ritenuto almeno sufficiente la qualità dell'ambiente lavorativo



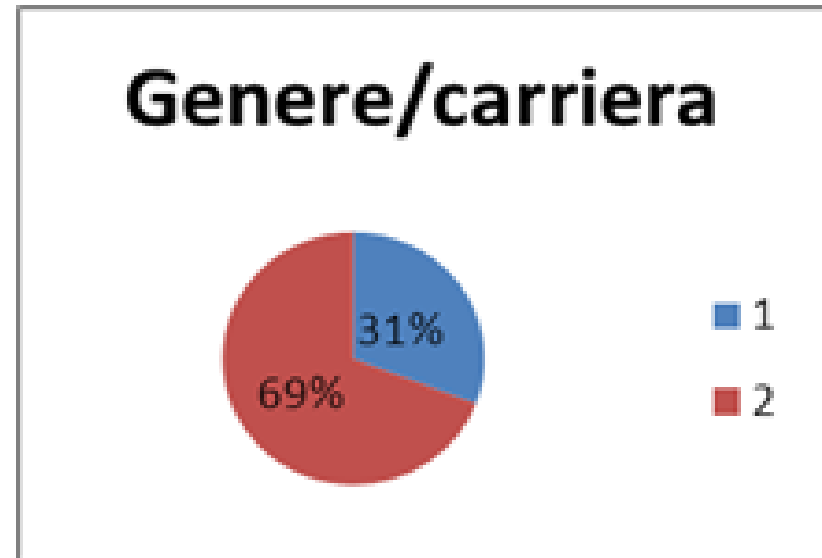
6. Genere/carriera

-69% dei rispondenti (9 dipendenti sui 13) il genere non è un elemento che risulta influenzare il percorso lavorativo e di carriera

-Il 31% dei rispondenti (4 dipendenti sui 13)

-Le risposte affermative si articolano come segue:

- relazioni con i colleghi (1),
- relazioni con i superiori (3)



7. Opportunità di crescita e percorsi di carriera

8) Relativamente alle opportunità di carriera	Non risposte 3/14	(max 3 preferenze)	tot rispondenti=11			
Corse preferenziali nell'assegnazione incarichi		10				
Mancanza trasparenza nelle procedure		8			IN PASSATO	
Non suff. Attività di formazione		1				
Non suff. riconoscimento di attività di formazione per avanzamento		4				
Nessuna delle sopra specificate		4				
9) Relativamente alle opportunità di carriera	Non risposte 2/14	(max 3 preferenze)	tot rispondenti=12			
Corse preferenziali nell'assegnazione incarichi		2				
Mancanza trasparenza nelle procedure		5				
Non suff. Attività di formazione		1			ATTUALMENTE	
Non suff. riconoscimento di attività di formazione per avanzamento		2				
Nessuna delle sopra specificate		3				
Altro =1: Non vi è riconoscimento di talune attività e ruoli ai fini dell'avanzamento di carriera						

8. Gradimento del lavoro svolto

- ❖ Nonostante la rigidità dei percorsi di carriera ed erogazione di premialità nella pubblica amministrazione, la quasi totalità dei dipendenti camerali dichiara di apprezzare il proprio lavoro.
- ❖ L'85% dei rispondenti ha dichiarato di considerare piacevole il lavoro svolto.



9. Soddisfazione lavorativa

				Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale	
Stipendio/Produttività						2	9	11	
Carriera					2	3	6	11	
Apprezzamento/Riconoscimento						2	9	11	
Altro: Confronto con altre realtà lavorative e di studio				Moltissimo					

Tra i fattori di soddisfazione ci sono sia il compenso percepito che l'apprezzamento ed il riconoscimento ricevuto. Un po' meno importante, ma non trascurabile, viene considerato come fattore di soddisfazione la carriera.

10. Valutazione del carico di lavoro

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 ricevute:
- ❖ Tali risposte lasciano percepire una situazione di disagio latente dovuta a ritmi di lavoro incalzanti, che potrebbero avere ripercussioni negative sulla puntuale esecuzione delle attività d'ufficio, pur con la necessaria flessibilità, professionalità e iniziativa personale nella soluzione dei problemi.

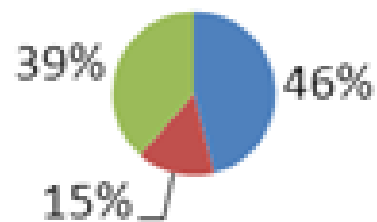
Come consideri il tuo carico di lavoro?



11. Valutazione della formazione ricevuta

Sulle 13 risposte valide registrate: l'85% dei rispondenti considera adeguato il livello di formazione ricevuta.

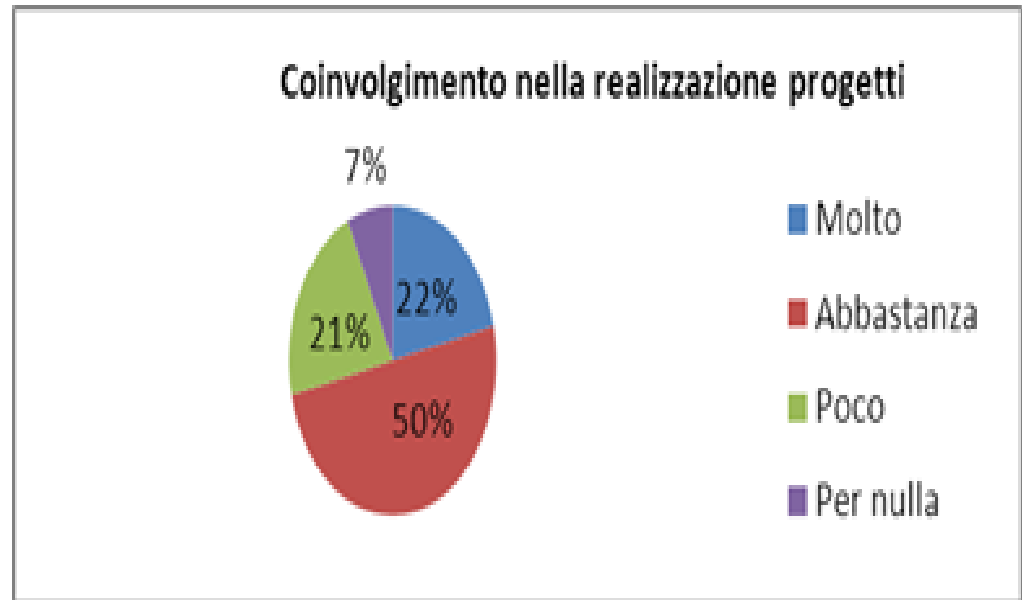
La formazione è adeguata?



12. Coinvolgimento nella realizzazione progetti

❖ Quasi i tre quarti del campione (72%) si sente da abbastanza a molto coinvolto nella programmazione/realizzazione degli obiettivi o progetti del proprio ufficio/servizio.

❖ Soltanto il 7% non si sente invece in alcuna misura partecipe dell'attività di programmazione e pianificazione.



13. Disagio nel lavoro

Il 54% dei rispondenti (7 su 13) dichiara che la situazione di lavoro presso il proprio ufficio/servizio è fonte di disagio

Indicazione cause fonti disagio:

cattiva organizzazione della struttura	1
mancanza di personale	5
assegnazione non equilibrata degli incarichi	3
scadenze difficili o impossibili da rispettare	1
definizione delle mansioni non chiara o approssimativa	2
mancanza di autonomia e/o eccessivo controllo nello svolgimento delle singole mansioni	0
stress generato da elevati ritmi o da particolari condizioni di lavoro	5
mancanza o sottrazione di lavoro	0
mancata reintegrazione o danni alla carriera dopo un periodo di assenza (anche per maternità)	0



14. Rapporto con colleghi

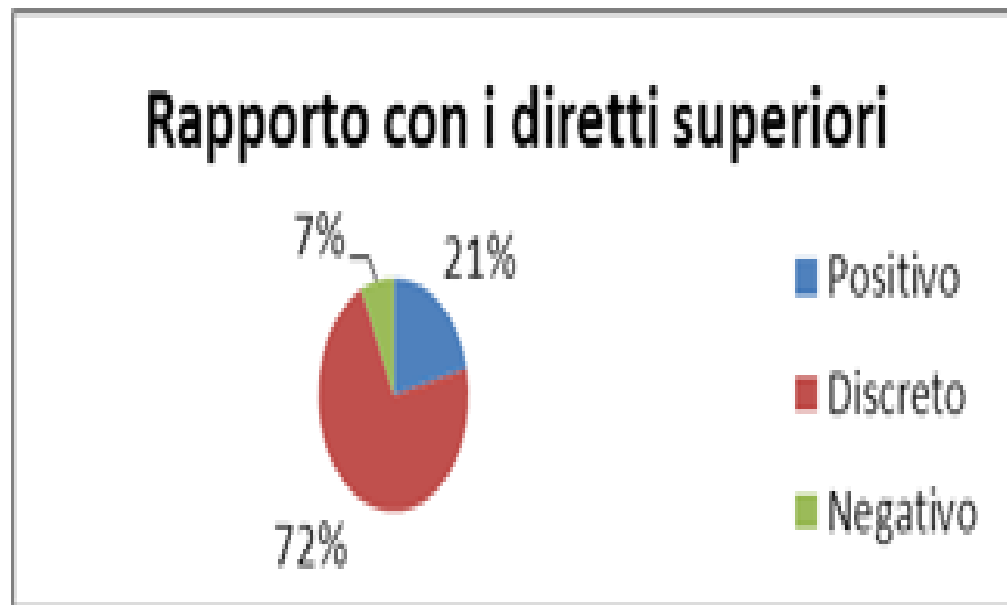
- ❖ Il questionario rivela che tra i dipendenti della Camera di Commercio di Rieti vi sono rapporti interpersonali soddisfacenti anche da un punto di vista di collaborazione professionale, visto che l'86% dei dipendenti rispondenti lo considerano almeno discreto.
- ❖ Coloro che invece ritengono il rapporto con i colleghi negativo (2 persone sulle 14 rispondenti) individuano nella mancanza di riconoscimento del lavoro svolto, nell'eccessiva competitività e nella presenza di conflitti interpersonali le principali cause.

15. Rapporto con i diretti superiori

❖ Il 93% dei rispondenti ha definito tali rapporti almeno discreti, un solo dipendente (pari al 7%) li valuta negativamente.

❖ I principali aspetti negativi nella relazione con i diretti superiori sono:

manca di riconoscimento o svalutazione del lavoro svolto (2), assegnazione di compiti al di sopra delle proprie competenze o capacità (2), riconoscimenti incoerenti e contrastanti tra loro (2), pressioni ricevute (1).



16. Discriminazione

Si è voluto procedere ad un interessante confronto temporale in merito alla percezione dell'esistenza di pregiudizi, di prassi o atteggiamenti discriminatori che abbiano interessato particolari categorie di dipendenti.

La ricerca ha evidenziato un complessivo ridimensionamento del fenomeno rispetto al passato.

IN PASSATO	ATTUALMENTE
Non sono a conoscenza: 3 Non ha risposto: 5 Genere: 2 Opinione politica: 3 Militanza sindacale: 5 Età: 2	Non sono a conoscenza: 6 Non ha risposto: 6 Genere: 1

17. Linguaggi impropri

8 soggetti su 9 rispondenti allo specifico quesito dichiarano di ritenere che non si faccia uso di linguaggi impropri (turpiloqui, soprannomi offensivi o ricorso a stereotipi di genere).



18. In che misura le caratteristiche riportate di seguito fanno parte del tuo lavoro:

Caratteristiche	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	6	5	1	
Fatica mentale		4	7	2
Sovraccarico di lavoro	1	2	3	4
Monotonia o ripetitività	2	3	5	
Sovraccarico emotivo	2	4	2	1
Isolamento	5	1	1	2
Contatti frequenti con le persone		1	3	7
Diretta responsabilità del lavoro	1		3	5
Rigidità di norme e procedure		2	6	

Dalle risposte riportate in tabella si evidenzia che il personale considera poco faticoso fisicamente il proprio lavoro, mentre lo ritiene impegnativo dal punto di vista mentale soprattutto perché caratterizzato da una diretta responsabilità. Molti dipendenti, inoltre, pur apprezzando il contatto frequente con le persone lamentano la rigidità di norme e procedure e la monotonia e ripetitività dei compiti svolti.

17. Fenomeni frequenti nell'ambiente di lavoro

25/26	In che misura ti capita di osservare i fenomeni seguenti nel tuo ambiente di lavoro ?						
			Mai	Raramente	A volte	Spesso	
Senso di appartenenza			2	4	3	1	
Voglia di impegnare nuove energie			1	4	1	3	
Sensazione di far parte di una squadra			2	2	3	3	
Senso di realizzazione personale attraverso il lavoro			1	3	2	2	
Sensazione di giusto eq.tra lavoro/tempo libero			0	2	6	0	
Soddisfazione per le relazioni personali costruite			1	1	5	0	
Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno			0	1	3	7	
Totale			7	17	23	16	63
Insofferenza nell'andare al lavoro			2	3	4	2	
Desiderio di cambiare lavoro /ambiente di lavoro			1	1	5	3	
risentimento verso l'organizzazione			3	1	5	1	
Aggressività e nervosismo			3	4	2	2	
Sensazione di fare cose inutili			2	2	3	2	
Sensazione di contare poco nell'org.			1	3	4	2	
Sensazione di non essere valutato adeguatamente			1	0	6	2	
Totale			13	14	29	14	70



18. Referenti per comunicare situazioni di disagio e malattia

- ❖ Registrando una mancata risposta sulle 14 riportate,
- ❖ In merito alla percezione dell'assenza di referenti per comunicare situazioni di disagio, si è rilevata la seguente distribuzione percentuale: 2 soggetti avvertono la mancanza di referenti, 7 la avvertono saltuariamente, 4 no.

Mancanza referenti per comunicare situazioni di disagio



19. Punti di riferimento per segnalazione disagio

Infine, si è voluto indagare sui soggetti ritenuti meritevoli di ricevere comunicazioni su disagi o malessere lavorativo, è emerso quanto segue:

Segretario Generale = 4

Superiore = 2 (di cui 1 purché giovane per modo di pensare)

Non saprei = 1

Raffaella De Angelis = 1

Rappresentanze sindacali = 3

Le richieste di aiuto o le segnalazioni verrebbero quindi indirizzate a soggetti con varie competenze, dalle rappresentanze sindacali, al proprio diretto responsabile, al Segretario generale.