

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI

Anno 2024

Indice

PREMESSA	3
BENESSERE ORGANIZZATIVO	4
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	8
SINTESI DEI RISULTATI	9
APPENDICE - RISULTATI MEDI PER CIASCUNA DOMANDA	10

PREMESSA

Questo rapporto contiene i principali risultati relativi all'indagine sul benessere organizzativo dell'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI) per l'anno solare 2024. Con legge regionale n. 29/2024, l'ARTI è divenuta la nuova Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione della Puglia. Pur avendo cambiato veste giuridica, l'Agenzia, in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ha deciso di svolgere, durante i primi mesi del 2025, la rilevazione del benessere organizzativo del personale per il dodicesimo anno consecutivo, in continuità con quanto finora effettuato.

La rilevazione era prevista originariamente dall'art. 14, comma 5, del d.lgs. 150/2009, prima che intervenissero le modifiche successive¹. Pertanto, pur non essendo più obbligatoria, la scelta dell'Agenzia riflette la propria convinzione sull'importanza strategica delle risorse umane per raggiungere la propria missione istituzionale, valorizzare le opinioni dei dipendenti e utilizzare i risultati dell'indagine per riflettere e implementare azioni correttive su aspetti rilevanti.

L'indagine viene condotta sulla base del modello predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ed è estesa anche ai collaboratori dell'Agenzia, oltre che ai dipendenti². A partire dalla scorsa edizione, sono state inserite ulteriori aree di indagine, in particolare legate ai temi della sicurezza del posto di lavoro, della fruizione degli spazi e delle discriminazioni di genere³.

In Agenzia viene condotta anche una seconda indagine riguardante la "Valutazione del superiore gerarchico" intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Per il sesto anno, in coerenza con i processi di transizione digitale in essere in Agenzia, l'indagine è stata effettuata utilizzando l'applicativo Limesurvey. Questa modalità permette di assicurare che i dati vengano trattati e rilasciati in forma aggregata nel rispetto della privacy dei soggetti rispondenti. Attraverso l'applicativo, sono stati inviati agli interessati i due questionari di rilevazione utilizzando l'indirizzo di posta elettronica istituzionale del singolo lavoratore, fornendo per la compilazione diciotto giornate successive all'invio.

È opportuno ricordare, al fine di una più completa comprensione dei risultati, che:

- l'indagine si struttura in item raggruppati in ambiti tematici;
- i lavoratori sono chiamati a graduare il proprio livello di accordo/disaccordo, per ciascun item di cui si compone ogni singola sezione, utilizzando una scala Likert a 6 livelli (1=massimo disaccordo, 6=massimo accordo). Il cut-off è pari a 3,50⁴;
- allo scopo di assicurare il corretto trattamento dei dati si è ritenuto opportuno uniformare la polarità di tutti gli item. Tale modifica ha consentito, dunque, l'utilizzo di una metrica uniforme e ha agevolato la sintesi degli item per ambito tematico.

Nei paragrafi seguenti vengono presentati i risultati in modo aggregato e mediante tabelle e grafici.

¹ Il comma è stato abrogato dal DPR 9 maggio 2016, n. 105.

² Per tale motivo, è stata eliminata la sezione "Grado di condivisione del sistema di valutazione", poiché alcuni collaboratori non sono al momento interessati dal processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione della performance individuale.

³ I risultati relativi a tali item non vengono utilizzati nel computo delle medie riferite agli ambiti e nella media relativa all'indagine totale e relativa al Benessere, ma vengono riportati in appendice.

⁴ Con cut-off si intende il valore al di sotto del quale le valutazioni medie risultano essere negative.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine riguarda il “benessere organizzativo” inteso come stato di salute di un’organizzazione con riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine, strutturata in nove diversi ambiti di analisi, per l’anno 2024 si è composta di un totale di 86 item⁵.

Nella Tabella 1 sono riportati i valori medi rilevati per ciascun ambito di indagine ed è specificata la relativa importanza media attribuita dai rispondenti agli stessi.

Ambito di indagine - Anno 2024	Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato*	4,30	5,00
Le discriminazioni	5,20	4,77
L’equità nella mia amministrazione	3,70	4,96
Carriera e lo sviluppo professionale	3,70	5,19
Il mio lavoro**	4,50	5,27
I miei colleghi	4,40	5,19
Il contesto del mio lavoro	3,90	4,96
Il senso di appartenenza	4,80	4,81
L’immagine della mia amministrazione	4,30	4,73

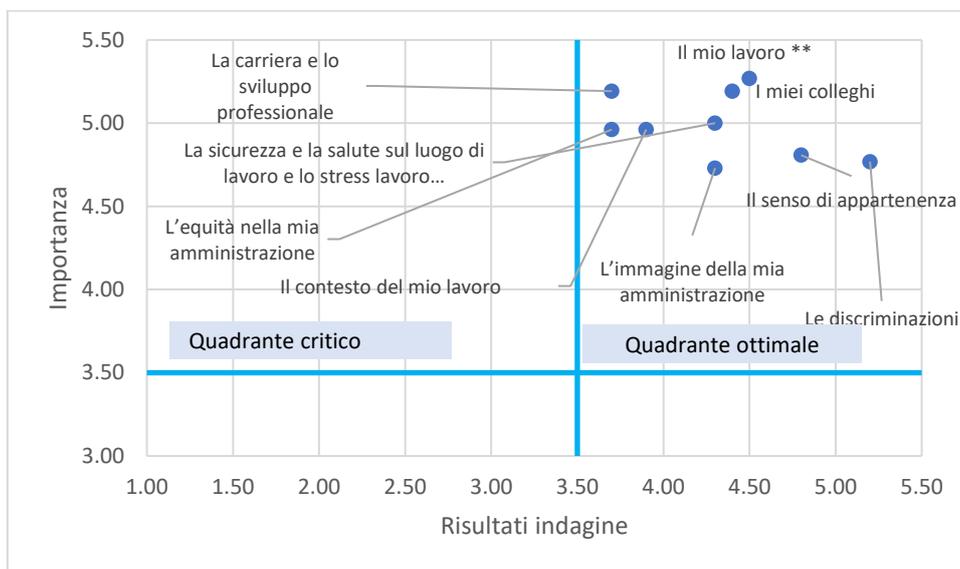
* Il valore medio riportato per la sezione Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato è stato calcolato come valore medio dei risultati emersi per le sezioni Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e Stress Lavoro Correlato e Serenità sul Luogo di Lavoro

** Il valore medio è stato calcolato come valore medio dei risultati rilevati nelle sezioni E (Il mio lavoro), E1 (Esperienza di lavoro agile) ed E2 (Stress tecnologico). La valutazione media relativa alla sola sezione E (Il mio lavoro) è pari a 4,75.

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo. Anno 2024

Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico a dispersione (Figura 1) suddiviso in quattro quadranti dai valori per ambito di indagine e relativa importanza pari al cut-off (3,50).

⁵ Come nelle ultime edizioni dell’indagine, si è deciso di continuare a non includere la domanda relativa alle discriminazioni religiose (B03). Inoltre, proseguendo la possibilità di attivare il lavoro agile come modalità ordinaria/mista di lavoro, per il quinto anno consecutivo sono state incluse le 12 domande relative alle sezioni Esperienza di lavoro agile e Stress tecnologico. Come già riportato in premessa, a partire dall’edizione 2024, relativa all’anno 2023, sono stati inseriti: una nuova sezione dedicata all’Organizzazione degli spazi composta da 5 item; un ulteriore item nella sezione sicurezza e salute sul luogo di lavoro: “Il mio luogo di lavoro è ben protetto (sistema di sicurezza, impossibilità di accesso da parte di estranei, ecc.)”; un ulteriore item sulle discriminazioni di genere. Tuttavia, per consentire la comparabilità dei risultati nel corso degli anni, questi nuovi item non rientrano nel computo delle medie complessive, ma vengono riportati solo in appendice.



* Il valore medio è stato calcolato come valore medio dei risultati emersi per le sezioni Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e Stress Lavoro Correlato e Serenità sul Luogo di Lavoro

**Il valore medio è stato calcolato come valore medio dei risultati rilevati nelle sezioni Il mio lavoro, Esperienza di lavoro agile e Stress tecnologico

Figura 1 - Posizionamento degli ambiti di indagine. Anno 2024

Per l'anno 2024, tutti gli ambiti di analisi si posizionano nel 'Quadrante ottimale', quello per cui sia la valutazione media sia l'importanza media risultano superiori al valore di cut-off (Figura 1).

Nella Tabella 2, per ogni ambito di indagine riguardante il benessere organizzativo vengono riportati i dati medi di sintesi che confrontano i valori per l'anno 2024 con quelli ottenuti in tutte le precedenti indagini. Come si evince dalla lettura di tali dati, il benessere organizzativo, seppur con intensità differenti per i diversi ambiti, è mediamente in crescita. L'ambito ad aver riportato il maggiore tasso medio di crescita annua è quello relativo a 'Il contesto del mio lavoro' (+2,39%).

Tuttavia, si segnalano una contrazione per l'ambito di indagine 'Il mio lavoro' (-0,35%).

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Tasso % di variazione medio annuo ⁶
Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,01	4,16	4,43	4,88	4,89	4,76	4,67	4,70	4,79	4,45	4,65	4,30	0,70

⁶ Il tasso di variazione medio annuo esprime la variazione media annuale relativa ad ogni singolo anno di rilevazione ed è calcolato secondo la seguente formula:

$$\left[\left(\sqrt[11]{\frac{BO_{2013}}{BO_{2012}} * \frac{BO_{2014}}{BO_{2013}} * \frac{BO_{2016}}{BO_{2014}} * \frac{BO_{2017}}{BO_{2016}} * \frac{BO_{2018}}{BO_{2017}} * \frac{BO_{2019}}{BO_{2018}} * \frac{BO_{2020}}{BO_{2019}} * \frac{BO_{2021}}{BO_{2020}} * \frac{BO_{2022}}{BO_{2021}} * \frac{BO_{2023}}{BO_{2022}} * \frac{BO_{2024}}{BO_{2023}}} \right) - 1 \right] * 100$$

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Tasso % di variazione medio annuo ⁶
Le discriminazioni	5,12	5,67	5,66	4,38	5,35	5,50	5,46	5,51	5,69	5,11	5,56	5,20	0,16
L'equità nella mia amministrazione	3,50	3,47	3,72	3,51	3,42	3,57	3,70	3,74	3,68	3,55	3,48	3,70	0,56
Carriera e lo sviluppo professionale	3,62	3,75	3,72	3,67	3,61	3,85	3,85	3,64	3,70	3,63	3,46	3,70	0,22
Il mio lavoro	4,66	4,64	4,99	4,84	4,70	4,79	4,83	4,60	4,63	4,25	4,42	4,50	-0,35
I miei colleghi	4,10	4,32	4,67	4,53	4,34	4,40	4,41	4,37	4,62	4,26	4,33	4,40	0,71
Il contesto del mio lavoro	3,08	3,18	3,18	2,91	3,44	3,69	3,66	3,50	3,69	3,53	3,79	3,90	2,39
Il senso di appartenenza	4,33	4,69	5,01	4,90	4,88	4,95	5,01	4,80	4,90	4,39	4,65	4,80	1,04
L'immagine della mia amministrazione	3,94	4,56	4,41	4,22	4,32	4,34	4,29	4,07	4,36	4,22	4,30	4,30	0,88

* I dati relativi alle rilevazioni 2014, 2016 e 2017 si riferiscono ad indagini effettuate a cavallo tra l'ultimo semestre dell'anno indicato ed il primo dell'anno successivo (2014-15, 2016-17, 2017-18).

Tabella 2 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo. Anni 2012-2024

Si segnalano i casi in cui la valutazione su singoli item risulta al di sotto del valore di cut-off, in ordine crescente a partire dal valore medio più critico registrato per l'anno 2024:

- Gli uffici permettono il giusto isolamento per aumentare la concentrazione (2,81, in diminuzione rispetto al valore registrato per il 2023);
- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro (2,96, in leggera ripresa rispetto al valore medio dell'anno 2023);
- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito (3,12, in leggera ripresa rispetto al valore medio dell'anno 2023);
- Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) (3,20, in netta diminuzione rispetto al valore medio dell'anno 2023);
- Il mio luogo di lavoro è ben protetto (sistema di sicurezza, impossibilità di accesso da parte di estranei, ecc.) (3,27, in diminuzione rispetto al valore registrato per il 2023);
- La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata (3,27);
- Ci sono zone ricreative e spazi per pause o ristoro (3,35);
- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (3,38, in leggero aumento rispetto al valore medio dell'anno 2023);
- Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.) (3,42).

I due macro-ambiti su cui convergono le principali criticità rilevate dall'indagine sono sicurezza e organizzazione degli spazi, da un lato, e sviluppo professionale, dall'altro.

Inoltre, vi sono quattro ambiti in cui, pur avendo spesso registrato valori superiori al cut-off, vi è stata una diminuzione nella valutazione di diversi item rispetto al valore medio conseguito nell'anno 2023. Oltre ai due ambiti di sicurezza e organizzazione degli spazi di cui si è già detto, vi è stata una diminuzione della percezione su utilità del lavoro agile (su quattro dei sei item corrispondenti) e una lieve diminuzione in tre item su quattro nell'ambito relativo alla percezione del personale rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle sue funzioni improntate all'equità.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La seconda tipologia di indagine riguarda la “Valutazione del superiore gerarchico” intesa come rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte nove domande.

La Tabella 3 riporta il valore medio delle domande oggetto di valutazione su tutti gli anni e il tasso medio di variazione annuo. In entrambi gli ambiti, si registra una decrescita media annua della valutazione media, anche se vi è stato un aumento della valutazione media per l'ambito 'Il mio capo e la mia crescita' tra il 2023 e il 2024.

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Tasso di variazione medio annuo %
Il mio capo e la mia crescita	4,85	4,85	4,86	4,24	4,72	4,66	4,59	4,65	4,83	4,36	4,50	4,60	-0,53
Il mio capo e l'equità	4,41	4,69	4,69	4,09	4,36	4,33	4,29	4,36	4,47	4,15	4,33	4,30	-0,25

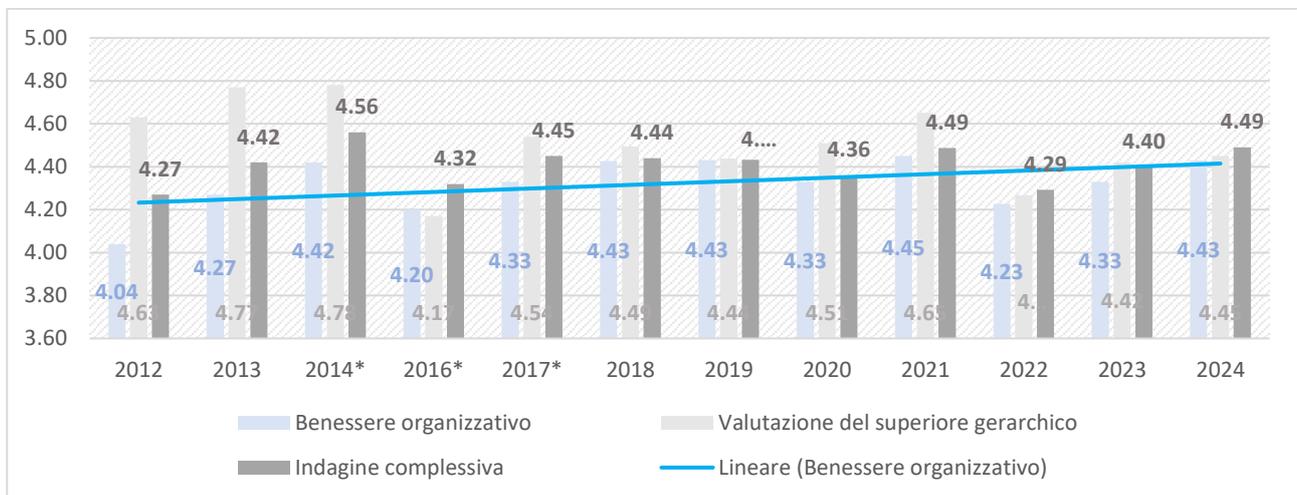
** I dati relativi alle rilevazioni 2014, 2016 e 2017 si riferiscono ad indagini effettuate a cavallo tra l'ultimo semestre dell'anno indicato ed il primo dell'anno successivo (2014-15, 2016-17, 2017-18).*

Tabella 3 - Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico. Anni 2012-2024

SINTESI DEI RISULTATI

L'indagine condotta sul benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia ha ottenuto per l'anno 2024 un valore complessivo pari a 4,49. Il valore è stato ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario. Si registra un lieve incremento del benessere organizzativo dell'Agazia e della valutazione del superiore gerarchico rispetto all'anno 2023.

Nella Figura 2 sono riportati i dettagli delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti a partire dall'anno 2012.



* I dati relativi alle rilevazioni 2014, 2016 e 2017 si riferiscono ad indagini effettuate a cavallo tra l'ultimo semestre dell'anno indicato ed il primo dell'anno successivo (2014-15, 2016-17, 2017-18).

Figura 2 - Sintesi delle indagini. Anni 2012-2024

APPENDICE - RISULTATI MEDI PER CIASCUNA DOMANDA

Di seguito sono riportati i risultati medi per ogni singolo item di cui si compone il questionario utilizzato per poter portare avanti l'indagine. Si ricorda che per le domande a polarità negativa il valore medio elaborato, così come indicato dall'ANAC, ha subito un'inversione della polarità: la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5" e così via. In questo modo, a valori crescenti corrispondono sempre livelli più elevati di benessere organizzativo, la metrica risulta uniforme per tutte le domande ed è stato possibile effettuare l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici.

Pertanto, nel riepilogare i dati di sintesi le domande in questione sono state modificate rispetto al questionario originario invertendone il verso in coerenza con il rispettivo valor medio.

Note:

- in rosso sono segnati i valori medi negativi, ovvero quelli che si trovano al di sotto della soglia minima o cut-off (3,50)
- il verso è stato invertito per gli item contrassegnati con *
- gli item contrassegnati con ** sono stati inseriti a partire dall'edizione 2024 relativa all'anno 2023, non vengono utilizzati nel computo delle medie riferite agli ambiti e nella media relativa all'indagine totale e relativa al benessere
- La freccia ↓ indica i casi in cui la valutazione è diminuita di almeno 0,02 rispetto all'anno precedente.

Tabella 4 - Dettaglio risultati indagine. Confronto anni 2023-2024

Ambiti/Item	2023	2024
<i>Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	4,51	↓ 4,21
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,05	4,15
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,00	4,46
** Il mio luogo di lavoro è ben protetto (sistema di sicurezza, impossibilità di accesso da parte di estranei, ecc.)	3,55	↓ 3,27
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,91	↓ 3,81
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,45	5,46
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,18	↓ 5,04
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,64	↓ 4,31
* Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	4,32	↓ 3,20
<i>Serenità sul luogo di lavoro</i>	5,14	5,15
* Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	5,14	↓ 5,00
* Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro*	5,14	5,30
<i>** Organizzazione degli spazi</i>	3,80	↓ 3,53
** Gli uffici permettono il giusto isolamento per aumentare la concentrazione	3,59	↓ 2,81
** Ci sono sufficienti spazi per riunioni interne o con soggetti esterni	4,23	↓ 3,88
** Ci sono spazi comuni che favoriscono la collaborazione e lo scambio di informazioni	4,18	↓ 3,77
** Ci sono spazi adeguati per video-riunioni e telefonate di lavoro	3,86	3,85
** Ci sono zone ricreative e spazi per pause o ristoro	3,14	3,35

<i>Ambiti/Item</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
<i>Le discriminazioni</i>	5,16	5,23
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,82	↓ 4,77
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,36	5,35
* La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,86	5,10
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,50	5,54
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,50	5,54
* La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,86	↓ 4,60
** Sono trattato con equità in base al mio genere	5,23	5,42
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,41	5,54
<i>L'equità nella mia amministrazione</i>	3,48	3,68
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,59	3,58
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,50	3,73
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,32	3,50
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,14	3,38
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,86	4,19
<i>Carriera e sviluppo professionale</i>	3,46	3,65
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,82	2,96
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,95	3,12
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,55	3,73
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,14	4,38
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,86	4,04
<i>Il mio lavoro</i>	4,60	4,75
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,55	↓ 4,35
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,18	↓ 5,12
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,32	4,69
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,68	4,96
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,27	4,62
<i>Esperienza lavoro agile</i>	5,05	↓ 4,80
Sono soddisfatto/a dell'esperienza di lavoro agile messa in atto dalla mia amministrazione	4,86	4,92
Ritengo utile implementare la modalità di lavoro agile	5,32	↓ 4,85
Ritengo che il lavoro agile sia un valido strumento di conciliazione vita/lavoro	5,55	↓ 5,23
Ritengo che il lavoro agile consenta di raggiungere maggiori risultati lavorativi	5,18	↓ 4,58
Posso scegliere la modalità di lavoro agile in autonomia	4,91	↓ 4,62
Ho a disposizione strumentazione tecnologica idonea a svolgere il lavoro agile (pc, connessione, etc.)	4,50	4,62
<i>Stress tecnologico</i>	3,61	3,98
* Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	3,73	↓ 3,70
* Sono costretto/a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	3,73	4,35
* Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	3,14	3,65
* L'uso continuativo della tecnologia influisce negativamente sui miei risultati lavorativi	4,32	5,00
Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.)	3,41	3,42
* Sono costretto ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi)	3,36	3,73
<i>I miei colleghi</i>	4,33	4,45

<i>Ambiti/Item</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Mi sento parte di una squadra	4,14	4,23
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,05	5,23
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,55	4,69
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,91	↓ 3,85
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,00	4,23
<i>Il contesto del mio lavoro</i>	3,79	3,91
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,55	3,73
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,95	4,12
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,77	↓ 3,73
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,32	↓ 3,27
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,36	4,69
<i>Il senso di appartenenza</i>	4,78	4,82
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,68	4,85
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,95	5,12
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,05	5,19
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,45	↓ 4,42
* Se potessi, comunque cambierei ente	4,14	4,50
<i>L'immagine della mia amministrazione</i>	4,30	↓ 4,28
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,55	4,54
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,36	4,42
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,00	↓ 3,88
<i>Il mio capo e la mia crescita</i>	4,50	4,55
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,18	4,27
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,14	4,27
È sensibile ai miei bisogni personali	4,73	4,96
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,73	4,77
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,73	↓ 4,50
<i>Il mio capo e l'equità</i>	4,33	4,32
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,18	↓ 4,12
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,00	↓ 3,92
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,27	↓ 4,23
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,86	5,00

ARTI Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione
Area Ricerca economica e informazione statistica

Via Giulio Petroni n. 15/f.1, 70124 Bari
info@arti.puglia.it



www.arti.puglia.it