

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI

Anno 2022



Indice

PREMESSA	3
BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	9
SINTESI DEI RISULTATI	10
APPENDICE - RISULTATI MEDI PER CIASCUNA DOMANDA	11

PREMESSA

L'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione (ARTI), per il decimo 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" in quanto alcuni collaboratori non sono al momento interessati dal processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione della performance individuale. 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.

Inoltre, considerato il numero limitato dei dipendenti e dei collaboratori, sono stati eliminati tutti i dati anagrafici ad eccezione del genere (anche per raccogliere dati utili alla redazione del *gender equality plan*), il tutto per assicurare il massimo rispetto dell'anonimato.

Per il quinto anno, in coerenza con i processi di transizione digitale in essere in Agenzia, le due indagini sono state condotte mediante l'applicativo per i questionari online Limesurvey. Il link del questionario è stato inviato utilizzando l'indirizzo email istituzionale del singolo dipendente/collaboratore, fornendo per la compilazione le diciotto giornate successive l'invio. I dati sono stati trattati e rilasciati in forma aggregata nel rispetto della privacy dei soggetti rispondenti².

Per il terzo 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 2022;
- i lavoratori sono chiamati a graduare il proprio livello di accordo/disaccordo, rispetto ad ogni 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 3,50³;

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

² Nello specifico, l'invio dei link avviene "in forma anonima", intendendo con tale modalità che l'applicativo Limesurvey non raccoglie alcuna 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 meno l'indagine. Non esiste un modo attraverso il quale il rilevatore possa abbinare i codici identificativi alle risposte dell'indagine.

³ Ossia il valore al di sotto del quale le valutazioni medie risultano essere negative.

- 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 grafici⁴.

⁴ Le elaborazioni si riferiscono ai risultati dei 30 questionari raccolti tramite applicativo Limesurvey. Il tasso di risposta è stato pari al 90%.

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 item⁵.

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

Ambito di indagine - Anno 2022	Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,45	4,87
Le discriminazioni	5,11	4,70
L'equità nella mia amministrazione	3,55	5,03
Carriera e lo sviluppo professionale	3,63	4,93
Il mio lavoro*	4,25	5,03
I miei colleghi	4,26	4,83
Il contesto del mio lavoro	3,53	4,93
Il senso di appartenenza	4,39	4,63
L'immagine della mia amministrazione	4,22	4,27

** 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 4,49.*

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo

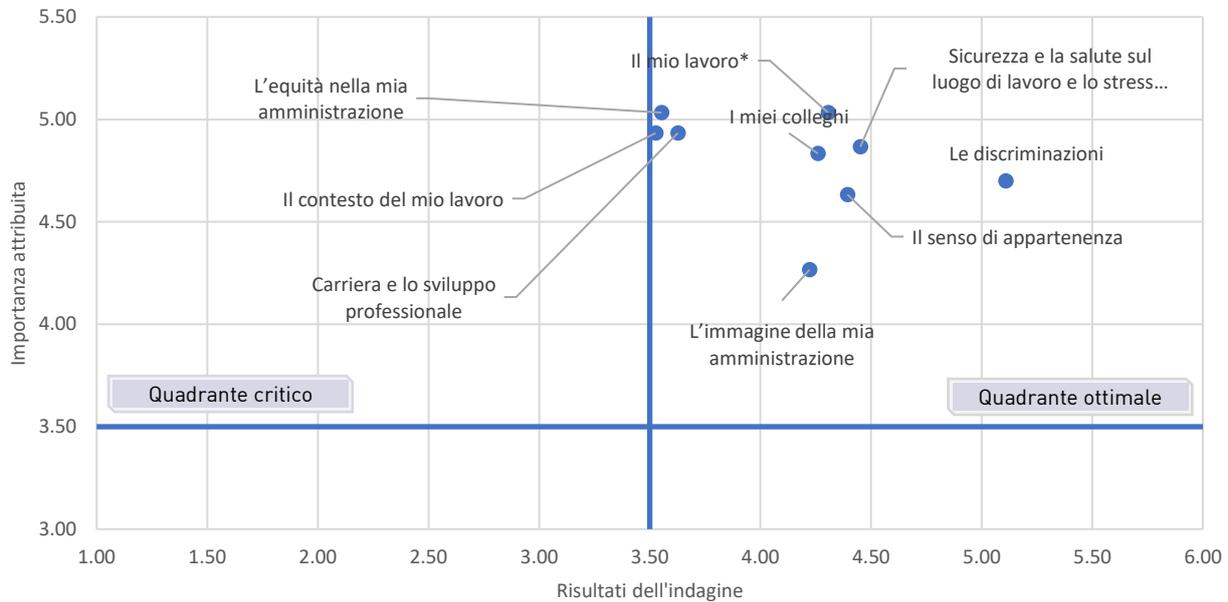
Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico a dispersione della Figura 1 che evidenzia il posizionamento di tutti e nove gli ambiti di indagine nel ‘Quadrante ottimale’ (valori medi per ambito di indagine e relativa importanza media al di sopra del cut-off di 3,50).

Da rilevare, tuttavia, che tre ambiti:

- ‘L'equità nella mia amministrazione’ (media 3,55)
- ‘Il contesto del mio lavoro’ (media 3,53)
- ‘La carriera e lo sviluppo professionale’ (media 3,63)

⁵ Rispetto alle rilevazioni precedenti si è deciso di non includere la domanda relativa alle discriminazioni religiose B03. Inoltre, per il terzo 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).

risultano essere tendenzialmente critici, in quanto le loro valutazioni medie si posizionano in prossimità del cut-off (3,50): valore in corrispondenza del quale la valutazione risulta neutra, mentre sotto il quale è considerata negativa.



* 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 4,49.

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 confrontano i valori per l'anno 2022 con quelli ottenuti nelle 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.

Tuttavia, si segnala una decrescita per l'ambito di indagine "Il mio lavoro" (-1,03%), mentre per l'ambito "Le discriminazioni", la diminuzione registrata è impercettibile (-0,02%).

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	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	4,45	1,16
Le discriminazioni	5,12	5,67	5,66	4,38	5,35	5,50	5,46	5,51	5,69	5,11	-0,02
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	0,17
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	0,02
Il mio lavoro**	4,66	4,64	4,99	4,84	4,70	4,79	4,83	4,60	4,63	4,25	-1,03
I miei colleghi	4,10	4,32	4,67	4,53	4,34	4,40	4,41	4,37	4,62	4,26	0,43
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	1,52
Il senso di appartenenza	4,33	4,69	5,01	4,90	4,88	4,95	5,01	4,80	4,90	4,39	0,16
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	0,89

* 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 4,49

Tabella 2 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo 2012-2022

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 (3,00):

- Sono costretto/a ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi) (3,00, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (3,07, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro (3,17, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito (3,17, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);

⁶ Il tasso di variazione medio annuo esprime la variazione media relativa ad ogni singolo anno di rilevazione, secondo la formula:

$$\left[\left(\sqrt[9]{\frac{BO_{2013}}{BO_{2012}} * \frac{BO_{2014}}{BO_{2013}} * \frac{BO_{2016}}{BO_{2014}} * \frac{BO_{2017}}{BO_{2016}} * \frac{BO_{2018}}{BO_{2017}} * \frac{BO_{2019}}{BO_{2018}} * \frac{BO_{2020}}{BO_{2019}} * \frac{BO_{2021}}{BO_{2020}} * \frac{BO_{2022}}{BO_{2021}}} \right) - 1 \right] * 100$$

- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (3,27, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata (3,27, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti (3,30, in peggioramento rispetto alla valutazione superiore al cut-off dell'anno 2021);
- Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche (3,33, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021);
- Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.) (3,43, in peggioramento rispetto alla valutazione superiore al cut-off dell'anno 2021);
- Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità (3,40, in peggioramento rispetto alla valutazione superiore al cut-off dell'anno 2021);
- Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione (3,40, in lieve contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2021).

Dalla lettura dei precedenti risultati, risulterebbe quindi importante investire in Agenzia su:

- maggiore formazione (soprattutto riguardo le competenze digitali) e consapevolezza sul diritto alla disconnessione;
- maggiore chiarezza sui ruoli di responsabilità, sulla divisione dei compiti e sui percorsi di carriera nell'ente;
- postazioni di lavoro maggiormente adeguate.

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, complessivamente, 9 domande.

La Tabella 3 riporta il valore medio delle domande oggetto di valutazione sugli ultimi dieci anni e il tasso medio di variazione annuo. In entrambi gli ambiti, si registra una decrescita media annua della valutazione media.

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	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	4,36	-1,18
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	-0,67

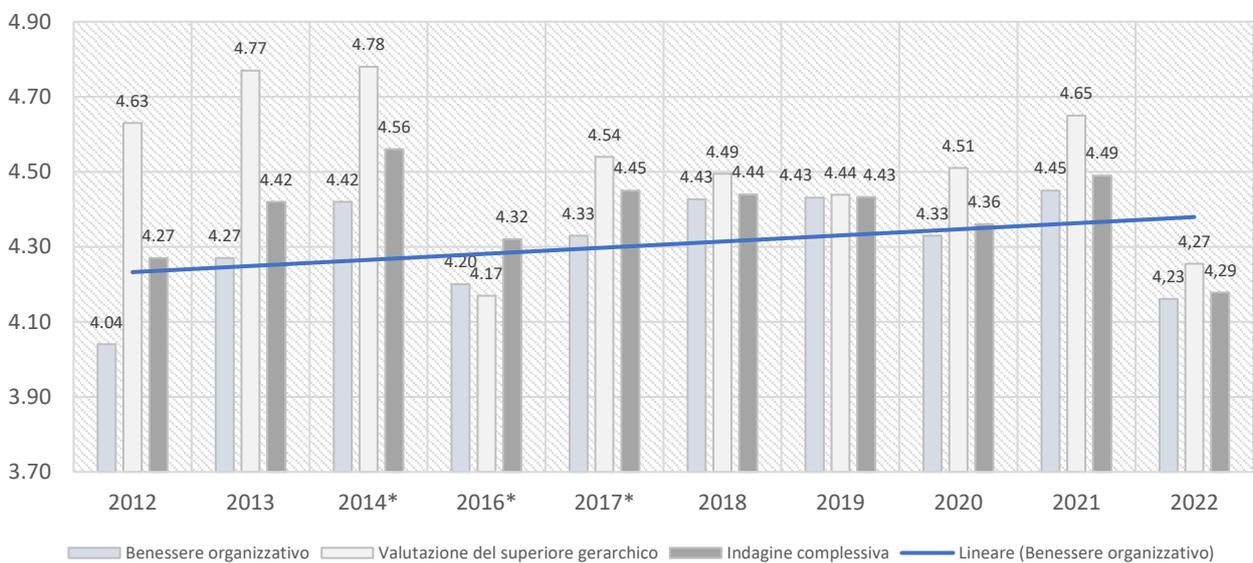
** I dati relativi alle rilevazioni 2014, 2016 e 2017 si riferiscono ad indagini effettuate a cavallo tra l'ultimo semestre dell'anno indicato ed il primo dell'anno successivo (2014-15, 2016-17, 2017-18).*

Tabella 3 -Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico 2012-2022

SINTESI DEI RISULTATI

L'indagine del benessere organizzativo ha ottenuto una valutazione media complessiva pari a 4,23. 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 una lieve contrazione del benessere organizzativo dell'Agenzia rispetto all'anno precedente, dove la valutazione media ottenuta era stata di 4,45.

Nella Figura 2 sono riportati i dettagli delle due 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. Anni 2012-2022

APPENDICE - RISULTATI MEDI PER CIASCUNA DOMANDA

Di seguito sono riportati i risultati medi per ogni singola domanda dei due questionari di 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 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.

Il verso è stato invertito per gli item contrassegnati con *:

Ambiti		2021	2022 ⁷
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		4,56	4,28
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,10	3,80
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,90	3,87
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,72	3,70
A.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,45	5,53
A.05	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,17	4,87
A.06	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,55	4,30
A.07*	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 ...)	5,03	3,87
A.1 - Serenità sul luogo di lavoro		5,58	5,07
A1.01*	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, ...)	5,45	4,73
A.02*	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	5,72	5,40
B - Le discriminazioni		5,69	5,11
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,48	4,77
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,83	5,40

⁷ Nella sintesi finale:

- 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 riportato per la sezione Lavoro è stato calcolato come valore medio dei risultati emersi per le sezioni Il mio lavoro, Esperienza di lavoro agile e Stress tecnologico;
- il valore medio riportato per la sezione Valutazione del superiore gerarchico è stato calcolato come valore medio dei risultati emersi per le sezioni Il mio capo e la mia crescita e il mio capo e l'equità.

Ambiti		2021	2022 ⁷
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	--	--
B.04*	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,93	4,67
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,86	5,63
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,86	5,63
B.07*	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,21	4,23
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,69	5,43
C - L'equità nella mia amministrazione		3,68	3,55
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,66	3,57
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,59	3,40
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,45	3,40
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,07	3,27
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,62	4,13
D - Carriera e sviluppo professionale		3,70	3,63
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,90	3,17
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,10	3,17
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	4,07	3,70
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,34	4,20
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,07	3,90
E - Il mio lavoro		5,00	4,49
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,79	4,43
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,52	5,03
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,86	4,13
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,21	4,47
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,66	4,37
E1 - Esperienza lavoro agile		4,92	4,68
E.06 ⁸	Sono soddisfatto/a dell'esperienza di lavoro agile messa in atto dalla mia amministrazione	4,93	4,57
E.07 ⁹	Ritengo utile implementare la modalità di lavoro agile	5,28	4,77
E.08	Ritengo che il lavoro agile sia un valido strumento di conciliazione vita/lavoro	5,41	5,10
E.09	Ritengo che il lavoro agile consenta di raggiungere maggiori risultati lavorativi	4,83	4,57
E.10	Posso scegliere la modalità di lavoro agile in autonomia	4,21	4,50
E.11	Ho a disposizione strumentazione tecnologica idonea a svolgere il lavoro agile (pc, connessione, etc.)	4,90	4,60
E2 - Stress tecnologico		4,02	3,61
E.12*	Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	3,97	3,57
E.13*	Sono costretto/a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	4,76	3,83
E.14*	Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	3,45	3,33
E.15*	L'uso continuativo della tecnologia influisce negativamente sui miei risultati lavorativi	5,17	4,50
E.16	Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.)	3,59	3,43
E.17*	Sono costretto/a ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi)	3,21	3,00

⁸ Nella rilevazione del 2021 la domanda era così formulata: Sono soddisfatto/a dell'esperienza di lavoro agile messa in atto dalla mia amministrazione durante la pandemia

⁹ Nella rilevazione del 2021 la domanda era così formulata: Ritengo utile implementare la modalità di lavoro agile anche dopo l'emergenza pandemica

Ambiti		2021	2022 ⁷
F - I miei colleghi		4,62	4,26
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,45	4,03
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,34	5,00
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,83	4,50
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,21	3,87
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,28	3,90
G - Il contesto del mio lavoro		3,69	3,53
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,10	3,07
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,14	3,73
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,86	3,30
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,07	3,27
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,28	4,27
H - Il senso di appartenenza		4,90	4,39
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,79	4,53
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,24	4,70
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,28	4,80
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,52	4,17
H.05*	Se potessi, comunque cambierei ente	4,69	3,77
I - L'immagine della mia amministrazione		4,36	4,22
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	4,34	4,40
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,62	4,20
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,10	4,07
O - Il mio capo e la mia crescita		4,83	4,36
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,48	4,00
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,52	4,07
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	5,10	4,60
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,07	4,73
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,97	4,40
P - Il mio capo e l'equità		4,47	4,15
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,38	3,97
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,00	3,77
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,41	4,00
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,10	4,87
Totale indagini		4,49	4,29

Tabella 4 - Dettaglio risultati indagini

**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