



Regione Puglia

a·r·t·i·
Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI



Sommario

Premessa..... 2

1. Dati statistici 3

2. Benessere organizzativo..... 3

3. Valutazione del superiore gerarchico 5

4. Sintesi dei risultati..... 6

Appendice 1 - Risultati medi per ciascuna domanda 7



Premessa

L'Agazia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI), per il quinto anno, ha effettuato l'indagine sul personale dipendente, così come era richiesto dall'art. 14 c. 5 del d.lgs 150/2009, prima delle modifiche successivamente intervenute¹.

Sebbene non più obbligatoria, l'ARTI, di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), procede nuovamente alla rilevazione del benessere organizzativo del personale (dipendenti e collaboratori) in essere in Agazia, in quanto fortemente convinta della rilevanza strategica delle risorse umane per il conseguimento della *mission* istituzionale, dell'importanza della loro opinione e dell'opportunità offerta dall'indagine per riflettere e porre in essere azioni correttive sugli ambiti oggetto di rilevazione.

L'indagine, condotta sulla base del modello disposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), è stata estesa a tutti i collaboratori dell'Agazia. Per tale motivo, è stata eliminata la sezione "Grado di condivisione del sistema di valutazione" (lettere L, M e N) in quanto alcuni collaboratori non sono al momento interessati dal processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione della performance individuale. Inoltre, considerato il numero limitato dei dipendenti e dei collaboratori, sono stati eliminati tutti i dati anagrafici ad eccezione della domanda sul genere, il tutto per assicurare il massimo rispetto dell'anonimato.

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

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 con 6 il valore massimo. Considerando che i valori compresi sono pari, il valore medio (valore soglia) al di sotto del quale si registra un dato negativo è pari a 3.5;
- 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;
- oggetto di valutazione da parte dei dipendenti e dei collaboratori sono stati più o meno gli ultimi 12 mesi di lavoro, da luglio 2017 a giugno 2018.

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

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



1. Dati statistici

I questionari sono stati somministrati a tutto il personale presente il 09-07-2018. Hanno pertanto risposto tutti i 24 presenti. Di essi 14 sono donne e 10 sono uomini; inoltre 17 sono collaboratori e 7 sono dipendenti (**Figura 1**).

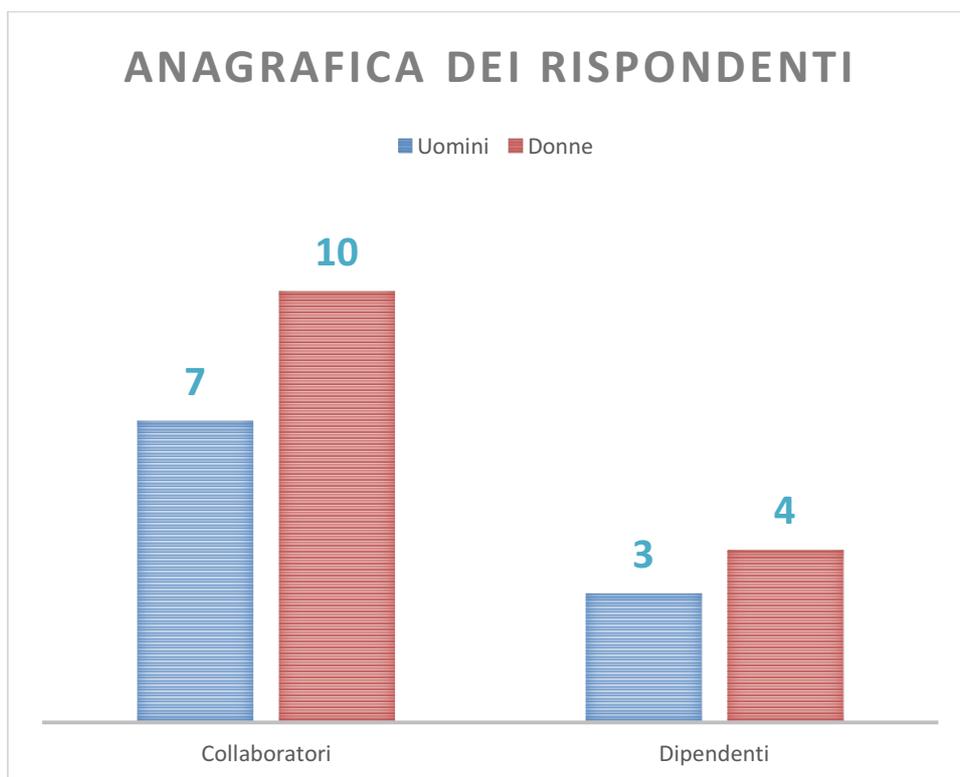


Figura 1 - Anagrafica dei rispondenti

2. 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 è strutturata in nove 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 ed è specificata la relativa importanza media attribuita dai rispondenti ai singoli ambiti oggetto di valutazione.

luglio 2017 - giugno 2018		Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		4,89	5,17
Le discriminazioni		5,35	5,09
L'equità nella mia amministrazione		3,42	5,35
Carriera e sviluppo professionale		3,61	5,35
Il mio lavoro		4,70	5,48
I miei colleghi		4,34	5,30
Il contesto del mio lavoro		3,44	5,22



luglio 2017 - giugno 2018		Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Il senso di appartenenza		4,88	5,00
L'immagine della mia amministrazione		4,32	4,87

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo

Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico della Figura 2 che evidenzia il posizionamento di:

- n. 7 ambiti di indagine nel 'Quadrante ottimale';
- n. 2 ambiti nel 'Quadrante critico'. Il posizionamento dell'ambito **Il contesto del mio lavoro** nel quadrante critico è un dato già rilevato anche nella precedenti indagini sul benessere organizzativo, evidenziando come si tratti di un ambito delicato per i rispondenti, in termini di mancanza di formazione del personale, di definizione dei compiti e dei ruoli e di circolazione delle informazioni. L'ambito **L'equità nella mia amministrazione** che, nelle scorse indagini, ha sempre registrato un valore al limite, quest'anno registra un ulteriore decremento. (Si veda l'Appendice per un maggiore dettaglio sui singoli risultati).

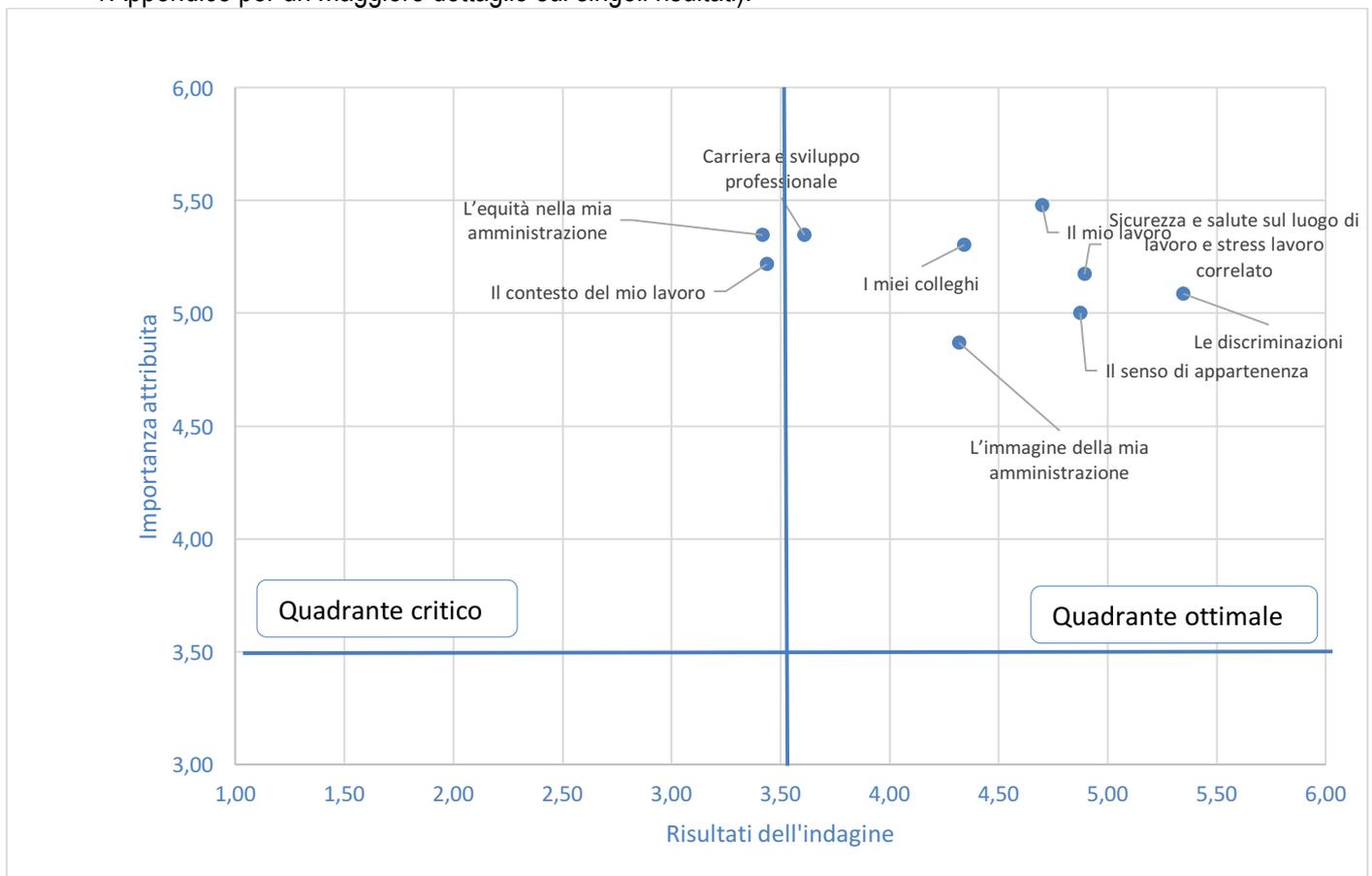


Figura 2 - Posizionamento degli ambiti di indagine

Nella tabella 2 per ogni ambito di indagine, riguardante il benessere organizzativo, sono riportati i dati medi di sintesi che pongono in relazione i valori ottenuti nelle precedenti indagini. Come si evince dalla lettura di tali dati, il benessere organizzativo è mediamente in crescita.



Ambito di indagine	2012	2013	2014-2015	2016-2017	2017-2018	Tassi di variazione medio annuale ²
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,01	4,16	4,43	4,88	4,89	5,10
Le discriminazioni	5,12	5,67	5,66	4,38	5,35	1,10
L'equità nella mia amministrazione	3,50	3,47	3,72	3,51	3,42	-0,57
Carriera e sviluppo professionale	3,62	3,75	3,72	3,67	3,61	-0,07
Il mio lavoro	4,66	4,64	4,99	4,84	4,70	0,23
I miei colleghi	4,10	4,32	4,67	4,53	4,34	1,47
Il contesto del mio lavoro	3,08	3,18	3,18	2,91	3,44	2,82
Il senso di appartenenza	4,33	4,69	5,01	4,90	4,88	2,99
L'immagine della mia amministrazione	3,94	4,56	4,41	4,22	4,32	2,35

Tabella 2 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo 2012-2018

3. 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.

La Tabella 3 riporta il valore medio per i cinque anni oggetto di valutazione.

Ambito di indagine	2012	2013	2014-2015	2016-2017	2017-2018	Tassi di variazione medio annuale
Il mio capo e la mia crescita	4,85	4,85	4,86	4,24	4,72	-2,47
Il mio capo e l'equità	4,41	4,69	4,69	4,09	4,36	-1,02

Tabella 3 - Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico 2012-2018

² Il tasso di variazione medio annuale esprime la variazione media relativa ad ogni singolo anno. Per esempio l'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" ha registrato un incremento medio annuale di circa il 5%.



4. Sintesi dei risultati

L'indagine condotta ha ottenuto un valore complessivo pari a 4.45. Il valore, ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario, rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia. Si registra un aumento del benessere organizzativo dell'Agenzia. Nella Figura 3 sono riportati i dettagli delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti nelle diverse annualità.

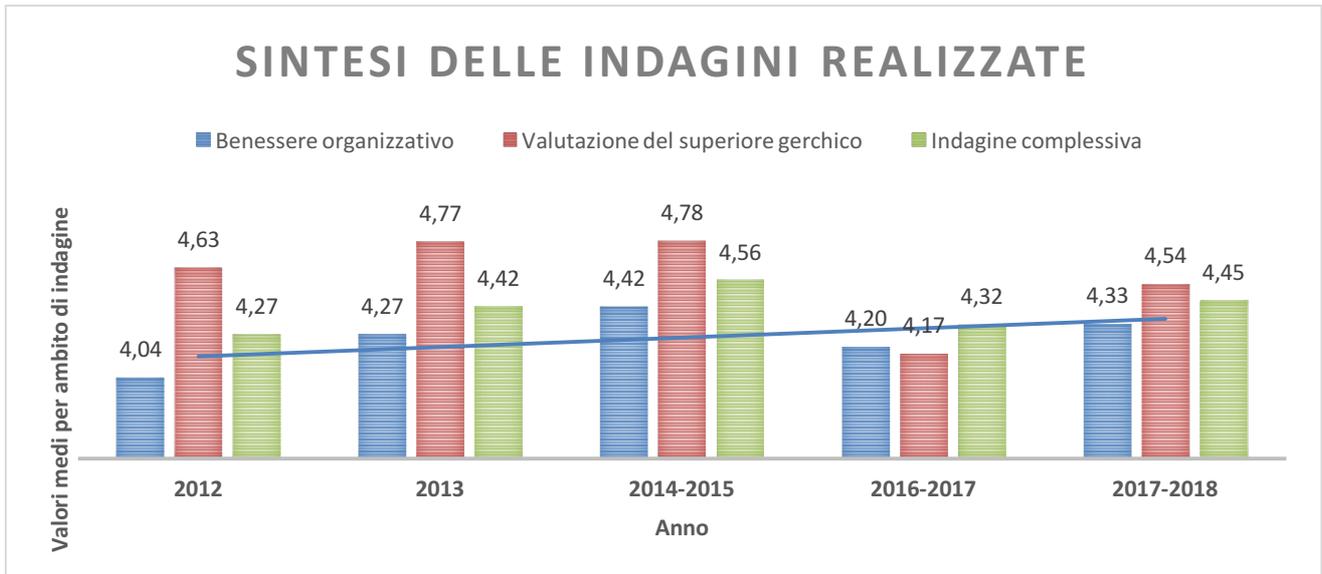


Figura 3 - Sintesi delle indagini



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, 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 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			2016-17	2017-18
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.)	4,33	4,17
	A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,56	4,42
	A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,56	4,29
	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, ...)	5,06	5,13
	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	5,78	5,83
	A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,44	5,42
	A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,28	5,04
	A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,22	4,58
	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 ...)	4,72	5,17
B–Le discriminazioni	B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	3,91	5,38
	B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,25	5,42
	B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4,26	5,43
	B.04	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,58	4,79
	B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,50	5,63



Ambiti			2016-17	2017-18
	B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	3,96	5,67
	B.07	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,17	4,79
	B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	4,42	5,67
C - L'equità nella mia amministrazione	C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,56	3,54
	C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,50	3,54
	C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,39	3,08
	C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,06	2,88
	C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,06	4,04
D - Carriera e sviluppo professionale	D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,17	2,96
	D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,17	3,04
	D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,72	3,74
	D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,61	4,30
	D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,00	4,00
E - Il mio lavoro	E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,83	4,67
	E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,61	5,17
	E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,44	4,38
	E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,83	4,75
	E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,50	4,54
F - I miei colleghi	F.01	Mi sento parte di una squadra	4,50	4,25
	F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,22	5,08
	F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,72	4,58
	F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,67	3,71
	F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,78	4,08
G - Il contesto del mio lavoro	G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,44	3,21
	G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,00	3,92
	G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,28	3,63
	G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,00	3,00
	G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,17	3,46
H - Il senso di appartenenza	H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,78	4,71
	H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,06	5,08
	H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,33	5,08
	H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,44	4,42
	H.05	Se potessi, comunque non cambierei ente	4,78	5,08



Ambiti			2016-17	2017-18
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	4,28	4,54
	I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,50	4,33
	I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,89	4,08
O - Il mio capo e la mia crescita	O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,88	4,46
	O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,82	4,46
	O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,71	4,83
	O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,53	4,92
	O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,65	4,92
P - Il mio capo e l'equità	P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,17	4,13
	P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,41	3,96
	P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,29	4,46
	P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,94	4,92
Totale indagine			4,29	4,45

Tabella 4 - Dettaglio risultati indagine