



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

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

Indagine sul benessere organizzativo 2021



Indice

Premessa

- 1. Analisi dei dati dei partecipanti all'indagine;**
- 2. Analisi della sezione sul benessere organizzativo;**
 - 2.1. *Analisi sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;*
 - 2.2. *Discriminazioni;*
 - 2.3. *L'equità nella mia amministrazione.*
 - 2.4. *Carriera e sviluppo professionale;*
 - 2.5. *Il mio lavoro;*
 - 2.6. *Il mio lavoro e la vita privata;*
 - 2.7. *I miei colleghi;*
 - 2.8. *Il contesto del mio lavoro;*
 - 2.9. *Il senso di appartenenza;*
 - 2.10. *Importanza degli ambiti di indagine;*
 - 2.11. *Lo smart working;*
- 3. Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione;**
 - 3.1. *Organizzazione;*
 - 3.2. *Funzionamento del sistema;*
- 4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura;**
 - 4.1. *Il mio responsabile e la mia crescita*
 - 4.2. *Il mio responsabile e la gestione organizzativa*
- 5. Riepilogo e conclusioni**
- 6. Proposte per il Piano delle azioni positive**

Allegato 1: Questionario 2021



Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia di AgID, nell'ambito delle proprie competenze e come inserito anche nel Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022, ha avviato la prima 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 valutazione¹ e valutazione del proprio superiore gerarchico, unitamente ad una sezione con dati di tipo anagrafico.

Nelle domande viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 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 una gradazione da 1 (per nulla) a 6 (del tutto).

La seguente tabella è stata integrata al fine di meglio comprendere le valutazioni espresse; in generale da 1 a 3 si esprime il minor grado di importanza attribuito/disaccordo con l'affermazione e da 4 a 6 il maggior grado di importanza attribuito/accordo con l'affermazione:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito	Basso grado di importanza attribuito	Ridotto grado di importanza attribuito	Medio grado di importanza attribuito	Elevato grado di importanza attribuito	Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione	In prevalente disaccordo con l'affermazione	In parziale disaccordo con l'affermazione	In parziale accordo con l'affermazione	In prevalente 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:

¹ Per un mero errore materiale la domanda 13 *Le mie performance* riportava affermazioni errate ovvero quelle della domanda successiva; pertanto, in sede di analisi dei risultati si è tenuto conto solo della domanda 14 *Il funzionamento del sistema*.



- Data/ora d'inizio: 09.12.2021 08:00
- Data/ora di scadenza: 27.12.2021 13:00

Con riferimento ai partecipanti:

- Totale inviti inviati: 96
- Totale rinunce: 5
- Totale questionari completati: 63

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 le risultanze di alcune domande ritenute più salienti.

Infine, il paragrafo Conclusioni illustra alcune prime iniziative da intraprendere.

L'allegato 1 al documento presenta le risultanze complete dell'intero questionario.

1. Analisi dei dati dei partecipanti all'indagine

Di seguito si riportano sotto forma di grafici a torta i principali dati (anagrafici e di servizio) relativi ai partecipanti all'indagine.

Grafico 1: *Genere dei partecipanti.*

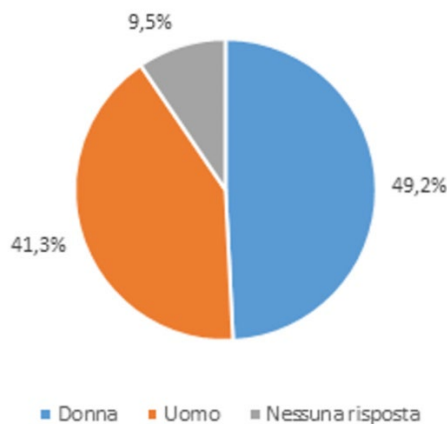


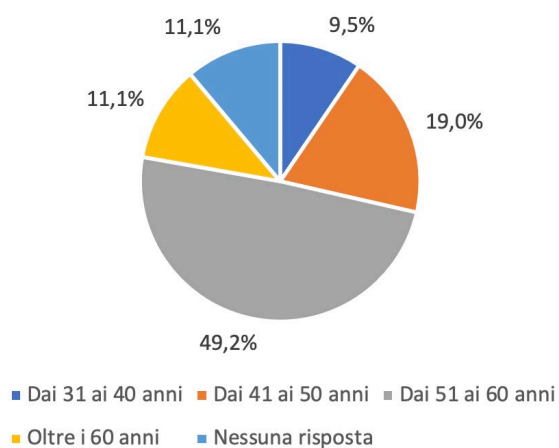
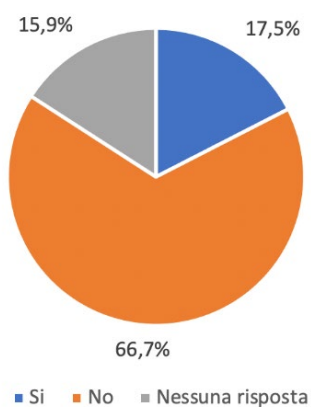
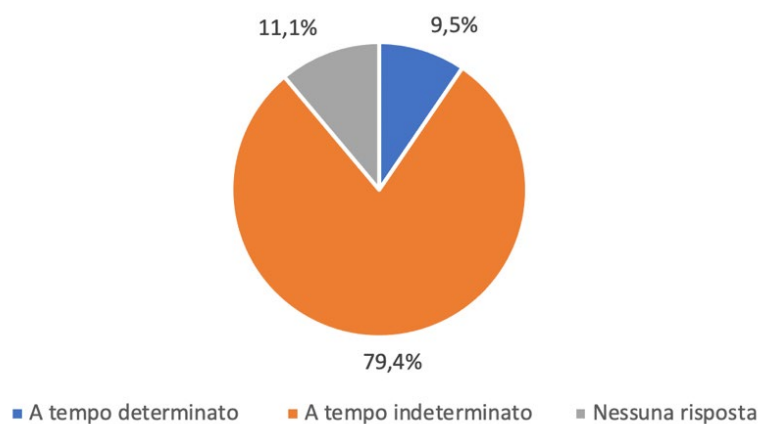
Grafico 2: Età dei partecipanti.**Grafico 3: Figli in età scolare nel nucleo familiare.****Grafico 4: Tipologia di contratto di lavoro.**

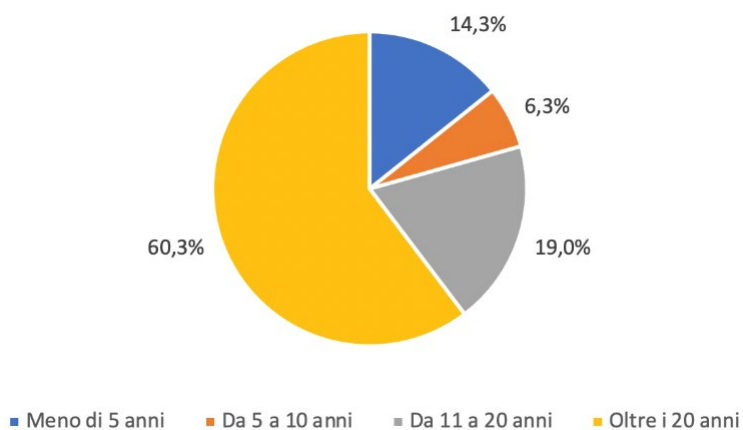
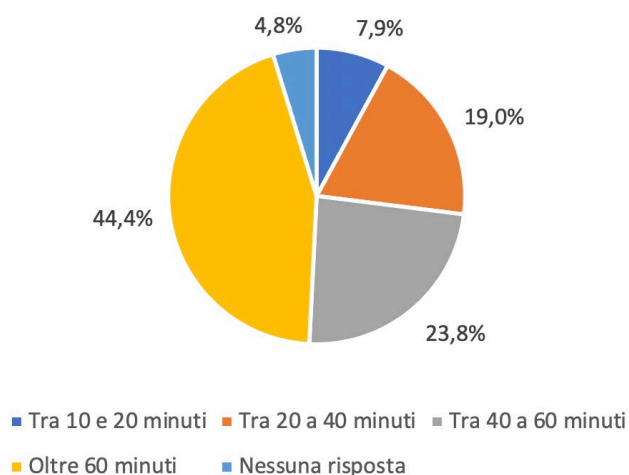
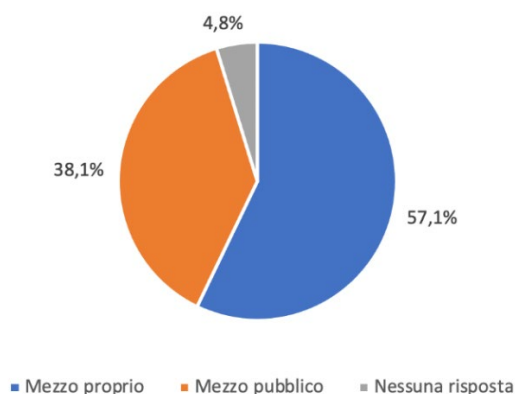
Grafico 5: Anzianità di servizio.**Grafico 6: Struttura di appartenenza.**

Grafico 7: Tempo casa-lavoro.**Grafico 8: Mezzo per recarsi a lavoro.**

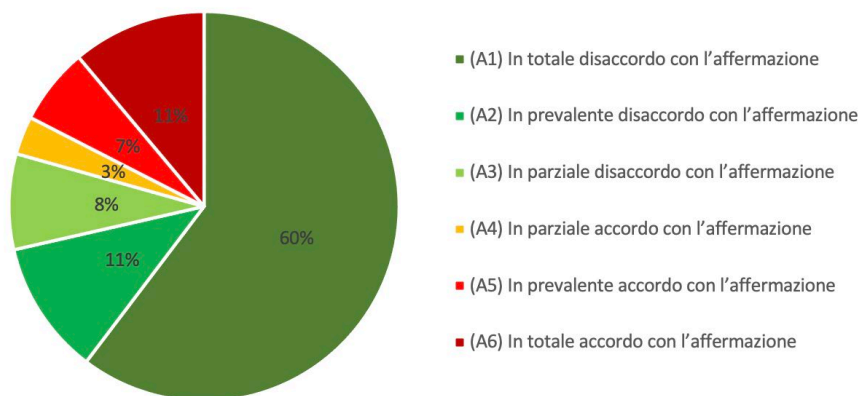
2. Analisi della sezione sul benessere organizzativo

La prima sezione del questionario è incentrata sui temi di sicurezza sul luogo di lavoro, stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera e sviluppo professionale, rapporti con i colleghi e senso di appartenenza.

2.1 Analisi sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

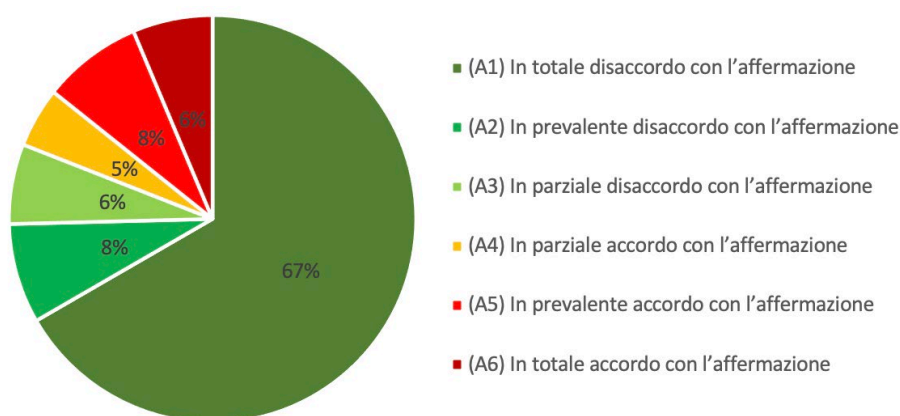
Il primo blocco di domande è relativo ai temi di **“Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”**. Di seguito sono riportate alcune delle risposte più significative inerenti a forme di mobbing e/o molestie:

A(SQ004): *Ho subito 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, ...).*



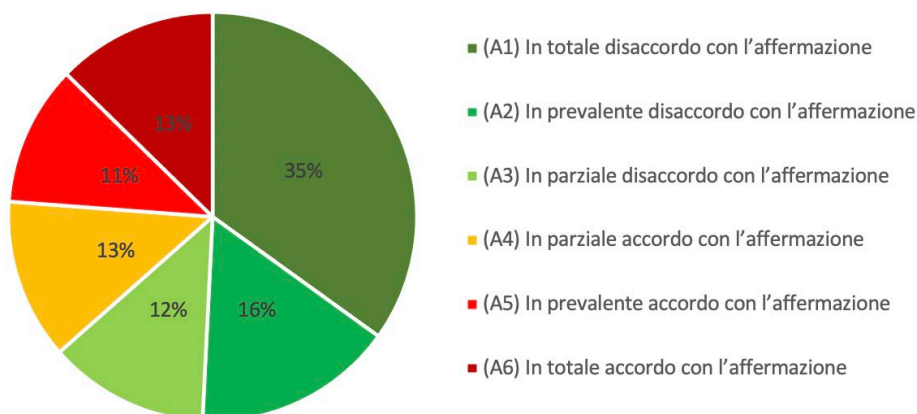
Nella rilevazione relativa ai temi di **“Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress correlato”** all'affermazione *“ho subito atti di mobbing”* si rileva dalle risposte al questionario da parte dei dipendenti che, nonostante vi sia il 79%(A1+A2+A3) che si dice in totale, prevalente e parziale disaccordo con l'affermazione, il 21%(A4+A5+A6) dei dipendenti rileva che durante la sua attività lavorativa ha subito atti discriminatori e/o mobbing.

A(SQ005): *Sono 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.*



Sul tema sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress correlato, il 19% dei dipendenti che hanno risposto al questionario, in parziale, prevalente e totale disaccordo (A1+A2+A3) con l'affermazione **A(SQ005)**, segnala che ha subito forme di discriminazioni e/o molestie che hanno leso la propria dignità e tese a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.

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 ...).*



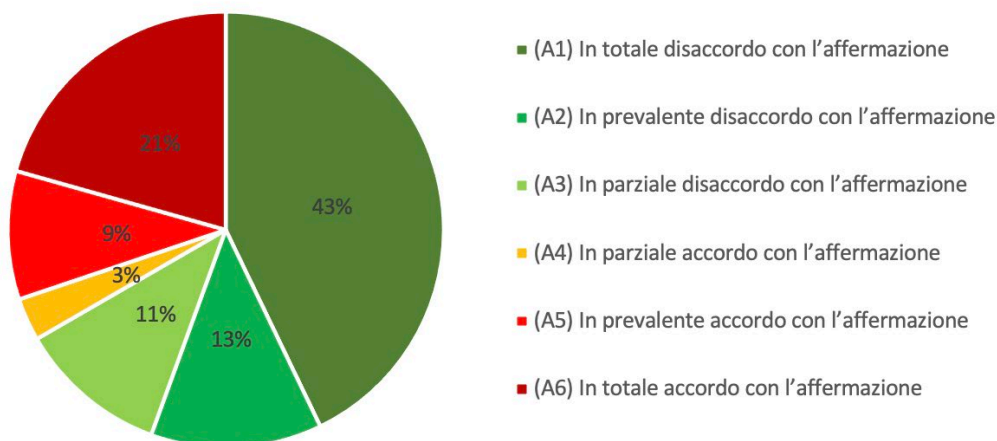
Nella rilevazione relativa all'ambito **"Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato"**, all'affermazione *"Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro"* il 35% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si dichiara *"in prevalente d'accordo"* (A5) con l'affermazione *"Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano"*, mentre il 16% (A3) attribuisce *"un totale accordo"* alla stessa affermazione. A tale attribuzione va aggiunto che il 13% (A4) dei dipendenti che è *"parzialmente d'accordo"*. Va dunque segnalato che il 64% (A4+A5+A6) dei dipendenti avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro.

2.2 Analisi della sezione *"Discriminazioni"*

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

Le risposte inerenti alla discriminazione relativamente all'età anagrafica sono rappresentate di seguito:

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

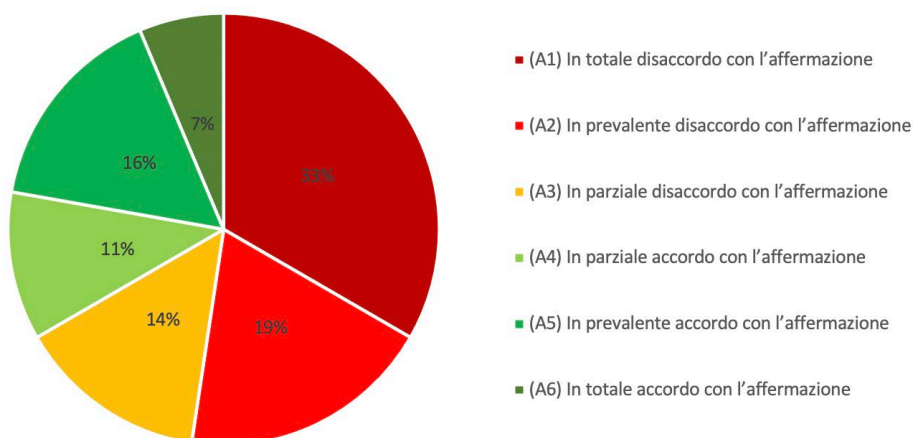


Sul tema “**Discriminazioni**” alla domanda “*La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.*” va segnalato che il 67% dei dipendenti (A1+A2+A3) in parziale, prevalente o totale disaccordo ha dichiarato di non subire discriminazioni per l'età. Risulta comunque un 33% (A6+A5+A4) dei dipendenti che denuncia di aver subito una discriminazione sulla base della proprietà anagrafica.

2.3 L'equità nella mia amministrazione

Fra le risposte più significative, quelle che riguardano l'equità nei carichi di lavoro, la distribuzione di responsabilità, la differenziazione della retribuzione e le decisioni del responsabile presentano i risultati nei grafici a seguire. Si evidenzia che tale ambito risulta essere fra i più critici e può ritenersi che coinvolga sia il personale che ritiene di aver maggiori carichi e responsabilità sia quello che al contrario ritiene di vivere una situazione di demansionamento.

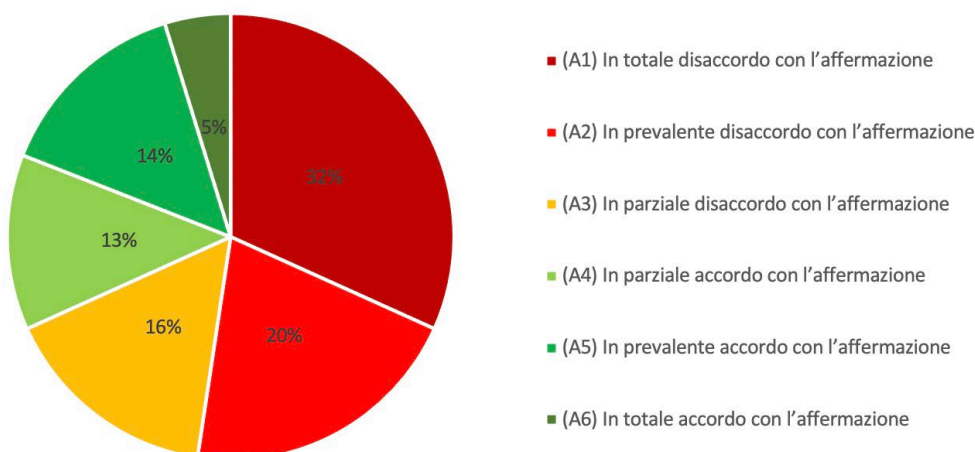
C(SQ001): *Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.*



Nella rilevazione relativa all'ambito **"L'equità nella mia amministrazione"**, all'affermazione **"Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro"**, il 33%(A6) dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è espresso "in totale disaccordo" con l'affermazione relativa all'assegnazione dei carichi del lavoro, mentre il 19% (A2) si dichiara in "prevalente disaccordo" e il 14%(A3) "in parziale disaccordo".

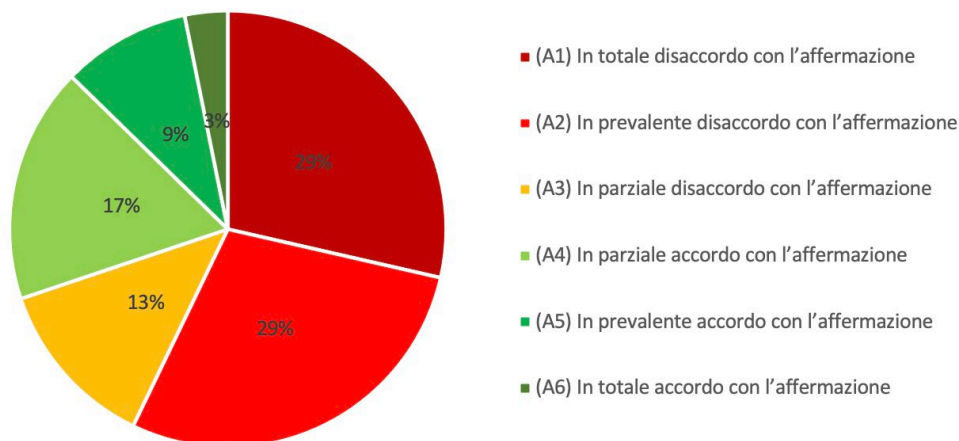
Questo dato, pari al 66% (A1+A2+A3), evidenzia una percezione non equa verso l'assegnazione dei carichi di lavoro ed una posizione favorevole verso la riorganizzazione dei carichi di lavoro orientata ad una più corretta ed equa redistribuzione.

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



Nell'analisi del tema **"L'equità nella mia amministrazione"** è stato rilevato dalle risposte dei dipendenti al questionario che il 68% ritiene che in AgID non vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità. Il dato è fortemente legato all'affermazione C(SQ001), relativo alla *"equità nell'assegnazione del carico di lavoro"*, in quanto i dipendenti che hanno risposto al questionario lamentano, in generale, una iniqua redistribuzione sia del carico del lavoro che delle responsabilità.

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

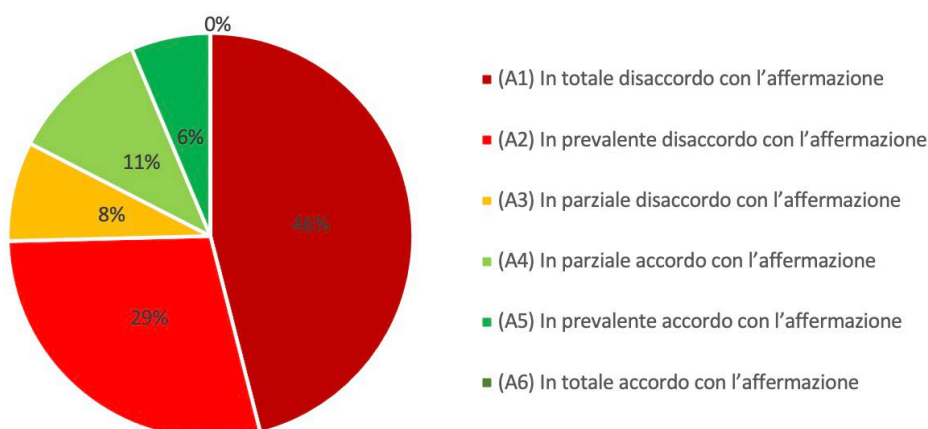


Sul tema equità, un altro punto sensibile per i dipendenti che hanno risposto al questionario, è quello relativo alla retribuzione. Infatti all'affermazione *“Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto”* ben il 71% si è detto in disaccordo (A1+A2+A3). Se poi si va a guardare le specifiche, il 58% è *“in totale disaccordo”* (A1) e *“in prevalente disaccordo”* (A2).

2.4 Carriera e sviluppo professionale.

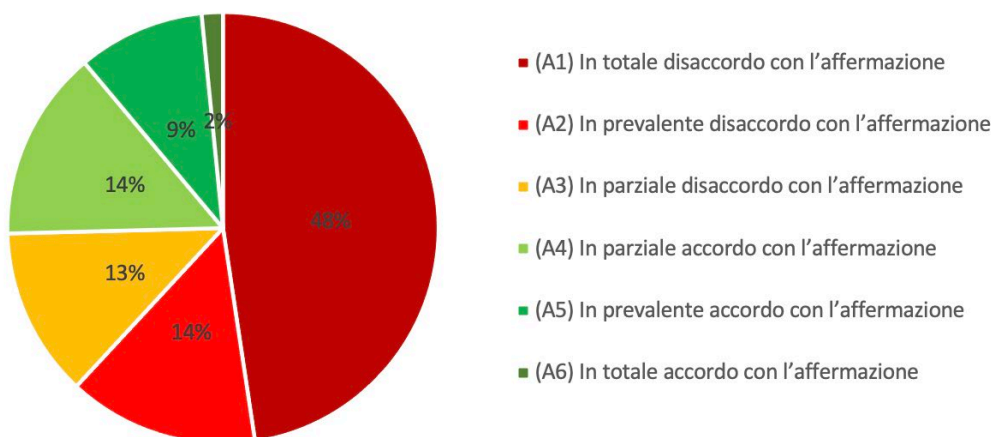
Il quarto blocco è inerente al tema della **“Carriera e dello sviluppo professionale”**.

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



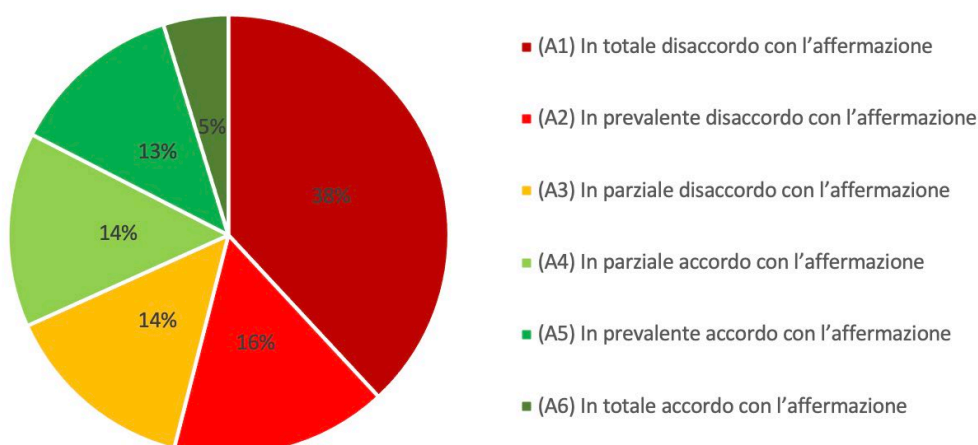
In questa batteria di domande emerge una criticità molto forte nei confronti del tema **“Carriera e sviluppo professionale”**, tanto da portare l’83% (A1+A2+A3) dei dipendenti intervistati a ritenere che in AgID il percorso di sviluppo professionale di ciascun dipendente non è ben delineato né chiaro.

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



La stessa criticità è rilevata anche per l'affermazione *“Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito”*, dove il 75% si dichiara in totale, prevalente e parziale disaccordo (A1+A2+A3).

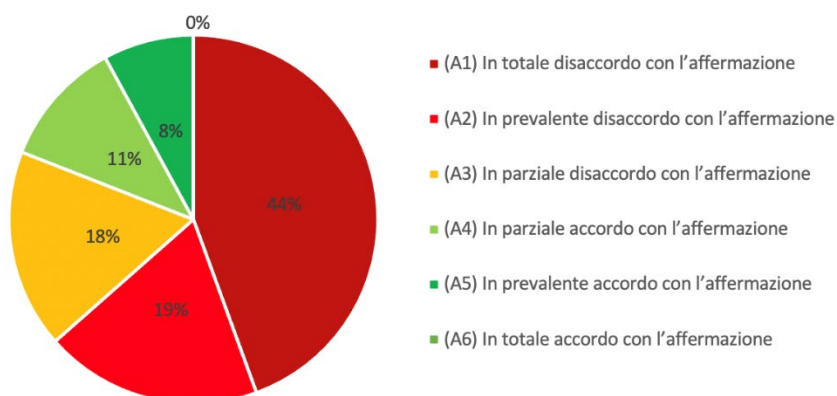
D(SQ003): *Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.*



Anche in questa affermazione persiste una tendenza dei dipendenti AgID a ritenere che nell'ente il tema della **“Carriera e sviluppo professionale”** sia un elemento debole della struttura. All'affermazione *“Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in*

relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”, il 68 % è in disaccordo. Da sottolineare che la voce più critica, ovvero quella “in totale disaccordo”, raggiunge il 38%.

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



Continua, anche in questa affermazione, l'atteggiamento critico dei dipendenti AgID che hanno risposto al questionario nei confronti del tema **“Carriera e sviluppo professionale”**. Sull'affermazione *“Il mio ente dà la possibilità di sviluppare la professionalità mediante la rotazione del posto di lavoro”* l'atteggiamento dei dipendenti è tra i più critici registrati dall'intero questionario.

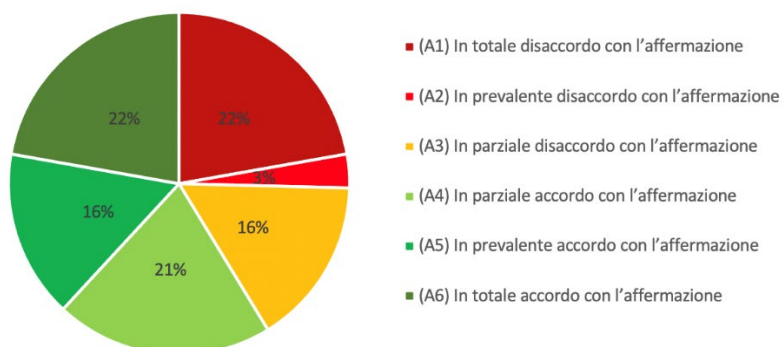
Infatti il disaccordo (A1+A2+A3) raggiunge l'81%, facendo registrare un 44% nella opzione “in totale disaccordo” (A1).

2.5 Il mio lavoro

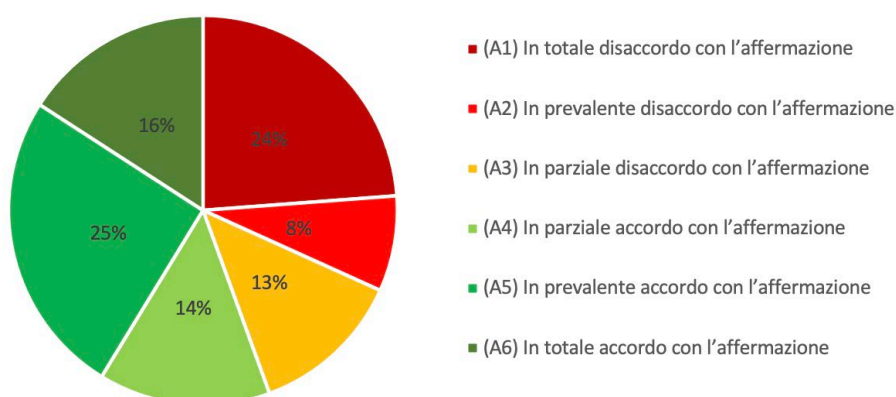
Il quinto blocco è inerente al tema del **“Il mio lavoro”**. In base alle risposte fornite si evidenziano quelle sul senso di realizzazione, la motivazione e l'inquadramento professionale.

Si registra una generale equidistribuzione delle risposte fornite, che evidenzia con una quota superiore al 40% dei dipendenti che hanno risposto al questionario che si trova in totale, prevalente e parziale disaccordo con le affermazioni proposte in merito alla coerenza del lavoro con il proprio inquadramento, con l'utilizzo adeguato del personale e con la motivazione nell'adempimento del proprio lavoro in Agenzia.

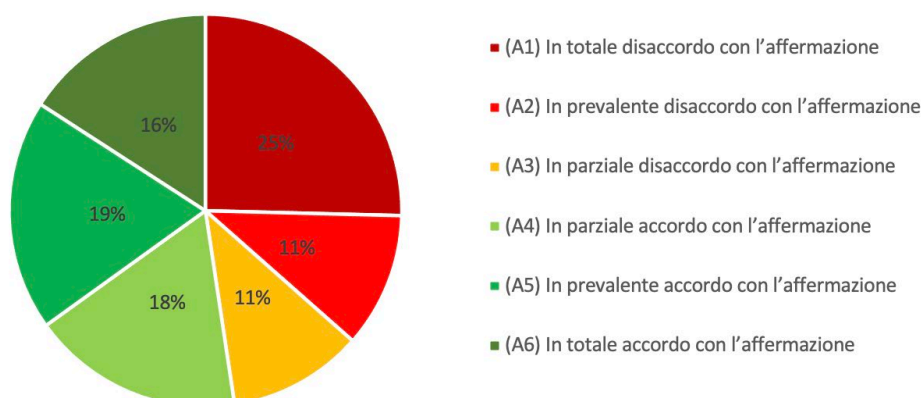
E(SQ006): *Il lavoro che svolgo è coerente con il mio inquadramento professionale.*



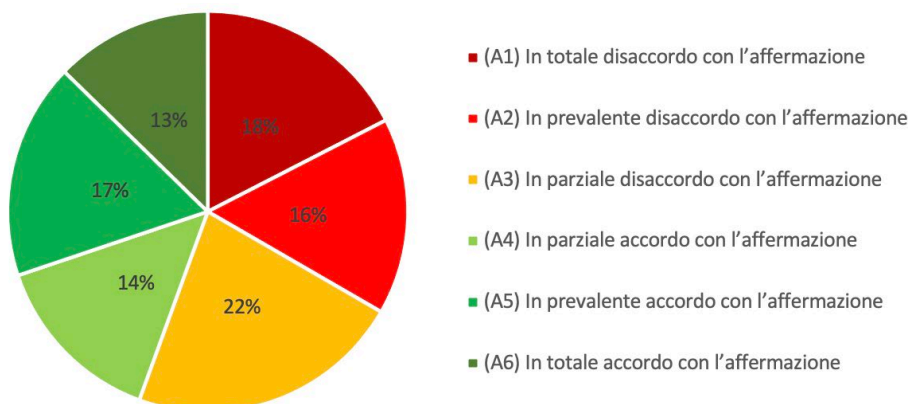
E(SQ007): *Mi sento adeguatamente utilizzato nell'ambiente di lavoro.*



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



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

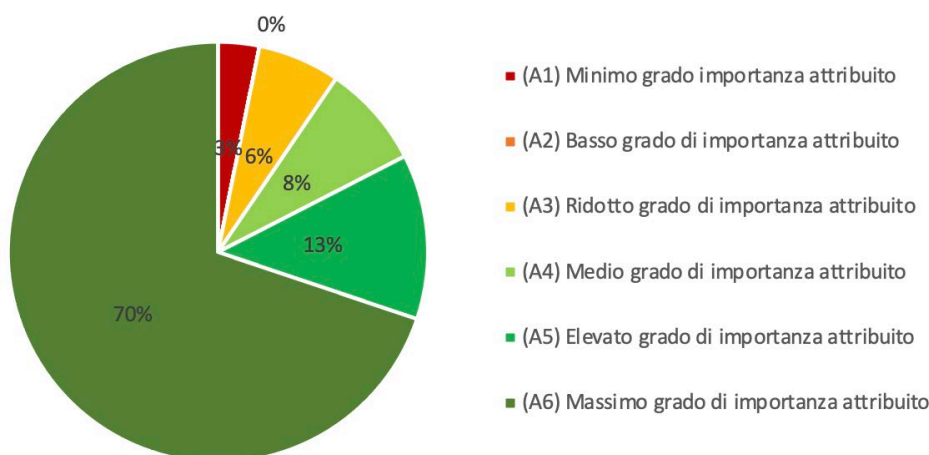


2.6 Il mio lavoro e la vita privata

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.

Fra le risposte raccolte la misura più utile indicata è quella relativa al telelavoro (inteso come lavoro remoto) per il 91% della platea (A4+A5+A6) :

F(SQ001): *Il telelavoro.*

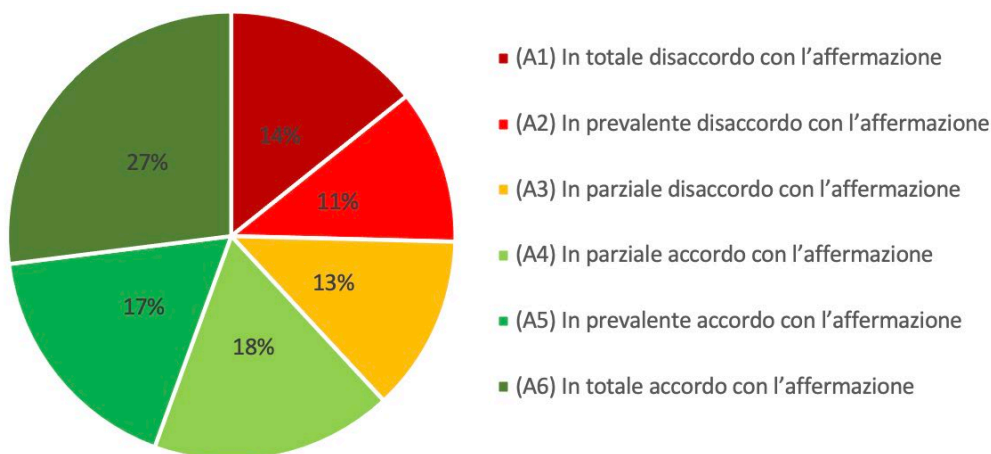


2.7 I miei colleghi

Il settimo blocco di domande è inerente al tema del **“Rapporto con i colleghi”**. Fra le risposte raccolte quelle sul senso di squadra e il lavoro di gruppo presenta un risultato sostanzialmente positivo con il 62% (A6+A5+A4) delle risposte che condividono l'affermazione.

Tale risultato evidenzia che la struttura orizzontale esiste e funziona meglio rispetto alla struttura verticale (gerarchica) denotando anche un forte senso di appartenenza all'organizzazione.

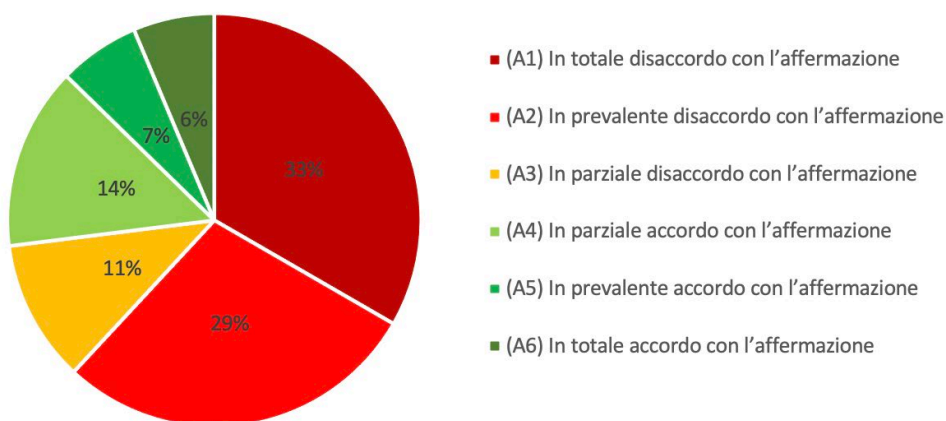
G(SQ001): *Mi sento parte di una squadra.*



2.8 Il contesto del mio lavoro

L'ottavo blocco è inerente al tema del **contesto lavorativo**. Fra le affermazioni evidenziate quelle inerenti compiti/ruoli e la circolazione delle informazioni presentano i risultati seguenti:

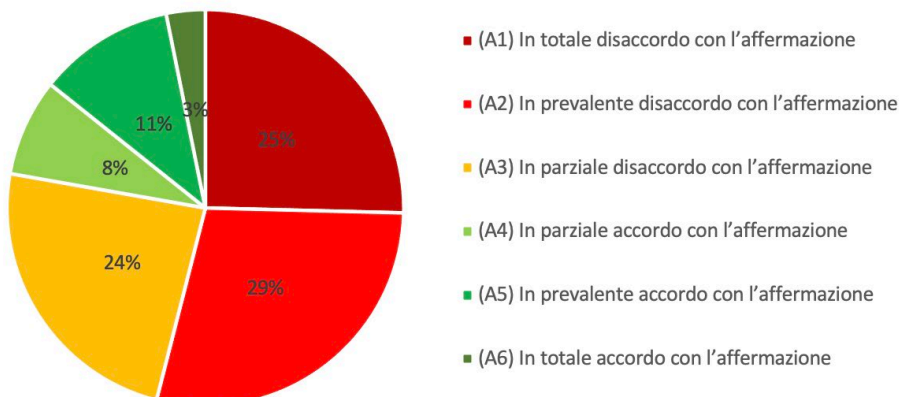
H(SQ001): *La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione.*



In questa rilevazione emerge un dato che sottolinea una forte criticità che riguarda l'investimento da parte dell'organizzazione sul personale, in particolare sulla formazione.

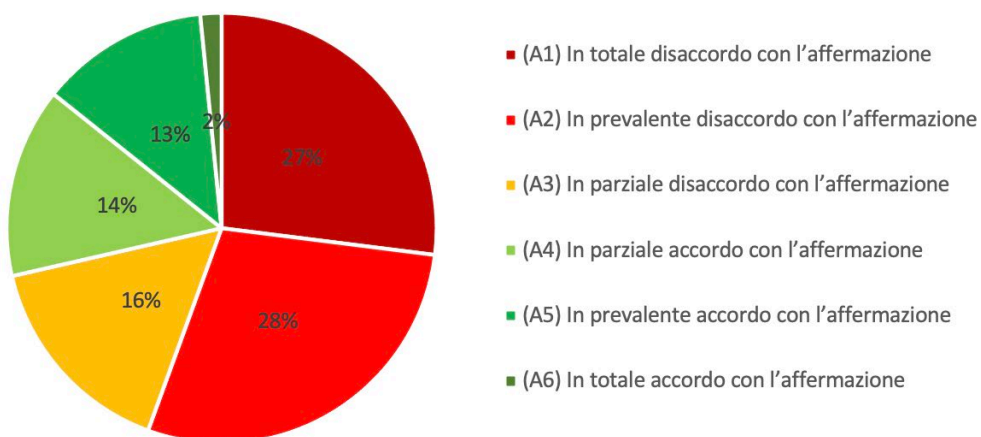
Ben il 73% (A1+A2+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario ritiene che l'Agenzia non investa sui propri dipendenti, sottolineando una forte mancanza di formazione da parte dell'organizzazione. La criticità è maggiormente evidenziata se si prendono le risposte A1 (in totale disaccordo) e A2 (in prevalente disaccordo): ben il 62% dei dipendenti è estremamente critico circa l'investimento dell'Agenzia sulla formazione dei propri dipendenti.

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



In continuità con la precedente affermazione (**H(SQ001)**), i temi dell'organizzazione e della chiarezza dei compiti e dei ruoli organizzativi si confermano come una delle maggiori criticità evidenziate dalla rilevazione dove il 78% delle risposte sottolineano una sostanziale carenza di organizzazione.

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



Uno dei risultati da evidenziare, nell'analisi dell'ambito **"Il contesto del mio lavoro"**, è quello relativo alla circolazione delle informazioni. All'affermazione *"La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata"* il 27% di coloro che hanno risposto si è detto *"in totale disaccordo"*, mentre il 28% si è dichiarato *"in prevalente disaccordo"*, infine il 16% si è espresso con l'attributo *"in parziale disaccordo"*.

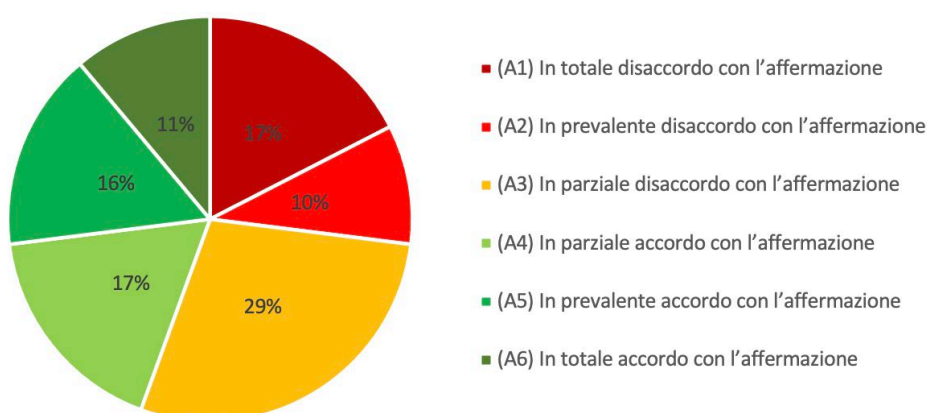
L'atteggiamento dei dipendenti verso la circolazione delle informazioni all'interno dell'AgID è dunque tendenzialmente negativo, in quanto il 71% dei dipendenti che ha risposto al questionario si è dichiarato insoddisfatto di come le informazioni circolano all'interno dell'organizzazione. Va

sottolineato che l'atteggiamento dei dipendenti verso questo tema è tra i più negativi tra quelli emersi dall'analisi delle criticità emerse dalla somministrazione del questionario.

2.9 Il senso di appartenenza

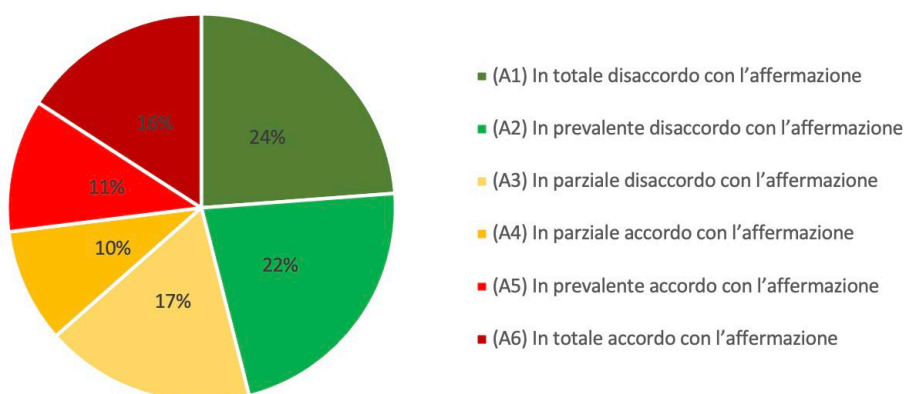
Il nono blocco è inerente al tema del **senso di appartenenza**. Fra le affermazioni più significative ai fini dell'indagine, quelle sui valori condivisi e la possibilità di cambiare ente presentano i risultati seguenti:

I(SQ004): *I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali.*



Il 56% (A1+A2+A3) degli intervistati ritiene che all'interno dell'Agenzia vi sia uno scollamento tra i propri valori e i comportamenti praticati all'interno dell'organizzazione. Questa variabile può essere letta come una distanza da parte dei dipendenti dalla morale e dall'etica praticate all'interno dell'AgID.

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



Questo dato è strettamente legato all'affermazione I(SQ004), dove si evidenzia un mancato senso di appartenenza dovuto ad una distanza tra i valori e i comportamenti praticati dal dipendente e quelli dell'organizzazione. Infatti, prendendo ad esame l'affermazione "Se potessi, comunque cambierei ente" si rileva che il 37% (A6+A5+A4) cambierebbe subito organizzazione; a questo dato

si aggiunge la risposta “in parziale disaccordo” (A3) in quanto pur essendo una risposta valutata positivamente in questa affermazione assume connotazione negativa. Mentre il 46% (A1+A2) delle risposte testimonia una volontà a restare in questa organizzazione, il 17% (A3) manifesta la possibilità di abbandonare l'ente se ve ne fosse occasione.

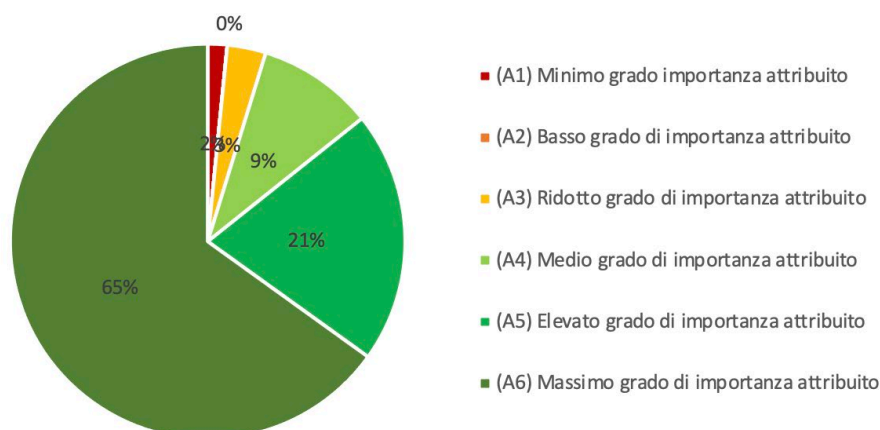
Il 54% (A6+A5+A4+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario è tendenzialmente orientato a lasciare l'Agenzia.

2.10 Importanza degli ambiti di indagine. Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?

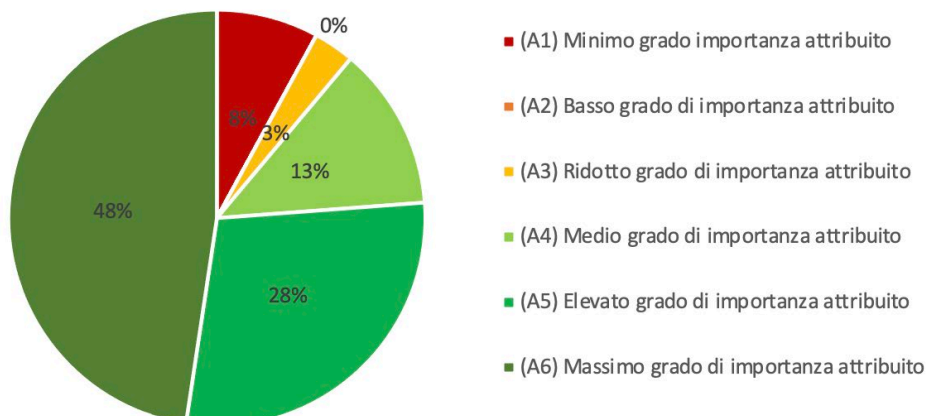
Il decimo blocco di domande riguarda gli “**Ambiti di indagine**” considerati importanti per il benessere organizzativo da parte dei dipendenti.

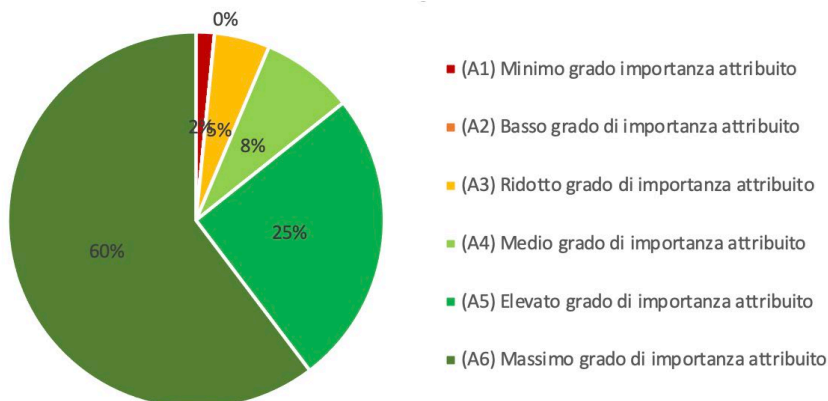
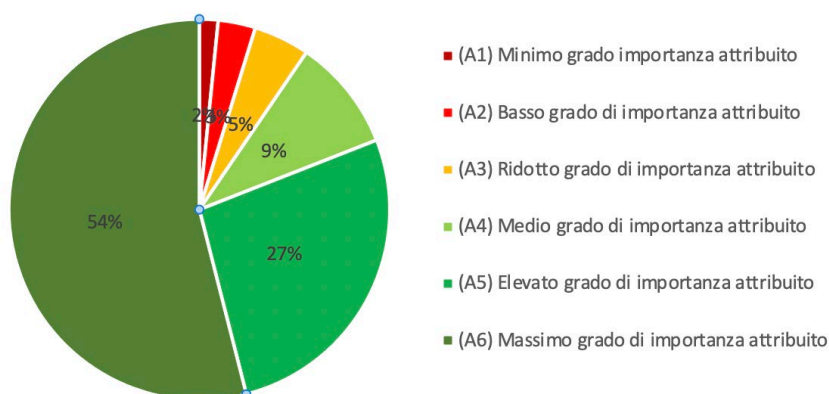
Fra i temi indicati nelle 9 domande si evidenziano i risultati per i seguenti argomenti, che sono ritenuti importanti da parte dalla maggioranza dei partecipanti al questionario con valori superiori al 90% (A6+A5+A4):

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



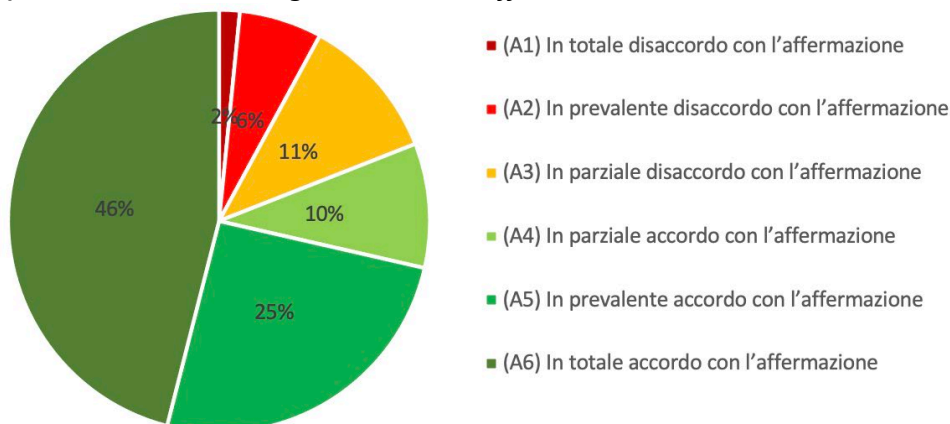
M(SQ002): *Le discriminazioni.*



M(SQ003): L'equità nella mia amministrazione.**M(SQ008): Il senso di appartenenza.****2.11 Lo smart working. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in base all'esperienza vissuta?**

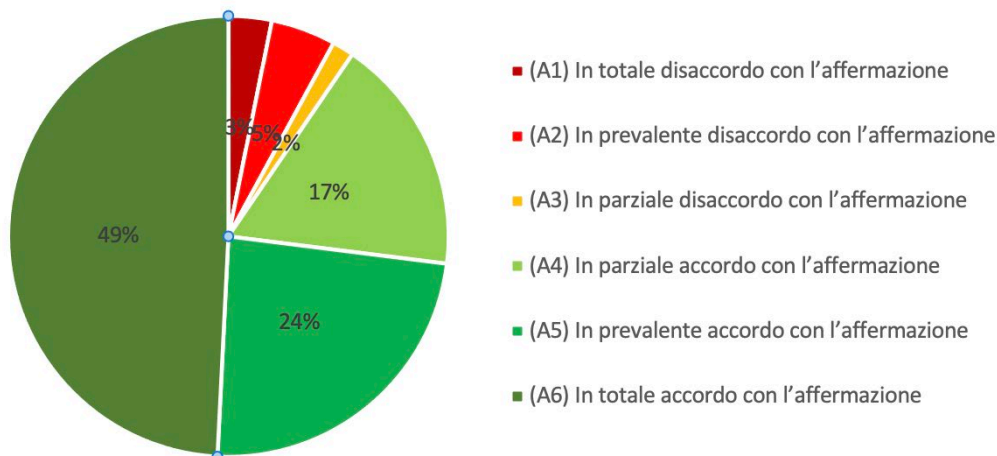
L'ultimo blocco di domande della prima sezione del questionario è inerente al tema dello **"Smart working"**. Fra le 8 variabili indicate dal questionario e correlate al tema del lavoro remoto si evidenziano le seguenti risposte:

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



Questo dato presenta indicazioni nette. Se si considerano le risposte che ritengono che il lavoro remoto abbia migliorato e aumentato l'intensità lavorativa, si rileva che ben l'81% dei dipendenti ritiene che lo **"Smart working"** sia stato un elemento che ha contribuito positivamente all'erogazione della prestazione lavorativa.

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

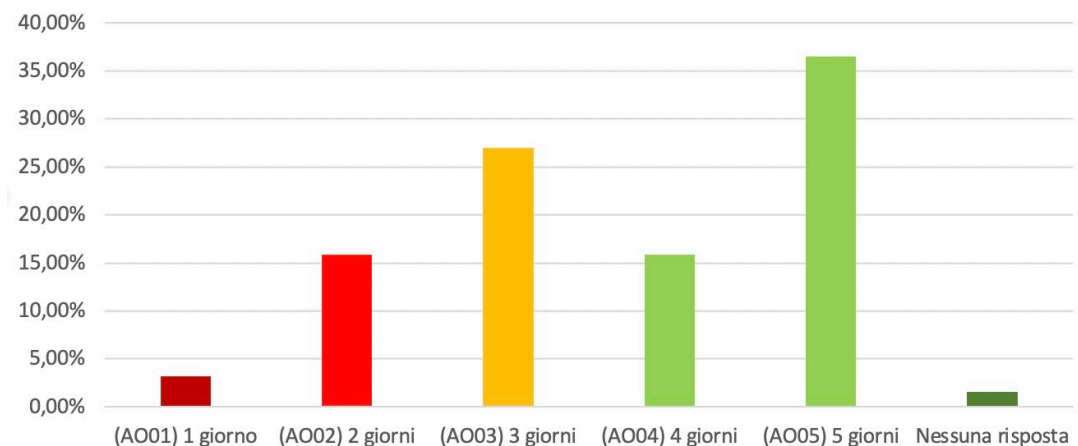


Anche in questo dato le indicazioni date dalle risposte dei dipendenti sono chiare. Il lavoro remoto è senza dubbio uno strumento che ha influito positivamente e in maniera netta sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il 90% (A4+A5+A6) dei dipendenti ha dichiarato che la nuova modalità di erogazione della prestazione lavorativa ha influito positivamente sulla performance lavorativa.

A completamento della rilevazione sull'impatto del lavoro remoto sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa che del miglioramento della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, tra le domande è stato chiesto anche quanti giorni a

settimana il dipendente vorrebbe lavorare in modalità di “Smart working” in futuro. Di seguito le risposte tra quelle ottenute nell’intervallo 0-5 giorni a settimana.



Più dell’80% dei dipendenti che ha 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, con punte superiori al 35% se si va a osservare i dipendenti che si sono detti interessati a svolgere la loro attività completamente in lavoro agile.

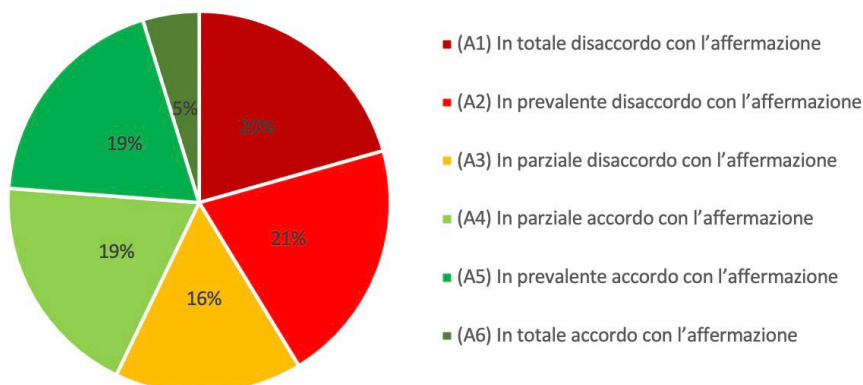
3 Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione

La seconda sezione del questionario è incentrata sul sistema di valutazione della performance e il coinvolgimento sugli obiettivi.

3.1 Organizzazione

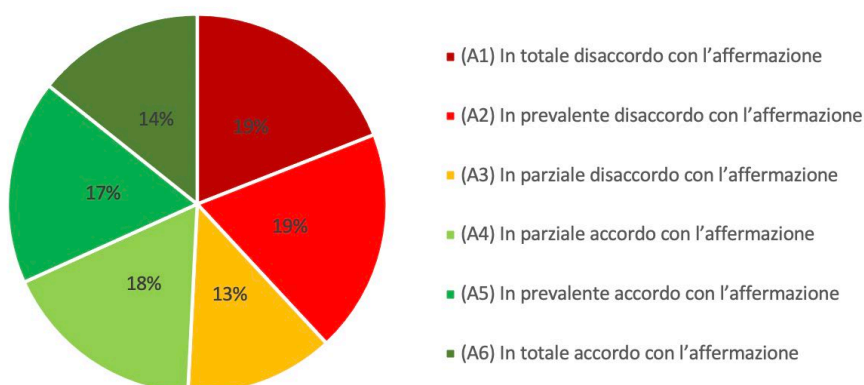
Fra le affermazioni da commentare (n.4), quelle inerenti ai risultati raggiunti e il contributo agli obiettivi sono presentate nelle figure seguenti.

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



In linea con le risposte ottenute su domande relative alla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione, si rileva una ulteriore assenza di comunicazione interna per anche per quel che riguarda i risultati ottenuti dalla Agenzia.

Il 57% (A1+A2+A3) dei dipendenti afferma di non avere chiari i risultati ottenuti dall'ente.

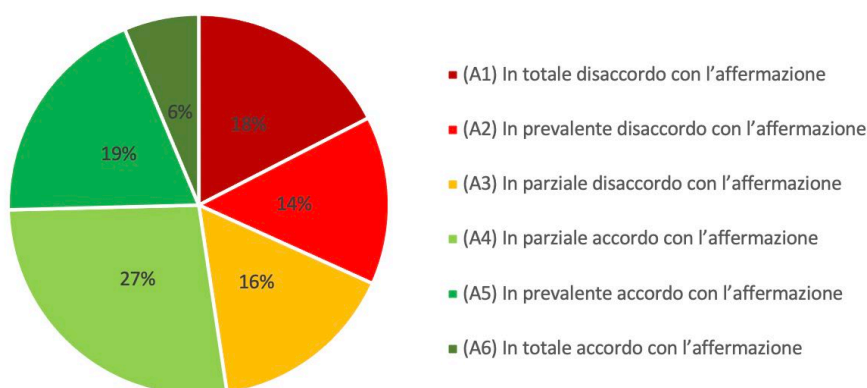


Anche in questo caso, i dipendenti lamentano una criticità nella circolazione delle informazioni interne all'ente. Il 51% indica di non aver chiaro come ha contribuito con il proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

3.2 Funzionamento del sistema

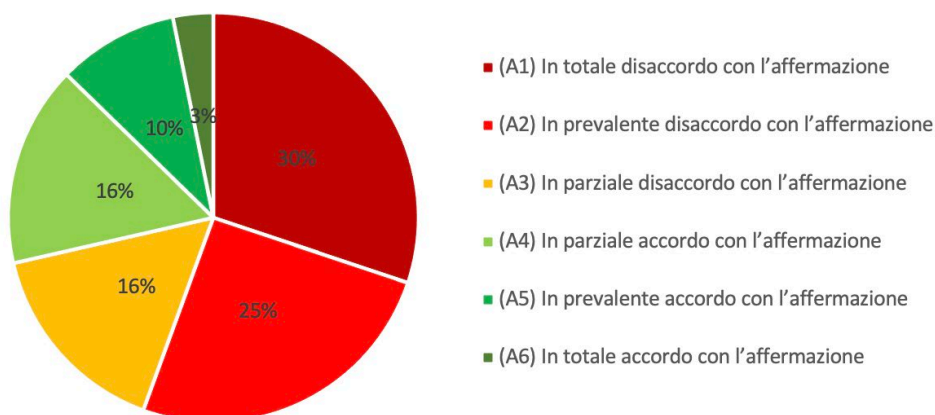
Fra le domande poste (n.5), quelle inerenti all'avalutazione e alla premialità sono presentate di seguito:

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



Il sistema di valutazione ha, tra i diversi scopi, quello di aiutare il dipendente a migliorare la propria performance. Nel questionario è stato chiesto quanto tale sistema abbia davvero raggiunto questo obiettivo. Il risultato indica che tra i dipendenti vi è una diversità di opinioni equamente distribuita. Bisogna comunque sottolineare che il 48% (A1+A2+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario indica che il sistema di valutazione, così come è predisposto in Agenzia, non ottiene il risultato di aiutare il dipendente a migliorare le proprie prestazioni lavorative e la propria performance.

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



All'affermazione *"La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano"* il questionario ha registrato una larga maggioranza di dipendenti che si è dichiarato in disaccordo. Ben il 71% (A1+A2+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario pensa che in Agenzia il meccanismo delle premialità sia carente e che non valorizzi le persone capaci e che si impegnano. Questo dato va letto anche in relazione al sistema di valutazione rilevato nell'affermazione **P(SQ003):** *"I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance"* in quanto un sistema di valutazione che non raggiunge i propri scopi, come ad esempio migliorare la performance lavorativa, di conseguenza non premia le persone capaci e che si impegnano sul lavoro.

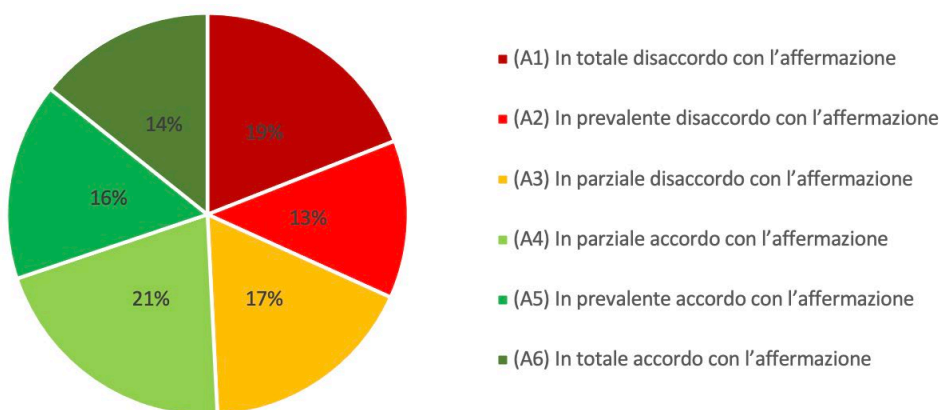
4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura

La terza sezione del questionario è incentrata sul rapporto con il dirigente responsabile di struttura ed i suoi comportamenti.

4.1 Il mio responsabile e la mia crescita

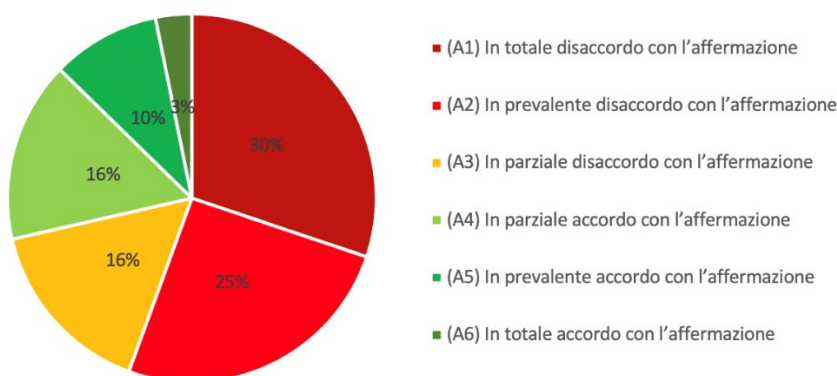
Fra le affermazioni da commentare (n.10), quelle inerenti al supporto per il raggiungimento degli obiettivi, l'organizzazione della struttura e le informazioni fornite sono rappresentate di seguito.

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



Il dato che emerge da questa rilevazione è equamente distribuito sul personale che ha risposto al questionario. Va comunque rilevato che esiste il 49% (A1+A2+A3) dei dipendenti che ritiene il proprio responsabile inadatto ad aiutare, orientare e far capire come raggiungere i propri obiettivi.

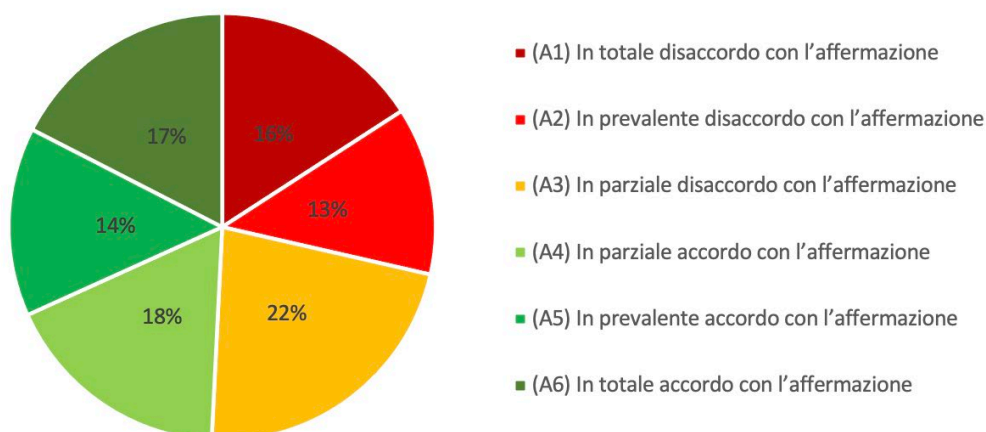
Q(SQ002): *Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.*



Questo dato è strettamente legato alla affermazione **Q(SQ001):** *“Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi”*. In questo caso è stato chiesto al dipendente se il dirigente responsabile di struttura riesce a motivare il dipendente con il fine di dare il massimo nel proprio lavoro. La

risposta è stata netta: il 71% (A1+A2+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario pensa che il proprio responsabile non sia capace di motivare a dare il massimo.

Q(SQ010): *Ricevo le informazioni necessarie per il mio lavoro e per sentirmi parte attiva del mio ufficio.*



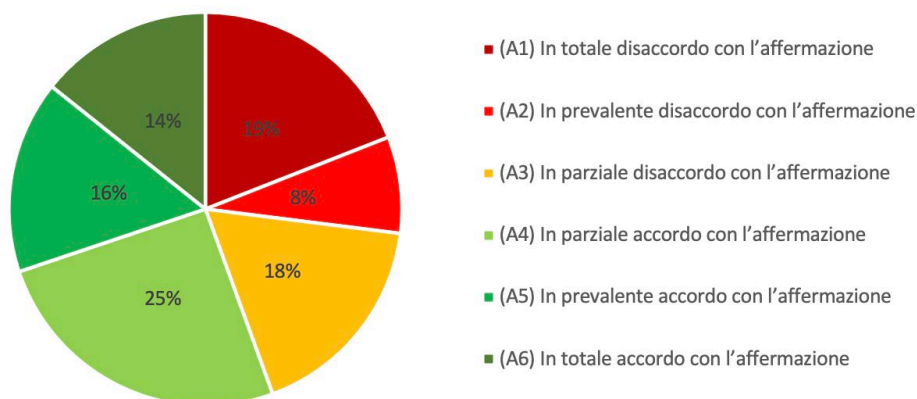
Questo dato va letto nel più articolato tema della circolazione delle informazioni. Come già rilevato nelle precedenti domande (vedi *supra* H(SQ004) e H(SQ003)), le informazioni all'interno dell'organizzazione sono un tema molto sentito da parte dei dipendenti.

Anche in relazione all'affermazione "Ricevo le informazioni necessarie per il mio lavoro e per sentirmi parte attiva del mio ufficio" si rileva che il 51% (A1+A2+A3) dei dipendenti che hanno risposto al questionario indica che all'interno dell'ente vi è una scarsa, se non addirittura assente, circolazione di informazioni utili per il proprio lavoro e per sentirsi parte attiva del proprio ufficio.

4.2 Il mio responsabile e la gestione organizzativa

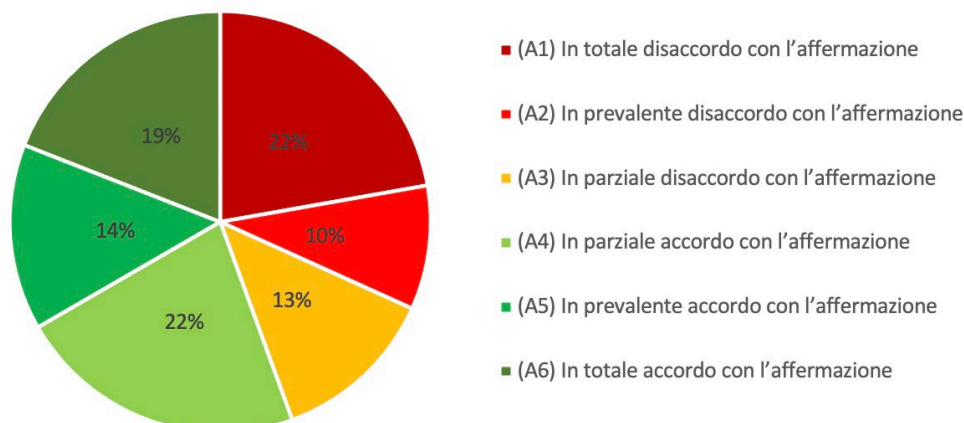
Lo scopo di questo blocco è stato quello di verificare i rapporti tra il dipendente, il responsabile di struttura e la relativa gestione organizzativa.

R(SQ002): *Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.*



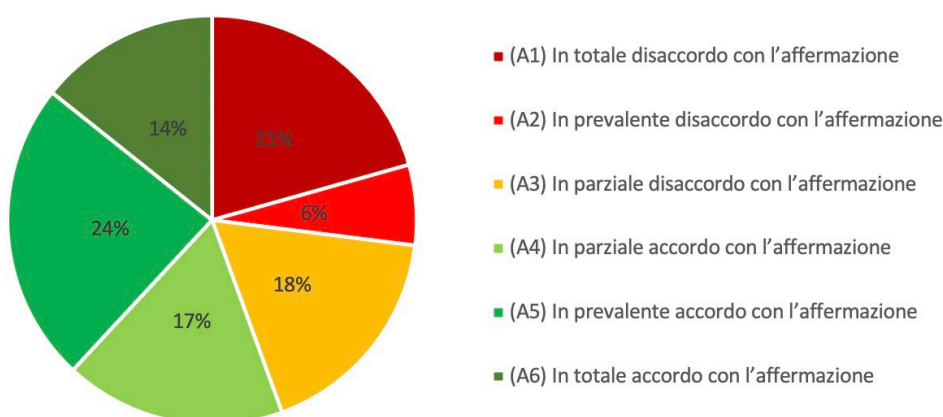
Questo dato evidenzia che, secondo la percezione dei dipendenti, i responsabili di struttura siano comunque orientati ad agire con equità. Non si può però non evidenziare che il 45% (A1+A2+A3) dei dipendenti segnala che il proprio responsabile agisca in maniera non equa nei confronti dei dipendenti.

R(SQ003): *Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.*



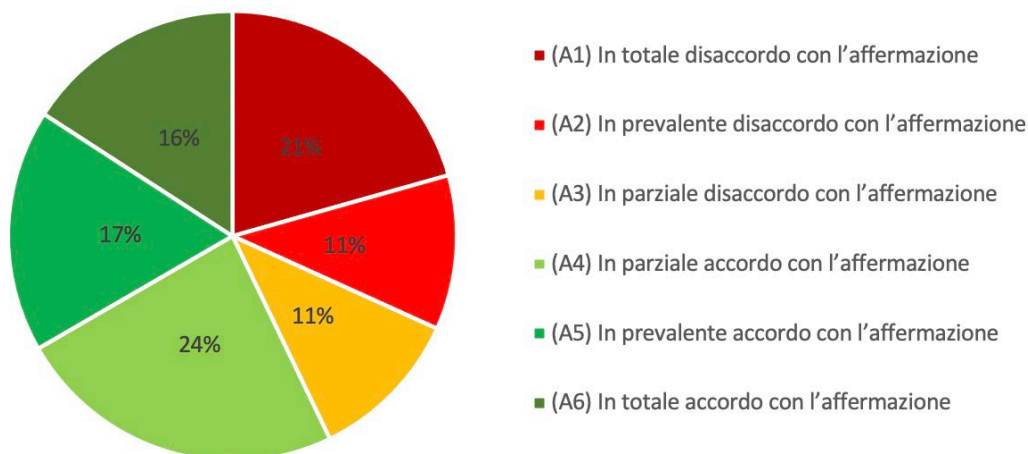
Anche in questo caso, secondo la percezione dei dipendenti, i responsabili di struttura gestiscono efficacemente problemi e criticità, e sempre in linea con la precedente rilevazione il 45% (A1+A2+A3) dei dipendenti segnala che il proprio responsabile non sia capace di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti.

R(SQ007): *Garantisce la circolazione delle informazioni fra tutti i dipendenti dell'ufficio.*



Da questo grafico emerge che, seppur indicando un atteggiamento tendenzialmente positivo dei dipendenti verso la circolazione delle informazioni da parte dei responsabili di struttura, persiste comunque un 45% (A1+A2+A3) degli intervistati che reclama, in linea con la batteria di domande, una scarsa o addirittura assente (21% A1) circolazione delle informazioni dai propri responsabili.

R(SQ008): *Fornisce chiare direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mie mansioni.*



Questo dato, sempre in linea con la batteria che ha come scopo quello di valutare i “responsabili di struttura”, rileva anche in questo caso che il 43% (A1+A2+A3) dei dipendenti intervistati indica che il proprio responsabile non “*Fornisce chiare direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mie mansioni*”. Va evidenziato che il 21% (A1) si dice in “totale disaccordo” con l’affermazione, evidenziando una totale assenza di direttive in relazione ai compiti assegnati e alle mansioni dei dipendenti.



4. Riepilogo e conclusioni

L'indagine, avviata per la prima volta dal CUG dell'Agenzia, ha prodotto una importante prima analisi su quello che è lo *stato del benessere organizzativo*.

I risultati del questionario, compilato da oltre il 70% del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, mostrano un'Agenzia sostanzialmente carente relativamente al benessere organizzativo degli uffici e individuano le aree di intervento e miglioramento.

L'indagine evidenzia in particolare:

1. Il grado di parziale positività della valutazione che i lavoratori hanno espresso relativamente alla sicurezza del luogo di lavoro e alle discriminazioni (Analisi 2.1 -2.10).
2. Il grado di parziale positività riguardo alla collaborazione espressa tra i lavoratori e riguardo ai rapporti personali instaurati nel luogo di lavoro, nonostante le criticità emerse complessivamente nell'ambiente di lavoro.
3. Il grado di evidente negatività nel difetto di comunicazione da parte dell'organizzazione e nella carenza di trasmissione ai suoi dipendenti di obiettivi chiari e definiti (Analisi 2.3).
4. Il grado di evidente negatività della valutazione che i dipendenti danno del proprio responsabile, delle possibilità di crescita e sviluppo professionale e del contesto lavorativo (Analisi 2.8 – 4.1 – 4.2).
5. Il grado di parziale positività della valutazione che i dipendenti hanno del proprio lavoro. (Analisi 2.5 – 2.10 – 2.9).
6. L'alto grado di negatività riguardo ai valori riscontrati su stress da lavoro correlato ed equità dell'amministrazione (Analisi 2.3 – 3.2).



5. Proposte per il Piano delle azioni positive

A tal fine di seguito sono indicate in particolare le prime azioni proposte dal CUG all'Amministrazione e che saranno inserite nel Piano triennale delle azioni positive:

1. **Iniziative di sensibilizzazione e formazione** finalizzate a creare momenti di condivisione all'interno dell'Agenzia ed in particolare a diffondere i concetti e le pratiche di Team building al fine di rafforzare il lavoro di gruppo e la coesione fra i colleghi anche dei diversi uffici.
2. **Diffusione delle informazioni** con incontri periodici tra i lavoratori e i propri dirigenti al fine di coinvolgere i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi chiari e definiti dell'ente. Intensificare il processo informativo a supporto dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. **Istituzione di uno Sportello** di ascolto e sostegno psicologico ai dipendenti, affidato a soggetti esperti, come previsto dalla normativa, finalizzato a sostenere e promuovere le relazioni fra il personale e i responsabili, nonché supporto in caso di episodi di molestie o mobbing.
4. **Equità, carichi di lavoro, responsabilità:** Azioni da parte dell'Amministrazione volte a definire in maniera chiara, precisa ed equa i carichi di lavoro e le responsabilità inerenti l'attività svolta da ogni dipendente.
5. **Conciliazione vita-lavoro:** Iniziative relative alla conciliazione tempi di vita-lavoro volte a favorire la flessibilità dell'orario di lavoro e l'adozione del Lavoro Agile.
6. **Percorsi di crescita professionale e formazione:** Individuazione di percorsi di crescita professionale attraverso l'adozione del previsto piano di formazione del personale definito annualmente.

In conclusione, l'analisi da parte del CUG fornisce una puntuale riflessione sui risultati dell'indagine conseguiti e soprattutto delle criticità emerse al fine di poter perseguire un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione dell'ente, attraverso le proprie risorse e le proprie azioni in termini di efficacia ed efficienza.