# Rapporto di valutazione relativo all'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale



# Indice

1.	Sit	uazio	one iniziale e priorità dell'inchiesta	3
2.	Me	todo	)	3
2	2.1	Me	todo di rilevamento	3
2	2.2	Par	tecipazione	3
2	2.3	And	onimato e protezione dei dati	3
3.	Ris	ulta	ti	3
;	3.1		Idisfazione sul lavoro, coinvolgimento e comportamento orientato agli	4
;	3.2		uenza degli ambiti tematici sul comportamento orientato agli obiettivi da te dei collaboratori	
	3.2	2.1	Curare i punti di forza	5
	3.2	2.2	Potenziali di miglioramento	6
	3.2	2.3	Aumentare il livello	7
	3.2	2.4	Mantenere il livello	7
	3.2	2.5	Valutazione soggettiva dello stato di salute	8
	3.2	2.6	Ulteriori risultati	8
;	3.3		etto delle misure consecutive all'inchiesta 2017 concernente il personale l'Amministrazione federale	
4.	Co	nclus	sione 1	ი

# 1. Situazione iniziale e priorità dell'inchiesta

L'Amministrazione federale verifica periodicamente le ripercussioni della sua politica del personale. A tale scopo vengono svolte in particolare delle inchieste, i cui risultati evidenziano un potenziale di intervento e consentono di individuare le misure di ottimizzazione adeguate.

Ogni tre anni il personale dell'Amministrazione federale è invitato a partecipare a un'inchiesta completa, che prevede una valutazione per ciascun livello: Confederazione, dipartimenti e unità amministrative. Nei due anni intermedi si svolge un sondaggio su un campione di circa 1600 collaboratori in merito alla strategia per il personale dell'Amministrazione federale. In questo caso i risultati sono valutati unicamente a livello di Confederazione. Mentre i sondaggi brevi misurano i progressi nell'attuazione della strategia per il personale, le inchieste forniscono un quadro dettagliato della situazione lavorativa dei dipendenti.

Il fulcro dell'inchiesta attuale è il comportamento dei collaboratori orientato agli obiettivi, determinato dalla soddisfazione e dal coinvolgimento sul lavoro. L'inchiesta concernente il personale permette di determinare i fattori base che esercitano un'influenza diretta sulla soddisfazione e sul coinvolgimento e, di riflesso, sul comportamento dei collaboratori orientato agli obiettivi. Contemporaneamente sono oggetto di analisi quegli aspetti, ad esempio la salute, che agiscono indirettamente su questi fattori.

# 2. Metodo

# 2.1 Metodo di rilevamento

L'inchiesta 2020 concernente il personale si è svolta tra il 12 ottobre e il 13 novembre 2020 ed è stata concepita come inchiesta completa, corredata di questionari online e cartacei.

# 2.2 Partecipazione

I questionari sono stati sottoposti a 35 720 collaboratori dell'Amministrazione federale<sup>1</sup>. Con una partecipazione del 72 per cento, hanno preso parte all'inchiesta 25 734 dipendenti (2019: 72 %, 2018<sup>2</sup>: 68 %, 2017: 68 %).

# 2.3 Anonimato e protezione dei dati

L'anonimato e la protezione dei dati erano garantiti in ogni momento dell'inchiesta. I risultati non consentono di risalire all'identità dei singoli partecipanti. Le risposte sono comunicate esclusivamente in forma aggregata per gruppi di almeno dieci persone.

# 3. Risultati

Gli intervistati hanno risposto alle domande in base a una scala da 1 a 6 (1 = non concordo affatto, 6 = concordo pienamente).

Per la valutazione, la scala di 6 punti è stata trasformata in una scala di 100 punti. I punteggi sono perciò indicati da 0 a 100 e devono essere interpretati come segue:

giudizio molto positivo: 85 punti o più giudizio abbastanza positivo: da 65 a 84 punti

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Personale permanente con stipendio mensile (ossia esclusi i collaboratori con stipendio orario, gli apprendisti, i praticanti nonché il personale locale e impiegato all'estero del DFAE). I risultati dell'Amministrazione federale sono stati calcolati senza i risultati dei Servizi del Parlamento, del Ministero pubblico della Confederazione e dei Tribunali (Tribunale federale, Tribunale penale federale, Tribunale amministrativo federale). <sup>2</sup> 2018 und 2019: sondaggi brevi in merito alla strategia per il personale

giudizio poco positivo: da 50 a 64 punti

giudizio da abbastanza negativo

a molto negativo: meno di 50 punti

I risultati attuali sono paragonati a quelli dell'inchiesta 2017. Se possibile e opportuno, i risultati dell'Amministrazione federale sono confrontati con un parametro di riferimento esterno. Tale parametro è composto dai valori di 4 amministrazioni e 12 imprese di diritto pubblico con un numero di collaboratori compreso tra 600 e 50 000. In dipendenza dei valori da confrontare, si tiene conto di amministrazioni o imprese diverse.

# 3.1 Soddisfazione sul lavoro, coinvolgimento e comportamento orientato agli obiettivi

Il comportamento orientato agli obiettivi da parte dei collaboratori risulta dalla correlazione tra la soddisfazione e il coinvolgimento sul lavoro. Un comportamento particolarmente orientato agli obiettivi si contraddistingue, ad esempio, per lo spiccato orientamento al cliente, ai costi e alla qualità ed è accompagnato da un'elevata disponibilità al cambiamento.

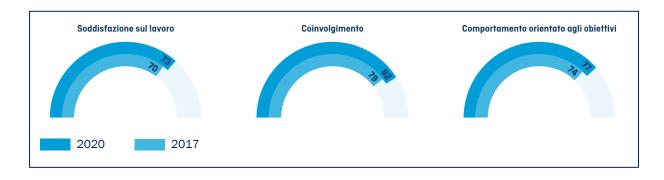


Figura 1: Panoramica dei risultati principali

Con un valore medio di **77 punti**, l'**orientamento** degli impiegati federali **agli obiettivi** registra un punto in più se paragonato ai valori di organizzazioni analoghe. Rispetto al 2017 si riscontra un chiaro miglioramento, pari a 3 punti (2017: 74 punti).

La **soddisfazione sul lavoro** è il risultato di un giudizio soggettivo sulla situazione lavorativa individuale che tiene conto di diversi fattori, quali i contenuti del lavoro, le prospettive di sviluppo, la collaborazione, il clima di lavoro ecc.

Rispetto al 2017, la soddisfazione sul lavoro è aumentata di 3 punti, raggiungendo un valore medio di **73 punti** (2017: 70 punti). Tale valore corrisponde a un giudizio abbastanza positivo ed è identico al parametro di riferimento esterno (73 punti).

Un alto grado di **rassegnazione** si ripercuote negativamente sul potenziale di cambiamento di un'organizzazione. È pertanto auspicabile che questo valore sia *il più basso possibile*.

Rispetto al 2017 il valore concernente la rassegnazione nell'intera Amministrazione federale è migliorato di un punto, attestandosi a **38 punti**. Come già nel 2017, sono particolarmente degni di nota i valori registrati presso i collaboratori francofoni (57 punti).

Il **coinvolgimento** si compone di fattori quali il legame con l'organizzazione, l'identificazione e l'impegno e rivela il senso di appartenenza dei collaboratori verso il datore di lavoro. Quanto più l'identificazione e l'impegno sono forti, tanto più i collaboratori si riconoscono nei valori e negli obiettivi dell'Amministrazione federale e si adoperano per svolgere al meglio il proprio incarico.

Questo si ripercuote positivamente sull'efficienza individuale e, di conseguenza, sull'efficienza dell'organizzazione. Quanto più forte è il legame, tanto maggiore è il senso di appartenenza dei collaboratori all'Amministrazione federale e minore la loro intenzione di lasciarla.

Con **82 punti** (2017: 79 punti) il **coinvolgimento** si attesta a livelli piuttosto alti (legame: 81 punti, identificazione e impegno: 82 punti). L'Amministrazione federale presenta un valore relativo al legame leggermente più elevato rispetto alle organizzazioni analoghe e, per quanto riguarda l'identificazione e l'impegno, supera addirittura di 2 punti il parametro di riferimento esterno.

Si riscontra un senso di appartenenza nei confronti dell'Amministrazione federale particolarmente forte fra le classi di stipendio più alte (86 punti) e i collaboratori che lavorano da meno di un anno nell'Amministrazione federale (87 punti).

# 3.2 Influenza degli ambiti tematici sul comportamento orientato agli obiettivi da parte dei collaboratori

Per identificare i potenziali di miglioramento e i punti di forza degli ambiti tematici esaminati si è calcolato l'impatto di tali ambiti sull'orientamento dei collaboratori agli obiettivi mediante un procedimento statistico (analisi di correlazione).

Gli ambiti che presentano un forte coefficiente di influsso esercitano un'influenza importante sull'orientamento dei collaboratori agli obiettivi e, di riflesso, sull'efficienza dell'intera organizzazione. Pertanto, le misure di ottimizzazione dovrebbero puntare soprattutto sui rispettivi temi, indicati nei quadranti 2 «Punti di forza» e 1 «Potenziale di miglioramento» della griglia seguente (si veda la figura 2).

I criteri che determinano la ripartizione nei quattro quadranti si basano sui valori ottenuti dall'inchiesta (valutazione e influenza).

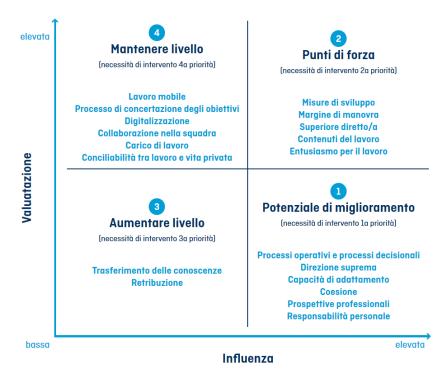


Figura 2: Griglia per la valutazione del comportamento orientato agli obiettivi

### 3.2.1 Curare i punti di forza

I collaboratori dell'Amministrazione federale esprimono un giudizio superiore alla media sugli ambiti presentati di seguito, che esercitano una grande influenza sul comportamento orientato agli

obiettivi. Questi ambiti costituiscono perciò i punti di forza, che bisognerebbe far conoscere e sviluppare.

Gli intervistati rivelano un forte **entusiasmo per il lavoro**, poiché tale tema registra un valore medio di **73 punti** (2017: 71 punti). I tre quarti circa dei collaboratori trovano nel proprio lavoro una fonte d'ispirazione; l'86 per cento a fine giornata ha la sensazione di aver svolto un lavoro utile e il 91 per cento dichiara di svolgere con piacere il proprio lavoro.

Con un valore medio di **73 punti** (2017: 71 punti), i **contenuti del lavoro** sono ora considerati un punto di forza (2017: 71 punti). L'87 per cento dei collaboratori dichiara di poter utilizzare pienamente le proprie conoscenze e competenze sul lavoro.

Il margine di manovra e il superiore diretto ottengono entrambi 74 punti e registrano quindi un miglioramento di 2 punti ciascuno rispetto al 2017. Colpisce il fatto che i collaboratori più giovani (86 punti), i collaboratori delle classi di stipendio più alte (87 punti) e i collaboratori che lavorano nell'Amministrazione federale da meno di un anno (88 punti) valutino molto positivamente la promozione della responsabilità personale da parte dei superiori diretti. Per quanto attiene alla qualità gestionale dei superiori diretti, i miglioramenti più significativi riguardano l'informazione sui cambiamenti, il modo di affrontare i problemi urgenti e l'apprezzamento per il lavoro svolto (+3 punti per ciascun elemento).

Con un totale di **75 punti** (2017: 75 punti), le **misure di sviluppo** si vedono attribuire il punteggio più alto tra i punti di forza. La maggior parte dei collaboratori conferma di beneficiare della formazione e della formazione continua necessarie per il loro lavoro e che le misure convenute per il loro sviluppo personale sono state attuate.

# 3.2.2 Potenziali di miglioramento

I seguenti ambiti esercitano un influsso significativo sull'orientamento agli obiettivi, ma nell'inchiesta hanno ottenuto una valutazione inferiore alla media. I risultati evidenziano così un potenziale di miglioramento di cui bisognerebbe tenere conto primariamente nell'adottare le misure che s'impongono.

Con un valore medio di **58 punti** e dunque una valutazione analoga al 2017, i giudizi espressi sui **processi operativi** e sui **processi decisionali** nelle singole unità amministrative restano critici. Secondo i collaboratori sarebbe possibile semplificare soprattutto i processi operativi e la documentazione (54 punti) e rendere più tempestive le decisioni (57 punti). Ottengono un punteggio migliore la riduzione dei costi evitabili (61 punti) e le basi decisionali (62 punti).

Secondo i collaboratori esiste una necessità di migliorare anche la **qualità gestionale della direzione**. Il valore medio di **64 punti** (2017: 61 punti) è composto dalle valutazioni concernenti la chiarezza degli obiettivi (67 punti), l'informazione tempestiva sui cambiamenti importanti (65 punti), l'attuazione coerente delle decisioni (62 punti), il modo in cui vengono affrontati i problemi urgenti (60 punti) e la fiducia che i collaboratori ripongono nelle decisioni della direzione (64 punti). Nel complesso, il giudizio su questo ambito è migliorato di 3 punti e presenta quindi uno sviluppo positivo.

Le **prospettive professionali** presso l'Amministrazione federale sono valutate tuttora in modo critico, ma raggiungono comunque un risultato nettamente migliore rispetto al 2017 (**69 punti**; 2017: 66 punti). Con un valore medio di 72 punti, le opportunità per perfezionare le proprie competenze sono giudicate positivamente. Le opportunità di avanzamento nel settore specializzato, in progetti o in posizioni dirigenziali ottengono 65 punti, ossia 2 punti in più rispetto al 2017.

Benché il risultato della valutazione della **capacità di adattamento** sia migliorato di 2 punti (**64 punti**), tale tema è giudicato comunque in modo poco positivo e presenta pertanto un margine di miglioramento. Per capacità di adattamento s'intende la comprensione comune del cambiamento e la cultura dell'errore. I collaboratori delle classi di stipendio 30-38 e i quelli con il minor numero di anni di servizio attribuiscono a questo tema una valutazione decisamente migliore.

La **responsabilità personale (69 punti)** avanza di 3 punti rispetto al 2017. Poiché ha un'influenza maggiore, questo argomento presenta comunque un potenziale di miglioramento nonostante registri un valore e uno sviluppo positivo.

Con **66 punti**, ossia 2 punti in più rispetto al 2017, la **coesione** ottiene un giudizio abbastanza positivo. In questo ambito colpisce la grande differenza nella valutazione delle due domande seguenti: mentre la comunicazione tra i collaboratori basata sulla fiducia riceve **71** punti, la promozione sistematica della collaborazione tra le divisioni ottiene solo **60** punti.

### 3.2.3 Aumentare il livello

I partecipanti all'inchiesta attribuiscono un punteggio relativamente basso agli ambiti esposti di seguito, che non esercitano però un grande influsso sull'orientamento agli obiettivi. Il bisogno di intervenire è dunque ridotto, pur necessitando questi ambiti di essere comunque monitorati.

Il risultato della valutazione relativa alla **retribuzione** è migliorato e raggiunge **68 punti** (2017: 65 punti). Nel complesso, il 23 per cento degli intervistati ritiene che le loro prestazioni non siano adeguatamente retribuite e soltanto il 27 per cento (2017: 30 %) è convinto di poter percepire uno stipendio più alto svolgendo lo stesso lavoro in un'altra azienda.

Anche il **trasferimento delle conoscenze** ha ottenuto nuovamente una valutazione inferiore alla media (**64 punti**, 63 punti nel 2017). Solo i collaboratori con meno anni di servizio e quelli delle classi di stipendio più alte esprimono un giudizio leggermente più positivo.

# 3.2.4 Mantenere il livello

I collaboratori esprimono un giudizio positivo sui temi riportati di seguito. Poiché tali temi hanno un influsso piuttosto limitato sull'orientamento agli obiettivi, non v'è necessità di intervenire nell'immediato. Si tratta piuttosto di mantenere il livello positivo.

Gli intervistati si dichiarano soddisfatti del **carico di lavoro**. Il valore medio rimane invariato (**72 punti**). I collaboratori possono svolgere il loro lavoro nella qualità richiesta (81 punti). Oltre il 70 per cento dei collaboratori dichiara di sentirsi raramente sovraccarico di lavoro.

Il **processo di concertazione degli obiettivi** registra un punto in più (**81 punti**) ottenendo nuovamente un giudizio abbastanza positivo.

I collaboratori si dicono inoltre soddisfatti della **collaborazione nella squadra**. Con **79 punti** (2017:77 punti), questo ambito ottiene un giudizio positivo. L'81 per cento dei collaboratori apprezza in particolare l'aiuto reciproco nella squadra.

Il risultato relativo alla **conciliabilità tra lavoro e vita privata** è migliorato di 4 punti, raggiungendo **72 punti** (2017: 68 punti). Un netto miglioramento rispetto ai risultati del 2017 si osserva soprattutto per quanto concerne le forme di lavoro flessibile proposte nelle singole unità amministrative (2020: 71 punti, 2017: 66 punti).

Nel quadro dell'inchiesta attuale sono stati analizzati per la prima volta il **lavoro mobile (82 punti)** e la **digitalizzazione (81 punti)**. Con 85 punti, l'affermazione «Anche lavorando in mobilità, il mio superiore mi sostiene in modo sufficiente» ottiene un giudizio molto positivo: il 93 per cento dei collaboratori è soddisfatto del sostegno ricevuto.

Oltre l'80 per cento dei partecipanti dichiara di poter lavorare in mobilità e il 68 per cento di avvalersi effettivamente di questa possibilità. Quasi tre quarti di coloro che attualmente ricorrono a questa forma di lavoro vorrebbero poter svolgere, in futuro, un numero maggiore di compiti in modo mobile. Le principali ragioni addotte dai collaboratori sono la possibilità di lavorare in modo più efficiente, di evitare il tragitto casa-lavoro e di guadagnare tempo, evitando i tempi morti. Il 70 per cento dei partecipanti sarebbe disposto a rinunciare a una postazione di lavoro fissa se potesse effettuare una percentuale ragionevole di lavoro mobile.

# 3.2.5 Valutazione soggettiva dello stato di salute

Con un valore medio di 82 punti (2017: 81 punti), i collaboratori dell'Amministrazione federale considerano molto buono il proprio stato di salute (fisica e mentale).

Il valore attribuito alla salute dei collaboratori è migliorato di 6 punti raggiungendo complessivamente 69 punti. Questo tema registra così uno dei miglioramenti più significativi di tutta l'inchiesta.

Il risultato della valutazione dello stress sul posto di lavoro mostra uno sviluppo leggermente positivo. Infatti, il 36 per cento (rispetto al 38 % nel 2017) dei partecipanti si è sentito frequentemente o molto frequentemente stressato negli ultimi 12 mesi.

# 3.2.6 Ulteriori risultati

Nell'ambito dell'inchiesta concernente il personale sono stati rilevati ulteriori dati, in particolare sulla diversità, sulla prosecuzione dell'occupazione oltre l'età del pensionamento, sulle molestie sessuali e sul mobbing.

La **gestione della diversità** è stata analizzata in merito alla parità tra donne e uomini, al plurilinguismo e all'integrazione di persone disabili. Complessivamente, la gestione della diversità ottiene 77 punti (2017: 75 punti). Con 76 punti, il risultato relativo alla parità tra donne e uomini è migliorato di 3 punti rispetto al 2017. La promozione del plurilinguismo, invece, registra soltanto un lieve miglioramento (72 punti; 2017: 71 punti), mentre la possibilità di svolgere il proprio lavoro nella lingua ufficiale prescelta riceve un punteggio identico a quello del 2017 (84 punti). Il giudizio è positivo anche per quanto riguarda l'assunzione di persone disabili (70 punti; 2017: 69 punti).

Alle persone che, al momento dell'inchiesta, avevano almeno 58 anni si è chiesto quali fossero i loro progetti in relazione al **termine della loro vita professionale**. Il 36 per cento ha dichiarato di voler interrompere l'attività lavorativa *prima* dell'età ordinaria di pensionamento. Il 40 per cento prevede invece di lavorare *fino* all'età ordinaria di pensionamento e il 14 per cento intende proseguire *oltre* tale età. Il 10 per cento degli intervistati non ha ancora un'idea precisa in merito.

Per quanto riguarda le **molestie sessuale** e il **mobbing**, l'1 per cento degli intervistati ha dichiarato di aver subito molestie sessuali sul posto di lavoro negli ultimi 24 mesi. Complessivamente, il 7 per cento degli interpellati ha affermato di essere stato oggetto di mobbing nei due anni precedenti. L'84 per cento degli intervistati sa a chi rivolgersi in caso di molestie. Tuttavia, soltanto un terzo circa di tutti coloro che sono stati oggetto di molestie sessuali o mobbing ha usufruito di tale opportunità o ha segnalato il fatto. I valori rimangono invariati rispetto al 2017.

# 3.3 Effetto delle misure consecutive all'inchiesta 2017 concernente il personale dell'Amministrazione federale

I buoni risultati emersi dall'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale e i miglioramenti, in alcuni casi significativi, rispetto al 2017 mostrano che la maggior parte delle misure introdotte ha esplicato il loro effetto.

Sulla base dell'inchiesta 2017 non sono state adottate misure specifiche a livello di Confederazione, in quanto le misure previste nel quadro della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016-2019 avevano già permesso di soddisfare la necessità d'intervento ravvisata. Inoltre, i risultati emersi dall'inchiesta 2017 dovrebbero confluire nell'elaborazione della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020-2023.

La conciliabilità tra lavoro e vita privata ha rivestito una grande importanza nella precedente strategia per il personale, pertanto sono state adottate diverse misure (campagna di sensibilizzazione, adeguamento delle direttive concernenti il lavoro mobile). Negli ultimi anni anche le unità amministrative si sono occupate di questo tema e hanno promosso l'impiego delle forme di lavoro flessibili come il lavoro a tempo parziale, il lavoro a domicilio o il lavoro mobile. In questo modo è stato possibile conseguire un punteggio nettamente migliore rispetto al 2017 (+ 4 punti). Probabilmente anche la situazione dovuta al coronavirus e il modo in cui è stata gestita hanno avuto un effetto positivo: i modelli di lavoro flessibile e di lavoro mobile sono stati messi in atto rapidamente e con successo.

In seguito all'inchiesta 2017 circa un quarto delle unità amministrative dichiarava di essere intenzionato a occuparsi in maniera preponderante del tema della gestione. La maggior parte delle misure sono state attuate al livello della direzione (creazione di una nuova cultura dirigenziale, promozione dello scambio tra la direzione e i collaboratori). Questi sforzi hanno avuto successo, dato che il risultato della valutazione è migliorato di 3 punti. Tuttavia, poiché la direzione presenta tuttora un potenziale di miglioramento, le misure devono essere portate avanti.

Anche il giudizio sulle prospettive professionali è migliorato di 3 punti. Ciò è probabilmente dovuto anche alle misure introdotte nel quadro della Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2016-2019, come la presentazione delle possibilità di sviluppo nei diversi settori specialistici, l'offerta di corsi per i collaboratori sull'analisi della loro situazione professionale e la formazione dei quadri.

In seguito all'inchiesta 2017 molte unità amministrative hanno adottato misure nell'ambito dei processi operativi e decisionali, il cui obiettivo era semplificare e uniformare i processi, migliorare la comunicazione, permettere di ricorrere a soluzioni informatiche alternative e ridurre le procedure burocratiche. Come dimostra il punteggio rimasto ai livelli bassi del 2017, tali misure non hanno però ancora avuto l'effetto sperato e quindi è importante proseguire su questa via.

La <u>Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020-2023</u> rivolge l'attenzione alla trasformazione digitale. Fissa due priorità: contribuire alla trasformazione digitale (promuovere l'innovazione, sfruttare la rete di conoscenze, creare un contesto lavorativo moderno, standardizzare e digitalizzare i processi) nonché acquisire e sviluppare le competenze (ripensare il ruolo dei quadri, individuare e sviluppare ulteriormente le competenze orientate al futuro, impiegare forme di apprendimento digitale, reclutare i nuovi collaboratori sfruttando canali moderni). La strategia affronta così molti dei temi al centro dell'inchiesta 2020 (conciliabilità tra lavoro e vita privata, processi operativi e decisionali, gestione ecc.).

# 4. Conclusione

I risultati emersi dall'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale delineano un **quadro positivo**. Dall'inchiesta 2017, all'interno dell'Amministrazione federale si riscontra un miglioramento piuttosto netto in molti ambiti. Va sottolineato in particolare l'incremento del punteggio attribuito alla conciliabilità tra lavoro e vita privata, alla gestione, alle prospettive professionali, alla retribuzione e alla responsabilità personale. Nessuno dei temi analizzati dall'inchiesta ha conseguito un risultato inferiore rispetto al 2017. I cambiamenti positivi e la stabilità dei valori sono la prova dell'efficacia delle misure adottate.

Questa evoluzione è tanto più soddisfacente se si considera che l'inchiesta è stata condotta durante la pandemia dovuta al coronavirus. Dai risultati emerge che l'Amministrazione federale ha saputo raccogliere le nuove sfide legate alla pandemia. Lo dimostrano soprattutto i giudizi positivi sul lavoro mobile e, indirettamente, la forte progressione dell'importanza attribuita alla salute dei collaboratori all'interno dell'Amministrazione federale. Inoltre, in quanto datore di lavoro l'Amministrazione federale trae vantaggio dal fatto di poter offrire, in un periodo che per molti collaboratori è incerto, una grande sicurezza e le prospettive che ne conseguono.

I contenuti del lavoro, l'entusiasmo per il lavoro, il margine di manovra, le misure di sviluppo e i superiori diretti figurano fra i maggiori punti di forza che devono continuare a essere coltivati. Ad eccezione delle misure di sviluppo, tutti gli ambiti menzionati hanno registrato un netto miglioramento rispetto al 2017.

Il potenziale di miglioramento riguarda in via prioritaria i processi operativi e decisionali, la direzione, la capacità di adattamento, la coesione, le prospettive professionali e la responsabilità personale. A questo proposito va infine precisato che anche in questo caso, ad eccezione dei processi operativi e decisionali, tutti gli ambiti hanno ottenuto un giudizio migliore rispetto all'inchiesta 2017.

