

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territoriu e de s'ambiente de sa Sardigna

Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

Rilevazione interna

livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico

Annualità 2016

Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente

ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009



Indice

INTRODUZIONE	5
MATERIALI E METODI	6
DESCRIZIONE DEL CAMPIONE	8
SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI	12
BENESSERE ORGANIZZATIVO	13
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	14
A.01 <i>Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)</i>	15
A.02 <i>Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione</i>	15
A.03 <i>Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti</i>	16
A.04 <i>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, ...)</i>	16
A.05 <i>Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro</i>	17
A.06 <i>Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare</i>	17
A.07 <i>Ho la possibilità di prendere sufficienti pause</i>	18
A.08 <i>Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili</i>	18
A.09 <i>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)</i>	19
B -Le discriminazioni	20
B.01 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale</i>	20
B.02 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico</i>	21
B.03 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione</i>	21
B.04 <i>La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>	22
B.05 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza</i>	22
B.06 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua</i>	23
B.07 <i>La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>	23
B.08 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale</i>	24
B.09 <i>Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (Rispondere solo in caso di interesse)</i>	24
C - L'equità nella mia amministrazione	25
C.01 <i>Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro</i>	25
C.02 <i>Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità</i>	26
C.03 <i>Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione</i>	26



<i>C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto</i>	27
<i>C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale</i>	27
D - Carriera e sviluppo professionale	28
<i>D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro</i>	28
<i>D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito</i>	29
<i>D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli</i>	29
<i>D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale</i>	30
<i>D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente</i>	30
E - Il mio lavoro	31
<i>E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro</i>	31
<i>E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro</i>	32
<i>E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro</i>	32
<i>E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro</i>	33
<i>E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale</i>	33
F - I miei colleghi	34
<i>F.01 Mi sento parte di una squadra</i>	34
<i>F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti</i>	35
<i>F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi</i>	35
<i>F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti</i>	36
<i>F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare</i>	36
G - Il contesto del mio lavoro	37
<i>G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione</i>	37
<i>G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro</i>	38
<i>G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti</i>	38
<i>G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata</i>	39
H - Il senso di appartenenza	40
<i>H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente</i>	40
<i>H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato</i>	41
<i>H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente</i>	41
<i>H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali</i>	42
<i>H.05 Se potessi, comunque cambierei ente</i>	42
I - L'immagine della mia amministrazione	43
<i>I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</i>	43
<i>I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività</i>	44
<i>I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</i>	44
GRADO DI CONDIVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE	45
L - La mia organizzazione	46
<i>L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione</i>	46



L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	47
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	47
L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	48
M - Le mie performance	49
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	49
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	50
M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	50
M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	51
N - Il funzionamento del sistema	52
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	52
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	53
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	53
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	54
N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	54
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	55
O - Il mio capo e la mia crescita	56
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	56
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	57
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali	57
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	58
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	58
P - Il mio capo e l'equità	59
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	59
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	60
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	60
P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	61
CONSIDERAZIONI FINALI	62
Importanza degli ambiti di indagine	62
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	62
B - Le discriminazioni	63
C - L'equità nella mia amministrazione	63
D - La carriera e lo sviluppo professionale	64
E - Il mio lavoro	64
F - I miei colleghi	65
G - Il contesto del mio lavoro	65
H - Il senso di appartenenza	66
I - L'immagine della mia amministrazione	66



Introduzione

L'Agenzia FoReSTAS conduce annualmente un'indagine interna sul personale dipendente volta a rilevare le *opinioni* dei propri dipendenti rispetto al "*benessere organizzativo*", al "*grado di condivisione del sistema di valutazione*", nonché alla "*valutazione del proprio superiore gerarchico*" (ai sensi dell'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150).

La presente relazione viene redatta dagli uffici preposti dell'Agenzia al fine di rappresentare compiutamente i risultati emersi dall'indagine di rilevazione condotta nell'*annualità 2016*.

In generale, la realizzazione di tali indagini sul personale permette alle Amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come "*persona*", consentendo di rilevare gli *atteggiamenti* e le *percezioni*, ossia gli aspetti della "*sfera emozionale*", relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "*capo*".

Tale indagine può considerarsi uno strumento per migliorare sia le condizioni generali dei propri dipendenti (relativamente al benessere fisico, psicologico e socio-relazionale, le performance), sia la qualità dei servizi forniti ai cittadini.

Al contempo, nel favorire un clima interno *positivo* e *costruttivo* e nel rafforzare il senso istituzionale e di appartenenza alla propria Amministrazione, tale indagine rappresenta anche una leva da utilizzare in chiave di prevenzione della corruzione (ANAC 2014).

Materiali e metodi

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle *politiche di gestione del personale* dell'Amministrazione.

Il questionario è stato sottoposto ai dipendenti dell'Agenzia sia in cartaceo, sia su una piattaforma online, sulla base del *Modello di rilevazione ANAC*, opportunamente rielaborato, adottato dall'Autorità ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n. 150/2009.

Lo strumento di rilevazione è costituito da tre temi d'indagine, tra di loro integrati:

- "benessere organizzativo";
- "grado di condivisione del sistema di valutazione";
- "valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

I tre questionari sono basati su *scaie d'atteggiamento* di tipo "Likert", per complessive 82 affermazioni (item), relative a 14 ambiti tematici, per le quali il dipendente ha fornito un giudizio di "disaccordo/accordo", attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

L'intervistato, inoltre, ha espresso il proprio grado di valutazione in relazione a quanto ritiene "non importante/importante" la singola affermazione.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale <i>disaccordo</i> con l'affermazione					In totale <i>accordo</i> con l'affermazione

Fig. 1. Scala di valutazione crescente dei livelli di importanza e di accordo con un dato assunto.

Il modello di rilevazione adottato (Fig. 1) presenta una scala di valutazione *crescente* a 6 classi, con numero *pari* di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.



Pertanto, nell'analisi dei dati, il discrimine tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

Ai dipendenti dell'Agenzia è stato chiesto di rispondere alle domande con la massima franchezza ed attenzione. La compilazione del questionario è avvenuta in maniera *anonima* e su adesione *volontaria*.

Il questionario *cartaceo* è stato inviato a tutto il personale, tramite i Servizi Territoriali ed i Complessi, allegato ad una nota esplicativa. Ai dipendenti dotati di casella postale istituzionale è stato inviato il documento *via email*.

Nel sito web istituzionale, nella Sezione "*Trasparenza*" e "*Benessere Organizzativo*", è stato predisposto sia il link per scaricare il questionario in *formato pdf*, sia il collegamento ad un *modulo on line*, che ha consentito la compilazione diretta dei dati, garantendo il totale *anonimato* e facilitando l'immediata *aggregazione dei dati*.

Presso la sede dei Servizi, dei Complessi e delle UGB, soprattutto negli ambiti di lavoro sprovvisti di collegamento internet, i documenti cartacei sono stati raccolti entro appositi box. Oltretutto, si è data la possibilità ai dipendenti di inviare il proprio questionario in busta chiusa oppure di spedire un fax, direttamente all'Ufficio Pianificazione e Controllo, presso la Direzione Generale.

I questionari sono stati caricati su un'unica *piattaforma digitale*, eliminando ogni forma di tracciabilità del dato ed impedendo al sistema di risalire al mittente.

I dati raccolti, inoltre, sono stati analizzati ed elaborati esclusivamente in forma *aggregata* ed assolutamente *anonima* presso l'*Ufficio Pianificazione e Controllo – Area supporto della Direzione Generale*.

L'indagine si è conclusa il 30 Novembre 2016.



Descrizione del campione

Dai dati anagrafici disponibili si evince che, al 31/12/2016, la composizione di genere del personale dell'Agenzia, ripartita in categorie, era la seguente:

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	2	6	8
Quadri	28	55	83
Impiegati	53	269	322
Operai T.I.	403	3.302	3.705
Operai T.D.	335	973	1.308
Operai T.D.-AIB	20	325	345
Trimestrali	106	146	252
Totale	947	5.076	6.023

La modalità di costituzione del campione di riferimento si basa sul principio dell'*adesione volontaria* da parte del dipendente. Pertanto, dal punto di vista statistico, si può affermare che il campione si è costituito con un processo di *randomizzazione*.

I questionari ricevuti e caricati sulla piattaforma digitale sono stati 279. Pertanto, il livello di *rappresentatività* corrisponde a 4,63% rispetto all'organigramma totale.

Per completezza dell'informazione, sono pervenuti ulteriori 10 questionari in *bianco* e 52 documenti *anomali* ed incompleti, per un totale di 341 *attestazioni* (5,66%).



DATI ANAGRAFICI

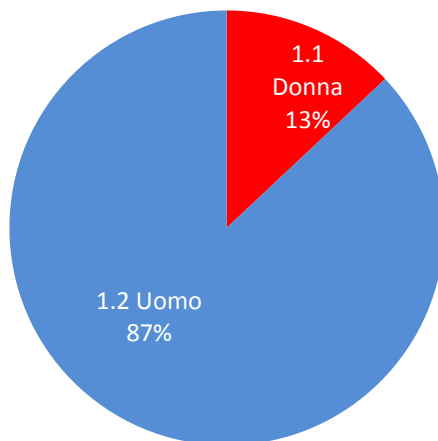
Dall'elaborazione dei dati anagrafici emerge che il *campione* costituitosi è rappresentato dall'87% da *Uomini* e 13% da *Donne*. Il 94% degli intervistati rappresenta i dipendenti a *tempo indeterminato*, mentre il 6% i dipendenti con contratto a *tempo determinato*.

Il 55% del campione è costituito da *Operai*, il 44% da *Impiegati* e solo l'1% è rappresentato da *Dirigenti*.

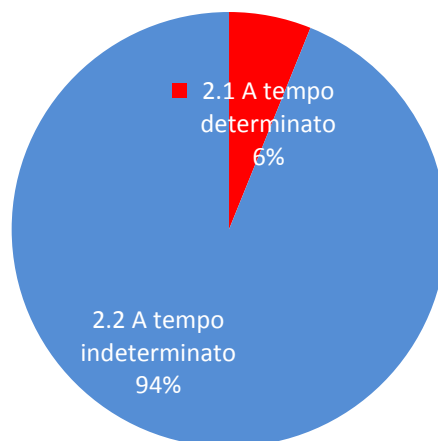
Dal punto di vista *anagrafico*, le classi maggiormente rappresentate sono quelle "*dai 51 ai 60 anni*" (45%), "*dai 41 ai 50 anni*" (40%), "*oltre i 60 anni*" (9%) e "*dai 31 ai 40 anni*" (6%).

Relativamente all'*anzianità di servizio*, il 60 % degli intervistati si colloca al di sopra di 20 anni; il 27 % tra 11 e 20 anni; l'11% da 10 a 5 anni e solo l'1% al di sotto di 5 anni di servizio.

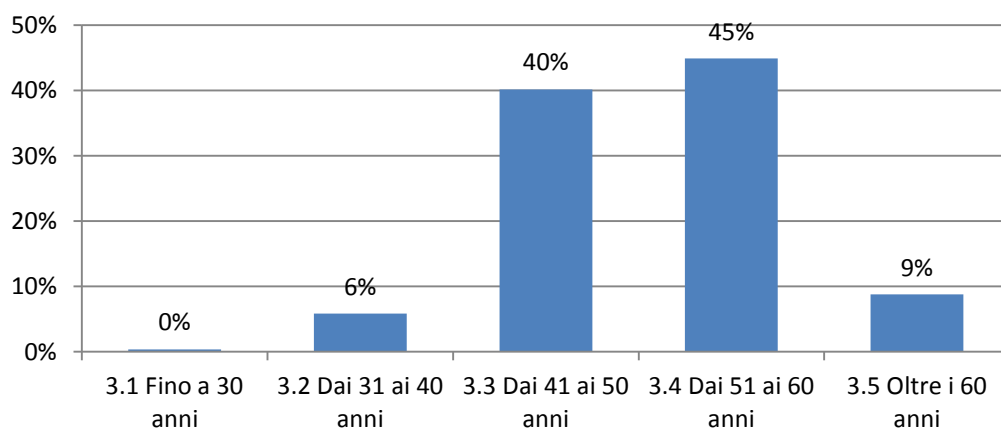
1 - Sono



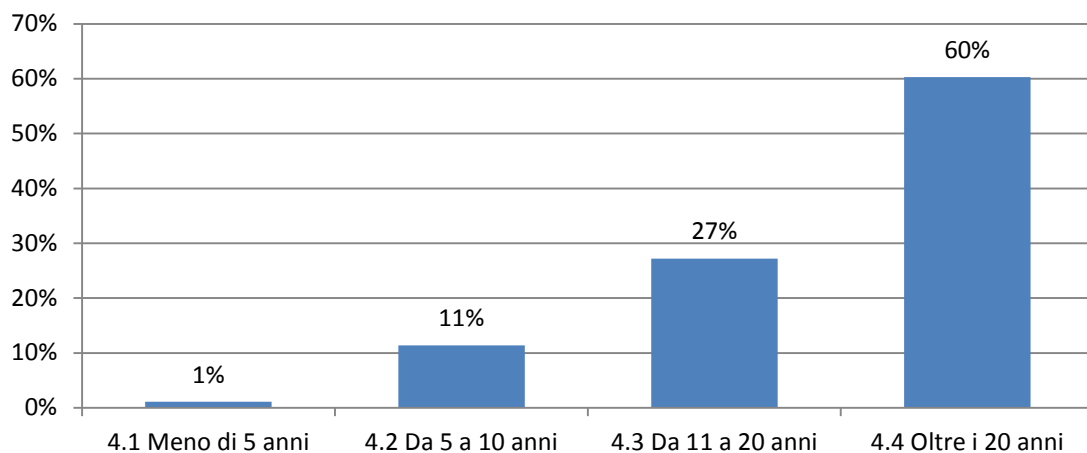
2 - Il mio contratto di lavoro



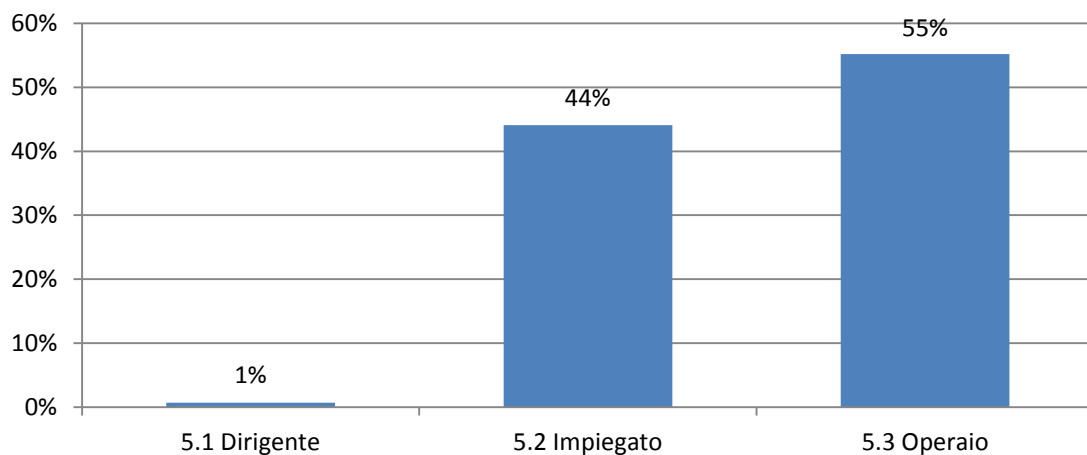
3 - La mia età



4 - La mia anzianità di servizio



5 - La mia qualifica





Sintesi dei principali risultati

Nei paragrafi seguenti, si riportano i risultati *aggregati* espressi in *percentuale* rispetto al campione di riferimento, elaborati per singolo quesito, accompagnati dai relativi grafici.

QUESITO n. 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO

QUESITO n. 2: GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESITO n. 3: VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO



BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine prevista dai modelli adottati riguarda il “*benessere organizzativo*”, inteso come “*stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati*” (ANAC).

Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti, per un totale di 51 domande.

AMBITI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

B -Le discriminazioni

C - L’equità nella mia amministrazione

D - Carriera e sviluppo professionale

E - Il mio lavoro

F - I miei colleghi

G - Il contesto del mio lavoro

H - Il senso di appartenenza

I - L’immagine della mia amministrazione



A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Il luogo di lavoro è percepito *abbastanza sicuro* (57%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), ritenendosi *adeguatamente formato ed informato* sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione (72%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

Occorre pertanto migliorare ulteriormente le caratteristiche dei luoghi di lavoro, tenendo presente che gli impiegati svolgono le attività prevalentemente in *spazi chiusi*, mentre gli operai conducono le attività quasi sempre *all'aperto*, dotandosi di adeguati *piani di manutenzione* delle infrastrutture ed aggiornando i *piani operativi di sicurezza* e di *evacuazione* degli edifici.

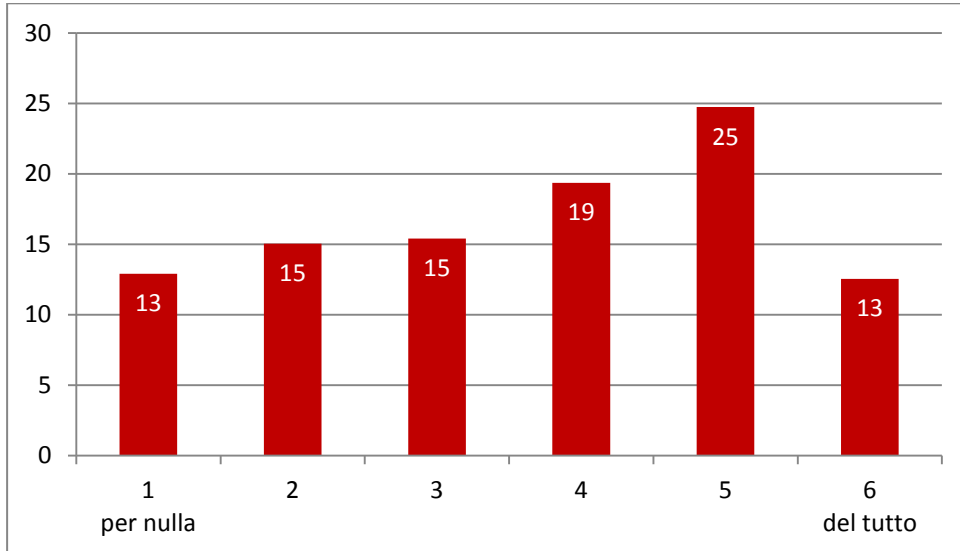
La maggior parte dei dipendenti intervistati (66%, punteggi aggregati 1, 2 e 3) dichiarano di non essere stati sottoposti ad *atti di mobbing* (es. demansionamento, isolamento, disparità di trattamento); contestualmente, il 69% (punteggi aggregati 1, 2 e 3) di essi segnalano di non aver subito *molestie* sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la propria dignità, vivendo un clima comunque positivo sul luogo di lavoro.

Negli ambienti di lavoro è generalmente rispettato il divieto di fumare (61%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

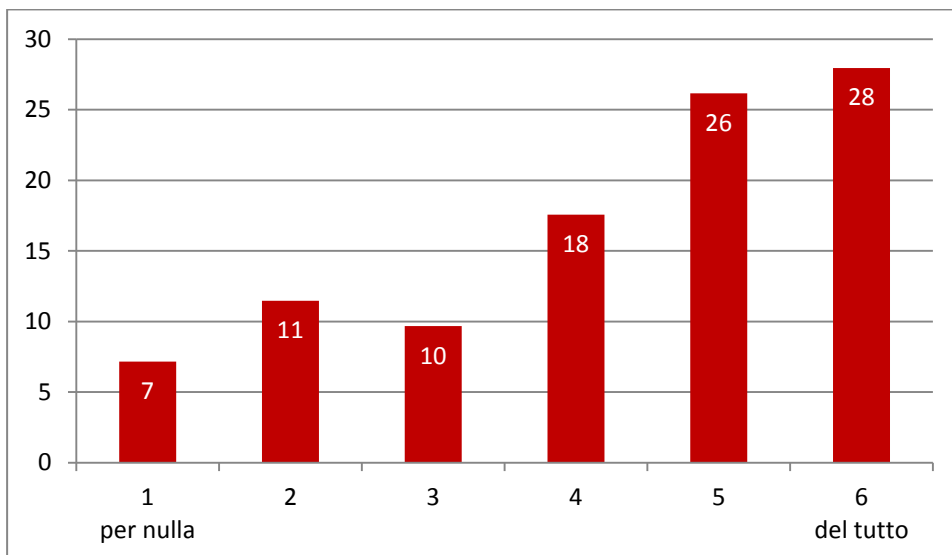
Il personale dispone in genere di *sufficienti pause* (75%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), con *ritmi di lavoro sostenibili* (77%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

In generale, il 63% degli intervistati (punteggi aggregati 1, 2 e 3) non avverte particolari *situazioni di malessere* o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori, ...).

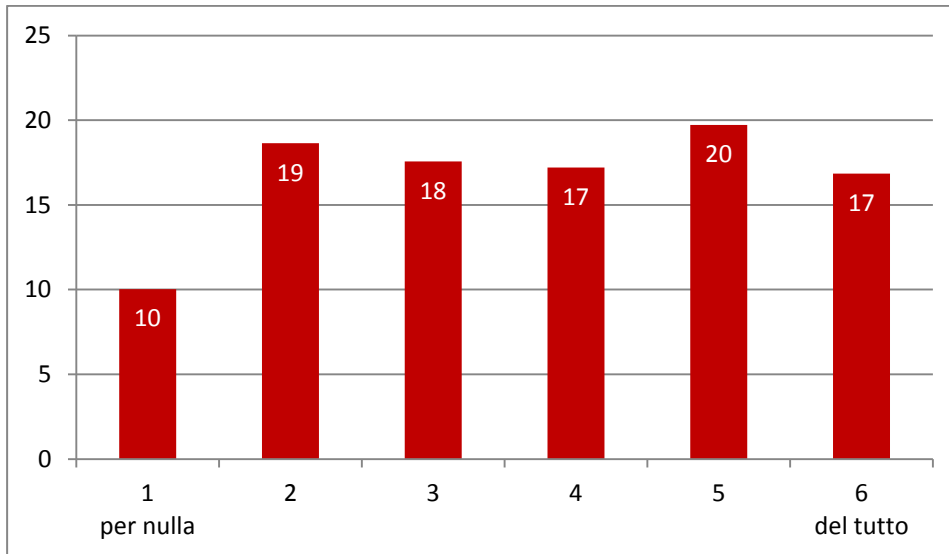
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



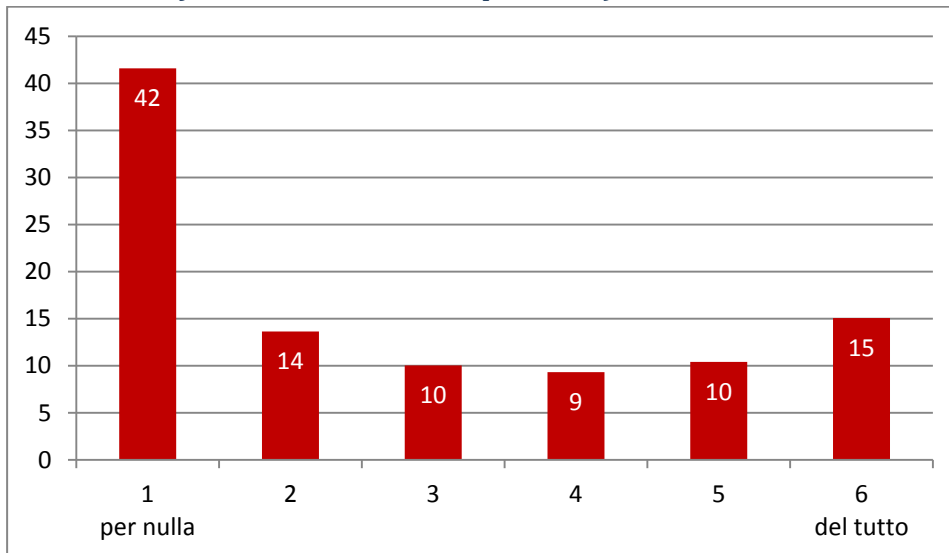
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione



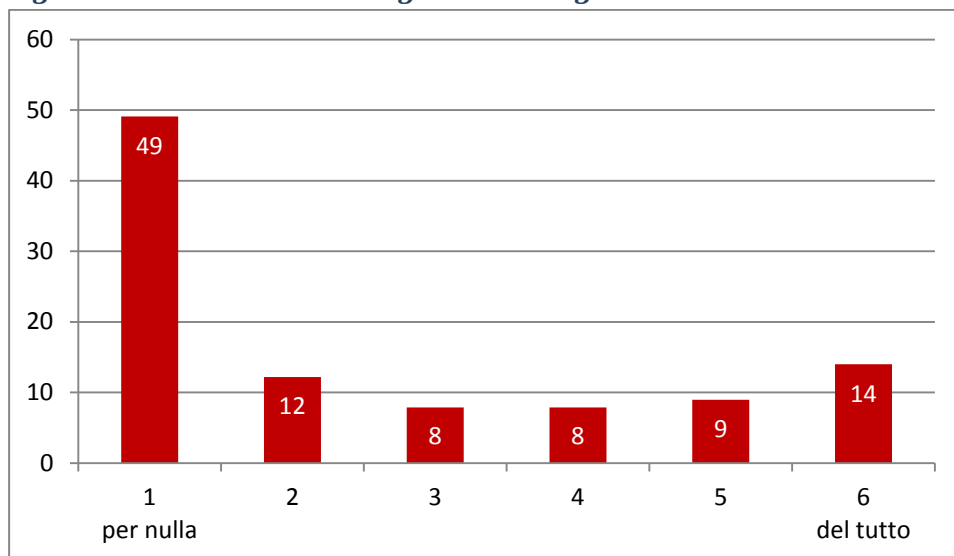
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



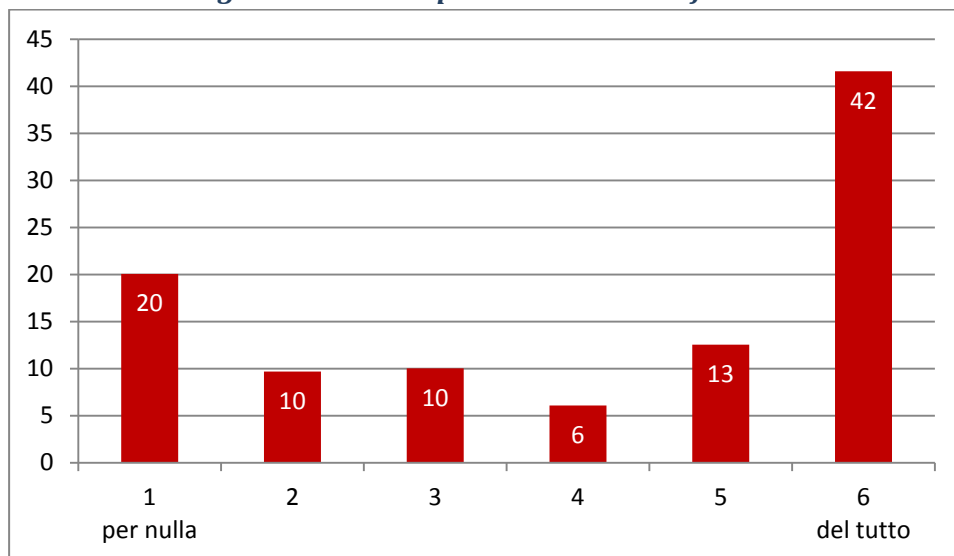
A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)



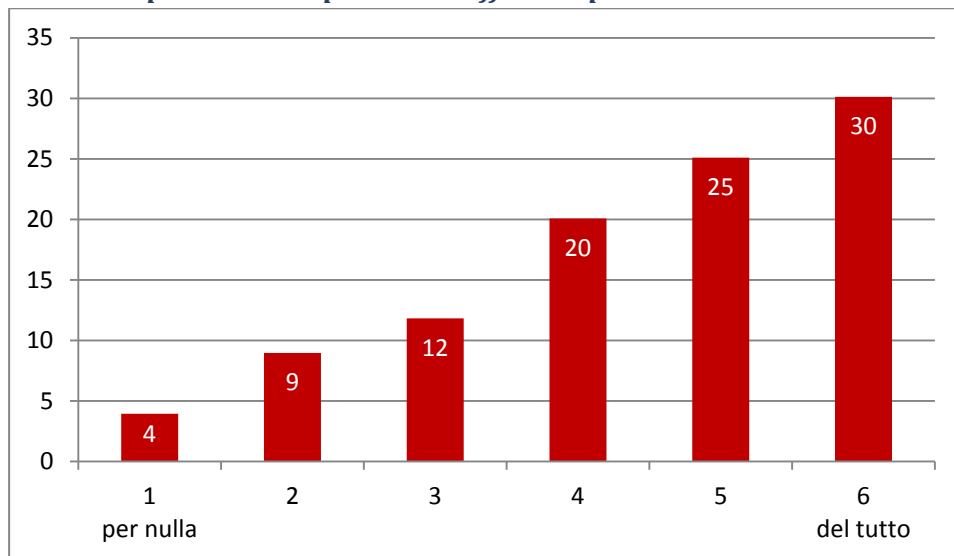
A.05 Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



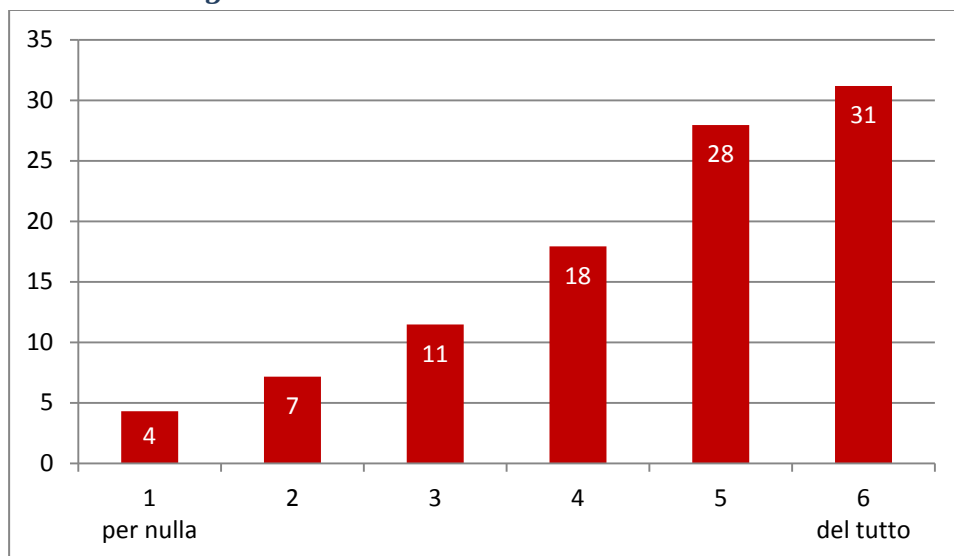
A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare



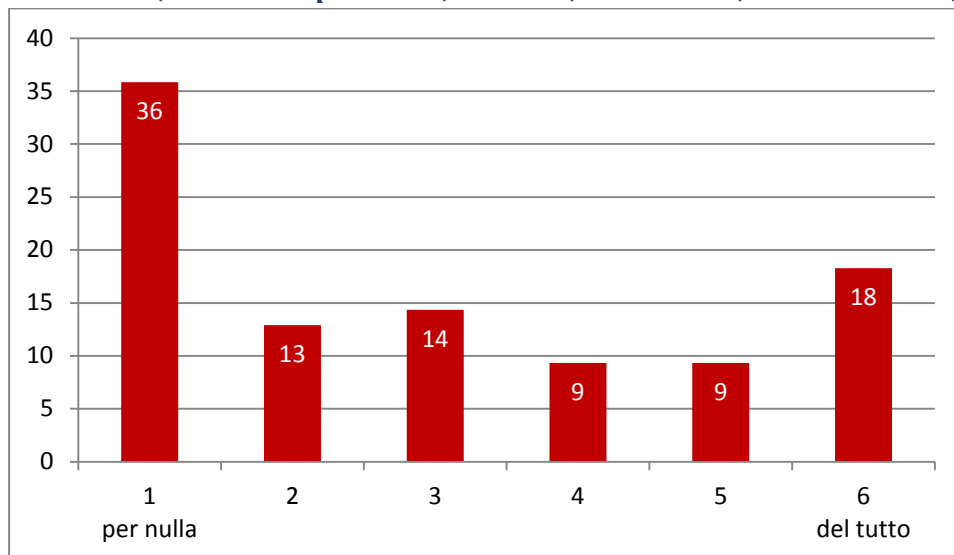
A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause



A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



A.09 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)



B -Le discriminazioni

Con riferimento a comportamenti discriminatori, il 77% degli intervistati (punteggi aggregati 4, 5 e 6) dichiara di essere trattato con rispetto in relazione all'*appartenenza sindacale* e *politica*. Il 13% degli intervistati (punteggio 6) evidenzia che l'*identità di genere* costituisce ancora un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro.

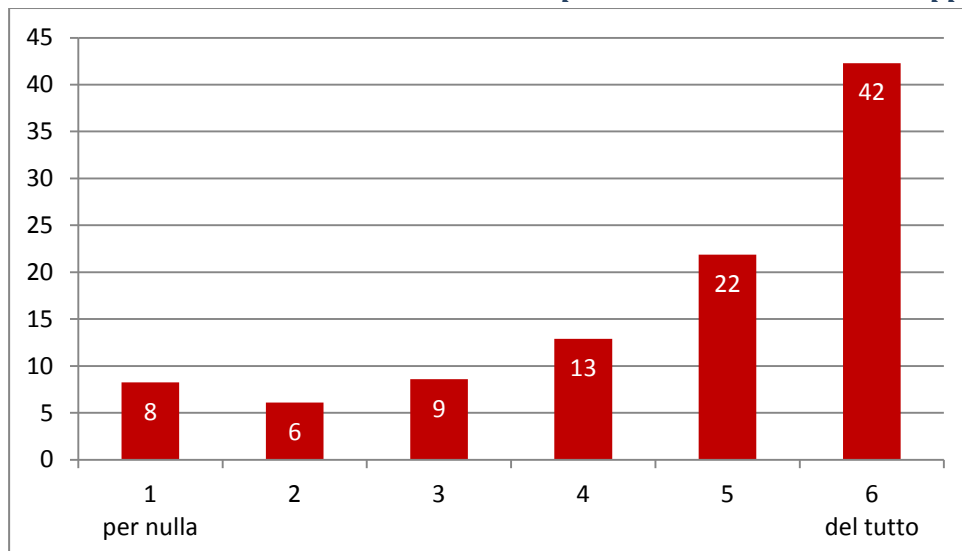
Non si evidenziano significativi casi di mancanza di rispetto, riconducibili alla *religione*, alla *razza*, alla *lingua* ed all'*orientamento sessuale*.

Relativamente allo stato anagrafico, il 64% degli intervistati (punteggi aggregati 1, 2 e 3) sostiene che l'*età* non costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro.

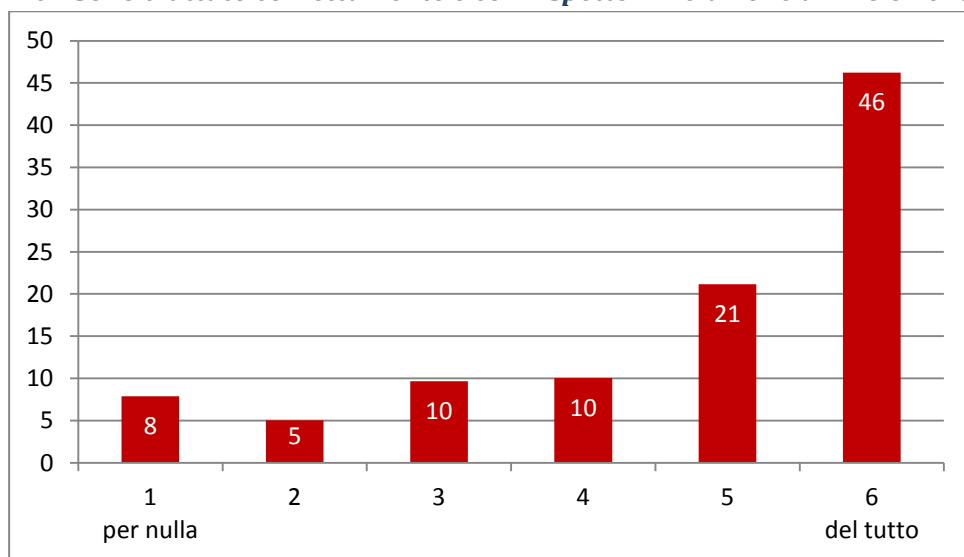
Si evidenzia che il 27% (punteggi aggregati 1, 2 e 3) degli intervistati segnala di non essere trattato con rispetto in relazione alla propria *disabilità*.

Occorre pertanto migliorare il sistema di *sensibilizzazione*, *informazione*, *monitoraggio* e *controllo* di tali fenomeni comportamentali, garantendo a tutti i dipendenti la propria *dignità*.

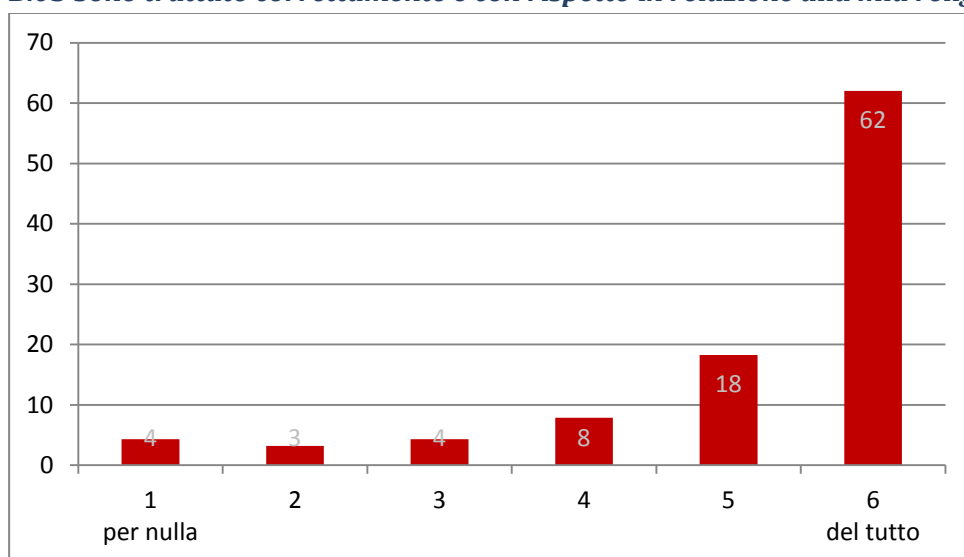
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale



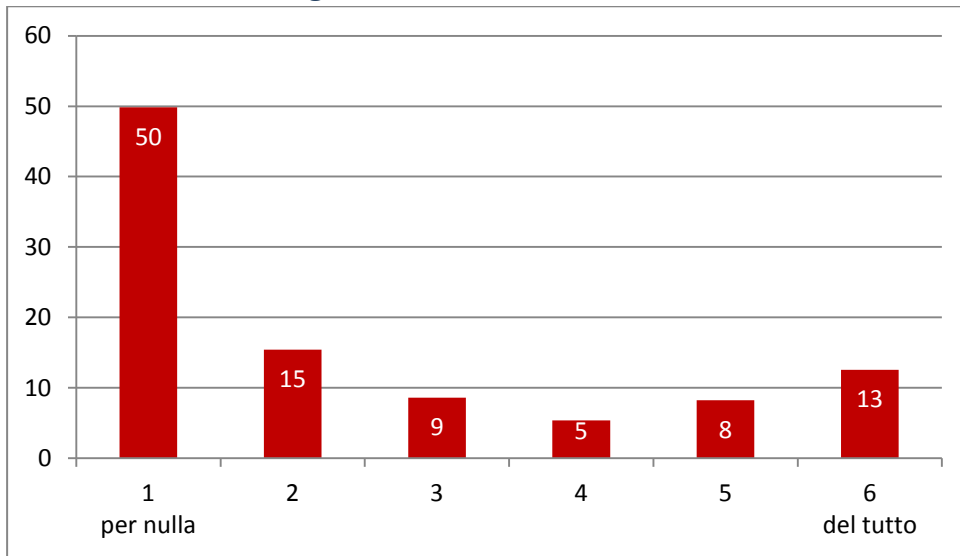
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



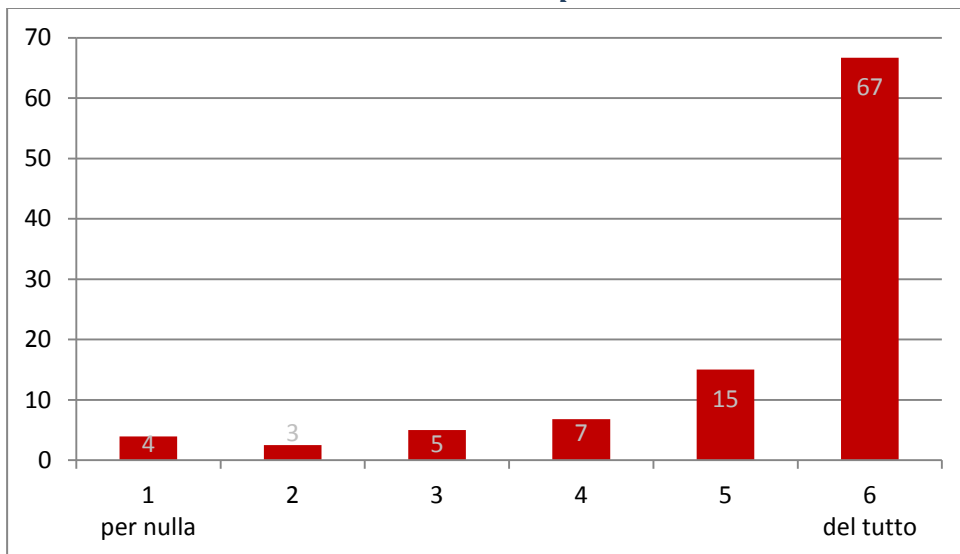
B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

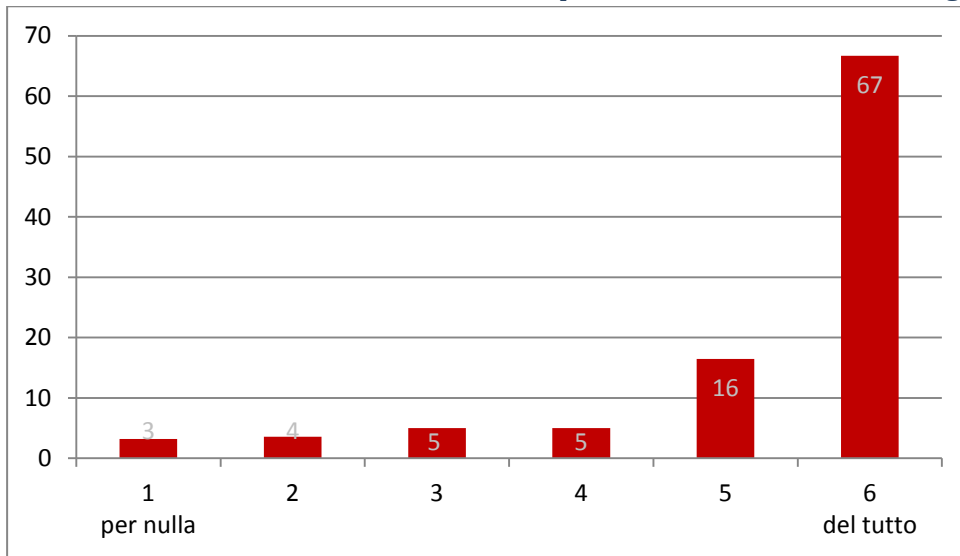


B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

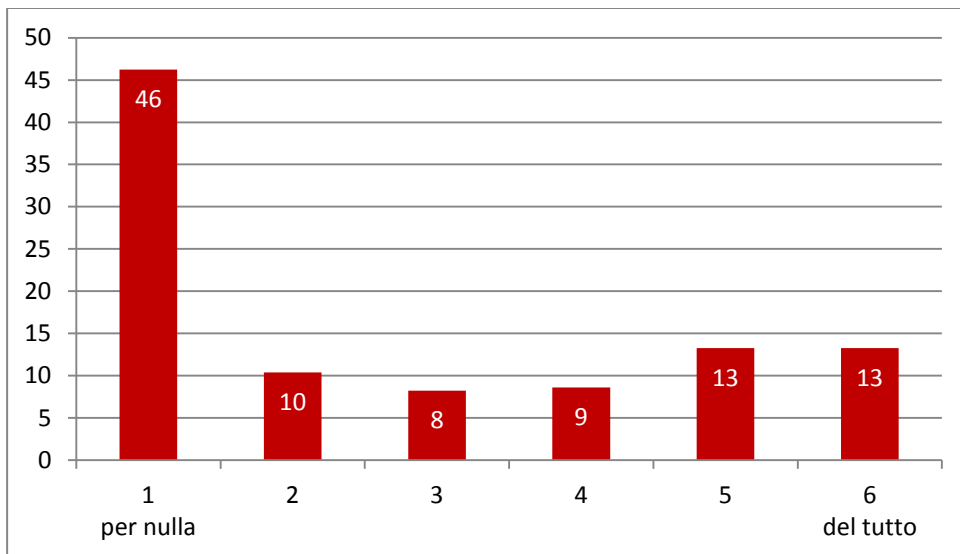




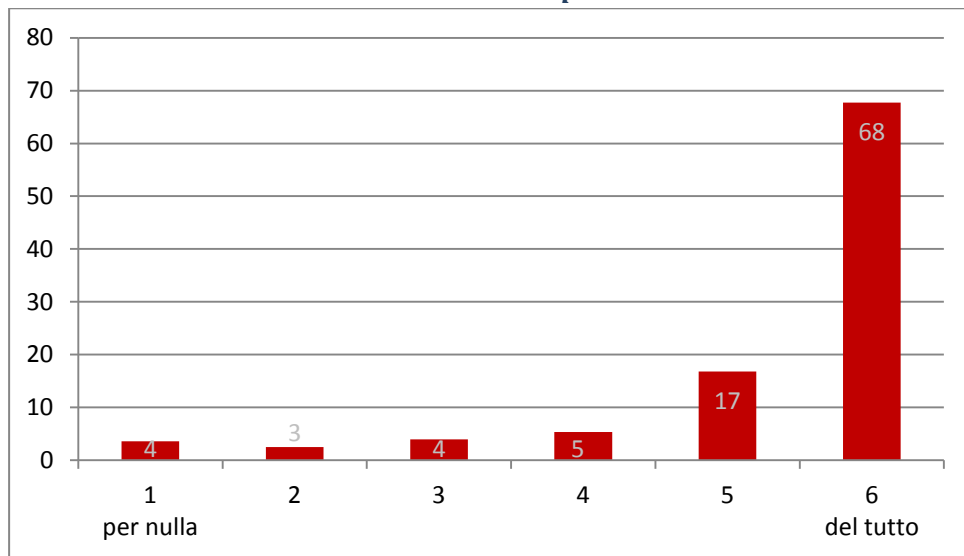
B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua



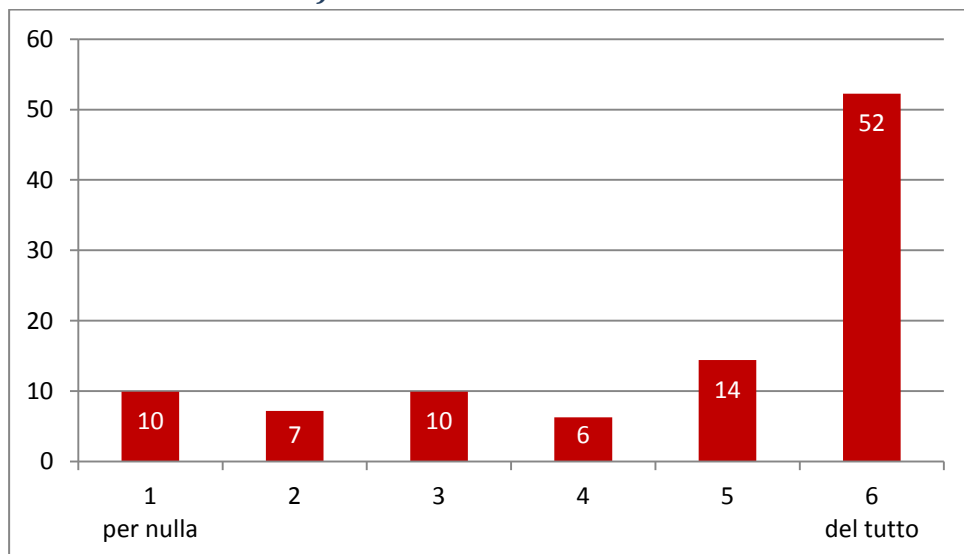
B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale



B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (Rispondere solo in caso di interesse)



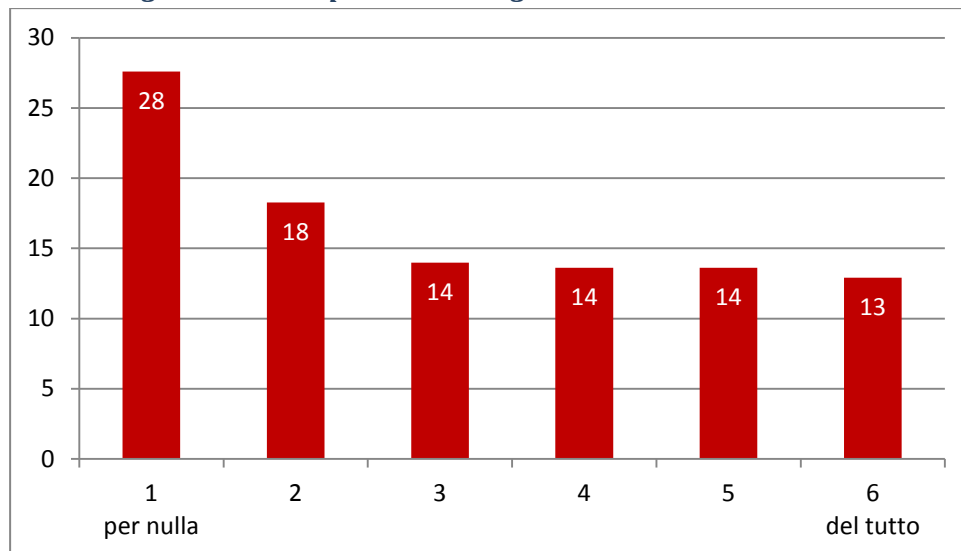
C - L'equità nella mia amministrazione

Nell'ambito della valutazione dell'Amministrazione nel suo complesso, i dipendenti ritengono che non vi sia particolare *equità* nell'assegnazione del *carico di lavoro* (46%, punteggi 1 e 2 aggregati), nella distribuzione della *responsabilità* (48%, punteggi 1 e 2 aggregati), nel livello di *retribuzione* rispetto all'impiego (45%, punteggi 1 e 2 aggregati) ed alla *qualità e quantità di lavoro* svolto (55%, punteggi 1 e 2 aggregati).

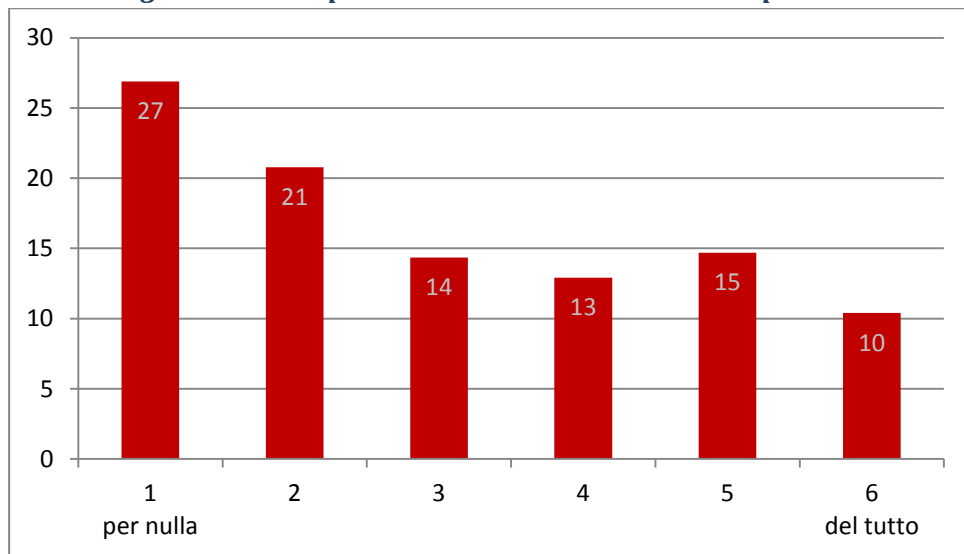
Secondo gli intervistati, le *decisioni che riguardano il lavoro* sono prese dai responsabili in modo imparziale per il 40% (punteggi 5 e 6 aggregati).

Alla luce di questi dati, occorre *razionalizzare la gestione del personale*, ridistribuendo ed equilibrando i carichi di lavoro, proporzionatamente alla responsabilità ed ai livelli di retribuzione, promuovendo il miglioramento della *qualità di vita* dei propri dipendenti.

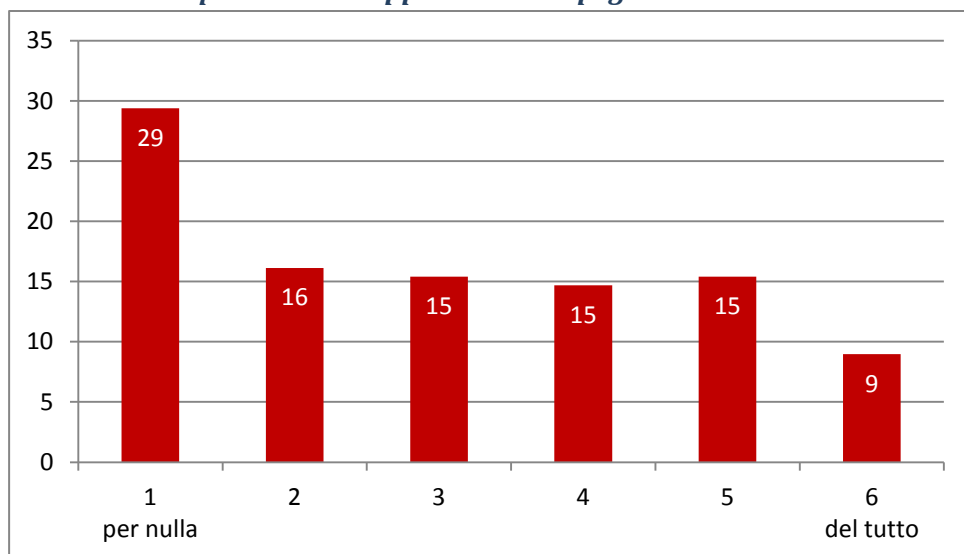
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



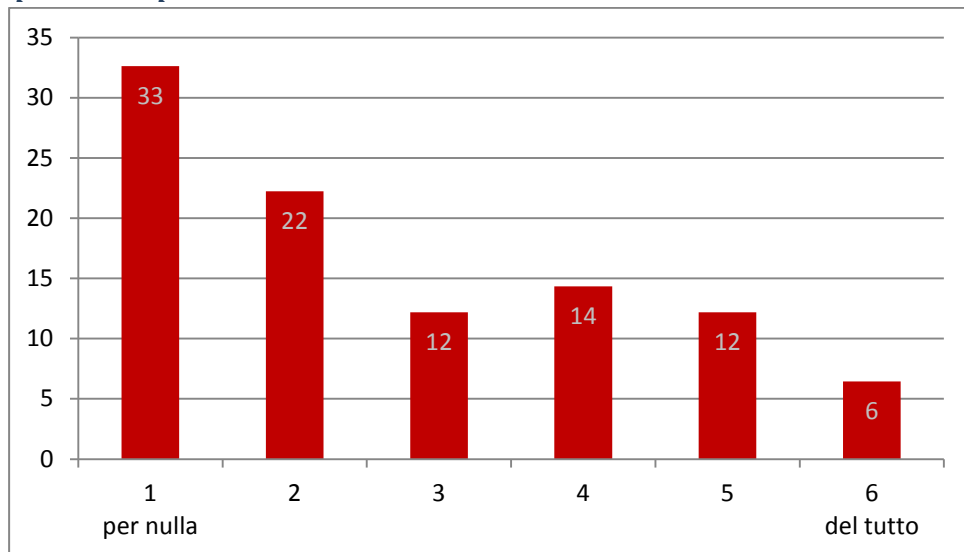
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



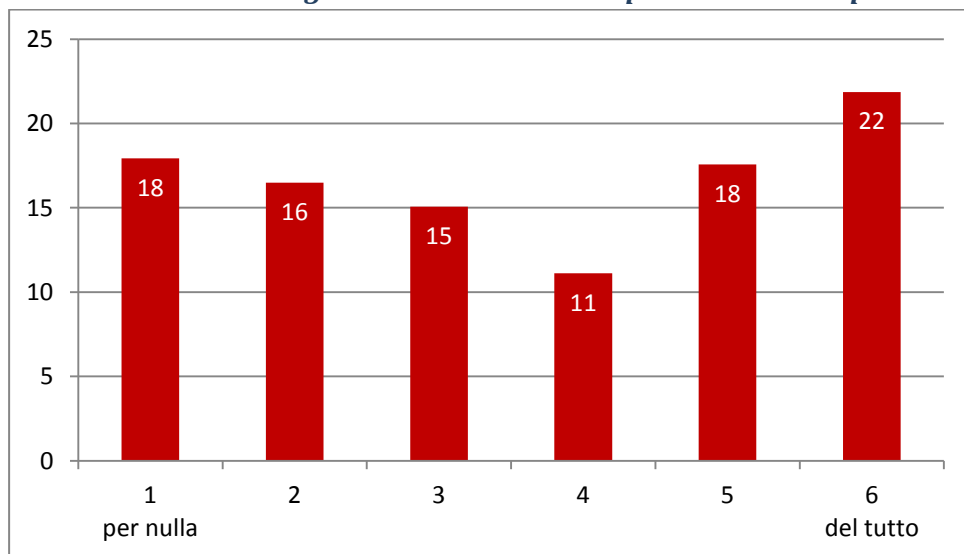
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale



D - Carriera e sviluppo professionale

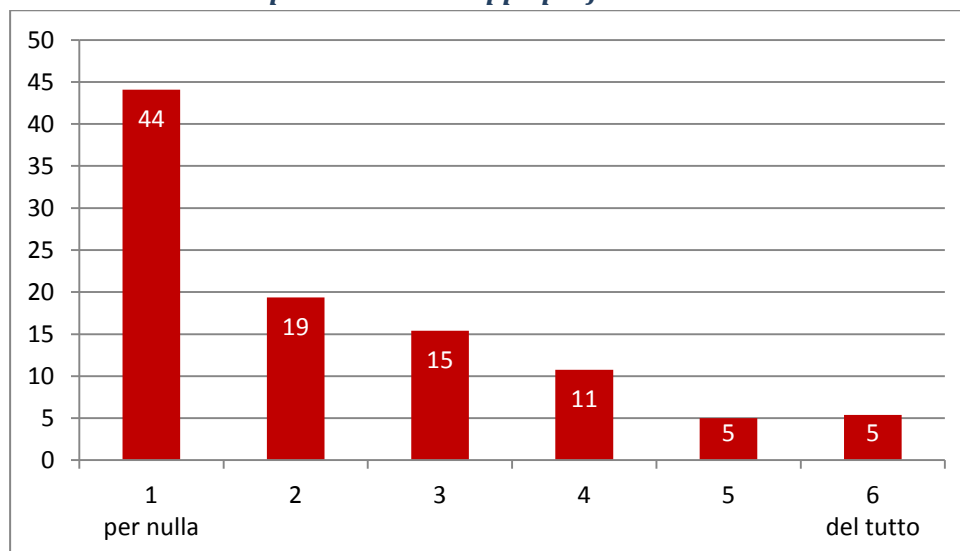
Circa la *carriera professionale*, i dati emersi non sono particolarmente positivi: il 53% (aggregazione punteggi 1 e 2) degli intervistati sostiene che il percorso di *sviluppo professionale* di ciascuno non sia ben delineato e chiaro.

Il 73 % (aggregazione punteggi 1 e 2) ritiene che le possibilità reali di fare carriera entro l'Agenzia non siano legate al *merito*, lamentando la difficoltà di sviluppare *capacità* ed *attitudini* in relazione ai requisiti richiesti dai ruoli svolti (59 % aggregazione punteggi 1 e 2).

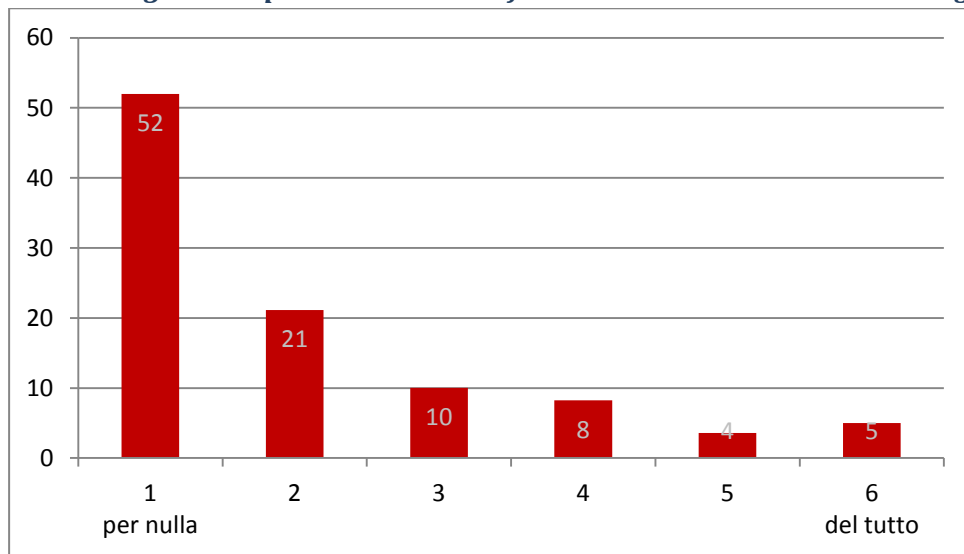
Tuttavia, la maggioranza degli intervistati (55%, aggregazione punteggi 4, 5 e 6) sostiene che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio *profilo professionale*, pur non ritenendosi totalmente soddisfatto del *percorso di crescita* intrapreso (58 %, aggregazione punteggi 1, 2 e 3).

Occorre, pertanto, promuovere un *processo di crescita professionale*, finalizzato al raggiungimento di un maggiore *grado di soddisfazione* e *sensazione di appartenenza* dei dipendenti, attivando nuove *politiche gestionali* compatibilmente con le disposizioni normative e contrattuali.

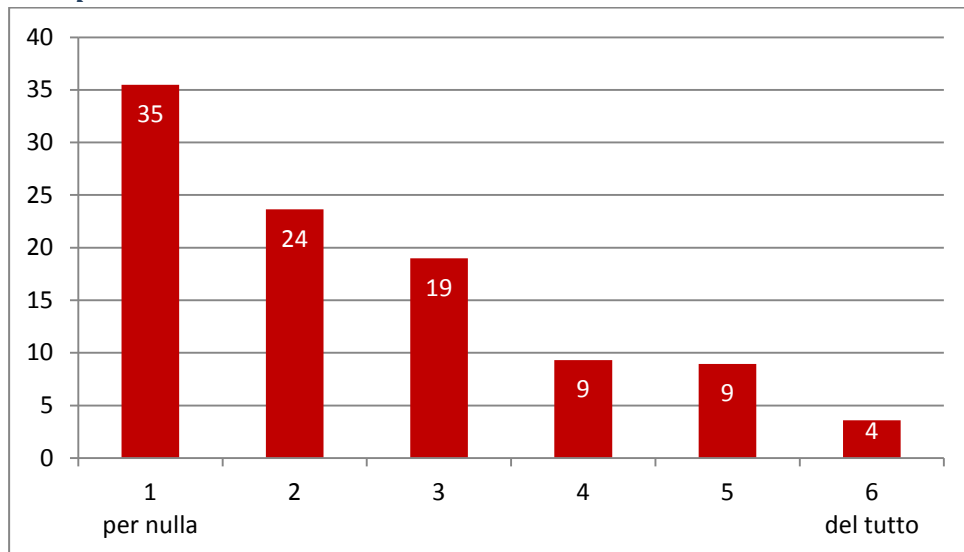
D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



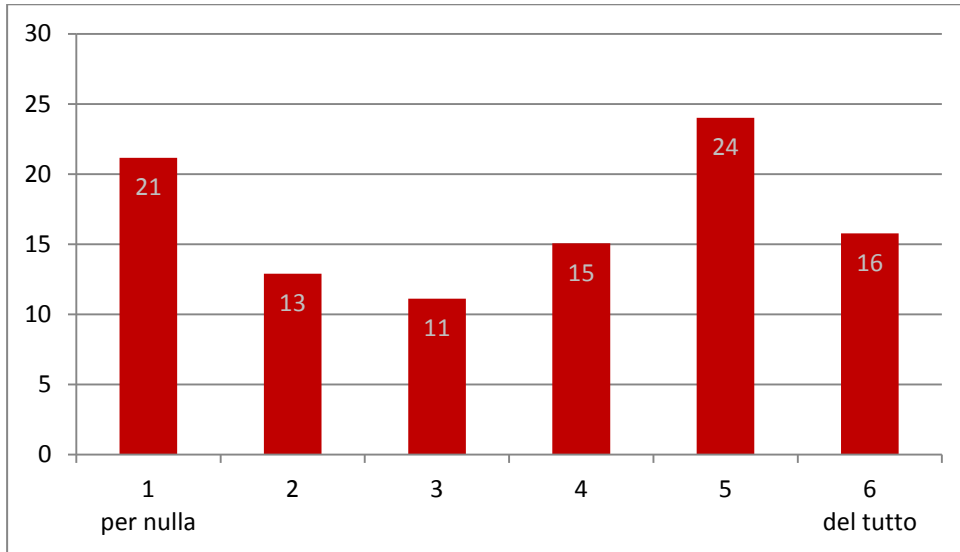
D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



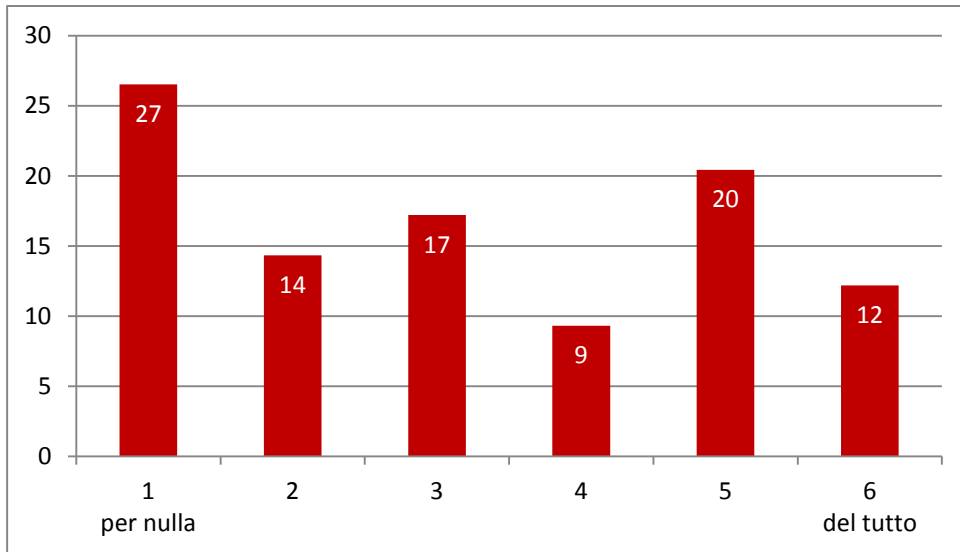
D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

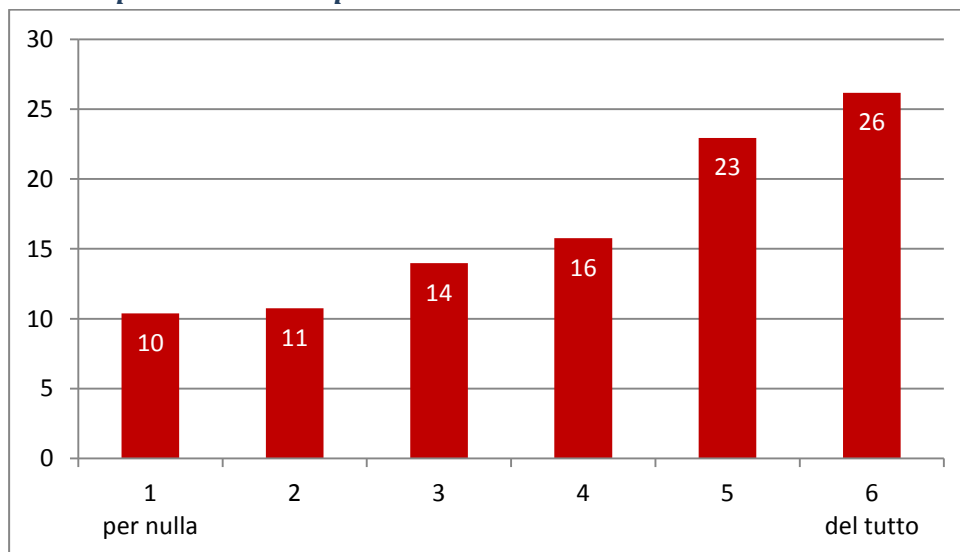


E - Il mio lavoro

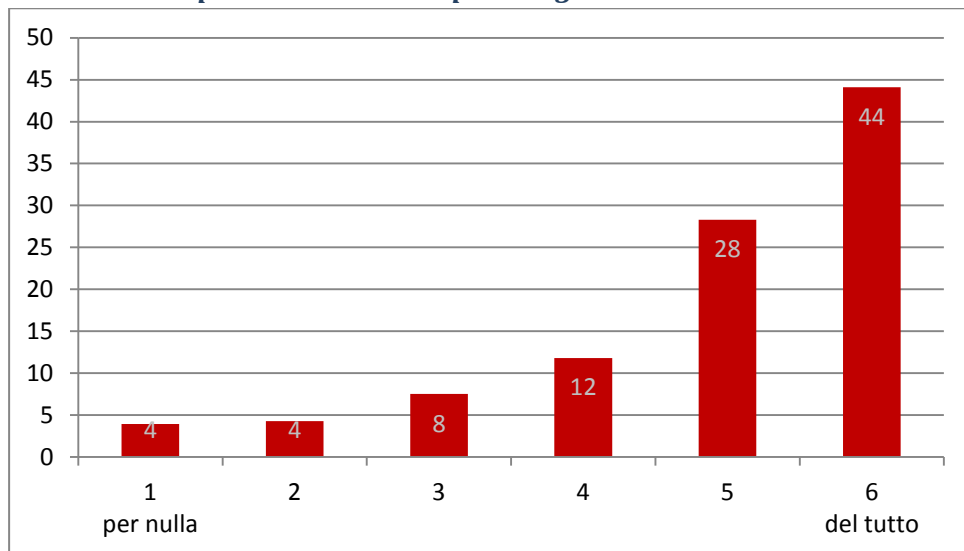
Gli intervistati ritengono di conoscere abbastanza bene *“ciò che ci si aspetti dal proprio lavoro”* (49%, punteggi 5 e 6 aggregati), di possedere le *“competenze necessarie”* per svolgere compiutamente il proprio compito (72%, punteggi 5 e 6 aggregati) e di disporre di un adeguato livello di *autonomia gestionale* (53%, punteggi 5 e 6 aggregati).

Nel complesso, gli intervistati manifestano positivamente un *“senso di realizzazione personale”* (55%, punteggi 4, 5 e 6 aggregati), pur nella difficoltà di disporre di *risorse* e di *strumenti* necessari per svolgere il proprio dovere (52%, punteggi 1, 2 e 3 aggregati).

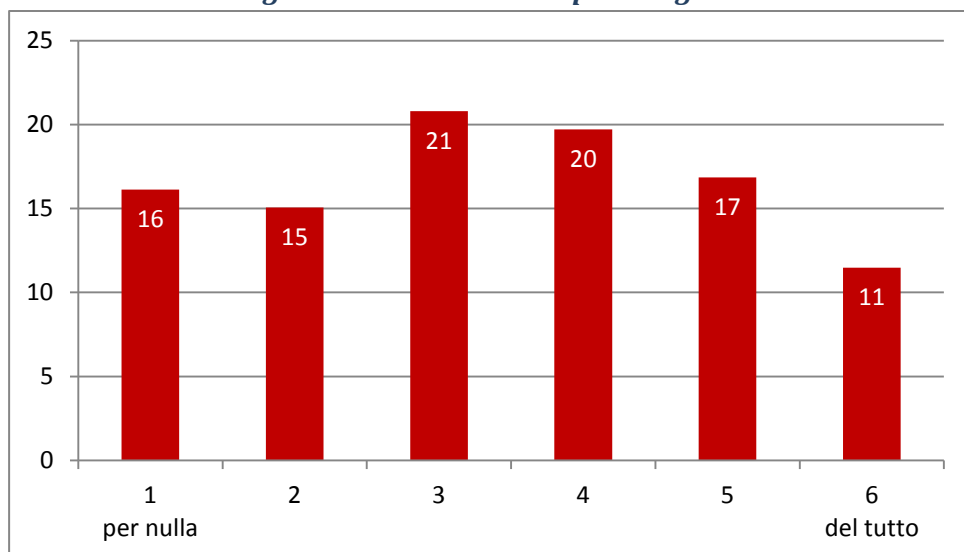
E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



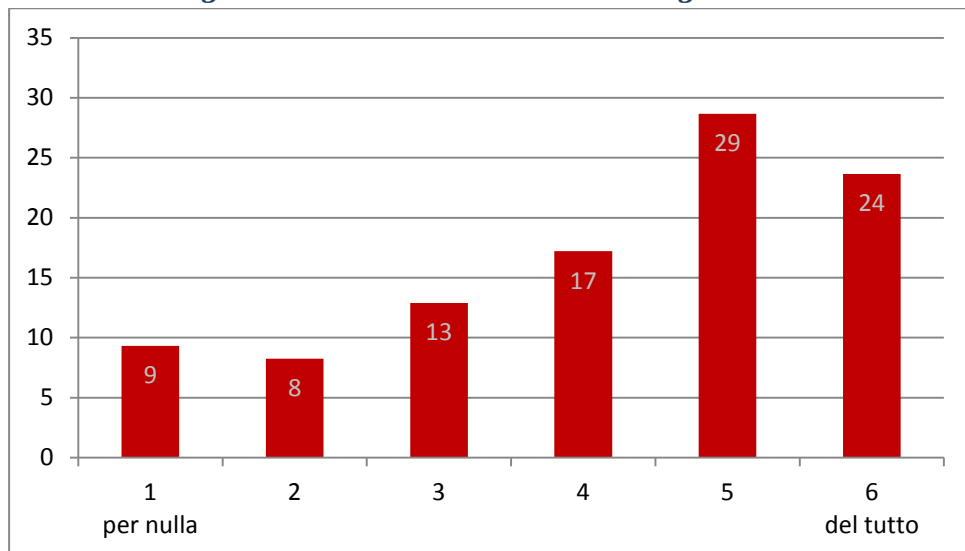
E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



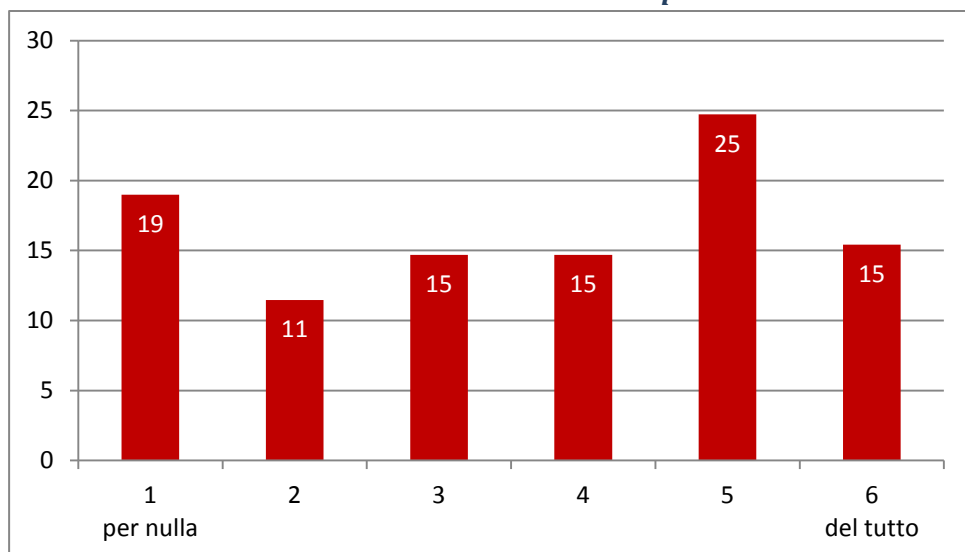
E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

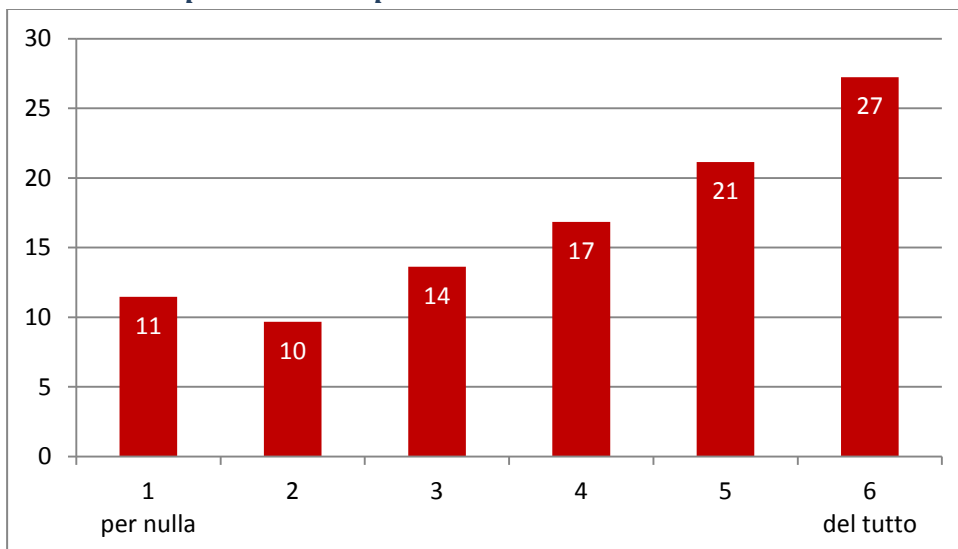


F - I miei colleghi

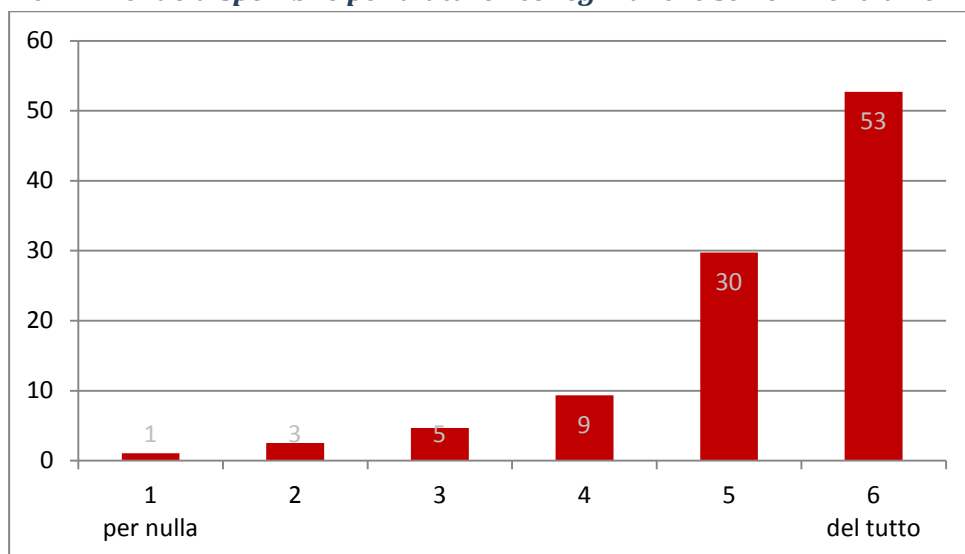
Relativamente alle *relazioni inter-personali*, la maggioranza degli intervistati si sente parte integrante di una *squadra* (65%, punteggi 4, 5 e 6 aggregati), rendendosi disponibili per *aiutare i colleghi* (83%, punteggi 5 e 6 aggregati), sentendosi stimato e trattato con *rispetto* (72%, punteggi 5 e 6 aggregati), stimolato a lavorare in gruppo dall'organizzazione (57%, punteggi 4, 5 e 6 aggregati), pur non condividendo sempre le informazioni (40%, punteggi 1, 2 e 3 aggregati).

Occorre, pertanto, rafforzare la *comunicazione inter-organizzativa* e rendere maggiormente efficaci i *flussi informativi*. Al riguardo, l'Amministrazione ha creato un *account email* per tutti i dipendenti, al fine di condividere celermente le informazioni con il proprio personale dipendente.

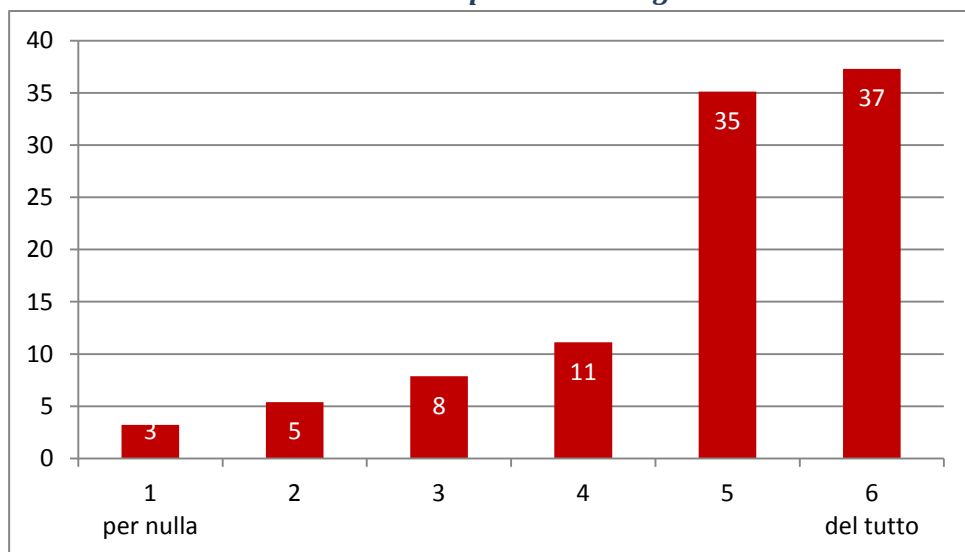
F.01 Mi sento parte di una squadra



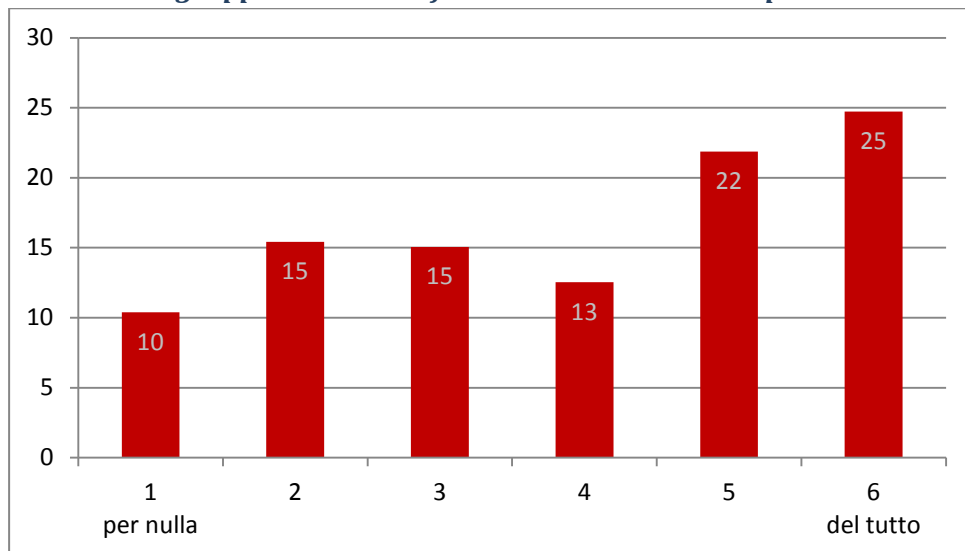
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti



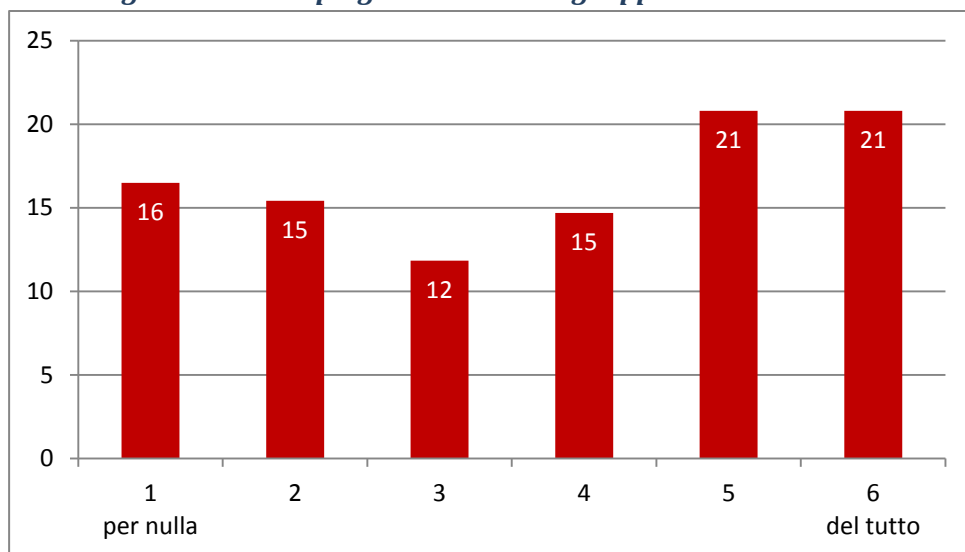
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare



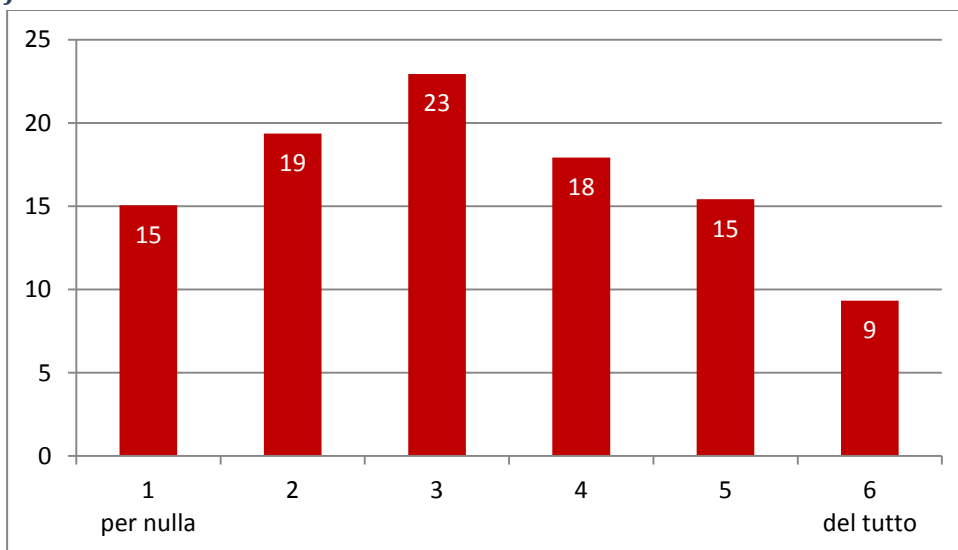
G - Il contesto del mio lavoro

Il 57% degli intervistati (punteggi 1, 2, 3 aggregati) ritiene che l'Amministrazione investa poco sulle *persone*, attraverso un'adeguata attività di formazione.

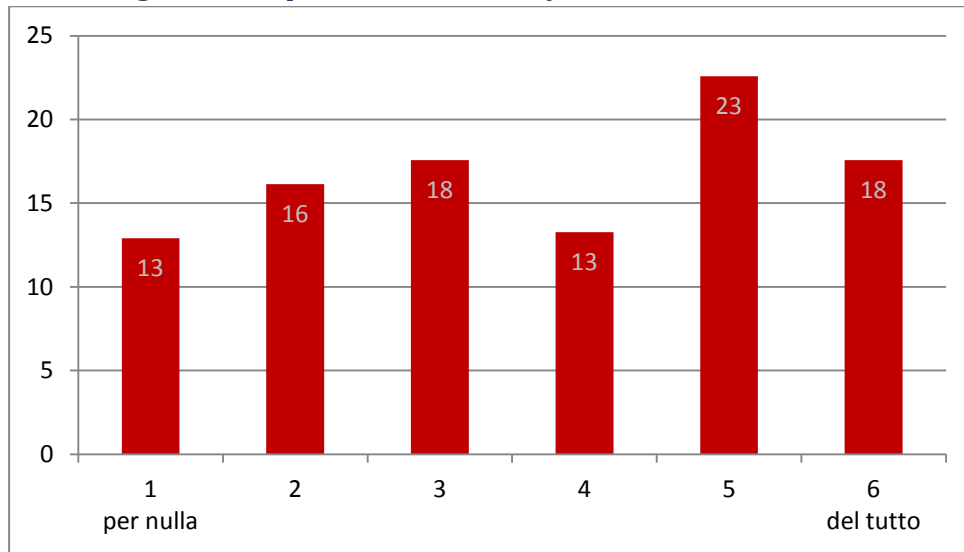
Le *regole comportamentali* e le *dinamiche di gruppo* sono percepite chiaramente (54% punteggi 4, 5 e 6 aggregati), pur non essendo ben definiti i compiti ed i *ruoli organizzativi* (56% punteggi 1, 2 e 3 aggregati), ritenendo inadeguata la *circolazione delle informazioni* (59% punteggi 1, 2 e 3 aggregati).

Il 51% (punteggi 1, 2 e 3 aggregati) ritiene che l'Amministrazione promuova azioni a favore della *conciliazione* dei tempi lavoro e dei tempi di vita.

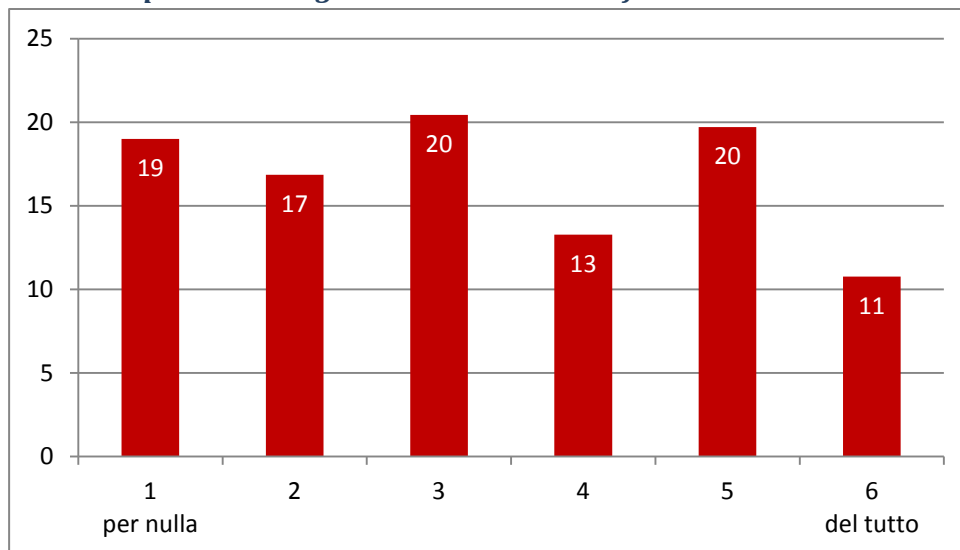
G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



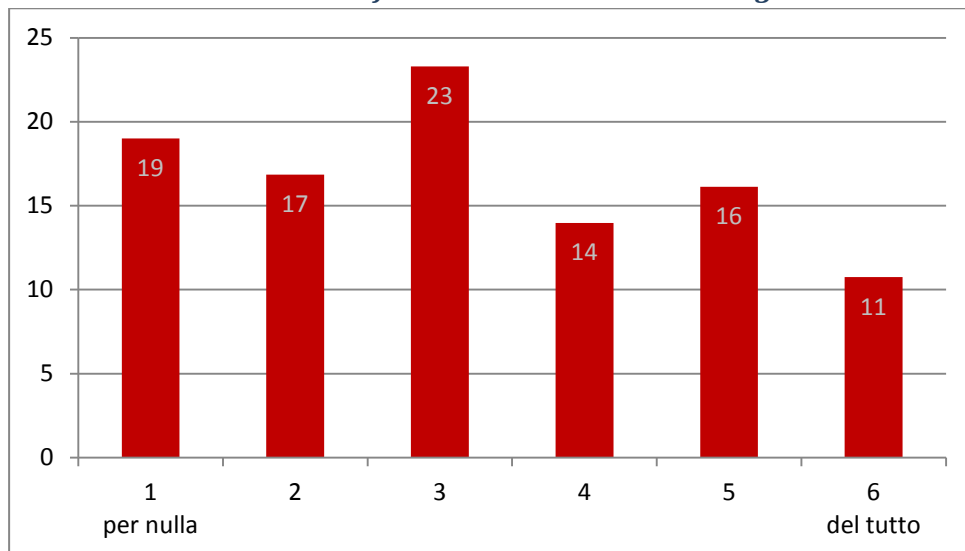
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



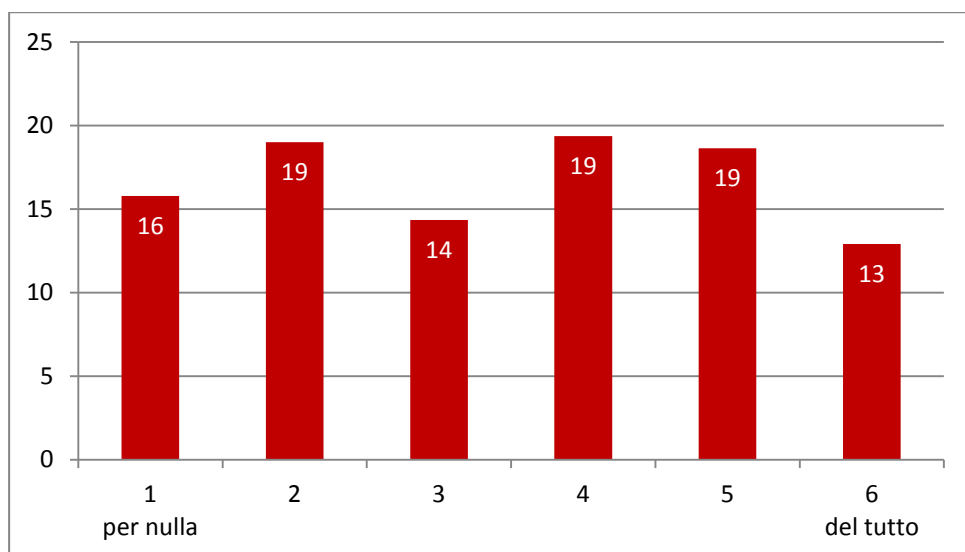
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata



G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



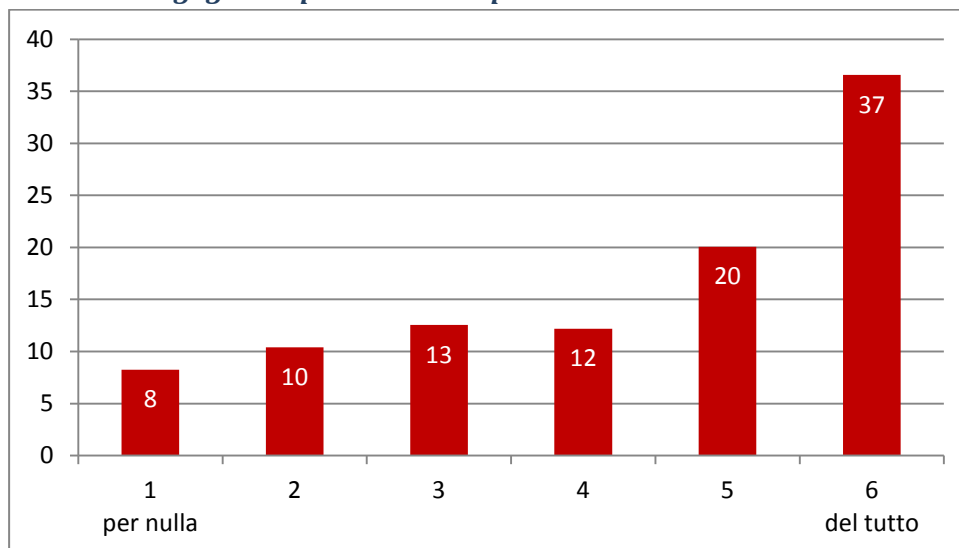
H - Il senso di appartenenza

L'indagine consente di evidenziare un elevato *senso di appartenenza* e *fidelizzazione* dei propri dipendenti, poiché la maggioranza degli intervistati si sentono *orgogliosi* di lavorare presso l'Amministrazione (69% punteggi 4, 5 e 6), entusiasti quando l'Ente raggiunga un buon risultato (86% punteggi 4, 5 e 6), dispiacendosi se qualcuno parli male dell'organizzazione (84% punteggi 4, 5 e 6).

Tuttavia, si rimarca che circa il 47% degli intervistati (punteggi 1, 2 e 3 aggregati) ritiene che "i *valori* e i *comportamenti* praticati entro l'Amministrazione non siano coerenti con i propri *valori personali*".

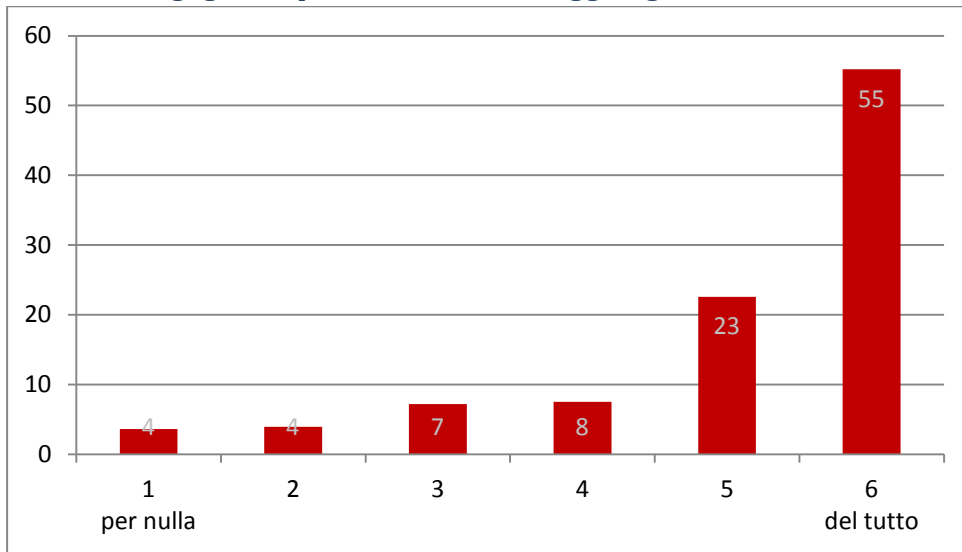
Solo il 22 % del campione dichiara di essere sicuro (punteggio 6) di "*voler cambiare lavoro*", qualora potesse.

H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

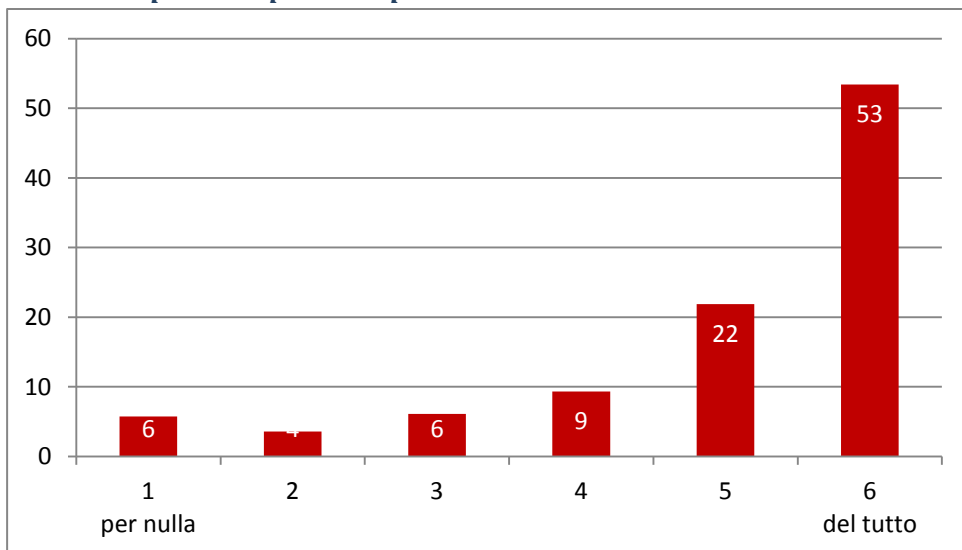




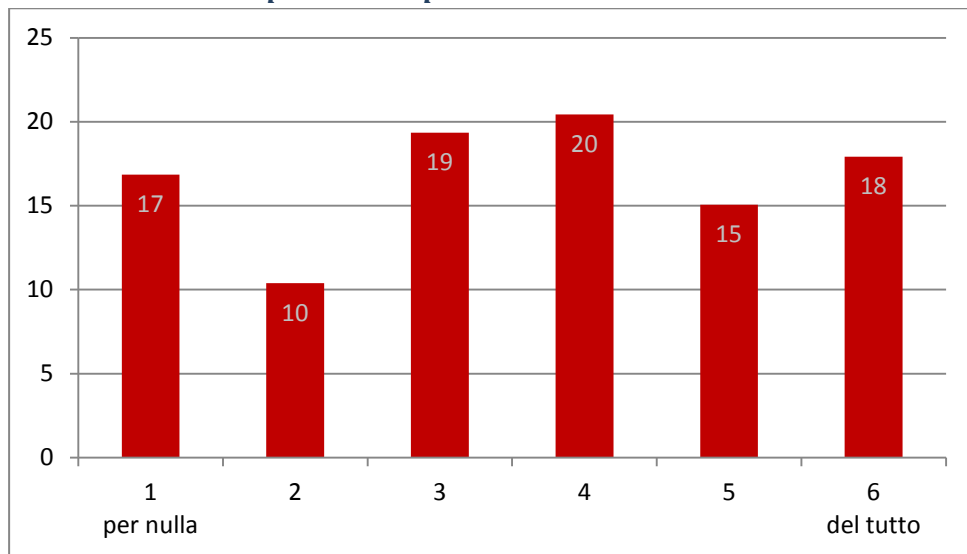
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato



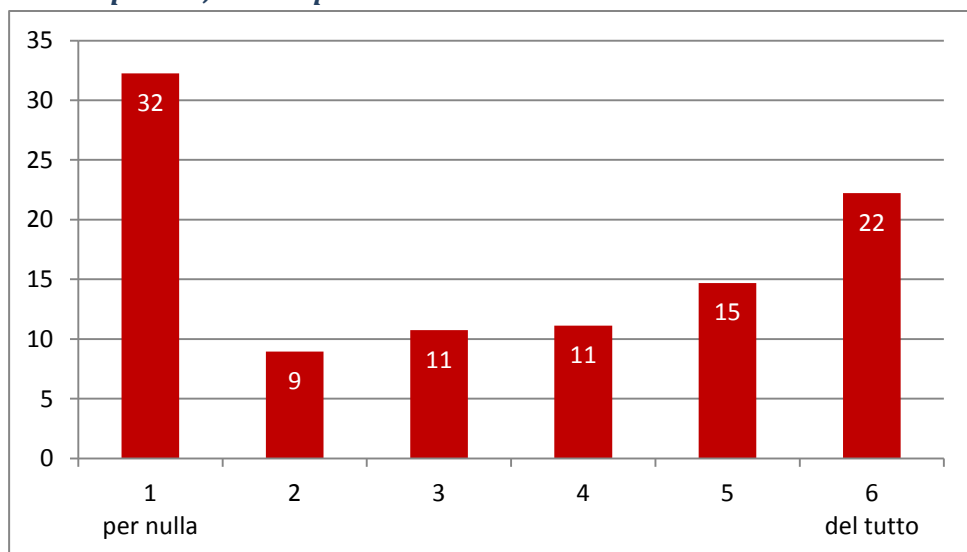
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente



H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente



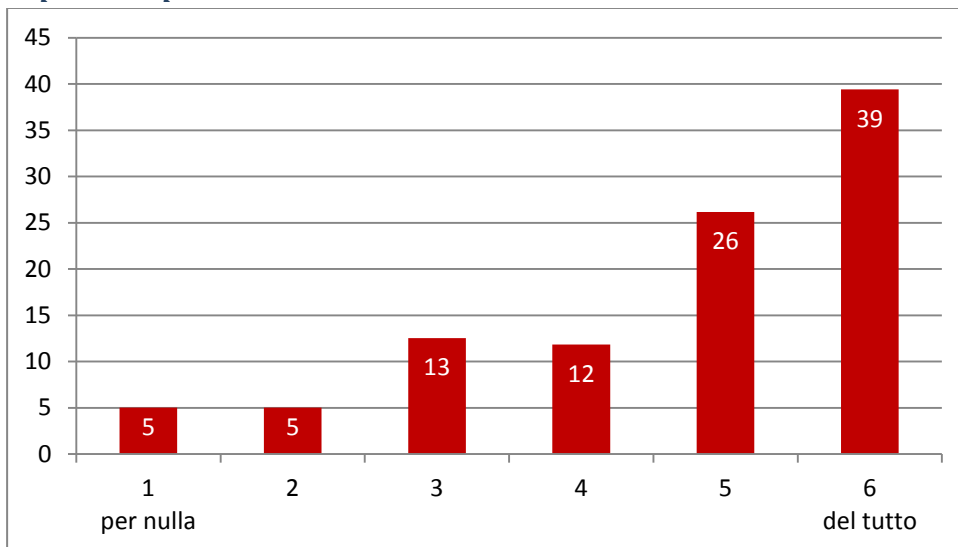
I - L'immagine della mia amministrazione

Dall'indagine scaturisce l'immagine e la percezione esterna dell'Amministrazione, da parte dei principali portatori di interesse (*stakeholders*).

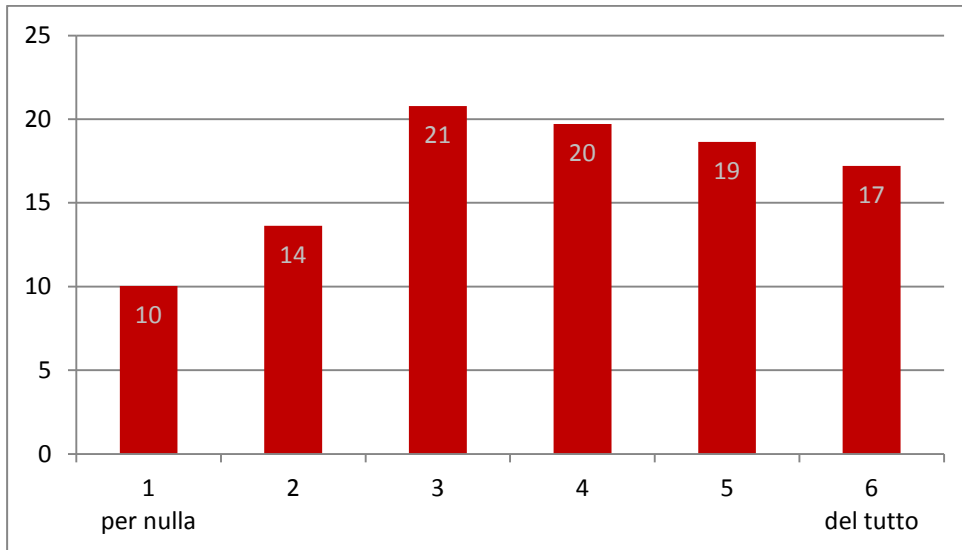
La maggior parte degli intervistati ritiene che la propria *famiglia* ed i *conoscenti* (77%, aggregazione punteggi 4, 5 e 6) ed, in generale, tutti gli *utenti* (56%, aggregazione punteggi 4, 5 e 6), pensino che l'Agenzia "sia importante per l'intera *collettività*".

Tuttavia, il 54% degli intervistati (aggregazione punteggi 1, 2 e 3) ritiene che la maggioranza dei *cittadini*, in generale, "non consideri importante ed utile il lavoro svolto dall'Amministrazione per la collettività intera", non percependo il ruolo di *pubblica utilità* garantito dall'Agenzia nell'ambito degli *ecosystem services*.

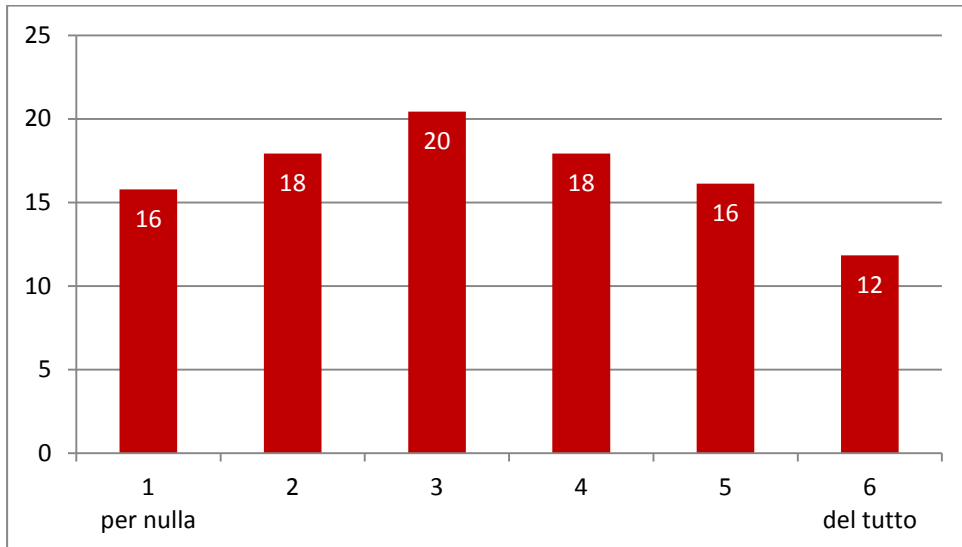
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



1.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività



1.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività





GRADO DI CONDIVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “*grado di condivisione del sistema di valutazione*”, inteso come misura della “*condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento*”. (ANAC).

Questa tipologia di indagine è strutturata in 3 diversi *ambiti*, per un totale di 13 *domande*.

AMBITI DI RIFERIMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

M - Le mie performance

N - Il funzionamento del sistema

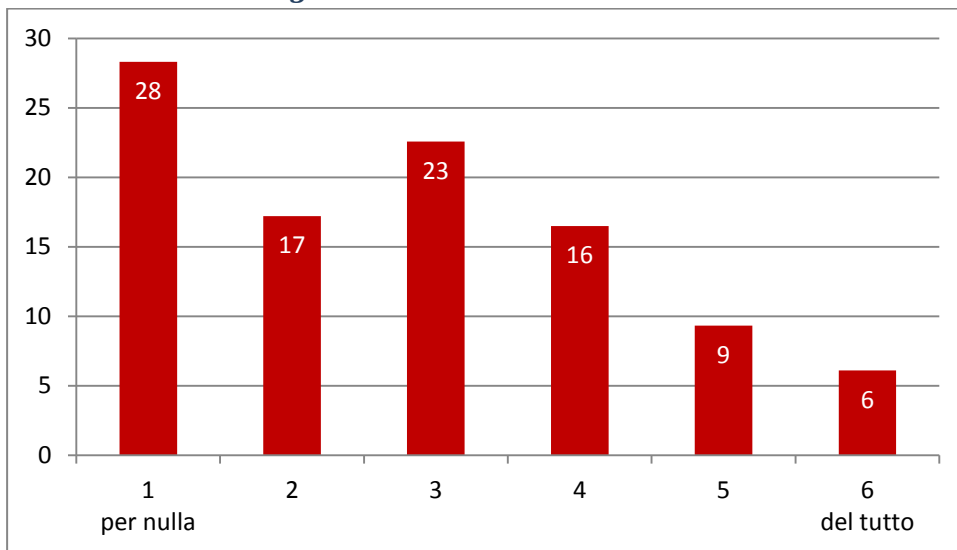
L - La mia organizzazione

Analizzando il rapporto e le relazioni tra Amministrazione e Dipendente, emerge dall'indagine che la maggioranza degli intervistati non conosca le *strategie* (68%, punteggi aggregati 4, 5 e 6) e non condivida gli *obiettivi strategici* (67%, punteggi aggregati 4, 5 e 6) adottate dall'Amministrazione.

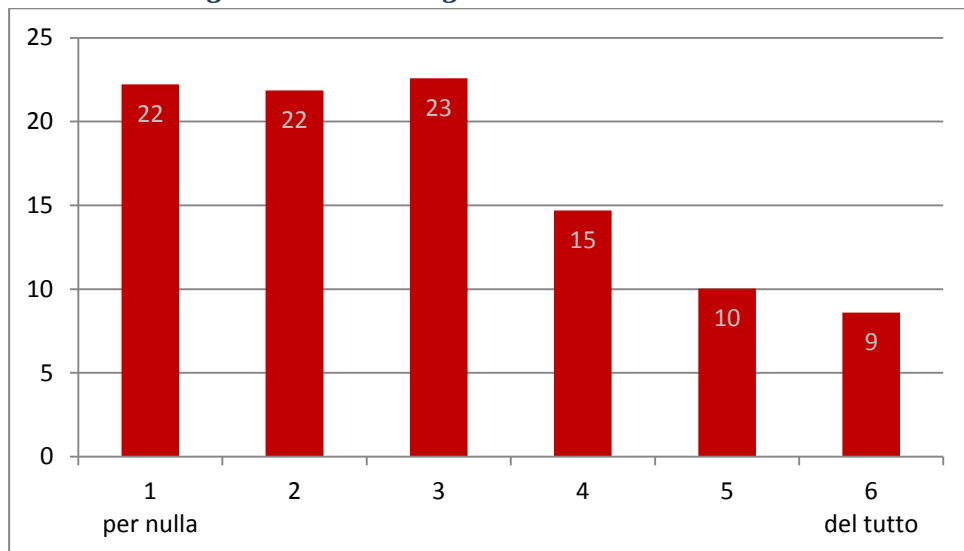
Per la maggioranza degli intervistati, non sono chiari i *risultati ottenuti* dall'Amministrazione (66%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), pur ritenendo chiaro il *contributo* del proprio lavoro al raggiungimento degli stessi obiettivi (54%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

Occorre pertanto, palesare maggiormente il processo di definizione degli *obiettivi strategici ed operativi*, di pianificazione, programmazione e progettazione delle *azioni* e di monitoraggio e controllo dei *risultati attesi*, migliorando il sistema di comunicazione e condivisione delle informazioni.

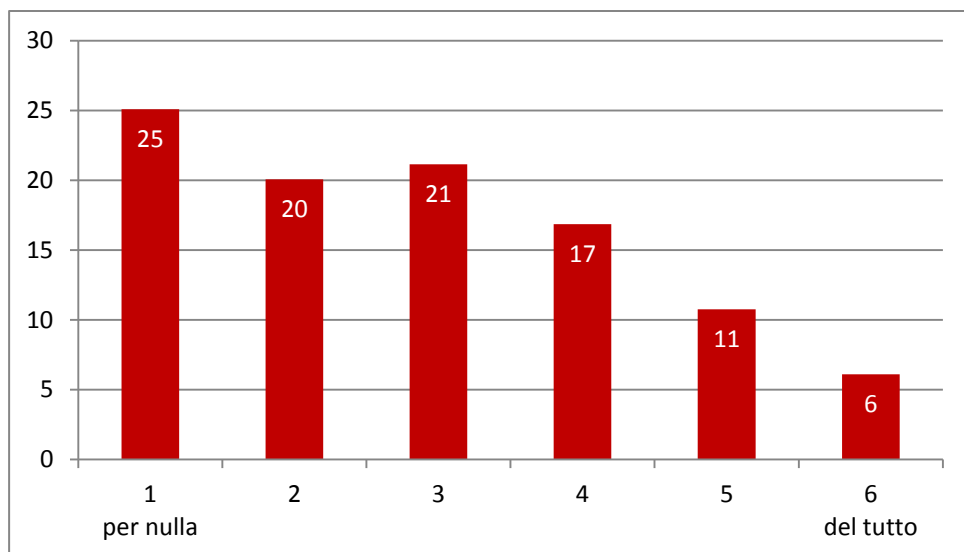
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione



L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

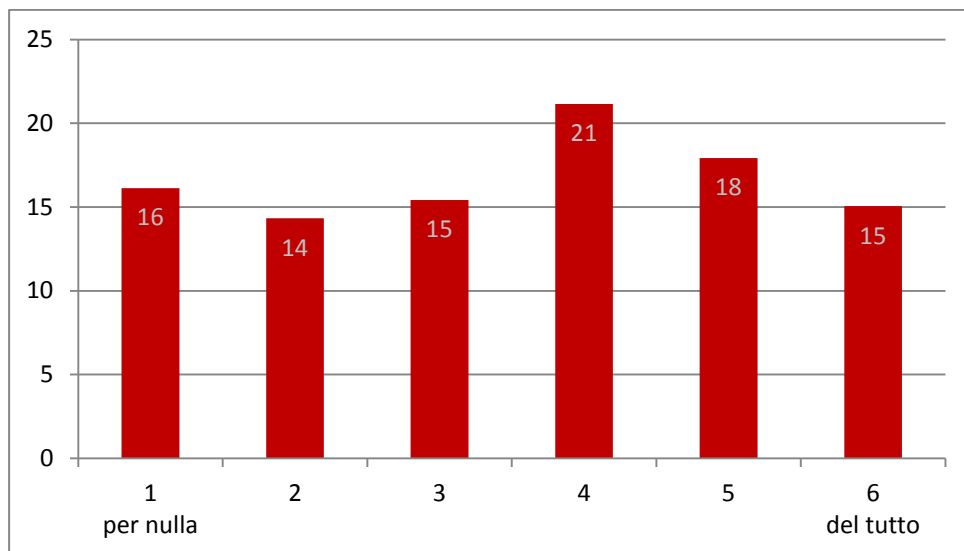


L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione





L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione



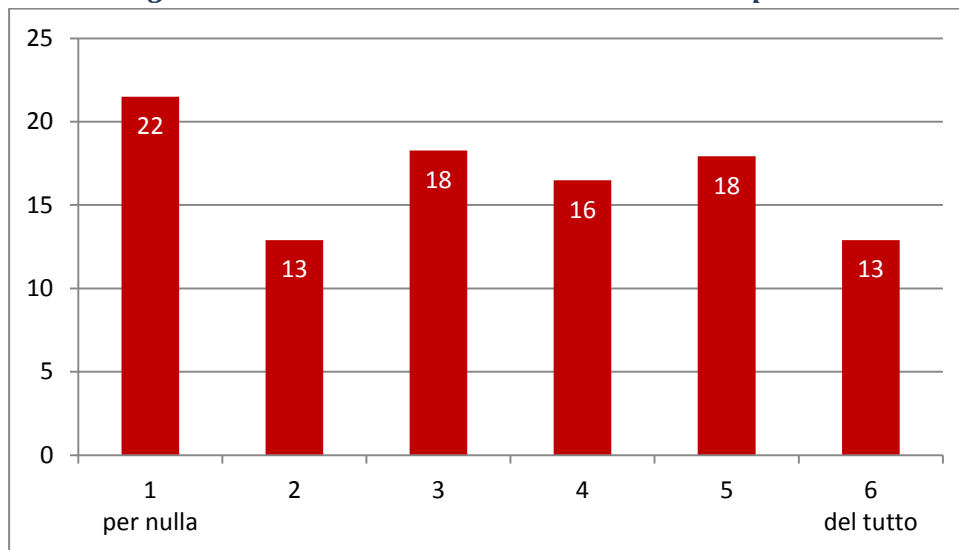
M - Le mie performance

Relativamente al sistema di valutazione delle *performance organizzative ed individuali*, la maggioranza degli intervistati ritiene di “essere valutato sulla base di elementi non importanti del proprio lavoro” (53%, punteggi aggregati 1, 2 e 3), considerando poco chiari “gli obiettivi ed i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al proprio contributo” (51%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

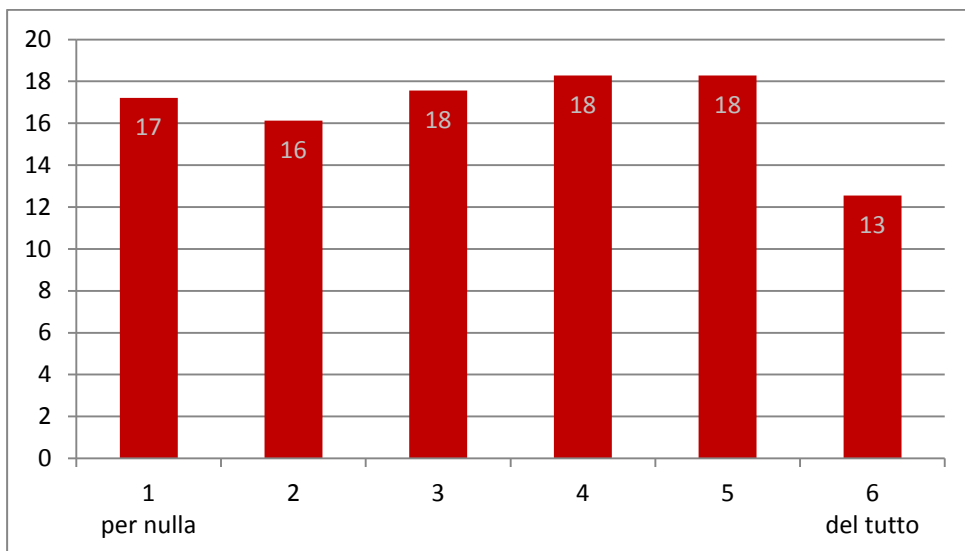
Inoltre, la maggioranza sostiene di non essere correttamente informato sulla “valutazione del proprio lavoro” (51%, punteggi aggregati 1, 2 e 3) e “su come migliorare i propri risultati” (60%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

Occorre migliorare il sistema di comunicazione e condivisione delle informazioni, esplicitando e condividendo maggiormente gli *indicatori* della valutazione della performance.

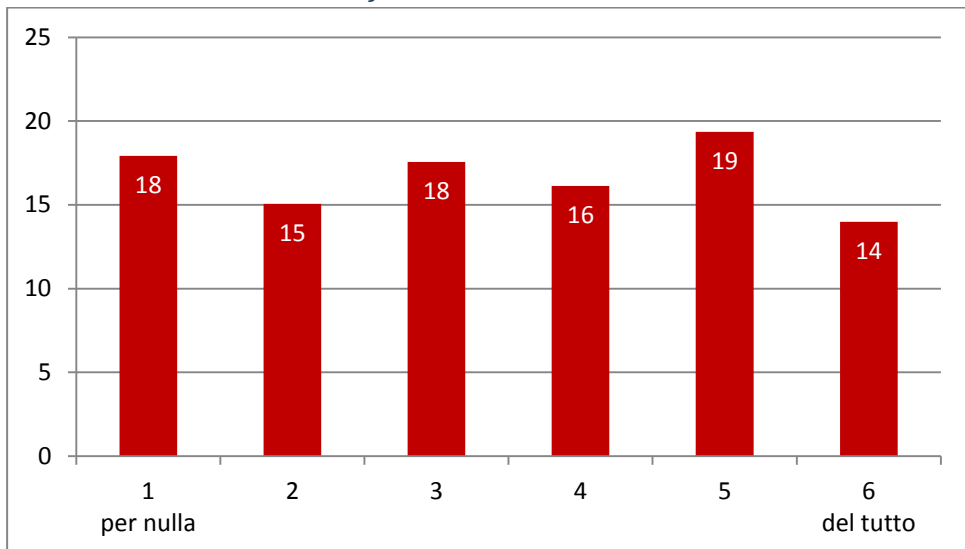
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

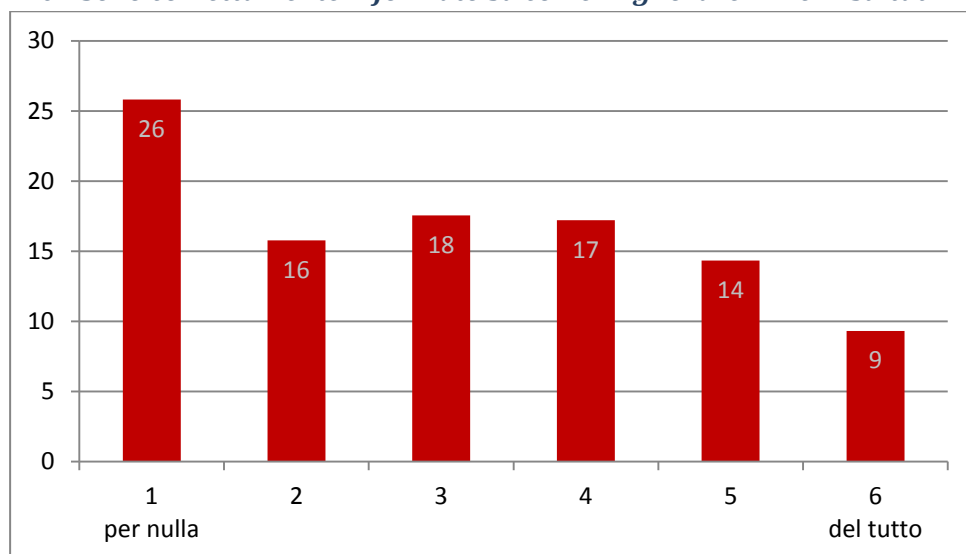


M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro





M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



N - Il funzionamento del sistema

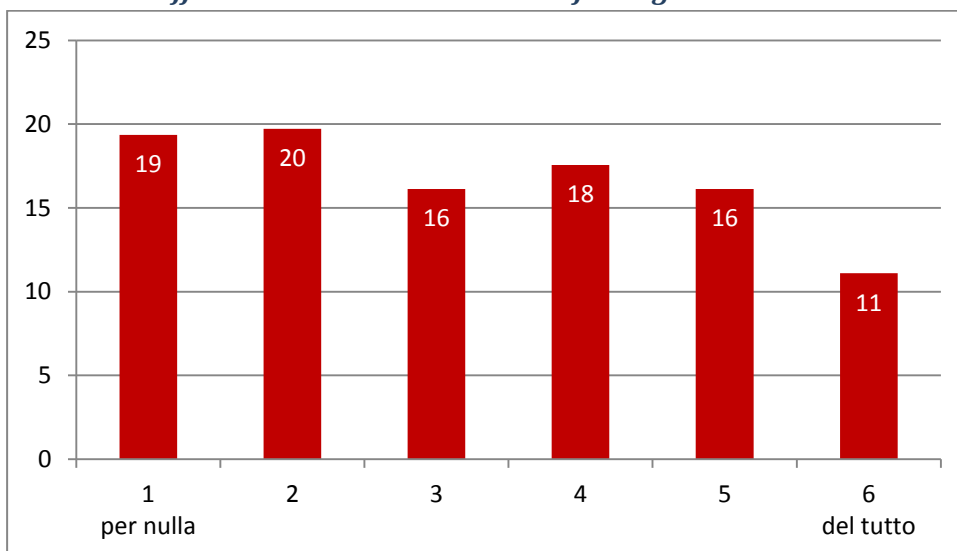
La maggioranza degli intervistati sostiene di non essere “sufficientemente *coinvolto* nel definire gli obiettivi e i risultati attesi” (55%, punteggi aggregati 1, 2 e 3), non sentendosi “adeguatamente *tutelato* se non d'accordo con il valutatore della propria performance” (57%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

Essi ritengono, inoltre, che “i risultati della valutazione individuale non aiutano veramente a migliorare la performance” (64%, punteggi aggregati 1, 2 e 3), poiché “l'Amministrazione non premia effettivamente le persone capaci e che si impegnano” (80%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

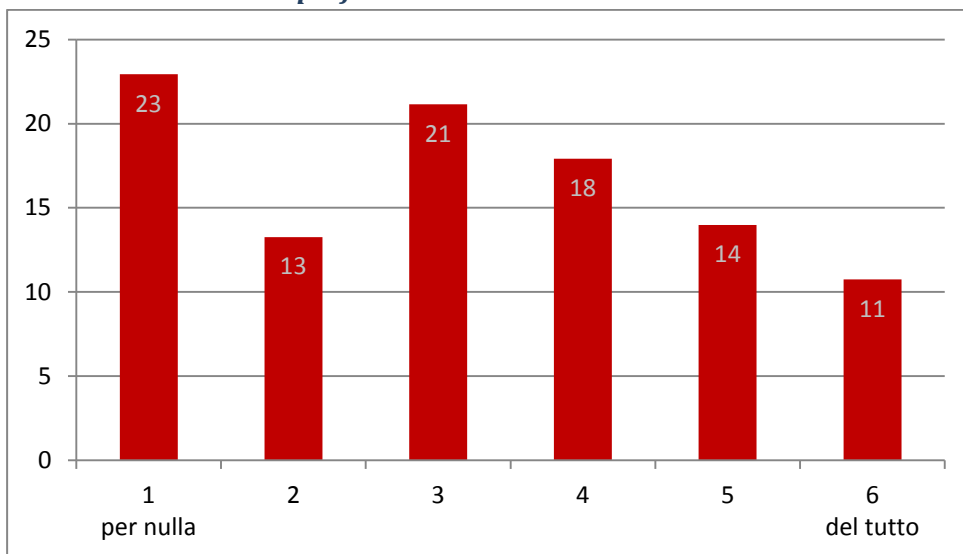
Gli intervistati lamentano che “il sistema di misurazione e valutazione della performance non è stato adeguatamente illustrato al personale” (69%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

Anche in questo caso, occorre implementare il sistema di comunicazione e condivisione delle informazioni, affinché il piano di valutazione, monitoraggio e controllo della performance sia maggiormente condiviso dai dipendenti, divenendo uno *strumento socialmente equo* di *premiabilità incentivante*.

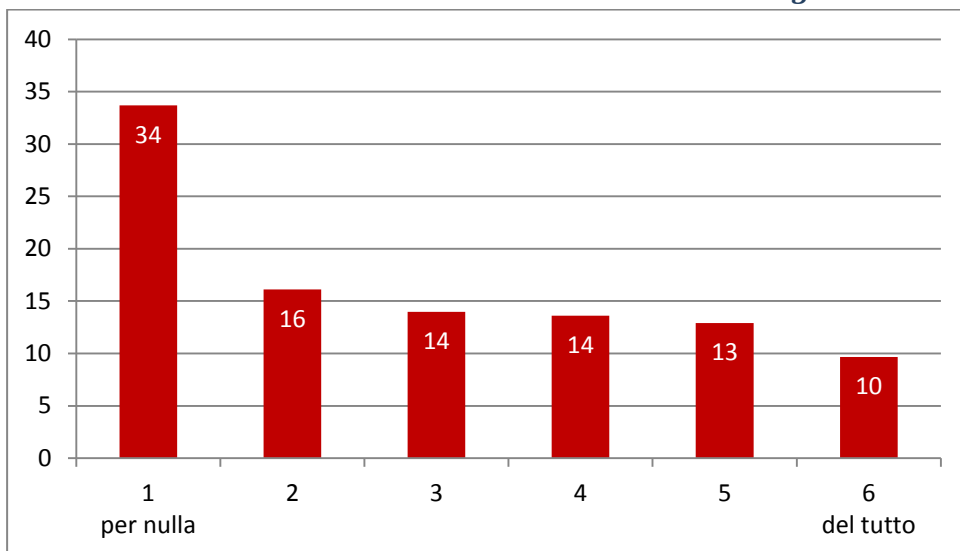
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



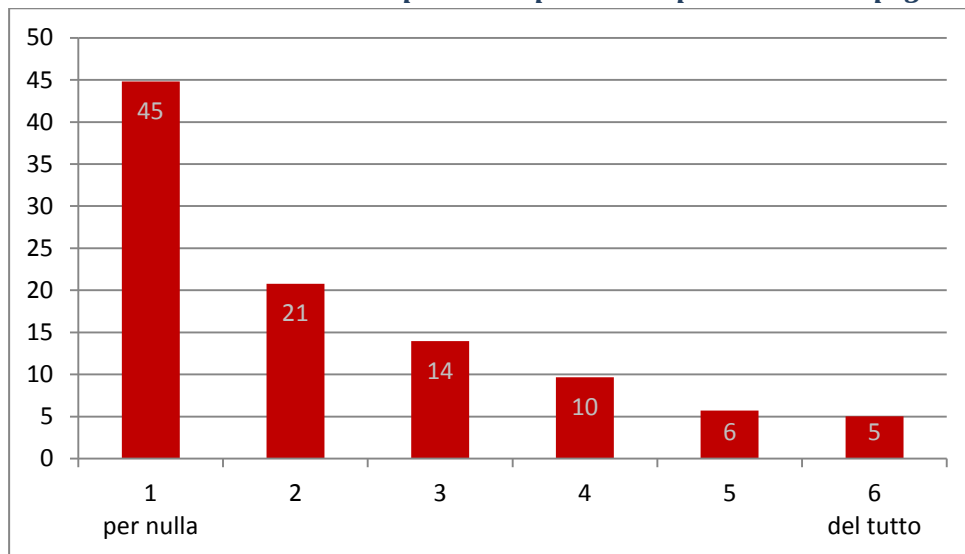
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



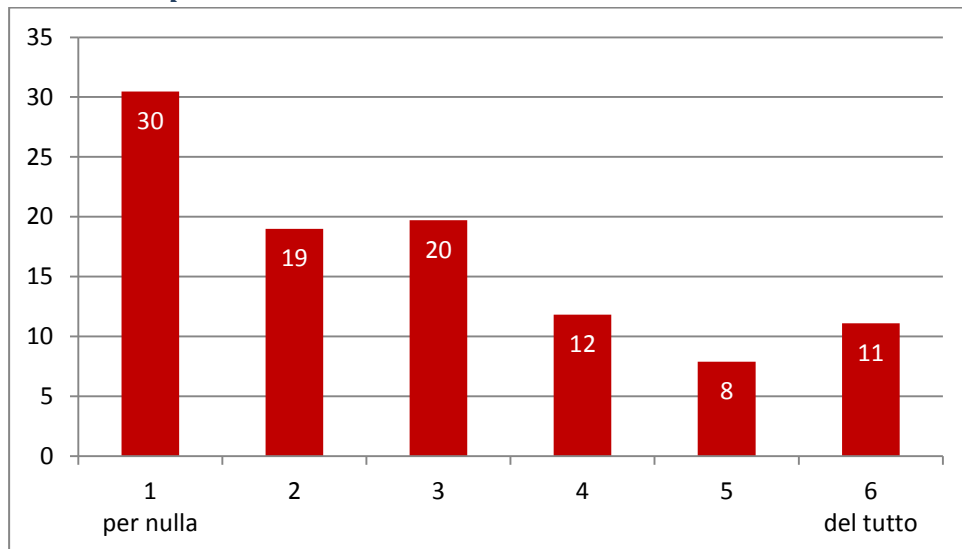
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance



N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale





VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la valutazione del *“superiore gerarchico”*, intendendo con tale termine quella *“figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale”*.

Il questionario è strutturato in 2 ambiti, per complessive 9 domande, e rileva la percezione dei dipendenti sulla *“capacità del proprio “capo” di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance”*, con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti (ANAC).

AMBITI DELLA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

P - Il mio capo e l'equità

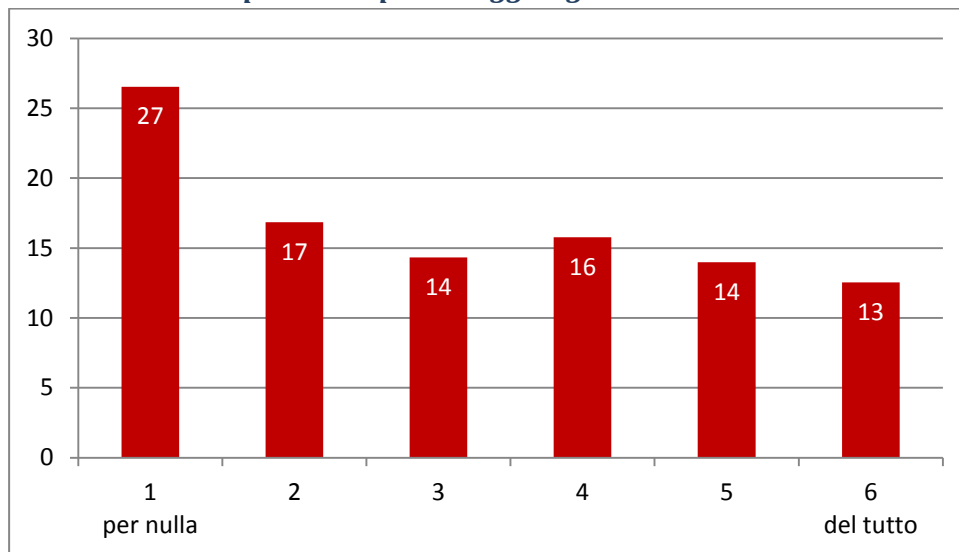
O - Il mio capo e la mia crescita

L'indagine esplora la relazione che si instaura tra ogni dipendente ed il proprio diretto superiore gerarchico.

Gli intervistati sostengono, in generale, che il proprio "capo" non aiuti a "capire come si possano raggiungere gli obiettivi individuali" (58%, punteggi aggregati 1, 2 e 3), non "riuscendo a motivare i dipendenti a dare il massimo nel proprio lavoro" (54%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

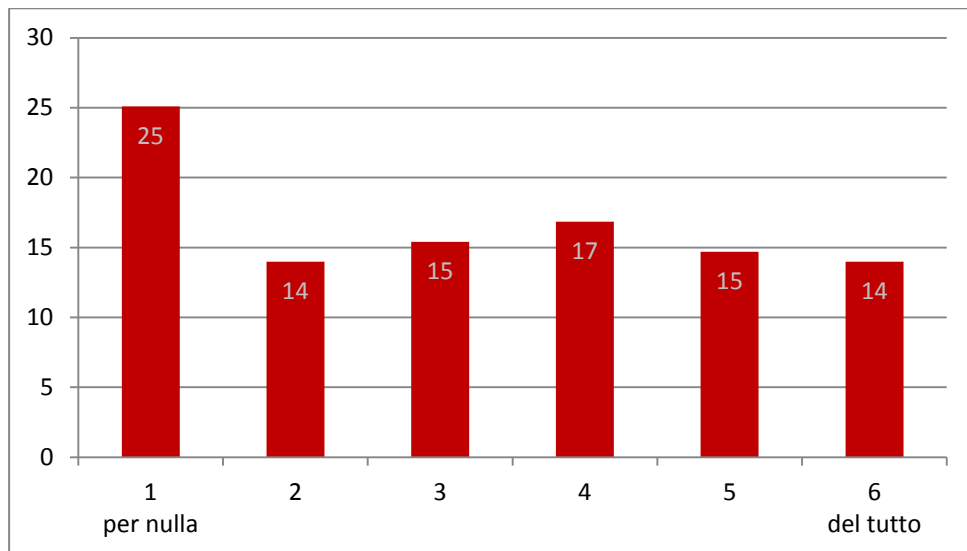
Tuttavia, la maggioranza degli intervistati ritiene che il proprio superiore gerarchico sia "sensibile ai bisogni personali" (60%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), riconoscendo quando il "lavoro venga eseguito bene" (59%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), rendendosi "disponibile all'ascolto e a prendere in considerazione le proposte" (56%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

0.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

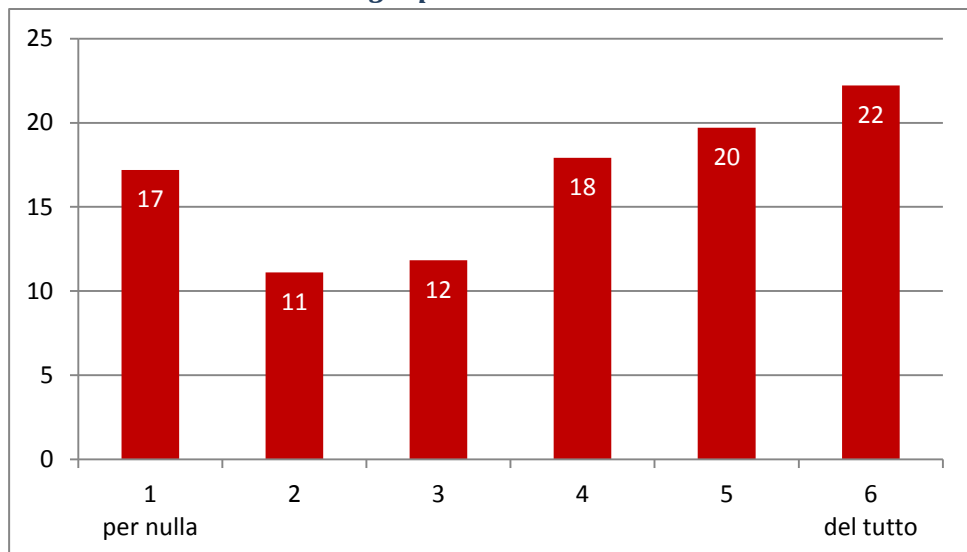




0.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

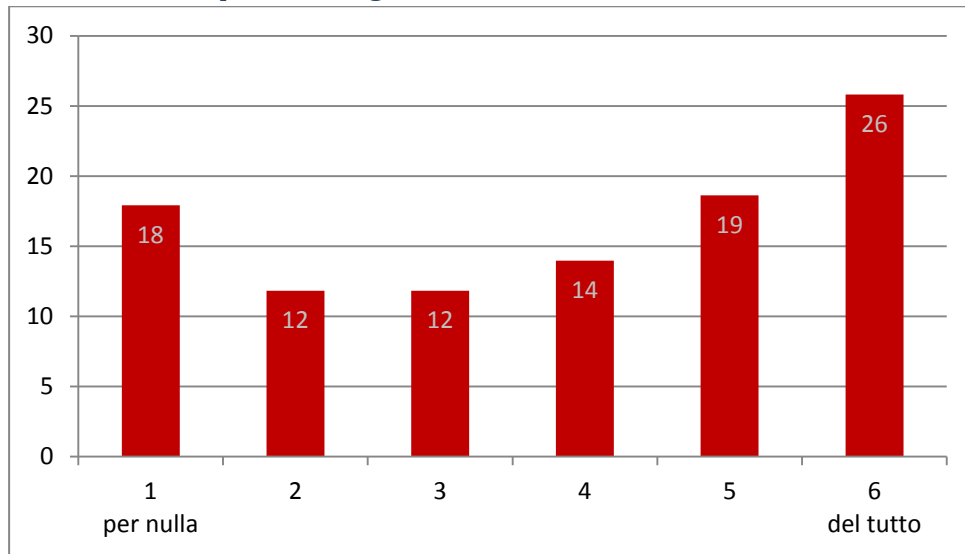


0.03 È sensibile ai miei bisogni personali

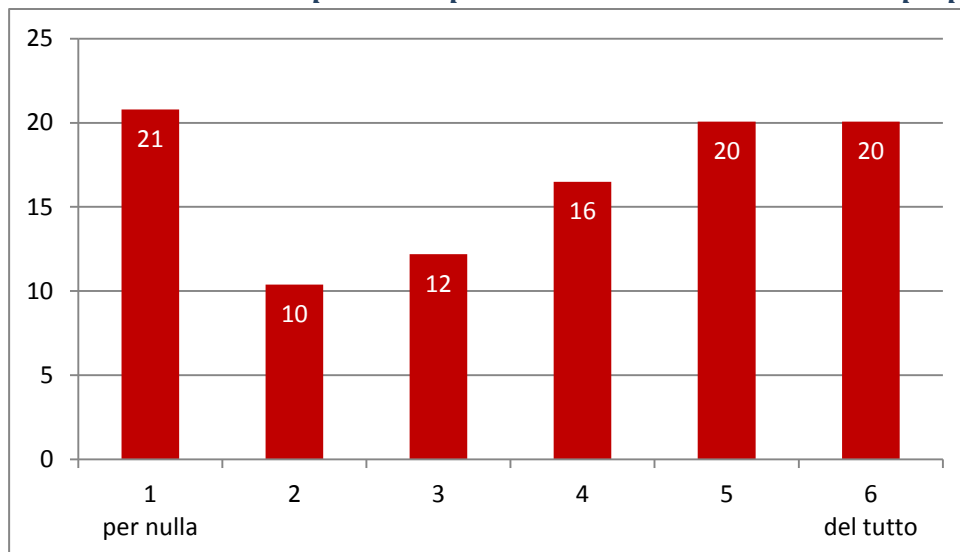




0.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



0.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



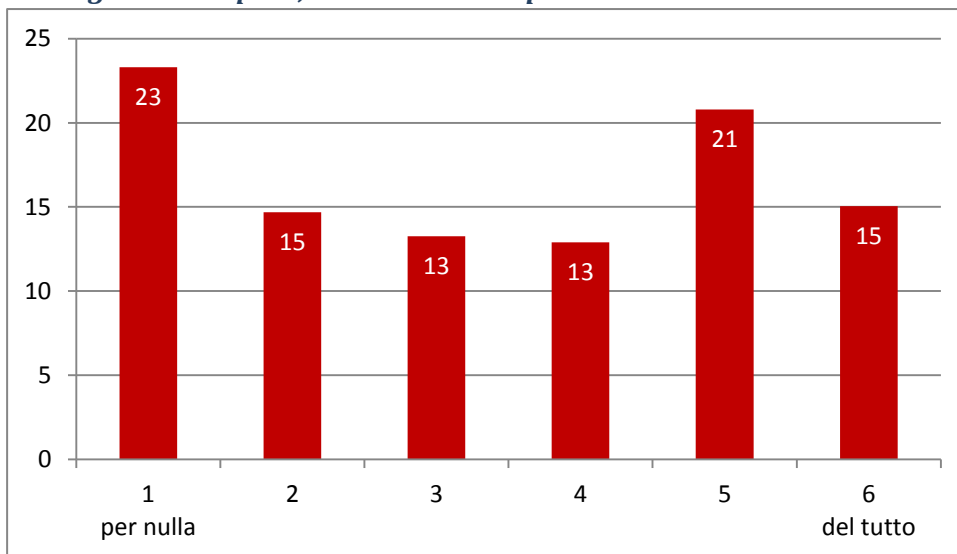
P - Il mio capo e l'equità

Gli intervistati, in generale, pensano che il proprio diretto superiore gerarchico non “agisca costantemente con *equità*”, secondo la propria percezione (51%, punteggi aggregati 1, 2 e 3) e dei propri colleghi di lavoro (52%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

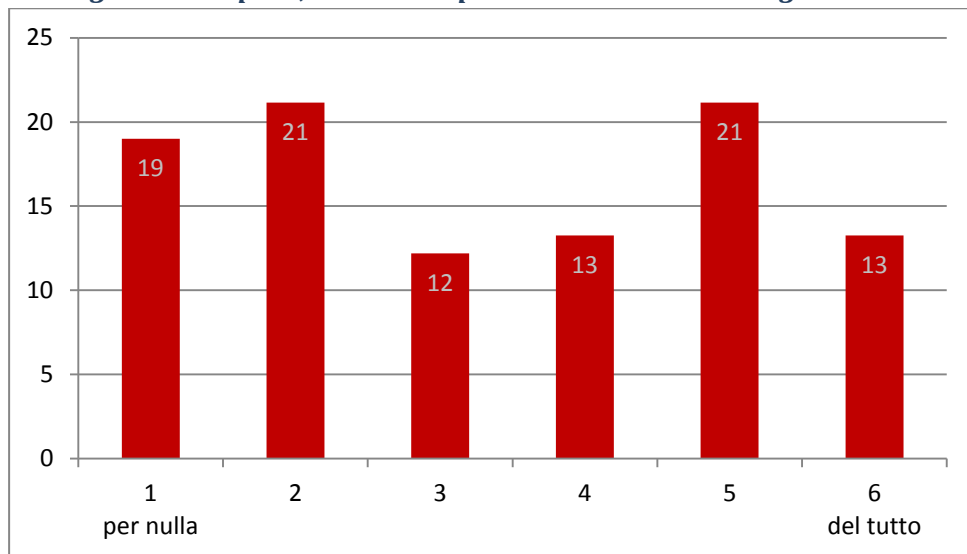
Gli intervistati sostengono che il proprio capo non sempre “gestisca efficacemente i *problemi*, le *criticità* ed i *conflitti*” (53%, punteggi aggregati 1, 2 e 3).

Tuttavia, il 58% degli intervistati (punteggi aggregati 4, 5 e 6) “*stima il proprio capo*”, “*considerandolo una persona competente e di valore*”.

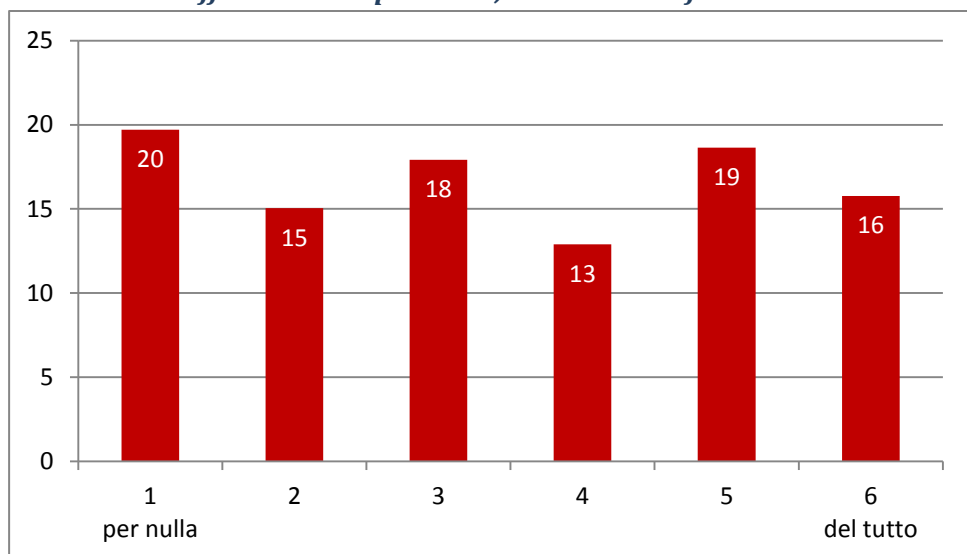
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione



P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

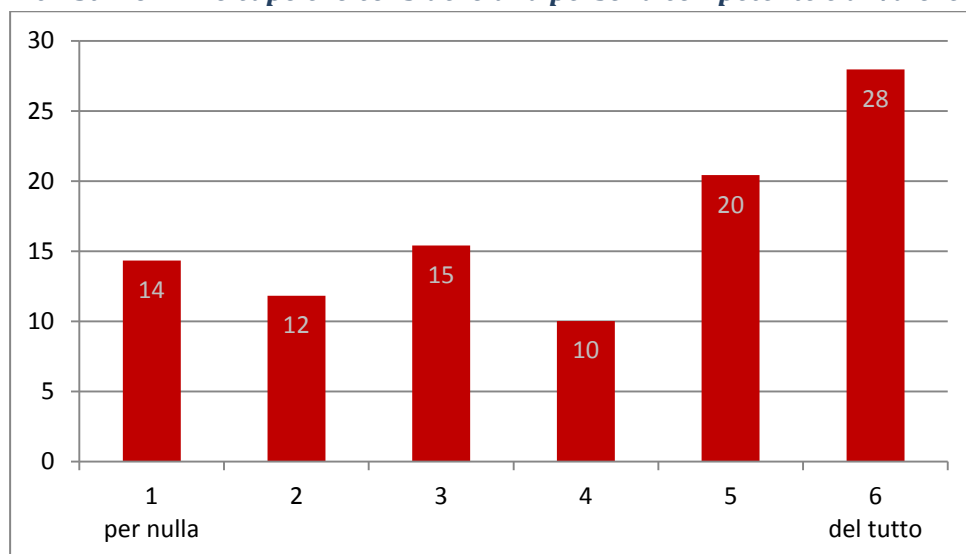


P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti





P.04 Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore



Considerazioni finali

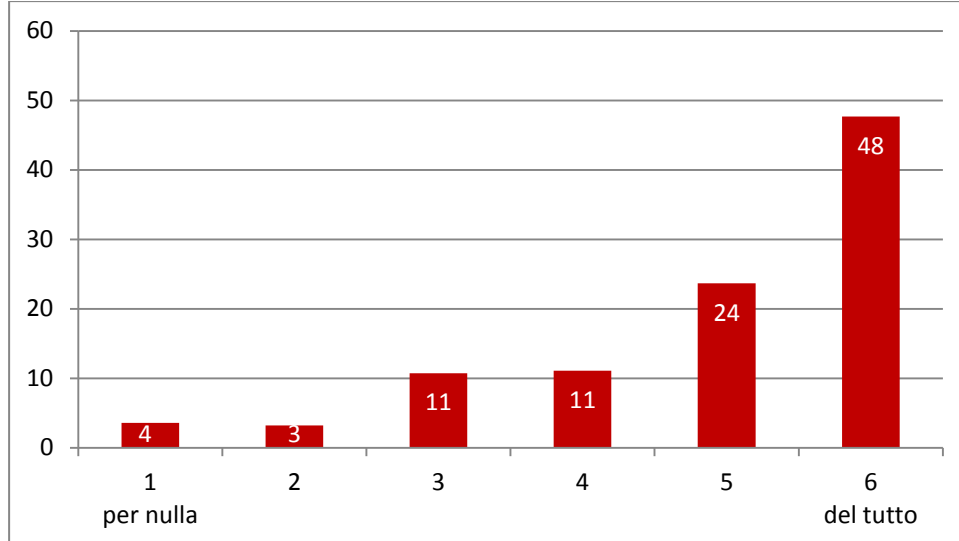
Dall'analisi dei dati, elaborati in forma *aggregata* per singolo ambito tematico e comparto, emerge il grado di *percezione* dell'importanza attribuita dagli intervistati ad ogni tematismo d'indagine.

In generale, gli intervistati attribuiscono un'importanza notevole ai temi "della *sicurezza*, della *salute* e dello *stress lavoro correlato*" (83%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), delle "*discriminazioni*" (75%, punteggi aggregati 4, 5 e 6) e della "*equità sociale*" (76%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

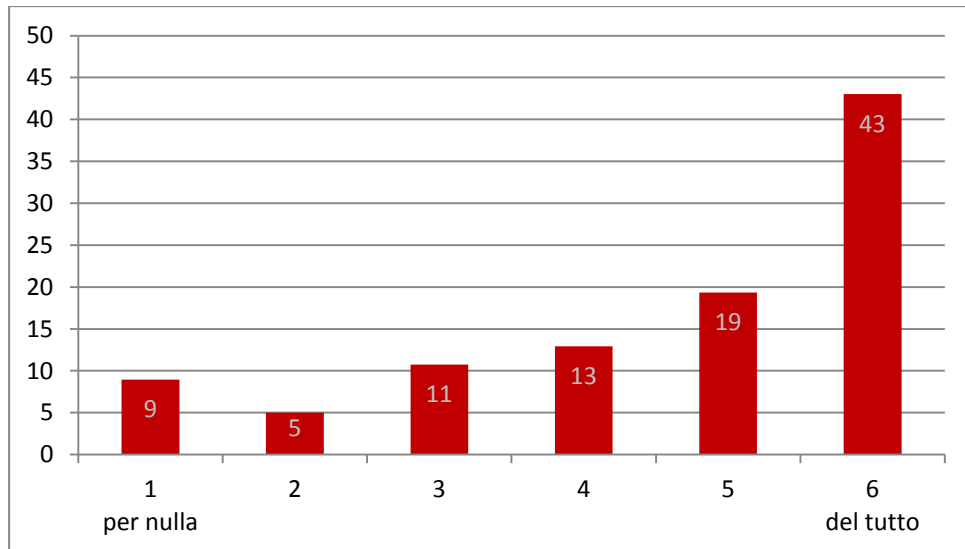
Essi ritengono altresì importanti i temi relativi alla "*carriera professionale*" (74%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), al "*proprio lavoro*" (88%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), ai "*propri colleghi*" (87%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), al "*contesto lavorativo*" (87%, punteggi aggregati 4, 5 e 6), al "*senso di appartenenza*" (84%, punteggi aggregati 4, 5 e 6) ed alla "*immagine dell'Amministrazione*" (82%, punteggi aggregati 4, 5 e 6).

Importanza degli ambiti di indagine

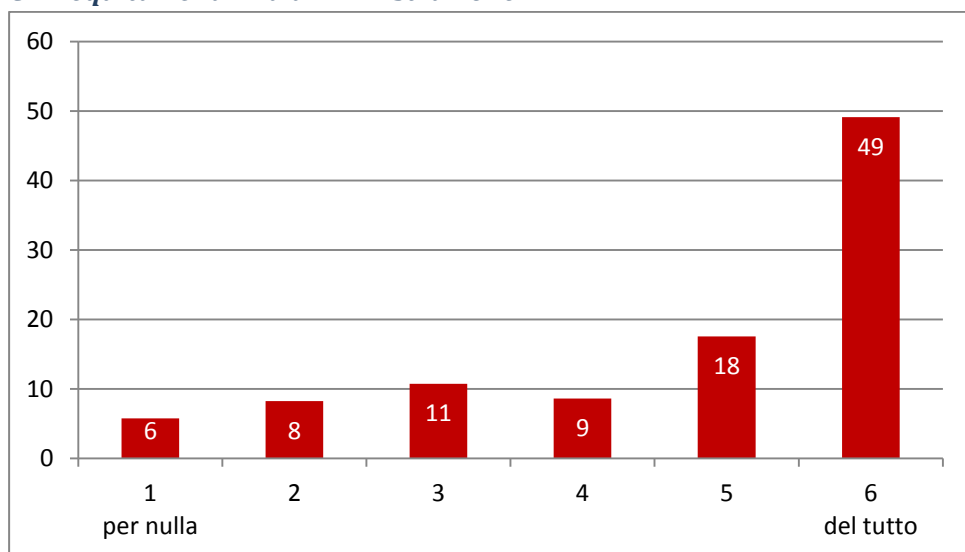
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



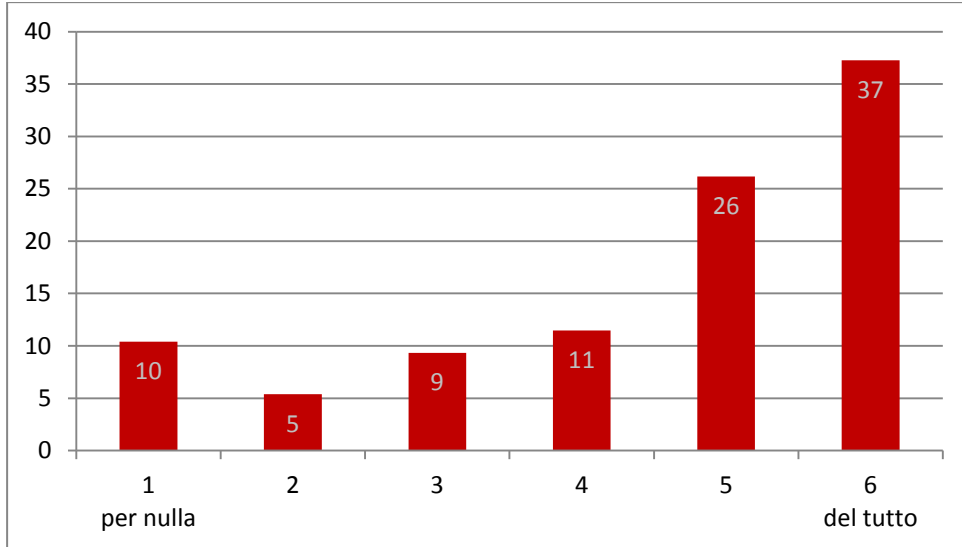
B - Le discriminazioni



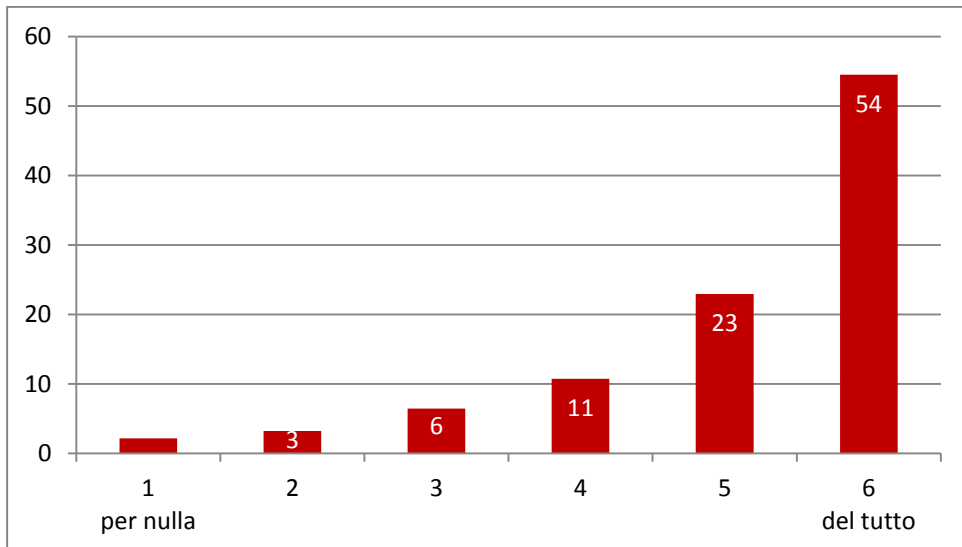
C - L'equità nella mia amministrazione



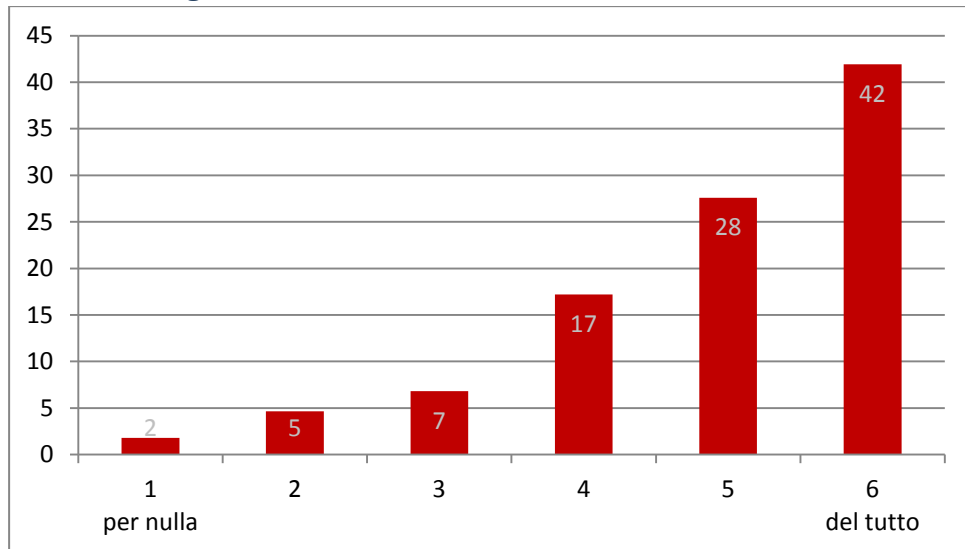
D - La carriera e lo sviluppo professionale



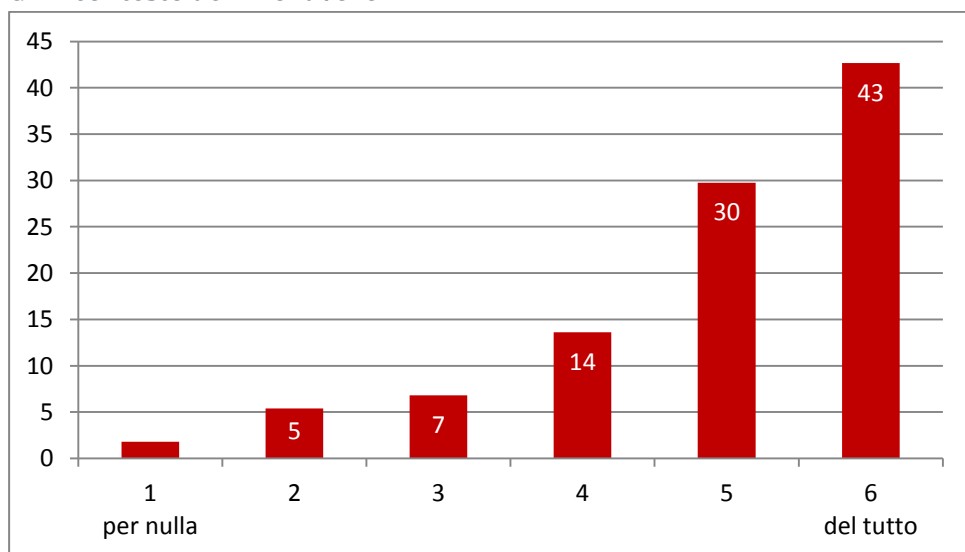
E - Il mio lavoro



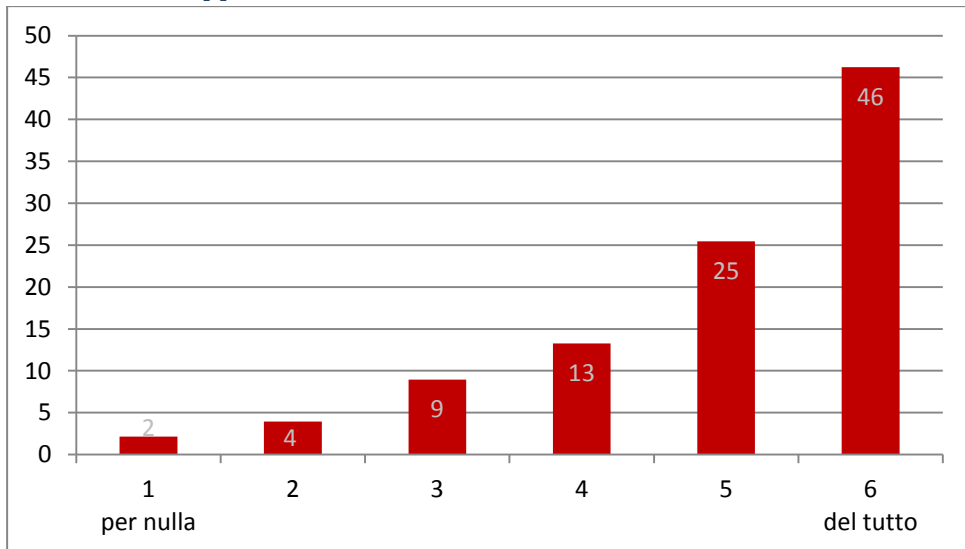
F - I miei colleghi



G - Il contesto del mio lavoro



H - Il senso di appartenenza



I - L'immagine della mia amministrazione

