

Laboratorio sul benessere organizzativo

Proposta di questionario

PARTE PRIMA: Dati anagrafici

1. **Sesso:** M F
2. **Età:** ≤ 30 31-49 ≥ 50
3. **Titolo di studio:**
- Scuola Media Inferiore
- Istituto professionale o simile
- Scuola Media Superiore
- Diploma Universitario
- Laurea
- Specializzazione
4. **Stato civile:**
- Celibe/Nubile Separato/a-Divorziato/a
- Coniugato/a o Convivente Vedovo/a
5. **Numero dei figli a carico:** 1 2 3 ≥ 4
6. **Tipo di contratto di lavoro:**
- Pubblico Privato
7. **Durata contratto di lavoro:**
- A tempo indeterminato A tempo determinato
8. **Regime orario**
- A tempo pieno Part-time
9. **Area professionale:**
- Amministrazione, gestione del personale, affari generali e finanziari
- Socio- sanitaria
- Socio – educativa

10. Categoria:

Referente

Operatore

11. Anni di lavoro totali:

1 2-3 4-6 7-10 11-15 15-20 ≥ 21

12. Anni di lavoro nell'attuale organizzazione:

1 2-3 4-6 7-10 ≥ 11

13. Precedenti esperienze lavorative:

nel pubblico nel privato nel pubblico e nel privato nessuna

14. Ore settimanali eccedenti il dovuto contrattuale:

1 2-3 4-6 7-10 ≥ 11

14 bis organizzazione di appartenenza:

SERT Reggio Emilia

SERT nord

SERT sud

Ceis Reggio Emilia

Cooperativa sociale La Collina, Cooperativa sociale La Quercia, Villetta Svizzera, La Vigna

Centro sociale Papa Giovanni XXIII

Cooperativa sociale Nefesh

PARTE SECONDA: Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

15. 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"/>
Privacy degli ambienti (riservatezza)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(16-62) CON QUALE FREQUENZA NELLA SUA ORGANIZZAZIONE SI VERIFICANO LE SITUAZIONI DI SEGUITO DESCRITTE?

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
16. Gli obiettivi dell'organizzazione sono chiari e ben definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 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"/>
18. I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ci sono persone che vengono emarginate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Esiste collaborazione con i colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. L'organizzazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. I referenti trattano gli operatori in maniera equa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
25. Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Il comportamento dei colleghi è coerente con gli obiettivi dichiarati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. 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"/>
28. I referenti 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"/>
29. Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. 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"/>
32. I referenti coinvolgono gli operatori nelle decisioni che riguardano il loro lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. I referenti aiutano a lavorare nel modo migliore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. L'organizzazione offre effettive possibilità di avanzamento professionale per tutti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. 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"/>
36. Il lavoro di ogni operatore rappresenta un contributo rilevante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente e tempestivamente a tutto il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. 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"/>
39. Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato e considerato dai referenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. 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"/>
41. Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Nel gruppo di lavoro tutti si impegnano per raggiungere i risultati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mai	Raramente	A volte	Spesso
43. Le decisioni sono assunte rapidamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Si prova soddisfazione per quello che l'organizzazione realizza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. 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"/>
50. I referenti assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Esistono importanti conflitti con i referenti e tra referenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. 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"/>
54. Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Il lavoro assorbe totalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. L'organizzazione realizza servizi utili alla comunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. L'organizzazione è generalmente disponibile ad andare incontro alle esigenze dei dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. I dipendenti 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"/>
59. Le attività di lavoro sono sufficientemente verificate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. gli operatori saprebbero elencare gli obiettivi della loro organizzazione e sono a conoscenza dei progetti per conseguirli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. quando ci sono conflitti si cercano soluzioni ai problemi per risolverli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE TERZA: la sicurezza

62. L'organizzazione in cui lavora si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro ?

Per nulla Poco abbastan
za Molto

Sicurezza fisica

63. In particolare, come valuta il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti:

Insuff Mediocre Sufficien
te 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"/> |
| - sicurezza cortili e ambienti i esterni
circostanti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - sicurezza dei sistemi TV, circuito chiuso, ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sicurezza clinica

64 - Le prassi cliniche di valutazione e trattamento nelle fasi sotto elencate garantiscono la sicurezza dell'operatore

Per nulla Poco abbastan
za Molto

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - accesso/accoglienza | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - valutazione utenza (bisogni) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - indicatori di gravità clinica
(aggressività) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

65. - Le attuali prassi di gestione del rischio nelle sotto elencate fattispecie garantiscono la sicurezza dell'operatore

Per nulla Poco abbastan
za Molto

- | | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - overdose | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - psicosi tossiche | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - suicidio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - TS | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - acting out (in) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Per nulla Poco abbastan
za Molto

66 - Le attuali procedure per la continuità della cura garantiscono la vostra sicurezza

PARTE QUARTA: Caratteristiche del proprio lavoro

67. In che misura le caratteristiche di seguito elencate ineriscono i 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"/>
Lavoro in equipe	<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"/>
Richieste pressanti del cliente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacità progettuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficoltà a confrontarsi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

68. In che misura le caratteristiche da lei indicate alla domanda 67 le pesano e le creano difficoltà?

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

PARTE QUINTA: Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

69. 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 e per la qualità dei servizi erogati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- apprezzamento dell'operato e dei comportamenti professionali delle persone (referenti e non)	<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"/>
- 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 dei valori dell'organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- fiducia nelle capacità gestionali e professionali dei referenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- l'esempio e i comportamenti dei referenti rinforzano i valori positivi del servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato dai clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

70. 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"/>
- 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"/>

71. 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 SETTIMA: L'apertura all'innovazione

72. 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"/>
- Sviluppare e applicare nuove tecnologie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ottimizzare l'applicazione delle conoscenze scientifiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE OTTAVA: Suggerimenti

73. 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 (umane, economiche, ecc.)

Molte grazie per la sua collaborazione