



Indagine sul benessere organizzativo 2022

**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	5
2. Sicurezza e salute sul luogo del lavoro.....	7
2.1 Analisi sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	7
2.2 Discriminazioni	11
2.3 L'equità della mia amministrazione	14
2.4 Carriere e sviluppo professionale.....	16
2.5. Il mio lavoro.....	19
2.6. Il mio lavoro e la vita privata	23
2.7. I miei colleghi	24
2.8. Il contesto del mio lavoro.....	26
2.9. Il senso di appartenenza	28
2.10. L'immagine della mia amministrazione	30
2.10. Importanza degli ambiti di indagine	30
2.11. Lo smart working.....	32
3. Analisi della sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione	36
3.1. Organizzazione	36
4. Analisi della sezione sulla valutazione del dirigente responsabile di struttura.....	38
4.1 Il mio responsabile e la mia crescita	38
4.2 Il funzionamento del sistema	39

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 avviato la seconda 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 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 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 una gradazione da 1 (per nulla) a 5 (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		Neutrale		Del tutto
1	2	3	4	5
Minimo grado di importanza attribuito	Basso grado di importanza attribuito	Nessun 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 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:

- Data/ora d'inizio: 12.12.2022 08:00
- Data/ora di scadenza: 30.12.2022 13:00

Con riferimento ai partecipanti:

- Totale inviti inviati: 115
- Totale rinunce: 5
- Totale questionari completati: 76

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 partecipanti all'indagine

Hanno partecipato all'indagine, tramite compilazione dell'apposito questionario, 76 dipendenti, di cui il 48% donne e il 49% uomini; il 3% ha preferito non indicare il genere.

Per quanto riguarda l'età, il 95% dei partecipanti ha indicato la fascia di età di appartenenza, evidenziando la seguente distribuzione: 8% nella fascia 31-40 anni, 29% nella fascia 41-50 anni, 39% nella fascia 51- 60 anni e 19% in quella dai 61 anni in su.

L'80% dei partecipanti ha indicato di non avere figli in età prescolare.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto di lavoro, l'88% ha dichiarato di essere assunto a tempo indeterminato, mentre l'8% a tempo determinato.

Dal punto di vista dell'anzianità di servizio, circa la metà dei partecipanti (49%) ha indicato un'anzianità superiore ai 20 anni; il 23% invece inferiore a 5 anni, il 7% da 5 a 10 anni e il 21% da 11 a 20 anni.

I partecipanti risultano assegnati per il 45% ad un Ufficio di diretta collaborazione al Direttore Generale, per il 32% alla Direzione Pubblica Amministrazione e Vigilanza e per il 23% alla Direzione Tecnologie e Sicurezza.

Infine, per quanto concerne il tragitto casa-lavoro, il 37% dei partecipanti ha dichiarato di impiegare oltre 60 minuti, il 23% tra 40 e 60 minuti, il 28% tra 20 e 40 minuti e l'11% tra 10 e 20 minuti; di questi, il 57% utilizza il mezzo proprio, mentre il 39% i 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.*

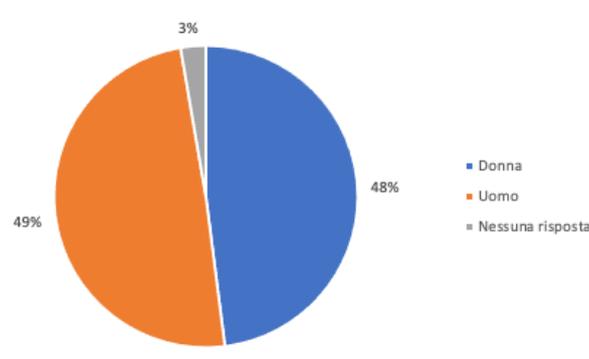


Grafico 2: *Età dei partecipanti.*

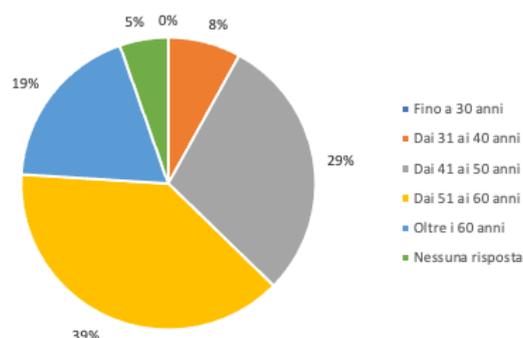


Grafico 3: Presenza di figli in età prescolare nel proprio nucleo.

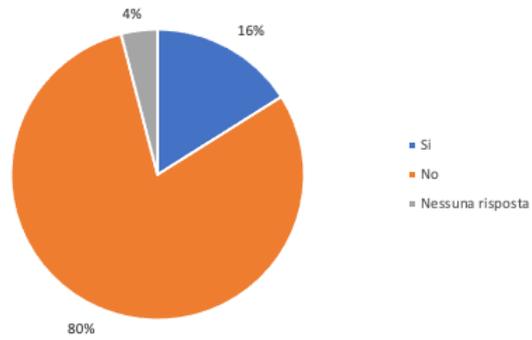


Grafico 4: Il mio contratto di lavoro.

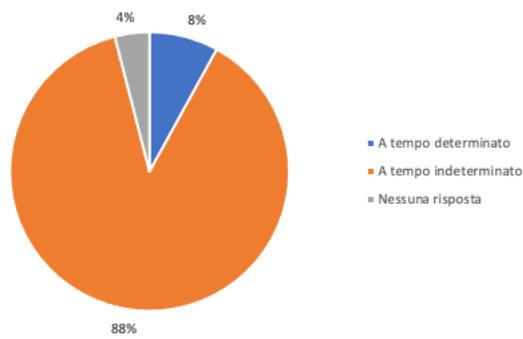


Grafico 5: La mia anzianità di servizio.

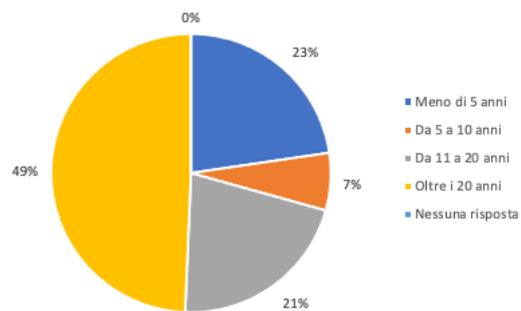


Grafico 6: A quale struttura sei assegnato?

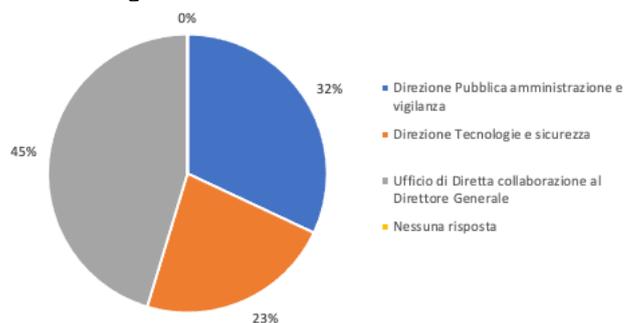


Grafico 7: Tempo casa-lavoro e trasporto. Quanto impiega per recarsi al posto di lavoro?

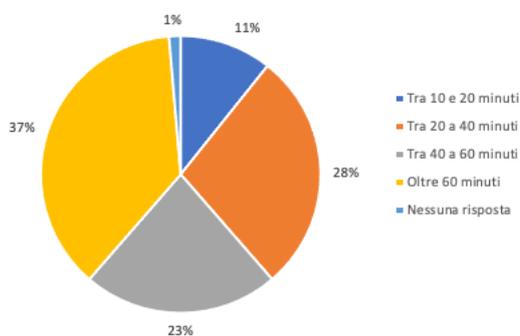
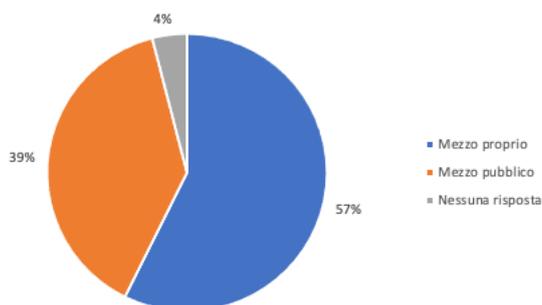


Grafico 8: Tempo casa-lavoro e trasporto. Quale mezzo usa per recarsi a lavoro?



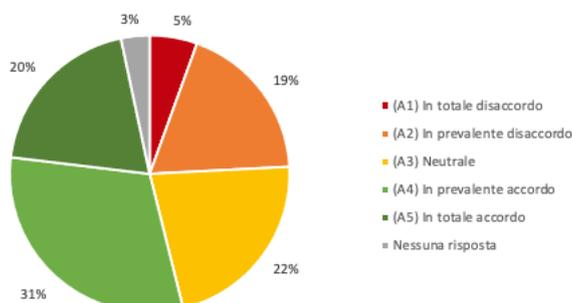
2. Sicurezza e salute sul luogo del lavoro

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

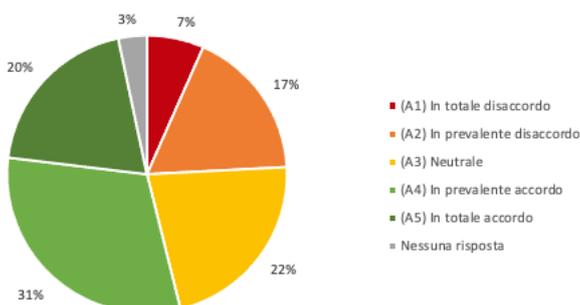
Il primo blocco di domande è relativo ai temi di “**Sicurezza, salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato**”.

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



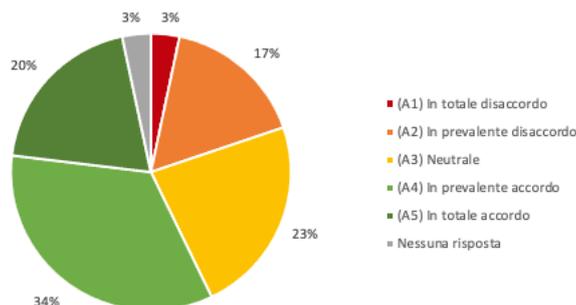
Dalle risposte fornite, si rileva che il 51% dei dipendenti ritiene il proprio luogo di lavoro sicuro (completamente o parzialmente), mentre il 24% lo ritiene insicuro (completamente o parzialmente). Il 22% si pone in una posizione di neutralità e il 3% preferisce non rispondere.

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 20% si dichiara completamente d’accordo e il 31% parzialmente d’accordo. Si trova in disaccordo totale il 7% e in disaccordo prevalente il 17%. Rimane neutrale il 22% e il 3% si astiene dalla risposta.

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

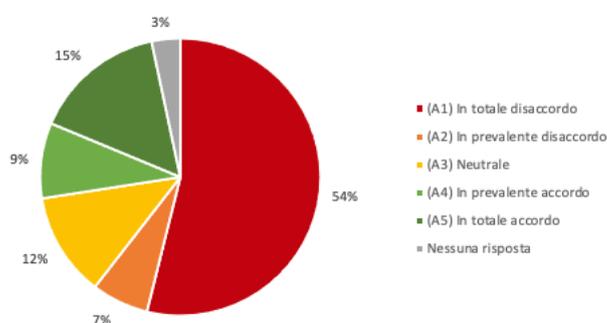


Le caratteristiche del luogo di lavoro sono ritenute soddisfacenti in modo totale dal 20% dei partecipanti e in modo parziale dal 34%, mentre sono in disaccordo totale o parziale rispettivamente il 17% e il 3%. Rimane neutrale il 23% mentre il 3% non fornisce risposta.

Il 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.

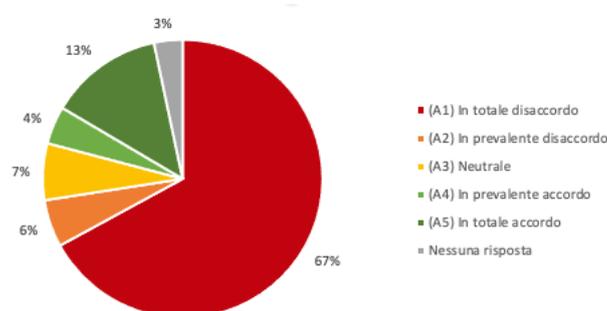
Anche le informazioni e la formazione sui rischi connessi alle attività lavorative, e sulle relative misure di prevenzione e protezione, sono indicate come adeguate e appropriate alla propria sicurezza e quella dei propri colleghi.

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, ...).*



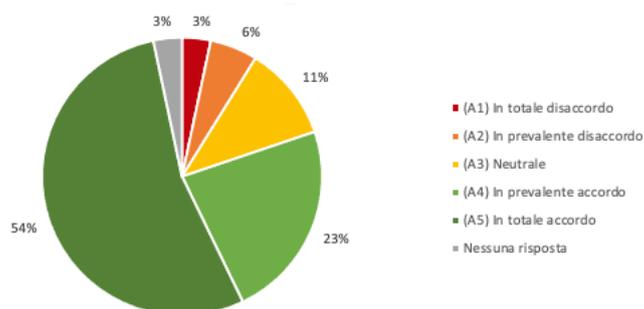
Rispetto all'affermazione relativa all'aver subito atti di mobbing, si segnala che il 15% si dichiara d'accordo e il 9% in prevalente accordo. Si dichiara in disaccordo totale il 54% e parziale il 7%. Rimane neutrale il 12%, mentre il 3% preferisce non rispondere.

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.*



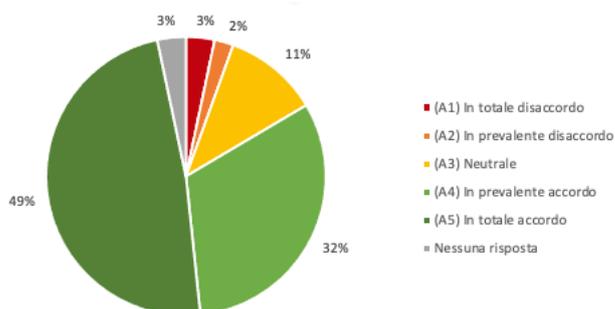
Il 13% dei partecipanti all'indagine si dichiara totalmente d'accordo sul fatto di "essere soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro" e il 4% in prevalente accordo. Rimane neutrale il 7%, mentre il 67% si dichiara in totale disaccordo, mentre il 6% in prevalente disaccordo. Il 3% non risponde in proposito.

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



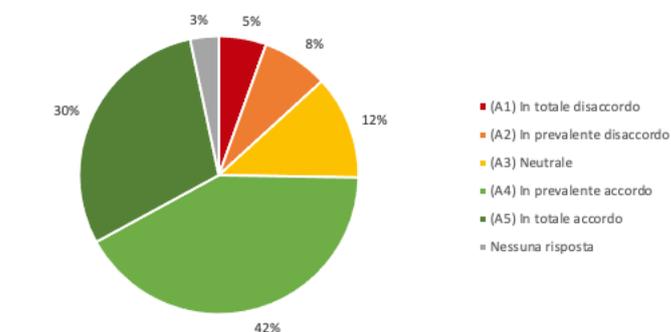
Per quanto concerne il divieto di fumare sul luogo di lavoro, l'77% lo ritiene rispettato (concordando totalmente il 54% e in maniera prevalente il 23%). Non concorda sul rispetto di tale divieto il 9% (in modo totale il 3% e prevalente il 6%). L'11% rimane neutrale e il 3% non risponde.

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



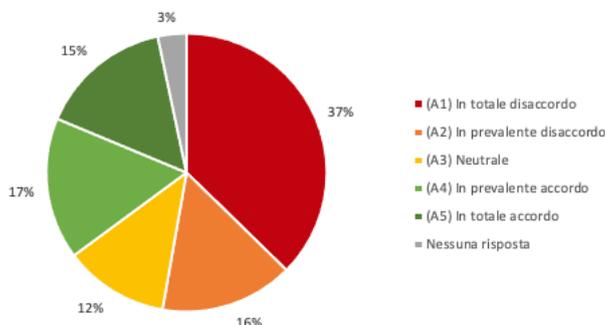
Rispetto all'affermazione relativa alla possibilità di prendere sufficienti pause, l'81% si dichiara d'accordo (totalmente il 49% e prevalentemente il 32%); dichiara disaccordo totale il 3% e parziale il 2%. Rimane neutrale l'11%, mentre il 3% non risponde.

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



Il 72% concorda sulla possibilità di lavorare con ritmi sostenibili (totalmente il 30% e prevalentemente il 42%); si trova invece in disaccordo totale il 5% e parziale l'8%. Si pone in posizione neutrale il 12% e non risponde il 3%.

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 ...).

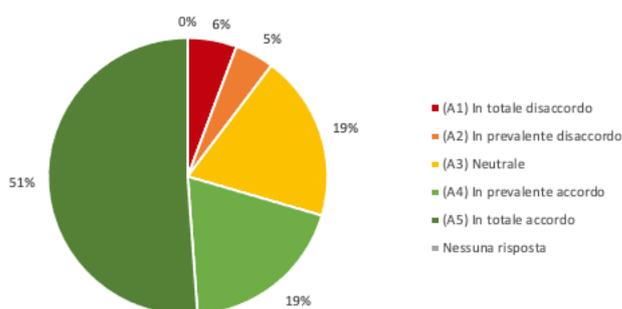


Concorda con l'affermazione relativa all'avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro quotidiano il 32% dei partecipanti (di cui il 15% totalmente e il 17% in modo prevalente). Il 53% è in disaccordo (il 37% totalmente e il 16% in modo prevalente). Rimane neutrale il 12% e il 3% si astiene.

2.2 Discriminazioni

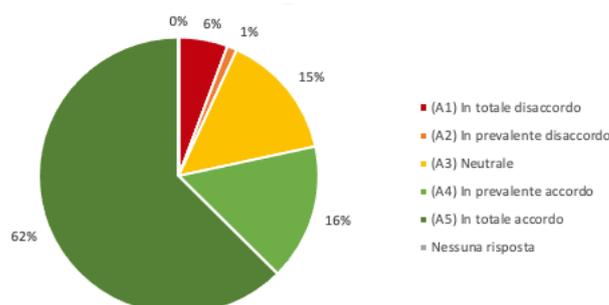
Il secondo blocco di domande è inerente al tema delle "Discriminazioni" (in relazione a religione, appartenenza sindacale, genere, ecc).

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



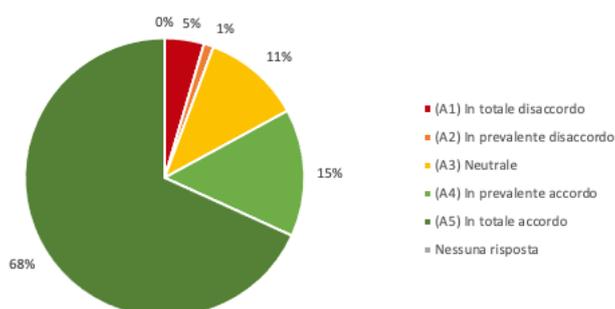
Il 70% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'appartenenza sindacale, concordando pienamente nel 51% dei casi e prevalentemente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; l'11%, invece, si pone in disaccordo totale (6%) o prevalente (5%). Rimane neutrale il 19%.

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



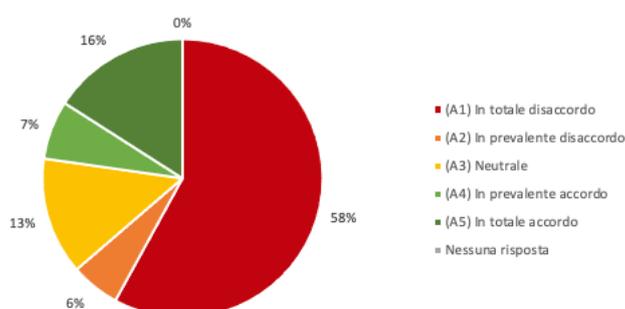
L'80% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione all'orientamento politico, concordando pienamente nel 62% dei casi e prevalentemente nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; il 7%, invece, si pone in disaccordo totale (6%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 15%.

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



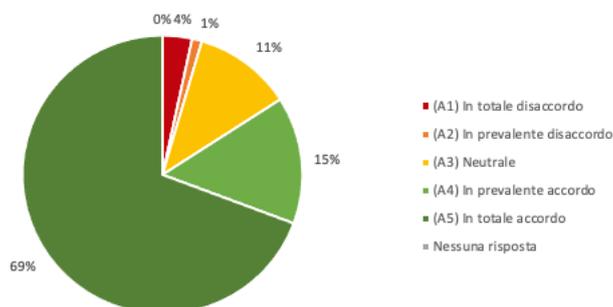
L'83% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione, concordando pienamente nel 68% dei casi e prevalentemente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; il 6%, invece, si pone in disaccordo totale (5%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 11%.

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



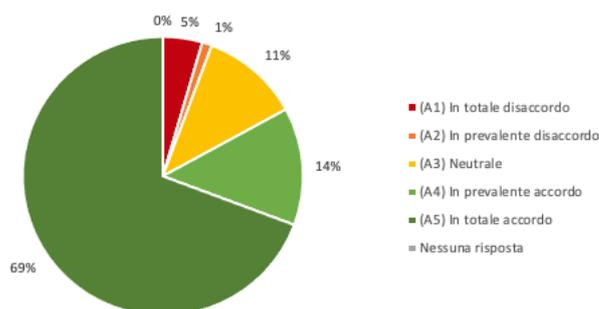
Il 23% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua identità di genere costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 16% dei casi e prevalentemente nel 7%). Rimane neutrale il 13% e risponde manifestando disaccordo totale il 58% e parziale il 6%.

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



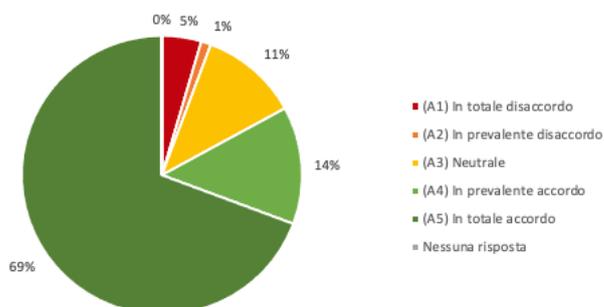
L'84% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia e/o razza, concordando pienamente nel 69% dei casi e prevalentemente nel 15% con l'affermazione posta nella domanda; il 5%, invece, si pone in disaccordo totale (4%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 11%.

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



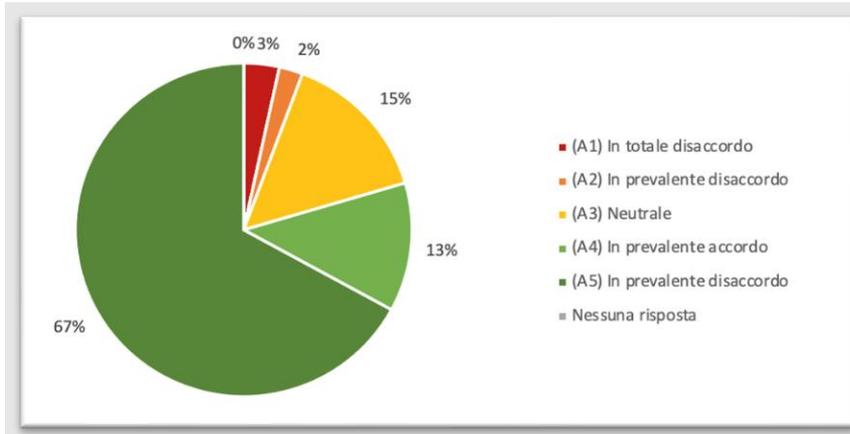
L'83% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria lingua, concordando pienamente nel 69% dei casi e prevalentemente nel 14% con l'affermazione posta nella domanda; il 6%, invece, si pone in disaccordo totale (5%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 11%.

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



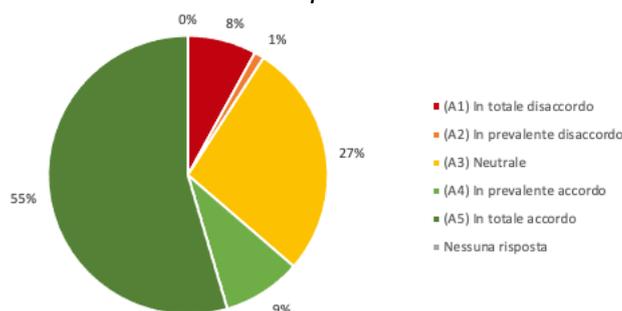
Si segnala che l'83% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua età costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 69% dei casi e prevalentemente nel 14%). Rimane neutrale il 11% e risponde manifestando disaccordo totale il 5% e parziale l'1%.

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



L'80% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale, concordando pienamente nel 67% dei casi e prevalentemente nel 13% con l'affermazione posta nella domanda; il 5%, invece, si pone in disaccordo totale (3%) o prevalente (2%). Rimane neutrale il 15%.

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

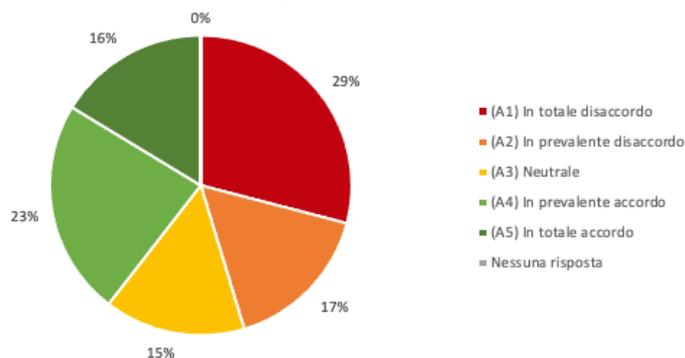


Il 64% dei partecipanti dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria disabilità (se applicabile), concordando pienamente nel 55% dei casi e prevalentemente nel 9% con l'affermazione posta nella domanda; il 9%, invece, si pone in disaccordo totale (8%) o prevalente (1%). Rimane neutrale il 27%, percentuale più che doppia rispetto alle domande dello stesso blocco.

2.3 L'equità della mia amministrazione

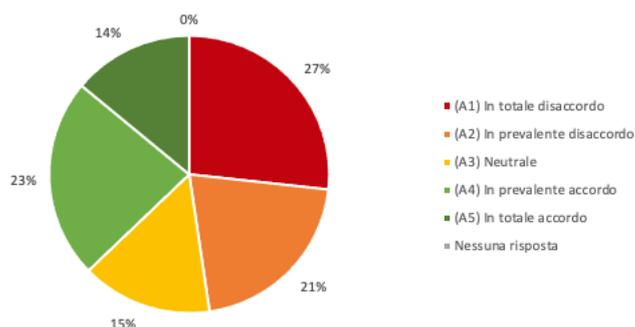
Fra le risposte più significative di questa sezione, emergono quelle che riguardano l'equità nei carichi di lavoro, la distribuzione di responsabilità, la differenziazione della retribuzione e le decisioni del responsabile, per cui si presentano i risultati nei grafici a seguire e si rileva una maggiore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

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



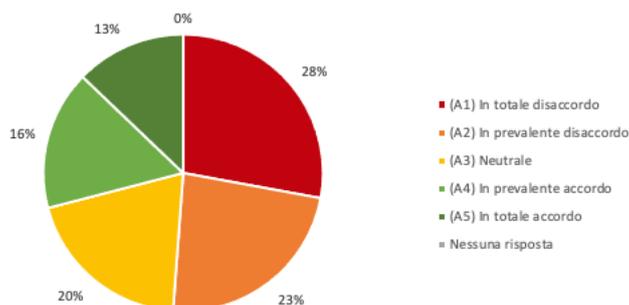
Il 39% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro, concordando pienamente nel 16% dei casi e prevalentemente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; invece, la maggioranza dei partecipanti, pari al 46%, risponde manifestando disaccordo totale (29%) o prevalente (17%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



Anche in questo caso, il 37% dei partecipanti ritiene che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità, concordando pienamente nel 14% dei casi e prevalentemente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 48%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (29%) o prevalente (17%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

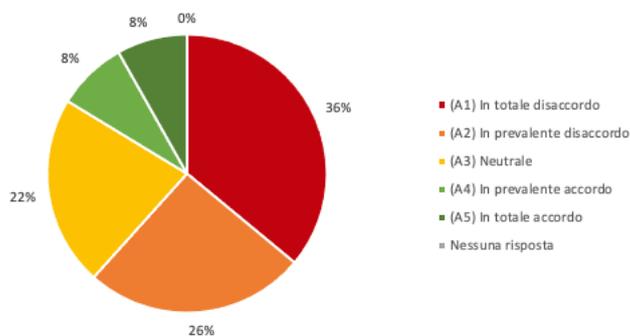
C(SQ003): giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione.



Con un andamento analogo, solo il 29% dei partecipanti giudica equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione, concordando pienamente nel 13% dei casi e prevalentemente

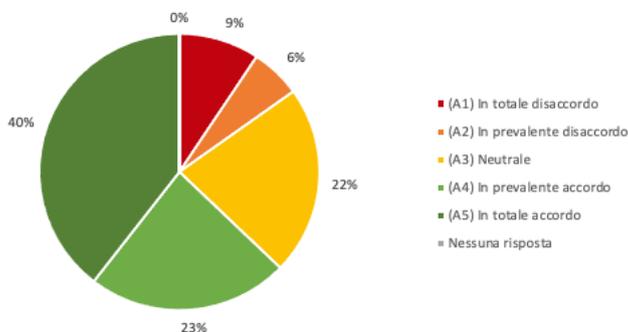
nel 16% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 61%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (28%) o prevalente (23%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 20%.

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



Infine, solo il 16% dei partecipanti giudica equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto, concordando pienamente nel 8% dei casi e prevalentemente nel 8% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 62%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (36%) o prevalente (26%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

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



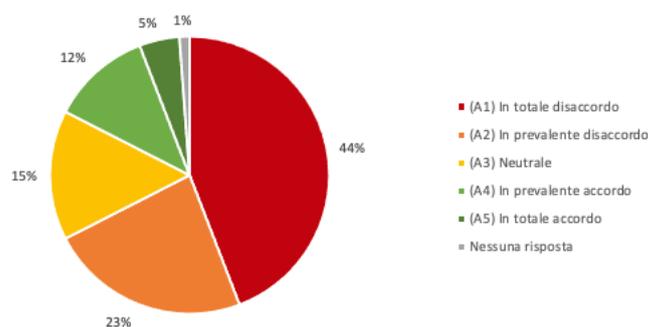
Infatti, il 63% dei partecipanti dichiara che le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal proprio responsabile in modo imparziale, concordando pienamente nel 40% dei casi e prevalentemente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; il 15%, invece, si pone in disaccordo totale (9%) o prevalente (6%). Rimane neutrale il 22%.

2.4 Carriere e sviluppo professionale

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

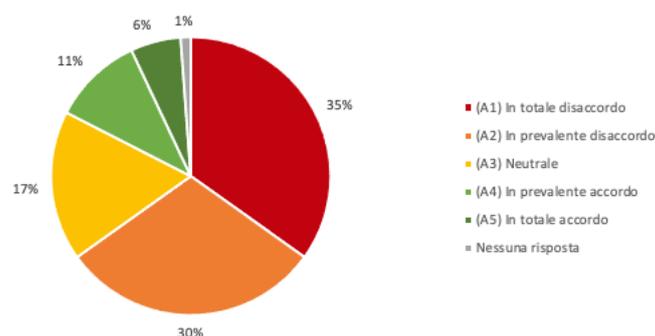
Come riportato nei grafici sottostanti, la maggioranza dei rispondenti evidenzia criticità nella chiarezza del percorso di sviluppo professionale, sulla possibilità di far carriera per merito e di sviluppare capacità e attitudini individuali in relazione ai requisiti previsti per i vari ruoli e per rotazione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

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



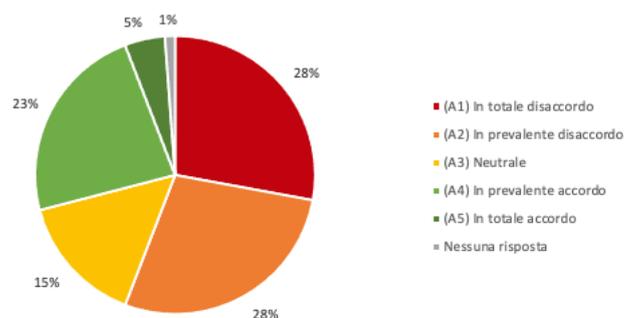
Solo il 17% dei partecipanti ritiene ben delineato e chiaro il percorso di sviluppo professionale individuale nell'ente, concordando pienamente nel 5% dei casi e prevalentemente nel 12% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 67%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (44%) o prevalente (23%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15% e si astiene l'1%.

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



Analogamente, solo il 17% dei partecipanti ritiene che le possibilità reali di fare carriera nell'ente siano legate al merito, concordando pienamente nel 6% dei casi e prevalentemente nel 11% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 65%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (35%) o prevalente (30%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17% e si astiene l'1%.

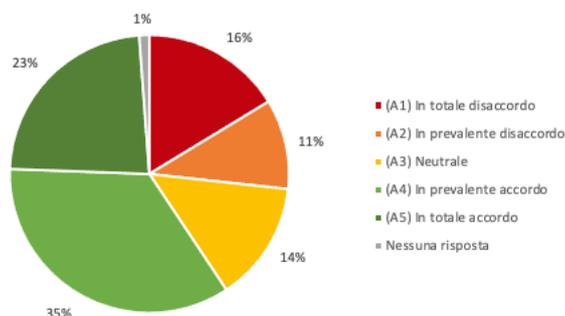
D(SQ003): *il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.*



In questo caso, il 28% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli, concordando pienamente

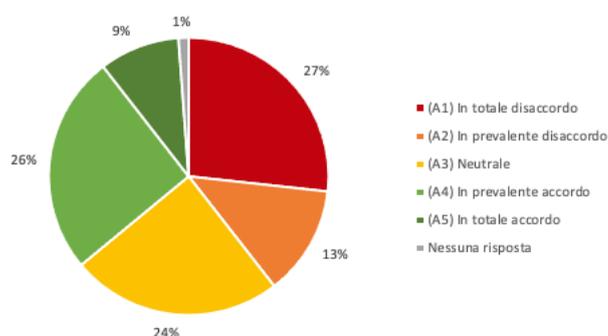
nel 5% dei casi e prevalentemente nel 23% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 56%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (28%) o prevalente (28%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15% e si astiene l'1%.

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



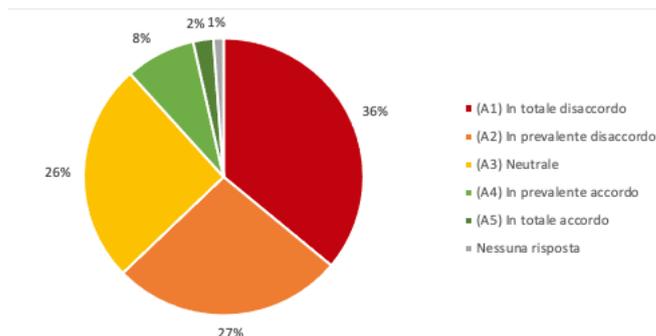
Rispetto a questo quesito, il 58% dei partecipanti ritiene adeguato al proprio profilo professionale il ruolo svolto al momento della somministrazione del questionario, concordando pienamente nel 23% dei casi e prevalentemente nel 35% con l'affermazione posta nella domanda; il 27% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (16%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14% e si astiene l'1%.

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



Il 35% dei partecipanti si ritiene soddisfatto del percorso professionale all'interno dell'ente, concordando pienamente nel 9% dei casi e prevalentemente nel 26% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 40% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (27%) o prevalente (13%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24% e si astiene l'1%.

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

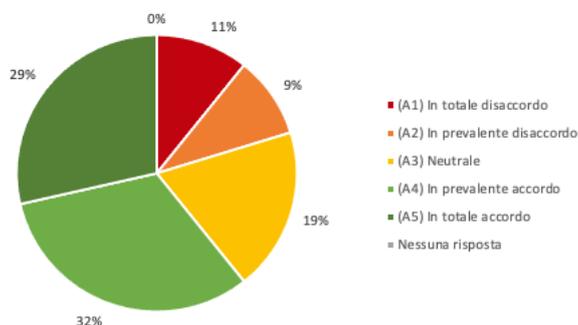


In questo caso, solo il 10% dei partecipanti ritiene che l'ente dia la possibilità di sviluppare la professionalità mediante la rotazione del posto di lavoro, concordando pienamente nel 2% dei casi e prevalentemente nell'8% con l'affermazione posta nella domanda; mentre la maggioranza dei partecipanti, pari al 63%, risponde dichiarandosi in disaccordo totale (36%) o prevalente (27%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26% e si astiene l'1%.

2.5. Il mio lavoro

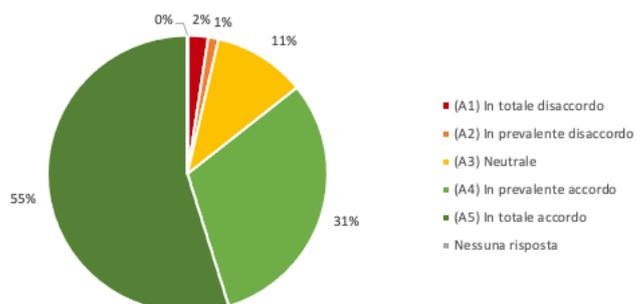
Il quinto blocco è inerente al tema del "Il mio lavoro".

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



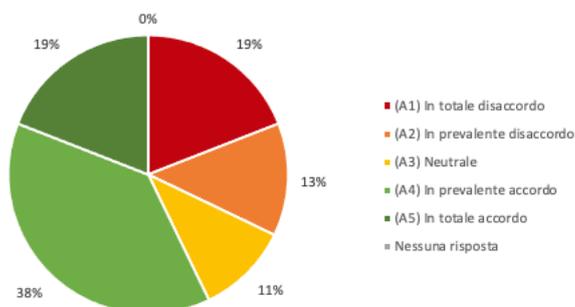
Rispetto a questo quesito, il 61% dei partecipanti ritiene di conoscere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro, concordando pienamente nel 29% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 20% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (11%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 19%.

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



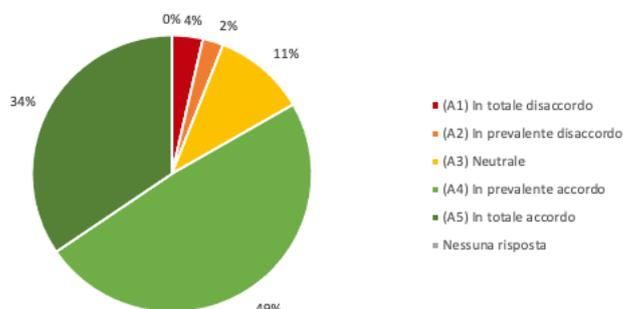
L'86% dei partecipanti ritiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 55% dei casi e prevalentemente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 3% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (2%) o prevalente (1%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

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



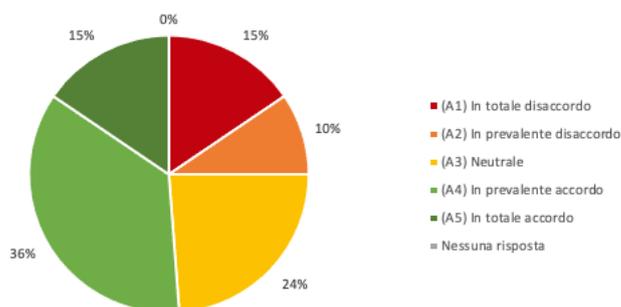
Il 57% dei partecipanti ritiene di avere le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro, concordando pienamente nel 19% dei casi e prevalentemente nel 38% con l'affermazione posta nella domanda; il 32% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (13%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

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



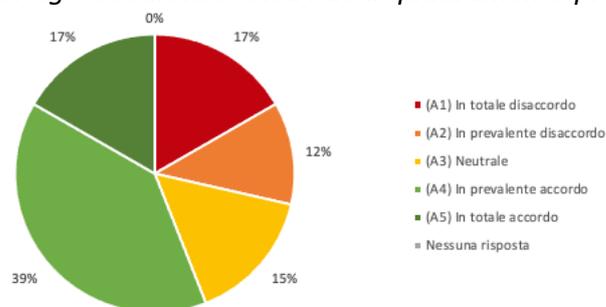
L'83% dei partecipanti ritiene di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, concordando pienamente nel 34% dei casi e prevalentemente nel 49% con l'affermazione posta nella domanda; il 6% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (4%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale l'11%.

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



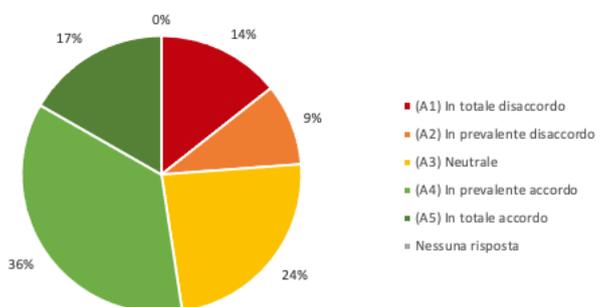
Il 51% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro gli dia un senso di realizzazione personale, concordando pienamente nel 15% dei casi e prevalentemente nel 36% con l'affermazione posta nella domanda; il 25% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (15%) o prevalente (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

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



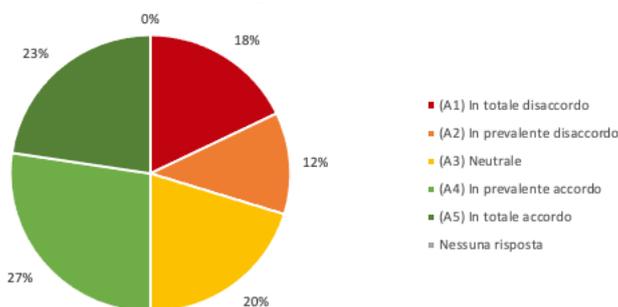
Il 56% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia coerente con il proprio inquadramento professionale, concordando pienamente nel 17% dei casi e prevalentemente nel 39% con l'affermazione posta nella domanda; il 29% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (17%) o prevalente (12%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



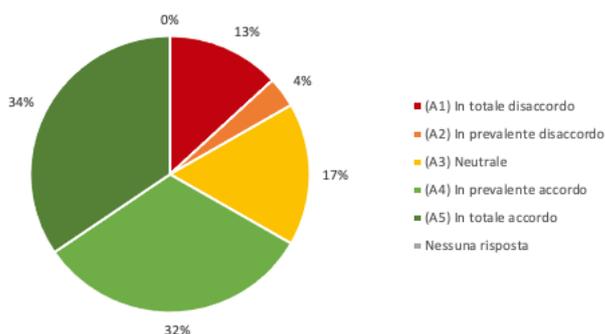
Il 53% dei partecipanti ritiene di essere adeguatamente utilizzato nell'ambiente di lavoro, concordando pienamente nel 17% dei casi e prevalentemente nel 36% con l'affermazione posta nella domanda; il 23% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (14%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

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



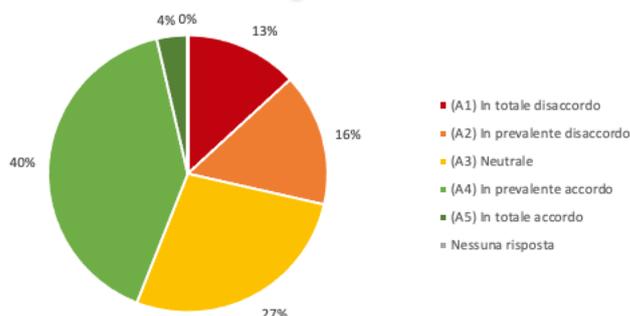
Il 50% dei partecipanti si sente motivato nella sua attività, concordando pienamente nel 23% dei casi e prevalentemente nel 27% con l'affermazione posta nella domanda; il 23% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (18%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 20%.

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



Il 66% dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia utile alla cittadinanza, concordando pienamente nel 34% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 17% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (13%) o prevalente (4%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

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



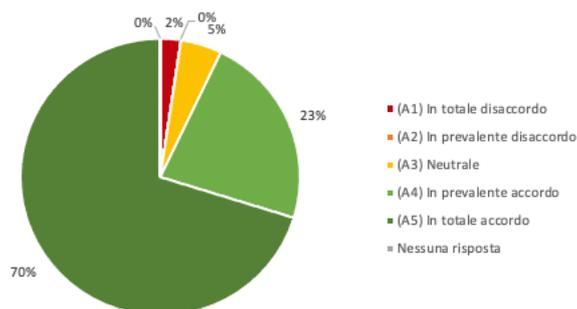
Il 44 % dei partecipanti ritiene che il proprio lavoro sia generalmente programmato, concordando pienamente solo nel 4% dei casi e prevalentemente nel 40% con l'affermazione posta nella

domanda; il 29% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (13%) o prevalente (16%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 27%.

2.6. Il mio lavoro e la vita privata

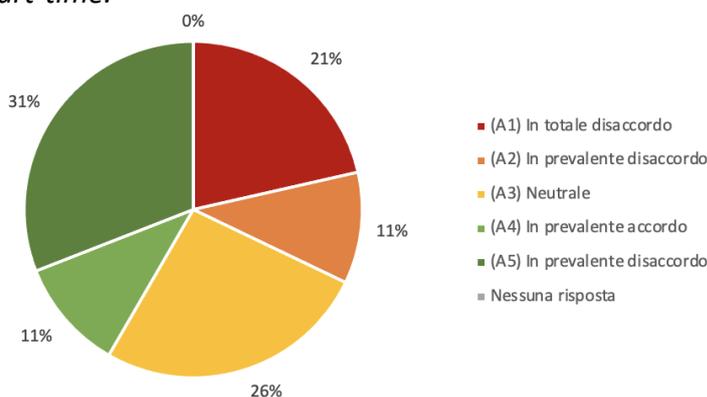
Il sesto blocco è inerente al tema del **“Lavoro e vita privata”** ed in particolare a quali misure sono considerate utili per la conciliazione dei tempi di vita con il lavoro. In base alle risposte raccolte a fronte della domanda “Quanto ritiene siano utili le seguenti misure per conciliare i suoi tempi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

F(SQ001): *il telelavoro.*



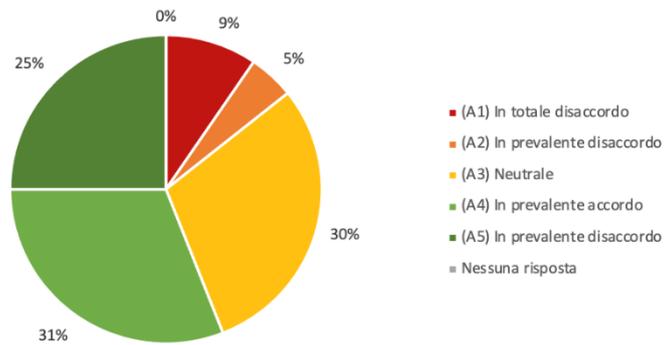
Il 93% dei partecipanti ritiene utile il telelavoro per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 70% dei casi e prevalentemente nel 23% con l’affermazione posta nella domanda; solo il 2% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 5%.

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



Il 42% dei partecipanti ritiene utile il lavoro part-time per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 31% dei casi e prevalentemente nel 11% con l’affermazione posta nella domanda; il 32% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (21%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

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

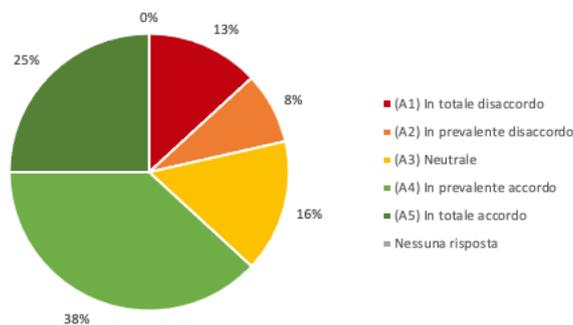


Il 56% dei partecipanti ritiene utile una diversa articolazione dell'orario di servizio per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro svolto, concordando pienamente nel 25% dei casi e prevalentemente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 14% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 30%.

2.7. I miei colleghi

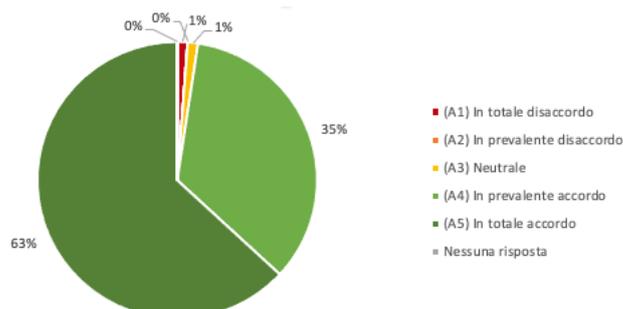
Il settimo blocco di domande è inerente al tema del "Rapporto con i colleghi".

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



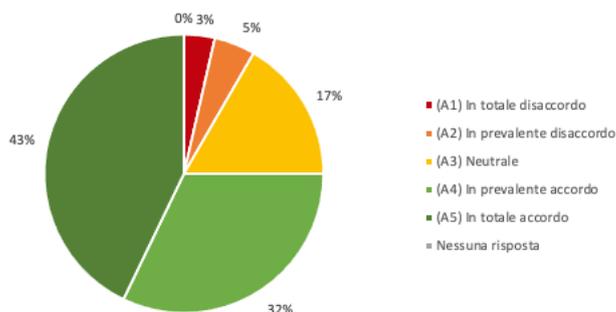
Il 63% dei partecipanti si sente parte di una squadra, concordando pienamente nel 25% dei casi e prevalentemente nel 38% con l'affermazione posta nella domanda; il 21% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (13%) o prevalente (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 16%.

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



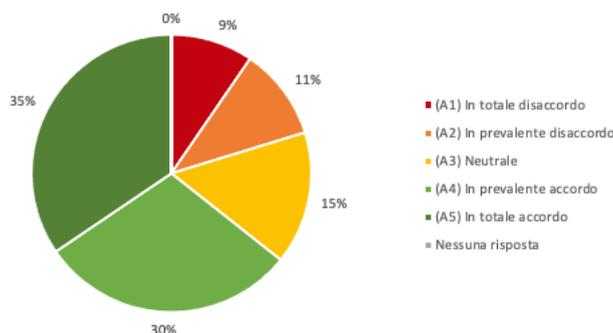
Si evidenzia come il 98% dei partecipanti si rende disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei propri compiti., concordando pienamente nel 63% dei casi e prevalentemente nel 35% con l'affermazione posta nella domanda; solo l'1% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale. Rimane neutrale l'1%.

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



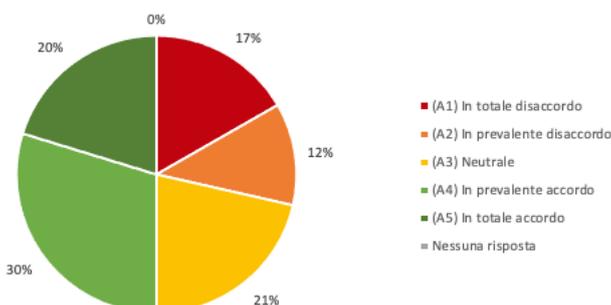
Il 75% dei partecipanti si sente stimato e trattato con rispetto dai colleghi, concordando pienamente nel 43% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; l'8% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o prevalente (5%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

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



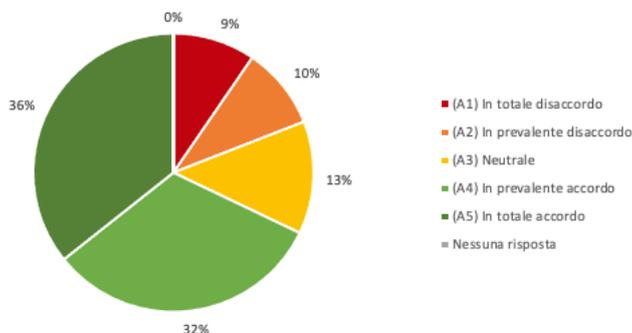
Il 65% dei partecipanti dichiara che nel suo gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti, concordando pienamente nel 35% dei casi e prevalentemente nel 30% con l'affermazione posta nella domanda; il 30% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (9%) o prevalente (11%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



Il 50% dei partecipanti risponde che l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare, concordando pienamente nel 20% dei casi e prevalentemente nel 30% con l'affermazione posta nella domanda; il 29% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (17%) o prevalente (12%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 21%.

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

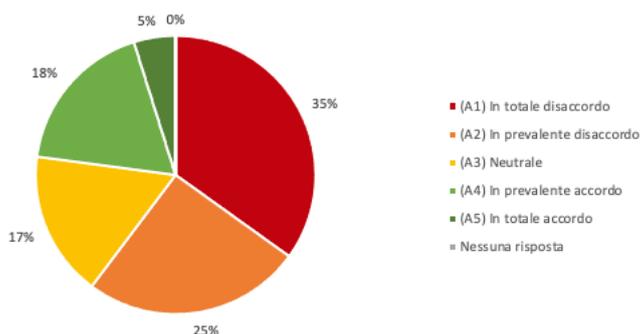


Il 68% dei partecipanti risponde che nel suo ufficio il clima lavorativo è positivo, concordando pienamente nel 36% dei casi e prevalentemente nel 32% con l'affermazione posta nella domanda; il 19% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (9%) o prevalente (10%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 13%.

2.8. Il contesto del mio lavoro

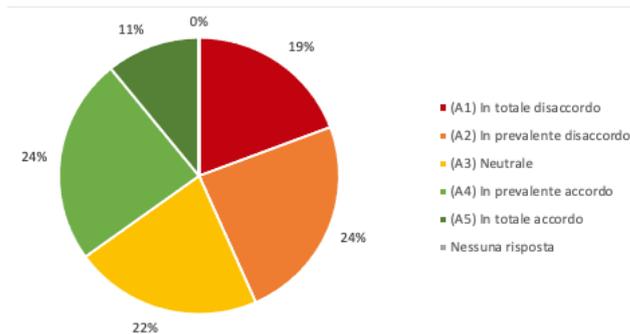
L'ottavo blocco è inerente al tema del contesto lavorativo.

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



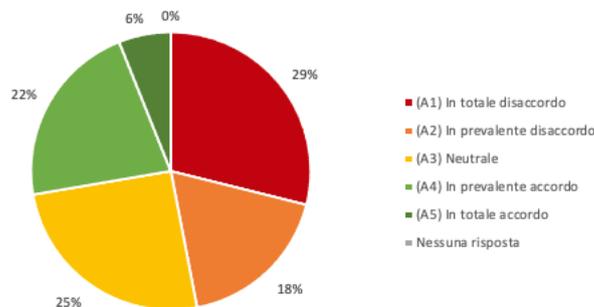
Il 23% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione investa sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione, concordando pienamente solo nel 5% dei casi e prevalentemente nel 18% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 60% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (35%) o prevalente (25%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 17%.

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



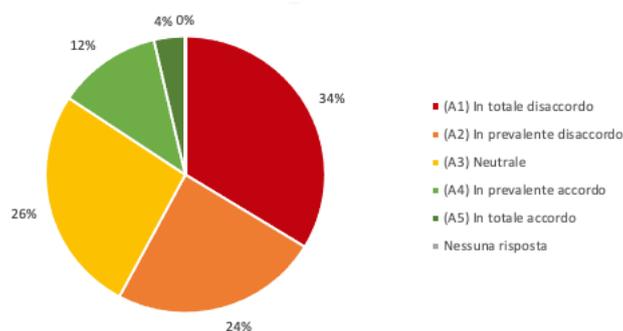
Il 35% dei partecipanti ritiene che le regole di comportamento siano definite in modo chiaro, concordando pienamente nell'11% dei casi e prevalentemente nel 24% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 43% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (19%) o prevalente (24%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

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



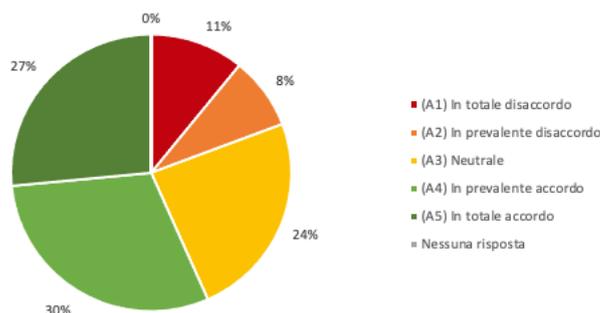
Il 28% dei partecipanti ritiene che i compiti e ruoli organizzativi siano ben definiti, concordando pienamente nel 6% dei casi e prevalentemente nel 22% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 47% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (29%) o prevalente (18%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 25%.

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



Solo il 16% dei partecipanti ritiene che la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione sia adeguata, concordando pienamente nel 4% dei casi e prevalentemente nel 12% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 58% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (34%) o prevalente (24%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 26%.

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

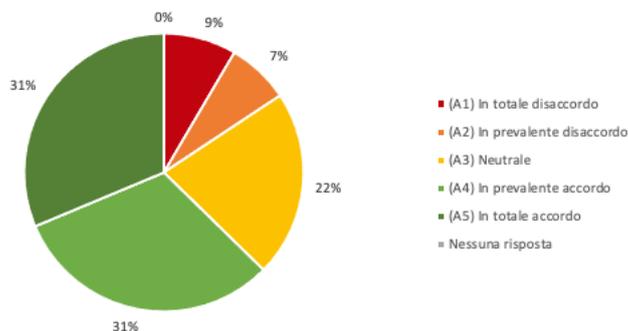


Il 57% dei partecipanti ritiene che l'organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali, concordando pienamente nel 27% dei casi e prevalentemente nel 30% con l'affermazione posta nella domanda; il 19% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (11%) o prevalente (8%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

2.9. Il senso di appartenenza

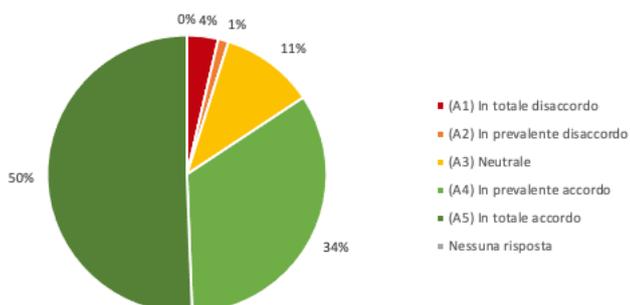
Il nono blocco è inerente al tema del "senso di appartenenza".

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



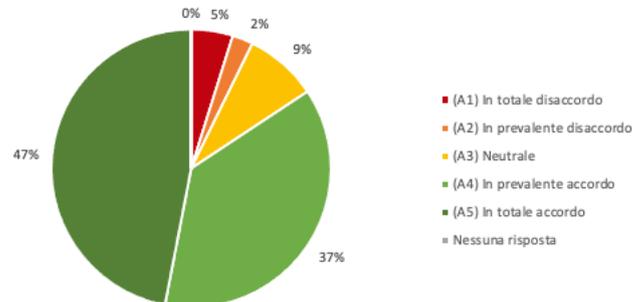
Il 62% dei partecipanti si sente orgoglioso quando comunica di lavorare nell'ente, concordando pienamente nel 31% dei casi e prevalentemente nel 31% con l'affermazione posta nella domanda; il 16% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (9%) o prevalente (7%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

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



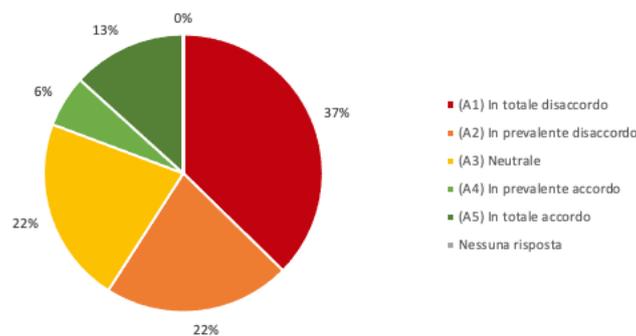
L'84% dei partecipanti si sente orgoglioso quando l'ente raggiunge un buon risultato, concordando pienamente nel 50% dei casi e prevalentemente nel 34% con l'affermazione posta nella domanda; il 5% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (4%) o prevalente (1%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 11%.

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



L'84% dei partecipanti si sente dispiaciuto se qualcuno parla male dell'Agenzia, concordando pienamente nel 47% dei casi e prevalentemente nel 37% con l'affermazione posta nella domanda; il 7% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

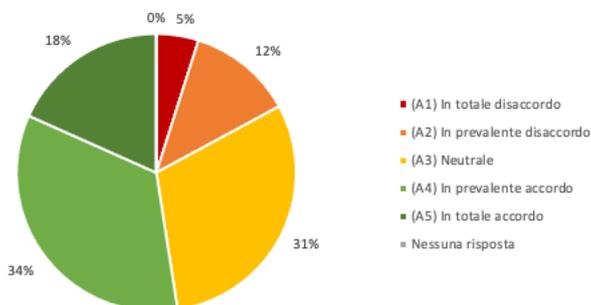
I(SQ005): *se potessi, comunque cambierei ente.*



Il 29% dei partecipanti, se potesse, cambierebbe ente, concordando pienamente nel 13% dei casi e prevalentemente nel 9% con l'affermazione posta nella domanda; il 59% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (37%) o prevalente (22%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 22%.

2.10. L'immagine della mia amministrazione

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

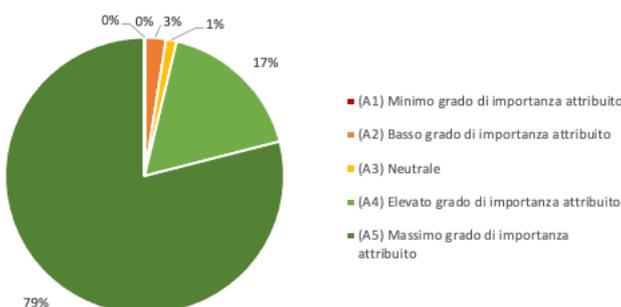


Il 52% dei partecipanti crede che gli utenti pensino che l'ente sia un importante per loro e per la collettività, concordando pienamente nel 18% dei casi e prevalentemente nel 34% con l'affermazione posta nella domanda; il 17% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (5%) o prevalente (12%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 31%.

2.10. Importanza degli ambiti di indagine

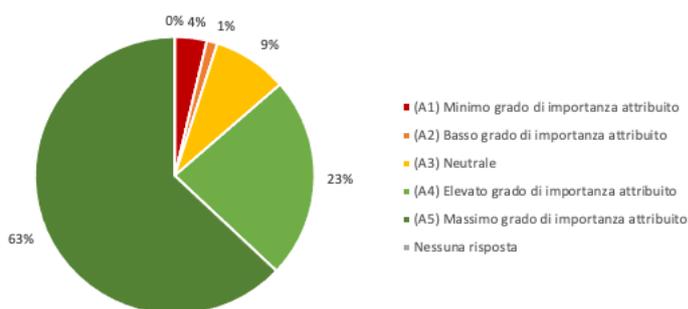
Il decimo blocco di domande riguarda gli "Ambiti di indagine" considerati importanti per il benessere organizzativo da parte dei dipendenti. Di seguito le risposte fornite alla domanda "Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?" in relazione ai diversi ambiti.

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



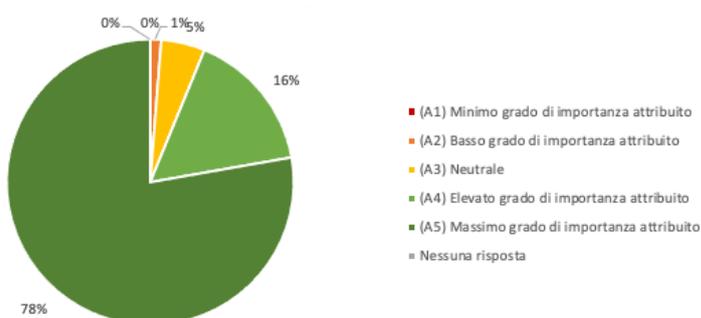
Il 96% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e dello stress lavoro correlato, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 79% dei casi, un elevato grado di importanza nel 17%, un basso grado di importanza nel 3%. Risulta neutrale per l'1%.

M(SQ002): le discriminazioni.



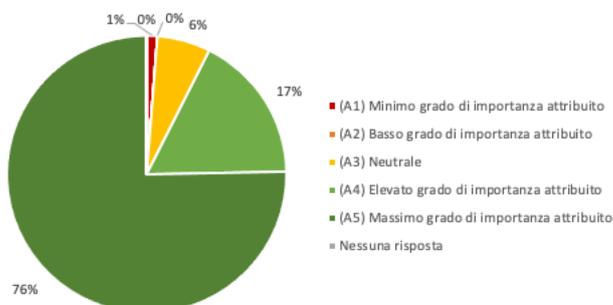
Il 95% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito delle discriminazioni, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 63% dei casi, un elevato grado di importanza nel 23%, un basso grado di importanza nell'1% e un minimo grado di importanza nel 4% dei casi. Risulta neutrale per l'1%.

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



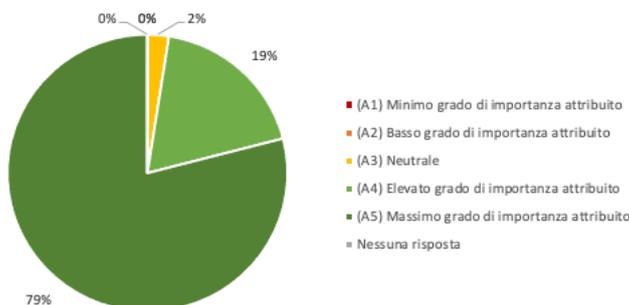
Il 94% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dell'equità nell'amministrazione, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 78% dei casi, un elevato grado di importanza nel 16% e un basso grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale per l'5%.

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



Il 93% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito della carriera e dello sviluppo professionale discriminazioni, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 76% dei casi, un elevato grado di importanza nel 17% e un minimo grado di importanza nell'1% dei casi. Risulta neutrale per il 6%.

M(SQ006): i miei colleghi.

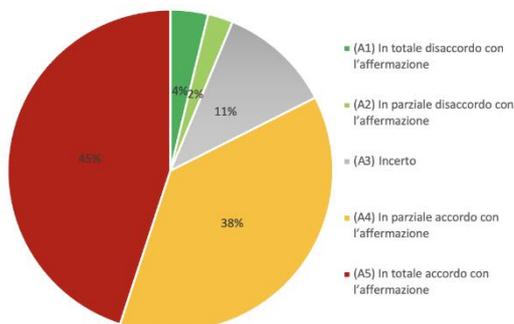


Il 98% dei partecipanti considera importante per il benessere organizzativo l'ambito dei propri colleghi, attribuendo ad esso il massimo grado di importanza nel 79% dei casi e un elevato grado di importanza nel 19%. Risulta neutrale per il 2%.

2.11. Lo smart working.

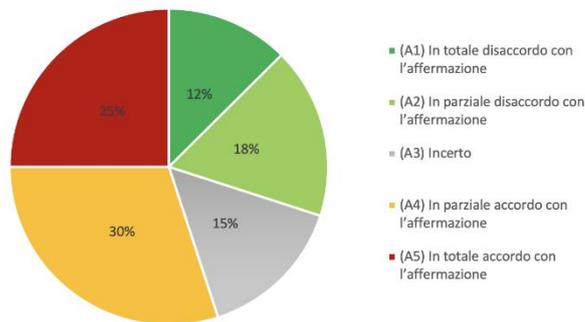
L'ultimo blocco di domande della prima sezione del questionario è inerente al tema dello "Smart working". Di seguito le risposte fornite alla domanda "Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in base all'esperienza vissuta?" in relazione ai diversi aspetti considerati.

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



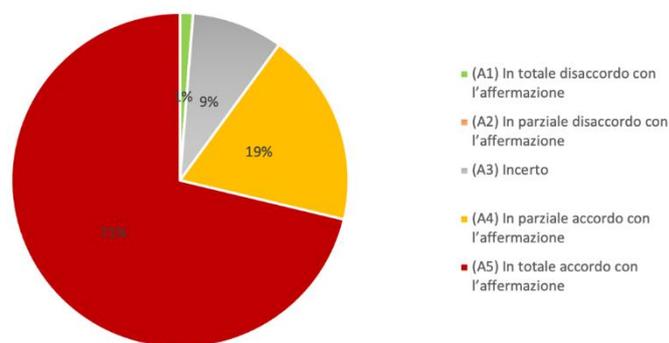
L'88% dei dipendenti ritiene che lo SW sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa, lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, concordando pienamente nel 45% dei casi e prevalentemente nel 38% con l'affermazione posta nella domanda; il 5% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (3%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 7%.

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



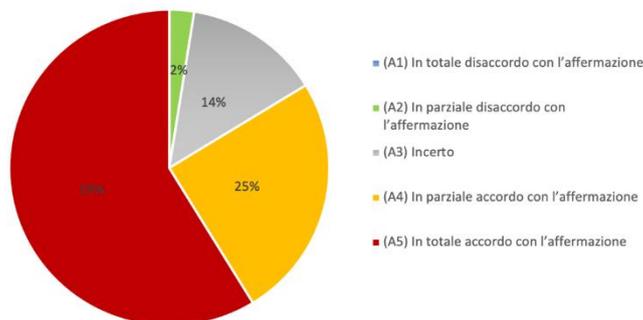
Il 55% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata “disconnessione”, concordando pienamente nel 25% dei casi e prevalentemente nel 30% con l’affermazione posta nella domanda; il 30% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (13%) o prevalente (17%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 15%.

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



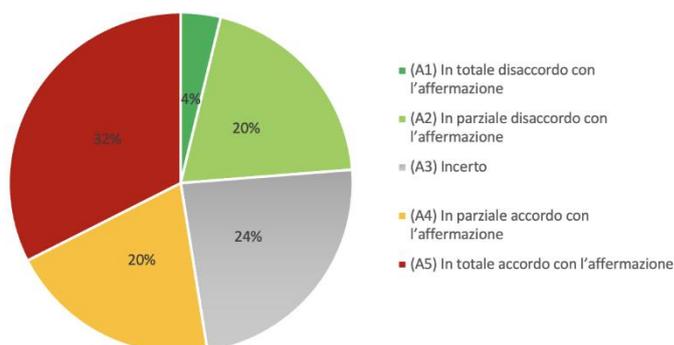
Il 90% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro, concordando pienamente nel 71% dei casi e prevalentemente nel 19% con l’affermazione posta nella domanda; l’1% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

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



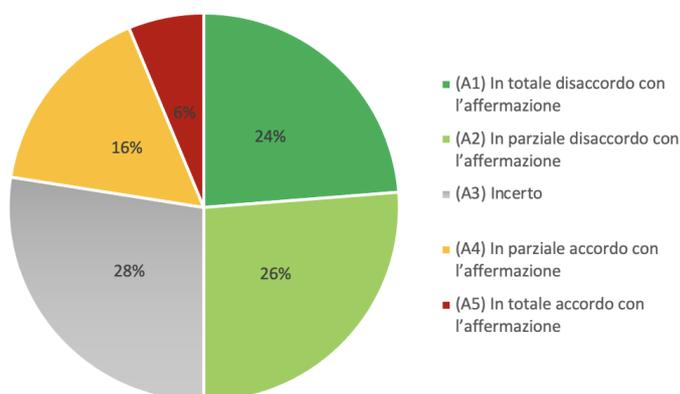
L'84% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi, concordando pienamente nel 59% dei casi e prevalentemente nel 25% con l'affermazione posta nella domanda; il 2% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo prevalente con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 14%.

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



Il 52% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile, concordando pienamente nel 32% dei casi e prevalentemente nel 20% con l'affermazione posta nella domanda; il 24% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (4%) o prevalente (20%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 24%.

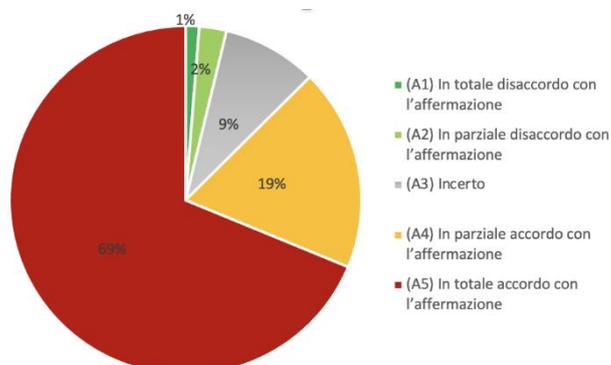
DD(SQ006): *lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo.*



Il 22% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia comportato un isolamento dal contesto lavorativo, concordando pienamente nel 6% dei casi e prevalentemente nel 16% con l'affermazione posta nella

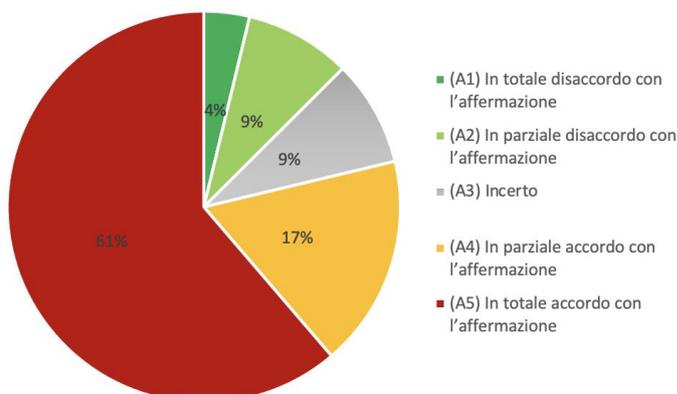
domanda; invece, il 50% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (24%) o prevalente (26%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 28%.

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



L'88% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, concordando pienamente nel 69% dei casi e prevalentemente nel 19% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 3% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (1%) o prevalente (2%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

DD(SQ007): *lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari*

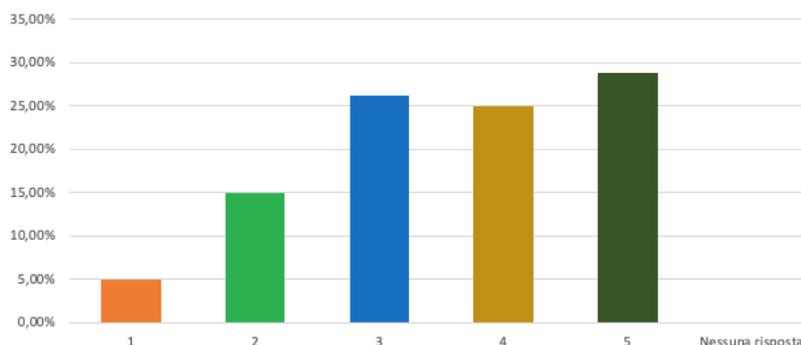


Il 78% dei dipendenti ritiene che lo SW abbia influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari, concordando pienamente nel 61% dei casi e prevalentemente nel 17% con l'affermazione posta nella domanda; invece, il 13% dei partecipanti risponde dichiarandosi in disaccordo totale (4%) o prevalente (9%) con quanto proposto nella domanda. Rimane neutrale il 9%.

Infine, a completamento della rilevazione sull'impatto dello smart working sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa sia del miglioramento della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, 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.

Domanda: *In futuro, quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?*



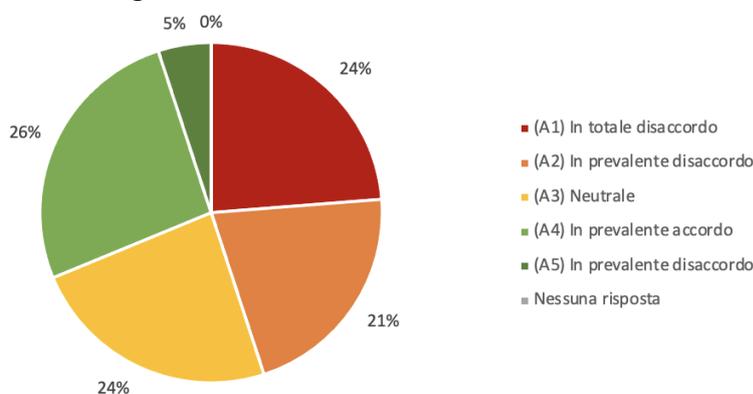
In base alle risposte fornite, il 29% dei dipendenti in futuro vorrebbe lavorare in modalità di smart working 5 giorni a settimana, il 25% 2 giorni a settimana, il 26% 3 giorni a settimana, il 15% 2 giorni a settimana e il restante 5% solo 1 giorno a settimana.

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

3.1. Organizzazione

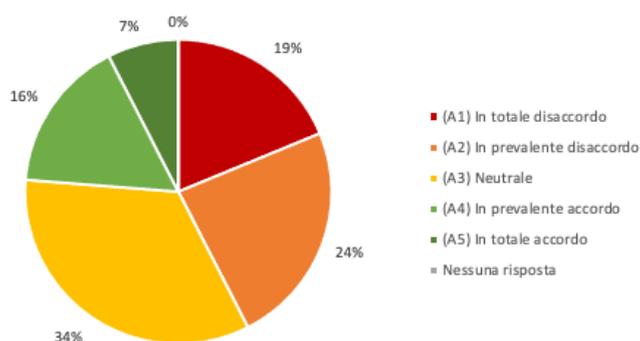
Questa sezione riguarda l'organizzazione e la conoscenza da parte del dipendente delle relative strategie, degli obiettivi strategici, della chiarezza degli obiettivi ottenuti e del proprio contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione stessa.

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



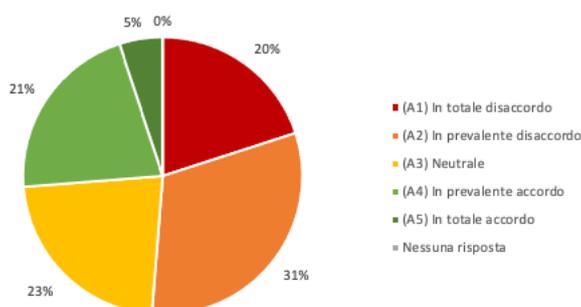
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla conoscenza delle strategie dell'amministrazione emerge che il 24% si ritiene neutrale, il 24% è in totale disaccordo, il 21% è prevalentemente in disaccordo, mentre il 26% è in prevalente accordo e solo il 5% è in totale accordo.

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



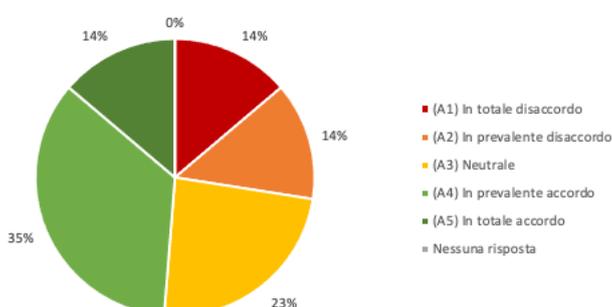
Relativamente alla domanda posta ai destinatari del questionario sulla condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione emerge che il 34% si ritiene neutrale, il 19% è in totale disaccordo, il 24% in prevalente disaccordo, il 16% è in prevalente accordo e solo il 7% è in totale accordo.

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



Alla domanda posta sulla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione di appartenenza, il 20% è in totale disaccordo, il 31% è in prevalente disaccordo, il 23% si definisce neutrale, il 21% è in prevalente accordo e solo il 5% è in totale accordo.

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

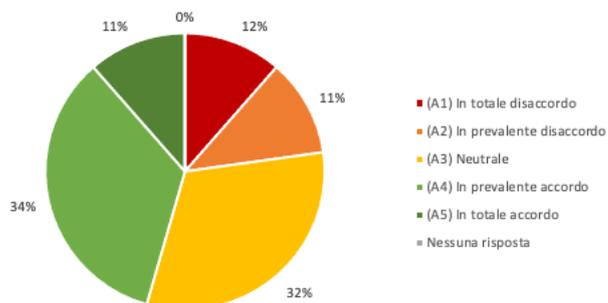


Relativamente alla domanda sulla chiarezza dell'incidenza dell'apporto individuale sul raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione il 14% è in totale accordo e il 35% è in prevalente accordo; il 23% si definisce neutrale, il 14% è in prevalente disaccordo e il 14% è in totale disaccordo.

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

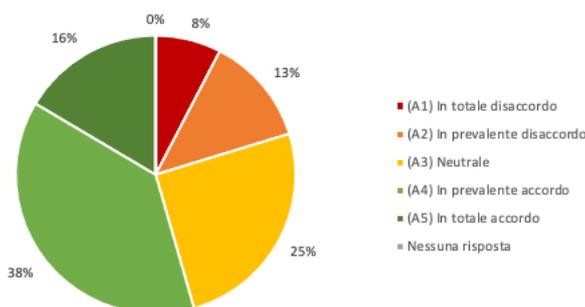
4.1 Il mio responsabile e la mia crescita

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



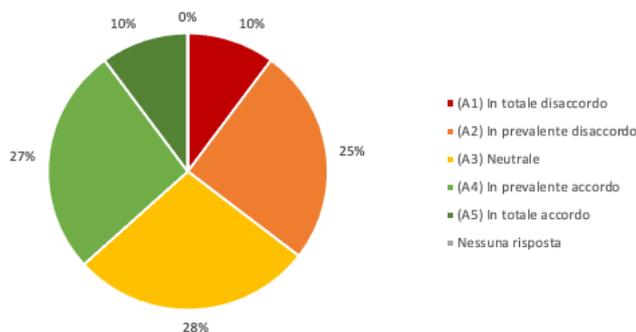
Rispetto alla domanda se si ritiene che la valutazione personale avvenga sulla base degli elementi importanti del proprio lavoro l'11% si trova in totale accordo, il 34% è in prevalente accordo, il 32% è neutrale, il 12% è in totale disaccordo, mentre l'11% è in prevalente disaccordo.

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



Relativamente alla domanda sulla corretta informazione sulla valutazione del proprio lavoro il 38% ha risposto di essere in prevalente accordo, il 16% si trova in totale accordo, il 25% è neutrale, il 13% è in prevalente disaccordo, solo l'8% è in totale disaccordo.

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

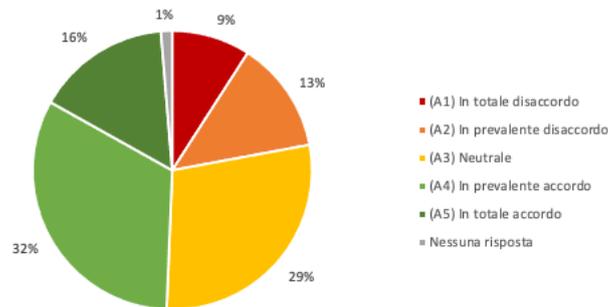


Rispetto alla domanda sulla corretta informazione di come migliorare i propri risultati il 27% è in prevalente accordo, il 10% è in totale accordo, il 28% si definisce neutrale, il 25% è in prevalente disaccordo e il 10% del campione è in totale disaccordo.

Sommando le percentuali di soggetti collocati nella porzione di neutrale ed in quella di prevalente disaccordo si rileva una criticità nel comprendere come migliorare i risultati della propria performance.

4.2 Il funzionamento del sistema

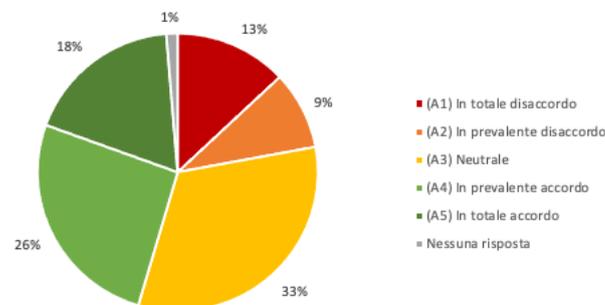
P(SQ001): *sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro.*



In relazione alla domanda posta sul sentirsi sufficientemente coinvolti nella definizione degli obiettivi e risultati attesi il 32% si definisce in prevalente accordo, il 16% è in totale accordo, il 29% è neutrale, il 13% è in prevalente disaccordo ed il 9% è in totale disaccordo.

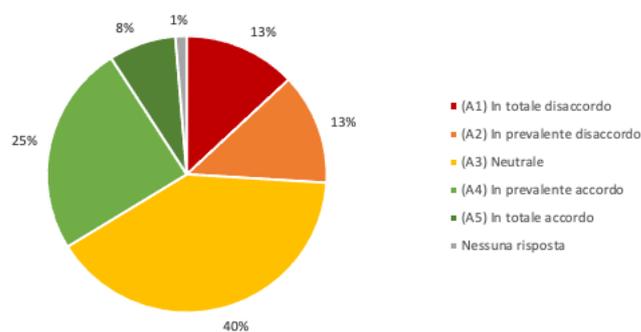
Non emergono criticità di rilievo ma continua ad essere presente una parte significativa che si percepisce neutra rispetto al grado di coinvolgimento nel definire quali obiettivi sono posti e cosa l'amministrazione si aspetta che venga raggiunto.

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



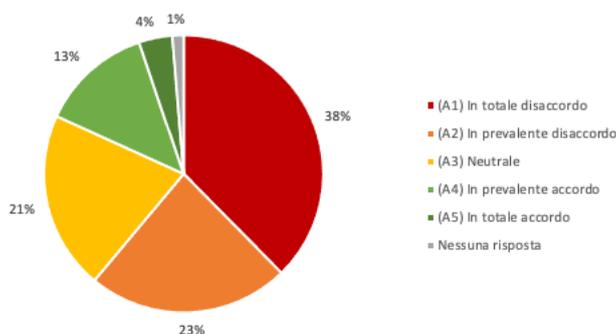
Relativamente alla domanda se ci si sente adeguatamente tutelati in caso di disaccordo con il soggetto valutatore rispetto alla valutazione attribuita alla performance individuale il 26% è in prevalente accordo, il 18% è in totale accordo, il 33% si definisce neutrale, il 13% è in totale disaccordo, il 9% in prevalente disaccordo e l'1% non ha fornito alcuna risposta.

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 40% è neutrale, il 25% è in prevalente accordo, l'8% è in totale accordo, un 13% è in prevalente disaccordo e un 13% è in totale disaccordo. L'1% non ha dato risposta.

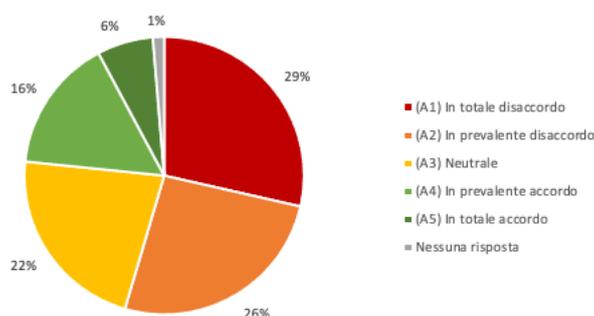
P(SQ004): *la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.*



Rispetto alla domanda sulla percezione della capacità premiale della amministrazione verso le persone capaci e che si impegnano il 38% è in totale disaccordo, il 23% è in prevalente disaccordo, il 21% è neutrale, il 13% è in prevalente accordo, solo il 4% è in totale accordo. L'1% ha dato nessuna risposta.

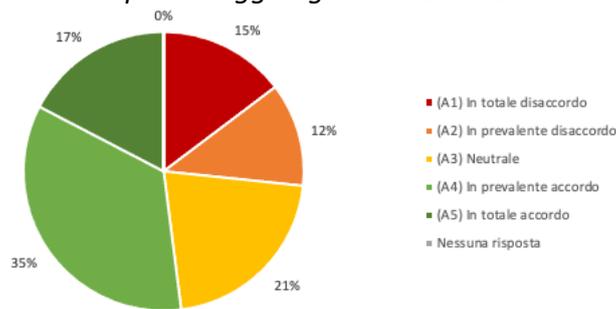
In questo caso la criticità è significativa, una percentuale alta di persone è completamente in disaccordo o prevalentemente in disaccordo (38% + 23%) sul meccanismo di premialità dell'amministrazione rispetto alla capacità e all'impegno dei singoli.

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 29% è in totale disaccordo, il 26% è in prevalente disaccordo, il 22% si definisce neutrale, il 16% è in prevalente accordo, solo il 6% in totale accordo e l'1% non fornisce risposta. 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.

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



Segue la domanda, sempre relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance, sul contributo alla comprensione delle modalità con cui raggiungere i propri obiettivi: il 35% è in prevalente accordo, il 17% è in totale accordo, il 21% è neutrale, il 15% si trova in totale disaccordo ed il 12% è in prevalente disaccordo.