**Introduzione**

(antefatto)

*Egregio Dirigente,*

*nel rispetto dell’art. 14, comma 5, D.L. 27 ottobre 2009, n. 150 “ Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico”, l’Autorità Nazionale Anticorruzione auspica lo svolgimento delle indagini in oggetto anche per la nostra Amministrazione, col coinvolgimento del maggior numero di dipendenti.*

*A tale proposito, nello spirito di una fattiva collaborazione tra i Settori ed al fine di consentire all’Ufficio scrivente di ottimizzare le fasi dell’indagine, si comunica che Le verranno consegnati un registro firme per presa visione e un congruo numero di copie (rapportate al personale in servizio) del questionario in appositi contenitori. Questi ultimi, posizionati in adeguato e riservato locale ( ad es. Segreteria del Settore), saranno utilizzati per la successiva raccolta dei questionari compilati.*

*Le chiedo, per l’ulteriore fase operativa, di comunicare ai dipendenti del suo Settore l’attività in oggetto e di distribuire loro copia del questionario.*

*Nell’arco di due settimane dalla somministrazione e non oltre il 16 giugno p.v., i questionari compilati verranno reinseriti nei contenitori chiusi ermeticamente e ritirati tramite nostro personale.*

*La ringrazio, fin d’ora, per la disponibilità a collaborare.*

*Cordiali saluti*

*IL SEGRETARIO GENERALE*

*Dott. Paolo Caracciolo*

Con questa comunicazione inviata a tutti i dirigenti dell’Ente, in data 16 maggio 2017, sono iniziate ufficialmente le attività aventi per oggetto le indagini sul personale dipendente della Provincia dell’Aquila.

L’indagine è stata svolta in maniera totale e non campionaria, con questionari cartacei e non in modalità *on line.*

In sostanza, la consegna definitiva dei questionari in formato cartaceo, con una proroga informale concessa per venire incontro all’ampia dislocazione logistica dei dipendenti sul territorio provinciale, si è conclusa il 30 giugno 2017.

**Le risorse umane della Amministrazione provinciale dell’Aquila**

Il personale in servizio presso l’Amministrazione provinciale dell’Aquila, al giugno 2017, ammonta a poco meno di 350 unità complessive. Come si evince dalla Tab. 1, i dipendenti maschi sono, circa, il doppio delle femmine. Le categorie lavorative più numerose sono la B3 e la C. I 30 dipendenti a Tempo determinato sono, in gran parte, femmine.

|  |
| --- |
| **(TAB. 1)****Provincia dell'Aquila - Dotazione Organica al 08 giugno 2017** |
|  | **CAT. A** | **CAT. B** | **CAT. B3** | **CAT. C** | **CAT. D** | **CAT. D3** | **DIRIGENTI** | **Segretario Gen.**  | **TOTALE** |
| **M** | **20** | **30** | **68** | **60** | **14** | **7** | **4** | **1** | **204** |
| **F** | **5** | **12** | **18** | **39** | **21** | **10** | **1** | **0** | **106** |
| **Totale** | **25** | **42** | **86** | **99** | **35** | **17** | **5** | **1** | **310** |
| **(Tempo determinato al 08 giugno 2017)** |
| **M** | **0** | **0** | **3** | **1** | **0** | **0** | **0** | **0** | **4** |
| **F** | **0** | **0** | **20** | **6** | **0** | **0** | **0** | **0** | **26** |
| **Totale** | **0** | **0** | **23** | **7** | **0** | **0** | **0** | **0** | **30** |

\* Non è stato possibile acquisire, a causa di impegni contingenti del Settore Risorse Umane, l’età anagrafica e la media relativa per categoria, l’anzianità di servizio e la media relativa per categoria, il numero dei dipendenti con disabilità e percentuale di gravità dell’handicap.

Appare utile disporre, in futuro, dei suddetti dati per affinare l’elaborazione e l’analisi di potenziali/periodiche indagini sul personale dell’Ente.

|  |
| --- |
| **(TAB. 2)****Dati sulla fase di consegna, compilazione e restituzione dei questionari** |
|  | Dipendenti | Questionari restituiti | Questionaricompilati | Firme p.v. e accettazione |
| **Settore Viabilità/Territorio e Urbanistica** | 114 | 36(31,58%) | 34 ( di cui 1 parzialmente) | 21 |
| **Settore Ragioneria generale** | 23 | 9(39,13%) | 8 (di cui 5 parzialmente) | 17 |
| **Politiche del lavoro****e comunitarie** | 107 | 91(85,05%) | 91 (di cui 20 parzialmente) | 90 |
| **Presidenza****Affari Generali e Gestione delle Risorse umane Edilizia scolastica** | 72 | 40(55,55%) | 38 ( di cui 7 parzialmente) | 60 |
| **Segreteria Generale (Corpo di Polizia provinciale)** | 33 | 25(75,76%) | 23 ( di cui 3 parzialmente) | 29 |
| **TOTALE** | **349** | **201**(57,59%) | **194 (di cui 36 parzialmente)**(55,59%di cui 10,32% parzialmente) | **217** |

Durante il periodo stabilito per la somministrazione e la consegna dei questionari la tutela dell’anonimato è risultata una questione molto sentita da taluni dipendenti di vari Settori. In tal senso abbiamo ricevuto richieste telefoniche e di colloqui sulle modalità e sui possibili suggerimenti per garantire la *privacy*: non essere, in pratica, identificati da potenziali superiori nella consegna del questionario. Alla fine sono risultate ridondanti e, talvolta, fantasiose le forme prodotte da alcuni dipendenti per tutelare ulteriormente l’anonimato: buste cucite, sigillate, timbrate, ecc.; compilazione di tutti i campi presenti nell’ambito Dati anagrafici e/o non compilazione di alcuni ambiti particolarmente delicati in termini di valutazione sull’ente e/o sul dirigente.

In merito al contenuto della Tab. 2, occorre precisare che tra i dipendenti del Settore Edilizia Scolastica risultano n. 2 transitati al Ministero delle OO.PP., n. 2 che non hanno firmato, n. 1 in aspettativa e n. 1 in malattia. Nella Tabella suddetta su un totale di 349 dipendenti in organico, la restituzione dei questionari è pari al 57,59% e, di quest’ultimi, il 55.59% sono stati compilati, di cui il 10,32% solo parzialmente. Per compilazione parziale si intende un questionario con risposte mancanti in uno o più ambiti (Campi) tematici.

Il tasso di restituzione dei questionari più elevato si riscontra nel Settore Politiche del Lavoro e Comunitarie ed è pari a 85,05%. Il valore percentuale più basso nella restituzione corrisponde al Settore Viabilità/Territorio e Urbanistica col 31,58%.

Va considerato, non per ultimo in termini di rilevanza ai fini dell’indagine, il clima nell’ente Provincia. L’influenza, infatti, della Riforma Del Rio ha generato, nel tempo, maggiori insicurezze e minor spirito d’appartenenza tra i dipendenti.

**Metodologie e Strumenti**

**“Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico” (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150).**

**Indice**

[PREMESSA 2](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911554)

[FINALITÀ 3](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911555)

[PRINCIPI GENERALI 4](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911556)

[Anonimato della rilevazione 4](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911557)

[Trasparenza dei risultati 5](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911558)

[MODELLI 5](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911559)

[Strumenti. 5](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911560)

[Il questionario 5](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911561)

[Gli ambiti di indagine 5](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911562)

[Le domande del questionario 6](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911563)

[La scheda anagrafica del questionario 6](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911564)

[La scala di misurazione 7](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911565)

[I tempi della rilevazione 8](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911566)

[Metodologie di rilevazione 8](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911567)

[Tipi di rilevazione 8](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911568)

[Tecniche di rilevazione 9](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911569)

[RENDICONTAZIONE 9](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911570)

[Allegati 9](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911571)

[Allegato A – Questionario Indagini sul personale dipendente 9](file:///F%3A%5CSEGRETARIO%20GENERALE%20da%2010%20febbraio%202017%5CINDAGINI%20ANAC%20SUL%20PERSONALE%20DIPENDENTE%5CDocumento-Benessere-Organizzativo2%201.docx#_Toc347911572)

# PREMESSA

Il presente documento ha ad oggetto i modelli che la Commissione deve fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) per realizzare le indagini sul personale dipendente “volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale” (di seguito chiamata indagine), ai sensi dell’art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto).

Giova premettere che ciascuna rilevazione riguarda aspetti diversi del contesto in cui si svolge l’attività lavorativa, ma nella presente deliberale tre tipologie di rilevazione vengono trattate in maniera integrata, in quanto, oltre che volte a una verifica dei diritti fondamentali dei lavoratori, ciascuno strumento rileva aspetti diversi del mondo del lavoro e l’insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo. [[1]](#footnote-2).

Va anche sottolineato che i risultati delle indagini sono strumentali all’attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”, secondo quanto previsto dall’articolo 2 del decreto.

Da questo punto di vista, è auspicabile che le amministrazioni svolgano le indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo.

E’ altresì auspicabile che le indagini coinvolgano il maggior numero di lavoratori, anche se appartenenti a categorie non contrattualizzate eventualmente presenti all’interno dell’amministrazione.

L’indagine riguarda una pluralità di amministrazioni che presentano particolarità e caratteristiche proprie, onde l’obiettivo della rilevazione deve essere quello di misurare il livello di benessere organizzativo analizzando e tenendo conto di tutti i fattori che possono assumere rilievo ai fini della rilevazione stessa; ne consegue che il modello redatto dalla Commissione può avere e, anzi, deve essere integrato dalle singole amministrazioni in relazione alle proprie peculiarità.

La presente delibera tiene anche conto degli esiti di una proficua collaborazione con un gruppo di lavoro costituito dagli Enti Previdenziali (INPS, INAIL ed INPDAP) e, da ultimo, di iniziative adottate da alcuni enti di ricerca*.*

I risultati delle indagini sul personale dipendente contribuiscono a migliorare la conoscenza delle singole amministrazioni sulla base didati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni “Trasparenza, valutazione e merito” presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli *stakeholder* informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità.

Infine, in una prospettiva aggregata, i risultati dell’indagine, effettuata presso tutte le amministrazione, consentirebbe, per la prima volta, di analizzare il benessere organizzativo in modo sistematico nella pubblica amministrazione e, pertanto,se rilasciati in formato *open data,* costituirebbero un patrimonio informativo importante a disposizione di quanti sono interessati a comprendere e a studiare le amministrazione pubbliche.

Considerata la complessità dell’indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione alla luce del modello elaborato dalla Commissione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali.

# FINALITÀ

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l’efficienza, l’efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell’ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell’organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

L’indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per “benessere organizzativo” si intende lo stato di salute di un’organizzazione in 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. L’indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all’analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell’ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per “grado di condivisione del sistema di valutazione” si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la 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.

L’indagine, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

* conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
* conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
* conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

È bene sottolineare, infine, che l’introduzione delle indagini di cui all’art. 14, comma 5, del decreto offre l’opportunità di analizzare tutti i risultati e procedere ad una loro sintesi, per trarne elementi utili in una prospettiva di crescita e di sviluppo.

# PRINCIPI GENERALI

Nello sviluppo dell’indagine sul personale dipendente devono essere rispettati i seguenti principi generali:

* Anonimato della rilevazione;
* Trasparenza dei risultati;

## Anonimato della rilevazione

Ciascun dipendente, nella compilazione del questionario, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell’anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell’indagine. Per assicurare il principio dell’anonimato sono necessari alcuni accorgimenti tecnici:

* non personalizzare i questionari con una pre - compilazione dei dati anagrafici;
* consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l’osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari /colleghi ecc.;
* garantire l’anonimato durante l’elaborazione dei dati, anche attraverso il ricorso a procedure informatiche.

## Trasparenza dei risultati

Per non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, si devono pubblicare i risultati al termine della rilevazione. Il ricorso a queste iniziative, infatti, generalmente induce, nei confronti del personale coinvolto, aspettative legate soprattutto alle possibilità di miglioramento generale che tali indagini sono in grado di suggerire. La mancata presentazione dei risultati e la non implementazione delle necessarie azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dalle indagini può demotivare il personale dipendente.

# MODELLI

## Strumenti.

## Il questionario

Il questionario per l’indagine sul personale dipendente, riportato nell’ “Allegato A – Indagini sul personale dipendente” della presente delibera, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande.

### Gli ambiti di indagine

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l’insieme degli ambiti descrive l’intero fenomeno analizzato.

Ogni amministrazione può definire, nella propria indagine sul personale dipendente, il numero e le caratteristiche dei propri ambiti di indagine, purché tra gli ambiti individuati siano inclusi quelli indicati dalla presente delibera.

Questo vincolo, valido per tutte le pubbliche amministrazioni, garantisce uniformità di analisi e, soprattutto, la comparabilità dei risultati ottenuti con le domande individuate per ciascun ambito.

La sequenza degli ambiti indicati dalla presente delibera riflette l’evoluzione e lo sviluppo che i concetti presi in esame nella presente deliberahanno fatto registrare nel sistema giuridico e nella realtà sociale.

### Le domande del questionario

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tuttele amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l’attività lavorativa, nonchéalla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.

Qualora l’amministrazione ritenesse opportuno, in considerazione delle proprie peculiarità ed esigenze, di definire un questionario integrativo, che avrà soltanto una rilevanza interna all’amministrazione, sarà interesse della Commissione conoscerne gli esiti.

Egualmente, l’amministrazione può inserire ulteriori campi nella scheda anagrafica del questionario, per favorire l’individuazione di aree che richiedono azioni di miglioramento (ad es. potrebbe rivelarsi utile inserire la struttura organizzativa di appartenenza, prevedendo una adeguata articolazione in funzione delle caratteristiche dell’amministrazione).

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l’indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell’importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

### La scheda anagrafica del questionario

Posto che i risultati di ogni indagine possono essere elaborati sia in forma aggregata, sia in relazione a specifiche caratteristiche, il questionario prevede la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

* Genere
* Tipo di contratto
* Fascia di età
* Anzianità di servizio
* Qualifica

L’elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all’amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti sulla base dell’appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, della età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica, con particolare riferimento alla distinzione tra categoria dirigenziale e non dirigenziale.

Poiché il modello è stato elaborato dalla Commissione con lo scopo di individuare eventuali aree di miglioramento, anche nell’interesse dei dipendenti delle amministrazioni, è auspicabile la compilazione del maggior numero di campi della scheda anagrafica. La Commissione è tuttavia consapevole che la compilazione della scheda anagrafica potrebbe confliggere con il principio dell’anonimato, in quanto potrebbe favorire l’identificazione del dipendente, soprattutto nelle amministrazioni di ridotte dimensioni.

In questa prospettiva, la Commissione rimette in primo luogo alle amministrazioni la scelta di escludere la compilazione di alcuni campi della scheda anagrafica, in considerazione della composizione del personale e delle proprie specificità organizzative, fermo restando che ogni valutazione finale al riguardo deve essere rimessa al dipendente.

In ogni caso, la diffusione dei risultati da parte della Commissione e delle amministrazioni avverrà in forma aggregata in modo da non consentire la possibilità di identificazione del rispondente.

### La scala di misurazione

L’obiettivo delle indagini, oggetto della presente delibera, è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l’utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all’utilizzo delle cosiddette “ tecniche delle scale” (*scaling).*

Per consentire la comparabilità dei risultati, nella presente delibera, si è optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

* tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
* è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l’amministrazione deciderà di utilizzare;
* l’ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l’intervistato deve rispondere se e in che misura è d’accordo.

Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da “molto d’accordo” a “fortemente contrario”, consentendo anche di poter esprimere una posizione di “incertezza”.

Nella scelta operata nella presente delibera, invece, si è optato per l’utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio.

### I tempi della rilevazione

L’indagine, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta annualmente e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b del decreto).

## Metodologie di rilevazione

### Tipi di rilevazione

Per la realizzazione della rilevazione sul personale dipendente si può far ricorso ad un’indagine totale che coinvolga tutti i dipendenti, o a un’indagine campionaria realizzata solo su un campione di dipendenti, selezionati con criteri rigorosamente casuali.

Sembra comunque preferibile, ove possibile, anche in relazione alle dimensioni dell’organico, alla disponibilità di un sistema online di compilazione del questionario (v, paragrafo successivo)ealla facilità di contatto con i singoli dipendenti,un’indagine totale, per le seguenti motivazioni:

* offre misure più precise e non affette da errore campionario;
* fornisce l’opportunità a tutti i dipendenti di esprimere le proprie opinioni, senza generare diffidenza e percezione di esclusione “mirata”, con conseguente demotivazione degli esclusi.

Qualora per ragioni organizzative o economiche sia impraticabile un’indagine totale e si scelga di ricorrere ad un’indagine campionaria, è necessario definire un disegno di campionamento. In tal caso,sorge l’esigenza di individuare le modalità di estrazione del campione, la sua dimensione e le modalità utilizzate per realizzare le stime riferite alla popolazione di interesse[[2]](#footnote-3).

### Tecniche di rilevazione

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni acquisite, la modalità proposta è quella dell’auto-compilazione del questionario.

Una soluzione particolarmente indicata è rappresentata dalla tecnica CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*), mediante lo sviluppo di un’applicazione basata sull’utilizzo di Web per l’acquisizione dei dati. I vantaggi di tale soluzione sono: la riduzione dei costi di rilevazione; la realizzazione di alcuni controlli di coerenza delle risposte in fase di acquisizione; l’attivazione dei necessari meccanismi per assicurare la più totale riservatezza dei dati acquisiti e la compilazione univoca da parte di ogni singolo dipendente; la riduzione di errori di rilevazione.

È necessario che durante la fase di rilevazione venga garantito che la diffusione dei risultati avverrà in forma aggregata, in modo da non consentire la possibilità d’identificazione del rispondente.

# RENDICONTAZIONE

Al termine della rilevazione, l’Amministrazione dovrà inserire i risultati dell’indagine nel portaledel Dipartimento della Funzione Pubblica. Le modalità di accesso e le procedure di inserimento dei dati verranno dettagliatamente comunicate con una nota pubblicata sul sito web della Commissione.

I risultati dell’indagine, inoltre,dovranno essere inseriti nella Relazione sulla *performance* (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto),come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012.

# Allegati

## Allegato A – Questionario Indagini sul personale dipendente

**Provincia dell’Aquila**



**Indagini sul personale dipendente**

Gentile collega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

* rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all’organizzazione e all’ambiente di lavoro;
* identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un’importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata. Verranno, infine, pubblicati i risultati emersi al termine della elaborazione e analisi dei dati. Ciò a garanzia del principio generale della trasparenza e al fine di implementare azioni volte a rimuovere o ridimensionare eventuali problematiche appurate tramite l’indagine.

Cordiali saluti,

 **Segretario Generale**

**Dott. Paolo Caracciolo**

**Indice**

[1 Premessa 4](#_Toc347248081)

[2 Questionario sul benessere organizzativo 4](#_Toc347248082)

[A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato 4](#_Toc347248083)

[B–Le discriminazioni 4](#_Toc347248084)

[C - L’equità nella mia amministrazione 5](#_Toc347248085)

[D - Carriera e sviluppo professionale 5](#_Toc347248086)

[E - Il mio lavoro 6](#_Toc347248087)

[F - I miei colleghi 6](#_Toc347248088)

[G - Il contesto del mio lavoro 6](#_Toc347248089)

[H - Il senso di appartenenza 7](#_Toc347248090)

[I - L’immagine della mia amministrazione 7](#_Toc347248091)

[Importanza degli ambiti di indagine 7](#_Toc347248092)

[3 Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione 8](#_Toc347248093)

[L - La mia organizzazione 8](#_Toc347248094)

[M - Le mie performance 8](#_Toc347248095)

[N - Il funzionamento del sistema 8](#_Toc347248096)

[4 Questionario valutazione del superiore gerarchico 9](#_Toc347248097)

[O - Il mio capo e la mia crescita 9](#_Toc347248098)

[P - Il mio capo e l’equità 9](#_Toc347248099)

[5 Dati anagrafici 10](#_Toc347248100)

# Benessere Organizzativo

# Premessa

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L’intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d’accordo o meno con l’affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Minimo grado importanza attribuito |  |  |  |  | Massimo grado di importanza attribuito |
| In totale disaccordo con l’affermazione |  |  |  |  | In totale accordo con l’affermazione  |

# Questionario sul benessere organizzativo

## A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A.01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) |  |  |  |  |  |  |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione  |  |  |  |  |  |  |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti |  |  |  |  |  |  |
| A.04 | 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, …) |  |  |  |  |  |  |
| A.05 | Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro |  |  |  |  |  |  |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare |  |  |  |  |  |  |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause  |  |  |  |  |  |  |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili |  |  |  |  |  |  |
| A.09 | 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 …) |  |  |  |  |  |  |
| A.10 | Ritengo utile la presenza di un Punto d’ascolto periodico interno all’Ente, in cui un esperto recepisca i miei bisogni relazionali e creativi legati all’attività d’ufficio e/o negozi eventuali conflitti |  |  |  |  |  |  |

## Benessere Organizzativo

## B–Le discriminazioni

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| B.01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale  |  |  |  |  |  |  |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico  |  |  |  |  |  |  |
| 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  |  |  |  |  |  |  |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza |  |  |  |  |  |  |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua |  |  |  |  |  |  |
| B.07 | La mia età costituisceun ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro |  |  |  |  |  |  |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale |  |  |  |  |  |  |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (*se applicabile*) |  |  |  |  |  |  |

## C - L’equità nella mia amministrazione

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro |  |  |  |  |  |  |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità |  |  |  |  |  |  |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la mia retribuzione |  |  |  |  |  |  |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto  |  |  |  |  |  |  |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale |  |  |  |  |  |  |

## D - Carriera e sviluppo professionale

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| D.01 | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro |  |  |  |  |  |  |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito |  |  |  |  |  |  |
| D.03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli |  |  |  |  |  |  |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale |  |  |  |  |  |  |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ente |  |  |  |  |  |  |

##

## Benessere Organizzativo

## E - Il mio lavoro

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale |  |  |  |  |  |  |

## F - I miei colleghi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| F.01 | Mi sento parte di una squadra |  |  |  |  |  |  |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti |  |  |  |  |  |  |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi |  |  |  |  |  |  |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di tutti |  |  |  |  |  |  |
| F.05 | L’organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare  |  |  |  |  |  |  |
| F.06 | La fiducia tra i colleghiè reciproca |  |  |  |  |  |  |

## G - Il contesto del mio lavoro

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| G.01 | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione |  |  |  |  |  |  |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro |  |  |  |  |  |  |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti |  |  |  |  |  |  |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata |  |  |  |  |  |  |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita |  |  |  |  |  |  |

## Benessere Organizzativo

## H - Il senso di appartenenza

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| H.01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente |  |  |  |  |  |  |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato |  |  |  |  |  |  |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente |  |  |  |  |  |  |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali |  |  |  |  |  |  |
| H.05 | Se potessi, comunque cambierei ente |  |  |  |  |  |  |

## I - L’immagine della mia amministrazione

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 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 |  |  |  |  |  |  |
| I.02 | Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività |  |  |  |  |  |  |
| I.03 | La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività |  |  |  |  |  |  |

## Importanza degli ambiti di indagine

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A | La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato  |  |  |  |  |  |  |
| B | Le discriminazioni |  |  |  |  |  |  |
| C | L’equitànellamiaamministrazione |  |  |  |  |  |  |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale |  |  |  |  |  |  |
| E | Il miolavoro |  |  |  |  |  |  |
| F | I mieicolleghi |  |  |  |  |  |  |
| G | Il contesto del mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| H | Il senso di appartenenza |  |  |  |  |  |  |
| I | L’immaginedellamiaamministrazione |  |  |  |  |  |  |

# grado di condivisione del sistema di valutazione

# Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione

## L - La mia organizzazione

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| L.01 | Conosco le strategie della mia amministrazione |  |  |  |  |  |  |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione |  |  |  |  |  |  |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione |  |  |  |  |  |  |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione |  |  |  |  |  |  |

## M - Le mie performance

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati |  |  |  |  |  |  |

## N - Il funzionamento del sistema

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| N.01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d’accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance |  |  |  |  |  |  |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance |  |  |  |  |  |  |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano |  |  |  |  |  |  |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale |  |  |  |  |  |  |

# Questionario valutazione del superiore gerarchico (*Dirigente*)

## O - Il mio capo e la mia crescita

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| O.01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi |  |  |  |  |  |  |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro |  |  |  |  |  |  |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali |  |  |  |  |  |  |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro  |  |  |  |  |  |  |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte |  |  |  |  |  |  |

## P - Il mio capo e l’equità

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?*(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | Per nulla |  |  | Del tutto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| P.01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione |  |  |  |  |  |  |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro |  |  |  |  |  |  |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti |  |  |  |  |  |  |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore |  |  |  |  |  |  |

# Dati anagrafici

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Sono: |
| 1.1 | Donna

|  |
| --- |
|  |

 | Uomo

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 2 | Il mio contratto di lavoro: |
| 2.1 | A tempo determinato |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 2.2 | A tempo indeterminato |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 3 | La mia età (*compilazione facoltativa*): |
| 3.1 | Fino a 30 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 3.2 | Dai 31 ai 40 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 3.3 | Dai 41 ai 50 anni  |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 3.4 | Dai 51 ai 60 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 3.5 | Oltre i 60 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 4 | La mia anzianità di servizio (*compilazione facoltativa*): |
| 4.1 | Meno di 5 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 4.2 | Da 5 a 10 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 4.3 | Da 11 a 20 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 4.4 | Oltre i 20 anni |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 5 | La mia qualifica (*compilazione facoltativa*): |
| 5.1 | Dirigente |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 5.2 | Funzionario con posizione organizzativa |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 5.3 | Funzionario senza posizione organizzativa |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 5.4 | Dipendente altre categorie |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 6 | Il mio Settore (*compilazione facoltativa*): |
| 6.1 | Segreteria Generale |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.2 | Ragioneria Generale |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.3 | Affari generali e Gestione Risorse Umane |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.4 | Politiche del Lavoro |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.5 | Territorio e Urbanistica |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.6 | Edilizia Scolastica e Pubblica |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.7 | Viabilità |

|  |
| --- |
|  |

 |
| 6.8 | Corpo di Polizia Provinciale |

|  |
| --- |
|  |

 |

 |
|  |

**Fine questionari**

1. Da questo momento in poi con “benessere organizzativo” si intendono le tre le tipologie di indagine. [↑](#footnote-ref-2)
2. Per la determinazione della dimensione del campione si può ipotizzare che la principale stima che si intende ricavare dalla realizzazione dell’indagine sui dipendenti sia il punteggio medio sui vari aspetti analizzati (ambiti del benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di misurazione, valutazione del superiore gerarchico). Trattandosi di un campionamento senza re-immissione, ipotizzando un campionamento di tipo casuale semplice, si suggerisce la seguente formula per la determinazione della numerosità campionaria:

|  |  |
| --- | --- |
|  | dove  è la numerosità del campione,  è la numerosità dei dipendenti dell’amministrazione,  è la varianza nella popolazione totale dei dipendenti delle risposte ad un singolo quesito,  corrispondente al valore della variabile casuale normale standardizzata corrispondente ad un livello di fiducia desiderato  per la stima, mentre  è l’errore assoluto ammesso per la stima del punteggio medio. |

 [↑](#footnote-ref-3)