



## **Indagine sul benessere organizzativo 2024**

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



## Indice

Premessa .....	4
1. Analisi dei partecipanti all'indagine .....	4
2. Analisi della sezione sul benessere organizzativo.....	7
2.1 Analisi sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato .....	8
2.2 Le 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 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
2.10. Importanza degli ambiti di indagine .....	38
2.11. Lo smart working.....	42
3. Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione .....	47
3.1. La mia organizzazione .....	47
4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura .....	49
4.1 Le mie performance .....	49
4.2 Il funzionamento del sistema .....	49
4.3 Il responsabile e la mia crescita .....	49
4.4 Il responsabile e la gestione organizzativa.....	49

## 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 quarta 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, unitamente ad una sezione con dati sul 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: 14/12/2024 00:01
- Data/ora di scadenza: 29/12/2024 23:59

Con riferimento ai partecipanti:

- Totale inviti inviati: 147
- Totale questionari completati: 96

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, 96 dipendenti, di cui circa il 32% donne e il 30% uomini, nessuno ha indicato "altro"; il 38 % ha preferito non indicare il genere.

Per quanto riguarda l'età, i partecipanti hanno indicato la fascia di appartenenza, evidenziando la seguente distribuzione: il 9% nella fascia 31-40 anni, 16 % nella fascia 41-50 anni, 25% nella fascia 51- 60 anni e 5% in quella dai 61 anni in su, il 4% nella fascia fino ai 30 anni.

Il 55% dei partecipanti ha indicato di non avere figli in età prescolare.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto di lavoro, il 55% ha dichiarato di essere assunto a tempo indeterminato, mentre il 10% a tempo determinato.

Dal punto di vista dell'anzianità di servizio, la maggioranza (36%) ha indicato un'anzianità inferiore ai 5 anni, il 26% ha indicato un'anzianità superiore ai 20 anni, il 9% da 5 a 10 anni e l'8% da 11 a 20 anni.

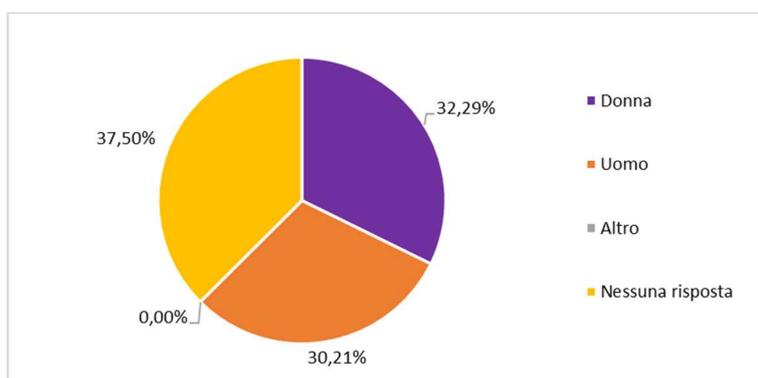
I partecipanti risultano assegnati per il 27% alla Direzione Governance e Vigilanza, per il 22% ad un Ufficio a diretto riporto del Direttore Generale, per l'11% ad un Ufficio in diretta collaborazione al Direttore Generale e per il 19% alla Direzione Progetti e Piattaforme.

Infine, per quanto concerne il tragitto casa-lavoro, la maggioranza dei partecipanti ha dichiarato di impiegare oltre 60 minuti (26%), il 24% tra 40 e 60 minuti, ancora il 14% tra 20 e 40 minuti e solo il 9% tra 10 e 20 minuti.

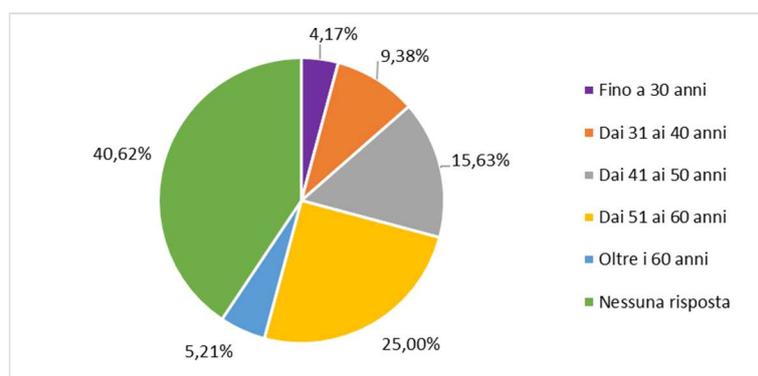
Il 43% dei dipendenti per recarsi al lavoro utilizza il mezzo proprio, mentre il 35% ricorre ai mezzi pubblici.

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

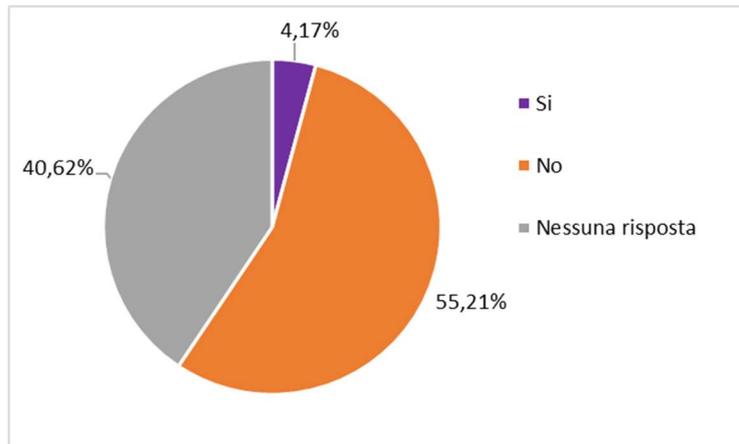
**Grafico 1:** *Genere dei partecipanti.*



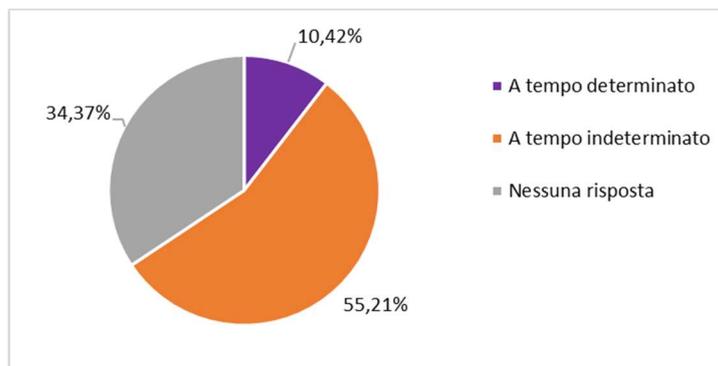
**Grafico 2:** *Età dei partecipanti.*



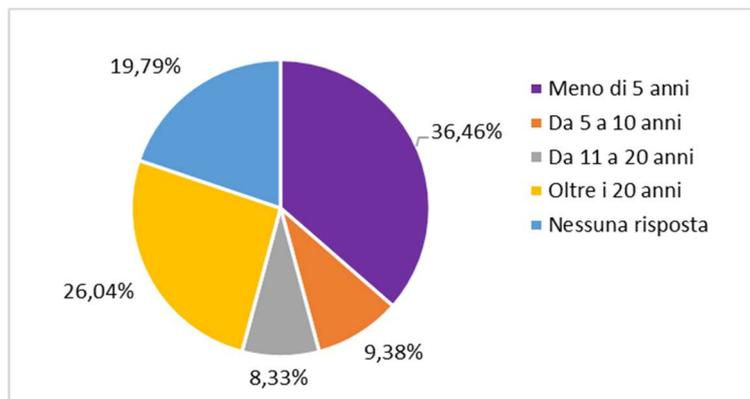
**Grafico 3:** *Presenza di figli in età prescolare nel proprio nucleo.*



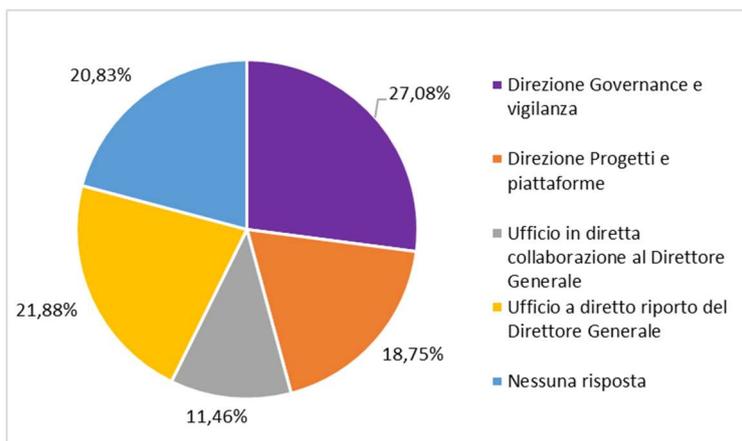
**Grafico 4:** *Il mio contratto di lavoro.*



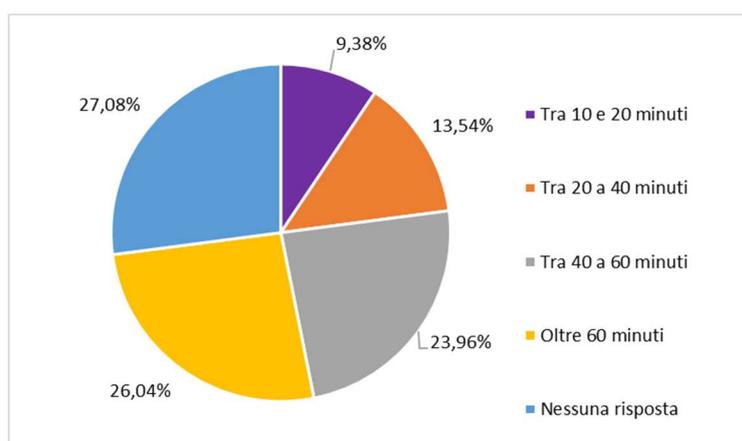
**Grafico 5:** *La mia anzianità di servizio.*



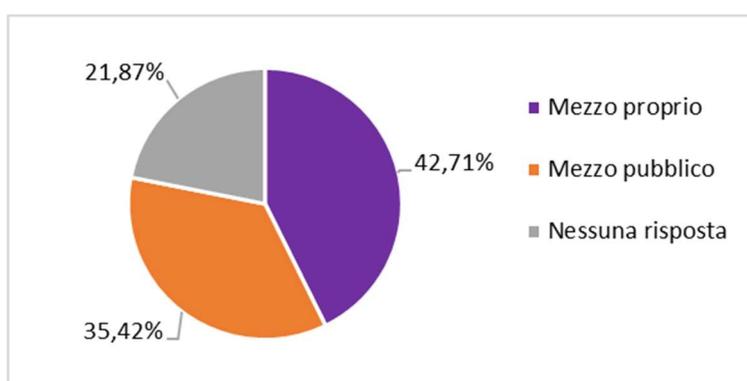
**Grafico 6:** *A quale struttura sei assegnato?*



**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?



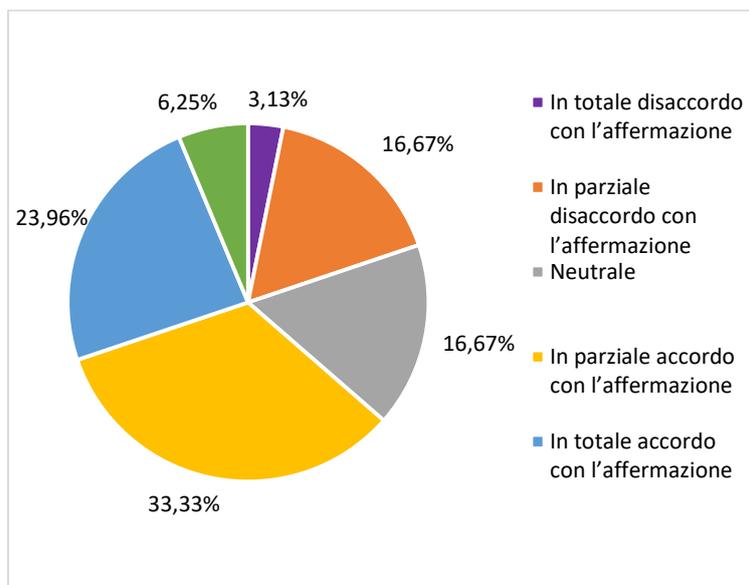
## 2. Benessere organizzativo

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

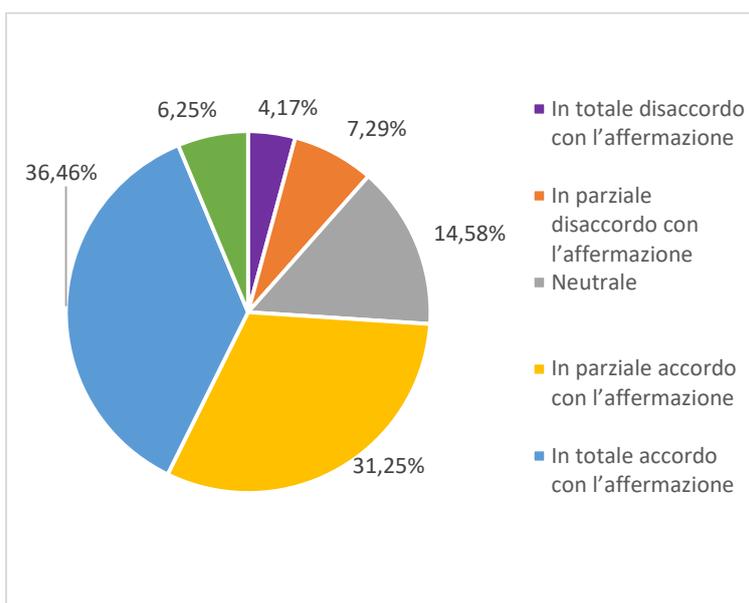
Il primo blocco di domande è relativo ai temi di “**Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato**”.

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



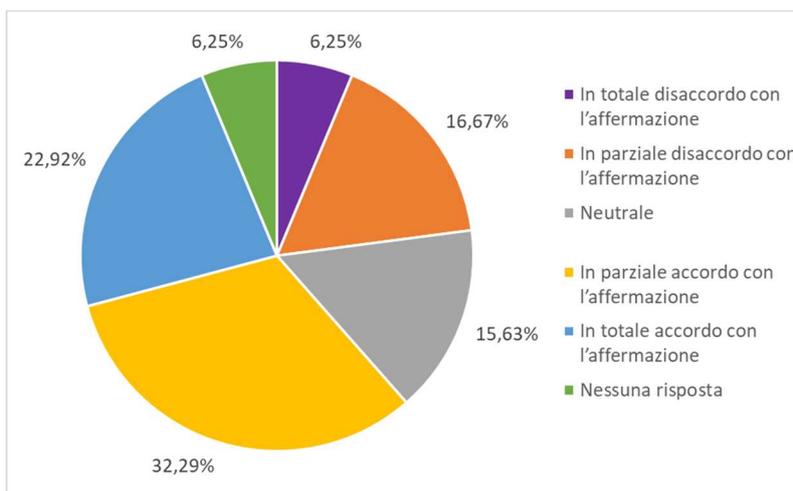
Dalle risposte fornite, si rileva che il 33% dei dipendenti è in parziale accordo con l'affermazione, il 24% ritiene il proprio luogo di lavoro completamente sicuro, mentre il 20% lo ritiene insicuro (completamente o parzialmente). Il 17% si pone in una posizione di neutralità.

**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 mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione, il 36% si dichiara completamente d'accordo e il 31% parzialmente d'accordo. Si trova in disaccordo totale il 4% e in disaccordo parziale il 7%. Rimane neutrale il 6%.

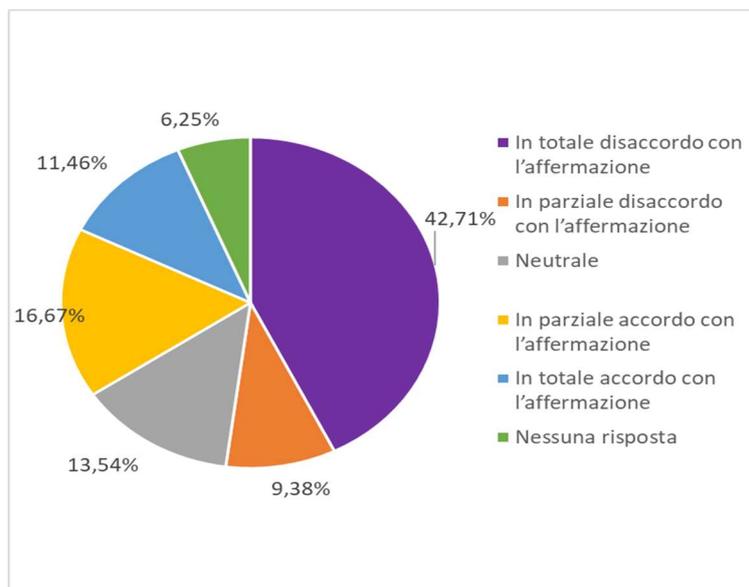
**A(SQ003):** *le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti.*



Le caratteristiche del luogo di lavoro sono ritenute soddisfacenti in modo totale dal 23% dei partecipanti e in modo parziale dal 32%, mentre sono in disaccordo totale o parziale rispettivamente il 6% e il 17%. Rimane neutrale il 16%.

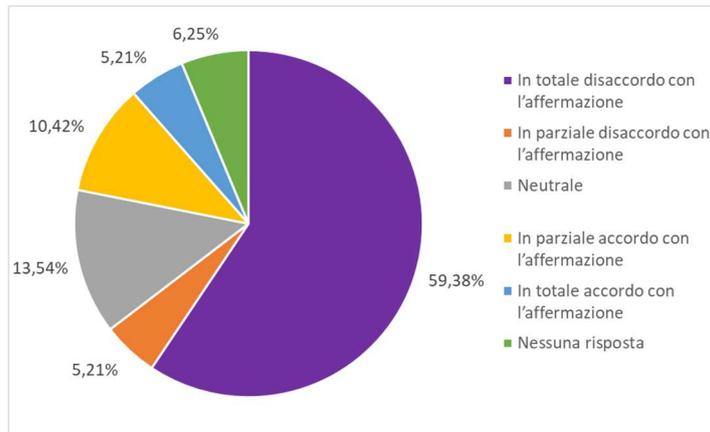
Conclusivamente, in questo primo blocco di domande, con riferimento alla *sicurezza sul luogo del lavoro e allo stress correlato*, la maggioranza dei lavoratori indica una percezione del proprio luogo di lavoro come sicuro e sostanzialmente con pochi rischi da stress correlati alla propria postazione.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



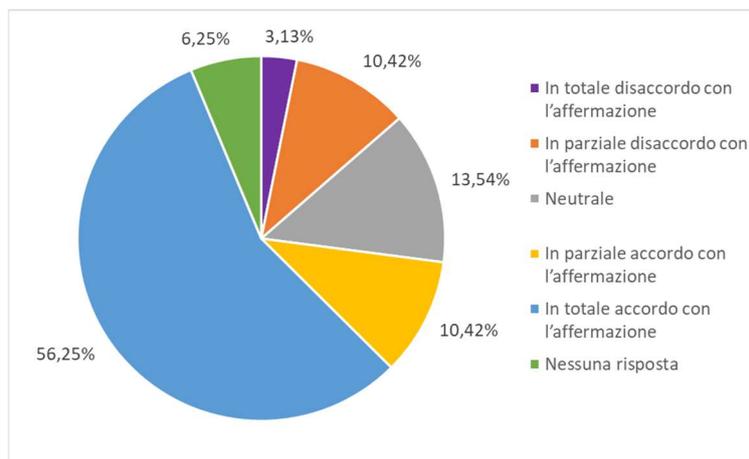
Rispetto all'affermazione relativa all'essersi verificati atti di mobbing, si segnala che Si dichiara in disaccordo totale il 43% e parziale il 9%. L'11% si dichiara d'accordo e il 17% in parziale accordo. Rimane neutrale il 14%.

**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.*



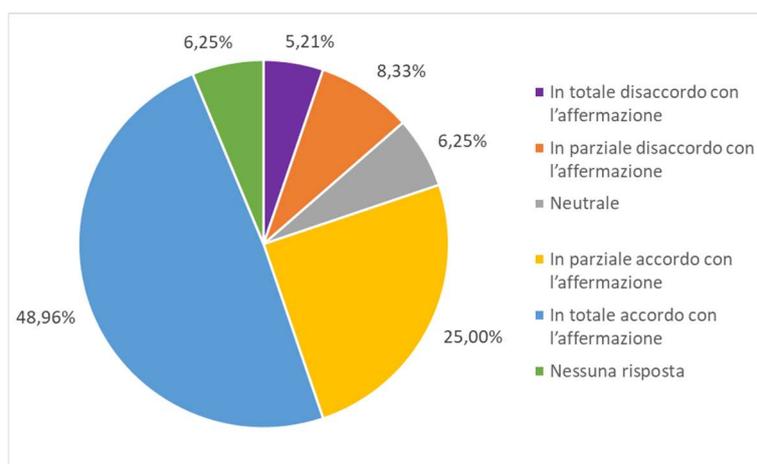
Il 59% dei partecipanti si dichiara in totale disaccordo, mentre il 5% in parziale disaccordo sul fatto di "essere soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro"; il 10% risponde in parziale accordo e il 5% in totale accordo. Rimane neutrale il 14%,

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



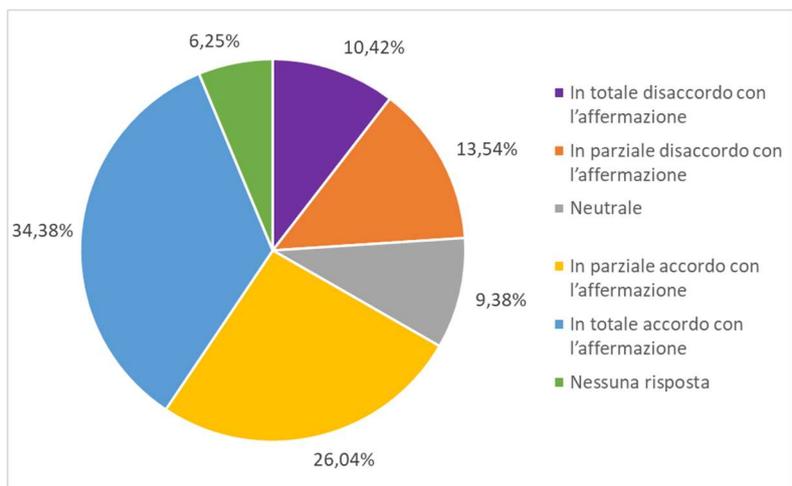
Per quanto concerne il divieto di fumare sul luogo di lavoro, il 56% lo ritiene rispettato, concordando totalmente e in maniera parziale il 10%). Non concorda sul rispetto di tale divieto il 3% e parzialmente il 10%. Il 14% rimane neutrale.

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



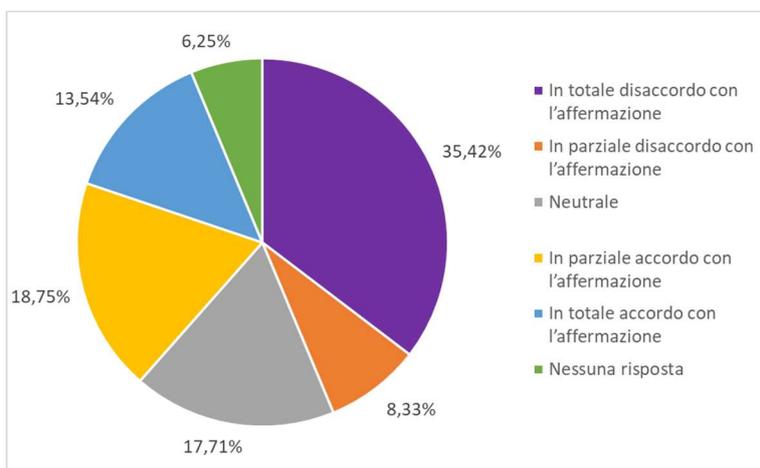
Rispetto all'affermazione relativa alla possibilità di prendere sufficienti pause, il 49% si dichiara d'accordo, parzialmente d'accordo il 25%); dichiara disaccordo totale il 5% e parziale l'8%. Rimane neutrale il 6%.

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



Il 60% concorda sulla possibilità di lavorare con ritmi sostenibili (totalmente il 34% e parzialmente il 26%); si trova invece in disaccordo totale il 10% e parziale il 14%. Si pone in posizione neutrale il 9%.

**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 ...).*

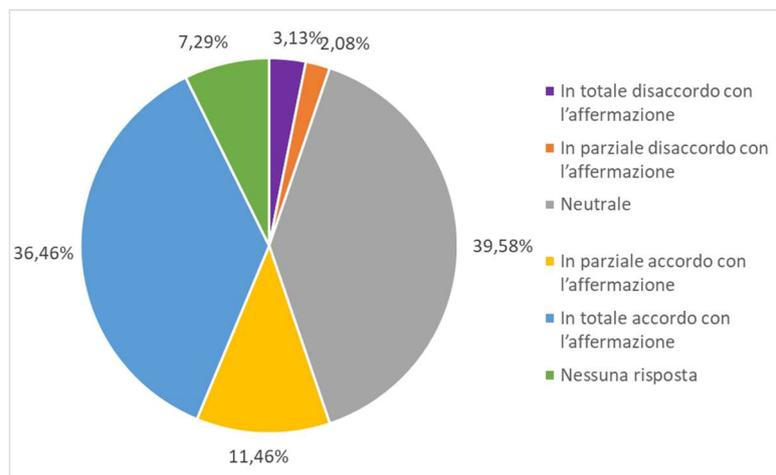


Concorda con l'affermazione relativa all'avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano il 33% dei partecipanti (di cui il 14% totalmente e il 19% in modo parziale). Il 43% è, invece, in disaccordo (il 35% totalmente e l'8% in modo parziale). Rimane neutrale il 18%.

## 2.2 Discriminazioni

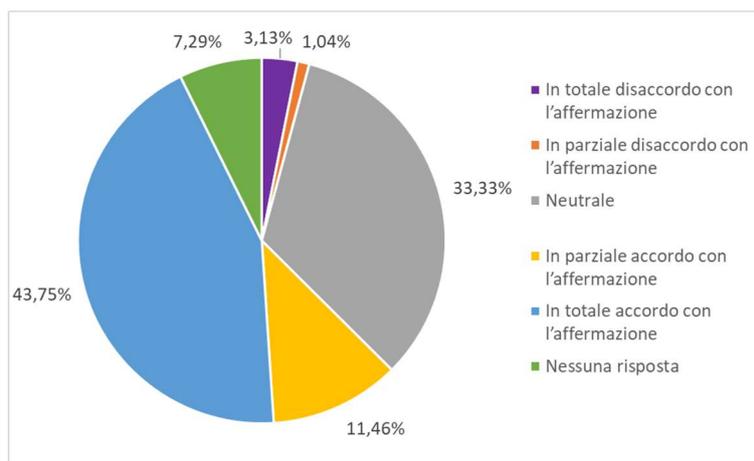
Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle **"Discriminazioni"** (in relazione a religione, appartenenza sindacale, genere, ecc).

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



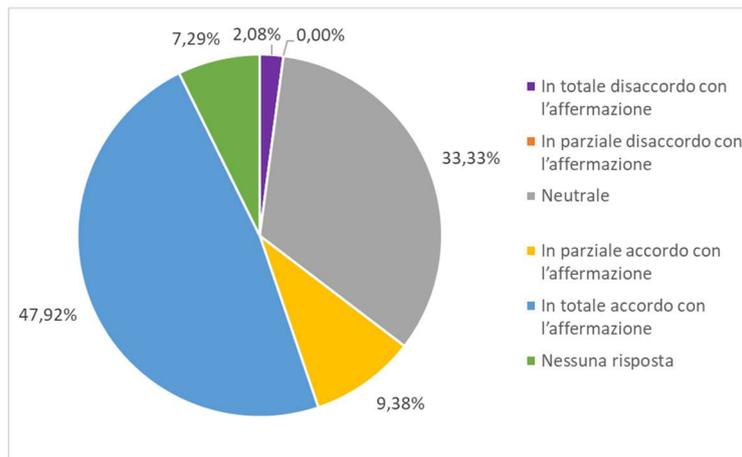
Il 47% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'appartenenza sindacale, concordando pienamente nel 36% dei casi e parzialmente nell'11% con l'affermazione posta nella domanda; il 3%, invece, si pone in disaccordo totale e parziale il 2%. Rimane neutrale il 40% dei rispondenti.

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



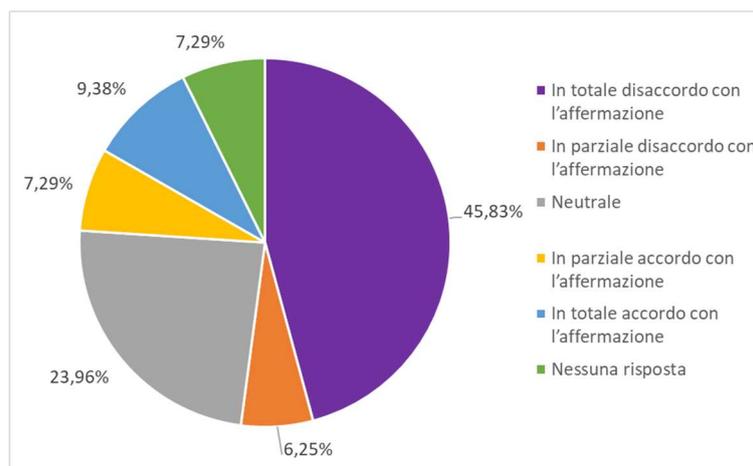
Circa il 55% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'orientamento politico, concordando pienamente nel 44% dei casi e parzialmente nell'11% con l'affermazione posta nella domanda; il 3%, invece, si pone in disaccordo totale o parziale (1%). Rimane neutrale il 33% dei partecipanti.

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



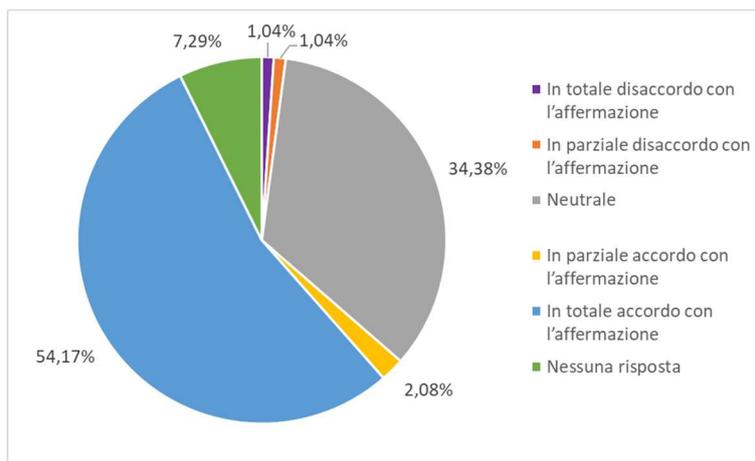
Il 57 % dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione, concordando pienamente nel 48% dei casi e parzialmente nel 9% con l'affermazione posta nella domanda; il 33% rimane neutrale, nessuno si pone in disaccordo parziale, il 2% è in disaccordo totale e il 7% non ha dato nessuna risposta.

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



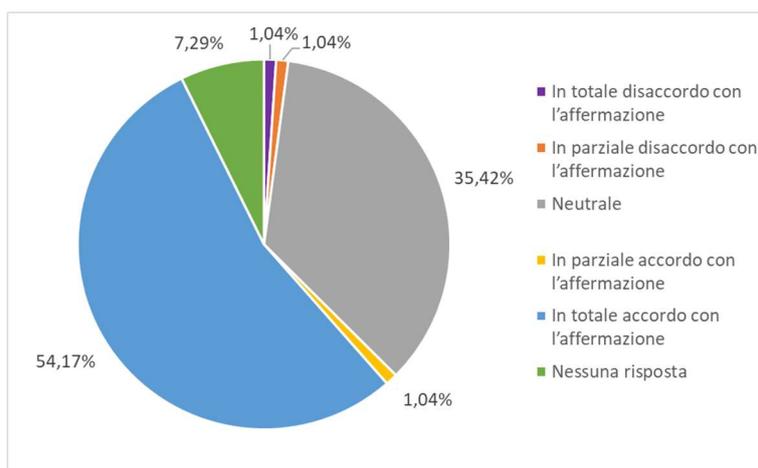
Il 16% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua identità di genere costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 9% dei casi e parzialmente nel 7%). Rimane neutrale il 24% e risponde manifestando disaccordo totale il 46% e parziale il 6%.

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



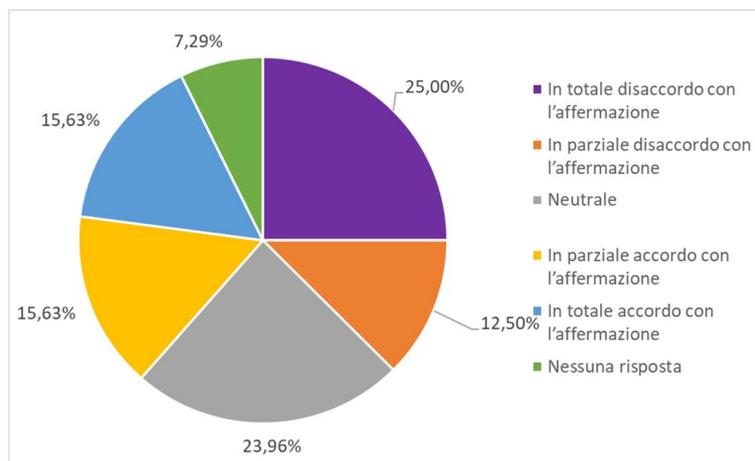
Il 56% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia, concordando pienamente nel 54% dei casi e parzialmente nel 2% con l'affermazione posta nella domanda; L'1%, invece, si pone in disaccordo totale e un altro 1% si pone in disaccordo parziale. Rimane neutrale il 34%.

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



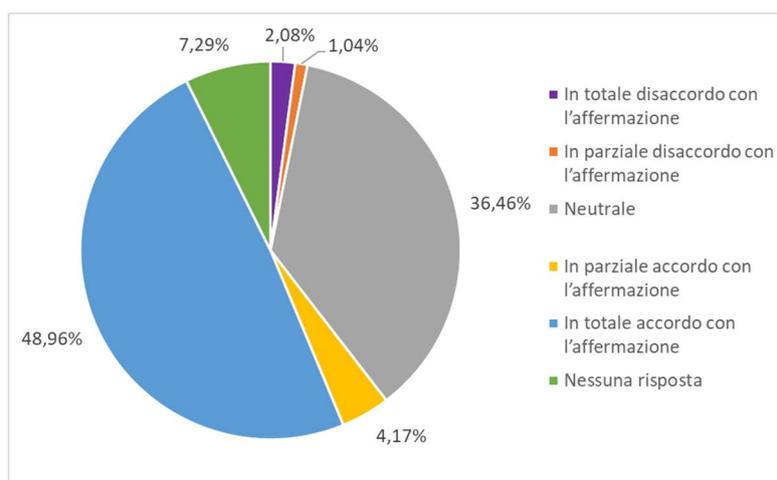
Il 54% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria lingua, concordando pienamente nel 49% dei casi e prevalentemente nel 5% con l'affermazione posta nella domanda. Rimane neutrale il 45%. L'1%, invece, si pone in disaccordo totale.

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



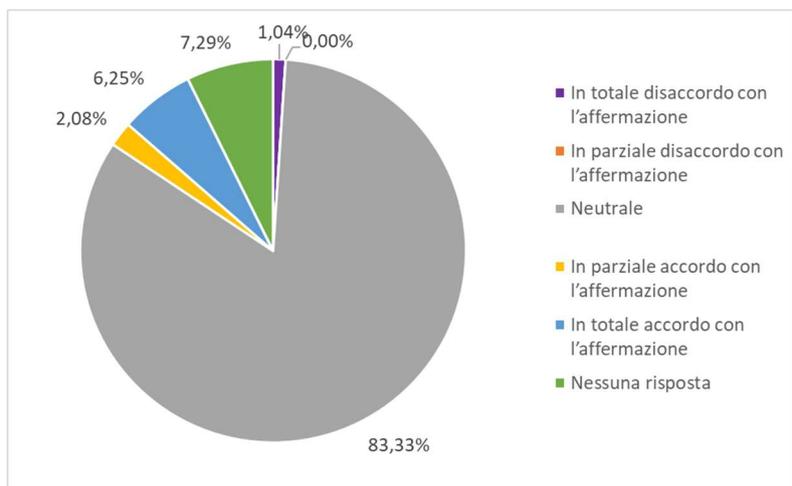
Si segnala che il 32% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua età costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 16% dei casi e parzialmente nel 16%). Rimane neutrale il 24% e risponde manifestando disaccordo totale il 25% e parziale il 12%.

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



Il 53% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale, concordando pienamente nel 49% dei casi e parzialmente nel 4% con l'affermazione posta nella domanda; il 3%, invece, si pone in disaccordo totale (2%) o parziale (1%). Rimane neutrale il 36%. Nessuna risposta il 7%.

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

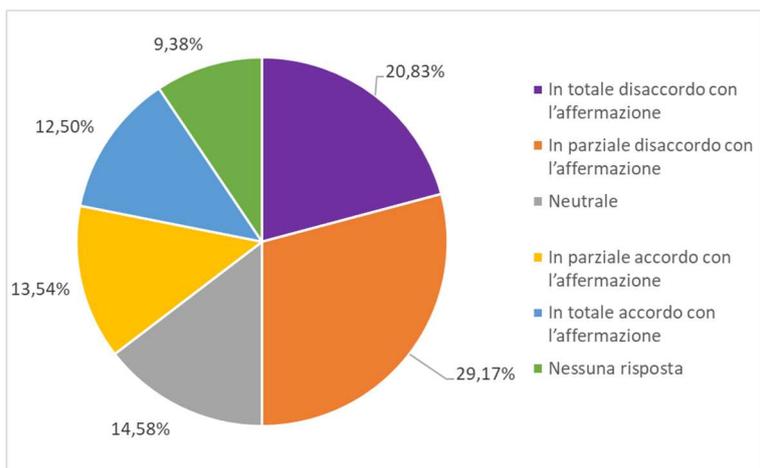


Il 6% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità (se applicabile), concordando pienamente nel 5% dei casi e parzialmente nel 2% con l'affermazione posta nella domanda; l'1%, invece, si pone in disaccordo totale. Rimane neutrale l'83%. Il 7% nessuna risposta.

### 2.3 L'equità della mia amministrazione

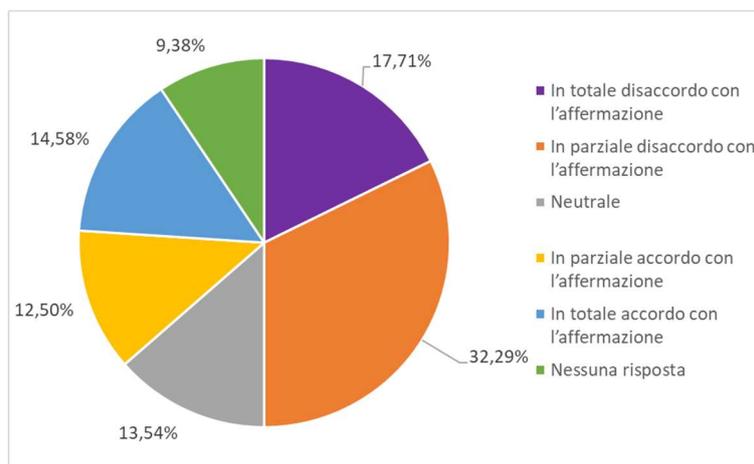
Fra le risposte più significative di questa sezione, emergono quelle che riguardano l'equità nei carichi di lavoro, la distribuzione di responsabilità, la differenziazione della retribuzione e le decisioni del responsabile. Si rileva una maggiore concentrazione sulle risposte in disaccordo totale o parziale.

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



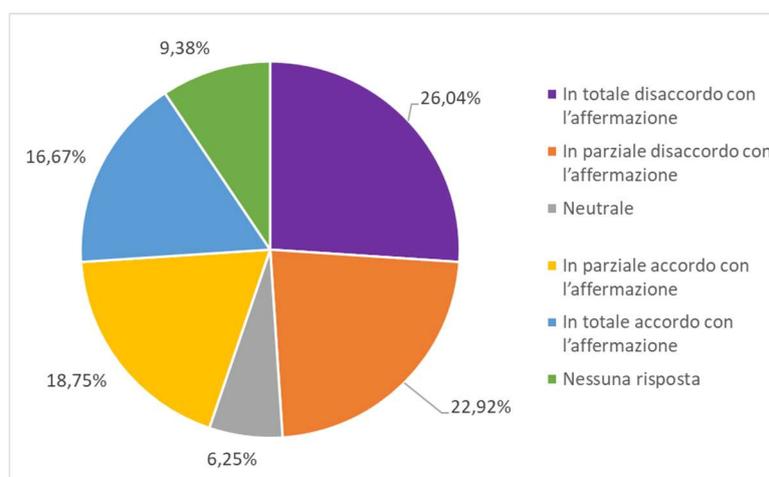
Il 26% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro, concordando pienamente nel 12% dei casi e parzialmente nel 14% con l'affermazione posta nella domanda; invece, la maggioranza dei partecipanti, pari al 50%, risponde manifestando disaccordo totale (21%) o parziale (29%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%. Il 9% non ha dato nessuna risposta.

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



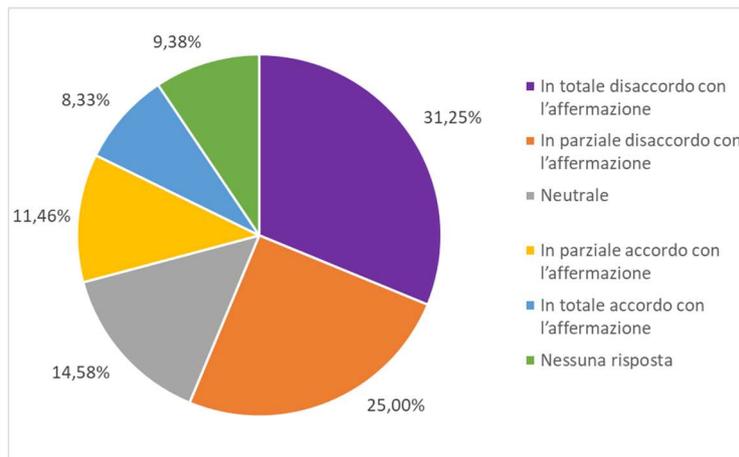
Il 27% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità, concordando pienamente nel 15% dei casi e parzialmente nel 12% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 50%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (18%) o parziale (32%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%. Nessuna risposta il 9%.

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



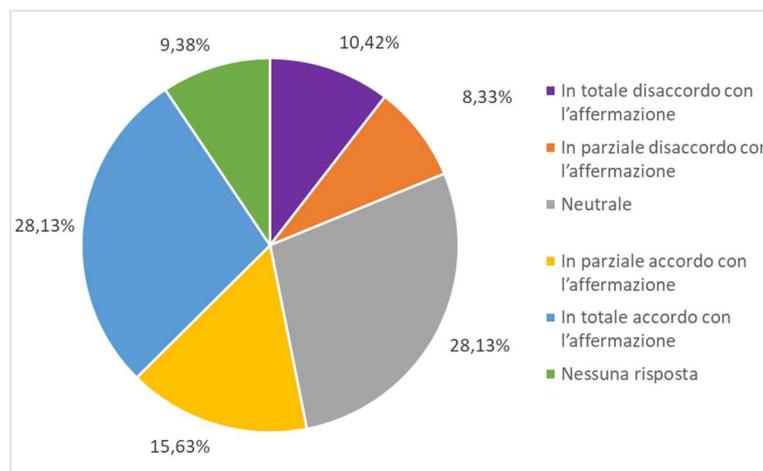
Con un andamento analogo, solo il 36% dei partecipanti giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione, concordando pienamente nel 17% dei casi e parzialmente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 49%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (26%) o parziale (23%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 6%. Il 9% nessuna risposta.

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



Infine, solo il 19% dei partecipanti giudica equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, concordando pienamente nell'8% dei casi e parzialmente nell'11% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 56%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (31%) o parziale (25%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



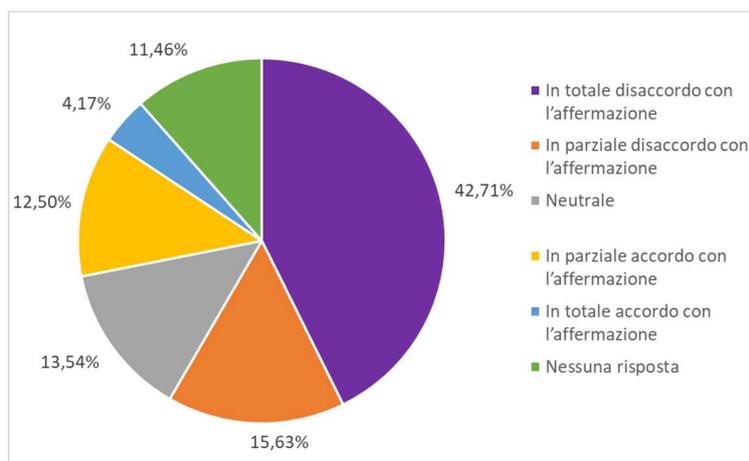
Il 44% dei partecipanti dichiara che le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal proprio responsabile in modo imparziale, concordando pienamente nel 28% dei casi e parzialmente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; il 18%, invece, si pone in disaccordo totale (10%) o parziale (8%). Rimane neutrale il 28%.

## 2.4 Carriera e sviluppo professionale

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

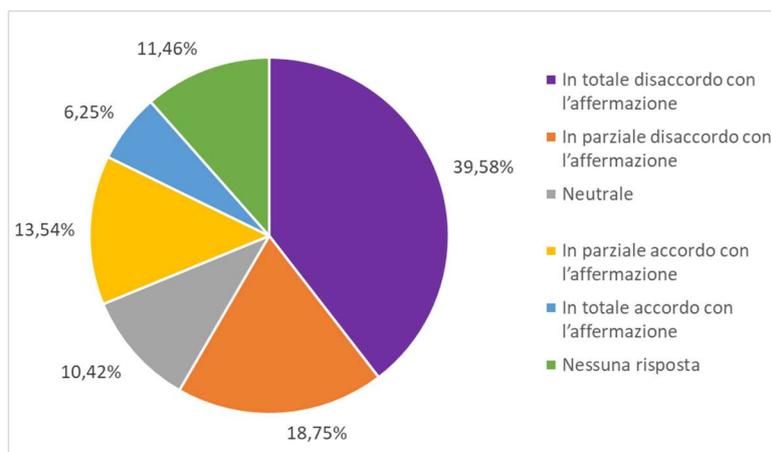
Come riportato nei grafici sottostanti, la maggioranza dei rispondenti evidenzia criticità nella chiarezza del percorso di sviluppo professionale, sulla possibilità di far carriera per merito e di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti previsti per i vari ruoli e per rotazione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

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



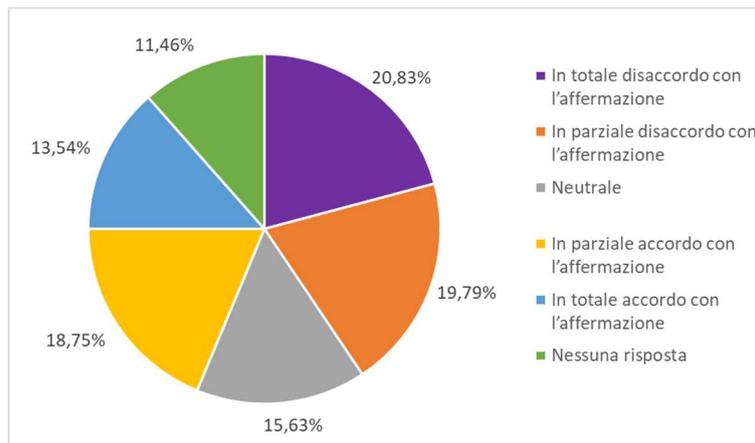
Solo il 16% dei partecipanti ritiene ben delineato e chiaro il percorso di sviluppo professionale individuale nell'ente, concordando pienamente nel 4% dei casi e parzialmente nel 12% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 59%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (43%) o parziale (16%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

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



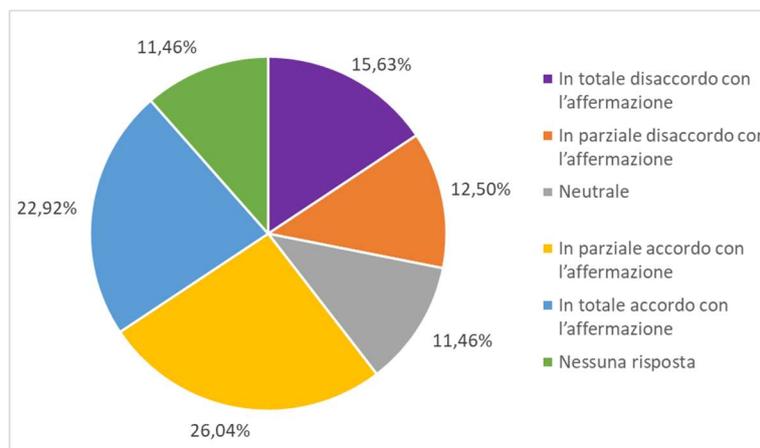
Analogamente, solo il 20% dei partecipanti ritiene che le possibilità reali di fare carriera nell'ente siano legate al merito, concordando pienamente nel 6% dei casi e parzialmente nel 14% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 59%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (40%) o parziale (19%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

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



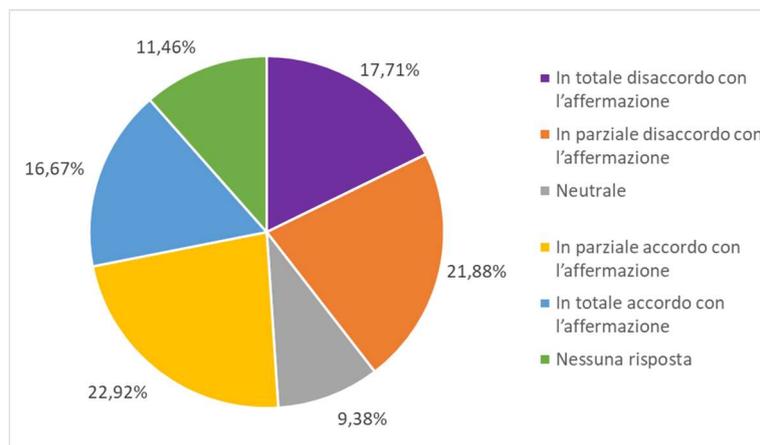
In questo caso, il 33% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli, concordando pienamente nel 14% dei casi e parzialmente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 41%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (21%) o prevalente (20%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 16%.

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



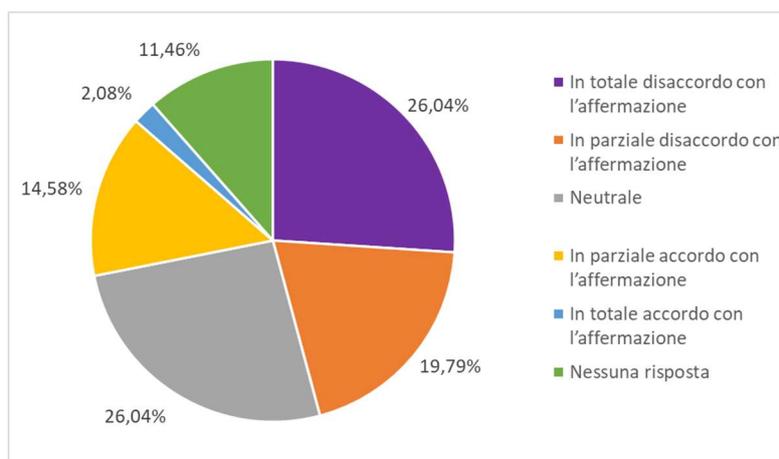
Rispetto a questo quesito, il 49% dei partecipanti ritiene adeguato al proprio profilo professionale il ruolo svolto al momento della somministrazione del questionario, concordando pienamente nel 23% dei casi e parzialmente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; il 28% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (16%) o parziale (12%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

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



Il 40% dei partecipanti si ritiene soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'ente, concordando pienamente nel 17% dei casi e parzialmente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 40% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (18%) o prevalente (22%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

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

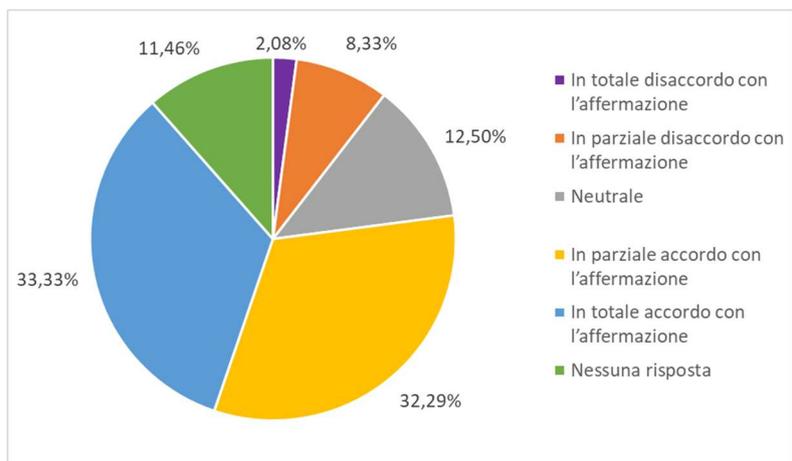


In questo caso, solo il 17% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare la professionalità mediante la rotazione del posto di lavoro, concordando pienamente nel 2% dei casi e parzialmente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 46%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (26%) o parziale (20%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

## 2.5. Il mio lavoro

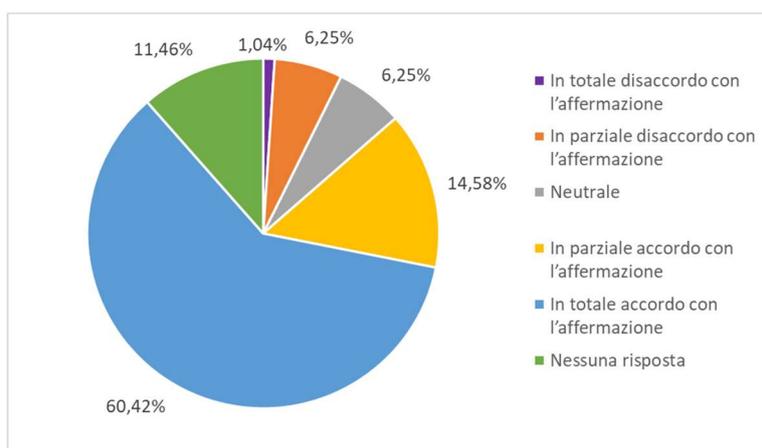
Il quinto blocco è inerente al tema del **"Il mio lavoro"**.

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



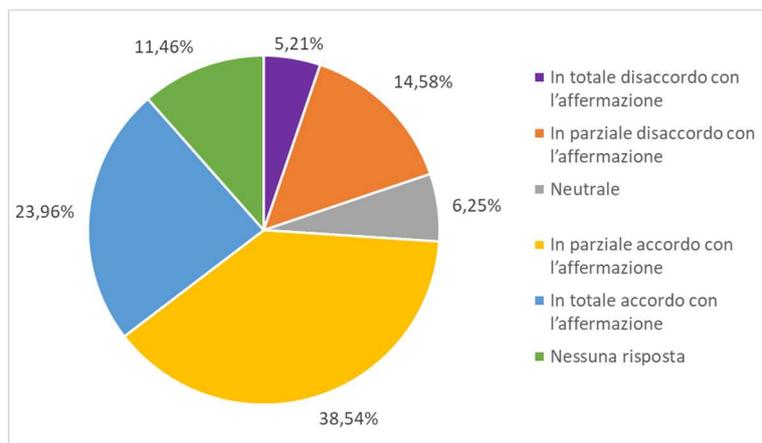
Rispetto a questo quesito, il 65% dei partecipanti ritiene di conoscere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro, concordando pienamente nel 33% dei casi e parzialmente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o parziale (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 12%.

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



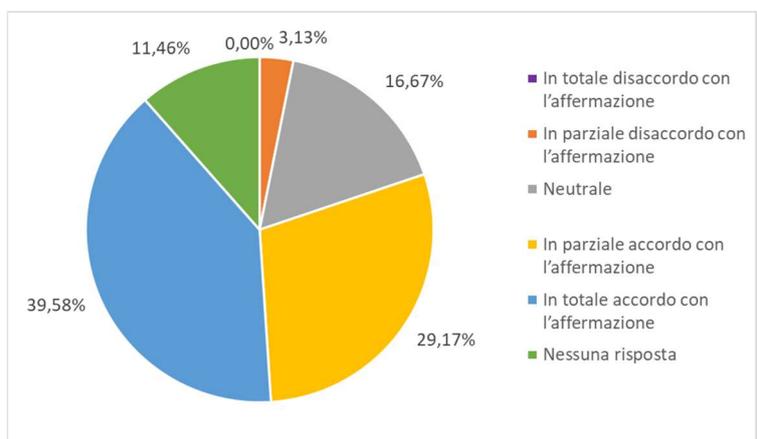
Il 75% dei partecipanti ritiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 60% dei casi e parzialmente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; il 7% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (1%) o parziale (6%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 6%.

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



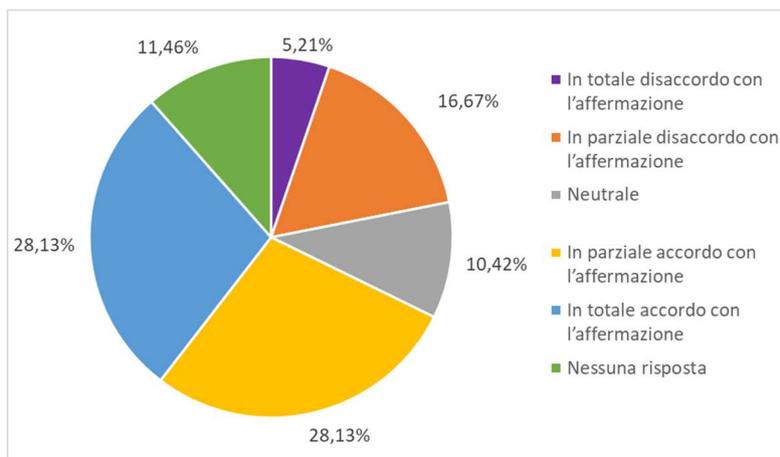
Il 63% dei partecipanti ritiene di avere le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 24% dei casi e parzialmente nel 39% con l'affermazione posta nella domanda; il 20% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o parziale (15%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 6%.

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



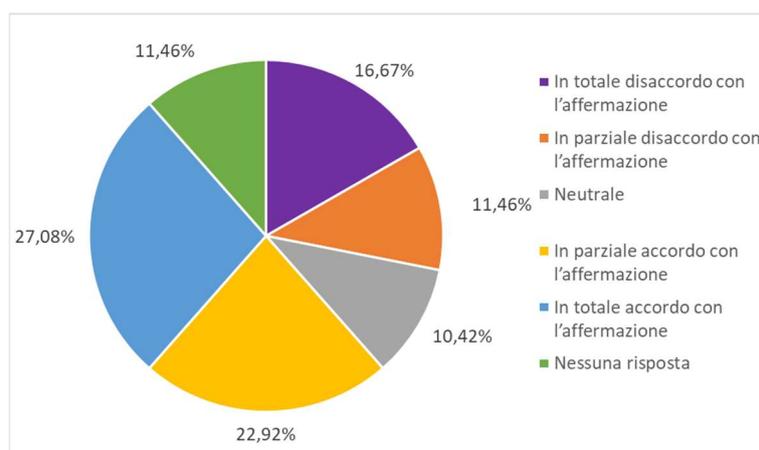
Il 69% dei partecipanti ritiene di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, concordando pienamente nel 40% dei casi e parzialmente nel 29% con l'affermazione posta nella domanda; nessuno dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale, in parziale disaccordo il 3%. Rimane neutrale il 17%.

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



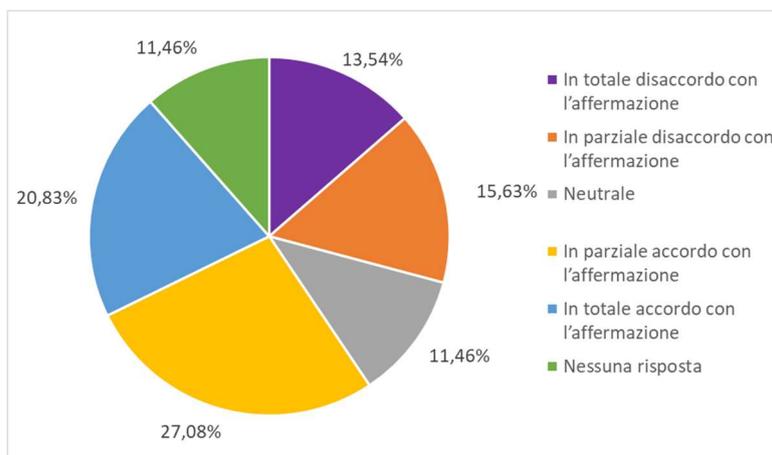
Il 56% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro gli dia un senso di realizzazione personale, concordando pienamente nel 28% dei casi e parzialmente nel 28% con l'affermazione posta nella domanda; il 22% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o parziale (17%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

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



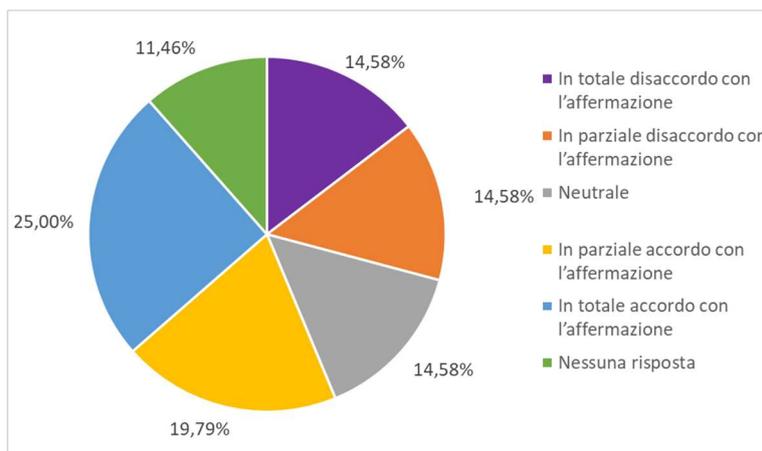
Il 50% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia coerente con il proprio inquadramento professionale, concordando pienamente nel 27% dei casi e parzialmente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; il 28% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (17%) o parziale (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

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



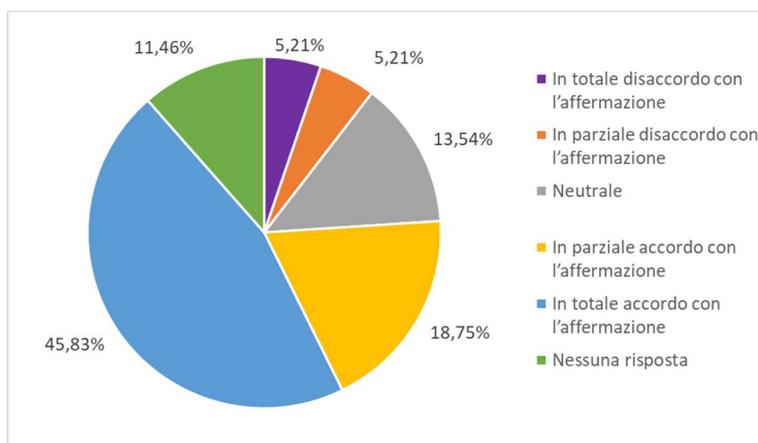
Il 48% dei partecipanti ritiene di essere adeguatamente utilizzato nell'ambiente di lavoro, concordando pienamente nel 21% dei casi e parzialmente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; il 30% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (14%) o parziale (16%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 11%.

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



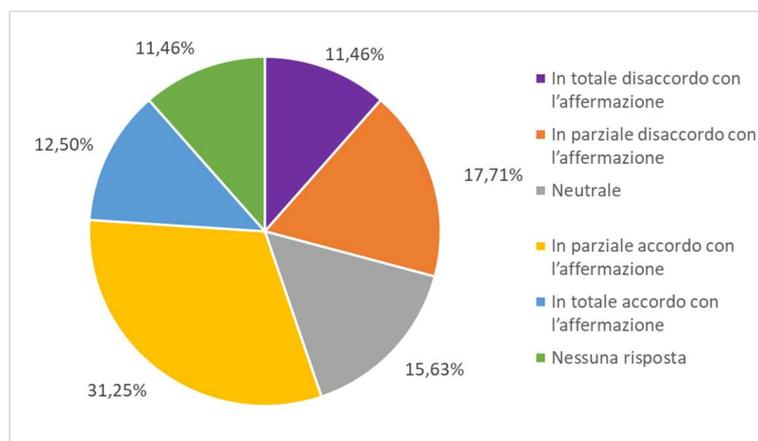
Il 45% dei partecipanti si sente motivato nella sua attività, concordando pienamente nel 25% dei casi e parzialmente nel 20% con l'affermazione posta nella domanda; il 30% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (15%) o prevalente (15%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



Il 65% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia utile alla cittadinanza, concordando pienamente nel 46% dei casi e parzialmente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o parziale (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

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

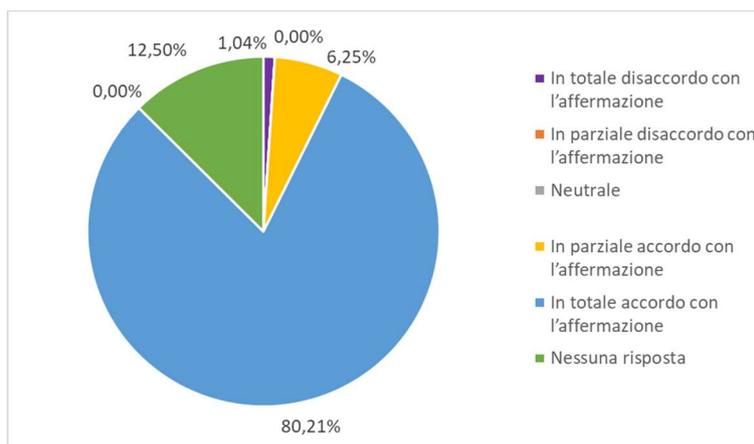


Il 43% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia generalmente programmato, concordando pienamente nel 12% dei casi e parzialmente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 29% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (11%) o parziale (18%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 16%.

## 2.6. Il mio lavoro e la vita privata

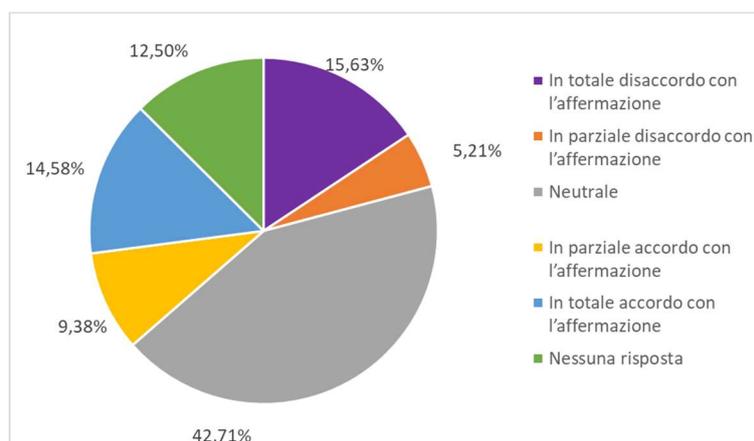
Il sesto blocco è inerente al tema del **“Lavoro e vita privata”** ed in particolare a quali misure sono considerate utili per la conciliazione dei tempi di vita con il lavoro. In base alle risposte raccolte a fronte della domanda “Quanto ritiene siano utili le seguenti misure per conciliare i suoi tempi 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.*



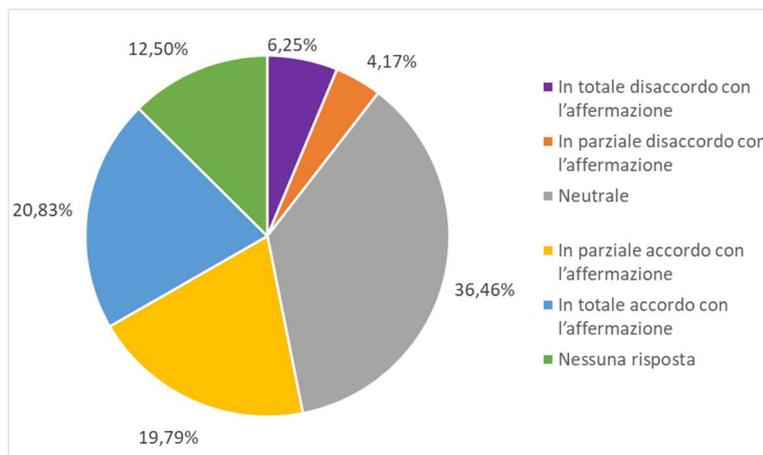
L'86% dei partecipanti ritiene utile lo smart working per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nell'80% dei casi e parzialmente nel 6% con l'affermazione posta nella domanda; l'1% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo con quanto proposto nella domanda.

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



Il 24% dei partecipanti ritiene utile il lavoro part-time per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 15% dei casi e parzialmente nel 9% con l'affermazione posta nella domanda; il 21% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (16%) o prevalente (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale la maggioranza dei rispondenti (43%).

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

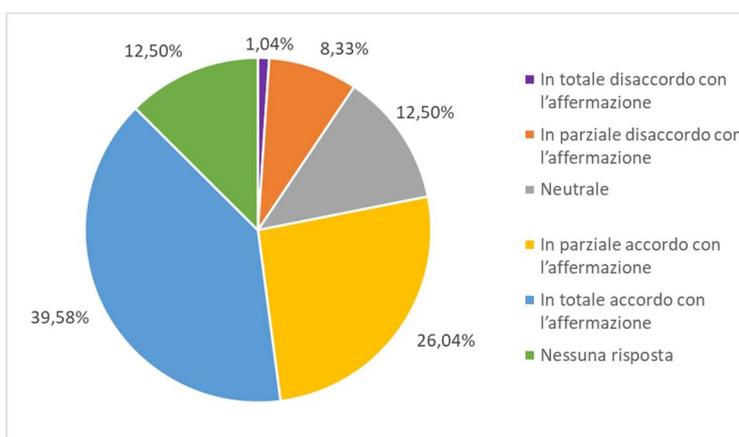


Il 50% dei partecipanti ritiene utile una diversa articolazione dell'orario di servizio per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 12% dei casi e parzialmente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (8%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 40%.

## 2.7. I miei colleghi

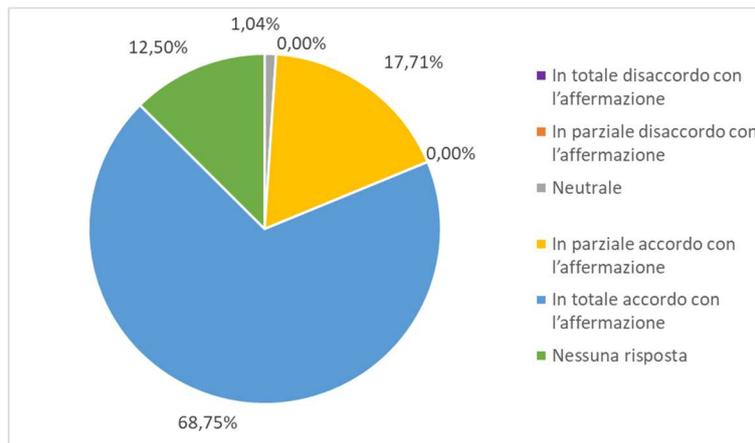
Il settimo blocco di domande è inerente al tema del "Rapporto con i colleghi".

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



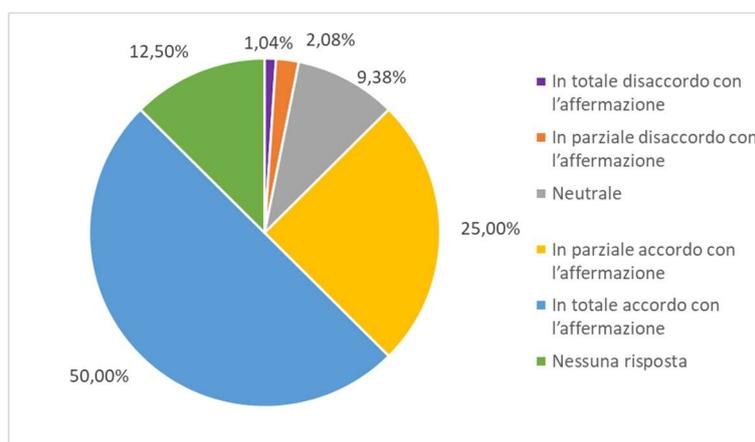
Il 66% dei partecipanti si sente parte di una squadra, concordando pienamente nel 40% dei casi e parzialmente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; il 9% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (1%) o parziale (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 12%.

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



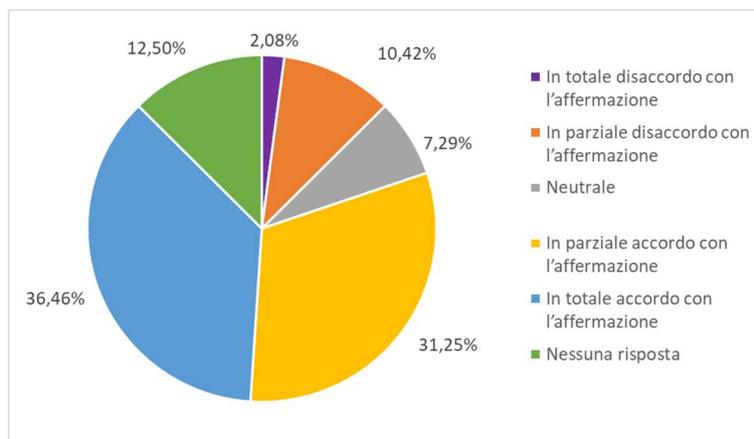
Si evidenzia come l'87% dei partecipanti si rende disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei propri compiti, concordando pienamente nel 69% dei casi e parzialmente nel 18% con l'affermazione posta nella domanda.

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



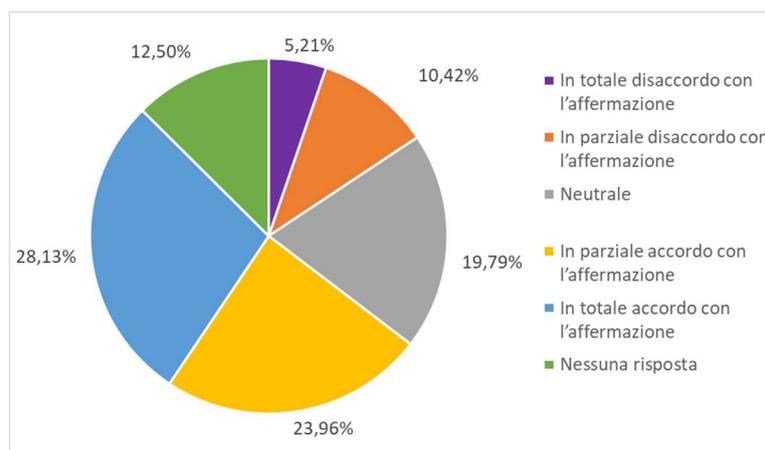
Il 75% dei partecipanti si sente stimato e trattato con rispetto dai colleghi, concordando pienamente nel 50% dei casi e parzialmente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; l'1% dei partecipanti risponde dichiarandosi in totale disaccordo e il 2% in parziale disaccordo con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

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



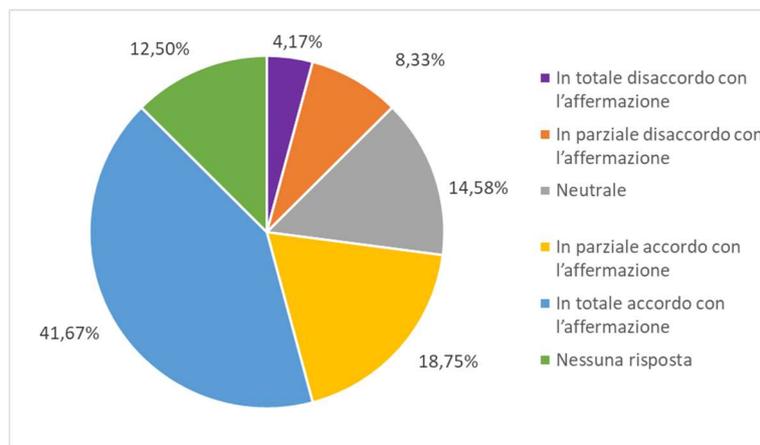
Il 67% dei partecipanti dichiara che nel suo gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti, concordando pienamente nel 36% dei casi e parzialmente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 12% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o parziale (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 7%.

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



Il 52% dei partecipanti risponde che l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare, concordando pienamente nel 28% dei casi e parzialmente nel 24% con l'affermazione posta nella domanda; il 15% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o parziale (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 20%.

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

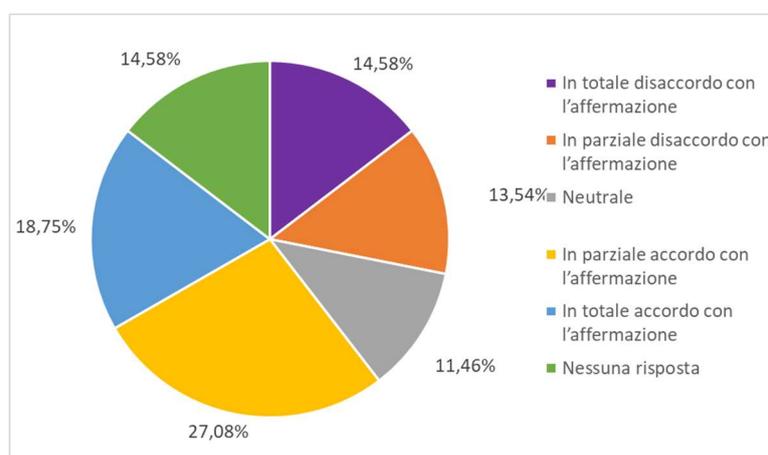


Il 61% dei partecipanti risponde che nel suo ufficio il clima lavorativo è positivo, concordando pienamente nel 42% dei casi e parzialmente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; il 12% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (4%) o parziale (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

## 2.8. Il contesto del mio lavoro

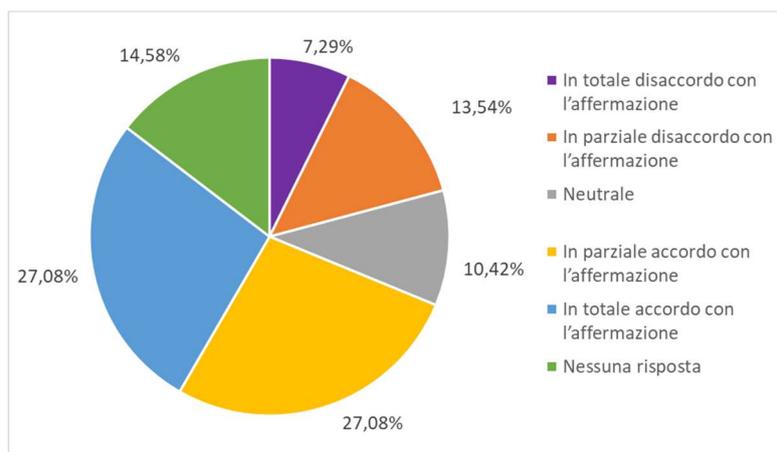
L'ottavo blocco è inerente al tema del contesto lavorativo.

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



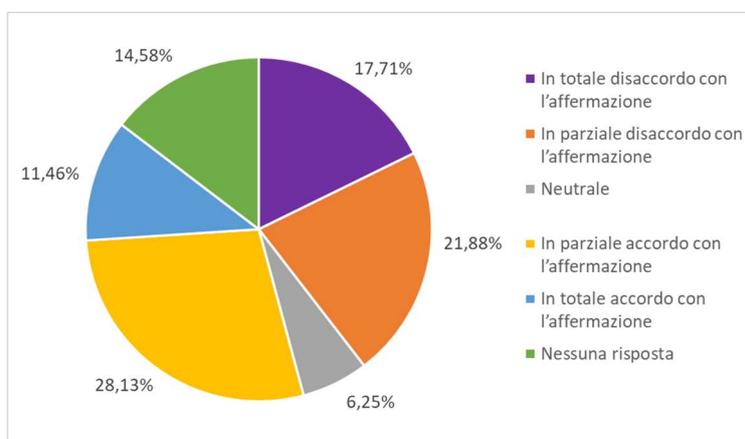
Il 46% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione investa sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione, concordando pienamente solo nel 19% dei casi e parzialmente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 29% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (15%) o parziale (14%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

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



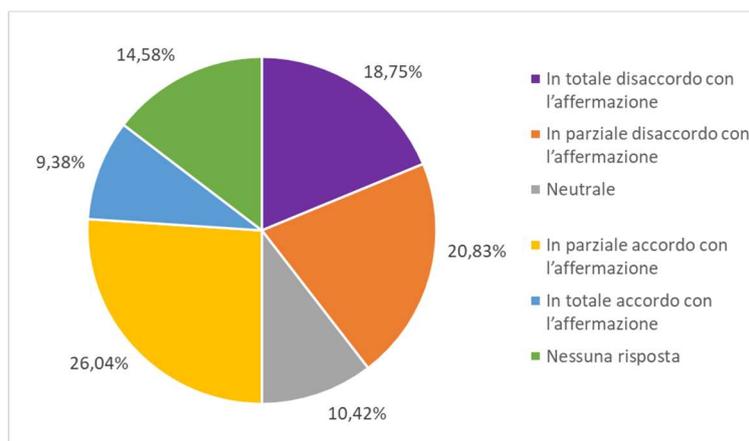
Il 54% dei partecipanti ritiene che le regole di comportamento siano definite in modo chiaro, concordando pienamente nel 27% dei casi e parzialmente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 21% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (7%) o parziale (14%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

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



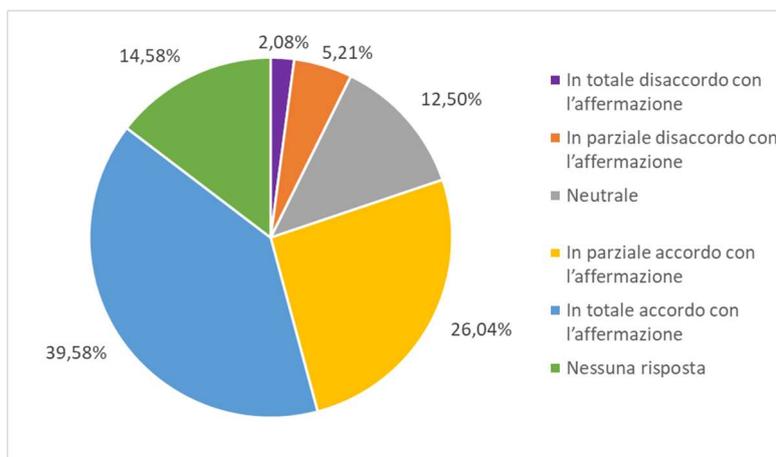
Il 39% dei partecipanti ritiene che i compiti e ruoli organizzativi siano ben definiti, concordando pienamente nell'11% dei casi e parzialmente nel 28% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 40% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (18%) o parziale (22%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 6%.

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



Il 35% dei partecipanti ritiene che la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione sia adeguata, concordando pienamente nel 9% dei casi e parzialmente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 40% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o parziale (21%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 10%.

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

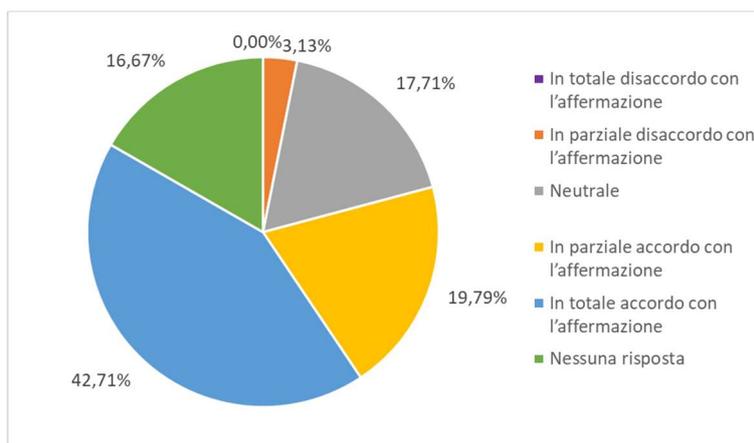


Il 66% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali, concordando pienamente nel 40% dei casi e parzialmente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; il 7% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o parziale (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 12%.

## 2.9. Il senso di appartenenza

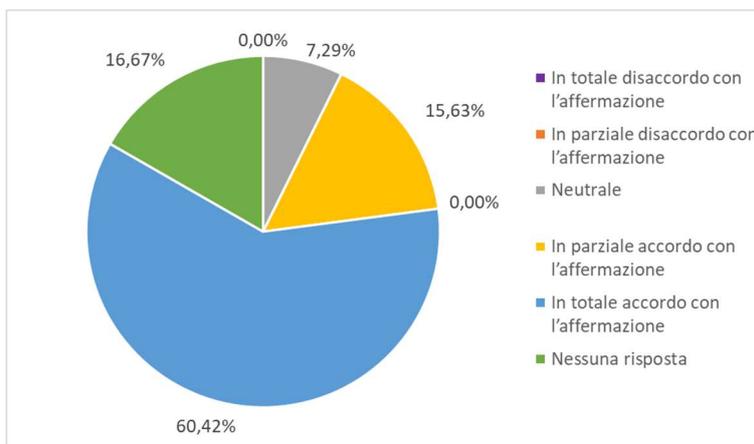
Il nono blocco è inerente al tema del “senso di appartenenza”.

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



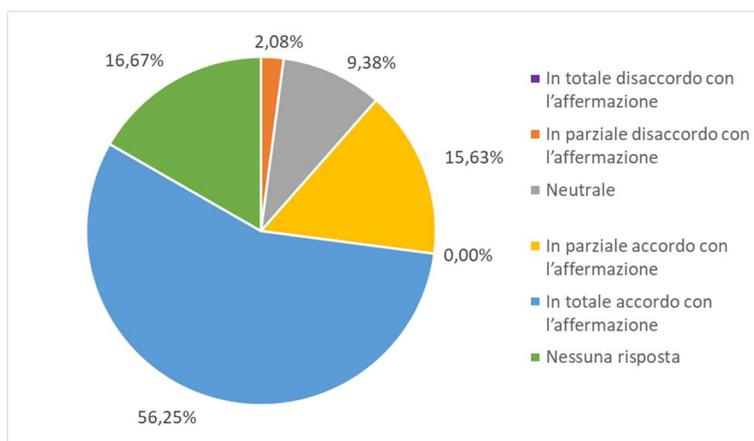
Il 63% dei partecipanti si sente orgoglioso quando comunica di lavorare nell'ente, concordando pienamente nel 43% dei casi e parzialmente nel 20% con l'affermazione posta nella domanda; nessuno dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale, in parziale disaccordo il 3%. Rimane neutrale il 18%.

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



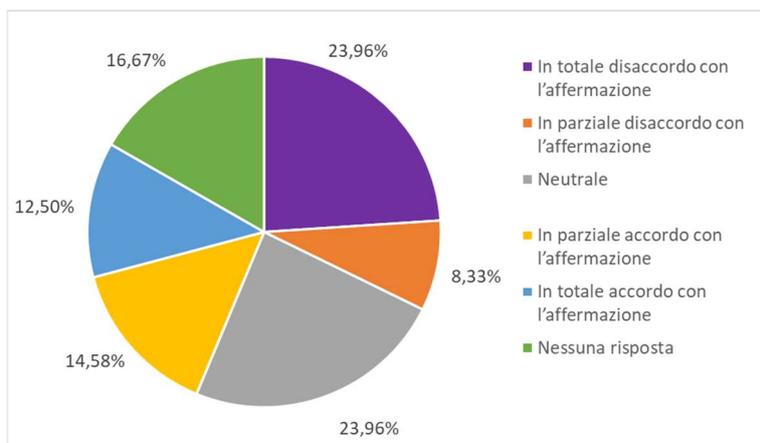
Il 76% dei partecipanti si sente orgoglioso quando l'ente raggiunge un buon risultato, concordando pienamente nel 60% dei casi e parzialmente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; nessuno dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale o parziale con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 7%.

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



Il 72% dei partecipanti si sente dispiaciuto se qualcuno parla male dell'Agenzia, concordando pienamente nel 56% dei casi e parzialmente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; il 2% dei partecipanti risponde dichiarandosi in parziale disaccordo con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

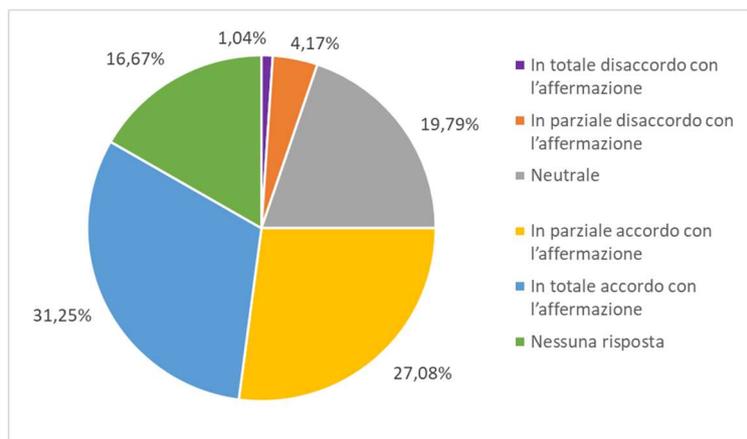
**I(SQ005):** *se potessi, comunque cambierei ente.*



Il 27% dei partecipanti, se potesse, cambierebbe ente, concordando pienamente nel 12% dei casi e parzialmente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; il 32% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (24%) o parziale (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

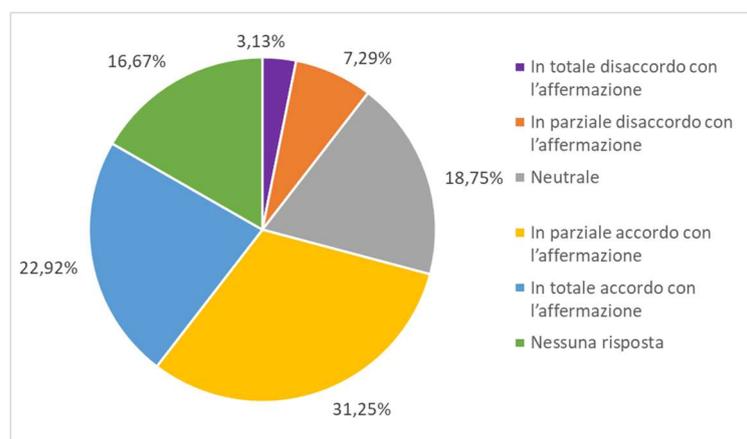
## 2.10. L'immagine della mia amministrazione

**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.*



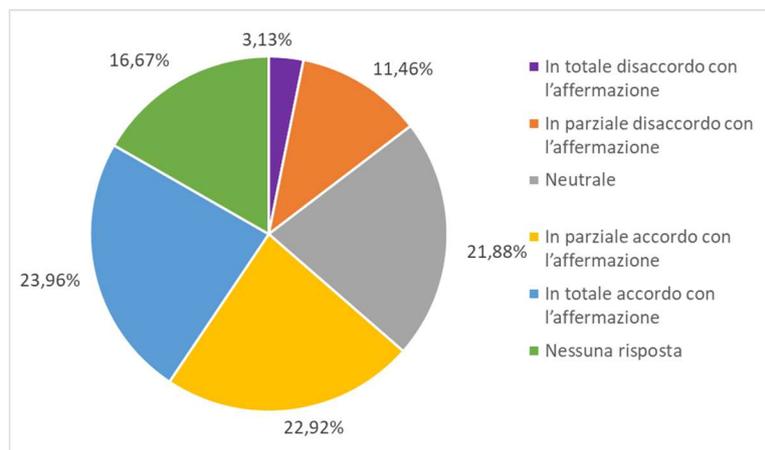
Il 58% dei partecipanti crede che la famiglia e le persone a loro vicine pensino che l'ente sia un importante per loro e per la collettività, concordando pienamente nel 31% dei casi e parzialmente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; il 6% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o parziale (4%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 20%.

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



Il 54% 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 parzialmente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 10% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o parziale (7%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 19%.

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

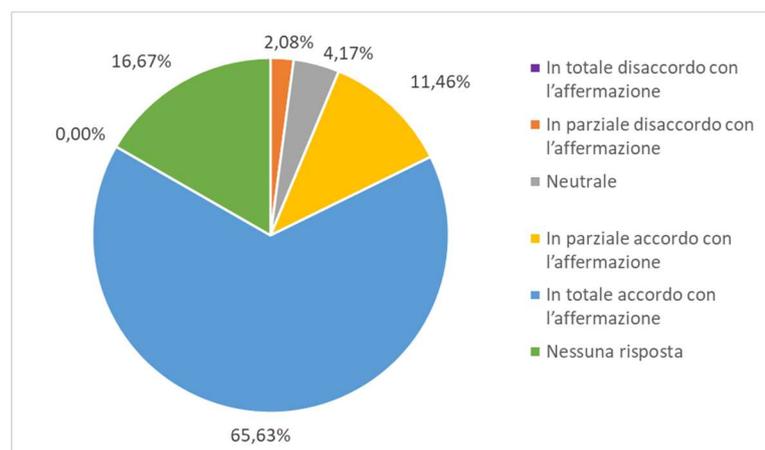


Il 47% dei partecipanti crede che gente pensi che l'ente sia un importante per la collettività, concordando pienamente nel 24% dei casi e parzialmente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; il 14% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o parziale (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

## 2.11. Importanza degli ambiti di indagine

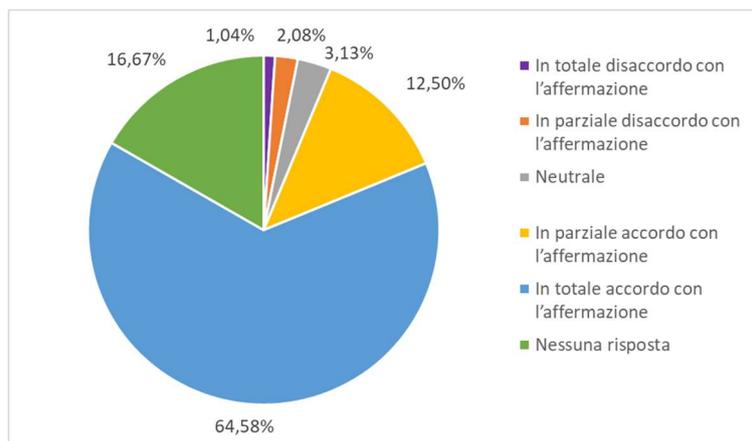
Il decimo blocco di domande riguarda gli "Ambiti di indagine" considerati importanti per il benessere organizzativo da parte dei dipendenti. Di seguito le risposte fornite alla domanda "Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?".

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



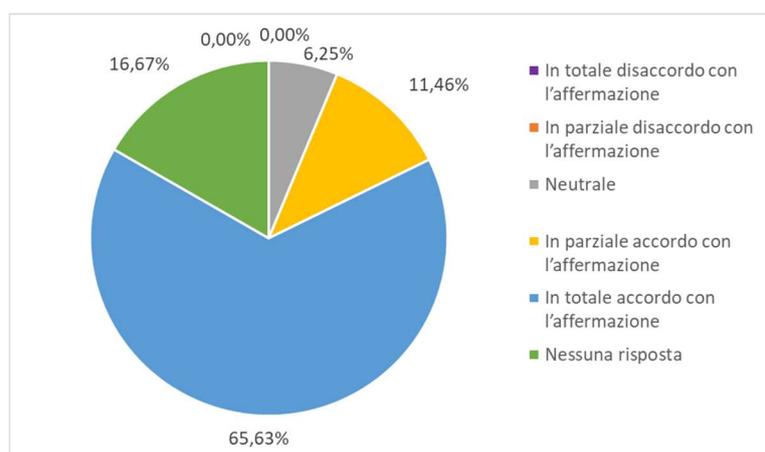
Il 77% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e dello stress lavoro correlato, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 66% dei casi, un elevato grado di importanza nel 18%, un basso grado di importanza nell'2%. Risulta neutrale per il 4%.

**M(SQ002): l'inclusione.**



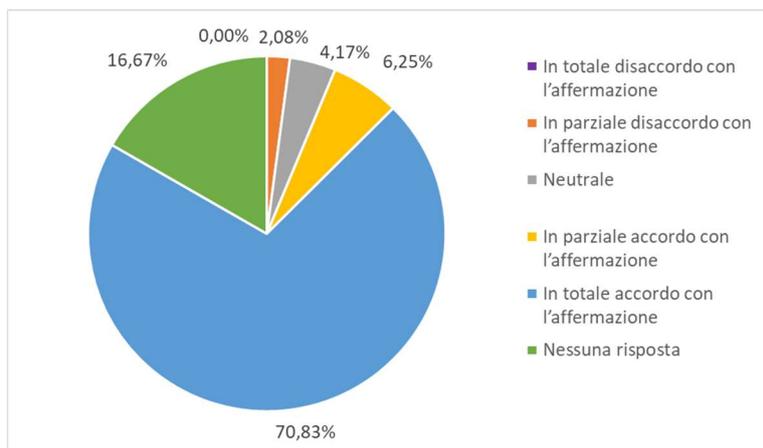
Il 77% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'inclusione, attribuendo ad essa il massimo grado di importanza nel 65% dei casi, un elevato grado di importanza nel 12%, e un minimo grado di importanza nel 3% dei casi. Risulta neutrale per il 3%.

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



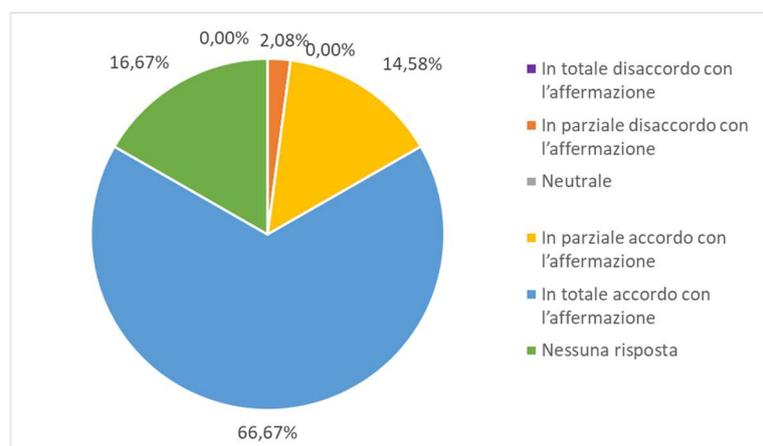
Il 77% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dell'equità nell'amministrazione, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 66% dei casi e un elevato grado di importanza nell'11%. Risulta neutrale per il 6%.

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



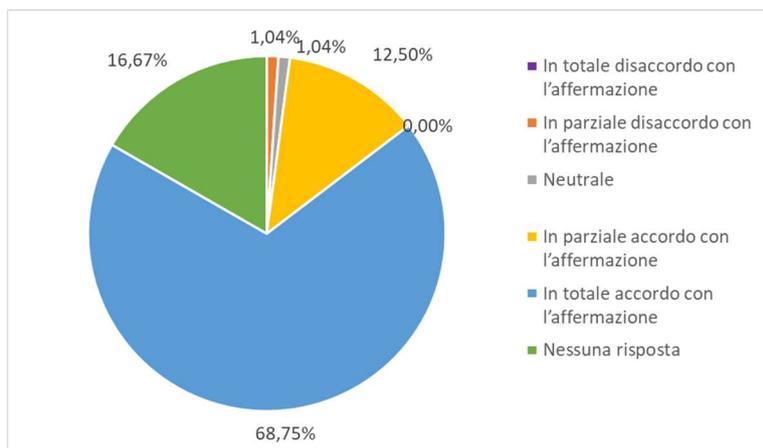
Il 77% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della carriera e dello sviluppo professionale, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 71% dei casi, un elevato grado di importanza nel 6% e un basso grado di importanza nel 2% dei casi. Risulta neutrale per il 4%.

**M(SQ005): il mio lavoro.**



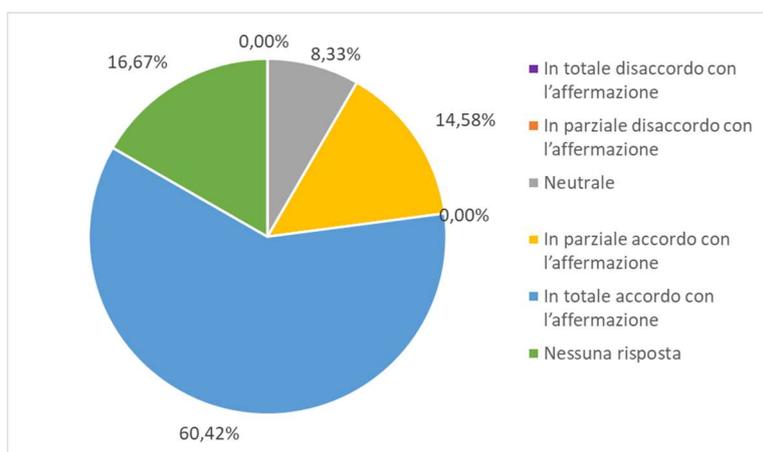
L'82% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il proprio lavoro, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 67% dei casi e un elevato grado di importanza nel 15%. Il 2% esprime un basso grado di importanza.

**M(SQ006): i colleghi.**



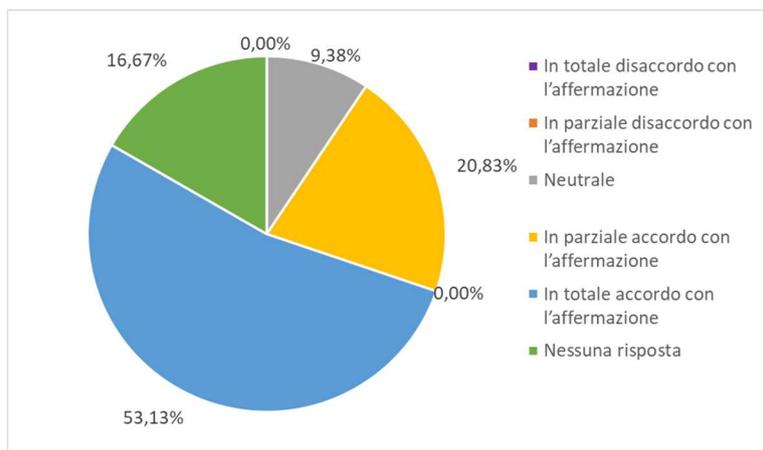
L'81% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dei propri colleghi, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 69% dei casi, un elevato grado di importanza nel 12% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale per l'1%.

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



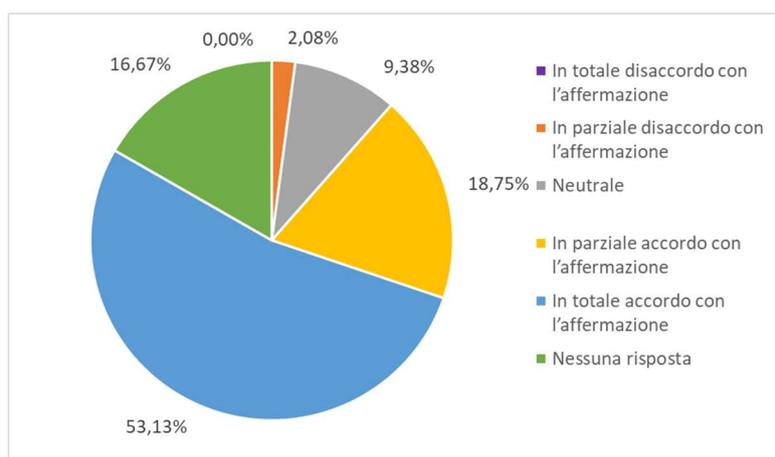
Il 75% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il contesto del proprio lavoro, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 60% dei casi e un elevato grado di importanza nel 15%. Risulta neutrale per l'8%.

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



Il 74% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo il senso di appartenenza, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 53% dei casi, un elevato grado di importanza nel 21%. Risulta neutrale per il 9%.

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

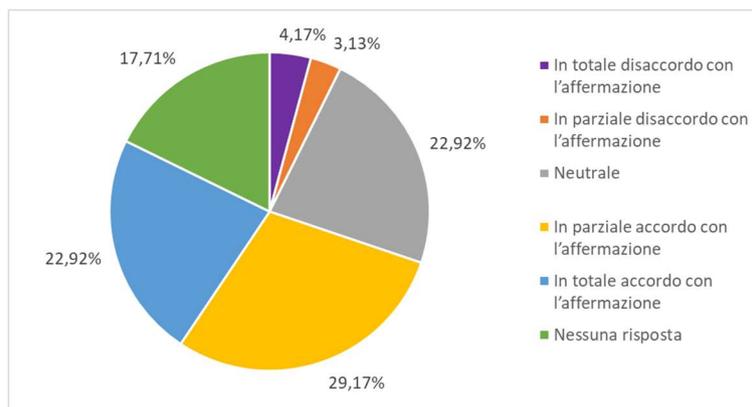


Il 72% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'immagine della propria amministrazione, attribuendo ad essa il massimo grado di importanza nel 53% dei casi, un elevato grado di importanza nel 19% e un basso grado di importanza nel 2% dei casi. Risulta neutrale per il 9%.

## 2.12. Lo smart working.

Una sezione del questionario è stata dedicata allo smart working.

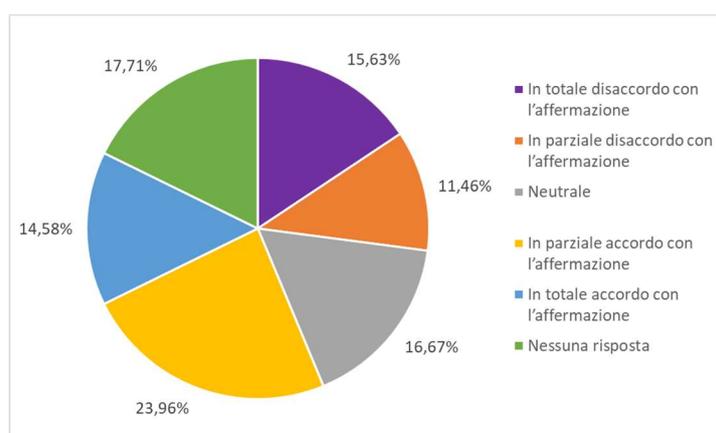
Rispetto all'affermazione *“Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Si rileva che il 52,08 % dei dipendenti ritiene (in parziale o totale accordo con l'affermazione proposta) che lo smart working sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa rispetto all'ufficio. Il 22,92% si pone in modo neutrale, mentre il 7,29% afferma che lo smart working non ha aumentato l'intensità lavorativa (dichiarendosi in parziale o totale disaccordo con l'affermazione proposta). Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati raccolti nel 2023, si rileva un calo delle risposte affermative che passano dal 64,77% al 52,08% e una diminuzione di coloro che ritengono che lo smart working non abbia aumentato l'intensità lavorativa (da 12,5% a 7,29%).

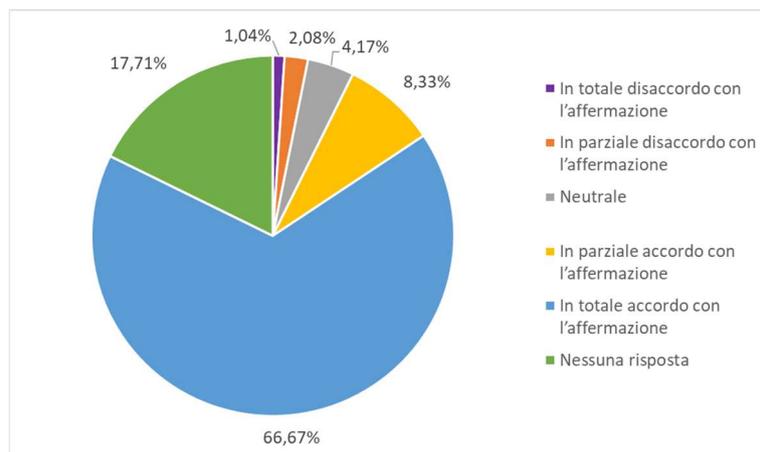
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Nel 38,54% dei casi, i dipendenti si sono dichiarati d'accordo (in maniera totale o parziale) con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 16,67% si è dichiarato neutrale, mentre il 27,08% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati raccolti nel 2023, si rileva un calo dei dipendenti che rilevano prolungamento dell'orario di lavoro e stress da mancata connessione (dal 56,82% al 38,54%), mentre rimangono pressoché simili gli altri valori.

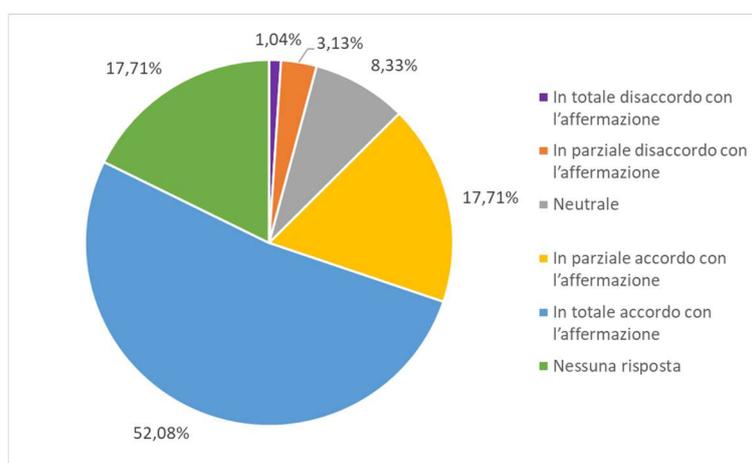
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Il 75% degli intervistati si dichiara in totale o parziale accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore flessibilità e una maggiore autonomia organizzativa. Il 4,17% si è detto neutrale, mentre solo il 3,13% è in disaccordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto al 2023, si rileva un calo dei soggetti che ritengono che il lavoro agile sia uno strumento che contribuisce a creare maggiore flessibilità ed autonomia organizzativa che passano dal 86,36% al 75% e anche di coloro che si pongono in maniera neutrale rispetto all'affermazione che erano l'11,36%.

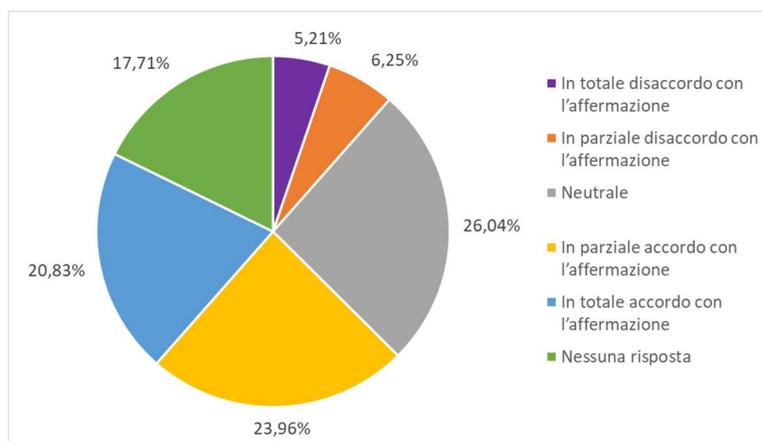
Rispetto all'affermazione *“Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Il 52,08% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi. Il dato, letto insieme al 17,71% in parziale accordo, mostra che il 69,79% dei dipendenti di AgID pensa che lo smart working produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. L'8,83% si dichiara neutrale, mentre il 4,17% è in totale e parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Anche in questo caso, si rileva una lieve riduzione delle risposte complessivamente affermative che per il 2023 erano pari al 73,86% (totale accordo 57,95% e parziale accordo 15,91%), mentre scendono i neutrali dal 20,45% all'8,83%.

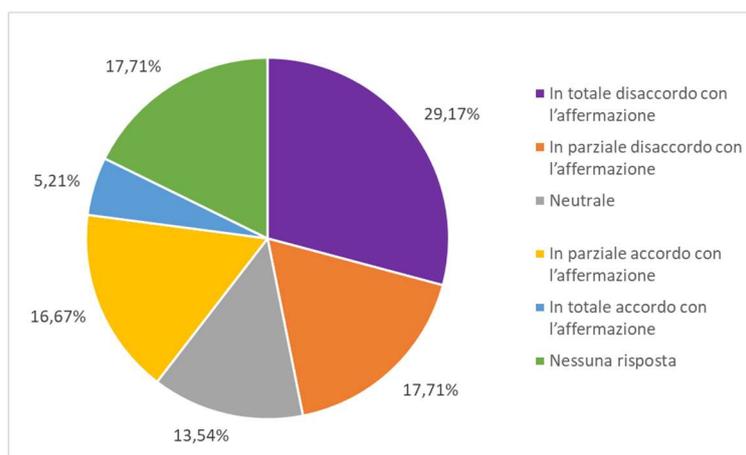
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Circa il rapporto con i colleghi e il proprio responsabile, il 44,79% (totale e parziale accordo) dei dipendenti ritiene che lo smart working abbia influito positivamente sulle relazioni e i rapporti tra i colleghi, il 26,04% si ritiene comunque neutrale rispetto ad una valutazione sul miglioramento dei rapporti grazie allo smart working. Mentre il 11,46% dei dipendenti non è d'accordo (totalmente o parzialmente) con l'affermazione secondo la quale lo smart working abbia influito positivamente nei rapporti tra i colleghi. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto a questa affermazione, invece, si rileva un calo dei dipendenti che non ritengono che lo smart working abbia influito positivamente (in toto o in parte) sui rapporti con i colleghi che passano dal 22,83% all'11,46%; presentano scarti di pochi punti percentuali le altre risposte.

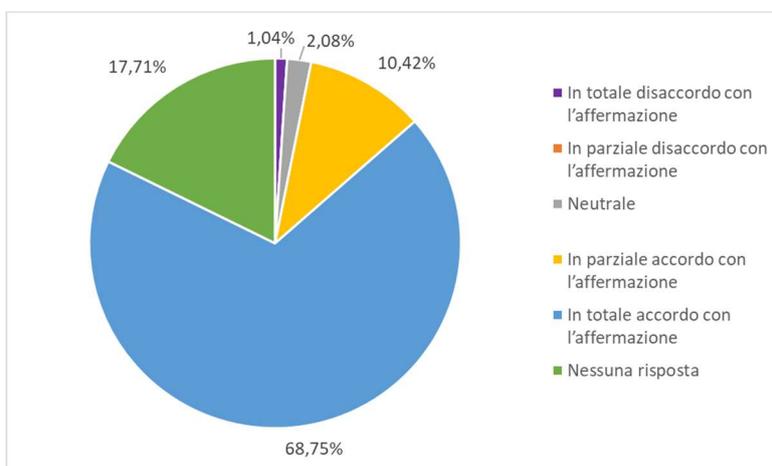
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Secondo i dipendenti di AgID, lo smart working non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo. Il 46,88% dei dipendenti (totale e parziale disaccordo) non concorda con l'affermazione secondo la quale con lo smart working si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo. Il 13,54% si dichiara neutrale, mentre il 21,88% è in totale o parziale accordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto ai dati relativi al 2023, si rileva un calo di chi ritiene che il lavoro agile abbia provocato un isolamento dal contesto lavorativo (dal 31,82% al 21,88%) e un aumento di chi non rileva tale causalità (dal 50% al 46,88%), che rafforza il trend rilevato.

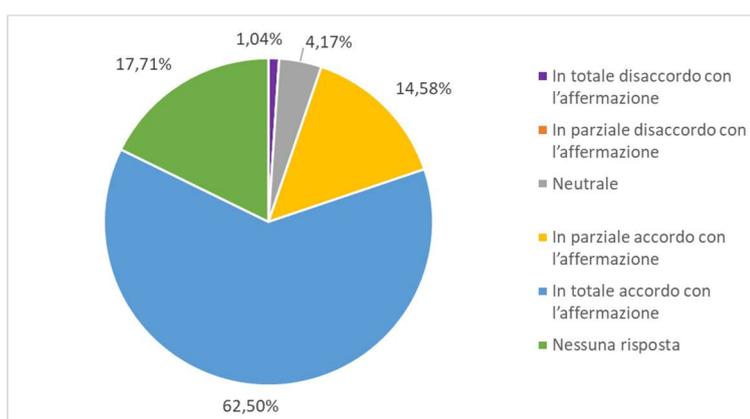
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



Secondo di dipendenti di AgID, lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il 79,17% dei dipendenti ha riscontrato dei miglioramenti e ritiene di essere in accordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 2,08% si dichiara neutrale, mentre solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Rispetto al 2023, si conferma la positiva correlazione tra vita lavorativa e privata grazie al lavoro agile, che se risulta una diminuzione delle risposte positive complessive che partivano dal 92,05%.

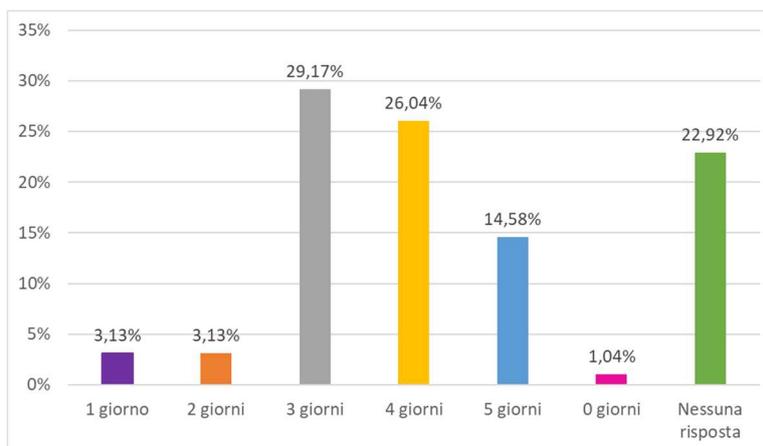
Rispetto all'affermazione "Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari", il grafico seguente mostra le risposte fornite.



In coerenza e con quanto risposto nella domanda precedente, emerge inoltre che lo smart working influisce positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è l'77,08% dei dipendenti dell'Agenzia. Il 4,17% è neutrale, solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71% dei soggetti non ha fornito risposta.

Anche in questo caso, rispetto al 2023 si conferma la percezione dell'influenza positiva del lavoro agile sul tempo per sé e per la cura dei familiari, seppur con una diminuzione del dato che partiva dal 88,6%.

A completamento della rilevazione sull'impatto del lavoro agile sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa che della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, è stata posta la domanda "Quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?". Circa il 70% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana. Di seguito le risposte fornite.



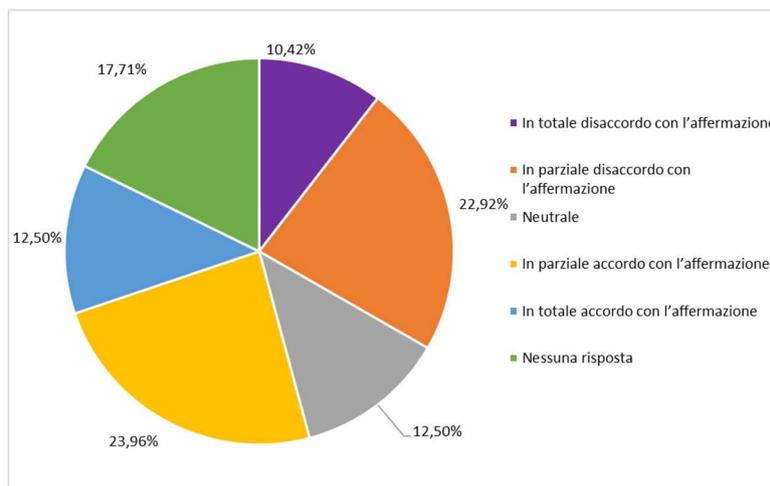
Rispetto al 2023, si conferma la preferenza per le scelte 3-4-5 giorni (che era stata espressa da una percentuale cumulativa di circa l'80%), si rileva un calo consistente della scelta 2 giorni (che passa dal 15,91% al 3,13%) ed emerge che molti compilatori hanno preferito nel 2024 non fornire risposta alla domanda (dal 2,27% al 22,92%).

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

#### 3.1. La mia organizzazione

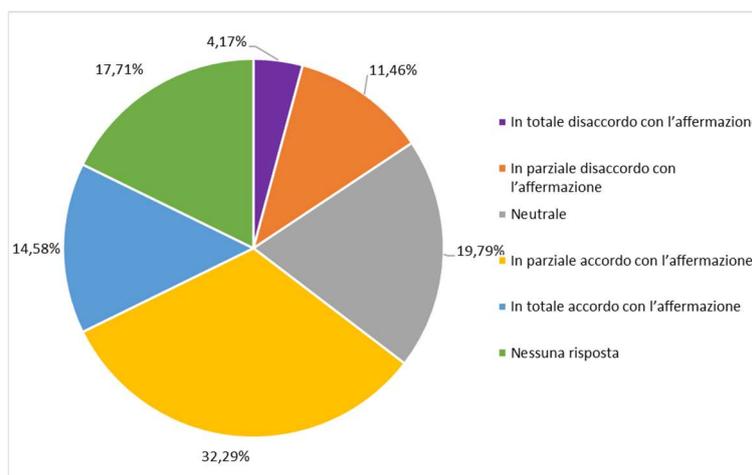
Questa sezione riguarda l'organizzazione e la conoscenza da parte del dipendente delle relative strategie, degli obiettivi strategici, della chiarezza degli obiettivi ottenuti e del proprio contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione stessa.

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



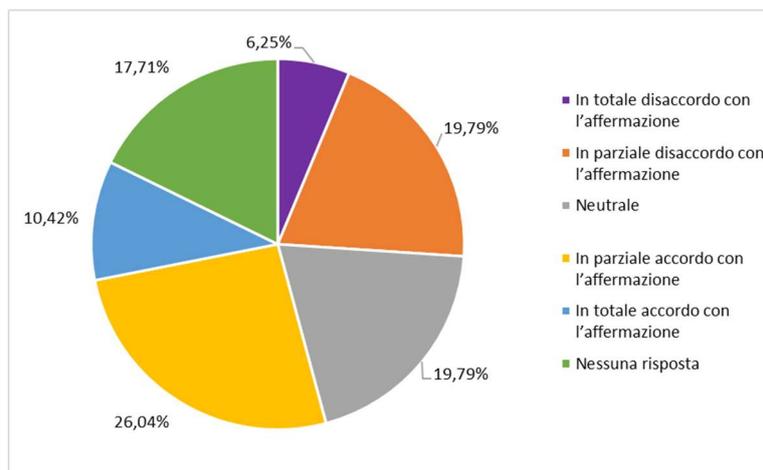
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla conoscenza delle strategie dell'amministrazione emerge che il 10% è in totale disaccordo, il 23% è parzialmente in disaccordo, il 12% si ritiene neutrale, mentre il 23% è in parziale accordo e il 12% è in totale accordo. Il 12% resta neutro.

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



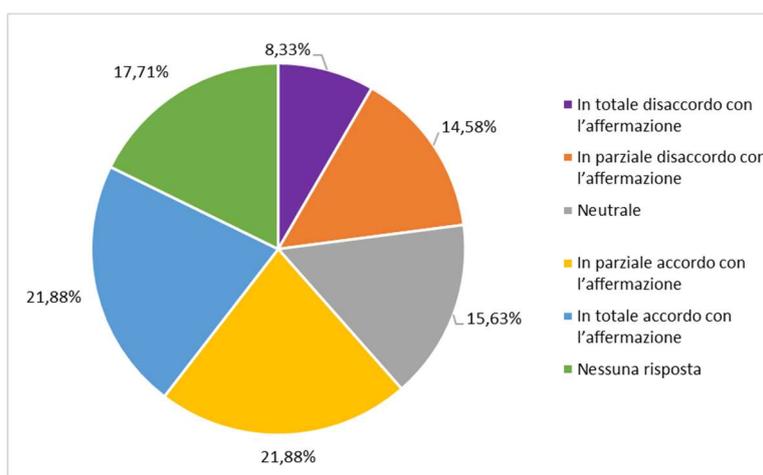
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione emerge che il 32% è in parziale accordo e il 15% è in totale accordo; il 20% si ritiene neutrale; il 4% è in totale disaccordo e l'11% in parziale disaccordo.

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



Alla domanda posta sulla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione di appartenenza, il 26% è in parziale accordo e il 10% è in totale accordo; il 20% si definisce neutrale; il 20% si trova in parziale disaccordo e il 6% in disaccordo totale.

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

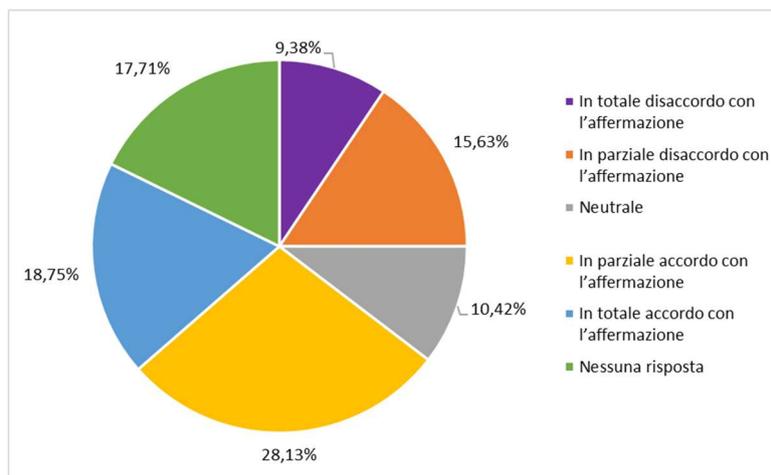


Relativamente alla domanda sulla chiarezza dell'incidenza dell'apporto individuale sul raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione il 22% dei partecipanti è in totale accordo e il 22% è in parziale accordo; il 16% si definisce neutrale; il 15% è in parziale disaccordo e l'8% è in totale disaccordo.

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

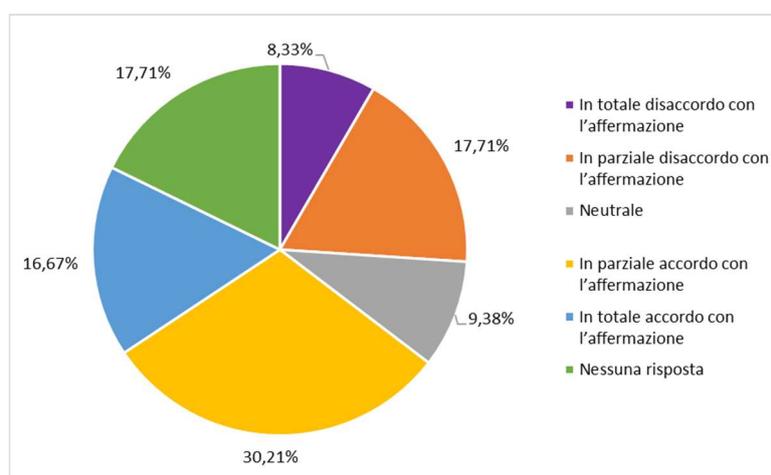
##### 4.1 Le mie performance

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



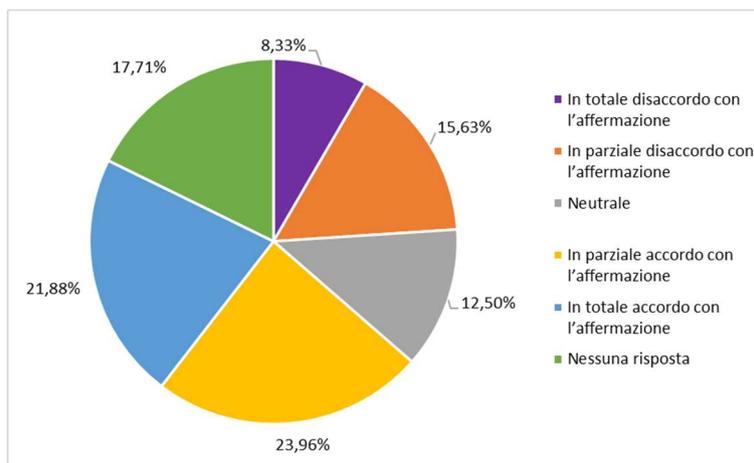
Rispetto alla domanda se si ritiene che la valutazione personale avvenga sulla base degli elementi importanti del proprio lavoro, il 19% si trova in totale accordo e il 28% è in parziale accordo; il 10% è neutrale; il 9% è in totale disaccordo, mentre il 16% è in parziale disaccordo.

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



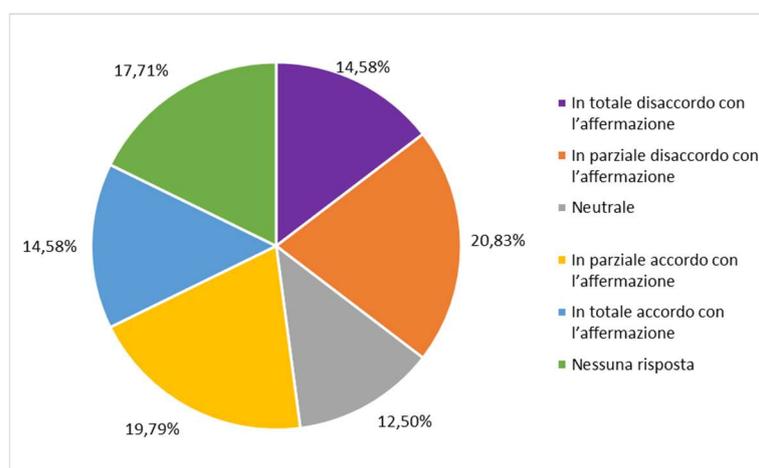
Rispetto alla domanda se siano chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al proprio lavoro, il 17% dei partecipanti si trova in totale accordo e il 30% in parziale accordo; il 9% è neutrale; l'8% è in totale disaccordo, mentre il 18% è in parziale disaccordo.

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



Relativamente alla domanda se si sia correttamente informati sulla valutazione del proprio lavoro, il 24% ha risposto di essere in parziale accordo, il 22% si trova in totale accordo, il 12% è neutrale, il 16% è in parziale disaccordo, l'8% è in totale disaccordo.

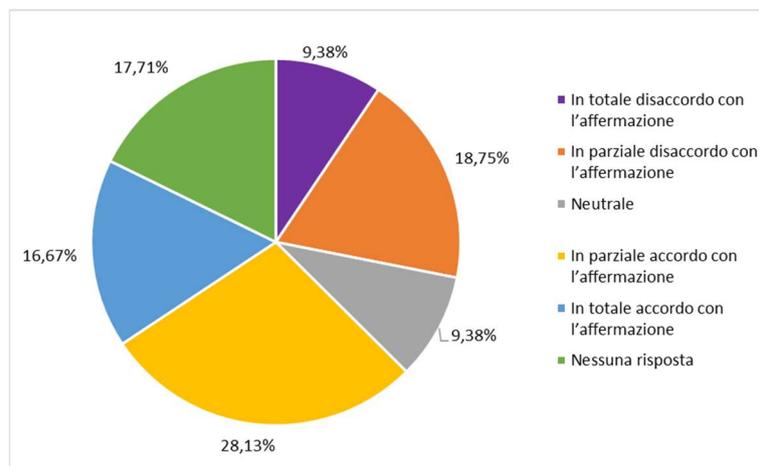
**O(SQ004):** *sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.*



Rispetto alla domanda sull'essere correttamente informato di come migliorare i propri risultati, il 20% è in parziale accordo, il 15% è in totale accordo, il 12% si definisce neutrale, il 21% è in parziale disaccordo e il 15% del campione è in totale disaccordo.

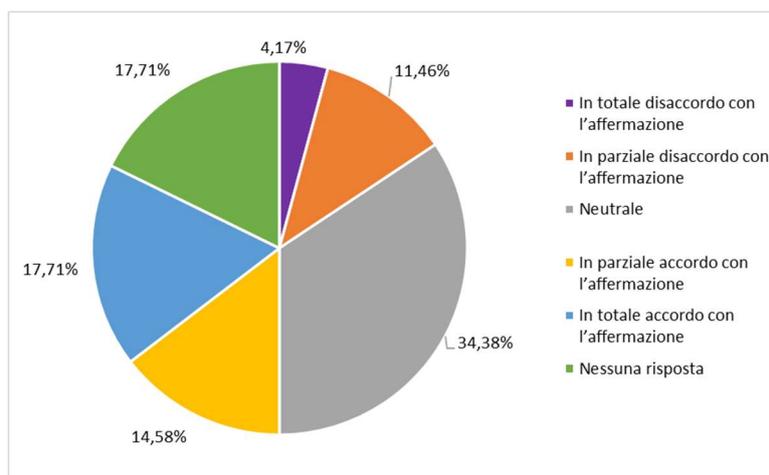
#### 4.2 Il funzionamento del sistema

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



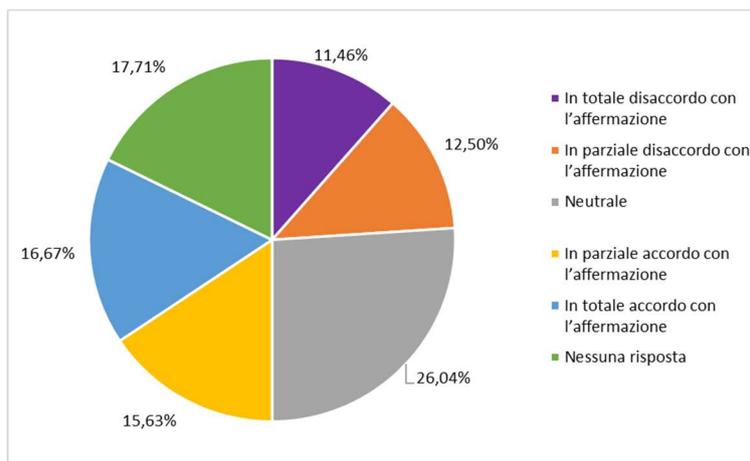
In relazione alla domanda posta sul sentirsi sufficientemente coinvolti nella definizione degli obiettivi e risultati attesi il 28% si definisce in parziale accordo e il 17% in totale accordo; il 9% è neutrale, il 19% è in parziale disaccordo ed il 9% è in totale disaccordo.

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



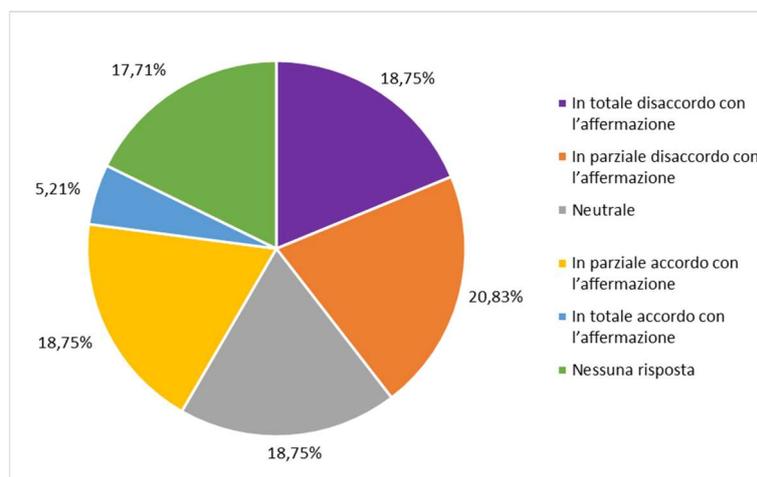
Relativamente alla domanda se ci si sente adeguatamente tutelati in caso di disaccordo con il soggetto valutatore rispetto alla valutazione attribuita alla performance individuale, il 15% è in parziale accordo, il 18% è in totale accordo, il 34% si definisce neutrale, il 4% è in totale disaccordo e l'11% in parziale 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 26% è neutrale, il 16% è in parziale accordo, il 17% è in totale accordo; un 12% è in parziale disaccordo e un 11% è in totale disaccordo.

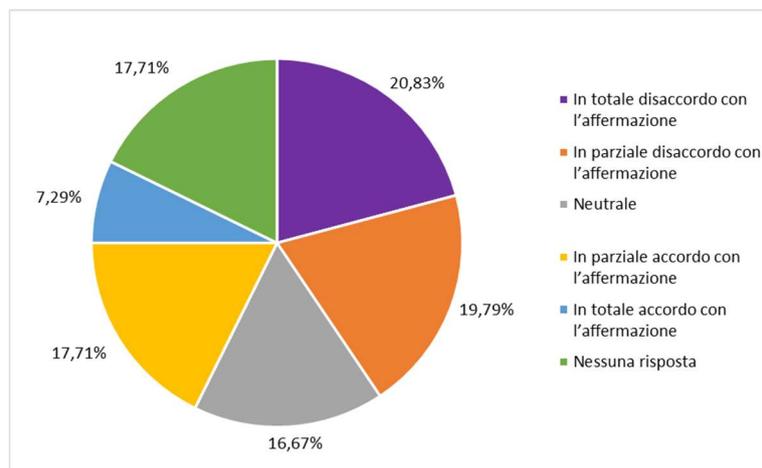
**P(SQ004):** *la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.*



Rispetto alla domanda sulla percezione della capacità premiale della amministrazione verso le persone capaci e che si impegnano, il 19% è in totale disaccordo, il 21% è in parziale disaccordo, il 19% è neutrale, il 19% è in parziale accordo, solo il 5% 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.*

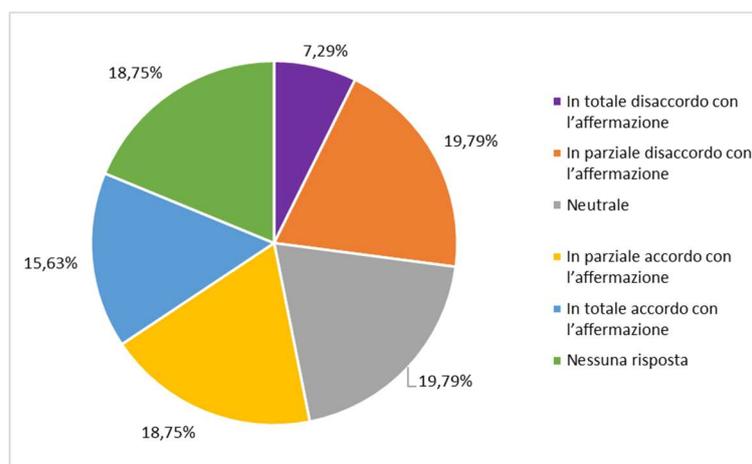


Rispetto alla domanda sulla adeguata illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, il 21% è in totale disaccordo, il 20% è in parziale disaccordo, il 17% si definisce neutrale, il 18% è in parziale accordo, solo il 7% in totale accordo.

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.

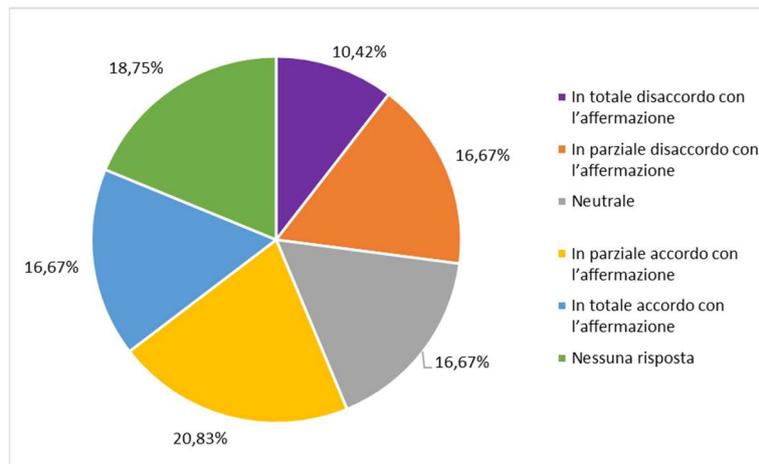
#### 4.3 Il dirigente responsabile e la mia crescita

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



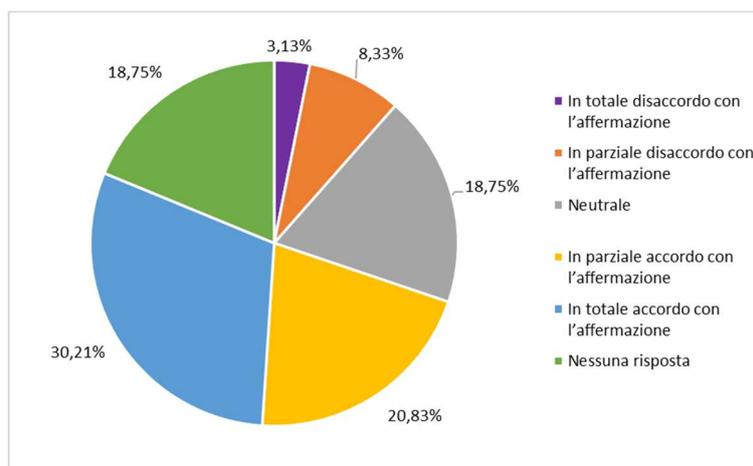
Segue la domanda, sul contributo del Responsabile alla comprensione delle modalità con cui raggiungere i propri obiettivi: il 16% è in totale accordo, il 19% è in parziale accordo, il 20% è neutrale, il 20% si trova in parziale disaccordo ed il 7% è in totale disaccordo.

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



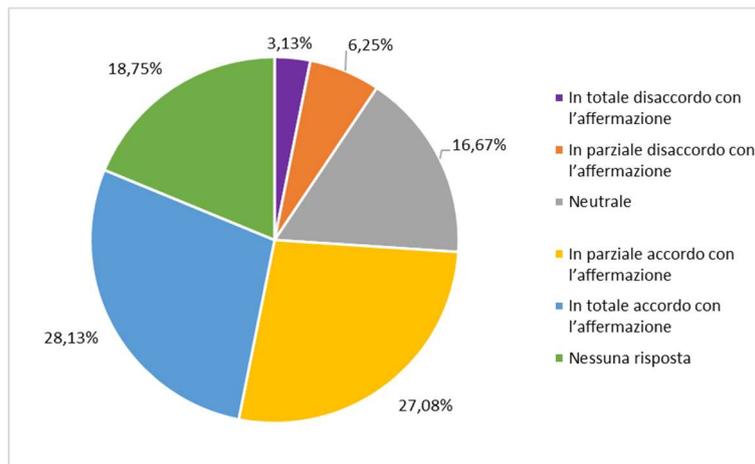
Il 17%, dichiara che il dirigente riesce a motivarla a dare il massimo nel proprio lavoro. Segue il 21% che concorda parzialmente con l'affermazione. Il 17% si dichiara in parziale disaccordo e il 10% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 17%.

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



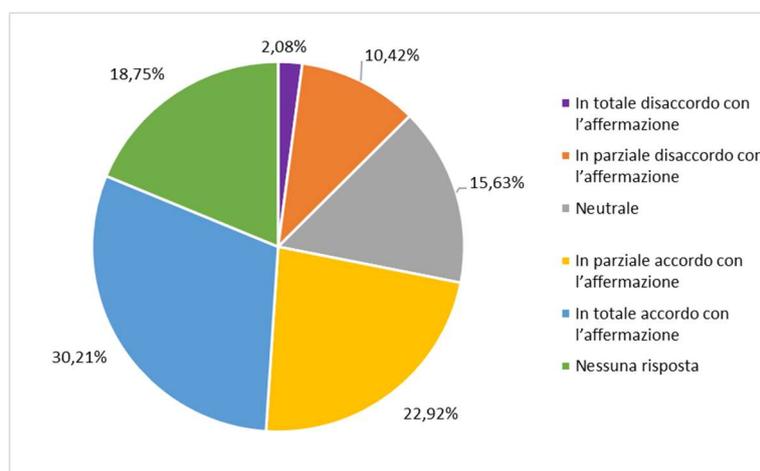
La maggioranza dei partecipanti (30%) concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente è sensibile ai bisogni personali. Il 21% si dichiara in parziale accordo, l'8% in parziale disaccordo e il 3% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 19%.

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



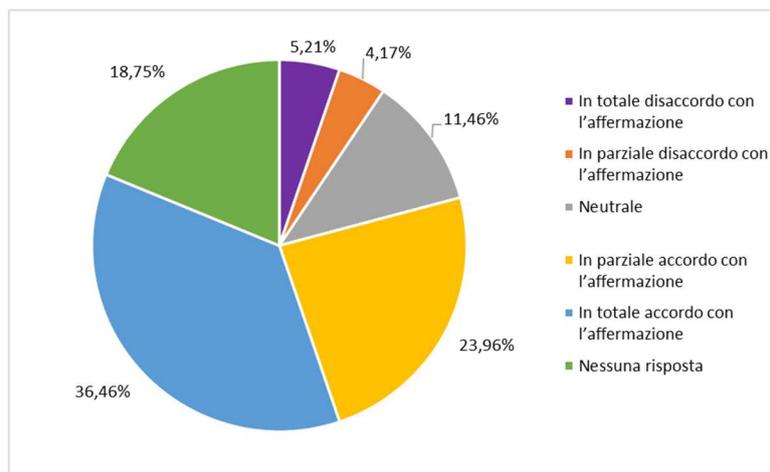
Il 28% dei partecipanti concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente riconosce quando si svolge bene il proprio lavoro. Il 27% si dichiara in parziale accordo, il 6% in parziale disaccordo e il 3% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 17%.

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



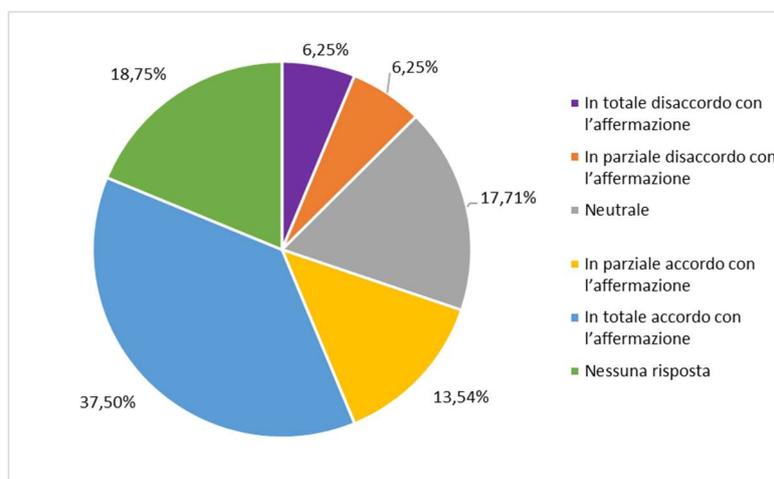
In merito all'affermazione "Il dirigente mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte", un'ampia maggioranza concorda pienamente (30%) o in modo parziale (23%). La minoranza non concorda, parzialmente (10%) o totalmente (2%). Rimane neutrale il 16%.

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



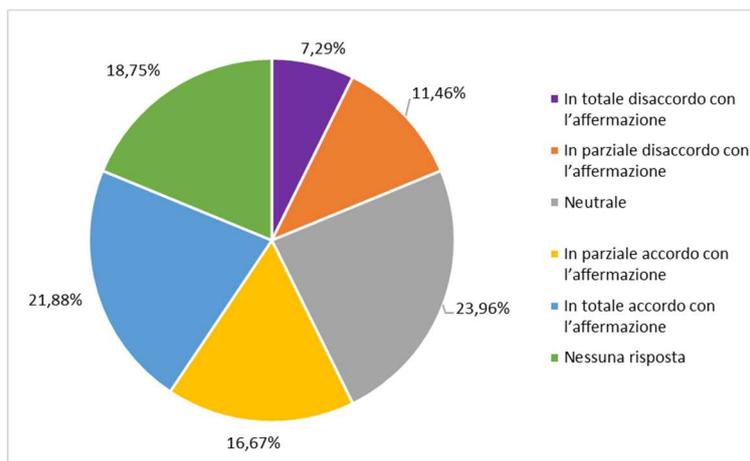
In merito all'affermazione "Il dirigente promuove la mia partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento", un'ampia maggioranza concorda pienamente (36%) o in modo parziale (24%). La minoranza non concorda, parzialmente (4%) o totalmente (5%). Rimane neutrale l'11%.

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



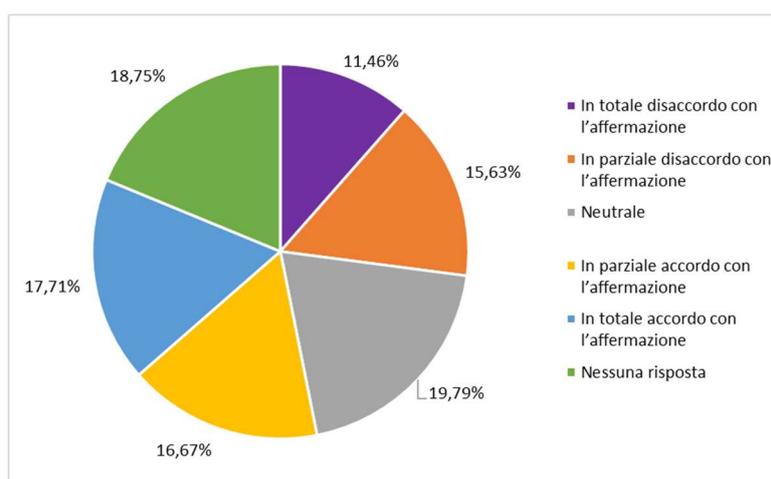
Un'ampia maggioranza concorda pienamente (37%) o in modo parziale (14%) con la seguente affermazione: "il dirigente riconosce la mia autonomia professionale favorendo la gestione diretta delle attività di competenza.". La minoranza non si dichiara concorde, parzialmente (6%) o totalmente (6%). Rimane neutrale il 18%.

**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.*



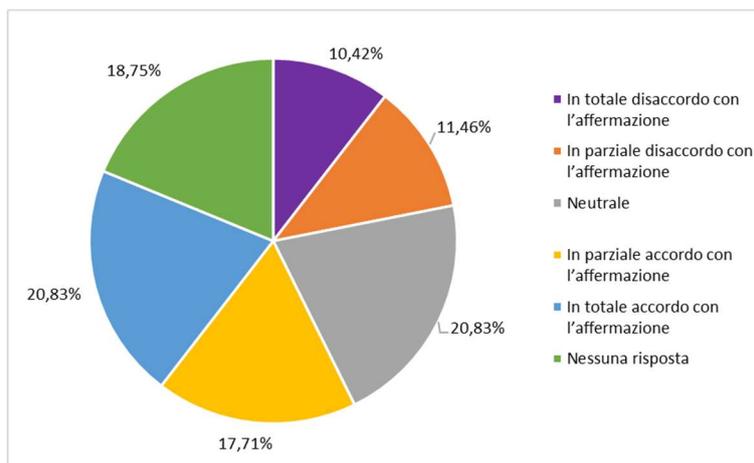
Il 22% dei partecipanti ritiene che il modo in cui si è organizzati e diretti è coerente con gli obiettivi dell' Area/ Servizio e con gli interessi degli utenti esterni e interni. Segue un 16% che concorda parzialmente con l'affermazione. Il 12% è parzialmente d'accordo e il 7% non lo è affatto. Si pone 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 18% 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 17% di persone in parziale accordo. Risultano in totale (11%) o parziale disaccordo (16%) il 27% dei partecipanti. Si pone neutrale il 20%.

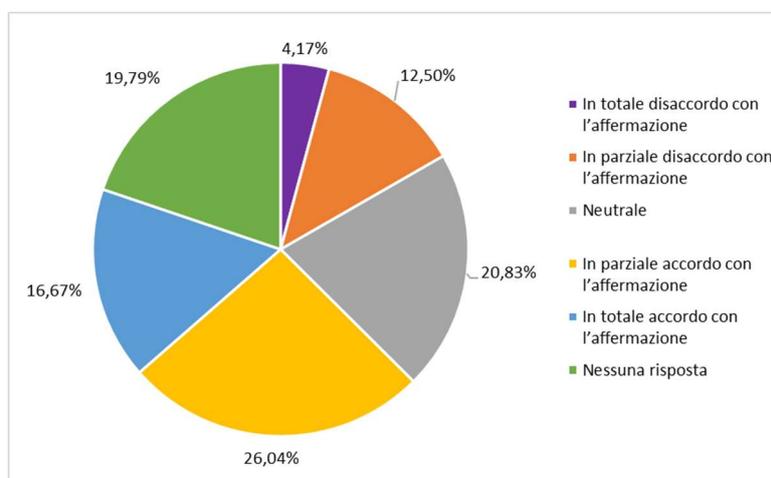
**Q(SQ0010):** *Ricevo le informazioni necessarie per il mio lavoro e per sentirmi parte attiva del mio ufficio*



Il 21% dichiara di ricevere le informazioni necessarie per il proprio lavoro e per sentirsi parte attiva dell'ufficio. Segue il 18% che concorda parzialmente con l'affermazione. L'11% non concorda parzialmente ed il 10% non concorda affatto. Rimane neutrale il 21% dei partecipanti.

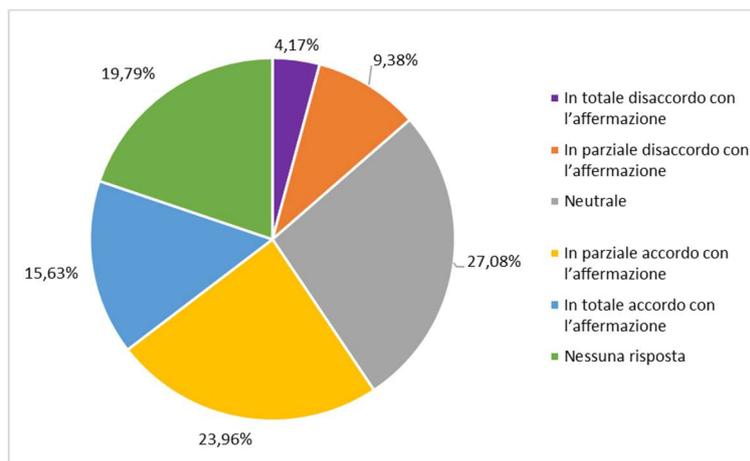
#### 4.4 Il dirigente responsabile e la gestione organizzativa

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



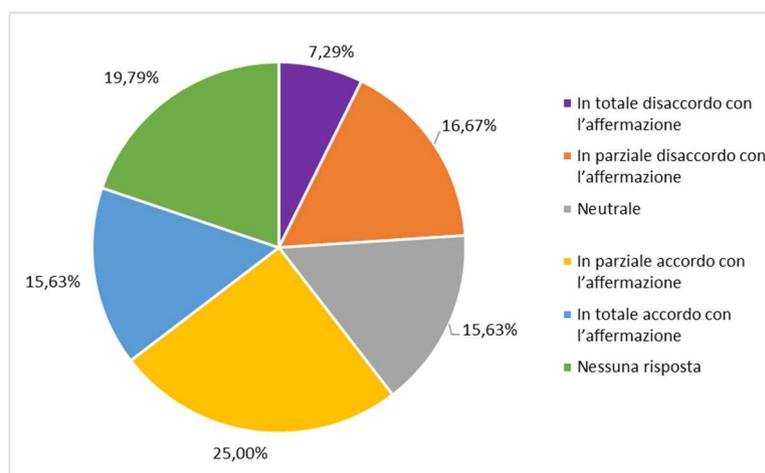
Alla domanda relativa all'equità percepita nell'agire da parte del dirigente responsabile, il 17% si dichiara in accordo con l'affermazione, il 26% in parziale accordo, il 12% in parziale disaccordo e il 4% in totale disaccordo. Si dichiara neutrale il 23%.

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



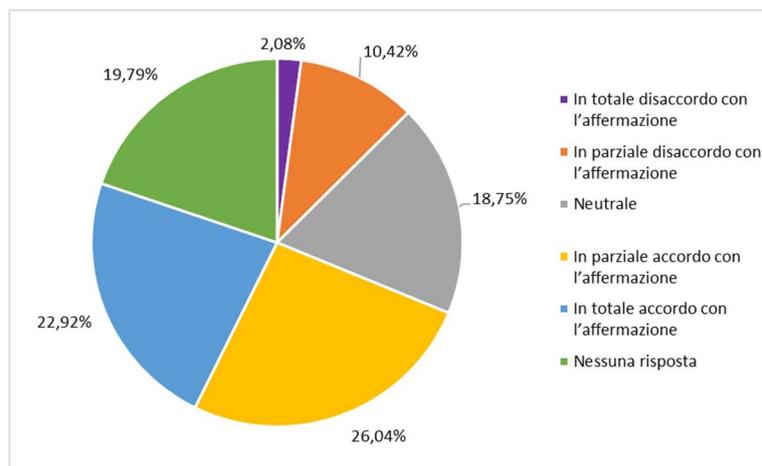
Alla domanda relativa all'equità percepita dai colleghi nell'agire da parte del dirigente responsabile, il 16% si dichiara in accordo con l'affermazione, il 24% in parziale accordo, il 9% in parziale disaccordo e il 4% in totale disaccordo. Si dichiara neutrale il 31%.

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



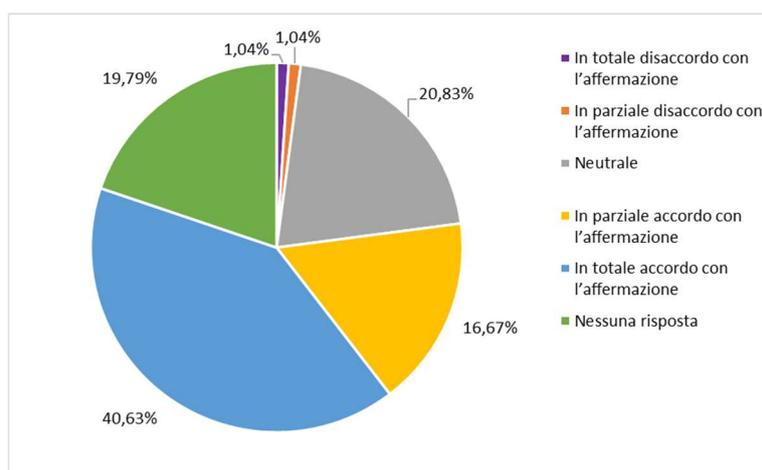
Il 16% del personale rispondente ritiene che il proprio dirigente responsabile gestisca totalmente problemi, criticità e conflitti. Il 25% si pone in parziale accordo, il 17% in parziale disaccordo e il 7% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 16%.

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



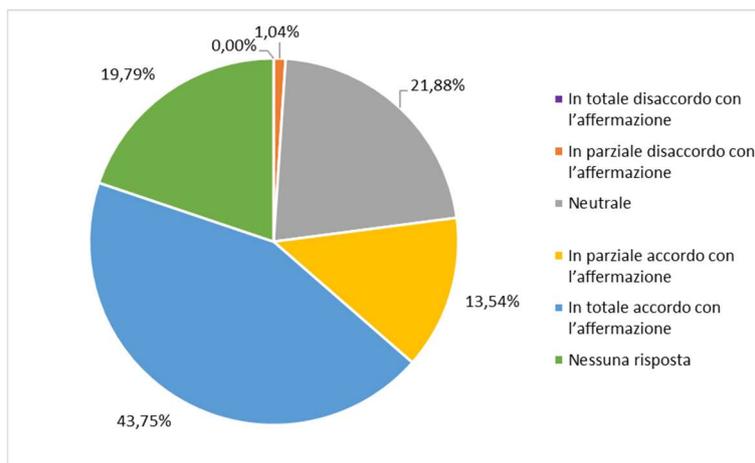
Il 23% dei rispondenti si sente coinvolto dal dirigente nell'analisi dei problemi sulla base delle proprie conoscenze e competenze, a prescindere dalla qualifica professionale. Il 26% è in parziale accordo con l'affermazione, il 10% in parziale disaccordo e il 2% in disaccordo totale. Si dichiara neutrale il 19%.

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



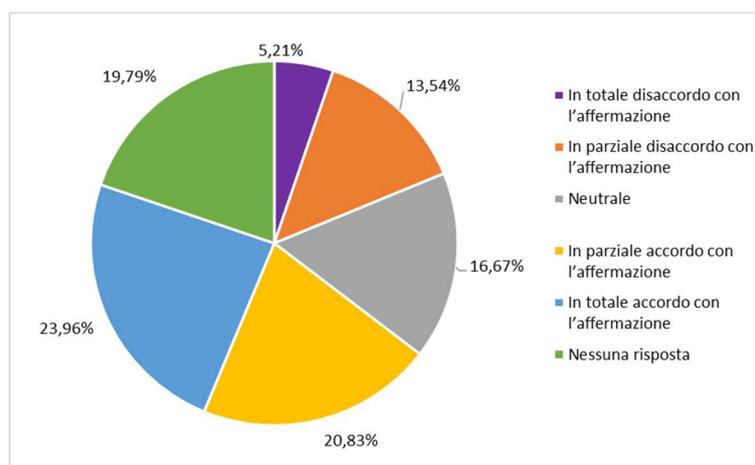
Una netta maggioranza (41%) dei partecipanti all'indagine è convinta che il dirigente assegni gli incarichi garantendo pari opportunità fra uomini e donne. Il 17% si pone in parziale accordo con l'affermazione, il 21% si ritiene neutrale. Una ridotta percentuale rappresenta chi è in parziale (1%) o totale disaccordo (1%).

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



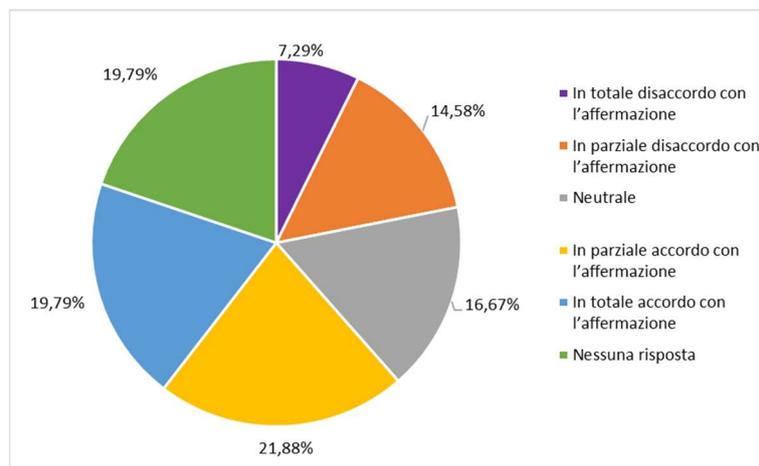
La netta maggioranza (44%) dei partecipanti all'indagine è convinta che il dirigente garantisca pari opportunità fra uomini e donne nel godimento dei periodi di riposo. Il 14% si pone in parziale accordo con l'affermazione, il 22% si ritiene neutrale. Una ridotta percentuale rappresenta chi è in parziale disaccordo (1%).

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



La maggioranza dei partecipanti (24%) concorda con la affermazione per cui il proprio dirigente garantisce la circolazione delle informazioni fra tutti i dipendenti dell'ufficio. Il 21% si dichiara in prevalente accordo, il 14% in parziale disaccordo e il 5% in totale disaccordo. Rimane neutrale il 17%.

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



Il 20% dei partecipanti ritiene che il proprio dirigente fornisca chiare direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mansioni. La maggioranza si dichiara in parziale accordo (22%), il 15% si dichiara in parziale accordo ed il 7% in disaccordo totale. Resta neutrale il 17%.