



Questionario per Dirigenti degli Uffici Personale delle Province sul rafforzamento delle politiche del personale per l'erogazione di servizi ai Comuni

Sezione 1.	Informazioni generali.....	1
Sezione 2.	Gestione delle politiche del personale rispetto agli obiettivi di “Valore pubblico” e le strategie attuative previste nel PIAO	2
Sezione 3.	Gestione delle risorse umane – organizzazione interna.....	4
Sezione 4.	Servizi di Supporto ai Comuni in materia di politiche del personale.....	5
Sezione 5.	Formazione e crescita delle competenze dei servizi personale.....	7

Sezione 1. Informazioni generali

Obiettivo: raccogliere dati quantitativi sulla struttura organizzativa e l'esperienza del personale degli uffici del personale nelle province, per comprendere le variabili strutturali che influenzano la gestione delle politiche del personale.

1. Provincia di: _____

2. Il responsabile delle politiche del personale è:

- Dirigente ufficio personale/risorse umane
- PO ufficio personale/risorse umane
- Altro specificare_____

Si prega di inserire le informazioni del responsabile delle politiche del personale: Nome Cognome _____; e-mail _____; tel. _____,

3. Quale ruolo svolge nella sua Provincia (ruolo del rispondente)?

- Segretario
- Dirigente ufficio personale/risorse umane
- PO ufficio personale/risorse umane
- Altro specificare

Si prega di inserire i dati personali solo se il rispondente al questionario è diverso dal responsabile delle politiche del personale: Nome Cognome _____; e-mail _____; tel. _____,

4. Come è collocata la gestione del personale all'interno della struttura organizzativa?

- È un settore a sé stante
- È un servizio sotto un settore più ampio

Nel secondo caso:

4.1 Quali sono gli altri servizi compresi in quel settore?

Risposta multipla

- Ragioneria/economico finanziario
- Legale
- Segreteria generale
- Contratti
- Affari Generali
- Politiche del lavoro
- Presidenza
- Pari opportunità
- Polizia locale
- Viabilità
- Patrimonio
- Ufficio tecnico
- Sistemi in informativi

5. Quanti dipendenti ha l'Ente? _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

6. Quante persone fanno parte del servizio personale/risorse umane? N. _____

Di cui part time? _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

In questo campo possono essere inseriti solo numeri.

Sezione 2. Gestione delle politiche del personale rispetto agli obiettivi di “Valore pubblico” e le strategie attuative previste nel PIAO

Obiettivo: analizzare come le province stanno implementando le politiche del personale in linea con gli obiettivi di Valore Pubblico e valutare le strategie attuate per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e ai comuni, sulla base delle linee guida del progetto “UPIAO”

7. Quanto sono rilevanti i seguenti obiettivi per lo sviluppo delle politiche del personale e che il suo ufficio intende raggiungere nei prossimi 2-3 anni?

Migliorare la **digitalizzazione dei processi HR**

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

Aumentare le **competenze digitali**

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

Sviluppare **competenze manageriali e tecniche**

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

Implementare il **lavoro agile**

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

Promuovere il **benessere organizzativo**, l'inclusione e la sicurezza dei lavoratori

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

Sostenere la **collaborazione tra enti per una gestione più integrata delle risorse**

Non sono rilevanti Poco Abbastanza Molto Completamente Non so

8. La Provincia ha identificato tra gli obiettivi di Valore Pubblico prioritari l'implementazione di politiche del personale a supporto dei comuni del territorio?

- Sì, ha identificato come prioritario il supporto ai comuni
- Si, solo per i comuni che richiedono specificamente supporto per la gestione delle risorse umane
- No, l'obiettivo principale è il miglioramento delle risorse interne, senza priorità per il supporto ai comuni

9. Tra i seguenti indicatori, quali vengono utilizzati dalla Provincia per misurare l'impatto sociale, economico e ambientale degli obiettivi di Valore Pubblico, legati allo sviluppo delle politiche del personale della provincia a supporto dei comuni?

È possibile selezionare più risposte

- La soddisfazione degli utenti
- Il rispetto dei tempi di gestione dei procedimenti
- L'implementazione di programmi di digitalizzazione e accessibilità
- Gli investimenti in formazione e lo sviluppo delle competenze
- Il numero di assunzioni
- Il numero di procedimenti disciplinari gestiti
- Il numero di corsi di formazione erogati
- Il numero di convenzioni attivate con i comuni
- Il numero di convenzioni fatte con Enti di formazione/Università
- Nessuno

10. Sono stati previsti percorsi formativi specifici per il personale coinvolto nella redazione e attuazione del PIAO per migliorare la programmazione delle politiche del personale?

È possibile selezionare più risposte

- Sì, con focus su competenze trasversali e digitali
- Sì, con focus su competenze tecnico-giuridiche
- Sì, solo formazione di base sulla redazione del documento
- No, non è stato previsto un percorso formativo specifico

11. Quanti dipendenti svolgono attività compatibili con il lavoro agile (“lavoratori agiliabili”)? _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

12. Quanti dipendenti hanno usufruito del lavoro agile nel 2024? _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

13. L'Ente ha adottato il regolamento per il lavoro agile?

- Si
- No
- È in fase di redazione
- Non so/non ricordo

14. È stata rilevata la soddisfazione dei dipendenti rispetto alla modalità di lavoro agile?

- Si
- No

- Non so/non ricordo

Se sì:

14.1 Qual è il grado di soddisfazione dei dipendenti rispetto alla modalità di lavoro agile?

- Nessuno Basso Medio Alto Molto alto Non rilevato

15. Sono disponibili indicatori di performance che consentano di valutare l'impatto del lavoro agile sui processi organizzativi?

- Si
 No
 Non so/non ricordo

15.1 Se sì, quali tra i seguenti?

È possibile selezionare più risposte

- Tempo medio di esecuzione delle attività
 Numero di attività completate per unità di tempo
 Tasso di utilizzo delle risorse tecnologiche
 Numero di progetti/pratiche completate nei tempi previsti:
 Livello di stress correlato ai processi e carico di lavoro
 Tasso di assenze dovute a burnout o stress

Sezione 3. Gestione delle risorse umane – organizzazione interna

Obiettivo: identificare le sfide principali e le tecnologie utilizzate nella gestione delle risorse umane all'interno delle province, per valutare l'efficienza operativa e le aree che necessitano di miglioramenti organizzativi.

16. Quali strumenti tecnologici utilizza per la gestione delle risorse umane?

È possibile selezionare più risposte

- Software di gestione presenze
 Software di valutazione delle performance
 Portali per la formazione a distanza
 Soluzioni che integrano funzionalità di intelligenza artificiale
 Portale INPA
 NoiPa
 Nessuno

17. Quali procedure di gestione del personale sono formalizzate e standardizzate?

È possibile selezionare più risposte

- Reclutamento e selezione/Gestione concorsi
 Valutazione delle performance
 Formazione e sviluppo
 Mobilità interna
 Convenzioni con i Comuni
 Gestione procedimenti disciplinari
 Nessuna

18. Qual è il livello di criticità delle seguenti sfide, che affronta nella gestione del personale/risorse umane?

Carenza di **personale qualificato**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nella **digitalizzazione dei processi**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Carenza di **formazione del personale**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà di **gestione del lavoro a distanza** (smart working)

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nel **reclutamento** di personale

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nella **Contrattazione decentrata**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nella **gestione dei Procedimenti disciplinari**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Complessità nella **gestione dei contratti e degli avanzamenti di carriera** all'interno del quadro normativo.

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Limitazioni di **risorse economiche** che incidono su formazione, retribuzioni e assunzioni.

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nel **promuovere pari opportunità e benessere organizzativo** per tutti i dipendenti.

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Necessità di **migliorare la comunicazione interna**

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Sezione 4. Servizi di Supporto ai Comuni in materia di politiche del personale

Obiettivo: valutare l'ampiezza e l'efficacia dei servizi di supporto forniti ai Comuni in materia di politiche del personale, individuare le principali difficoltà e limitazioni nel garantire un supporto coerente e adeguato.

19. La Provincia ha convenzioni attive in materia di gestione delle politiche del personale con Comuni del proprio territorio?

Sì

No

Non so/ non ricordo

Se sì:

19.1 Con quanti comuni la Provincia ha convenzioni attive? _____

19.2 Su un totale di quanti Comuni della Provincia? _____

19.3 Quanti sono i dipendenti complessivi dei Comuni verso cui la Provincia eroga servizi? _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

19.4 Come vengono retribuiti questi servizi da parte dei Comuni alla Provincia?

- Sono gratuiti
- In base al numero degli abitanti
- In base al numero di prestazioni offerte
- Altro (specificare) _____

19.5 La Provincia ha convenzioni attive in materia di gestione delle politiche del personale con Comuni del territorio di altre province?

Sì No Non so/ non ricordo

20. Quali servizi di supporto vengono offerti ai Comuni in materia di politiche del personale?

È possibile selezionare più risposte

- Consulenza/supporto sulle procedure di assunzione
- Definizione del fabbisogno di personale in funzione delle priorità strategiche
- Assessment delle competenze per: orientare e programmare l'offerta formativa
- Supporto alla formazione del personale comunale: individuazione di percorsi professionali (mobilità orizzontale/verticale)
- Servizi di gestione presenze e retribuzioni
- Servizi di gestione dei concorsi in forma associata
- Previdenza
- Servizio di assistenza nella gestione del contenzioso ei procedimenti disciplinari
- Servizi di benessere organizzativo e welfare aziendale
- Gestione a livello territoriale della contrattazione decentrata
- Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione in forma associata
- Utilizzo del personale (dirigenti e dipendenti) in convenzione secondo le previsioni dei CCNL
- Nessuno

21. La Provincia ha del personale dedicato esclusivamente al supporto ai servizi svolti per i Comuni?

Sì No Non so/ non ricordo

Se sì:

21.1 Quante risorse? _____

21.2 Quante richieste di supporto riceve dai comuni in media ogni mese?

- Nessuna
- Meno di 5
- 5-10
- 10-20
- Più di 20

22. Quale livello di criticità assegnerebbe ai seguenti ostacoli che i comuni incontrano nella gestione delle politiche del personale?

Carenza di competenze specifiche

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Carenza di organico

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nel reclutamento

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Limitazioni economiche

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Problematiche nell'applicazione della normativa

Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

23. La Provincia ha intenzione di potenziare i servizi erogati ai Comuni o attivarne di nuovi?

Sì No Non so/ non ricordo

24. Qual è il livello di criticità delle seguenti problematiche che il suo ufficio affronta nella gestione dei servizi di supporto ai Comuni?

Difficoltà nel garantire personale qualificato e aggiornato per le politiche del personale comunale

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Carenza di risorse finanziarie per offrire un supporto efficace e continuativo ai comuni

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Mancanza di una piattaforma digitale centralizzata per coordinare le comunicazioni tra Comuni e Provincia

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Differenze nelle normative e regolamenti tra i vari Comuni che complicano l'allineamento delle politiche del personale

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Scarsa partecipazione dei Comuni ai programmi di formazione e aggiornamento proposti

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

Difficoltà nell'armonizzare gli obiettivi strategici della Provincia con le esigenze specifiche dei singoli Comuni

- Nullo Basso Medio Alto Molto alto Non so

25. Quante procedure assunzionali sono state messe in campo nell'ultimo triennio per i Comuni del territorio dalla Provincia? N. _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

26. Quante persone sono state assunte in forma associata? N. _____

Qualora non sia in possesso del numero esatto indicare comunque un numero approssimativo, altrimenti inserire 0

Per questo campo sono consentiti solo valori numerici

Sezione 5. Formazione e crescita delle competenze dei servizi personale

Obiettivo: raccogliere informazioni sulla frequenza e sui contenuti della formazione erogata ai dipendenti degli uffici personale/risorse umane, sia provinciale che comunale, per comprendere le priorità formative e il livello di supporto alle competenze strategiche necessarie.

27. Con quale frequenza viene offerta formazione ai dipendenti dell'ufficio personale/risorse umane della Provincia?

- Mensile
 Trimestrale
 Annuale
 Non è prevista una formazione periodica
 Non so/non ricordo

28. In quale delle seguenti aree è stata erogata formazione nell'ultimo anno?

È possibile selezionare più risposte

- Competenze digitali
 Aspetti giuridico normativi
 Comunicazione interna
 Leadership e gestione del team

- Benessere organizzativo
- Nessuna

29. La formazione viene erogata anche ai comuni del territorio?

- Sì
- No
- Non so/non ricordo

30. Sono state attivate convenzioni con le Università rispetto al reclutamento dei giovani?

- Sì
- No
- Non so/non ricordo

31. La formazione viene gestita:

è possibile selezionare più risposte

- Direttamente dall'Ente
- Mediante un soggetto partecipato, che si occupa della formazione
- Mediante affidamento a soggetti esterni
- Non so/non ricordo