

## Questionario relativo ad eventuali situazioni di disagio per il personale dell'Ente

1. **Sesso**
- maschio
  - femmina

2. **Fascia di età**
- meno di 30
  - tra i 30 ed i 40
  - tra i 41 ed i 50
  - tra i 51 ed i 60
  - oltre i 60

3. **livello di scolarità**
- licenza media inferiore
  - diploma professionale (2/3 anni)
  - diploma di maturità
  - diploma di laurea breve
  - diploma di laurea (vecchio ordinamento e specialistica)

4. **Categoria di inquadramento** (specificare se cat A, B, C, D o dirigente)  
.....

5. **Il suo diretto superiore è:**
- un uomo
  - una donna

6. **Relativamente alle opportunità di crescita all'interno dell'Ente e alle definizioni dei percorsi di carriera, ritiene che si siano verificate o si verifichino situazioni di (indicare al massimo tre):**

- le carriere sono definite all'interno di una effettiva valorizzazione delle capacità e dei meriti
- le carriere sono definite tenendo conto dei titoli di studio e dei percorsi di esperienza lavorativa
- esiste un effettivo riconoscimento delle professionalità ai fini dell'avanzamento di carriera e/o nell'attribuzione degli incarichi
- il merito è il criterio utilizzato per l'avanzamento di carriera e/o per l'attribuzione di incarichi
- gli istituti contrattuali premianti (produttività, posizioni organizzative, ecc.) sono determinati dal giudizio insindacabile dei dirigenti
- i criteri di merito non sono oggettivamente determinati e adottati
- esistono corsie preferenziali e/o favoritismi nell'attribuzione di incarichi e nell'applicazione degli istituti contrattuali premianti
- non vi è un adeguato riconoscimento delle professionalità ai fini dell'avanzamento di carriera e/o nell'attribuzione degli incarichi
- altro  
(specificare.....  
.....

**7. Ritiene che l'ambiente di lavoro presso il suo Servizio sia per lei o per altri fonte di disagio?**

- si
- no

**8. In caso affermativo, per quale/i dei seguenti motivi ciò si verifica (indicarne al massimo tre):**

- cattiva organizzazione del Servizio
- scadenze difficili o impossibili da rispettare
- definizione dei compiti e delle mansioni non chiara o approssimativa
- mancanza di autonomia ed eccessivo controllo nello svolgimento delle singole mansioni
- stress generato da particolari condizioni di tensione nell'ambiente lavorativo
- dialogo inesistente, insufficiente o poco efficace
- confusa definizione dei ruoli e delle responsabilità
- altro  
(specificare).....

**9. All'interno dell'Ente è a conoscenza di pregiudizi, prassi o atteggiamenti discriminatori nei confronti di particolari categorie basati su (indicarne al massimo tre):**

- genere (donne o uomini discriminati rispetto agli altri, o viceversa, nelle opportunità o nel trattamento)
- orientamento sessuale
- opinioni politiche
- militanza sindacale
- presenza di disabilità
- non sono a conoscenza di pregiudizi, prassi o atteggiamenti discriminatori nei confronti di particolari categorie
- altro  
(specificare).....  
...

**10. All'interno dell'Ente è a conoscenza di comportamenti discriminatori, protratti nel tempo, che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o violenza morale?**

- si
- no
- non so

**11. In caso affermativo, si tratta dei seguenti comportamenti (indicarne al massimo tre):**

- calunnie o diffamazioni
- maltrattamenti verbali
- minacce e/o atteggiamenti miranti ad intimorire o avvilitare la persona
- critiche immotivate ed atteggiamenti ostili
- attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare eccessivo stress
- esclusione o marginalizzazione dell'attività lavorativa
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo posseduto
- marginalizzazione del lavoratore/trice rispetto ad iniziative formative
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore

12. **In caso affermativo, può indicare chi ha operato tali giudizi e/o atteggiamenti discriminatori (può indicare più risposte):**

- superiori gerarchici
- colleghi
- organi politici
- altro (specificare)

13. **A chi si rivolgerebbe, nella situazione attuale, per comunicare e/o segnalare un suo eventuale disagio o malessere lavorativo?**

.....  
.....

14. **Ritiene utile, ai fini del miglioramento del clima organizzativo, dare attuazione all'art. 40 lettera f del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che prevede la valutazione del superiore gerarchico da parte del personale ad esso subordinato? (indicare al massimo quattro):**

- sì
- sì, a condizione che si realizzi un sistema che garantisca la riservatezza del dipendente che valuta un superiore gerarchico onde evitare eventuali ritorsioni
- sì, a condizione che l'OIV (organo di valutazione dei dirigenti) tenga in dovuta considerazione il giudizio espresso dai dipendenti
- sì, a condizione che gli strumenti di rilevazione siano formulati in modo efficace
- no
- no, in quanto si potrebbero creare situazione di rivalsa dei superiori gerarchici verso quei collaboratori che hanno espresso giudizi non graditi
- no, in quanto i dati raccolti potrebbero essere falsati da giudizi personali non attinenti al lavoro o al clima organizzativo
- no, in quanto i dati raccolti potrebbero essere manipolati da chi svolge l'analisi degli stessi
- non so
- altro (specificare)

15. **Sarebbe utile uno sportello di ascolto che raccolga segnalazioni in merito a condizioni o situazioni di disagio (naturalmente garantendo la riservatezza)?**

- sì
- no
- non so

16. **Personalmente si rivolgerebbe ad uno sportello di ascolto?**

- no
- sì
- sì, a condizione che venga gestito da operatori estranei all'Ente
- sì, a condizioni che venga gestito da colleghi dell'Ente
- sì, a condizioni che venga gestito da organizzazioni sindacali
- altro (specificare).....

17. **Quali competenze dovrebbe avere l'eventuale attività di sportello?**

- solo legale
- solo psicologica
- legale e psicologica
- altro (specificare).....

**NOTE,**

**OSSERVAZIONI**

**O**

**SUGGERIMENTI**

.....  
.....  
.....