



Regione Puglia

·a·r·t·i·

Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Dati statistici.....	2
3. Benessere organizzativo: dati a confronto.....	3
4. Valutazione del superiore gerarchico.....	5
Appendice 1 - Risultati medi per ciascuna domanda.....	7
Allegato 2 - Elaborazioni grafiche.....	10

1. Premessa

L'ARTI, per il secondo anno successivo, ha effettuato l'indagine sul personale dipendente, così come richiesto dall'art. 14 c. 5 del d.lgs 150/2009. L'indagine, condotta sulla base del modello disposto dall'ANAC, è stata estesa a tutti i collaboratori dell'Agenzia.

Dal momento che l'indagine è stata estesa a tutti i collaboratori dell'ARTI si è deciso di eliminare la sezione "Grado di condivisione del sistema di valutazione" (lettere L, M e N) in quanto i collaboratori non sono al momento interessati da tale processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione delle performance. Inoltre, considerato il numero limitato dei dipendenti sono stati eliminati tutti i dati anagrafici ad eccezione della domanda sul genere, il tutto per assicurare il rispetto dei principi generali dell'anonimato della rilevazione e della trasparenza dei risultati.

Nella realizzazione dell'indagine, coordinata e effettuata in presenza dell'OIV, sono stati rispettati i principi generali dell'anonimato della rilevazione e della trasparenza dei risultati.

Nei paragrafi seguenti, in modo aggregato e attraverso l'ausilio di tabelle e grafici, i risultati emersi.

2. Dati statistici

I questionari sono stati somministrati dall'OIV a tutte le persone presenti il 30-10-2014. Hanno pertanto risposto tutti i 18 presenti. Di essi 9 sono donne e 9 sono uomini e 12 collaboratori e 6 dipendenti (Figura 1).

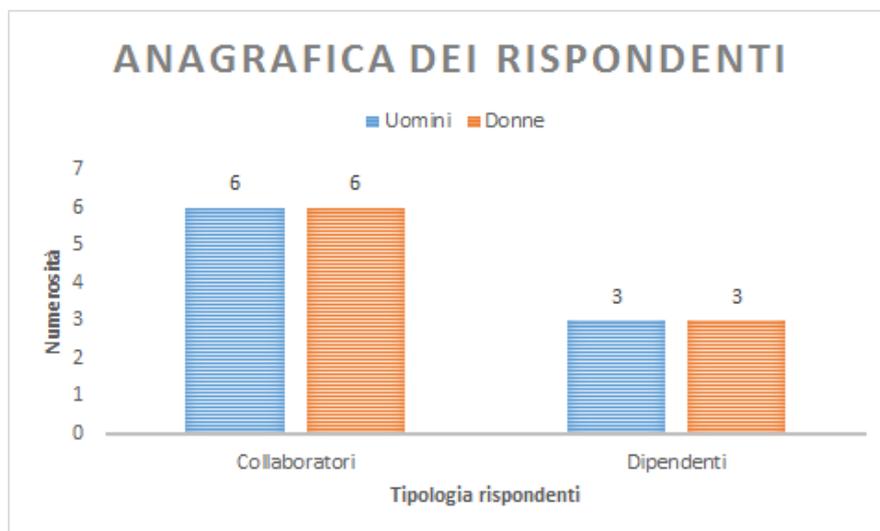


Figura 1 - Anagrafica dei rispondenti

Ai fini di una maggiore comprensione dei risultati ottenuti, si ricorda che il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala Likert con valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si ha il valore minimo e 6 il valore massimo. Considerando che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo è pari a 3.5.

In appendice sono riportati i risultati medi per ogni singola domanda del questionario. Per la corretta lettura dei dati, si precisa che per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05), così come indicato dall'ANAC, è stata attuata 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.

3. Benessere organizzativo

La prima tipologia di indagine riguarda il "benessere organizzativo" inteso come stato di salute di un'organizzazione in 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 è strutturata in otto diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 50 domande.

Nella Tabella 1 sono riportati i valori medi rilevati per ciascun ambito di indagine, con la specificazione della relativa importanza attribuita.

2013	Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,16	5,44
Le discriminazioni	5,67	5,50
L'equità nella mia amministrazione	3,47	5,67
Carriera e sviluppo professionale	3,75	5,33
Il mio lavoro	4,64	5,44
I miei colleghi	4,32	5,11
Il contesto del mio lavoro	3,18	5,22
Il senso di appartenenza	4,69	5,06
L'immagine della mia amministrazione	4,56	4,78

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo

Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico 1 che evidenzia il posizionamento di 6 ambiti di indagine nel 'Quadrante ottimale'; 1 ambito (**Il contesto del mio lavoro**) nel 'Quadrante critico' e un ultimo ambito (**L'equità nella mia amministrazione**) ai ridosso tra i due Quadranti.

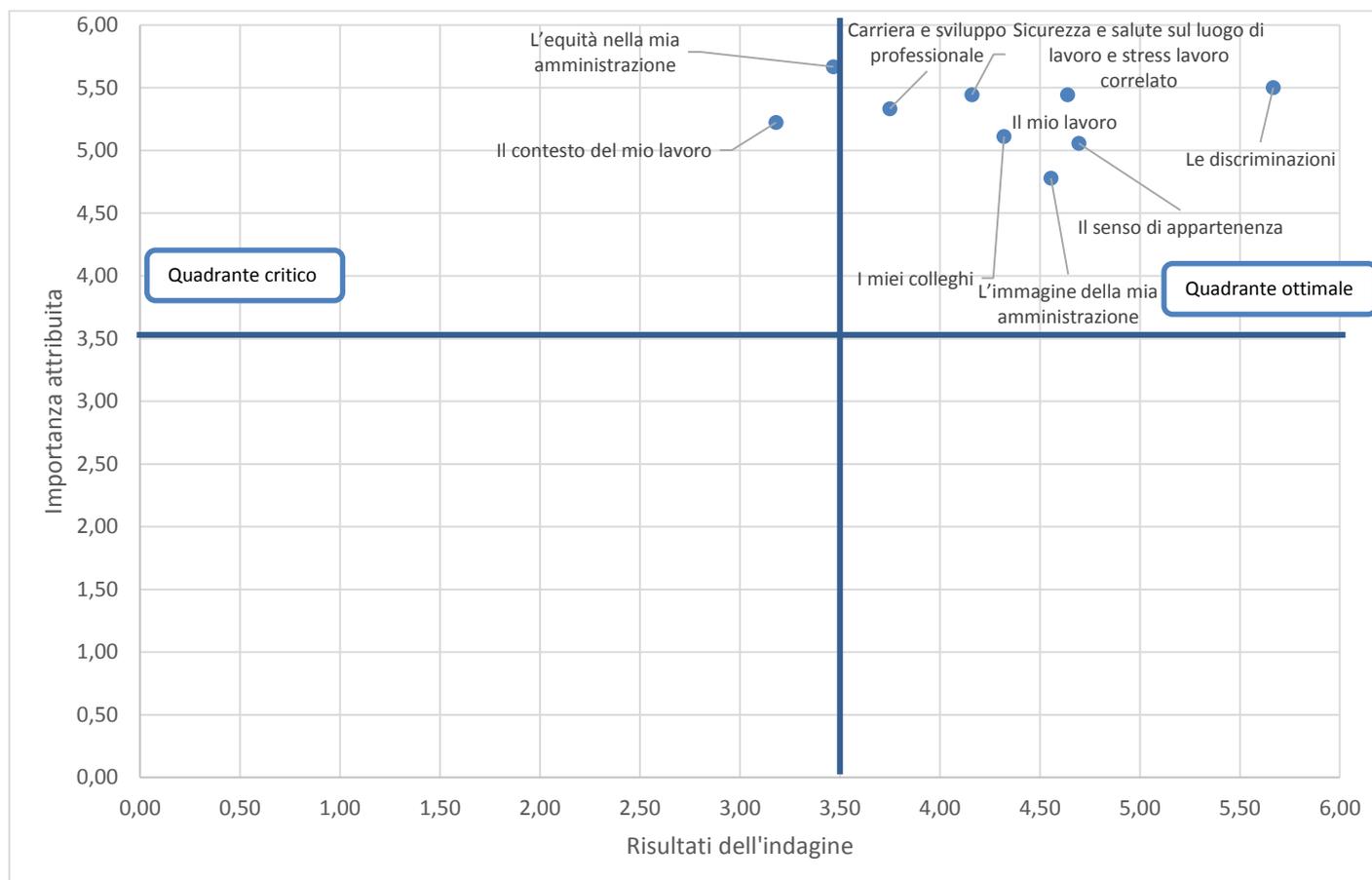


Figura 2 - Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell'indagine

La Tabella 2 riporta il valore medio di ciascun ambito, con la distribuzione percentuale per ciascuna risposta dell'ambito stesso.

Ambito di indagine	Per nulla						Media
	1	2	3	4	5	6	
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	16%	7%	13%	9%	14%	41%	4,16
Le discriminazioni	2%	1%	3%	2%	6%	86%	5,67
L'equità nella mia amministrazione	16%	13%	22%	20%	16%	13%	3,47
Carriera e sviluppo professionale	7%	16%	13%	33%	13%	18%	3,75
Il mio lavoro	2%	6%	11%	23%	23%	34%	4,64
I miei colleghi	0%	14%	19%	14%	28%	24%	4,32
Il contesto del mio lavoro	13%	20%	17%	27%	12%	11%	3,18
Il senso di appartenenza	4%	6%	10%	17%	21%	42%	4,69
L'immagine della mia amministrazione	0%	6%	15%	22%	33%	24%	4,56

Tabella 2 - Frequenza delle risposte e valori medi

Nella tabella 3 per ogni ambito di indagine, riguardante il benessere organizzativo, sono riportati i dati medi di sintesi che pongono in relazione i valori ottenuti nelle indagini del 2012 e del 2013. Come si evince dalla lettura di tali dati si riscontrano, ad eccezione dell'ambito **C- L'equità nella mia amministrazione** e

dell'ambito **E- Il mio lavoro**, delle variazioni positive del livello di benessere percepito dai rispondenti. In particolare l'ambito C ha assunto per il 2013 un valore negativo al di sotto della soglia media. La stessa cosa dicasi per l'ambito **G - Il contesto del mio lavoro** il cui valore sebbene risulti aumentato rispetto al 2012, si conferma al di sotto della soglia media.

Benessere organizzativo			
	2012 (21 rispondenti)	2013 (18 rispondenti)	Variazione %
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01	4,16	+3,74
Le discriminazioni	5,12	5,67	+10,74
L'equità nella mia amministrazione	3,50	3,47	-0,82
Carriera e sviluppo professionale	3,62	3,75	+3,59
Il mio lavoro	4,66	4,64	-0,43
I miei colleghi	4,10	4,32	+5,37
Il contesto del mio lavoro	3,08	3,18	+3,25
Il senso di appartenenza	4,33	4,69	+8,31
L'immagine della mia amministrazione	3,94	4,56	+15,74

Tabella 3 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo 2012-2013

4. 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 9 domande. Nella Tabella 4 sono riportate le frequenze delle risposte e i relativi valori medi per ciascun ambito di indagine.

Ambito di indagine	Per nulla					Del tutto		Media
	1	2	3	4	5	6		
Il mio capo e la mia crescita	1%	5%	7%	25%	20%	42%	4,85	
Il mio capo e l'equità	0%	10%	13%	16%	18%	43%	4,69	

Tabella 4 - Frequenza delle risposte e valori medi

La Tabella 4 riporta il valore medio nei due anni di riferimento con la relativa variazione per ciascun ambito di indagine.

Ambito	2012	2013	Variazione %
Il mio capo e la mia crescita	4,85	4,85	-
Il mio capo e l'equità	4,41	4,69	6,32

Tabella 5 - Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico 2012-2013

5. Sintesi dei risultati

L'indagine condotta ha ottenuto un valore complessivo pari a 4,42. Il valore ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia. Il risultato ottenuto per il 2013 evidenzia un incremento rispetto all'indagine dell'anno precedente. Nella Figura seguente sono riportati i dettagli delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti nelle due annualità.

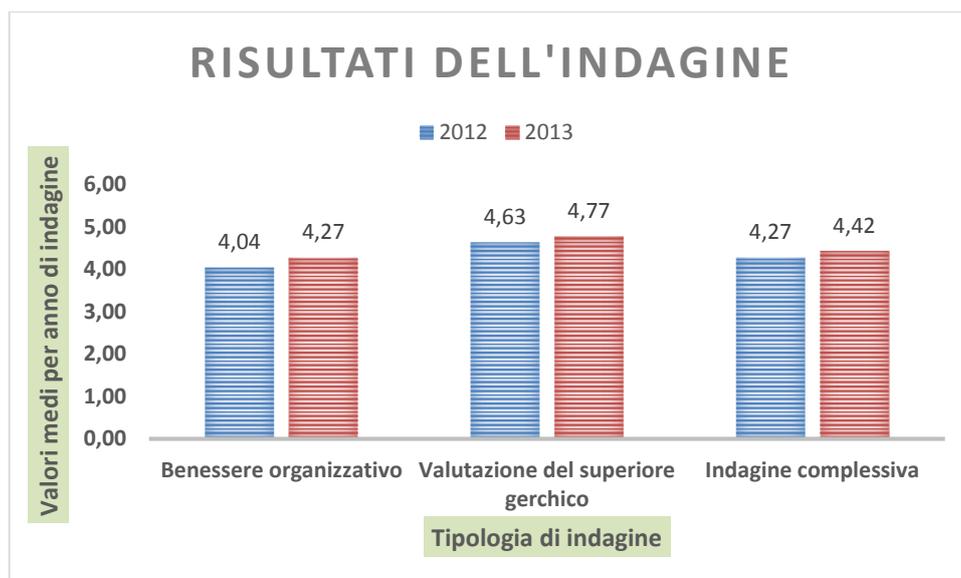


Figura 3 - Sintesi dell'indagine

Appendice 1 - Risultati medi per ciascuna domanda

Di seguito sono riportati i risultati medi per ogni singola domanda del questionario di indagine. Si ricorda che per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) il valore medio elaborato, così come indicato dall'ANAC è stata attuata 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 senso in coerenza con il rispettivo valor medio: per esempio la domanda "A.05 - Sono soggetto/a molestie..." a cui riferire il valore medio elaborato come descritto sopra è stata modificata in "Non sono soggetto/a a molestie..." e lo stesso lavoro è stato effettuato per le altre domande a polarità negativa.

In rosso sono segnati i valori medi negativi, che sono al di sotto della soglia minima.

Ambiti			Media
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	2,83
	A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2,72
	A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	2,28
	A.04	Non 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, ...)	4,89
	A.05	Non 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	4,89
	A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,61
	A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,67
	A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,56
	A.09	Non 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 ...)	5,00
B–Le discriminazioni	B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,50
	B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,61
	B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,94
	B.04	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,39
	B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	6,00
	B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	6,00
	B.07	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,89

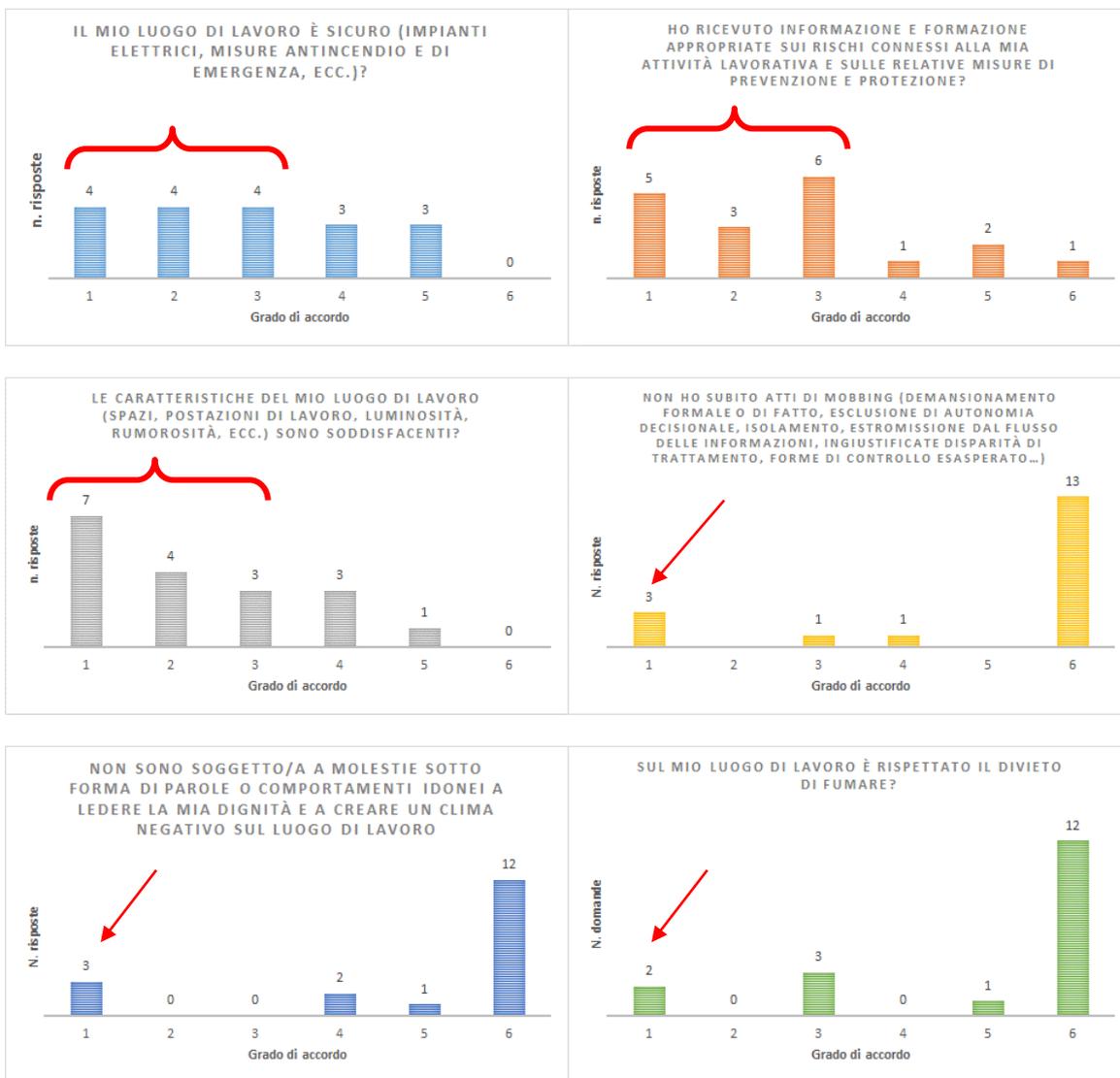
Ambiti			Media
	B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	6,00
C – L'equità nella mia amministrazione	C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,39
	C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,33
	C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,39
	C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,06
	C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,17
D - Carriera e sviluppo professionale	D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,22
	D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,67
	D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,89
	D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,22
	D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,22
E - Il mio lavoro	E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,44
	E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,17
	E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,44
	E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,50
	E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,61
F - I miei colleghi	F.01	Mi sento parte di una squadra	3,83
	F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,33
	F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,83
	F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,28
	F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,17
G - Il contesto del mio lavoro	G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,44
	G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,00
	G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,28
	G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,00
	G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,17
H- Il senso di appartenenza	H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,56
	H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,00
	H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,89
	H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,33
	H.05	Se potessi, comunque non cambierei ente	4,78

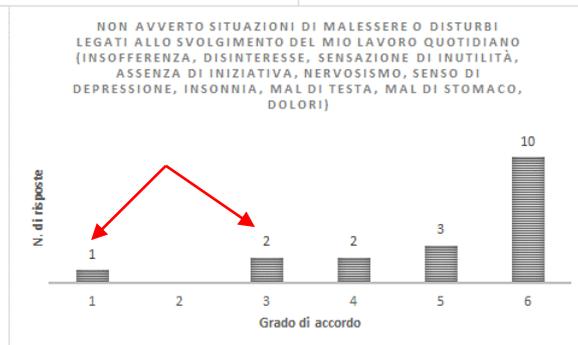
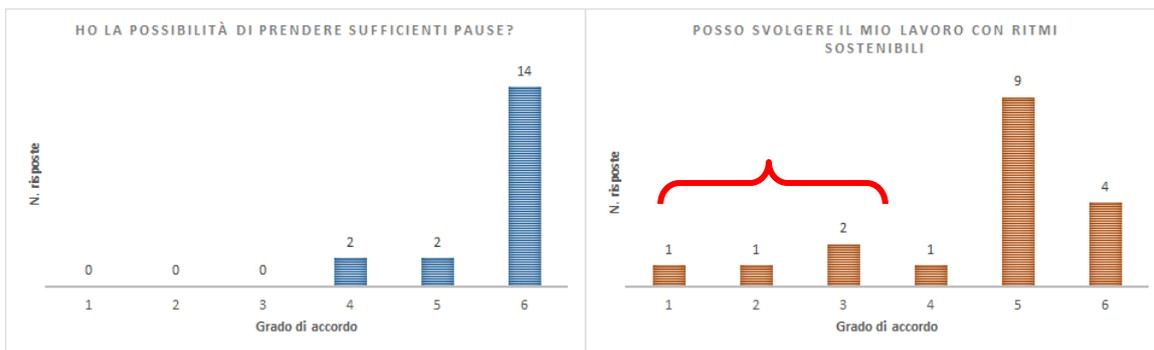
Ambiti			Media
I - L'immagine della mia amministrazione	I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,56
	I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,61
	I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,50
O - Il mio capo e la mia crescita	O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,53
	O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,53
	O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	5,12
	O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,24
	O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,82
P - Il mio capo e l'equità	P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,71
	P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,35
	P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,41
	P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,29
Totale indagine			4,42

Allegato 2 - Elaborazioni grafiche

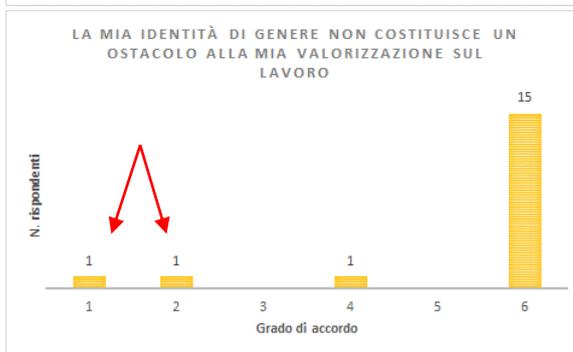
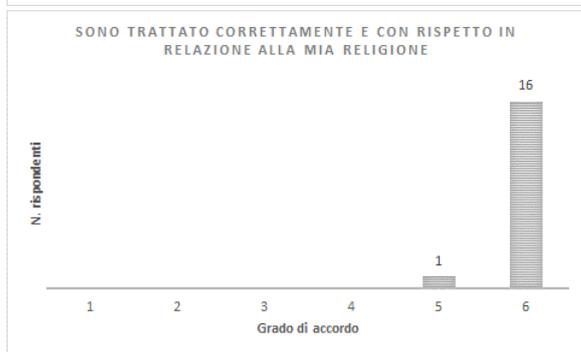
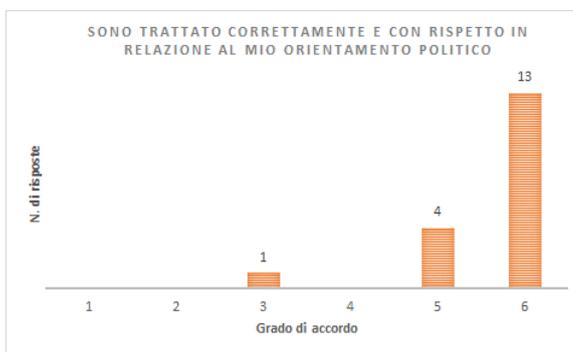
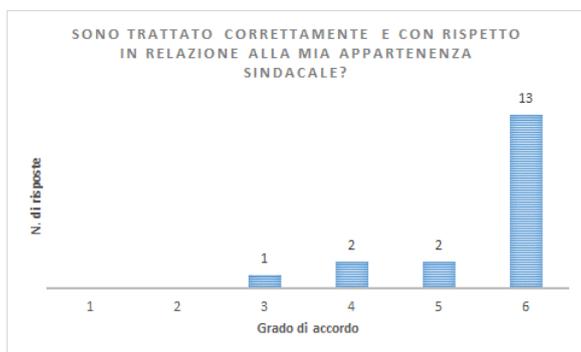
(1=per nulla; 6= del tutto)

Benessere organizzativo – A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

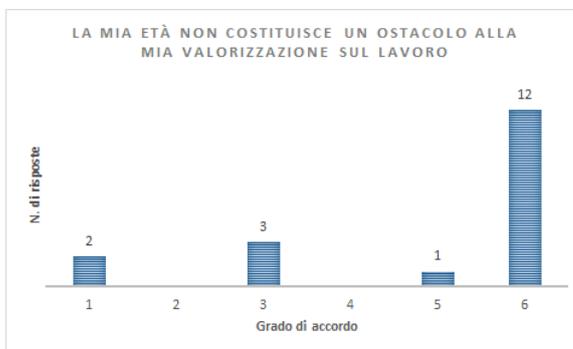
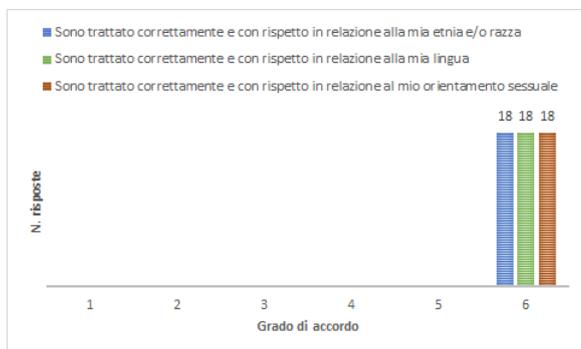




Benessere organizzativo – B. Le discriminazioni

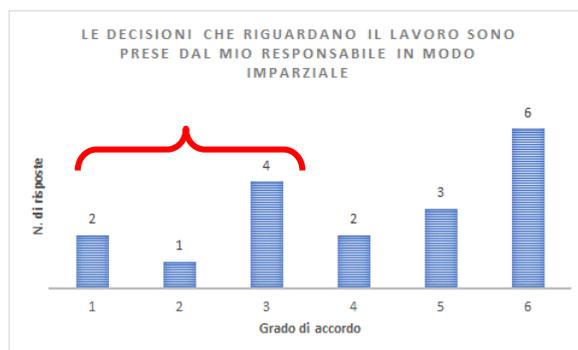
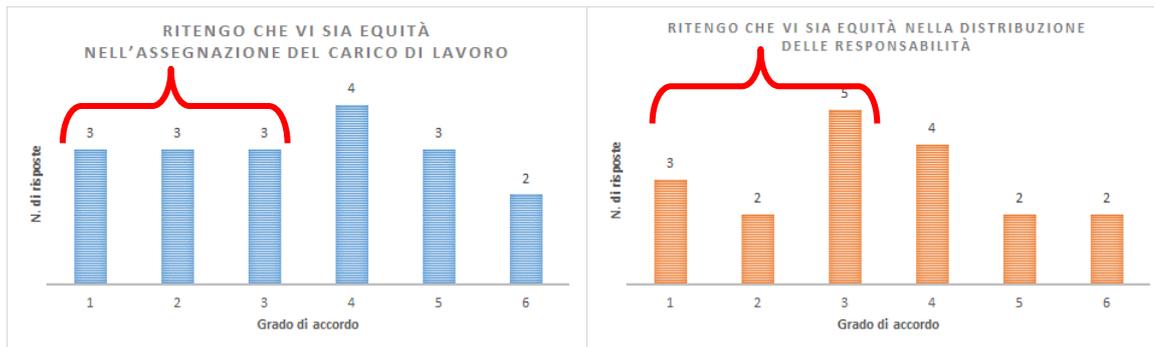


1

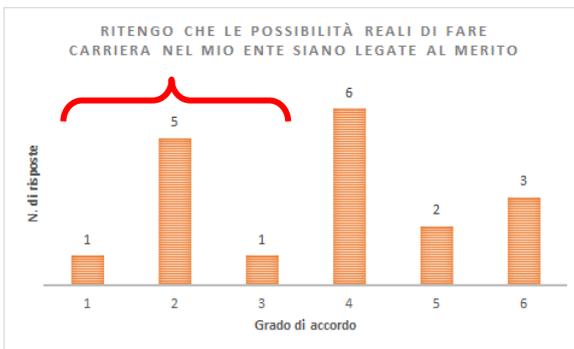
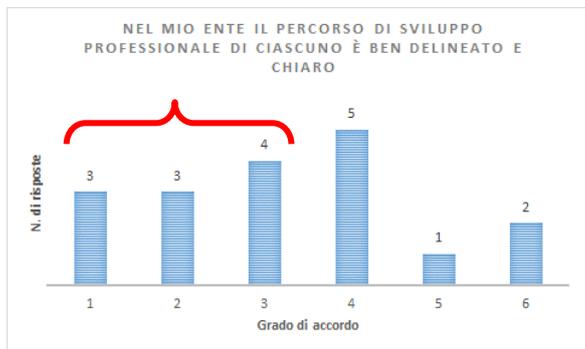


¹ Un soggetto non ha risposto.

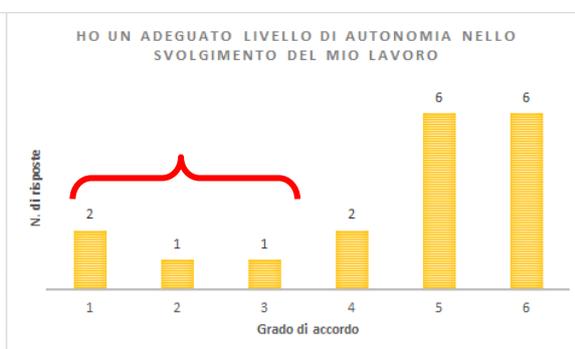
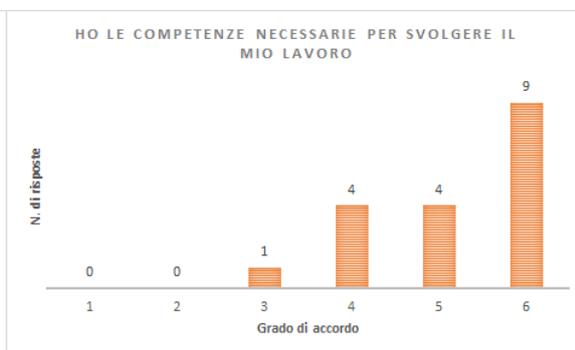
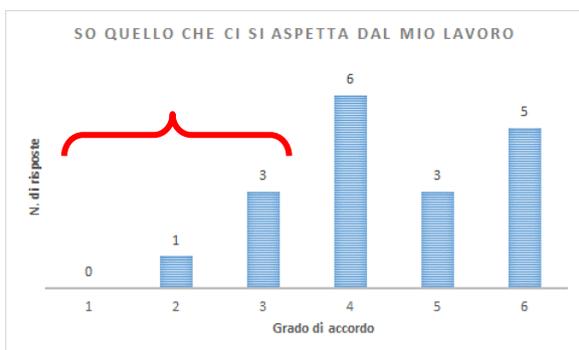
Benessere organizzativo - C. L'equità nella mia amministrazione



Benessere organizzativo – D. Carriera e sviluppo professionale



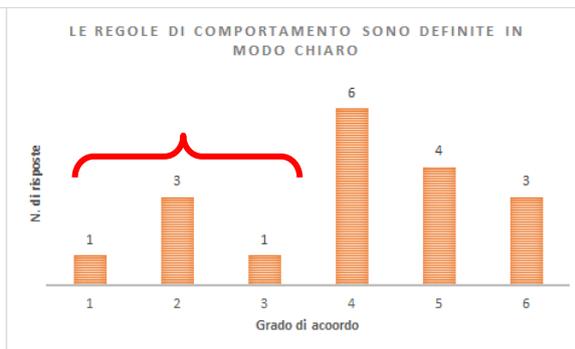
Benessere organizzativo – E. Il mio lavoro



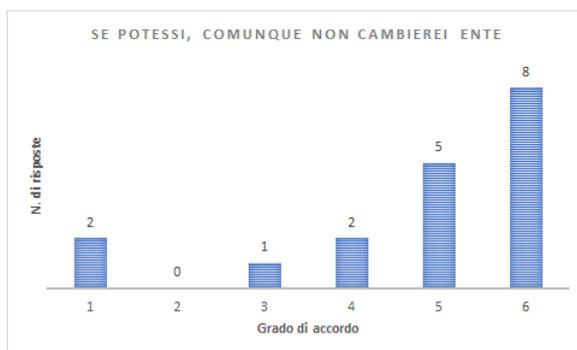
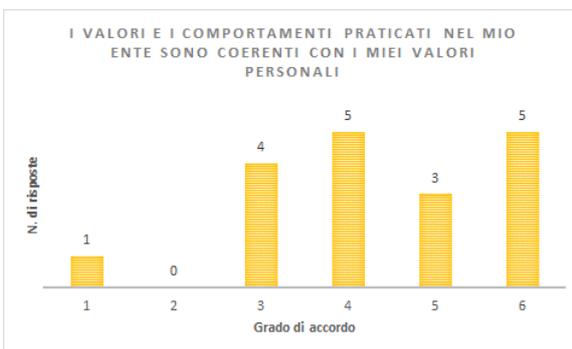
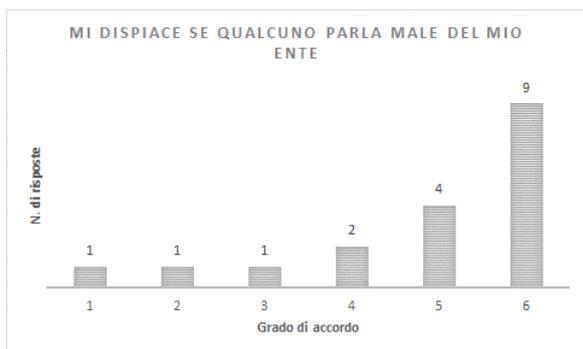
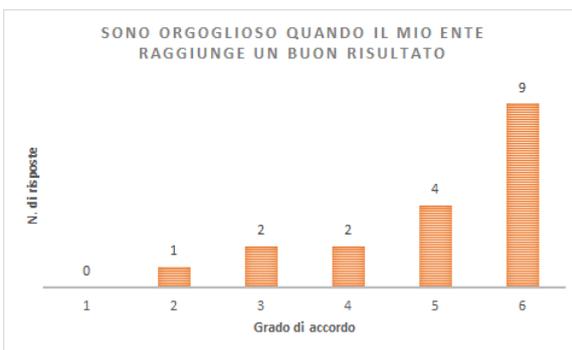
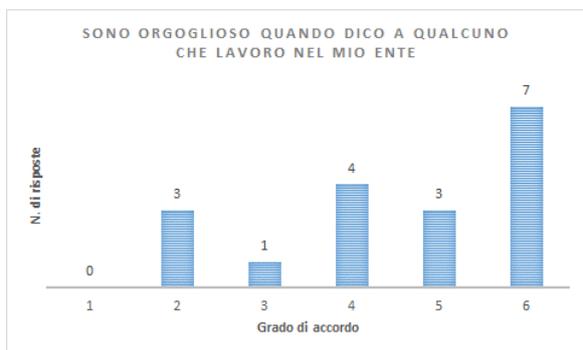
Benessere organizzativo – F. I miei colleghi



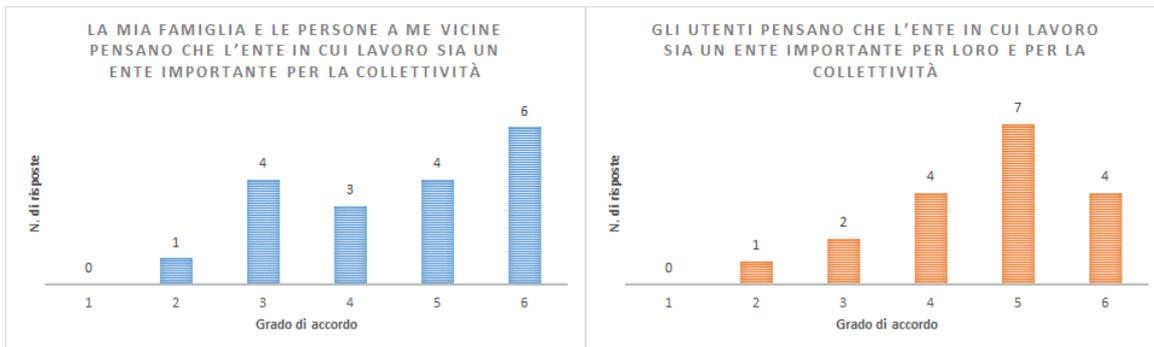
Benessere organizzativo – G. Il contesto del mio lavoro



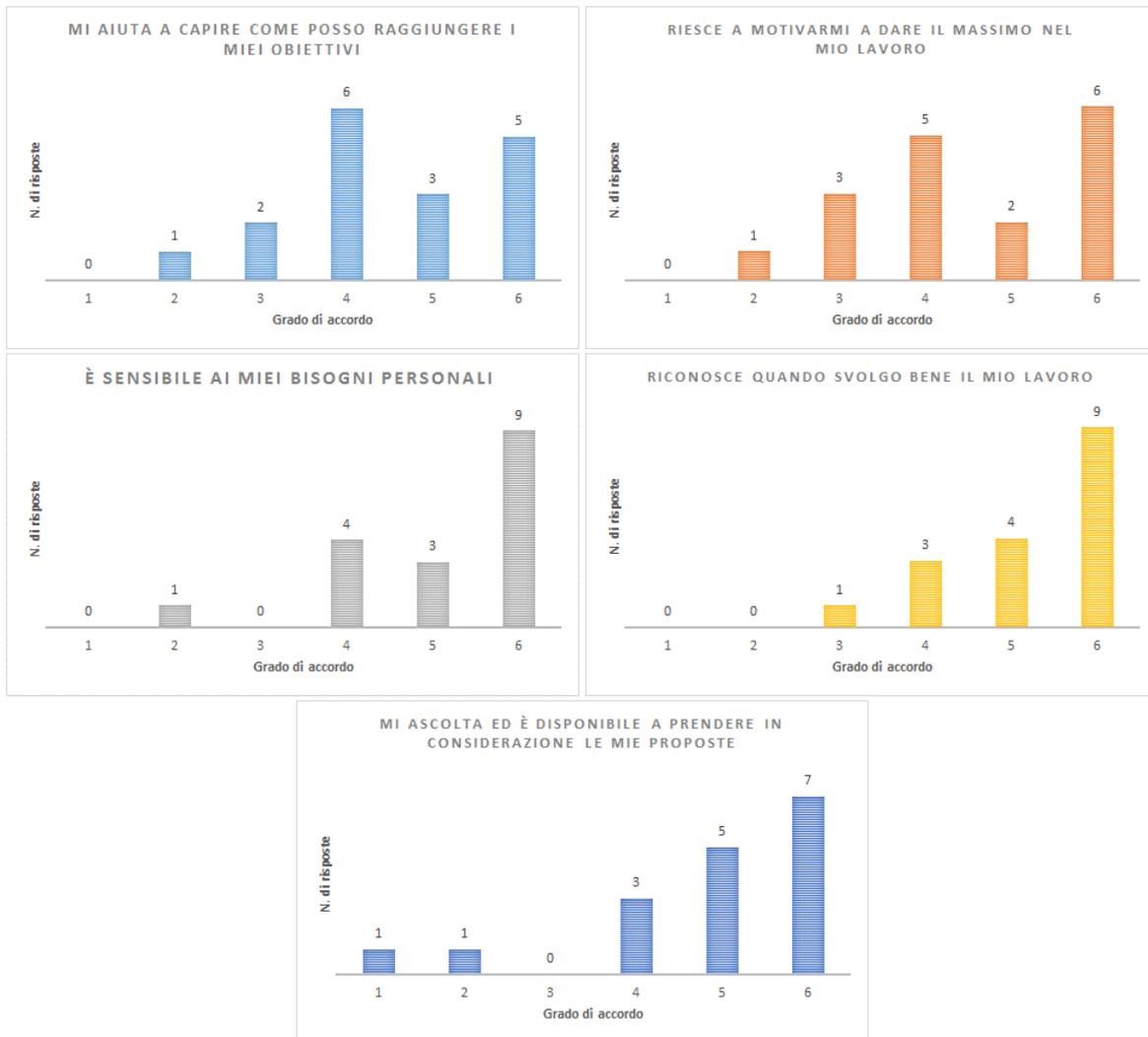
Benessere organizzativo – H. Il senso di appartenenza



Benessere organizzativo – H. Il senso di appartenenza



Benessere organizzativo – O. Il mio capo e la mia crescita



Benessere organizzativo – P. Il mio capo e l'equità

