



Università degli Studi di Roma
"La Sapienza"
Facoltà di Psicologia 2

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questo questionario è lo strumento di un'indagine sul benessere organizzativo condotta dal "Laboratorio sul benessere" del programma Cantieri del Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con la Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma. Il questionario è stato integrato con alcune domande proposte dal Comitato Pari Opportunità aziendale.

La Direzione dell'Azienda USL ha ritenuto di affidare la presentazione del questionario ad Alberto Peretti, filosofo e formatore, docente e direttore del Master in ben-essere organizzativo (attualmente seguito dalla stessa direzione strategica), nonché docente del percorso formativo di introduzione al benessere nel lavoro recentemente svoltosi presso la nostra Azienda.

Il tema del benessere lavorativo, affrontato attraverso la riflessione filosofica, assume sempre maggiore rilevanza in aziende complesse ed articolate come la nostra, che vedono coinvolte professionalità diversificate, ma tutte orientate ad un unico fine, che non va mai dimenticato: la cura e l'accoglienza del paziente.

La significatività dei risultati che si possono ricavare da un questionario dipende da una molteplicità di fattori. Certamente è importante che le domande riescano a cogliere e rappresentare la complessità del fenomeno testato. Altrettanto importante è il modo in cui il questionario viene letto e interpretato da coloro che scelgono di rispondere alle domande in esso contenute. Abbiamo quindi ritenuto opportuno invitare tutti coloro che lo compileranno a considerare una serie di questioni che specificano obiettivi, limiti e opportunità di questo strumento.

Innanzitutto che cosa non è il questionario sul benessere?

Non è uno strumento per avviare rivendicazioni su questioni che invece possono e devono trovare altrove la loro giusta accoglienza. Richieste e attese spesso legittime rischierebbero di essere fraintese e non troverebbero modo attraverso il questionario di arrivare nella debita forma ai decisori di competenza.

Non è un modo indiretto per istruire processi contro persone o reparti. Lo strumento non è assolutamente adatto a cogliere la complessità che sempre costituisce lo scenario delle situazioni di conflitto sul lavoro.

Non è uno strumento per ritorsioni o polemiche. Verrebbe in questo caso fraintesa e pesantemente svilita la sua funzione che è ben altra.

Quindi che cosa è il questionario?

Innanzitutto è uno strumento conoscitivo. Il questionario sul benessere è uno strumento che non promette miracoli e neppure pretende di offrire le chiavi per intervenire e risolvere tutte le dinamiche e i processi organizzativi della nostra struttura. Più modestamente vuole rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della nostra organizzazione.

Intende costituire una prima occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Si propone di favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno progettare specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Se correttamente interpretato, riteniamo che il questionario rappresenti un momento importante sulla strada che la nostra azienda ha intrapreso per rendere il lavoro un momento dove perseguire, insieme all'efficacia e all'efficienza, la qualità della vita, nostra e di coloro che si affidano alle nostre cure.

Ringraziandovi per il tempo che dedicherete all'iniziativa e confidando sulla vostra collaborazione e sul vostro senso di responsabilità, auguriamo a tutti un buon lavoro.

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il questionario può essere:

1. compilato in tutte le sue parti
2. compilato in parte (si riterranno validi quelli compilati almeno al 50%)
3. non compilato, ma restituito

Il questionario è ovviamente ANONIMO

I Responsabili e i coordinatori di tutte le strutture aziendali (area ospedaliera, area territoriale, area della prevenzione, area tecnico-amministrativa, staff) hanno ricevuto un elenco nominativo degli operatori che operano all'interno della struttura.

L'operatore appone una firma accanto al proprio nome sia nel momento in cui gli viene consegnato il questionario, sia all'atto della restituzione dello stesso.

Responsabili e coordinatori invieranno in busta chiusa (per posta interna) i questionari e l'elenco con le firma all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (Via Guido Rey, 1)

PARTE PRIMA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

1. Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora:

	Insuffi- ciente	Mediocre	Sufficiente	Buono
Pulizia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Illuminazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Silenziosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condizioni dell'edificio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gradevolezza ambiente e arredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spazio disponibile per persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servizi igienici (bagni, spogliatoi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(2-41) CON QUALE FREQUENZA NELLA SUA ORGANIZZAZIONE* SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

*(In tutto il questionario quando si usa il termine organizzazione ci si riferisce alla struttura complessa/semplice/semplice dipartimentale, di appartenenza)

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
2. Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ci sono persone che vengono emarginate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Esiste collaborazione con i colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
12. Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. I dirigenti desiderano essere informati sui problemi e le difficoltà che si incontrano nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ci sono persone che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. I dirigenti coinvolgono i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. L'organizzazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. I compiti da svolgere richiedono conoscenze e capacità di cui non si dispone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Le decisioni sono assunte rapidamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
30. I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. I dirigenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Esistono conflitti con i dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Il lavoro assorbe totalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE SECONDA: la sicurezza

42. L'organizzazione in cui lavora si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro ?
(in questo caso per organizzazione si intende l'Azienda nel suo complesso)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

43. In particolare, come valuta il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti:
(riferiti alla struttura complessa o semplice, alla sede distrettuale o all'ufficio in cui lavora)

	Insuff	Mediocre	Sufficiente	Buono
- impianti elettrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- illuminazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- rumorosità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- polveri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- pc e videoterminali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- divieto di fumo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE TERZA: Caratteristiche del proprio lavoro

44. In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Fatica fisica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fatica mentale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sovraccarico di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monotonia o ripetitività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sovraccarico emotivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Isolamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contatti frequenti con le persone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diretta responsabilità del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rigidità di norme e procedure	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. In che misura le caratteristiche da lei indicate alla domanda 44 le pesano e le creano difficoltà?
(fare una media personale)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE QUARTA: Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

46. In che misura **le capita di osservare** i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- soddisfazione per la propria organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- voglia di impegnare nuove energie per l'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di far parte di una squadra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- voglia di andare al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- condivisione dell'operato e dei valori dell'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

47. In che misura **le capita di osservare** i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- insofferenza nell'andare al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- disinteresse per il lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- pettegolezzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- risentimento verso l'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- aggressività e nervosismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di fare cose inutili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di contare poco nell'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di non essere valutato adeguatamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- lentezza nell'esecuzione dei compiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- mancanza di idee, assenza di iniziativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

48. Negli ultimi sei mesi, quanto tempo si è assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie) ?

mai 2-3 giorni oltre 1 settimana oltre 2 settimane

PARTE QUINTA: Il benessere psicofisico

49. Negli ultimi 6 mesi le è capitato di avvertire:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- mal di testa e difficoltà di concentrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- mal di stomaco, gastrite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- nervosismo, irrequietezza, ansia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- senso di eccessivo affaticamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- asma, difficoltà respiratorie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- dolori muscolari e articolari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- difficoltà ad addormentarsi, insonnia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- senso di depressione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

50. In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda 65 al lavoro che svolge? ____ %

PARTE SESTA: L'apertura all'innovazione

51. L'organizzazione in cui lavora è attenta a:

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
- acquisire nuove tecnologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- migliorare i processi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- confrontarsi con le esperienze di altre organizzazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- accogliere le richieste dei clienti ed utenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- introdurre nuove professionalità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sviluppare competenze innovative nei dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE SETTIMA: Suggerimenti

52. Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua organizzazione? (massimo 3 risposte)

- La confortevolezza dell'ambiente di lavoro
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro
- La circolazione e la chiarezza delle informazioni
- I rapporti tra colleghi
- I rapporti con i superiori
- I rapporti tra le diverse Unità Organizzative
- I supporti informatici e tecnologici
- La flessibilità dell'orario di lavoro
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti
- La valorizzazione del personale
- La formazione e l'aggiornamento del personale
- Il sistema di distribuzione degli incentivi
- La struttura organizzativa o i processi di lavoro
- I sistemi di valutazione del personale
- L'assegnazione delle risorse

Dati anagrafici

53. Sesso M F

54. Età fino a 30 anni da 31 a 45 anni oltre i 45 anni

55. Titolo di studio

- Licenza Scuola Elementare
- Scuola Media Inferiore
- Istituto professionale (qualifica triennale)
- Scuola Media Superiore / Scuola Infermieri vecchio ordinamento
- Diploma Universitario/Laurea triennale
- Laurea vecchio ordinamento/Laurea specialistica
- Altro (indicare) _____

56. Stato civile

Celibe/Nubile Separato/a- Divorziato/a

Coniugato/a o Convivente Vedovo/a

57. Numero dei figli _____

58. Fasce di età dei figli: 0-3 4-8 9-13 4-18 maggiore di 18

59. Regime orario

A tempo pieno Part-time

60. Area organizzativa

Direzione Strategica/Staff Area Ospedaliera

Area Territoriale / Distrettuale Area Tecnico Amministrativa

Area della Prevenzione

61. Dipartimento di appartenenza / distretto socio-sanitario

Dipartimento delle Medicine a larga diffusione Dipartimento delle Medicine specialistiche

Dipartimento delle Chirurgie Dipartimento Anestesiologia, cure intensive e dell'urgenza

Dipartimento di Emergenza ed Accettazione Dipartimento Diagnostica per immagini e Radiologia inteventistica

Dipartimento di Patologia clinica Dipartimento Materno Infantile

Dipartimento di Salute mentale Dipartimento Economico Finanziario

Dipartimento Giuridico Organizzativo Dipartimento di Prevenzione

Dipartimento Tecnico Area Territoriale

Distretto 1 Distretto 2

Distretto 3 Distretto 4

Direzione Strategica / Staff Altro (indicare) _____

62. Tipo di contratto e categoria contrattuale di appartenenza:

COMPARTO

A tempo indeterminato

A tempo determinato
(incarichi, collaborazioni, ecc.)

A

C/CS

B/BS

D/DS

DIRIGENZA

A tempo indeterminato

A tempo determinato
(incarichi, collaborazioni,
convenzioni, ecc.)

63. Anni di lavoro totali: _____ anni

64. Anni di lavoro nell'attuale amministrazione: _____ anni

65. Precedenti esperienze lavorative: nel pubblico nel privato
nel pubblico e nel privato nessuna

66. Tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro: _____ minuti
(un solo tragitto, dal domicilio al timbratore)

67. Numero di ore di lavoro al giorno, in media: _____ ore

68. Ore settimanali di straordinario, in media: _____ ore



*La promozione e la definizione di misure idonee a consentire il raggiungimento dell'eguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel contesto lavorativo è l'ambizioso compito del **COMITATO PARI OPPORTUNITA' AZIENDALE**.*

Questo ruolo si declina, necessariamente, in attività dirette alla promozione di politiche di conciliazione tra il lavoro e la vita personale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La risposta a queste domande può consentire al Comitato di capire se nella nostra Azienda è necessario attivare e/o implementare politiche che favoriscono la conciliazione.

Grazie per l'aiuto

1. Conosce la normativa sui congedi parentali n. 53 del 2000: "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*" ? si no
2. Si occupa abitualmente di famigliari non completamente autosufficienti? si no
3. Se sì, indicativamente quante ore la settimana?
Più di 18 ore Tra 10 e 18 ore Tra 5 e 9 ore Meno di 5 ore
4. Usufruisce della Legge 104/92 "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*" ? si no
5. Ha problemi a conciliare tempi di vita e di lavoro? si no
Eventuali commenti:

6. Ritiene che nell'organizzazione ci siano persone che subiscono discriminazione di genere (ovvero determinata dall'appartenenza al sesso maschile o femminile) ? si no
7. E' a conoscenza dell'esistenza del Comitato Pari Opportunità aziendale? si no
8. Vorrebbe essere maggiormente informato/a sulle attività del Comitato Pari Opportunità aziendale? si no

Molte grazie per la sua collaborazione