

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI

Anno 2021



Indice

PREMESSA	3
BENESSERE ORGANIZZATIVO	4
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	6
SINTESI DEI RISULTATI	7
APPENDICE 1 - RISULTATI MEDI PER CIASCUNA DOMANDA	8

PREMESSA

L'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI), per il nono 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 annualmente alla rilevazione del benessere organizzativo del personale (dipendenti e collaboratori) in essere in Agenzia, 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'Agenzia. 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 del genere, il tutto per assicurare il massimo rispetto dell'anonimato.

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

Per il quarto anno, in coerenza con i processi di transizione digitale in essere in Agenzia, è stata effettuata la rilevazione del benessere organizzativo utilizzando la piattaforma Limesurvey.

Attraverso la piattaforma online è stato inviato sia ai collaboratori che ai dipendenti il questionario di rilevazione finalizzato a raccogliere le valutazioni relative al benessere organizzativo. Il link del questionario è stato inviato utilizzando l'indirizzo email istituzionale del singolo lavoratore² e si è deciso per tutti i dipendenti/collaboratori, di permettere la compilazione nelle diciotto giornate successive l'invio.

Per il secondo anno, a seguito del prolungamento delle disposizioni volte al contenimento e alla gestione dell'emergenza epidemiologica, si è reso necessario valutare l'impatto che tali direttive hanno prodotto sull'organizzazione e gestione delle attività e sulla rimodulazione del lavoro agile quale modalità ordinaria/mista di lavoro: per tale motivo sono state mantenute le due sottosezioni riguardanti l'"Esperienza di lavoro agile" (E1) e lo "Stress tecnologico" (E2)

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

- la rilevazione si riferisce all'anno solare 2021.

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

² L'invio dei link è avvenuto "in forma anonima". Con l'utilizzo di tale modalità la piattaforma Limesurvey non raccoglie nessuna informazione che consenta l'identificazione del rispondente. In particolare il codice identificativo del rispondente viene gestito in un database diverso e viene aggiornato soltanto per indicare se è stata completata (o no) l'indagine. Non esiste un modo attraverso il quale il rilevatore possa abbinare i codici identificativi alle risposte all'indagine.

- il modello somministrato prevede per le modalità di risposta la scala Likert con valori compresi tra 1 (valore minimo) e 6 (valore massimo): il valore di soglia (valore mediano), ossia quello al di sotto del quale le valutazioni medie risultano essere negative, è pari a 3,50;
- l'esistenza di domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, E.12, E.13, E.14, E.15, H.05), ha richiesto l'attuazione di un'inversione della polarità. Tale modifica ha permesso, dunque, l'utilizzo di una metrica uniforme e la possibilità di aggregare i risultati a livello di ambito tematico;

Nei paragrafi seguenti, in modo aggregato e attraverso l'ausilio di tabelle e grafici, si presentano i risultati emersi³.

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, si compone di un totale di 61 domande⁴.

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.

Anno 2021	Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,79	5,48
Le discriminazioni	5,69	4,83
L'equità nella mia amministrazione	3,68	5,62
Carriera e lo sviluppo professionale	3,70	5,72
Il mio lavoro*	4,63	5,55
I miei colleghi	4,62	5,21
Il contesto del mio lavoro	3,69	5,24
Il senso di appartenenza	4,90	5,17
L'immagine della mia amministrazione	4,36	4,72

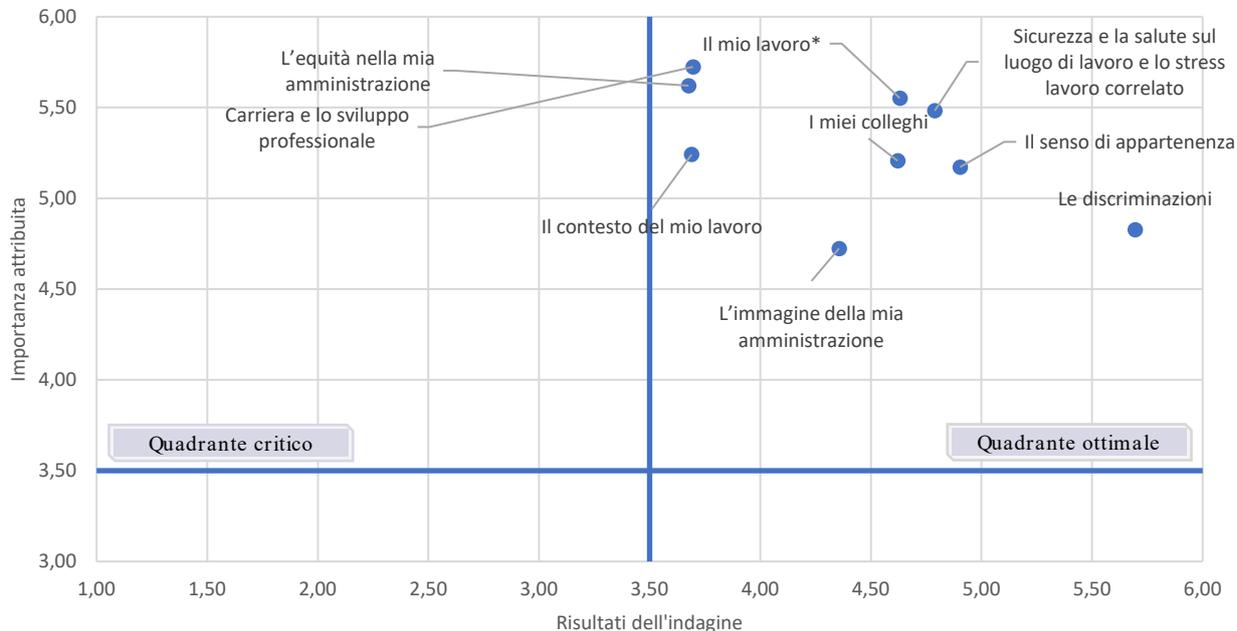
** Il valore medio è stato calcolato come valore medio dei risultati rilevati nelle sezioni E (Il mio lavoro), E1 (Esperienza di lavoro agile) ed E2 (Stress tecnologico). La valutazione media relativa alla sola sezione E (Il mio lavoro) è pari a 5,01.*

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo

³ Le elaborazioni si riferiscono ai risultati dei 29 questionari raccolti tramite la piattaforma informatica Limesurvey. Il tasso di risposta è stato pari al 81%.

⁴ Rispetto alle rilevazioni precedenti si è deciso di non includere la domanda relativa alle discriminazioni religiose B03. Inoltre per il secondo anno, a seguito dell'attivazione del lavoro agile come modalità ordinaria/mista di lavoro, sono state incluse le 12 domande relative alle sezioni E1 (Esperienza di lavoro agile) ed E2 (Stress tecnologico).

Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico della Figura 1 che evidenzia il posizionamento di tutti e nove gli ambiti di indagine nel 'Quadrante ottimale'⁵.



* 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 5,01.

Figura 1 - 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, anche se con intensità differenti per i diversi ambiti è mediamente in crescita.

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	Tasso di variazione medio annuale 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	2,24

⁵ Gli ambiti 'L'equità nella mia amministrazione' (media 3,68) 'Il contesto del mio lavoro' (media 3,69), 'La carriera e lo sviluppo professionale' (media 3,70) e risultano essere gli ambiti più critici di analisi, ovvero gli ambiti per cui le valutazioni medie si posizionano in prossimità di quello che viene considerato il valore mediano (3,50)(il valore in corrispondenza del quale la valutazione del soggetto risulta neutra).

⁶ Il tasso di variazione medio annuale esprime la variazione media relativa ad ogni singolo anno di rilevazione.

$$\left[\left(\sqrt[8]{\frac{BO_{2013}}{BO_{2012}} * \frac{BO_{2014}}{BO_{2013}} * \frac{BO_{2016}}{BO_{2014}} * \frac{BO_{2017}}{BO_{2016}} * \frac{BO_{2018}}{BO_{2017}} * \frac{BO_{2019}}{BO_{2018}} * \frac{BO_{2020}}{BO_{2019}} * \frac{BO_{2021}}{BO_{2020}}} \right) - 1 \right] * 100$$

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	Tasso di variazione medio annuale ⁶
Le discriminazioni	5,12	5,67	5,66	4,38	5,35	5,50	5,46	5,51	5,69	1,34
L'equità nella mia amministrazione	3,50	3,47	3,72	3,51	3,42	3,57	3,70	3,74	3,68	0,61
Carriera e lo sviluppo professionale	3,62	3,75	3,72	3,67	3,61	3,85	3,85	3,64	3,70	0,26
Il mio lavoro**	4,66	4,64	4,99	4,84	4,70	4,79	4,83	4,60	4,63	-0,08
I miei colleghi	4,10	4,32	4,67	4,53	4,34	4,40	4,41	4,37	4,62	1,51
Il contesto del mio lavoro	3,08	3,18	3,18	2,91	3,44	3,69	3,66	3,50	3,69	2,28
Il senso di appartenenza	4,33	4,69	5,01	4,90	4,88	4,95	5,01	4,80	4,90	1,57
L'immagine della mia amministrazione	3,94	4,56	4,41	4,22	4,32	4,34	4,29	4,07	4,36	1,26

* 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).

** 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 5,01

Tabella 2 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo 2012-2021

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 di retive 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 gli otto anni oggetto di valutazione.

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	Tasso di Variazione medio annuale
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	-0,06
Il mio capo e l'equità	4,41	4,69	4,69	4,09	4,36	4,33	4,29	4,36	4,47	0,18

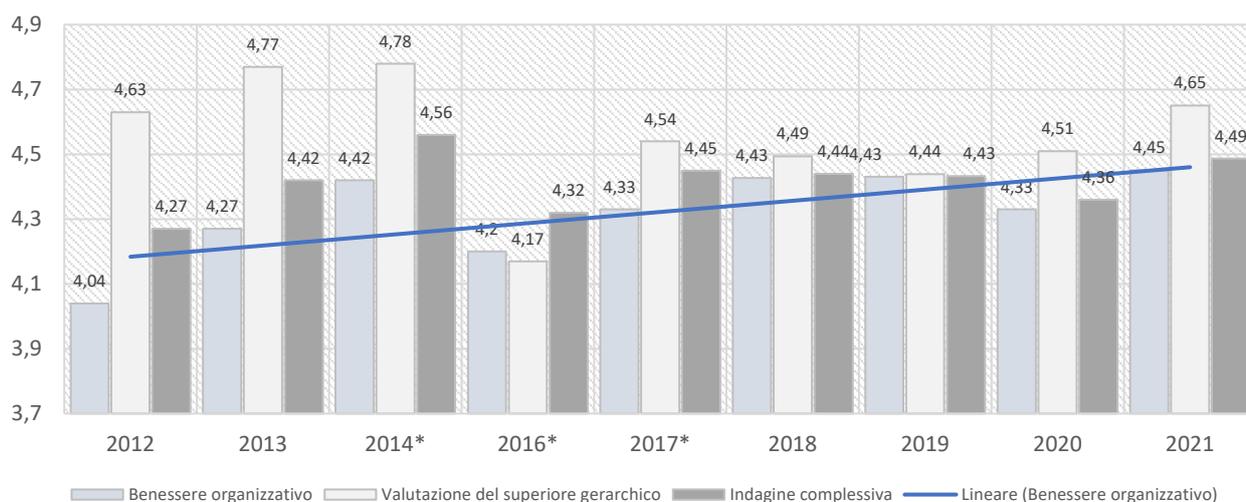
* I dati relativi alle rilevazioni 2014, 2016 e 2017 si riferiscono ad indagini effettuate a cavallo tra l'ultimo semestre de ll'anno indicato ed il primo dell'anno successivo (2014/15, 2016/17, 2017/18).

Tabella 3 -Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico 2012-2021

SINTESI DEI RISULTATI

L'indagine condotta ha ottenuto un valore complessivo pari a 4.49. 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 2 sono riportati i dettagli delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti nelle diverse annualità.



* 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

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, E.12, E.13, E.14, E.15, 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		2020	2021
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.)	4,03	4,10
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,86	3,90
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,86	3,72
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, ...)	5,48	5,45
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	5,62	5,72
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,24	5,45
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,10	5,17
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,28	4,55
A.09	Non avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, etc...)	4,83	5,03
B - Le discriminazioni			
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,38	5,48
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,79	5,83
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	--	--
B.04	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,41	5,93
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,62	5,86
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,62	5,86
B.07	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,10	5,21
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,62	5,69

Ambiti		2020	2021
C – L'equità nella mia amministrazione			
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,69	3,66
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,72	3,59
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,62	3,45
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,41	3,07
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,28	4,62
D - Carriera e sviluppo professionale			
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,00	2,90
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,21	3,10
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,76	4,07
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,21	4,34
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,03	4,07
E - Il mio lavoro			
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,86	4,79
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,38	5,52
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,69	4,86
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,00	5,21
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,62	4,66
E1 - Esperienza lavoro agile			
E.06	Sono soddisfatto/a dell'esperienza di lavoro agile messa in atto dalla mia amministrazione durante la pandemia	4,72	4,93
E.07	Ritengo utile implementare la modalità di lavoro agile anche dopo l'emergenza pandemica	5,24	5,28
E.08	Ritengo che il lavoro agile sia un valido strumento di conciliazione vita/lavoro	5,03	5,41
E.09	Ritengo che il lavoro agile consenta di raggiungere maggiori risultati lavorativi	4,45	4,83
E.10	Posso scegliere la modalità di lavoro agile in autonomia	4,59	4,21
E.11	Ho a disposizione strumentazione tecnologica idonea a svolgere il lavoro agile (pc, connessione, etc)	4,48	4,90
E2 - Stress tecnologico			
E.12	Sono costretto dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	4,17	3,97
E.13	Sono costretto a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	4,52	4,76
E.14	Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	3,90	3,45
E.15	L'uso continuativo della tecnologia influisce negativamente sui miei risultati lavorativi	5,00	5,17
E.16	Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc)	3,76	3,59
E.17	Sono costretto ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi)	3,86	3,21
F - I miei colleghi			
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,31	4,45
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,38	5,34
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,93	4,83
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,38	4,21
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,83	4,28

Ambiti		2020	2021
G - Il contesto del mio lavoro			
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,24	3,10
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,83	4,14
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,66	3,86
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,83	3,07
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,97	4,28
H - Il senso di appartenenza			
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,79	4,79
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,28	5,24
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,00	5,28
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,38	4,52
H.05	Se potessi, comunque non cambierei ente	4,55	4,69
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	4,17	4,34
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,34	4,62
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,69	4,10
O - Il mio capo e la mia crescita			
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,31	4,48
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,31	4,52
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,72	5,10
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,00	5,07
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,90	4,97
P - Il mio capo e l'equità			
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,14	4,38
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,00	4,00
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,28	4,41
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,03	5,10
Totale indagine		4,36	4,49

Tabella 4 - Dettaglio risultati indagine

ARTI Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione

Via Giulio Petroni n. 15/f.1, 70124 Bari

info@arti.puglia.it



www.arti.puglia.it