

Anno  
2013

# Livello di benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico

Sintesi dei risultati delle indagini svolte sul personale UIT5 a tempo determinato  
ai sensi dell'art.14 comma 5 del d.lgs 150/2009



## Indice

1. PREMESSA.....	3
2. DATI STATISTICI.....	3
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	3
4. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA.....	4
5. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	4
6. DATI COMPLESSIVI.....	5

## 1. Premessa

L'Unione Italiana a Tiro a segno ha curato la somministrazione di un questionario relativo alla valutazione e al rilevamento del benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché della valutazione del superiore gerarchico, con riferimento ai Modelli approvati dalla CiVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche).

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. Rispetto a ciascuna domanda, il candidato può esprimere una valutazione attraverso una scala graduata, dove con 1 si esprime il valore minimo di accordo e con 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.

## 2. Dati statistici

Nelle seguenti tabelle sono messi in relazione i valori ottenuti nell'indagine relativa all'anno **2013**. La rilevazione è stata effettuata nel mese di **novembre**. Il questionario è stato somministrato a 9 dipendenti UITS con contratto a tempo determinato. Per garantire l'anonimato del questionario, viste le ridotte dimensioni della struttura e la esiguità del numero di dipendenti presenti, non è stata distribuita la scheda anagrafica.

## 3. Benessere organizzativo

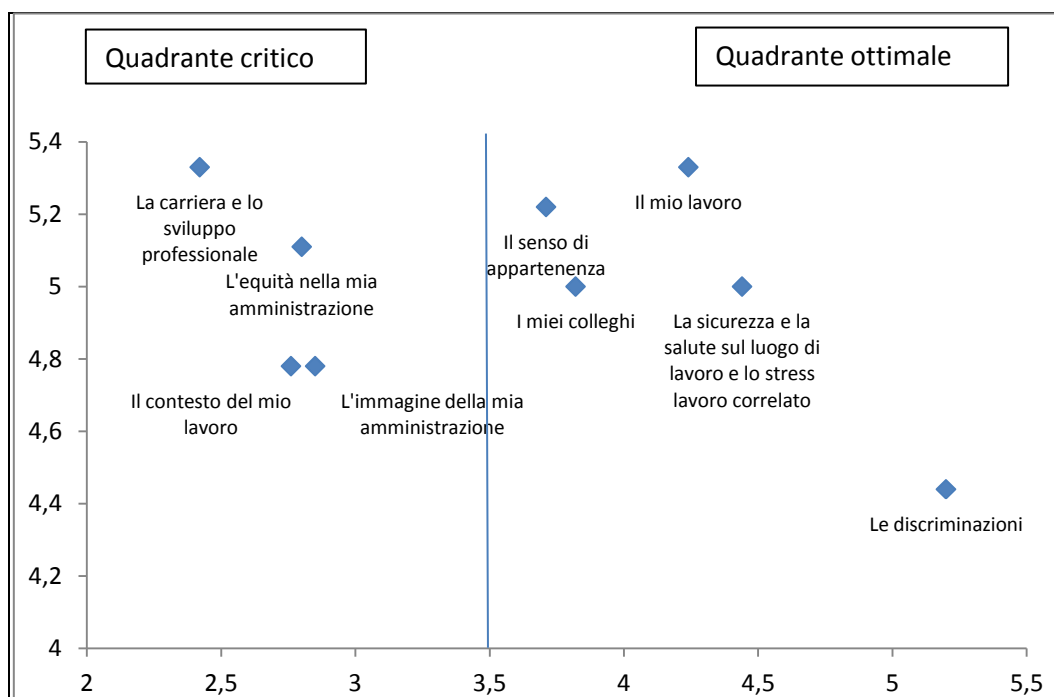
La prima tipologia di indagine riguarda il "benessere organizzativo" inteso come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità di vita, al grado di benessere fisico, psicologico, e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande. La tabella 1 riporta il valore medio in ciascun ambito di analisi.

**Tabella 1 – Benessere organizzativo**

Ambito	Anno 2013
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5
B - Le discriminazioni	4,44
C - L'equità nella mia amministrazione	5,11
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,33
E - Il mio lavoro	5,33
F - I miei colleghi	5
G - Il contesto del mio lavoro	4,78
H - Il senso di appartenenza	5,22
I - L'immagine della mia amministrazione	4,78

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati, infine, letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita agli stessi ambiti.

**Figura 1 – Ambiti del benessere organizzativo per importanza media attribuita e risultati medi dell'indagine**



#### 4. Grado di condivisione del sistema

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema” inteso come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande. La tabella 2 riporta il valore medio riscontrato per ciascun ambito di analisi nell’anno 2013.

**Tabella 2 – Grado di condivisione del sistema**

Ambito	Anno 2013
La mia organizzazione	3,30
Le mie performance	3,47
Il funzionamento del sistema	3,15

#### 5. Valutazione del superiore gerarchico

La terza 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 nell’anno 2013 per ciascun ambito di analisi.

**Tabella 3 – Valutazione del superiore gerarchico**

<b>Ambito</b>	<b>Anno 2013</b>
Il mio capo e la mia crescita	5,75
Il mio capo e l'equità	3,94

## **6. Dati complessivi**

L'indagine sul personale dipendente ha ottenuto un valore complessivo pari a 3,89. Il valore ottenuto dalla media di tutte le domande presenti nel questionario rappresenta il livello di benessere organizzativo inteso nella sua espressione più ampia.

Nella Figura 2 è riportato il dettaglio delle diverse tipologie di indagini con i dati di sintesi ottenuti nel 2013.

**Figura 2 – Sintesi delle indagini**

