

ELABORAZIONE DELL'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE “ _____ (inserire Ente) _____ ”

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL CLIMA ETICO

secondo il modello [@spazioetico](#)



Il questionario è disegnato sulla base di specifiche “QUALITA’ ETICHE” di una amministrazione.

Esse sono:

- PIENA OPERATIVITA’
- MANUTENZIONE DELLO SPAZIO ETICO
- VISIBILITA’, TRASPARENZA, TRACCIABILITA’
- DISCUSS-ABILITY
- ASSENZA DI INTERFERENZE
- LEADERSHIP ETICA
- ACCOUNTABILITY

DESTINATARI: Dipendenti di Enti Locali

Autori: Massimo Di Rienzo & Andrea Ferrarini, [@spazioetico](#)



LEGGI LE AFFERMAZIONI CHE SEGUONO. IN CHE MISURA TALI AFFERMAZIONI SI ADATTANO ALLA REALTA' DELLA TUA AMMINISTRAZIONE? (1= per nulla, 5 = del tutto)

QUALITA': PIENA OPERATIVITA'. Tutti i diversi ruoli e le funzioni intervengono adeguatamente nelle attività: (es. competenze adeguate, regolamentazione)

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
1	Ho le competenze e le conoscenze adeguate per svolgere il mio lavoro in modo responsabile				
2	Ho informazioni sufficienti per svolgere i miei compiti in modo responsabile				
3	Ho mezzi adeguati per svolgere i miei compiti in modo responsabile				
4	Ho tempo sufficiente per svolgere i miei compiti in modo responsabile				
5	Esistono procedure chiare e condivise che mi orientano nella gestione del compito che mi viene assegnato				
6	Le regole (norme, regolamenti) che devo applicare per svolgere il mio compito sono chiare				
7	Nelle interlocuzioni con privati, utenti o cittadini non mi sento mai in una posizione di inferiorità per quanto concerne le competenze o le conoscenze in merito alla questione di cui si tratta				

QUALITA': MANUTENZIONE DELLO SPAZIO ETICO. Il processo richiede che chi si trova ad assumere decisioni sia consapevole dei rischi e delle implicazioni delle sue decisioni

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
8	Ogni volta che mi viene assegnata la responsabilità di un compito, una attività o un procedimento, cerco sempre di capire se sono in una posizione di conflitto di interessi				
9	Non mi trovo mai ad assumere decisioni difficili da solo				
10	Non mi viene mai chiesto di fare cose che sono al limite della legalità				
11	Mi sembra che non venga mai chiesto ai miei colleghi di fare cose che sono al limite della legalità				

QUALITA': VISIBILITA', TRASPARENZA E TRACCIABILITA'. Le scelte compiute nel corso del processo sono sufficientemente documentate e giustificate. Esistono flussi informativi trasparenti fra i soggetti coinvolti in uno stesso processo.

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
12	All'interno del mio ufficio, i compiti vengono assegnati secondo criteri certi e condivisi				
13	Ogni interlocuzione, anche informale, con privati, utenti o cittadini è adeguatamente documentata				
14	I provvedimenti che adotto quando vengo chiamato a svolgere un compito sono adeguatamente documentati e giustificati				
15	So bene come trattare le informazioni che acquisisco durante lo svolgimento del mio compito				
16	Se mi viene fatta una richiesta di accesso generalizzato a				

	documenti o informazioni da parte di un privato, cittadino o utente, so bene come gestirla				
17	Ho la sensazione che le azioni che il mio ufficio pone in essere siano attentamente osservate e valutate all'esterno dell'amministrazione dai cittadini o dalla stampa locale				

QUALITA': DISCUSS-ABILITY. Clima inclusivo, condivisione, benessere organizzativo. Assenza di monopolio nella gestione amministrativa.

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
18	Nel mio ambiente di lavoro c'è ampia possibilità di esprimere le proprie opinioni				
19	Nel mio ambiente di lavoro c'è ampia possibilità di esprimere delle critiche al lavoro altrui, compreso quello del superiore gerarchico				
20	Nel mio ambiente di lavoro si promuove un approccio interdisciplinare al lavoro, con il coinvolgimento di personale appartenente a uffici diversi				

QUALITA': ASSENZA DI INTERFERENZE. Nel processo, la componente di indirizzo (politica) e la componente gestionale (dirigenza) non entrano in conflitto fra loro (es. componente di indirizzo non interferisce nell'attività degli uffici, oppure la componente gestionale non interferisce nella funzione di indirizzo della componente politica dell'amministrazione). Il processo richiede una relazione con soggetti (pubblici o privati) esterni all'organizzazione, che comunque non interferiscono con le scelte della componente politica, gestionale e operativa.

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
21	Non ho mai subito pressioni da parte di un esponente della componente politica				
22	Non ho mai assistito a fatti o eventi in cui un esponente della componente politica abbia esercitato pressioni in merito alla pianificazione delle attività del mio ufficio				
23	Non ho mai assistito a fatti o eventi in cui un esponente della componente politica abbia esercitato pressioni in merito alla gestione delle risorse umane del mio ufficio				
24	Non ho mai assistito a fatti o eventi in cui un esponente della componente politica abbia esercitato pressioni in merito all'esito di un procedimento amministrativo gestito dal mio ufficio				
25	Esistono procedure chiare per cui risulta impossibile per un esponente della componente politica esercitare indebite influenze sui componenti del mio ufficio				
26	Non ho mai subito pressioni da parte di un privato in merito all'esito di un procedimento amministrativo				
27	Non ho mai assistito a fatti o eventi in cui un privato abbia esercitato pressioni in merito all'esito di un procedimento amministrativo gestito dal mio ufficio				
28	Ho la sensazione che il mio superiore gerarchico non subisca le interferenze che provengono dai politici				

QUALITA': LEADERSHIP ETICA. Esemplicità dei comportamenti della leadership, affidabilità, onesta, capacità di gestione dei comportamenti organizzativi, corretto flusso e gestione delle informazioni, capacità di valutazione, gestione delle segnalazioni.

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
29	La condotta della componente di indirizzo (politica) è pienamente compatibile con l'etica pubblica e rappresenta un buon esempio per tutti				
30	La condotta della componente gestionale (dirigenza) è pienamente compatibile con l'etica pubblica e rappresenta un buon esempio per tutti				
31	Ho la sensazione che il mio lavoro venga adeguatamente verificato da un superiore gerarchico				
32	Ho la sensazione che il mio lavoro venga adeguatamente pianificato da un superiore gerarchico				
33	Ho la sensazione che mi venga assegnato un compito sulla base di una chiara definizione delle responsabilità all'interno dell'ufficio				
34	Il mio superiore gerarchico non autorizzerebbe mai una condotta illecita al fine di raggiungere un obiettivo				
35	Quando mi trovo ad assumere decisioni in situazioni complesse, con elevata carica di responsabilità, posso contare sul supporto del mio superiore gerarchico				
36	Ho la sensazione che il mio superiore gerarchico non subisca le interferenze che provengono dai privati				

QUALITA': ACCOUNTABILITY. Capacità dell'organizzazione di identificare e sanzionare i comportamenti non corretti o illeciti.

Cod.	Indicatori	1	2	4	5
37	Sono certo che se segnalassi una condotta illecita, il mio superiore gerarchico proteggerebbe la mia riservatezza				
38	Sono certo che se segnalassi una condotta illecita, il mio superiore gerarchico la prenderebbe in seria considerazione				
39	Sono certo che alla violazione di una regola di condotta da parte mia o di un mio collega corrisponderà una adeguata sanzione disciplinare				
40	Ho la sensazione che, se segnalassi una condotta illecita da parte di un mio collega, non subirei ritorsioni				