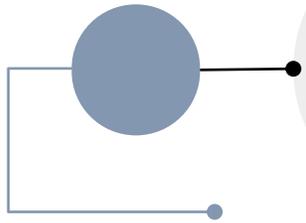


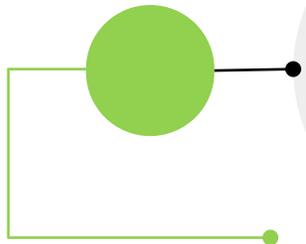
Aumentare la qualità del lavoro pubblico.

Il progetto TAC – OCB

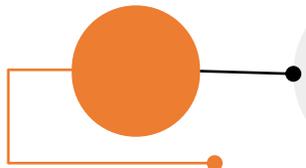
Il progetto TAC – OCB



Obiettivo di aumentare la **performance** e il **benessere** organizzativo dei dipendenti pubblici, e, in ultimo, di **innalzare il livello del servizio** offerto dalla Pubblica Amministrazione ai cittadini.



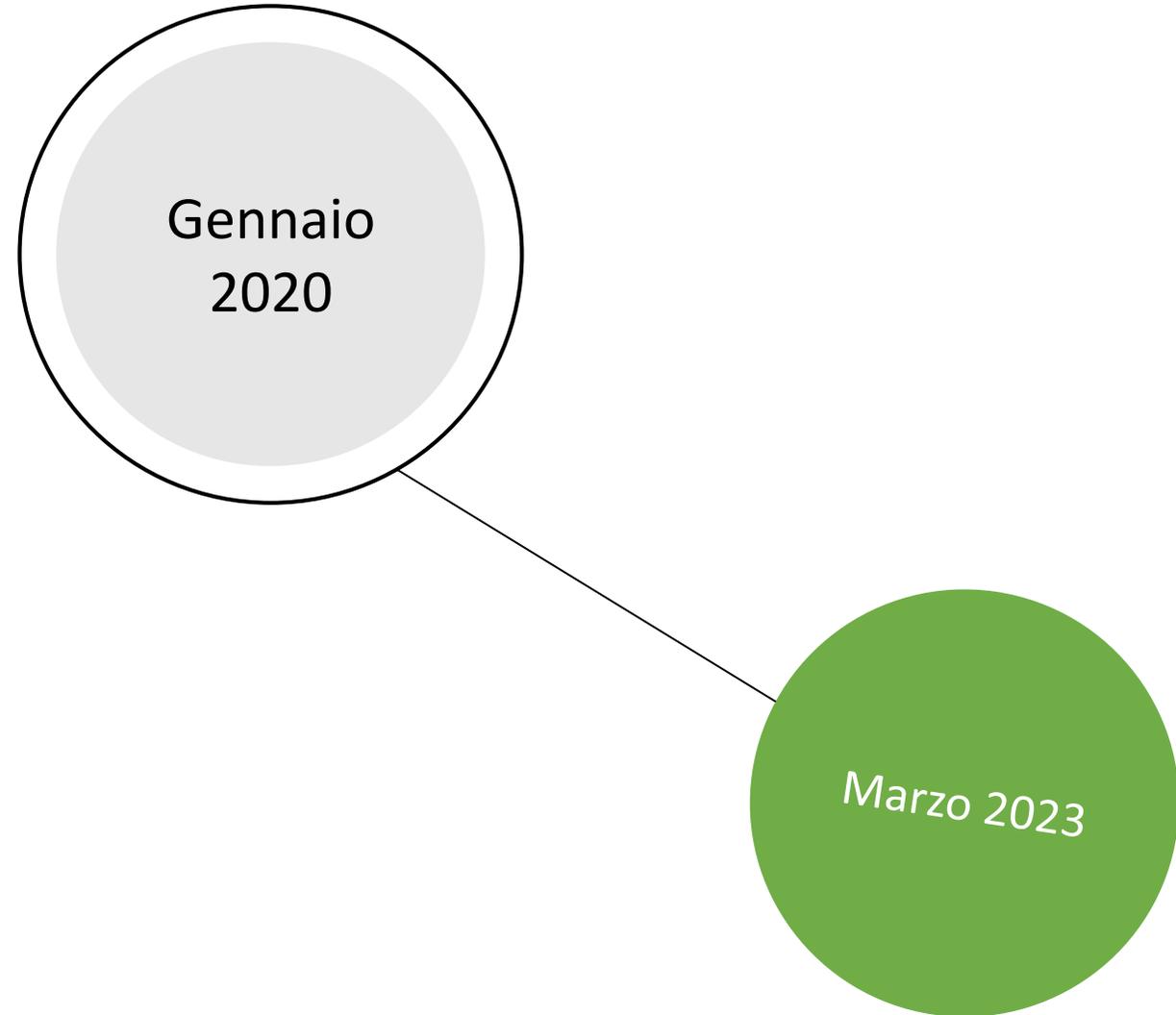
Si concentra sugli **OCB (Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa)**: comportamenti 'discrezionali' che non rientrano tra i requisiti formali del lavoro, ma che tuttavia **promuovono l'efficace funzionamento dell'organizzazione** (Organ, 1988).



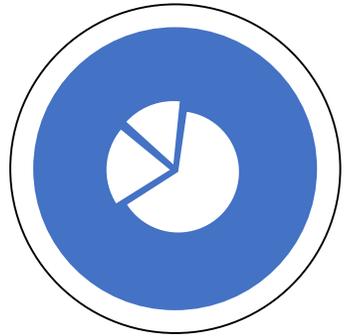
Amministrazioni coinvolte: Agea, Agenzia Entrate, ASI, Enea, ICE, INAPP (ca. 2800 dipendenti partecipanti)

I passi del progetto con le PA coinvolte

- ✓ Engagement delle Amministrazioni
- ✓ Costituzione gruppi di lavoro
- ✓ Programmazione dei lavori
- ✓ Analisi del contesto (focus group)
- ✓ **Valutazione e discussione dei risultati**
- ✓ Engagement del personale
- ✓ Somministrazione del questionario ex ante
- ✓ **Valutazione e discussione dei risultati**
- ✓ Proposta rosa di interventi
- ✓ Selezione e applicazione dei nudge
- ✓ Somministrazione del questionario ex ante
- ✓ **Valutazione e discussione dei risultati**



Le (macro)fasì del progetto



Indagini *ex ante*

- Analisi del **contesto** (focus group)
- Valutazione dei **livelli iniziali di OCB** (e altro)



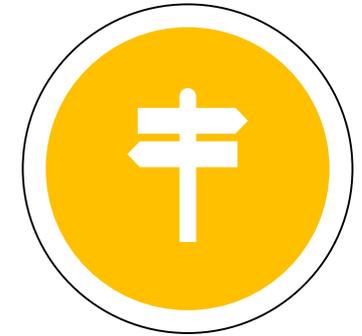
Interventi su OCB e motivazione

- Strategie di **nudging** per incrementare benessere e produttività



Misurazione *ex post*

- Nuova misurazione dei livelli di OCB e **valutazione degli effetti degli interventi**



Ampliamento e Disseminazione

- Produzione di **linee guida e toolkit** per le PA, formazione di practitioners

Indagine: Le variabili indagate

CITTADINANZA ORGANIZZATIVA

Comportamenti volontari extra-ruolo **autopercepiti** + **eteropercepiti**, (nei colleghi e nei sottoposti)

IDENTIFICAZIONE ORGANIZZATIVA

Senso di **appartenenza** e sintonia con l'organizzazione e i suoi **valori**

EQUITA' SFORZO-RICOMPENSA

Bilancio individuale tra **contributi prestati** e **benefici ricevuti** nell'ambito lavorativo

WORK ENGAGEMENT

Stato mentale positivo connesso al lavoro. Si esprime attraverso le tre dimensioni: Vigore, Dedizione, Assorbimento

SODDISFAZIONE LAVORATIVA

Senso di **appagamento** e **soddisfazione** derivante dal lavoro

Indagine: Le ipotesi di effetti diversi in base a caratteristiche individuali e organizzative

Socio Anagrafiche

Età
Genere

Proprie dell'inquadramento lavorativo

Anzianità di servizio
Precedente percorso lavorativo
Inquadramento professionale

Dinamiche organizzative

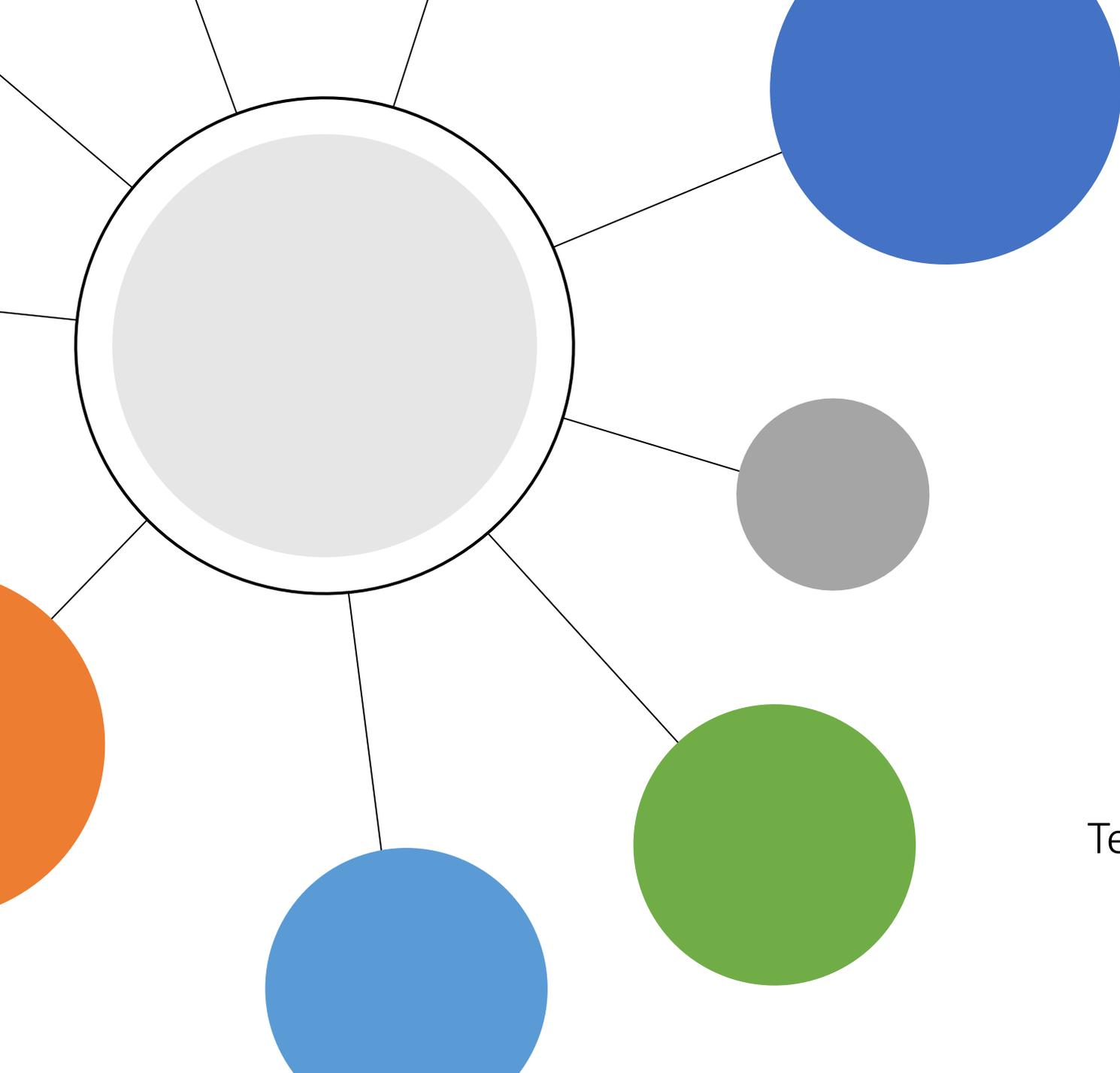
Front-office vs Back Office
Centro vs Periferia
Mission istituzionale vs trasversale (RIC/AMM)

Contingenti

Livello fruizione Lavoro Agile

Sperimentali

Gruppo trattamento/
Gruppo controllo



TAC
Team per l'Analisi Comportamentale
presso il Dipartimento della
Funzione Pubblica
tac.italia@governo.it