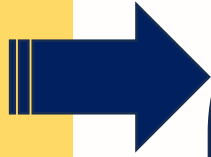




Indagine sul Clima e il Benessere del Personale - MEF 2024

Presentazione

Obiettivi Azioni
Positive PIAO 2024-
2026 MEF



Il questionario:

- rappresenta l'attuazione dell'Obiettivo n.6 **«Realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo e il benessere del personale»** programmato nel PIAO MEF 2024-2026:
- consente un'analisi del contesto interno funzionale al raggiungimento del obiettivo n.7 **«Attività dirette a garantire l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità»** e dell'obiettivo n.8 **«Attività dirette a valorizzare e promuovere le diversità in un'ottica di inclusività nell'ambiente di lavoro»;**
- permette di implementare le politiche, le azioni e gli strumenti di gestione delle risorse umane del MEF orientandole verso un nuovo modello di relazioni all'interno dell'organizzazione, analizzando i dati scaturiti dalle singole realtà lavorative mediante dialogo/confronto con i soggetti organizzativi competenti.



Popolazione MEF Al 30.06.2024



Personale in Servizio	Donna	Uomo	Totale
Centrale	2.695	2.035	4.730
Dirigenti	257	307	564
Area Funz.	1626	1050	2676
Area Assist.	808	664	1472
Area Oper.	4	14	18
Periferico	2.416	2.271	4.687
Dirigenti	47	42	89
Area Funz.	1436	1126	2562
Area Assist.	927	1086	2013
Area Oper.	6	17	23
Totale complessivo	5.111	4.306	9.417



Platea potenziale: 9.000 circa
Età media complessiva di personale e dirigenza al
30/06/2024: 52,7anni



Modalità di
somministrazione e
garanzie di privacy

Il questionario è anonimo sia in fase di compilazione (non verrà chiesto il nome) sia in quella di ricezione (la risposta non verrà associata ad alcun indirizzo e-mail)

La somministrazione del questionario sul clima e benessere del personale avverrà mediante gestione informatizzata del processo. Ciascun partecipante riceverà, nella propria casella di posta elettronica istituzionale, un *link* per l'accesso al questionario. L'identificazione mediante mail istituzionale servirà solamente a stabilire gli aventi diritto, e ad evitare che i partecipanti compilino più volte lo stesso questionario. Una volta inviato, **il questionario verrà sganciato dal profilo del compilatore garantendo così l'assoluto anonimato.**

«I principi di protezione dei dati non dovrebbero pertanto applicarsi a informazioni anonime, vale a dire informazioni che non si riferiscono a una persona fisica identificata o identificabile o a dati personali resi sufficientemente anonimi da impedire o da non consentire più l'identificazione dell'interessato. Il presente regolamento non si applica pertanto al trattamento di tali informazioni anonime, anche per finalità statistiche o di ricerca». (GDPR – Considerato n.26)



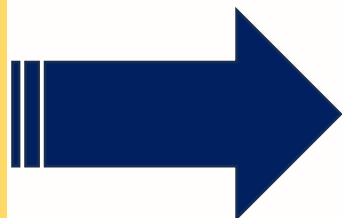
Variabili anagrafiche

Nel questionario sul clima e il benessere del personale le variabili anagrafiche vengono riportate in maniera **ampiamente generalizzata** al fine di garantire l'anonimato.

Variabili anagrafiche

Genere	<i>Uomo, Donna, Altro, Preferisco non rispondere</i>	Sede	<i>Centrale Periferica</i>
Età	<i>Fino a 34 35-40 41-50 51-60 61 e oltre</i>	Area geografica	<i>Nord Centro Sud Isole</i>
Qualifica	<i>Operatori Assistenti Funzionari Dirigenti</i>	Anzianità di Servizio Mef	<i>6 mesi-5 anni 6-10 anni 11-20 anni 21-30 anni 31 e oltre</i>
Titolo di Studio	<i>Scuola Media Inferiore, Diploma di Maturità, Laurea, Post-laurea</i>	Tipologia dell'orario di lavoro	<i>Tempo Pieno Part-Time</i>
Struttura di appartenenza	<i>DT, DE, RGS, DF DGT, DAG, UDCAP</i>		

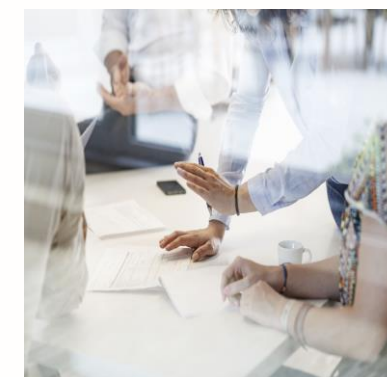
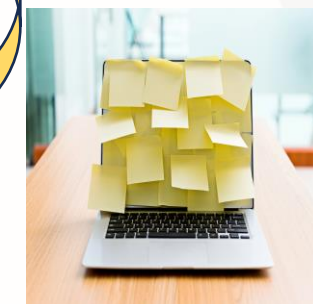
Rapporto con la misurazione di Stress - Lavoro correlato



Il questionario sul Clima e il Benessere del Personale 2024 si propone come destinataria l'intera popolazione MEF (centro e periferia). La parallela indagine avviata su Roma sullo stress lavoro-correlato 2024, funzionale all'aggiornamento dei DVR, si limita ad indagare il personale della sola sede di via XX Settembre.



Nell'indagine sul Clima e il Benessere del Personale 2024 compaiono in maniera del tutto residuale items di contatto con il Questionario SLC 2024. La possibile tangenza risponde anche all'esigenza di includere nel quadro di analisi le sedi escluse. Questi items si inscrivono poi, ovviamente, in un più ampio contesto per quanto riguarda le dimensioni indagate nelle diverse sezioni.



Questionario sul
Clima e il Benessere
del Personale
Composizione



**Indagine sul Clima e il Benessere del
Personale**

- | | |
|-----------|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

1 Questionario
7 Sezioni
186 items (comprensivo di Lavoro
Agile e Co-Working):

Benessere= 30 items

Diversità e Inclusione= 60 items

Bilanciamento Vita-Lavoro= 4 items

Approccio al lavoro= 7 items

Stili di Leadership = 9 items

Tecnostress= 6 items

Lavoro Agile e Co-Working= 70
items



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

→ Con il termine di "**Salute organizzativa**" o "**Benessere Organizzativo**", ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora.

Con il termine "**Clima Organizzativo**" si intende la percezione di cosa i dipendenti sentono e credono sia l'organizzazione. Rappresenta una percezione multidimensionale del carattere o degli attributi essenziali di un sistema organizzativo.

Items



Questa sezione è composta da una selezione di 30 items dei 131 somministrati nel 2017 al MEF in occasione dell'Indagine sul Clima Organizzativo ed Etico. Gli items sono stati selezionati tra quelli con il più alto indice di attendibilità (α di Cronbach) e sono un campione rappresentativo delle principali variabili multidimensionali da letteratura (personali, interpersonali, strutturali e culturali).

Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

Strumenti

I 30 items, frutto di una selezione tratta dal Questionario sul clima Organizzativo del 2017, sono stati mantenuti, con opportuna codificazione numerica, nella loro originale formulazione.

→ Questa scelta permetterà, in sede di analisi dei dati, di elaborare una storicizzazione di alcuni elementi all'interno delle seguenti dimensioni d'indagine

Dimensioni di indagine Mef 2017

Strutturale

1. Ambiente di lavoro
 2. Chiarezza delle funzioni e dei ruoli
 3. Informazioni, comunicazione
 4. Equità, valorizzazione
- Es. I miei compiti e il mio ruolo sono chiaramente definiti

Interpersonale

1. Relazioni, collaborazione, coesione
 2. Stili di leadership
- Es. Mi sento parte di una squadra

Individuale

1. Senso di appartenenza e utilità sociale
 2. Motivazione, Impegno, Responsabilità, Autonomia
- Es. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Culturale

1. Apertura all'Innovazione
 2. Discriminazioni
 3. Conflittualità
 4. Armonizzazione vita e Lavoro
- Es. Non ho avuto il riconoscimento di un mio lavoro

2. Clima di Diversità e Inclusione

Strumenti



Per il rilevamento della percezione delle dimensioni di clima di diversità e inclusione, è stato selezionato un questionario specifico:

- **Diversity Climate Survey**, di R. Bean et al. (2001), è composto da 15 item che misurano tre livelli del clima di diversità: individuale, di gruppo di lavoro e dell'organizzazione. Ogni livello comprende 5 temi legati al rispetto, all'uguaglianza, al conflitto, alla discriminazione e ai sentimenti riguardo alla diversità.

Principi tematici:

Questions	Issues	Individual	Workgroup	Organisation
16, 21, 26	Respect	Respect	Inclusion/involvement	Respect
17, 22, 27	Equality	Equal opportunity	Inclusive practices	Policy support
18, 23, 28	Conflict	Harassment	Relationship problems	Trust/Openness
19, 24, 29	Discrimination	Discrimination	Training	Leadership
20, 25, 30	Feelings about Diversity	Emotional response	Social inclusivity	Openness to change

Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

1. Benessere Organizzativo
2. Diversità e Inclusione
3. Bilanciamento Vita-Lavoro
4. Approccio al Lavoro
5. Stile di Leadership
6. Tecnostress
7. Lavoro Agile e Co-Working

2. Clima di Diversità e Inclusione

Strumenti

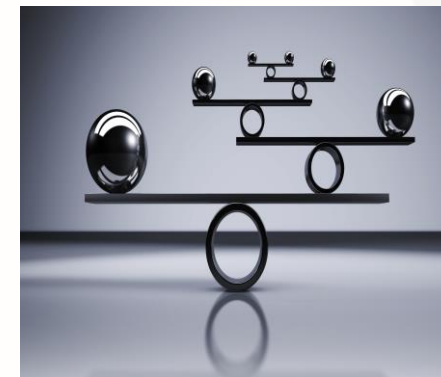
Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

→ Gli items della Diversity Climate Survey sono stati integrati da un'ulteriore anagrafica e da specifici item contestualizzati sulla realtà Mef.

Esempi:

- ***Negli ultimi ventiquattro mesi, se sei stato/a oggetto di discriminazioni sul lavoro, per quale ragione è avvenuta la discriminazione?***
- ***In che modo l'Amministrazione garantisce la tutela delle diversità e promuove l'inclusione?***
- ***Per quali profili di diversità e inclusione ritieni che l'Amministrazione dovrebbe prevedere nuovi o maggiori strumenti di tutela?***



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

Come descriveresti la tua situazione familiare e/o personale?



Altre variabili anagrafiche sez. Clima di Diversità

- *Genitore di figli minori di 14 anni*
- *Lavoratori e lavoratrici con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*
- *Lavoratori e lavoratrici che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205*
- *Lavoratori e lavoratrici che fruiscono dei permessi per assistenza di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104 del 1992*
- *Lavoratore e lavoratrice in condizioni certificate di maggiore esposizione a rischi per la salute (cd. Lavoratore fragile)*
- *Nessuna delle precedenti*

Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |

Altre variabili anagrafiche sez. Clima di Diversità

Ritieni di avere una fragilità che non rientra nelle ipotesi indicate nella domanda precedente?



- No
- Sì, legata alla mia salute fisica
- Sì, legata alla mia salute psicologica
- Sì, legata sia alla mia salute fisica sia a quella psicologica
- Preferisco non rispondere

Durante l'orario di lavoro generalmente a chi affidi i figli e/o le persone di cui ti devi occupare, se applicabile?



- Coniuge/Partner
- Familiari
- Scuola
- Baby-sitter
- Badante
- Servizi sul territorio
- Non applicabile



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

1. Benessere Organizzativo
2. Diversità e Inclusione
- 3. Bilanciamento Vita-Lavoro**
4. Approccio al Lavoro
5. Stile di Leadership
6. Tecnostress
7. Lavoro Agile e Co-Working

3. Bilanciamento Vita-Lavoro

Per questa sezione, per analizzare il corretto equilibrio tra la sfera lavorativa e quella privata, abbiamo utilizzato alcuni items tratti dalla ***Italian Version of the WFIS (Work-Family Interface Scale)***, oltre che dalla precedente rilevazione.



Alcuni esempi:

- ***Il mio superiore gerarchico mi aiuta a conciliare le mie esigenze personali e familiari con le esigenze di lavoro***
- ***Le mie esigenze di lavoro influiscono sulla mia vita personale e familiare***



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

1. Benessere Organizzativo
2. Diversità e Inclusione
3. Bilanciamento Vita-Lavoro
- 4. Approccio al Lavoro**
5. Stile di Leadership
6. Tecnostress
7. Lavoro Agile e Co-Working

4. Approccio al Lavoro

Si tratta di una selezione di 7 items tratti dalla **Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10 IT)**, validazione italiana di un breve questionario tendente ad indagare aspetti legati alla dipendenza da lavoro.

Alcuni esempi:

- *Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività del tempo libero*
- *È importante per me lavorare intensamente anche quando quello che faccio non mi piace*



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

- | | |
|----|---------------------------|
| 1. | Benessere Organizzativo |
| 2. | Diversità e Inclusione |
| 3. | Bilanciamento Vita-Lavoro |
| 4. | Approccio al Lavoro |
| 5. | Stile di Leadership |
| 6. | Tecnostress |
| 7. | Lavoro Agile e Co-Working |



5. Stile di Leadership

Comprende 9 items tratti dalla ***T. Leadership Scale***, un questionario utilizzato per evidenziare la correlazione tra eventuali e particolari aspetti dello stile di leadership e la produttività al lavoro.

Alcuni esempi:

- ***Il mio superiore gerarchico comunica con il personale in modo aggressivo***
- ***Non si fida di nessun altro per portare a termine i compiti in modo efficace***



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

1. Benessere Organizzativo
2. Diversità e Inclusione
3. Bilanciamento Vita-Lavoro
4. Approccio al Lavoro
5. Stile di Leadership
- 6. Tecnostress**
7. Lavoro Agile e Co-Working

6. Tecnostress

Sono stati utilizzati 6 items della ***Technostress creators scale Italian version***, per indagare alcuni effetti a livello organizzativo delle tecnologie informatiche, quali la nevrosi da iper-connessione (*techno-overload*), il venir meno del confine tra tempodi vita e tempo di lavoro (*Time porosity*) e la tecno-complessità.

Alcuni esempi:

- ***Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i fine settimana a causa delle tecnologie informatiche***
- ***Sento che la mia vita personale è stata invasa da queste tecnologie informatiche***



Indagine sul Clima e il Benessere del Personale

1. Benessere Organizzativo
2. Diversità e Inclusione
3. Bilanciamento Vita-Lavoro
4. Approccio al Lavoro
5. Stile di Leadership
6. Tecnostress
7. Lavoro Agile e Co-Working

7. Lavoro Agile e Co-Working

Gli items di questa sezione, tratti in parte dalla rilevazione periodica l'ultima delle quali è stata effettuata nel 2020, hanno lo scopo di rilevare l'impatto sul benessere del personale dei nuovi modelli organizzativi, con particolare rilievo alle tematiche relative al benessere.

Altri items, in parte riadattati dalla selezione Lavoro Agile, sono specifici per chi è coinvolto nella modalità Co-Working.

Alcuni esempi:

- *Quali sono le criticità che ravvisi utilizzando la modalità di lavoro agile?*
- *Lavorare in co-working influisce o ha influito sul rapporto con il responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza?*



Analisi dei dati



Esempio di analisi dei dati come realizzata nell'indagine MEF 2017

Per ciascuna sezione verrà calcolato il punteggio medio. La media generale tra tutte le sezioni costituisce il parametro di riferimento al di sotto del quale si evidenziano le criticità, viceversa i punti di forza. L'extrapolazione delle risposte totali, nei diversi ambiti, permetterà di avere un'immediata risultanza delle dimensioni dove sono presenti criticità. L'incrocio con la componente anagrafica permetterà la creazione di cluster di indagine specifici.

Profilo generale Clima Organizzativo - MEF 2017

