

Il clima organizzativo della CCIAA di Brescia: risultati dell'indagine

Brescia, 26 gennaio 2021

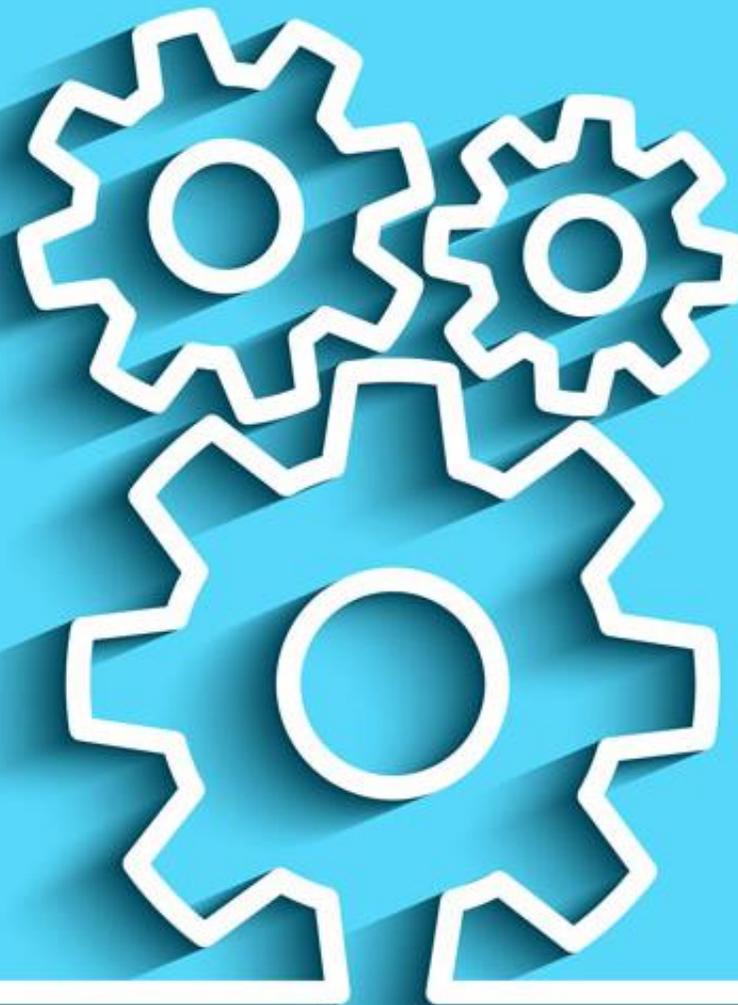
Prof. Giovanni Valotti

- Note di metodo sul questionario, la rilevazione e la rappresentazione dei risultati *Slide 3*
- Dati sulla partecipazione all'indagine *Slide 5*
- Sintesi dei principali risultati *Slide 7*
- Allegati *Slide 26*
 1. Il testo del questionario
 2. Risultati dell'indagine
 3. Trend: analisi comparativa dei risultati nel tempo
 4. Analisi per categoria professionale



**NOTE DI METODO SUL QUESTIONARIO,
LA RILEVAZIONE E LA
RAPPRESENTAZIONE DEI RISULTATI**

**DATI SULLA PARTECIPAZIONE
ALL'INDAGINE**





L'analisi di clima organizzativo della CCIAA di Brescia rappresenta una **fotografia sintetica dello «stato di salute» dell'organizzazione**. Le dimensioni di analisi considerate fanno riferimento a due macro-categorie: il **benessere organizzativo** e le **percezioni sullo *smart working*** (o lavoro agile) alla luce dell'esperienza dell'emergenza sanitaria Covid-19 e in prospettiva futura. La macro-categoria del benessere organizzativo è ulteriormente articolata in diverse dimensioni di analisi. In appendice si riportano i risultati relativi a ciascuna dimensione di analisi all'interno di specifiche sezioni, ciascuna delle quali preceduta da una scheda di sintesi delle principali evidenze emergenti.



Tutti gli item utilizzati all'interno del questionario sono espressi su una **scala Likert da 1 a 4**; gli item rappresentano il grado di accordo/disaccordo rispetto all'affermazione proposta: questi sono generalmente rappresentati secondo una scala cromatica in cui il rosso corrisponde a un completo disaccordo e il verde a un completo accordo. Qualora l'affermazione esprima un contenuto con polarità inversa (vale a dire, al crescere del valore il rispondente esprime un giudizio maggiormente negativo), per semplicità di lettura la scala cromatica è stata coerentemente rovesciata. Laddove il contenuto degli item rappresenti un'opinione del rispondente rispetto, ad esempio, alle prospettive di miglioramento dell'organizzazione della CCIAA oppure una preferenza rispetto alle possibili prospettive di evoluzione del proprio ruolo, è utilizzata la scala cromatica del blu.



I risultati rappresentano, in **forma aggregata**, le opinioni del personale della CCIAA di BS: in nessun caso i dati riportati all'interno del report consentono di risalire all'identità di chi ha fornito la risposta, né questa informazione è stata tracciata in fase di rilevazione.



La rilevazione del questionario è stata effettuata con il **metodo CAWI** (*computer assisted web interview*) attraverso il software Qualtrics®.



**DATI SULLA PARTECIPAZIONE
ALL'INDAGINE**

DATI SULLA PARTECIPAZIONE ALL'INDAGINE

La rilevazione dell'indagine di clima organizzativo della CCIAA di Brescia è stata avviata il 10 dicembre 2020 e si è conclusa il 20 dicembre 2020. Al momento della chiusura della finestra di rilevazione ha partecipato il **93,85% del personale** invitato alla compilazione: pertanto, i risultati di seguito descritti sono da considerarsi altamente rappresentativi delle percezioni del personale della Camera. Le risposte complete raccolte sono state **122***. Di seguito si riportano alcuni dati di sintesi sulle caratteristiche demografiche e professionali dei rispondenti.

		Rispondenti	%
Genere	Femminile	92	75,4%
	Maschile	30	24,6%
Età	Fino a 34 anni	6	4,9%
	Da 35 a 44 anni	14	11,5%
	Da 45 a 54 anni	53	43,4%
	Oltre 55 anni	49	40,2%
Esperienza lavorativa nella CCIAA di Brescia	Meno di 5 anni	8	6,6%
	Da 5 a 14 anni	25	20,5%
	Da 15 a 24 anni	64	52,5%
	Oltre 25 anni	25	20,5%
Categoria professionale	Cat. A	3	2,5%
	Cat. B	30	24,6%
	Cat. C	66	54,1%
	Cat. D	20	16,4%
	Dirigenti	3	2,5%
Area organizzativa di assegnazione	Area Amministrativa	27	22,1%
	Area Anagrafica	58	47,5%
	Area Promozione	28	23,0%
	Servizi e Uffici di staff al Segretario Generale	9	7,4%

* sono state rilevate 7 risposte incomplete o del tutto vuote in aggiunta a quelle complete

SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI

All'interno delle seguenti slide si riporta una sintesi dei principali risultati del questionario sul clima organizzativo, articolati in quattro dimensioni: punti di forza, ambiti di miglioramento, opportunità, rischi.





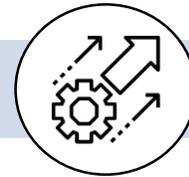
PUNTI DI FORZA

- Competenze e specializzazione del personale
- Dotazione strumentale della Camera (infrastrutture, tecnologie, etc.)
- Collaborazione e coesione interna ai gruppi di lavoro
- Senso di appartenenza del personale alla Camera
- Consapevolezza del personale degli impatti del proprio lavoro sull'utenza esterna



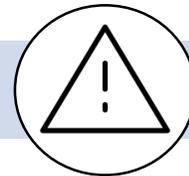
OPPORTUNITA'

- Disponibilità del personale ad assumere maggiori responsabilità a fronte di opportunità di crescita e sviluppo professionale
- Disponibilità del personale a investire sulle proprie competenze
- Importanza attribuita ai riconoscimenti non monetari
- *Smart working*: consolidamento di forme di lavoro ibrido e rafforzamento del lavoro per obiettivi



AMBITI DI MIGLIORAMENTO

- Chiarezza e trasparenza della comunicazione interna
- Efficacia del coordinamento orizzontale (tra Aree)
- Equità percepita e trasparenza dei processi di valutazione
- Autonomia professionale e responsabilizzazione del personale sui risultati conseguiti
- Aggiornamento delle competenze e sviluppo di nuove professionalità

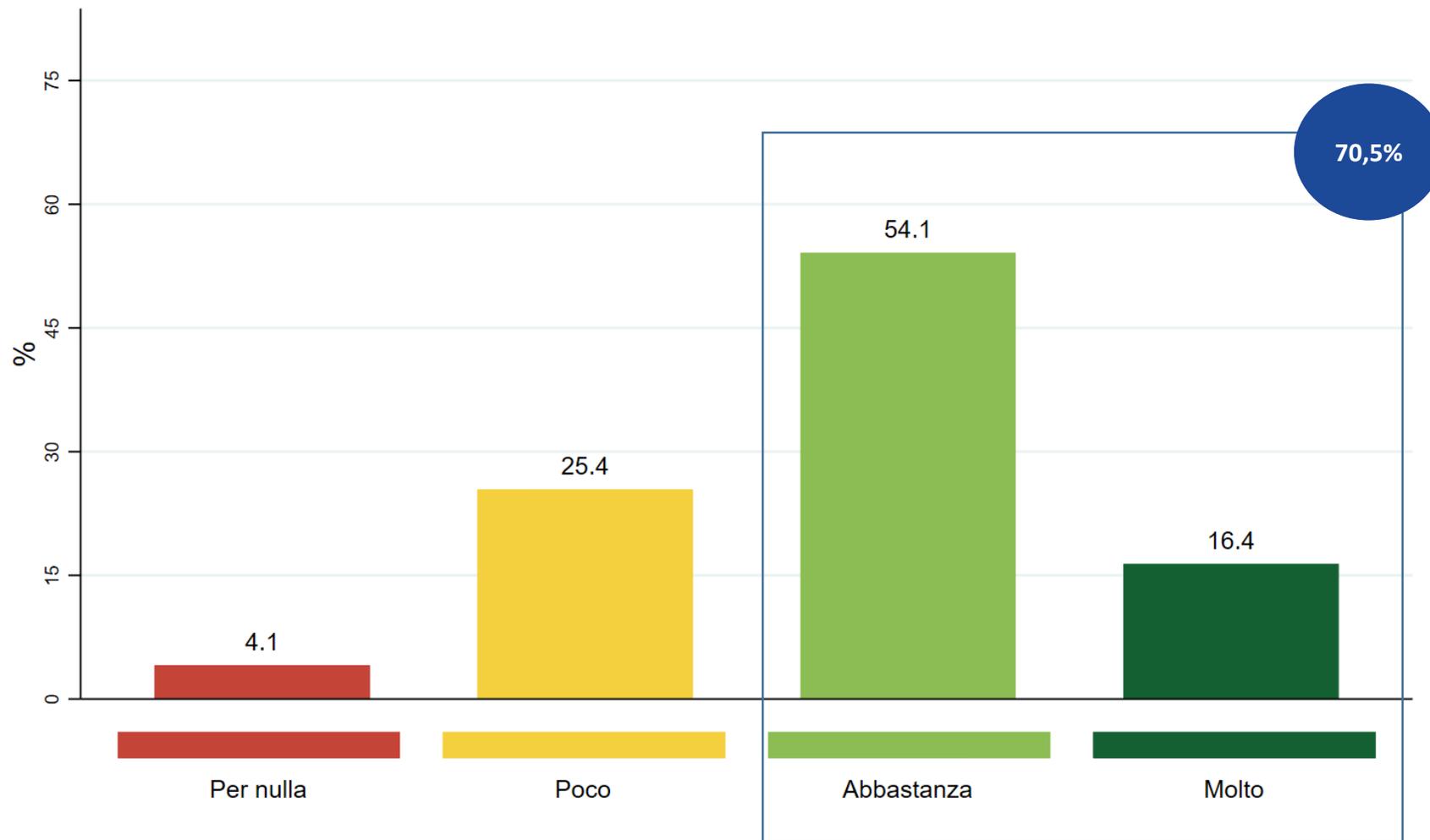


RISCHI

- Consolidamento "statico" delle competenze e delle professionalità disponibili all'interno dell'organizzazione
- Verticalizzazione delle modalità di lavoro e "ingessamento" delle prassi organizzative
- *Smart working*: perdita di contatto con i colleghi e senso di isolamento



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: PUNTI DI FORZA (1/5)



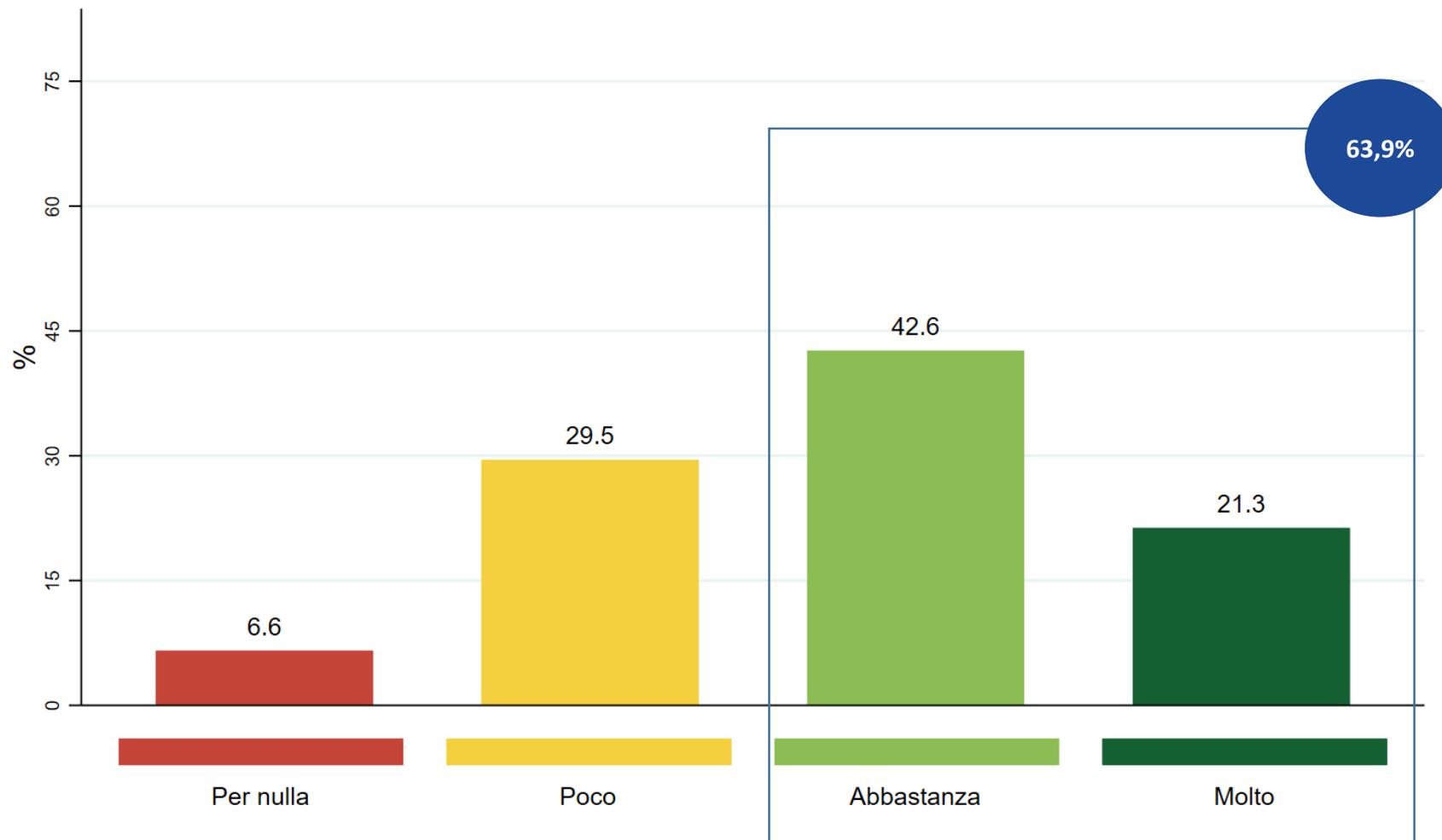
Le conoscenze e le competenze del personale del mio ufficio/servizio sono adeguate a svolgere i compiti assegnati



PUNTO DI FORZA
Competenze e specializzazione del personale



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: PUNTI DI FORZA (2/5)



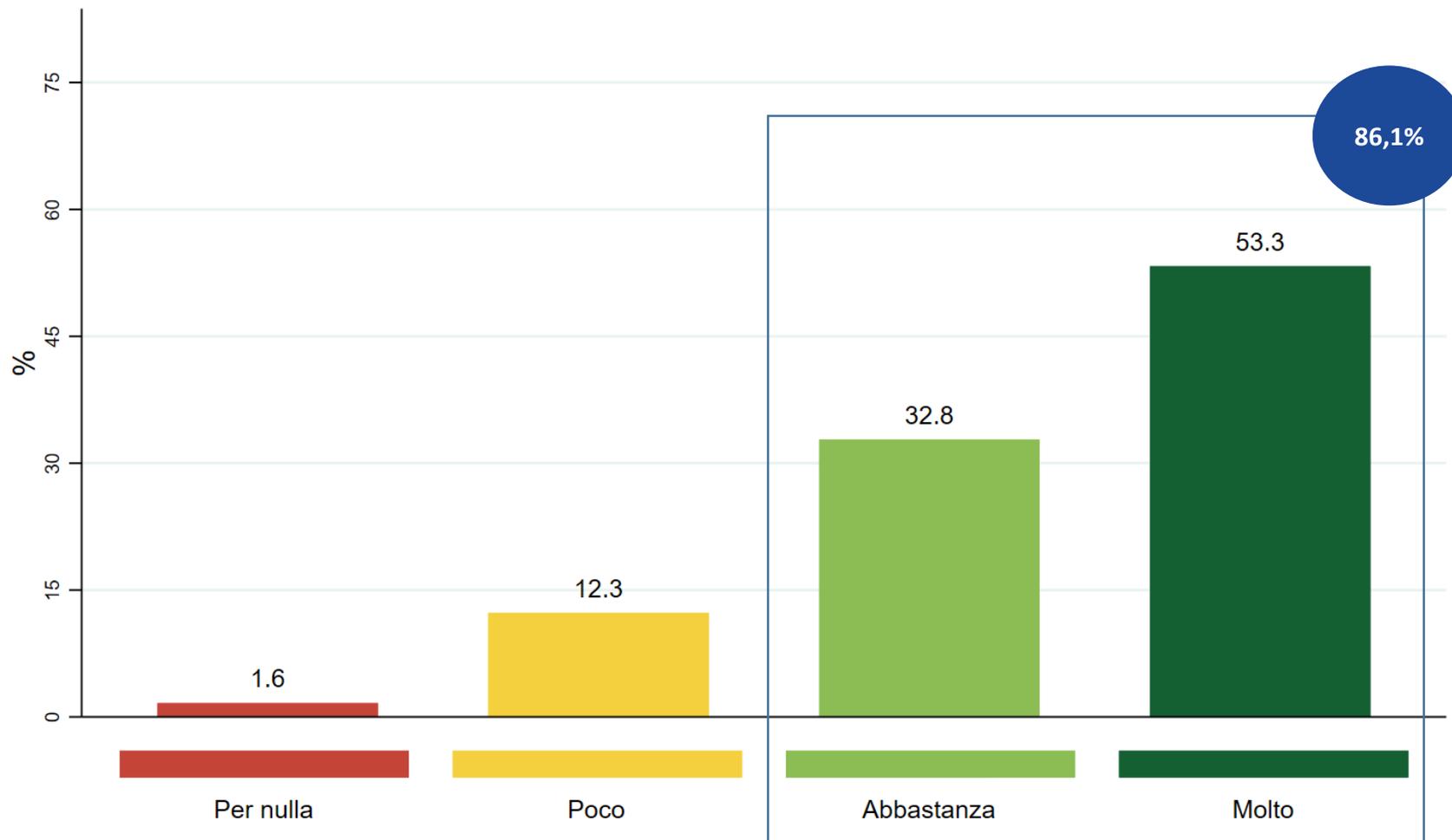
Nell'organizzazione ci sono i mezzi e le risorse adeguati per svolgere il proprio lavoro



PUNTO DI FORZA
Adeguata dotazione strumentale della Camera



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: PUNTI DI FORZA (3/5)



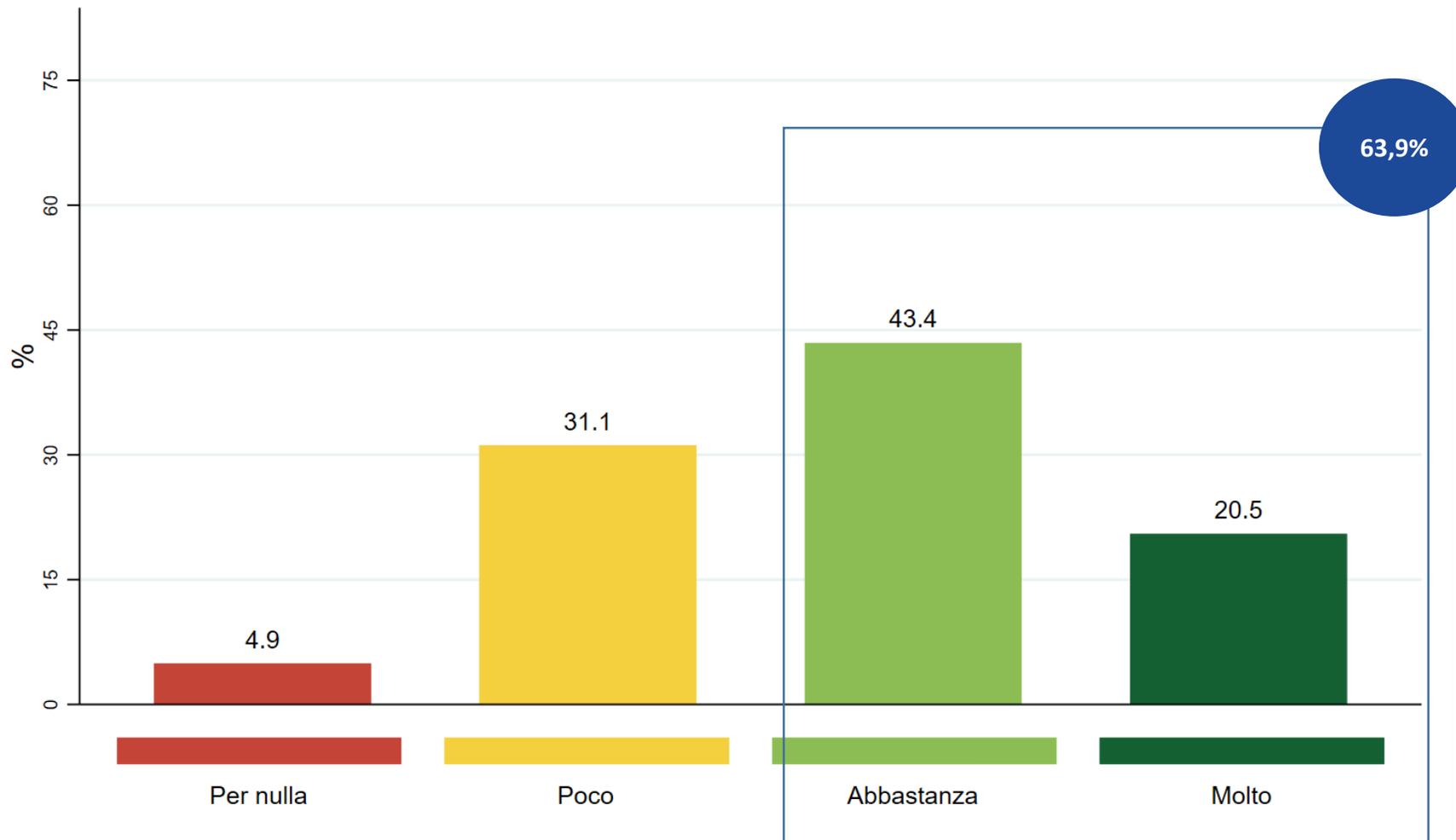
Collaboro con i colleghi della mia Area



PUNTO DI FORZA
Collaborazione e coesione interna ai gruppi di lavoro



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: PUNTI DI FORZA (4/5)



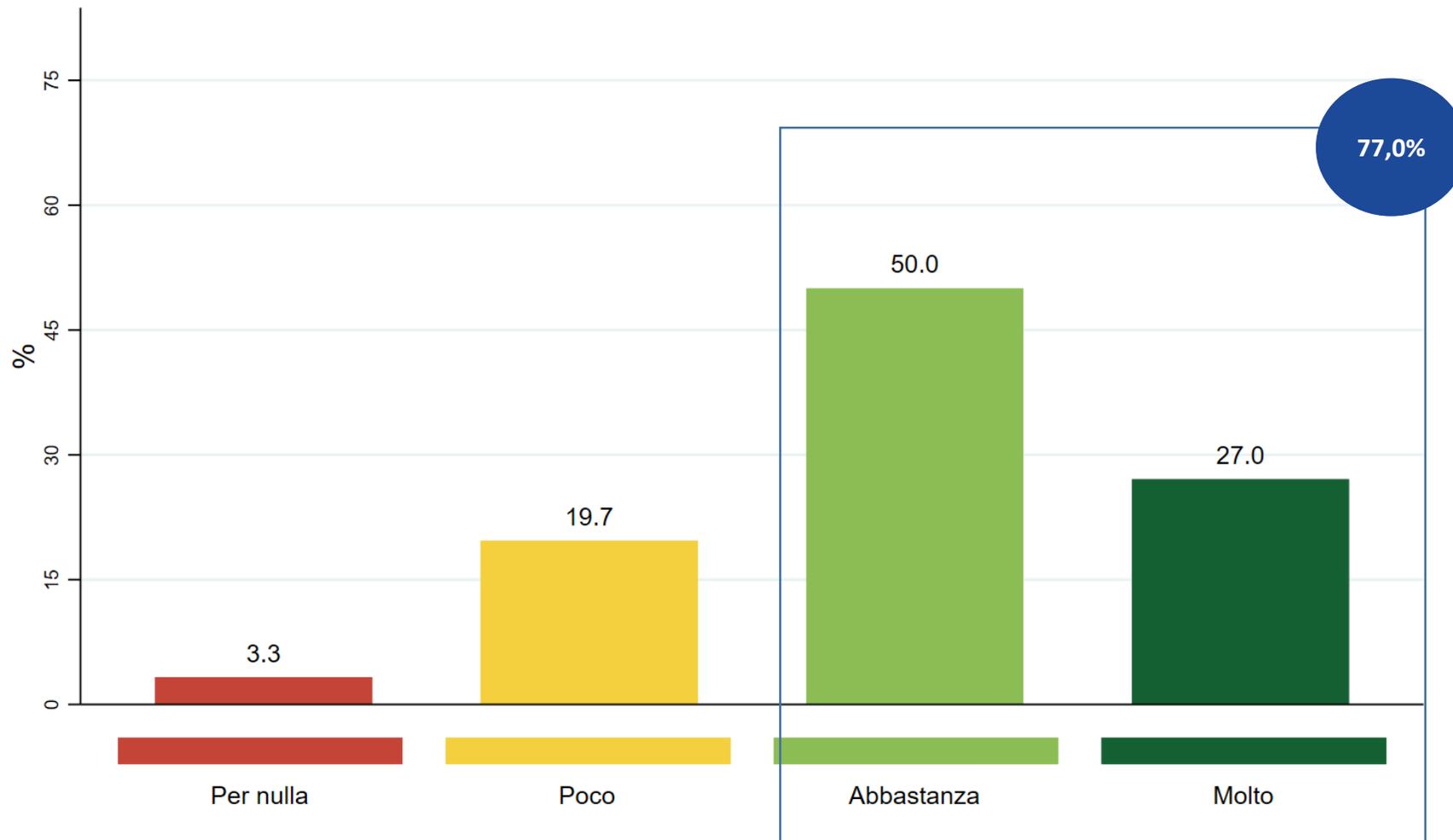
Sono orgoglioso di dire agli altri che faccio parte della mia organizzazione



PUNTO DI FORZA
Senso di appartenenza del personale alla Camera



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: PUNTI DI FORZA (5/5)



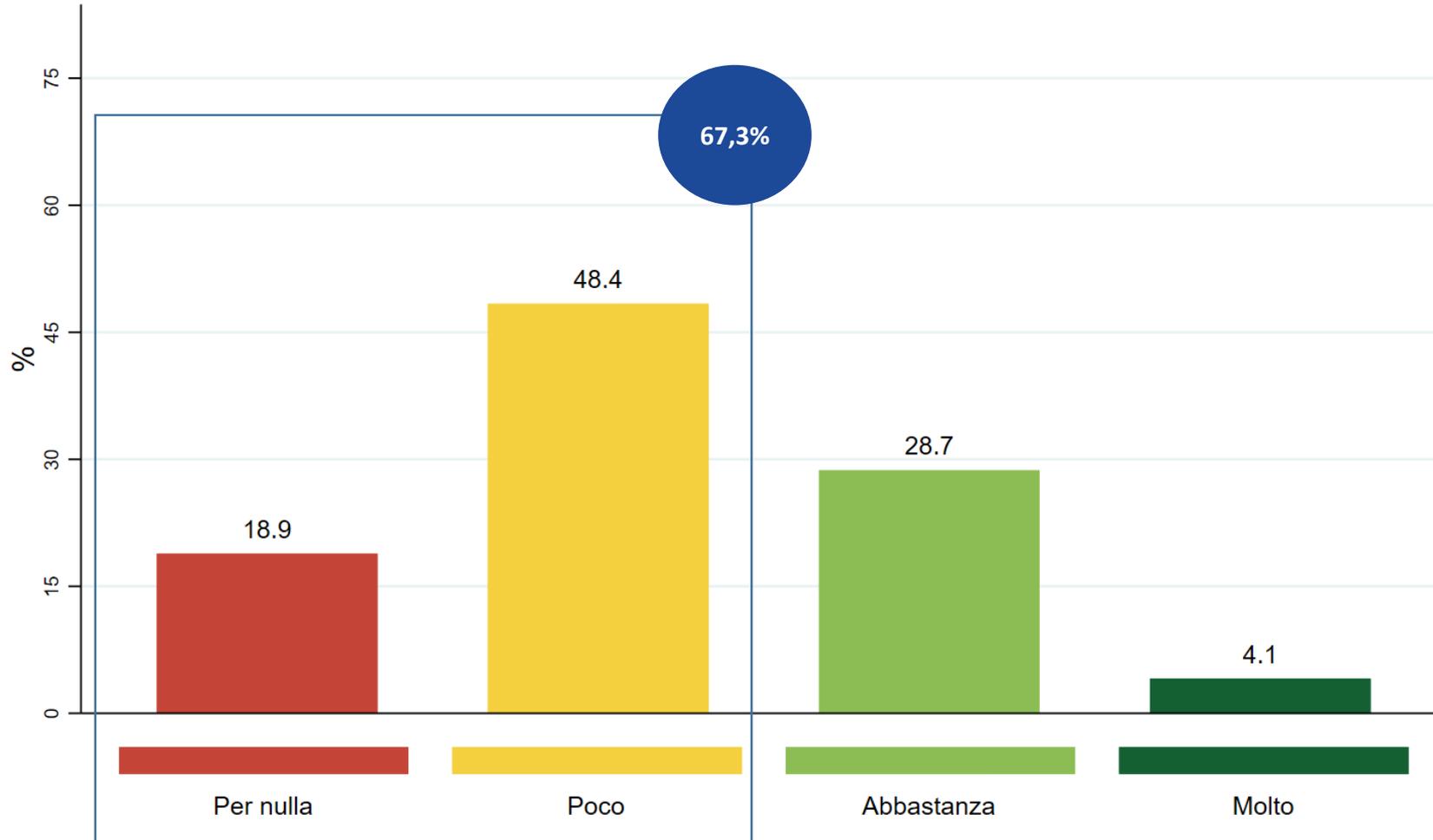
Sento di poter avere un impatto positivo sugli altri attraverso il mio lavoro



PUNTO DI FORZA
Consapevolezza del personale degli impatti del proprio lavoro sull'utenza esterna



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: AMBITI DI MIGLIORAMENTO (1/5)



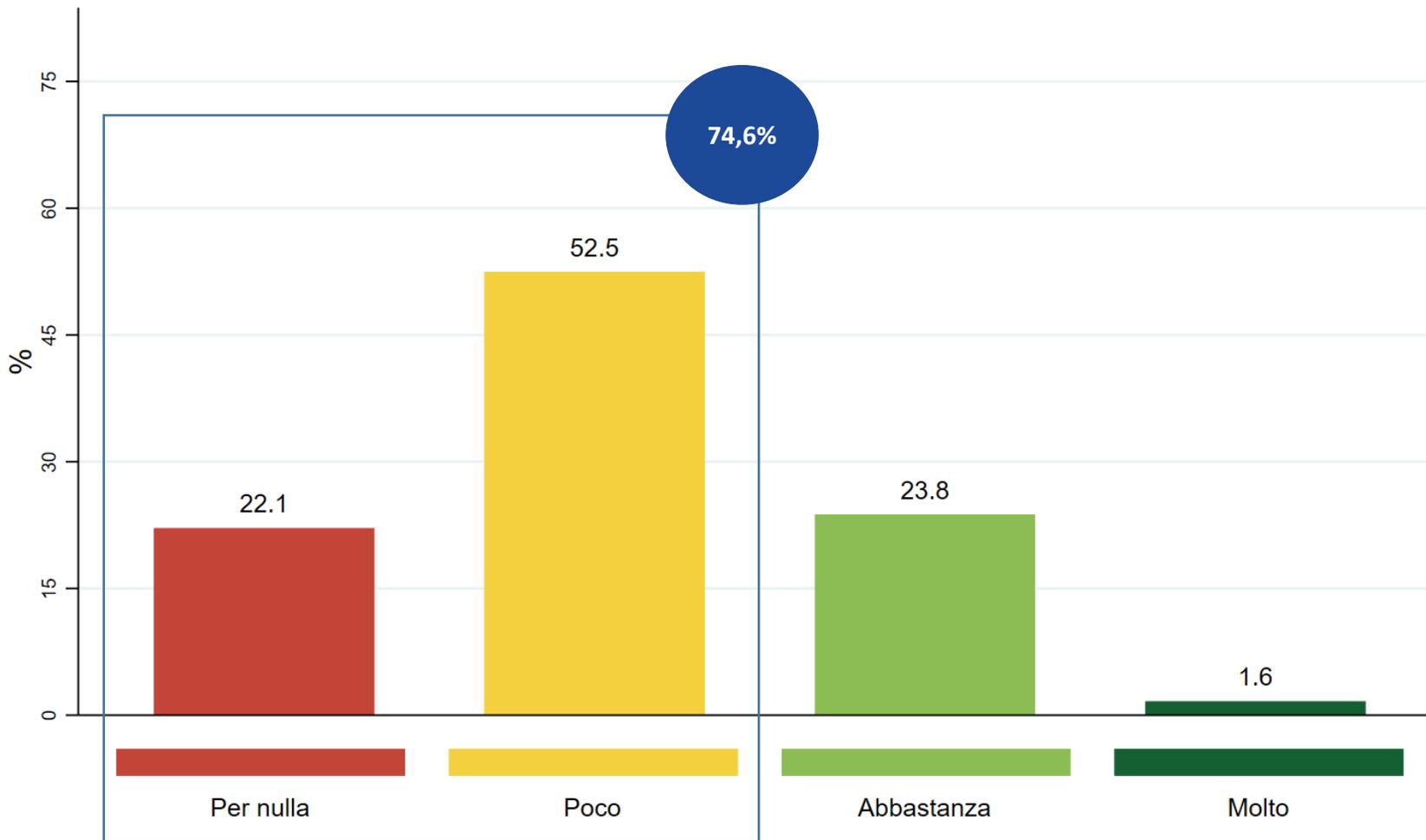
Nell'organizzazione le informazioni rilevanti sono comunicate efficacemente a tutti



AMBITO DI MIGLIORAMENTO
Chiarezza e trasparenza della comunicazione interna



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: AMBITI DI MIGLIORAMENTO (2/5)



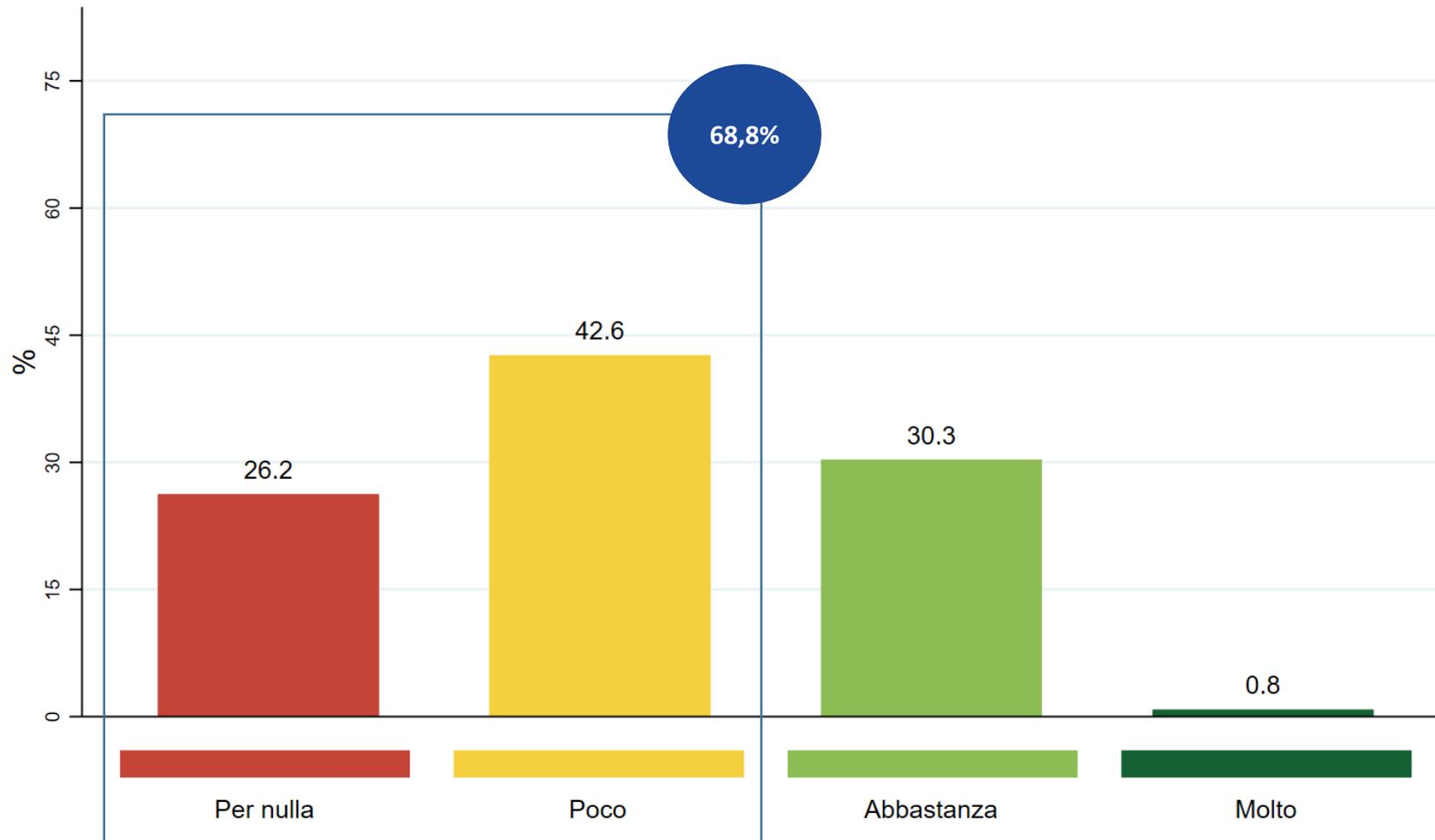
Complessivamente il coordinamento tra le Aree è efficace



AMBITO DI MIGLIORAMENTO
Efficacia del coordinamento orizzontale (tra Aree)



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: AMBITI DI MIGLIORAMENTO (3/5)



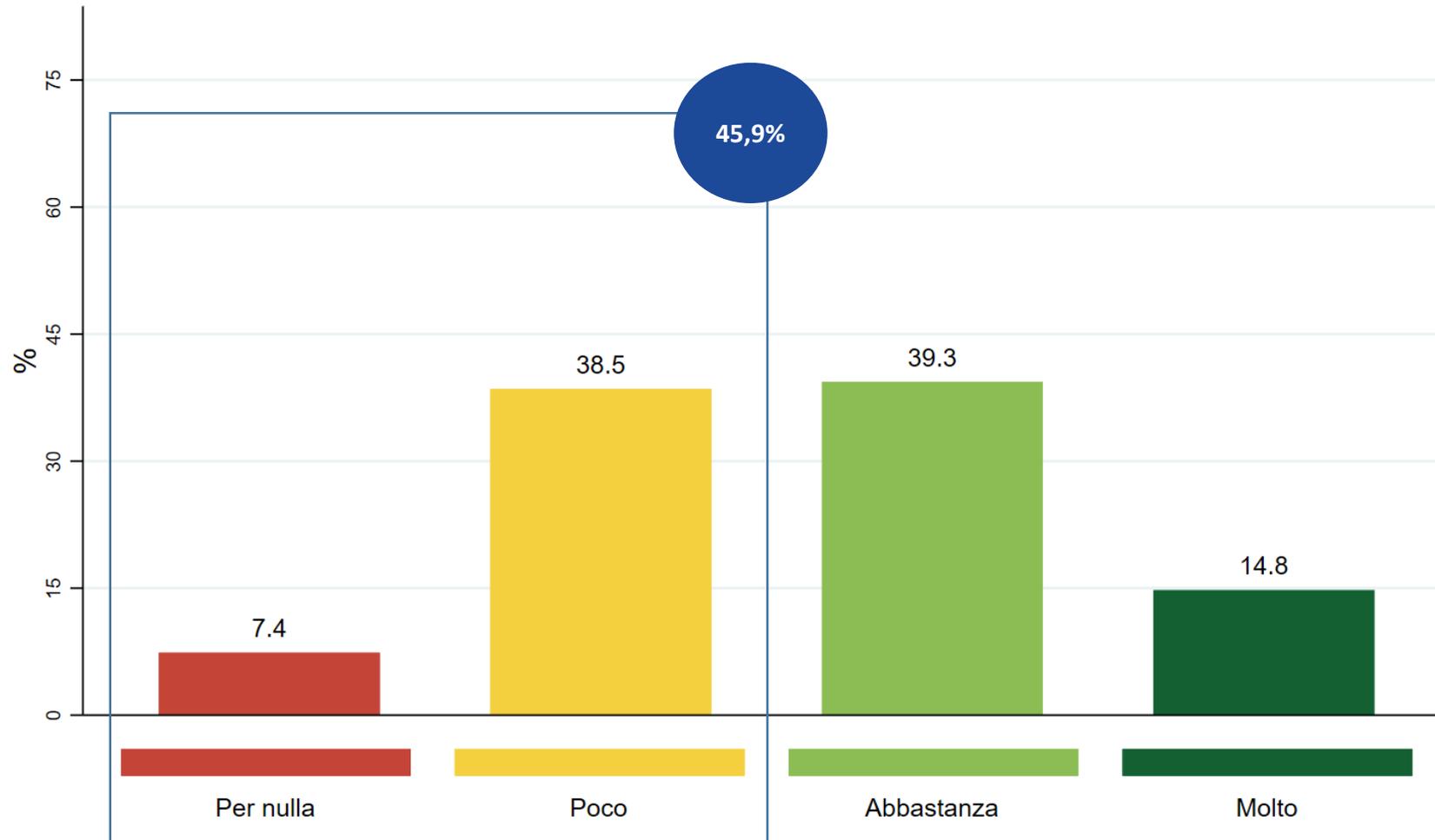
I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti



AMBITO DI MIGLIORAMENTO
Equità percepita e trasparenza dei processi di valutazione



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: AMBITI DI MIGLIORAMENTO (4/5)



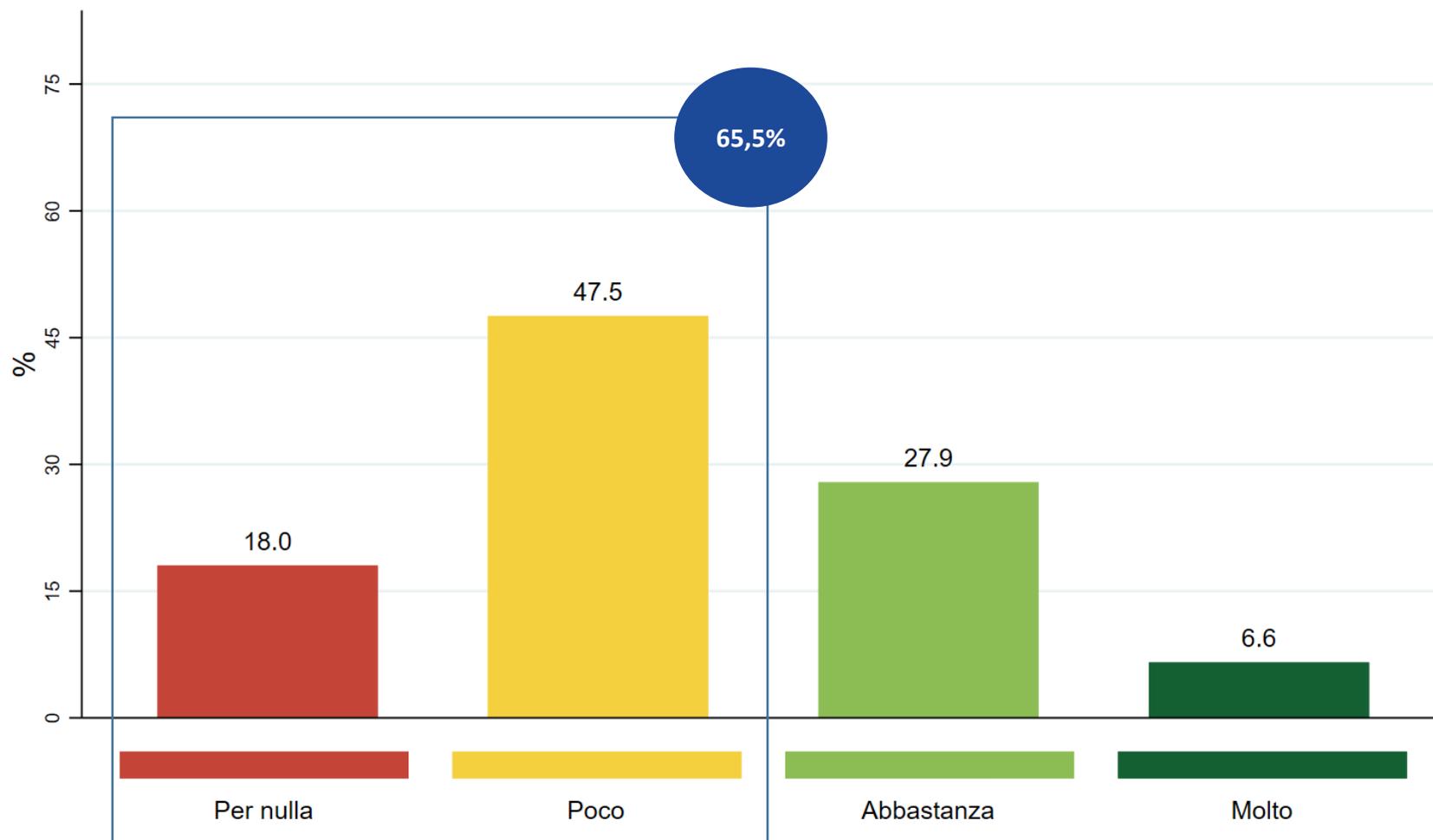
Il mio lavoro mi permette di decidere quando svolgere specifiche attività



AMBITO DI MIGLIORAMENTO
Autonomia professionale e responsabilizzazione del personale sui risultati conseguiti



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: AMBITI DI MIGLIORAMENTO (5/5)



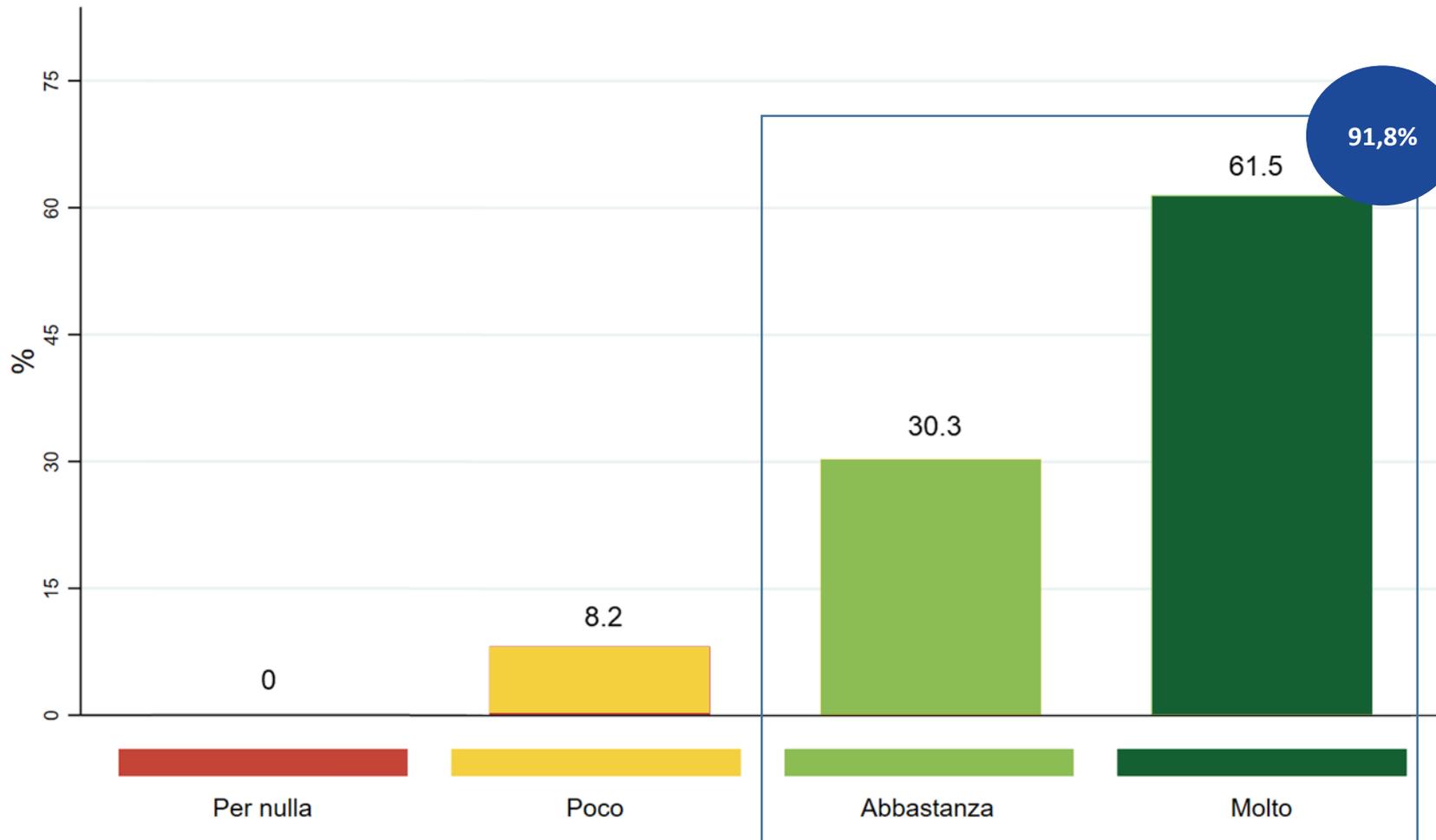
All'interno della Camera vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale



AMBITO DI MIGLIORAMENTO
Aggiornamento delle competenze e sviluppo di nuove professionalità



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: OPPORTUNITA' (1/4)



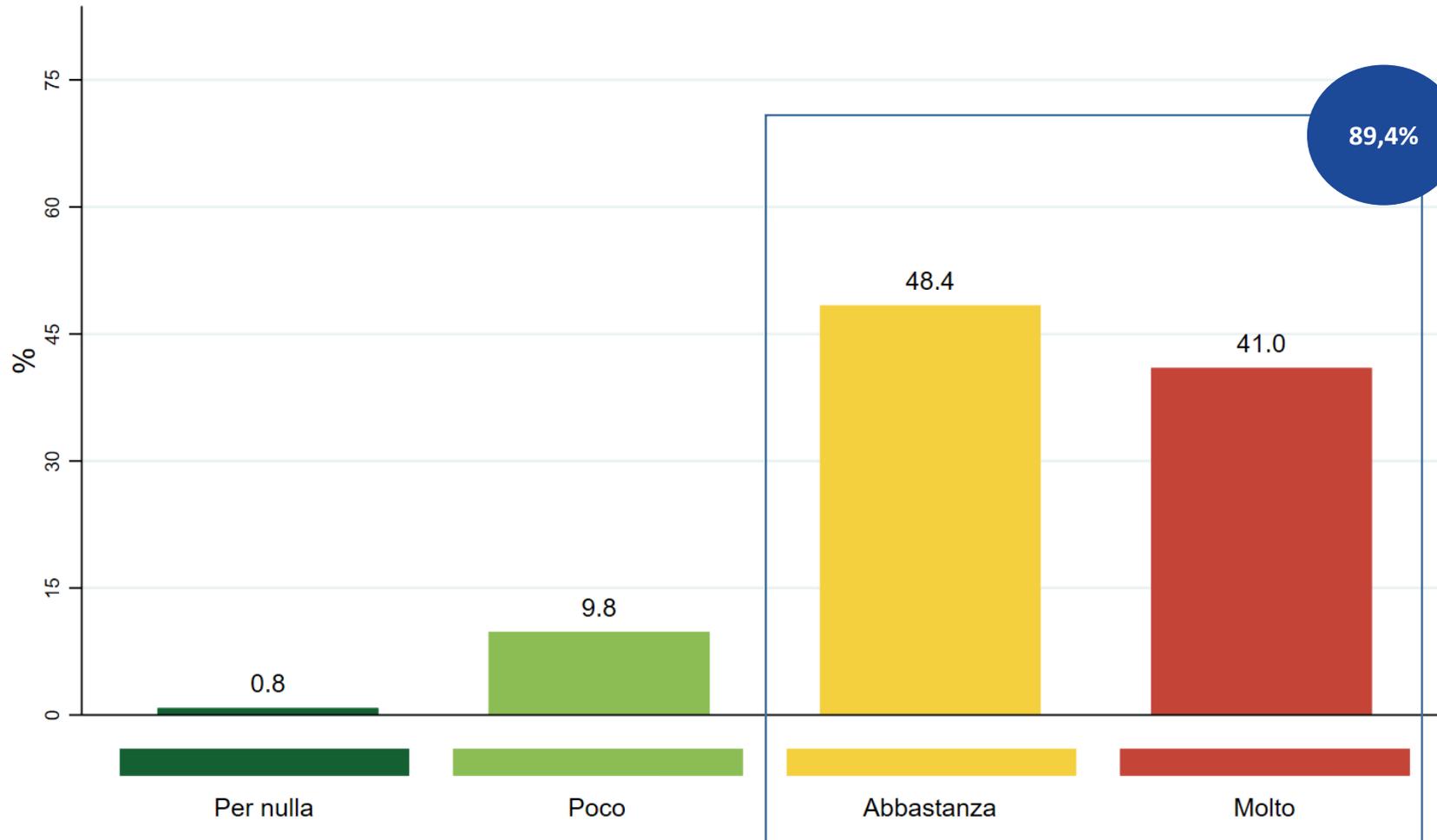
Sarei disponibile ad avere maggiore autonomia e responsabilità per favorire la mia crescita professionale



OPPORTUNITA'
Disponibilità del personale ad assumere maggiori responsabilità a fronte di opportunità di crescita e sviluppo professionale



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: OPPORTUNITA' (2/4)



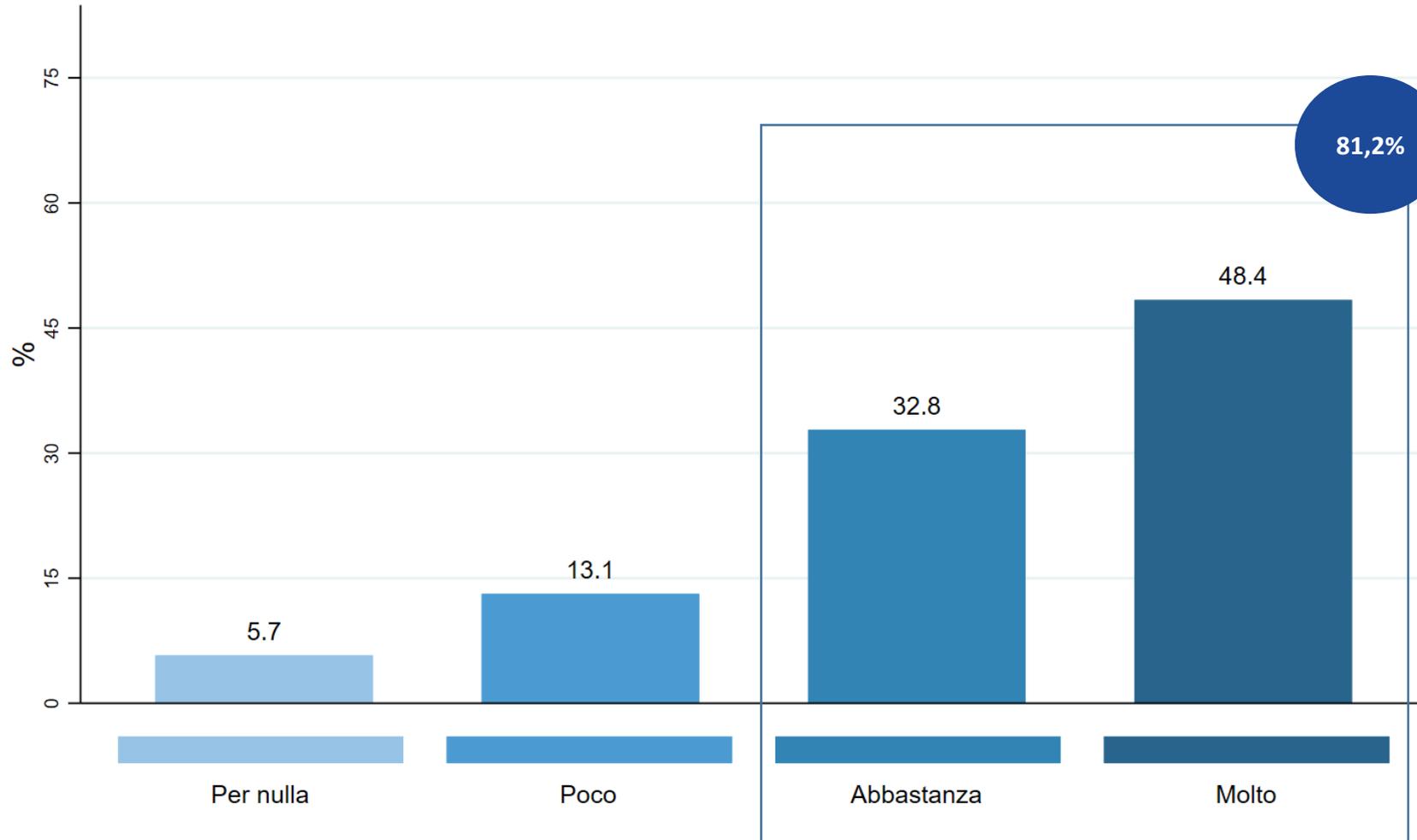
Sento il bisogno di aggiornare le mie competenze



OPPORTUNITA'
Disponibilità del personale a investire sulle proprie competenze



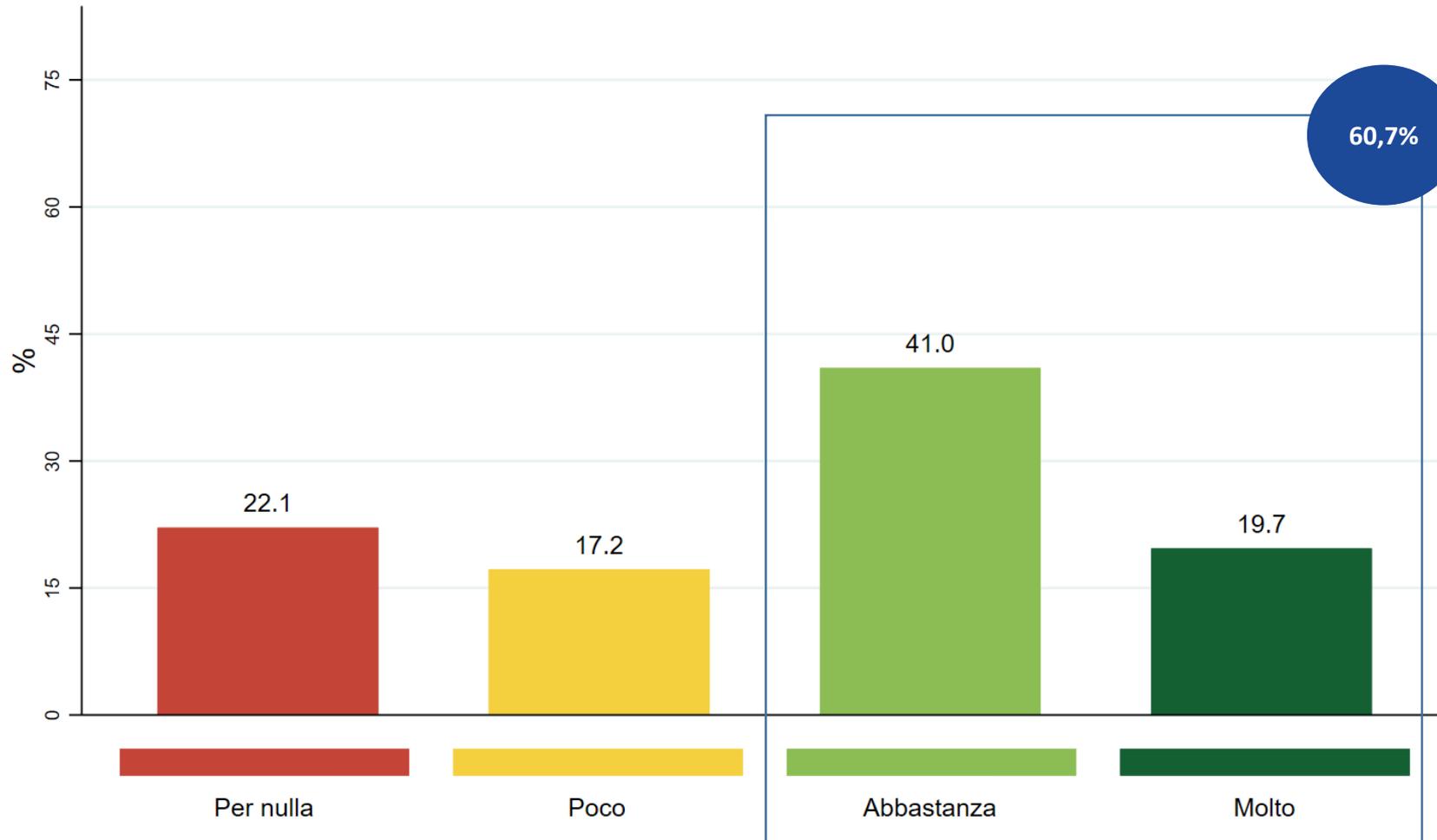
I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: OPPORTUNITA' (3/4)



Ritengo importante che il merito sia riconosciuto anche attraverso strumenti non monetari



OPPORTUNITA'
Importanza attribuita ai riconoscimenti non monetari



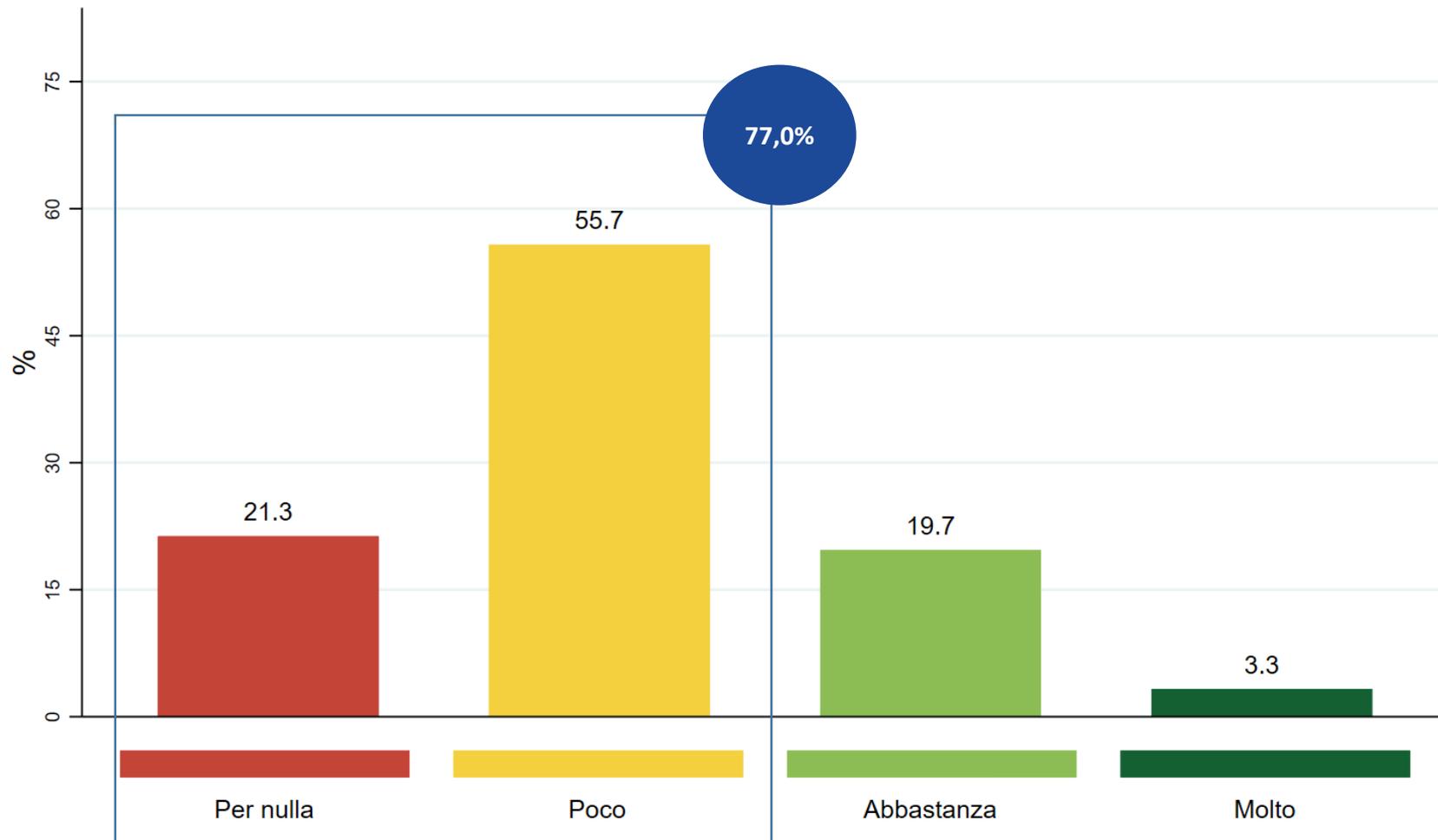
Lo smart working mi ha dato maggiore autonomia nel definire priorità e tempistiche con cui svolgere le attività



OPPORTUNITA'
Smart working:
consolidamento di forme di lavoro ibrido e rafforzamento del lavoro per obiettivi



I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: RISCHI (1/3)



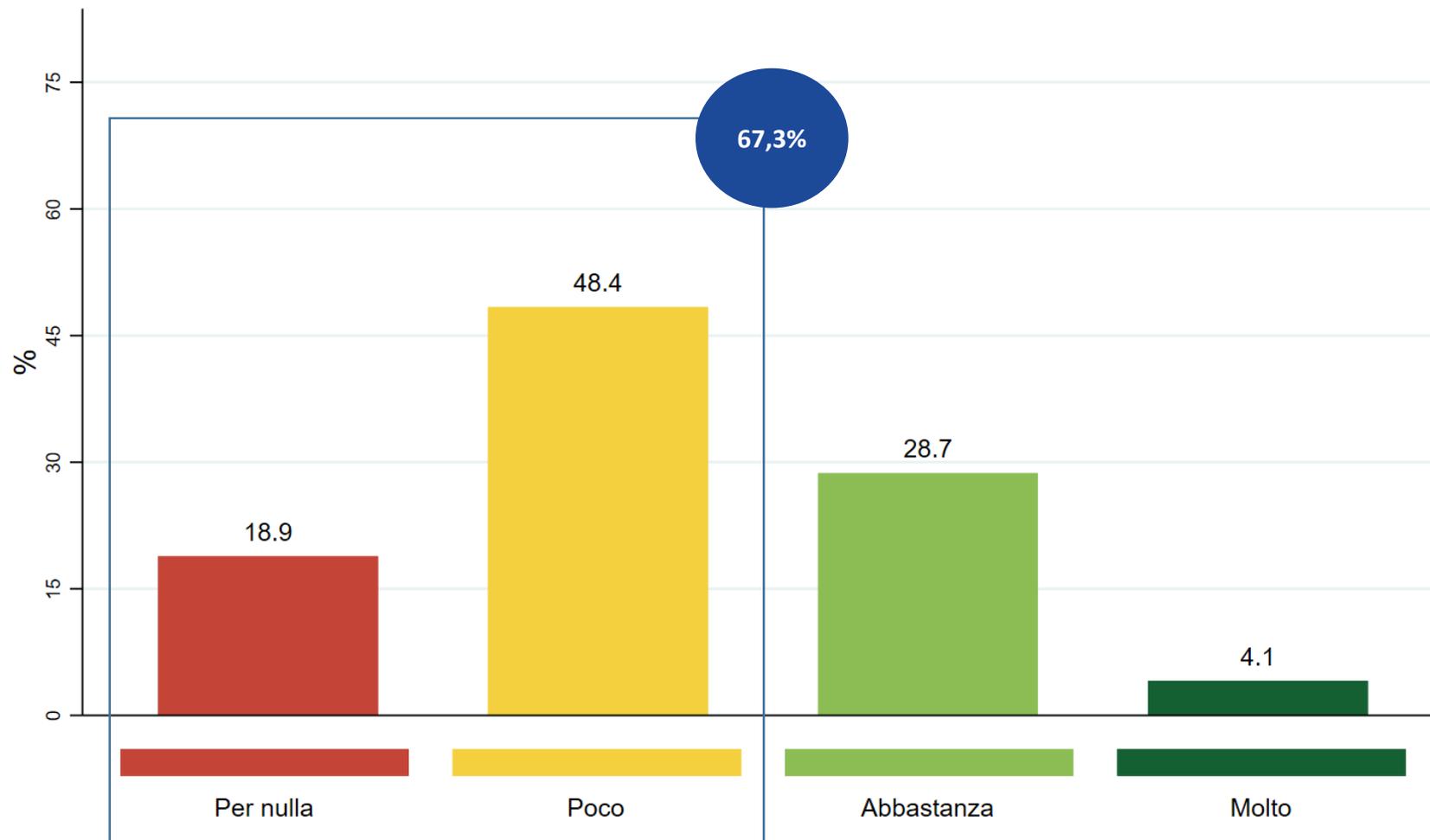
L'organizzazione in cui lavoro
è attenta a introdurre nuove
professionalità



RISCHIO
Consolidamento "statico"
delle competenze e delle
professionalità disponibili
all'interno dell'organizzazione



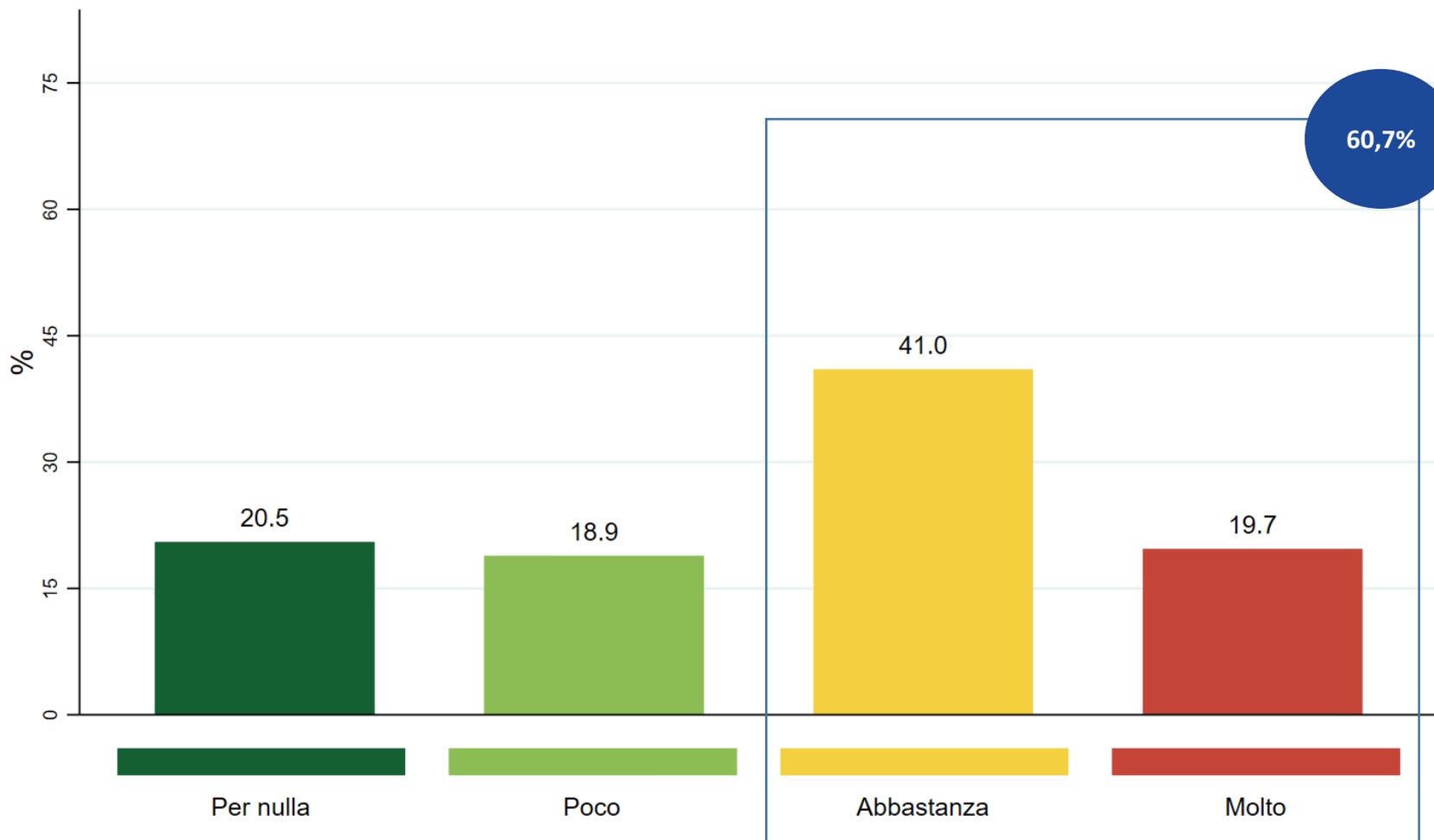
I RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA ORGANIZZATIVO: RISCHI (2/3)



Nell'organizzazione le informazioni rilevanti sono comunicate efficacemente a tutti



RISCHIO
Verticalizzazione delle modalità di lavoro e "ingessamento" delle prassi organizzative



Quanto l'isolamento e la mancanza di socializzazione con colleghi/e rappresentano per te un ostacolo allo smart working?



RISCHIO
Smart working: perdita di contatto con i colleghi e senso di isolamento

1. Testo del questionario

2. Risultati complessivi dell'indagine

3. Trend: analisi comparativa dei risultati nel tempo

4. Analisi per categoria professionale





IL TESTO DEL QUESTIONARIO

All'interno delle seguenti slide si presenta il testo del questionario nelle tre sezioni che lo costituiscono:

- Dati anagrafici
- Benessere organizzativo
- Smart working

All'interno della colonna «# 2014» si riporta la numerazione delle domande riprese dalla precedente analisi di clima organizzativo.

«Gentilissima/o,
attraverso la compilazione del presente questionario desideriamo invitarla a contribuire, con il suo punto di vista, all'attività di **check-up organizzativo** della Camera di Commercio di Brescia.

Raccogliere il suo contributo è importante perché consentirà all'Ente di mettere a sistema indicazioni e suggerimenti utili a migliorare il funzionamento della Camera e indirizzare le modalità di attuazione del lavoro agile in tempi ordinari, alla luce dell'esperienza maturata durante l'emergenza sanitaria. Il questionario che le proponiamo di compilare ha una durata indicativa di **20 minuti**.

Le chiediamo di rispondere con attenzione e con sincerità alle domande che troverà, in modo da fornire una **rappresentazione veritiera** delle sue percezioni rispetto al benessere organizzativo e alle modalità di lavoro agile adottate durante l'emergenza sanitaria. Tutte le risposte fornite saranno trattate **in forma anonima ed aggregata**. Queste saranno **raccolte e gestite unicamente dal team di ricerca**, che garantisce la completa riservatezza dei dati.

Il questionario compilato, infatti, sarà **automaticamente inviato al team di ricerca per l'elaborazione dei dati** (senza alcun riferimento che possa ricondurre alla persona che l'ha compilato). Pertanto, la privacy e la riservatezza delle sue risposte sono garantite e **nessun dipendente o dirigente del suo Ente avrà accesso al database delle risposte** contenente i dati disaggregati.

Le chiediamo di compilare il questionario **entro venerdì 18 dicembre**.

La ringraziamo per la collaborazione e le auguriamo una buona compilazione,
Il team di ricerca»



IL QUESTIONARIO – PRIMA SEZIONE: DATI ANAGRAFICI

Genere

Maschile

Femminile

Regime orario

Tempo pieno

Part-time

Area di assegnazione

Area Promozione

Area Anagrafica

Area Amministrativa

Servizi di staff al SG

Anni di lavoro totali

Meno di 5 anni

Da 5 a 14 anni

Da 15 a 24 anni

Oltre 25 anni

Età

Fino a 34 anni

Da 35 a 44 anni

Da 45 a 54 anni

Oltre 55 anni

Titolo di studio

Diploma di scuola superiore

Laurea triennale

Laurea quinquennale o a ciclo unico

Altro (si prega di specificare)

Categoria di inquadramento

A

B

C

D

Dirigente

Anni di lavoro nella CCIAA di Brescia

Meno di 5 anni

Da 5 a 14 anni

Da 15 a 24 anni

Oltre 25 anni

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (1/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
STRATEGIA E ORGANIZZAZIONE						
1	47	I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi nella CCIAA sono chiari e ben definiti				
2	17	Gli obiettivi della CCIAA sono chiari e ben definiti				
3	-	La dirigenza ha una visione chiara del futuro della CCIAA				
DOTAZIONE QUANTI-QUALITATIVA						
4	18	Nell'organizzazione ci sono i mezzi e le risorse adeguati per svolgere il proprio lavoro				
5	-	La dotazione di personale del mio ufficio/servizio è adeguata a svolgere i compiti assegnati				
6	-	Le conoscenze e le competenze del personale del mio ufficio/servizio sono adeguate a svolgere i compiti assegnati				
VALUTAZIONE						
7	44	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti				
8	-	All'inizio dell'anno so su che cosa sarò valutato				
9	-	Ritengo importante che il merito sia riconosciuto anche attraverso strumenti non monetari				
10	-	Impegnarmi nel mio lavoro aumenta la possibilità di avere una buona valutazione				
11	54	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (2/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		COMUNICAZIONE INTERNA				
12	20	È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno				
13	-	Nell'organizzazione le informazioni rilevanti sono comunicate efficacemente a tutti				
14	50	Il mio responsabile assicura la diffusione delle informazioni tra i collaboratori				
15	40	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti				
16	52	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro				
16	37	I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale				
17	39	Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti				
18	-	Mi piacerebbe ricevere più informazioni sui programmi e le attività della CCIAA				

		INTEGRAZIONE				
19	-	Il mio lavoro richiede un'elevata integrazione con le attività svolte da parte di colleghi della mia Area				
20	-	Il mio lavoro richiede un'elevata integrazione con le attività svolte da parte di colleghi di altre Aree				
21	22	Collaboro con i colleghi della mia Area				
22	22	Collaboro con i colleghi di altre Aree				
23	-	Complessivamente il coordinamento all'interno della mia Area è efficace				
24	-	Complessivamente il coordinamento tra le Aree è efficace				
25	-	Mi piacerebbe lavorare di più in team con altri colleghi				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (3/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		EQUITA'				
26	24	Il mio responsabile tratta i collaboratori in maniera equa				
27	-	Nell'organizzazione tutti i dipendenti sono trattati in maniera equa				
		AUTONOMIA DECISIONALE				
28	32	Il mio superiore mi coinvolge nelle decisioni che riguardano il mio lavoro				
29	-	Ho un certo margine di azione/controllo su cosa il mio responsabile mi assegna come obiettivo del mio lavoro				
30	-	Posso modificare gli obiettivi del mio lavoro (quali risultati dovrei raggiungere)				
31	-	Sono libero di decidere come svolgere i compiti assegnati				
32	-	Il mio lavoro mi permette di decidere quando svolgere specifiche attività				
33	-	Mi piacerebbe avere più autonomia nel mio lavoro				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (4/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		PERCEZIONI SUL PROPRIO LAVORO				
34	-	Penso che il mio lavoro sia interessante				
35	-	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione				
36	-	Il mio carico di lavoro è sostenibile				
37	26	Al termine della giornata di lavoro mi sento soddisfatto				
38	-	Sento di poter avere un impatto positivo sugli altri attraverso il mio lavoro				
39	-	Sono consapevole del modo in cui il mio lavoro determina benefici per gli altri				
40	46	Provo soddisfazione per quello che la CCIAA realizza				
		CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE				
41	48	All'interno della CCIAA vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale				
42	34	La CCIAA offre effettive possibilità di carriera per tutti				
43	28	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno				
44	-	Mi sento al posto giusto all'interno dell'organizzazione rispetto alle mie competenze				
45	-	Le attività formative organizzate dall'ente a cui ho partecipato sono coerenti con i miei fabbisogni di sviluppo professionale				
46	-	Sento il bisogno di aggiornare le mie competenze				
47	-	Mi piacerebbe occuparmi di cose nuove				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (5/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		SENSO DI APPARTENENZA				
48	56	Quando parlo di questa organizzazione, solitamente utilizzo il termine “NOI” piuttosto che “LORO”				
49	56	Quando parlo della mia Area, solitamente utilizzo il termine “NOI” piuttosto che “LORO”				
50	56	Quando qualcuno esprime apprezzamento verso la mia organizzazione, lo percepisco come un complimento personale				
51	56	Quando qualcuno esprime apprezzamento verso la mia Area, lo percepisco come un complimento personale				
52	-	Sono orgoglioso di dire agli altri che faccio parte della mia organizzazione				
53	-	Consiglierei la mia organizzazione come un buon posto in cui lavorare				
54	-	Sento un forte senso di appartenenza verso la mia organizzazione				
55	-	La mia organizzazione mi spinge a dare il massimo nel mio lavoro				
56	-	Sono motivato a dare il mio contributo per il raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (6/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		APERTURA ALL'INNOVAZIONE				
57	66	L'organizzazione in cui lavoro è attenta a:				
		• acquisire nuove tecnologie				
		• migliorare i processi di lavoro				
		• confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni				
		• riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato				
		• accogliere le richieste dei clienti ed utenti				
		• introdurre nuove professionalità				
		• sviluppare competenze innovative nei dipendenti				
		• stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni				
		• sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro				

IL QUESTIONARIO – SECONDA SEZIONE: BENESSERE ORGANIZZATIVO (7/7)

#	# 2014	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
		PRIORITA' DI INTERVENTO				
58	67	A mio parere la CCIAA dovrebbe migliorare:				
		• Il comfort dell'ambiente di lavoro				
		• La sicurezza dell'ambiente di lavoro				
		• La circolazione e la chiarezza delle informazioni				
		• I rapporti tra colleghi				
		• I rapporti con i superiori				
		• I supporti informatici e tecnologici				
		• La chiarezza degli obiettivi e dei compiti				
		• La formazione e l'aggiornamento del personale				
		• Il sistema di distribuzione degli incentivi e la valutazione del personale				

IL QUESTIONARIO – TERZA SEZIONE: SMART WORKING (1/3)

Quantità di lavoro agile durante emergenza

Mai
1 giorno a settimana
2-3 giorni a settimana
4-5 giorni a settimana

Quantità di lavoro agile a regime

Mai
1 giorno a settimana
2-3 giorni a settimana
4-5 giorni a settimana

#	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
EFFETTI DELLO SMART WORKING					
59	Il lavoro agile...				
	• aumenta il mio livello di soddisfazione nel lavoro				
	• mi permette di sviluppare nuove competenze professionali e capacità				
	• mi permette di essere più produttivo nel lavoro rispetto a quanto sarei nelle condizioni ordinarie				
	• mi permette di avere maggiore flessibilità				
	• mi permette di risparmiare tempo negli spostamenti da e verso l'ufficio				
	• migliora il mio bilanciamento vita/lavoro				
	• riduce lo stress da lavoro				
	• mi lascia più tempo da passare con la mia famiglia				
	• migliora la qualità complessiva della mia vita				
	• ha incrementato le mie responsabilità nei processi di lavoro e nelle attività funzionali al raggiungimento dei risultati				
	• mi ha dato maggiore autonomia nel definire priorità e tempistiche con cui svolgere le attività				
	• ha favorito l'introduzione di nuove attività, innovazioni a livello organizzativo o revisione dei processi esistenti				

IL QUESTIONARIO – TERZA SEZIONE: SMART WORKING (2/3)

#	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
	CONDIZIONI DELLO SMART WORKING				
60	Quanto i seguenti fattori rappresentano per te un ostacolo nello svolgimento del lavoro agile?				
	• Trasformazione del contenuto delle attività svolte				
	• Mancata disponibilità degli strumenti tecnologici				
	• Limitata capacità d'uso degli strumenti tecnologici				
	• Difficoltà di pianificazione/organizzazione delle attività				
	• Difficoltà nell'accesso ai programmi gestionali utili allo svolgimento delle attività lavorativa				
	• Difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con la cura della famiglia				
	• Aspetti logistici legati alla tua abitazione				
	• Minore possibilità di influenzare i processi decisionali dell'ufficio				
	• Isolamento e mancanza di socializzazione con colleghi/e				
	• Limitata comunicazione all'interno del gruppo di lavoro				
	• Limitata comunicazione con il responsabile				

IL QUESTIONARIO – TERZA SEZIONE: SMART WORKING (3/3)

#	Item	Per nulla (1)	Poco (2)	Abbastanza (3)	Molto (4)
	ATTUAZIONE DELLO SMART WORKING				
61	Durante l'emergenza Covid-19 mi sono stati assegnati obiettivi individuali per svolgere le attività in lavoro agile				
62	Durante l'emergenza Covid-19 il mio responsabile ha monitorato, attraverso una reportistica periodica, le attività che ho svolto e i risultati che ho raggiunto				
63	Durante l'emergenza Covid-19 il mio responsabile mi ha coinvolto in momenti di confronto verbale (tramite telefono o videochiamate) per condividere obiettivi e verificarne lo stato di raggiungimento				
64	Penso che per lavorare in modalità agile in condizioni ordinarie (dopo l'emergenza Covid-19) sarà necessario definire puntualmente obiettivi e risultati individuali				

RISULTATI COMPLESSIVI DELL'INDAGINE

All'interno delle seguenti slide si riporta una visione di insieme dei risultati ed la distribuzione delle risposte fornite a ciascuna domanda dell'indagine sul benessere organizzativo e sullo smart working



UNA VISIONE DI INSIEME DEI RISULTATI

SINTESI DELLE SINGOLE SEZIONI (1/4)

STRATEGIA E ORGANIZZAZIONE

I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi nella Camera sono chiari e ben definiti	2,58
Gli obiettivi della Camera sono chiari e ben definiti	2,72
La dirigenza ha una visione chiara del futuro della Camera	2,61

DOTAZIONE QUALI-QUANTITATIVA

Nell'organizzazione ci sono i mezzi e le risorse adeguati per svolgere il proprio lavoro	2,79
La dotazione di personale del mio ufficio/servizio è adeguata a svolgere i compiti assegnati	2,46
Le conoscenze e le competenze del personale del mio ufficio/servizio sono adeguate a svolgere i compiti assegnati	2,83

PROCESSI DI VALUTAZIONE

I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	2,06
All'inizio dell'anno so su che cosa sarò valutato	2,19
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	2,08
Impegnarmi nel mio lavoro aumenta la possibilità di avere una buona valutazione	2,37
Ritengo importante che il merito sia riconosciuto anche attraverso strumenti non monetari	3,24

COMUNICAZIONE INTERNA

È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	2,34
Nell'organizzazione le informazioni rilevanti sono comunicate efficacemente a tutti	2,18
Il mio responsabile assicura la diffusione delle informazioni tra i collaboratori	2,58
Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2,73
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	2,22
I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	2,31
Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai responsabili	2,30
Mi piacerebbe ricevere più informazioni sui programmi e le attività della Camera	3,25

COORDINAMENTO

Il mio lavoro richiede un'elevata integrazione con le attività svolte da parte di colleghi della mia Area	3,11
Il mio lavoro richiede un'elevata integrazione con le attività svolte da parte di colleghi di altre Aree	2,58
Collaboro con i colleghi della mia Area	3,38
Collaboro con i colleghi di altre Aree	2,68
Complessivamente il coordinamento all'interno della mia Area è efficace	2,50
Complessivamente il coordinamento tra le Aree è efficace	2,05
Mi piacerebbe lavorare di più in team con altri colleghi	3,07

UNA VISIONE DI INSIEME DEI RISULTATI SINTESI DELLE SINGOLE SEZIONI (2/4)

EQUITA'

Il mio responsabile tratta i collaboratori in maniera equa	2,65
Nell'organizzazione tutti i dipendenti sono trattati in maniera equa	1,99

PERCEZIONI SUL PROPRIO LAVORO

Penso che il mio lavoro sia interessante	3,16
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione	2,68
Il mio carico di lavoro è sostenibile	2,60
Al termine della giornata di lavoro mi sento soddisfatto	2,61
Sento di poter avere un impatto positivo sugli altri attraverso il mio lavoro	3,01
Sono consapevole del modo in cui il mio lavoro determina benefici per gli altri	3,09
Provo soddisfazione per quello che la Camera realizza	2,70

AUTONOMIA

Il mio responsabile mi coinvolge nelle decisioni che riguardano il mio lavoro	2,64
Ho un certo margine di azione/controllo su cosa il mio responsabile mi assegna come obiettivo del mio lavoro	2,70
Posso modificare gli obiettivi del mio lavoro (quali risultati dovrei raggiungere)	1,99
Sono libero di decidere come svolgere i compiti assegnati	2,70
Il mio lavoro mi permette di decidere quando svolgere specifiche attività	2,61
Sarei disponibile ad avere maggiore autonomia e responsabilità per favorire la mia crescita professionale	3,53

SVILUPPO PROFESSIONALE

All'interno della Camera vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	2,23
La Camera offre effettive possibilità di carriera per tutti	1,68
Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	2,02
Mi sento al posto giusto all'interno dell'organizzazione rispetto alle mie competenze	2,64
Le attività formative organizzate dall'ente a cui ho partecipato sono coerenti con i miei fabbisogni di sviluppo professionale	2,43
Sento il bisogno di aggiornare le mie competenze	3,30
Mi piacerebbe occuparmi di cose nuove	3,02

SENSO DI APPARTENENZA

Quando parlo di questa organizzazione, solitamente utilizzo il termine "NOI" piuttosto che "LORO"	3,02
Quando parlo della mia Area, solitamente utilizzo il termine "NOI" piuttosto che "LORO"	3,19
Quando qualcuno esprime apprezzamento verso la mia organizzazione, lo percepisco come un complimento personale	2,66
Quando qualcuno esprime apprezzamento verso la mia Area, lo percepisco come un complimento personale	2,76
Sono orgoglioso di dire agli altri che faccio parte della mia organizzazione	2,80
Consiglierei la mia organizzazione come un buon posto in cui lavorare	2,53
Sento un forte senso di appartenenza verso la mia organizzazione	2,70
La mia organizzazione mi spinge a dare il massimo nel mio lavoro	2,66
Sono motivato a dare il mio contributo per il raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	2,75

UNA VISIONE DI INSIEME DEI RISULTATI SINTESI DELLE SINGOLE SEZIONI (3/4)

APERTURA ALL'INNOVAZIONE

L'organizzazione in cui lavoro è attenta a...	
acquisire nuove tecnologie	3,06
migliorare i processi di lavoro	2,48
confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	2,25
riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	2,23
accogliere le richieste dei clienti e utenti	2,55
introdurre nuove professionalità	2,05
sviluppare competenze innovative nei dipendenti	2,07
stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni	2,42
sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	2,20

PRIORITA' DI INTERVENTO

La Camera dovrebbe migliorare...	
Il comfort dell'ambiente di lavoro	2,38
La sicurezza dell'ambiente di lavoro	2,07
La circolazione e la chiarezza delle informazioni	3,32
I rapporti tra colleghi	3,03
I rapporti con i superiori	3,19
I supporti informatici e tecnologici	2,41
La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	3,03
La formazione e l'aggiornamento del personale	3,18
Il sistema di distribuzione degli incentivi e la valutazione del personale	3,30

UNA VISIONE DI INSIEME DEI RISULTATI SINTESI DELLE SINGOLE SEZIONI (4/4)

SMART WORKING – POSSIBILI VANTAGGI

Lo smart working...	
aumenta il mio livello di soddisfazione nel lavoro	2,50
mi permette di sviluppare nuove competenze professionali e capacità	2,30
mi permette di essere più produttivo nel lavoro rispetto a quanto sarei nelle condizioni ordinarie	2,84
mi permette di avere maggiore flessibilità	3,38
mi permette di risparmiare tempo negli spostamenti da e verso l'ufficio	3,55
migliora il mio bilanciamento vita/lavoro	3,18
riduce lo stress da lavoro	2,56
mi lascia più tempo da passare con la mia famiglia	3,00
migliora la qualità complessiva della mia vita	2,96
ha incrementato le mie responsabilità nei processi di lavoro e nelle attività funzionali al raggiungimento dei risultati	2,33
mi ha dato maggiore autonomia nel definire priorità e tempistiche con cui svolgere le attività	2,58
ha favorito l'introduzione di nuove attività, innovazioni a livello organizzativo o revisione dei processi esistenti	2,38

SMART WORKING – POSSIBILI OSTACOLI

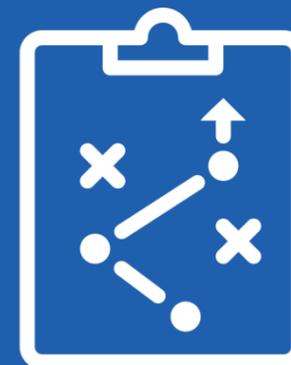
Quali, tra i seguenti, rappresentano ostacoli allo smart working?	
Trasformazione del contenuto delle attività svolte	1,62
Mancata disponibilità degli strumenti tecnologici	1,93
Limitata capacità d'uso degli strumenti tecnologici	1,68
Difficoltà di pianificazione/organizzazione delle attività	1,75
Difficoltà nell'accesso ai programmi gestionali utili allo svolgimento delle attività lavorativa	1,58
Difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con la cura della famiglia	1,43
Aspetti logistici legati alla tua abitazione	1,62
Minore possibilità di influenzare i processi decisionali dell'ufficio	1,97
Isolamento e mancanza di socializzazione con colleghi/e	2,60
Limitata comunicazione all'interno del gruppo di lavoro	2,25
Limitata comunicazione con il responsabile	2,12

SMART WORKING – ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 E PROSPETTIVE FUTURE

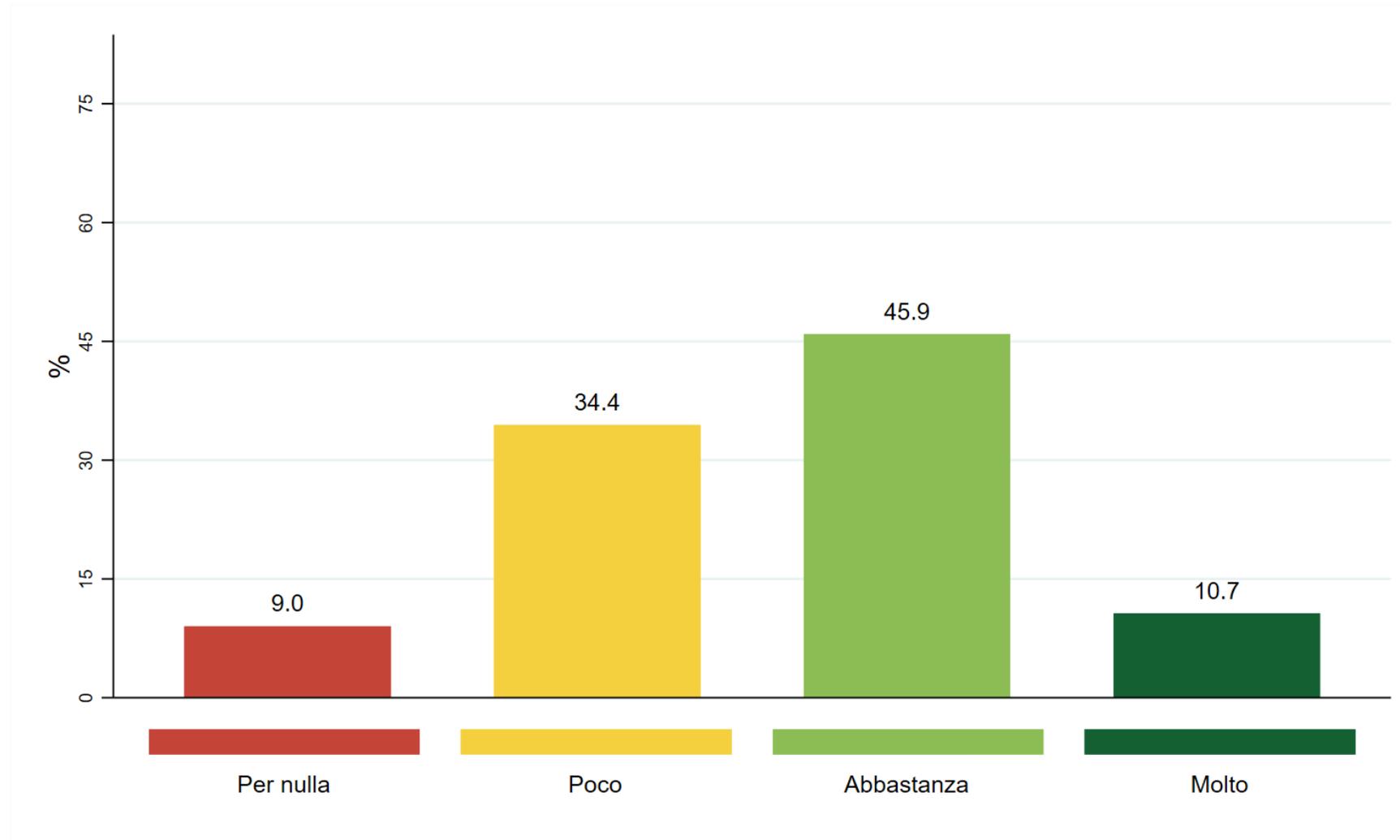
Durante l'emergenza Covid-19 mi sono stati assegnati obiettivi individuali per svolgere le attività in lavoro agile	2,40
Durante l'emergenza Covid-19 il mio responsabile ha monitorato, attraverso una reportistica periodica, le attività che ho svolto e i risultati che ho raggiunto	2,99
Durante l'emergenza Covid-19 il mio responsabile mi ha coinvolto in momenti di confronto verbale per condividere obiettivi e verificarne lo stato di raggiungimento	2,75
Penso che per lavorare in modalità agile in condizioni ordinarie (dopo l'emergenza Covid-19) sarà necessario definire puntualmente obiettivi e risultati individuali	3,15

SEZIONE «STRATEGIA E ORGANIZZAZIONE»

- Con riferimento alle percezioni del personale della Camera sulla chiarezza della strategia e dei ruoli e compiti attribuiti all'interno dell'organizzazione per perseguirla, gli obiettivi della Camera risultano chiari o molto chiari a circa due terzi dei rispondenti (65,6%), così come la visione espressa dalla dirigenza dell'Ente (60,6%).
- D'altra parte, il 5,7% del personale non ritiene che la dirigenza esprima una chiara visione del futuro, e circa un dipendente su tre (33,6%) esprime un'opinione moderatamente critica su questo aspetto.
- Un giudizio più critico emerge in relazione alla chiarezza dei ruoli organizzativi e dei compiti assegnati, ritenuti per nulla o poco chiari dal 43,4% del personale.

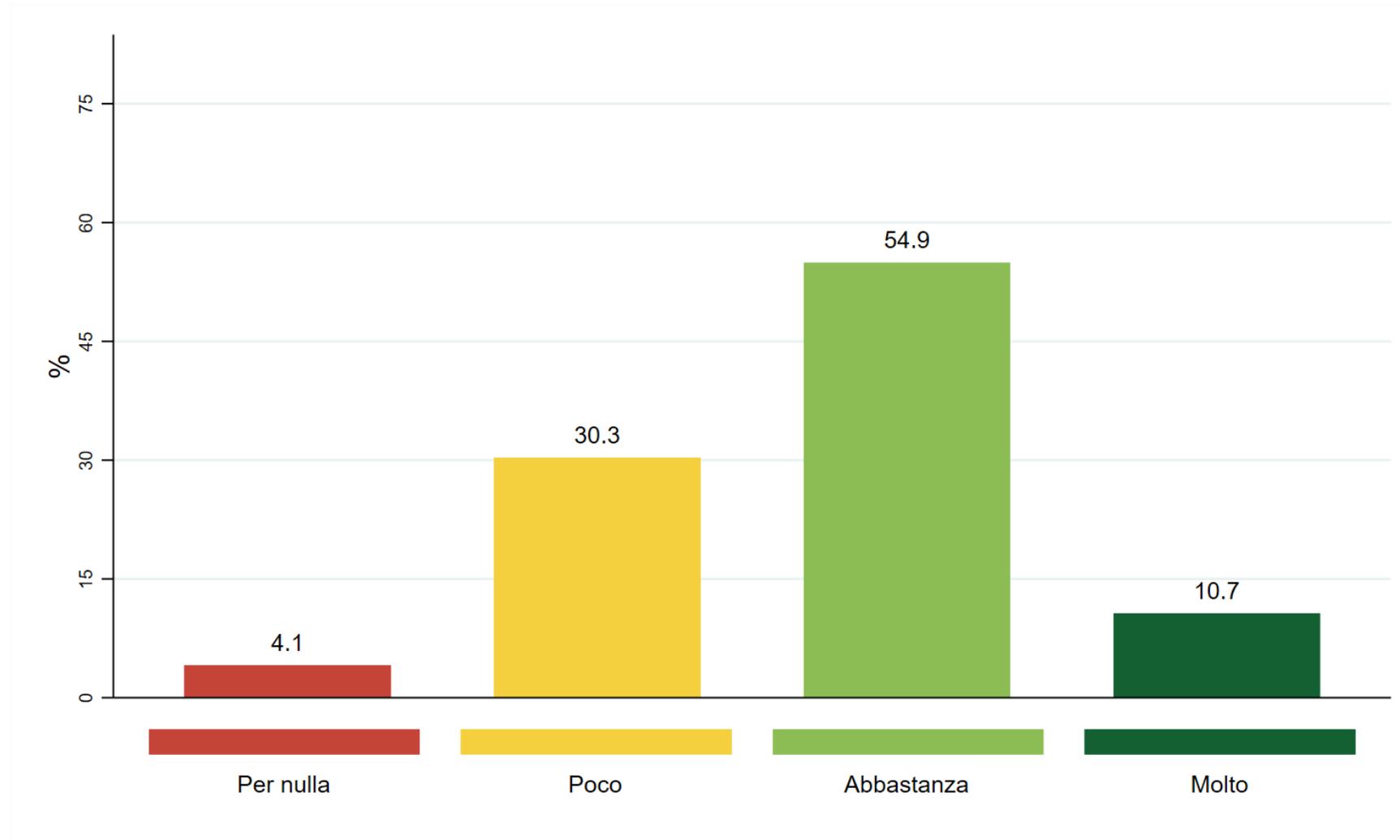


I RUOLI ORGANIZZATIVI E I COMPITI LAVORATIVI NELLA CAMERA SONO CHIARI E BEN DEFINITI



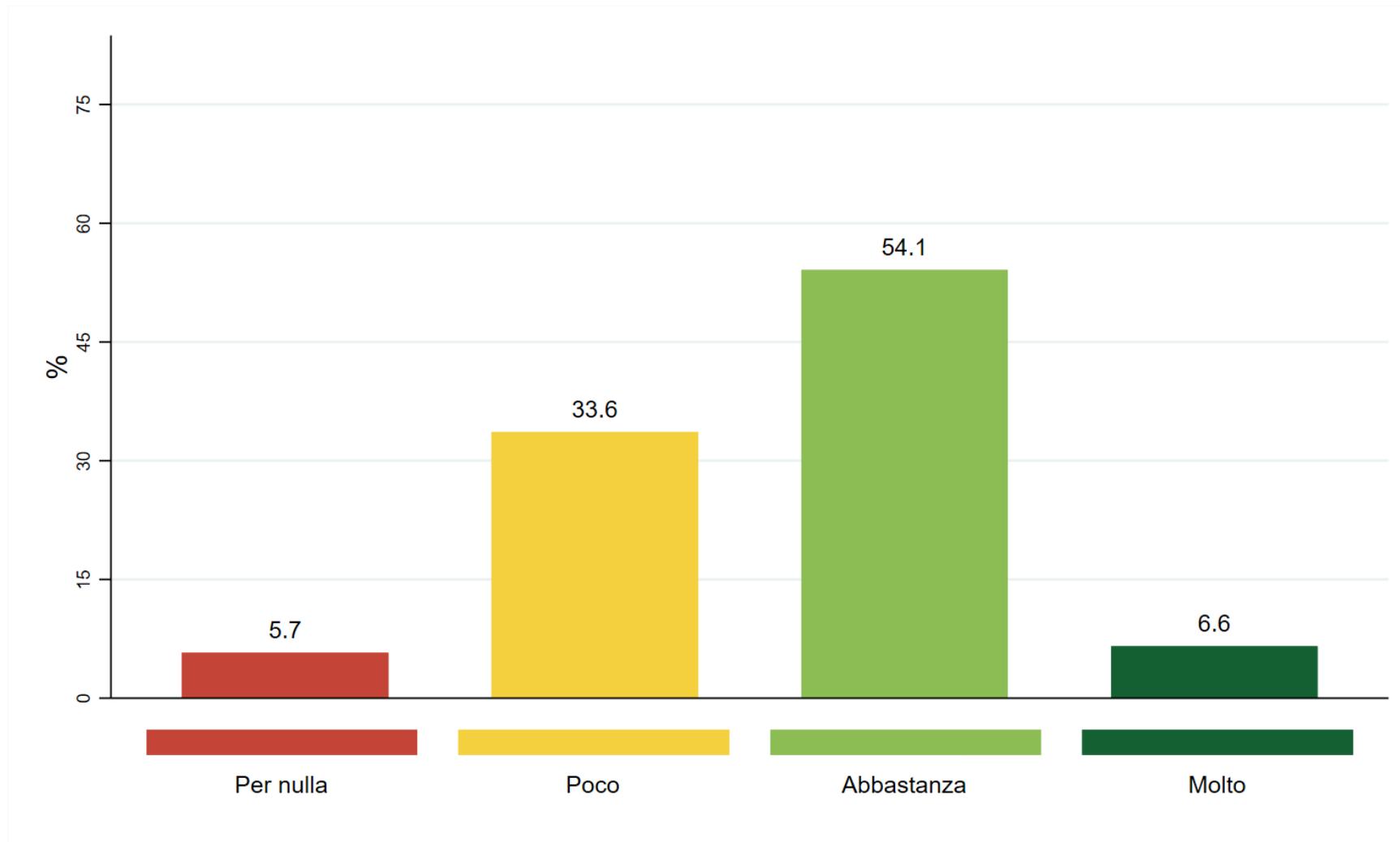
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

GLI OBIETTIVI DELLA CAMERA SONO CHIARI E BEN DEFINITI



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LA DIRIGENZA HA UNA VISIONE CHIARA DEL FUTURO DELLA CAMERA



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

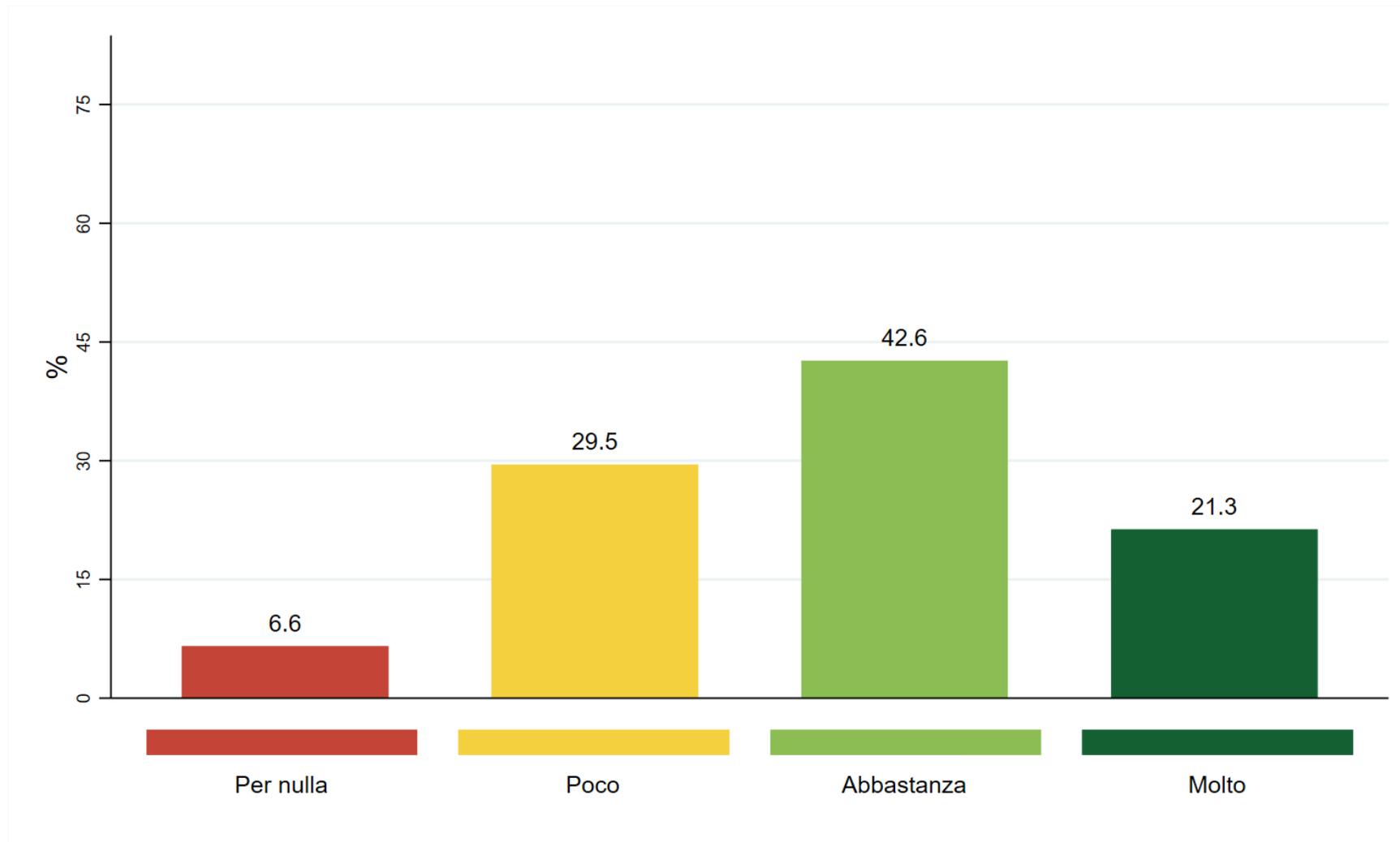
SEZIONE «DOTAZIONE QUANTI-QUALITATIVA»

- Con riferimento all'adeguatezza della dotazione di risorse umane e strumentali a disposizione della Camera emergono percezioni differenziate.
- Da una parte, il personale esprime un giudizio nettamente positivo in merito all'adeguatezza delle competenze del personale del Servizio o Ufficio di assegnazione: in oltre il 70% dei casi, infatti, le conoscenze e competenze sono ritenute sufficientemente (54,1%) o completamente adeguate (16,4%).
- Similmente, il personale ritiene che la dotazione strumentale dell'organizzazione sia adeguata alle esigenze lavorative della Camera: complessivamente, circa il 64% dei rispondenti concorda con il fatto che la disponibilità di mezzi e risorse sia in linea con quanto richiesto per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Maggiore attenzione merita, invece, la percezione del personale in merito all'adeguatezza della dotazione di personale assegnata al proprio Servizio o Ufficio: in questo caso, considerando chi esprime un parere negativo (17,2%) o molto negativo (32,8%), a fronte di chi esprime un parere positivo (36,9%) o molto positivo (13,1%), la metà esatta della popolazione aziendale ritiene inadeguata la dotazione quantitativa di personale a disposizione dell'articolazione organizzativa in cui lavora.



NELL'ORGANIZZAZIONE CI SONO I MEZZI E LE RISORSE ADEGUATI PER SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO

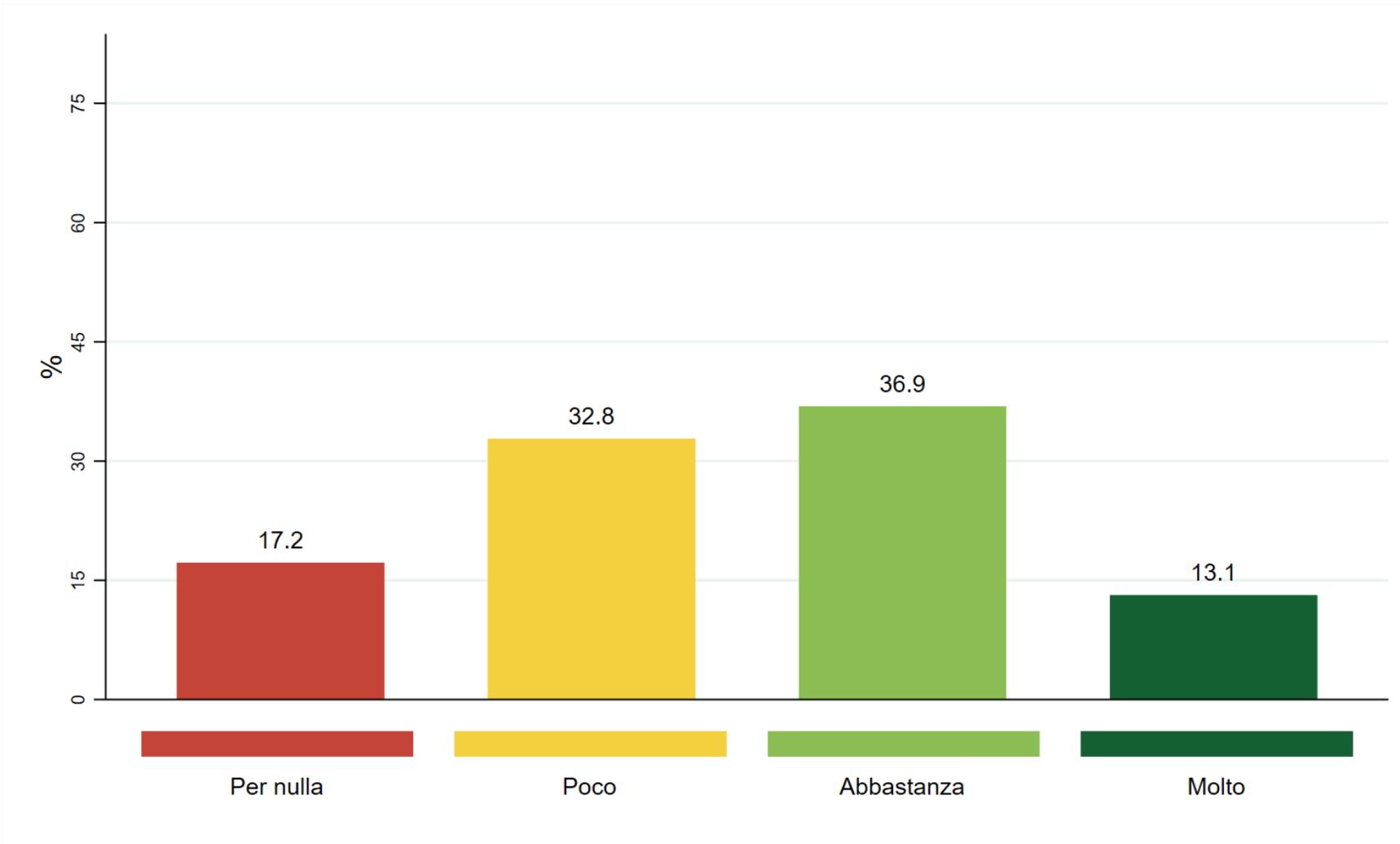
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa**
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LA DOTAZIONE DI PERSONALE DEL MIO UFFICIO/SERVIZIO È ADEGUATA A SVOLGERE I COMPITI ASSEGNATI

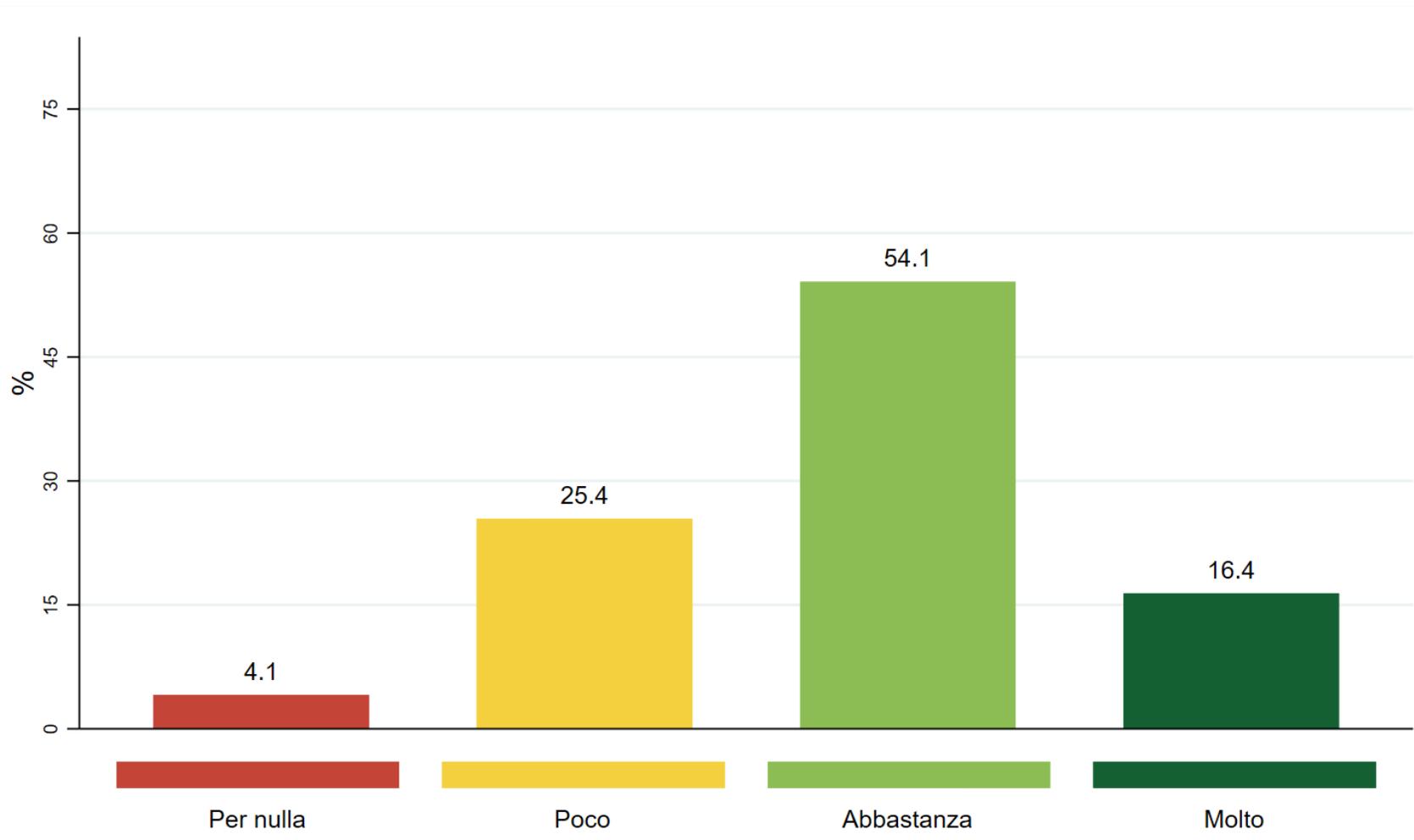
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LE CONOSCENZE E LE COMPETENZE DEL PERSONALE DEL MIO UFFICIO/SERVIZIO SONO ADEGUATE A SVOLGERE I COMPITI ASSEGNATI

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa**
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

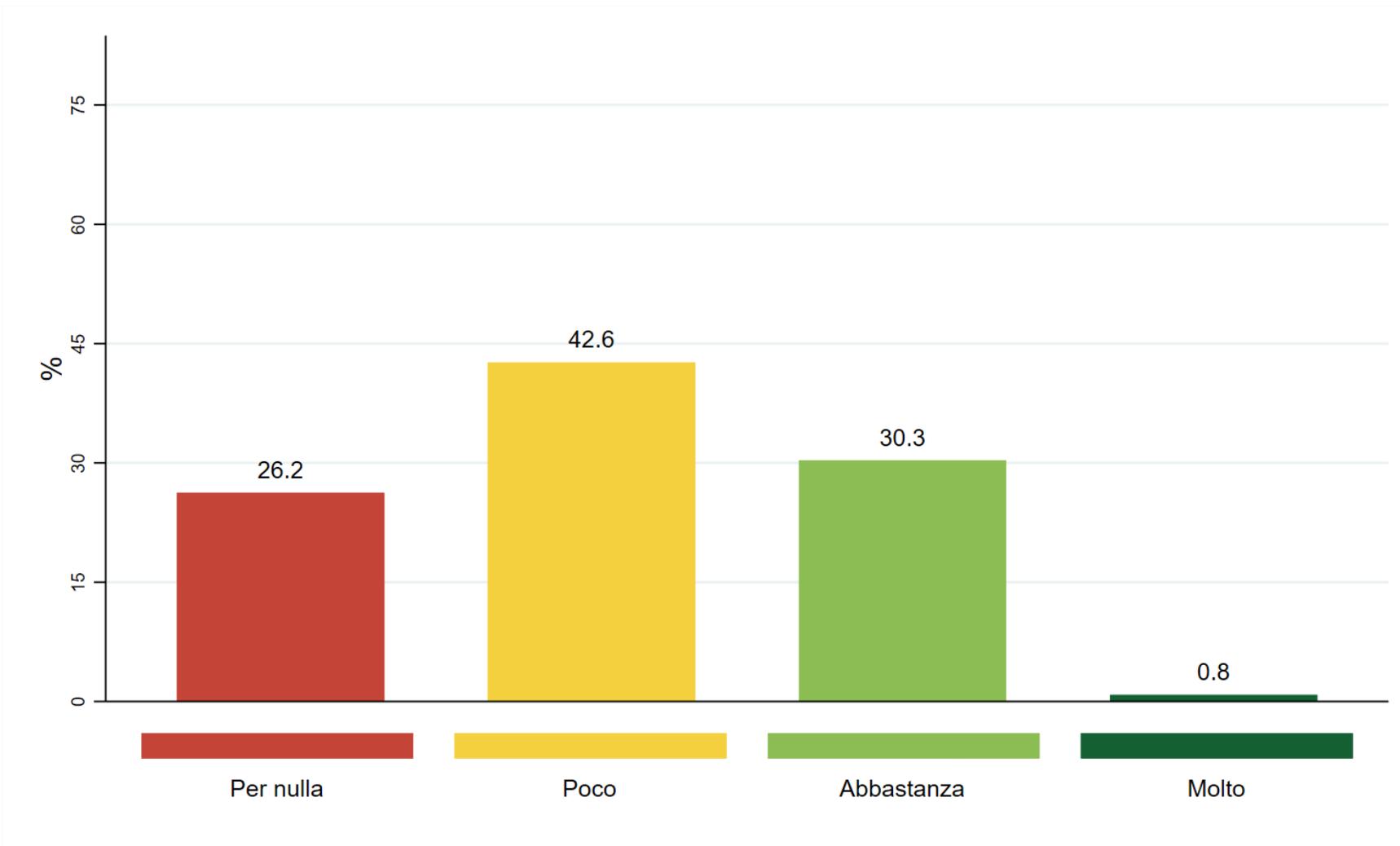
SEZIONE «PROCESSI DI VALUTAZIONE»

- Dalle percezioni del personale in merito al sistema e ai processi di valutazione delle performance individuali emergono criticità di particolare rilievo, che sembrano meritare attenzione specialmente sotto il profilo dell'efficace comunicazione e della trasparenza.
- In particolare, il personale ritiene complessivamente insufficiente il livello di trasparenza e comunicazione sull'oggetto e sui criteri di valutazione: da un lato, infatti, nel 64% dei casi i rispondenti esprimono un'opinione negativa (44,3%) o fortemente negativa (19,7%) rispetto alla possibilità di conoscere all'inizio dell'anno su che cosa sarà valutato il loro lavoro. D'altra parte, i criteri di valutazione del lavoro sono considerati per nulla (26,2%) o poco equi e trasparenti (42,6%) da più dei due terzi del personale della Camera.
- La relazione tra impegno, performance individuale ed esiti della valutazione segnala ulteriori punti di attenzione: quasi il 73% del personale ritiene che gli incentivi economici siano per nulla (21,3%) o poco (51,6%) collegati all'efficacia delle prestazioni. Coerentemente con tale dato, meno della metà dei rispondenti (43,4%) ritiene che un maggiore impegno lavorativo aumenti la possibilità di ottenere una buona valutazione.
- D'altra parte, si registra un'elevatissima propensione del personale a introdurre strumenti di riconoscimento alternativi o comunque complementari alla tradizionale incentivazione economica: più di 8 rispondenti su 10 si dichiarano d'accordo (32,8%) o molto d'accordo (48,4%) con l'idea che nella Camera il merito venga riconosciuto anche attraverso strumenti non monetari.



I CRITERI CON CUI SI VALUTANO LE PERSONE SONO EQUI E TRASPARENTI

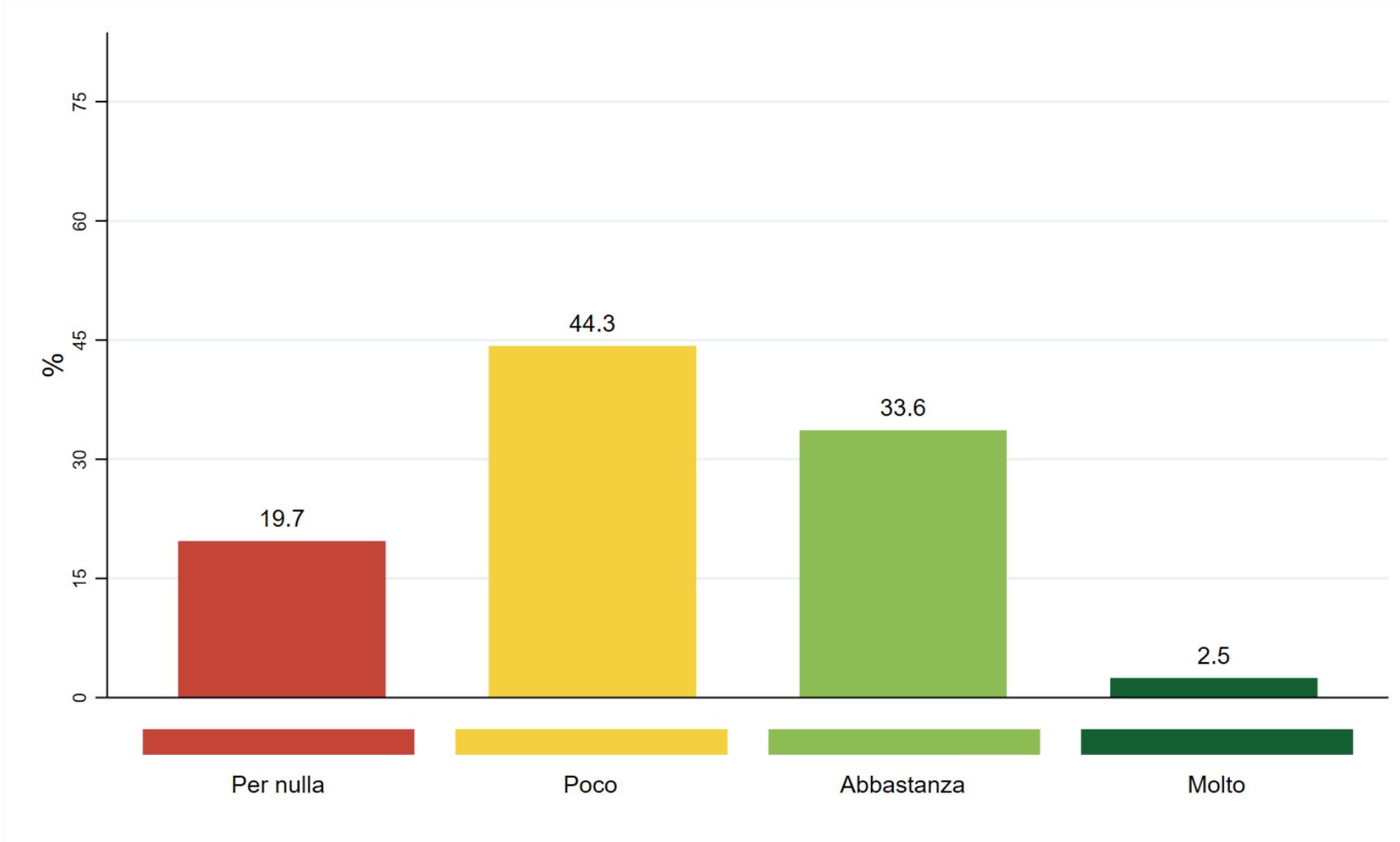
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

ALL'INIZIO DELL'ANNO SO SU CHE COSA SARÒ VALUTATO

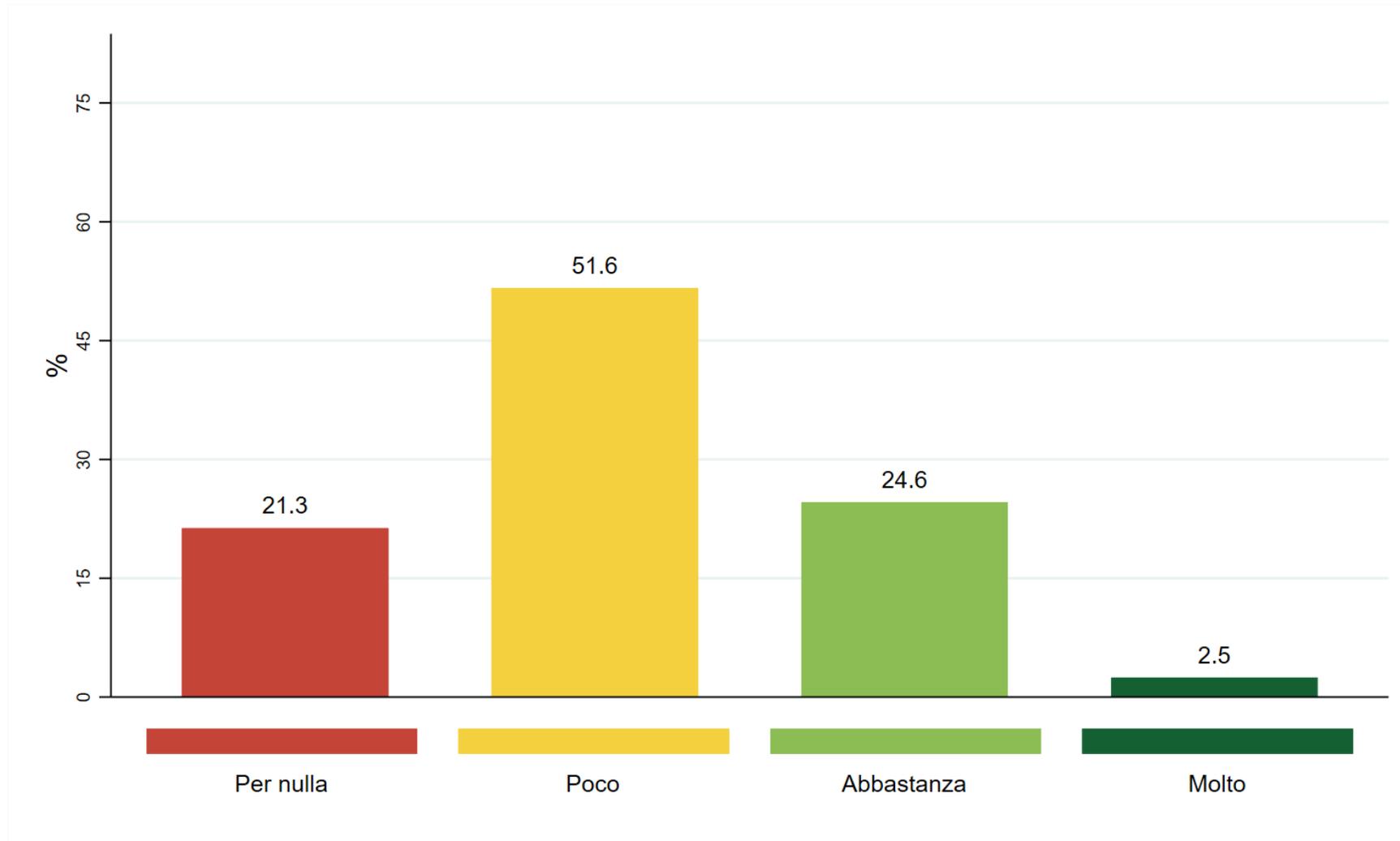
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione**
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

GLI INCENTIVI ECONOMICI SONO DISTRIBUITI SULLA BASE DELL'EFFICACIA DELLE PRESTAZIONI

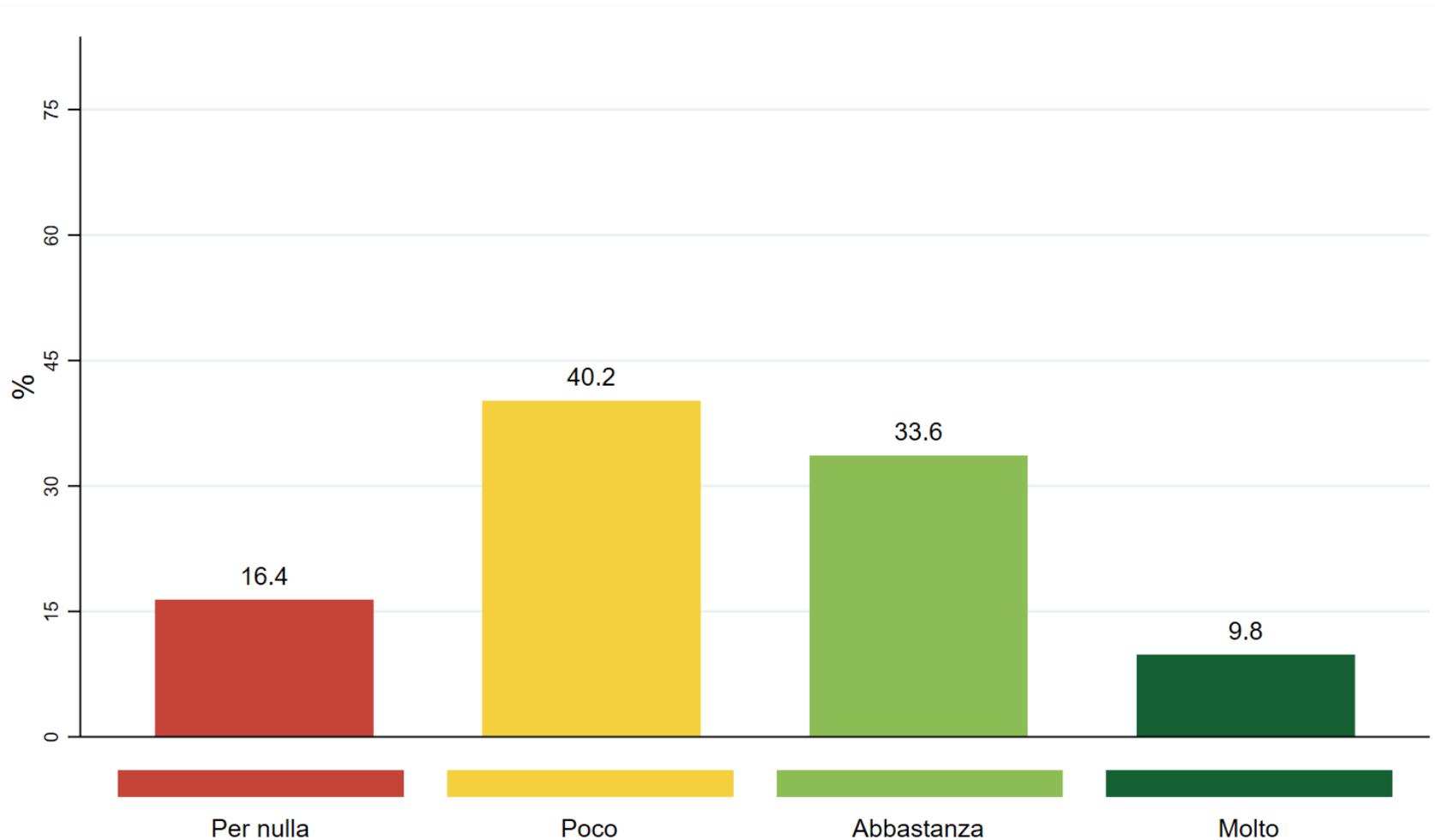
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IMPEGNARMI NEL MIO LAVORO AUMENTA LA POSSIBILITÀ DI AVERE UNA BUONA VALUTAZIONE

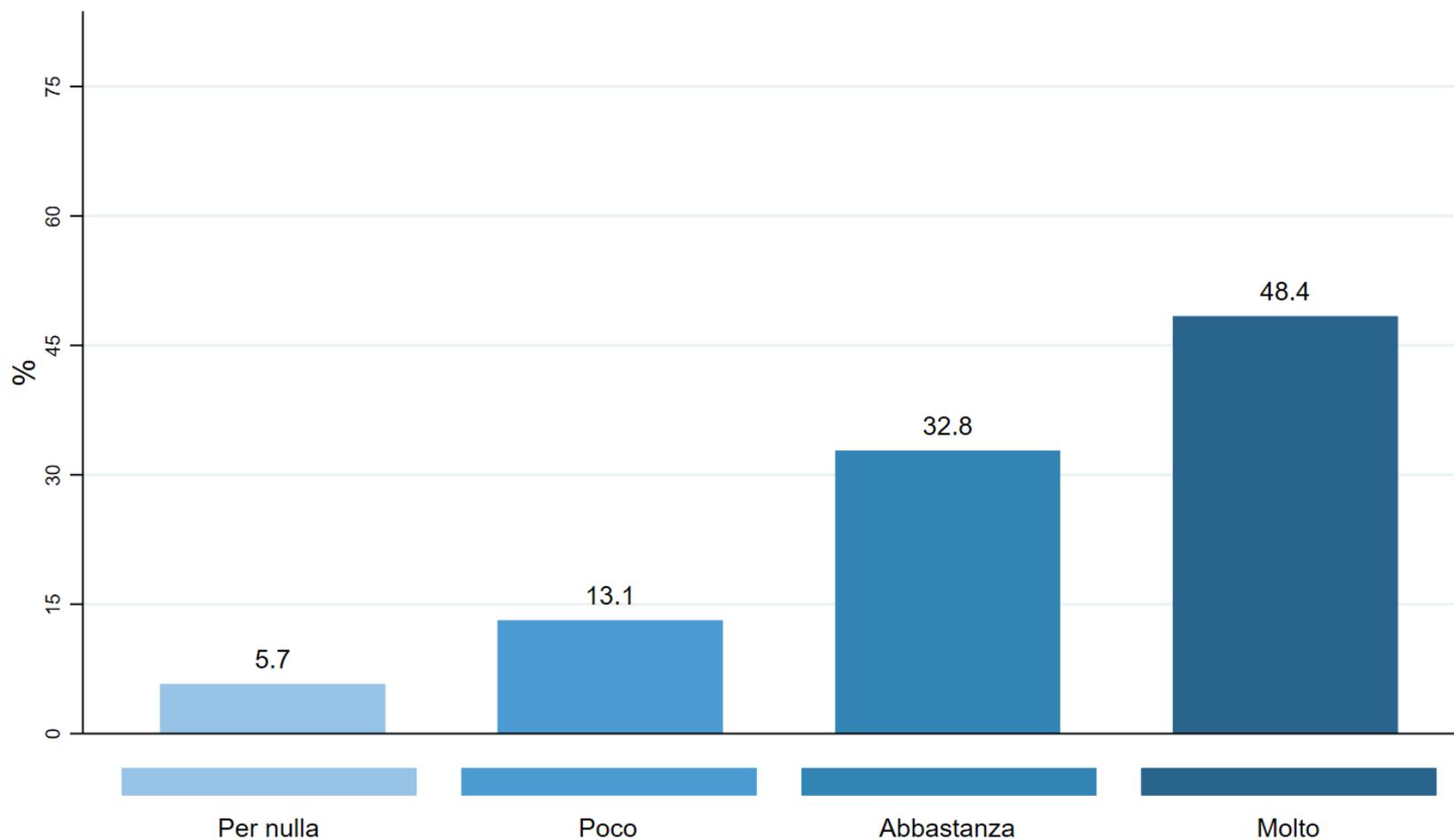
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

RITENGO IMPORTANTE CHE IL MERITO SIA RICONOSCIUTO ANCHE ATTRAVERSO STRUMENTI NON MONETARI

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione**
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

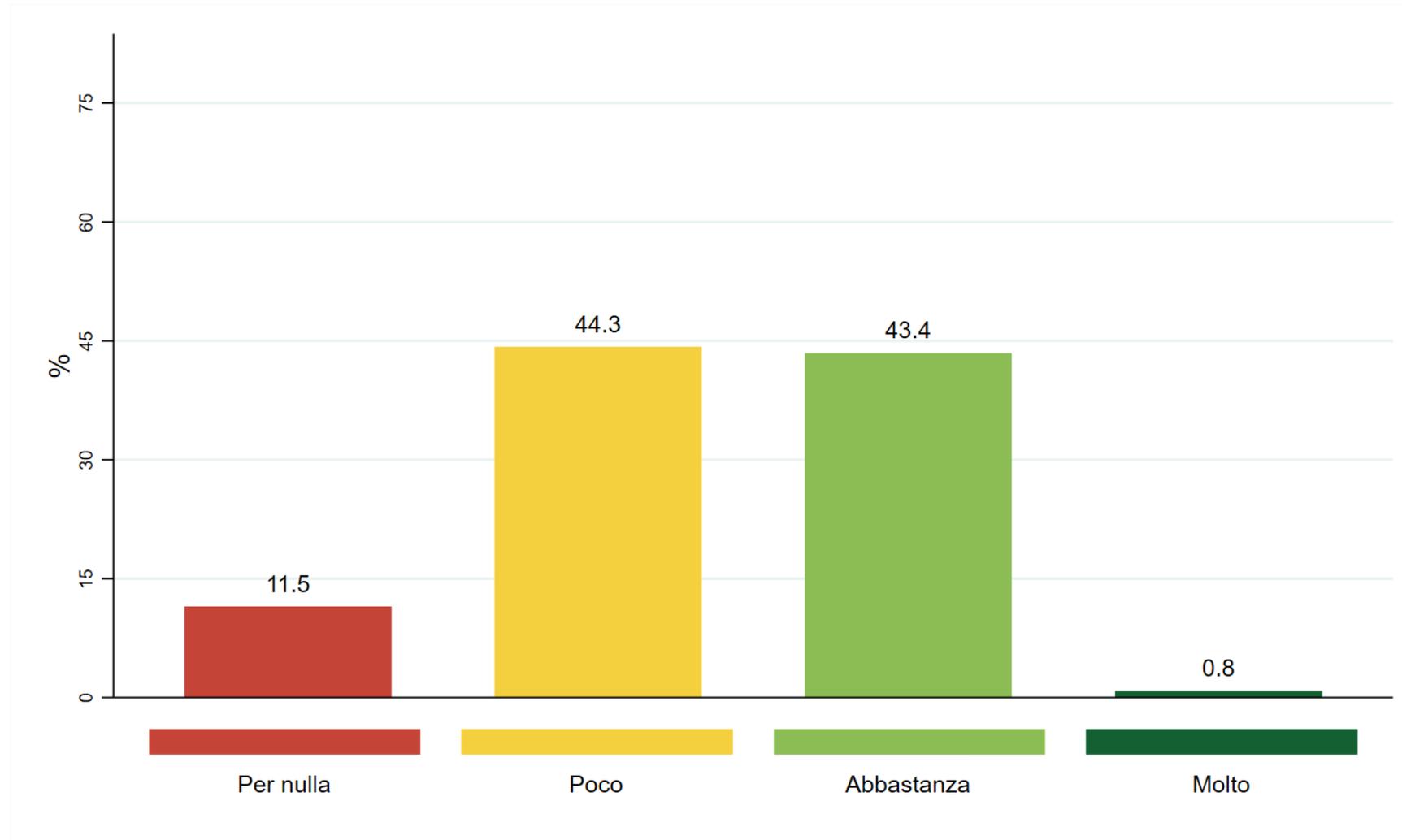
SEZIONE «COMUNICAZIONE INTERNA»

- Le dimensioni di analisi considerate in merito alla comunicazione interna sembrano evidenziare margini di miglioramento sul versante della condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e dell'ascolto dei contributi e delle proposte dei singoli. Questa tendenza appare più marcata con riferimento ai processi di comunicazione trasversale (a livello di organizzazione nel suo complesso e tra Aree differenti), mentre emerge una percezione di maggiore efficacia della comunicazione all'interno dei singoli gruppi di lavoro.
- La comunicazione delle informazioni rilevanti all'interno dell'organizzazione è considerata poco (48,4%) o per nulla (18,9%) efficace da circa due terzi del personale della Camera; solo il 43,4% dei rispondenti, ad esempio, ritiene che i cambiamenti organizzativi e gestionali siano comunicati efficacemente a tutto il personale.
- La dimensione sulla quale la difficoltà di comunicazione emerge con maggiore forza riguarda gli scambi tra Aree differenti: a questo proposito, circa i due terzi dei rispondenti restituiscono un'opinione negativa (50,8%) o del tutto negativa (16,4%).
- D'altra parte, i dati dell'indagine evidenziano una maggiore efficacia dei processi di comunicazione e di ascolto del personale all'interno dei gruppi di lavoro: il 52,5% dei rispondenti, infatti, conferma l'efficace ruolo del proprio responsabile come snodo dei processi di comunicazione tra i collaboratori, mentre un giudizio ancora più positivo emerge con riguardo alla disponibilità da parte dei singoli di mettere a disposizione dei propri colleghi, all'interno del gruppo di lavoro, le informazioni rilevanti (complessivamente, il 63,1% si dichiara abbastanza d'accordo o completamente d'accordo con tale affermazione).



È FACILE AVERE LE INFORMAZIONI DI CUI SI HA BISOGNO

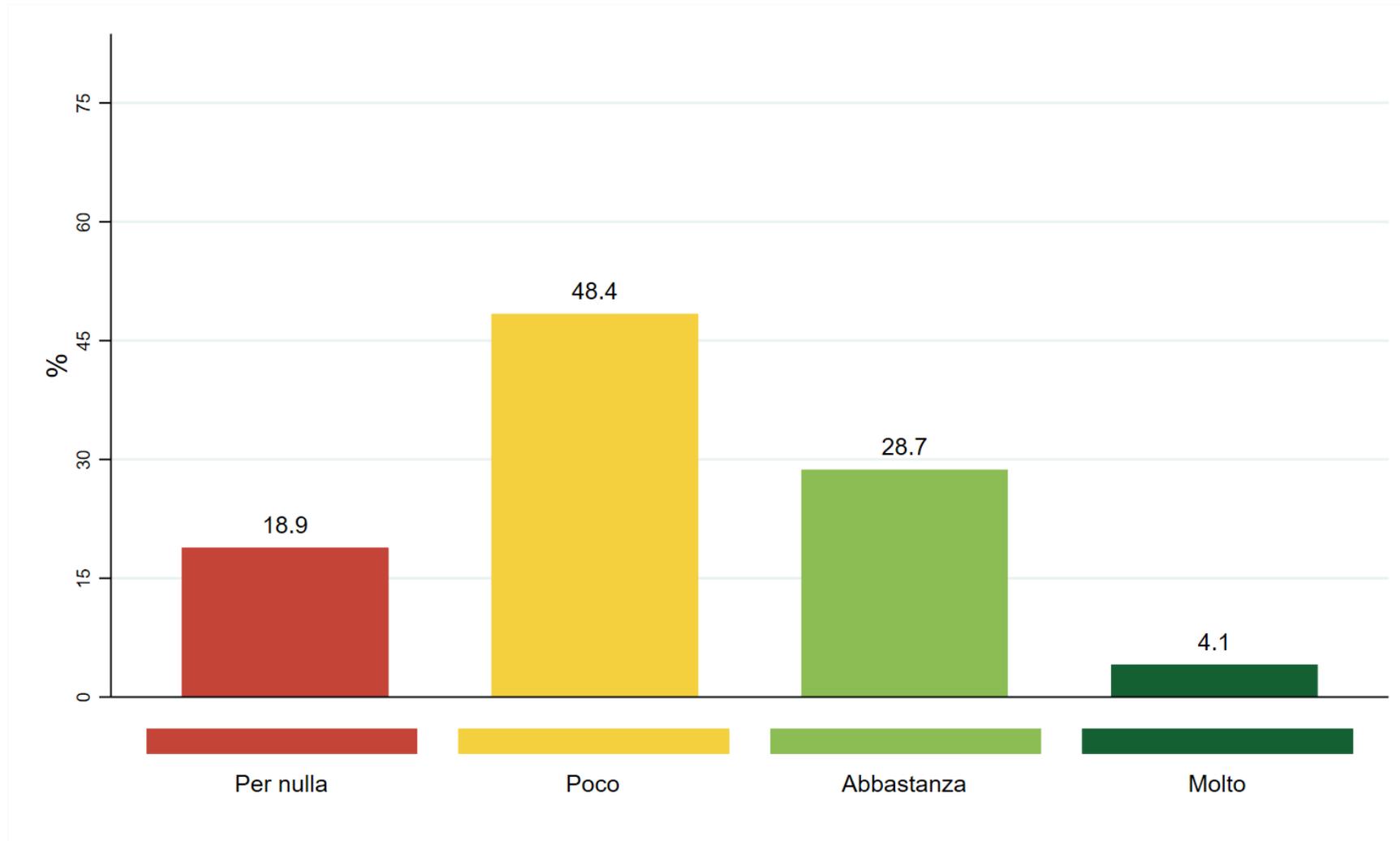
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

NELL'ORGANIZZAZIONE LE INFORMAZIONI RILEVANTI SONO COMUNICATE EFFICACEMENTE A TUTTI

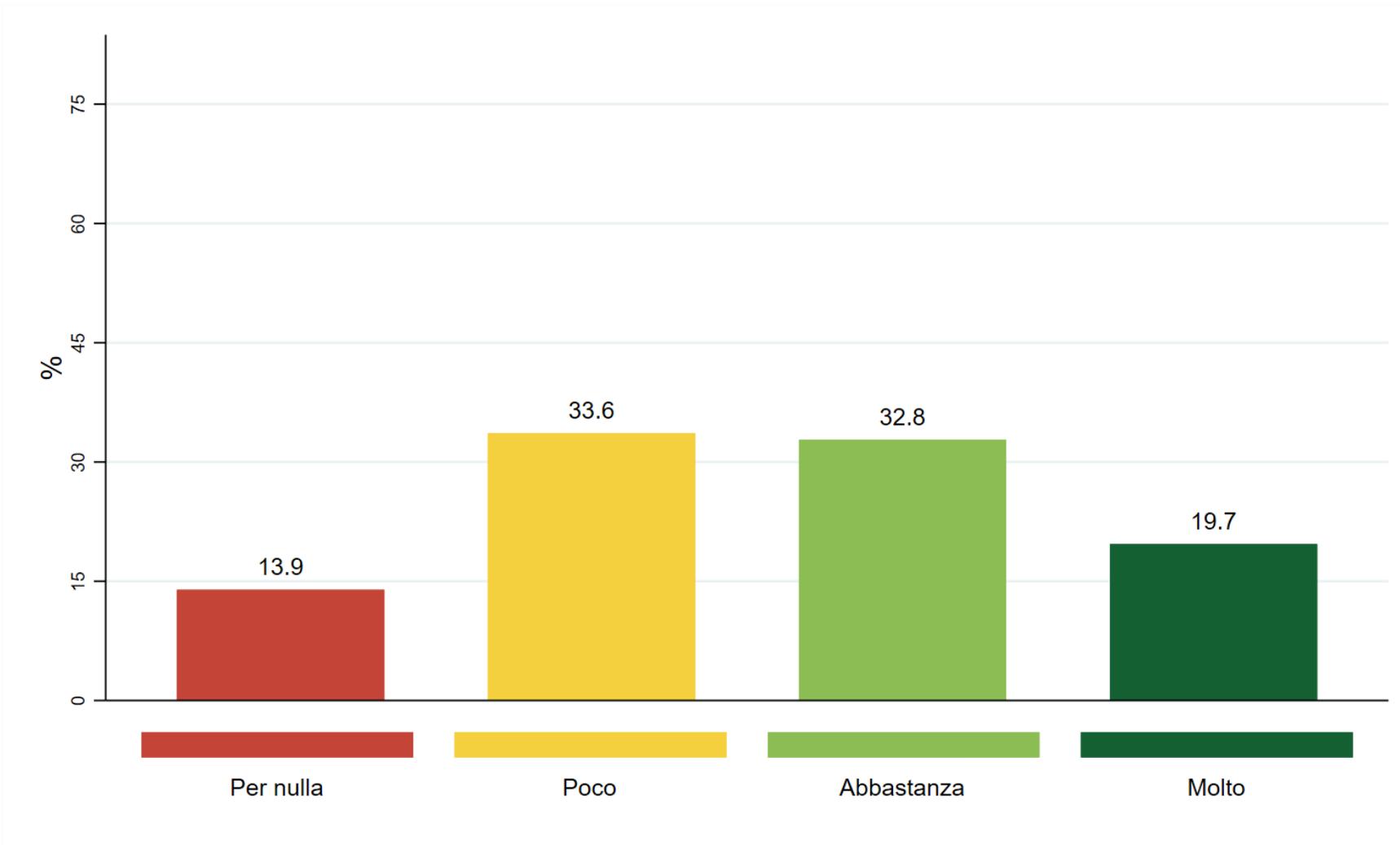
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL MIO RESPONSABILE ASSICURA LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI TRA I COLLABORATORI

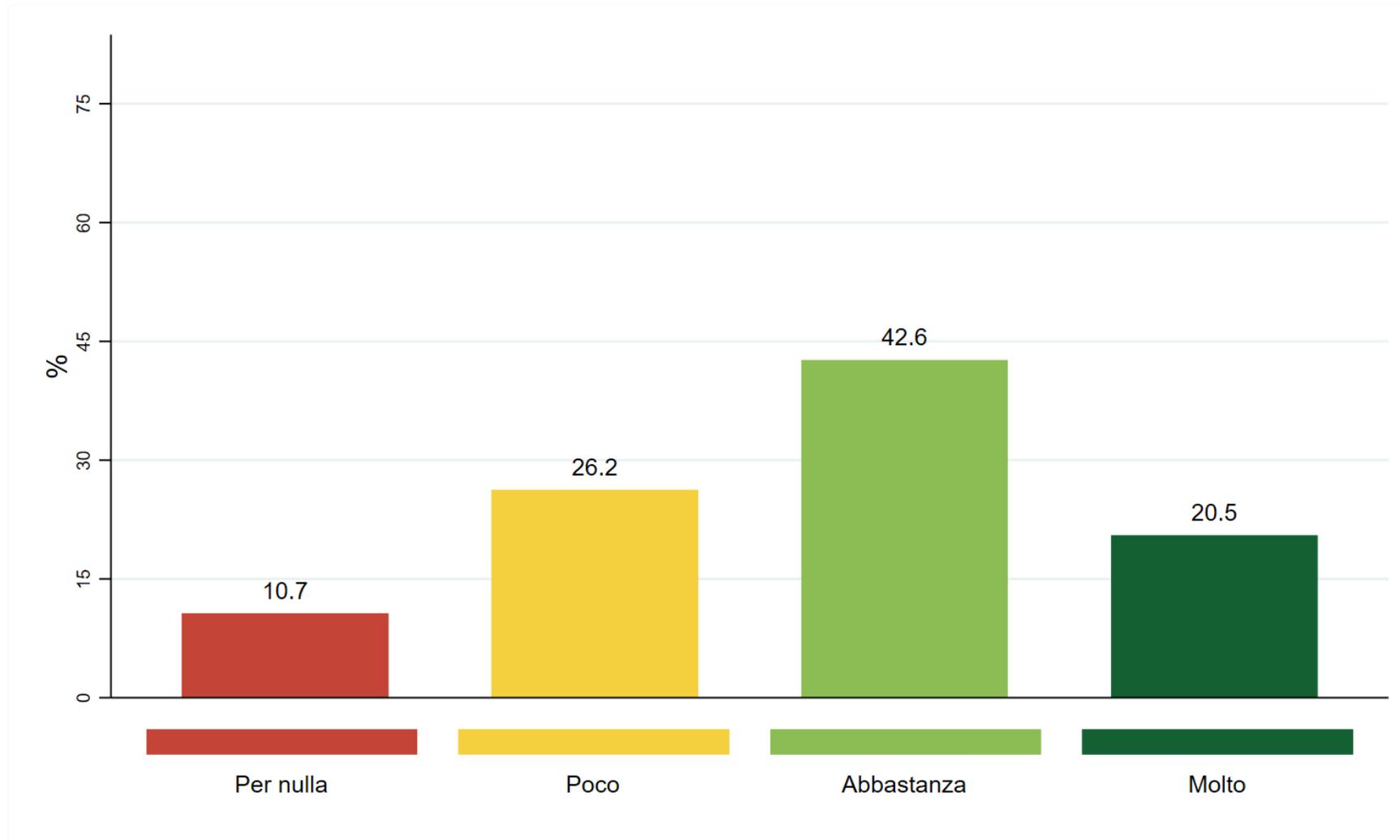
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

NEL GRUPPO DI LAVORO CHI HA UN'INFORMAZIONE LA METTE A DISPOSIZIONE DI TUTTI

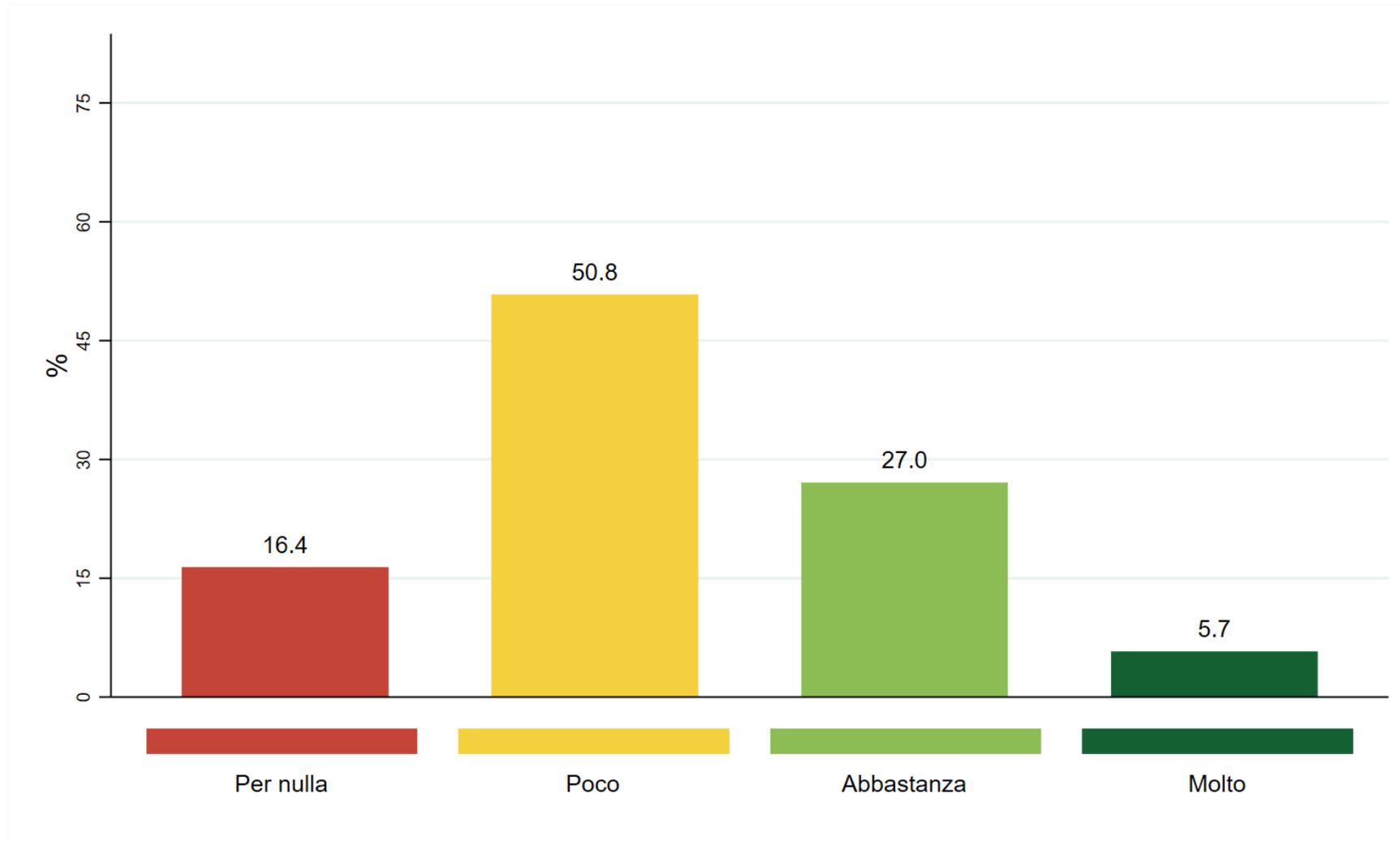
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

ESISTONO SCAMBI DI COMUNICAZIONE TRA I DIVERSI GRUPPI DI LAVORO

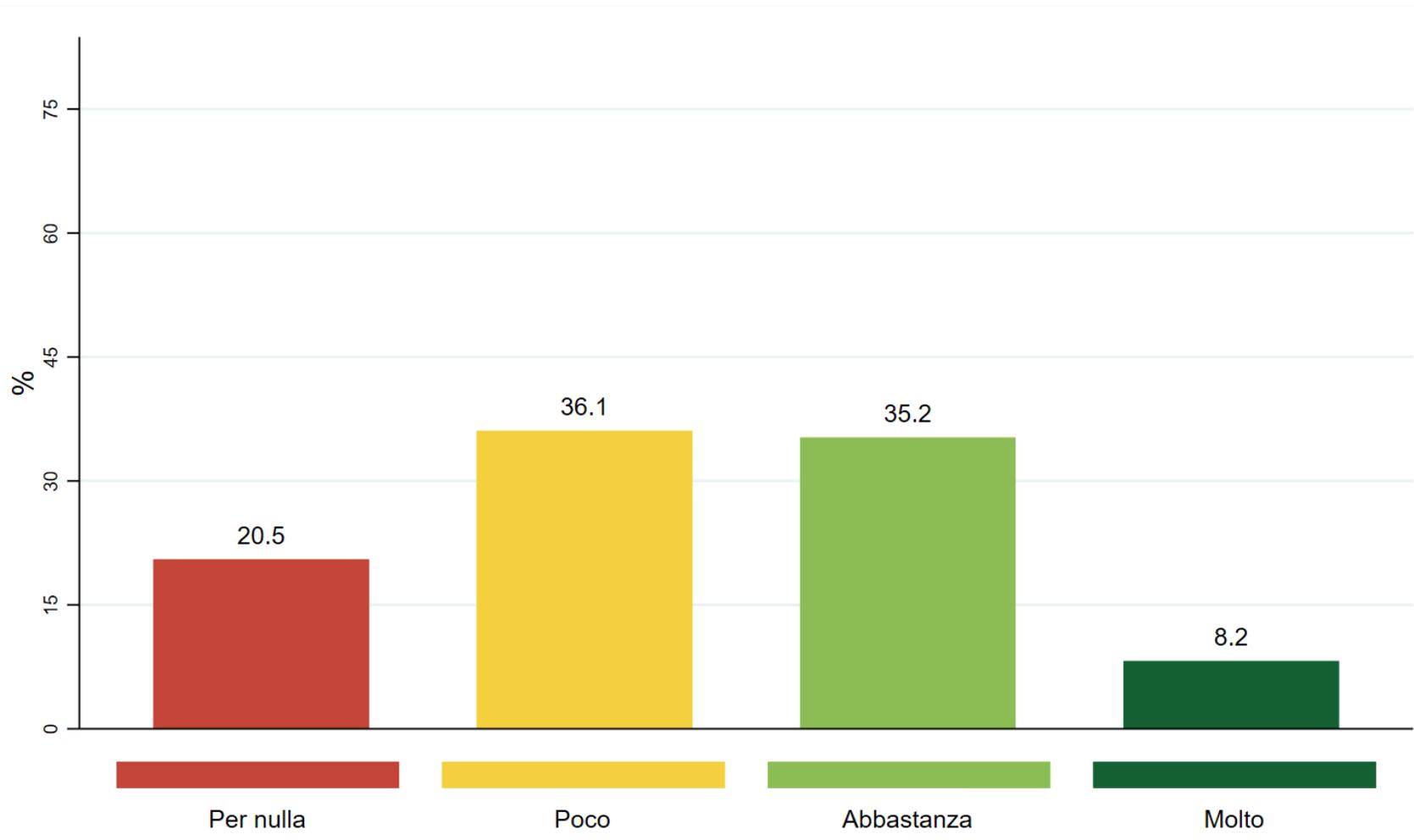
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

I CAMBIAMENTI GESTIONALI E ORGANIZZATIVI SONO COMUNICATI CHIARAMENTE A TUTTO IL PERSONALE

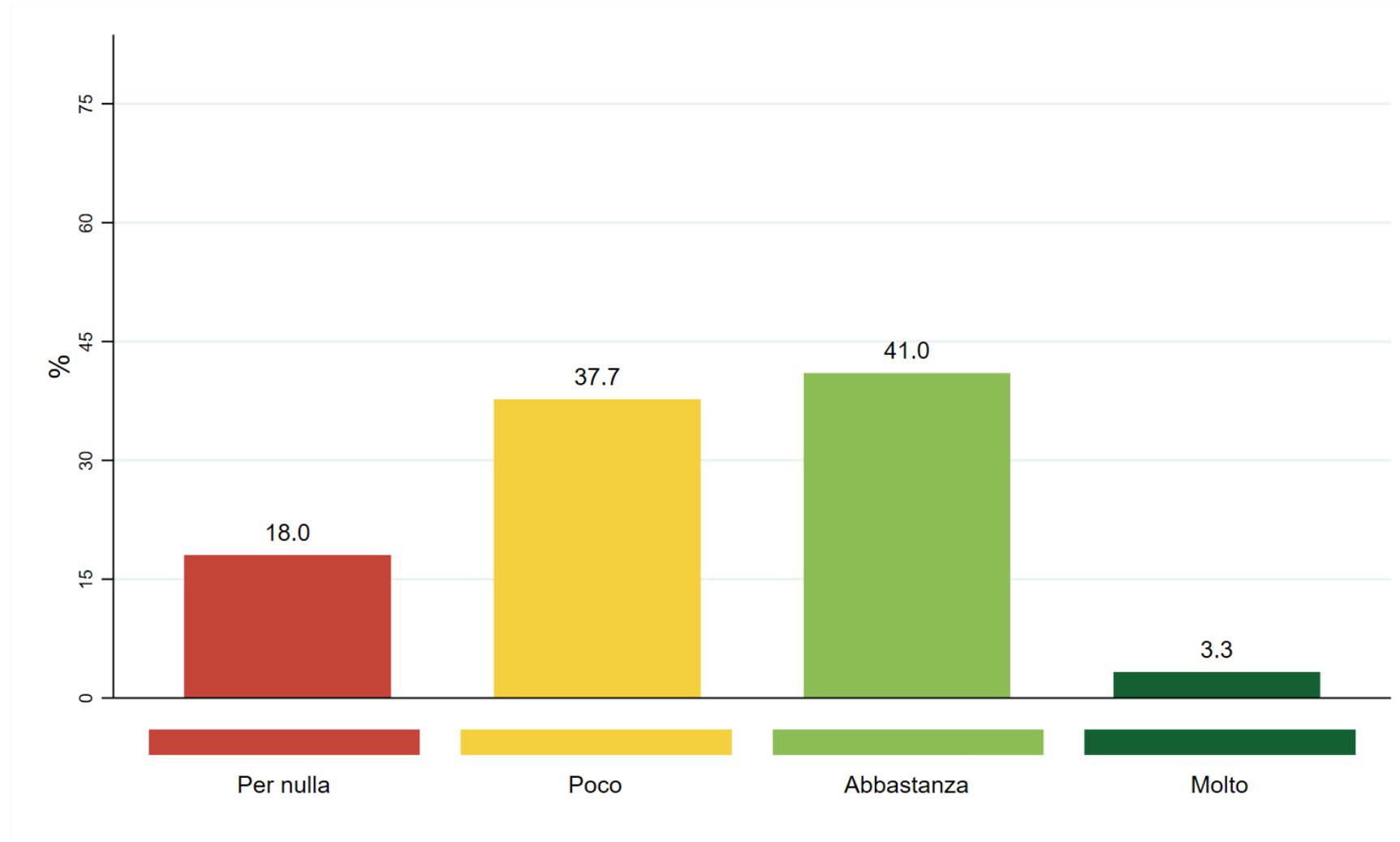
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

CHI AVANZA RICHIESTE O FORMULA PROPOSTE E SUGGERIMENTI VIENE ASCOLTATO DAI RESPONSABILI

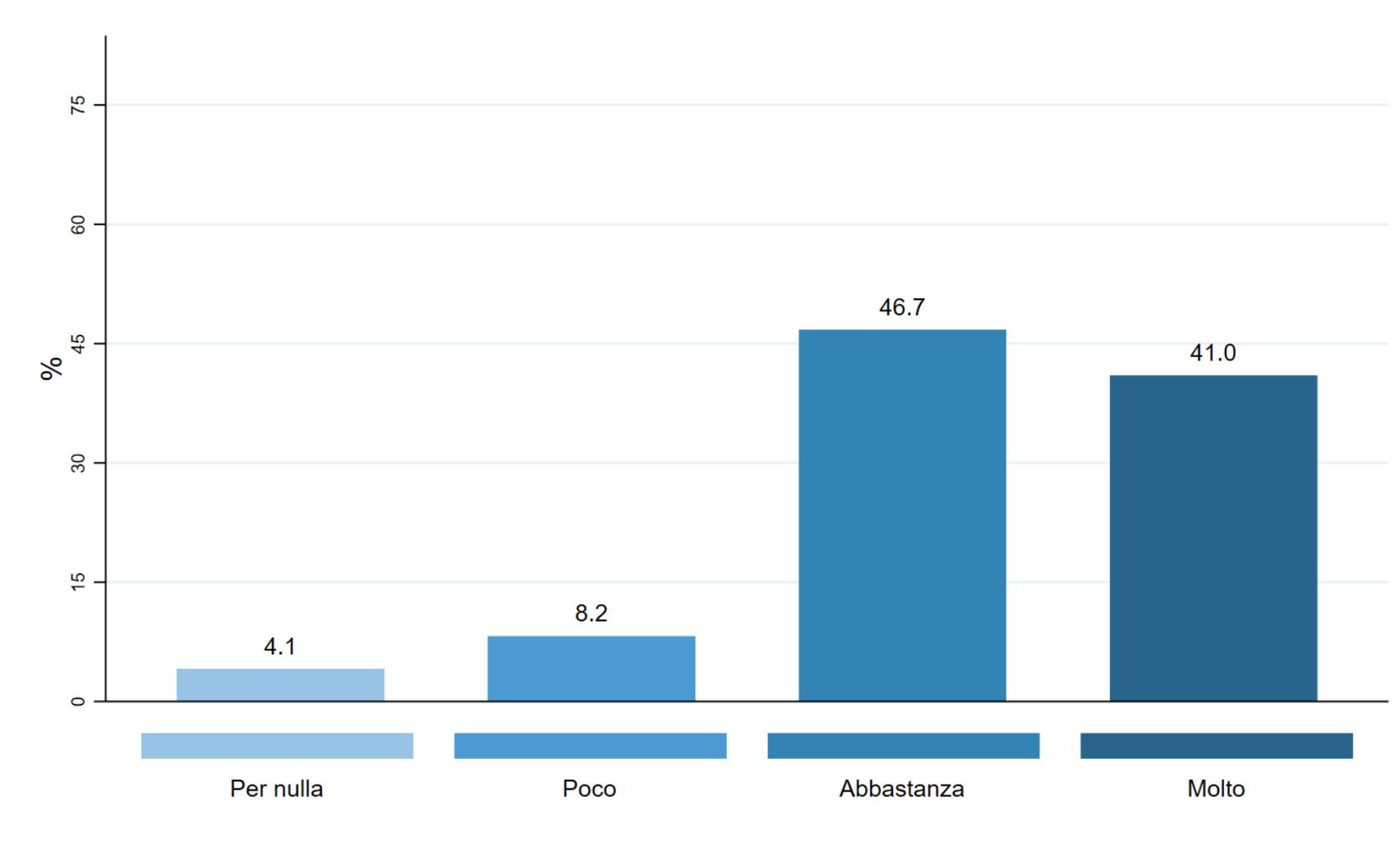
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

MI PIACEREBBE RICEVERE PIÙ INFORMAZIONI SUI PROGRAMMI E LE ATTIVITÀ DELLA CAMERA

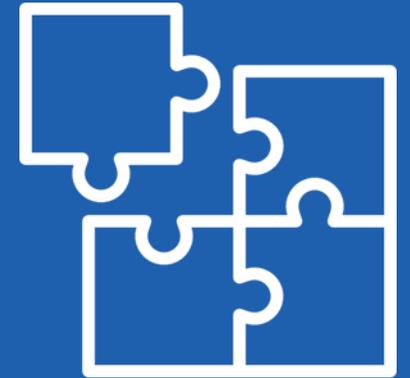
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna**
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

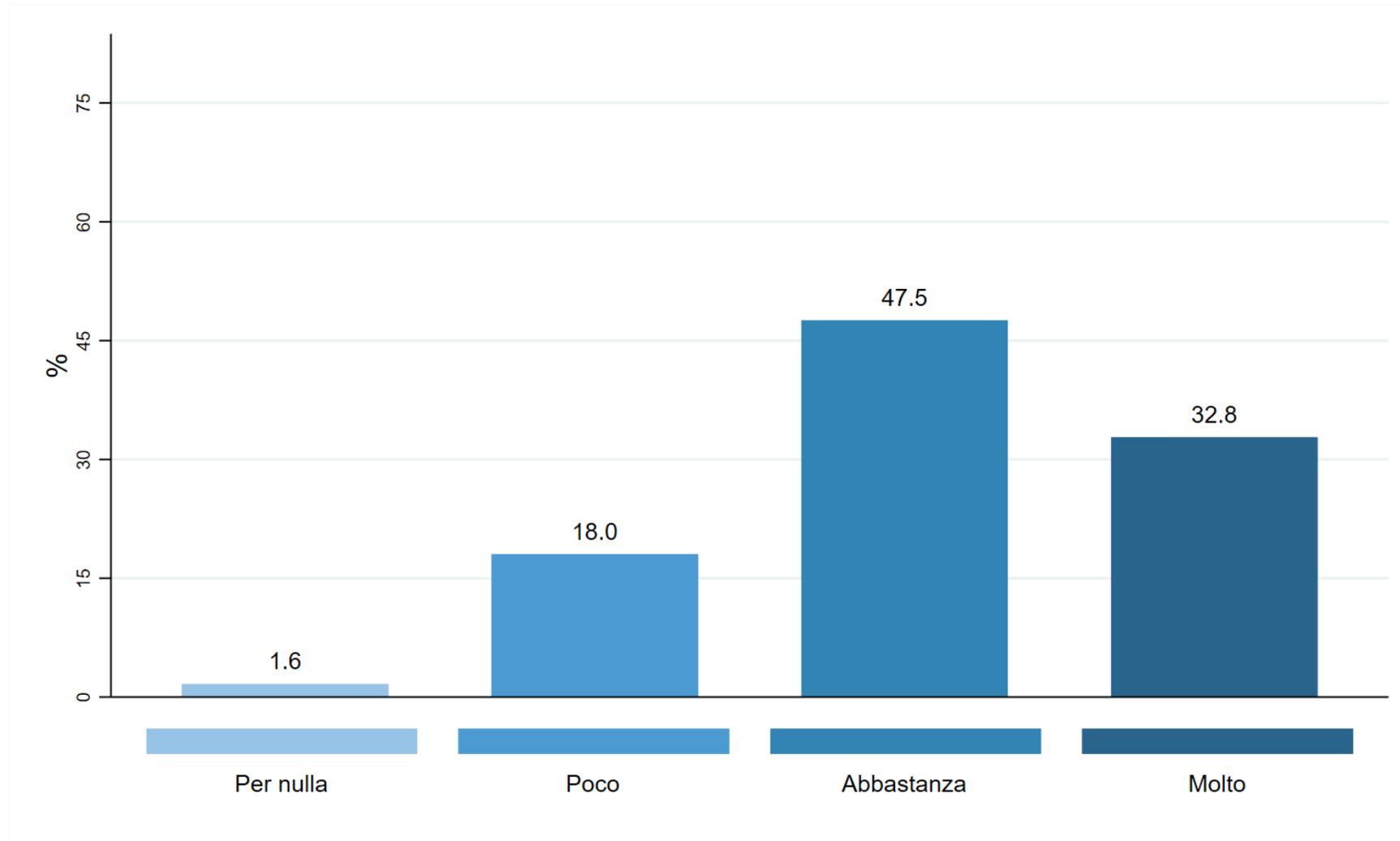
SEZIONE «COORDINAMENTO»

- Come rilevato per la sezione dedicata alla comunicazione interna, anche i risultati relativi al tema del coordinamento evidenziano una discrasia tra le percezioni del personale su quanto accade all'interno dei gruppi di lavoro e le dinamiche che caratterizzano il coordinamento tra le diverse Aree dell'organizzazione.
- Da una parte, le percezioni dei rispondenti in merito alla collaborazione con i colleghi all'interno della propria Area di assegnazione risultano complessivamente positive per l'86% del personale. Coerentemente, circa il 55% del personale dichiara che il coordinamento all'interno della propria area risulta abbastanza (46,7%) o molto efficace (8,2%).
- D'altra parte, i risultati evidenziano margini di miglioramento significativi con riferimento alla collaborazione e al coordinamento trasversale, vale a dire tra diverse Aree all'interno dell'organizzazione. Il 43% dei rispondenti, infatti, dichiara di collaborare poco (27,9%) o per nulla (15,6%) con i colleghi appartenenti ad Aree diverse, dato a cui corrisponde una diffusa percezione di inefficacia del coordinamento tra le Aree dell'organizzazione: per circa il 75% del personale il coordinamento trasversale risulta poco (52,5%) o per nulla efficace (22,1%).
- Un ulteriore elemento di attenzione si rileva con riferimento alle percezioni del personale sulle attuali esigenze di coordinamento del proprio lavoro con quello di colleghi di altre Aree: quasi la metà dei rispondenti (47%), infatti, non ritiene che il proprio lavoro richieda una significativa integrazione con il lavoro dei colleghi assegnati ad altre Aree dell'organizzazione. D'altra parte, si rileva un'ampia disponibilità del personale della Camera (corrispondente a circa 8 rispondenti su 10) a lavorare maggiormente in team.



IL MIO LAVORO RICHIEDE UN'ELEVATA INTEGRAZIONE CON LE ATTIVITÀ SVOLTE DA PARTE DI COLLEGHI DELLA MIA AREA

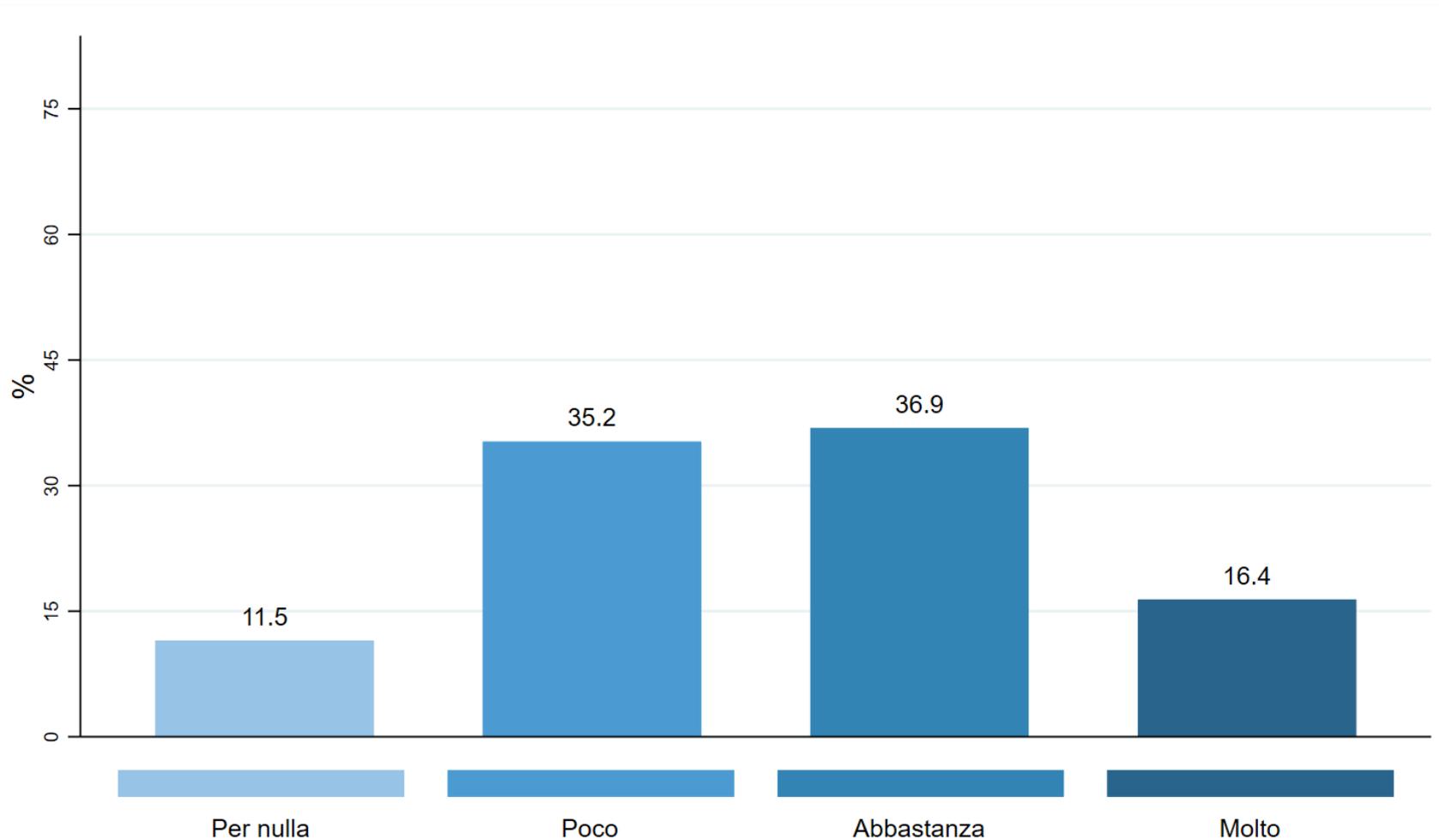
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL MIO LAVORO RICHIEDE UN'ELEVATA INTEGRAZIONE CON LE ATTIVITÀ SVOLTE DA PARTE DI COLLEGHI DI ALTRE AREE

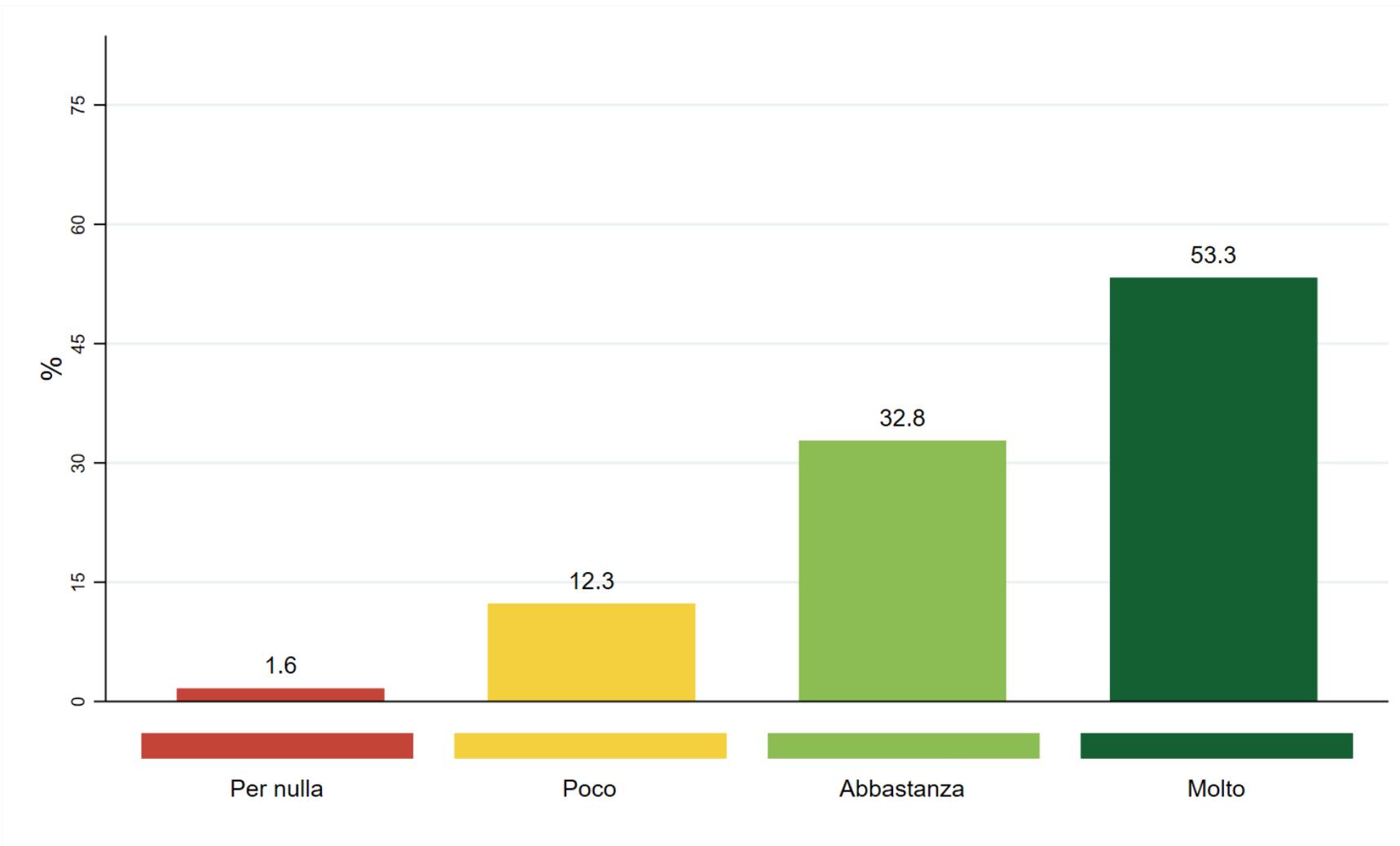
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

COLLABORO CON I COLLEGHI DELLA MIA AREA

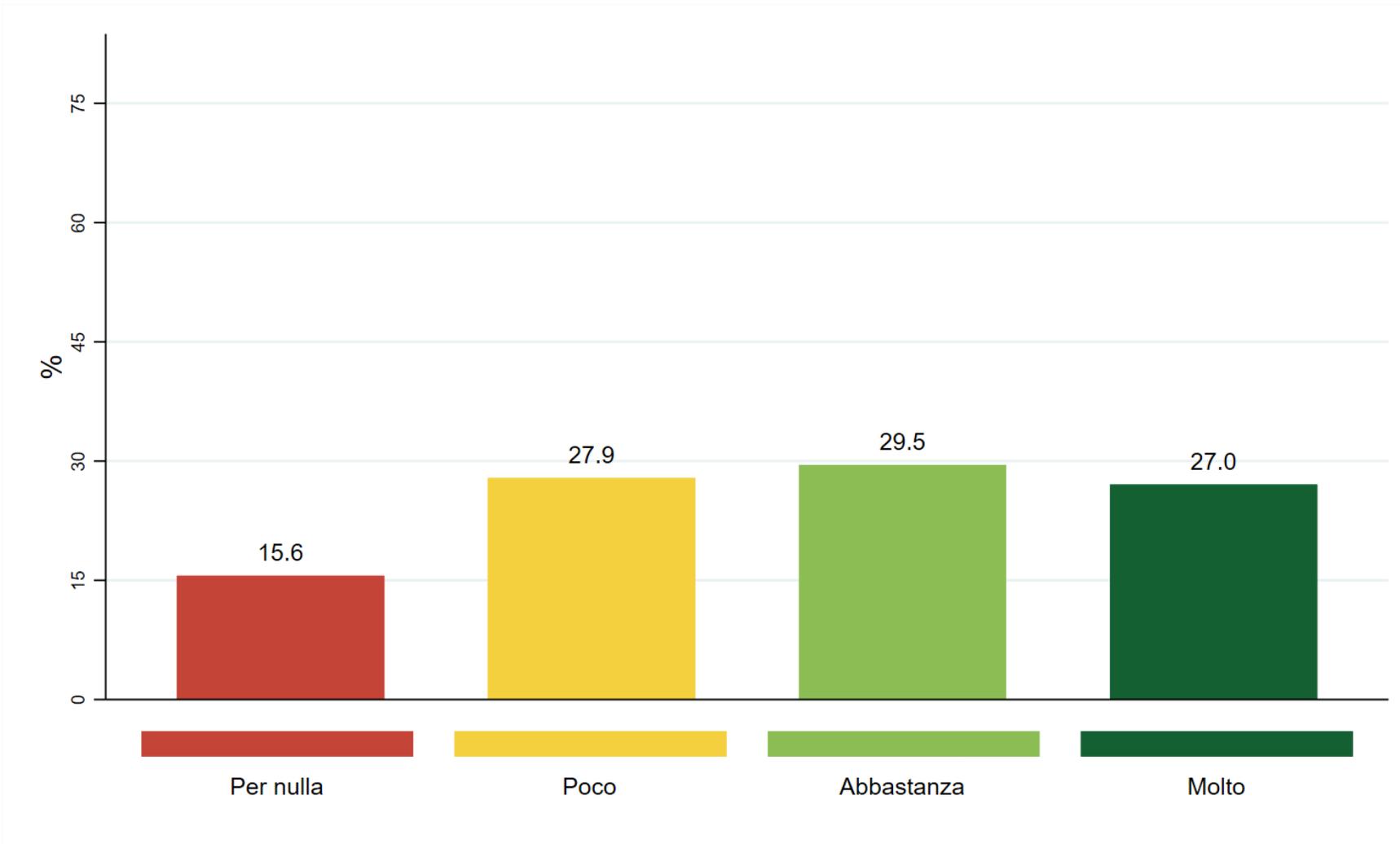
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

COLLABORO CON I COLLEGHI DI ALTRE AREE

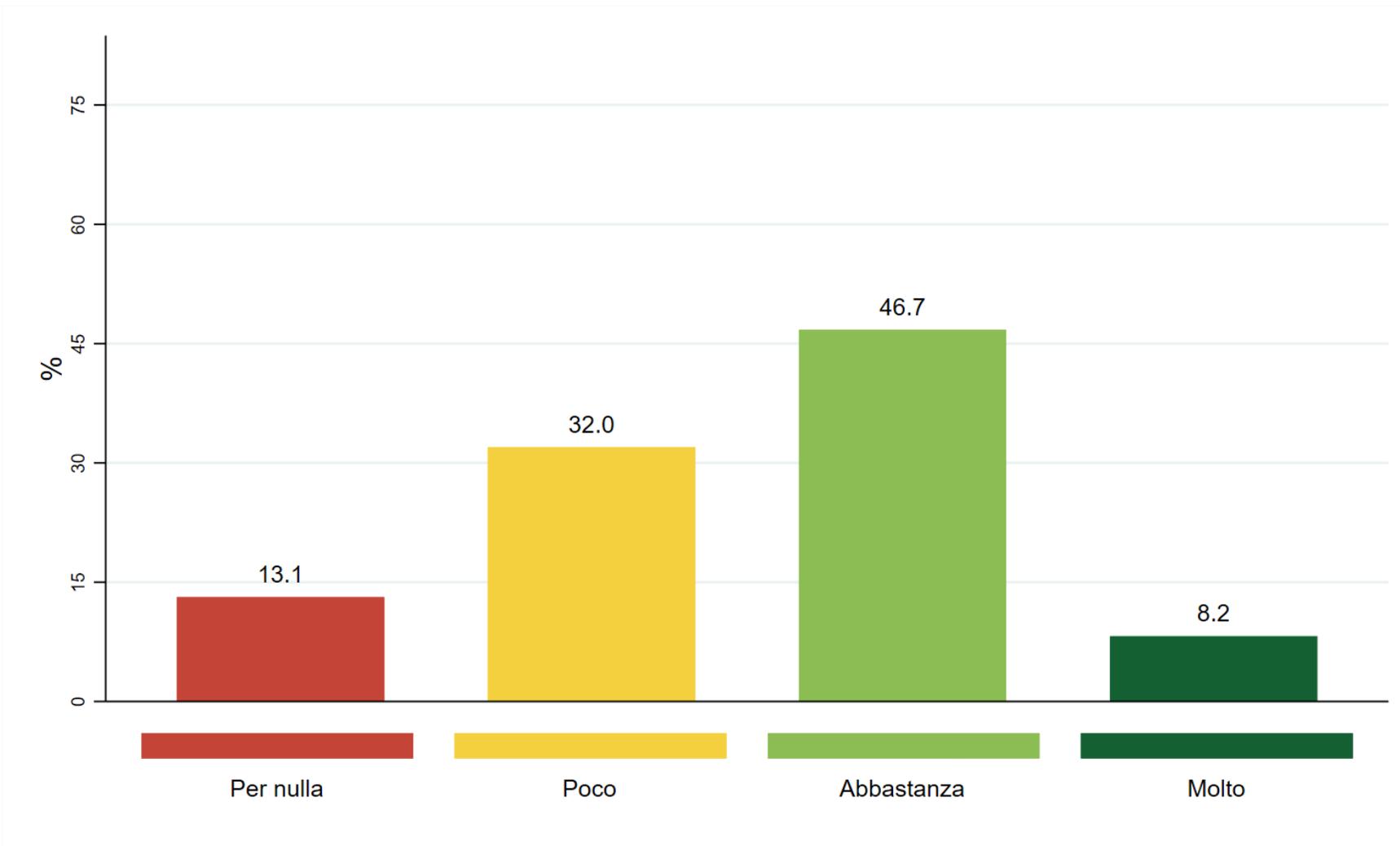
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

COMPLESSIVAMENTE IL COORDINAMENTO ALL'INTERNO DELLA MIA AREA È EFFICACE

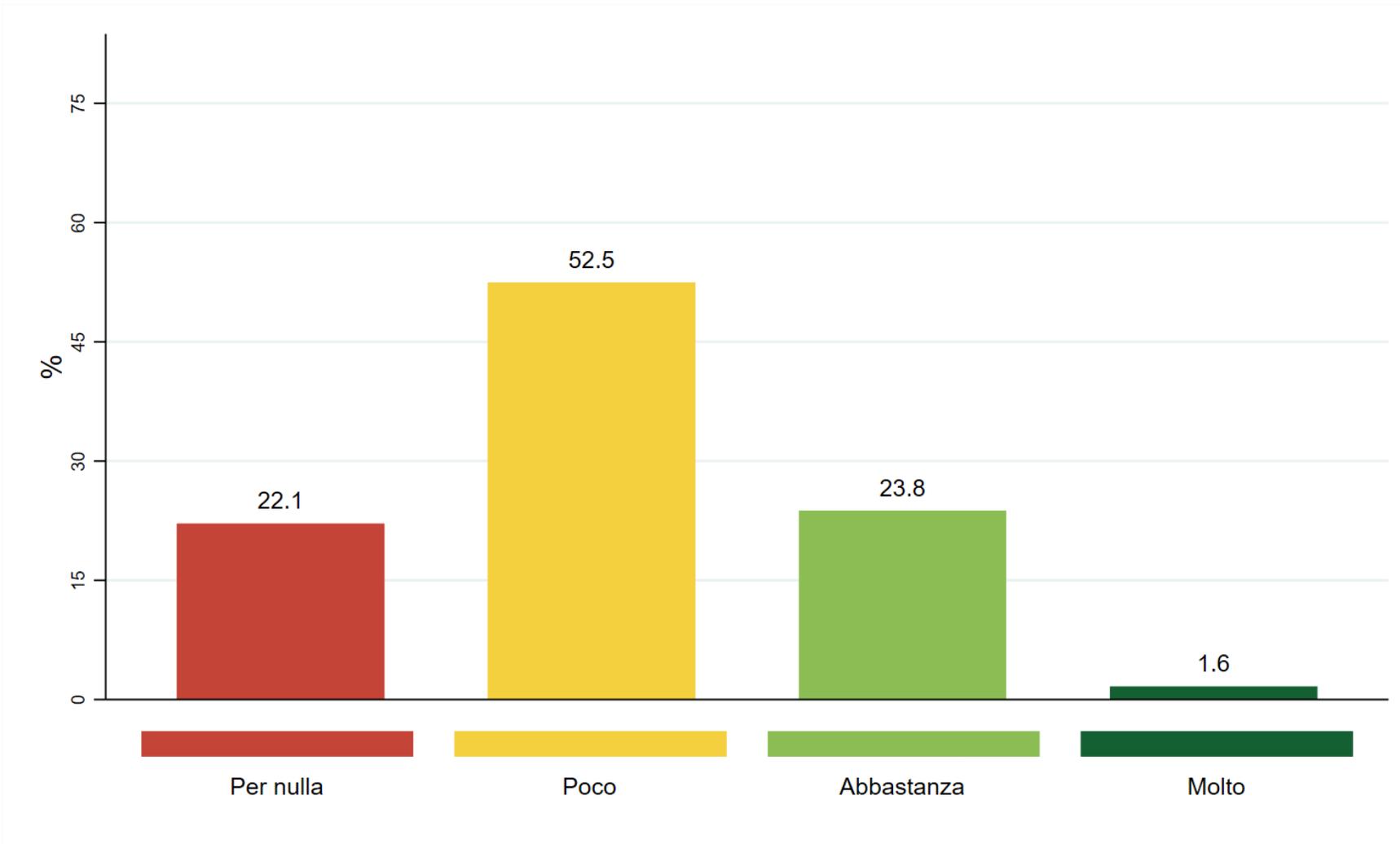
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

COMPLESSIVAMENTE IL COORDINAMENTO TRA LE AREE È EFFICACE

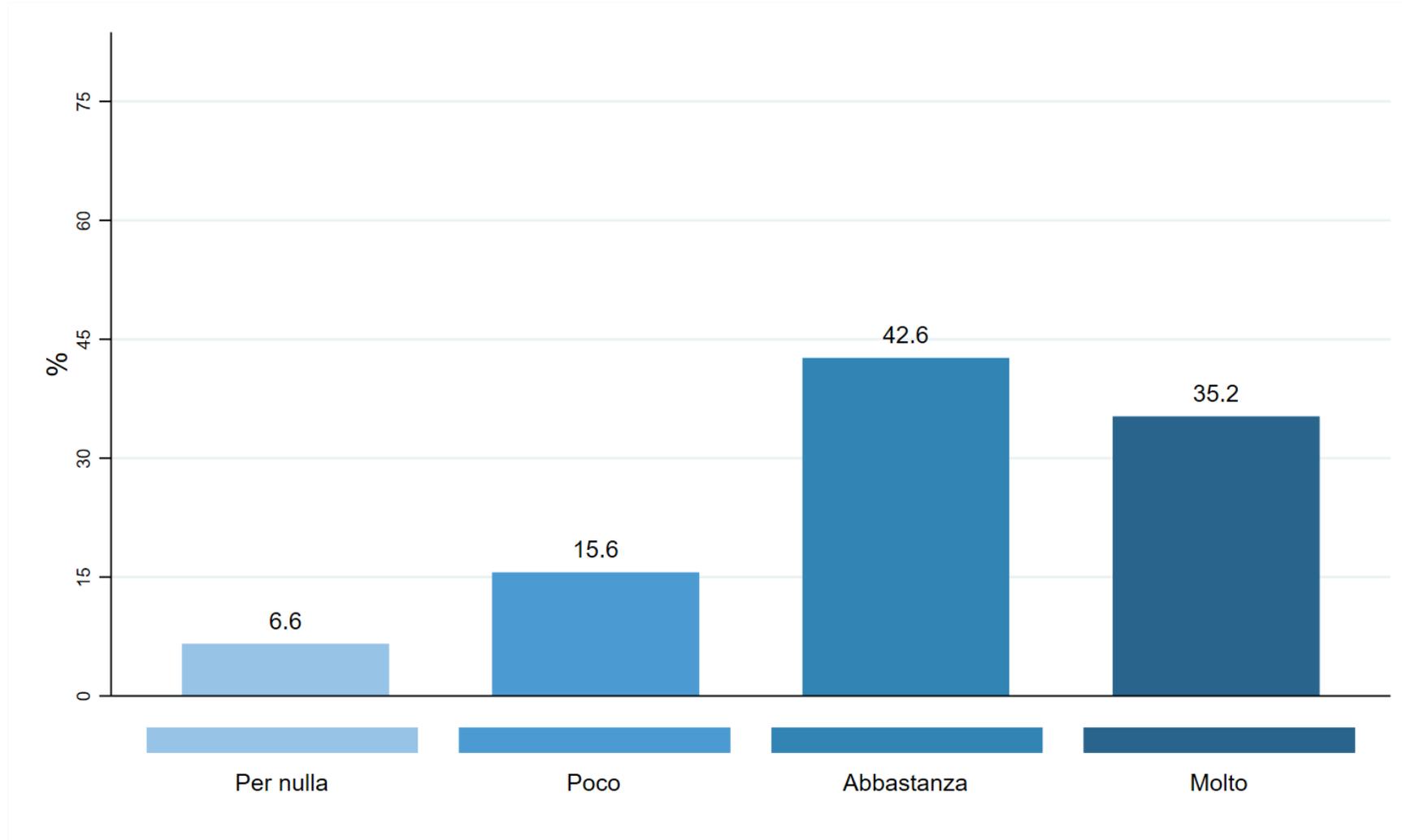
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

MI PIACEREBBE LAVORARE DI PIÙ IN TEAM CON ALTRI COLLEGHI

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento**
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

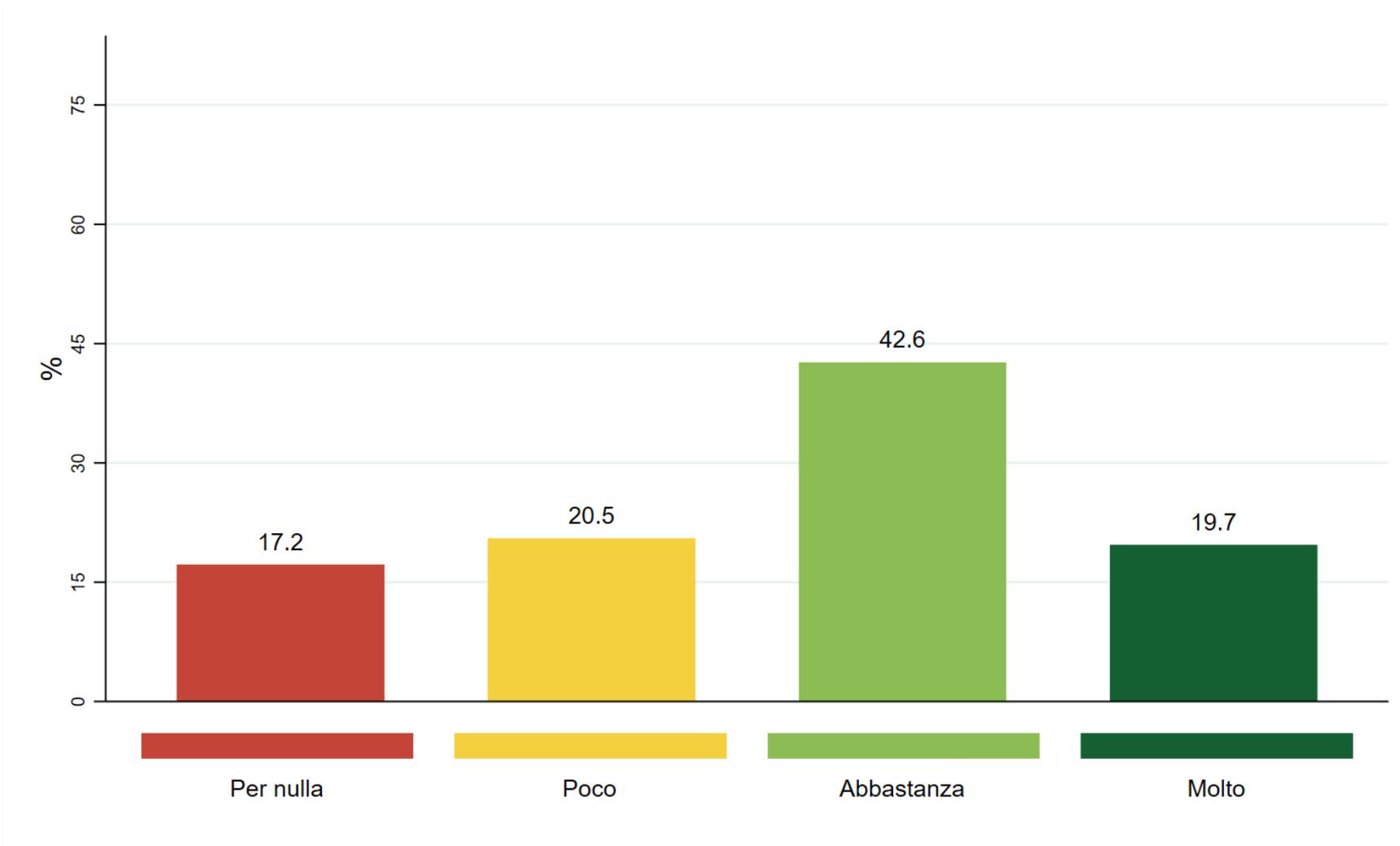
SEZIONE «EQUITÀ PERCEPITA»

- Le risposte raccolte nell'ambito della sezione dedicata al tema dell'equità percepita evidenziano dinamiche del tutto allineate a quanto evidenziato in merito alla comunicazione interna e al coordinamento: a fronte di percezioni del personale tendenzialmente positive con riferimento alle modalità di trattamento dei collaboratori da parte dei responsabili dei gruppi di lavoro, si rileva una diffusa percezione di mancanza di equità nella prospettiva più ampia dell'organizzazione nel suo complesso.
- Circa il 62% dei rispondenti dichiara che il proprio responsabile tratta i collaboratori in maniera abbastanza (42,6%) o molto equa (19,7%).
- D'altra parte, i risultati evidenziano maggiori criticità rispetto alle percezioni di equità da parte del personale quando si consideri l'organizzazione nel suo complesso: nel 75% dei casi, infatti, i rispondenti dichiarano di essere assolutamente (29,5%) o parzialmente (45,1%) in disaccordo rispetto all'item «nell'organizzazione tutti i dipendenti sono trattati in maniera equa».



IL MIO RESPONSABILE TRATTA I COLLABORATORI IN MANIERA EQUA

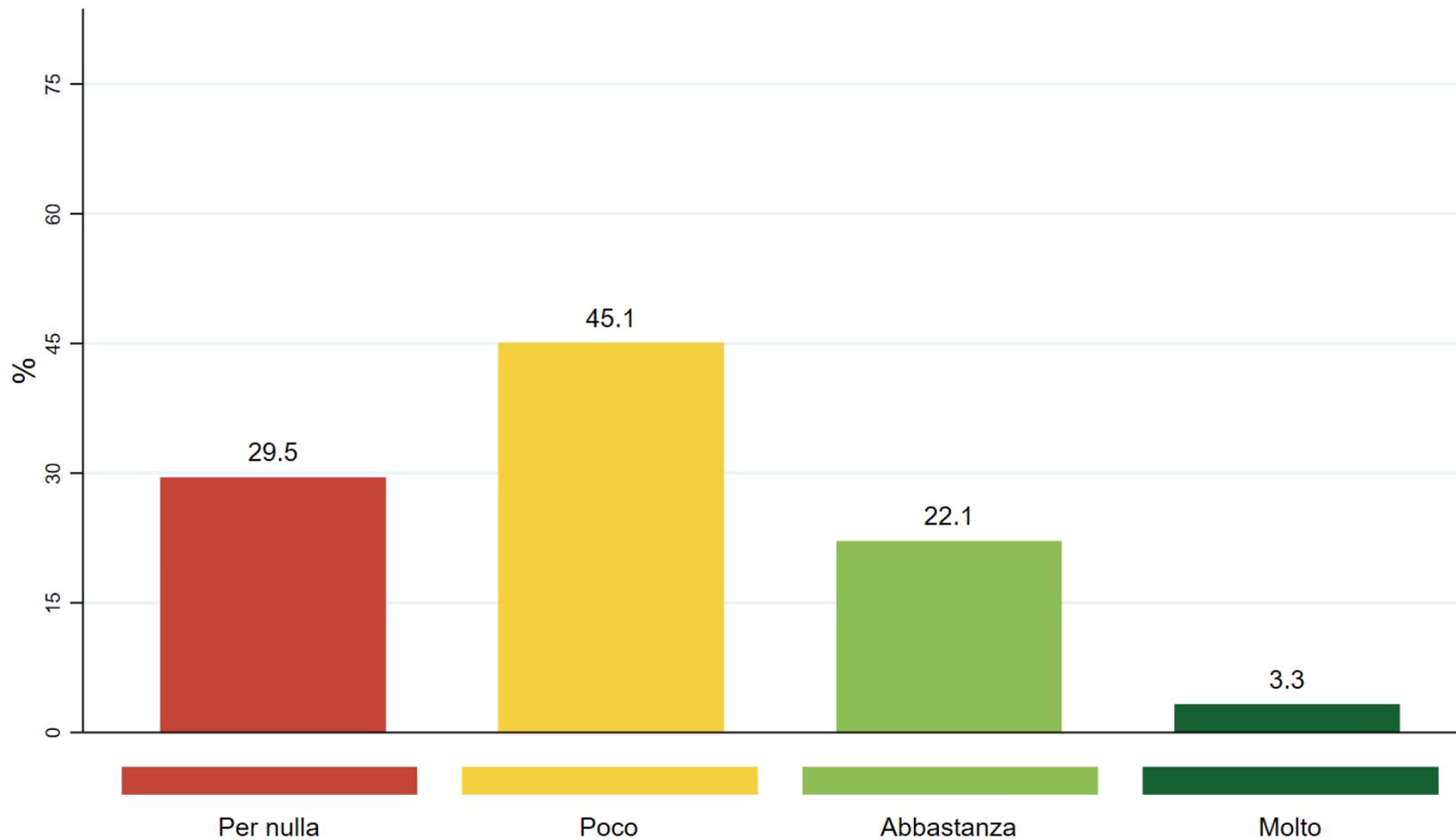
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità**
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

NELL'ORGANIZZAZIONE TUTTI I DIPENDENTI SONO TRATTATI IN MANIERA EQUA

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità**
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

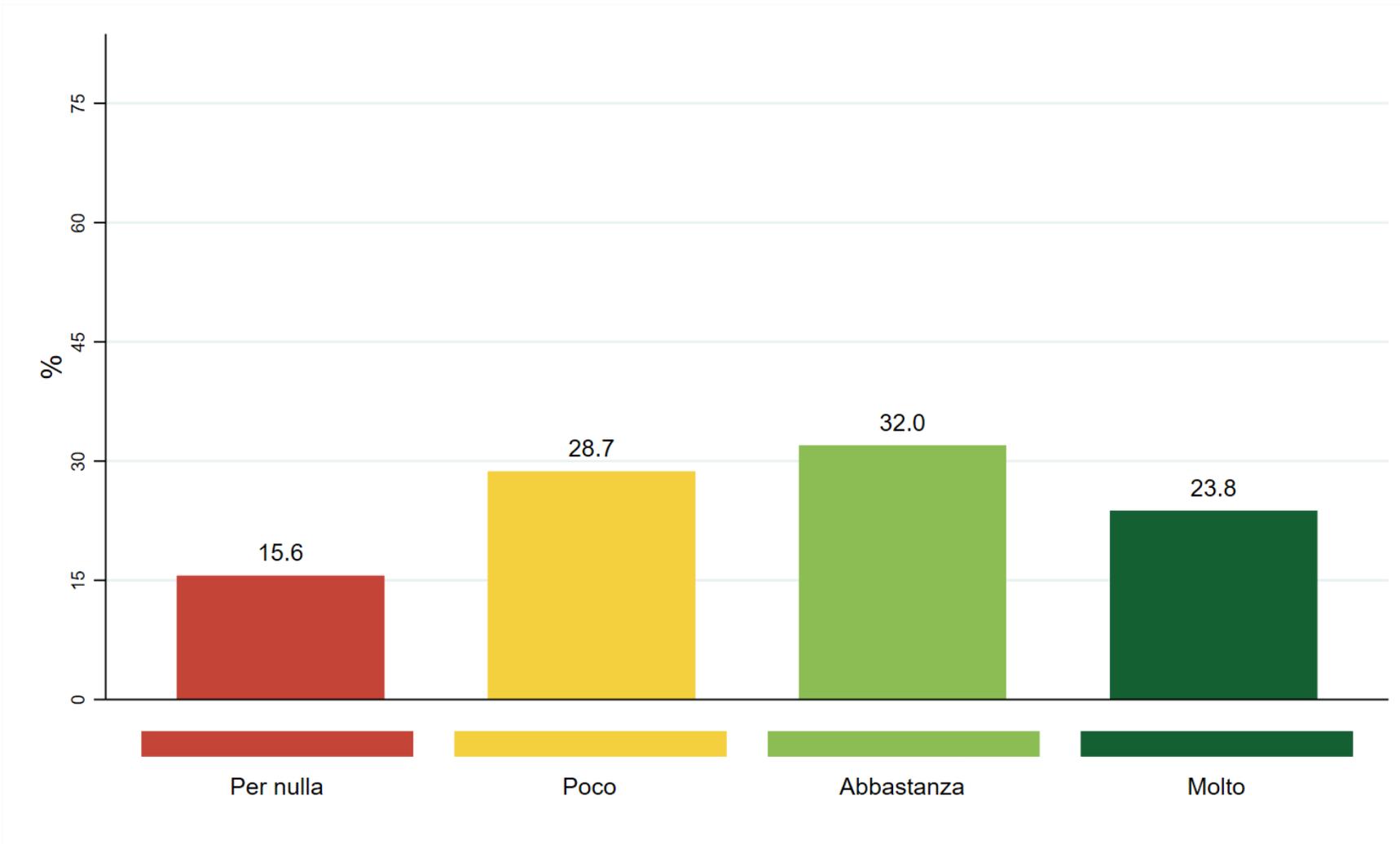
SEZIONE «AUTONOMIA»

- I risultati raccolti all'interno della sezione dedicata all'autonomia professionale mostrano un certo margine di autonomia nelle decisioni che attengono la definizione degli obiettivi del lavoro e delle modalità attuative degli stessi (modi e tempi). Pur in presenza di un discreto livello di coinvolgimento dei collaboratori nei processi di definizione degli obiettivi di lavoro, si evidenzia una quasi completa disponibilità del personale (nel 92% dei casi) ad assumere responsabilità lavorative ulteriori a fronte di opportunità di crescita e sviluppo professionale.
- Le percezioni dei rispondenti in merito al livello di coinvolgimento nelle decisioni che riguardano il proprio lavoro evidenziano una natura tendenzialmente aperta del processo di programmazione delle attività: nel 56% dei casi, infatti, il personale conferma - in maniera completa (23,8%) o parziale (32%) - di essere coinvolto dal proprio responsabile nelle scelte che riguardano il proprio lavoro; allo stesso modo, i risultati mostrano un certo spazio di intervento sul contenuto dell'attività programmatica all'interno dei gruppi di lavoro (circa il 61% dei rispondenti, infatti, dichiara di avere un certo margine di azione/controllo sugli obiettivi assegnati).
- Un discreto livello di flessibilità si registra anche con riferimento alla possibilità di scegliere modi e tempi di lavoro: nel 60% dei casi i rispondenti dichiarano di avere libertà in merito ai modi di attuazione delle attività lavorative e, nel 54% dei casi, rispetto ai tempi di lavoro.
- Infine, merita di essere sottolineata la grande apertura del personale (registrata in 9 casi su 10) rispetto alla possibilità di assumere maggiore autonomia e responsabilità a fronte di opportunità di sviluppo professionale.



IL MIO RESPONSABILE MI COINVOLGE NELLE DECISIONI CHE RIGUARDANO IL MIO LAVORO

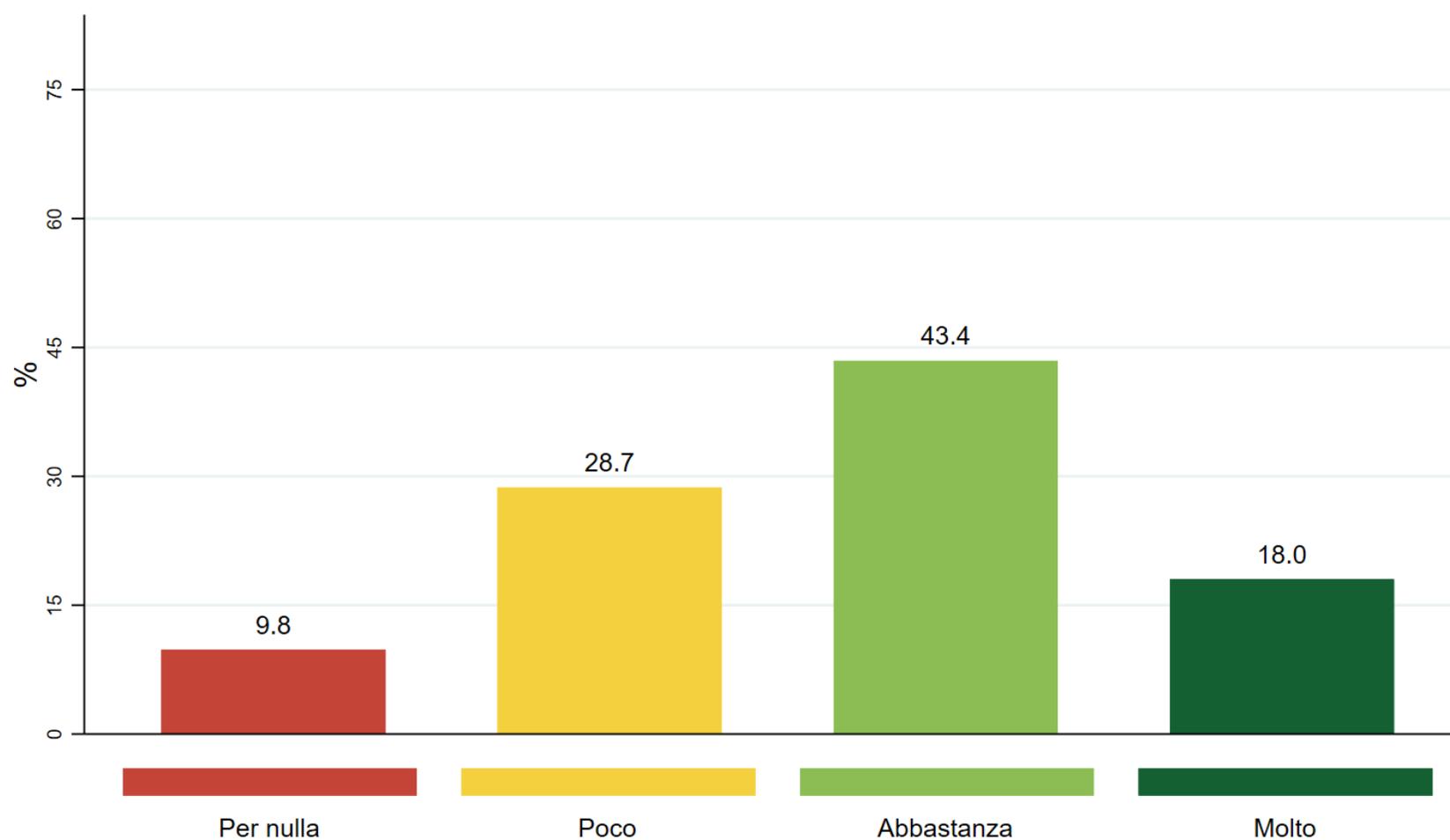
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

HO UN CERTO MARGINE DI AZIONE/CONTROLLO SU COSA IL MIO RESPONSABILE MI ASSEGNA COME OBIETTIVO DEL MIO LAVORO

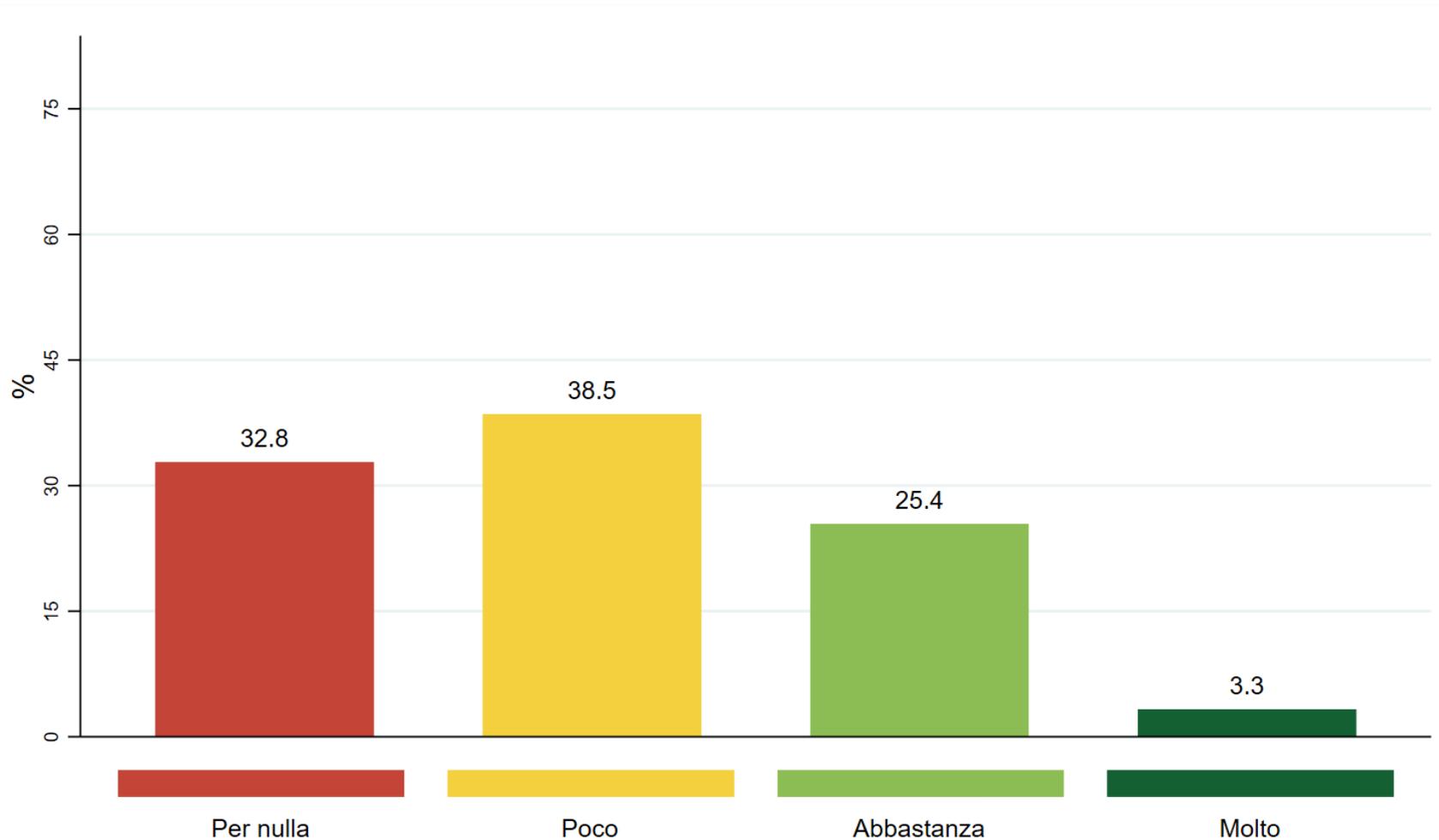
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

POSSO MODIFICARE GLI OBIETTIVI DEL MIO LAVORO (QUALI RISULTATI DOVREI RAGGIUNGERE)

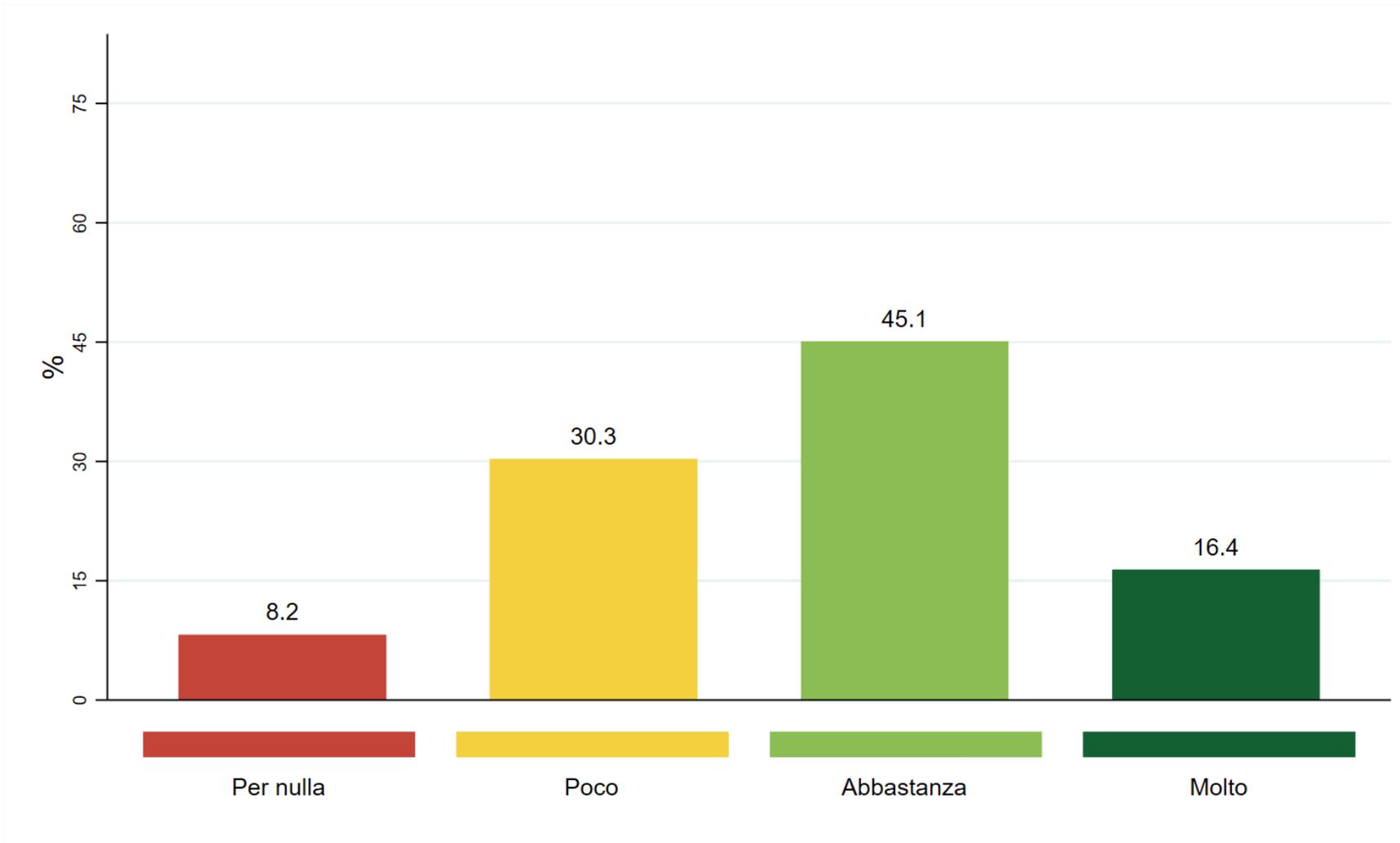
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SONO LIBERO DI DECIDERE COME SVOLGERE I COMPITI ASSEGNATI

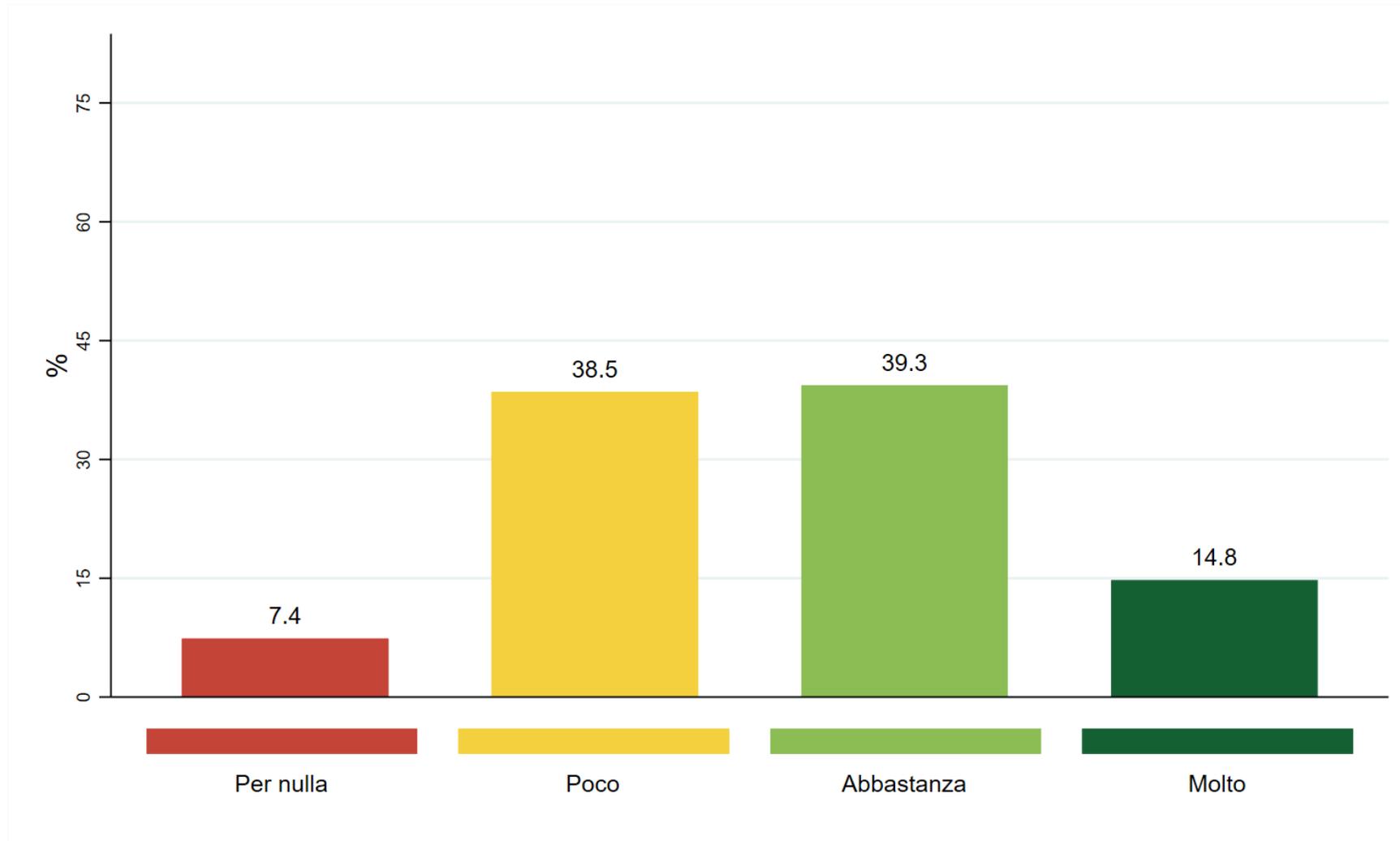
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL MIO LAVORO MI PERMETTE DI DECIDERE QUANDO SVOLGERE SPECIFICHE ATTIVITÀ

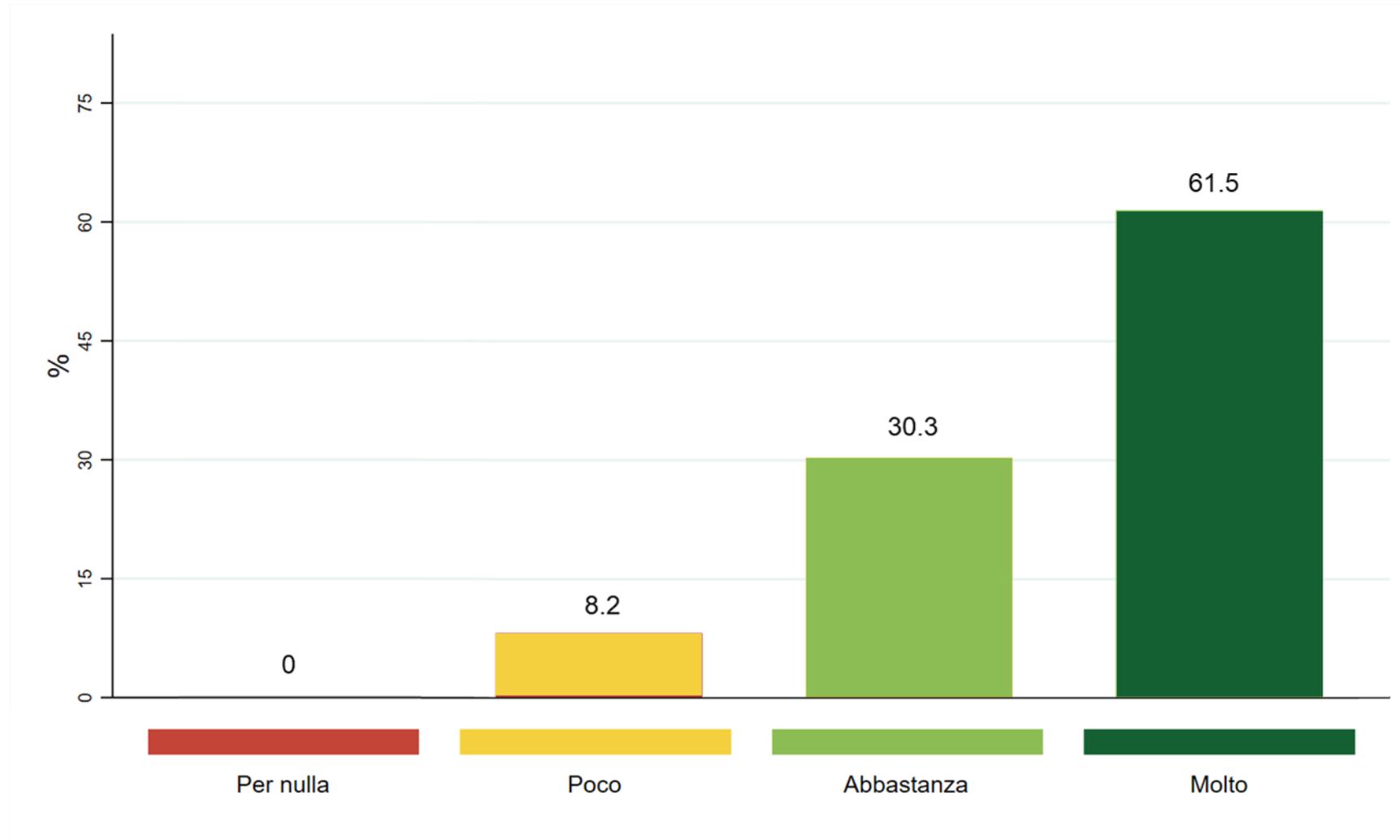
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SAREI DISPONIBILE AD AVERE MAGGIORE AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ PER FAVORIRE LA MIA CRESCITA PROFESSIONALE

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia**
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

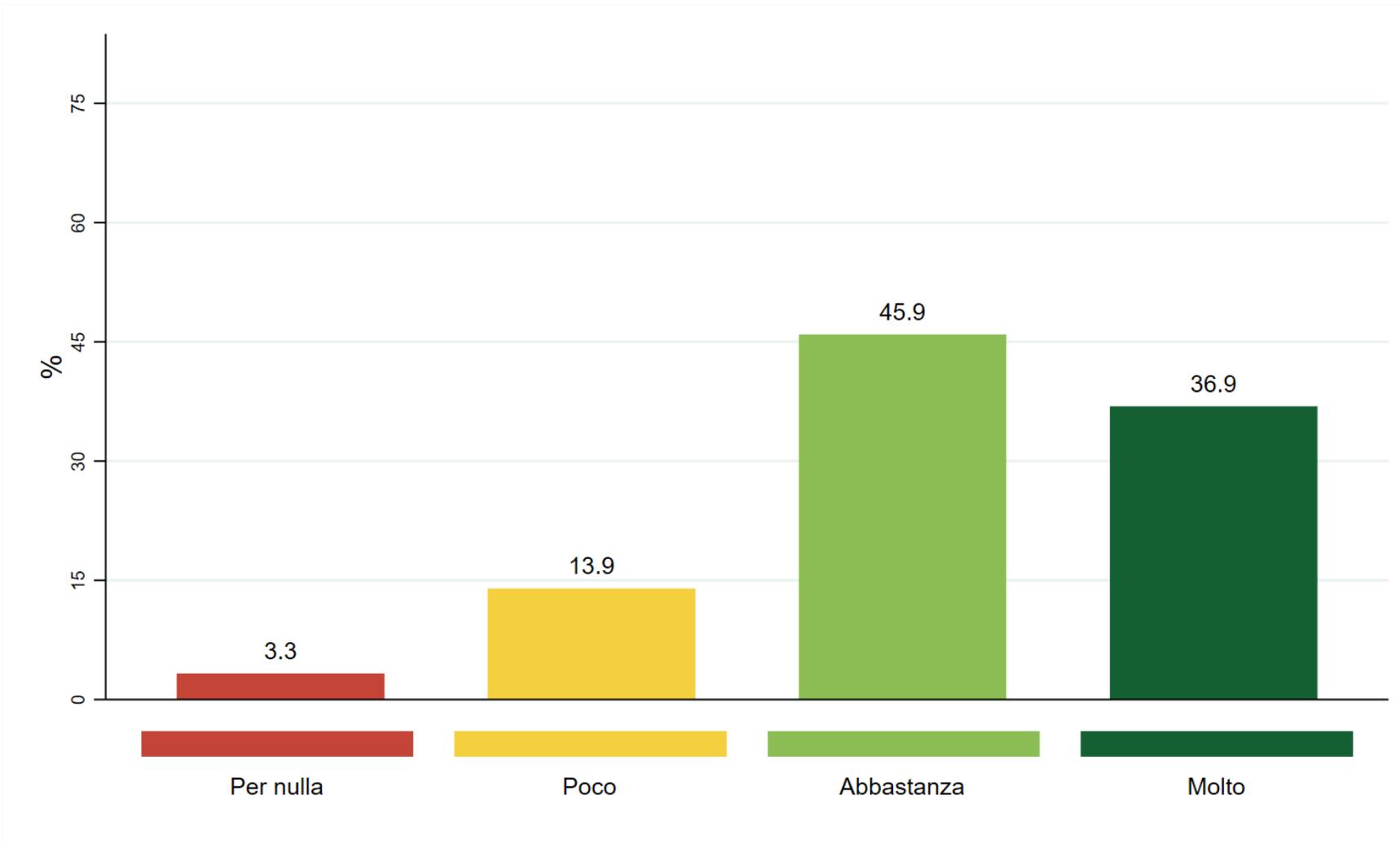
SEZIONE «PERCEZIONI SUL PROPRIO LAVORO»

- I risultati che emergono dalle risposte fornite dal personale in merito alle percezioni sul proprio lavoro testimoniano l'esistenza di un robusto allineamento tra le aspirazioni individuali e la missione istituzionale della Camera, con uno spiccato e diffuso orientamento all'utenza esterna.
- Con riferimento sia all'interesse per il proprio lavoro sia al senso di realizzazione che ne deriva, il personale della Camera esprime giudizi estremamente positivi: l'83% dei rispondenti, infatti, pensa che il proprio lavoro sia interessante, il 61% ne ricava un senso di realizzazione e il 65% dichiara di ritenersi soddisfatto al termine della giornata lavorativa. Allo stesso tempo, non sembrano emergere criticità di rilievo con riferimento alla sostenibilità del carico di lavoro assegnato: anche in questo caso, circa il 61% dei rispondenti esprime un giudizio complessivamente positivo (dovendosi segnalare, tuttavia, un 10% del personale che ritiene del tutto insostenibile il proprio carico di lavoro).
- Le percezioni complessivamente positive in merito al contenuto del proprio lavoro e al senso di realizzazione che ne consegue dev'essere letta in parallelo con i dati relativi alle percezioni sull'impatto esterno dell'attività camerale: anche in questo caso, le risposte raccolte confermano una diffusa consapevolezza dei benefici determinati sugli utenti esterni attraverso il proprio lavoro (79%), così come un radicato senso di autoefficacia (77% di risposte positive o molto positive all'item «sento di poter avere un impatto positivo sugli altri attraverso il mio lavoro»). Le evidenze emergenti in merito all'allineamento tra la dimensione individuale e quella organizzativa sono ulteriormente confermate - seppure con percentuali più contenute - dal diffuso senso di soddisfazione per ciò che la Camera realizza (63%).



PENSO CHE IL MIO LAVORO SIA INTERESSANTE

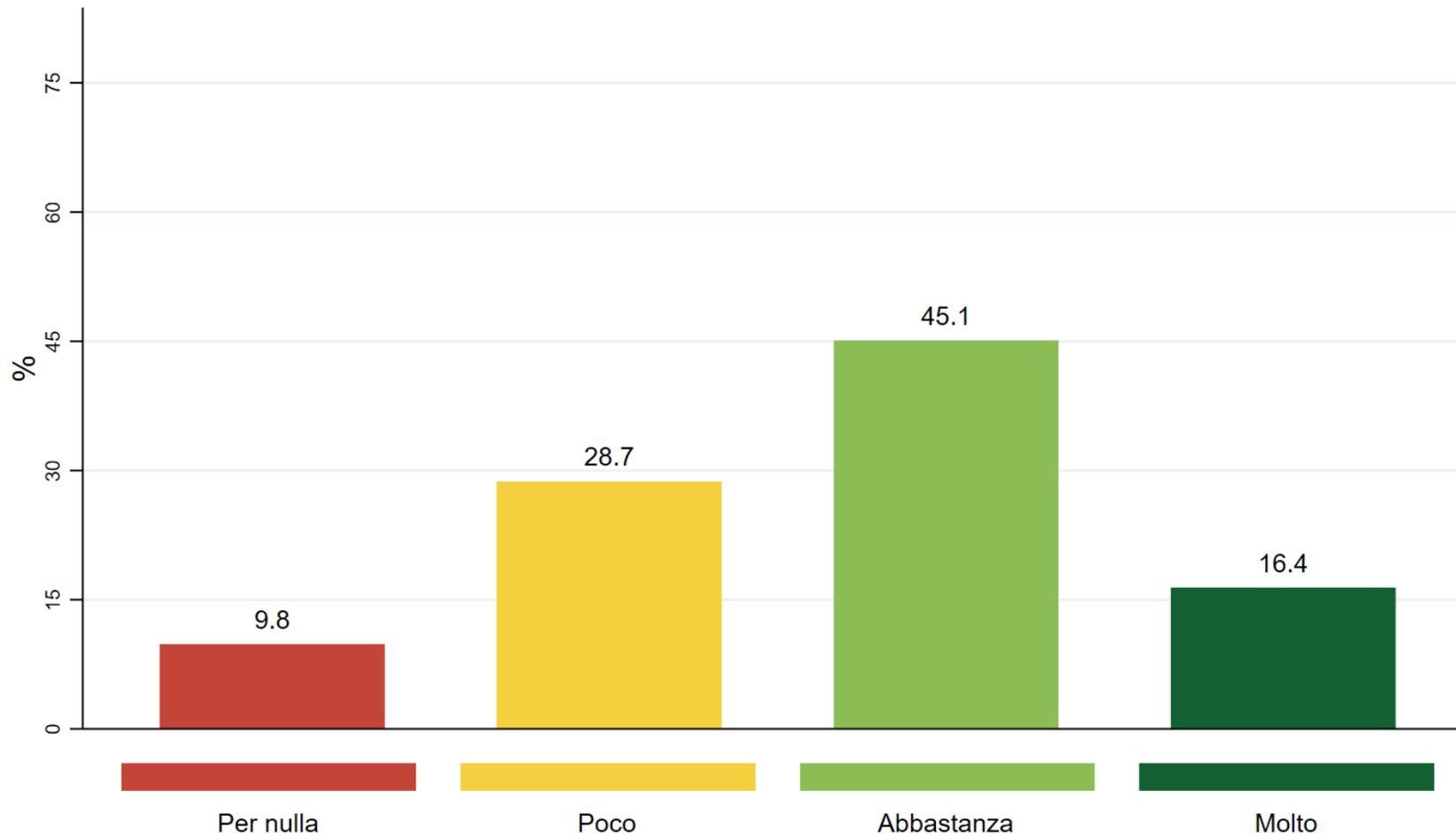
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL MIO LAVORO MI DÀ UN SENSO DI REALIZZAZIONE

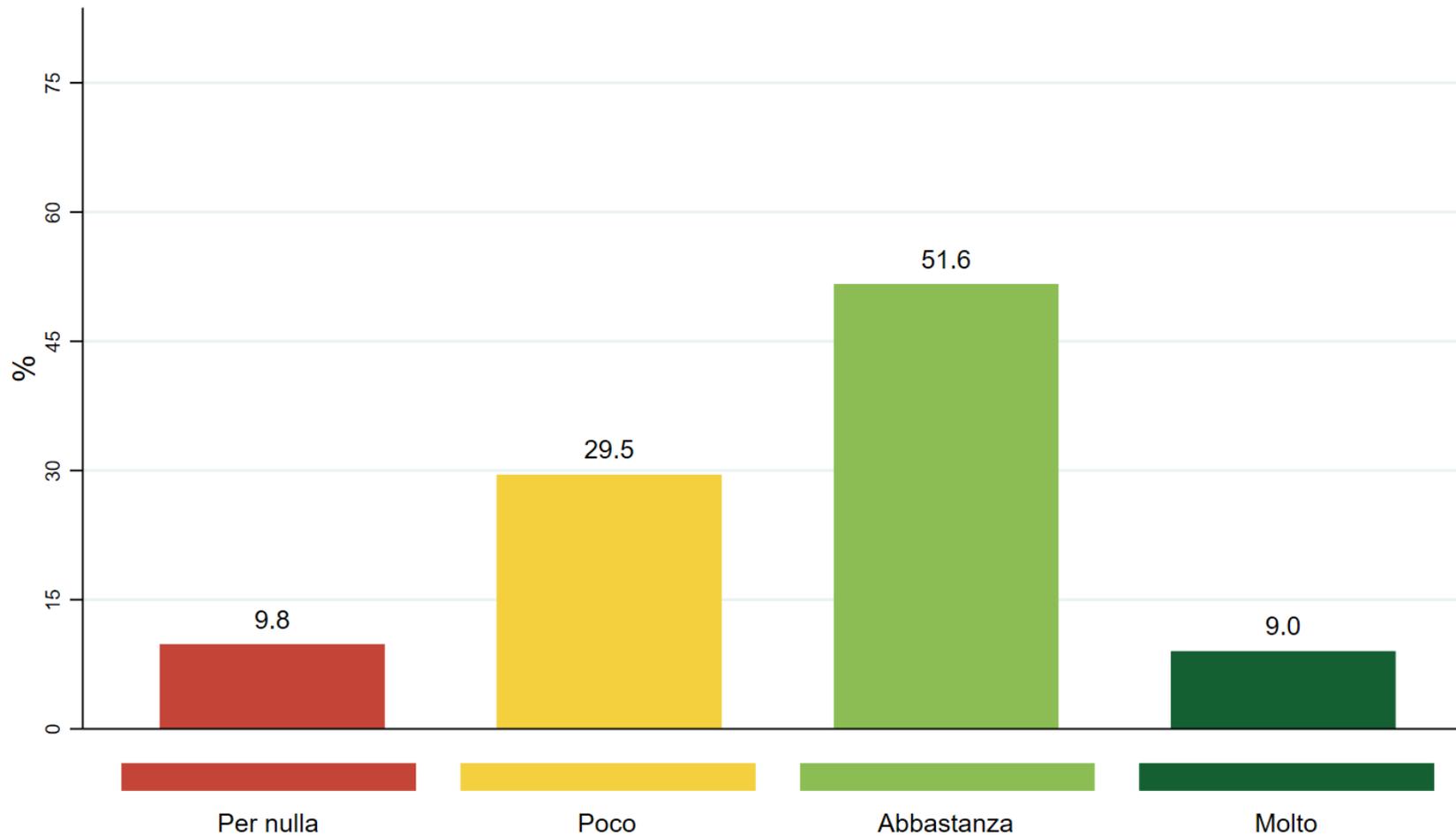
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL MIO CARICO DI LAVORO È SOSTENIBILE

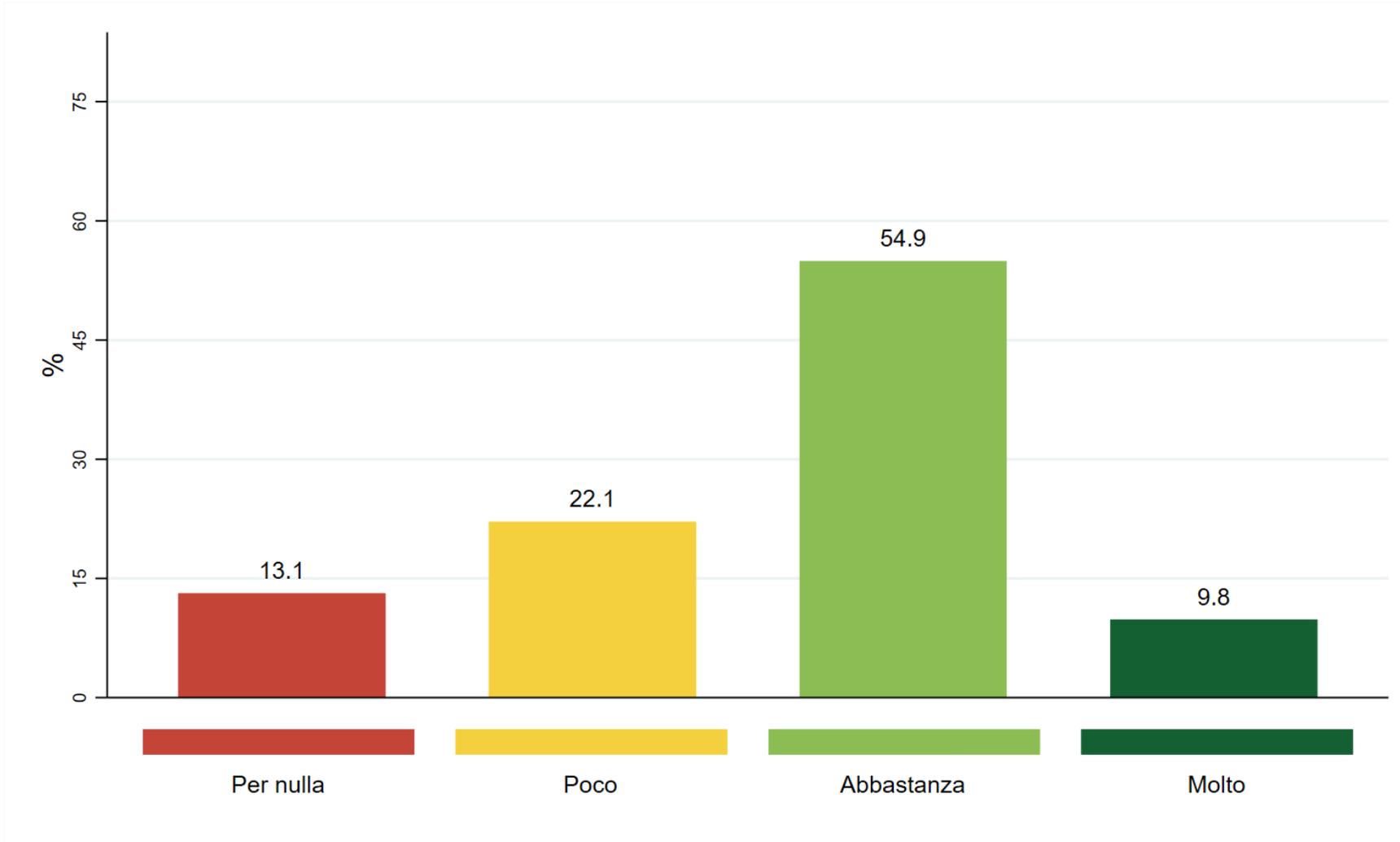
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

AL TERMINE DELLA GIORNATA DI LAVORO MI SENTO SODDISFATTO

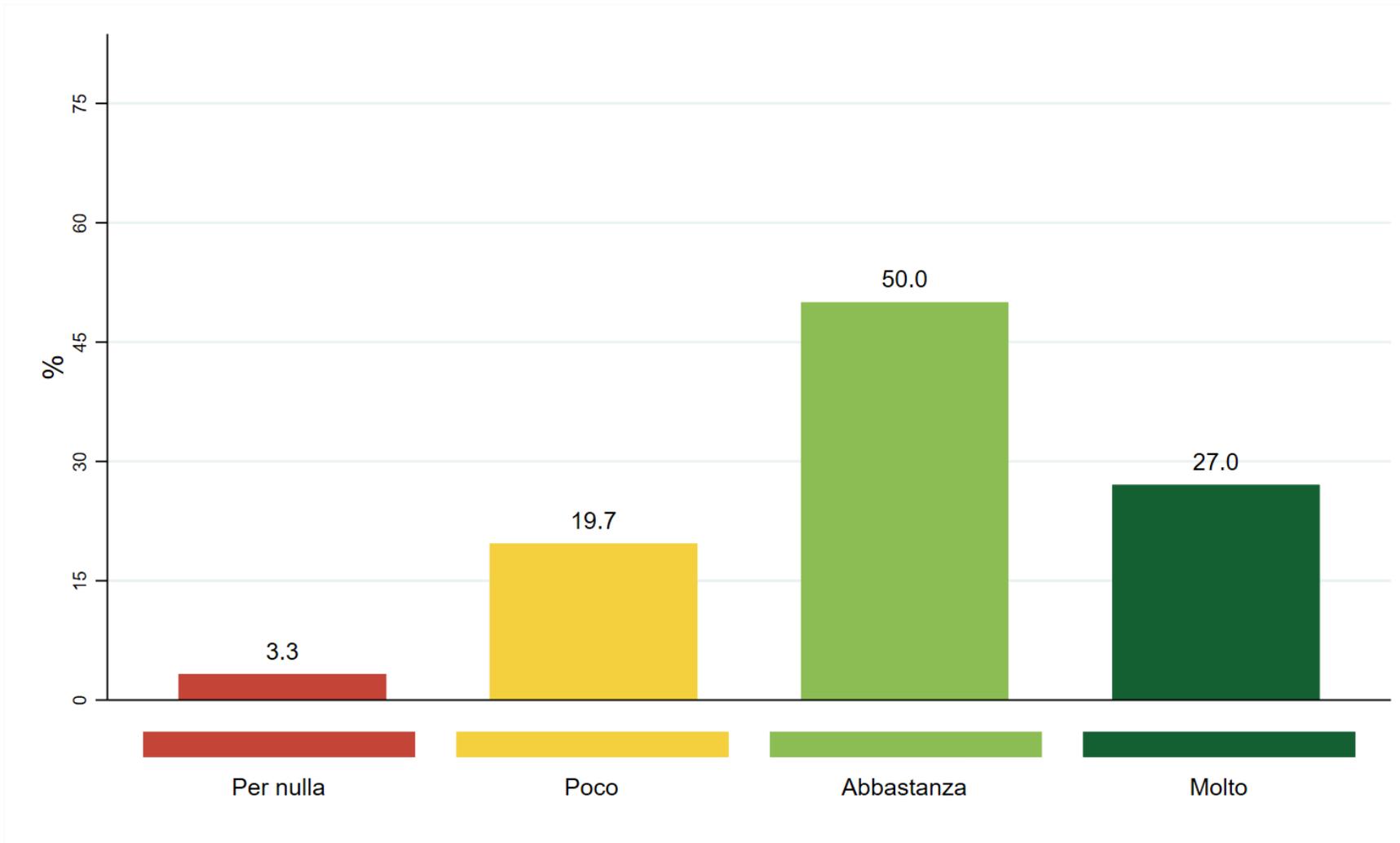
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SENTO DI POTER AVERE UN IMPATTO POSITIVO SUGLI ALTRI ATTRAVERSO IL MIO LAVORO

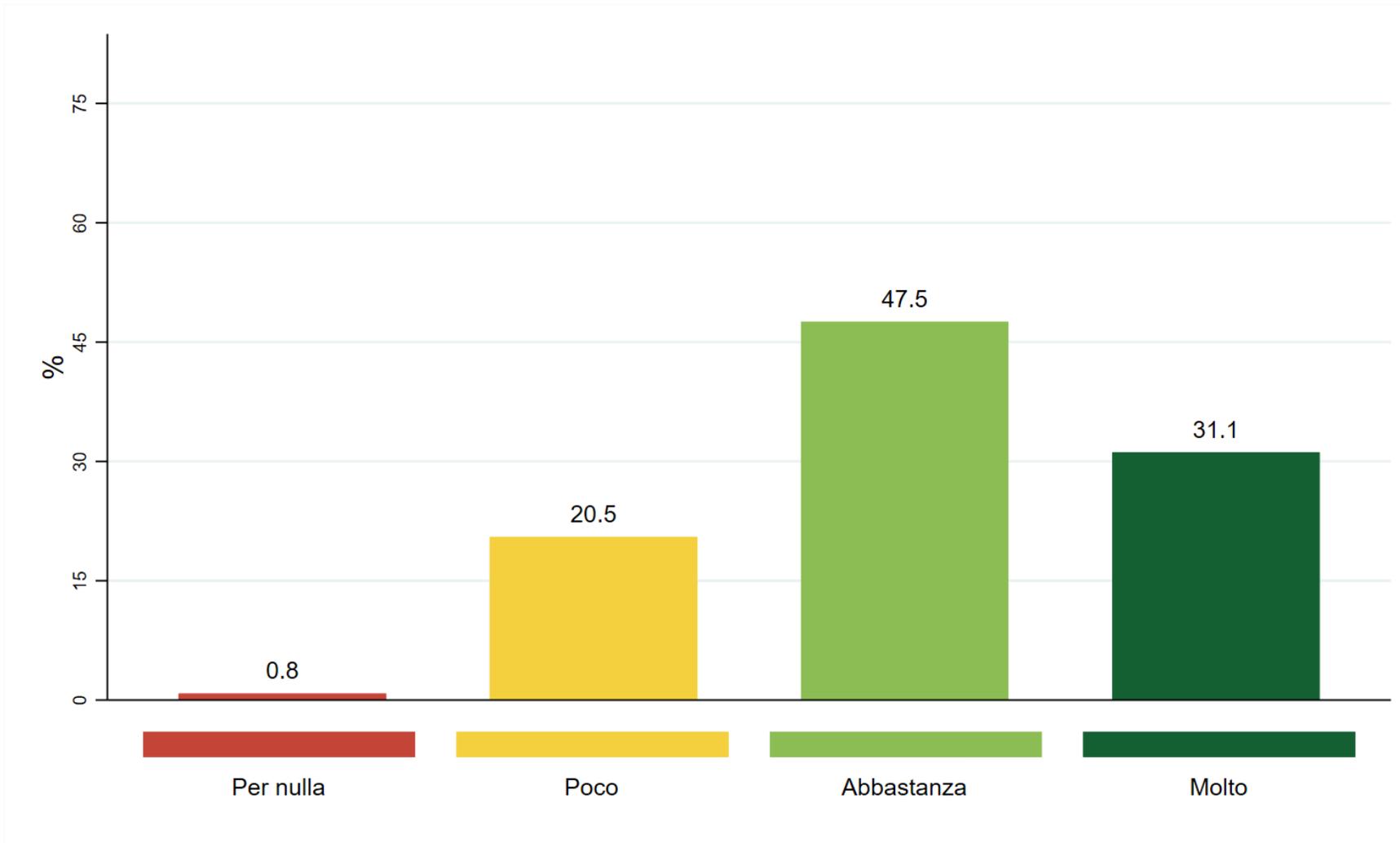
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SONO CONSAPEVOLE DEL MODO IN CUI IL MIO LAVORO DETERMINA BENEFICI PER GLI ALTRI

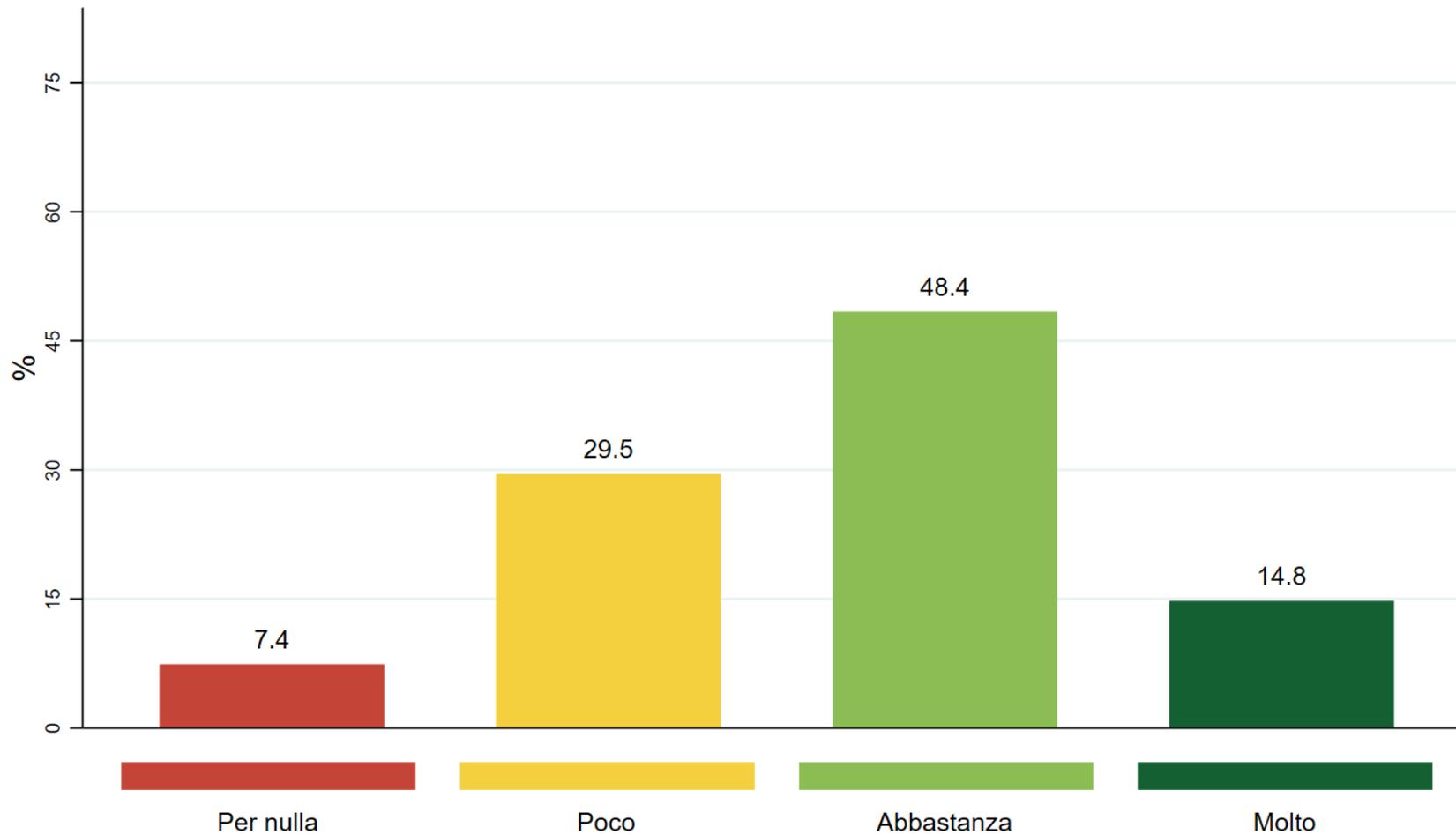
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

PROVO SODDISFAZIONE PER QUELLO CHE LA CAMERA REALIZZA

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro**
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

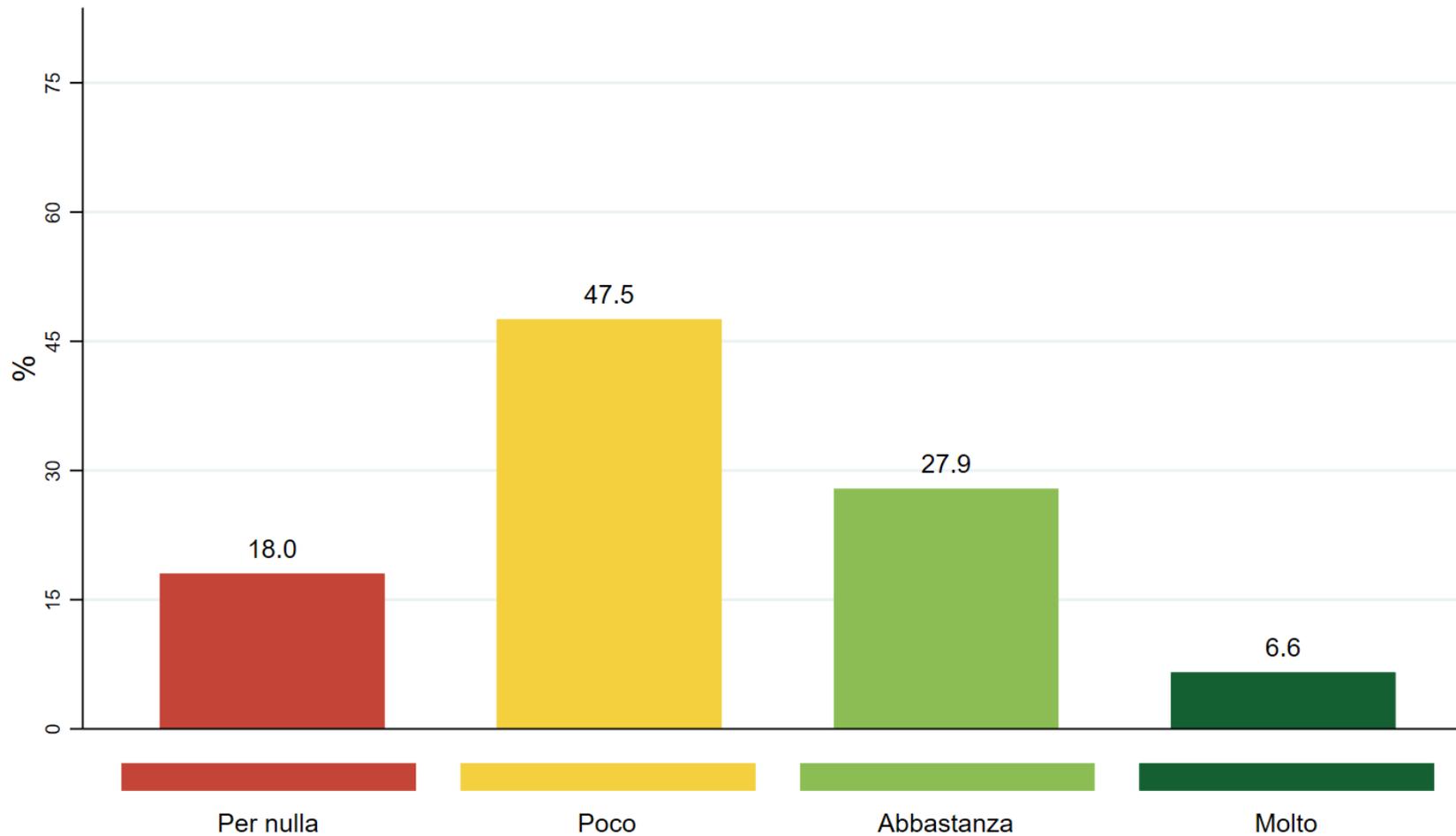
SEZIONE «CRESCITA E SVILUPPO PROFESSIONALE»

- I risultati che emergono dalla sezione dedicata alla crescita e allo sviluppo professionale mettono in luce alcune delle criticità più diffusamente avvertite dal personale della Camera: scarsa adeguatezza delle competenze e ridotte possibilità di crescita.
- Quasi 9 rispondenti su 10 dichiarano di avvertire il bisogno di aggiornare le proprie competenze professionali: d'altra parte, solo in 3 casi su 10 il personale ritiene che all'interno dell'organizzazione vengano offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale. A questo disallineamento tra fabbisogni e offerta di formazione corrisponde peraltro una percezione, piuttosto diffusa (88%, considerando complessivamente le risposte per nulla e poco d'accordo), di inadeguatezza delle possibilità di carriera che la Camera offre al proprio personale.
- Sebbene complessivamente più della metà dei rispondenti ritenga la propria assegnazione organizzativa coerente con le competenze, la quota di coloro che non si considerano al posto giusto nell'organizzazione (circa il 40%) merita comunque attenzione; il dato è ulteriormente confermato dalle percezioni in merito alle effettive possibilità di valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli: i rispondenti ritengono che il lavoro non consenta (26%) o consenta solo in parte (49%) di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno.
- Infine, si deve sottolineare il diffuso interesse dei rispondenti a «occuparsi di cose nuove» (78%, considerando complessivamente le risposte completamente o abbastanza positive): tale dato sembra evidenziare una tendenziale apertura del personale a contribuire in prima persona a interventi di innovazione all'interno dell'organizzazione.



ALL'INTERNO DELLA CAMERA VENGONO OFFERTE OPPORTUNITÀ DI AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

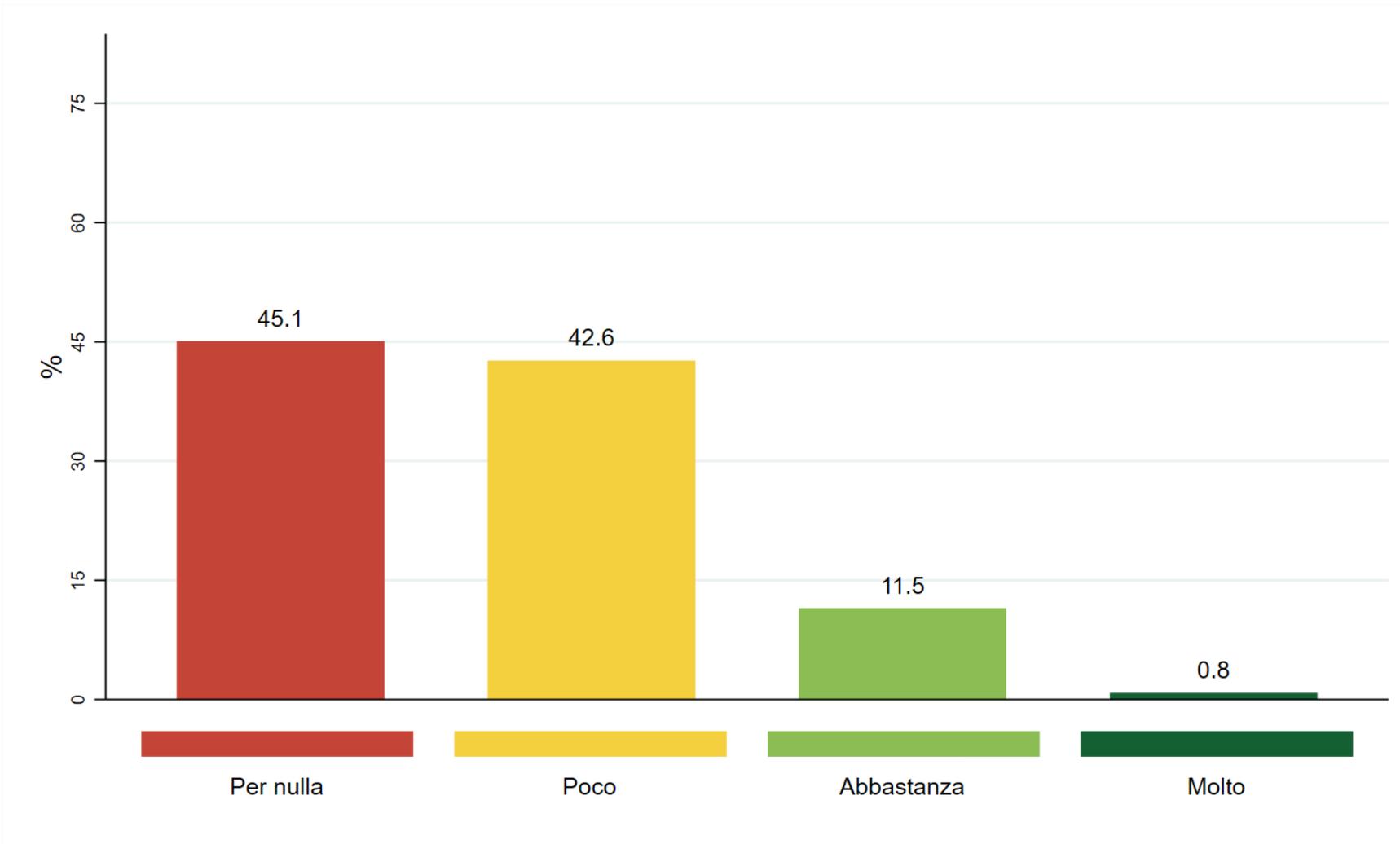
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LA CAMERA OFFRE EFFETTIVE POSSIBILITÀ DI CARRIERA PER TUTTI

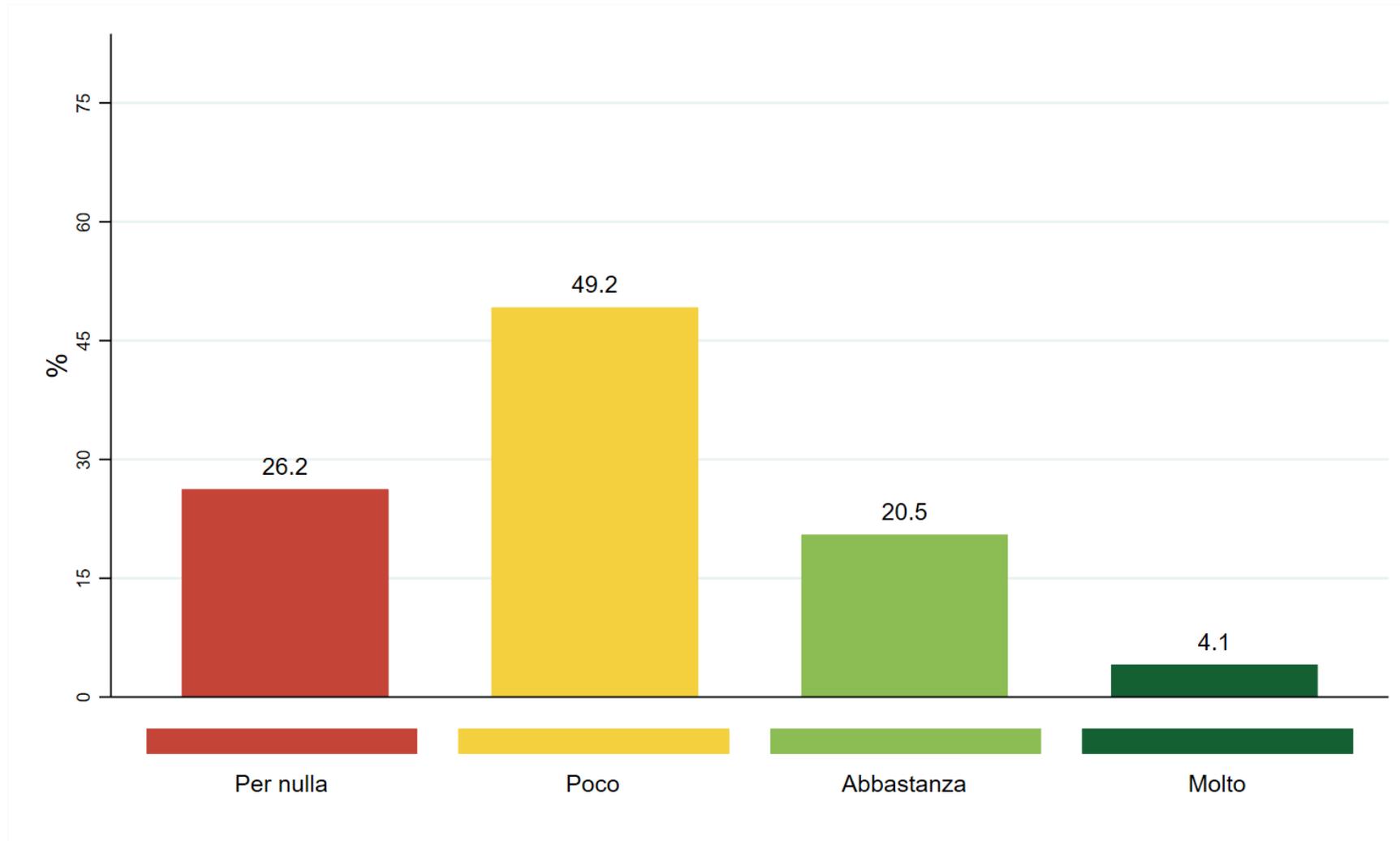
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

IL LAVORO CONSENTE DI FAR EMERGERE LE QUALITÀ PERSONALI E PROFESSIONALI DI OGNUNO

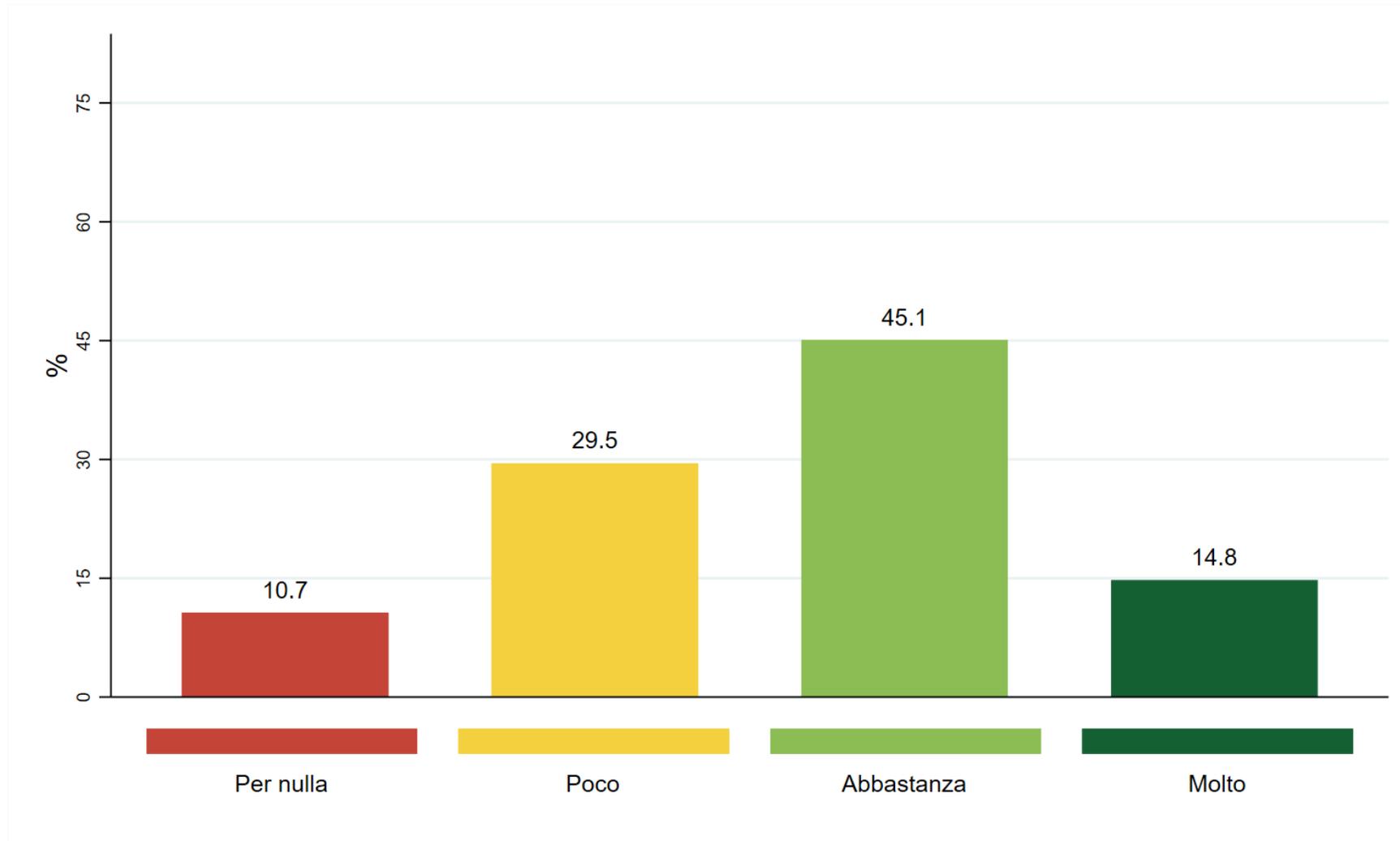
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

MI SENTO AL POSTO GIUSTO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO ALLE MIE COMPETENZE

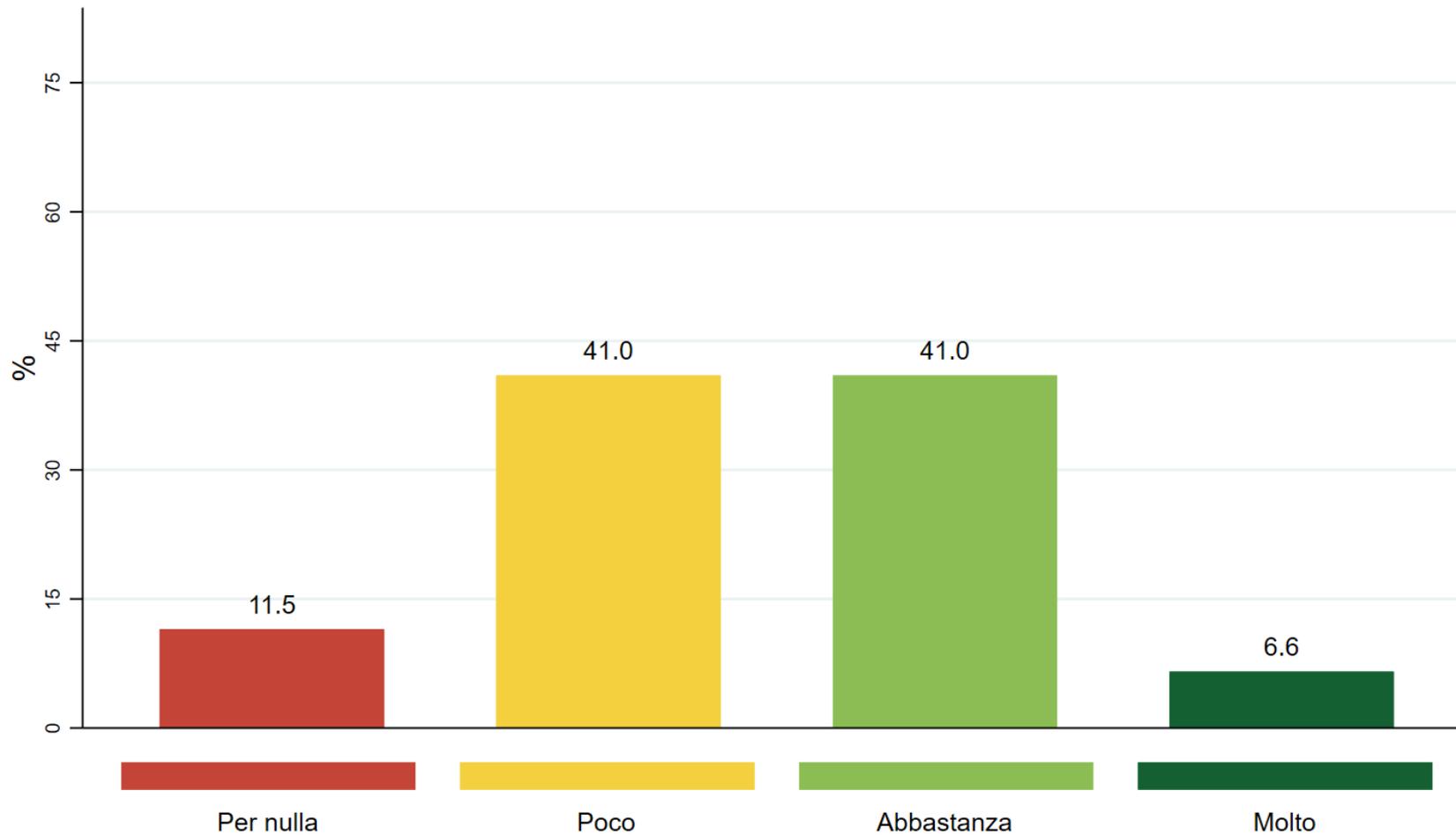
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LE ATTIVITÀ FORMATIVE ORGANIZZATE DALL'ENTE A CUI HO PARTECIPATO SONO COERENTI CON I MIEI FABBISOGNI DI SVILUPPO PROFESSIONALE

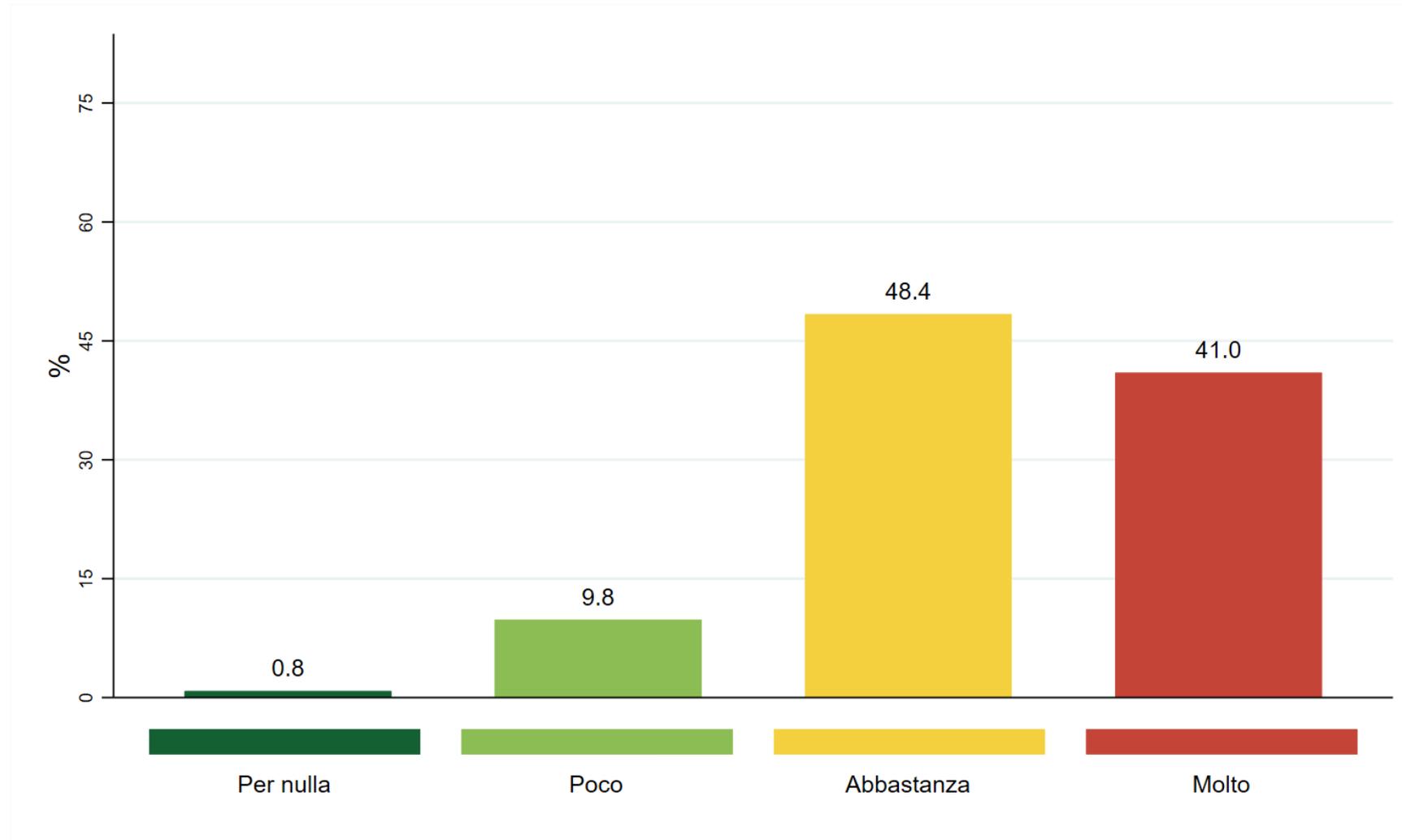
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SENTO IL BISOGNO DI AGGIORNARE LE MIE COMPETENZE

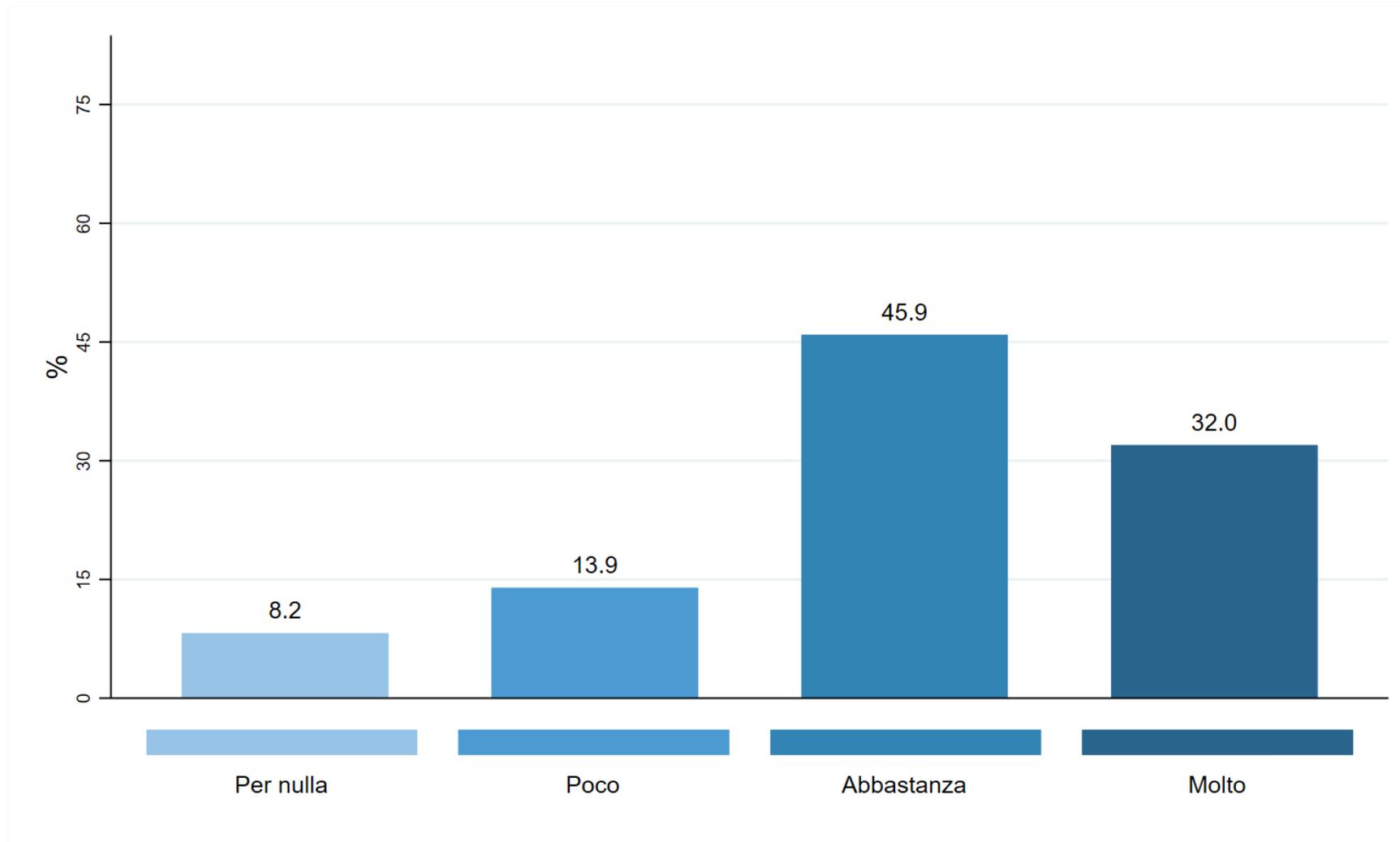
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

MI PIACEREBBE OCCUPARMI DI COSE NUOVE

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale**
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

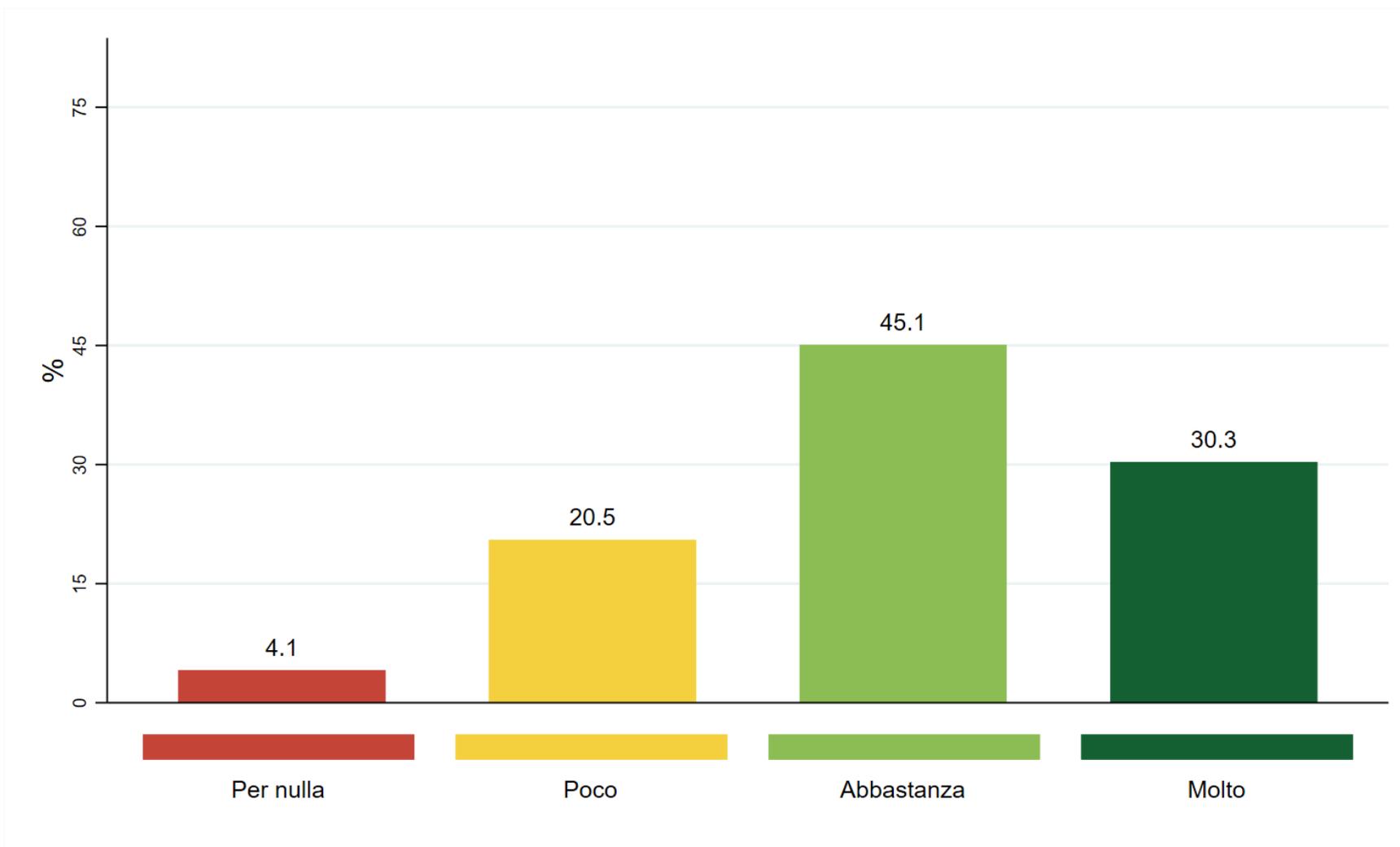
SEZIONE «SENSO DI APPARTENENZA»

- Le risposte raccolte nell'ambito della sezione dedicata al tema dell'*engagement* del personale evidenzia un diffuso senso di appartenenza alla Camera, che appare più pronunciato in relazione al proprio gruppo di lavoro rispetto all'organizzazione nel suo complesso: il senso di identificazione, infatti, risulta più marcato con riferimento alla propria Area di assegnazione (in questo caso l'86% dei rispondenti dichiara una tendenza a utilizzare il termine «noi» piuttosto che «loro») rispetto a quanto avviene rispetto all'Ente camerale (75%).
- L'orgoglio di appartenere alla Camera trova un riscontro positivo nel 64% dei casi, mentre il 56% dei rispondenti dichiara che consiglierebbe la propria organizzazione come un buon posto in cui lavorare: tale (lieve) disallineamento segnala possibili criticità nelle concrete condizioni di lavoro, a fronte di un diffuso senso di appartenenza verso l'Ente. Merita tuttavia attenzione - seppure minoritaria - la percentuale di rispondenti che dichiarano di non avvertire un forte senso di appartenenza verso la Camera (complessivamente pari al 43% del personale).
- La capacità dell'organizzazione di stimolare l'impegno professionale dei singoli e motivarli a dare il proprio contributo per il raggiungimento degli obiettivi è confermata, rispettivamente, dal 58% e 66% dei rispondenti.



QUANDO PARLO DI QUESTA ORGANIZZAZIONE, SOLITAMENTE UTILIZZO IL TERMINE “NOI” PIUTTOSTO CHE “LORO”

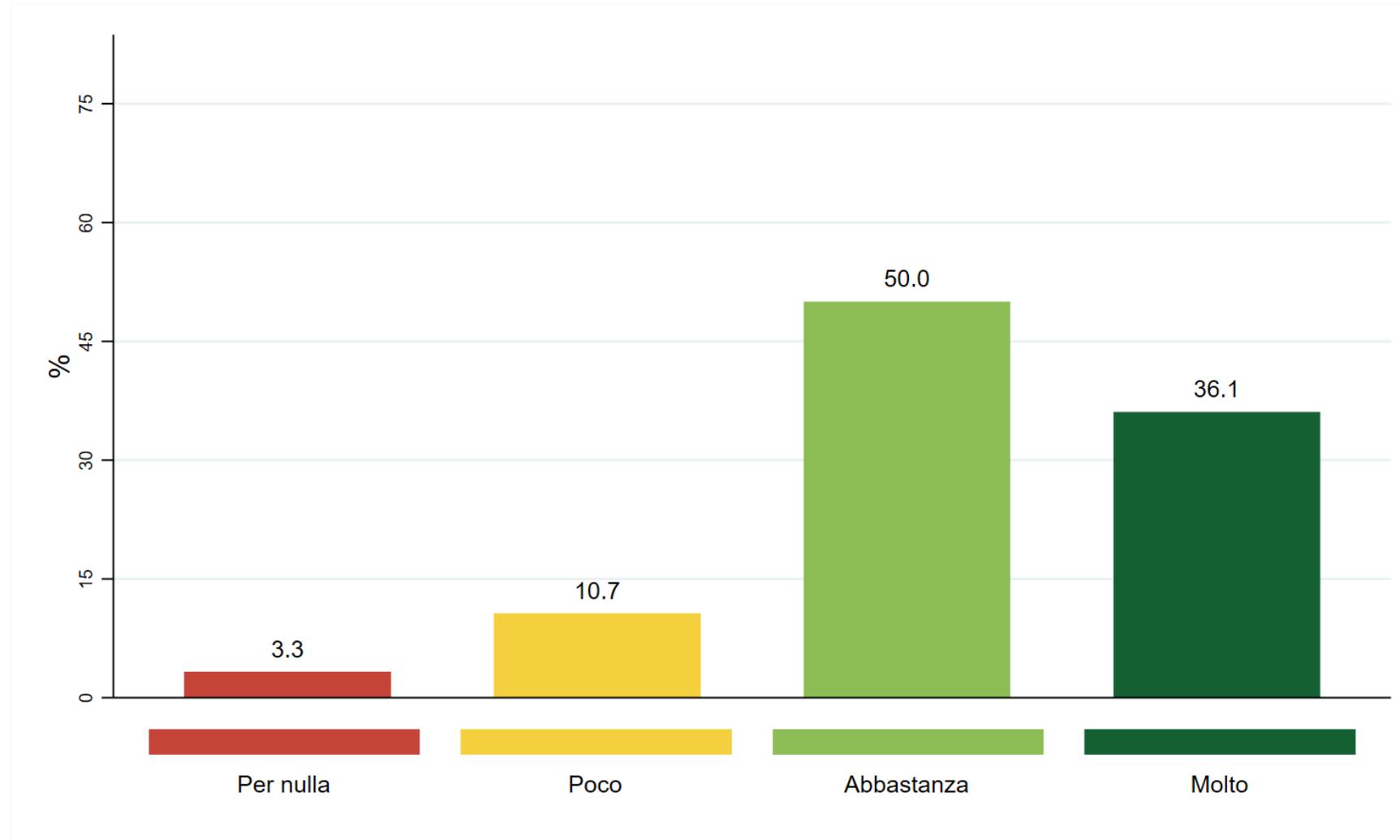
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANDO PARLO DELLA MIA AREA, SOLITAMENTE UTILIZZO IL TERMINE “NOI” PIUTTOSTO CHE “LORO”

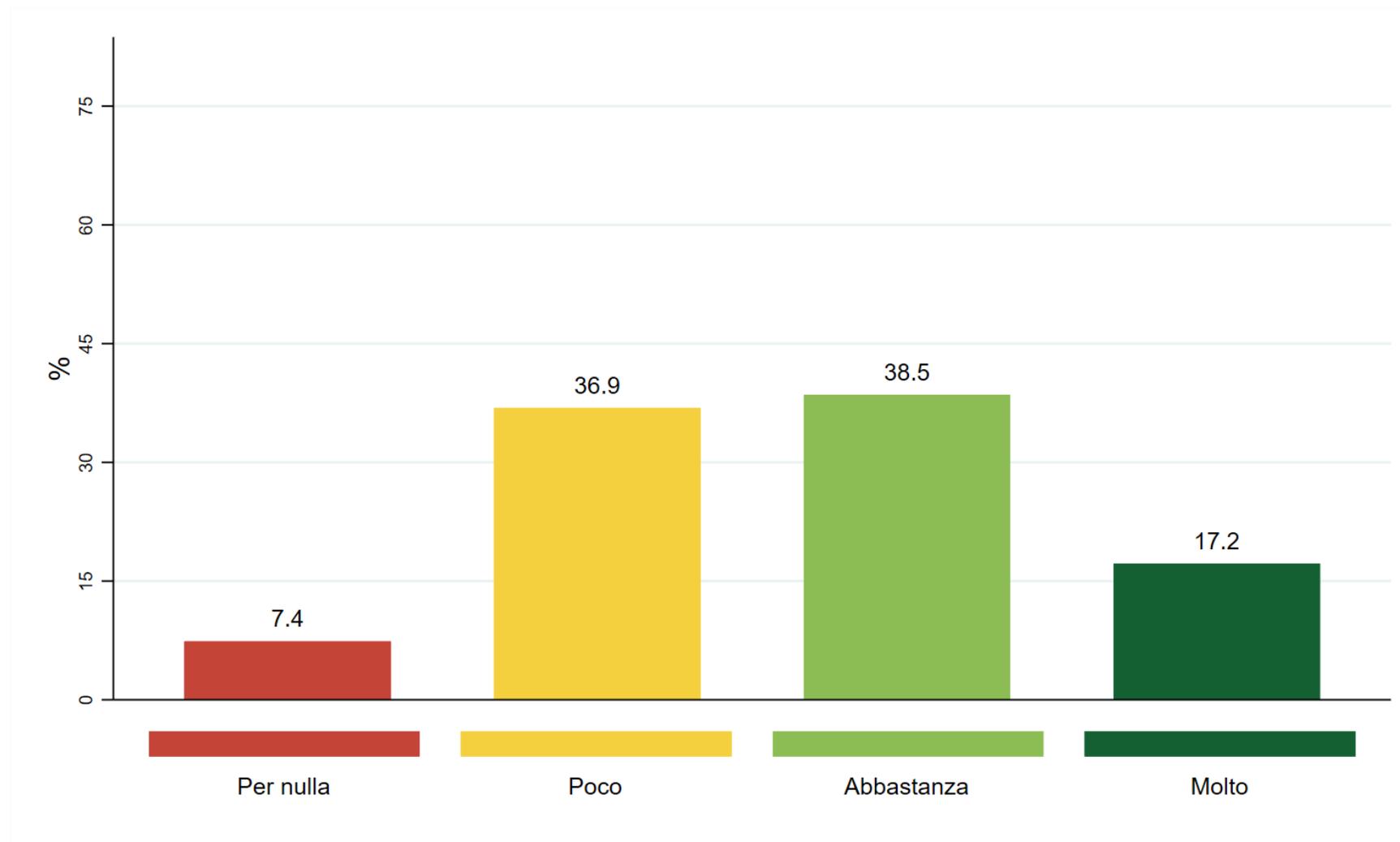
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANDO QUALCUNO ESPRIME APPREZZAMENTO VERSO LA MIA ORGANIZZAZIONE, LO PERCEPISCO COME UN COMPLIMENTO PERSONALE

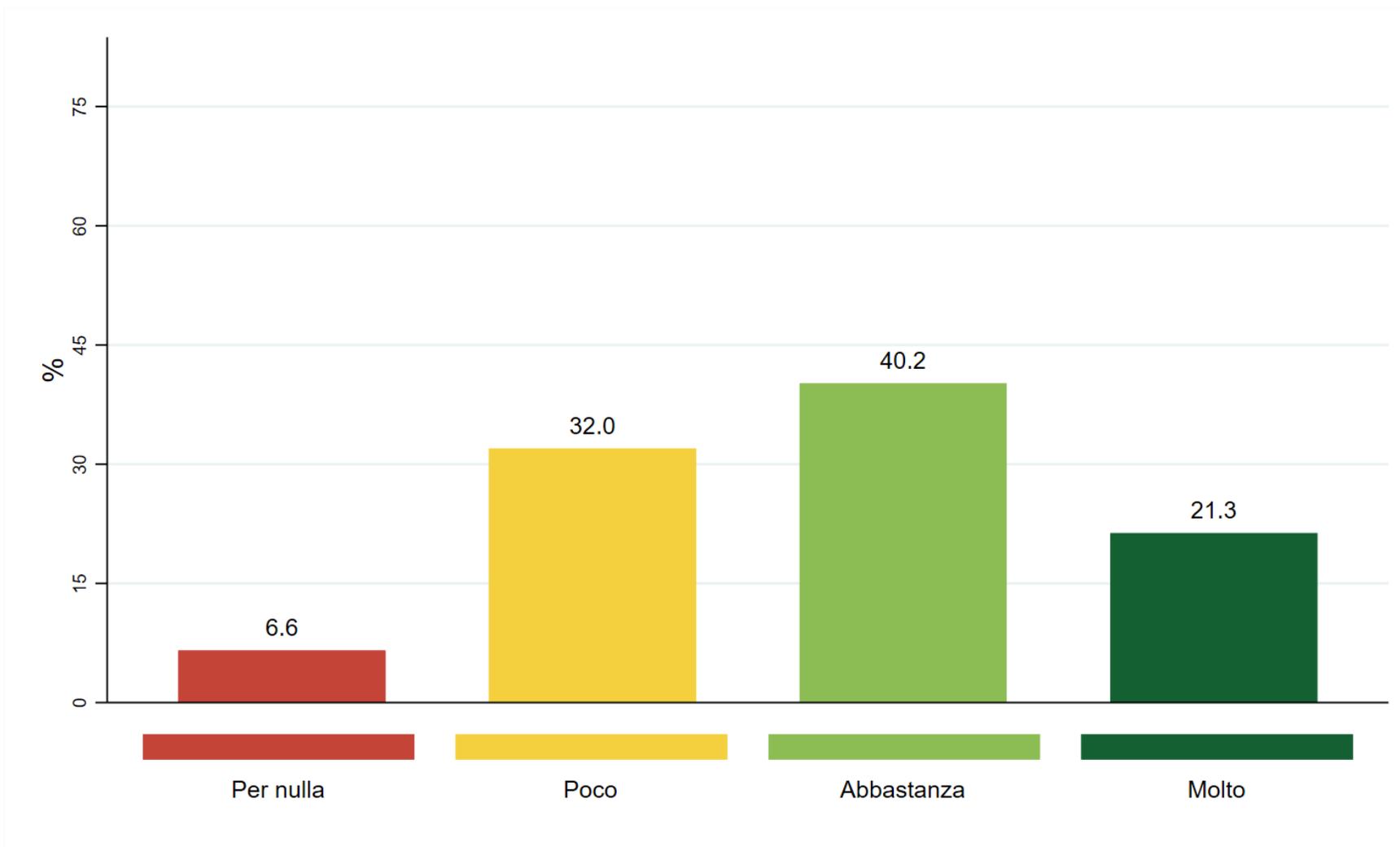
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANDO QUALCUNO ESPRIME APPREZZAMENTO VERSO LA MIA AREA, LO PERCEPISCO COME UN COMPLIMENTO PERSONALE

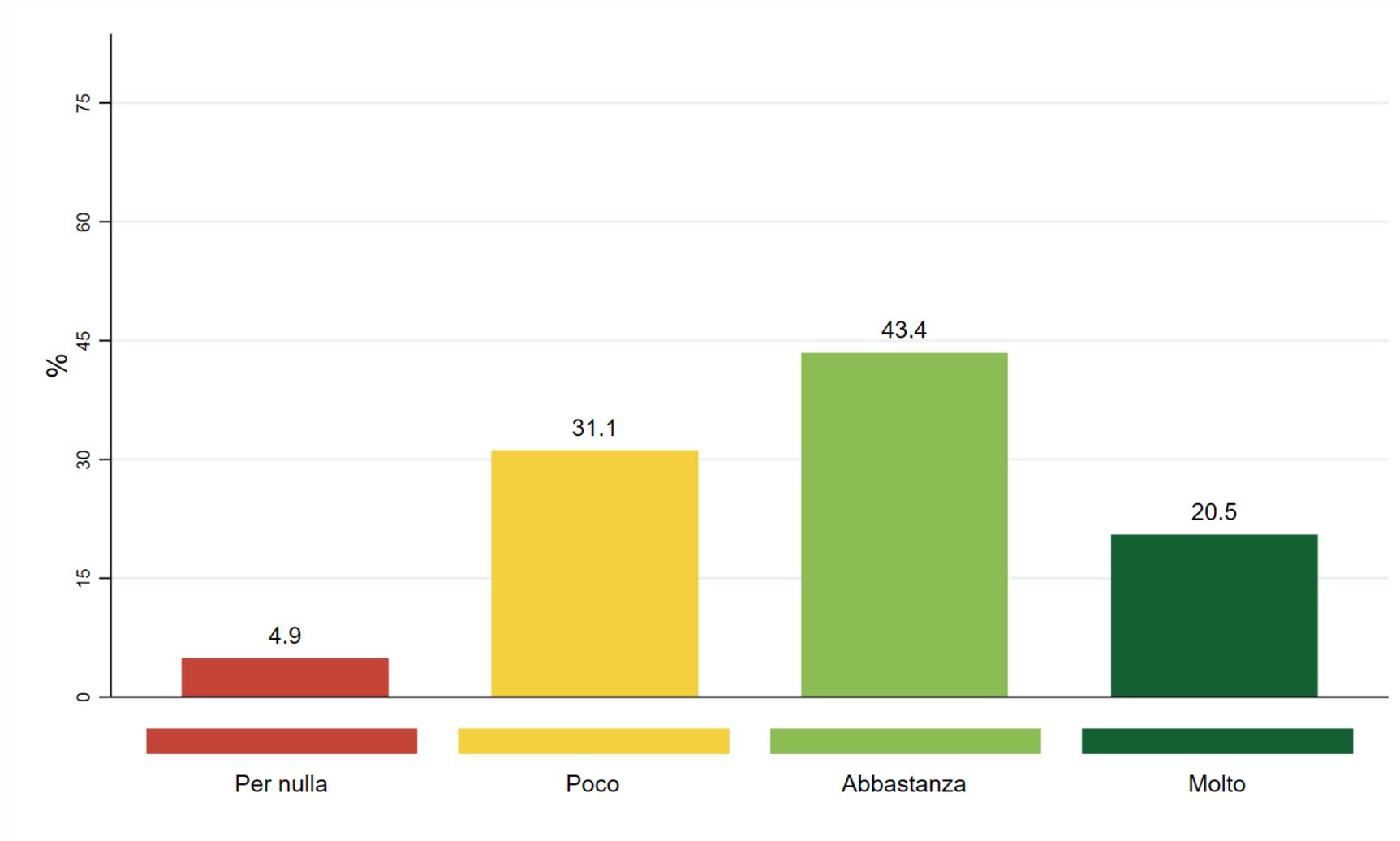
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SONO ORGOGLIOSO DI DIRE AGLI ALTRI CHE FACCIAMO PARTE DELLA MIA ORGANIZZAZIONE

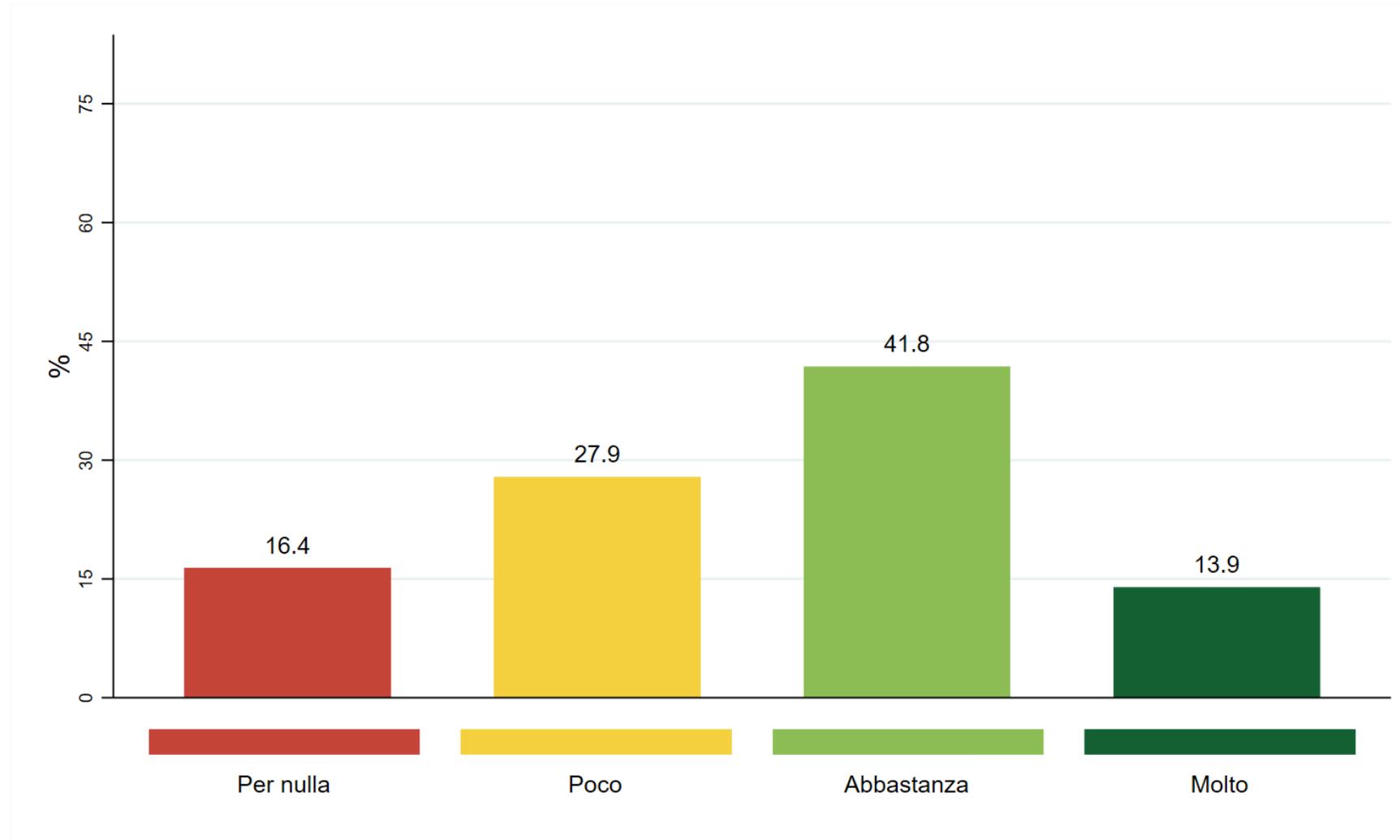
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

CONSIGLIEREI LA MIA ORGANIZZAZIONE COME UN BUON POSTO IN CUI LAVORARE

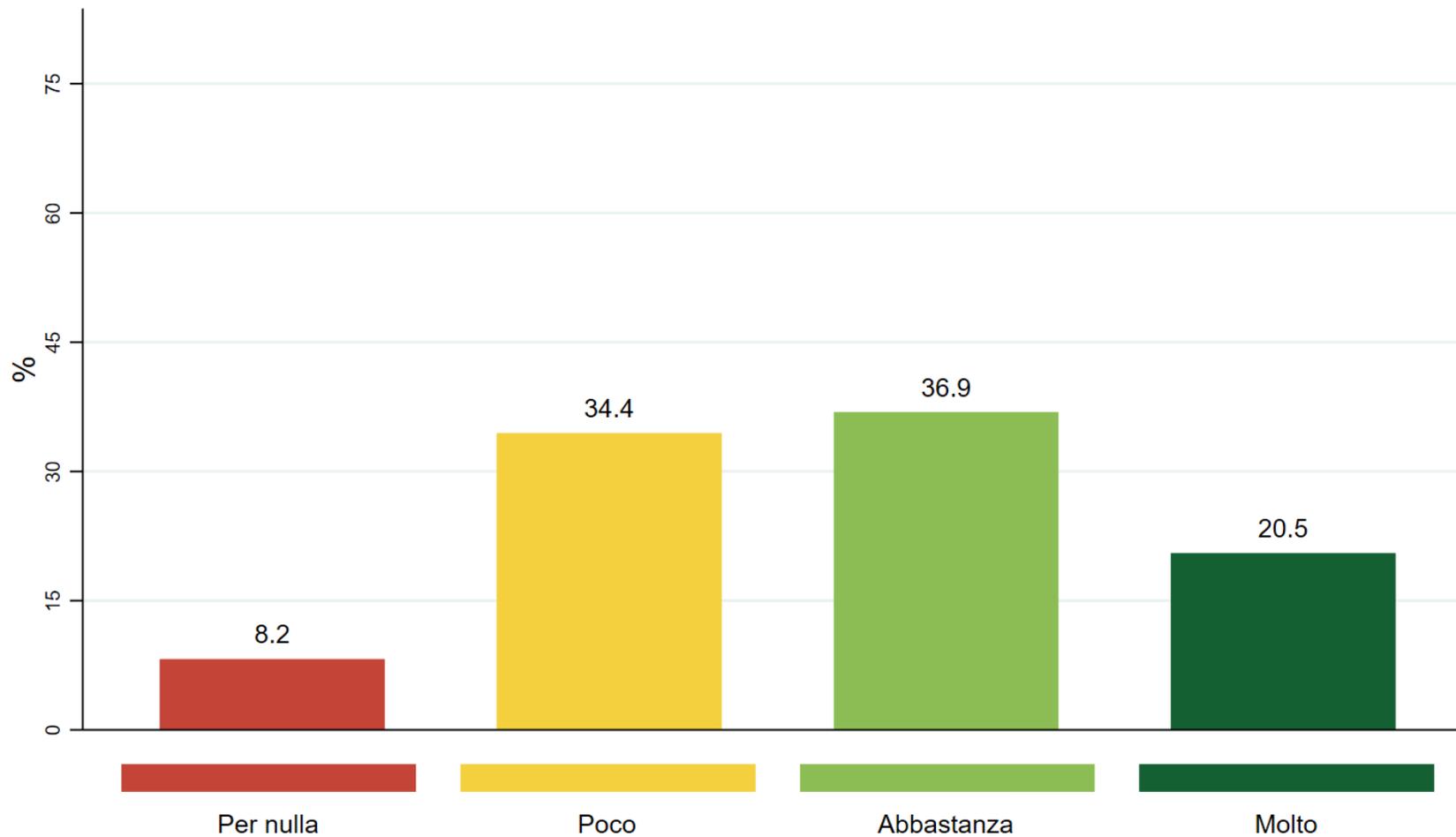
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SENTO UN FORTE SENSO DI APPARTENENZA VERSO LA MIA ORGANIZZAZIONE

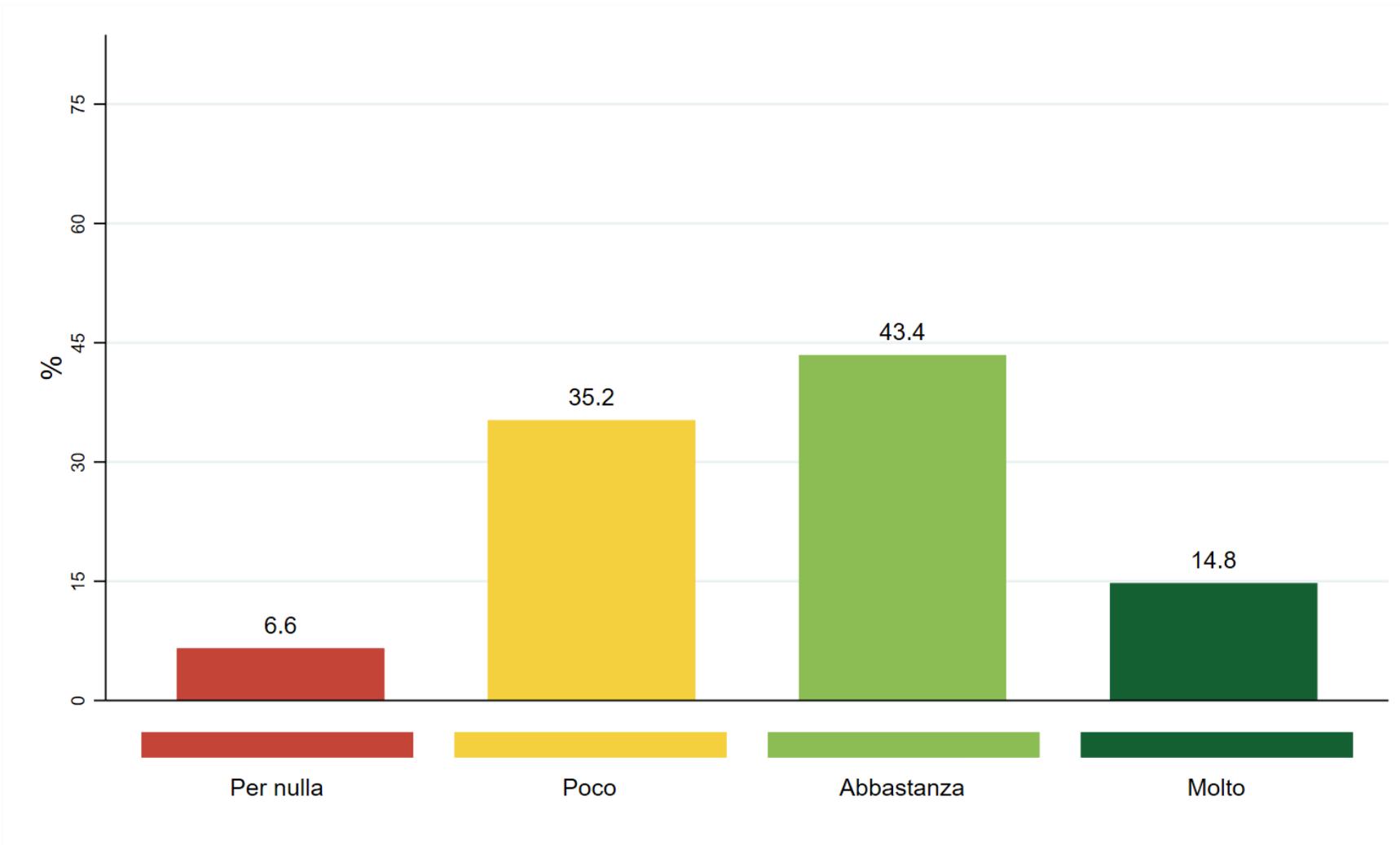
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LA MIA ORGANIZZAZIONE MI SPINGE A DARE IL MASSIMO NEL MIO LAVORO

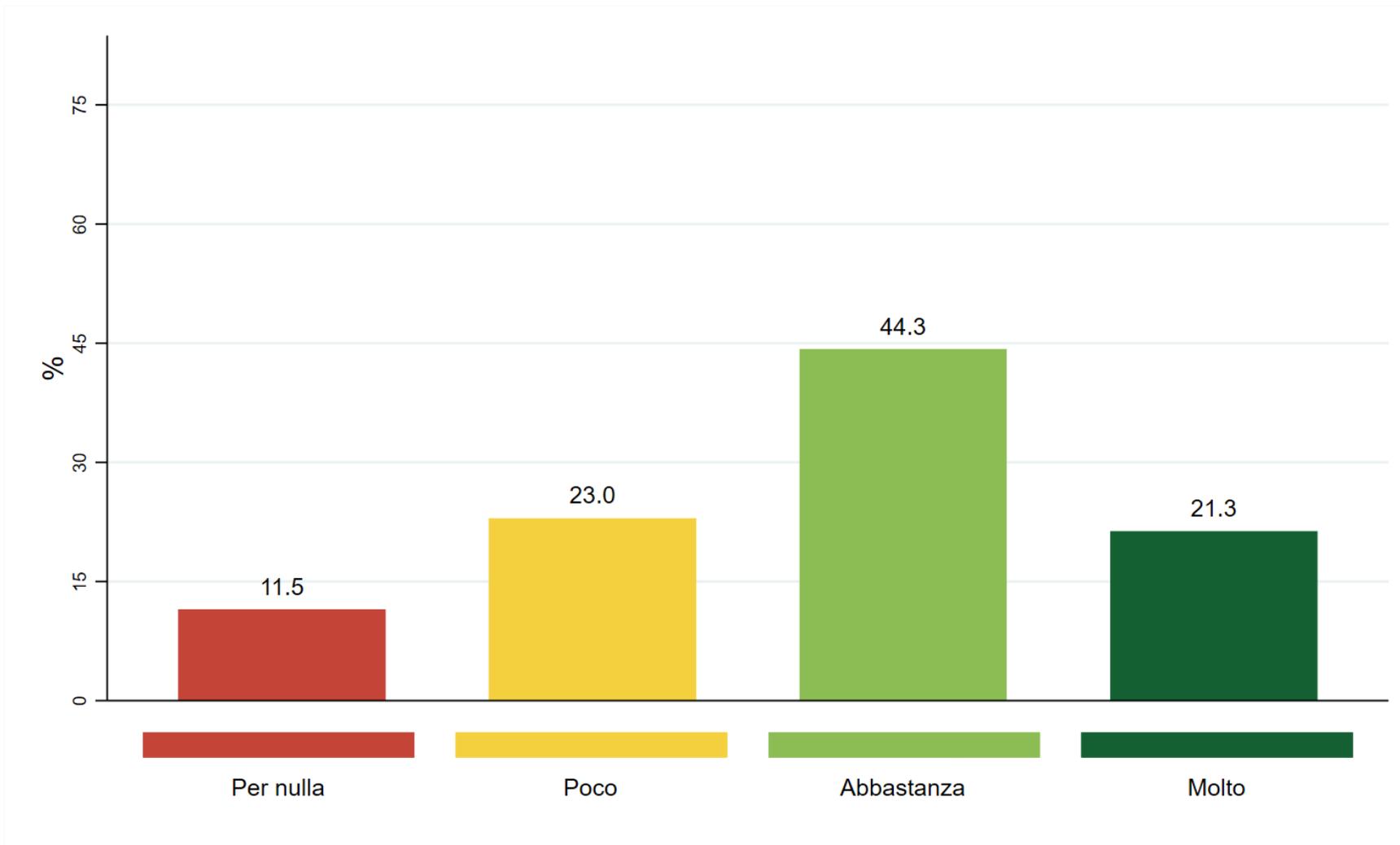
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

SONO MOTIVATO A DARE IL MIO CONTRIBUTO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza**
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

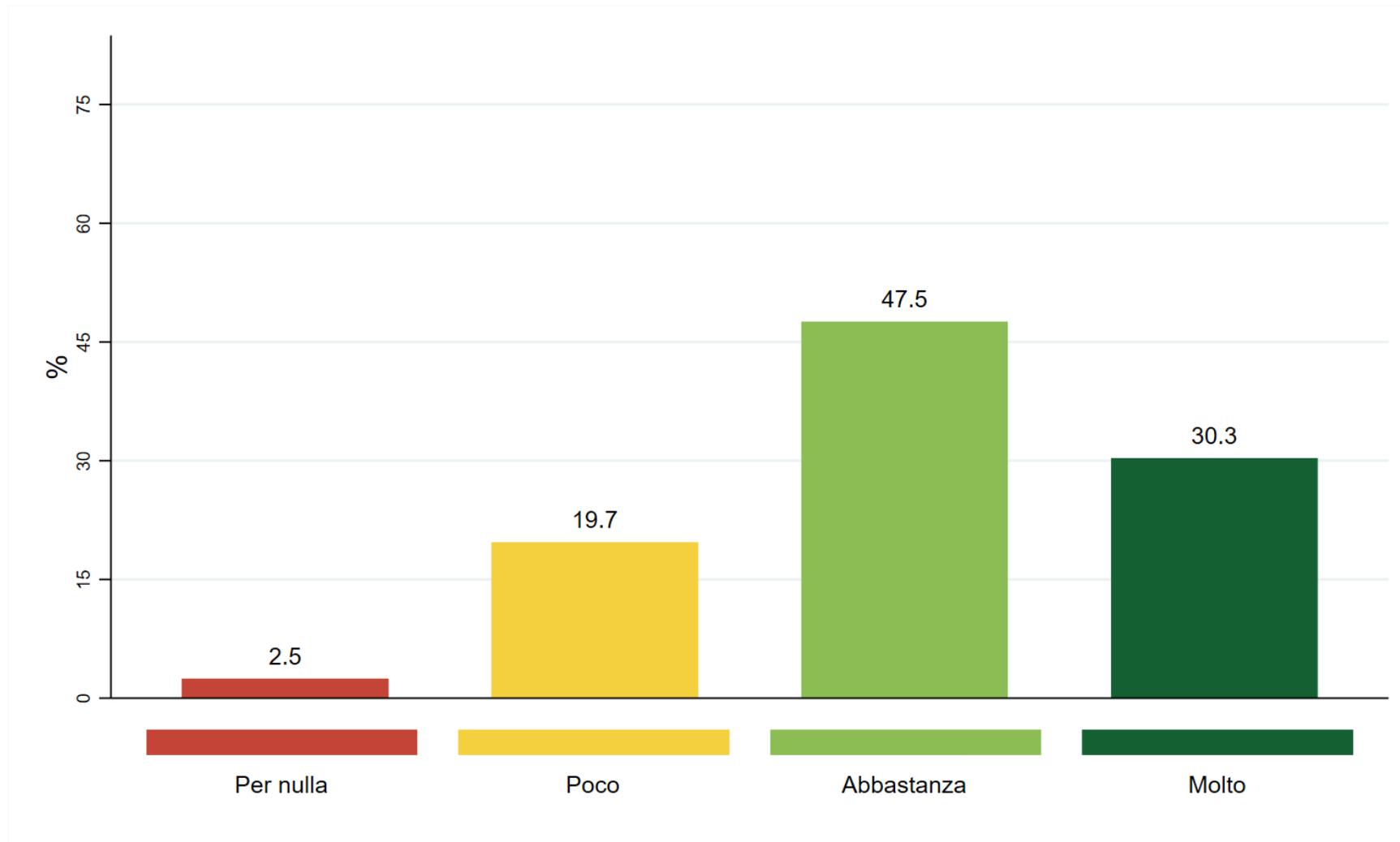
SEZIONE «APERTURA ALL'INNOVAZIONE»

- La sezione dedicata al tema dell'apertura della Camera all'innovazione evidenzia punti di forza e ambiti di miglioramento in linea con quanto in precedenza rappresentato: da un lato, si confermano quali dimensioni consolidate l'innovazione tecnologica e l'orientamento all'utenza esterna; d'altra parte, l'investimento in nuove competenze del personale e lo sviluppo di nuove professionalità e l'innovazione organizzativa rappresentano aree di miglioramento per il prossimo futuro.
- Circa il 75% del personale ritiene che l'organizzazione non presti sufficiente attenzione all'introduzione di nuove professionalità nell'organizzazione e allo sviluppo di nuove competenze da parte dei dipendenti.
- I risultati emergenti, inoltre, segnalano possibili criticità nell'ambito del confronto con le esperienze sviluppate da altre organizzazioni e della collaborazione della Camera con altri Enti: nel primo caso, circa il 63% dei rispondenti si dichiara in completo o parziale disaccordo con l'item «l'organizzazione in cui lavoro è attenta a confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni» mentre, con riferimento alle percezioni sulle prassi di collaborazione con altri Enti, meno della metà del personale (49%) si dichiara in pieno o parziale accordo con l'item proposto.
- Tra i punti di forza, le evidenze raccolte segnalano un'attitudine della Camera a innovare le proprie politiche di servizio sulla base delle esigenze degli utenti, a conferma di un'efficace dinamica di ascolto dell'Ente verso i fabbisogni esterni e i mutamenti del contesto.



L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A ACQUISIRE NUOVE TECNOLOGIE

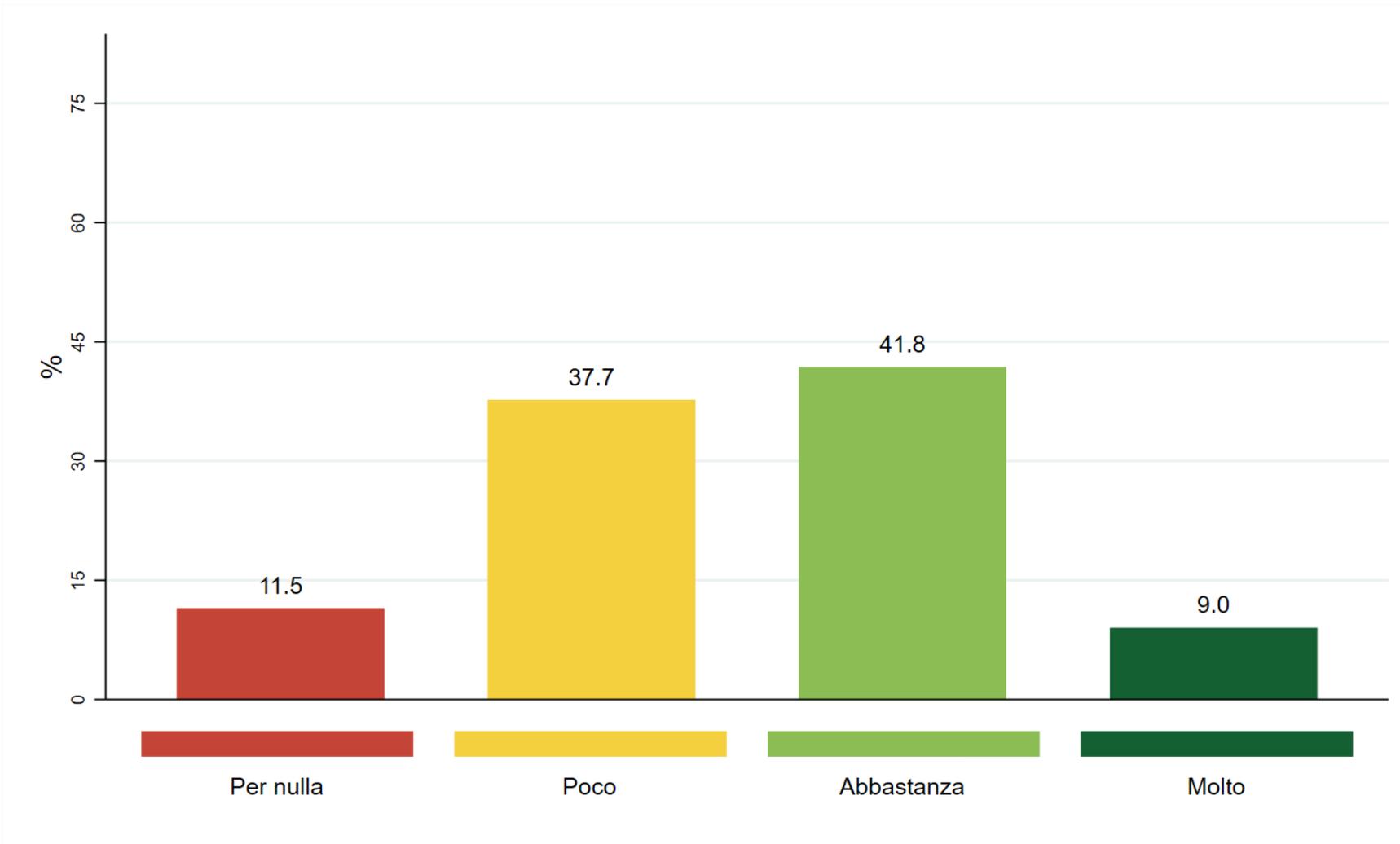
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A MIGLIORARE I PROCESSI DI LAVORO

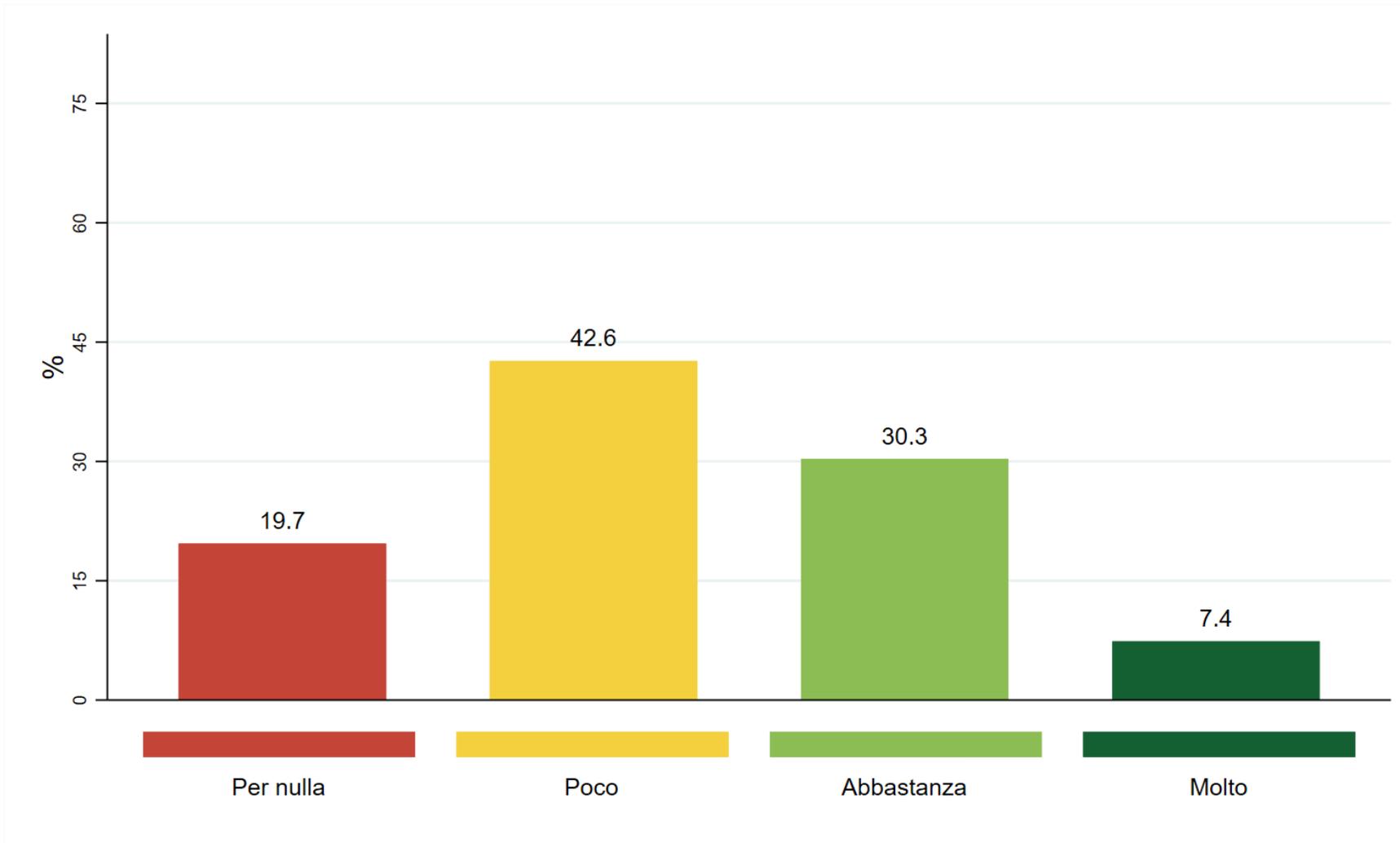
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A CONFRONTARSI CON LE ESPERIENZE DI ALTRE ORGANIZZAZIONI

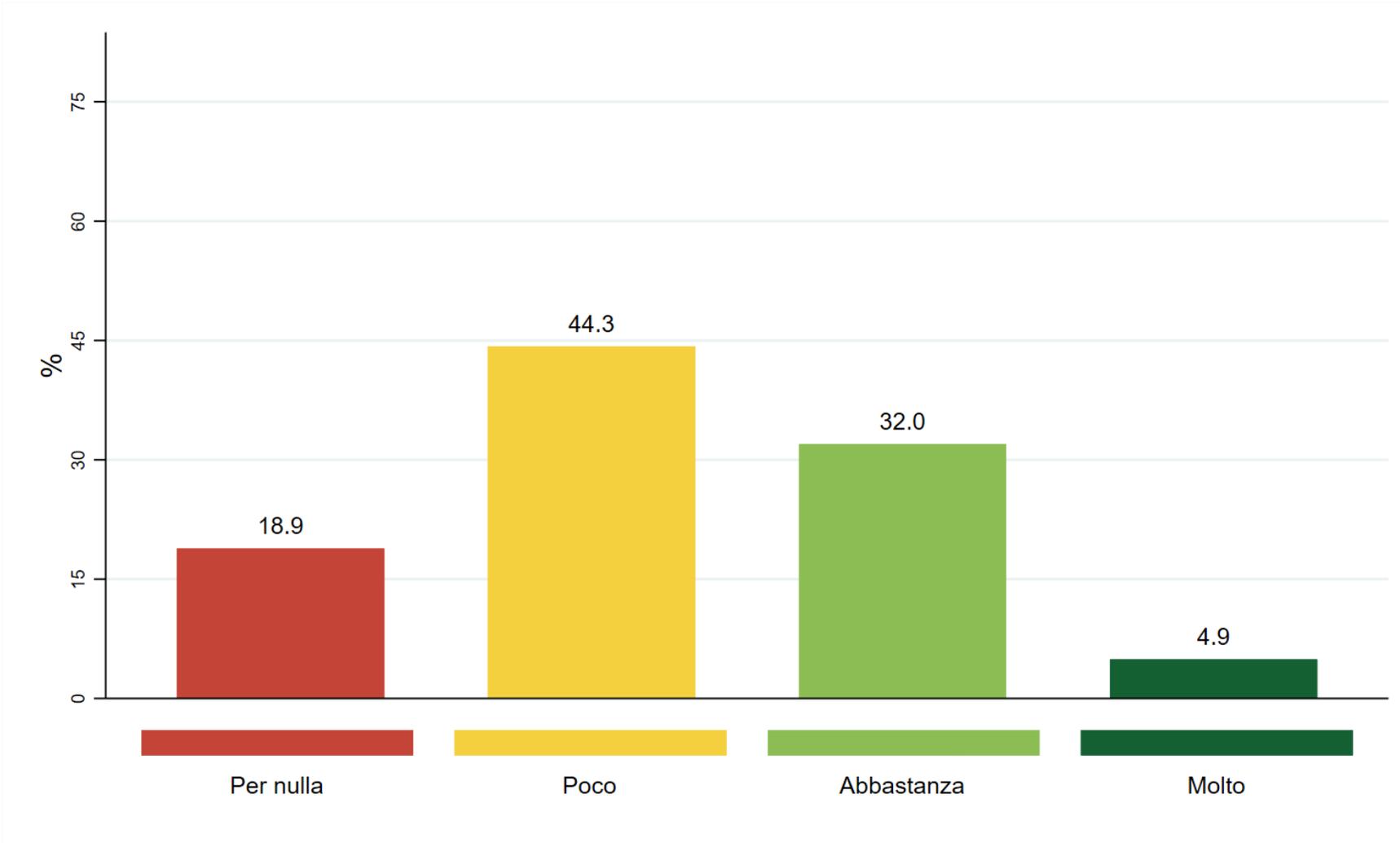
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A RICONOSCERE E AFFRONTARE I PROBLEMI E GLI ERRORI DEL PASSATO

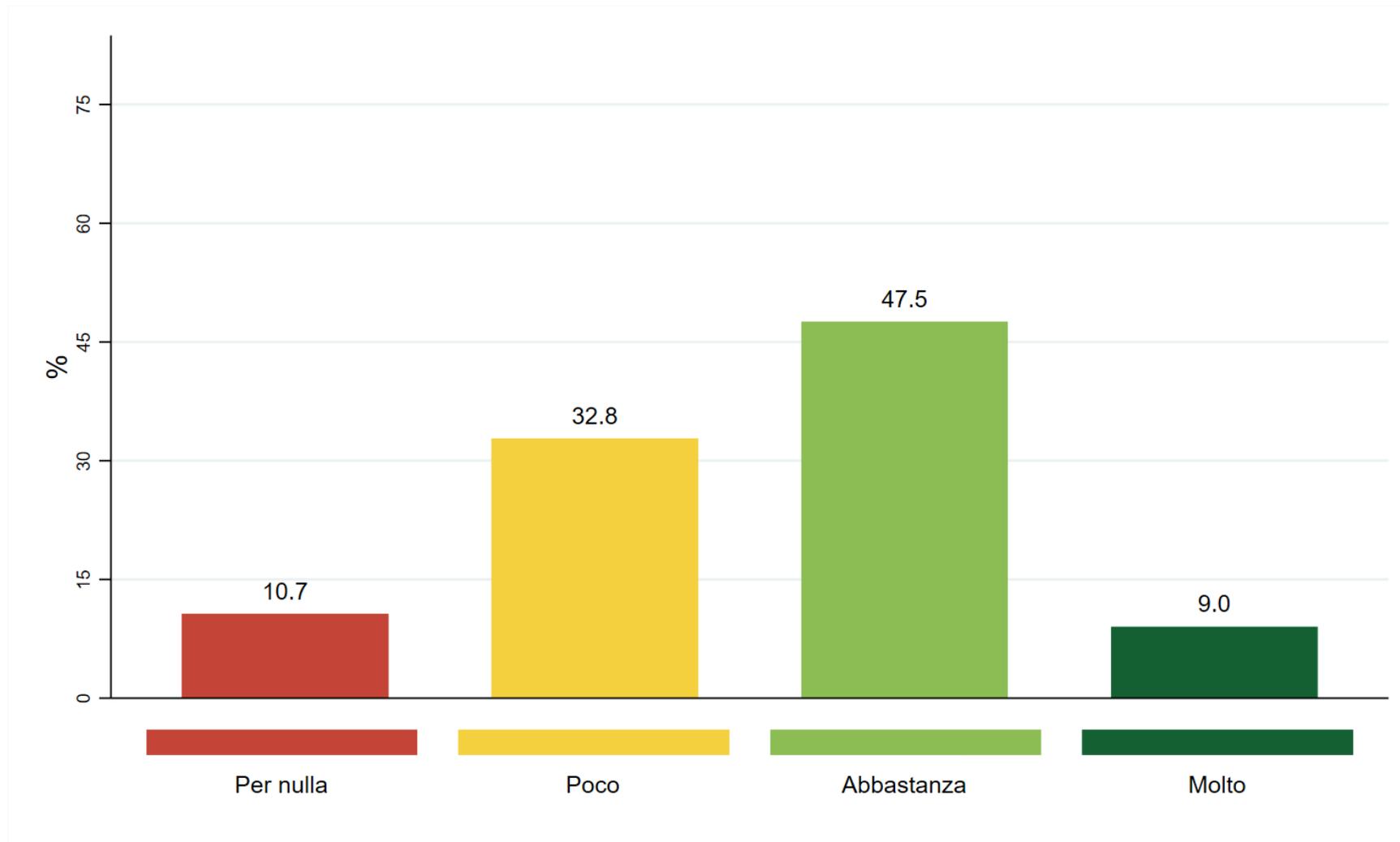
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A ACCOGLIERE LE RICHIESTE DEI CLIENTI E UTENTI

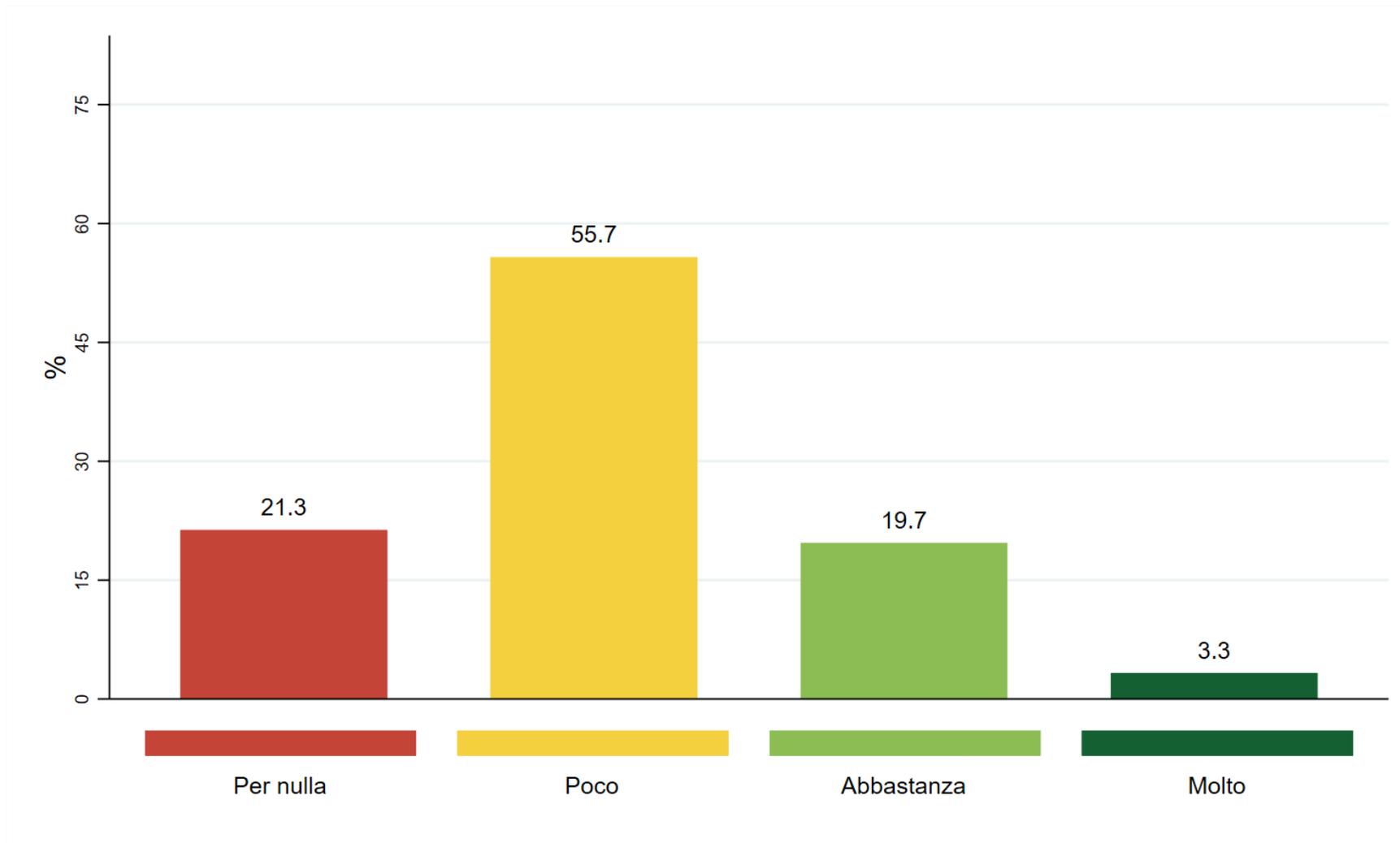
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A INTRODURRE NUOVE PROFESSIONALITÀ

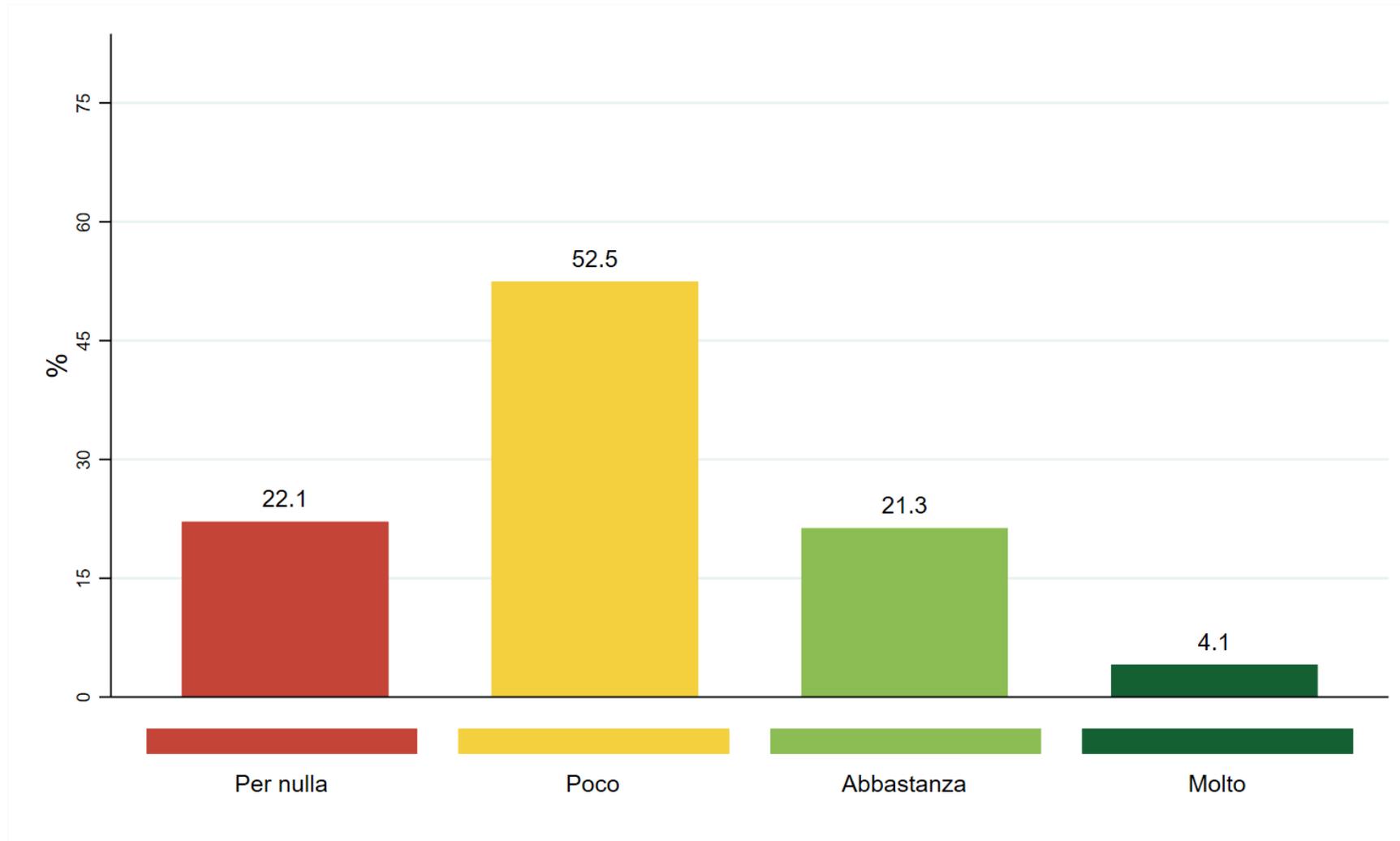
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A SVILUPPARE COMPETENZE INNOVATIVE NEI DIPENDENTI

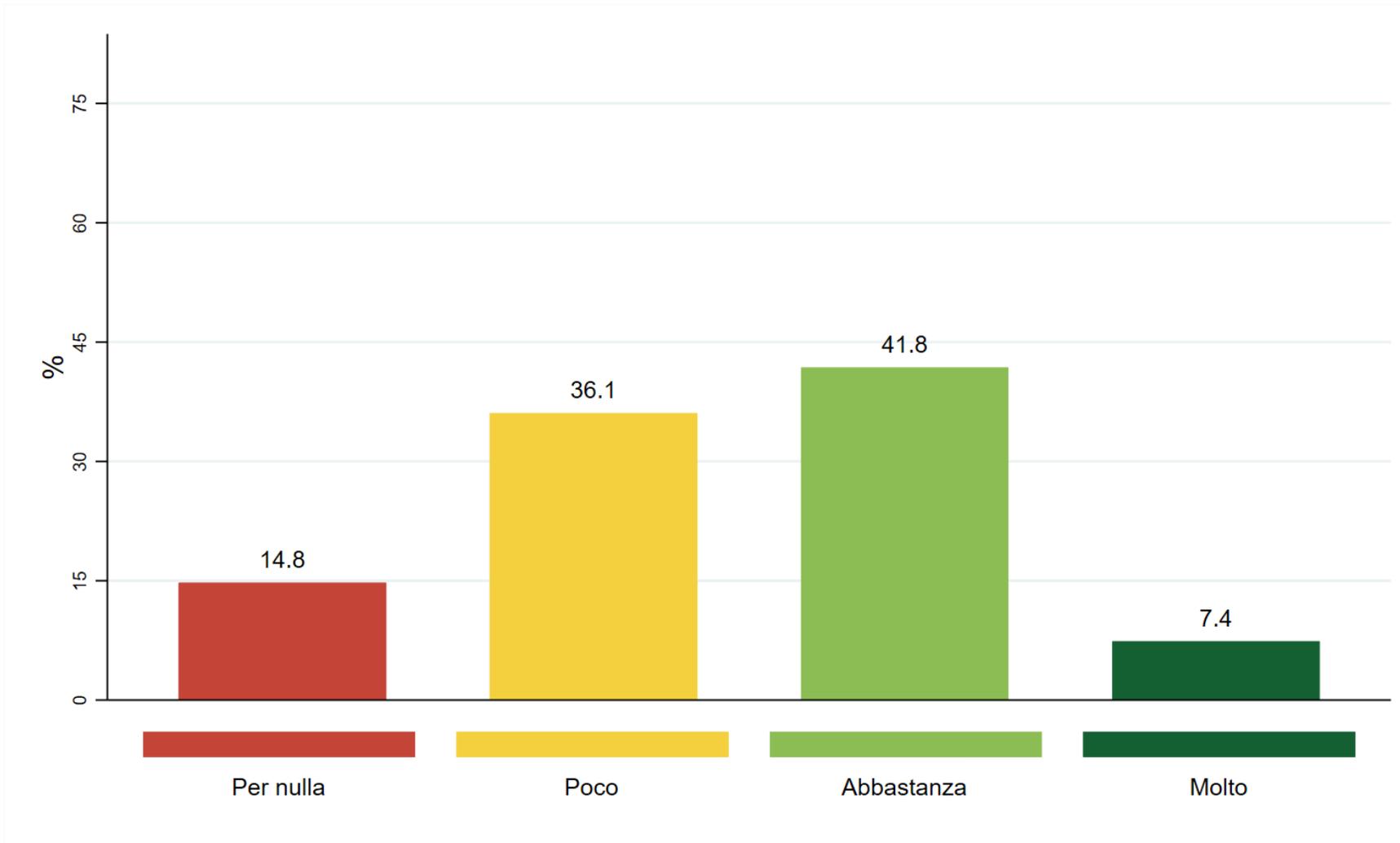
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A STABILIRE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

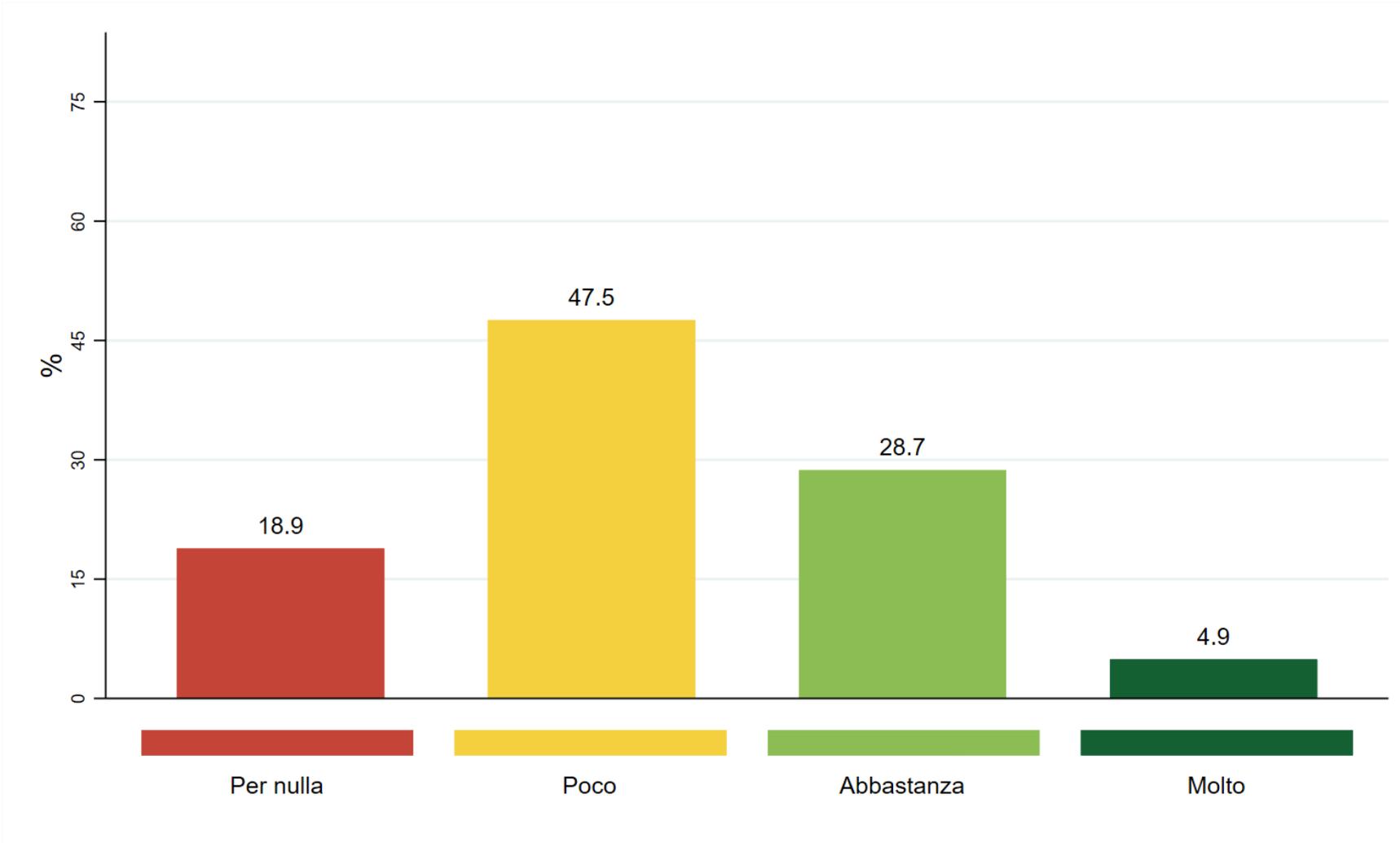
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A SPERIMENTARE NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione**
- Priorità di intervento
- Smart working

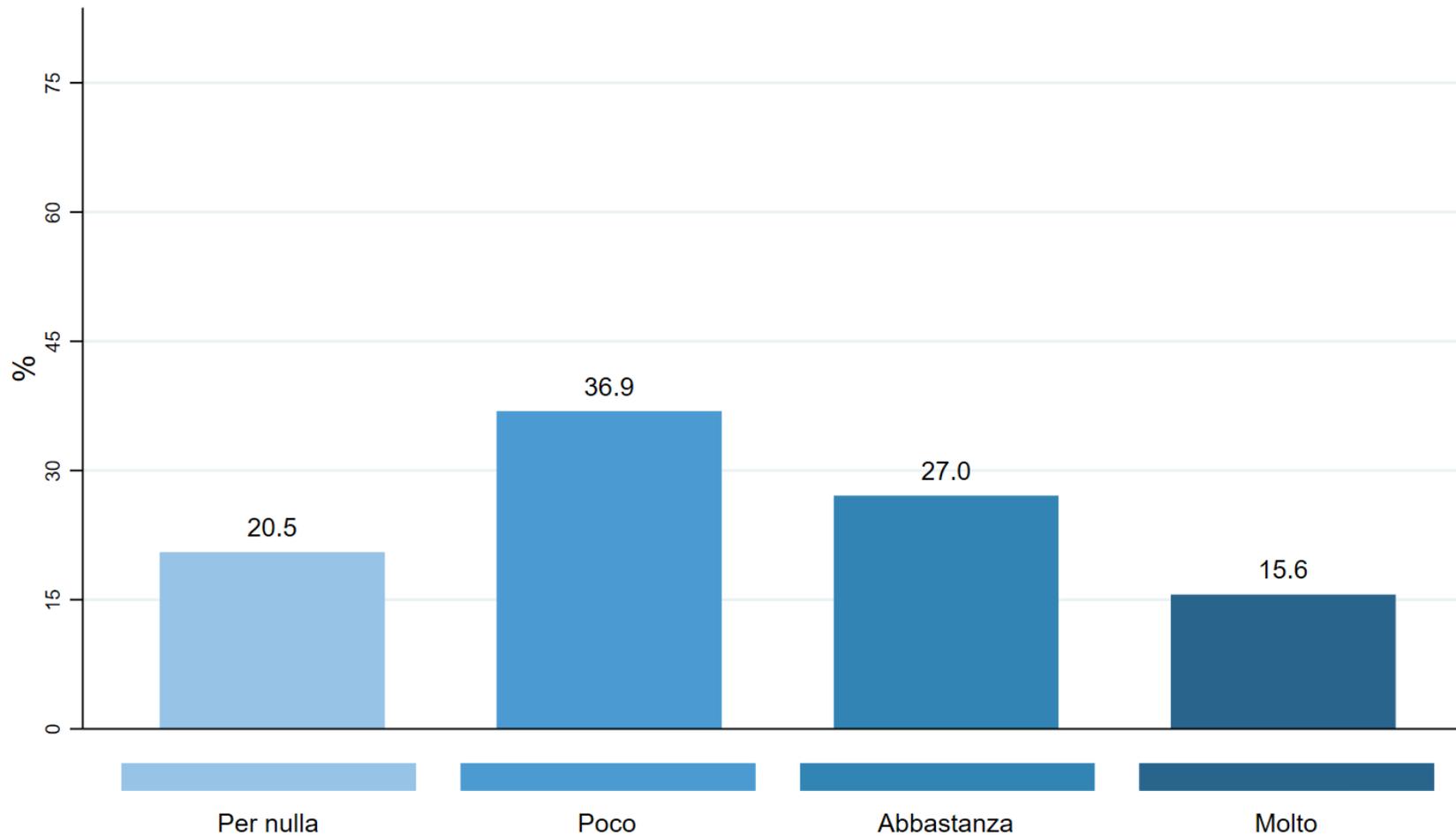
SEZIONE «PRIORITÀ DI INTERVENTO»

- La sezione del questionario dedicata agli ambiti prioritari di intervento evidenzia, in maniera molto chiara, una netta cesura tra le percezioni del personale in merito alla rilevanza dell'azione della Camera sul fronte dei meccanismi di natura gestionale dell'organizzazione, da un lato, e le condizioni di lavoro di natura fisica o strumentale (spazi di lavoro, sicurezza sul lavoro, supporti tecnologici e informatici).
- Da una parte, i rispondenti assegnano valori estremamente elevati agli interventi di natura organizzativa votati al miglioramento del funzionamento interno della Camera: la circolazione e la chiarezza delle informazioni (indicata quale area di intervento abbastanza o altamente prioritaria dall'85,2% del personale), il sistema di distribuzione degli incentivi e la valutazione del personale (83,6%), la formazione e l'aggiornamento del personale (80,3%), i rapporti con i superiori (78,6%), i rapporti tra colleghi (73,8%) e la chiarezza di obiettivi e compiti (72,9%).
- D'altro canto, gli ambiti di intervento relativi alle condizioni di lavoro e alla dotazione strumentale dell'organizzazione non sembrano necessitare di azioni migliorative di particolare rilievo: in questo senso, il personale esprime indirettamente un giudizio di adeguatezza sui supporti informatici e tecnologici (indicati quali ambito di intervento abbastanza o altamente prioritario dal 41% dei rispondenti), il comfort dell'ambiente di lavoro (42,6%) e la sicurezza dell'ambiente di lavoro (23%).
- A supporto della lettura delle percezioni del personale su questa sezione, al termine dei grafici relativi alle singole dimensioni di analisi è riportato un grafico di sintesi delle priorità di intervento, ordinate in base al valore medio dei singoli item.



LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... IL COMFORT DELL'AMBIENTE DI LAVORO

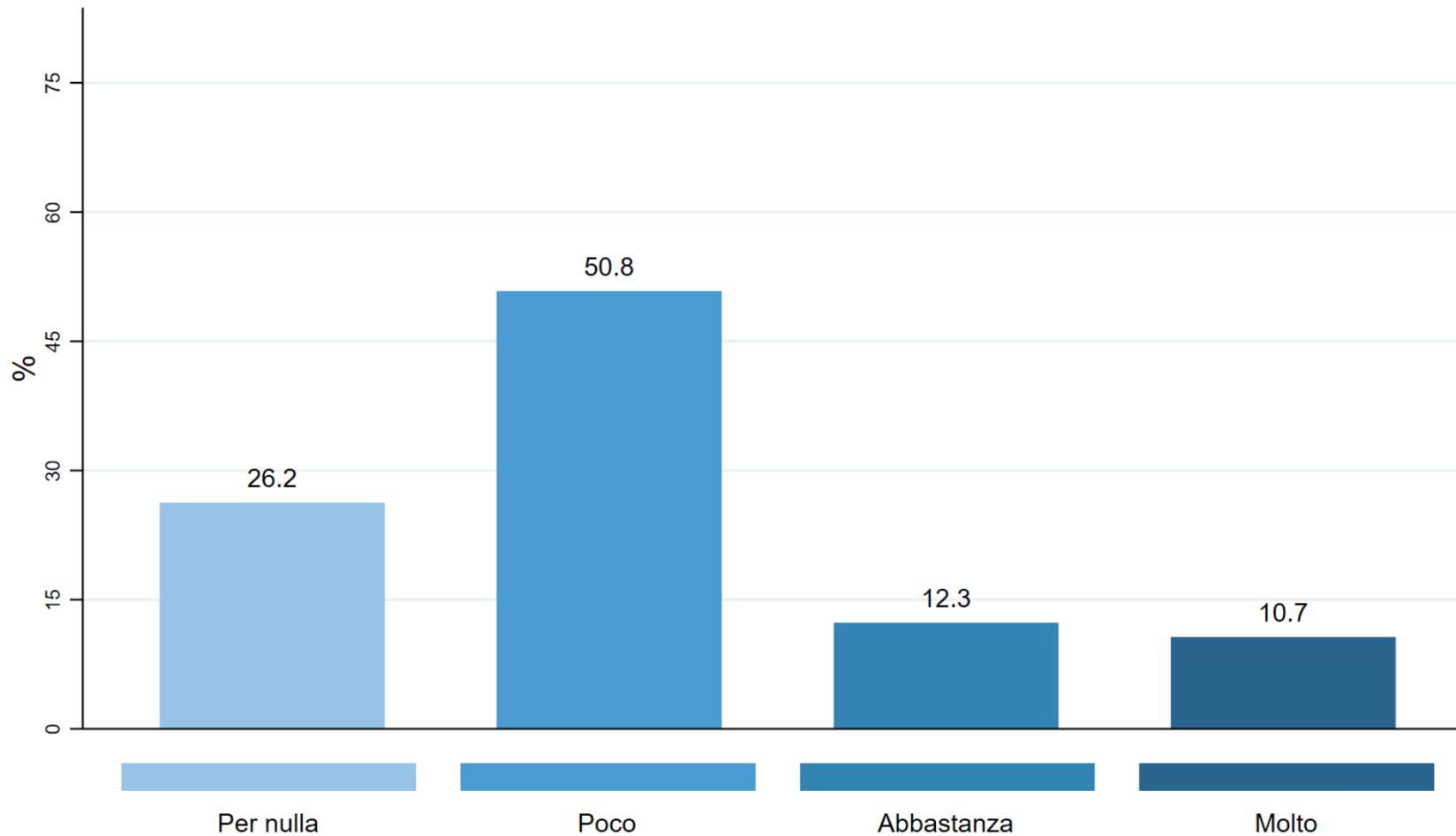
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... LA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

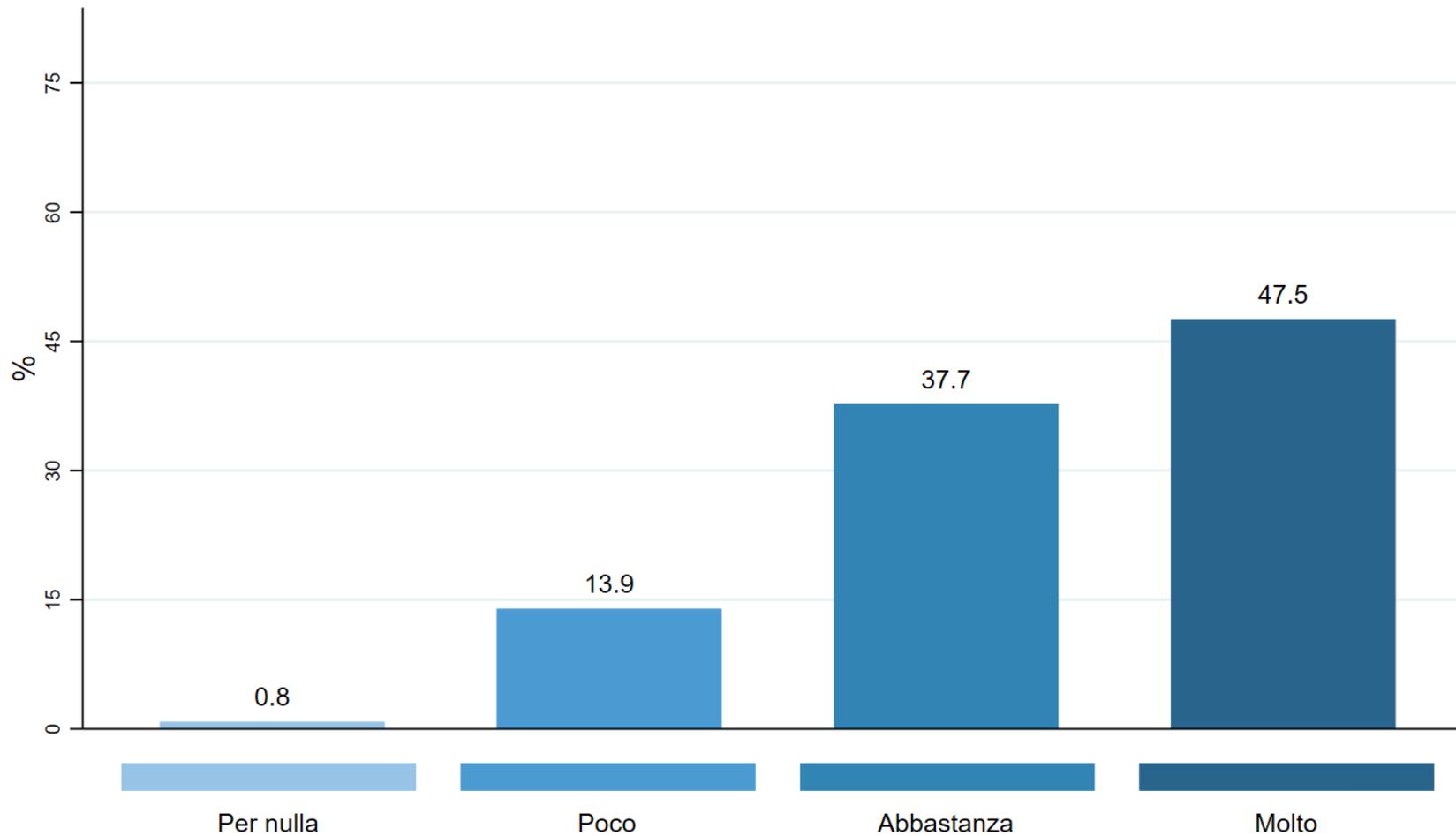
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... LA CIRCOLAZIONE E LA CHIAREZZA DELLE INFORMAZIONI

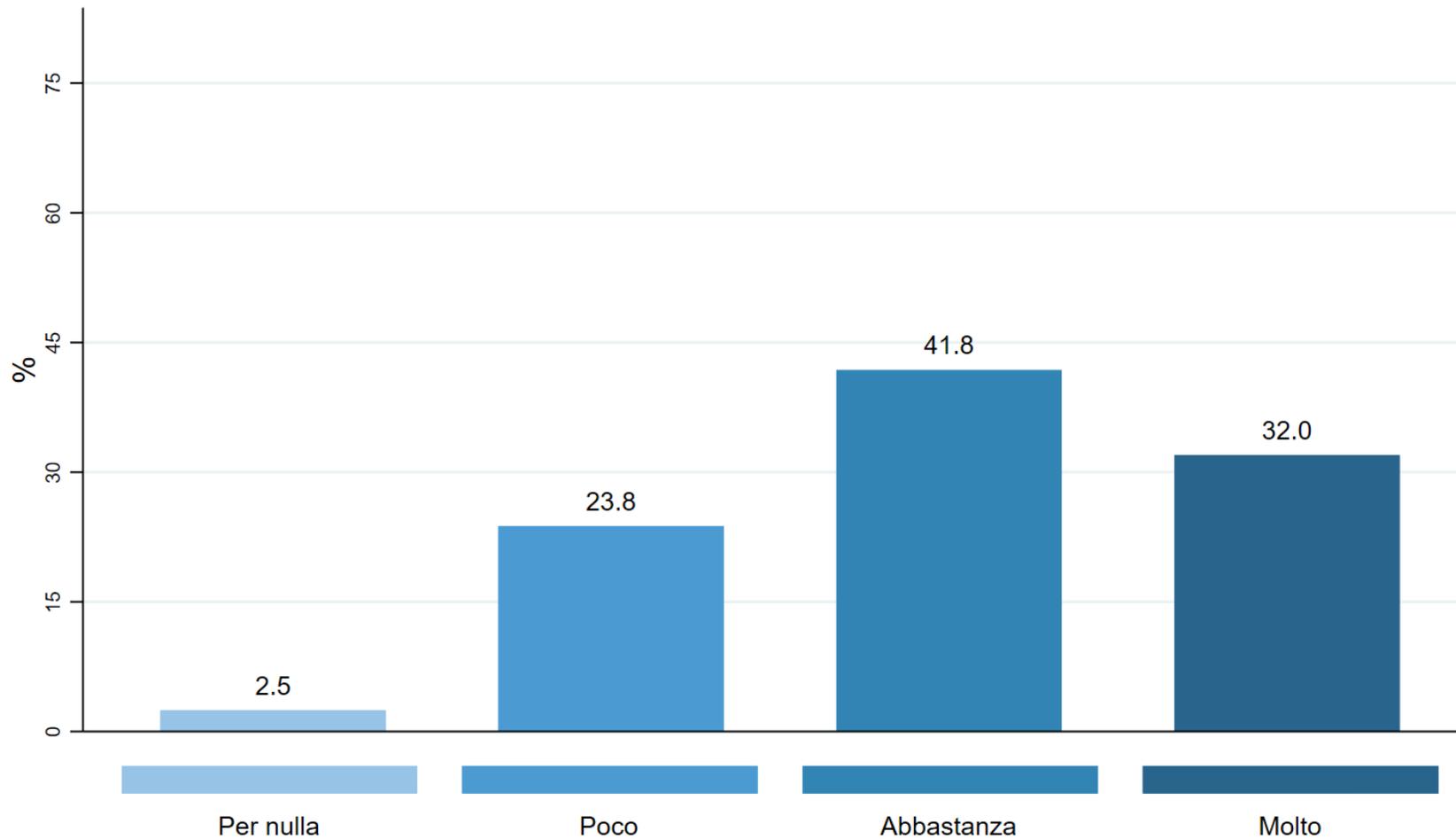
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... I RAPPORTI TRA COLLEGHI

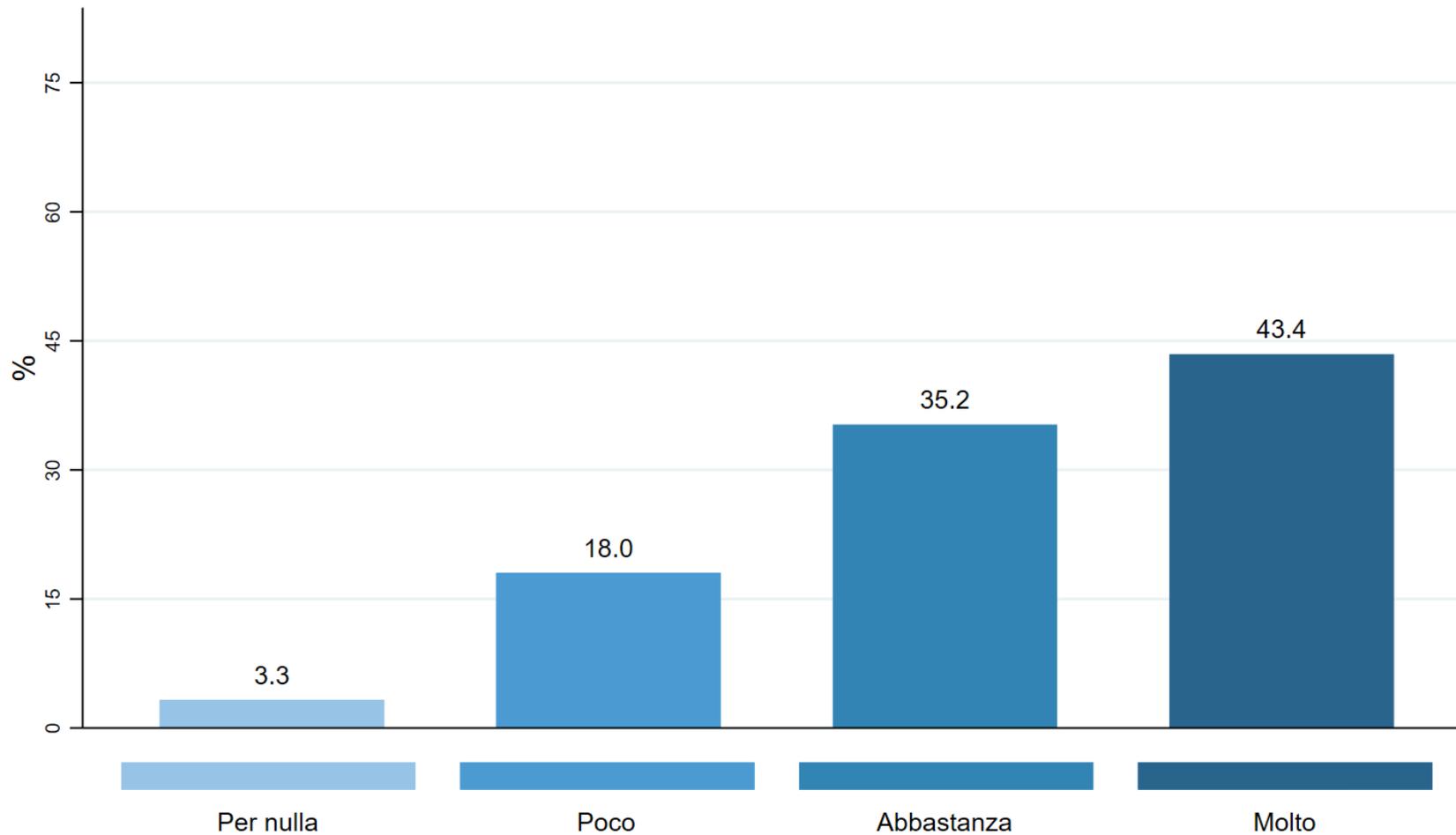
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... I RAPPORTI CON I SUPERIORI

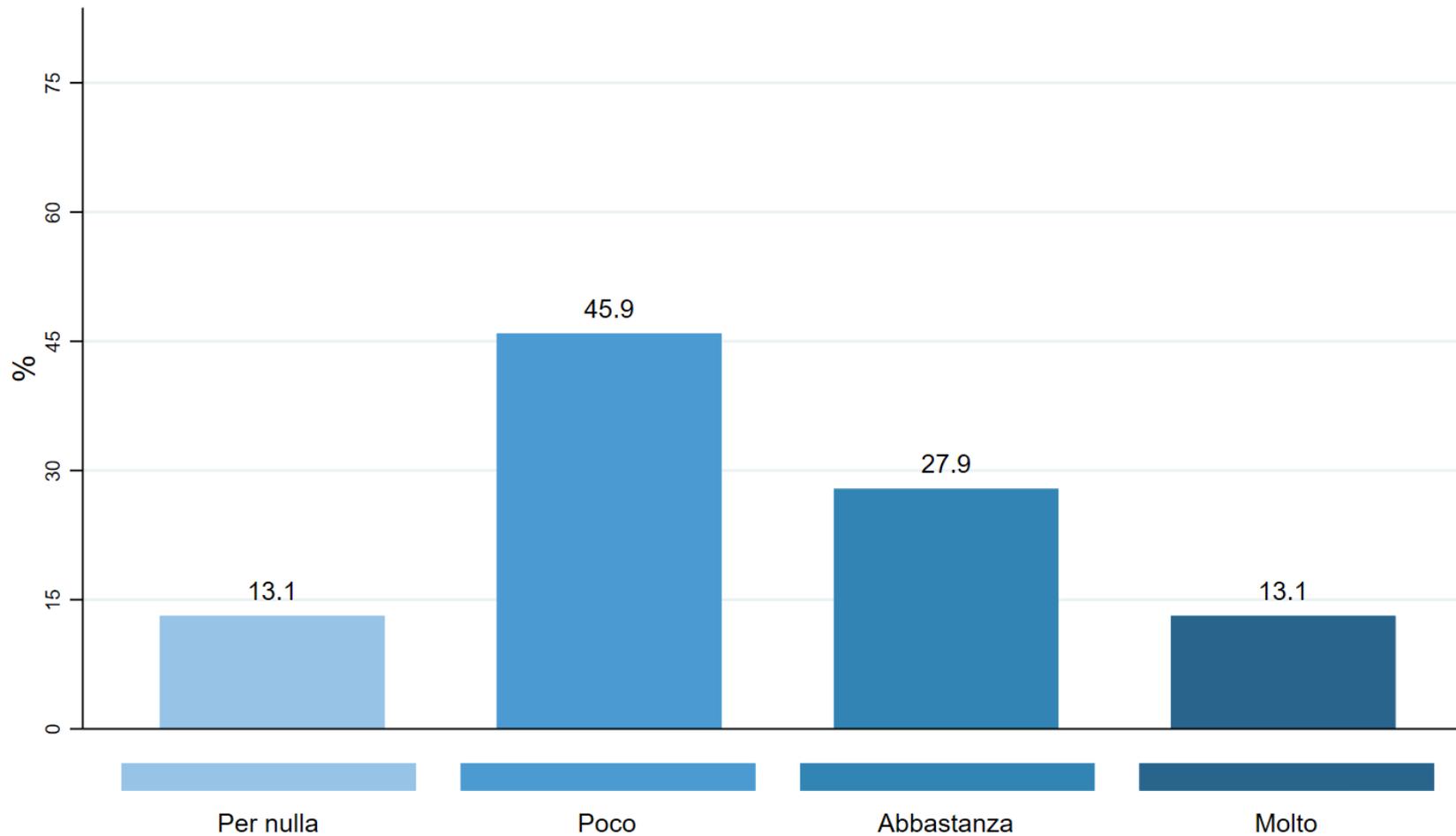
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... I SUPPORTI INFORMATICI E TECNOLOGICI

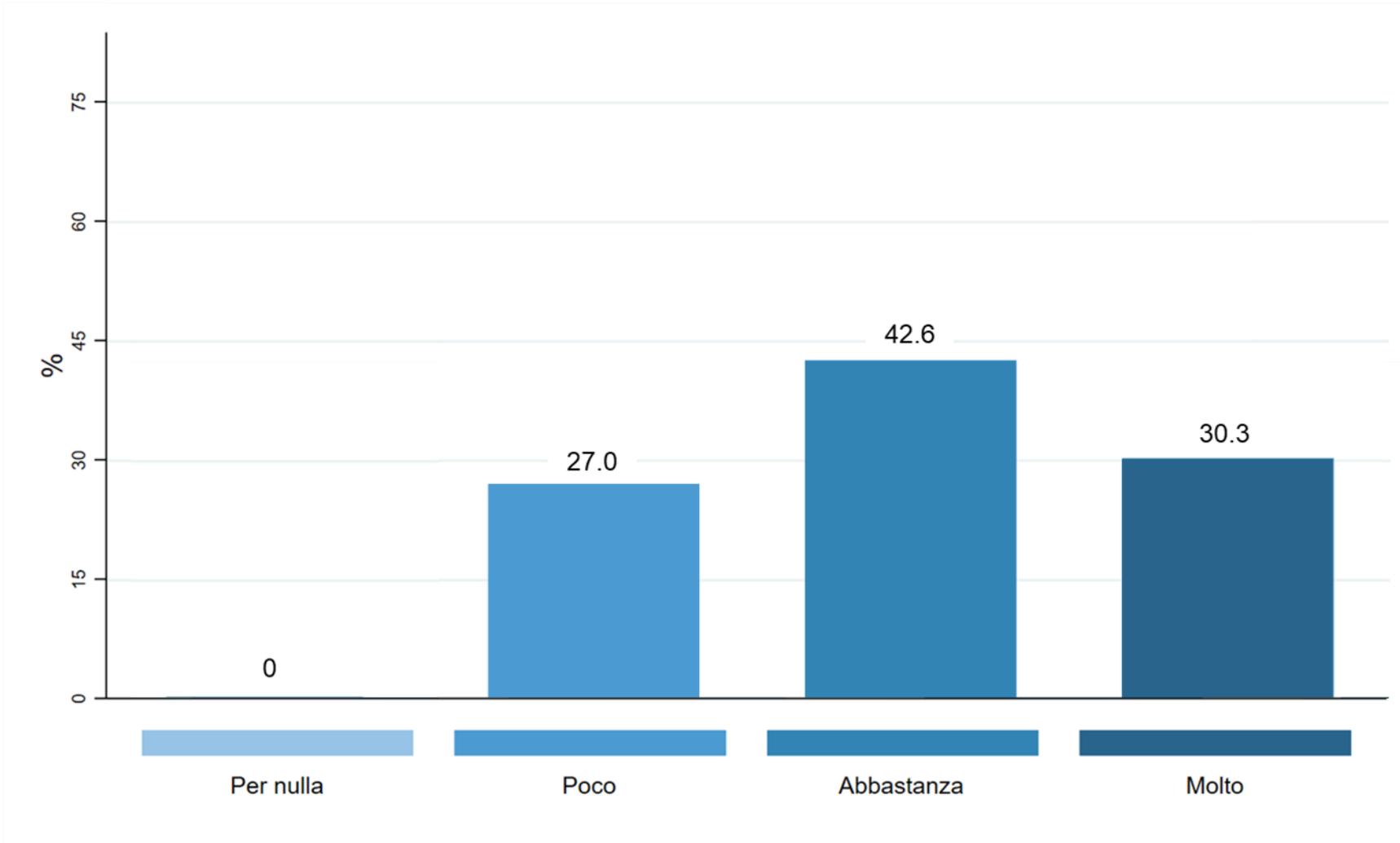
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... LA CHIAREZZA DEGLI OBIETTIVI E DEI COMPITI

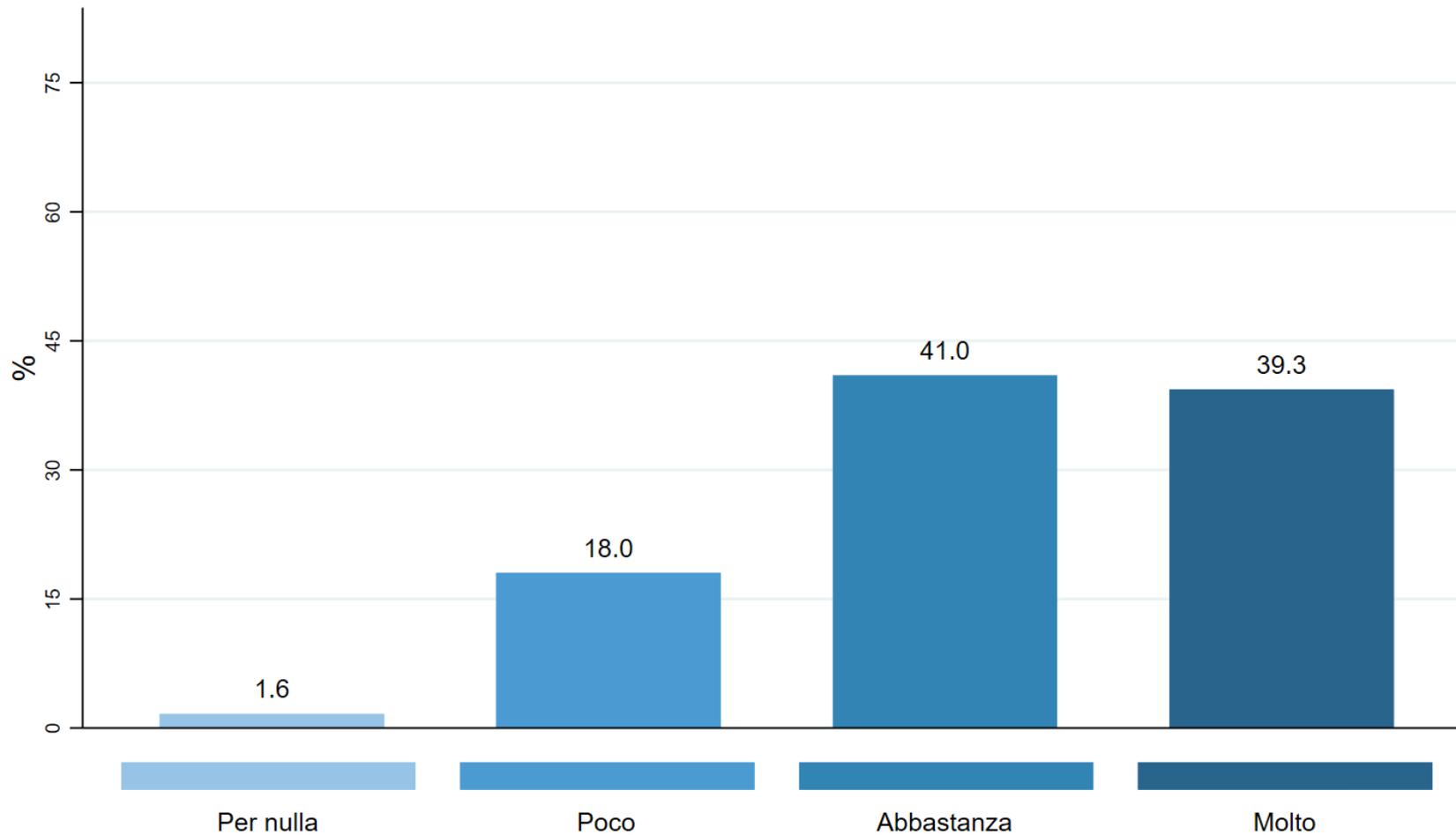
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

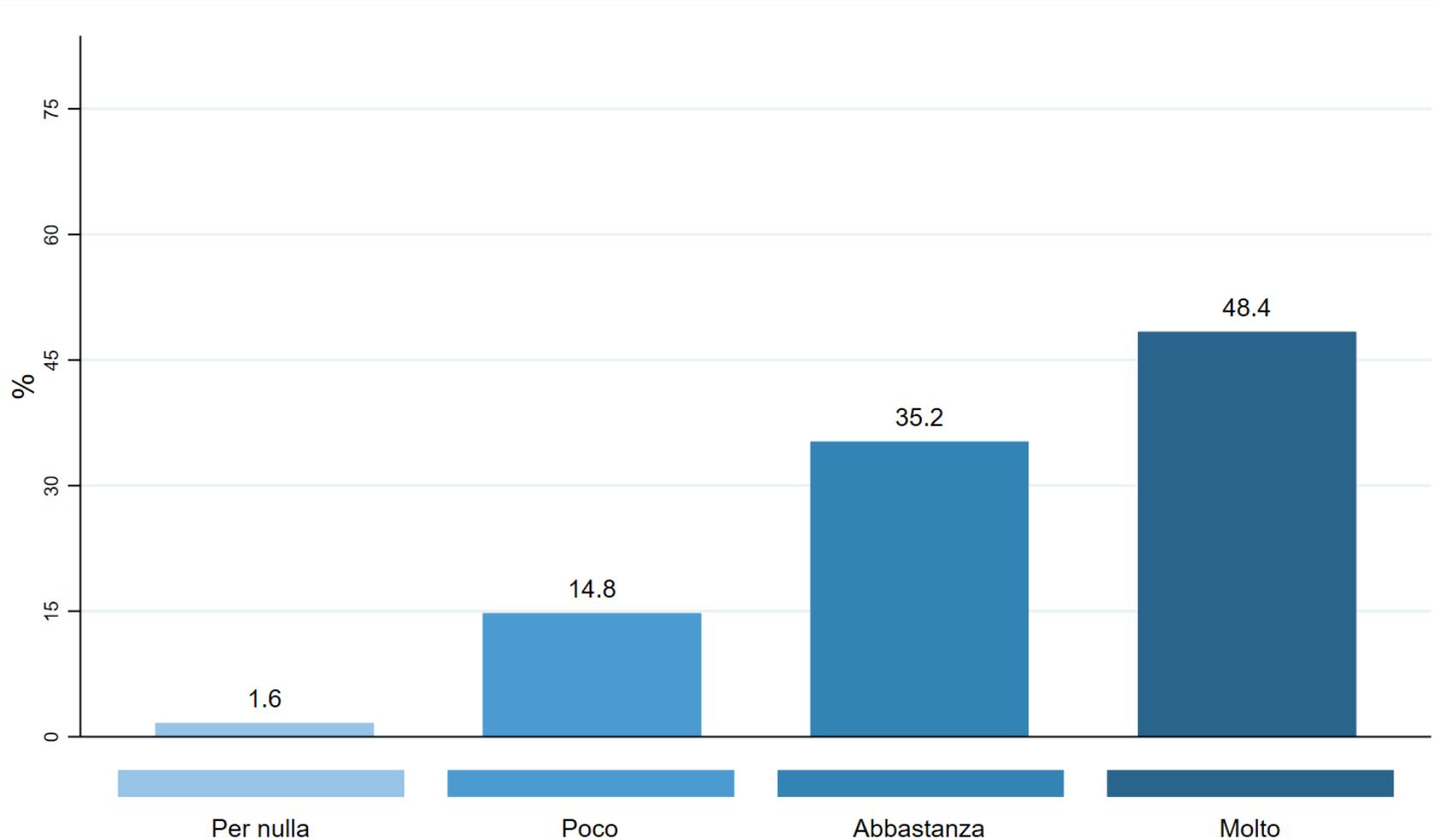
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... IL SISTEMA DI DISTRIBUZIONE DEGLI INCENTIVI E LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

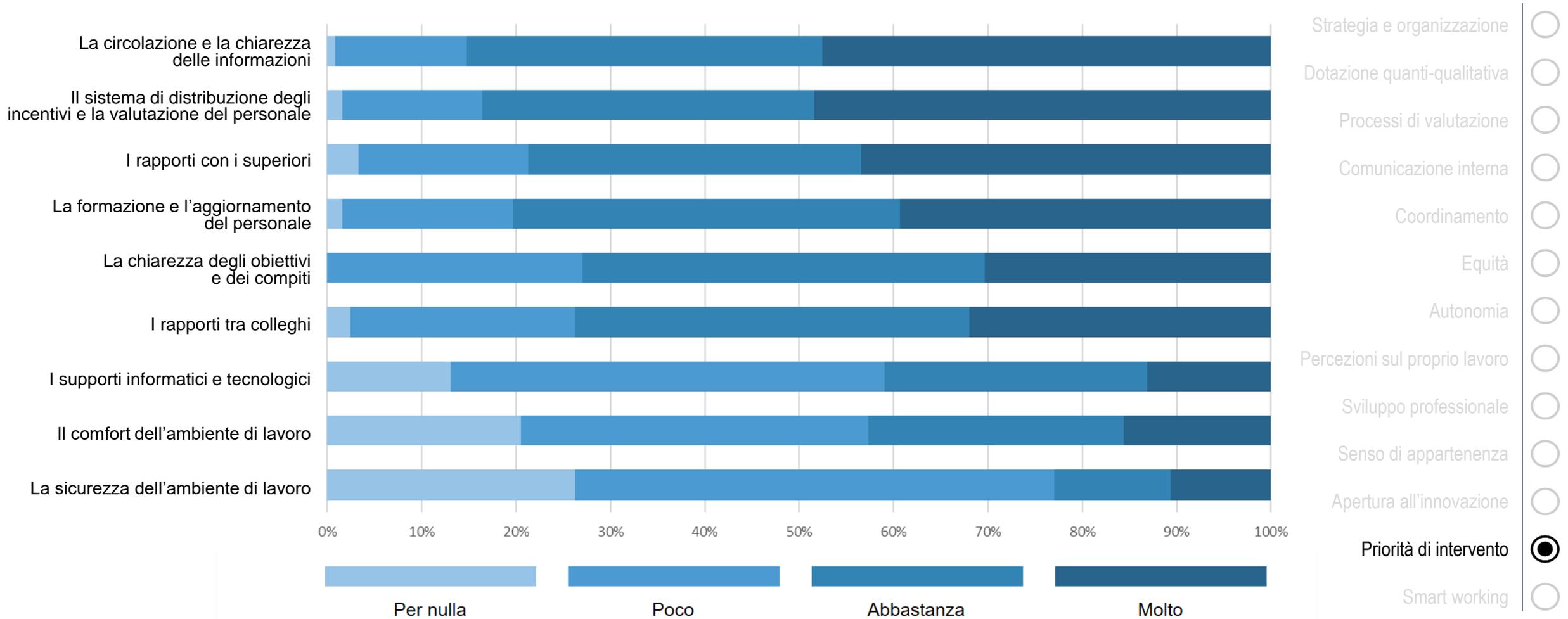
(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento**
- Smart working

LA CAMERA DOVREBBE MIGLIORARE... (IN SINTESI)

(1 = per nulla; 2 = poco; 3 = abbastanza; 4 = molto)

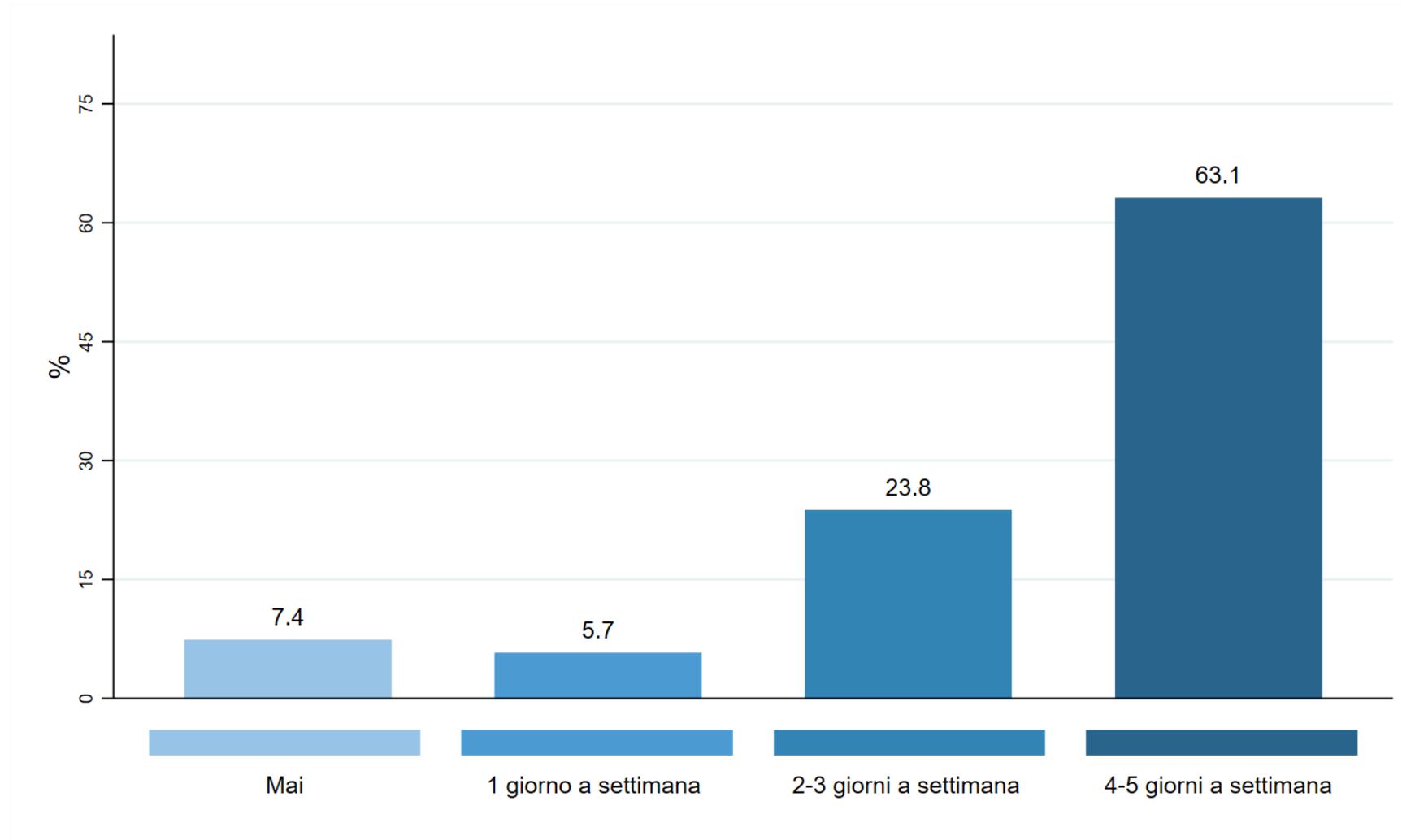


SEZIONE «SMART WORKING»

- La sezione dedicata al tema del lavoro agile (o *smart working*) evidenzia, anzitutto, una disponibilità del personale a consolidare modalità di lavoro ibride a valle della fase dell'emergenza sanitaria Covid-19: il 57,4% dei rispondenti, infatti, dichiara che sarebbe interessato a svolgere in lavoro agile - a regime ordinario - circa 2-3 giorni a settimana.
- Con riferimento alle percezioni del personale sui principali vantaggi dello *smart working*, si evidenzia una prevalenza delle dimensioni attinenti al bilanciamento tra impegni della vita professionale e vita personale: la gran parte dei rispondenti, infatti, dichiara che lo *smart working* ha consentito di risparmiare tempo negli spostamenti da e verso l'ufficio (89,4%, considerando complessivamente i giudizi di chi è abbastanza o molto d'accordo con tale affermazione), di avere maggiore flessibilità (85,3%), di avere un miglior bilanciamento vita-lavoro (79,5%), di avere più tempo da passare con la famiglia (72,1%) e, in generale, di avere una migliore qualità di vita (72,2%). D'altra parte, gli item che registrano percezioni meno positive da parte del personale attengono alla possibilità di sviluppo di nuove competenze professionali e capacità (62,3% di completo o parziale disaccordo), aumento di responsabilità nelle attività funzionali al raggiungimento dei risultati (56,5% di disaccordo), introduzione di innovazioni organizzative (53,2% di disaccordo) e, in generale, soddisfazione lavorativa (51,6% di disaccordo).
- Con riferimento alle percezioni sui principali ostacoli all'efficace introduzione dello *smart working*, si registra una schiacciante prevalenza delle dimensioni che attengono alla natura relazionale del lavoro: senso di isolamento (60,7%), limitata comunicazione all'interno del gruppo di lavoro (42,6%) e limitata comunicazione con il proprio responsabile (32,8%).

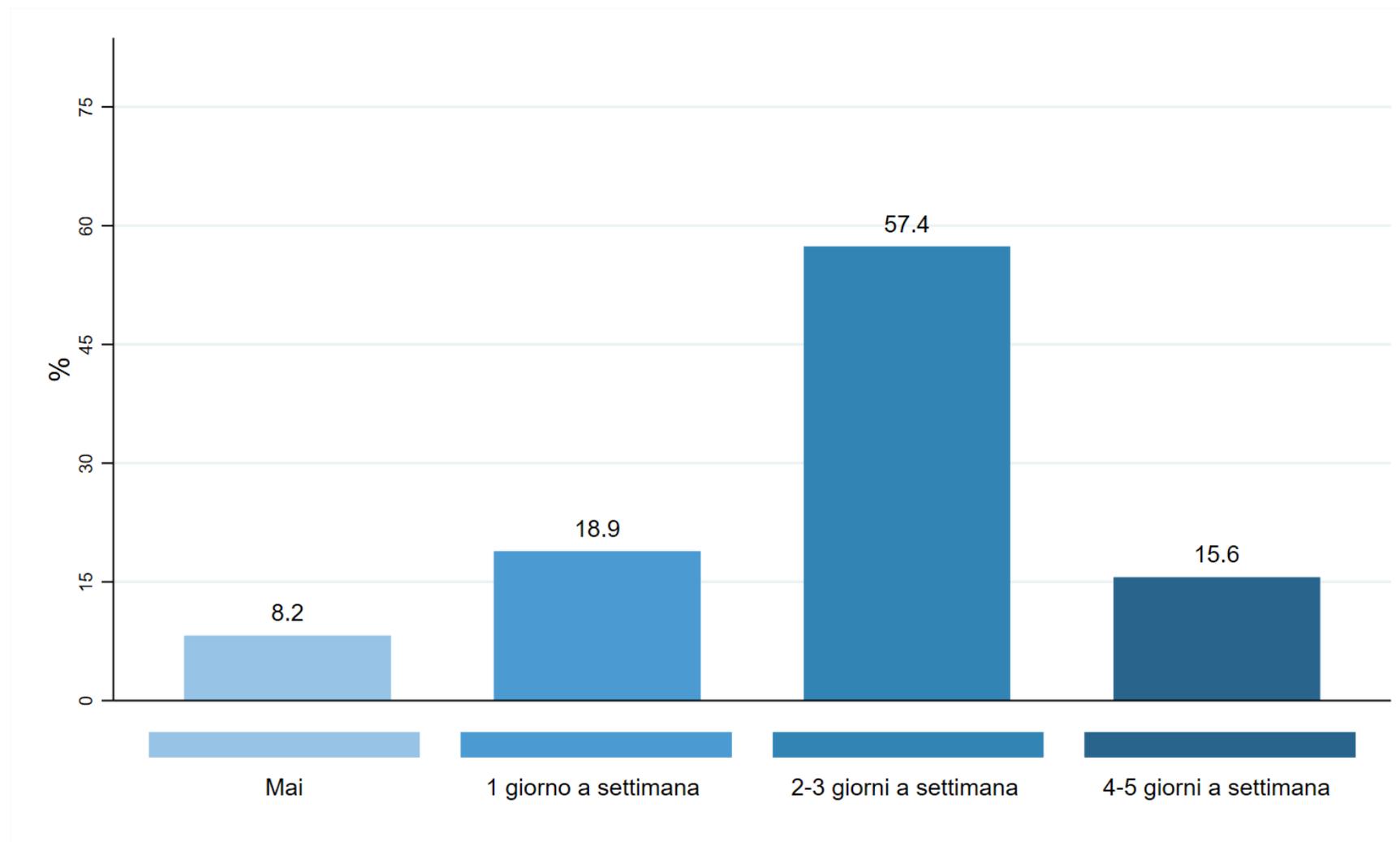


QUANTI GIORNI HAI SVOLTO IN LAVORO AGILE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19?



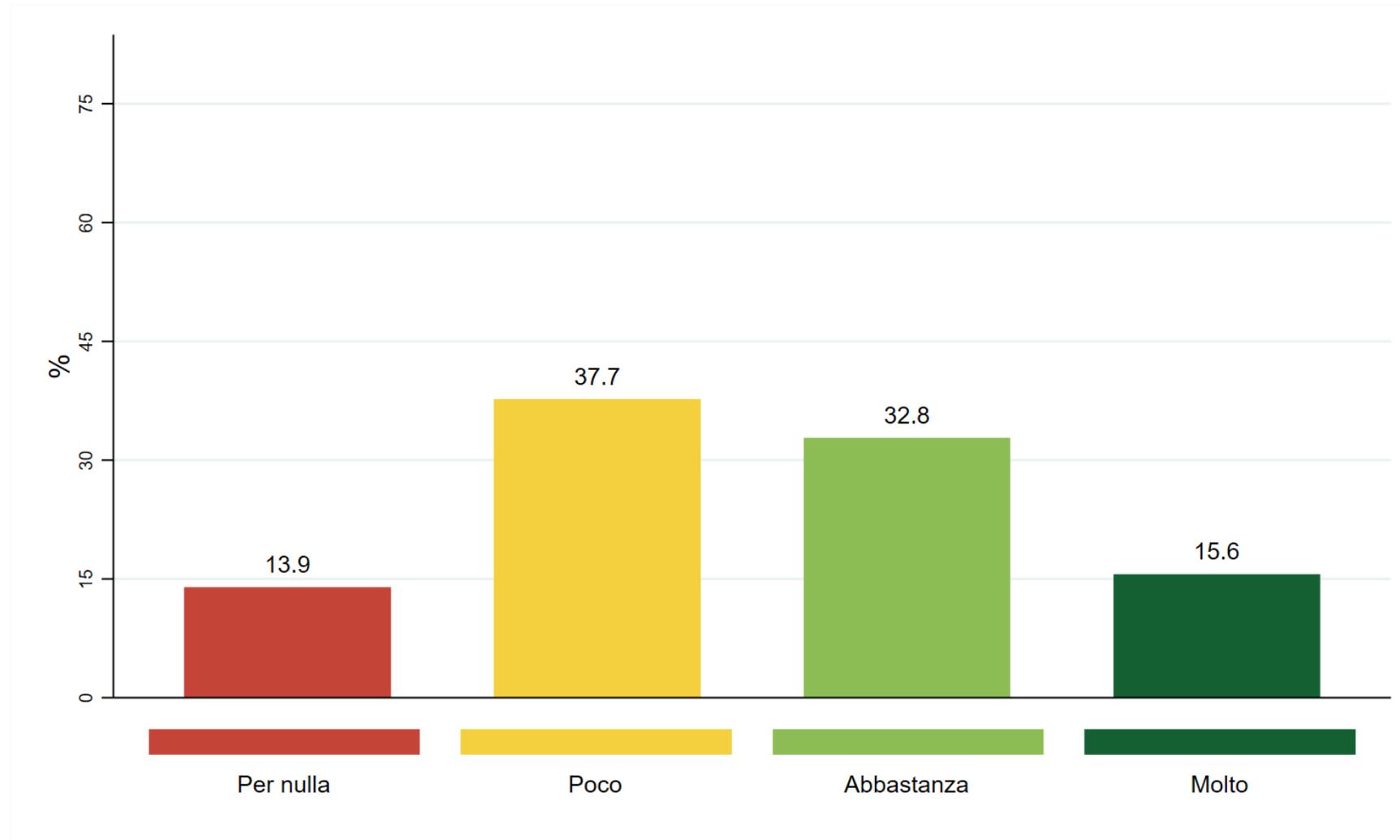
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTI GIORNI VORRESTI SVOLGERE IN LAVORO AGILE A REGIME ORDINARIO (UNA VOLTA SUPERATA LA FASE DI EMERGENZA COVID-19)?



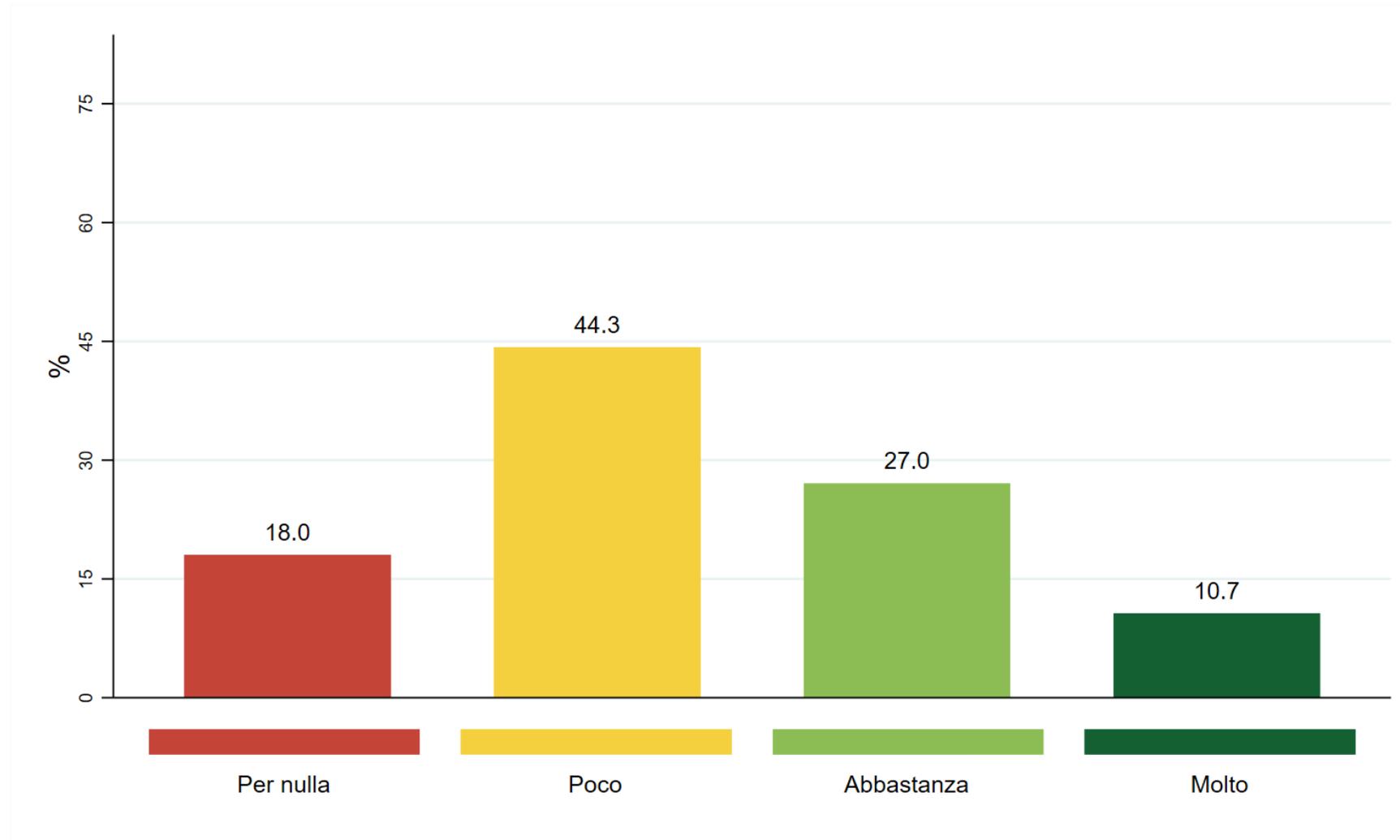
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING AUMENTA IL MIO LIVELLO DI SODDISFAZIONE NEL LAVORO



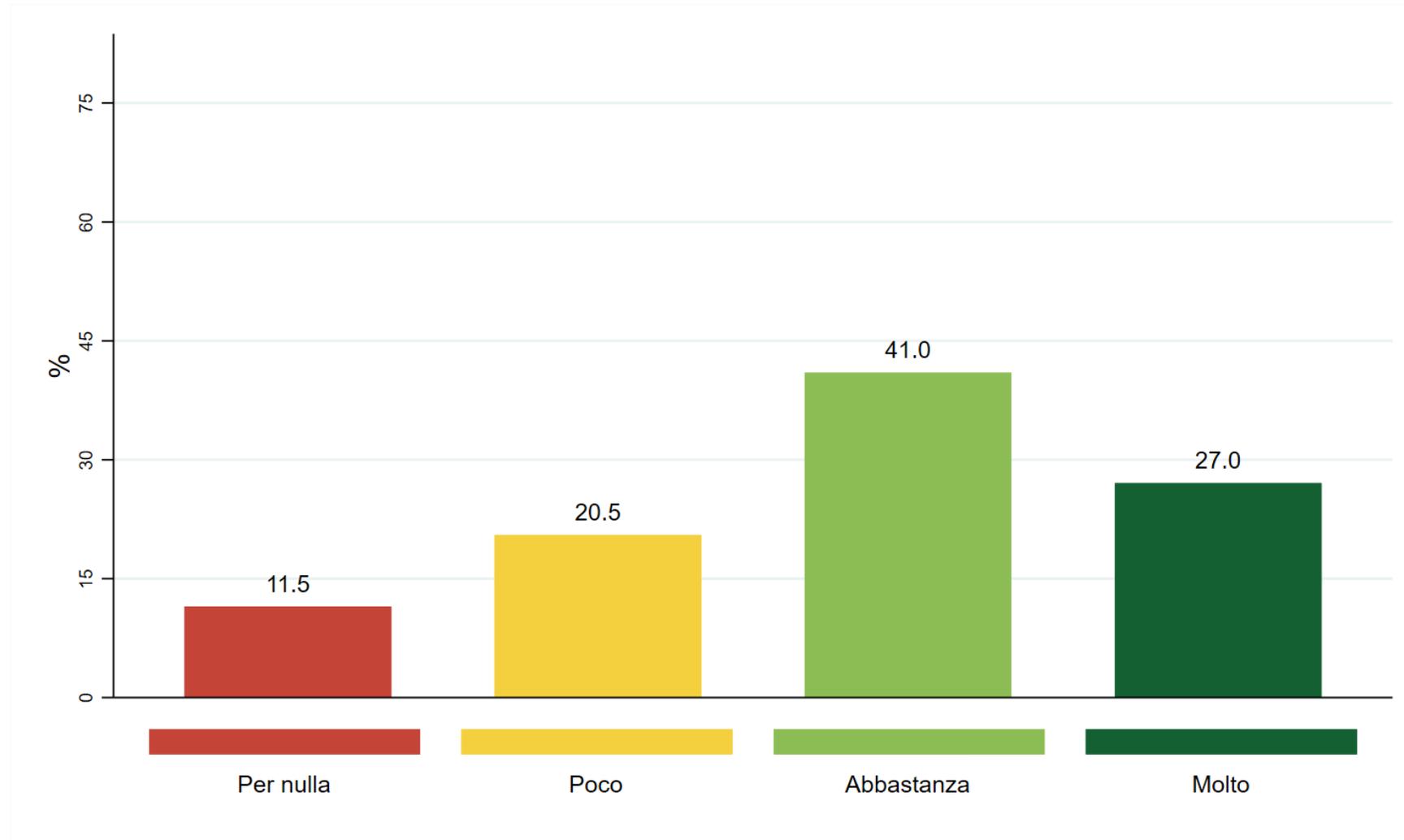
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI PERMETTE DI SVILUPPARE NUOVE COMPETENZE PROFESSIONALI E CAPACITÀ



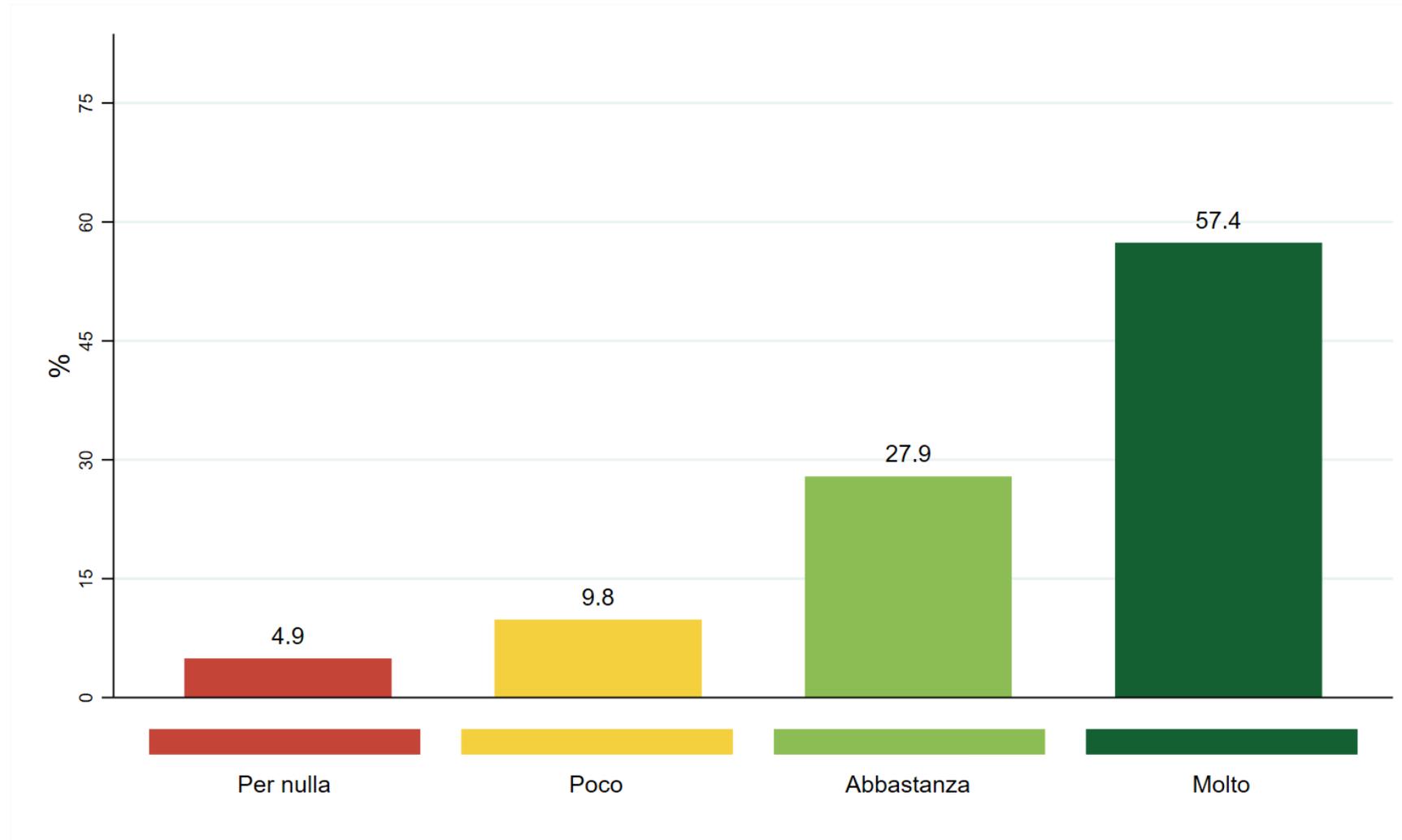
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI PERMETTE DI ESSERE PIÙ PRODUTTIVO NEL LAVORO RISPETTO A QUANTO SAREI NELLE CONDIZIONI ORDINARIE



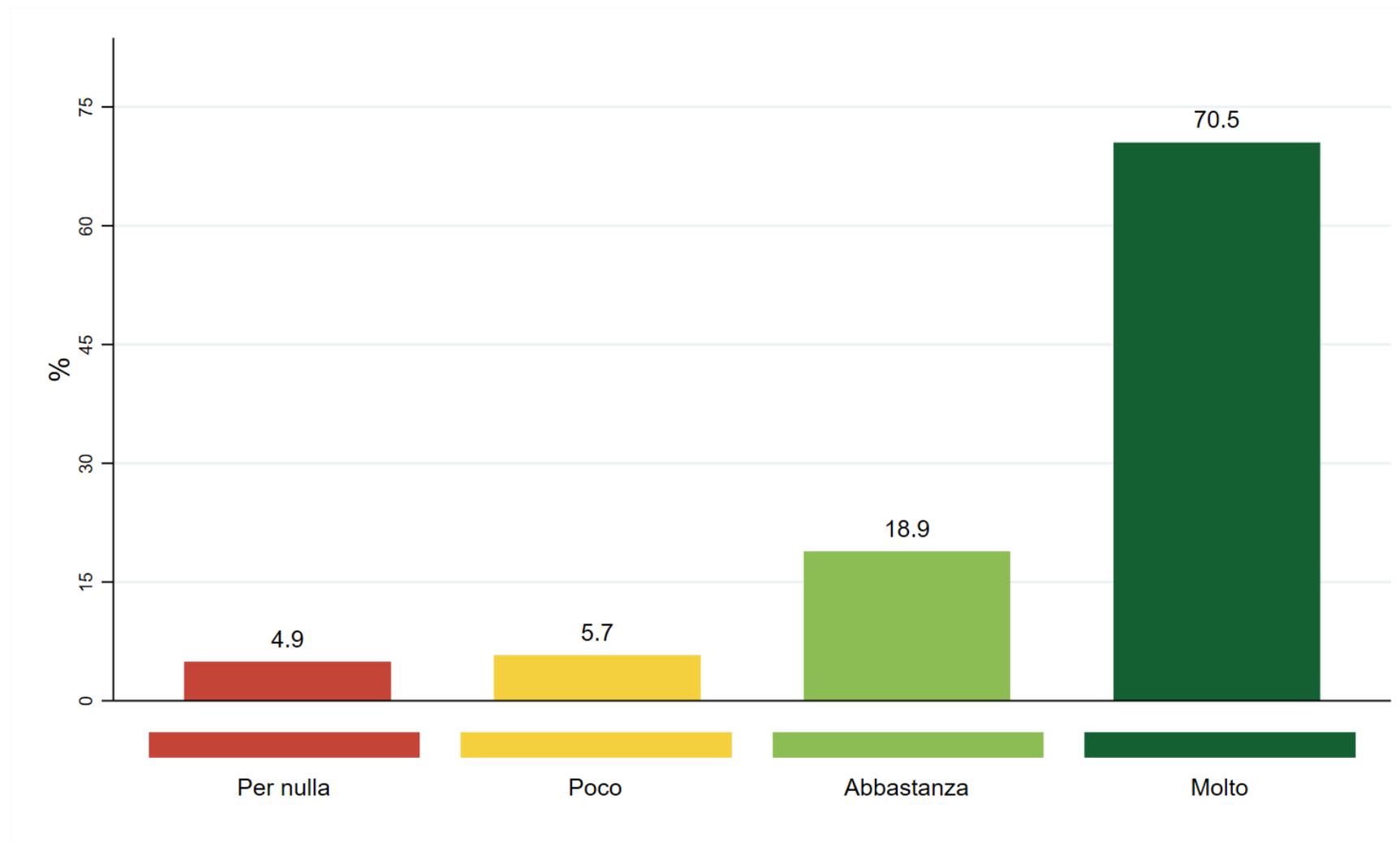
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI PERMETTE DI AVERE MAGGIORE FLESSIBILITÀ



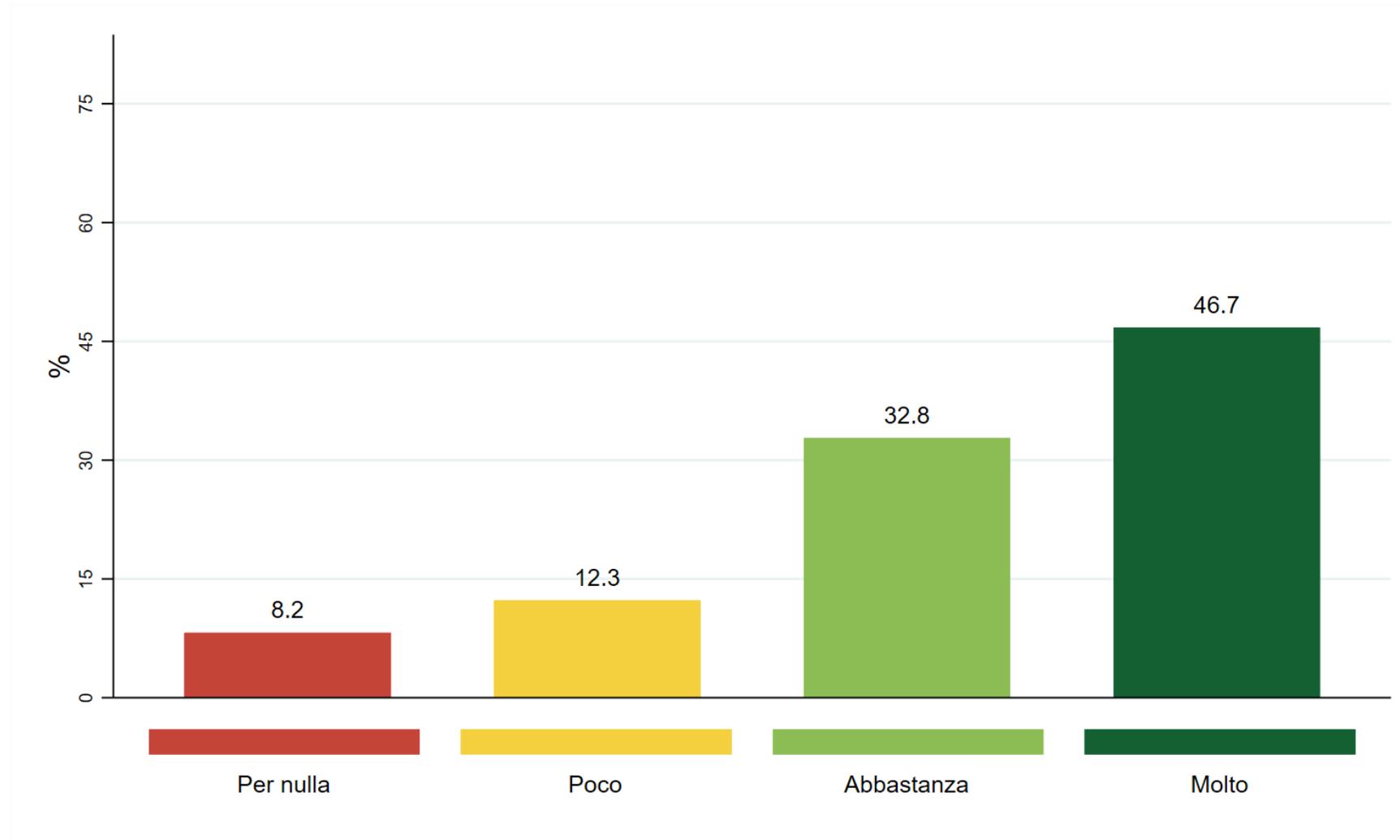
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI PERMETTE DI RISPARMIARE TEMPO NEGLI SPOSTAMENTI DA E VERSO L'UFFICIO



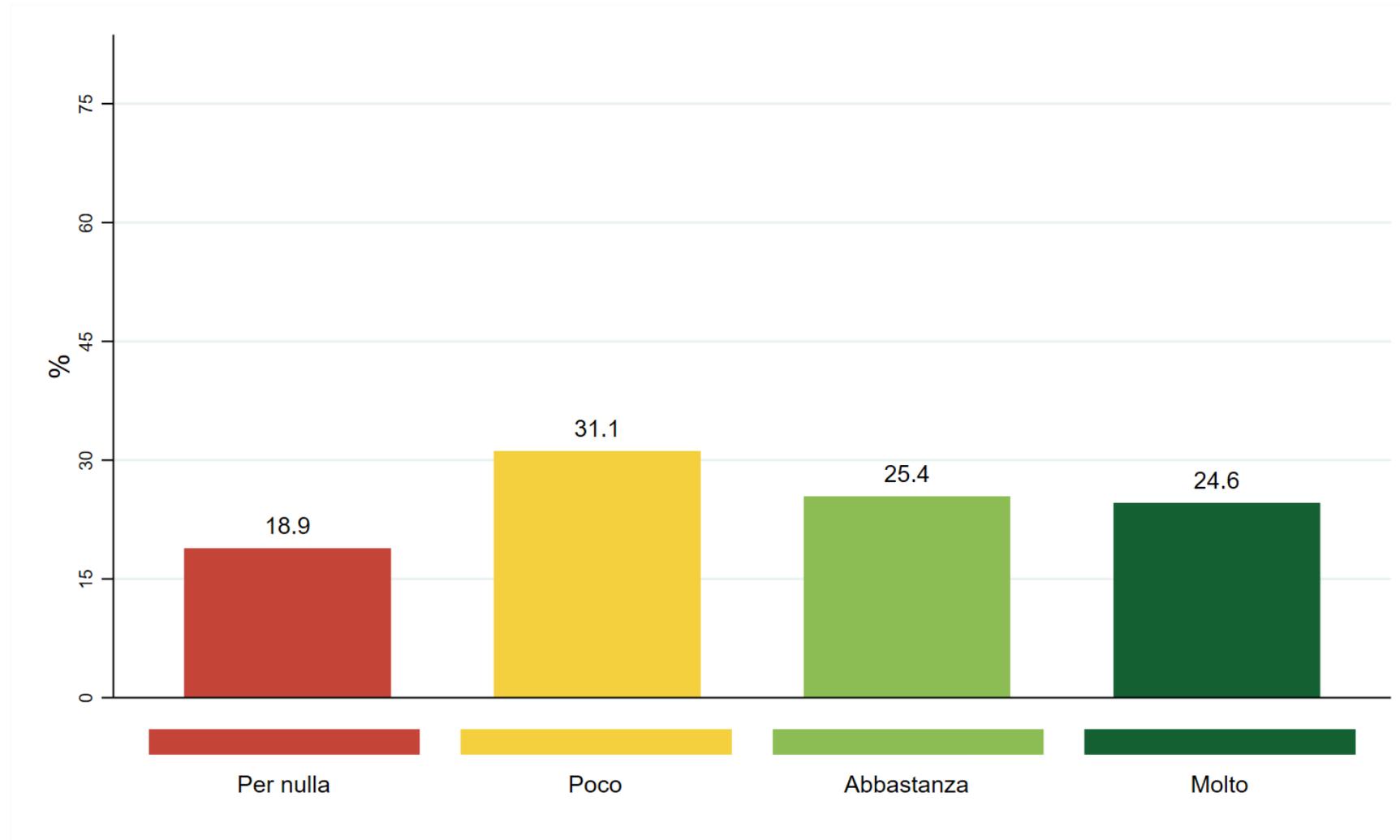
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MIGLIORA IL MIO BILANCIAMENTO VITA-LAVORO



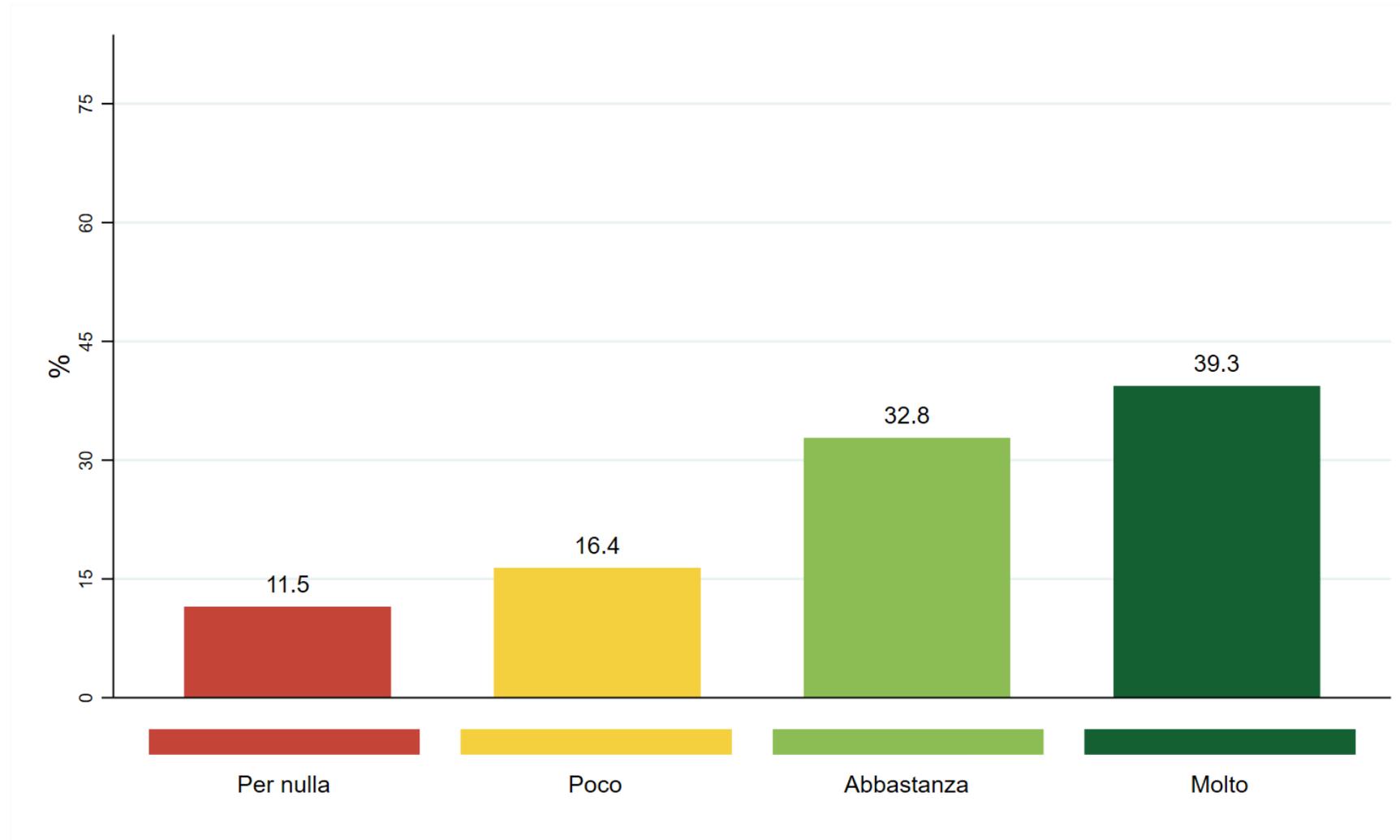
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING RIDUCE LO STRESS DA LAVORO



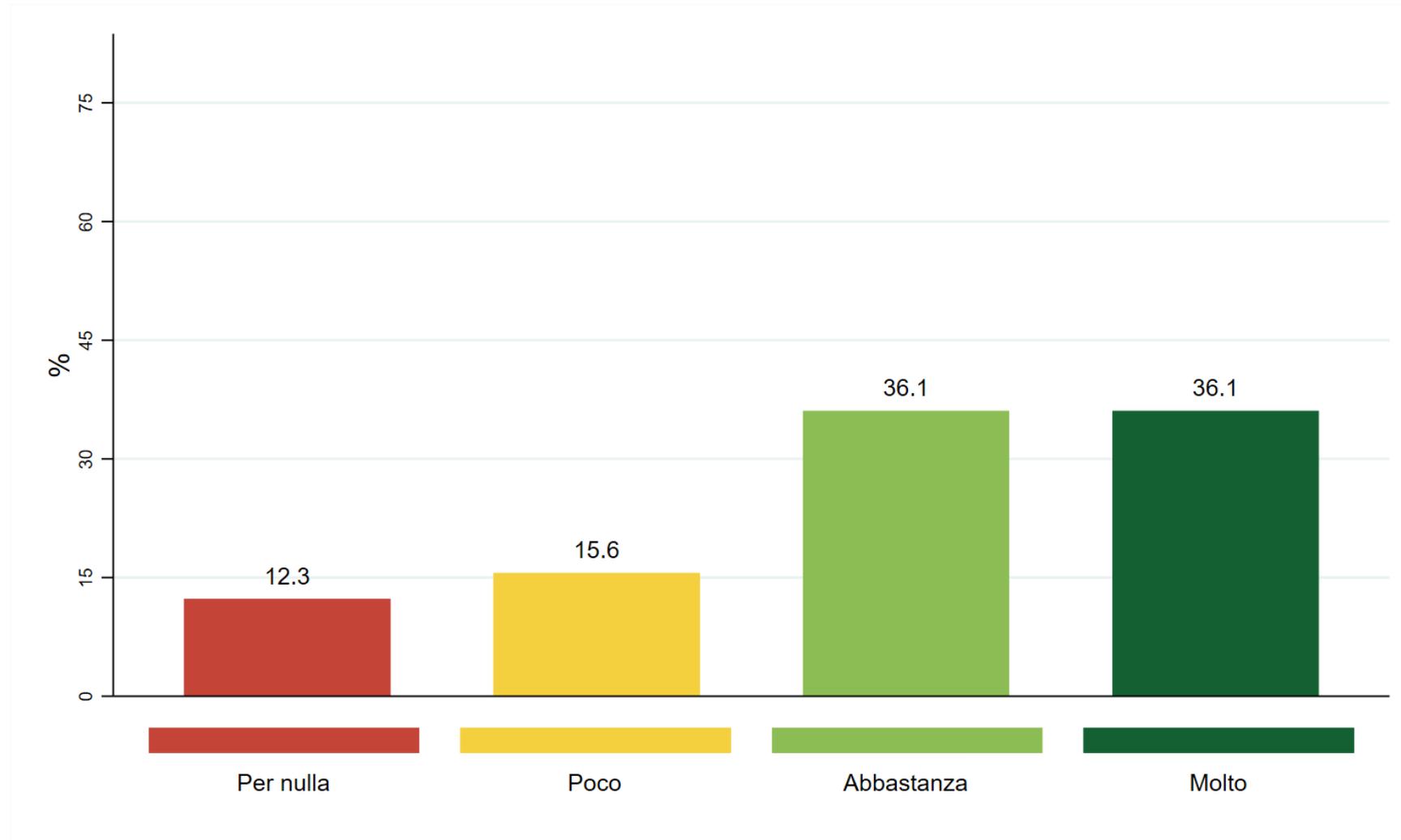
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI LASCIA PIÙ TEMPO DA PASSARE CON LA MIA FAMIGLIA



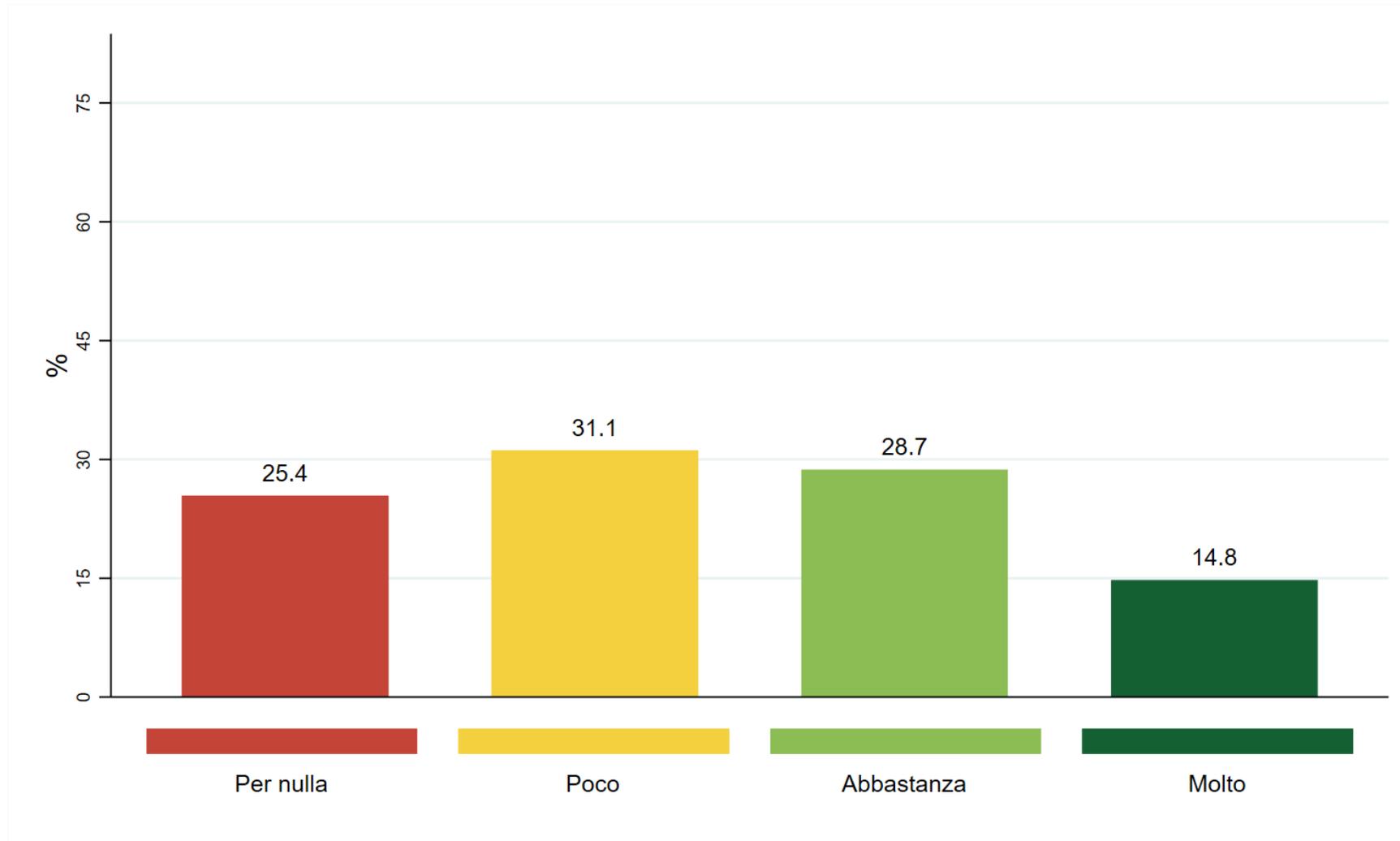
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MIGLIORA LA QUALITÀ COMPLESSIVA DELLA MIA VITA



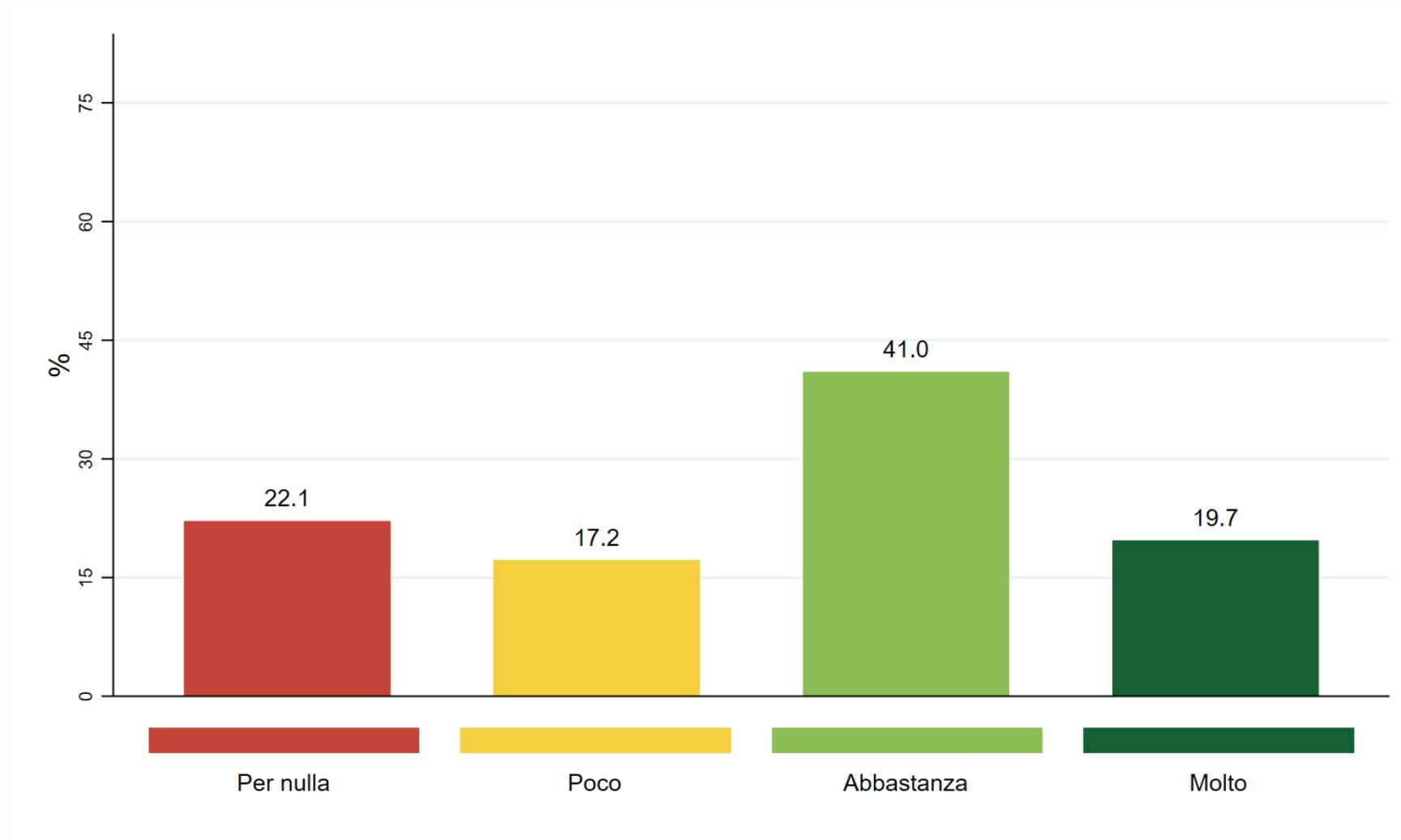
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING HA INCREMENTATO LE MIE RESPONSABILITÀ NEI PROCESSI DI LAVORO E NELLE ATTIVITÀ FUNZIONALI AL RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI



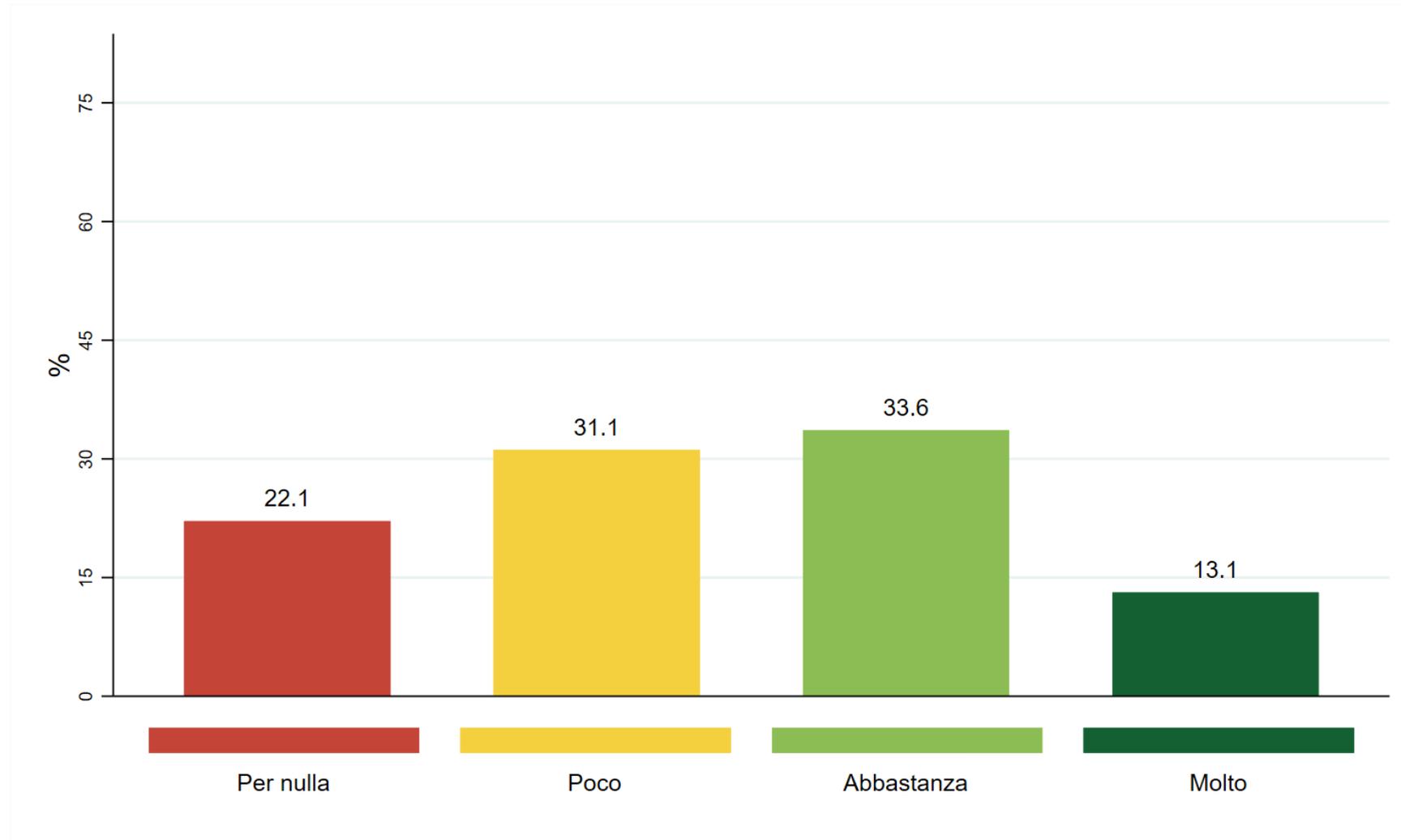
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING MI HA DATO MAGGIORE AUTONOMIA NEL DEFINIRE PRIORITÀ E TEMPISTICHE CON CUI SVOLGERE LE ATTIVITÀ



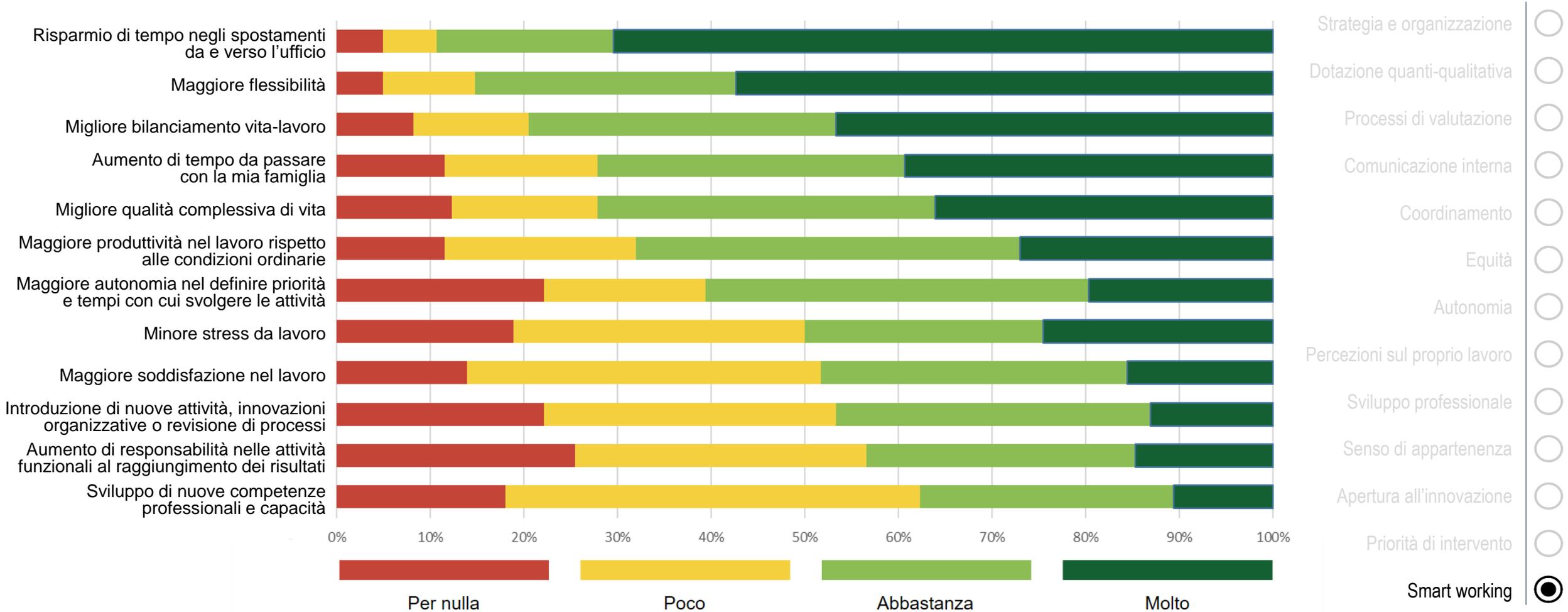
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LO SMART WORKING HA FAVORITO L'INTRODUZIONE DI NUOVE ATTIVITÀ, INNOVAZIONI A LIVELLO ORGANIZZATIVO O REVISIONE DEI PROCESSI ESISTENTI

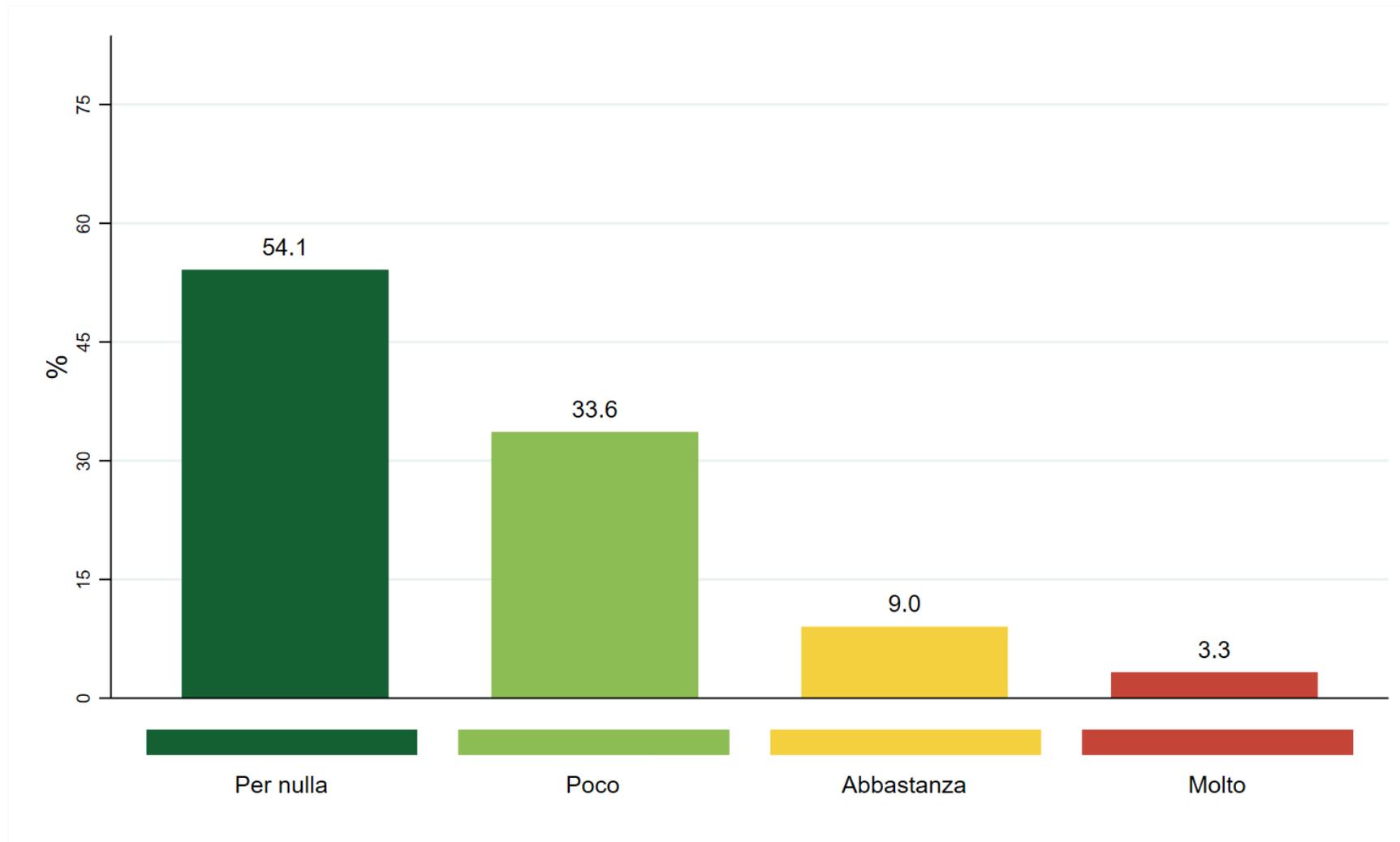


- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LE PERCEZIONI SUI POSSIBILI VANTAGGI DELLO SMART WORKING (IN SINTESI)

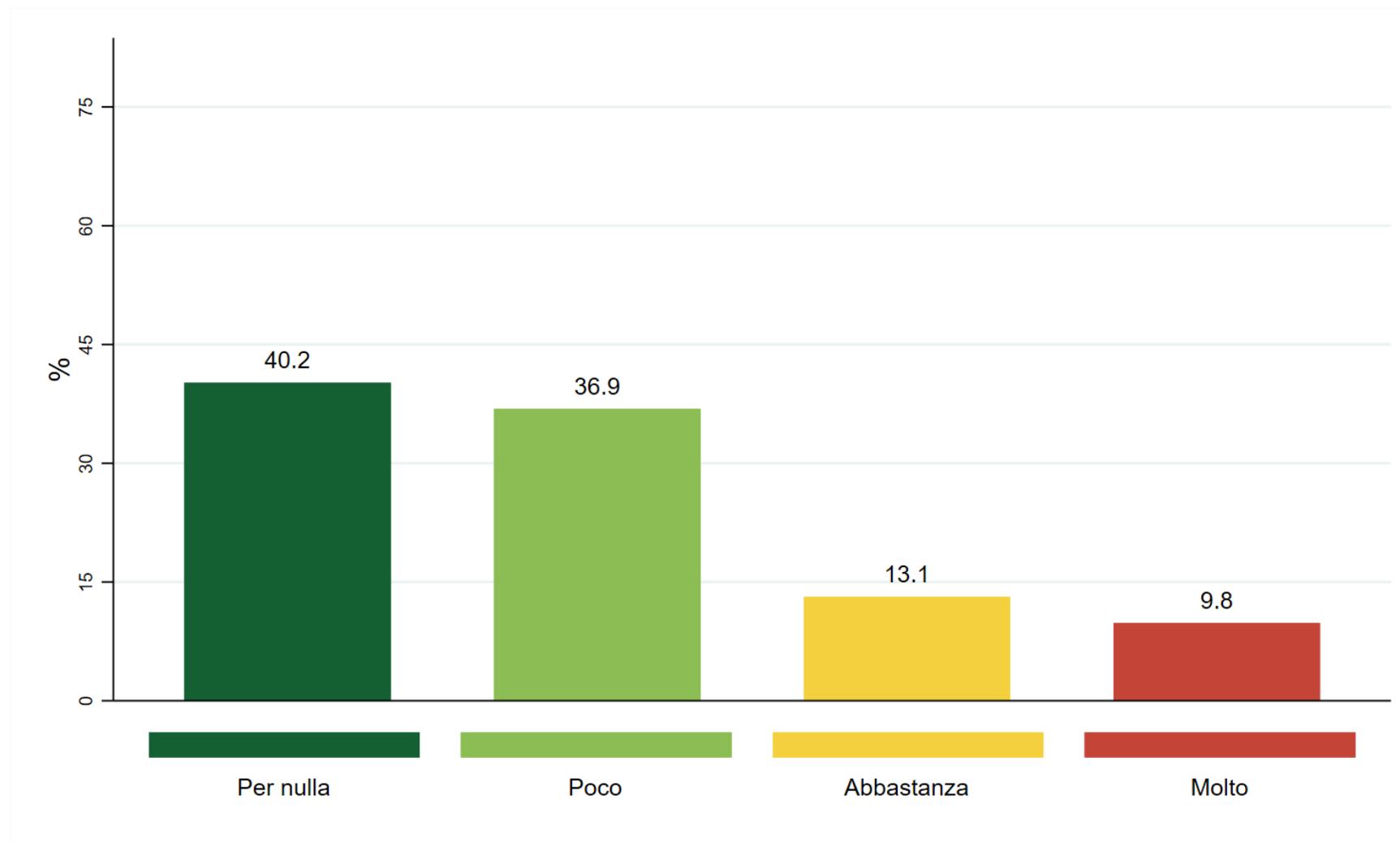


QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? TRASFORMAZIONE DEL CONTENUTO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE



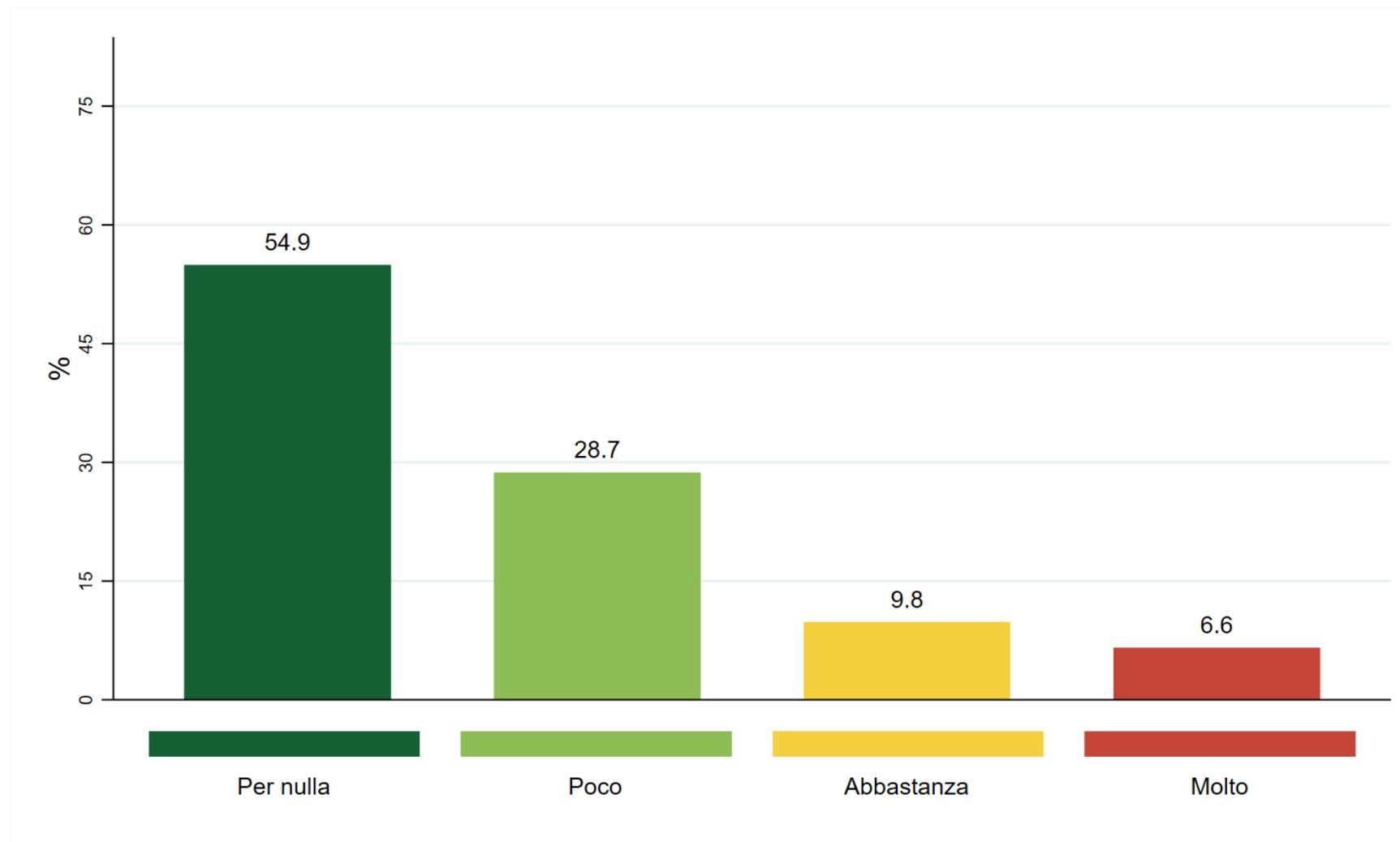
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? MANCATA DISPONIBILITÀ DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI



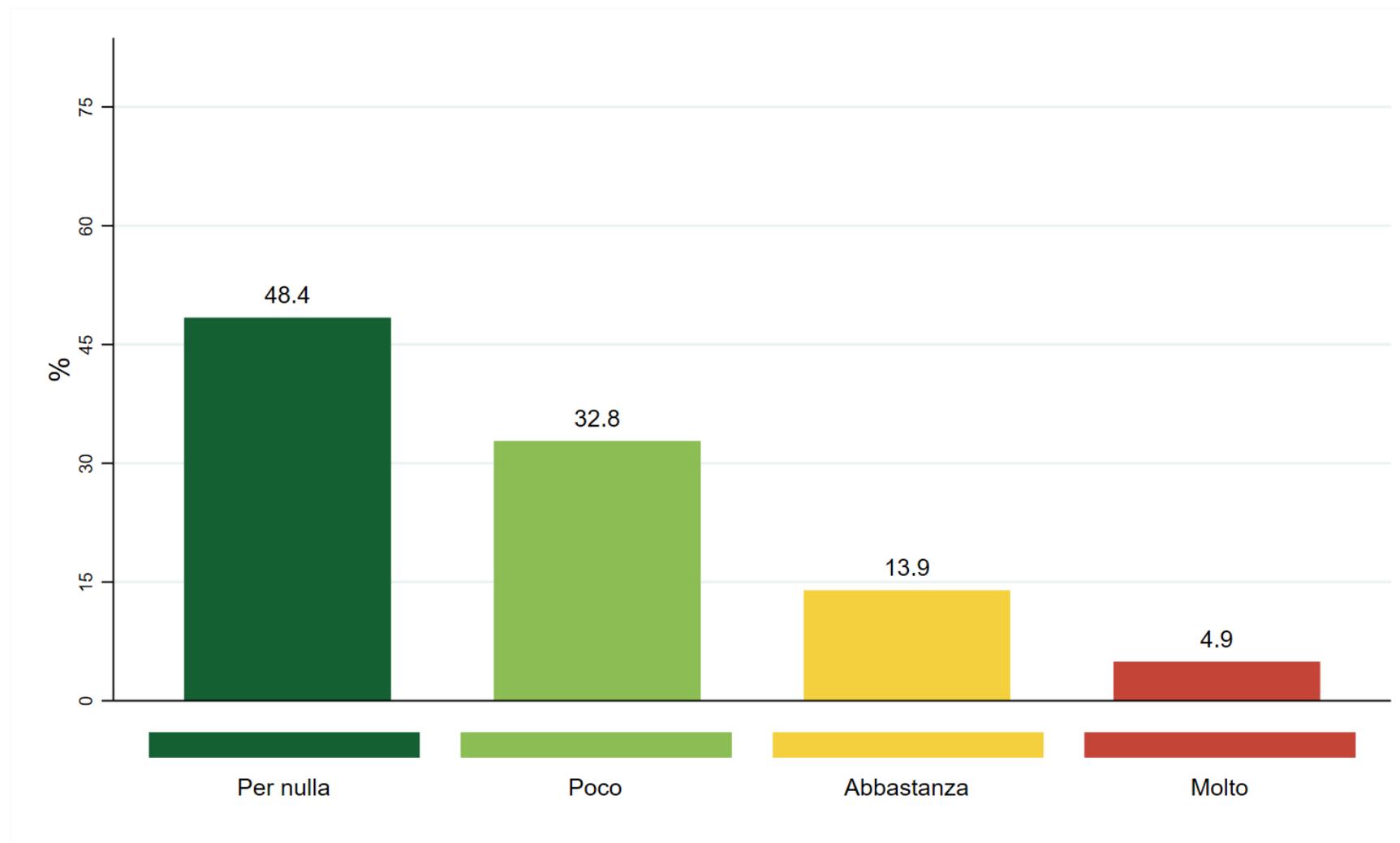
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? LIMITATA CAPACITÀ D'USO DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI



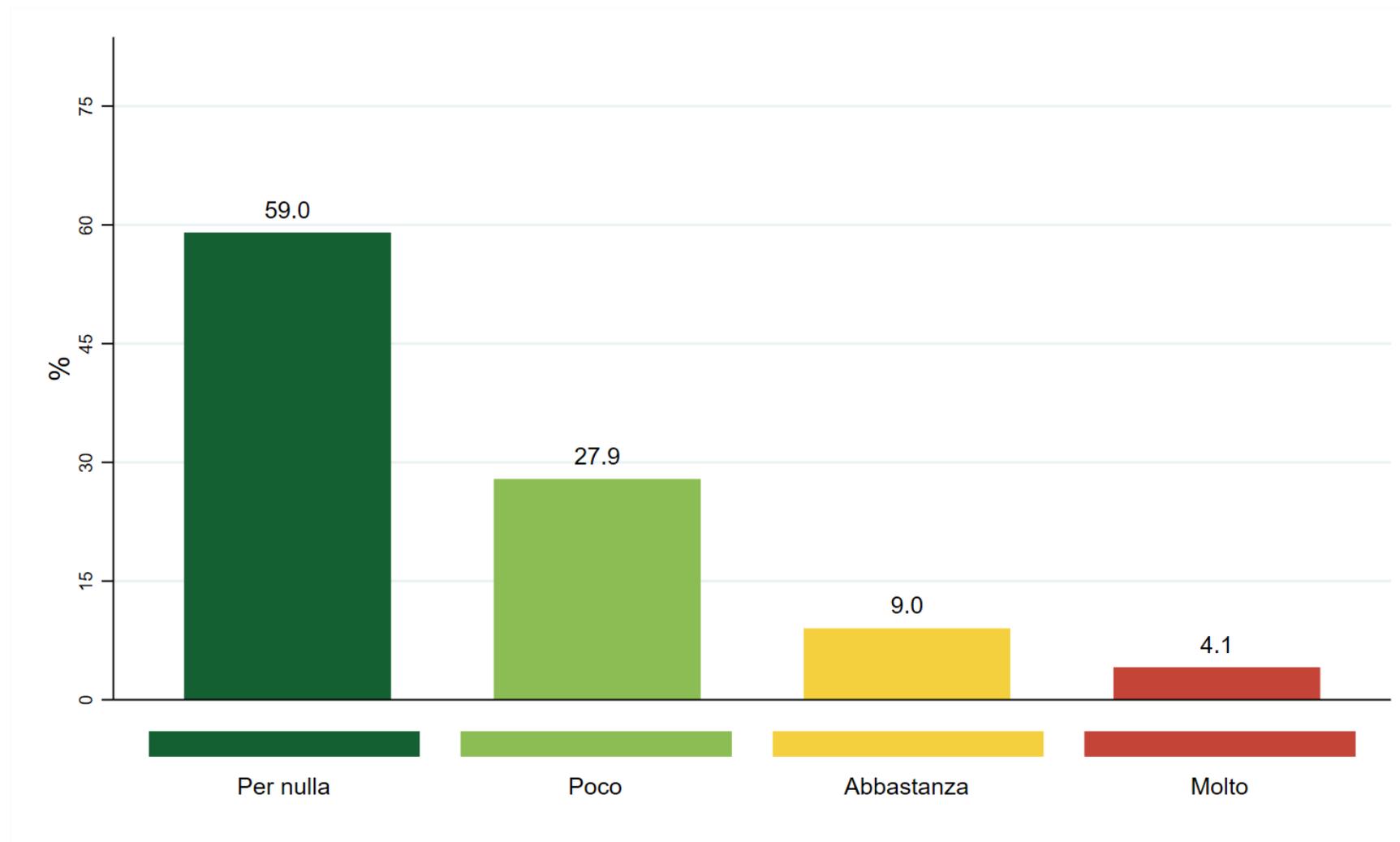
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? DIFFICOLTÀ DI PIANIFICAZIONE/ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ



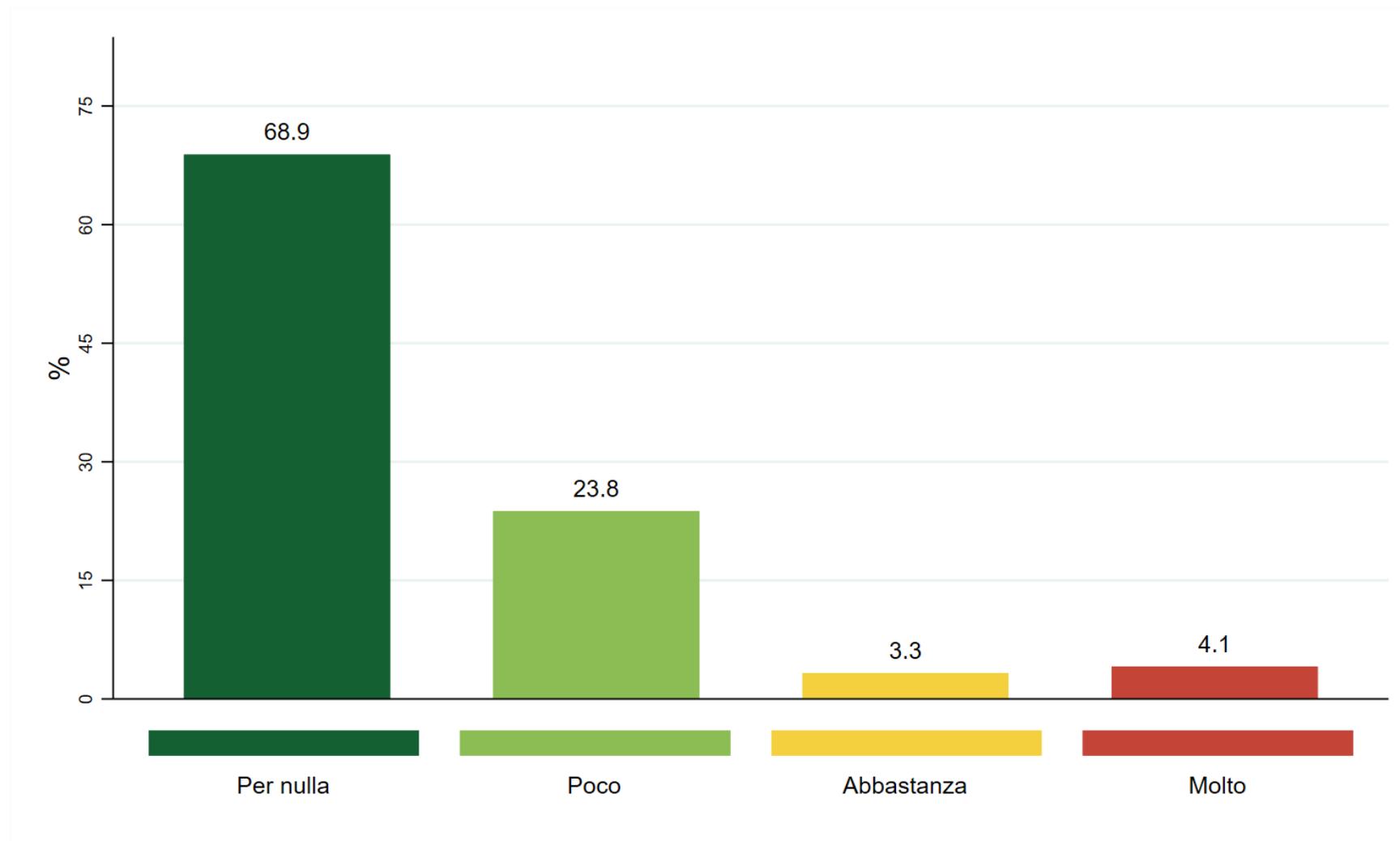
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? DIFFICOLTÀ NELL'ACCESSO AI PROGRAMMI GESTIONALI UTILI ALLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO



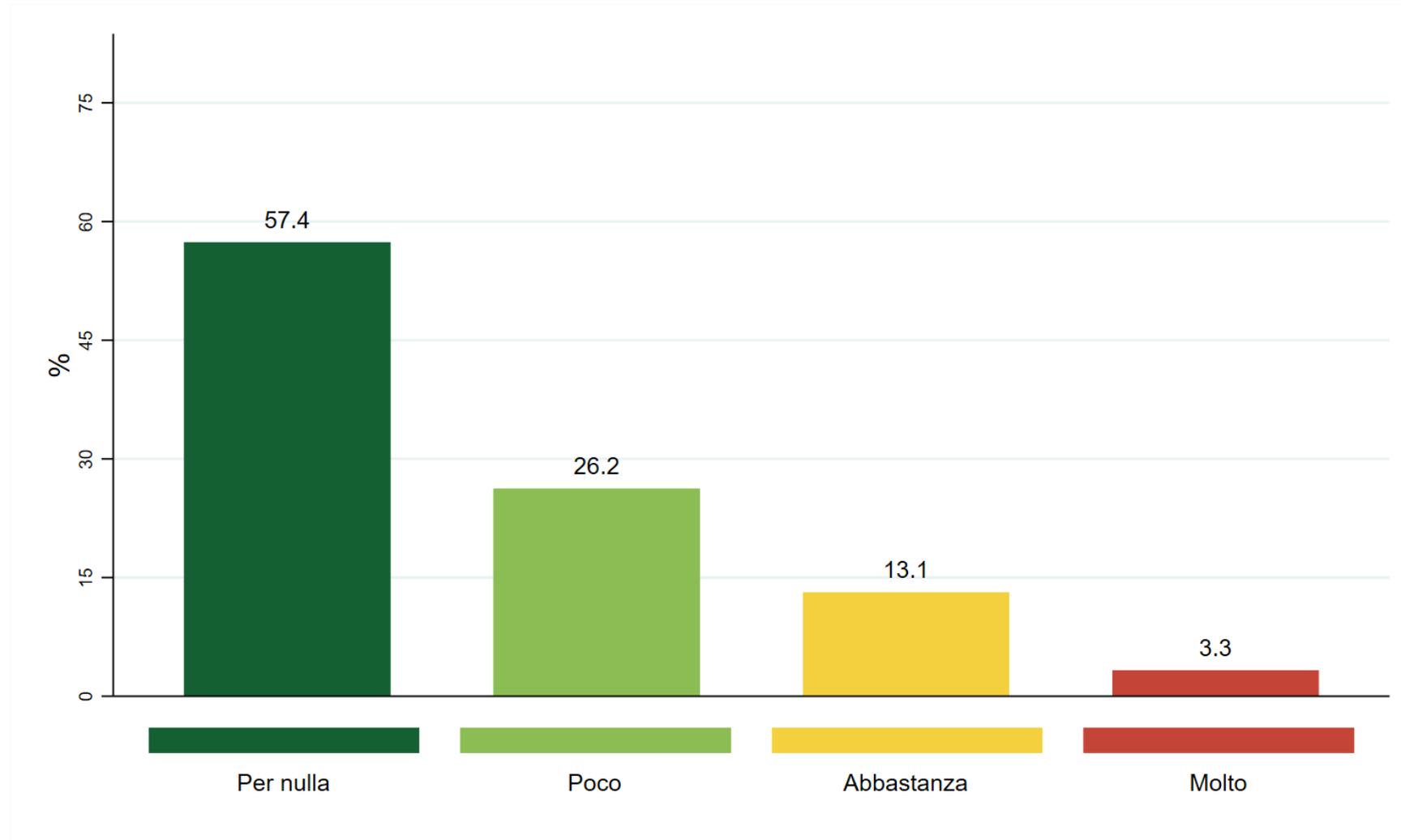
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? DIFFICOLTÀ DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO CON LA CURA DELLA FAMIGLIA



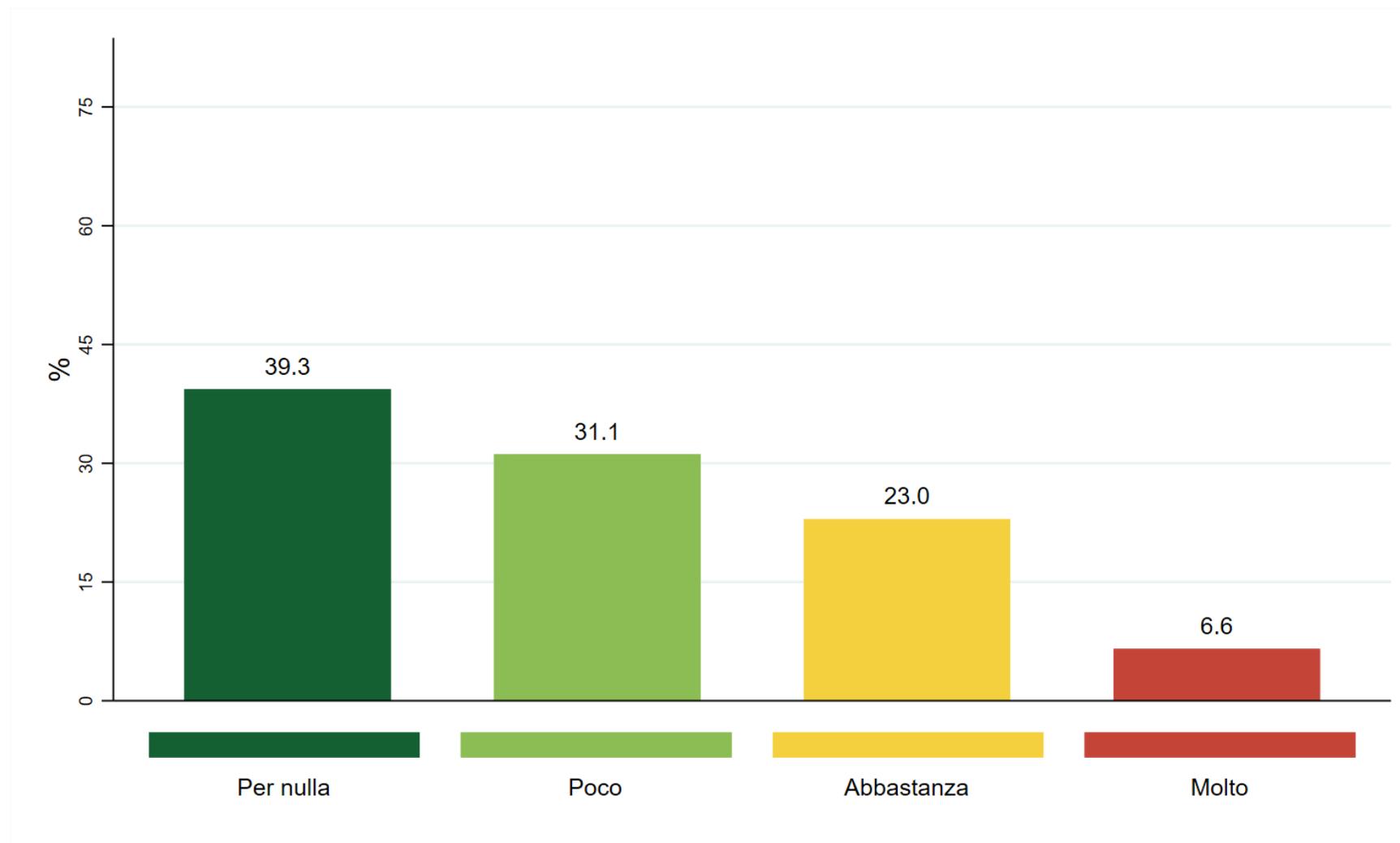
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? ASPETTI LOGISTICI LEGATI ALLA TUA ABITAZIONE



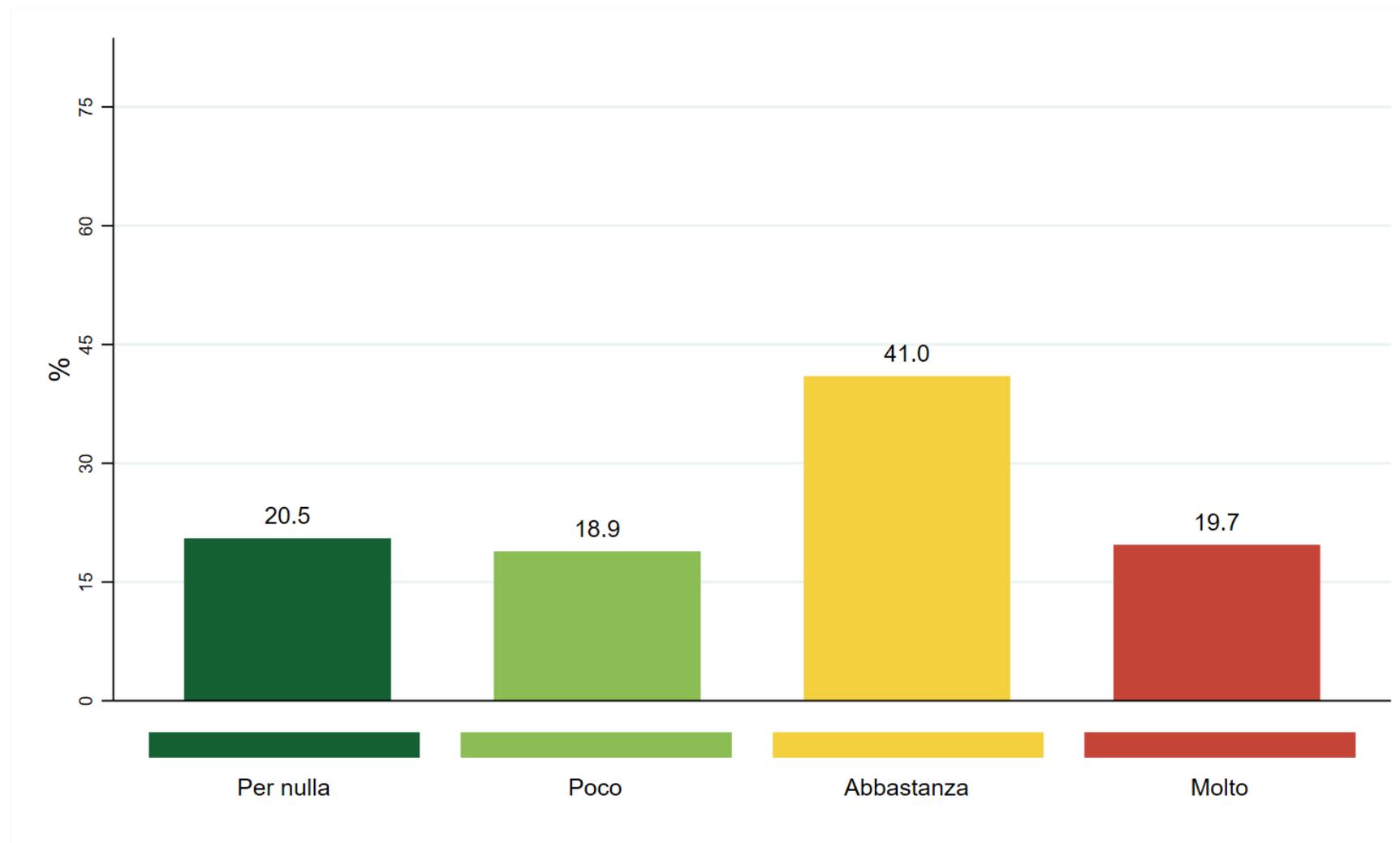
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? MINORE POSSIBILITÀ DI INFLUENZARE I PROCESSI DECISIONALI DELL'UFFICIO



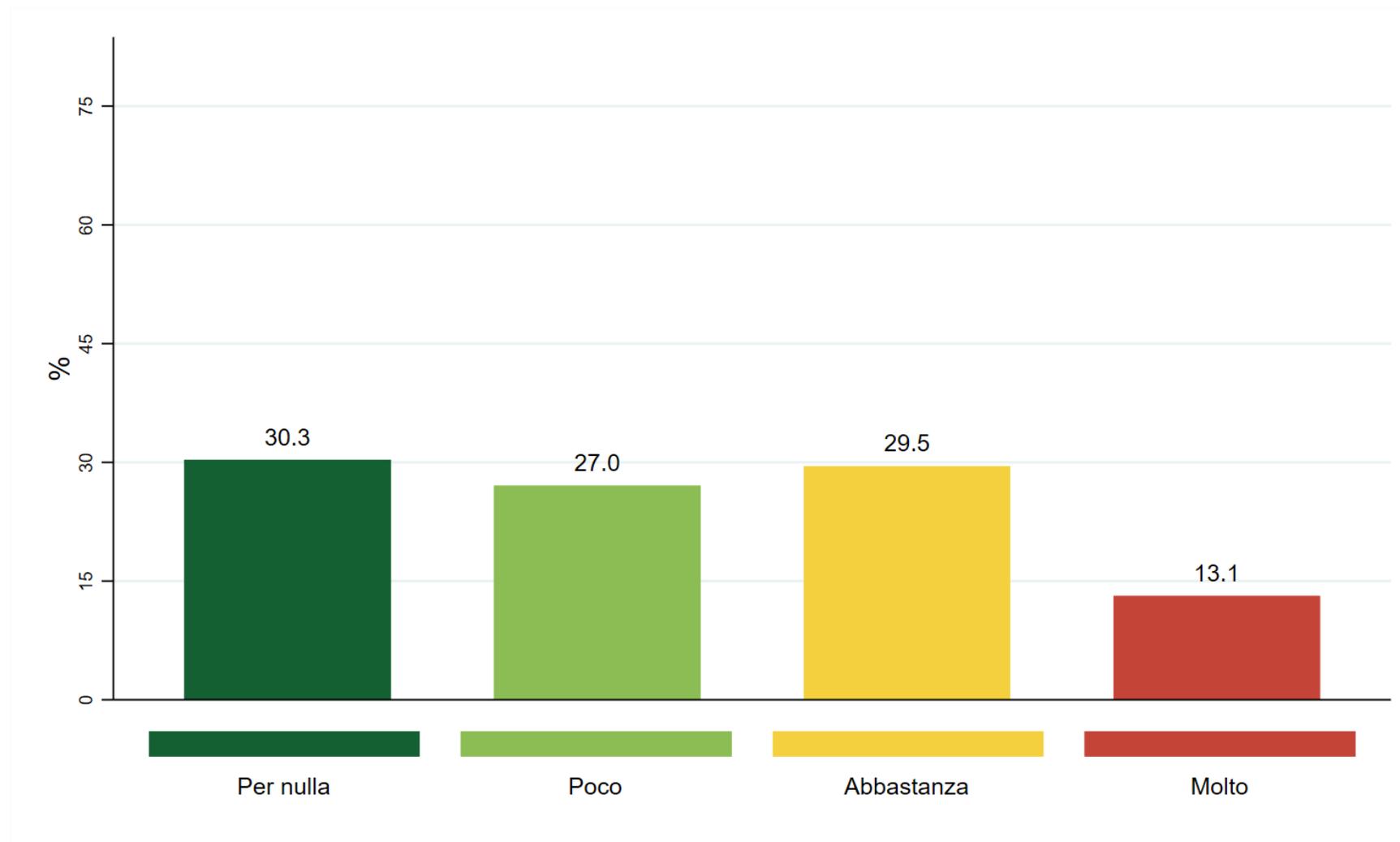
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? ISOLAMENTO E MANCANZA DI SOCIALIZZAZIONE CON COLLEGHI/E



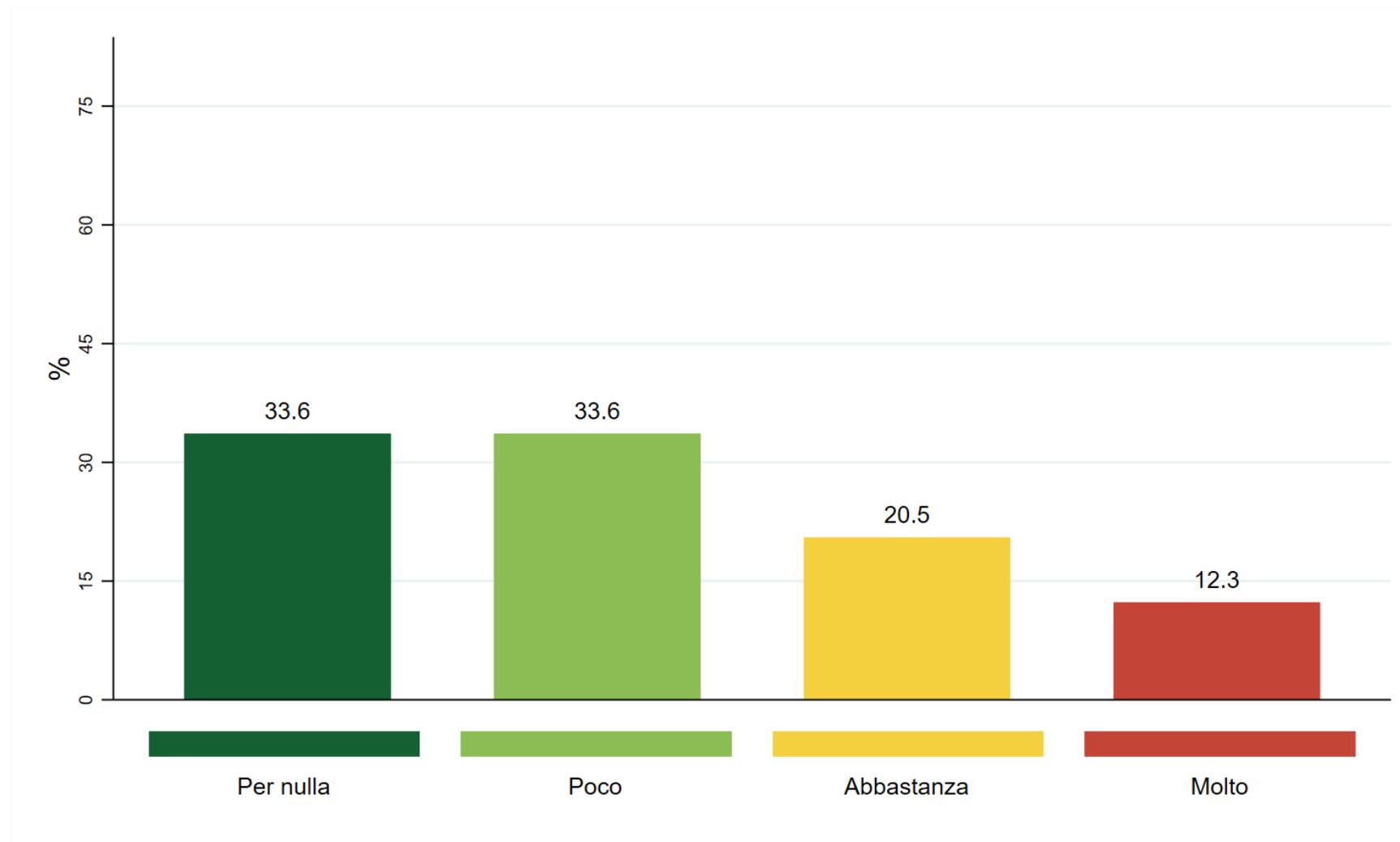
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? LIMITATA COMUNICAZIONE ALL'INTERNO DEL GRUPPO DI LAVORO



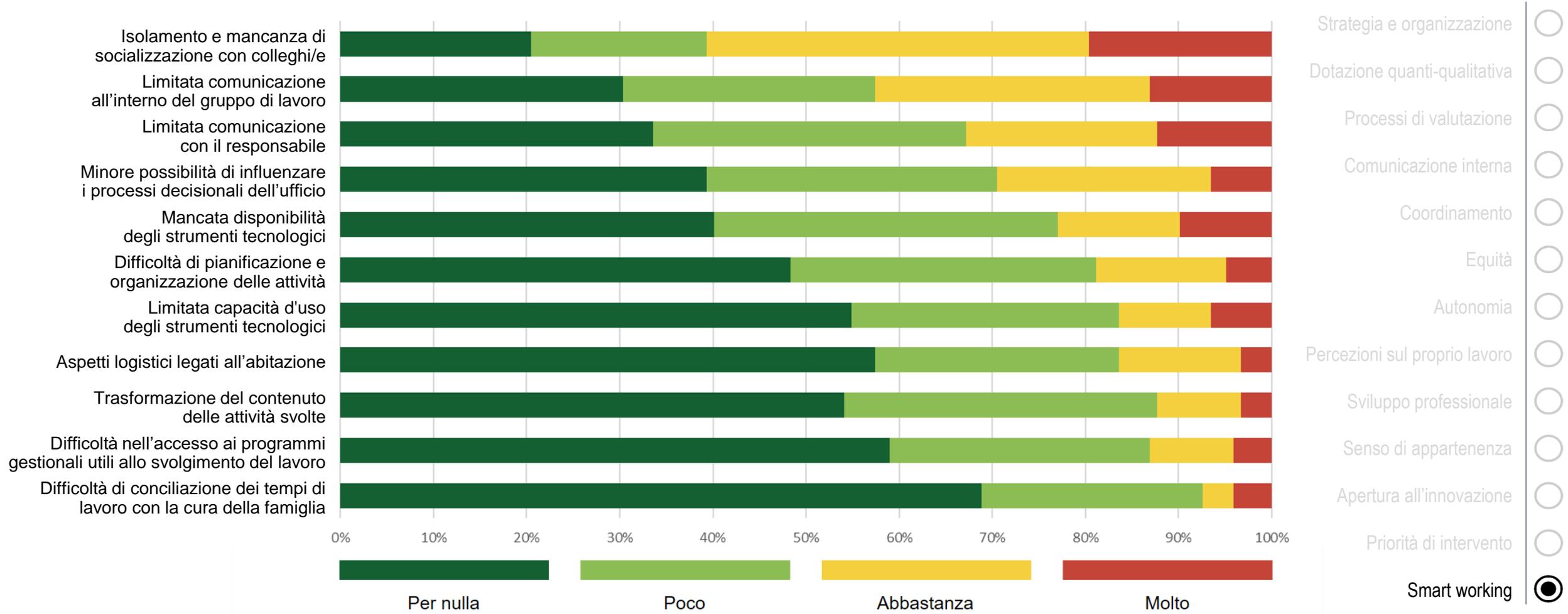
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

QUANTO I SEGUENTI FATTORI RAPPRESENTANO PER TE UN OSTACOLO ALLO SMART WORKING? LIMITATA COMUNICAZIONE CON IL RESPONSABILE

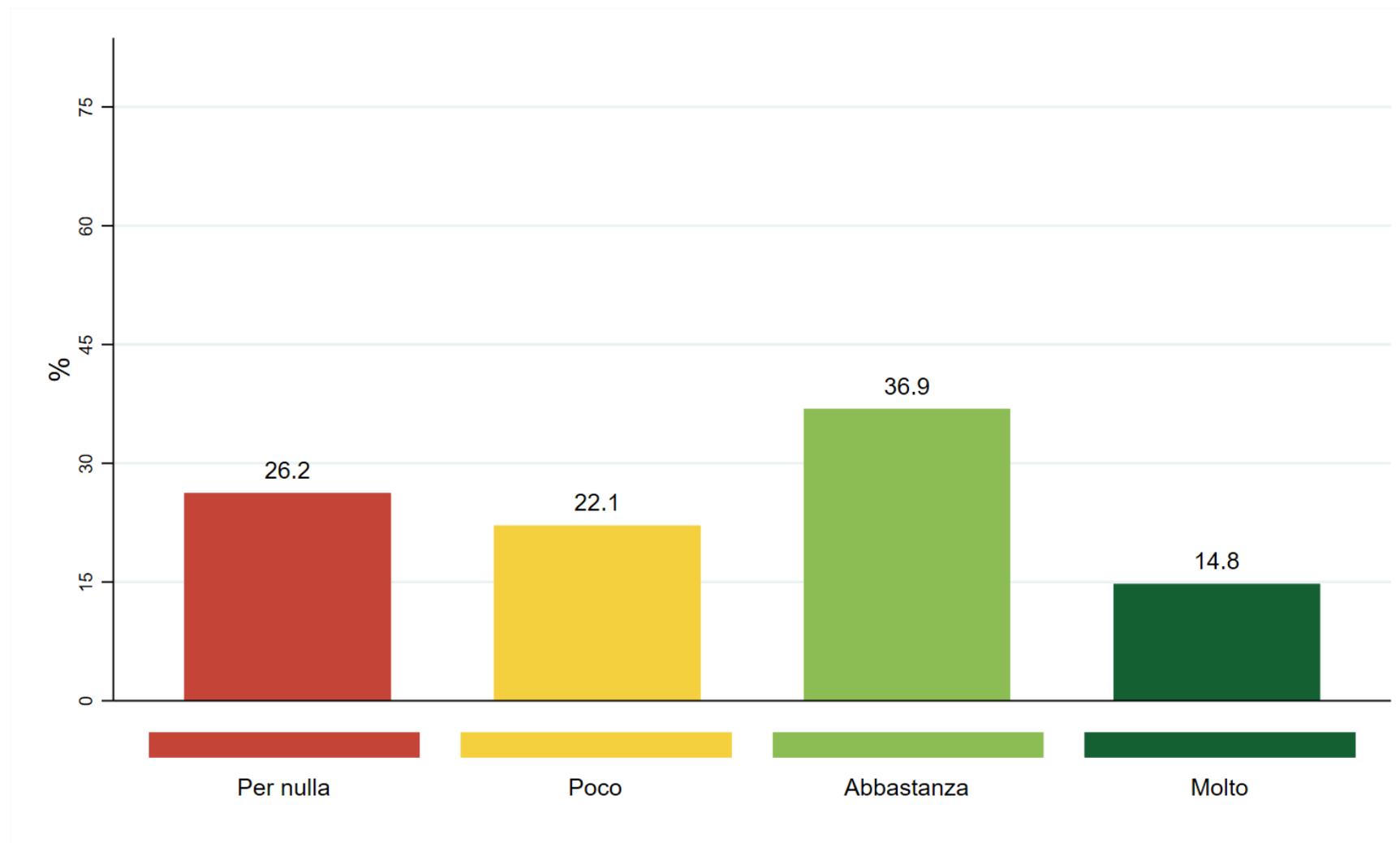


- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

LE PERCEZIONI SUI POSSIBILI OSTACOLI ALLO SMART WORKING (IN SINTESI)

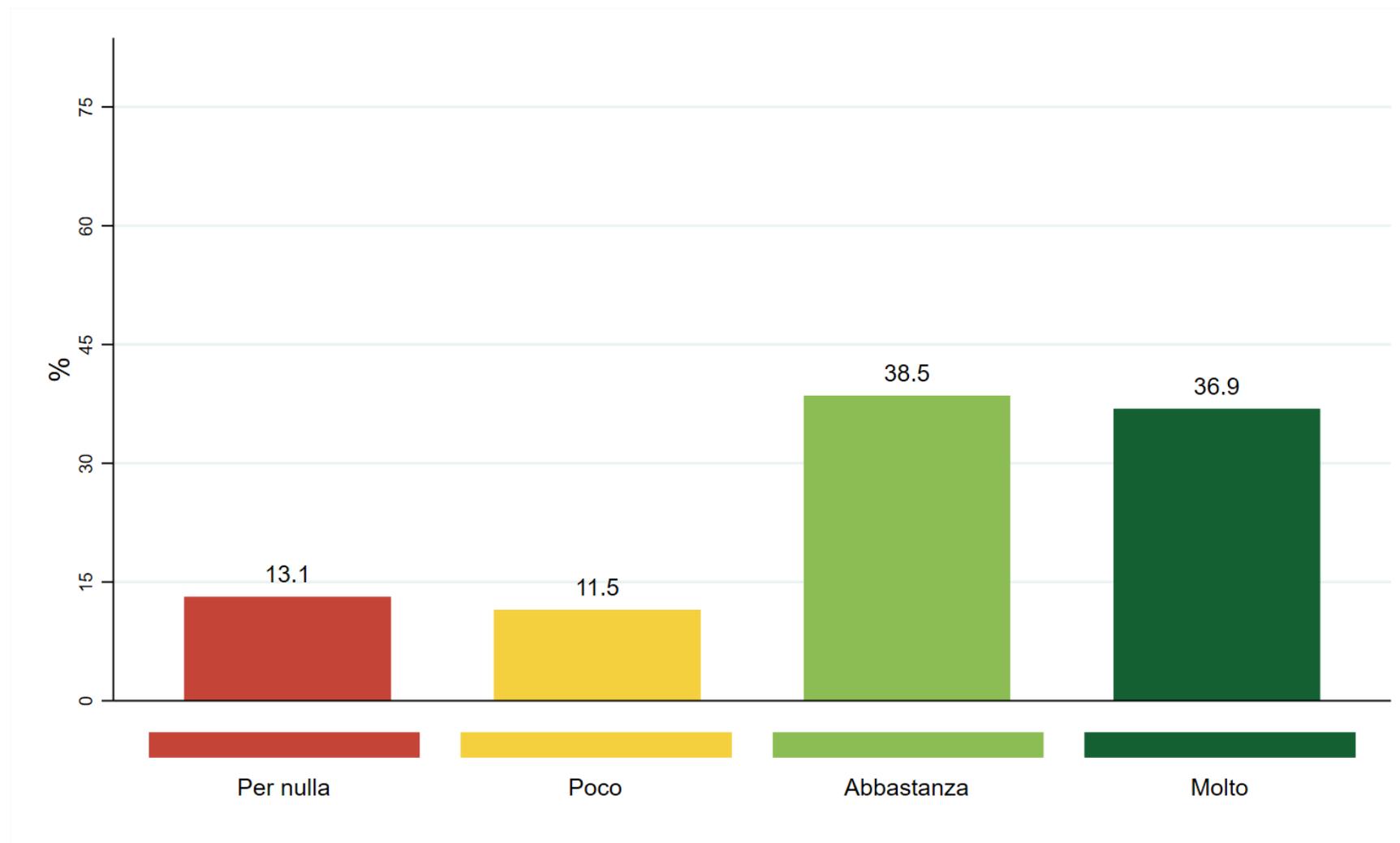


DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 MI SONO STATI ASSEGNATI OBIETTIVI INDIVIDUALI PER SVOLGERE LE ATTIVITÀ IN LAVORO AGILE



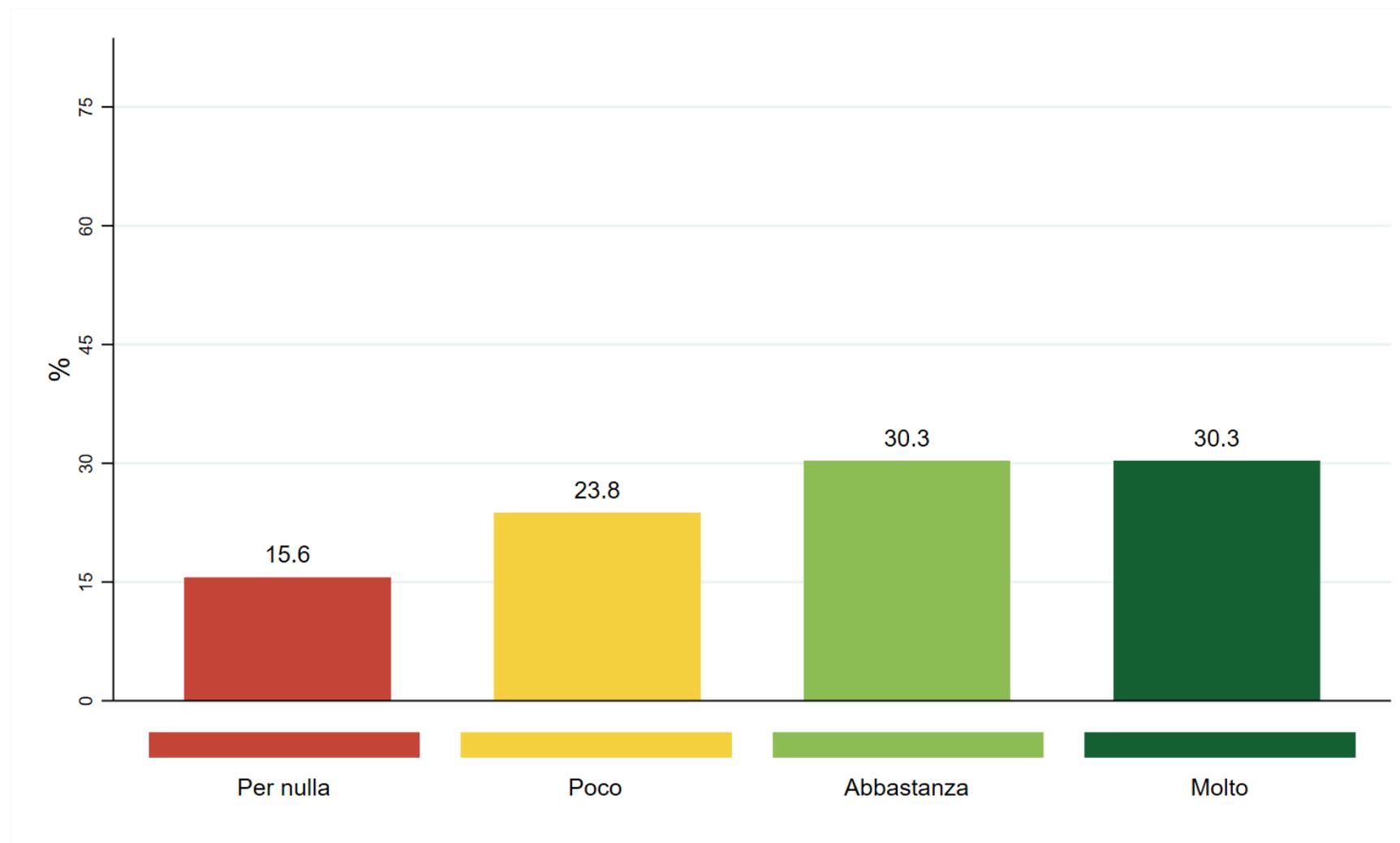
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 IL MIO RESPONSABILE HA MONITORATO, ATTRAVERSO UNA REPORTISTICA PERIODICA, LE ATTIVITÀ CHE HO SVOLTO E I RISULTATI CHE HO RAGGIUNTO



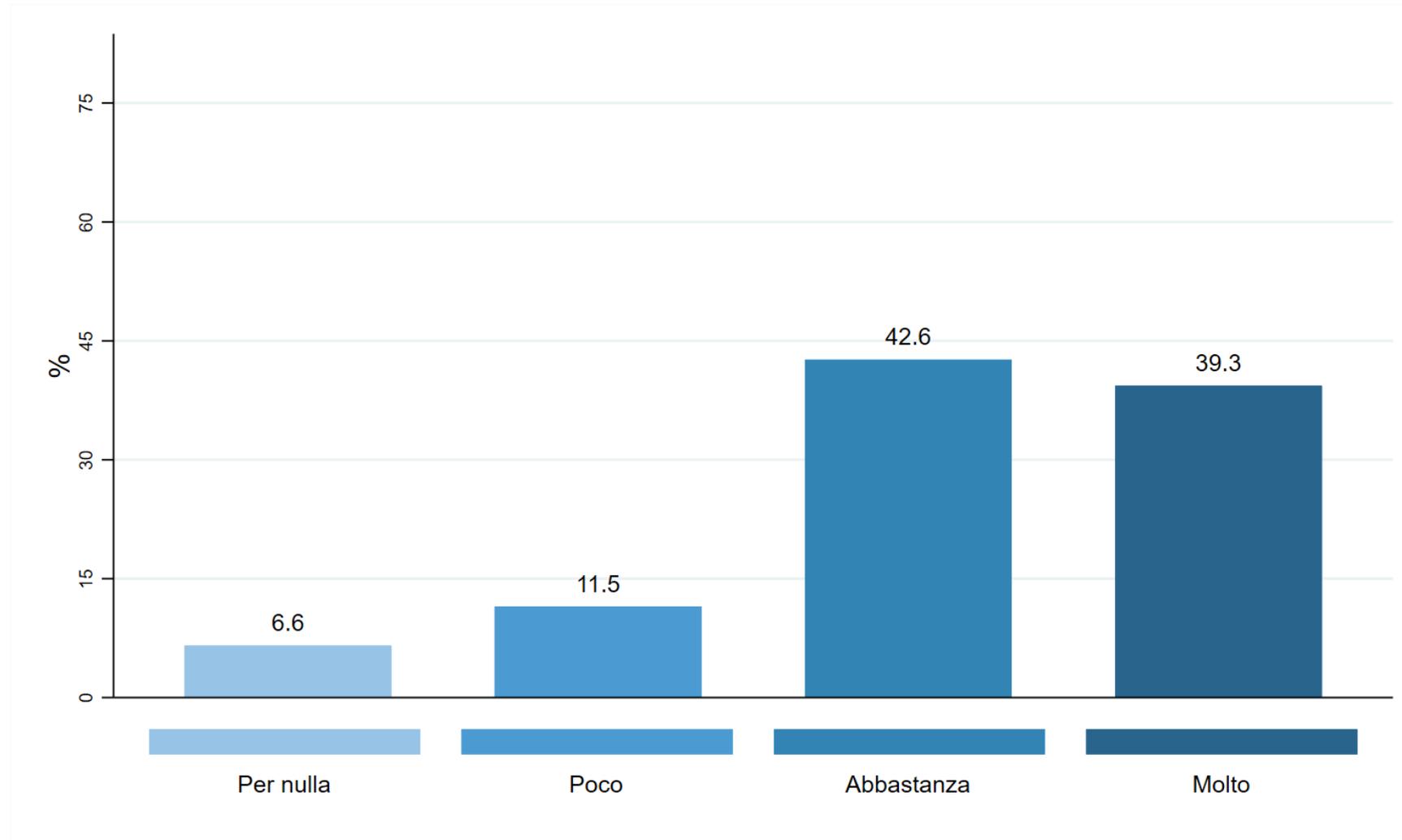
- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 IL MIO RESPONSABILE MI HA COINVOLTO IN MOMENTI DI CONFRONTO VERBALE PER CONDIVIDERE OBIETTIVI E VERIFICARNE LO STATO DI RAGGIUNGIMENTO



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

PENSO CHE PER LAVORARE IN MODALITÀ AGILE IN CONDIZIONI ORDINARIE (DOPO L'EMERGENZA COVID-19) SARÀ NECESSARIO DEFINIRE PUNTUALMENTE OBIETTIVI E RISULTATI INDIVIDUALI



- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento
- Smart working

**TREND: ANALISI COMPARATIVA DEI
RISULTATI NEL TEMPO**

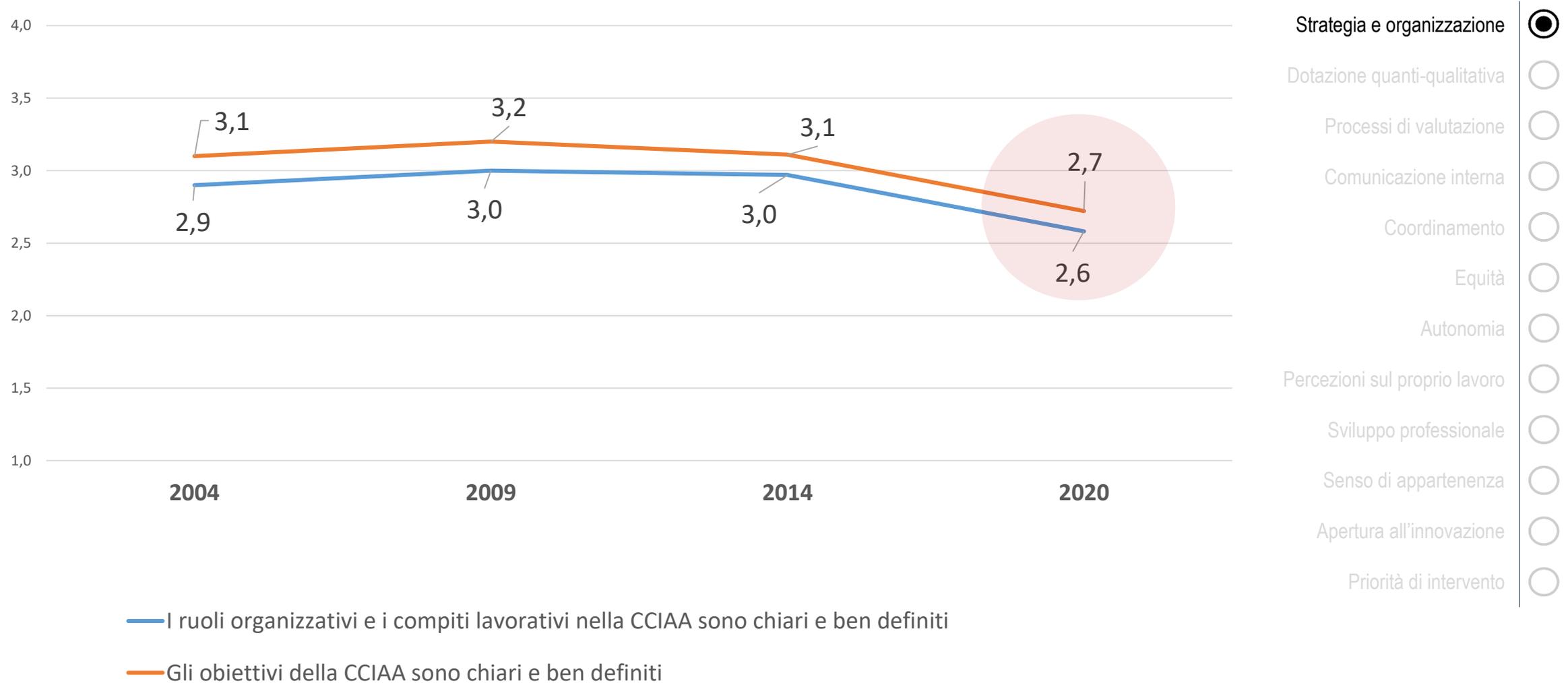


TREND: ANALISI COMPARATIVA DEI RISULTATI NEL TEMPO

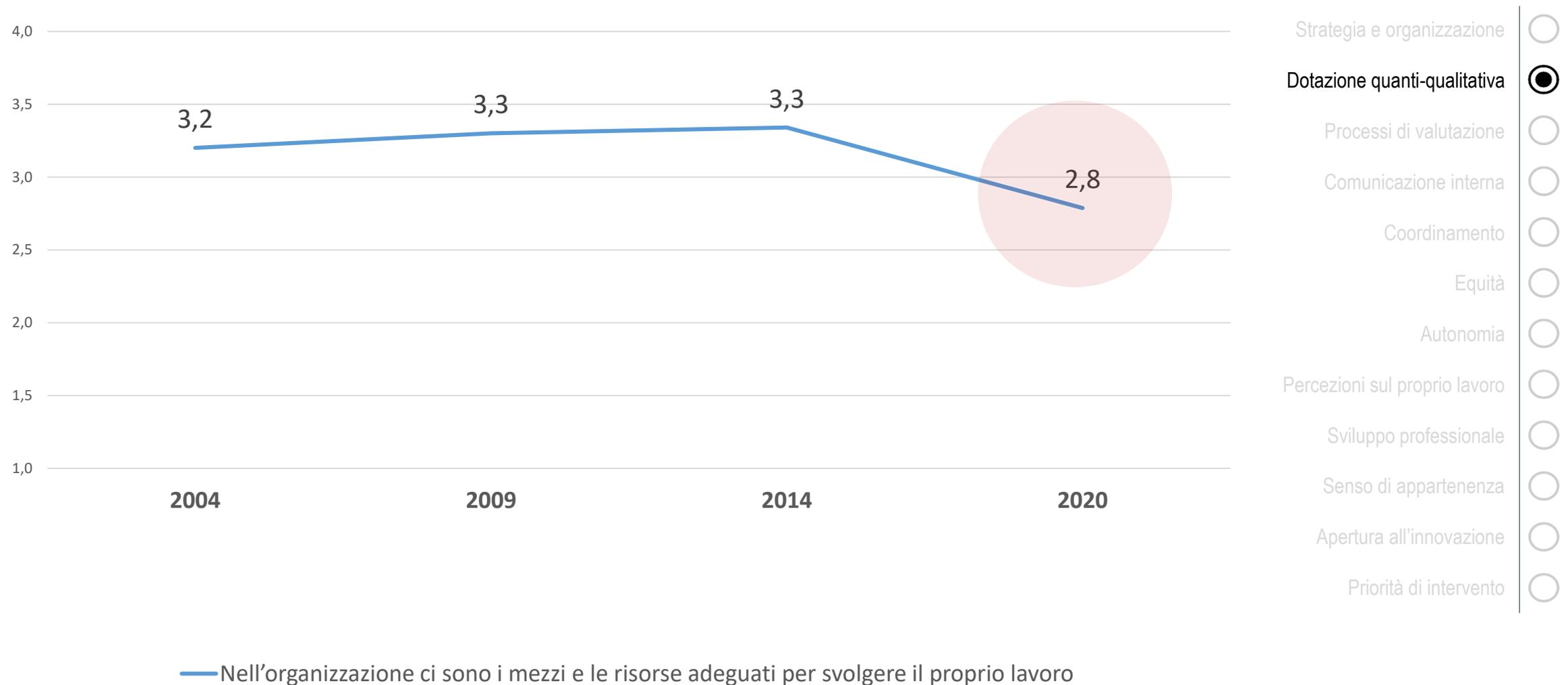
- Dal 2004 al 2020 si rileva un progressivo trend di decrescita nelle percezioni dei dipendenti della Camera con particolare riferimento alla chiarezza di ruoli, compiti e obiettivi, all'adeguatezza dei mezzi e delle risorse a disposizione, agli strumenti di informazione, comunicazione e ascolto, alle opportunità di formazione e carriera. Viceversa, si registra un miglioramento nelle percezioni dei dipendenti rispetto al proprio coinvolgimento all'interno dei processi decisionali, mentre si mantiene su livelli stazionari la soddisfazione sul lavoro e l'equità di trattamento da parte del responsabile.
- In generale migliorano gli item relativi al rapporto con il proprio responsabile, mentre registrano una flessione le percezioni dei dipendenti rispetto al livello di coordinamento inter-Area. In media, infatti, il livello di collaborazione con colleghi appartenenti ad altre Aree è inferiore rispetto a quello tra colleghi della stessa Area.
- Emerge, pertanto, la percezione di un progressivo distacco tra l'organizzazione e i suoi dipendenti, che colmano l'assenza di strategie e modelli organizzativi chiari e condivisi attraverso il rapporto diretto con i propri responsabili in una dimensione prevalentemente micro-organizzativa.
- Analizzando l'evoluzione delle priorità di intervento, si evidenzia che risultano sempre più critici la diffusione delle informazioni ed il sistema di valutazione, il rapporto con i superiori e le opportunità di crescita e sviluppo professionale. Risultano invece sempre meno prioritari interventi sul comfort dell'ambiente di lavoro, che hanno rappresentato una criticità percepita sino al 2014.



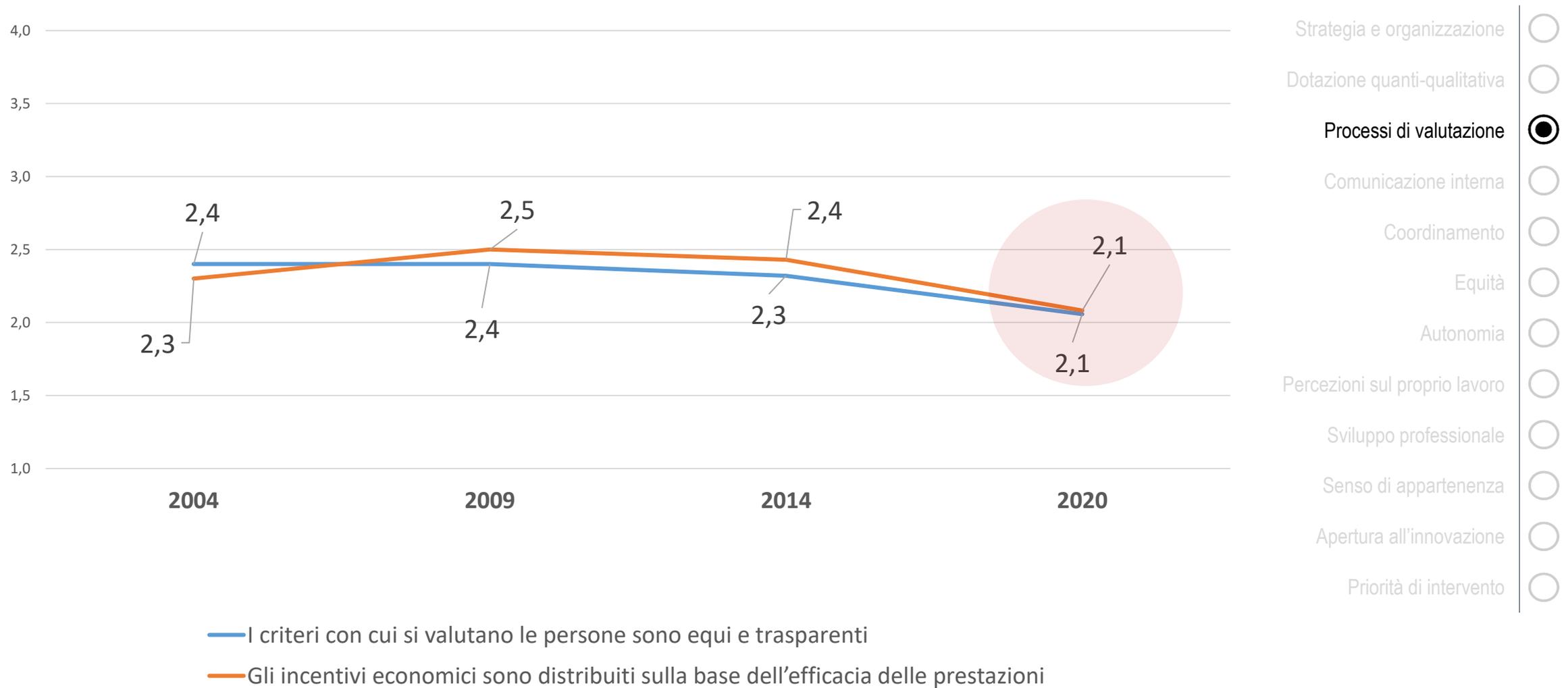
CHIAREZZA DI RUOLI, COMPITI E OBIETTIVI



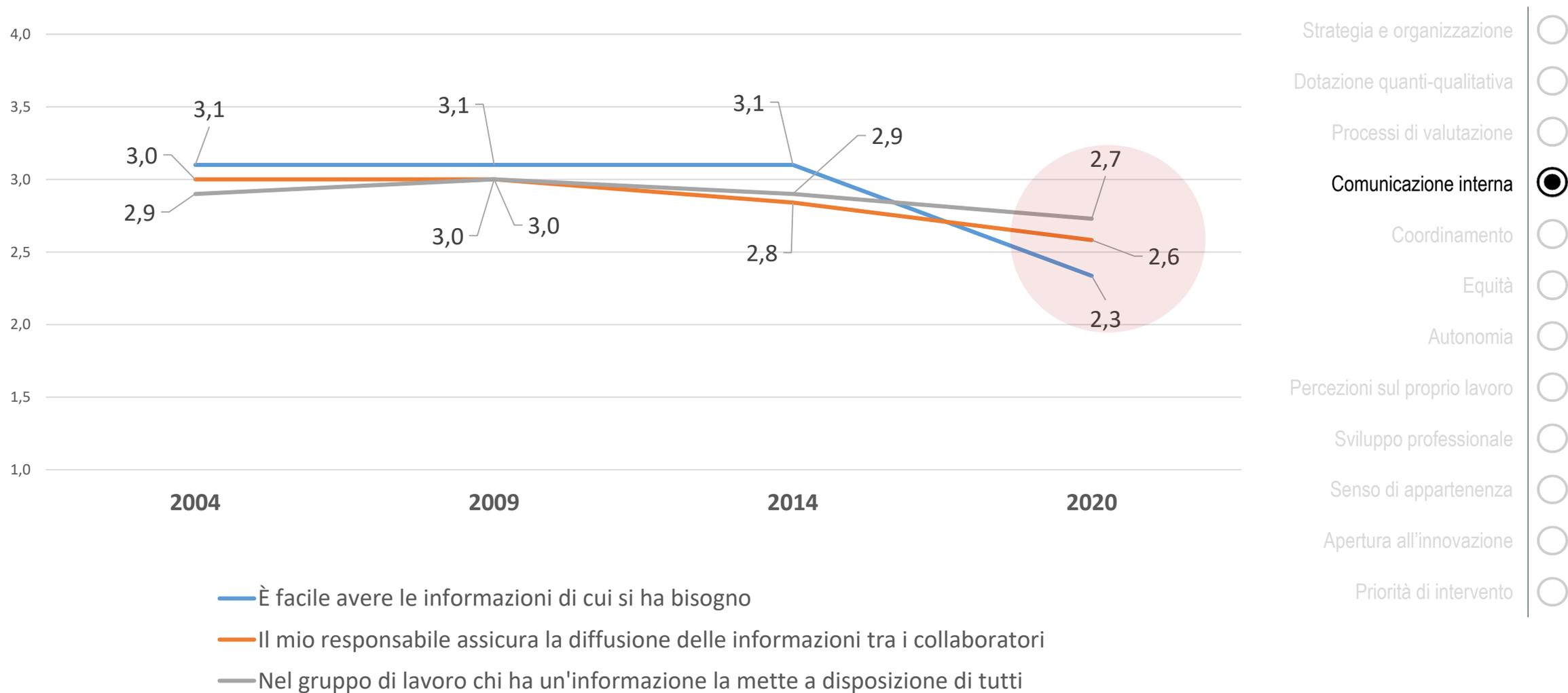
ADEGUATEZZA DI MEZZI E RISORSE A DISPOSIZIONE



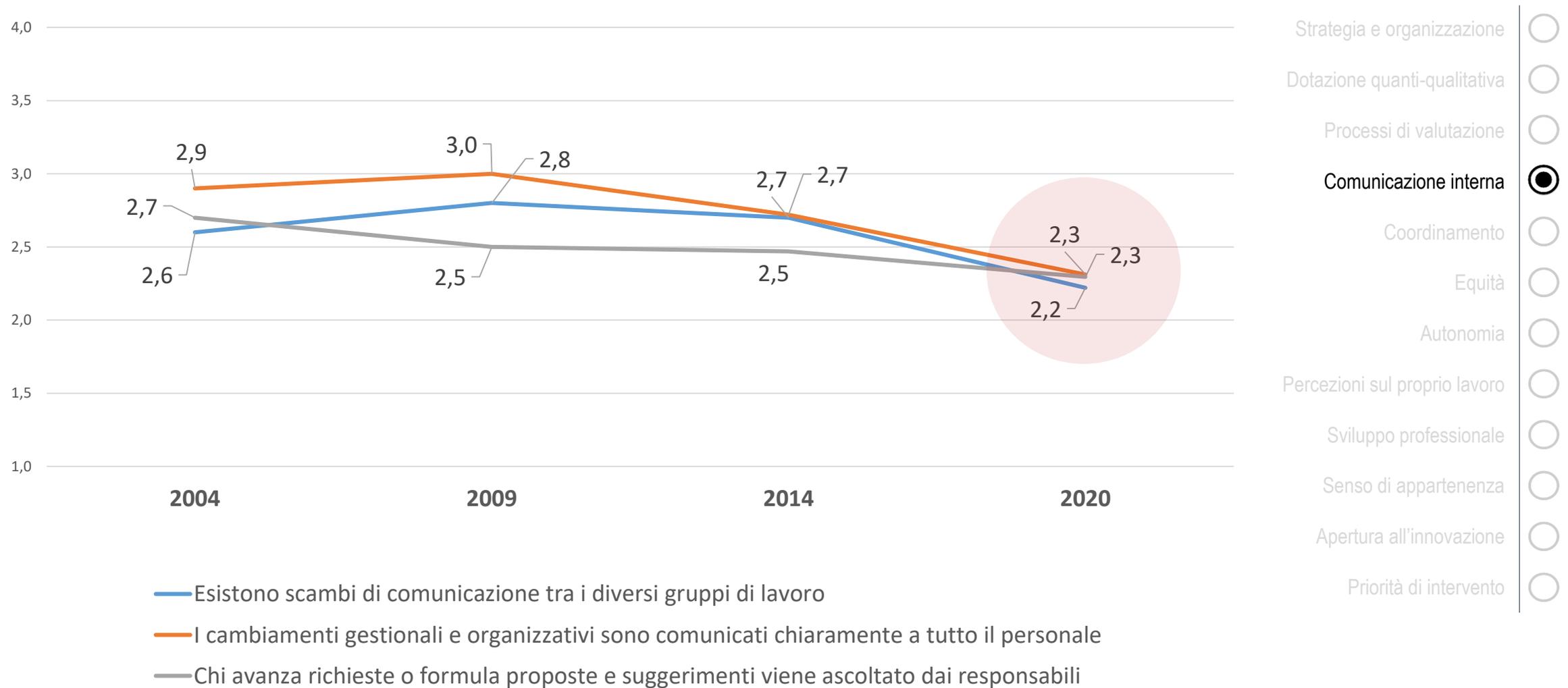
EQUITÀ DEI CRITERI DI VALUTAZIONE E DEGLI INCENTIVI ECONOMICI



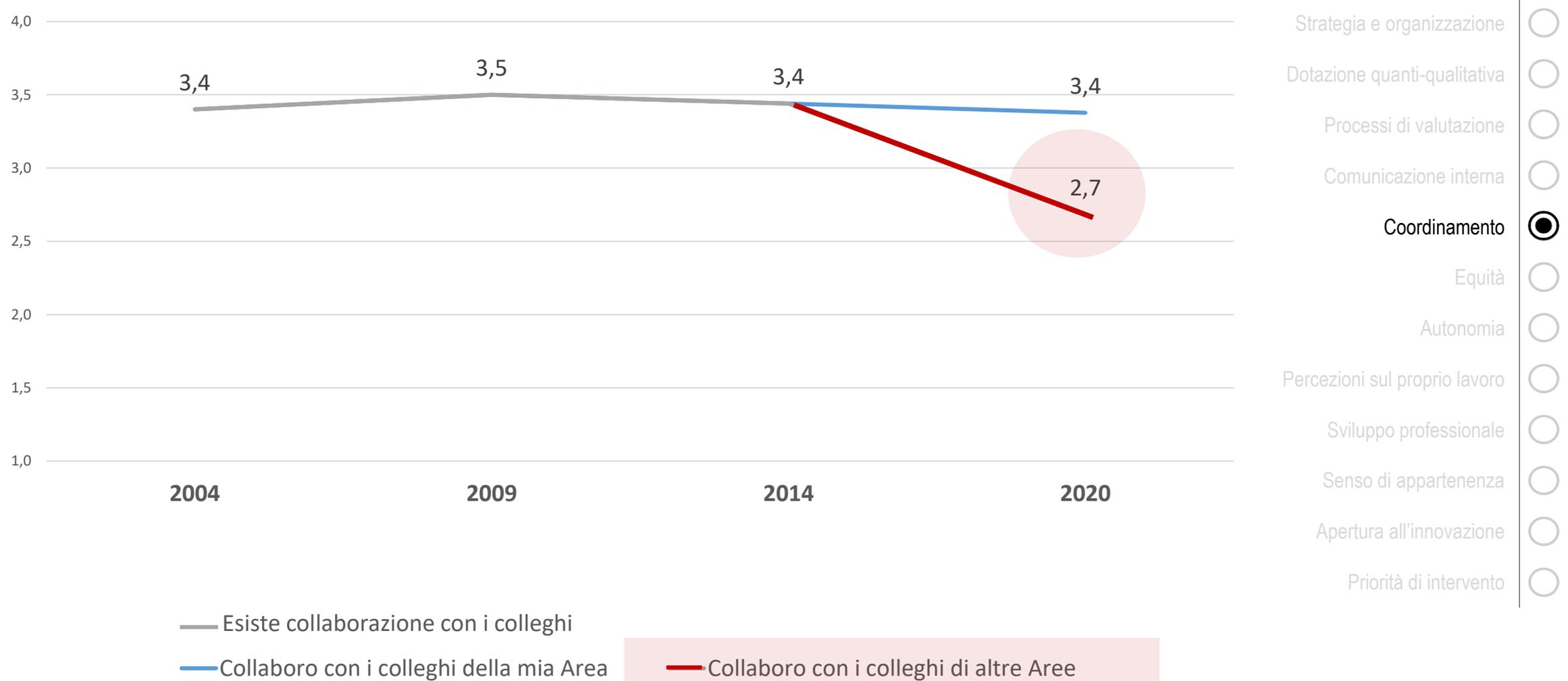
DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI



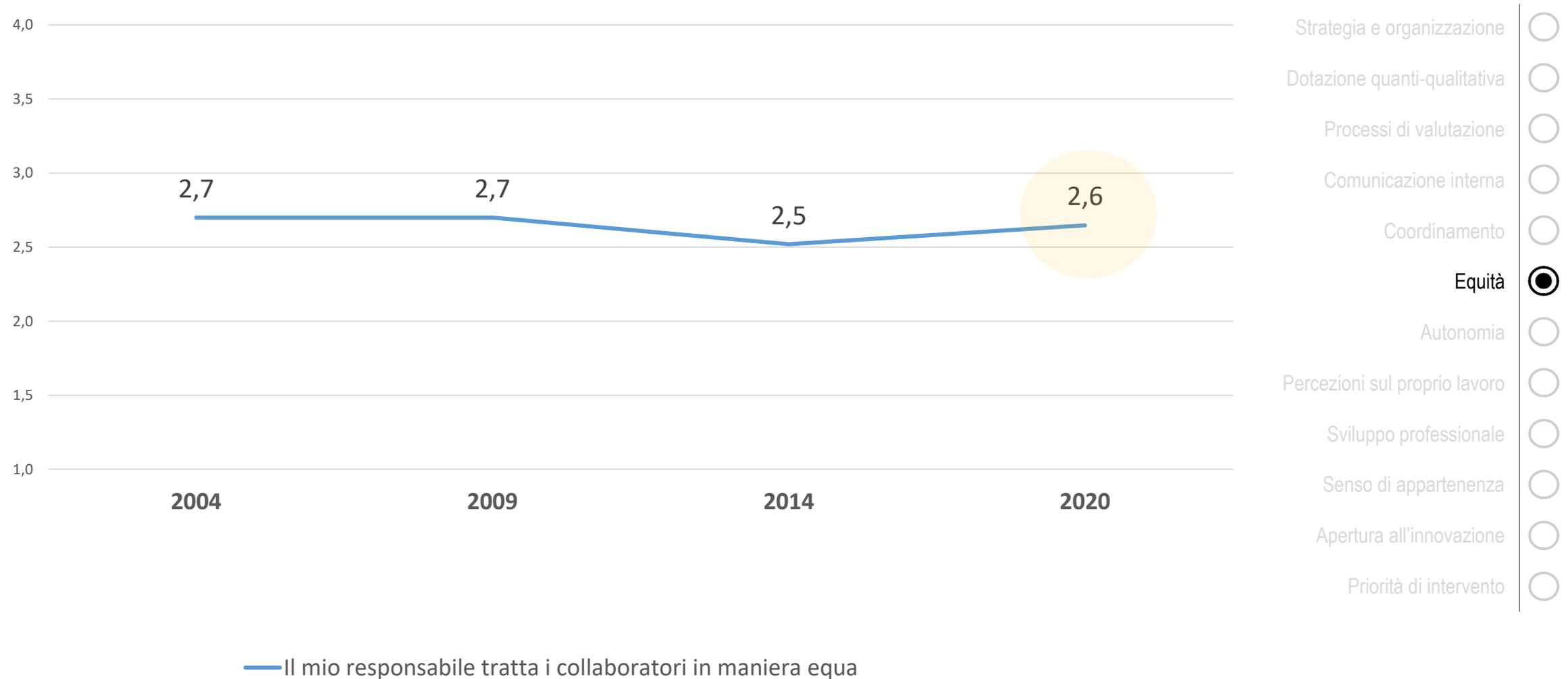
COMUNICAZIONE INTERNA E ASCOLTO



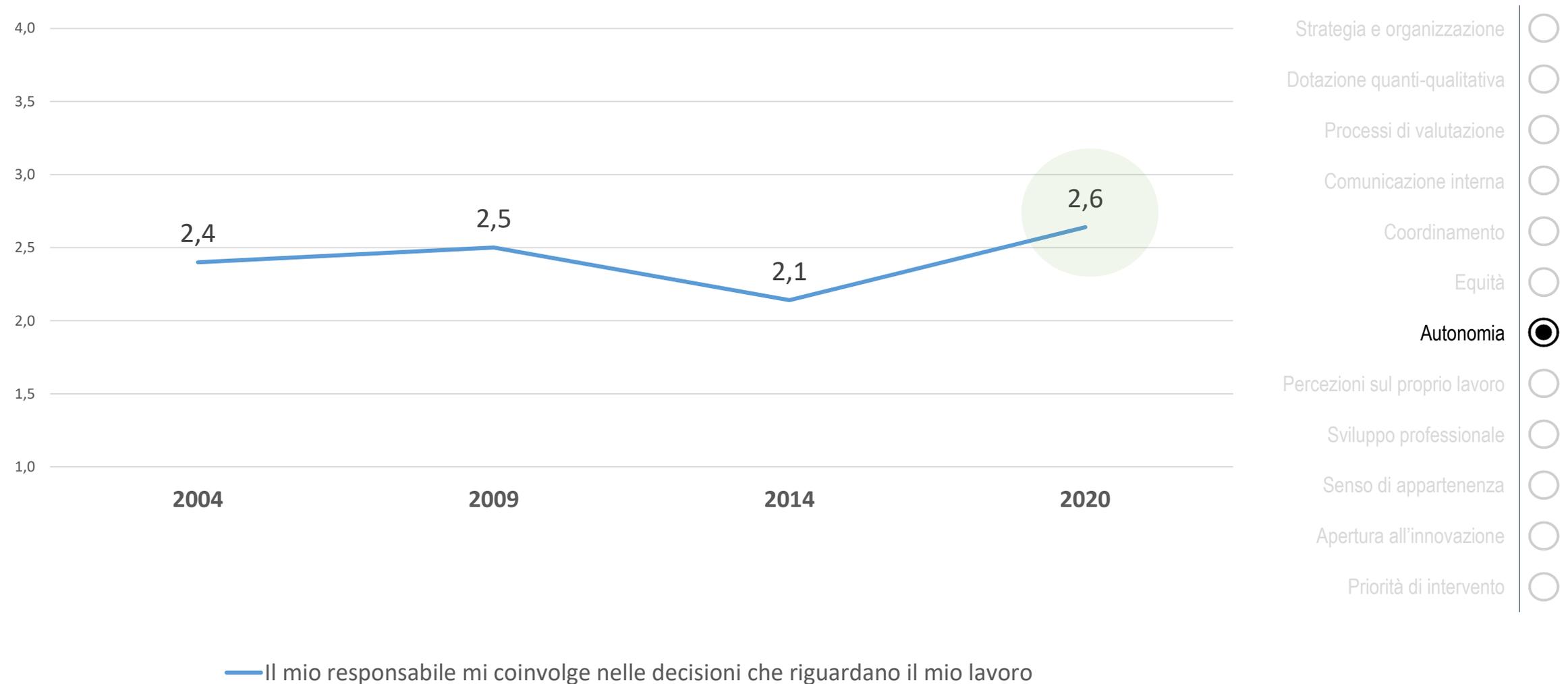
COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI



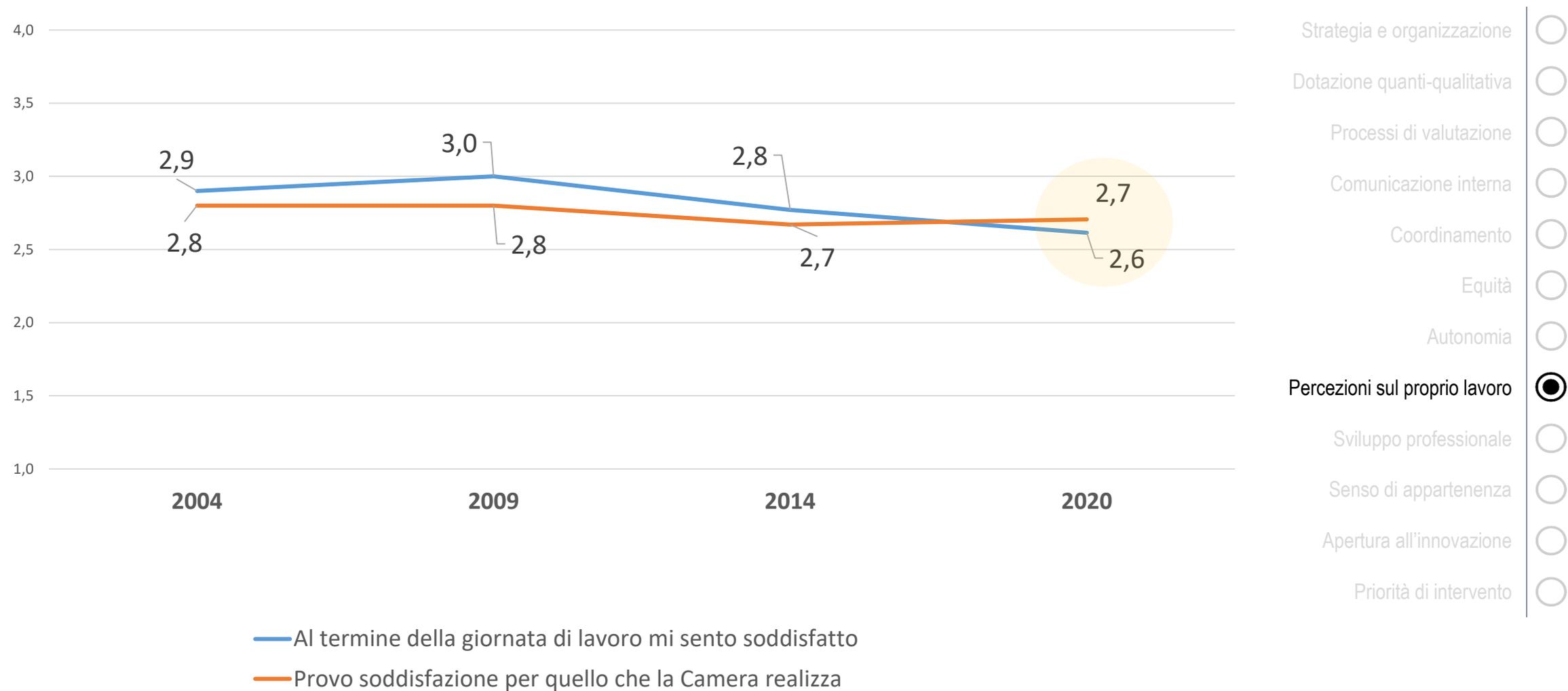
EQUITÀ DI TRATTAMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE



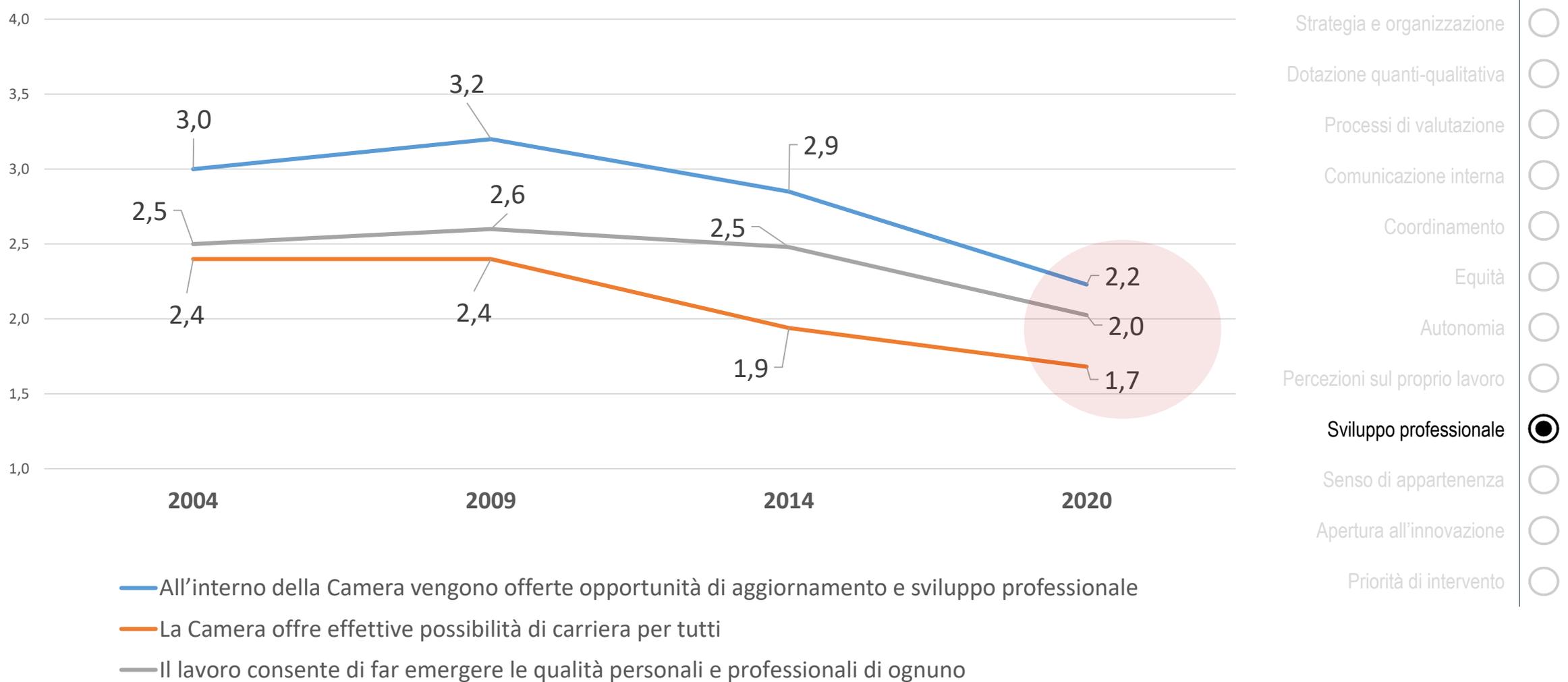
COINVOLGIMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE NEI PROCESSI DECISIONALI



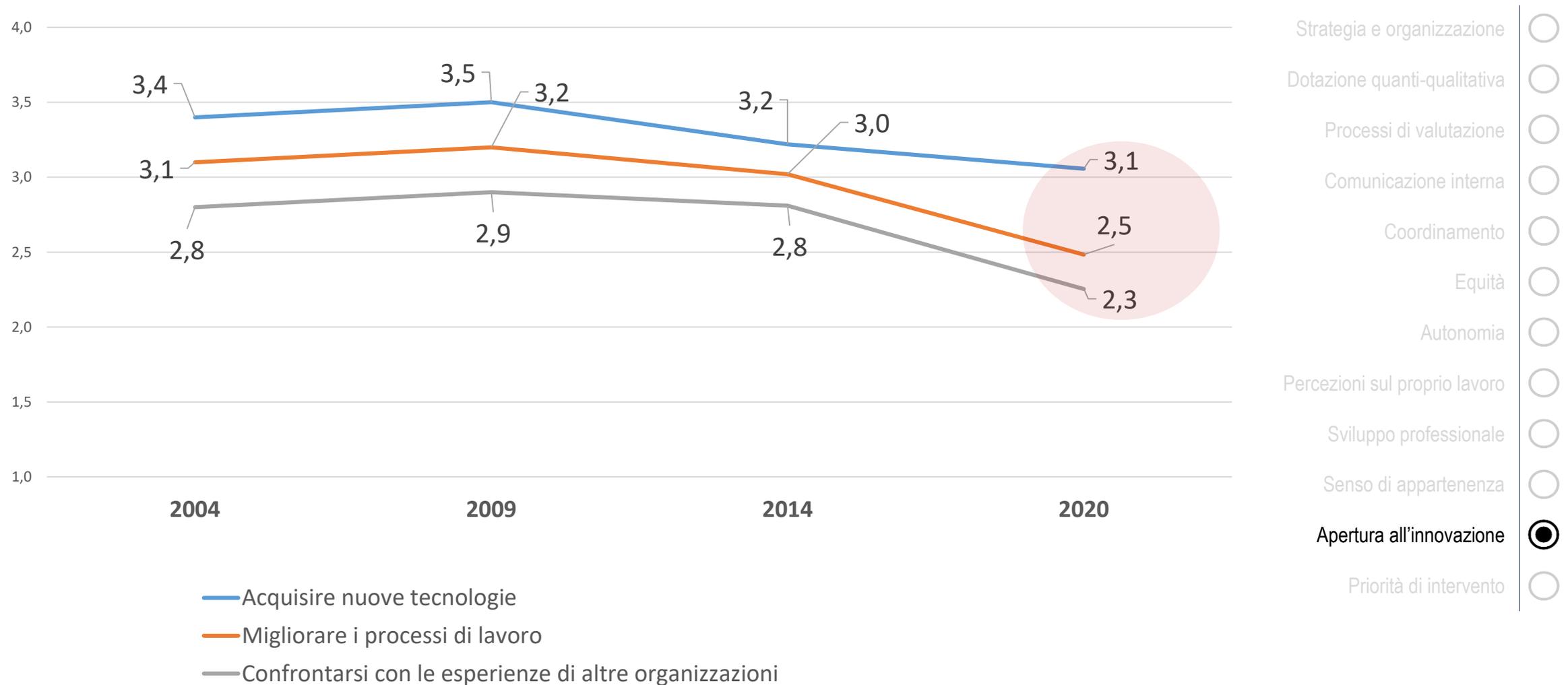
LIVELLO DI SODDISFAZIONE SUL LAVORO



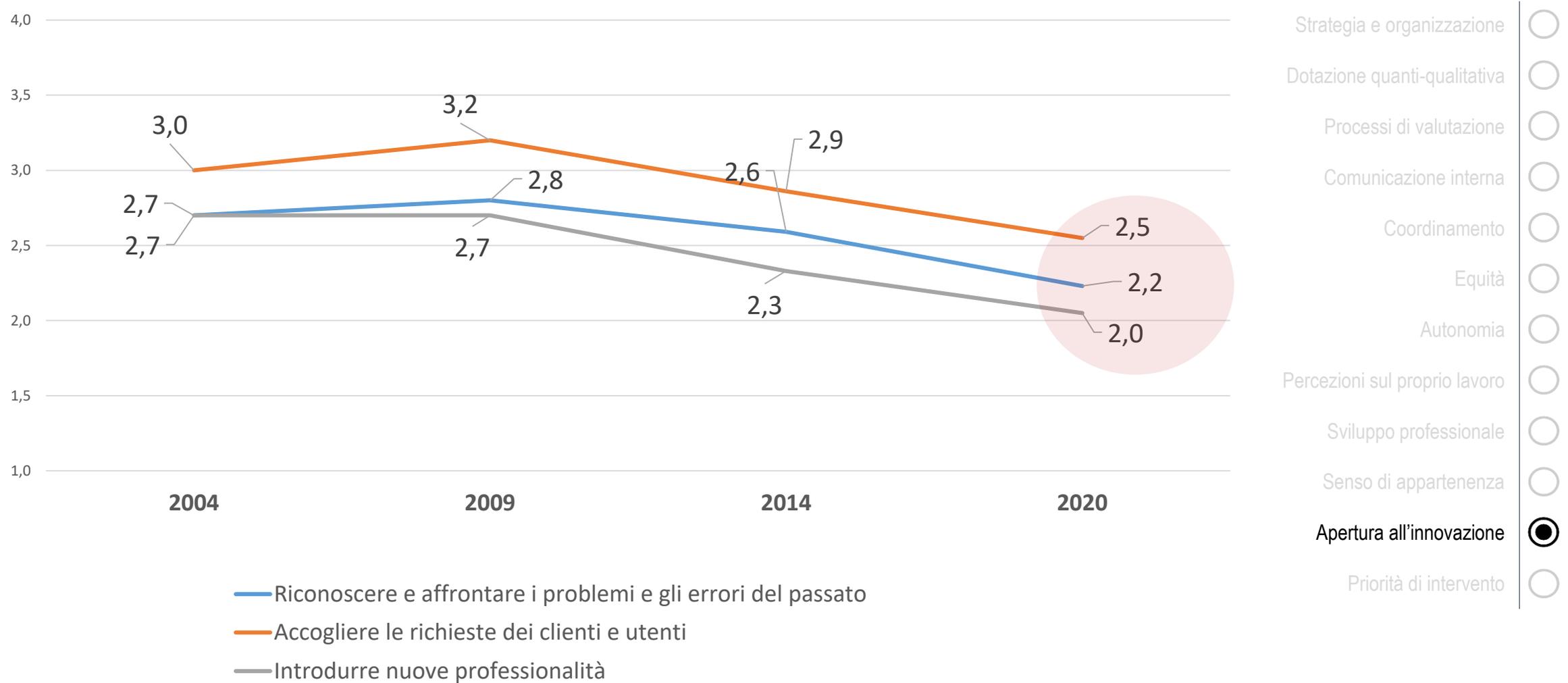
OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE E CARRIERA



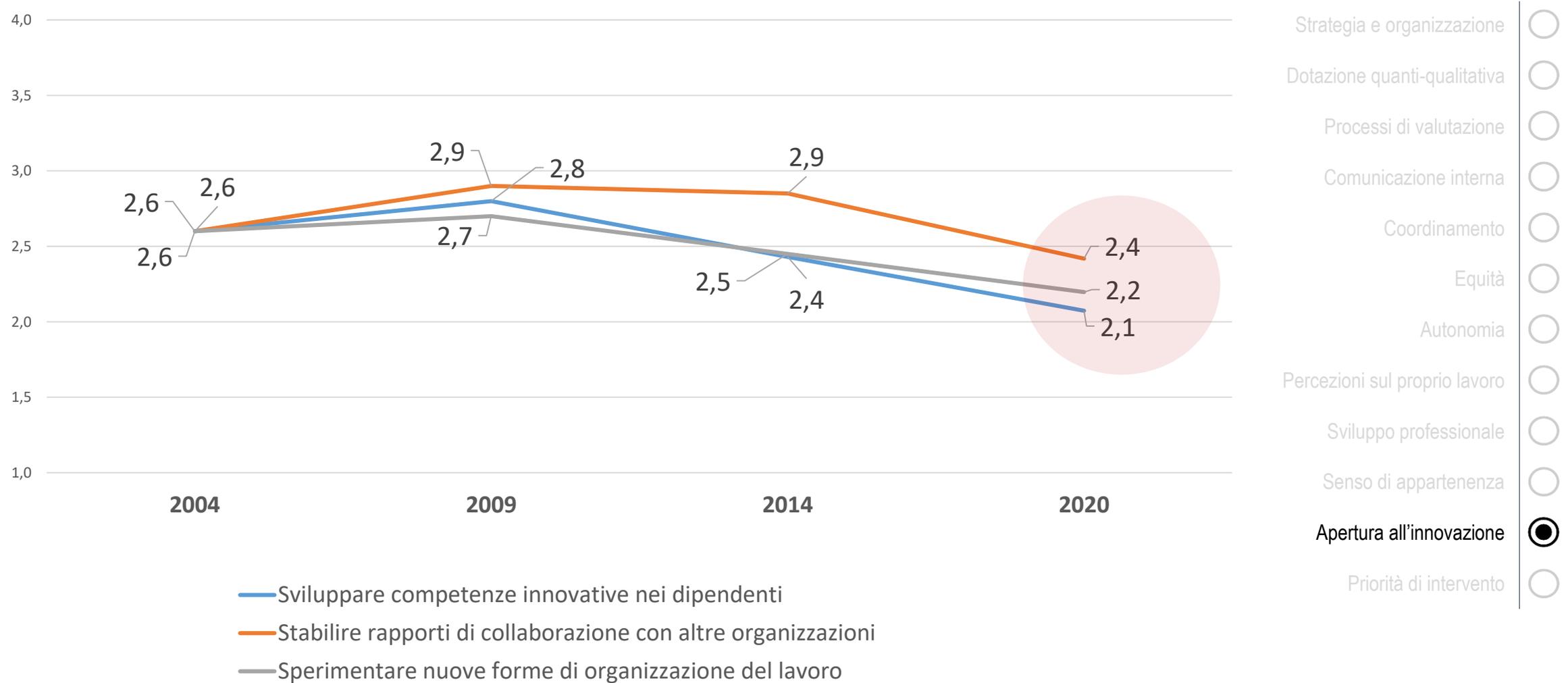
L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A... (1/3)



L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A... (2/3)



L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORO È ATTENTA A... (3/3)



EVOLUZIONE DELLE PRIORITÀ DI INTERVENTO

	2004	2009	2014	2020	
	Comfort dell'ambiente di lavoro	Comfort dell'ambiente di lavoro	Sistema di valutazione e incentivazione	Circolazione e chiarezza delle informazioni	1
	Sistema di valutazione e incentivazione	Sistema di valutazione e incentivazione	Comfort dell'ambiente di lavoro	Sistema di valutazione e incentivazione	2
	Circolazione e chiarezza delle informazioni	Circolazione e chiarezza delle informazioni	Circolazione e chiarezza delle informazioni	Rapporti con superiori	3
	Formazione e aggiornamento professionale	Rapporti con superiori	Rapporti con superiori	Formazione e aggiornamento professionale	4

- Strategia e organizzazione
- Dotazione quanti-qualitativa
- Processi di valutazione
- Comunicazione interna
- Coordinamento
- Equità
- Autonomia
- Percezioni sul proprio lavoro
- Sviluppo professionale
- Senso di appartenenza
- Apertura all'innovazione
- Priorità di intervento

ANALISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE



COMMENTI ALL'ANALISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE (1/2)

- L'analisi dei risultati dell'indagine di clima organizzativo disaggregata per profili professionali evidenzia spazi per possibili interventi differenziati a seconda delle diverse categorie di personale della Camera.
- In linea generale, tutte le categorie professionali esprimono un'esigenza di ricevere maggiori informazioni su programmi e attività della Camera, con particolare riferimento alle categorie B e C (circa il 90% del personale afferente a tali categorie si dichiara abbastanza o molto d'accordo con tale fabbisogno, a fronte dell'85% del personale D). Similmente, anche il rafforzamento delle prassi di lavoro in team rappresenta un bisogno sentito in maniera diffusa e trasversale: 80% per il personale di categoria D, 77% per i C e 73% per i B.
- Una delle dimensioni che evidenzia una variabilità più accentuata è il ricorso a strumenti di natura non monetaria per il riconoscimento del lavoro: in questo caso, il personale di categoria D ritiene a grande maggioranza che tale prospettiva costituisca un'opportunità da perseguire (il 65% si dichiara molto d'accordo, e il 25% abbastanza d'accordo); il personale di categoria B e C esprime pareri nel complesso decisamente a favore di tale possibilità (rispettivamente, 83% e 77,2%), seppure con uno sbilanciamento meno marcato verso punteggi di assoluto supporto (in questo caso, infatti, il rapporto tra chi esprime un punteggio di 3 e di 4 appare più equilibrato).
- Le risposte relative alle percezioni di coinvolgimento da parte del proprio responsabile presentano una peculiarità: a fronte di valori medi simili tra le categorie professionali, si evidenzia una differente distribuzione dei giudizi espressi dai rispondenti. Al crescere della categoria professionale la distribuzione delle percezioni appare più polarizzata verso valori molto negativi (25% per il personale D, a fronte di 10% per il personale B) o molto positivi (30% per i D, 23% per i B): al di là dei fattori contingenti alla base di tale risultato, una possibile interpretazione è che - per ruoli differenti - pesino le diverse aspettative sul grado di coinvolgimento da parte dei responsabili dei gruppi di lavoro.

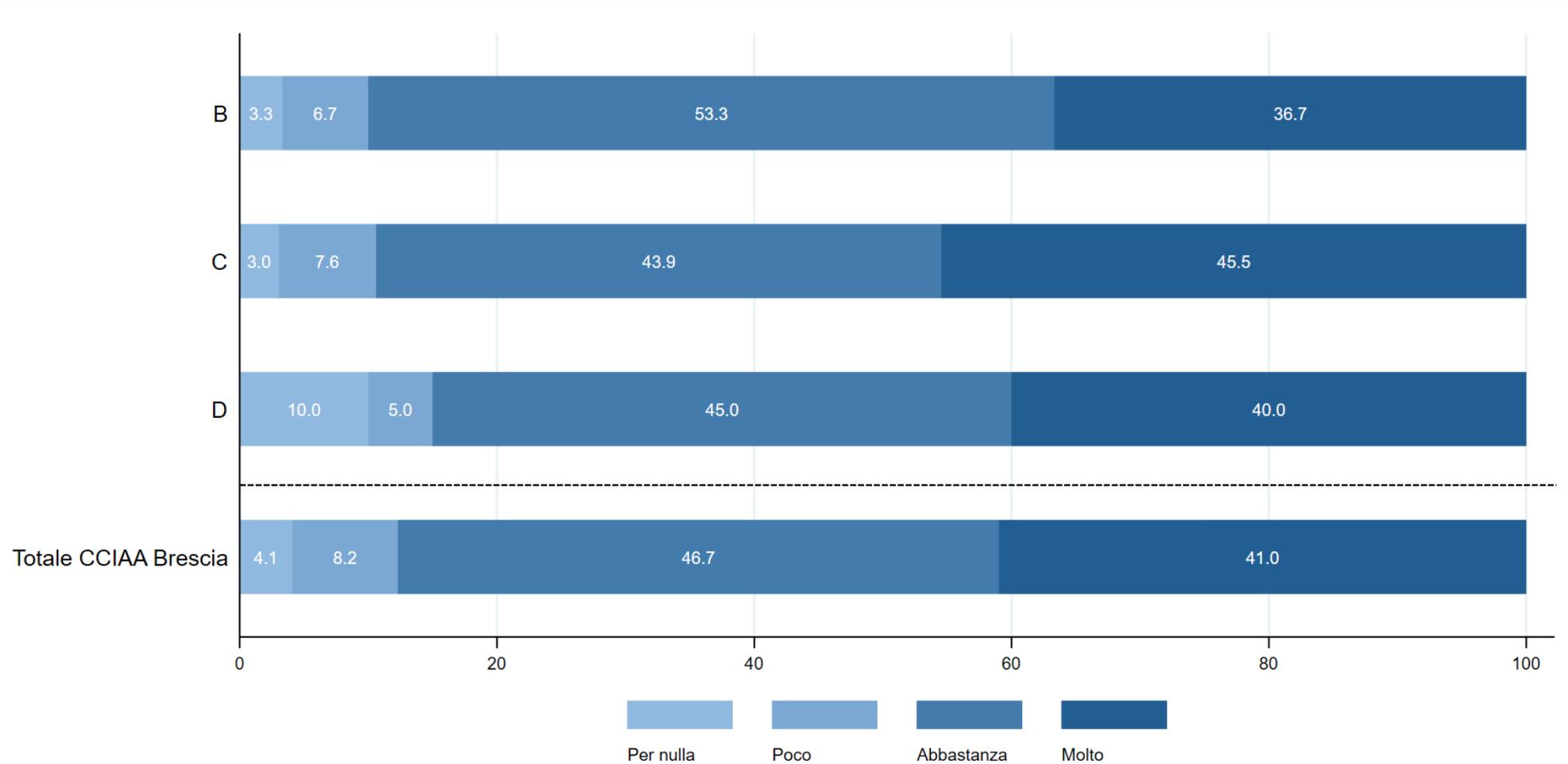


COMMENTI ALL'ANALISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE (2/2)

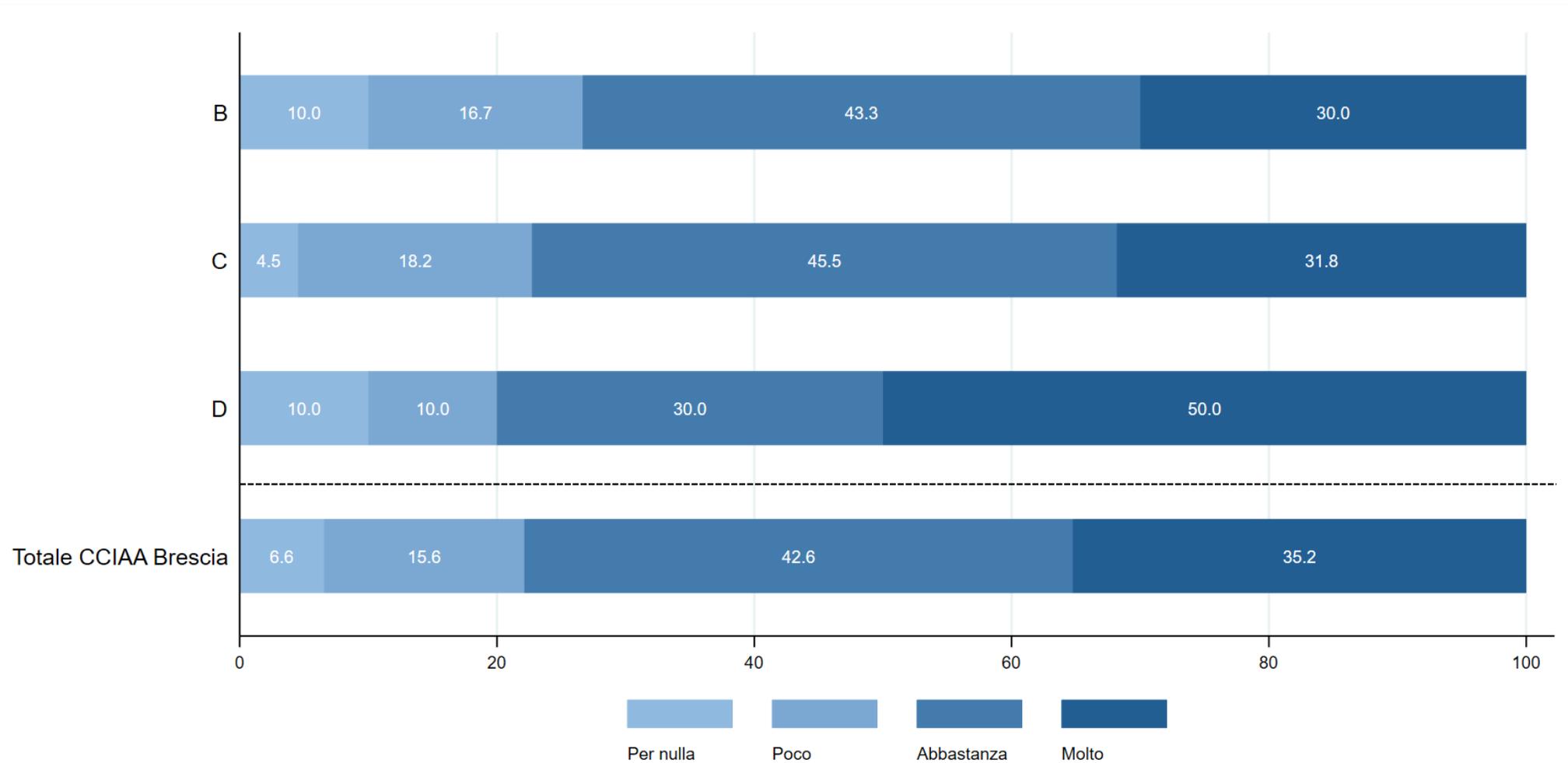
- Le percezioni sul margine di intervento dei singoli sulla programmazione del proprio lavoro, seppure prevedibilmente poco più alto per il personale di categoria D, risulta tuttavia positivo per più del 50% in tutte le categorie professionali.
- Con riferimento alle percezioni di impatto del proprio lavoro sui bisogni esterni, tutte le categorie esprimono un'ampia consapevolezza dei benefici dell'attività professionale sull'utenza e del significato della stessa, al di là delle singole mansioni assegnate agli individui. D'altra parte, è sentito in maniera diffusa il bisogno di vedere meglio valorizzato il proprio contributo personale e individuale (in modo particolare dal personale di categoria B: 90%). Specularmente, il fabbisogno di investire sulla propria professionalità e aggiornare le competenze è un'esigenza sentita da tutta l'organizzazione, ma in maniera particolarmente intensa dal personale di categoria B (90%) e C (91%). Sembra che tale dinamica si ritrovi, fisiologicamente, anche nei livelli di motivazione autodichiarati dai rispondenti: abbastanza o molto positivi i giudizi del 57% del personale in categoria B, 67% per il personale C e 70% per il personale D.
- Merita attenzione, infine, l'item relativo alla disponibilità del personale ad assumere responsabilità ulteriori a fronte di opportunità di crescita professionale: in questo caso, infatti, tutto il personale esprime un'elevatissima disponibilità indipendentemente dal proprio inquadramento (il personale di categoria B, ad esempio, si dichiara propenso nel 93% dei casi). In parallelo a questo risultato dev'essere letto anche l'item relativo alla disponibilità del personale ad occuparsi di contenuti di lavoro nuovi: anche in questo caso, la grande maggioranza del personale di tutta l'organizzazione dichiara un'apertura ad affrontare nuove sfide lavorative all'interno della Camera, con particolare riferimento ai dipendenti di categoria C e D, tra i quali la percentuale di chi accoglierebbe con favore tale opportunità raggiunge complessivamente l'80%.



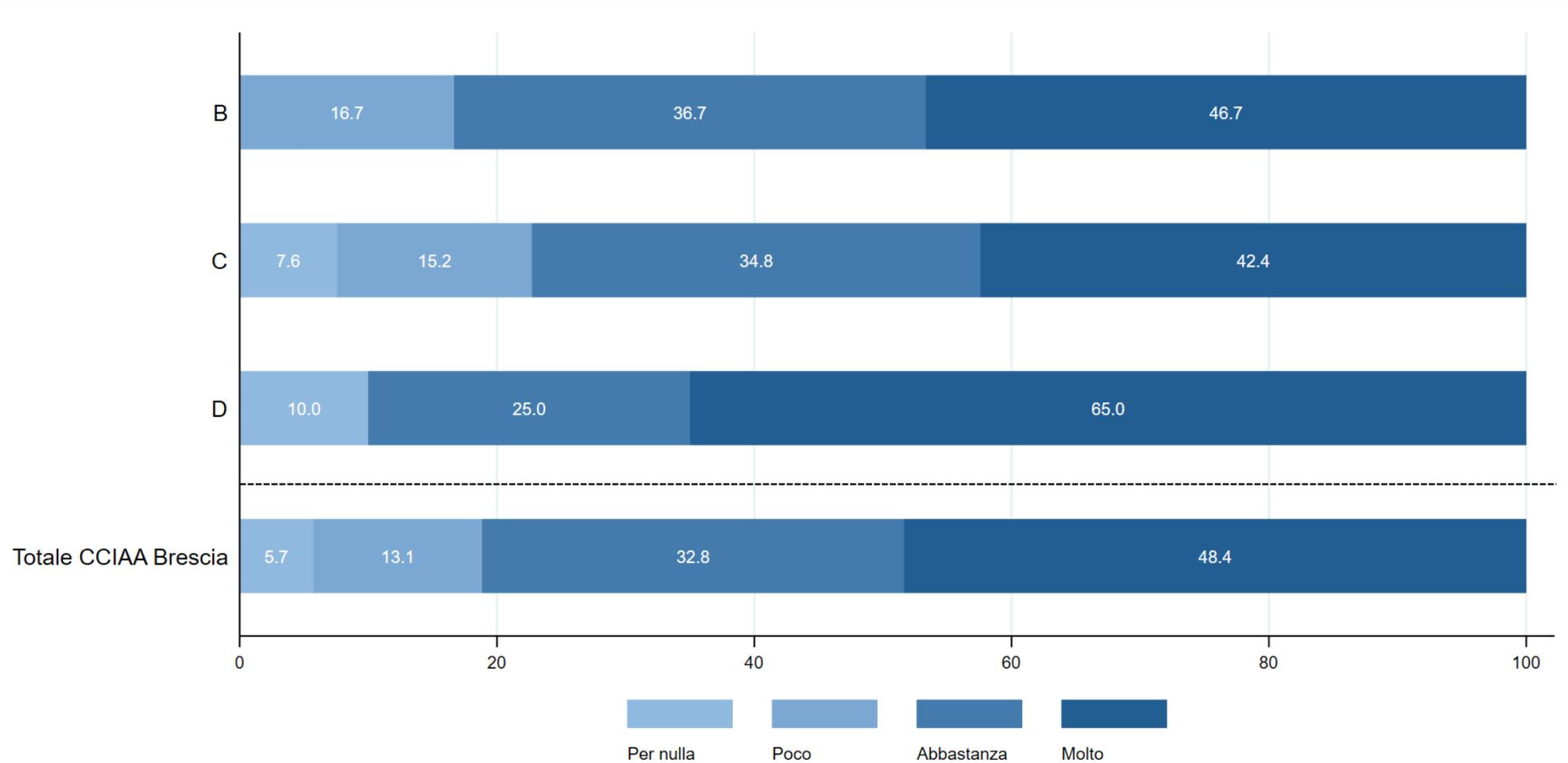
MI PIACEREBBE RICEVERE PIÙ INFORMAZIONI SUI PROGRAMMI E LE ATTIVITÀ DELLA CAMERA



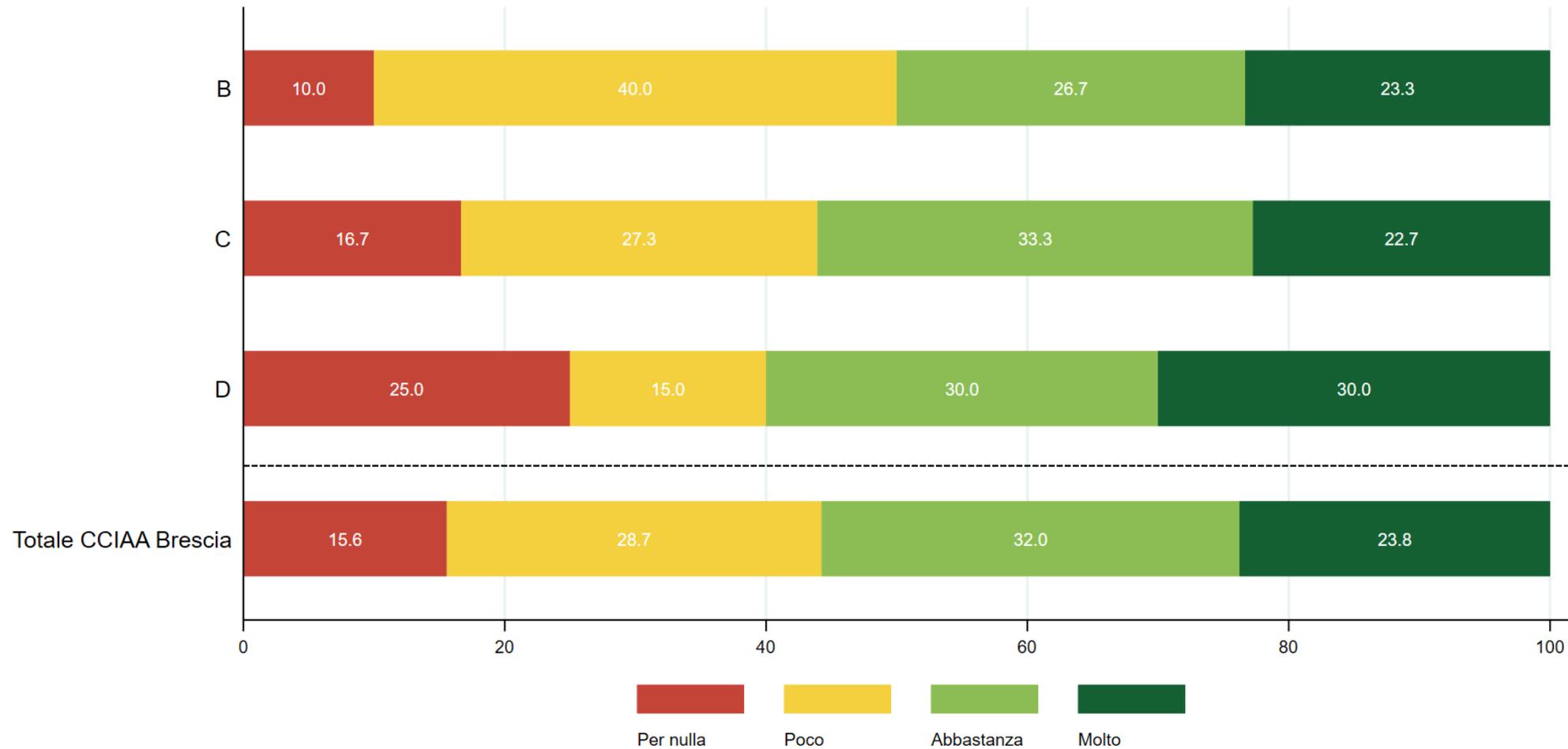
MI PIACEREBBE LAVORARE DI PIÙ IN TEAM CON ALTRI COLLEGHI



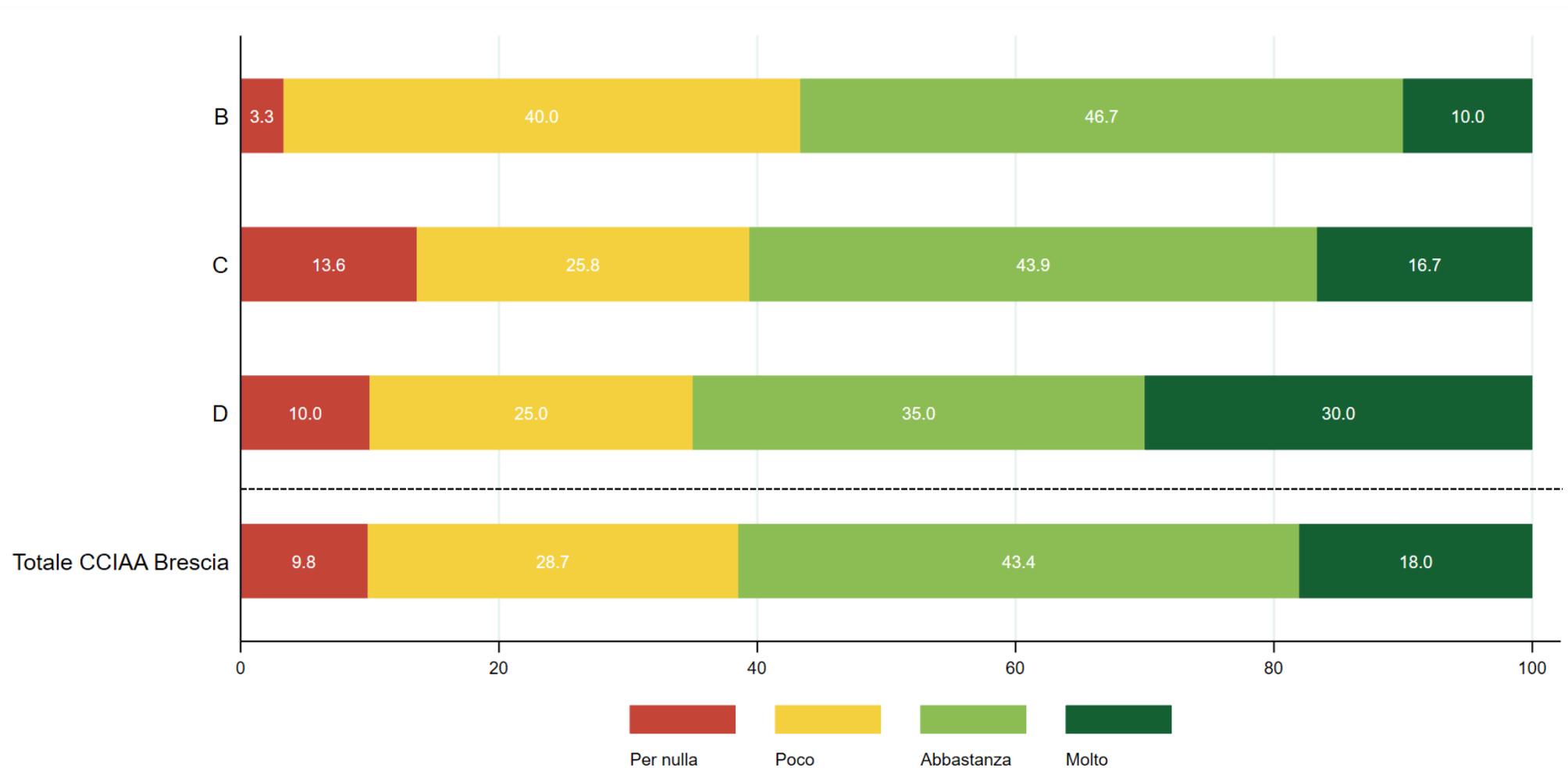
RITENGO IMPORTANTE CHE IL MERITO SIA RICONOSCIUTO ANCHE ATTRAVERSO STRUMENTI NON MONETARI



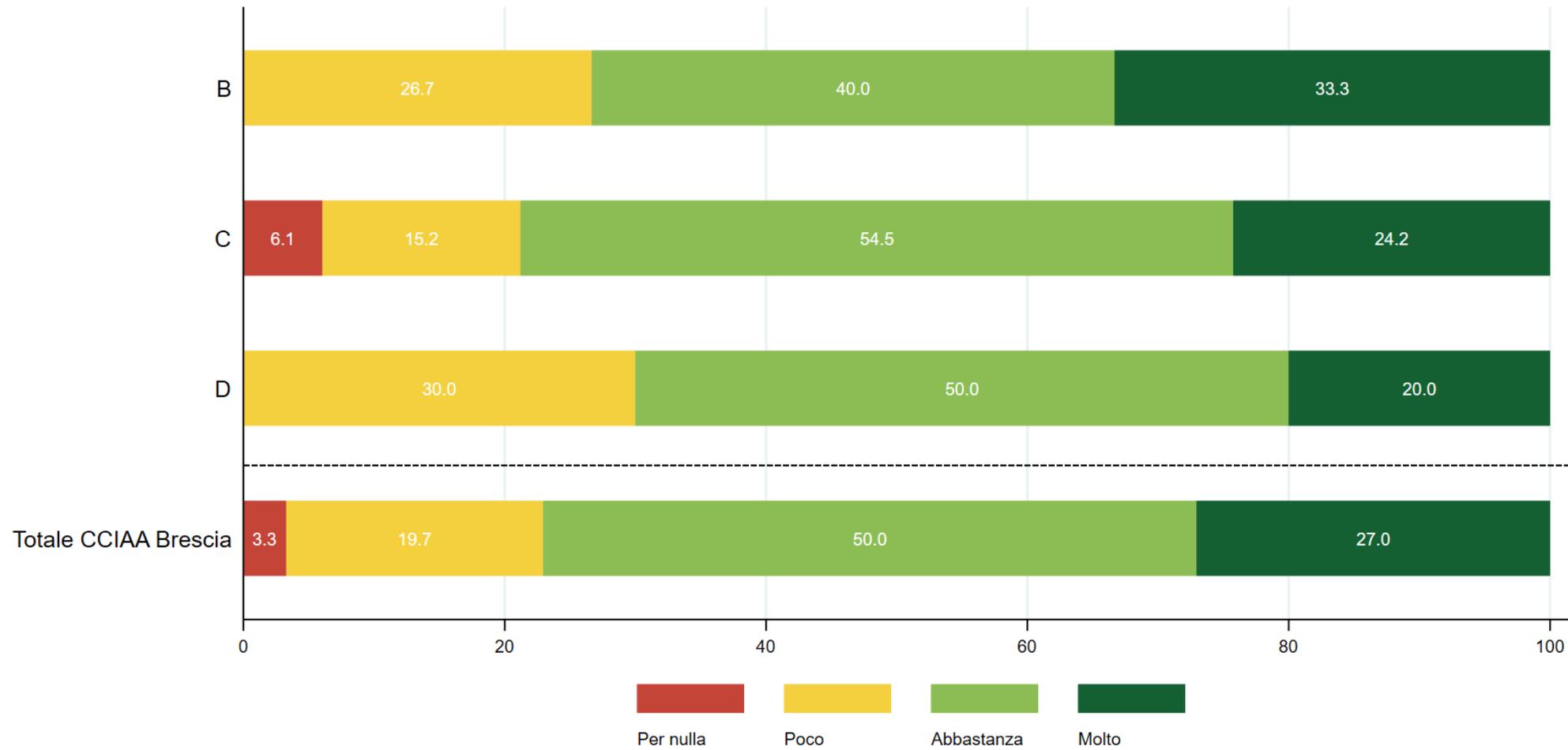
IL MIO RESPONSABILE MI COINVOLGE NELLE DECISIONI CHE RIGUARDANO IL MIO LAVORO



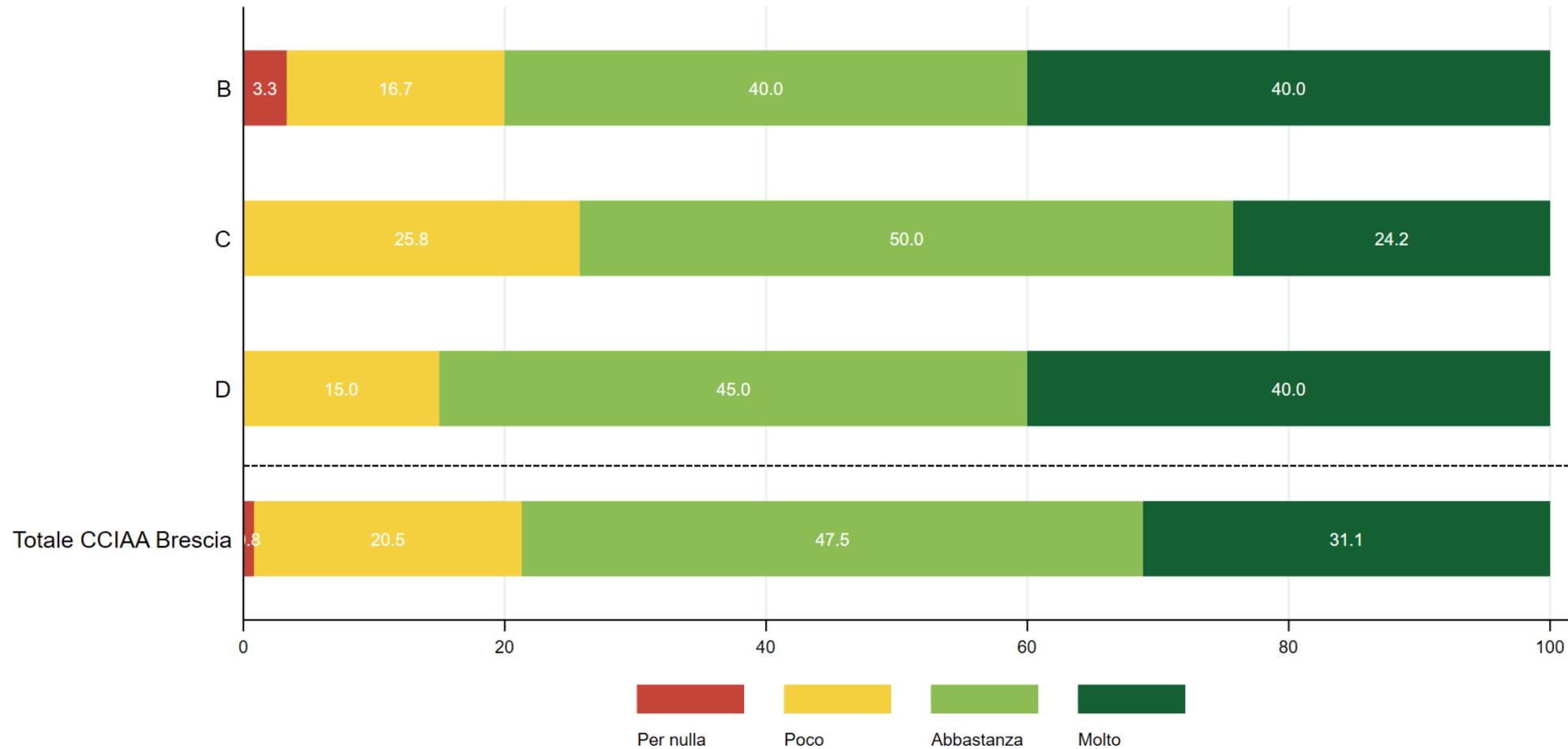
HO UN CERTO MARGINE DI AZIONE/CONTROLLO SU COSA IL MIO RESPONSABILE MI ASSEGNA COME OBIETTIVO DEL MIO LAVORO



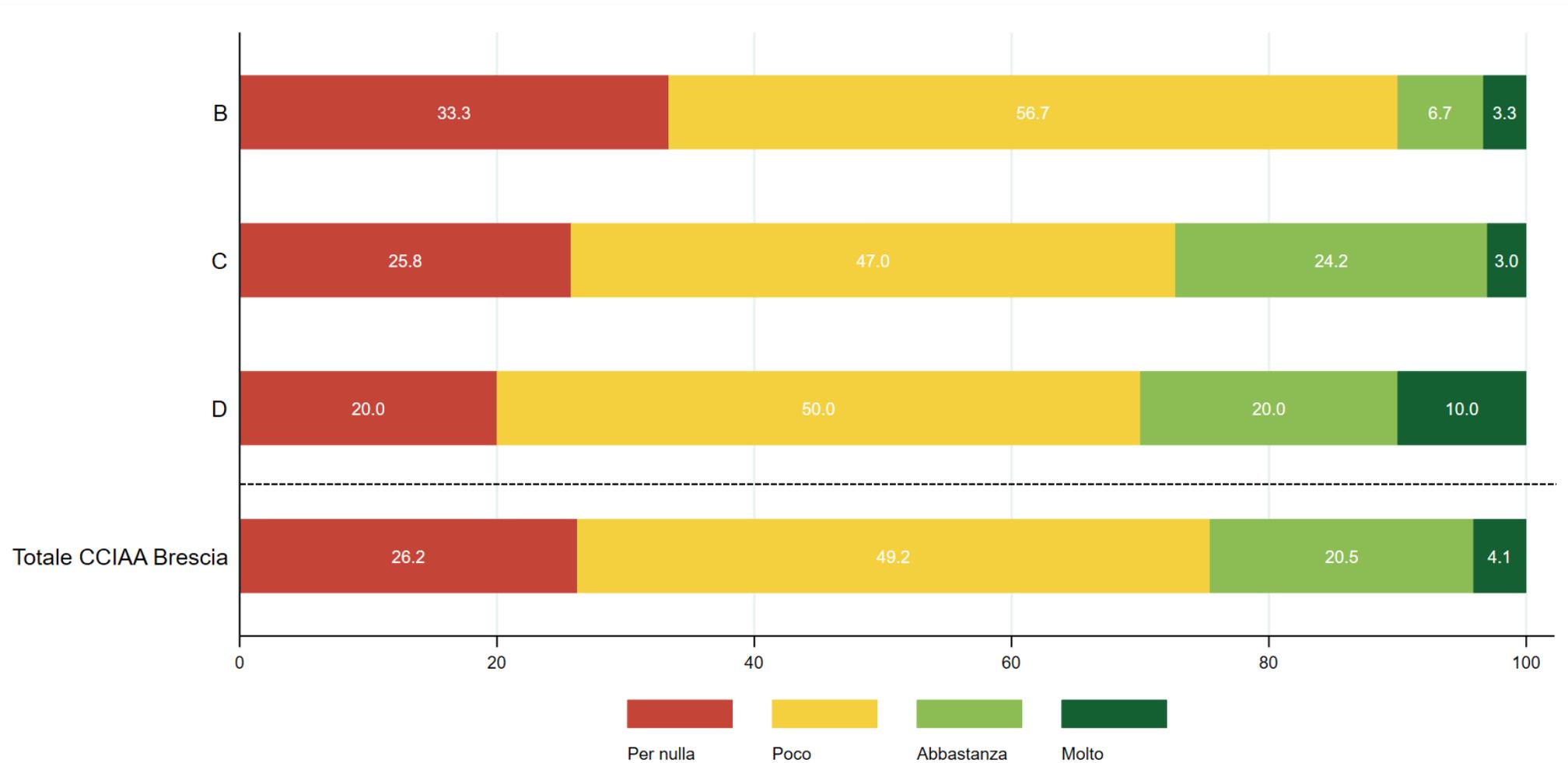
SENTO DI POTER AVERE UN IMPATTO POSITIVO SUGLI ALTRI ATTRAVERSO IL MIO LAVORO



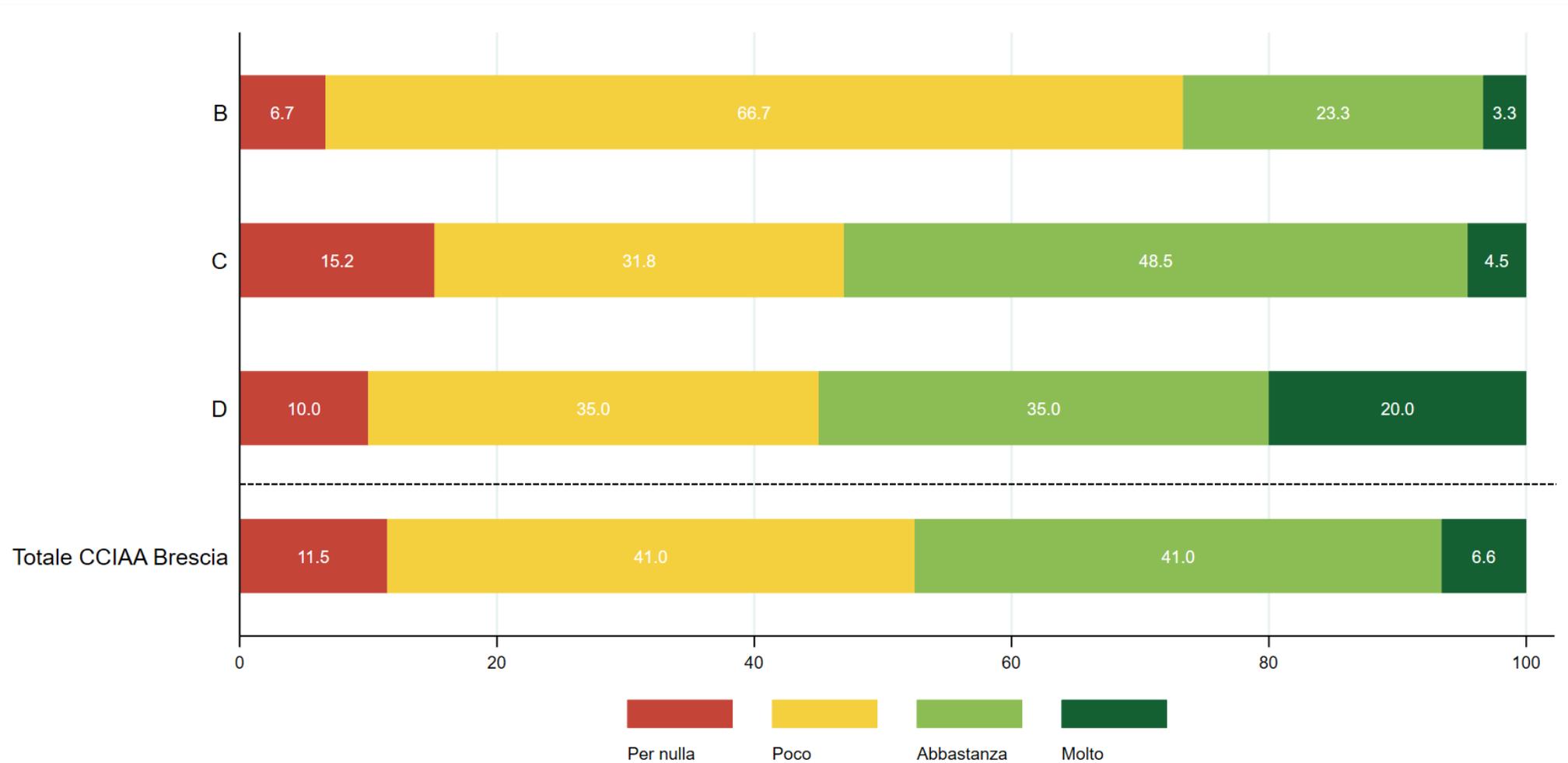
SONO CONSAPEVOLE DEL MODO IN CUI IL MIO LAVORO DETERMINA BENEFICI PER GLI ALTRI



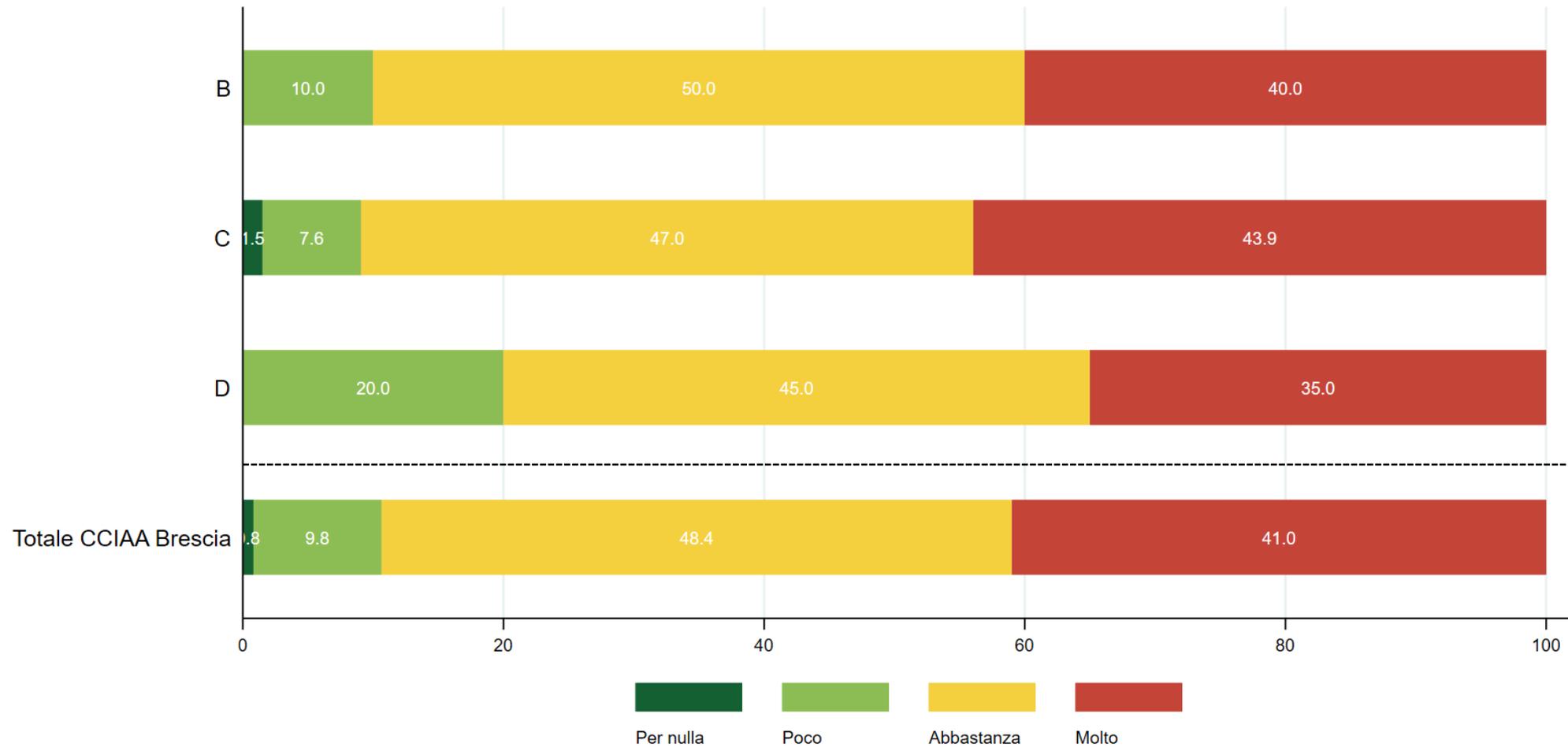
IL LAVORO CONSENTE DI FAR EMERGERE LE QUALITÀ PERSONALI E PROFESSIONALI DI OGNUNO



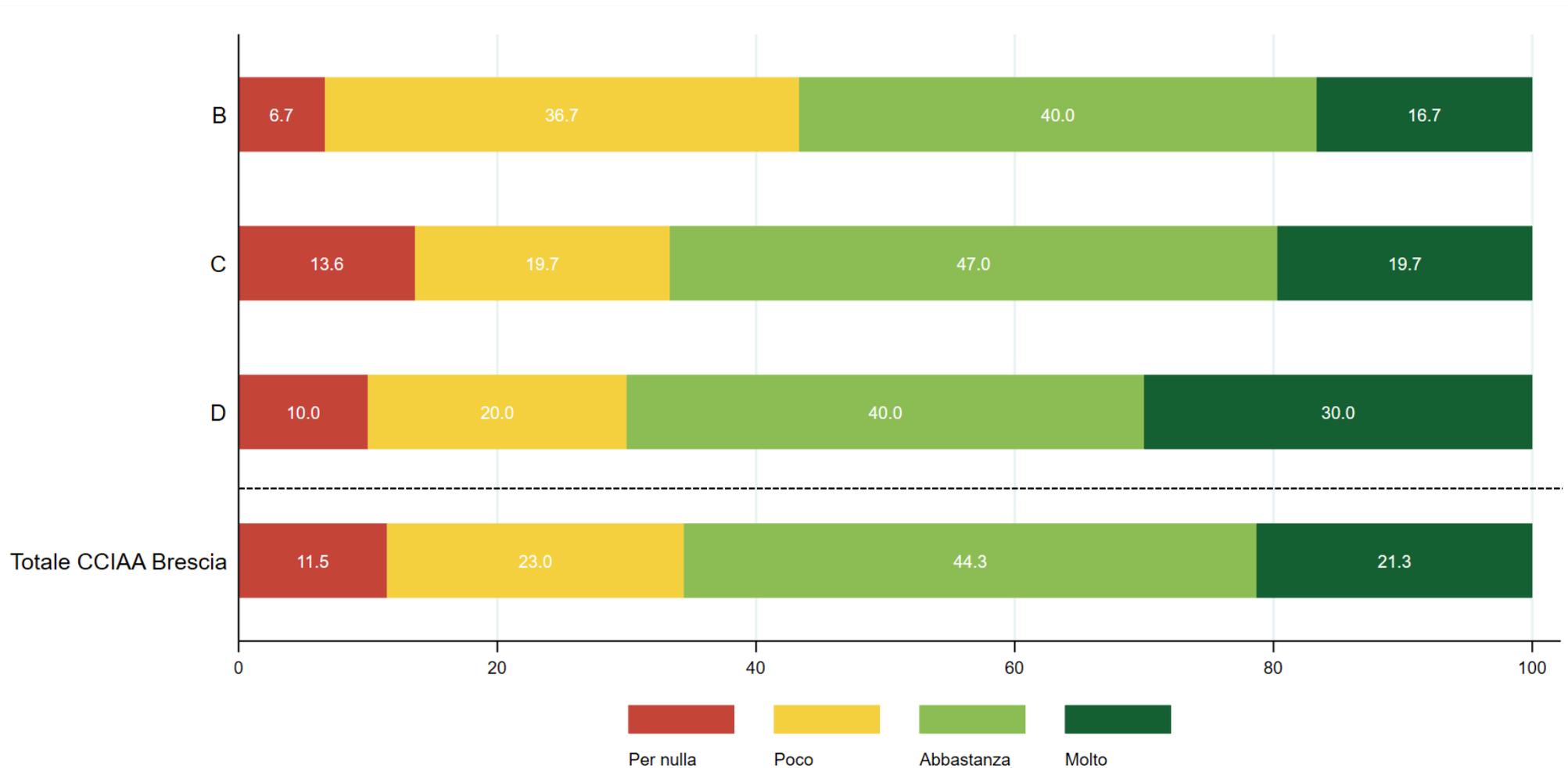
LE ATTIVITÀ FORMATIVE ORGANIZZATE DALL'ENTE A CUI HO PARTECIPATO SONO COERENTI CON I MIEI FABBISOGNI DI SVILUPPO PROFESSIONALE



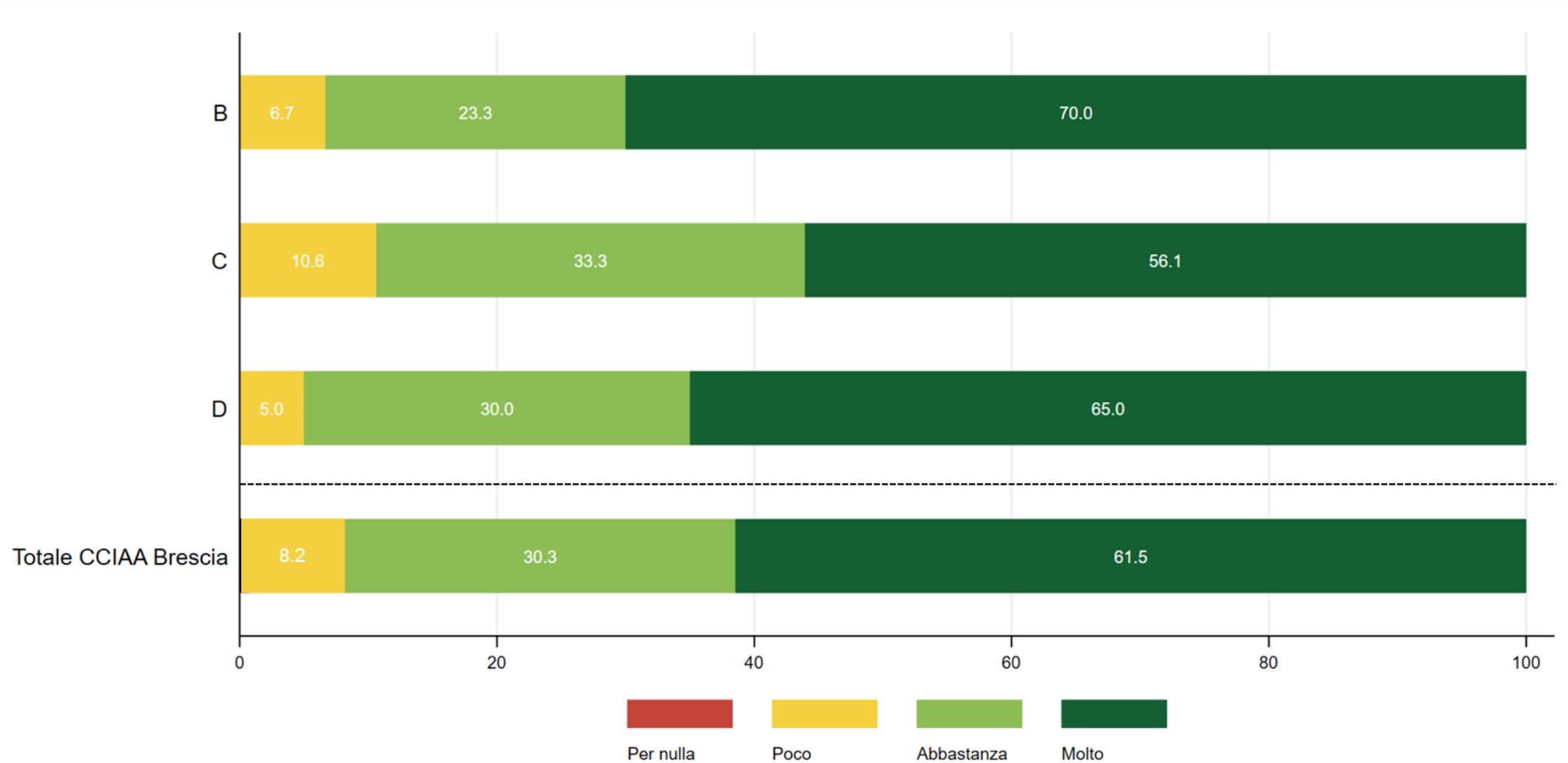
SENTO IL BISOGNO DI AGGIORNARE LE MIE COMPETENZE



SONO MOTIVATO A DARE IL MIO CONTRIBUTO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE



SAREI DISPONIBILE AD AVERE MAGGIORE AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ PER FAVORIRE LA MIA CRESCITA PROFESSIONALE



MI PIACEREBBE OCCUPARMI DI COSE NUOVE

