

Benessere organizzativo 2021 e lavoro agile 2020/2021

Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico e soddisfazione dei dipendenti rispetto all'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto nello svolgimento del lavoro agile (decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150).

Potenza 10/03/2022

Effettuare un'indagine sul benessere organizzativo del personale, prevista dal D.Lgs. n.150/2009, non è più un obbligo per le PA ma stante l'utilità dell'indagine che permette di rilevare lo stato organizzativo dell'Azienda (o almeno la percezione di esso tra i lavoratori), il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte dei dipendenti, è stato deciso di effettuare comunque una nuova rilevazione utilizzando sempre i questionari CiVIT in modo da poter confrontare più efficacemente le risposte rispetto a quelle degli anni precedenti.

L'indagine è composta da quattro questionari con cui analizzare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e le considerazioni sul superiore gerarchico.

Tutti i risultati dell'indagine saranno resi pubblici nella sezione trasparenza del sito aziendale (<http://www.aterpotenza.it/am-benessere.html>).

La modalità scelta per l'indagine è quella on-line attraverso la personalizzazione dei moduli sulla piattaforma drive di Google che permettono una gestione più facile lato utente e più immediata per quanto attiene l'analisi dei risultati.

L'indagine è stata disponibile per circa due mesi, fino al mese di giugno 2021, e tutti i dipendenti sono stati invitati via e-mail, più volte, alla partecipazione.

Considerato l'esiguo numero di persone da coinvolgere, n.38 dipendenti (compresi n. 2 dirigenti), l'Azienda ha scelto una rilevazione che coinvolgesse tutti i dipendenti e non un campione. In ogni caso è stata calcolata la dimensione di un eventuale campione, onde stimare la congruità del numero delle risposte.

Alla chiusura dell'indagine, avvenuta mercoledì 30 giugno 2021, sono state 23 le persone che hanno risposto ai questionari, pari al 61% dei dipendenti.

Per capire quanto fosse attendibile l'indagine abbiamo ipotizzato di voler utilizzare un campione prescelto e quindi calcolato, di conseguenza, la sua numerosità (campionamento di tipo casuale semplice) adottando la seguente formula:

$$n \geq \frac{z_{\alpha/2}^2 N \sigma^2}{\delta^2 (N-1) + z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

dove:

simbolo	valore	descrizione
n	23	numerosità del campione.
N	38	numerosità della popolazione (numero dei dipendenti).
σ	0,5	valore della proporzione nella popolazione (Non avendo conoscenze a priori sulle opinioni dei rispondenti, il calcolo viene svolto, con approccio conservativo, assumendola = 0,5).
δ	0,04	valore massimo accettabile dell'errore (si è fissato un valore soglia di massimo errore accettabile nel calcolo del campione pari al 4%) = 0,04 .
α	0,95	probabilità che l'errore superi il livello massimo accettabile δ (fissata la probabilità che l'errore non superi la soglia del 4%, considerando tale probabilità pari al 95%, quindi $1 - \alpha = \mathbf{0,95}$).
$Z_{\alpha/2}$	1,96	valore della variabile casuale normale standardizzata Z tale che la probabilità che Z assuma valori maggiori di $Z_{\alpha/2}$ è uguale a $\alpha/2$ (è stato determinato il valore della variabile casuale normale standardizzata = 1.96).

Le risultanze restituiscono un campione adeguato di soggetti partecipanti pari a 18,5 quindi, in considerazione del numero dei partecipanti (23), si può ritenere del tutto efficace l'indagine.

Inoltre, in appendice a questa indagine, è stato somministrato, con le stesse e identiche modalità, un piccolo questionario sul lavoro agile (smart-working) svolto nell'anno 2020 e in parte nel 2021.

L'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 ha reso necessario un immediato utilizzo di questo nuovo strumento di lavoro e l'ATER ha dovuto affrontarlo al meglio permettendo l'accesso agli strumenti informatici dell'ufficio da parte di tutti i dipendenti, non trascurando la sicurezza degli accessi verso la rete informatica aziendale.

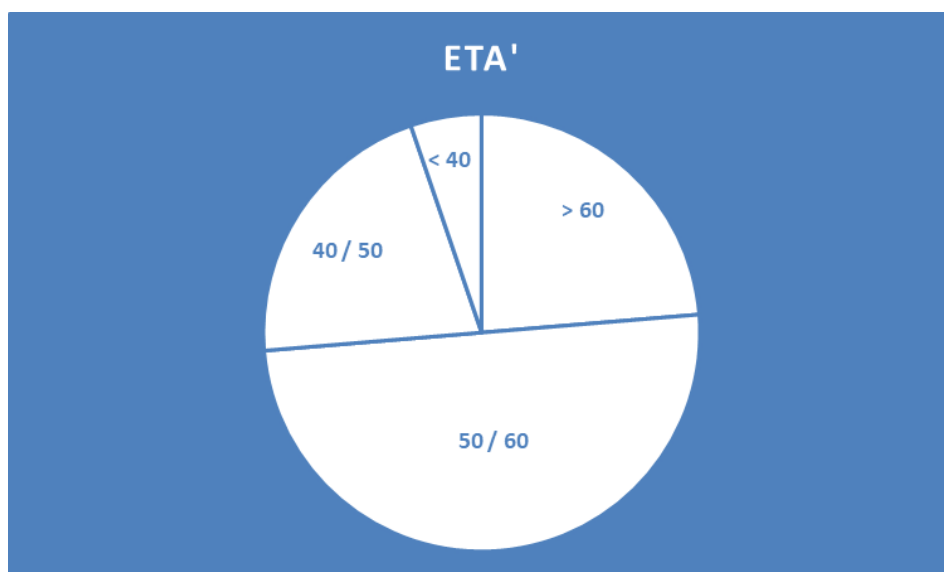
Anche in assenza di accordi individuali e sulla base di modalità semplificate, a partire da marzo 2020, è stata introdotta la possibilità di utilizzare il lavoro agile (o smart working). Non avendo pregresse conoscenze e/o esperienze di questa modalità lavorativa, l'indagine sarà utile a capire meglio il fenomeno, soprattutto dal punto di vista del suo impatto sui lavoratori e la loro percezione del contesto. Pertanto, l'indagine oltre a rilevare la soddisfazione dei dipendenti rispetto all'adeguatezza dei servizi strumentali e di supporto, come da previsione normativa (art. 19-bis del D.lgs n. 150/2009), assume una particolare rilevanza nell'eventualità di un ricorso normale e stabile al lavoro agile qualora ce ne fossero le condizioni e le necessità.

La situazione in Azienda

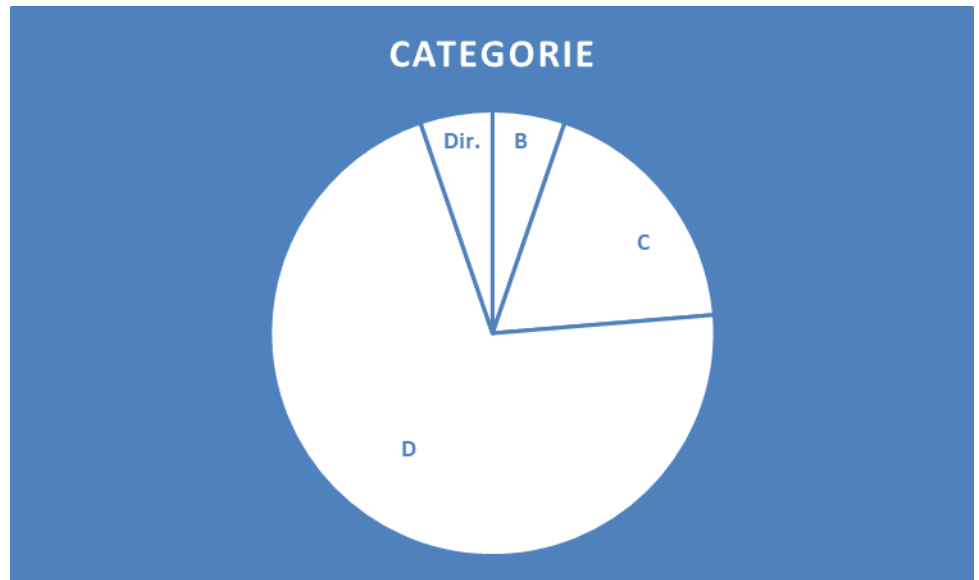
Il totale dei dipendenti dell'Azienda è composto per il 58% da uomini e per il 42% da donne.



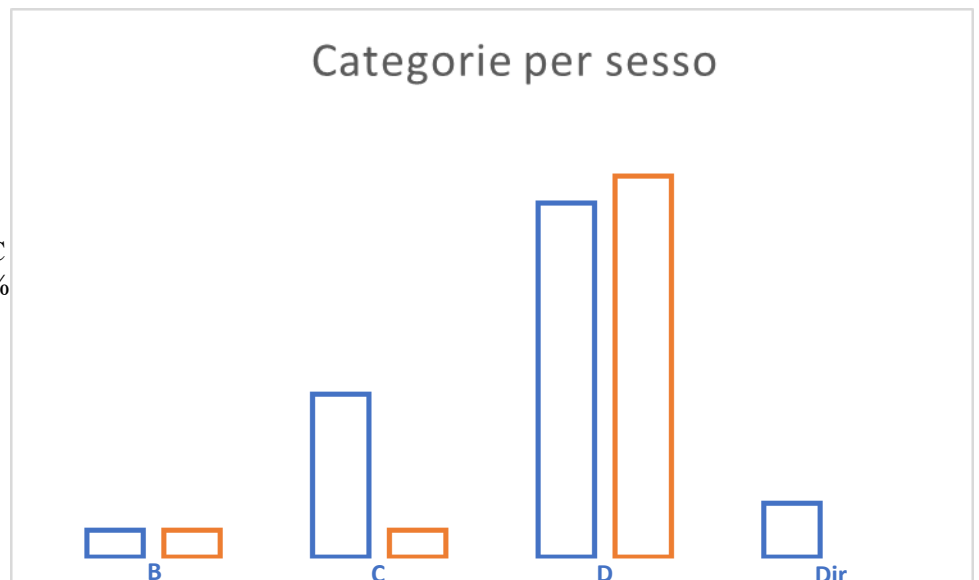
Il 50% dipendenti ha un'età compresa tra 50 e 60 anni, il 24% ha più 60 anni, il 21% ha un'età compresa tra 40 e 50 anni e il 5% è al di sotto dei 40 anni.



Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale dei dipendenti il 71% è in categoria D, il 18% è in categoria C, mentre sia la categoria B che dirigenti rappresentano il 5%.



Nella categoria D ci sono l'87% delle donne e il 59% degli uomini; nella categoria C c'è il 27% degli uomini e il 6% delle donne, mentre in B il 4,5% degli uomini e il 6% delle donne. I dirigenti sono solo uomini.



Il 32% dei dipendenti va dagli 11 ai 20 anni di servizio, il 29% dai 21 ai 30 anni, il 18% oltre 30 anni, il 16% va dai 5 ai 10 anni e il 5% ha meno di 5 anni di servizio.

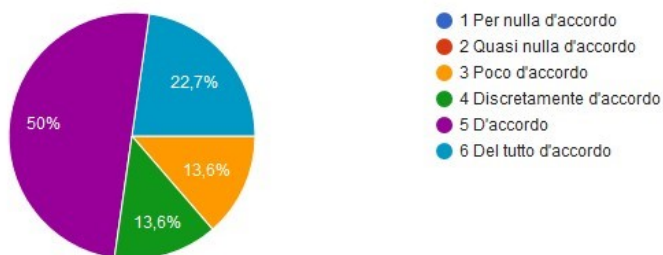


L'indagine

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

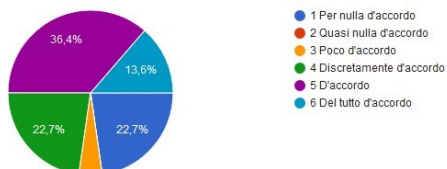
Considerando coloro che sono completamente d'accordo e chi lo è discretamente, più dell'**86%** degli intervistati ritiene di lavorare in un luogo sicuro per quanto attiene gli impianti elettrici, antincendio e di emergenza in generale.

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

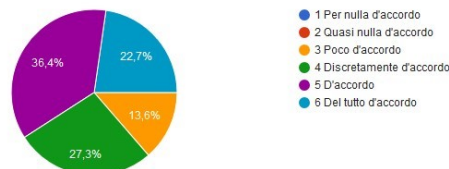


Gli intervistati, oltre ad essere soddisfatti della sicurezza del proprio luogo di lavoro, trovano che lo spazio lavorativo sia proporzionato alle proprie esigenze (**86%**) e ritengono di aver ricevuto una formazione abbastanza adeguata (quasi il **73%**).

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

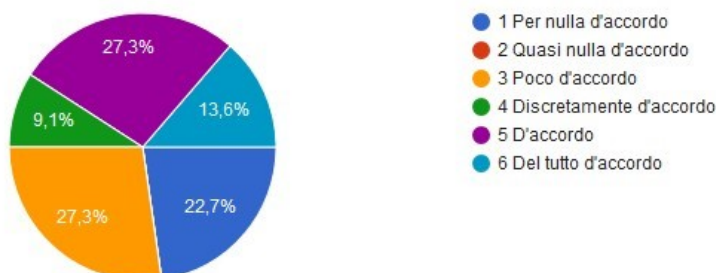


[A.03] Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



Dall'indagine condotta nell'anno 2015 venne fuori un'alta percentuale di dipendenti preoccupati per il non rispetto del divieto di fumare, infatti l'Azienda, con determinazione n.97 del 18/11/2016, nominò l'incaricato della vigilanza e dell'accertamento delle infrazioni (come previsto dell'art.51 della legge n.3 del 16/01/2003 sulla "Tutela della salute dei non fumatori") e aumentò il numero di cartelli di divieto in tutti gli ambienti.

Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare



Ma a fronte di queste misure messe in campo, e pur in presenza di un esiguo numero di dipendenti fumatori, anche da questa indagine si evince un significativo **50%** di intervistati che ritiene non rispettato il divieto.

Evidentemente oltre a quanto già fatto secondo legge e per una più concreta lotta al fumo (che l'O.M.S. definisce "la più grande minaccia per la salute"), sarà necessario un approccio differente che, come suggerisce il Ministero della Salute, deve passare attraverso una maggior consapevolezza dei danni che il fumo, sia attivo che passivo, provoca in termini di malattie tumorali, cardiovascolari e broncopolmonari.

In considerazione del fatto che i dipendenti trascorrono gran parte della propria giornata sul posto di lavoro è necessario che questi ambienti diventino luoghi nei quali le azioni di promozione della salute siano continue ed efficaci.

La normativa di tutela dal fumo passivo, nello stimolare il senso di responsabilità verso la salute di chi ci è accanto, da un lato agisce sulle abitudini personali a fumare, dall'altro fornisce l'opportunità di contrastare il più diffuso e pericoloso fattore di rischio per la salute, rafforzando gli interventi di promozione della salute. In questa prospettiva l'Azienda, oltre che essere in regola con le norme sul divieto del fumo e della sicurezza sul luogo di lavoro, può adoperarsi per migliorare il benessere e i rapporti fra i propri dipendenti sostenendo sia le legittime richieste dei non fumatori che le lamentele dei fumatori.

In sostanza si tratta di adoperarsi oltre che nell'individuare luoghi idonei per fumatori, anche nell'incentivare interventi di tipo restrittivo e soprattutto svolgere azioni formative/educative rivolte alla promozione della salute tra i propri dipendenti, nella convinzione che **"non fumare è la regola, fumare è l'eccezione"**.

La legge n.3/2003 prevede che tra i «luoghi privati non aperti a utenti o al pubblico», in cui è ammesso fumare, non sono compresi gli ambienti lavorativi; quindi i posti di lavoro, intendendo con ciò anche le singole stanze/uffici occupate dai dipendenti, sono luoghi in cui è vietato fumare.

Il datore di lavoro, non ha l'obbligo di creare o destinare dei locali ai fumatori, ma se il numero di fumatori o le condizioni fisiche della sede di lavoro fossero tali da prevederne la creazione è necessario rispettare i requisiti previsti per le sale fumatori negli esercizi pubblici di cui al D.P.C.M. del 23/12/03.

Dato il numero esiguo di dipendenti fumatori e in considerazione delle difficoltà sia logistiche che economiche nel dover realizzare sale per fumatori così come prescritte nella normativa, si ritiene più opportuno vietare completamente il fumo in tutti gli ambienti della sede e vigilare affinché tale divieto venga rispettato.

La decisione oltre che essere decisamente più economica è anche maggiormente in linea con il D. Lgs 81/2008 per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Si eviterebbe infatti di creare stanze in cui, nonostante la ventilazione, l'aria sarebbe comunque satura di un agente cancerogeno. I fumatori si troverebbero infatti esposti ripetutamente oltre al fumo attivo delle proprie sigarette a una forte quantità di fumo passivo.

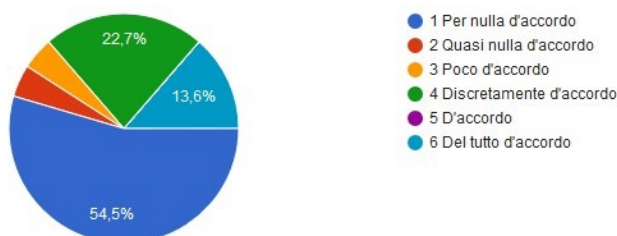
A tal proposito si ritiene di adottare le seguenti misure ulteriori:

- Aumentare il numero di cartelli di divieto (raddoppio);
- Formazione/aggiornamento del funzionario incaricato della vigilanza e della contestazione delle infrazioni;
- Segnalazioni anche anonimizzate sul tipo whistleblowing;
- Istruzioni e modulistica per la contestazione delle infrazioni;
- Ottemperare alle norme sulla sicurezza sul lavoro;
- Includere il fumo passivo tra i rischi potenziali nel documento di valutazione dei rischi, indicando le misure per combatterlo (divieto);
- Informare/formare tutti i lavoratori sui pericoli del fumo anche passivo;
- Adottare una politica di promozione della salute contro il fumo;
- Adottare il Regolamento di Azienda;
- Attuare programmi di promozione della salute e tutte le strategie per la disassuefazione.

Molestie

Nel 2015 quasi il 50% denunciava di aver subito atti di mobbing; nel 2020 questa percentuale, pur rimanendo significativa, si abbassa al **36%**.

[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, ...)



Il mobbing si manifesta con azioni, ripetute nel tempo, compiute da uno o più mobber allo scopo di danneggiare qualcuno, in modo sistematico e con uno scopo preciso, anche se in alcuni casi il mobber è l'azienda stessa.

Pur non essendo possibile definire un profilo tipico della "vittima designata", i dati indicativi della situazione in Italia descrivono il Mobbing come "una piaga tipica dei colletti bianchi" (Harald Ege "Oltre il Mobbing. Straining, Stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro", Franco Angeli, 2005).

La categoria degli impiegati d'ufficio sembra essere la più colpita da questo fenomeno. In linea di massima sembra più colpito il settore pubblico rispetto a quello privato (maggiormente nei settori della scuola, della sanità e dell'amministrazione pubblica). Il tipo di Mobbing esercitato nel pubblico tende ad essere perpetrato da parte di colleghi e superiori allo scopo di punire o indurre a desistere da un'azione in contrasto con l'ideologia di maggioranza dell'ufficio.

Tra le fasce più colpite, secondo le ultime indagini statistiche, risultano gli uomini tra i 30 e i 40 anni e le donne tra i 40 e i 50 anni.

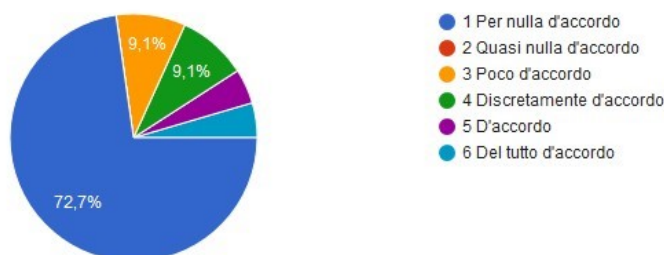
Il mobbing provoca anche un sensibile calo di produttività all'interno dell'azienda in cui si verifica, poiché la "vittima" tende a non lavorare più con gli stessi ritmi (in generale, sono stati misurati cali di prestazione fino all'80%) e poi anche il mobber stesso provoca danni all'azienda inducendo spesso la vittima a compiere errori, oltre ad impiegare il suo tempo lavorativo alla progettazione ed esecuzione delle azioni mobbizzanti.

Formazione è la parola chiave per limitare il problema del Mobbing. Si può operare su diversi livelli: sia aziendale, con specifiche modalità formative di gestione del conflitto che a livello professionale, rivolgendosi professionisti (medici, psicologi, avvocati, ecc...) o addetti qualificati che operano in strutture che si occupano del problema specifico (PRIMA Associazione Italiana contro Mobbing e Stress psico-sociale).

Oggi sono sempre più numerosi i casi di "**Straining**", ovvero situazioni di stress forzato sul posto di lavoro, che psicologi e giudici non fanno rientrare nel Mobbing, poiché le azioni ostili subite dalla vittima non sono oggettivamente sistematiche, ripetute e frequenti. Ma anche quando tali azioni negative sono poche e distanziate nel tempo (spesso addirittura limitate ad una singola azione) si verifica comunque una condizione psicologica di stress forzato superiore a quello connesso alla natura del lavoro e diretto nei confronti di una vittima o di un gruppo di vittime in maniera intenzionale e discriminatoria, così da provocare un peggioramento permanente della condizione lavorativa, prima ancora che psicofisica, delle persone coinvolte.

Stress occupazionale (situazione di pressione)	Straining (situazione di stress forzato)	Mobbing (situazione di conflitto)
dovuto alla natura o alla cattiva organizzazione del lavoro	dovuto a discriminazione	dovuto a persecuzione

[A.05] 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



Alla domanda se si è “soggetti a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro” **risponde in modo negativo il 72%** degli intervistati. Complessivamente il 18% (sommando da “completamente” a “discretamente d’accordo”) risponde affermativamente.

Anche se la percentuale non è alta è necessario mettere meglio a fuoco questo dato con un’indagine più specifica per cercare di capire la natura e l’origine del malessere.

A norma del D.lgs. 198/2006 sono considerate molestie “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Insomma, l’ambiente lavorativo diventa tossico, pericoloso, asettico, sgradevole.

I possibili effetti negativi per l’azienda possono essere:

- assenteismo; perdita di personale qualificato; deterioramento del clima interpersonale; riduzione della produttività individuale; riduzione della motivazione e della creatività;
- danni all’immagine societaria; riduzione della qualità del servizio; perdita del consenso sociale.

L’azienda ha già messo in piedi alcune misure per ascoltare e recepire tutte le situazioni di disagio scaturite da eventuali molestie, tra cui il Comitato Unico di Garanzia (istituito già dal 2003) e nel 2019 un sistema di segnalazione “Whistleblowing” collegato direttamente alla rete “Whistleblowing PA” raggiungibile direttamente dal sito aziendale (<https://aterpotenza.whistleblowing.it/#/>).

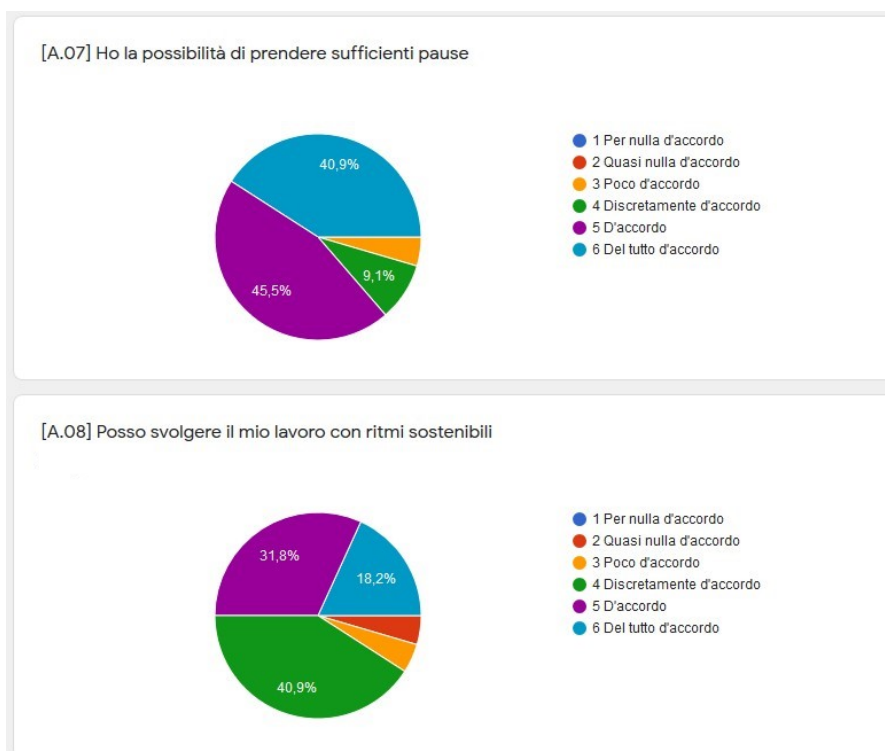
Whistleblowing PA appartiene a “Transparency International Italia” e a “Whistleblowing Solutions Impresa Sociale” per offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a delle modalità che garantiscono l’anonimato.

La piattaforma informatica WhistleblowingPA è un servizio certificato AGID ed è realizzata tramite il software GlobaLeaks, conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti e oltre a garantire il mantenimento e l’aggiornamento della piattaforma non richiede interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni all’ente.

Si ritiene di intervenire rinnovando/rinominando il C.U.G. (tenuto conto che la sua durata era quadriennale e che nel frattempo alcuni componenti non sono più in forza presso l’azienda) con un provvedimento del Direttore dell’ATER entro giugno 2022.

Pause e ritmi di lavoro

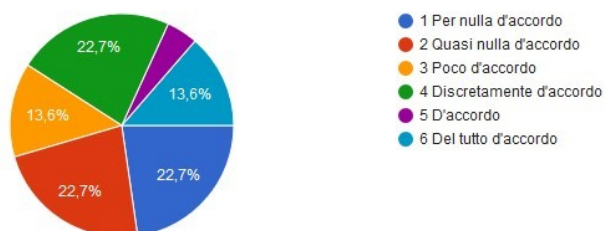
La maggioranza degli intervistati, **oltre il 90%**, ritiene di poter prendere sufficienti pause e di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili.



Il 41% di intervistati avverte situazioni di malessere legate allo svolgimento del proprio lavoro che, in parte possono rappresentare uno stato di reazione alle molestie e allo stress prima analizzati, ma per il resto sarà necessario indagare ulteriormente questa situazione per capire meglio cosa contribuisce a creare questo stato e/o sensazione denunciata da una percentuale così significativa.

[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 muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

22 r...



Identità di genere, etnia, età, disabilità e orientamento sessuale

La maggioranza degli intervistati, oltre il 90%, non ritiene che la propria identità di genere costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione. La stessa cosa viene espressa riguardo alla propria etnia, alla lingua e all'orientamento sessuale.

Discorso a parte per l'età perché quasi la metà degli intervistati la ritiene un ostacolo alla valorizzazione e/o carriera.

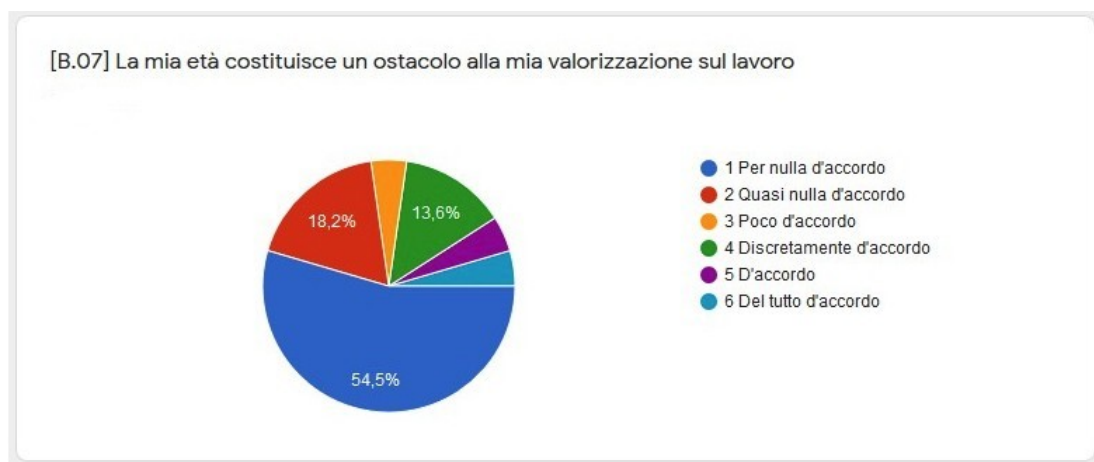
In effetti diverse indagini effettuate in molti paesi europei, denunciano una tendenza al declino della fiducia. I lavoratori spagnoli sono ancora una volta i più sicuri del loro livello di competenze (89%). All'altra estremità della scala, i lavoratori olandesi sono i meno sicuri (79%).

In primis la barriera età, il “è troppo tardi” è sentito dal 16% degli italiani, e impaurisce più gli uomini che le donne (16,8% contro il 14,8%). Ovviamente il dato è direttamente proporzionale all'età e colpisce gli italiani soprattutto a partire dai 45 anni, un'età in cui si è ancora comunque relativamente giovani.

Secondo ostacolo, il favoritismo (15,2%), sentito soprattutto nella fascia 25-34 anni (18%) quindi quando si è nell'età in cui si pongono le basi della propria carriera futura, la fascia più importante. Ne risentono più gli uomini con il 15,7% che le donne con il 14,5%.

Terzo ostacolo: la mancanza di opportunità. Va bene avere le competenze, ma se l'azienda non me ne dà la possibilità, come posso avanzare di posizione? L'8,7% degli italiani pensa di non avere neanche la possibilità di crescere, il 10,7% nella fascia 35-44 anni, gli anni in cui normalmente la carriera viene consolidata.

Da segnalare poi i “bisogni familiari” con il 6,6%, indicati da solo il 4,7% degli uomini e dall'8,9% delle donne, il che vuol dire che è ancora la donna a essere colei su cui fa carico l'organizzazione delle dinamiche familiari, a discapito della carriera.



Trattamento sul lavoro

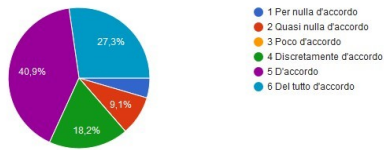
Un'ampia percentuale ritiene di non essere discriminata in relazione alla propria appartenenza sindacale, politica o religiosa.

Quando si parla di identità di genere la percentuale, purtroppo, si ribalta raggiungendo il 71% degli intervistati.

Questo dato dovrà vedere necessariamente impegnata l'amministrazione, nei prossimi mesi, a mettere in campo tutte le energie per rifondare e rafforzare il CUG, anche in collaborazione con la Consigliera Regionale di Parità.

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

22 risposte



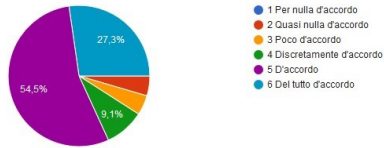
[B.03] Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

22



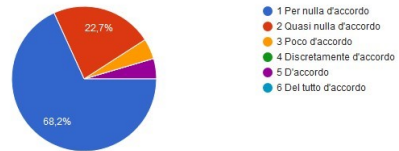
[B.02] Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

22 risposte



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

22

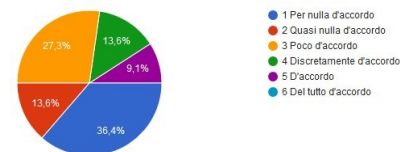


Il mio lavoro

Non c'è equità nell'assegnazione del lavoro e neanche nell'attribuzione delle responsabilità per oltre la metà del personale; e sempre per circa la metà degli intervistati le decisioni prese dai responsabili non sono ritenute del tutto imparziali. Oltre il 77% però vede ben delineato il proprio percorso professionale all'interno dell'Ente.

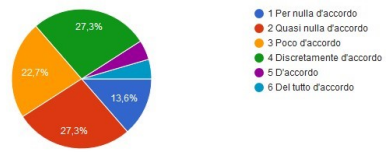
[C.01] Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

22 risposte



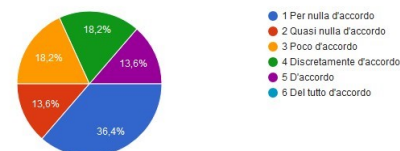
[C.03] Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

22 risposte



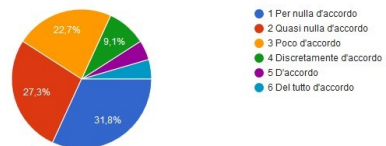
[C.02] Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

22 risposte



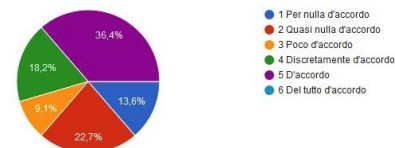
[C.04] Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

22 risposte



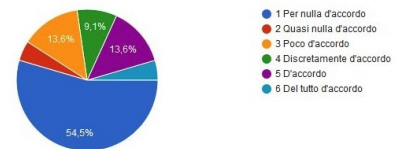
[C.05] Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

22



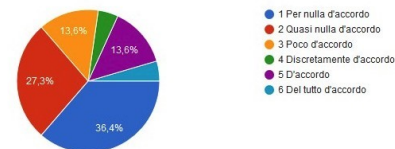
[D.02] Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

22



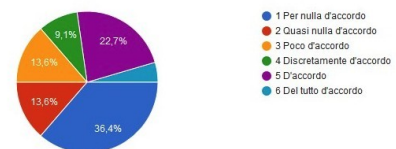
[D.01] Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

22



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

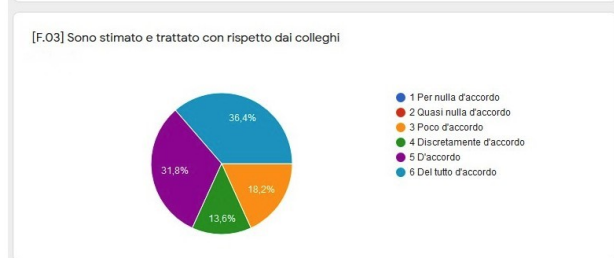
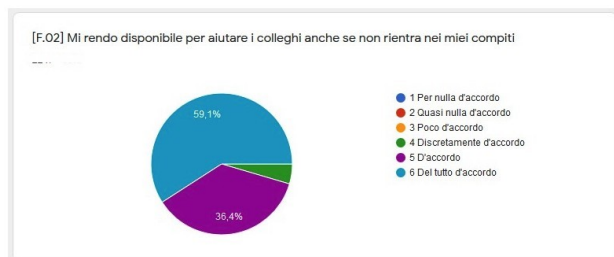
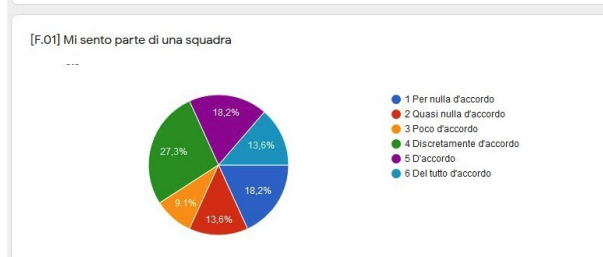
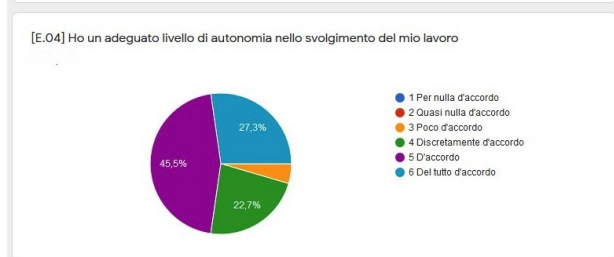
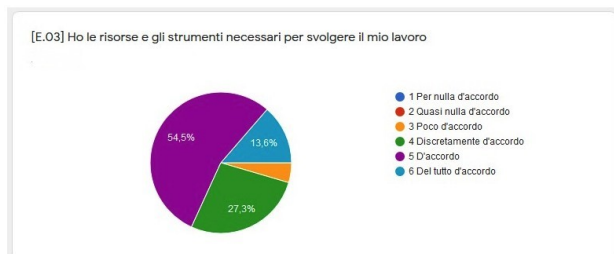
22



Strumenti, risorse e formazione

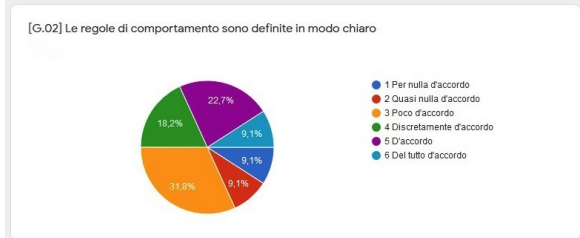
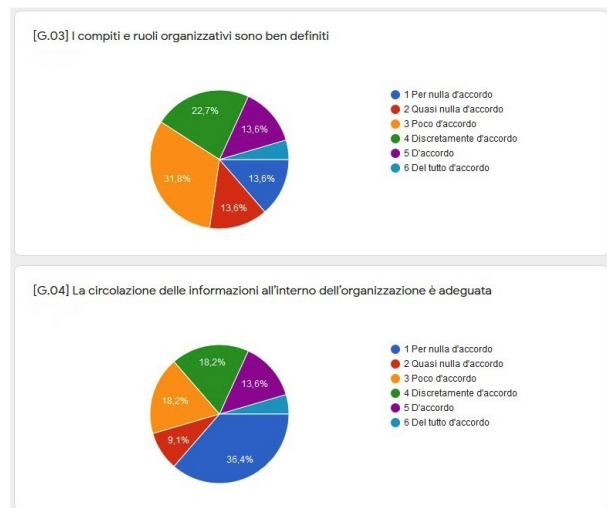
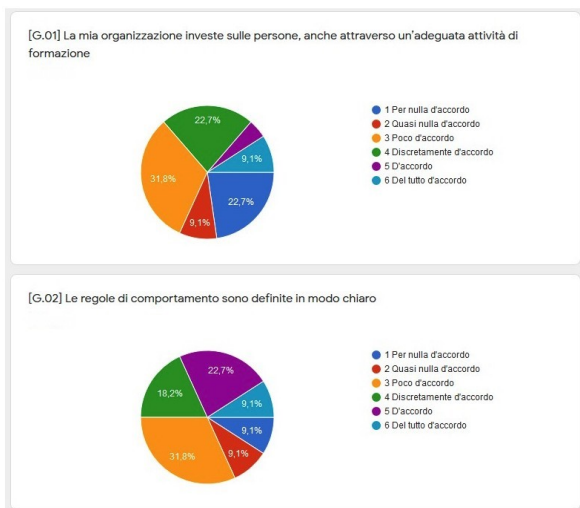
Le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro sono ritenuti sufficienti dalla maggioranza degli intervistati che ritiene, inoltre, di svolgere la propria attività con un adeguato livello di autonomia.

Poco più del 50% dei dipendenti si sentono realizzati nello svolgimento del proprio lavoro che quella che sente di appartenere a una squadra. Anche se, nei fatti, un certo senso di appartenenza e di responsabilità si evince dall'alta percentuale di coloro che si rendono disponibili ad aiutare i colleghi.



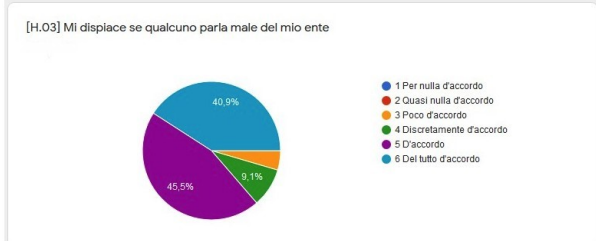
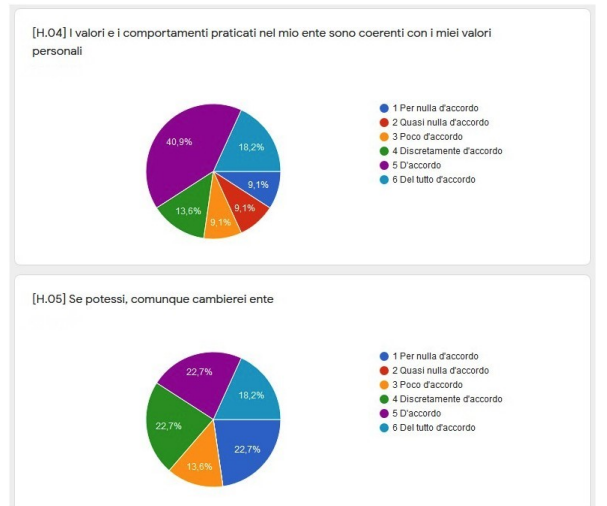
Anche sulla formazione del personale, una discreta maggioranza non ritiene che l'Ente investa sufficientemente le proprie risorse e, soprattutto, non si ha la consapevolezza che le informazioni circolino adeguatamente all'interno degli uffici. Questa tendenza, presente anche nelle precedenti indagini, continua a sottolineare un problema circa la "comunicazione interna". L'Ente, evidentemente, non condivide efficacemente le notizie e i canali attualmente in uso sono poco efficaci, pertanto saranno necessari almeno due passaggi fondamentali quali: la redazione di un "Piano della comunicazione" e la riorganizzazione dell'URP.

Per quanto attiene la formazione è evidente che si dovrà necessariamente provvedere a redigere un nuovo "Piano della Formazione" che tenga conto, oltre che delle necessità e degli obblighi aziendali, anche delle aspirazioni e delle necessità dei singoli attraverso un'indagine conoscitiva mirata da realizzare entro giugno 2022.



Condivisione dei valori

Sono quasi tutti concordi nel condividere i propri valori con quelli dell'Ente e **oltre il 90% ha un ottimo senso di appartenenza** poiché si dispiace se sente parlare male della propria organizzazione. Però, di converso, un buon 64% se potesse cambierebbe Ente.



Tutto il resto dell'indagine (parte II sull'importanza dell'indagine, parte III sul grado di condivisione del sistema di valutazione e parte IV sul superiore gerarchico) ricalca, grosso modo, gli stessi risultati delle indagini precedenti e pertanto rimandiamo direttamente alla lettura dell'allegato contenente tutti i grafici completi, per soffermarci sull'ultima parte riguardante il lavoro agile.

Lavoro agile

In appendice all'indagine è stato somministrato un questionario specifico riguardante l'attività lavorativa da remoto (Smart Working) svolta a partire da marzo 2020.

La legge n.81/2017 regola tale attività lavorativa e nel garantire parità di trattamento economico tra lavoratori agili e ordinari, indica il lavoro agile come strumento di conciliazione vita lavoro.

Nel comparto pubblico l'attuazione del lavoro agile era stata prevista, in forma sperimentale, al fine di diffondere nuove modalità di lavoro nella PA con l'obiettivo di coinvolgere almeno il 10% dei dipendenti in un triennio. L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 ha reso necessario un largo utilizzo di questo strumento andando al di là di qualsiasi previsione.

A seguito dei provvedimenti governativi a partire da marzo 2020 è stata introdotta la possibilità di utilizzare il lavoro agile anche in assenza di accordi individuali e sulla base di modalità semplificate. A fronte di questa massiccia e repentina diffusione indotta dalla fase emergenziale, è stato necessario comprendere la percezione che i soggetti hanno avuto (e hanno tuttora) di questa nuova modalità lavorativa.

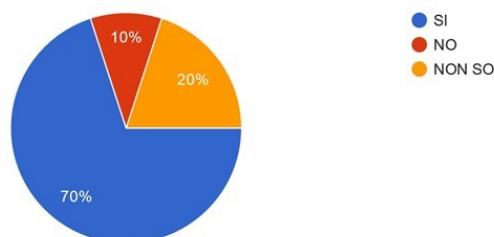
Si premette che l'Ente ha acquistato un software per il collegamento da remoto di facile utilizzo e non ha fornito alcuna strumentazione ai dipendenti (tranne pochi che ne erano già in possesso). Il SIA aziendale ha supportato tutti i dipendenti nelle configurazioni dei PC casalinghi ed ha organizzato una chat aziendale con coloro che lavoravano da remoto per comunicare più velocemente.

Dall'indagine **emerge complessivamente un giudizio positivo sul lavoro agile** e l'opzione preferita è una forma parziale con rientri periodici in ufficio. Non sono stati rilevati particolari problemi in termini di comunicazione tranne la preoccupazione di una non efficiente collaborazione tra colleghi.

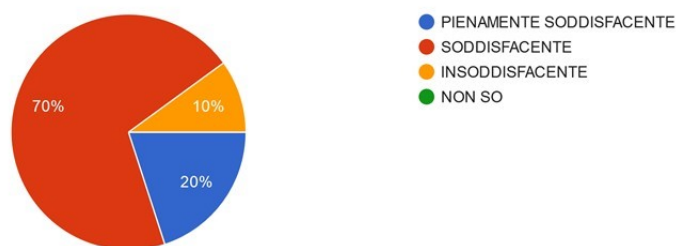
[X04] A seguito della dichiarazione dell'emergenza Covid-19 hai svolto la tua prestazione lavorativa in modalità agile (smart-working)?



[X07] Tenendo conto dell'esperienza maturata durante l'emergenza Covid-19, lavorare in modalità agile ha risposto alle tue aspettative?

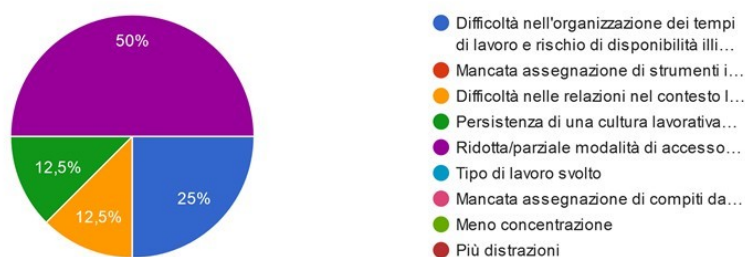


[X010] Complessivamente come giudichi la tua esperienza di lavoro agile svolta durante il periodo dell'emergenza Covid-19?



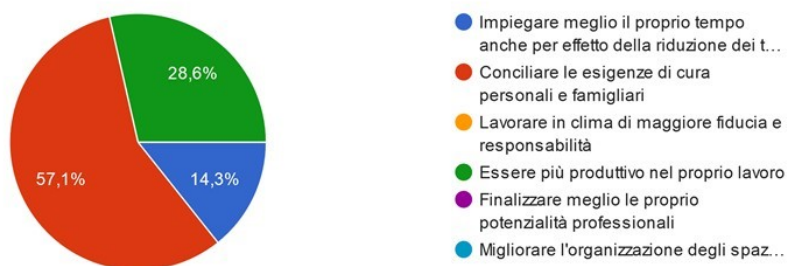
Se per il 90% degli intervistati l'esperienza del lavoro agile ha risposto alle aspettative il restante 10% ha dichiarato che tale condizione ha creato una ridotta e/o parziale modalità di accesso agli applicativi dell'Amministrazione.

[X09] Per quali motivazioni lavorare in modalità agile non ha risposto alle tue aspettative?



I risultati indicano una valutazione positiva associata a una maggiore flessibilità (miglior bilanciamento vita-lavoro).

[X08] Secondo te, lavorare in modalità agile può permettere di.....

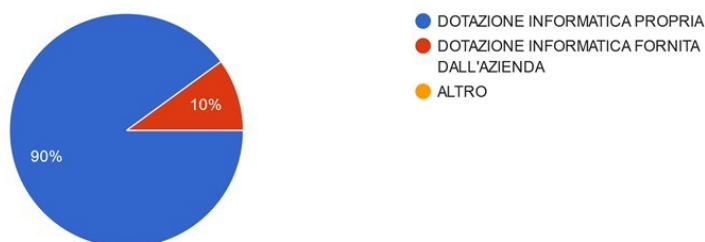


La valutazione dell'esperienza di lavoro agile è stata, ovviamente, influenzata dalle condizioni logistiche poiché la dotazione tecnologica e la qualità della connessione internet assumono un'importanza non secondaria.

Dalle interconnessioni preliminari effettuate dal SIA è emersa una discreta condizione dell'accesso a Internet; quasi il 90% ha utilizzato una connessione

Più problematica è stata la questione della dotazione tecnologica dei dipendenti: **il 90% ha dichiarato di aver utilizzato una dotazione propria.**

[X05] Se la risposta alla domanda precedente è "SI" quale strumentazione hai usato in prevalenza?



Nella maggior parte dei casi è stato utilizzato un notebook per svolgere la propria attività e la connessione è stata a maggioranza di tipo Adsl domestico e in una percentuale minore una connessione mobile.

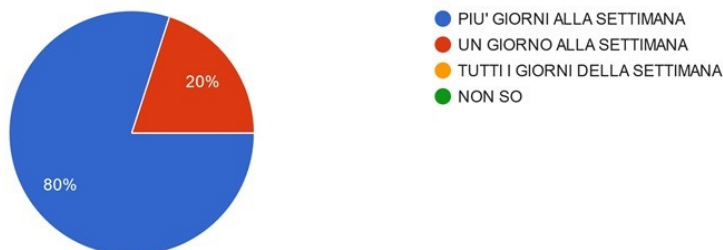
L'Azienda, successivamente (nel corso dell'anno 2021) ha predisposto una propria connessione VPN per eventuali utilizzi futuri.

Alla domanda "quanti giorni alla settimana saresti disposto a lavorare in modalità agile", l'80% risponde più giorni alla settimana anche se il 50% nutre forti dubbi circa una valutazione adeguata dei risultati rinvenienti da tale modalità lavorative.

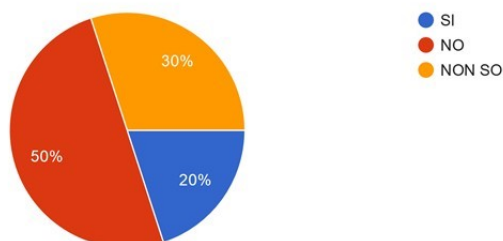
Una buona percentuale di persone ritiene che per utilizzare al meglio il lavoro agile, oltre alla necessità di una dotazione strumentale da parte dell'Ente (25%), sia necessaria una revisione dell'assegnazione degli obiettivi e della valutazione dei risultati.

Sostanzialmente il 30% degli intervistati ritiene che il proprio lavoro, in modalità agile, sia "meno visibile" e il 40% intravede minori possibilità di interazione con la propria struttura.

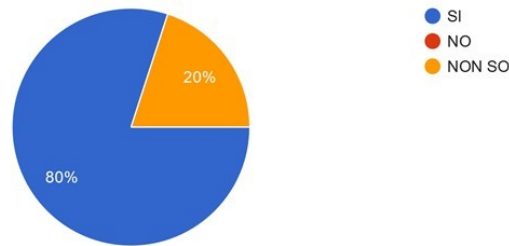
[X012] Quanti giorni alla settimana saresti disposto a lavorare in modalità agile?



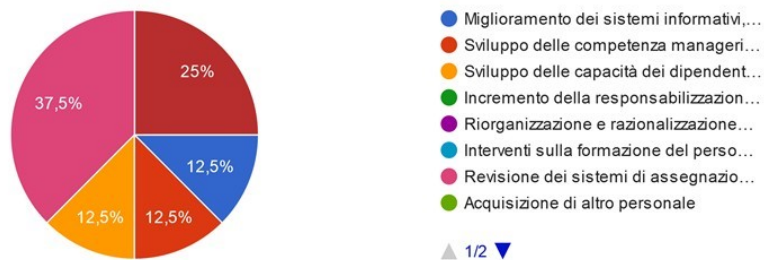
[X014] Secondo te l'Ente è pronto a lavorare per obiettivi e valutare i propri dipendenti sulla base dei risultati, così come previsto dal lavoro agile?



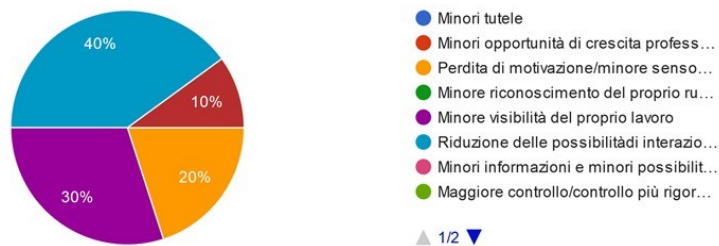
[X015] Secondo te sono necessari particolari interventi tecnici o organizzativi affinché nella tua area, il lavoro agile possa essere, a regime, più efficace ed accessibile?



[X016] Se la risposta alla domanda precedente è SI indicare quali interventi



[X017] Secondo te, lo svolgimento del lavoro agile in maniera non episodica o per periodi temporali non brevi potrebbe produrre effetti negativi per i dipendenti, sul piano personale e/o professionale?



A conclusione è stato chiesto agli intervistati quali possono essere, oltre al lavoro agile, le leve per un cambiamento dell'organizzazione aziendale.

Soltanto il 20% si riferisce a una maggiore digitalizzazione delle attività, mentre un 30% ritiene che sia necessaria una migliore pianificazione e il 40% ritorna sul sistema di valutazione ritenendo che quello attuale non sia sufficientemente adeguato a misurare l'efficacia del proprio lavoro.

[X018] Secondo te quali possono essere, oltre al lavoro agile, le leve per il cambiamento dell'organizzazione dell'Ente?

