

# Sondaggio collaboratori DGSS 2024 – i risultati

Empiricon AG, marzo 2024

## Situazione iniziale e tasso di risposta

---

**Situazione iniziale e obiettivi:** nel febbraio 2024 il Dipartimento di giustizia, sicurezza e sanità dei Grigioni (DGSS) ha svolto un sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori. L'attuazione e l'analisi sono state nuovamente affidate alla società di sondaggio esterna Empiricon AG di Berna che aveva già affiancato la realizzazione del sondaggio nel 2021. La finalità del sondaggio consiste nel rilevare la situazione lavorativa delle collaboratrici e dei collaboratori in seno al DGSS, evidenziare i punti di forza, identificare le eventuali potenzialità di miglioramento e mostrare gli sviluppi intervenuti dall'ultimo sondaggio.

**Tasso di risposta:** su 1169 collaboratori contattati, 850 hanno partecipato al sondaggio, il che equivale a un tasso di risposta del 72.7%; tale percentuale consente di tracciare un quadro attendibile sul clima lavorativo che regna tra i collaboratori e le collaboratrici nel DGSS.

Qui di seguito presentiamo i risultati in sintesi. 130 in totale le unità analizzate. Sono stati stilati rapporti di analisi per il DGSS nel suo complesso, per gli Uffici nonché per singoli team, a condizione che per ciascun gruppo da analizzare vi fossero almeno cinque rispondenti.

Oltre ai questionari compilati sono stati riportati circa 900 commenti. Ciò dimostra quanto sia sentita la necessità di mettere in luce singoli aspetti della situazione lavorativa, di evidenziare i punti di forza e di formulare proposte di miglioramento concrete. Constatiamo con soddisfazione che sono state espresse molte parole di apprezzamento.

Qui di seguito illustriamo i risultati più rilevanti del sondaggio in un'ottica complessiva del DGSS.

## Soddisfazione lavorativa, commitment e work engagement

---

I collaboratori e le collaboratrici del DGSS assegnano alla **soddisfazione lavorativa** un punteggio positivo pari a 72 punti su una scala da 0 a 100 punti. Si osserva dunque un aumento del 2% rispetto al sondaggio 2021. Il 64% dei collaboratori e delle collaboratrici è del tutto o molto soddisfatto della situazione lavorativa attuale; il 25% si dichiara abbastanza soddisfatto. Il 6% dei rispondenti afferma di essere poco soddisfatto, e un altro 6% di non essere quasi per nulla o niente affatto soddisfatto della propria situazione lavorativa.

Il **commitment** (senso di appartenenza al DGSS) evidenzia la disponibilità all'impegno da parte dei collaboratori e delle collaboratrici, la fedeltà verso il datore di lavoro e l'identificazione con il proprio Ufficio. Quasi tutti affermano di impegnarsi del tutto e volentieri sul lavoro. La disponibilità ad impegnarsi

riscuote un punteggio molto alto, pari a 89 punti. Gli intervistati attribuiscono un valore un po' più basso (78 punti), ma comunque sempre molto positivo, alla domanda se sceglierebbero nuovamente lo stesso impiego. Anche l'attaccamento all'Ufficio ottiene un punteggio elevato (75 punti). Complessivamente, il commitment riscuote un risultato molto lusinghiero (81 punti) ed è aumentato di 2 punti rispetto all'ultimo sondaggio.

Anche il **work engagement** raggiunge un punteggio molto positivo, pari a 81 punti. I collaboratori e le collaboratrici affermano in particolare di contribuire con le loro mansioni al raggiungimento degli obiettivi del proprio Ufficio. Il punteggio resta molto elevato e non cambia rispetto al sondaggio del 2021.

## Situazione lavorativa

Le singole domande e i singoli temi sulla situazione lavorativa hanno ottenuto valutazioni disuguali. In complesso si registra un miglioramento dei valori per l'intero spettro tematico. La tabella qui di seguito sintetizza gli ambiti indagati:

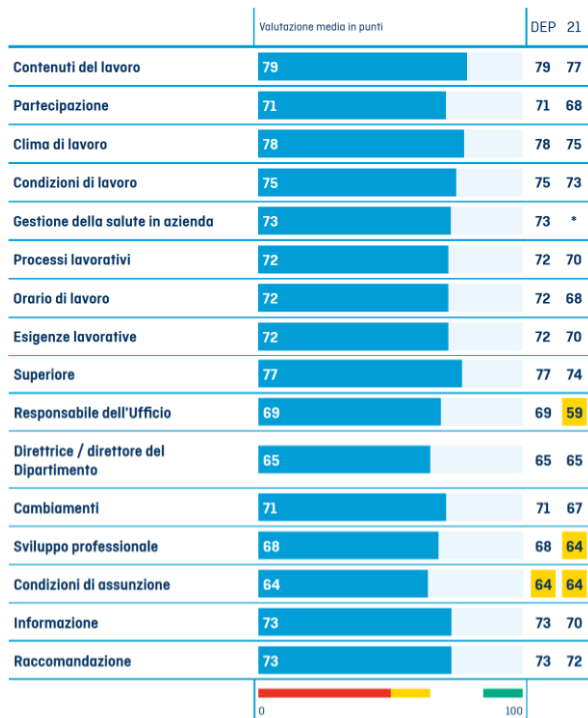


Fig: sintesi degli ambiti tematici

Abbreviazioni

Dep (DGSS)

21 (valore del sondaggio 2021)

\* (non comparabile)

Nelle prossime righe esaminiamo i **punti di forza** centrali e le **potenzialità di miglioramento** in un'ottica complessiva.

Nota: i punti di forza si manifestano negli ambiti che, nel raffronto tematico, ottengono un giudizio al di sopra della media e nello stesso tempo incidono fortemente (effetto leva) sulla soddisfazione lavorativa, sul commitment e sul work engagement. Le potenzialità di miglioramento si osservano di conseguenza negli ambiti tematici che ottengono una valutazione inferiore alla media e che esplicano un forte effetto leva.

Il DGSS palesa **punti di forza** nei seguenti ambiti tematici.

**Contenuto del lavoro:** il contenuto del lavoro raggiunge il risultato migliore nel raffronto con gli altri ambiti tematici. La grande maggioranza degli

intervistati apprezza il lavoro che svolge. Un punteggio di poco inferiore viene assegnato alle domande se si possono impiegare le capacità in modo ottimale e se, finito il lavoro, si ha l'impressione di aver fatto qualcosa di utile. Rispetto al sondaggio 2021, il tema riceve una valutazione leggermente più positiva.

**Gestione della salute in azienda:** la maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori sa a chi rivolgersi in caso di violazioni alla legge sul personale (per es. mobbing, molestie sessuali). I collaboratori e le collaboratrici ritengono inoltre che si dà molta importanza alla sicurezza sul lavoro e che il Cantone dei Grigioni favorisce la prevenzione della salute (per es. promozione di attività sportive, vaccinazione antinfluenzale). Alle domande se si fa abbastanza per tutelare la salute sul lavoro e se il Cantone adempie al proprio obbligo di tutela nei confronti dei dipendenti si attribuisce un valore leggermente più basso, ma comunque sempre positivo.

**Processi lavorativi:** i processi lavorativi ottengono un giudizio positivo. I processi sono organizzati con chiarezza nel proprio ambito lavorativo e le responsabilità sono definite con precisione. Anche la collaborazione con gli altri Uffici nel proprio Dipartimento ottiene una valutazione positiva. La collaborazione nel proprio Ufficio funziona sostanzialmente bene ed è nettamente migliorata rispetto al sondaggio 2021. I collaboratori e le collaboratrici hanno l'impressione che i processi lavorativi nel proprio ambiente funzionino un po' meno bene rispetto alla collaborazione in seno al proprio Ufficio.

**Orario di lavoro:** sia la conciliabilità tra lavoro e vita privata che la regolamentazione dell'orario di lavoro ottengono una valutazione positiva. Per entrambe le domande si constata un cambiamento in positivo rispetto al 2021.

**Informazione:** la maggior parte degli intervistati conferma di ricevere le informazioni importanti per il lavoro. Un punteggio solo di poco inferiore è assegnato alla domanda se possono accedere rapidamente alle informazioni. Entrambi gli aspetti vengono valutati in maniera migliore rispetto al 2021.

I collaboratori e le collaboratrici individuano **potenzialità di miglioramento** nei seguenti ambiti.

**Responsabile dell'Ufficio:** il cambiamento più consistente in senso positivo rispetto al sondaggio 2021 lo si rileva per l'ambito tematico responsabile dell'Ufficio. I collaboratori e le collaboratrici ritengono che il responsabile dell'Ufficio si prende il tempo per ascoltare le esigenze dei dipendenti e che accetta le critiche costruttive. Un punteggio solo di poco inferiore è assegnato alla domanda se le decisioni del responsabile dell'Ufficio sono comprensibili.

**Cambiamenti:** le domande sul tema cambiamenti ottengono valutazioni molto disuguali. I collaboratori e le collaboratrici capiscono che i cambiamenti sono necessari e non hanno difficoltà ad affrontarli. Un po' più critico il giudizio espresso sulla opportunità con cui i cambiamenti vengono attuati nell'ambiente di lavoro. Il valore più basso lo si riscontra alla domanda se i cambiamenti nell'ambiente di lavoro vengono comunicati tempestivamente. In complesso si rileva un netto miglioramento per questi aspetti in confronto al sondaggio 2021.

**Sviluppo professionale:** i collaboratori e le collaboratrici affermano di ricevere la formazione e il perfezionamento necessari per svolgere bene il

proprio lavoro. Esprimono invece una valutazione più bassa per quel che concerne le opportunità di crescita professionale nel proprio Ufficio. Le due domande sull'argomento hanno conosciuto uno sviluppo positivo dall'ultimo sondaggio ad oggi.

#### **Altri aspetti**

**Home office:** all'incirca un quarto dei rispondenti afferma di ricorrere all'home office. Il tema è stato percepito con favore già nel 2021 e oggi ottiene valutazioni ancora più positive. Si evidenzia in modo particolare che le informazioni importanti per il lavoro sono disponibili e che l'home office non incide negativamente sulla produttività. Si auspica chiaramente di poter usufruire anche in futuro della possibilità di lavorare da casa.

**Sguardo retrospettivo sul sondaggio collaboratori 2021:** la maggioranza dei collaboratori e delle collaboratrici ritiene di essere stata informata adeguatamente sui risultati del sondaggio 2021. Un quarto afferma che da allora è migliorata la propria situazione lavorativa. Per oltre la metà la situazione non è cambiata né in meglio né in peggio, mentre per meno di un quinto è peggiorata rispetto al 2021.

## **Conclusioni**

---

La soddisfazione lavorativa nel DGSS ottiene nel complesso una valutazione positiva. Negli ambiti commitment e work engagement si riscontrano valori molto elevati. Per alcuni ambiti concernenti la situazione lavorativa si registrano in complesso cambiamenti positivi nel raffronto con l'ultimo sondaggio.

Per quanto riguarda singoli aspetti della situazione lavorativa, vi sono opinioni molto discordanti negli Uffici e nelle singole unità/team. Sta a dire che il ventaglio di risposte alla stessa domanda è molto ampio nei singoli Uffici e il consenso può oscillare tra valori molto elevati e molto bassi. L'analisi dettagliata consente di avviare provvedimenti di miglioramento precisi.

## **Come continuare?**

---

Una volta analizzati in dettaglio dalla Direzione del Dipartimento e a livello di Uffici, i risultati verranno comunicati gradualmente nei singoli Uffici. Quindi si dovranno trarre le opportune conclusioni e avviare un processo di sviluppo specifico nei punti

decisivi. In questo modo si potrà assicurare un continuo miglioramento della situazione lavorativa dei collaboratori e delle collaboratrici rendendola di conseguenza anche più attraente. La competenza in questo ambito spetta ai singoli Uffici.

---

Ideazione e analisi:  
**Empiricon AG**  
Langmauerweg 12  
3001 Berna  
[www.empiricon.ch](http://www.empiricon.ch)