

Ai Rappresentanti sindacali regionali

Oggetto: Indagine di clima interno

Il percorso

Di recente questa Direzione Regionale ha realizzato – in collaborazione con il Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell’Università di Trieste, che ha fornito un autorevole ed essenziale supporto scientifico – un’indagine finalizzata a misurare il clima interno presso tutte le strutture del Friuli Venezia Giulia, con la prospettiva di attuare, all’occorrenza, azioni volte a migliorare il benessere organizzativo.

L’indagine si è avvalsa dell’apporto del dott. Matteo Sema (laureato con laurea triennale in Scienze Politiche e dell’amministrazione) il quale, con il sostegno della prof.ssa Sara Cervai ha ideato un questionario che nel corso dell’agosto scorso è stato reso disponibile a tutti coloro che, in forma anonima, volessero prendere parte alla rilevazione con il proprio contributo.

Hanno partecipato 336 colleghe e colleghi, pari al 45,8 % del personale in servizio presso i nostri uffici.

Dopo una prima elaborazione di tutte le risposte pervenute, il dott. Sema e la prof.ssa Cervai hanno esposto le risultanze ad un gruppo di colleghe e colleghi che volontariamente hanno preso parte a *focus group* tenutisi nel dicembre scorso, finalizzati a raccogliere le prime percezioni ed i primi *feedback*, utili a delineare ancora meglio il quadro della situazione.

A metà dicembre, le prime elaborazioni sono state portate all’attenzione di tutti i dirigenti e tutte le POER della regione, nel corso di una riunione plenaria, in termini informali ed ancora generici.

Nel corso dei primi mesi di quest’anno, il dott. Sema ha ulteriormente affinato le elaborazioni in preparazione della sua tesi di laurea magistrale in Scienze del governo e politiche pubbliche, dal titolo “Monitorare il benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione: una ricerca all’Agenzia delle Entrate FVG”, discussa con successo (110 e lode) il 23 marzo scorso.

È quindi ora possibile dare attuazione a quanto preannunciato con la nota n. 19419 del 22 luglio 2022, ovvero rendere pubblici i risultati dell’indagine ed avviare un’analisi congiunta con le Organizzazioni Sindacali, alla luce dell’imprescindibile ruolo che le stesse rivestono nell’ambito delle politiche per il personale.

A questo proposito, allego tutta la documentazione predisposta dal dott. Sema, in collaborazione con l’Area di Staff della Direzione Regionale. In particolare, le *slide* di presentazione dei risultati, un testo di illustrazione degli stessi, il questionario somministrato

con l'indicazione, per ogni item, della risposta prevalente e la descrizione dell'attività svolta nei *focus group*.

Le risultanze

Un'attenta lettura della documentazione allegata potrà consentire di ricavare un quadro sufficientemente preciso del clima che si respira all'interno dei nostri uffici, fondato sul coinvolgimento attivo di ben 336 fra colleghe e colleghi. Un universo molto rappresentativo, che difficilmente avremmo potuto raggiungere in altro modo.

In linea generale le risultanze – commentate da chi ha pieno titolo ed autorevolezza scientifica per farlo, alla luce delle numerose esperienze analoghe vissute in molti contesti lavorativi di vario tipo – ci restituiscono un ritorno molto positivo.

Per quanto mi riguarda, al momento vi offro solo alcuni spunti che ne ho tratto personalmente, in anticipo sulle riflessioni che vi susciterà l'esame dei *file* allegati.

In primo luogo, mi soffermo sull'indice che sintetizza la soddisfazione lavorativa, che raggiungendo livelli indubbiamente elevati conforta sulle condizioni di lavoro presso le nostre strutture.

Ho trovato poi molto interessante l'analisi sulle varie dimensioni che questo indice ci riporta, con particolare riguardo alla connessione con il senso di utilità sociale, nonché alla differenziazione tra coloro che, avendo diretto contatto con il pubblico per l'erogazione dei servizi ricavano più facilmente gratificazioni rispetto a chi svolge un'attività di controllo, parimenti importante ma comprensibilmente meno soggetta a riconoscimenti diretti da parte dei nostri interlocutori.

Non solo interessante, ma anche significativa e foriera di riflessioni l'acquisita consapevolezza che il grado di soddisfazione lavorativa è inversamente proporzionale all'anzianità di servizio.

Anche per diverse altre dimensioni – quali l'Ascolto attivo, le Relazioni personali, la Disponibilità delle informazioni, i Contenuti del lavoro e la Definizione del ruolo - gli esiti della rilevazione possono essere considerati più che soddisfacenti. Migliorabili, invece, i livelli che le colleghe ed i colleghi hanno determinato in merito alla Gestione delle conflittualità ed al Contratto psicologico. Detto che probabilmente nessun ambiente di lavoro può considerarsi esente da quelle micro conflittualità che inevitabilmente finiscono per caratterizzare gli insiemi di persone che, senza essersi scelte, si trovano a condividere quotidianamente tempi e spazi, deve essere impegno specifico e profondo di ogni responsabile di risorse fare il possibile perché, muovendo dai dati emersi per la propria struttura, si perseguano miglioramenti. Discorso solo in parte analogo merita il dato del Contratto psicologico che tuttavia, essendo perlopiù fondato sulle aspettative tra la persona ed il lavoro che svolge, investe questioni inerenti ad ogni rapporto di lavoro pubblico e che, in quanto tali, solo in piccola parte possono essere affrontate a livello periferico.

La rilevazione offre molti altri spunti di rilievo, che sono certo saprete cogliere e che mi auguro possano suscitare il vostro interesse.

Le prospettive

È mia precisa intenzione, sin dall'ideazione dell'iniziativa, mettere a frutto il patrimonio di informazioni che una rilevazione così massiva ci mette a disposizione. Come

vi ho anticipato, non mi pare emergano criticità tali da richiedere interventi urgenti, ma spazi di miglioramento che ritengo di dover cogliere.

Sono convinto che anche da parte sindacale possano venire riflessioni, commenti, idee o proposte molto utili ed a questo proposito attendo vostri ritorni. Trascorso il tempo necessario ad elaborare, da parte vostra, una tale massa di dati ed informazioni potremmo organizzare un incontro finalizzato a confrontarci sui molti spunti di interesse comune. Anticipo, a questo proposito, non solo la mia massima disponibilità ma anche il mio specifico interesse ad ascoltare le vostre impressioni.

A breve, la medesima documentazione verrà resa disponibile sia a tutto il personale che ai dirigenti delle strutture. Per i primi, quale impegno conseguente alla partecipazione alla rilevazione; per i secondi, quale base di conoscenze necessarie per impostare azioni di miglioramento (in parte già programmate a seguito della presentazione sommaria di dicembre e delle iniziative connesse alla Carta dei valori dell'Agenzia). Per entrambi, quale risposta dovuta a quel 66 % di colleghe e colleghi che non si dice convinto che l'operazione possa migliorare il nostro clima.

Vi ringrazio anticipatamente per l'attenzione che dedicherete e, nell'attesa di vostri ritorni, porgo i migliori saluti.

IL DIRETTORE REGIONALE

Guido Isolabella

(Firmato digitalmente)

L'originale del documento è archiviato presso l'Ufficio emittente