

SINTESI DEI RISULTATI DELLE INDAGINI SVOLTE SUL PERSONALE ARTI

Anno 2023

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 l'undicesimo anno consecutivo, 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", poiché alcuni collaboratori non sono al momento interessati dal processo di assegnazione degli obiettivi e di misurazione e valutazione della performance individuale. Inoltre, a partire da questa edizione, per raggiungere un quadro più completo su alcune tematiche, ARTI ha deciso di inserire ulteriori aree da esplorare con l'indagine²:

- nella sezione A "SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO"
 - Il mio luogo di lavoro è ben protetto (sistema di sicurezza, impossibilità di accesso da parte di estranei, etc.)
- inserito una sezione completamente nuova sulla fruizione degli spazi - sezione B "ORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI"
- un apposito item sulle discriminazioni di genere, anche in ottica di valorizzazione per la prossima edizione del *gender equality plan*.

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 quinto anno, in coerenza con i processi di transizione digitale in essere in Agenzia, sono state effettuate le rilevazioni 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 sia ai collaboratori sia ai dipendenti i due questionari di rilevazione utilizzando l'indirizzo email istituzionale del singolo lavoratore, fornendo per la compilazione le diciotto giornate successive all'invio.

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

- la rilevazione si riferisce all'anno solare 2023;

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

² 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.

- 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;
- 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.

³ 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 2021 si è composta di un totale di 68 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 2023	Benessere organizzativo	Importanza ambiti di indagine
Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato*	4,65	4,95
Le discriminazioni	5,56	4,77
L’equità nella mia amministrazione	3,48	5,09
Carriera e lo sviluppo professionale	3,46	5,05
Il mio lavoro**	4,42	5,09
I miei colleghi	4,33	4,95
Il contesto del mio lavoro	3,79	4,73
Il senso di appartenenza	4,65	4,32
L’immagine della mia amministrazione	4,30	4,05

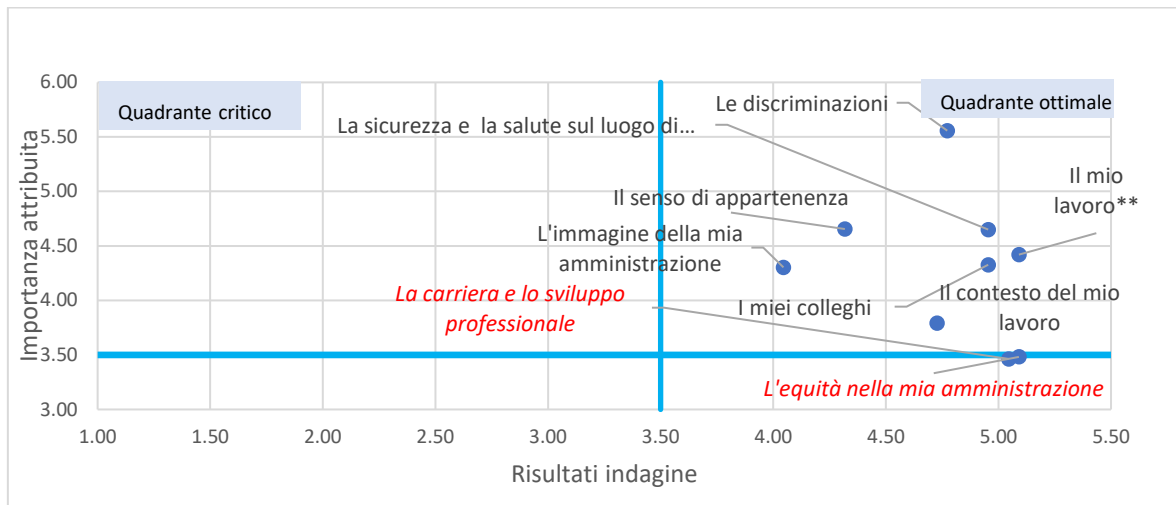
* Il valore medio riportato per la sezione Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato è stato calcolato come valore medio dei risultati emersi per le sezioni Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e Stress Lavoro Correlato e Serenità sul Luogo di Lavoro

** 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 4,60.

Tabella 1 – Valori medi del benessere organizzativo. Anno 2023

Sulla base di tali dati è stato costruito il grafico a dispersione della 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 quarto anno consecutivo sono state incluse le 12 domande relative alle sezioni Esperienza di lavoro agile ed Stress tecnologico. 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 ed Stress tecnologico.

Figura 1 - Posizionamento degli ambiti di indagine. Anno 2023

Da segnalare che due ambiti: 'L'equità nella mia amministrazione' (media 3,48) e 'La carriera e lo sviluppo professionale' (media 3,46) hanno ottenuto risultati al di sotto del cut-off (3,50) e quindi per l'anno 2023 non si posizionano nel 'Quadrante ottimale'.

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 2023 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 è quello relativo a 'Il contesto del mio lavoro' (+2,10%).

Tuttavia, si segnala una decrescita per due ambiti di indagine:

- 'Il mio lavoro' (-0,53%), in prosecuzione di un trend già osservato nella precedente edizione dell'indagine;
- 'Carriera e lo sviluppo professionale' (-0,44%)

mentre per l'ambito 'L'equità nella mia amministrazione', la diminuzione registrata è impercettibile (-0,05%).

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	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	1,49
Le discriminazioni	5,12	5,67	5,66	4,38	5,35	5,50	5,46	5,51	5,69	5,11	5,56	0,82
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	-0,05
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	-0,44
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	-0,53
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	0,54
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	2,10
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	0,73
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	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).

Tabella 2 - Dati di sintesi sul benessere organizzativo. Anni 2012-2023

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 (2,82):

- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro (2,82, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito (2,95, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- Ci sono zone ricreative e spazi per pause o ristoro (3,14, item inserito per l'anno 2023);
- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (3,14, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche (3,14, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata (3,32, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);

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

$$\left[\left(\sqrt[10]{\frac{BO_{2013}}{BO_{2012}} * \frac{BO_{2014}}{BO_{2013}} * \frac{BO_{2016}}{BO_{2014}} * \frac{BO_{2017}}{BO_{2016}} * \frac{BO_{2018}}{BO_{2017}} * \frac{BO_{2019}}{BO_{2018}} * \frac{BO_{2020}}{BO_{2019}} * \frac{BO_{2021}}{BO_{2020}} * \frac{BO_{2022}}{BO_{2021}} * \frac{BO_{2023}}{BO_{2022}}} \right) - 1 \right] * 100 \square$$

- Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione (3,32, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- Sono costretto/a ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi) (3,36, in lieve ripresa rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022);
- Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.) (3,41, in ulteriore contrazione rispetto alla valutazione negativa dell'anno 2022).

Le criticità maggiori continuano ad ascriversi a questioni legate alla carriera e allo sviluppo professionale nell'ente, dovuto con ogni probabilità al perdurare dell'incertezza sui tempi di approvazione ed attuazione della legge di ristrutturazione dell'Agenzia, presentata a maggio 2023, ma ancora ferma nel suo iter legislativo.

Altro aspetto su cui nel corso del tempo continuano a concentrarsi valutazioni inferiori al valore di cut-off si riferiscono al tema delle retribuzioni, giudicate non equilibrate rispetto ad impegno, quantità e qualità del lavoro svolto.

Maggiore attenzione da parte del management andrebbe prestata anche ad un ambiente di lavoro più confortevole, come sottolineato da valutazioni relativamente basse rispetto a disponibilità di spazi per ristoro ed adeguatezza delle postazioni di lavoro.

Seppur in lieve ripresa, continuano a mostrarsi problematiche le questioni legate allo stress tecnologico, tenuto conto la necessità di utilizzare dispositivi tecnologici anche quando non in servizio e per l'impossibilità di adeguato aggiornamento nel loro utilizzo.

Rispetto all'anno 2022, invece, sono risalite al di sopra del valore di cut-off le valutazioni per formazione e chiarezza nella definizione di compiti e ruoli.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La seconda tipologia di indagine riguarda la "Valutazione del superiore gerarchico"⁷ 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 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.

Ambito di indagine	2012	2013	2014*	2016*	2017*	2018	2019	2020	2021	2022	2023	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	-0,75
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	-0,18

** 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).*

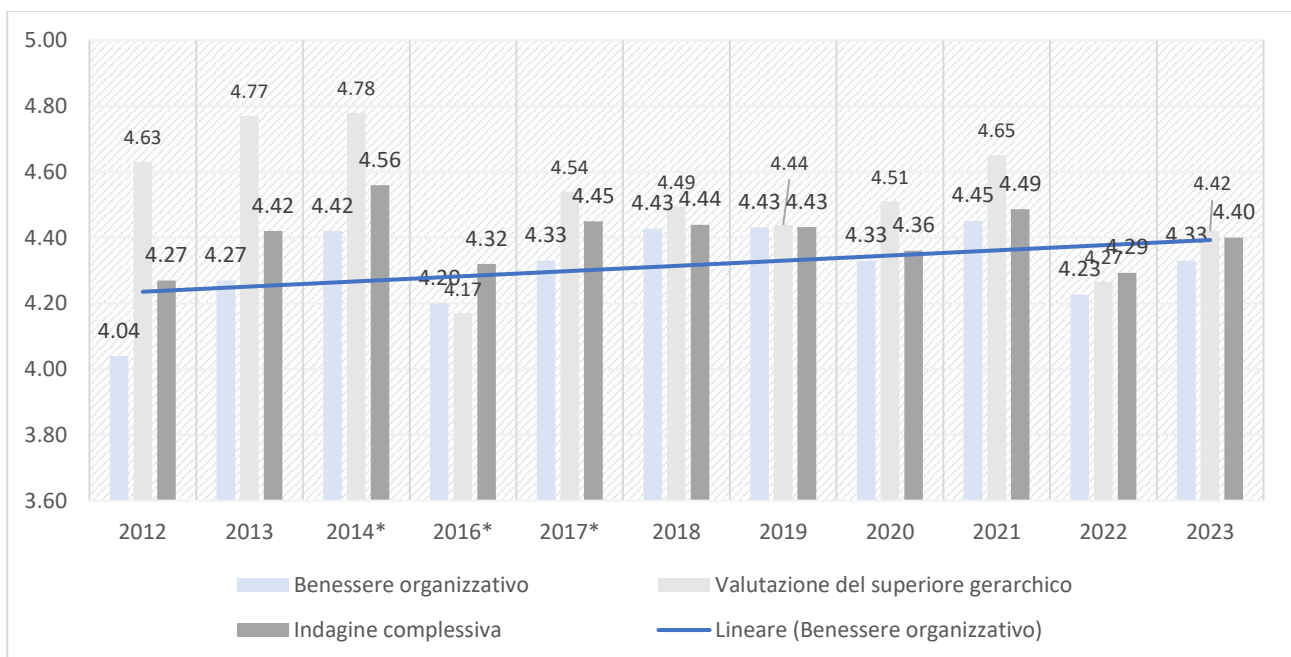
Tabella 3 - Dati di sintesi sulla valutazione del superiore gerarchico. Anni 2012-2023

⁷ In appendice, sono riportati, inoltre, i risultati dell'indagine relativa al comportamento manageriale del direttore amministrativo condotta con le stesse modalità delle altre indagini ma rivolta ai soli lavoratori dipendenti.

SINTESI DEI RISULTATI

L'indagine condotta sul benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia ha ottenuto un valore complessivo pari a 4,33. Il valore è stato ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario. Si registra un incremento del benessere organizzativo dell'Agenzia (0,10 punti percentuali).

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. Anni 2012-2023

APPENDICE - 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 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: 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 o cut-off (3,50).

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

Gli item contrassegnati con ** sono stati inseriti nell'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.

Tabella 4 - Dettaglio risultati indagine. Confronto anni 2022-2023

Note	Ambito/Item	2022	2023
	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4,28	4,51
	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,80	4,05
	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,87	4,00
**	Il mio luogo di lavoro è ben protetto (sistema di sicurezza, impossibilità di accesso da parte di estranei, ecc.)	---	3,55
	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,70	3,91
	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,53	5,45
	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,87	5,18
	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,30	4,64
*	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 ...)	3,87	4,32
	Serenità sul luogo di lavoro	5,07	5,14
*	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, ...)	4,73	5,14
*	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	5,40	5,14
**	Organizzazione degli spazi	---	3,80
**	Gli uffici permettono il giusto isolamento per aumentare la concentrazione	---	3,59
**	Ci sono sufficienti spazi per riunioni interne o con soggetti esterni	---	4,23
**	Ci sono spazi comuni che favoriscono la collaborazione e lo scambio di informazioni	---	4,18
**	Ci sono spazi adeguati per video-riunioni e telefonate di lavoro	---	3,86
**	Ci sono zone ricreative e spazi per pause o ristoro	---	3,14
	Le discriminazioni	5,11	5,16

<i>Note</i>	<i>Ambito/Item</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,77	4,82
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,40	5,36
*	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,67	4,86
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,63	5,50
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,63	5,50
*	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,23	4,86
**	Sono trattato con equità in base al mio genere	---	5,23
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,43	5,41
	<i>L'equità nella mia amministrazione</i>	<i>3,55</i>	<i>3,48</i>
	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,57	3,59
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,40	3,50
	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,40	3,32
	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,27	3,14
	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,13	3,86
	<i>Carriera e sviluppo professionale</i>	<i>3,63</i>	<i>3,46</i>
	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,17	2,82
	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,17	2,95
	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,70	3,55
	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,20	4,14
	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,90	3,86
	<i>Il mio lavoro</i>	<i>4,49</i>	<i>4,60</i>
	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,43	4,55
	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,03	5,18
	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,13	4,32
	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,47	4,68
	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,37	4,27
	<i>Esperienza lavoro agile</i>	<i>4,68</i>	<i>5,05</i>
	Sono soddisfatto/a dell'esperienza di lavoro agile messa in atto dalla mia amministrazione	4,57	4,86
	Ritengo utile implementare la modalità di lavoro agile	4,77	5,32
	Ritengo che il lavoro agile sia un valido strumento di conciliazione vita/lavoro	5,10	5,55
	Ritengo che il lavoro agile consenta di raggiungere maggiori risultati lavorativi	4,57	5,18
	Posso scegliere la modalità di lavoro agile in autonomia	4,50	4,91
	Ho a disposizione strumentazione tecnologica idonea a svolgere il lavoro agile (pc, connessione, etc.)	4,60	4,50
	<i>Stress tecnologico</i>	<i>3,61</i>	<i>3,61</i>
*	Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	3,57	3,73
*	Sono costretto/a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	3,83	3,73
*	Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	3,33	3,14
*	L'uso continuativo della tecnologia influisce negativamente sui miei risultati lavorativi	4,50	4,32

<i>Note</i>	<i>Ambito/Item</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
	Ho a disposizione una postazione di lavoro adeguata (sedia ergonomica, illuminazione, etc.)	3,43	3,41
*	Sono costretto/a ad utilizzare dispositivi tecnologici fuori dall'orario consueto di lavoro (sera, festivi)	3,00	3,36
	<i>I miei colleghi</i>	4,26	4,33
	Mi sento parte di una squadra	4,03	4,14
	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,00	5,05
	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,50	4,55
	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,87	3,91
	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,90	4,00
	<i>Il contesto del mio lavoro</i>	3,53	3,79
	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,07	3,55
	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,73	3,95
	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,30	3,77
	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,27	3,32
	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,27	4,36
	<i>Il senso di appartenenza</i>	4,39	4,78
	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,53	4,68
	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,70	4,95
	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,80	5,05
	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,17	4,45
*	Se potessi, comunque cambierei ente	3,77	4,14
	<i>L'immagine della mia amministrazione</i>	4,22	4,30
	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,40	4,55
	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,20	4,36
	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,07	4,00
	<i>Il mio capo e la mia crescita</i>	4,36	4,50
	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,00	4,18
	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,07	4,14
	È sensibile ai miei bisogni personali	4,60	4,73
	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,73	4,73
	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,40	4,73
	<i>Il mio capo e l'equità</i>	4,36	4,33
	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,97	4,18
	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,77	4,00
	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,00	4,27
	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,87	4,86

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