

Rapporto di valutazione relativo all'inchiesta 2023 concernente il personale dell'Amministrazione federale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Concezione e valutazione:
Empiricon AG
Langmauerweg 12
3011 Berna
empiricon.ch

empiricon

Indice

1.	Situazione iniziale e priorità dell'inchiesta.....	3
2.	Metodo.....	3
2.1.	Metodo di rilevamento.....	3
2.2.	Partecipazione	3
2.3.	Anonimato e protezione dei dati.....	3
3.	Risultati.....	3
3.1.	Soddisfazione e coinvolgimento sul lavoro	4
3.2.	Influenza degli ambiti tematici sul comportamento orientato agli obiettivi da parte dei collaboratori	5
3.2.1.	Curare i punti di forza.....	5
3.2.2.	Potenziali di miglioramento	6
3.2.3.	Aumentare il livello.....	7
3.2.4.	Mantenere il livello	7
3.2.5.	Valutazione soggettiva dello stato di salute.....	8
3.2.6.	Ulteriori risultati	8
3.3.	Effetto delle misure consecutive all'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale	9
4.	Conclusione	10

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 politica del 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 temi quali la salute e l'attrattiva del datore di lavoro. Questi aspetti completano il quadro in merito alla situazione lavorativa dei dipendenti e alle attuali esigenze poste a un datore di lavoro moderno.

2. Metodo

2.1. Metodo di rilevamento

L'inchiesta 2023 concernente il personale si è svolta tra il 16 ottobre e il 10 novembre 2023 ed è stata concepita come inchiesta completa, corredata di questionari online e cartacei.

2.2. Partecipazione

I questionari sono stati sottoposti a 36 560 collaboratori dell'Amministrazione federale¹. Con una partecipazione del 70 per cento, hanno preso parte all'inchiesta 25 534 dipendenti (2022: 70 %, 2021: 71 %, 2020: 72 %).

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:

¹ 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).

giudizio molto positivo:	85 punti o più
giudizio abbastanza positivo:	da 65 a 84 punti
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 2020 (ultimo sondaggio completo). Laddove possibile e opportuno, i risultati dell'Amministrazione federale sono inoltre confrontati con un parametro di riferimento esterno. Tale parametro è composto dai valori di 14 amministrazioni e 5 imprese di diritto pubblico con un numero di collaboratori compreso tra 500 e 50 000. In dipendenza dei valori da confrontare, si tiene conto di amministrazioni o imprese diverse.

3.1. Soddisfazione e coinvolgimento sul lavoro

Un comportamento dei collaboratori orientato alla strategia e conforme agli obiettivi viene determinato dalla soddisfazione e dal coinvolgimento sul lavoro. Ciò significa che gli obiettivi strategici, ad esempio l'orientamento al cliente, ai costi o alla qualità, sono sostenuti dai dipendenti prevalentemente quando questi presentano un elevato livello di soddisfazione e coinvolgimento sul lavoro.



Figura 1: Panoramica dei risultati principali

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 2020, la soddisfazione sul lavoro è diminuita di 2 punti, raggiungendo un valore medio di **71 punti** (2020: 73 punti). Tale valore corrisponde a un giudizio abbastanza positivo ed è leggermente al di sotto del parametro di riferimento esterno (72 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 **80 punti** il coinvolgimento si attesta a livello piuttosto alti (legame: 80 punti, identificazione e impegno: 80 punti). L'Amministrazione federale presenta valori relativi al legame nonché all'identificazione e all'impegno identico a quelli delle organizzazioni analoghe. Tuttavia, ciò corrisponde a un lieve calo di 2 punti rispetto al sondaggio del 2020 (2020: 82 punti).

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 (85 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).

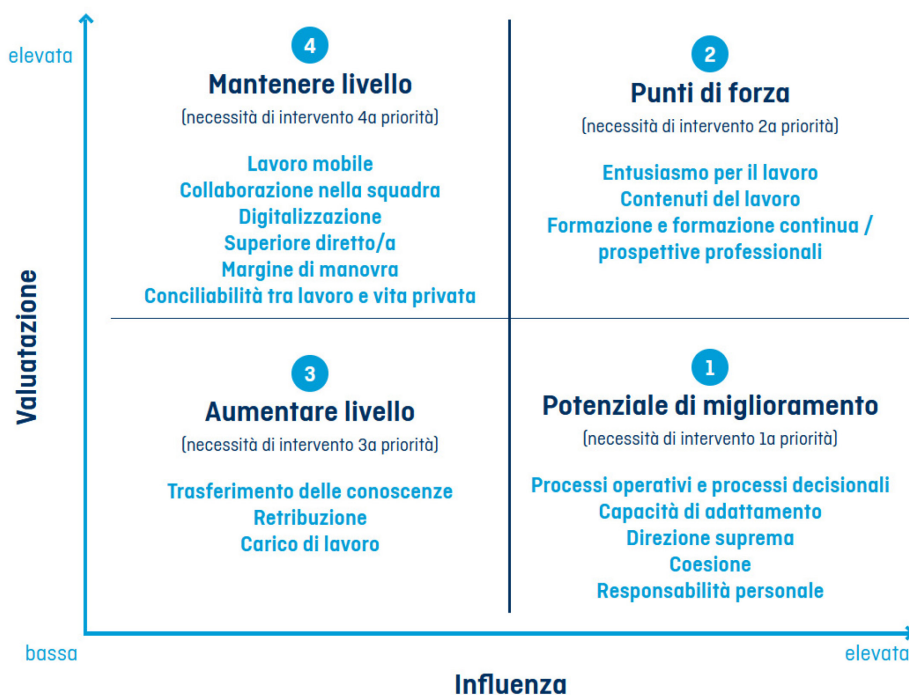


Figura 2: Griglia per la valutazione del comportamento orientato agli obiettivi

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 **76 punti**. Questo è il punteggio più alto tra i punti di forza. L'86 per cento dei collaboratori 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.

Il **contenuto del lavoro e formazione e formazione continua / prospettive professionali** ottengono entrambi **71 punti**. L'86 per cento dei partecipanti all'inchiesta ha affermato che nel lavoro svolto può utilizzare interamente le proprie conoscenze e capacità, mentre l'80 per cento dichiara di poter mostrare il proprio spirito d'iniziativa e mettere in pratica le proprie idee sul posto di lavoro. Nel complesso, il contenuto del lavoro viene valutato con 2 punti in meno rispetto al 2020. Quest'anno i settori tematici finora distinti misure di sviluppo e prospettive professionali sono stati raggruppati nel nuovo tema formazione e formazione continua / prospettive professionali. Dato che non è stata ripresa la totalità delle domande del 2020, non è possibile effettuare un confronto globale tra le due inchieste. La maggior parte dei collaboratori conferma di beneficiare della formazione e della formazione continua necessarie per il loro lavoro e di avere buone probabilità per perfezionare le competenze tecniche. Paragonati a quelli del 2020, i risultati sono rimasti stabili (+/- 1 punto).

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 **57 punti** e dunque una valutazione inferiore di 1 punto rispetto al 2020, 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 (52 punti) nonché rendere più tempestive le decisioni (56 punti). Ottengono un punteggio migliore la riduzione dei costi evitabili (59 punti) e le basi decisionali (61 punti).

Con una variazione di 4 punti, la **capacità di adattamento** è diminuita in maniera netta attestandosi a soli **60 punti**. Sebbene la valutazione risulti leggermente positiva, occorre comunque ravvisare un margine di miglioramento. Per capacità di adattamento s'intende la comprensione comune del cambiamento e la cultura dell'errore. In particolare la comprensione comune ha subito un calo significativo. I collaboratori delle classi di stipendio 30-38, i dipendenti sotto i 20 anni e i quelli con il minor numero di anni di servizio attribuiscono a questo tema una valutazione decisamente migliore. Tuttavia si è delineata una diminuzione generale in tutti i gruppi e, quindi, anche in queste categorie di collaboratori.

Secondo i collaboratori esiste una necessità di migliorare anche nella **qualità gestionale della direzione**. Il valore medio di **61 punti** (2020: 64 punti) è composto dalle valutazioni concernenti la chiarezza degli obiettivi (63 punti), l'informazione tempestiva sui cambiamenti importanti (62 punti), l'attuazione coerente delle decisioni (60 punti), il modo in cui vengono affrontati i problemi urgenti (57 punti) e la fiducia che i collaboratori ripongono nelle decisioni della direzione (62 punti). Nel complesso, il giudizio su questo ambito è peggiorato di 3 punti. Anche in riferimento alle singole domande il calo è pressoché a tale livello (-2/-3 punti).

Con **62 punti** la **coesione** ottiene 4 punti in meno rispetto al 2020. In questo ambito colpisce la grande differenza nella valutazione delle due domande seguenti: mentre la fiducia reciproca tra i collaboratori riceve 67 punti, la promozione sistematica della collaborazione tra le divisioni ottiene solo 58 punti. Rispetto al 2020 questo divario si è però ridotto di 2 punti.

La **responsabilità personale (68 punti)** totalizza 1 punto in meno rispetto al 2020. Poiché ha un'influenza maggiore, questo argomento presenta comunque un potenziale di miglioramento nonostante registri un valore positivo.

3.2.3. Aumentare il livello

I partecipanti all'inchiesta attribuiscono un punteggio relativamente basso agli ambiti esposti di seguito, che non incidono però in modo rilevante sull'orientamento agli obiettivi. La necessità d'intervento è quindi ridotta, ma è comunque indispensabile monitorare tali ambiti.

Il **trasferimento delle conoscenze** ha ottenuto nuovamente una valutazione inferiore alla media (**61 punti**, 64 punti nel 2020). Solo i collaboratori con meno anni di servizio, quelli delle classi di stipendio più alte e coloro con un tasso di occupazione inferiore al 50 per cento esprimono un giudizio leggermente più positivo.

Con **67 punti**, il risultato della valutazione relativa alla **retribuzione** rimane sostanzialmente invariato (2020: 68 punti). Il 23 per cento degli intervistati ritiene che le loro prestazioni non siano adeguatamente retribuite e il 29 per cento (2020: 27 %) è convinto di poter percepire uno stipendio più alto svolgendo lo stesso lavoro in un'altra azienda.

Il **carico di lavoro** è leggermente aumentato, attestandosi a **70 punti** (2020: 72 punti). I collaboratori possono svolgere il loro lavoro nella qualità (79 punti) e nel tempo richiesti (72 punti). Per quanto riguarda il sovraccarico, il risultato è leggermente più basso (60 punti).

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 è necessario intervenire nell'immediato. Si tratta piuttosto di mantenere il livello positivo.

Con **87 punti** (2020: 82 punti), il **lavoro mobile** è l'ambito con la migliore valutazione di tutti e, rispetto al 2020, è migliorato di 5 punti. Con 89 punti, l'affermazione «Anche lavorando in mobilità, il mio superiore mi sostiene in modo sufficiente» ottiene un giudizio molto positivo: il 95 per cento dei collaboratori è soddisfatto del sostegno ricevuto. La messa a disposizione dell'infrastruttura necessaria al lavoro mobile è valutata molto positivamente (85 punti) e registra un aumento di 6 punti rispetto al 2020. Ciò corrisponde al miglioramento più significativo di tutta l'inchiesta.

L'83 per cento dei partecipanti dichiara di poter lavorare in mobilità e il 74 per cento di avvalersi effettivamente di questa possibilità. Particolarmente positivo è il calo di 6 punti laddove il lavoro mobile sarebbe possibile ma non è consentito o manca l'infrastruttura tecnica. Tuttavia, non tutti i tipi di lavoro possono essere svolti in telelavoro. Ma, anche in questo caso, la quota è calata (-2 punti). Il 60 per cento di coloro che attualmente ricorrono a questa forma di lavoro vorrebbero poter svolgere, in futuro, un numero maggiore di compiti in modo mobile. Rispetto al 2020 ciò corrisponde a un calo del 12 per cento. Di conseguenza, è stato possibile ridurre sensibilmente il divario tra le aspettative dei collaboratori e le possibilità a disposizione.

I collaboratori continuano a essere soddisfatti della **collaborazione nella squadra**. Con **79 punti**, questo ambito ottiene un giudizio molto positivo, come nel 2020. L'92 per cento dei collaboratori apprezza in particolare l'aiuto reciproco nella squadra.

Una valutazione positiva, ovvero **78 punti**, è attribuita anche alla **digitalizzazione** (2020: 81 punti). I dipendenti ritengono che la digitalizzazione venga promossa nella loro unità amministrativa (75 punti) e si considerano in grado di affrontare le sfide che ne conseguono (82 punti).

L'ambito **superiore diretto** raggiunge un valore di **75 punti** (2020: 74 punti). Tenuto conto del valore già positivo, il risultato rispecchia un ulteriore leggero miglioramento di 1 punto. Per quanto attiene alla qualità gestionale dei superiori diretti, i miglioramenti più significativi riguardano il

feedback regolare sul lavoro e sul comportamento nonché la critica in modo costruttivo e ragionevole (+2 punti per ciascun elemento). Soltanto in merito alla fissazione di obiettivi chiari risulta un leggero calo di 1 punto.

La valutazione concernente il **marginale di manovra** è rimasta identica a quella del 2020 (**74 punti**). L'87 per cento dei collaboratori conferma di avere sufficiente margine di manovra per svolgere i compiti.

Il risultato relativo alla **conciliabilità tra lavoro e vita privata** è ancora migliorato di 2 punti, raggiungendo **74 punti** (2020: 72 punti). A contribuire a questo sviluppo positivo è soprattutto il netto miglioramento che si osserva in merito alle forme di lavoro flessibile (2023: 75 punti, 2020: 71 punti).

3.2.5. Valutazione soggettiva dello stato di salute

Con un valore medio di 80 punti (2020: 82 punti), i collaboratori dell'Amministrazione federale considerano buono il proprio stato di salute (fisica e mentale). Il valore attribuito alla salute dei collaboratori è però peggiorato nettamente di 4 punti, raggiungendo complessivamente 65 punti. Quest'anno è stata posta per la prima volta la domanda se i dipendenti sapessero a chi rivolgersi in caso di problemi di salute. Il 15 per cento degli interpellati non conosce i pertinenti servizi e persone di riferimento.

Al fine di ottenere informazioni su quali fattori inerenti alla situazione lavorativa si ripercuotono maggiormente sulla salute dei collaboratori, sono state selezionate le domande dell'inchiesta che, per esperienza, hanno una rilevanza sulla salute come risorse o carico. Inoltre è stata calcolata l'influenza effettiva che il tema sollevato dalla domanda ha sullo stato di salute (valore medio della condizione fisica e psichica). Dall'analisi emerge che svolgere con piacere il proprio lavoro e tutti gli altri aspetti riguardanti il carico di lavoro (avere abbastanza tempo/qualità, sentirsi raramente sovraccarico di lavoro) hanno un considerevole impatto sulla salute. Un ulteriore punto consiste nell'aver la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata. Seguono le risorse quale la fiducia reciproca e l'aver a disposizione sufficiente margine di manovra. Si ripercuotono in misura corrispondente quali risorse anche la formazione e la formazione continua così come lo sviluppo professionale.

Il risultato della valutazione dello stress sul posto di lavoro mostra una tendenza verso l'alto. Infatti, il 40 per cento (rispetto al 36 % nel 2020) 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 e parità di trattamento, sulla continuazione dell'occupazione oltre l'età di pensionamento, sulle molestie sessuali e sul mobbing così come sull'attrattiva del datore di lavoro.

La **diversità e parità di trattamento** è stata analizzata in merito alla parità di genere, al plurilinguismo e all'integrazione di persone disabili. Nel complesso, tale ambito ha ottenuto 76 punti. Con 74 punti, il risultato relativo al plurilinguismo è migliorato di 2 punti rispetto al 2020. La parità di genere registra un lieve miglioramento (77 punti; 2020: 76 punti), mentre la possibilità di svolgere il proprio lavoro nella lingua ufficiale prescelta riceve un punteggio identico a quello del 2020 (84 punti). Il risultato riguardante la promozione dell'assunzione di persone disabili (62 punti) è invece più basso rispetto a quello per le altre domande.

Alle persone che al momento dell'inchiesta avevano almeno 58 anni si è chiesto quali fossero le **condizioni affinché potessero immaginarsi di lavorare oltre l'età di pensionamento ordinaria**. La grande maggioranza (71 %) ha indicato il benessere fisico quale criterio principale. Il 66 per cento

ha invece dichiarato di essere motivato a proseguire il rapporto d'impiego oltre l'età di pensionamento se, nel momento in questione, il lavoro continua ad essere interessante e stimolante. Seguono aspetti come la gestione flessibile del lavoro, la chiarezza in merito all'entità e alla durata dell'impiego nonché la possibilità di andare in pensione in maniera graduale. Il fatto che l'attività sia di durata limitata (ad es. collaborazione a progetti, sostituzioni, supplenze temporanee non programmate) è invece meno importante, infatti soltanto il 22 per cento l'ha valutato come una condizione indispensabile.

Per quanto riguarda **le molestie sessuali 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 6 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 praticamente invariati rispetto al 2020. In tale contesto, ai collaboratori ora è inoltre stato chiesto se nella loro unità amministrativa potessero confidare nel fatto che le molestie sessuali e il mobbing non fossero tollerati. Il 92 per cento ha risposto in modo affermativo.

Nel quadro dell'inchiesta sono inoltre state poste nuove domande in relazione all'**attrattività del datore di lavoro**. Ben l'88 per cento dei partecipanti al sondaggio raccomanderebbe l'Amministrazione federale quale datore di lavoro alla propria cerchia di conoscenze. I collaboratori ritengono che il clima di lavoro/il gruppo, il contenuto/l'utilità del lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e privata siano i criteri più importanti che rendono un datore di lavoro attraente. La reputazione, il riconoscimento della prestazione/i premi di prestazione e le prospettive di carriera/di avanzamento sono invece meno ricorrenti e quindi considerati dei fattori meno importanti.

3.3. Effetto delle misure consecutive all'inchiesta 2020 concernente il personale dell'Amministrazione federale

Sulla base dell'inchiesta 2020 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 2020-2023 avevano già permesso di soddisfare la necessità d'intervento ravvisata.

La Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2020-2023 e la pandemia di COVID-19 hanno dato il via o accelerato molti sviluppi nei settori della digitalizzazione, delle nuove forme di lavoro e del lavoro mobile. I principi per le forme di lavoro flessibili sono ad esempio stati integrati nell'ordinanza sul personale federale. Ciò ha avuto un effetto durevole sul mondo del lavoro nell'Amministrazione federale e ora si rispecchia anche nei risultati positivi relativi al lavoro mobile e alla conciliabilità tra lavoro e vita privata dell'inchiesta 2023 concernente il personale. Sempre nel quadro della summenzionata strategia sono stati definiti e messi in atto i valori e i principi della collaborazione. Molto probabilmente questi hanno contribuito al buon risultato della collaborazione nel gruppo e della gestione da parte dei superiori diretti.

In seguito all'inchiesta 2020 circa un quarto delle unità amministrative ha adottato misure nell'ambito dei processi operativi e decisionali, il cui obiettivo era semplificare e ottimizzare i processi, ad esempio migliorando e sostituendo gli strumenti esistenti, riducendo le procedure burocratiche nonché operando una ripartizione dei compiti, delle responsabilità e delle competenze in modo adeguato alla gerarchia. Inoltre, numerose unità amministrative hanno dichiarato di essere intenzionate 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 dirigen-

ziale, promozione dello scambio tra la direzione e i collaboratori). Come dimostra il calo del punteggio del 2023, tali misure non hanno però ancora avuto l'effetto desiderato. E quindi è importante proseguire su questa via.

La Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2024–2027 verte sull'evoluzione demografica nell'ambiente lavorativo digitale. L'Amministrazione federale intende affrontare le sfide dei prossimi anni, adottando alcune misure attinenti ai seguenti ambiti: «attrarre collaboratori e trattenerli all'interno dell'organizzazione», «garantire il ricambio generazionale e offrire prospettive di carriera e sviluppo», «conservare e trasferire le conoscenze» e «promuovere l'innovazione e sfruttare le opportunità offerte dalla digitalizzazione». La strategia affronta così molti dei temi al centro dell'inchiesta 2023 (coesione, capacità di adattamento, trasferimento delle conoscenze, direzione ecc.).

4. Conclusione

I risultati dell'inchiesta 2023 concernente il personale mostrano un quadro diversificato: dall'ultima inchiesta completa svolta nel 2020, all'interno dell'Amministrazione federale numerosi ambiti hanno subito un leggero calo nel punteggio. A tale riguardo occorre dare rilievo in particolare alla netta diminuzione in ambito di capacità di adattamento e coesione. Fortunatamente alcuni temi sono per contro stati valutati più positivamente rispetto al 2020. Il lavoro mobile viene molto apprezzato dai collaboratori, infatti la valutazione è cresciuta di 5 punti. Di conseguenza, aumenta di 2 punti anche la conciliabilità tra lavoro e vita privata.

Sono invece rimasti stabili il margine di manovra, la collaborazione nel gruppo e la valutazione dei superiori diretti. Questo dimostra che i dipendenti continuano a sentirsi a loro agio soprattutto nel proprio ambiente lavorativo diretto.

È particolarmente degno di nota anche lo sviluppo osservato rispetto alle inchieste parziali 2021 e 2022. Con lo scoppio della pandemia di COVID-19, la soddisfazione sul lavoro ha subito un'impennata. Dopo una continua regressione negli ultimi due anni, ora è nuovamente salita al livello antecedente alla pandemia. Durante la pandemia, il coinvolgimento sul lavoro, invece, è rimasto a un livello nettamente elevato soltanto per un anno (2020: 82 punti), dopodiché è subito sceso (2021: 79 punti.). Negli ultimi due anni, il punteggio si è stabilizzato a 80. La stessa tendenza è stata osservata per la valutazione soggettiva dello stato di salute: negli anni della pandemia è migliorata (2020: 82 punti) per poi scendere (2022: 79 punti) e successivamente stabilizzarsi (2023: 80 punti.). Per contro, negli anni pandemici i superiori diretti hanno dovuto affrontare grandi sfide a livello gestionale e in tale ambito hanno ottenuto 74 punti. Successivamente il risultato è migliorato (2021: 76 punti, 2022: 77 punti) e ora ammonta di nuovo a 75 punti. Dal 2020 il lavoro mobile registra invece una persistente progressione (2020: 82 punti, 2021: 83 punti, 2022: 84 punti, 2023: 87 punti). La flessibilità per quanto riguarda il luogo di lavoro e il modo in cui essa viene gestita evidenzia che negli ultimi anni i collaboratori hanno iniziato ad avvalersi del lavoro mobile a proprio vantaggio e ad apprezzarne tutti i benefici.

I punti di forza che bisogna continuare a curare sono: entusiasmo per il lavoro, contenuto del lavoro, formazione e formazione continua / prospettive professionali. Al riguardo è interessante notare che nell'inchiesta 2020 quest'ultimo ambito figurava ancora tra i potenziali di miglioramento.

Il potenziale di miglioramento riguarda in via prioritaria i processi operativi e decisionali, la capacità di adattamento, la direzione, la coesione e la responsabilità personale. Ciò corrisponde essenzialmente ai punti elencati nel 2020. In tale contesto va osservato che la capacità di adattamento, la coesione e la direzione rappresentano anche gli ambiti in cui si è riscontrato il maggior cambiamento negativo.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra