



PROGETTO DI RICERCA
ORGANIZZAZIONE, APPRENDIMENTO E COMPETENZE
(OAC)

INDAGINE SULLE COMPETENZE RICHIESTE ED ESPRESSE NELLE UNITA' LOCALI
DELLE IMPRESE MANIFATTURIERE ITALIANE

VERSIONE DEFINITIVA

Copyright (C) [2011] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non Commerciale -
Condividi allo stesso modo 2.5 Italia License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/>)



Il presente questionario è responsabilità autoriale dell'ISFOL ed è stato elaborato nel periodo 2005-2007 per conto dell'ISFOL dal gruppo di lavoro formato da: Massimo Tomassini, responsabile scientifico del Progetto "OAC"; Michela Bastianelli (ISFOL); Gian Carlo Cainarca (Università di Genova); Marco Centra (ISFOL); Giuseppe Della Rocca (Università della Calabria); Riccardo Leoni (Università di Bergamo); Raul Nacamulli (Università di Milano Bicocca); Fabio Roma (ISFOL); Leonello Tronti (ISTAT).

L'"indagine sulle competenze richieste ed espresse nelle imprese manifatturiere italiane" che ha adottato il presente questionario è stata realizzata sotto la direzione di Gabriella Di Francesco (ISFOL).

Nota bene

L'indagine ha lo scopo di studiare il rapporto tra “competenze”, “apprendimento”, “gestione delle formazioni”, “modelli organizzativi”, “performance” e “ambiente competitivo”.

Il campione dell'indagine, individuato dall'ISFOL, comprende imprese operanti nel settore dell'industria manifatturiera dell'economia italiana, estratte dall'archivio ISTAT “ASIA 2004”.

L'unità di analisi è l'Unità Locale (di seguito UL). Nel caso l'impresa contattata sia multilocalizzata (ovvero abbia più unità locali), l'intervista dovrà essere realizzata in una sola unità locale dell'impresa, estratta a caso tra le possibili.

E' necessario che l'intervistato disponga di informazioni sull'UL, sull'organizzazione, sulle politiche delle risorse umane e sulle competenze richieste. Si ipotizza, quindi, che il manager deputato a rispondere al questionario possa essere il responsabile dell'UL (direttore di stabilimento, di negozio, di filiale, di agenzia, ecc.), il responsabile alle risorse umane o della direzione del personale.

L'intervistato ha la facoltà di richiedere alcuni dati/informazioni ad altri dipendenti della medesima UL.

L'intervista dovrà focalizzarsi su due componenti distinte:

1. la tipologia di occupazione cui corrisponde il ”profilo occupazionale prevalente”, cioè quella a cui sono ascrivibili il numero maggiore di addetti (di seguito POP) all'interno dell'UL a prescindere dalla funzione/dipartimento in cui operano. Questo approccio metodologico è utilizzato per consentire al management di focalizzarsi meglio sull'area di attività prevalente della sua impresa.
2. L'UL (o l'impresa, se monolocalizzata) nel suo insieme.

La compilazione del questionario deve essere svolta da un intervistatore incaricato dalla società Unicab Italia SpA attraverso la tecnologia CAPI (*Computer Aided Personal Interviewing*). Dove indicato, l'intervistatore mostrerà all'intervistato delle *card* (schede in formato cartaceo), per facilitare a quest'ultimo la scelta della risposta.

Il questionario è strutturato in sezioni articolate per temi

*** Informazioni utili all'eleggibilità dell'Unità Locale**

❖ Anagrafica dell'Unità Locale

- i. Dati anagrafici e di struttura dell'Unità Locale*
- ii. Dati anagrafici e di struttura dell'impresa pluri-localizzata*

❖ Profilo Occupazionale Prevalente (POP - con il numero maggiore di persone)

- i. Anagrafica di POP*
- ii. Caratteristiche dell'attività svolta e competenze richieste agli addetti di POP*
- iii. Formazione/apprendimento dei componenti di POP*
- iv. Motivazioni/struttura degli incentivi/remunerazione*
- v. Cambiamenti intervenuti alle posizioni incluse in POP*

❖ Risorse tecnologiche - Ict ed automazione

- i. Tecnologie impiegate nell'UL/impresa e nelle posizioni incluse in POP*

❖ Pressione competitiva e governo delle competenze nell'Unità Locale / Impresa

- i. Ambiente e modello competitivi*
- ii. Gestione delle attività economiche*
- iii. Modello organizzativo*
- iv. Risorse umane*
- v. Performance*
- vi. Cambiamenti a livello UL*

❖ Anagrafica del manager intervistato

- i. Generalità*
- ii. Ruolo*

Ai sensi della legge n. 675 del 31/12/96, garantiamo la massima riservatezza delle informazioni da lei comunicate compilando il presente questionario. I dati raccolti saranno utilizzati per fini statistici e saranno diffusi solo in forma aggregata.

INFORMAZIONI UTILI ALL'ELEGGIBILITÀ DELL'UNITÀ LOCALE

Il campione dell'indagine, individuato dall'ISFOL, comprende imprese operanti nel settore dell'industria manifatturiera dell'economia italiana, estratte dall'archivio ISTAT "ASIA 2004".

L'unità di analisi è l'Unità Locale (di seguito UL). Nel caso l'impresa contattata sia multilocalizzata (ovvero abbia più unità locali), l'intervista dovrà essere realizzata in una sola unità locale dell'impresa, estratta a caso tra le possibili.

Giorno_int Giorno intervista num. 4
Mese_int Mese intervista num. 4
Anno_int Anno intervista num. 4

ANAGRAFICA DELL'UNITÀ LOCALE

⇒ Dati anagrafici e di struttura dell'UL (o dell'impresa se monolocalizzata)

D1.Descrizione dell'attività economica principale svolta (prodotto/servizi offerti) ...CHR 300

D1a *Settore di appartenenza (L'intervistatore mostri all'intervistato la card n° 1 con i settori di appartenenza tratti da Ateco 2002 ed i relativi codici a 2 cifre):*

INDUSTRIE ALIMENTARI E DELLE BEVANDE	15
INDUSTRIA DEL TABACCO	16
INDUSTRIE TESSILI	17
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; PREPARAZIONE, TINTURA E CONFEZIONE DI PELLICCE	18
PREPARAZIONE E CONCIA DEL CUOIO; FABBRICAZIONE DI ARTICOLI DA VIAGGIO, BORSE, MAROCCHINERIA, SELLERIA E CALZATURE I	19
INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO, ESCLUSI I MOBILI; FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN MATERIALI DA INTRECCIO	20
FABBRICAZIONE DELLA PASTA- CARTA, DELLA CARTA E DEL CARTONE E DEI PRODOTTI DI CARTA	21
EDITORIA, STAMPA E RIPRODUZIONE DI SUPPORTI REGISTRATI	22
FABBRICAZIONE DI COKE, RAFFINERIE DI PETROLIO, TRATTAMENTI DEI COMBUSTIBILI NUCLEARI	23
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI E DI FIBRE SINTETICHE E ARTIFICIALI	24
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	25
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	26
METALLURGIA	27
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO, ESCLUSI MACCHINE E IMPIANTI	28
FABBRICAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHI MECCANICI	29
FABBRICAZIONE DI MACCHINE PER UFFICIO, DI ELABORATORI E SISTEMI INFORMATICI	30
FABBRICAZIONE DI MACCHINE E APPARECCHI ELETTRICI NCA	31
FABBRICAZIONE DI APPARECCHI RADIOTELEVISIVI E DI APPARECCHIATURE PER LE COMUNICAZIONI	32
FABBRICAZIONE DI APPARECCHI MEDICALI, DI APPARECCHI DI PRECISIONE, DI STRUMENTI OTTICI E DI OROLOGI	33
FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI	34
FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	35
FABBRICAZIONE DI MOBILI ; ALTRE INDUSTRIE MANIFATTURIERE	36
RECUPERO E PREPARAZIONE PER RICICLAGGIO	37

Nell'UL sono presenti unità organizzative finalizzate a:	1	2
D2_1 <u>amministrazione</u> (es: segreteria, contabilità e bilanci, affari generali, legali, paghe e contributi)	NO	Sì
D2_2 <u>pianificazione, gestione e controllo</u> (es: pianificazione, programmazione, auditing, logistica, acquisti, personale, elaborazione e banche dati, ecc.)	NO	Sì
D2_3 <u>produzione di beni</u> (es: reparti produttivi, magazzini, ecc.) <u>o di servizi al pubblico</u> (es: attività operative nel turismo, commercio, ristorazione, banche e assicurazione, nei trasporti, ecc.)	NO	Sì
D2_4 <u>marketing e commerciale</u> (es: vendite, comunicazione, relazioni esterne ed internazionali, ecc.)	NO	Sì
D2_5 <u>manutenzione di macchine e impianti</u>	NO	Sì
D2_6 <u>funzione tecnica</u> (es: assistenza tecnico-specialistica, sviluppo di prodotti e servizi, ecc.)	NO	Sì
D2_7 <u>altre aree</u>	NO	Sì

Valore della produzione

D3_1 2007 (mn. €) __ **NUM. 9.** _____

D3_2 2004 (mn. €) __ **NUM. 9.** _____

Incidenza % dell'export sul valore della produzione

D4_1 2007 (%) __ **NUM. 3.** _____

D4_2 2004 (%) __ **NUM. 3.** _____

Addetti

D5_1 2007 (num.) __ **NUM. 8.** _____

D5_2 di cui donne (% __) **NUM. 3**

D6 Incidenza % del personale dipendente (ovvero il personale occupato con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, con esclusione di: lavori stagionali, collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), collaborazioni a progetto, consulenze esterne, lavori interinali, lavori atipici, etc...) sul totale degli addetti **NUM. 3**

Ripartire indicativamente il totale degli addetti per tipologia del Profilo Occupazionale alla fine del 2007 e del 2004

D7_1 Posizioni dirigenziali	2007 (NUM. 8)	D7_1_1	2004 (NUM. 8)
D7_2 Posizioni professionali (specialistiche, tecnico-scientifiche)	2007 (NUM. 8)	D7_2_1	2004 (NUM. 8)
D7_3 Posizioni impiegatizie e di segreteria	2007 (NUM. 8)	D7_3_1	2004 (NUM. 8)
D7_4 Operai specializzati e qualificati	2007 (NUM. 8)	D7_4_1	2004 (NUM. 8)
D7_5 Posizioni nell'ambito del marketing-commerciale	2007 (NUM. 8)	D7_5_1	2004 (NUM. 8)
D7_6 Operai comuni di linea	2007 (NUM. 8)	D7_6_1	2004 (NUM. 8)
D7_7 Altro personale non qualificato occupato in attività di routine	2007 (NUM. 8)	D7_7_1	2004 (NUM. 8)

Ripartire gli addetti dell'UL/Impresa per livello di istruzione

D8_1 post laurea **NUM. 8**

D8_2 laurea; **NUM. 8**

D8_3 diploma di scuola superiore (5anni); **NUM. 8**

D8_4 qualifica professionale (3anni), **NUM. 8**

D8_5 licenza media o altro **NUM. 8**

L'impresa detiene partecipazioni in altre imprese

D10_1 NO

PRESENZA = 1 / ASSENZA = 0

D10_2 SÌ Italiane

D10_3 SÌ Estere

L'impresa è parte di un gruppo

D11_1 NO

PRESENZA = 1 / ASSENZA = 0

D11_2 SÌ con capitale di controllo Italiano

D11_3 SÌ con capitale di controllo Estero (nazione _D11_1APE CHR 100)

⇒ **Dati anagrafici e di struttura dell'impresa (se plurilocalizzata)**

D12 Sede dell'impresa __ **CHR 50** _____

D12_1 provincia: COD ISTAT

D13 Produzione (servizio) principale (descrizione) __ **CHR 300** _____

Settore di appartenenza (Si veda la codificazione proposta nella domanda n° 1)

Fatturato

D14_1 2007 (mn. €) NUM. 9 _____

D14_2 2004 (mn. €) NUM. 9 _____

Incidenza % dell'export

D15_1 2007 (%) NUM. 3 _____

D15_2 2004 (%) NUM. 3 _____

Addetti al 31/12/2007

D16 2007 (num.) NUM. 8 _____

D17 Numero delle UL appartenenti all'impresa NUM. 8 _____

Le altre UL dell'impresa sono localizzate

D18_1 Nella stessa regione (NUM. 8)

D18_2 Al di fuori della regione ma nel resto d'Italia (NUM. 8)

D18_3 Al di fuori d'Italia ma nell'Unione Europea (NUM. 8)

D18_4 Al di fuori dell'Unione Europea (NUM. 8)

L'impresa detiene partecipazioni in altre imprese

D19_1 NO PRESENZA = 1 / ASSENZA = 0

D19_2 SÌ Italiane

D19_3 SÌ Estere

L'impresa è parte di un gruppo

D20_1 NO PRESENZA = 1 / ASSENZA = 0

D20_2 SÌ con capitale di controllo Italiano

D20_3 SÌ con capitale di controllo Estero (nazione D20_1APE CHR 100)

OCCUPAZIONE CON IL NUMERO MAGGIORE DI ADDETTI

Le domande che seguono hanno per oggetto il "Profilo Occupazionale Prevalente" (POP - es. operai specializzati e qualificati; posizioni impiegatizie e di segreteria; ecc.) che conta il maggior numero di persone all'interno dell'Unità Locale (Si veda la risposta alla domanda n° 7. Nel caso in cui nella UL siano presenti due "profili occupazionali prevalenti" di uguale peso la scelta ricade su quello con l'inquadramento più basso).

⇒ Anagrafica di POP

D21 Descrivere le attività svolte dagli addetti che rientrano in POP CHR 300 _____

D22 Nel loro complesso, tali attività a quante mansioni (ovvero *job*, mansioni specifiche, posizioni, etc...) distinte corrispondono (NUM. 4)

D23 Indicare la % degli addetti di POP che può svolgere tutte le mansioni previste dalla stessa POP NUM. 3

D24 Gli addetti di POP capaci di svolgere tutte le mansioni previste dalla stesso POP sono stati appositamente addestrati

1 NO

2 SÌ, tutti

3 SÌ, in parte: ___% D24_1 NUM. 3

D25 Indicare la % degli addetti di POP che è coinvolta in attività di gruppo (cioè "lavoro di squadra" o "gruppi di lavoro")

1 0%. C'è solo lavoro individuale;

2 Sino al 20%;

3 Dal 21 al 40%;

4 Dal 41 al 60%;

5 Dal 61 al 90%;

6 Oltre il 90%

Ripartire gli addetti di POP fra:

D26_1 Dipendenti: (NUM. 8)

D26_2 Con rapporto di lavoro indipendente (*professional*, consulenti esterni, etc.): (NUM. 8)

D26_3 Lavoratori a progetto (ex Co.co.co): (NUM. 8)

D26_4 Lavoratori interinali: (NUM. 8)

D26_5 Soci: (NUM. 8)

D26_6 Volontari: (NUM. 8)

Ripartire gli addetti attuali di POP per livello di istruzione	
D27_1 Post Laurea (Master, Dottorato, etc...);	(NUM. 8)
D27_2 laurea;	(NUM. 8)
D27_3 diploma di scuola superiore (5anni);	(NUM. 8)
D27_4 qualifica professionale (3anni),	(NUM. 8)
D27_5 licenza media o altro	(NUM. 8)

⇒ **Caratteristiche dell'attività svolta e competenze richieste agli addetti di POP**

D28 In genere agli addetti di POP è richiesto un impiego per turni di lavoro

- 1 NO
- 2 Sì, saltuariamente
- 3 Sì, abitualmente

D29 In genere agli addetti di POP è richiesto lo straordinario:

- 1 Mai
- 2 Raramente
- 3 Talvolta
- 4 Frequentemente

D30 In generale il livello di stress cui sono soggetti gli addetti di POP può essere valutato:

- 0=nessuno (NO)
- 1=praticamente nullo;
- 2=Molto limitato;
- 3=Limitato;
- 4=Nella media (pari a quello vissuto dagli altri addetti);
- 5=Abbastanza elevato;
- 6=Molto elevato;
- 7=Assoluto (totale)

D31 In genere gli addetti di POP nello svolgimento della loro attività godono di discrezionalità:

- 0=escluso (NO)
- 1=praticamente nulla;
- 2=Molto limitata;
- 3=Limitata;
- 4=Nella media (pari a quella accordata agli altri addetti);
- 5=Abbastanza elevata;
- 6=Molto elevata;
- 7=Assoluta (totale)

D32 In genere agli addetti di POP vengono richiesti compiti ripetitivi:

- 0=mai
- 1= In pratica, mai;
- 2=di rado;
- 3=poco frequente;
- 4=Nella media;
- 5=Abbastanza frequentemente;
- 6=Molto frequentemente;
- 7=in pratica, sempre

D33 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di scrivere in forma corretta da un punto di vista ortografico e grammaticale

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D34 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di risolvere problemi o difetti (riferibili sia al proprio lavoro, a quello di qualcun altro o ad attrezzature)

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D35 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di concorrere allo sforzo del gruppo di lavoro

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D36 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di interagire con altre persone e trattare con loro

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D37 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di conoscere o comprendere il funzionamento dell'organizzazione

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D38 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto il possesso di una buona resistenza psico-fisica o una buona concentrazione (per lavorare per periodi lunghi o per attività fisiche)

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D39 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesta una particolare affidabilità nell'esecuzione del lavoro

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D40 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di prendere delle iniziative

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D41 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di utilizzare un personal computer o altri strumenti computerizzati

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D42 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di organizzare il proprio tempo

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D43 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di pianificare l'attività di altre persone

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D44 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di leggere e comprendere documenti (non destinati alla semplice comunicazione)

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D45 In genere a quale % degli addetti di POP vengono richieste accuratezza e abilità nell'usare mani e dita (per esempio, per montare, per riparare e/o per costruire oggetti, ecc.)

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D46 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di eseguire calcoli utilizzando procedure matematiche o statistiche (utilizzando un calcolatore o un computer se necessario)

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D47 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di istruire, addestrare o insegnare alle persone individualmente o in gruppo.

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

D48 In genere a quale % degli addetti di POP viene richiesto di svolgere attività di consulenza, di consigliere, di cura degli altri

- 0=nessuno (comportamento organizzativo non richiesto);
- 1=da 1 a 20%;
- 2=dal 21 al 40%;
- 3=dal 41 al 60%;
- 4=61 al 90%;
- 5=oltre il 90%)

⇒ Formazione/apprendimento dei componenti di POP

D49 Per la selezione degli addetti di POP vengono impiegati (direttamente o tramite società di selezione) in modo routinario dei test psico-attitudinali e/o metodologie di rilevazione dei comportamenti organizzativi

1 NO 2 Sì

D50 Per l'inserimento di nuovi addetti si ricorre normalmente a programmi standard di formazione specifica d'aula

1 NO 2 Sì

D51 Per svolgere l'attività richiesta con l'efficacia che caratterizza i componenti esperti di POP, il nuovo addetto necessita di un periodo di affiancamento di esperti, superiori o colleghi?:

- 1 NO;
- 2 Sì

D51_A pari a:

- 1 Meno di una settimana
- 2 Da una a due settimane
- 3 Da due a quattro settimane
- 4 Da uno a due mesi
- 5 Da due a quattro mesi
- 6 Da quattro a sei mesi
- 7 Oltre i sei mesi

D52 In genere l'attività associata alle posizioni incluse in POP richiede un aggiornamento costante o periodico delle competenze dei membri?

- 1 No
- 2 Sì

D53 Negli ultimi 12 mesi qual è la % di addetti esperti di POP che ha partecipato ad attività di formazione

- 0 0%;
- 1 sino al 5%;
- 2 dal 5 al 10%;
- 3 dal 11 al 30%;
- 4 dal 31 al 60%;
- 5 oltre il 60%.

D54 In genere qual è stata la durata media dell'attività formativa negli ultimi 12 mesi

- 1 Nessuna formazione
- 2 Meno di una settimana
- 3 Da una a due settimane
- 4 Da due a quattro settimane
- 5 Da uno a due mesi
- 6 Da due a quattro mesi
- 7 Da quattro a sei mesi
- 8 Oltre i sei mesi

FILTRO = SOLO SE D52=SI

In genere lo sviluppo o l'aggiornamento delle competenze degli addetti di POP negli ultimi 12 mesi si è svolto tramite:

- D55_1 affiancamento di superiori PRESENZA = 1 / ASSENZA =0
- D55_2 affiancamento di colleghi
- D55_3 affiancamento di esperti esterni
- D55_4 rapporto con i fornitori
- D55_5 rapporto con i clienti
- D55_6 consultazione autonoma di libri e riviste
- D55_7 aggiornamento tramite siti internet
- D55_8 formazione personale (fuori dal luogo di lavoro, a pagamento)

⇒ Motivazioni/struttura degli incentivi/remunerazione

Quali strumenti vengono impiegati per responsabilizzare il personale incluso in POP

- D56_1 Analisi e descrizione dei compiti assegnati; PRESENZA = 1 / ASSENZA =0
- D56_2 Procedure operative standard;
- D56_3 Addestramento/formazione iniziale;
- D56_4 Manuali/pubblicazioni aziendali;
- D56_5 Controllo gerarchico;
- D56_6 Definizioni degli obiettivi individuali e verifiche dei risultati;
- D56_7 Definizione degli obiettivi di gruppo e verifiche dei risultati;
- D56_8 altro (specificare: D56ALTRO CHR 100 _____)

D57 Con riferimento al personale incluso in POP, indicare la % degli addetti soggetti ad una periodica valutazione formale della performance

- 0 0;
- 1 sino al 20%;
- 2 dal 21 al 40%;
- 3 dal 41 al 60%;
- 4 dal 61 al 90%;
- 5 oltre il 90%

D58 Con riferimento al personale incluso in POP, con quale frequenza viene valutata formalmente la prestazione individuale e/o di squadra

- 0=mai;
- 1=annuale;
- 2=semestrale;
- 3=in relazione alla durata della commessa
- 4=altro

D59 Per il personale incluso in POP sono previsti premi in forma di incentivi/ bonus individuali e/o di squadra?

- 1 NO
- 2 Sì =individuale;
- 3 Sì =squadra;
- 4 Sì =individuale e di squadra

Con riferimento alle posizioni incluse in POP, indicare l'entità del salario annuale:

D60A Medio per gli addetti a tempo indeterminato	NUM. 6	D60A_1 a tempo determinato	NUM. 6
D60B minimo per gli addetti a tempo indeterminato	NUM. 6	D60B_1 a tempo determinato	NUM. 6
D60C massimo per gli addetti a tempo indeterminato	NUM. 6	D60C_1 a tempo determinato	NUM. 6

⇒ Cambiamenti intervenuti alle posizioni incluse in POP

D61 Rispetto al 2004 l'importanza nell'uso del computer per gli addetti di POP è:

- 1 rimasta invariata;
- 2 diminuita;
- 3 aumentata

D62 Rispetto al 2004 l'importanza delle competenze di scrittura per gli addetti di POP è:

- 1 rimasta invariata;
- 2 diminuita;
- 3 aumentata

D63 Rispetto al 2004 l'importanza delle competenze di tipo matematico per gli addetti di POP è:

- 1 rimasta invariata;
- 2 diminuita;
- 3 aumentata

D64 Rispetto al 2004 per gli addetti di POP l'importanza di saper pianificare (il tempo, i compiti, le attività) è:

- 1 rimasta invariata;
- 2 diminuita;
- 3 aumentata

D65 Rispetto al 2004 per gli addetti di POP la discrezionalità nello svolgere il è:

- 1 rimasta invariata;
- 2 diminuita;
- 3 aumentata

D66 La variazione segnalata nell'ampiezza della discrezionalità degli addetti di POP va principalmente imputata a:

- 1 Cambiamenti delle macchine e del processo
- 2 Nuove relazioni con clienti
- 3 Rapporto con capi
- 4 Relazione con i compagni appartenenti al gruppo
- 5 sistema di retribuzione
- 6 forme diverse di valutazione dei budget e dei risultati
- 7 altro (indicare: **D66ALTRO** **CHR 100** _____)

D67 Rispetto al 2004 lo stress associato alla propria posizione degli addetti di POP è:

- 1 Rimasto invariato;
- 2 diminuito;
- 3 aumentato

D68 Rispetto al 2004 la % del personale "non dipendente" (ovvero il personale occupato con contratto di lavoro di: lavoro stagionale, collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), collaborazione a progetto, consulenza esterna, lavoro interinale, lavoro atipico, etc...) incluso in POP è:

- 1 rimasta invariata.
- 2 diminuita in ragione dell'aumento dei dipendenti;
- 3 diminuita in ragione della contrazione degli organici;
- 4 aumentata in ragione della contrazione dei dipendenti;
- 5 aumentata in ragione dell'ampliamento degli organici; **D68_1 in questo caso ciò è dovuto a:**
 - 1 Esigenza di fronteggiare i picchi di domanda;
 - 2 Ricoprire posti temporaneamente vacanti (maternità, licenze, congedi temporanei)
 - 3 Soluzione per provare i futuri dipendenti
 - 4 Possibilità di ricorrere a specialisti
 - 5 Mantenere costante il numero dei dipendenti
 - 6 Altro (specificare **D68ALTRO** **CHR 100**)

RISORSE TECNOLOGICHE – ICT ED AUTOMAZIONE

Indicare le soluzioni tecnologiche impiegate dagli addetti di POP o presenti nell'UL/impresa nel 2007 e nel 2004 ([2007O]=presenti in POP nel 2007; [2007I]=presenti nell'UL/Impresa nel 2007; [2004O]=presenti in POP nel 2004; [2004I]=presenti nell'UL/Impresa nel 2004)

(L'intervistatore mostri all'intervistato la card n°21 con le soluzioni tecnologiche di seguito riportate)

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

	2007O (1/0)	2007I (1/0)	2004O (1/0)	2004I (1/0)
<i>Computers stand alone</i>	[D69_1_1]	[D69_1_2]	[D69_1_3]	[D69_1_4]
<i>Computers collegati in rete interna (es. Intranet)</i>	[D69_2_1]	[D69_2_2]	[D69_2_3]	[D69_2_4]
<i>Computers collegati in rete esterna (es. Extranet, EDI)</i>	[D69_3_1]	[D69_3_2]	[D69_3_3]	[D69_3_4]
<i>Computers collegati con Internet</i>	[D69_4_1]	[D69_4_2]	[D69_4_3]	[D69_4_4]
<i>Sistemi di gestione (es. ERP, MRP, CRM)</i>	[D69_5_1]	[D69_5_2]	[D69_5_3]	[D69_5_4]
<i>CAD e/o CAM</i>	[D69_6_1]	[D69_6_2]	[D69_6_3]	[D69_6_4]
<i>Macchine a controllo numerico computer. stand alone</i>	[D69_7_1]	[D69_7_2]	[D69_7_3]	[D69_7_4]
<i>Sistemi flessibili di produzione automatizzata (di lavorazione "FMS", di assemblaggio/montaggio/saldatura "robotizzati")</i>	[D69_8_1]	[D69_8_2]	[D69_8_3]	[D69_8_4]
<i>Magazzini automatizzati</i>	[D69_9_1]	[D69_9_2]	[D69_9_3]	[D69_9_4]
<i>Altra tecnologia innovativa (specificare D69ALTRO CHR100)</i>	[D69_10_1]	[D69_10_2]	[D69_10_3]	[D69_10_4]

Con riferimento alle tecnologie utilizzate dagli addetti di POP, quali attività – fra quelle sotto riportate – hanno consentito agli stessi di imparare ad utilizzarle e quale contributo hanno dato all'apprendimento. (0=nessuno; 1=Del tutto trascurabile; 2=Molto poco significativo; 3=Poco significativo; 4=Nella norma; 5=Abbastanza significativo; 6=Molto significativo; 7=Assoluto (totale))

D70_1 Corsi di formazione organizzati dall'azienda	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_2 Imitazione dai colleghi	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_3 Aiuto dei colleghi sul lavoro	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_4 Uno/più corsi frequentati fuori dall'azienda e dall'azienda pagati	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_5 Uso di manuali, libri, schede tecniche, ecc	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_6 Corsi frequentati a scuola	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D70_7 Altre modalità	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]

D71 Considerando il solo parco tecnologico (hardware e software, impianti e macchinari) della UL e volendolo rapportare a quello mediamente impiegato dalle imprese del settore, ritiene che tale dotazione possa essere valutata:

- 1 Nettamente superiore (Eccellente);
- 2 Superiore (Buona);
- 3 Nella media
- 4 Inferiore (scarsa);
- 5 Nettamente inferiore (assolutamente insufficiente)

PRESSIONE COMPETITIVA E GOVERNO DELLE COMPETENZE NELL'UNITÀ LOCALE

⇒ Ambiente e modello competitivi dell'UL/Impresa

Ai fini della competizione, quale rilevanza assumono i seguenti aspetti (attribuire un peso da 0 a 7: 0=nessuna; 1=Del tutto trascurabile; 2=Molto poco significativo; 3=Poco significativo; 4=Nella norma; 5=Abbastanza significativo; 6=Molto significativo; 7=Assoluta (totale))

D72_1 prezzo;	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D72_2 Design;	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D72_3 tecnologia;	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D72_4 qualità;	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D72_5 personalizzazione;	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
D72_6 tempi di risposta.	[0]	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]

Indicare la dimensione geografica dell'attività ripartendo % il fatturato (volume della produzione) per mercato di destinazione

D73A locale;	_____%	NUM. 3
D73B regionale;	_____%	NUM. 3
D73C nazionale;	_____%	NUM. 3
D73D Unione Europea 25;	_____%	NUM. 3
D73E Nord America e Giappone	_____%	NUM. 3
D73F Resto del mondo;	_____%	NUM. 3

D74. Qual è la quota % di fatturato (volume di produzione) dovuta ai 5 clienti maggiori

- 1 Sino al 10%
- 2 Dal 11 al 30%;
- 3 Dal 31 al 60%;
- 4 Oltre il 60%;

D75. Da quanto tempo intrattenete rapporti con i 5 clienti maggiori:

- 1 Da meno di 1anno;
- 2 Da 1 a 5anni;
- 3 Da 6 a 10anni;
- 4 Da oltre 10anni

⇒ Gestione delle attività economiche

Indicare le attività presenti nella UL/Impresa evidenziando chi li svolge (N =non presente; UL =svolta da personale interno all'UL/Impresa; I =svolta da personale di altre UL per l'impresa multiplant; E =svolta da personale esterno all'impresa)

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

	[N] (1/0)	[UL] (1/0)	[I] (1/0)	[E] (1/0)
Gestione magazzino;	[D76_1_1]	[D76_1_2]	[D76_1_3]	[D76_1_4]
Produzione	[D76_2_1]	[D76_2_2]	[D76_2_3]	[D76_2_4]
Movimentazione;	[D76_3_1]	[D76_3_2]	[D76_3_3]	[D76_3_4]
Distribuzione;	[D76_4_1]	[D76_4_2]	[D76_4_3]	[D76_4_4]
Pulizie;	[D76_5_1]	[D76_5_2]	[D76_5_3]	[D76_5_4]
Manutenzione fabbricati;	[D76_6_1]	[D76_6_2]	[D76_6_3]	[D76_6_4]
Manutenzione macchine;	[D76_7_1]	[D76_7_2]	[D76_7_3]	[D76_7_4]
CED (Centro Elaborazione Dati);	[D76_8_1]	[D76_8_2]	[D76_8_3]	[D76_8_4]
Commerciale;	[D76_9_1]	[D76_9_2]	[D76_9_3]	[D76_9_4]
Progettazione;	[D76_10_1]	[D76_10_2]	[D76_10_3]	[D76_10_4]
Ricerca e sviluppo;	[D76_11_1]	[D76_11_2]	[D76_11_3]	[D76_11_4]
Amministrazione del personale (buste paga);	[D76_12_1]	[D76_12_2]	[D76_12_3]	[D76_12_4]
Gestione del personale;	[D76_13_1]	[D76_13_2]	[D76_13_3]	[D76_13_4]
Monitoraggio e controllo della qualità;	[D76_14_1]	[D76_14_2]	[D76_14_3]	[D76_14_4]
Altro (specificare D76ALTRO CHR 100)	[D76_15_1]	[D76_15_2]	[D76_15_3]	[D76_15_4]

Indicare la dispersione geografica dei fornitori di prodotti/servizi ripartendo % il volume degli acquisti per area di provenienza:

D77A locale;	_____ %	NUM. 3
D77B regionale;	_____ %	NUM. 3
D77C nazionale;	_____ %	NUM. 3
D77D Unione Europea 25;	_____ %	NUM. 3
D77E Nord America e Giappone	_____ %	NUM. 3
D77F Resto del mondo;	_____ %	NUM. 3

D78 Qual'è la quota % degli acquisti imputabile ai 5 fornitori maggiori di prodotti/servizi?

- 1 Sino al 10%
- 2 Dal 11 al 30%;
- 3 Dal 31 al 60%;
- 4 Oltre il 60%;

D79 Da quanto tempo intrattenete rapporti con i 5 fornitori maggiori di prodotti/servizi:

- 1 Da meno di 1 anno;
- 2 Da 1 a 5 anni;
- 3 Da 6 a 10 anni;
- 4 Da oltre 10 anni

⇒ **Modello organizzativo della UL nel suo complesso**

D80 Indicare il numero di livelli gerarchici che collegano il responsabile della UL/Impresa al capo di primo livello (vale a dire con il livello più basso nella scala gerarchica) NUM. 2

D81 Prendendo in considerazione i soli gruppi costituiti in modo formale (“gruppi di lavoro”) indicare la % di addetti dell’UL/Impresa coinvolta nelle attività svolte da questi ultimi:

- 1 0%
- 2 Sino al 20%;
- 3 Dal 21 al 40%;
- 4 Dal 41 al 60%;
- 5 Dal 61 al 90%;
- 6 Oltre il 90%

Quali aspetti caratterizzano il “gruppo” e le sue modalità di operare: **1** **2**

D82_1 I gruppi sono responsabili di prodotti/servizi	NO	Sì
D82_2 I membri propongono la nomina del loro capo	NO	Sì
D82_3 I membri nominano il loro capo	NO	Sì
D82_4 I membri decidono la distribuzione interna dei compiti	NO	Sì
D82_5 I membri decidono quando ciascuno di loro deve lavorare	NO	Sì
D82_6 I membri decidono quali ulteriori compiti svolgere	NO	Sì
D82_7 I membri decidono le questioni relative ai nuovi ingressi nel gruppo	NO	Sì

D83 I risultati conseguiti dai gruppi sono riconosciuti:

- 1 Sotto forma di compenso economico;
- 2 Sotto altra forma (da specificare **D83A CHR 100**);
- 3 in nessuna forma.

D84 Nell’UL/impresa sono presenti canali (altri da quelli connessi con il lavoro di gruppo) che consentono agli addetti di suggerire miglioramenti nei metodi lavorativi?

- 1 NO -> **D86**
- 2 Sì **Quali? _____ D84A CHR 200**

D85 I suggerimenti sono premiati con:

- 1 compenso economico;
- 2 altro (da specificare **D85A CHR 100**);
- 3 in nessun modo.

D86 Durante le riunioni dei capi con i propri collaboratori, viene dedicata una porzione di tempo a questioni sollevate da questi ultimi od a loro proposte:

- 1 No
- 2 Sì
- 3 Non vengono effettuate riunioni

D87 All'interno della UL è presente un sistema di "comunicazione interna"

- 1 No -> **D89**
- 2 Sì

D88 La comunicazione è estesa a tutti i dipendenti?

- 2 Sì
- 1 No *a chi è circoscritta?* _____ **D88A CHR 100**

Indichi il livello di condivisione delle seguenti affermazioni (1=Totalmente disaccordo; 2=Forte disaccordo; 3=In disaccordo; 4=Indifferente; 5=Abbastanza d'accordo; 6=Molto d'accordo; 7=Totalmente d'accordo)

D89_1 frequentemente viene richiesto ai dipendenti di svolgere compiti non propri della mansione ufficiale;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_2 All'occasione i dipendenti, a volte, cercano di avvantaggiarsi a scapito della direzione con comportamenti scorretti;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_3 I dipendenti sono indotti ad aspettarsi un impiego stabile;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_4 Dipende dall'individuo conciliare lavoro e impegni familiari;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_5 Chi riveste un ruolo gerarchico superiore è posto nelle condizioni di prendere le decisioni migliori;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_6 Le rappresentanze dei lavoratori aiutano a trovare le vie più adatte per migliorare la performance dell'azienda;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_7 Preferiamo consultarci direttamente con i lavoratori che con le rappresentanze dei lavoratori;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_8 Non introduciamo cambiamenti prima di averne discusso le implicazioni con i dipendenti;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_9 I lavoratori si sentono partecipi dei valori dell'impresa;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D89_10 La maggior parte delle decisioni è presa senza consultare i dipendenti;	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

⇒ **Risorse umane dell'Unità Locale nel suo complesso**

D90 Per la selezione del personale vengono impiegati di regola (direttamente o tramite società di selezione) test psico-attitudinali e/o metodologie di rilevazione dei comportamenti organizzativi **1 NO 2 Sì**

D91 Esiste un programma standard per la formazione e l'inserimento dei neo-assunti **1 NO 2 Sì**

D92. Quanti "capi gerarchici" (di qualsiasi livello) sono presenti nella UL ____ **NUM. 6**

D93 Negli ultimi 3 anni, che % dei "capi gerarchici" (cioè di chi ad ogni livello è responsabile dell'attività di persone) ha fruito di un addestramento specifico o di un aggiornamento per quanto concerne la gestione delle risorse umane:

- 1 0%
- 2 Dal 1 al 10%;
- 3 Dal 11 al 30%;
- 4 Dal 31 al 60%;
- 5 Oltre il 60%

D94 Negli ultimi 12 mesi altri profili occupazionali diversi da POP sono stati oggetto di formazione/addestramento formale

1 NO		
2 Sì	quali	1 2
D94A	Posizioni dirigenziali	NO Sì
D94B	Posizioni professionali (specialistiche, tecnico-scientifiche)	NO Sì
D94C	Posizioni impiegatizie e di segreteria	NO Sì
D94D	Operai specializzati e qualificati	NO Sì
D94E	Posizioni nell'ambito del marketing-commerciale	NO Sì
D94F	Operai di linea	NO Sì
D94G	Altro personale non qualificato occupato in attività di routine	NO Sì

D95 La formazione è stata effettuata sul posto;

- 1 NO
- 2 Sì, all'interno dell'orario di lavoro;
- 3 Sì, al di fuori dell'orario di lavoro

Le spese sostenute sono state a carico:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

- D96_1** del budget aziendale;
- D96_2** del Fondo Sociale Europeo
- D96_3** dei Fondi Interprofessionali;
- D96_4** Altro, specificare **D96_APE CHR 100**

D97 E' prevista una valutazione formale e periodica (ad es. annuale, semestrale, ecc...) della prestazione a livello individuale e/o di squadra

- 1 NO
- 2 Sì =individuale;
- 3 Sì =squadra;
- 4 Sì =individuale e di squadra

D98 Qual è la quota dei dipendenti la cui performance è sottoposta periodicamente ad una valutazione formale

- 1 0%;
- 2 sino al 20%;
- 3 dal 21 al 40%;
- 4 dal 41 al 60%;
- 5 dal 61 al 90%;
- 6 oltre il 90%

Quali sono gli obiettivi principali della valutazione

	1	2
D99A Valutare l'opportunità di promozioni/trasferimenti;	NO	Sì
D99B Fornire informazioni di ritorno ai dipendenti sulla loro prestazione/competenze espresse;	NO	Sì
D99C Determinare incrementi salariali e/o premi;	NO	Sì
D99D Stabilire/valutare bisogni di formazione e sviluppo;	NO	Sì
D99E Altri obiettivi (per favore, specificare D96E_APE CHR 100 _____)	NO	Sì

D100 È stato sottoscritto un contratto a livello di impresa (azienda) relativo al premio di risultato:

- 1 NO
- 2 SI **D100A** Se "sì": quanto incide questo contratto sulla retribuzione lorda?
 - 1 0%;
 - 2 sino al 20%;
 - 3 dal 21 al 40%;
 - 4 dal 41 al 60%;
 - 5 dal 61 al 90%;
 - 6 oltre il 90%

D100B Stimare l'incidenza % del personale iscritto al sindacato ____ **NUM. 3**

D101 Quale delle affermazioni che seguono rispecchia maggiormente la valutazione della direzione dell'UL/Impresa rispetto alla presenza/ruolo della rappresentanza sindacale

- 1 Favorevole
- 2 Non favorevole
- 3 Indifferente
- 4 Altro (ma solo se suggerita dall'intervistato)

⇒ **Performance dell'Unità Locale nel suo complesso**

La UL/Impresa ha obiettivi da rispettare per quanto concerne:

	1	2
D102A Fatturato;	NO	Si
D102B Costi;	NO	Si
D102C Profitto;	NO	Si
D102D Costi del lavoro;	NO	Si
D102E Produttività;	NO	Si
D102F Qualità;	NO	Si
D102G Turnover;	NO	Si
D102H Assenteismo;	NO	Si
D102I Formazione;	NO	Si
D102L Altro	NO	Si

D103 Nell'UL/Impresa la qualità è oggetto di controllo sistematico

1 NO

2 Sì tramite **PRESENZA = 1 / ASSENZA = 0**

D103_1 sistemi di certificazione della qualità (ISO9000 o VISION2004)	(1 / 0)
D103_2 controllo della linea gerarchica;	(1 / 0)
D103_3 controllo di ispettori appartenenti ad un'unità/sezione separata;	(1 / 0)
D103_4 controllo individuale dei dipendenti ai diversi livelli;	(1 / 0)
D103_5 Registrazione degli sbagli/reclami;	(1 / 0)
D103_6 Indagini di soddisfazione del cliente;	(1 / 0)
D103_7 In altro modo	(1 / 0)
(per favore, specificare: D103_APE CHR 100 _____);	

⇒ **Cambiamenti a livello UL**

Rispetto al 2004 nell'UL sono state introdotte innovazioni/miglioramenti finalizzati ad aumentare la competitività attraverso:

	2	1
D104A Sostituzione di macchinari con Macchinari più evoluti;	SÌ	NO
D104B Acquisto/costruzione di nuovi fabbricati industriali;	SÌ	NO
D104C Area commerciale (creazione di reti di vendita e assistenza);	SÌ	NO
D104D Produzione di nuovi prodotti;	SÌ	NO
D104E Qualità e certificazione;	SÌ	NO
D104F Area organizzazione;	SÌ	NO
D104G Attività di ricerca di nuovi prodotti (progettazione, design, qualità, ecc...);	SÌ	NO
D104H Attività di ricerca di processo;	SÌ	NO
D104I Acquisto di licenze e brevetti;	SÌ	NO
D104L Adeguamento alla normativa ambientale	SÌ	NO

D105 Rispetto al 2004 il numero dei livelli gerarchici è:

1 rimasto invariato

2 aumentato (di quanti livelli **D105A NUM. 2**___);

3 diminuito (di quanti livelli **D105B NUM. 2**___);

Sono intervenuti cambiamenti rispetto al 2004 per quanto concerne (0=nessun cambiamento; 1=fortissima riduzione; .. 4=nessun effetto; ... 7= fortissimo incremento)

D106_1 Responsabilità dei capi su questioni di relazione con i collaboratori;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_2 Importanza attribuita alle relazioni con i collaboratori nel fissare scopi e obiettivi organizzativi;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_3 Carichi di lavoro dei collaboratori;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_4 Flessibilità nel muovere i dipendenti da un compito ad un altro;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_5 Livello di influenza dei dipendenti sui modi con cui gli stessi svolgono il loro ruolo;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_6 Ammontare di informazioni fornite ai dipendenti sull'azienda;	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_7 Proporzione retribuzione collegata a misure di performance individuale	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]
D106_8 Livello di influenza dei dipendenti sulle decisioni di natura gestionale	[0]	[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

Rispetto al 2004 sono stati introdotti o si è tentato di introdurre (senza riuscirvi) alcuni dei cambiamenti riportati (NO=nessun tentativo; Sì S=con successo I=senza alcun esito positivo)

	1	2 3
D107_1 Cambiamenti nei sistemi di remunerazione;	NO	Sì [S] [I]
D107_2 Introduzione di nuove tecnologie;	NO	Sì [S] [I]
D107_3 Modificazione nel sistema di orari lavoro;	NO	Sì [S] [I]
D107_4 Cambiamenti nell'organizzazione del lavoro;	NO	Sì [S] [I]
D107_5 Cambiamenti nelle tecniche e modalità di lavoro;	NO	Sì [S] [I]
D107_6 Introduzione di iniziative di coinvolgimento dei dipendenti;	NO	Sì [S] [I]
D107_7 Introduzione di nuovi prodotti / servizi;	NO	Sì [S] [I]
D107_A1 Altro (specificare: D107ALTRO CHR 100_____)	NO	Sì [S] [I]

Nel caso non siano stati introdotti cambiamenti o il loro esito sia risultato non positivo, a quali ragioni tutto ciò può essere addotto

Se D107_1 =Io3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_1_1 Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_1_2 Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_1_3 Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_1_4 Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_1_5 Altre ragioni (per favore, specificare: D108APE_1 CHR 100_____)	(1 / 0)

Se D107_2 =Io3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_2_1 Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_2_2 Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_2_3 Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_2_4 Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_2_5 Altre ragioni (per favore, specificare: D108APE_2 CHR 100_____)	(1 / 0)

Se D107_3 =Io3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_3_1 Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_3_2 Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_3_3 Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_3_4 Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_3_5 Altre ragioni (per favore, specificare: D108APE_3 CHR 100_____)	(1 / 0)

Se D107_4 =Io3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_4_1 Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_4_2 Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_4_3 Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_4_4 Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_4_5 Altre ragioni (per favore, specificare: D108APE_4 CHR 100_____)	(1 / 0)

Se D107_5 =1o3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_5_1	Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_5_2	Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_5_3	Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_5_4	Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_5_5	Altre ragioni	(1 / 0)
(per favore, specificare: D108APE_5 CHR 100_____)		

Se D107_6 =1o3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_6_1	Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_6_2	Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_6_3	Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_6_4	Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_6_5	Altre ragioni	(1 / 0)
(per favore, specificare: D108APE_6 CHR 100_____)		

Se D107_7 =1o3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108_7_1	Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108_7_2	Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108_7_3	Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108_7_4	Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108_7_5	Altre ragioni	(1 / 0)
(per favore, specificare: D108APE_7 CHR 100_____)		

Se D107_AI =1o3:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

D108ALTRO_1	Resistenze da parte dei dirigenti;	(1 / 0)
D108ALTRO_2	Resistenze da parte dei rappresentanti dei lavoratori;	(1 / 0)
D108ALTRO_3	Carenze di risorse umane qualificate;	(1 / 0)
D108ALTRO_4	Risorse finanziarie insufficienti per introdurre il/i cambiamento/i;	(1 / 0)
D108ALTRO_5	Altre ragioni	(1 / 0)

D109 Rispetto al 2004 il grado di istruzione richiesto dal processo di selezione del personale si è innalzato:

- 1 NO;
- 2 Sì =per motivi tecnici;
- 3 Sì =per motivi di ruolo

Rispetto al 2004 indicare il numero dei dipendenti della UL/Impresa che hanno:

D110A	iniziato il rapporto con la UL	NUM. 5
D110B	interrotto (licenziamento e dimissioni volontarie)	NUM. 5

D111 Rispetto al 2004 la % del personale non dipendente è:

- 1 rimasta invariata
- 2 diminuita in ragione dell'aumento dei dipendenti;
- 3 diminuita in ragione della contrazione degli organici;
- 4 aumentata in ragione della contrazione dei dipendenti;
- 5 aumentata in ragione dell'ampliamento degli organici dovuto a:

PRESENZA = 1 / ASSENZA =0

- D111_1** Esigenza di fronteggiare i picchi di domanda; (1 / 0)
- D111_2** Ricoprire posti temporaneamente vacanti (maternità, licenze, congedi temporanei) (1 / 0)
- D111_3** Soluzione per provare i futuri dipendenti (1 / 0)
- D111_4** Possibilità di ricorrere a specialisti (1 / 0)
- D111_5** Mantenere costante il numero dei dipendenti (1 / 0)
- D111_6** Altro (1 / 0)
(specificare **D111AA** **CHR 100**)

ANAGRAFICA DEL MANAGER INTERVISTATO

(La presente informazione è necessaria per eventuali contatti relativi al questionario)

⇒ Generalità

NOME_INT Nome e cognome CHR 80

SESSO 1 M 2 F

TITOLO_STUDIO

- 1 MEDIA INFERIORE
- 2 MEDIA SUPERIORE
- 3 LAUREA
- 4 POST-LAUREA

SPEC Indicare anche eventuali specializzazioni: CHR 50 _____

⇒ Ruolo

POSIZIONE Posizione all'interno della UL: CHR50 _____

ANZ_RUOLO Anzianità di ruolo:

- 1 Meno di 1 anno;
- 2 Da 1 a meno di 2 anni;
- 3 Da 2 a meno di 5 anni;
- 4 Da 5 a meno di 10 anni;
- 5 Più di 10 anni.

ANZI_AZIENDA Anzianità nell'azienda:

- 1 Meno di 1 anno;
- 2 Da 1 a meno di 2 anni;
- 3 Da 2 a meno di 5 anni;
- 4 Da 5 a meno di 10 anni;
- 5 Più di 10 anni.

Codice Codice Asia num. 9

La ringraziamo per la collaborazione che ci ha voluto accordare nel corso della compilazione del presente questionario.

Ai sensi della legge n. 675 del 31/12/96, le garantiamo la massima riservatezza delle informazioni da lei comunicate che saranno utilizzate unicamente a fini di ricerca. I risultati dell'indagine potranno essere utilizzati esclusivamente per finalità di ricerca scientifica, come previsto dalla normativa cui l'Isfol è strettamente vincolato; in particolare è tassativamente escluso qualsiasi utilizzo di natura commerciale. Le risposte da Lei fornite non potranno essere divulgate se non in forma aggregata e tale da non consentire in alcun modo l'identificazione del rispondente, come previsto dalla normativa vigente.

Copyright (C) [2011] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 2.5 Italia License

[\(http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/\)](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/it/)