



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale



Indagine sul benessere organizzativo 2023

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale



Indice

Premessa.....	4
1. Analisi dei partecipanti all'indagine.....	4
2. Benessere organizzativo	8
2.1 Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	8
2.2 Discriminazioni	12
2.3 L'equità della mia amministrazione	17
2.4 Carriera e sviluppo professionale	19
2.5. Il mio lavoro.....	22
2.6. Il mio lavoro e la vita privata.....	27
2.7. I miei colleghi	29
2.8. Il contesto del mio lavoro	32
2.9. Il senso di appartenenza	34
2.10. L'immagine della mia amministrazione	36
2.11. Importanza degli ambiti di indagine	38
2.12. Lo smart working.....	42
3. Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione	48
3.1. La mia organizzazione	48
4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura.....	50
4.1 Le mie performance	50
4.2 Il funzionamento del sistema	52
4.3 Il dirigente responsabile e la mia crescita.....	55
4.4 Il dirigente responsabile e la gestione organizzativa	59

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia di AgID, nell'ambito delle proprie competenze e come inserito anche nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP), ha effettuato la terza indagine sul benessere organizzativo per i dipendenti dell'Agenzia.

Il questionario sul benessere organizzativo è un valido strumento utile al miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente; contribuisce a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto lavorativo di riferimento.

L'indagine comprende tre sezioni diverse: benessere organizzativo; grado di condivisione del sistema di valutazione; valutazione del dirigente responsabile di struttura. Completa il questionario una sezione con i dati del soggetto compilante.

Nelle domande viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 5 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante con la seguente gradazione: in totale disaccordo con l'affermazione, in parziale disaccordo con l'affermazione, neutrale, in parziale accordo con l'affermazione, in totale accordo con l'affermazione.

L'indagine, somministrata attraverso la piattaforma Limesurvey, garantisce l'anonimato e l'invio di un solo questionario per ogni partecipante. È stata attiva nel seguente intervallo temporale:

- Data/ora d'inizio: 14.12.2023 12:00
- Data/ora di scadenza: 30.12.2023 12:00

Con riferimento ai partecipanti:

- Totale inviti inviati: 140
- Totale questionari completati: 88

Il presente documento contiene una prima parte con i dati di tipo anagrafico relativi ai partecipanti e una seconda parte con la panoramica delle tre sezioni del questionario, per le quali si sono riportate tutte le risultanze.

I grafici mostrano le percentuali con i numeri decimali; nella parte testuale, al contrario, si sono riportati i numeri naturali, mediante arrotondamento dei decimi per eccesso o per difetto.

1. Analisi dei partecipanti all'indagine

Hanno partecipato all'indagine, tramite compilazione dell'apposito questionario, 88 dipendenti, di cui il 41% donne e il 49% uomini, il 2% ha indicato "altro"; l'8% ha preferito non indicare il genere.

Per quanto riguarda l'età, il 91% dei partecipanti ha indicato la fascia di appartenenza, evidenziando la seguente distribuzione: 7% nella fascia fino ai 30 anni, 9% nella fascia 31-40 anni, 27% nella fascia 41-50 anni, 36% nella fascia 51-60 anni e 11% in quella dai 61 anni in su.

L'82% dei partecipanti ha indicato di non avere figli in età prescolare.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto di lavoro, il 69% ha dichiarato di essere assunto a tempo indeterminato, mentre il 22% a tempo determinato.

Dal punto di vista dell'anzianità di servizio, la maggioranza (45%) ha indicato un'anzianità inferiore ai 5 anni, il 36% ha indicato un'anzianità superiore ai 20 anni, l'8% ha indicato una anzianità da 5 a 10 anni e il 10% da 11 a 20 anni.

I partecipanti risultano assegnati per il 28% alla Direzione Governance e Vigilanza, per il 25% ad un Ufficio a diretto riporto del Direttore Generale, per il 24% ad un Ufficio in diretta collaborazione al Direttore Generale e per il 23% alla Direzione Progetti e Piattaforme.

Infine, per quanto concerne il tragitto casa-lavoro, la maggioranza dei partecipanti ha dichiarato di impiegare oltre 60 minuti (37,5%), il 22% tra 40 e 60 minuti, ancora il 22% tra 20 e 40 minuti e solo il 14% tra 10 e 20 minuti.

Il 59% dei dipendenti per recarsi al lavoro utilizza il mezzo proprio, mentre il 36% ricorre ai mezzi pubblici.

Di seguito si riporta, sotto forma di grafici a torta, il dettaglio sui principali dati (anagrafici e di servizio) relativi ai partecipanti all'indagine.

Grafico 1: *Genere dei partecipanti.*

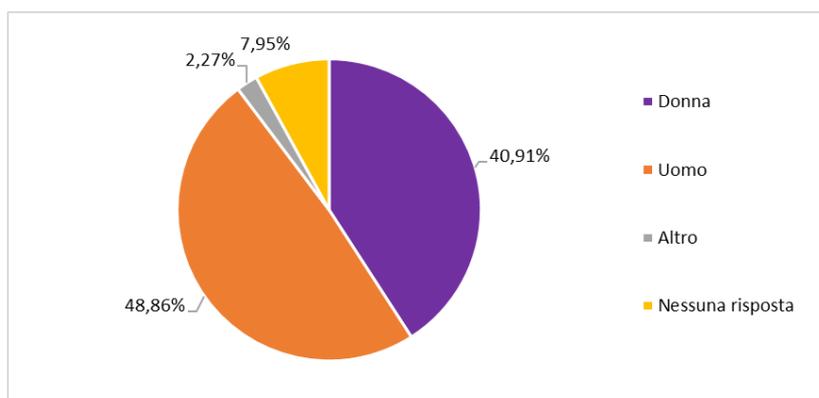


Grafico 2: *Età dei partecipanti.*

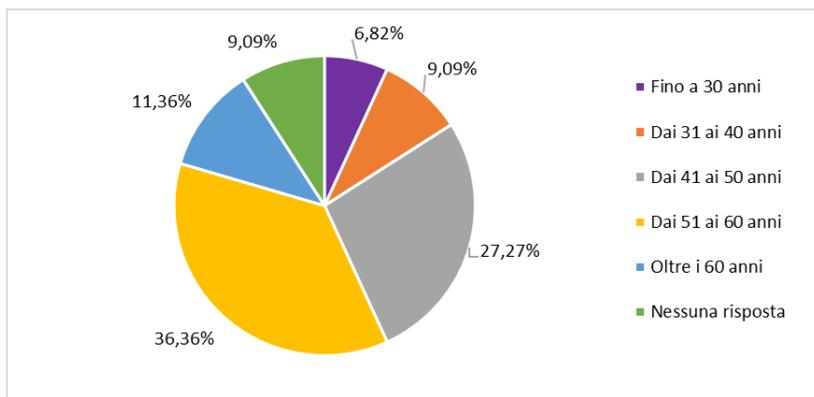


Grafico 3: Presenza di figli in età prescolare nel proprio nucleo.

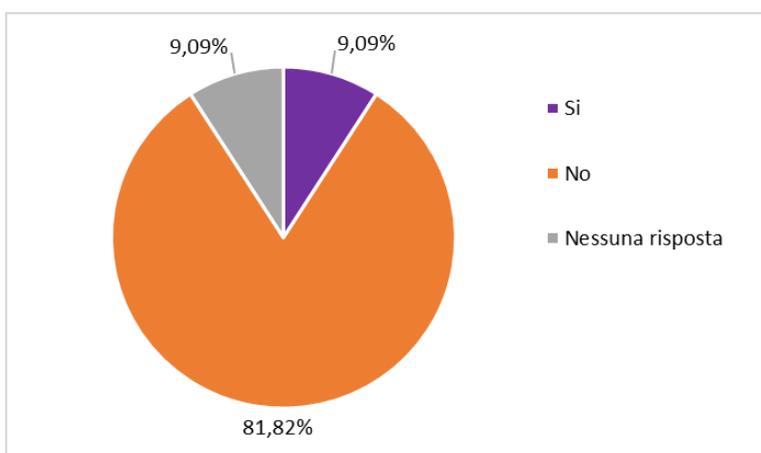


Grafico 4: Il mio contratto di lavoro.

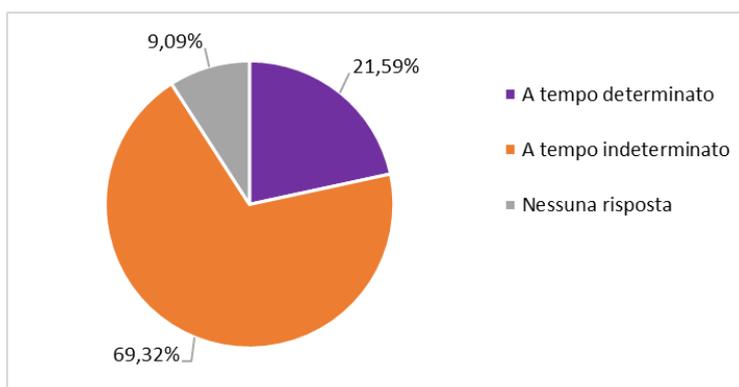


Grafico 5: La mia anzianità di servizio.

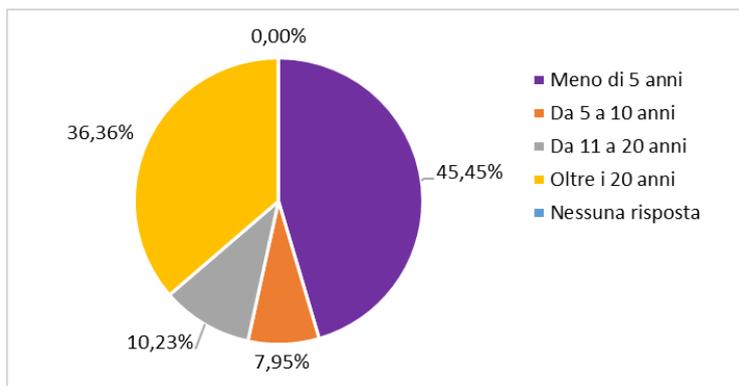


Grafico 6: A quale struttura sei assegnato?

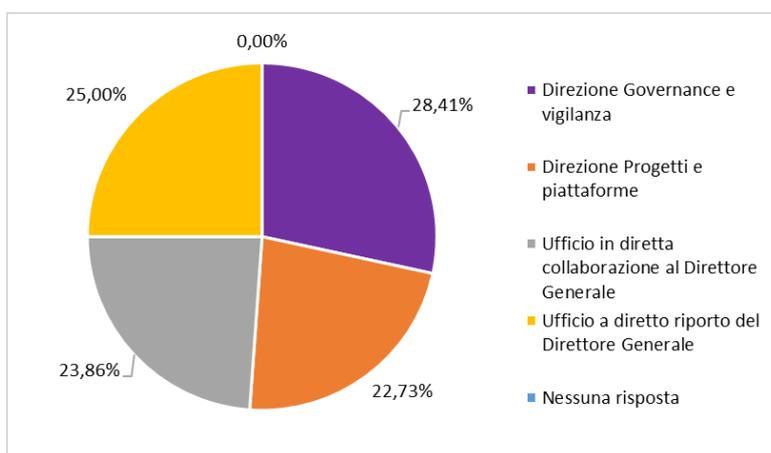


Grafico 7: Tempo casa-lavoro e trasporto. Quanto impiega per recarsi al posto di lavoro?

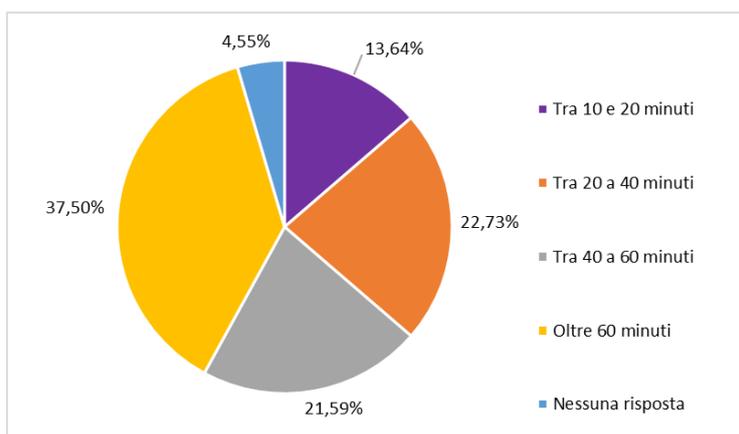
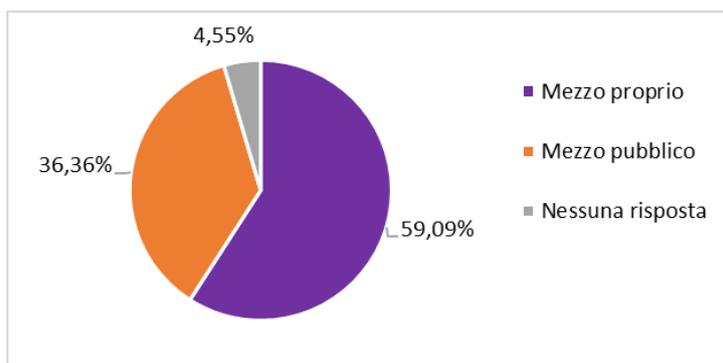


Grafico 8: Tempo casa-lavoro e trasporto. Quale mezzo usa per recarsi a lavoro?



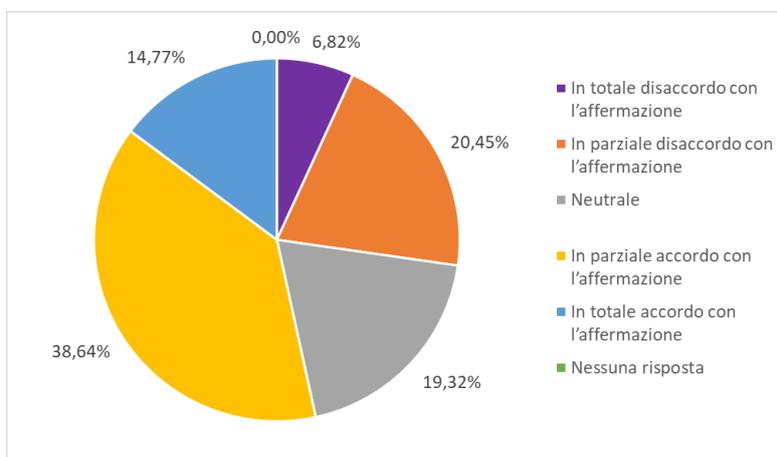
2. Benessere organizzativo

La prima sezione del questionario è incentrata sui temi di sicurezza sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità all'interno dell'amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il proprio lavoro e vita privata, rapporti con i colleghi e senso di appartenenza, immagine dell'amministrazione, smart working.

2.1 Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

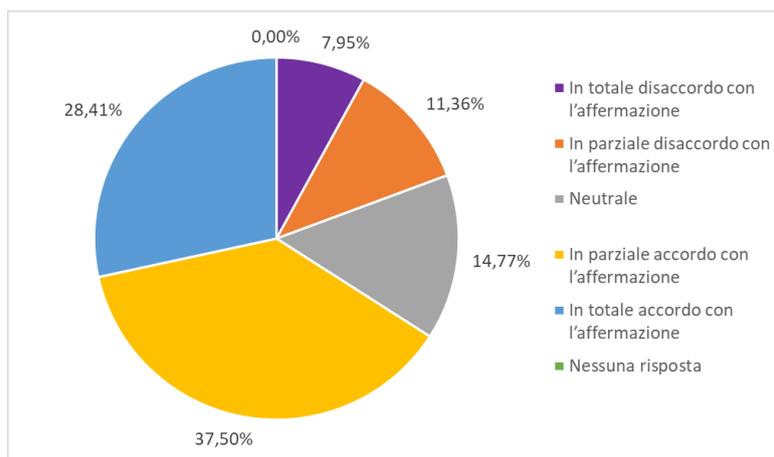
Il primo blocco di domande è relativo ai temi di **“Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”**.

A(SQ001): *il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.).*



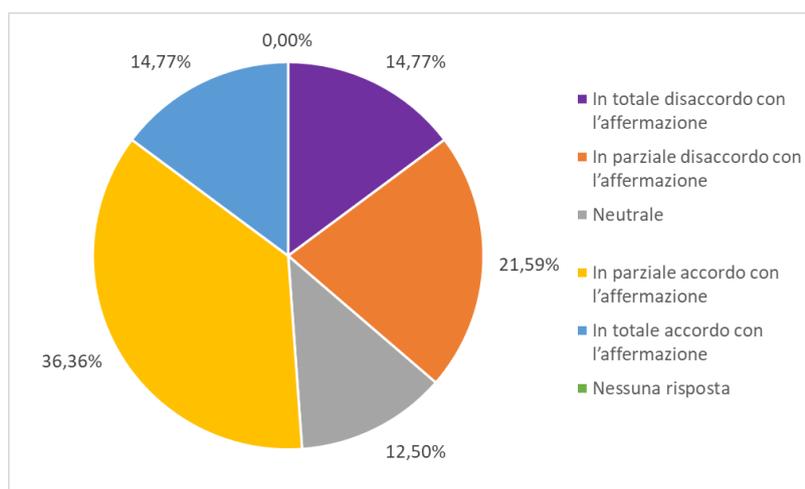
Dalle risposte fornite, si rileva che il 54% dei dipendenti ritiene il proprio luogo di lavoro sicuro (completamente o parzialmente), mentre il 27% lo ritiene insicuro (completamente o parzialmente). Il 19% si pone in una posizione di neutralità.

A(SQ002): *ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.*



Rispetto all'affermazione di aver ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla propria attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione, il 28% dei rispondenti si dichiara completamente d'accordo e il 37,5% parzialmente d'accordo. Si trova in disaccordo totale l'8% e in disaccordo prevalente il 11%. Rimane neutrale il 15%.

A(SQ003): *le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti.*

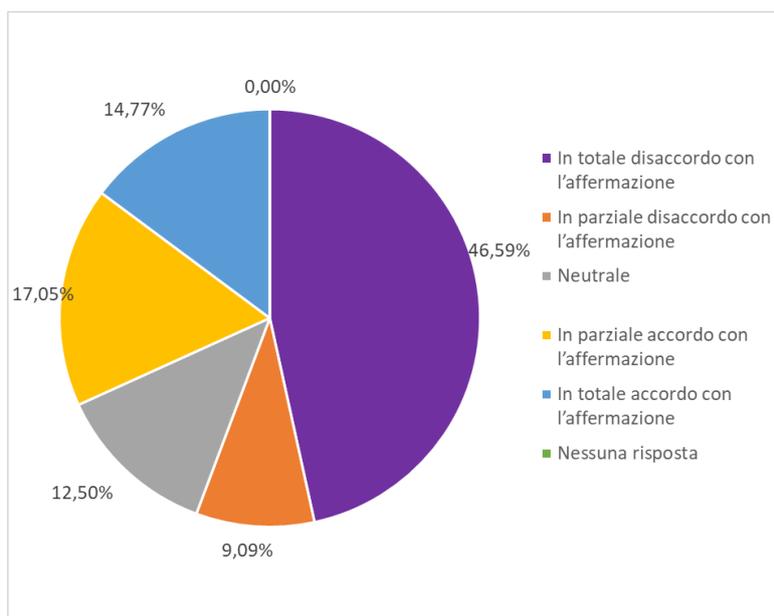


Le caratteristiche del luogo di lavoro sono ritenute soddisfacenti in modo totale dal 15% dei partecipanti e in modo parziale dal 36%, mentre sono in disaccordo totale o parziale rispettivamente il 15% e il 22%. Rimane neutrale il 12,5%.

Conclusivamente, in questo primo blocco di domande, con riferimento alla *sicurezza sul luogo del lavoro e allo stress correlato*, la maggioranza dei lavoratori indica una percezione del proprio luogo di lavoro come sicuro e sostanzialmente con pochi rischi da stress correlati alla propria postazione.

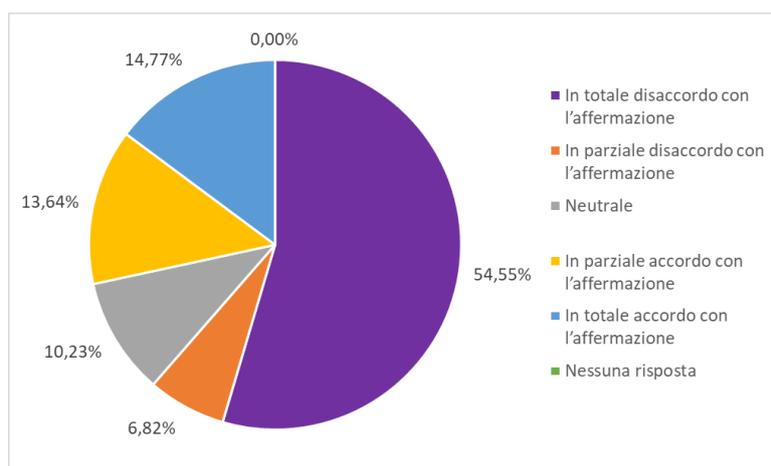
Anche le informazioni e la formazione sui rischi connessi alle attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione, sono per la maggioranza indicate come adeguate e appropriate alla propria sicurezza e quella dei propri colleghi.

A(SQ004): *si sono verificati atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...).*



Rispetto all'affermazione relativa all'essersi verificati atti di mobbing, si segnala che si dichiara in disaccordo totale il 47% e parziale il 9%. Il 15% si dichiara d'accordo e il 17% in prevalente accordo. Rimane neutrale il 12,5% dei partecipanti.

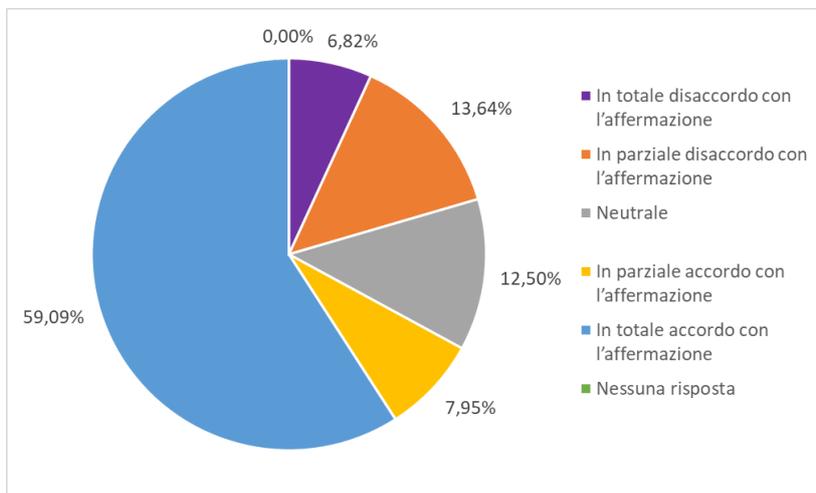
A(SQ005): *Si sono verificate molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.*



Il 55% dei partecipanti si dichiara in totale disaccordo, mentre il 7% in prevalente disaccordo sul fatto di "essere soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare

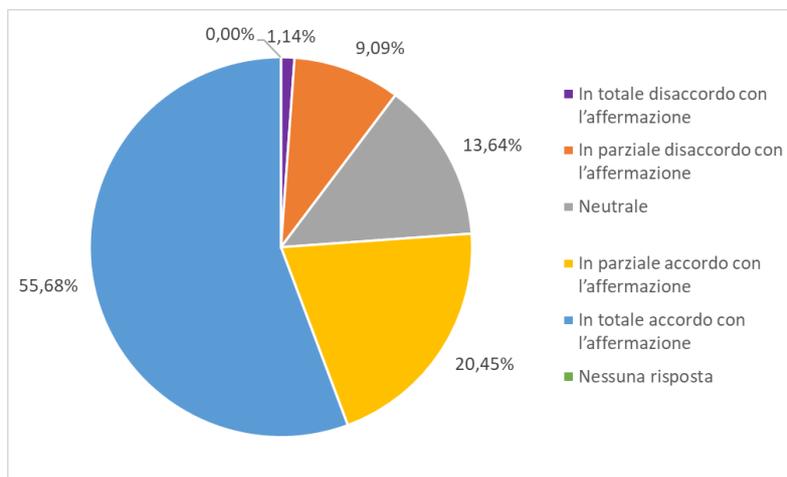
un clima negativo sul luogo di lavoro”; il 14% risponde in prevalente accordo e il 15% in totale accordo. Rimane neutrale il 10%.

A(SQ006): *sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare.*



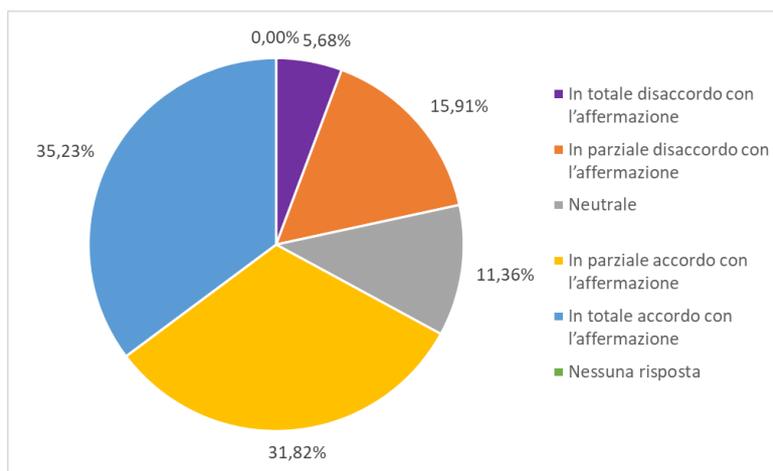
Per quanto concerne il divieto di fumare sul luogo di lavoro, il 68% dei partecipanti lo ritiene rispettato (concordando totalmente il 59% e in maniera prevalente l'8%). Non concorda sul rispetto di tale divieto il 21% (in modo totale il 7% e prevalente il 14%). Il 12,5% rimane neutrale.

A(SQ007): *ho la possibilità di prendere sufficienti pause.*



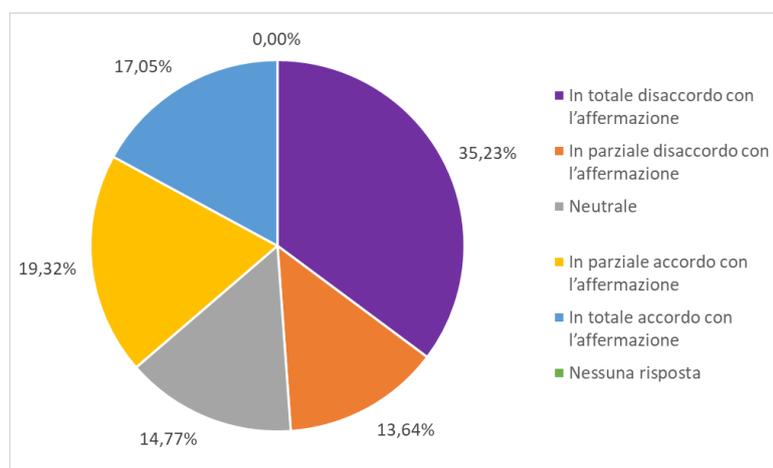
Rispetto all'affermazione relativa alla possibilità di prendere sufficienti pause, un'ampia maggioranza pari al 76% si dichiara d'accordo (totalmente il 56% e prevalentemente il 20%); dichiara disaccordo totale l'1% e disaccordo parziale il 9%. Rimane neutrale il 14%.

A(SQ008): *posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili.*



Il 67% dei dipendenti concorda sulla possibilità di lavorare con ritmi sostenibili (totalmente il 35% e prevalentemente il 32%); si trova invece in disaccordo totale il 6% e parziale l'16%. Si pone in posizione neutrale l'11%.

A(SQ009): *avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...).*

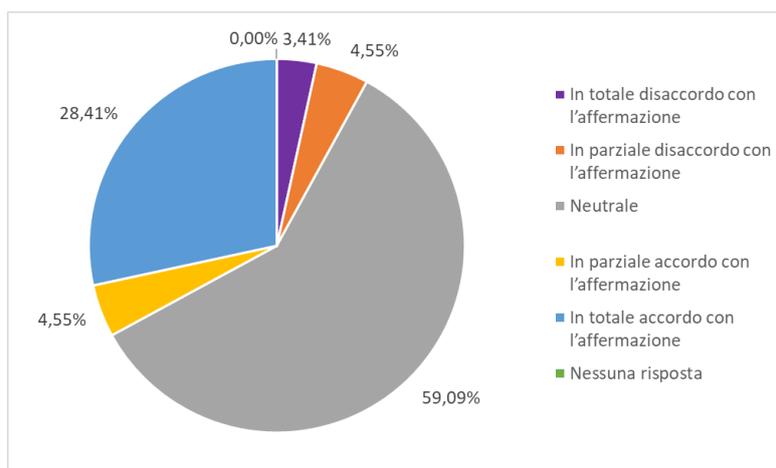


Concorda con l'affermazione relativa all'avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano il 36% dei partecipanti (di cui il 17% totalmente e il 19% in modo prevalente). Il 49% è, invece, in disaccordo (il 35% totalmente e il 14% in modo prevalente). Rimane neutrale il 15%.

2.2 Discriminazioni

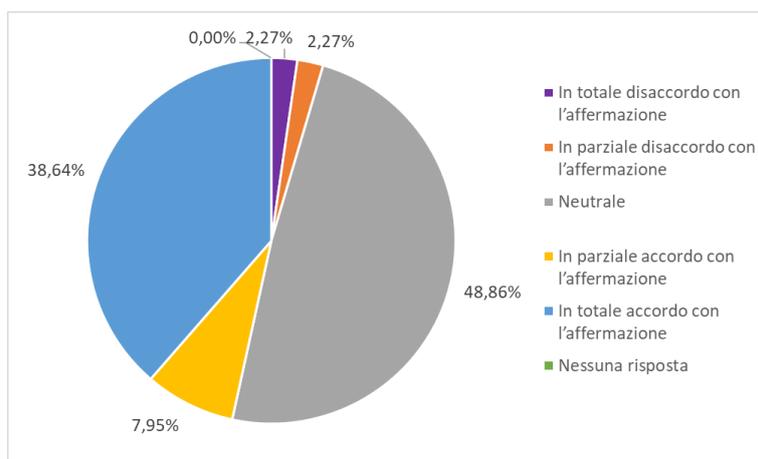
Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle "Discriminazioni" (in relazione a religione, appartenenza sindacale, genere, ecc).

B(SQ001): *sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale.*



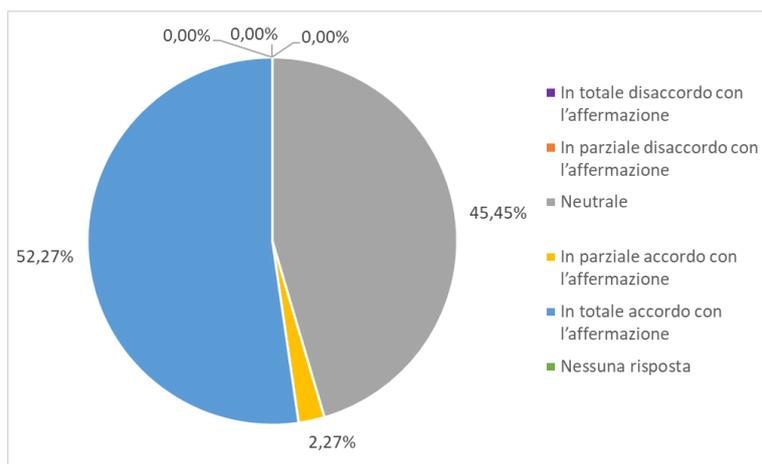
Il 33% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'appartenenza sindacale, concordando pienamente nel 28% dei casi e prevalentemente nel 5% con l'affermazione posta nella domanda; l'8%, invece, si pone in disaccordo totale (3%) o prevalente (5%). Rimane neutrale la maggioranza dei rispondenti con il 59%.

B(SQ002): *sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico.*



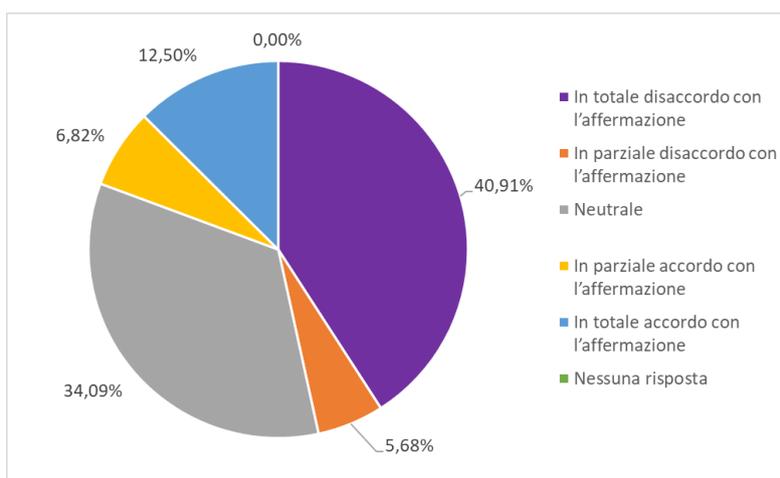
Il 47% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'orientamento politico, concordando pienamente nel 39% dei casi e prevalentemente nel 8% con l'affermazione posta nella domanda; il 4%, invece, si pone in disaccordo totale (2%) o prevalente (2%). Rimane neutrale la maggioranza dei partecipanti (49%).

B(SQ003): *sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione.*



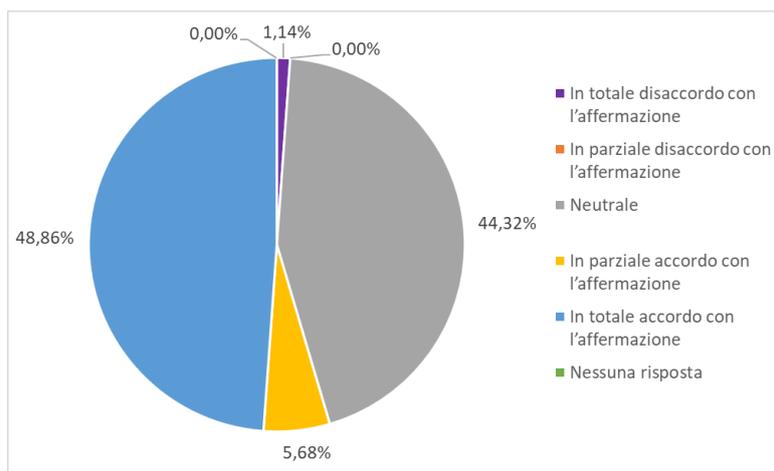
Il 54 % dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione, concordando pienamente nel 52% dei casi e prevalentemente nel 2% con l'affermazione posta nella domanda; il 45% rimane neutrale, mentre nessuno si pone in disaccordo totale né parziale.

B(SQ004): *la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*



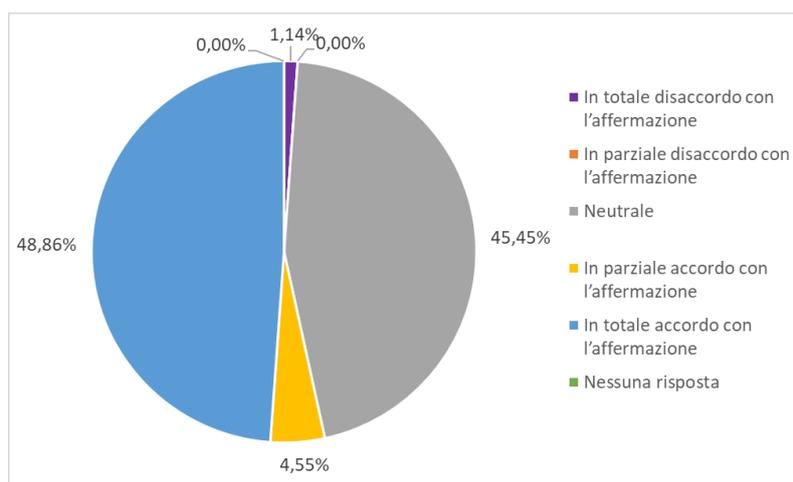
Il 19,5% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua identità di genere costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 12,5% dei casi e prevalentemente nel 7%). Rimane neutrale il 34% e la maggioranza risponde manifestando disaccordo totale (41%) o parziale (6%).

B(SQ005): *sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia.*



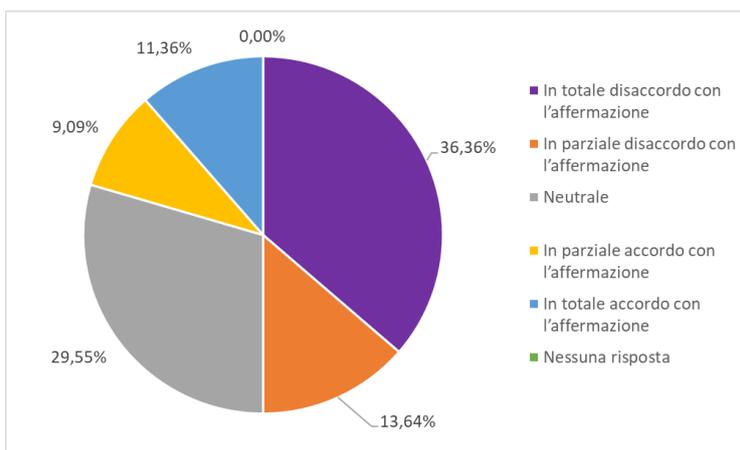
Il 55% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia, concordando pienamente nel 49% dei casi e prevalentemente nel 6% con l'affermazione posta nella domanda; l'1%, invece, si pone in disaccordo totale. Rimane neutrale il 44%.

B(SQ006): *sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua.*



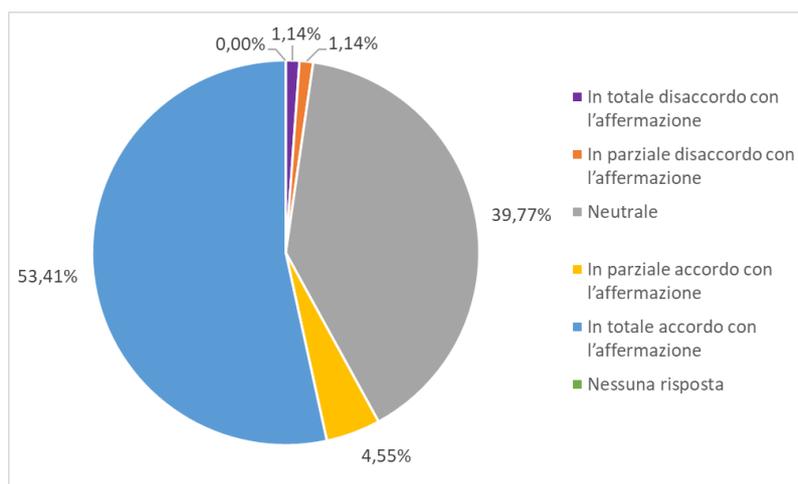
Il 54% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria lingua, concordando pienamente nel 49% dei casi e prevalentemente nel 5% con l'affermazione posta nella domanda. Rimane neutrale il 45%. L'1%, invece, si pone in disaccordo totale.

B(SQ007): *la mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*



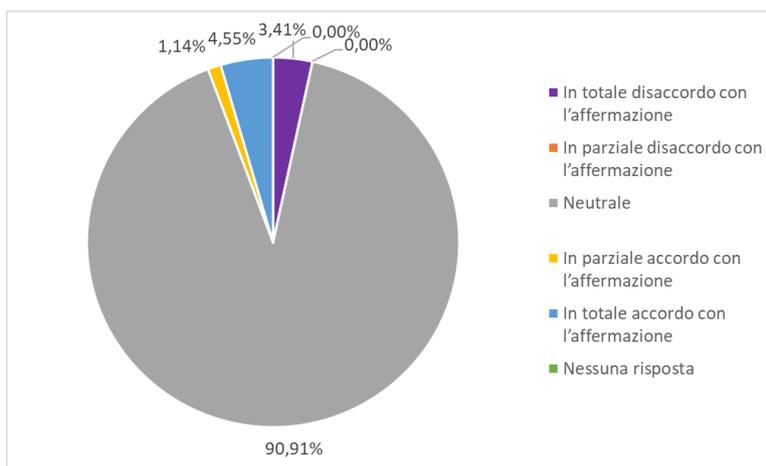
Il 20% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua età costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 11% dei casi e prevalentemente nel 9%). Rimane neutrale il 26% e risponde manifestando disaccordo totale il 36% e parziale il 14%.

B(SQ008): sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale.



Il 58% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale, concordando pienamente nel 53% dei casi e prevalentemente nel 5% con l'affermazione posta nella domanda; il 2%, invece, si pone in disaccordo totale (1%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 40%.

B(SQ009): sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile).

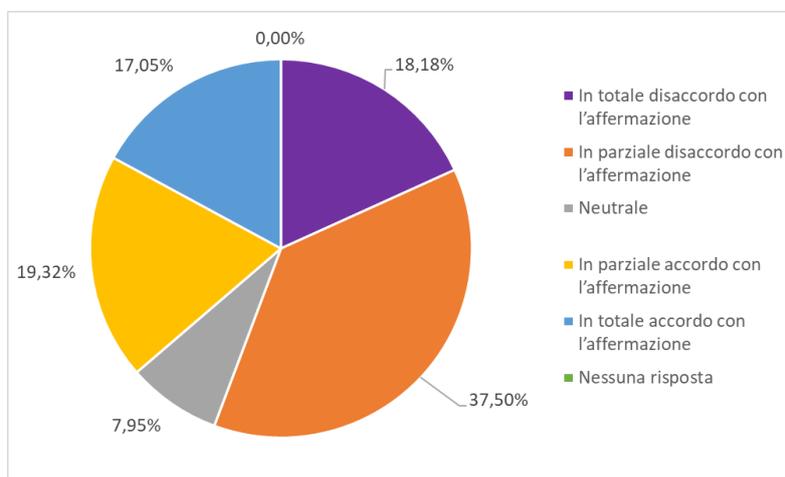


Il 6% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità (se applicabile), concordando pienamente nel 5% dei casi e prevalentemente nel 1% con l'affermazione posta nella domanda; il 3%, invece, si pone in disaccordo totale. Rimane neutrale il 91%.

2.3 L'equità nella mia amministrazione

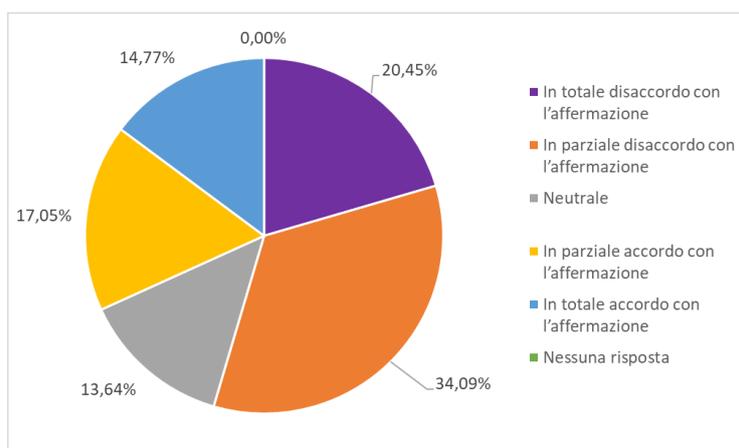
Fra le risposte più significative di questa sezione, emergono quelle che riguardano l'equità nei carichi di lavoro, la distribuzione di responsabilità, la differenziazione della retribuzione e le decisioni del responsabile. Si rileva una maggiore concentrazione sulle risposte in disaccordo totale o parziale.

C(SQ001): ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.



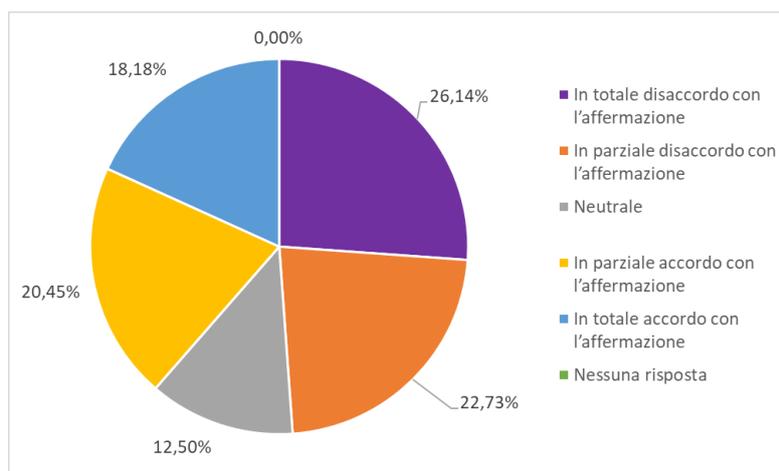
Il 36% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro, concordando pienamente nel 17% dei casi e prevalentemente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; invece, la maggioranza dei partecipanti, pari al 55,5%, risponde manifestando disaccordo totale (18%) o prevalente (37,5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'8%.

C(SQ002): ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità.



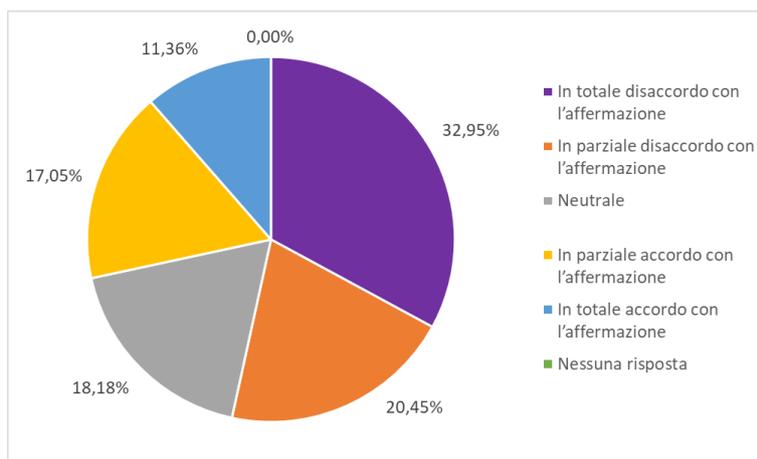
Il 32% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità, concordando pienamente nel 15% dei casi e prevalentemente nel 17% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 54%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (20%) o prevalente (34%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

C(SQ003): giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione.



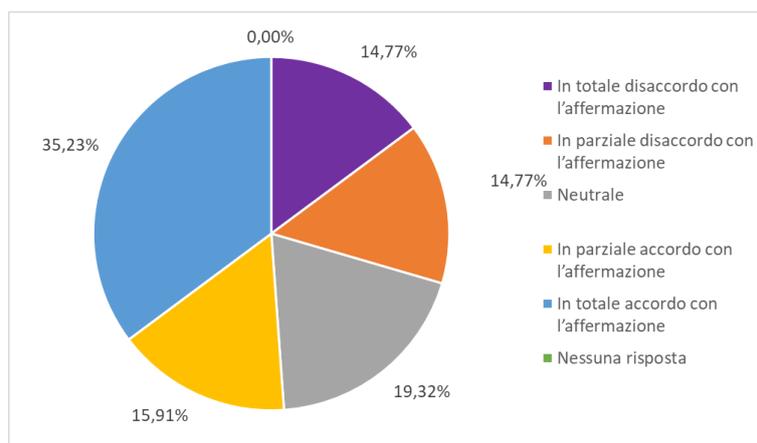
Con un andamento analogo, solo il 38% dei partecipanti giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione, concordando pienamente nel 18% dei casi e prevalentemente nel 20% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 59%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (26%) o prevalente (23%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 12,5%.

C(SQ004): ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.



Infine, il 28% dei partecipanti giudica equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, concordando pienamente nell'11% dei casi e prevalentemente nel 17% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 53%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (33%) o prevalente (20%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 18%.

C(SQ005): *le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale.*



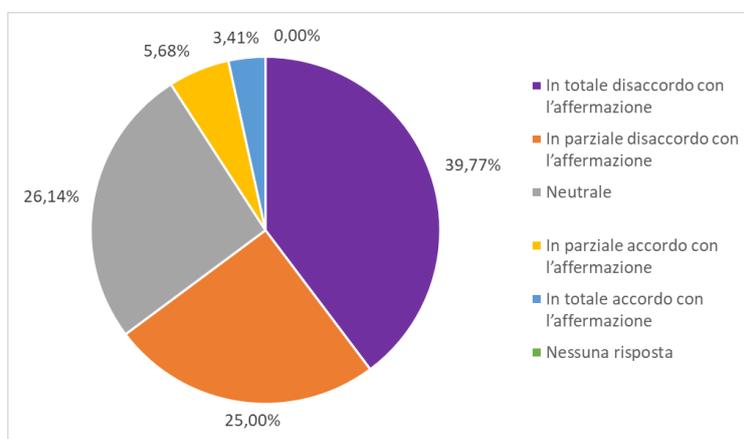
il 50% dei partecipanti dichiara che le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal proprio responsabile in modo imparziale, concordando pienamente nel 35% dei casi e prevalentemente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; il 30%, invece, si pone in disaccordo totale (15%) o prevalente (15%). Rimane neutrale il 19%.

2.4 Carriera e sviluppo professionale

Il quarto blocco è inerente al tema della **“Carriera e dello sviluppo professionale”**.

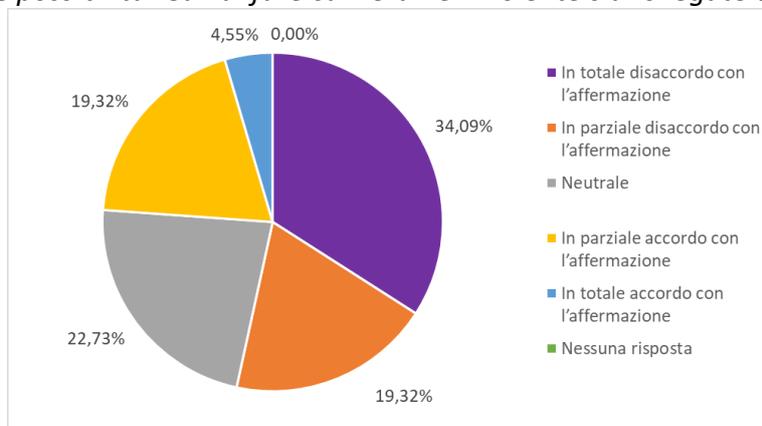
Come riportato nei grafici sottostanti, la maggioranza dei rispondenti evidenzia criticità nella chiarezza del percorso di sviluppo professionale, sulla possibilità di far carriera per merito e di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti previsti per i vari ruoli e per rotazione del posto di lavoro.

D(SQ001): *nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro.*



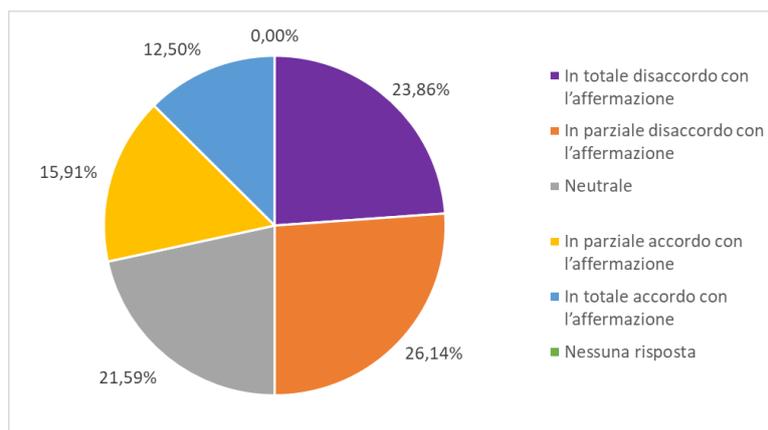
Solo il 9% dei partecipanti ritiene ben delineato e chiaro il percorso di sviluppo professionale individuale nell'ente, concordando pienamente nel 3% dei casi e prevalentemente nel 6% con l'affermazione posta nella domanda; la maggioranza dei partecipanti, pari al 65%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (40%) o prevalente (25%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

D(SQ002): *ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito.*



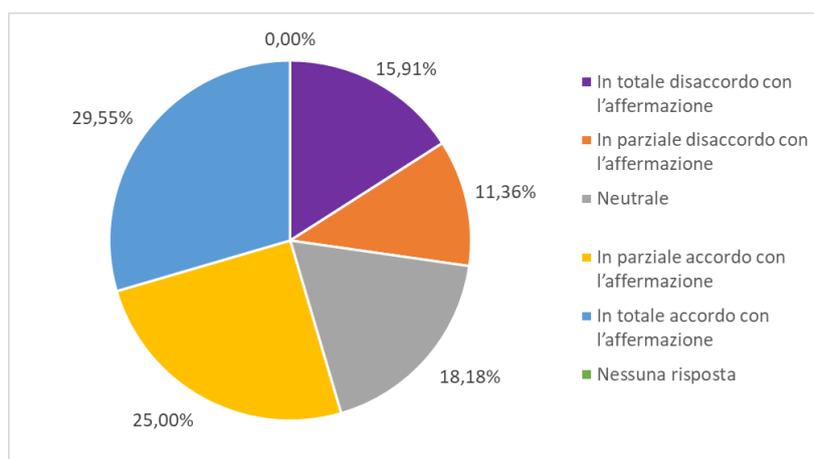
Analogamente, solo il 24% dei partecipanti ritiene che le possibilità reali di fare carriera nell'ente siano legate al merito, concordando pienamente nel 5% dei casi e prevalentemente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; la maggioranza dei partecipanti, pari al 53%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (34%) o prevalente (19%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 23%.

D(SQ003): *il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.*



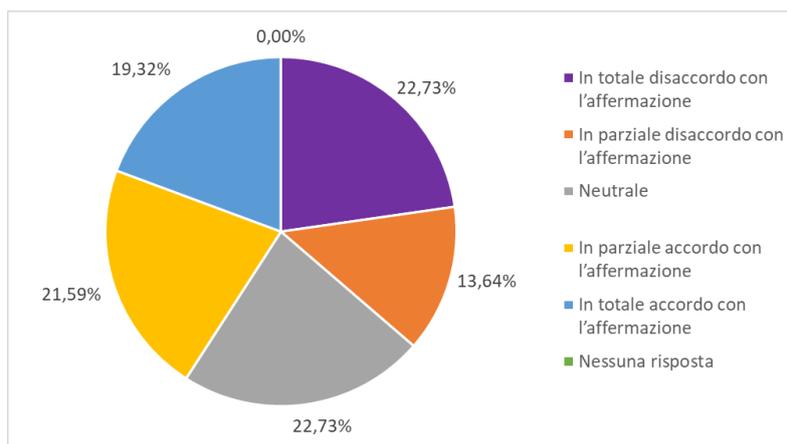
In questo caso, il 28% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli, concordando pienamente nel 12,5% dei casi e prevalentemente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 50%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (24%) o prevalente (26%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

D(SQ004): *il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale.*



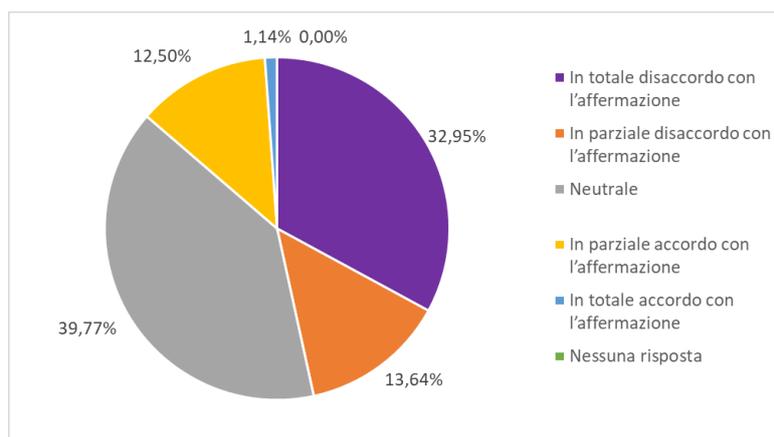
Rispetto a questo quesito, il 55% dei partecipanti ritiene adeguato al proprio profilo professionale il ruolo svolto al momento della somministrazione del questionario, concordando pienamente nel 30% dei casi e prevalentemente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; il 27% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (16%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 18%.

D(SQ005): *sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente.*



Il 41% dei dipendenti si ritiene soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'ente, concordando pienamente nel 19% dei casi e prevalentemente nel 22% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 37% dei dipendenti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (23%) o prevalente (14%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 23%.

D(SQ006): *il mio ente dà la possibilità di sviluppare la professionalità mediante la rotazione del posto di lavoro.*

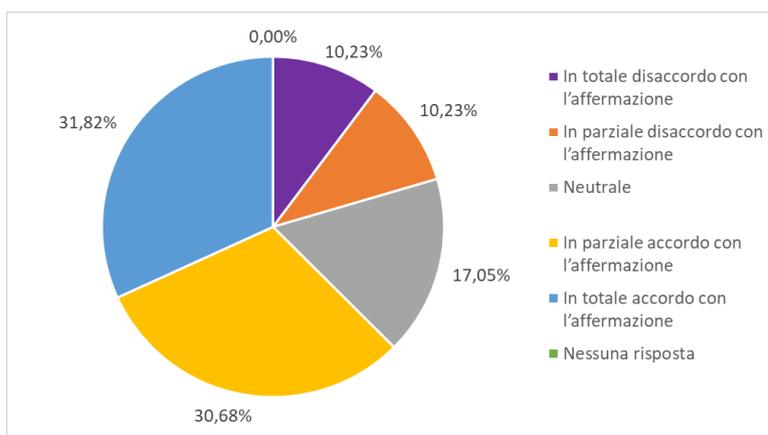


In questo caso, solo il 13% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare la professionalità mediante la rotazione del posto di lavoro, concordando pienamente nel 1% dei casi e prevalentemente nell'12,5% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 47%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (33%) o prevalente (14%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 40%.

2.5. Il mio lavoro

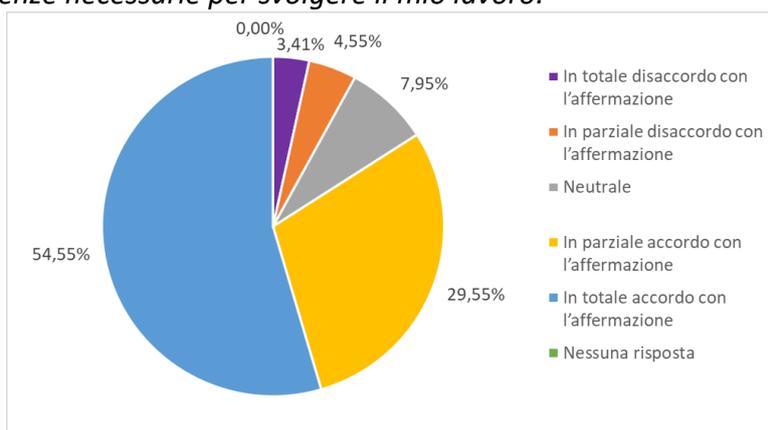
Il quinto blocco è inerente al tema del "Il mio lavoro".

E(SQ001): *so quello che ci si aspetta dal mio lavoro.*



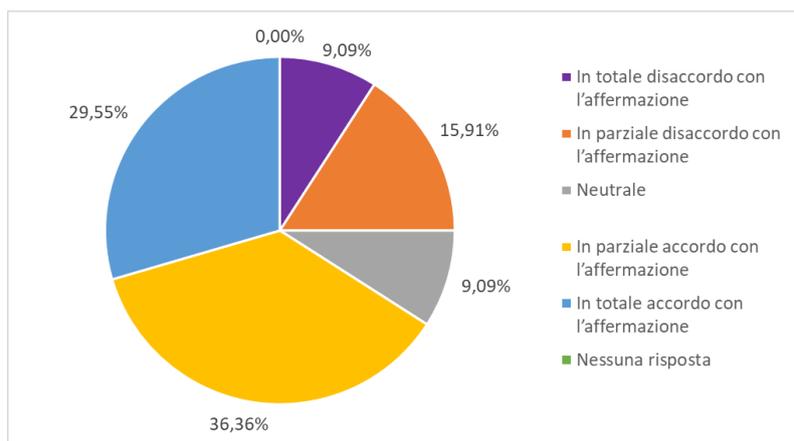
Il 63% dei partecipanti ritiene di conoscere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro, concordando pienamente nel 32% dei casi e prevalentemente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 20% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (10%) o prevalente (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

E(SQ002): *ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro.*



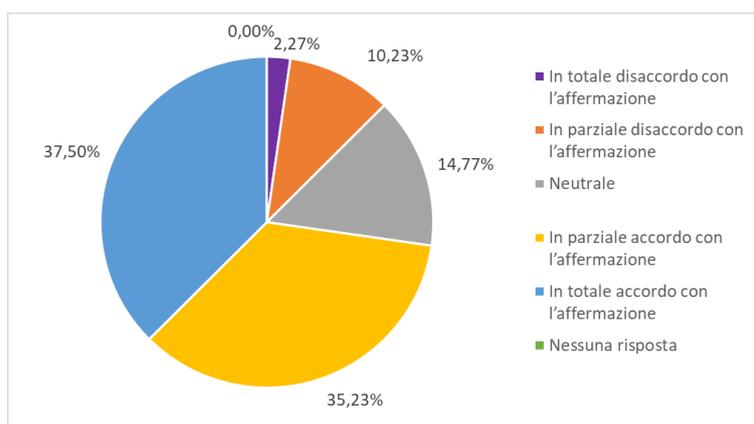
L'85% dei dipendenti ritiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 55% dei casi e prevalentemente nel 30% con l'affermazione posta nella domanda; l'8% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o prevalente (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'8%.

E(SQ003): *ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro.*



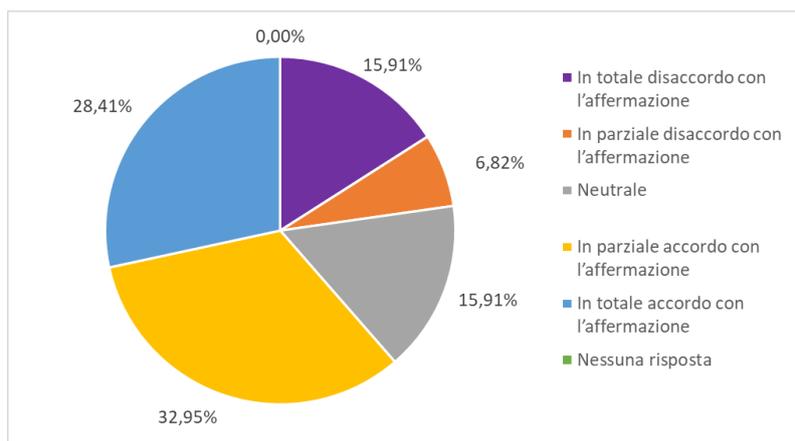
Il 66% del campione ritiene di avere le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 30% dei casi e prevalentemente nel 36% con l'affermazione posta nella domanda; il 25% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (9%) o prevalente (16%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

E(SQ004): *ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro.*



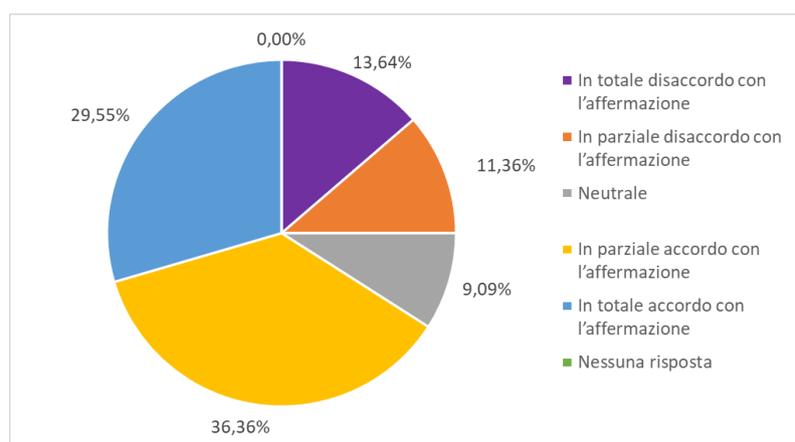
Il 72% dei partecipanti ritiene di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, concordando pienamente nel 37,5% dei casi e prevalentemente nel 35% con l'affermazione posta nella domanda; il 12% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o prevalente (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

E(SQ005): *il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale.*



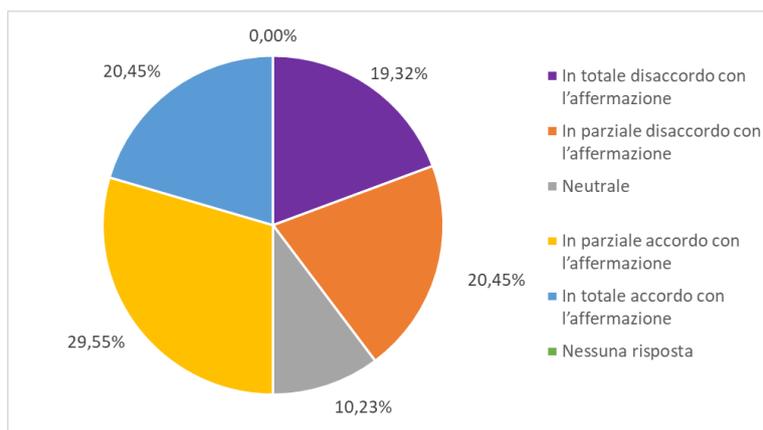
Il 61% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro gli dia un senso di realizzazione personale, concordando pienamente nel 28% dei casi e prevalentemente nel 33% con l'affermazione posta nella domanda; il 23% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (16%) o prevalente (7%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 16%.

E(SQ006): *il lavoro che svolgo è coerente con il mio inquadramento professionale.*



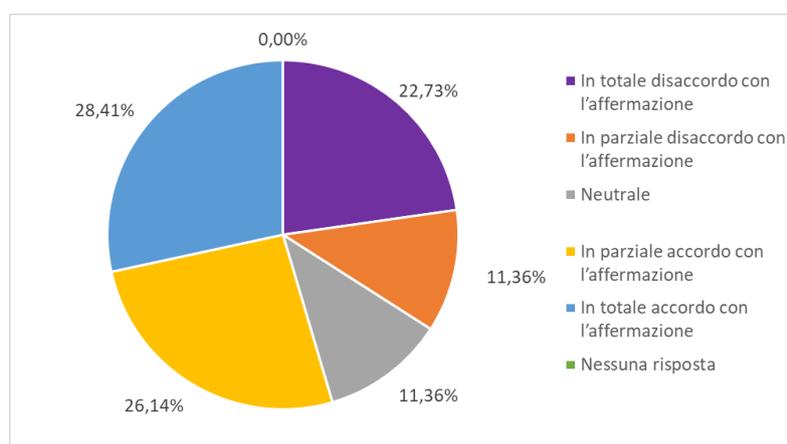
Il 66% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia coerente con il proprio inquadramento professionale, concordando pienamente nel 30% dei casi e prevalentemente nel 36% con l'affermazione posta nella domanda; il 25% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (14%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

E(SQ007): *mi sento adeguatamente utilizzato nell'ambiente di lavoro.*



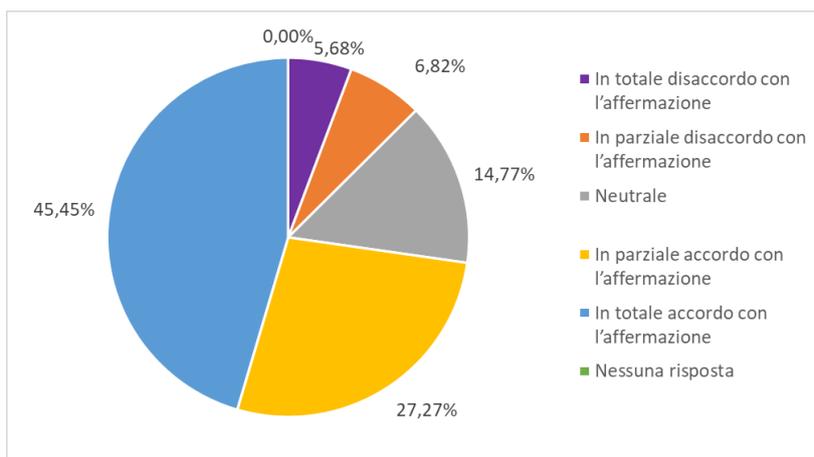
Il 50% dei partecipanti ritiene di essere adeguatamente utilizzato nell'ambiente di lavoro, concordando pienamente nel 20% dei casi e prevalentemente nel 30% con l'affermazione posta nella domanda; il 39% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (20%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

E(SQ008): *mi sento motivato nella mia attività.*



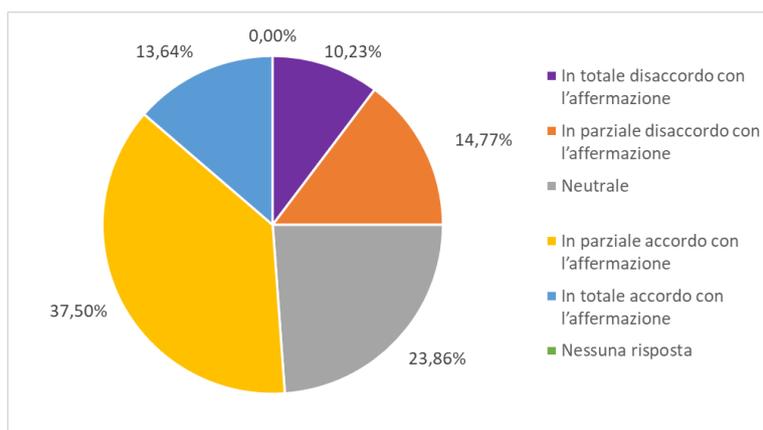
Il 54% dei dipendenti si sente motivato nella sua attività, concordando pienamente nel 28% dei casi e prevalentemente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; il 34% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (23%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

E(SQ009): *ritengo che il mio lavoro sia utile alla cittadinanza.*



Il 72% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia utile alla cittadinanza, concordando pienamente nel 45% dei casi e prevalentemente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; il 13% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (6%) o prevalente (7%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

E(SQ010): il mio lavoro è generalmente programmato.

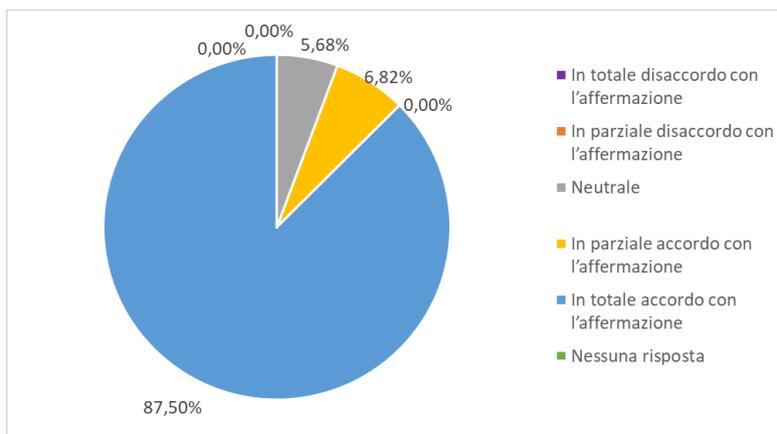


Il 51 % dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia generalmente programmato, concordando pienamente nel 1% dei casi e prevalentemente nel 37,5% con l'affermazione posta nella domanda; il 25% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (10%) o prevalente (15%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

2.6. Il mio lavoro e la vita privata

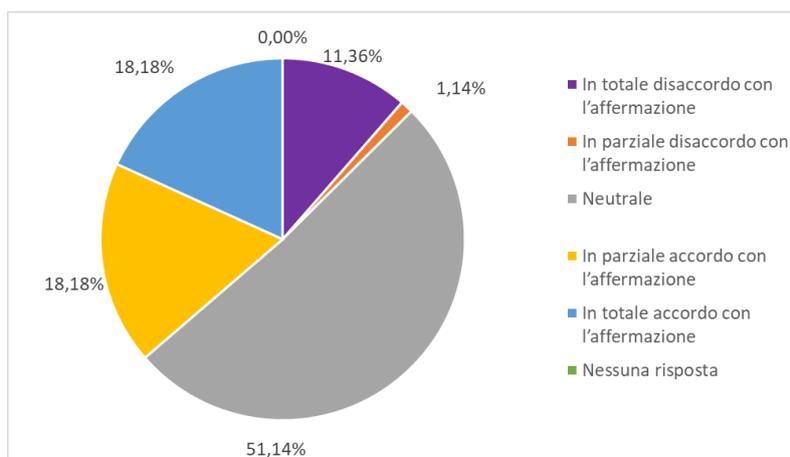
Il sesto blocco è inerente al tema del **“Lavoro e vita privata”** ed in particolare a quali misure sono considerate utili per la conciliazione dei tempi di vita con il lavoro. In base alle risposte raccolte a fronte della domanda **“Quanto ritiene siano utili le seguenti misure per conciliare i suoi tempi di vita con i tempi del lavoro che svolge?”**, la misura più utile indicata dai partecipanti è quella relativa allo smart working.

F(SQ001): *lo smart working.*



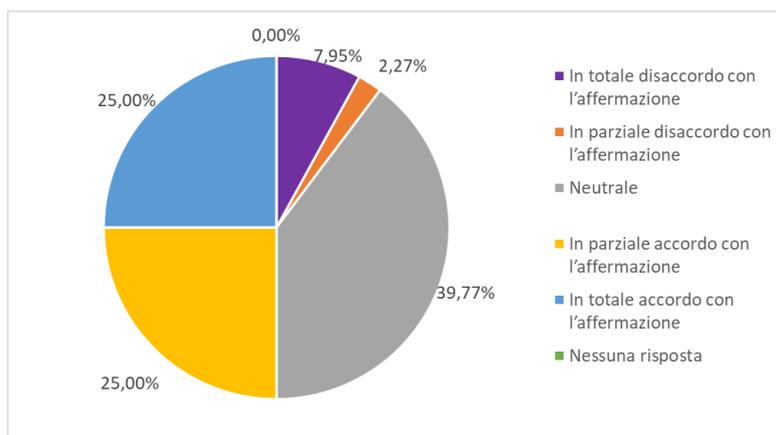
Il 94% dei partecipanti ritiene utile lo smart working per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 87,5% dei casi e prevalentemente nel 7% con l'affermazione posta nella domanda; nessuno dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 6%.

F(SQ002): *Il lavoro part-time.*



Il 36% dei partecipanti ritiene utile il lavoro part-time per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 18% dei casi e prevalentemente nel 18% con l'affermazione posta nella domanda; il 12% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (11%) o prevalente (1%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale la maggioranza dei rispondenti (51%).

F(SQ003): *Una diversa articolazione dell'orario di servizio.*

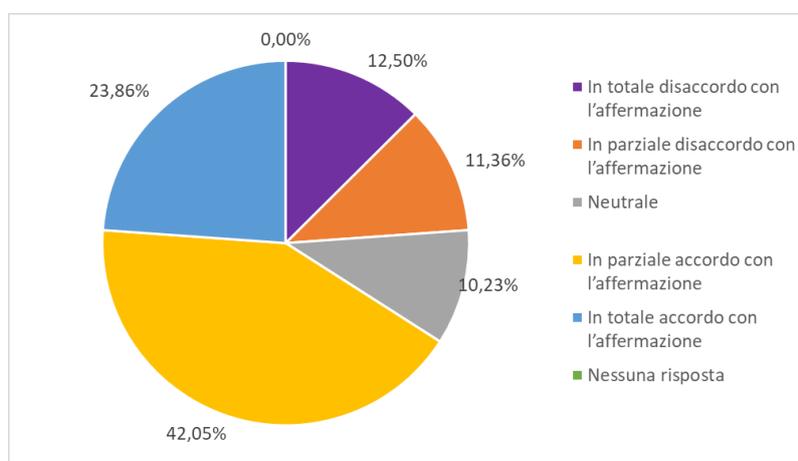


Il 50% dei partecipanti ritiene utile una diversa articolazione dell'orario di servizio per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 25% dei casi e prevalentemente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (8%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 40%.

2.7. I miei colleghi

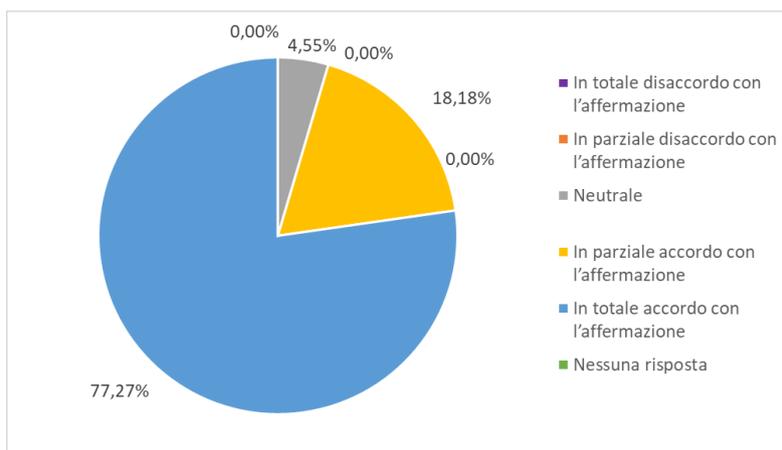
Il settimo blocco di domande è inerente al tema del "Rapporto con i colleghi".

G(SQ001): *mi sento parte di una squadra.*



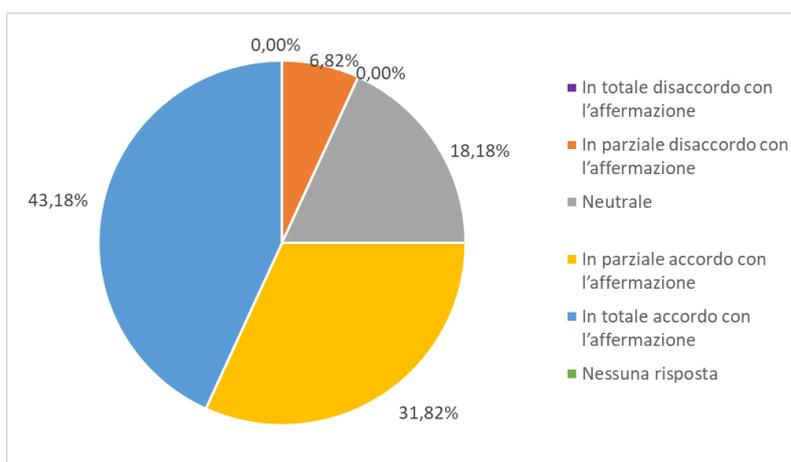
Il 66% dei partecipanti si sente parte di una squadra, concordando pienamente nel 24% dei casi e prevalentemente nel 42% con l'affermazione posta nella domanda; il 23% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (12,5%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

G(SQ002): *mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti.*



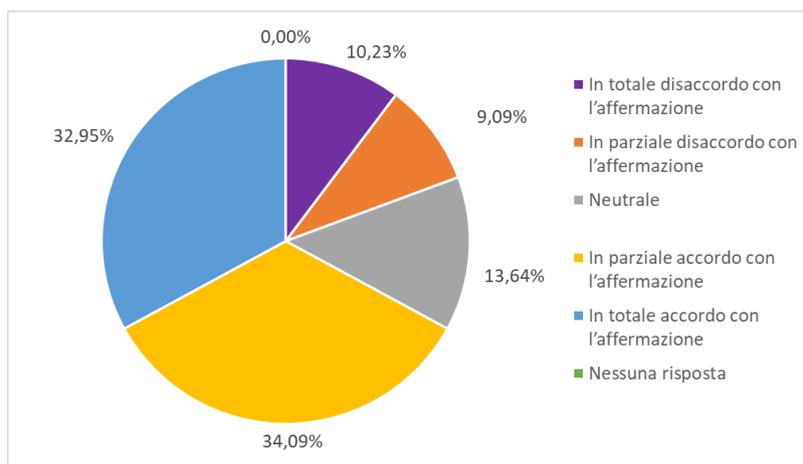
Si evidenzia come il 95% dei partecipanti si rende disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei propri compiti, concordando pienamente nel 77% dei casi e prevalentemente nel 18% con l'affermazione posta nella domanda. Rimane neutrale il restante 5%.

G(SQ003): sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi.



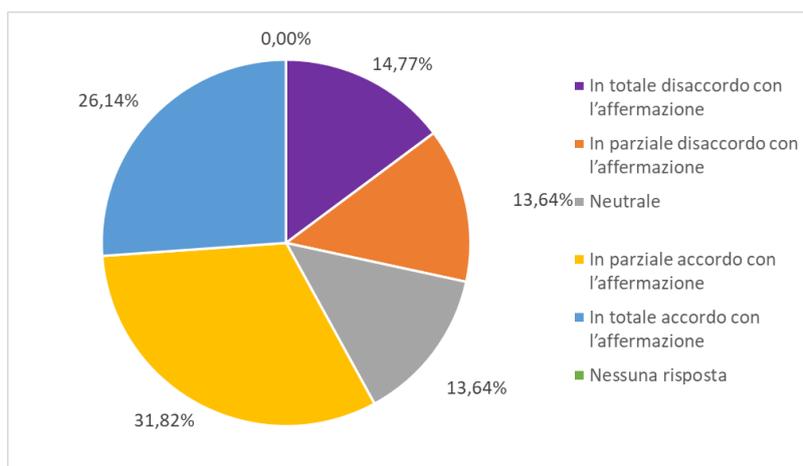
Il 75% dei partecipanti si sente stimato e trattato con rispetto dai colleghi, concordando pienamente nel 43% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 6% dei partecipanti risponde dichiarandosi in parziale disaccordo con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 18%.

G(SQ004): nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti.



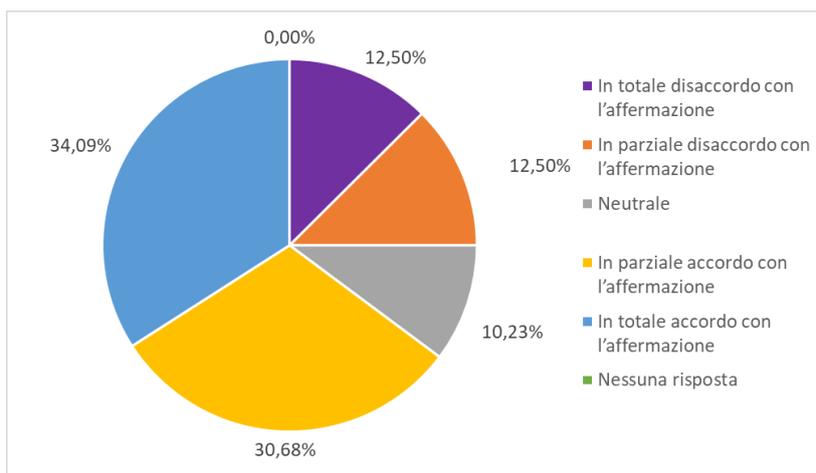
Il 67% dei partecipanti dichiara che nel suo gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti, concordando pienamente nel 33% dei casi e prevalentemente nel 34% con l'affermazione posta nella domanda; il 19% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (10%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

G(SQ005): *l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.*



Il 50% dei partecipanti risponde che l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare, concordando pienamente nel 26% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 28% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (14%) o prevalente (14%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

G(SQ006): *nel mio ufficio il clima lavorativo è positivo.*

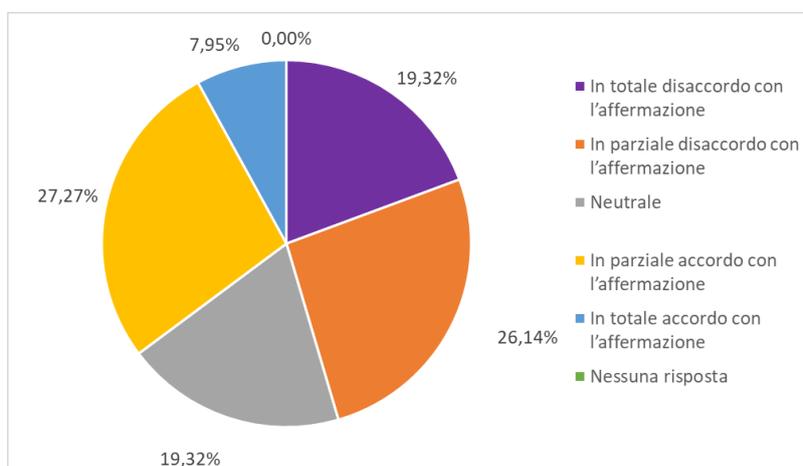


Il 65% dei partecipanti risponde che nel suo ufficio il clima lavorativo è positivo, concordando pienamente nel 34% dei casi e prevalentemente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 25% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (12,5%) o prevalente (12,5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

2.8. Il contesto del mio lavoro

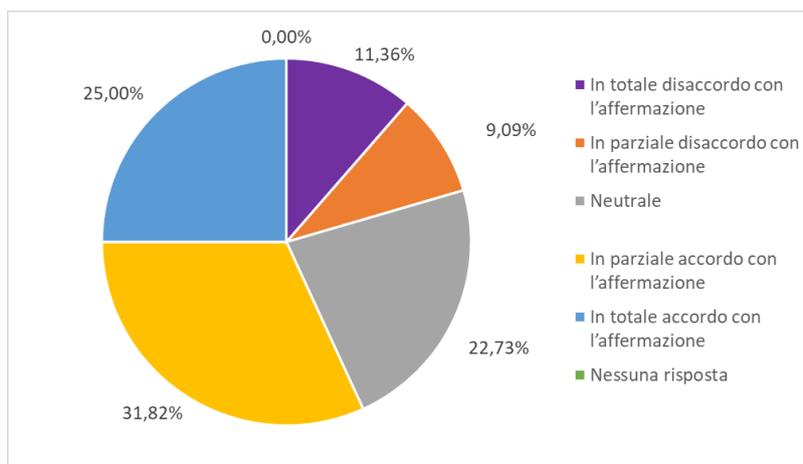
L'ottavo blocco è inerente al tema del contesto lavorativo.

H(SQ001): *la mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione.*



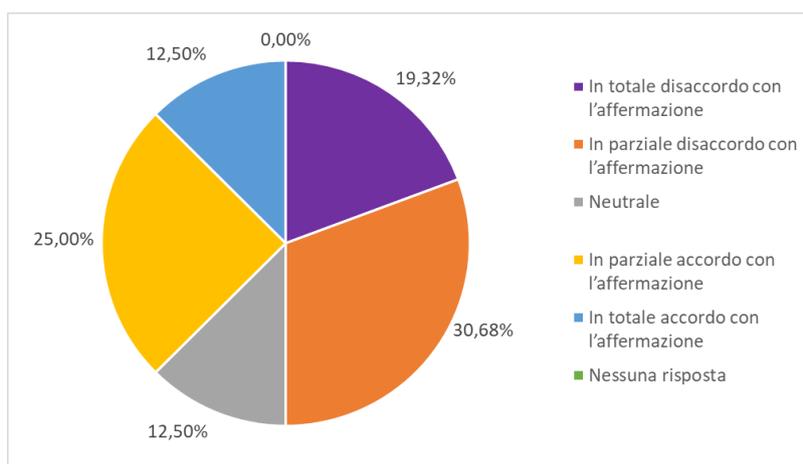
Il 35% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione investa sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione, concordando pienamente solo nel 8% dei casi e prevalentemente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 45% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (26%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 19%.

H(SQ002): *le regole di comportamento sono definite in modo chiaro.*



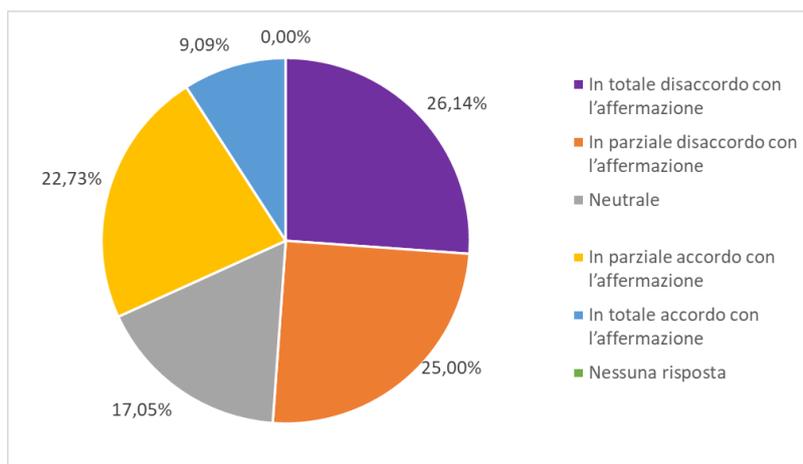
Il 57% dei partecipanti ritiene che le regole di comportamento siano definite in modo chiaro, concordando pienamente nell'25% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 20% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (11%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

H(SQ003): *i compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti.*



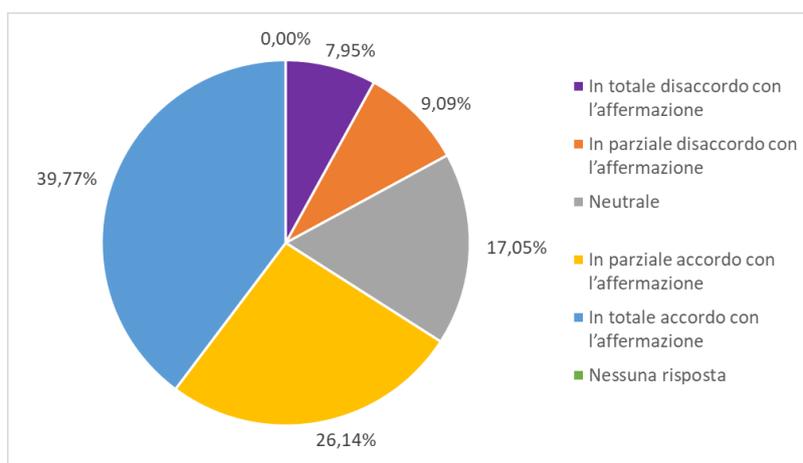
Il 27% dei partecipanti ritiene che i compiti e ruoli organizzativi siano ben definiti, concordando pienamente nel 12,5% dei casi e prevalentemente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; invece, la maggioranza pari al 50% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (31%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 12,5%.

H(SQ004): *la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata.*



Il 32% dei partecipanti ritiene che la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione sia adeguata, concordando pienamente nel 9% dei casi e prevalentemente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 51% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (26%) o prevalente (25%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

H(SQ005): *la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali.*

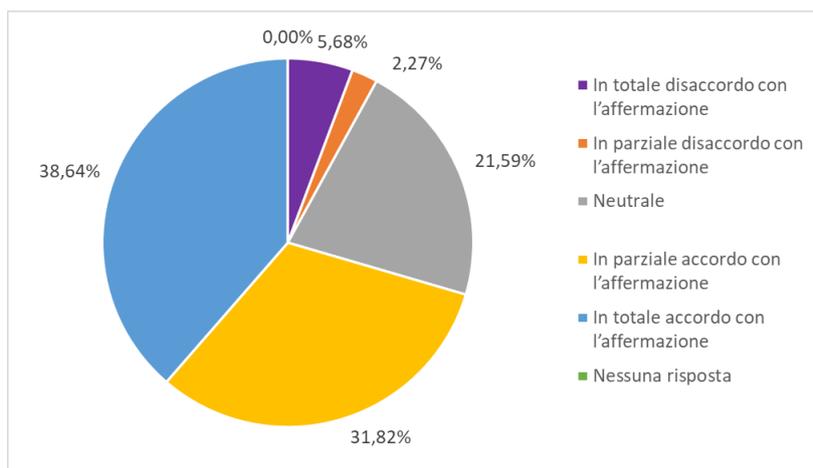


Il 66% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali, concordando pienamente nel 40% dei casi e prevalentemente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; il 17% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (8%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

2.9. Il senso di appartenenza

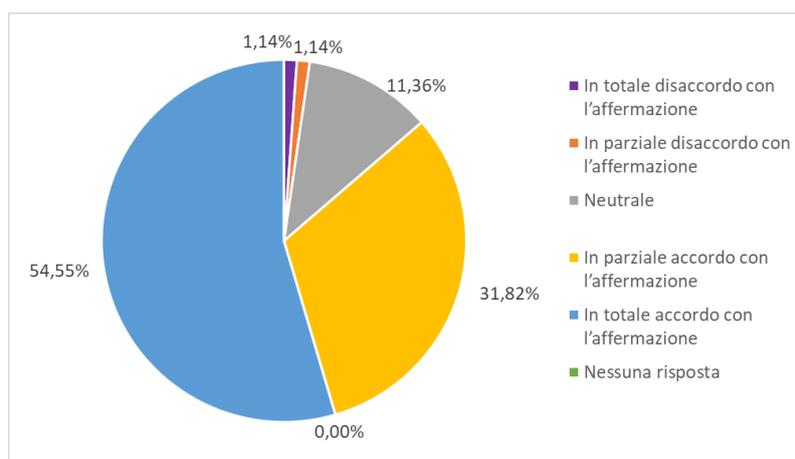
Il nono blocco è inerente al tema del **“senso di appartenenza”**.

I(SQ001): *sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.*



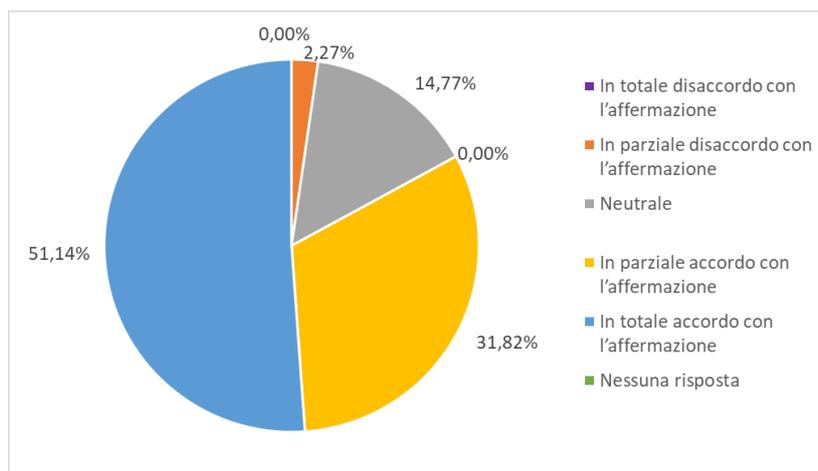
Il 71% dei partecipanti si sente orgoglioso quando comunica di lavorare nell'ente, concordando pienamente nel 39% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; l'8% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (6%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

I(SQ002): sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato.



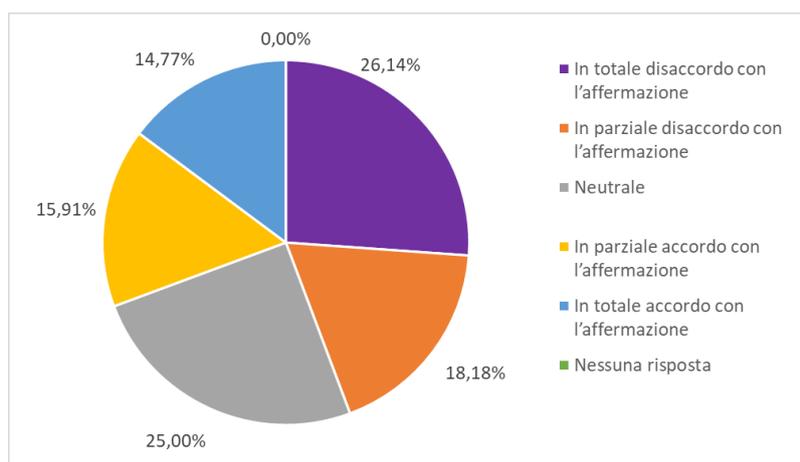
L'87% dei partecipanti si sente orgoglioso quando l'ente raggiunge un buon risultato, concordando pienamente nel 55% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; solo il 2% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (1%) o prevalente (1%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 11%.

I(SQ003): mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente.



L'83% dei partecipanti si sente dispiaciuto se qualcuno parla male dell'Agenzia, concordando pienamente nel 51% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 2% dei partecipanti risponde dichiarandosi in parziale disaccordo con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

I(SQ005): *se potessi, comunque cambierei ente.*

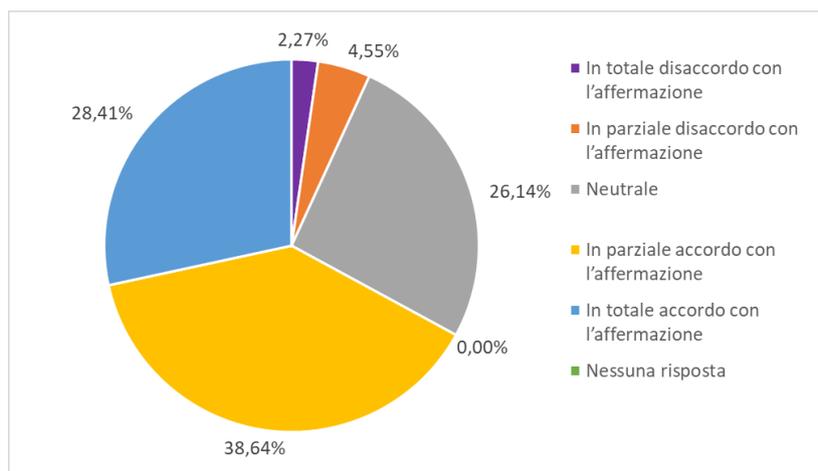


Il 31% dei partecipanti, se potesse, cambierebbe ente, concordando pienamente nel 15% dei casi e prevalentemente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; il 44% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (26%) o prevalente (18%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 25%.

2.10. L'immagine della mia amministrazione

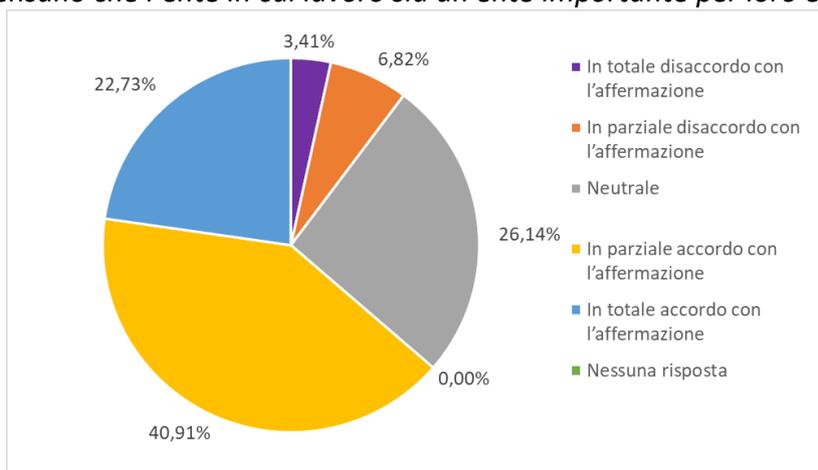
Il blocco 10 rappresenta la percezione esterna, l'immagine della propria amministrazione.

L(SQ001): *la mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività.*



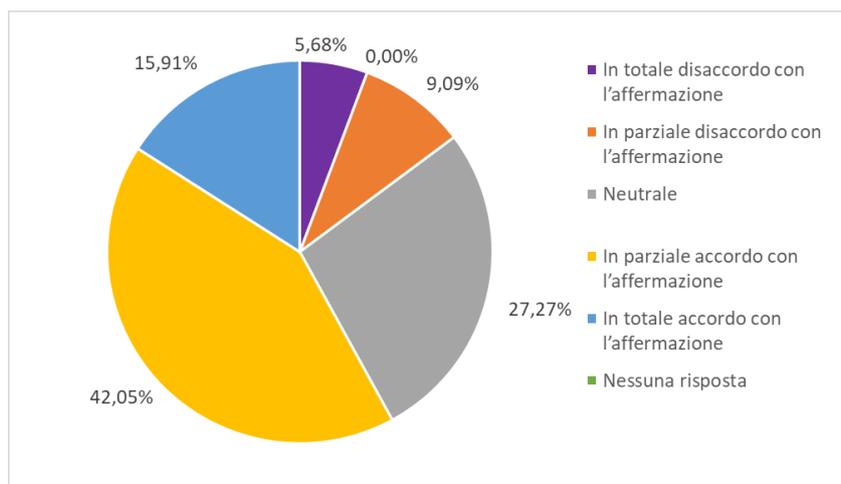
Il 67% dei partecipanti crede che la famiglia e le persone a loro vicine pensino che l'ente sia un importante per loro e per la collettività, concordando pienamente nel 28% dei casi e prevalentemente nel 39% con l'affermazione posta nella domanda; il 7% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o prevalente (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

L(SQ002): *gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività.*



Il 64% dei partecipanti crede che gli utenti pensino che l'ente sia un importante per loro e per la collettività, concordando pienamente nel 23% dei casi e prevalentemente nel 41% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o prevalente (7%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

L(SQ003): *la gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività.*

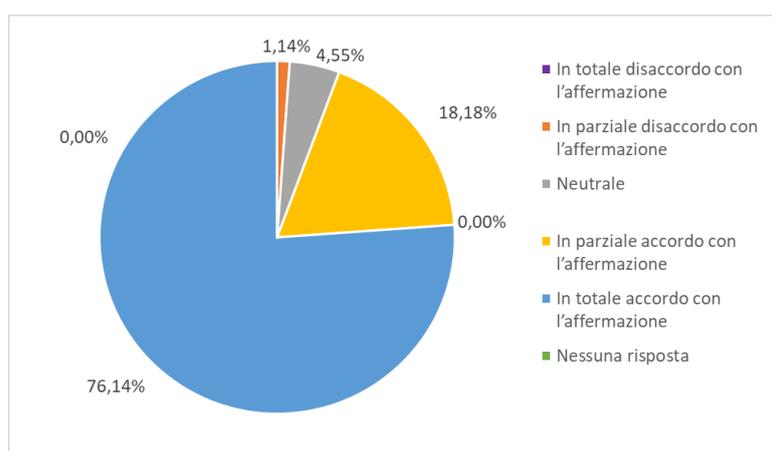


Il 58% dei partecipanti crede che gente pensi che l'ente sia un importante per la collettività, concordando pienamente nel 16% dei casi e prevalentemente nel 42% con l'affermazione posta nella domanda; il 15% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (6%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 27%.

2.11. Importanza degli ambiti di indagine

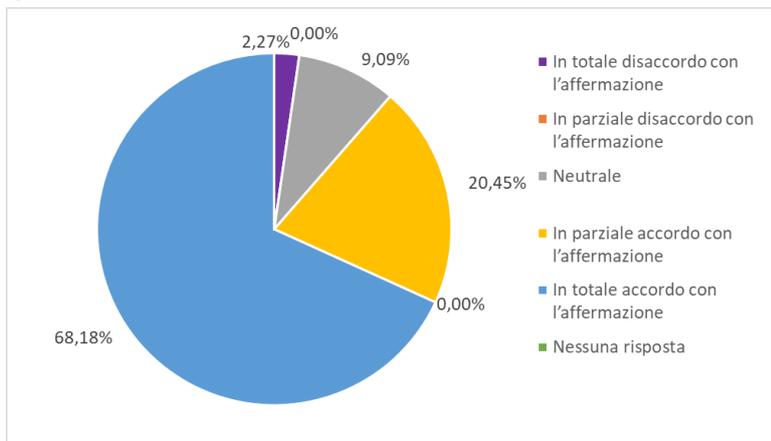
L'undicesimo blocco di domande riguarda gli "Ambiti di indagine" considerati importanti per il benessere organizzativo da parte dei dipendenti. Di seguito le risposte fornite alla domanda "Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?".

M(SQ001): la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato.



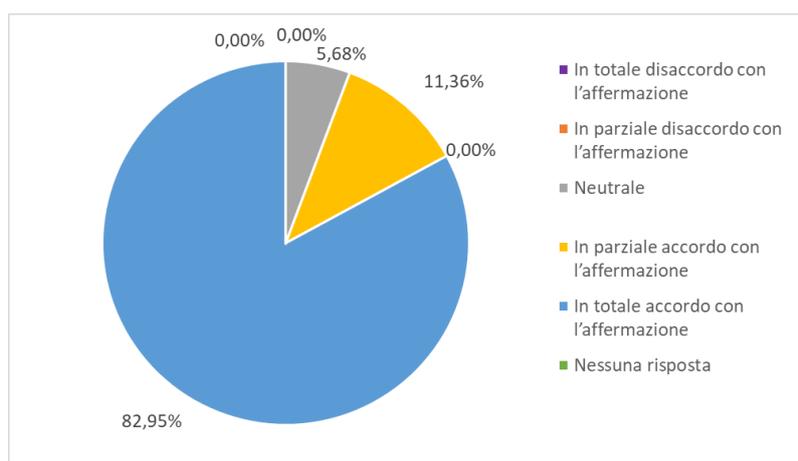
Il 96% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e dello stress lavoro correlato, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 76% dei casi, un elevato grado di importanza nel 18%, un basso grado di importanza nell'1%. Risulta neutrale il 5%.

M(SQ002): l'inclusione.



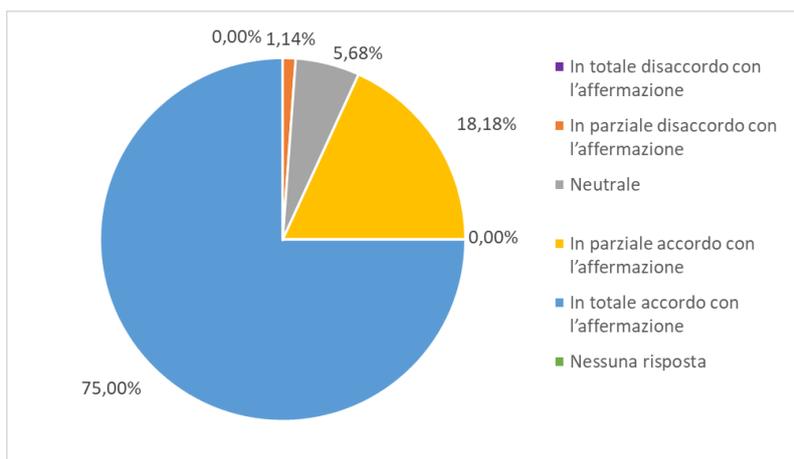
Il 95% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'inclusione, attribuendo ad essa il massimo grado di importanza nel 68% dei casi, un elevato grado di importanza nel 20%, e un minimo grado di importanza nel 2% dei casi. Risulta neutrale il 9%.

M(SQ003): l'equità nella mia amministrazione.



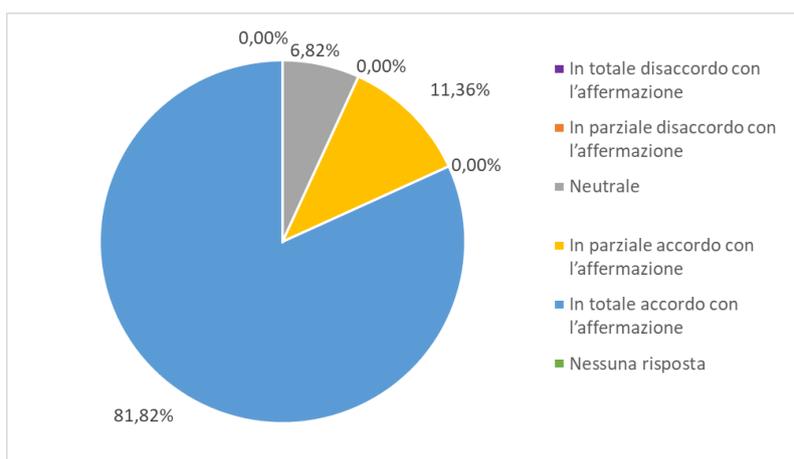
La netta maggioranza dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dell'equità nell'amministrazione, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 83% dei casi e un elevato grado di importanza nell'11%. Risulta neutro per il 6%.

M(SQ004): la carriera e lo sviluppo professionale.



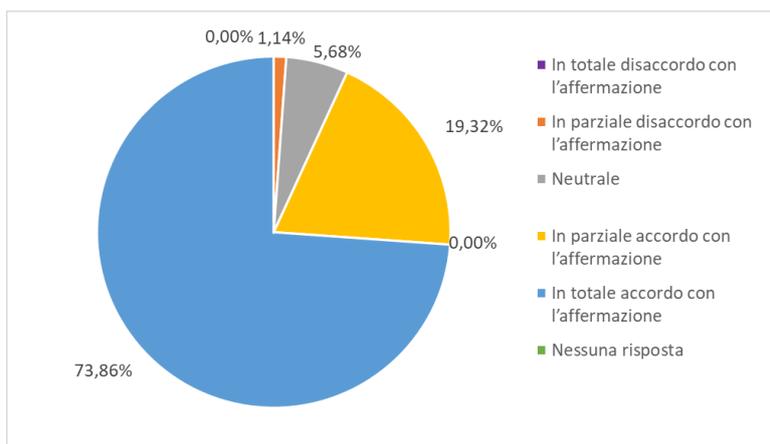
Ben il 93% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della carriera e dello sviluppo professionale, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 75% dei casi, un elevato grado di importanza nel 18% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutro per il 6%.

M(SQ005): il mio lavoro.



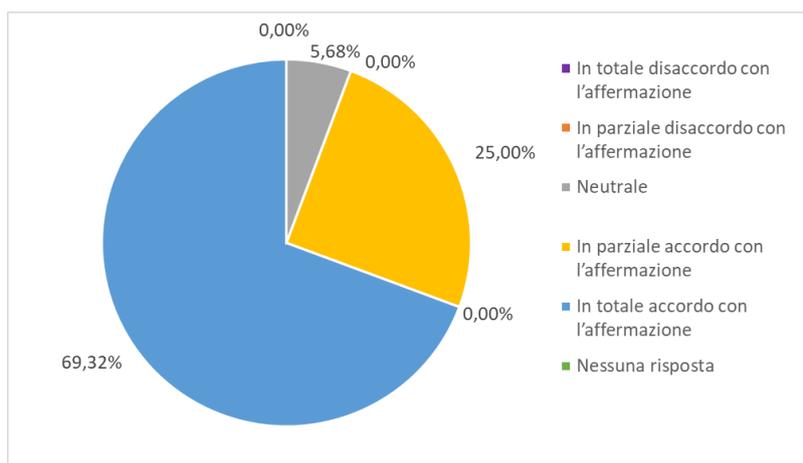
Ben il 93% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il proprio lavoro, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nell'82% dei casi e un elevato grado di importanza nel 11%. Risulta neutro per il 7%.

M(SQ006): i colleghi.



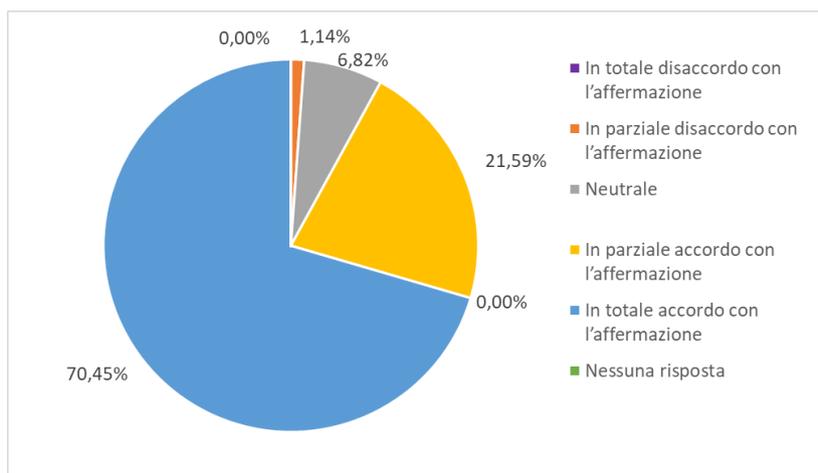
Un'ampia maggioranza (93%) dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dei propri colleghi, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 74% dei casi, un elevato grado di importanza nel 19% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale il 6%.

M(SQ007): *il contesto del mio lavoro.*



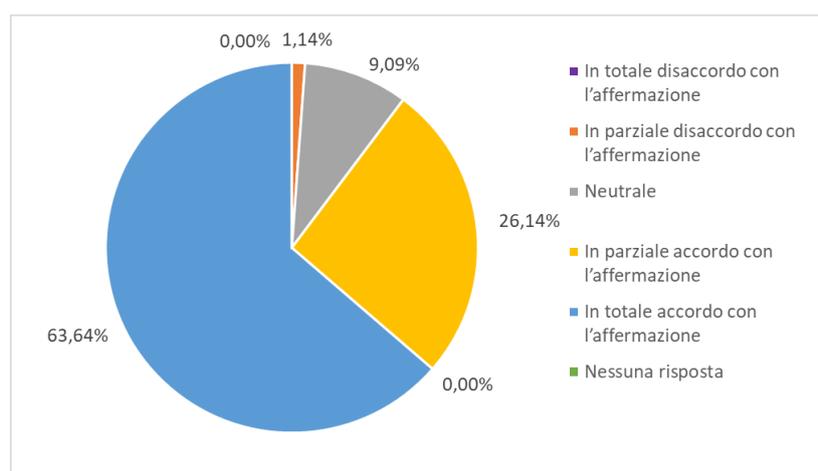
Il 93% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il contesto del proprio lavoro, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 69% dei casi e un elevato grado di importanza nel 25%. Risulta neutrale per il 6%.

M(SQ008): *il senso di appartenenza.*



Il 92% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il senso di appartenenza, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 70% dei casi, un elevato grado di importanza nel 22% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale il 7%.

M(SQ009): l'immagine della mia amministrazione.

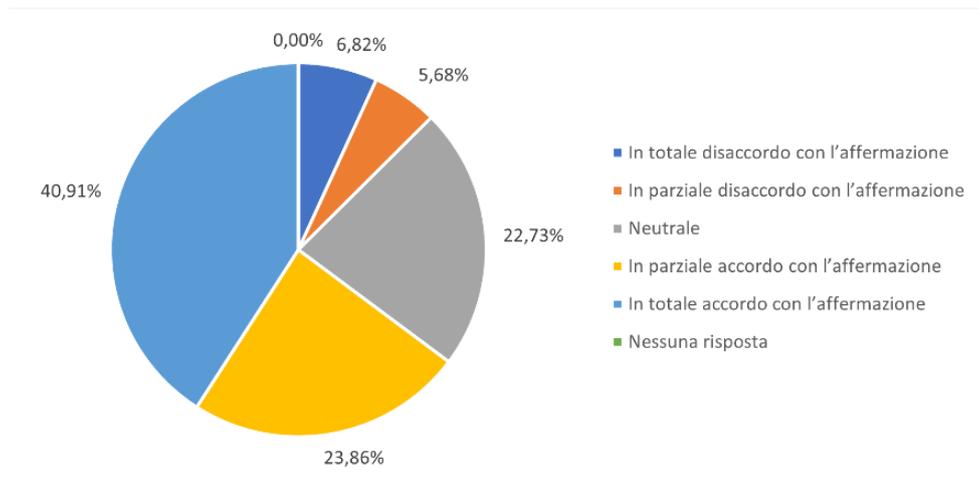


Il 98% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'immagine della propria amministrazione, attribuendo ad essa il massimo grado di importanza nel 64% dei casi, un elevato grado di importanza nel 26% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale il 9%.

2.12. Lo smart working.

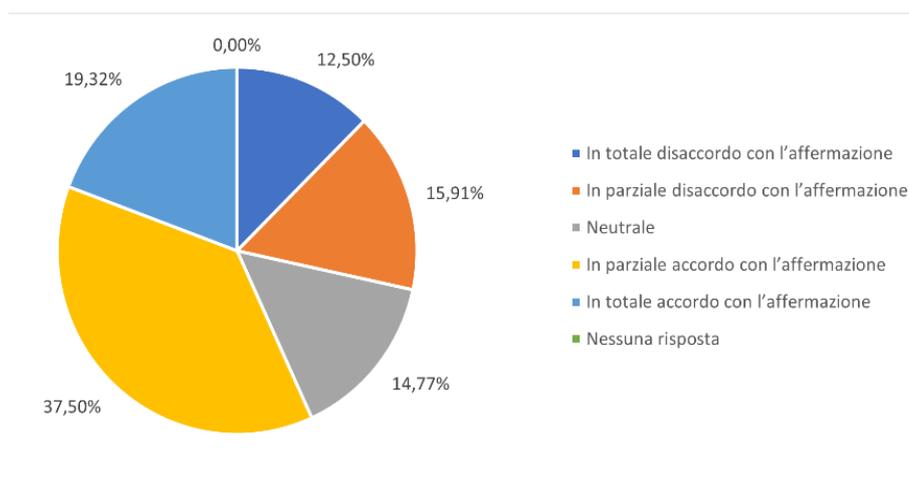
L'ultimo blocco di domande della prima sezione del questionario è inerente al tema dello "Smart working". Di seguito le risposte fornite alla domanda "Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in base all'esperienza vissuta?" in relazione ai diversi aspetti considerati.

DD(SQ001): Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata.



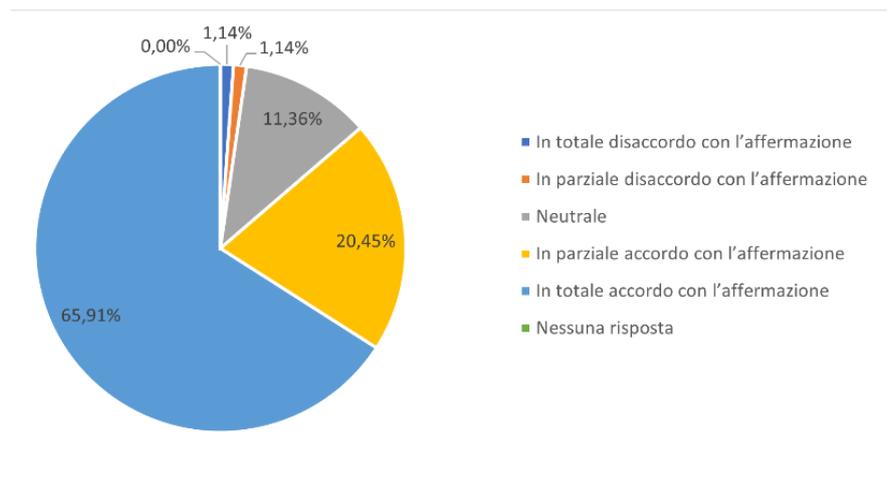
Circa l'affermazione: "Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata", si rileva che il 65% dei dipendenti ritiene (in parziale e totale accordo) che lo SW sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa rispetto all'ufficio. Il 23% si ritiene neutrale, mentre il 12,5% (in parziale e totale disaccordo) pensa che lo SW non abbia aumentato l'intensità lavorativa.

DD(SQ002): Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione".



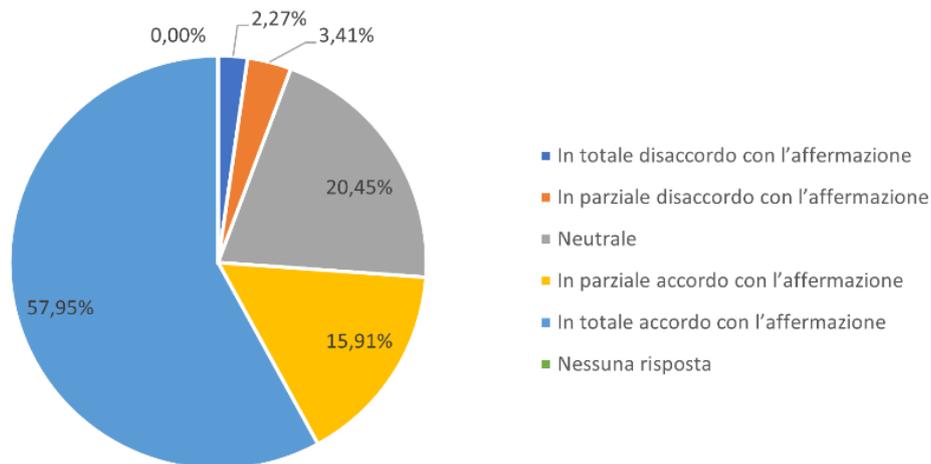
I dipendenti si sono dichiarati d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione nel 57% (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 15% si è dichiarato neutrale, mentre il 28,41% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

DD(SQ003): *Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro.*



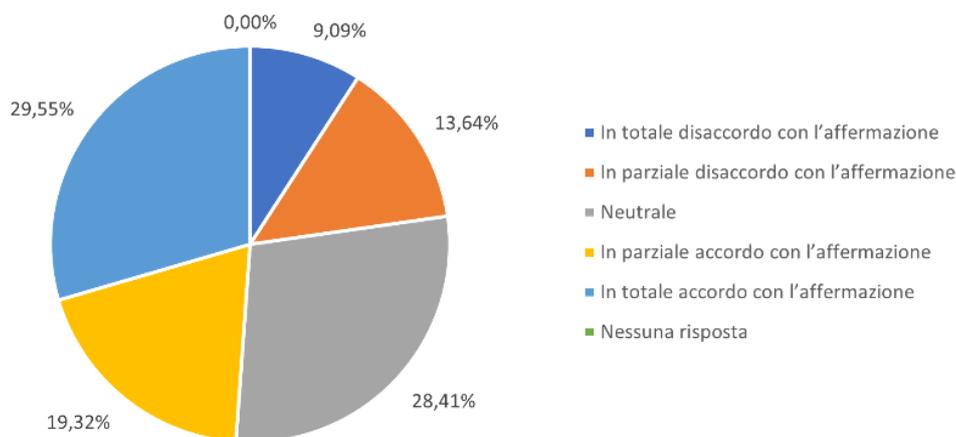
L'86,36% (parziale e totale accordo) degli intervistati si dichiara in totale o parziale accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore flessibilità e una maggiore autonomia organizzativa. L'11,36% si è detto neutrale, mentre solo il 2,28% (totale e parziale disaccordo) è in disaccordo con l'affermazione.

DD(SQ004): *Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi.*



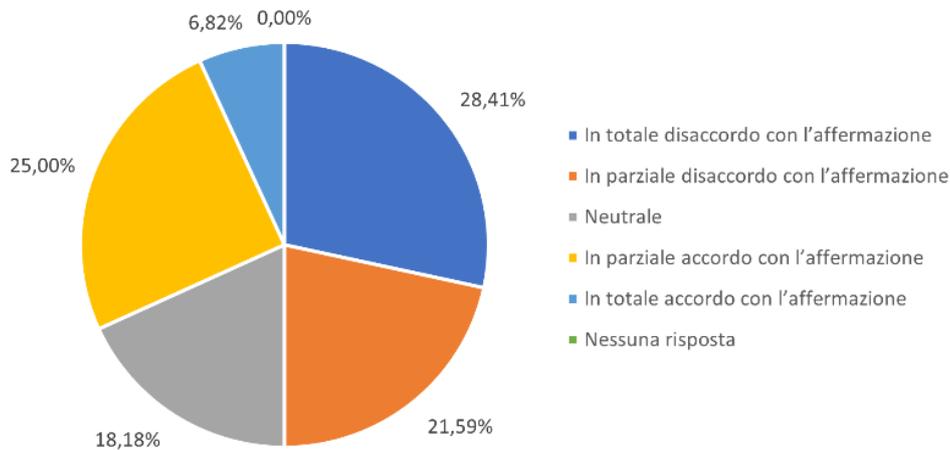
Il 58% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi. Il dato, letto insieme al 15,91% in parziale accordo, mostra che il 73,86% dei dipendenti di AgID pensa che lo SW produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. Il 20% si dichiara neutrale, mentre il 5,67% è in totale e parziale disaccordo con l'affermazione.

DD(SQ005): *Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile.*



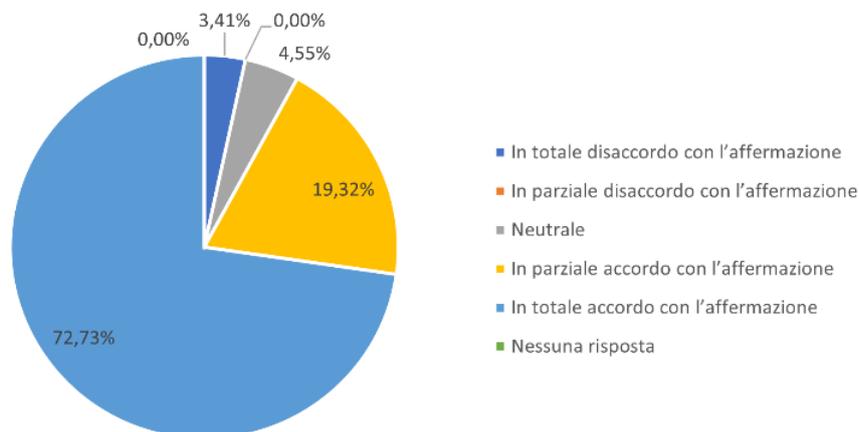
Circa il rapporto con i colleghi e il proprio responsabile, il 49% (totale e parziale accordo) dei dipendenti ritiene che lo SW abbia influito positivamente sulle relazioni e i rapporti tra i colleghi, il 28% si ritiene neutrale rispetto ad una valutazione sul miglioramento dei rapporti grazie allo SW. Al contrario, il 23% (totale e parziale) dei dipendenti non è d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo SW ha influito positivamente nei rapporti tra i colleghi.

DD(SQ006): *Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo.*



Secondo i dipendenti di AgID, lo SW non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo. Il 50% dei dipendenti (totale e parziale disaccordo) non concorda con l'affermazione secondo la quale con lo SW si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo. Il 18% si dichiara neutrale, mentre il 32% è in totale o parziale accordo con l'affermazione.

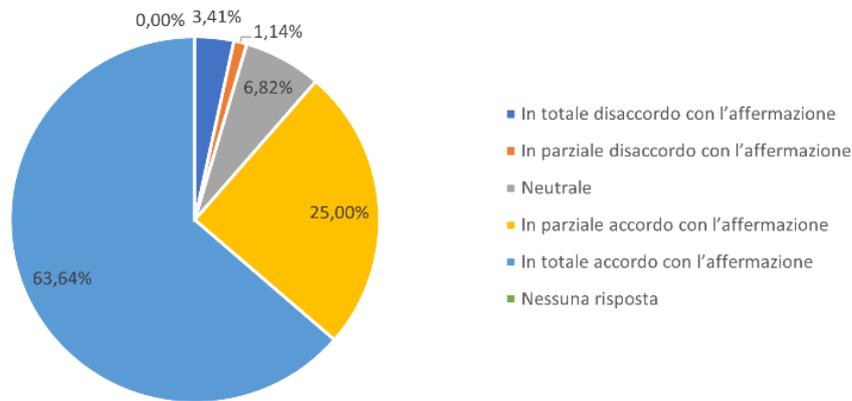
DD(SQ007): *Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.*



Secondo di dipendenti di AgID, lo SW ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il 92% dei dipendenti ha riscontrato dei miglioramenti e ritiene di essere in accordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 4,55% si dichiara neutrale, mentre il 3,41% è in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.



DD(SQ008): *Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari.*

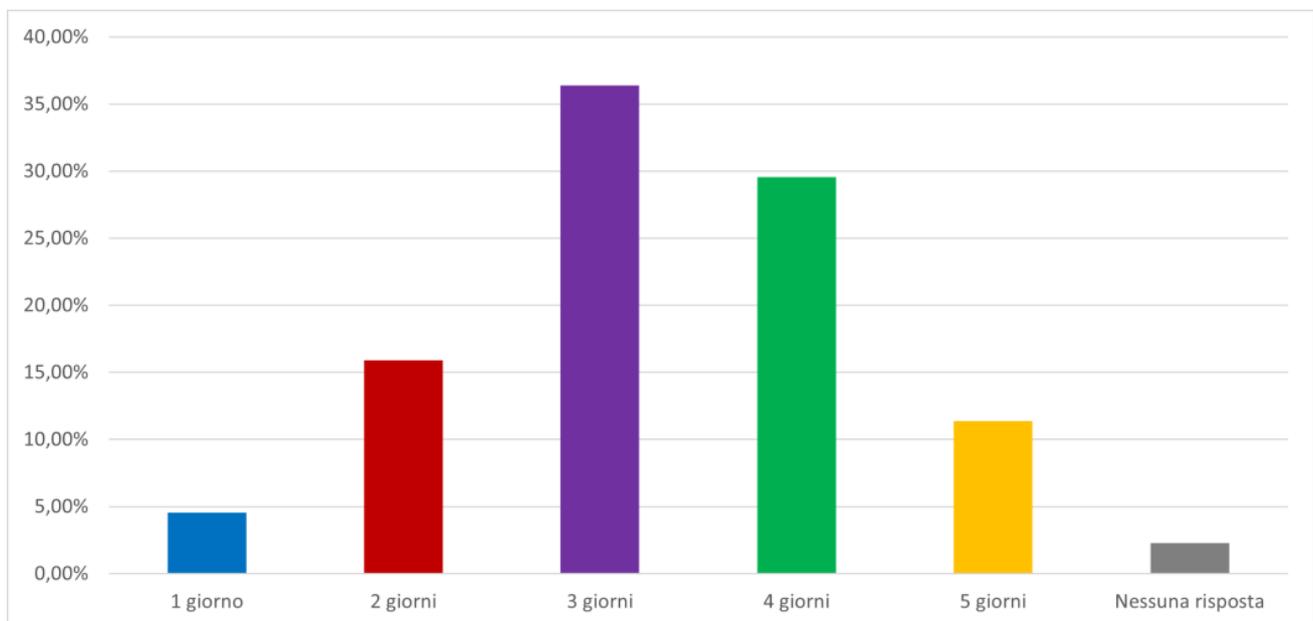


Lo SW influisce positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è l'88,6% dei dipendenti dell'Agenzia. Il 6,82% è neutrale, mentre il 4,55% è in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

EE: *quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?*

A completamento della rilevazione, è stato chiesto "quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?".

Di seguito le risposte ottenute nell'intervallo 0-5 giorni a settimana.



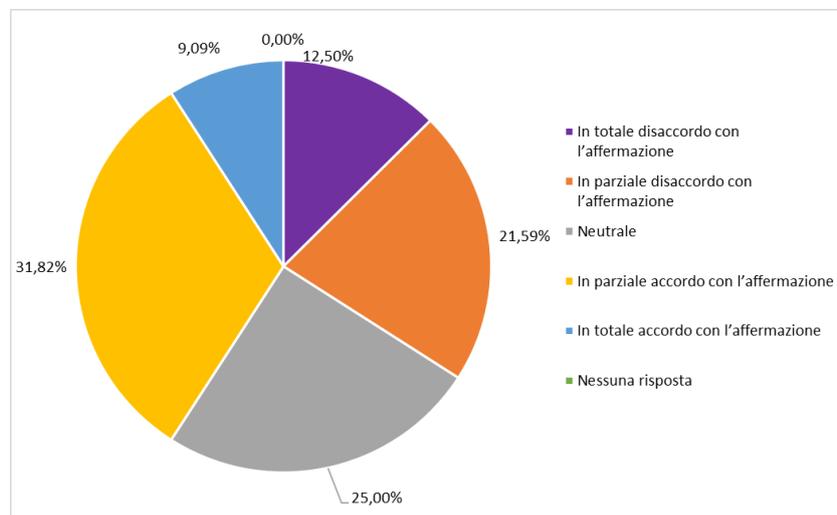
Quasi l'80% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto con modalità agili in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana.

3. Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione

Questa sezione riguarda l'organizzazione e la conoscenza da parte del dipendente delle relative strategie, degli obiettivi strategici, della chiarezza degli obiettivi ottenuti e del proprio contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione stessa.

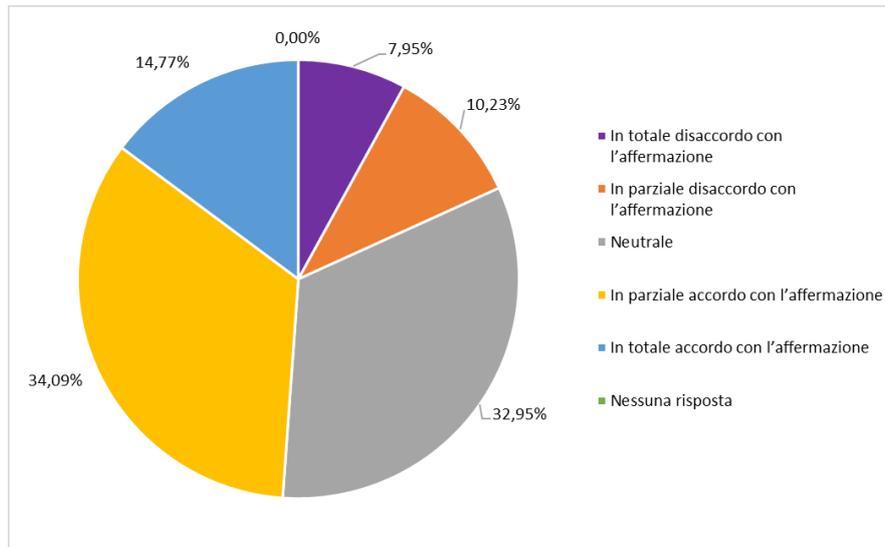
3.1. La mia organizzazione

N(SQ001): *Conosco le strategie della mia amministrazione.*



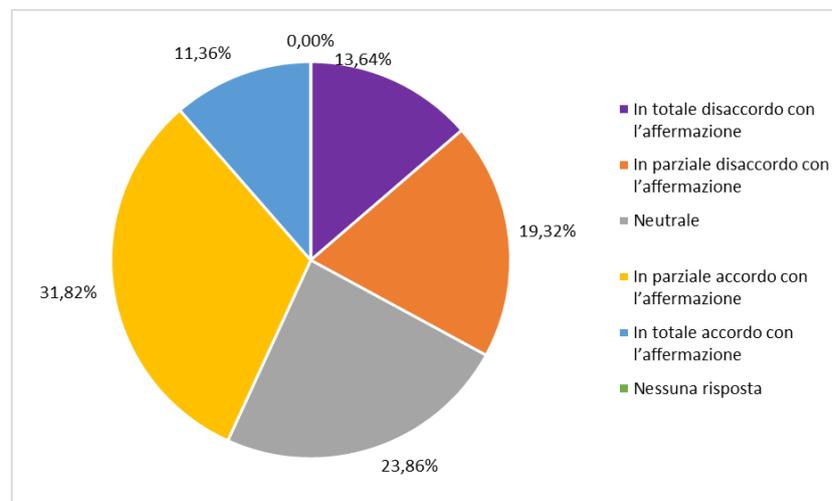
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla conoscenza delle strategie dell'amministrazione emerge che il 12,5% è in totale disaccordo, il 22% è prevalentemente in disaccordo, il 25% si ritiene neutrale, mentre il 32% è in prevalente accordo e il 9% è in totale accordo.

N(SQ002): *condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione.*



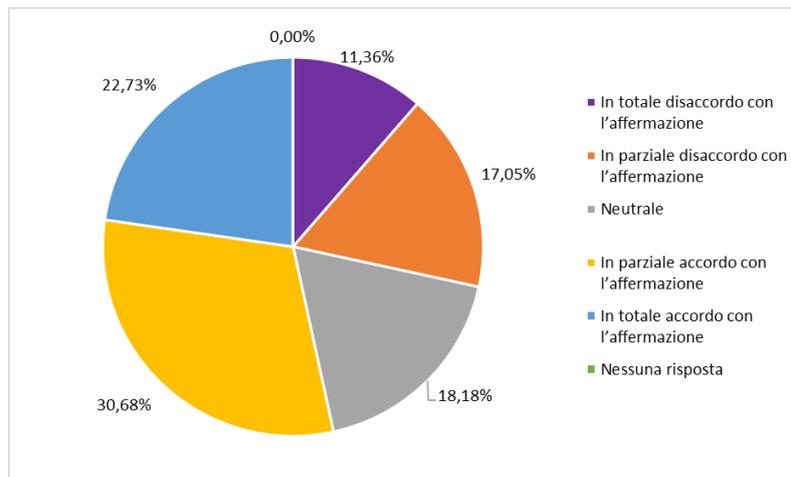
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione emerge che il 34% è in prevalente accordo e il 15% è in totale accordo; il 33% si ritiene neutrale; l'8% è in totale disaccordo e il 10% in prevalente disaccordo.

N(SQ003): *sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione.*



Alla domanda posta sulla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione di appartenenza, il 32% risponde in prevalente accordo e l'11% in totale accordo; il 24% si definisce neutrale; il 20% si trova in parziale disaccordo e il 14% in disaccordo totale.

N(SQ004): *è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.*



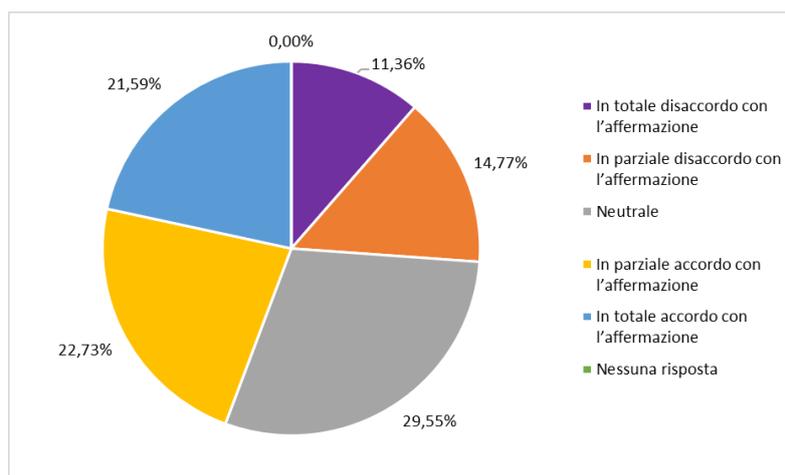
Relativamente alla domanda sulla chiarezza dell'incidenza dell'apporto individuale sul raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, il 23% dei partecipanti è in totale accordo e il 31% è in prevalente accordo; il 18% si definisce neutrale; il 17% è in prevalente disaccordo e l'11% è in totale disaccordo.

4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura

L'ultima sezione rappresenta la valutazione che i dipendenti hanno effettuato sul proprio dirigente.

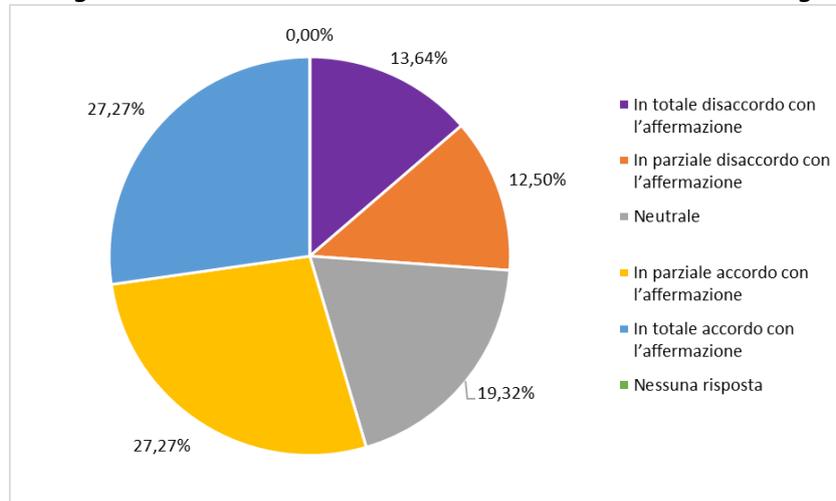
4.1 Le mie performance

O(SQ001): ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro.



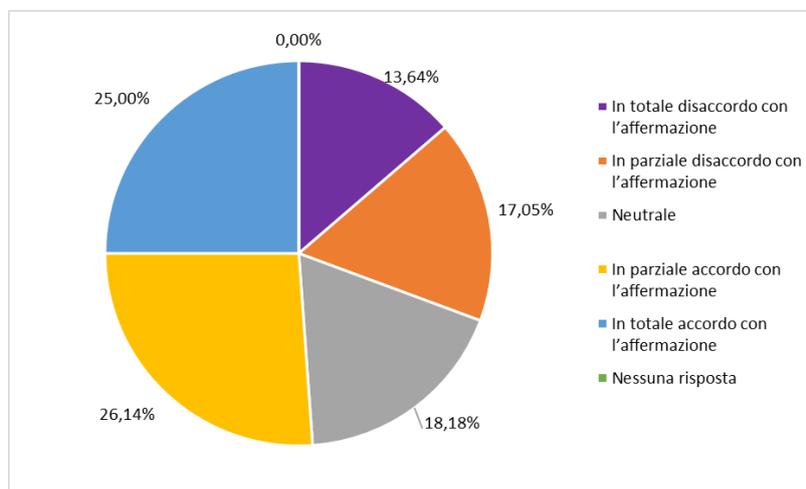
Rispetto alla domanda se si ritiene che la valutazione personale avvenga sulla base degli elementi importanti del proprio lavoro, il 22% si trova in totale accordo e il 23% è in prevalente accordo; il 30% è neutrale; il 11% è in totale disaccordo, mentre il 15% è in prevalente disaccordo.

O(SQ002): *sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro.*



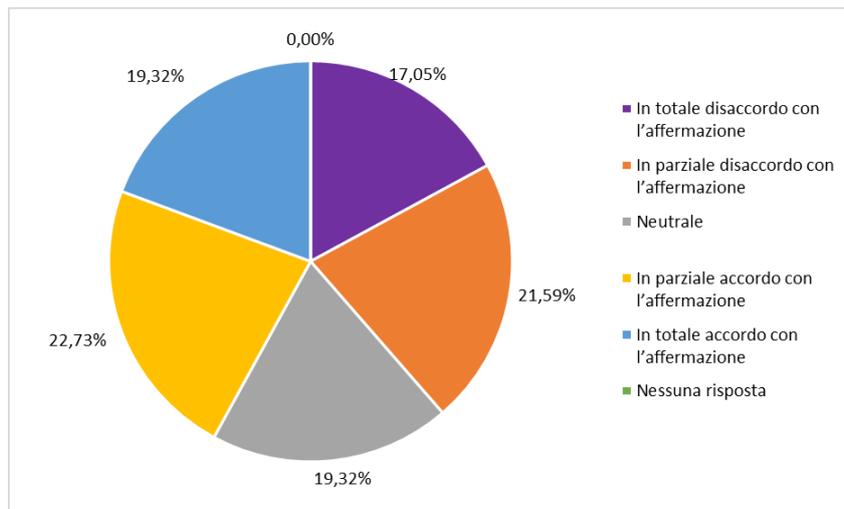
Rispetto alla domanda se siano chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al proprio lavoro, il 27% dei partecipanti si trova in totale accordo e il 27% in prevalente accordo; il 19% è neutrale; il 14% è in totale disaccordo, mentre il 12,5% è in prevalente disaccordo.

O(SQ003): *sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro.*



Relativamente alla domanda se si sia correttamente informati sulla valutazione del proprio lavoro, il 26% dei dipendenti ha risposto di essere in prevalente accordo, il 25% si trova in totale accordo, il 18% è neutrale, il 17% è in prevalente disaccordo, il 14% è in totale disaccordo.

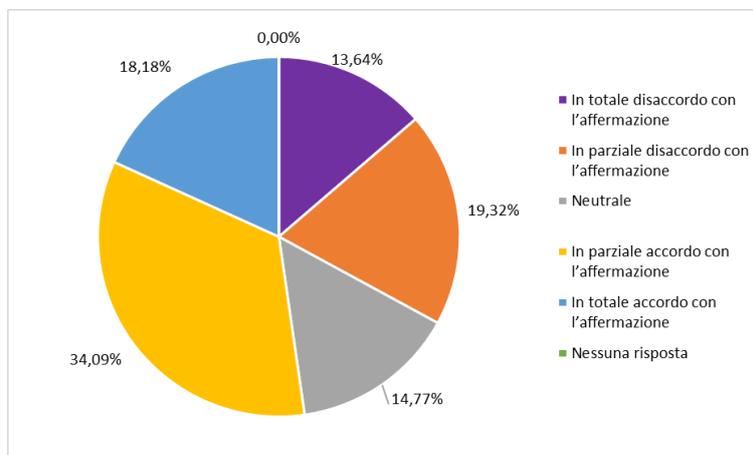
O(SQ004): *sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.*



Rispetto alla domanda sull'essere correttamente informati su come migliorare i propri risultati, il 22% dei dipendenti è in prevalente accordo, il 19% è in totale accordo, il 19% si definisce neutrale, il 22% è in prevalente disaccordo e il 17% del campione è in totale disaccordo.

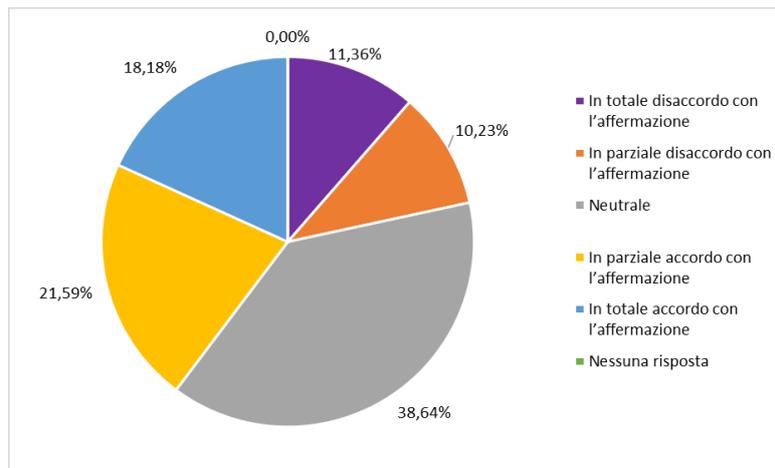
4.2 Il funzionamento del sistema

P(SQ001): *sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro.*



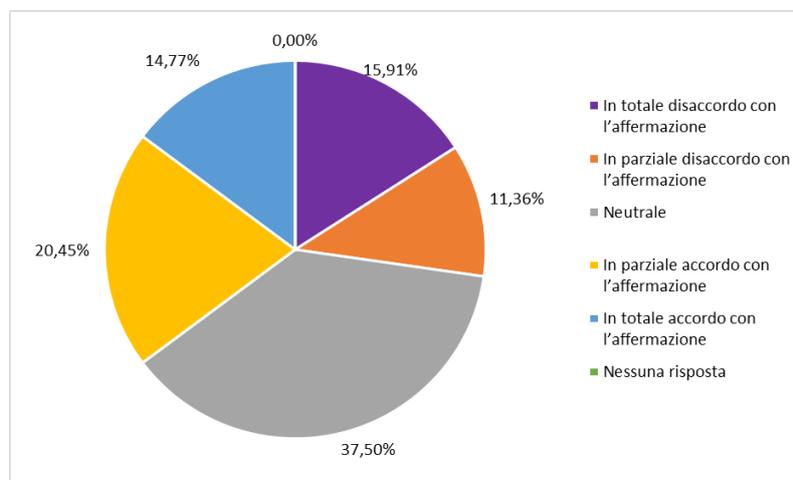
In relazione alla domanda posta sul sentirsi sufficientemente coinvolti nella definizione degli obiettivi e risultati attesi, il 34% dei partecipanti si definisce in prevalente accordo e il 18% in totale accordo; il 15% è neutrale, il 19% è in prevalente disaccordo ed il 14% è in totale disaccordo.

P(SQ002): *sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.*



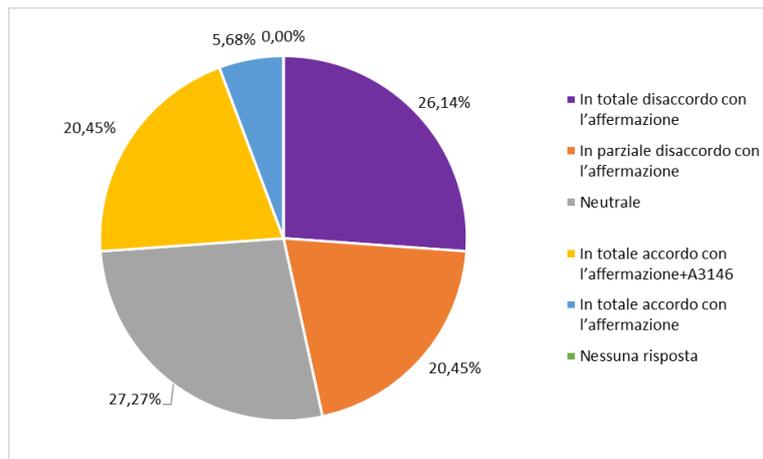
Relativamente alla domanda se ci si sente adeguatamente tutelati in caso di disaccordo con il soggetto valutatore rispetto alla valutazione attribuita alla performance individuale, il 22% del campione è in prevalente accordo, il 18% è in totale accordo, il 39% si definisce neutrale, l'11% è in totale disaccordo e il 10% in prevalente disaccordo.

P(SQ003): *i risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance.*



Rispetto alla domanda se i risultati conseguiti per la performance individuale contribuiscano a migliorare la performance futura, il 37,5% dei dipendenti è neutrale, il 20% è in prevalente accordo, il 14% è in totale accordo; un 11% è in prevalente disaccordo e un 16% è in totale disaccordo.

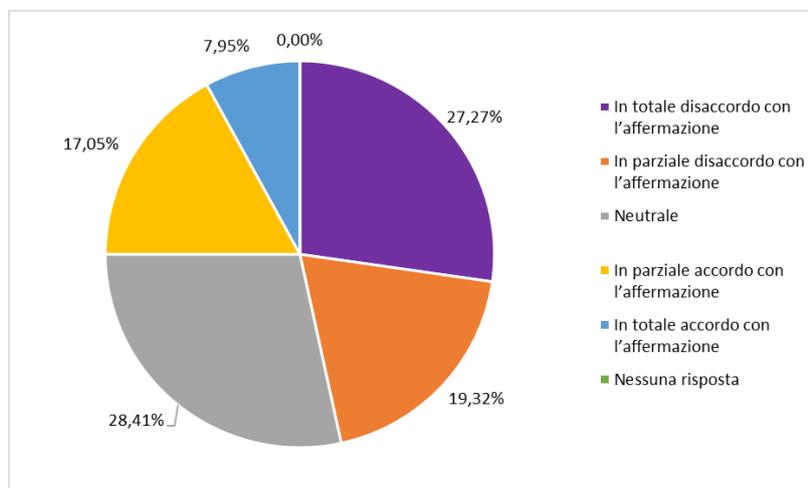
P(SQ004): *la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.*



Rispetto alla domanda sulla percezione della capacità premiale della amministrazione verso le persone capaci e che si impegnano, il 26% è in totale disaccordo, il 20% è in prevalente disaccordo, il 27% è neutrale, il 20% è in prevalente accordo, solo il 6% è in totale accordo.

In questo caso la criticità è significativa, una percentuale alta di persone è in disaccordo o si mostra neutrale sul meccanismo di premialità dell'amministrazione rispetto alla capacità e all'impegno dei singoli.

P(SQ005): *il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.*

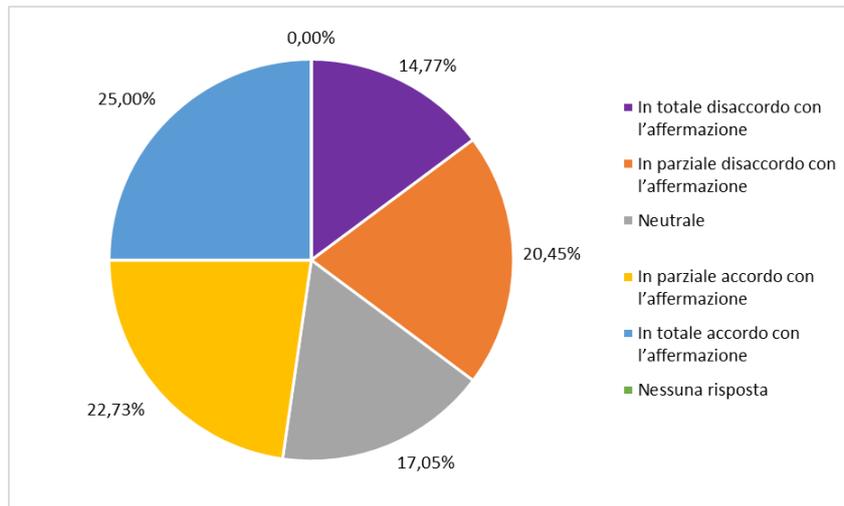


Rispetto alla domanda sulla adeguata illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il 27% è in totale disaccordo, il 19% è in prevalente disaccordo, il 28% si definisce neutrale, il 17% è in prevalente accordo, solo l'8% in totale accordo.

Anche in questo caso si rileva una criticità significativa nella capacità di trasmettere informazioni ai lavoratori volte a far comprendere correttamente come funziona il sistema della performance nella misurazione e valutazione.

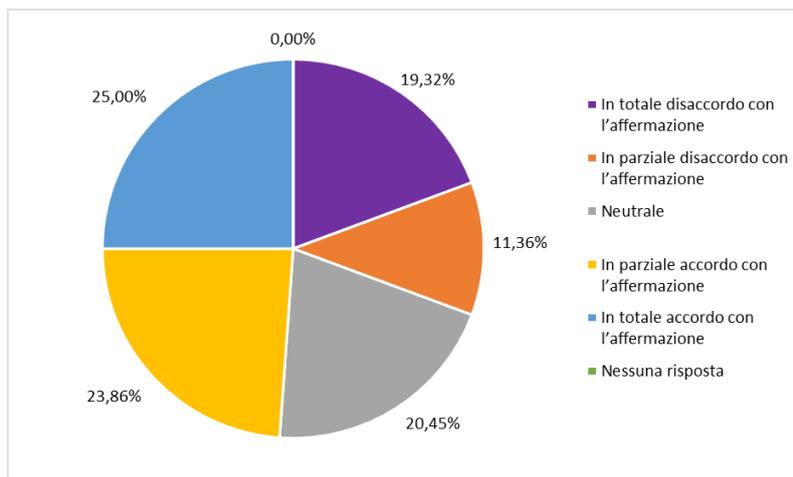
4.3 Il dirigente responsabile e la mia crescita

Q(SQ001): *mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.*



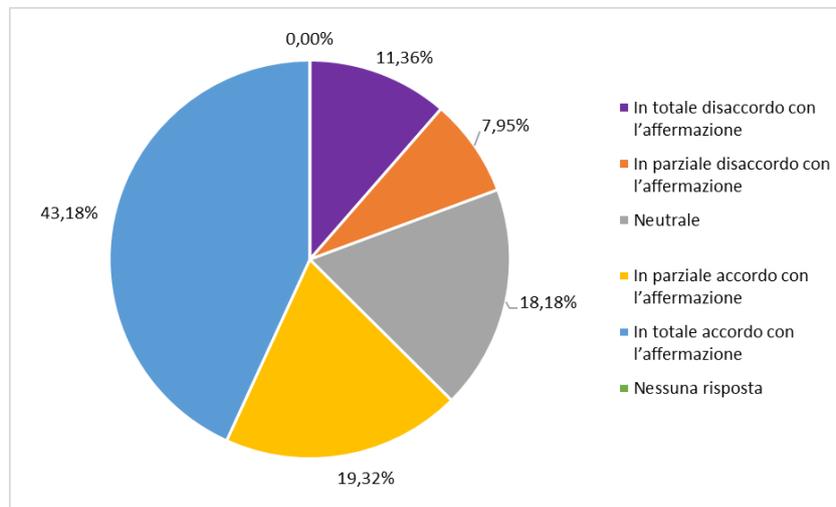
Segue la domanda sul contributo del dirigente alla comprensione delle modalità con cui raggiungere i propri obiettivi: il 25% del campione è in totale accordo, il 23% è in parziale accordo, il 17% è neutrale, il 20% si trova in parziale disaccordo ed il 15% è in totale disaccordo.

Q(SQ001): *riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.*



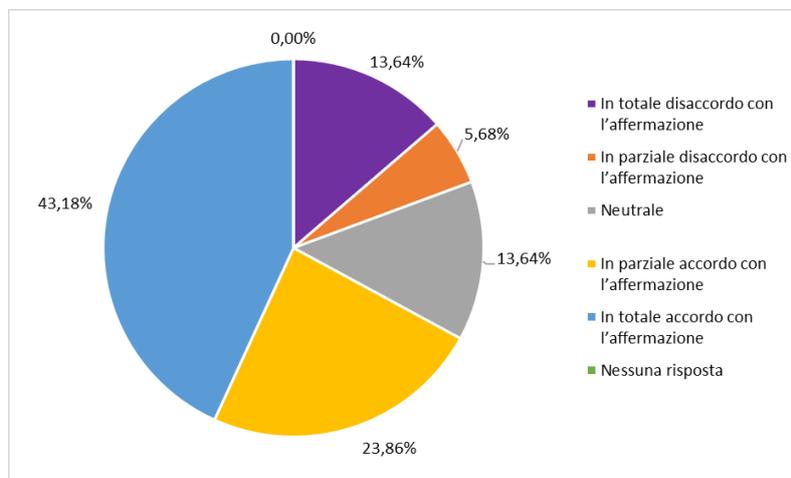
La maggioranza dei rispondenti, pari al 25%, dichiara che il dirigente riesce a motivarla a dare il massimo nel proprio lavoro. Segue il 24% che concorda parzialmente con l'affermazione. L'11% si dichiara in parziale disaccordo e il 19% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 20%.

Q(SQ003): *è sensibile ai miei bisogni personali.*



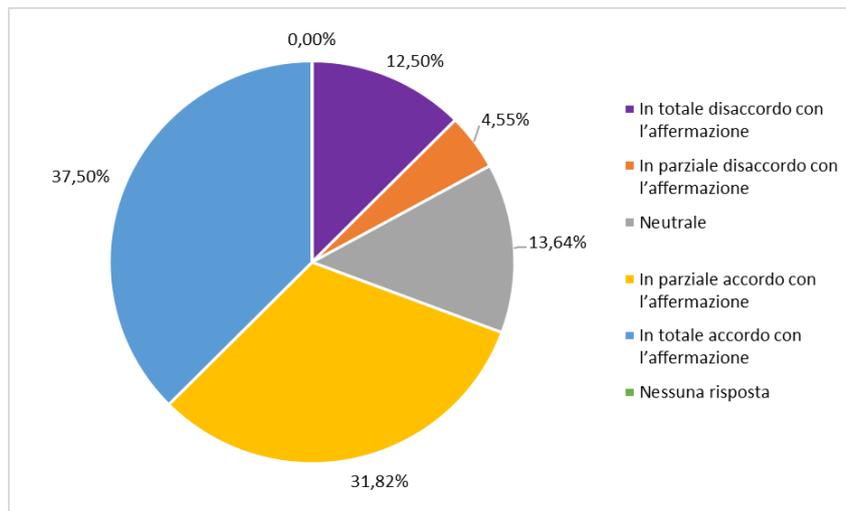
La maggioranza dei partecipanti (43%) concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente è sensibile ai bisogni personali. Il 19% si dichiara in prevalente accordo, l'8% in parziale disaccordo e l'11% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 18%.

Q(SQ004): *riconosce quando svolgo bene il mio lavoro.*



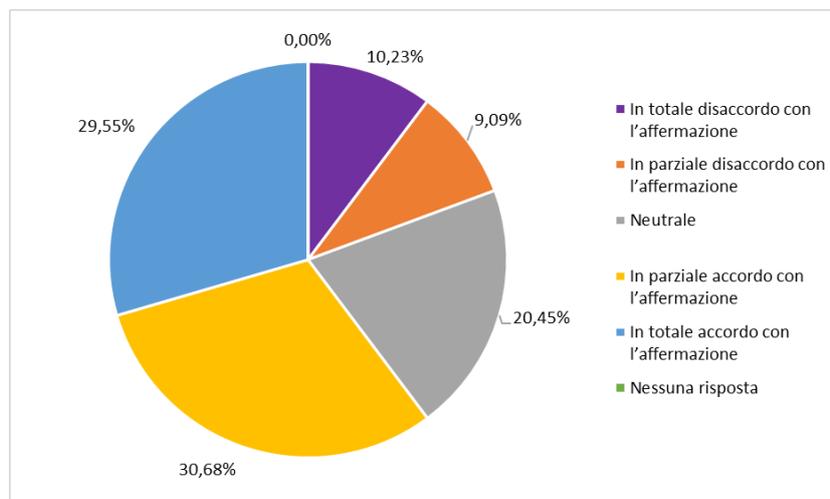
La maggioranza dei partecipanti (43%) concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente riconosce quando si svolge bene il proprio lavoro. Il 24% si dichiara in prevalente accordo, il 6% in parziale disaccordo e il 14% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 14%.

Q(SQ005): *Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte.*



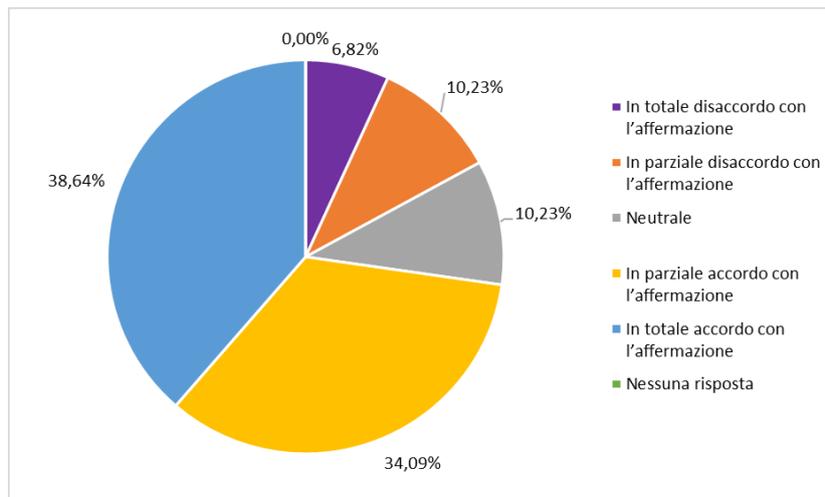
In merito all'affermazione "Il dirigente mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte", un'ampia maggioranza concorda pienamente (37,5%) o in modo parziale (32%). La minoranza non concorda, parzialmente (5%) o totalmente (12,5%). Rimane neutrale il 14%.

Q(SQ006): *Promuove la mia partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento.*



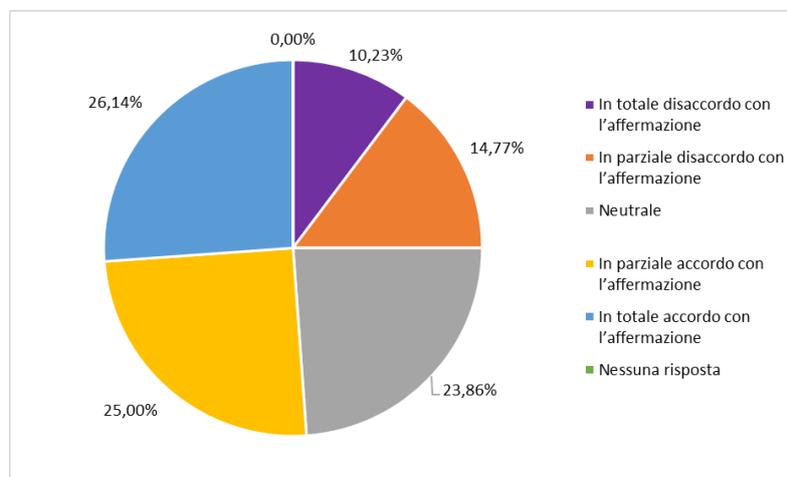
In merito all'affermazione "Il dirigente promuove la mia partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento", un'ampia maggioranza concorda pienamente (30%) o in modo parziale (31%). La minoranza non concorda, parzialmente (9%) o totalmente (10%). Rimane neutrale il 20%.

Q(SQ007): *Riconosce la mia autonomia professionale favorendo la gestione diretta delle attività di competenza.*



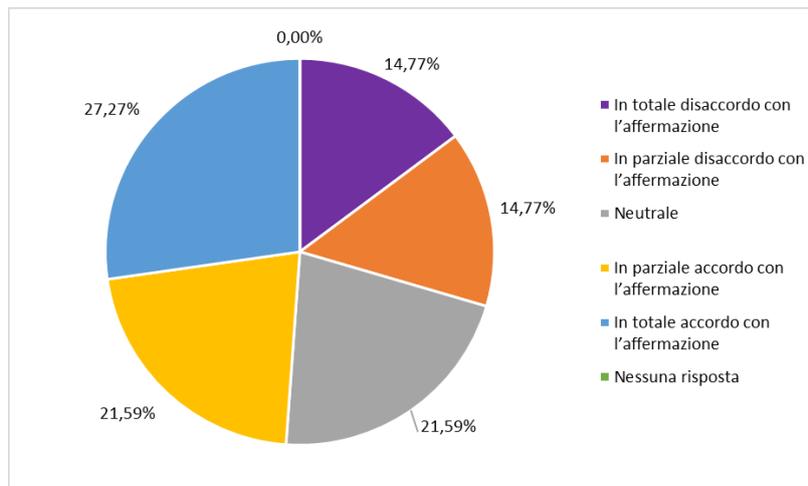
Un'ampia maggioranza concorda pienamente (39%) o in modo parziale (34%) con la seguente affermazione: "il dirigente riconosce la mia autonomia professionale favorendo la gestione diretta delle attività di competenza". La minoranza non si dichiara concorde, parzialmente (10%) o totalmente (7%). Rimane neutrale il 10%.

Q(SQ0008): *Il modo in cui siamo organizzati e diretti è coerente con gli obiettivi della nostra Area/Servizio e con gli interessi degli utenti esterni e interni.*



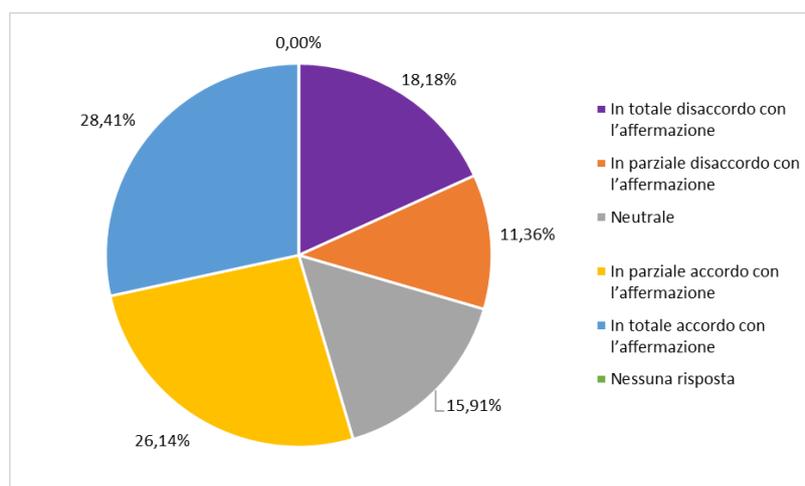
Il 26% dei partecipanti ritiene che il modo in cui si è organizzati e diretti è coerente con gli obiettivi dell'Area/Servizio e con gli interessi degli utenti esterni e interni. Segue un 25% che concorda parzialmente con l'affermazione. Il 15% non è parzialmente d'accordo e il 10% non lo è affatto. Si pone in una posizione di neutralità il 24%.

Q(SQ009): *Mi aiuta a comprendere il legame tra i compiti che mi vengono affidati e gli obiettivi dell'organizzazione, facendomi sentire parte dell'organizzazione.*



Il 27% si dichiara in totale accordo con l'affermazione "il dirigente mi aiuta a comprendere il legame tra i compiti che mi vengono affidati e gli obiettivi dell'organizzazione, facendomi sentire parte dell'organizzazione". Segue il 22% di persone in parziale accordo. Risultano in totale (15%) o parziale disaccordo (15%) il 30% dei partecipanti. Si pone neutrale il 22%.

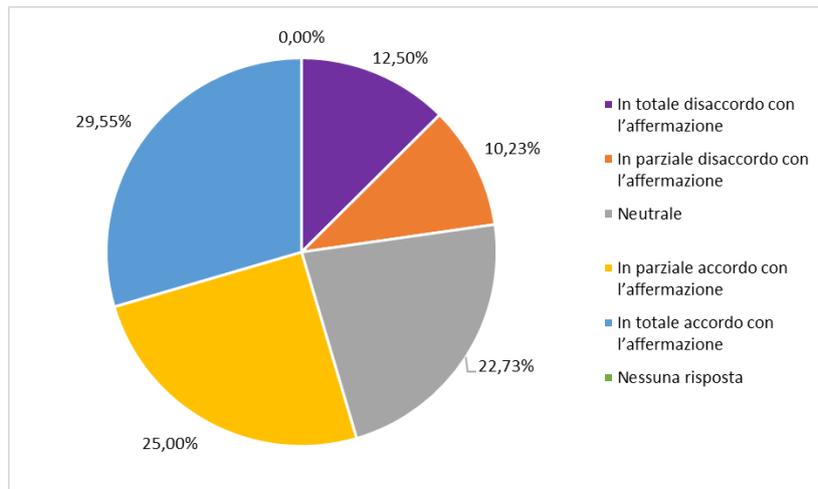
Q(SQ0010): *Ricevo le informazioni necessarie per il mio lavoro e per sentirmi parte attiva del mio ufficio*



Il 28% dichiara di ricevere le informazioni necessarie per il proprio lavoro e per sentirsi parte attiva dell'ufficio. Segue il 26% che concorda parzialmente con l'affermazione. L'11% non concorda parzialmente ed il 18% non concorda affatto. Rimane neutrale il 16% dei partecipanti.

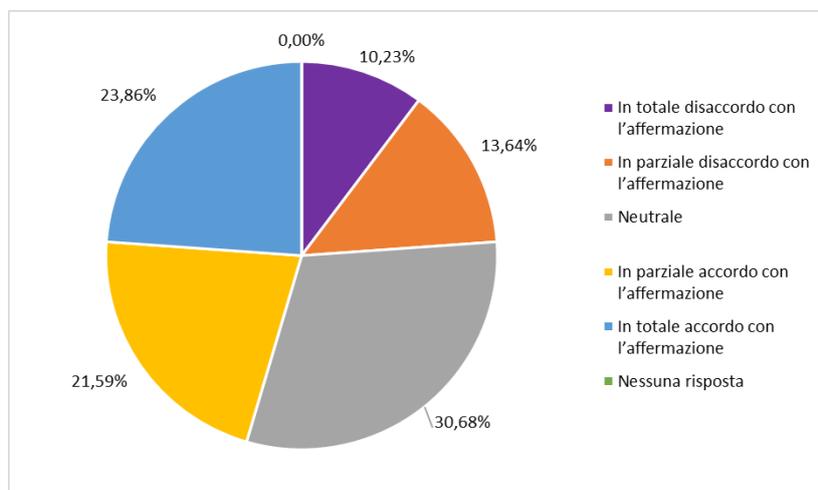
4.4 Il dirigente responsabile e la gestione organizzativa

R(SQ0001): *Agisce con equità, in base alla mia percezione.*



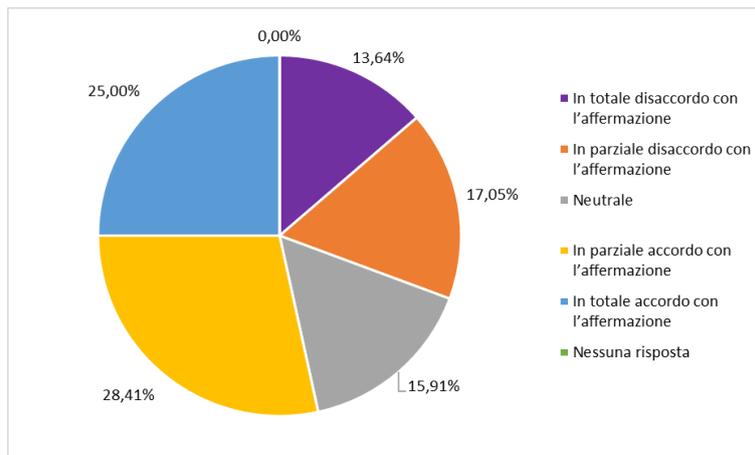
Alla domanda relativa all'equità percepita nell'agire da parte del dirigente responsabile, il 30% si dichiara in accordo con l'affermazione, il 25% in prevalente accordo, il 10% in parziale disaccordo e il 12,5% in totale disaccordo. Si dichiara neutrale il 23%.

R(SQ0002): *Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.*



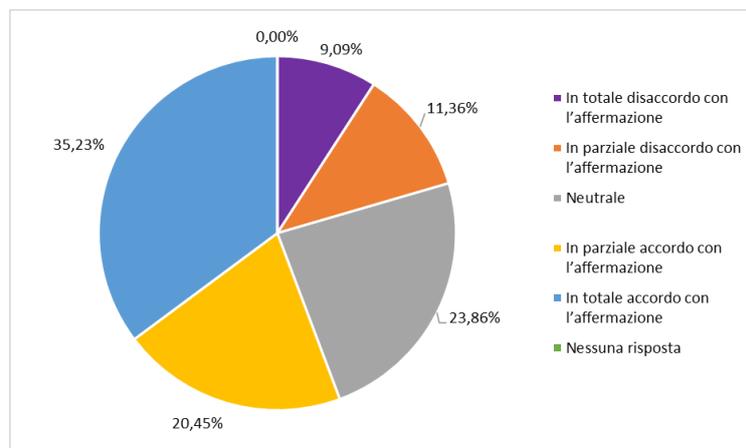
Alla domanda relativa all'equità percepita dai colleghi nell'agire da parte del dirigente responsabile, il 24% si dichiara in accordo con l'affermazione, il 22% in prevalente accordo, il 14% in parziale disaccordo e il 10% in totale disaccordo. Si dichiara neutrale il 31%.

R(SQ0003): *Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.*



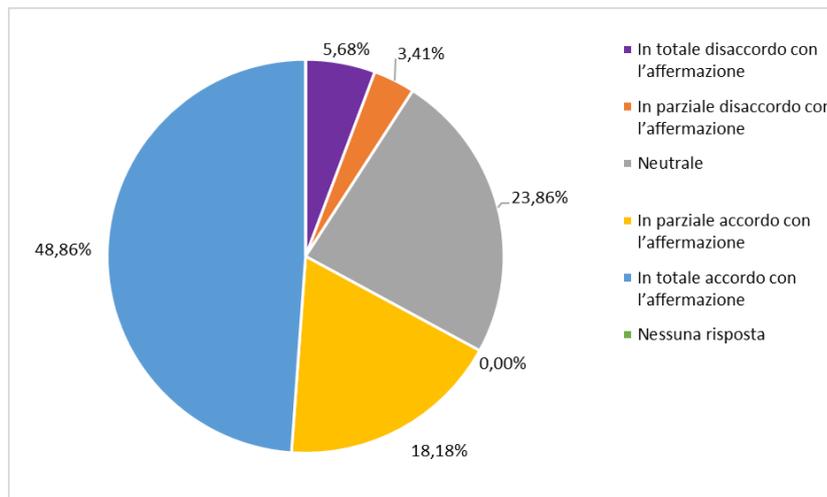
Il 25% del personale rispondente ritiene che il proprio dirigente responsabile gestisca totalmente problemi, criticità e conflitti. Il 28% si pone in parziale accordo, il 17% in parziale disaccordo e il 14% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 16%.

R(SQ0004): *Mi coinvolge nell'analisi dei problemi sulla base delle mie conoscenze e competenze, a prescindere dalla mia qualifica professionale.*



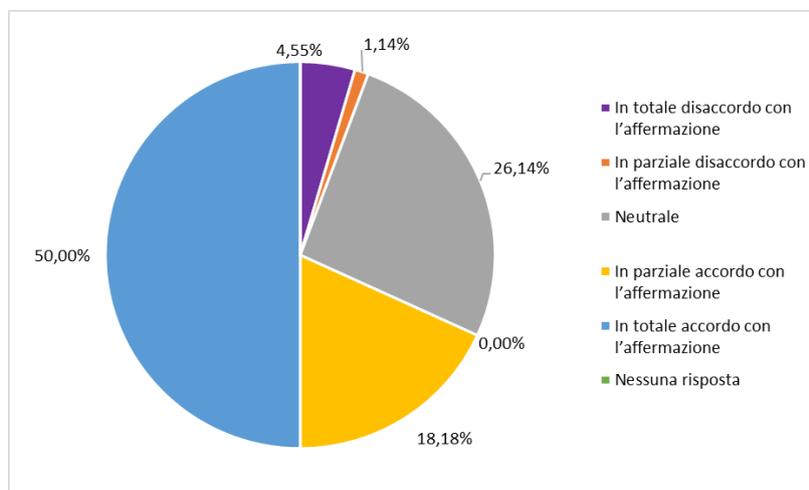
Ben il 35% dei rispondenti si sente coinvolto dal dirigente nell'analisi dei problemi sulla base delle proprie conoscenze e competenze, a prescindere dalla qualifica professionale. Il 20% è in parziale accordo con l'affermazione, l'11% in parziale disaccordo e il 9% in disaccordo totale. Si dichiara neutrale il 24%.

R(SQ0005): *Assegna gli incarichi garantendo pari opportunità fra uomini e donne.*



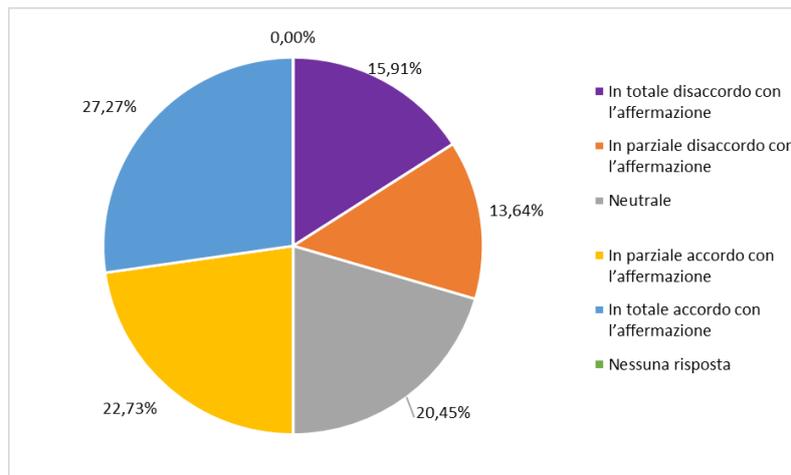
Un'ampia maggioranza (49%) dei partecipanti all'indagine è convinta che il dirigente assegni gli incarichi garantendo pari opportunità fra uomini e donne. Il 18% si pone in parziale accordo con l'affermazione, il 24% si ritiene neutrale. Una ridotta percentuale rappresenta chi è in parziale (3%) o totale disaccordo (6%).

R(SQ0006): *Garantisce che nel godimento dei periodi di riposo ci siano pari opportunità fra uomini e donne.*



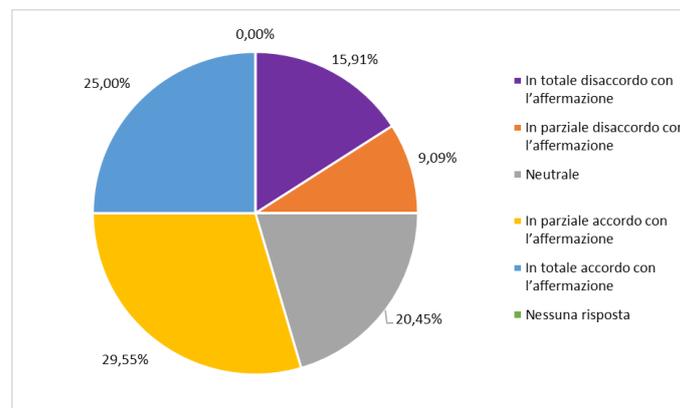
La netta maggioranza (50%) dei partecipanti all'indagine è convinta che il dirigente garantisca pari opportunità fra uomini e donne nel godimento dei periodi di riposo. Il 18% si pone in parziale accordo con l'affermazione, il 26% si ritiene neutrale. Una ridotta percentuale rappresenta chi è in parziale (1%) o totale disaccordo (5%).

R(SQ0007): *Garantisce la circolazione delle informazioni fra tutti i dipendenti dell'ufficio.*



La maggioranza dei partecipanti (27%) concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente garantisce la circolazione delle informazioni fra tutti i dipendenti dell'ufficio. Il 23% si dichiara in prevalente accordo, il 14% in parziale disaccordo e il 16% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 20%.

R(SQ0008): *Fornisce chiare direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mie mansioni.*



Il 25% dei partecipanti ritiene che il proprio dirigente fornisca chiare direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mansioni. La maggioranza si dichiara in prevalente accordo (30%), il 9% si dichiara in parziale disaccordo ed il 16% in disaccordo totale. Resta neutrale il 20%.