



REGIONE CALABRIA

Dipartimento “Transizione Digitale ed Attività  
Strategiche”

Indagine sul Benessere Organizzativo  
RAPPORTO DI SINTESI DEI RISULTATI 2024

*2024*



## Sommario

1. Premessa.....	3
2. L'Indagine sul Benessere Organizzativo - Anno 2024.....	3
2.1. La rilevazione .....	3
2.2. Il questionario .....	3
3. I risultati: indicatori generali .....	4
4. Il benessere organizzativo .....	8
4.1. Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro .....	8
4.2. Chiarezza organizzativa.....	9
4.3. Ambiente di lavoro .....	10
4.4. Fattori di stress e disturbi psicofisici .....	11
4.5. Apertura all'Innovazione .....	11
4.6. Grado di condivisione del sistema di valutazione .....	12
4.7. Valutazione del superiore gerarchico .....	13
4.8. Lavoro Agile.....	14
4.9. Suggerimenti di Miglioramento .....	15
5. Conclusioni.....	16



## 1. Premessa

L'indagine sul "Benessere organizzativo", comprensiva della "Rilevazione del Grado di condivisione del Sistema di Valutazione" e della "Valutazione dei Dirigenti", è stata condotta nella Regione Calabria durante il mese di dicembre 2024. La partecipazione all'indagine, facoltativa e anonima, prevedeva la compilazione del questionario nella modalità online per tutto il personale dipendente.

Il documento è strutturato in quattro sezioni principali. La prima sezione è dedicata ai risultati dell'indagine condotta nel 2024. Nella seconda sezione, viene fornita un'analisi dettagliata del questionario utilizzato, corredata da una descrizione della metodologia statistica adottata e delle dimensioni dell'indagine. La terza sezione presenta gli esiti dell'indagine, evidenziando i dati raccolti e le loro implicazioni. Infine, la quarta sezione riassume le conclusioni della rilevazione, evidenziando le aree di benessere emerse e quelle che presentano criticità. Queste ultime indicano i settori in cui l'Amministrazione dovrà implementare interventi di miglioramento, con l'intento di aumentare, nel corso degli anni futuri, la percezione del benessere organizzativo tra il personale dipendente.

## 2. L'Indagine sul Benessere Organizzativo - Anno 2024

### 2.1. La rilevazione

L'indagine sul benessere organizzativo mira a raccogliere le opinioni dei dipendenti su vari aspetti dell'ambiente di lavoro, come la sicurezza, la salute sul luogo di lavoro, lo stress correlato al lavoro, le discriminazioni, l'equità, le opportunità di carriera e sviluppo professionale e il senso di appartenenza all'organizzazione.

La rilevazione ha avuto inizio in data 5 dicembre 2024 e si è conclusa il 31 dicembre 2024, ed è stata condotta attraverso la somministrazione di un unico questionario anonimo destinato al personale dipendente e ad esclusione del personale dirigente. Il questionario è stato compilato online attraverso il programma "open source" Google Moduli di *Google Drive*. Le indicazioni e il *link* per la compilazione del questionario sono stati inviati mediante *mail* all'indirizzo istituzionale dei singoli dipendenti. Nel complesso, hanno risposto 695 dipendenti su un totale di 1.995, ovvero circa il 35% dei destinatari.

La presente relazione punta a rappresentare i risultati raccolti in modo chiaro e comprensibile. L'obiettivo è quello di riassumere i dati, anche attraverso l'utilizzo di grafici e tabelle, affinché si possa comprendere chiaramente l'efficacia delle azioni intraprese sulla tematica del benessere organizzativo e delle ulteriori migliorie da apportare.

### 2.2. Il questionario

Il questionario è stato somministrato utilizzando il metodo del campionamento totale.

Nella prima parte del questionario sono state raccolte informazioni anagrafiche e lavorative, tra cui:

- Genere;
- Tipologia di contratto;
- Fascia di età;
- Sistema di classificazione;
- Dipartimento di appartenenza.

Inoltre, il questionario è strutturato in diverse dimensioni di indagine, ciascuna esplorata attraverso un numero specifico di domande.



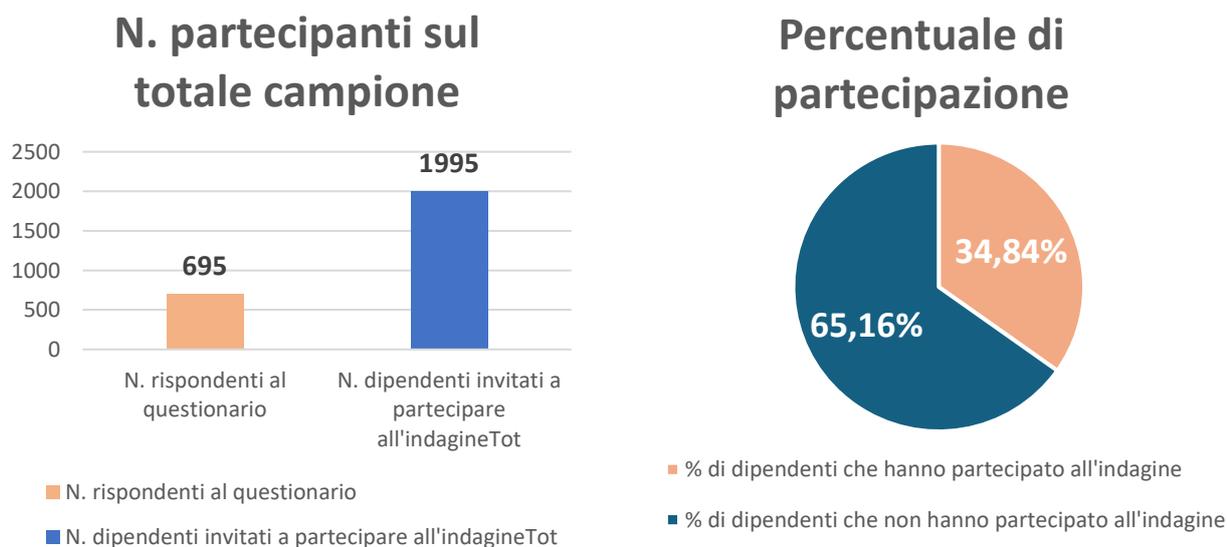
Tabella 1- Dettaglio del questionario

Parte Questionario	Dimensioni Indagate	N° domande
PRIMA	Dati Socio anagrafici	5
SECONDA	Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro	10
	Chiarezza Organizzativa	14
	Ambiente di Lavoro	11
	Fattori di stress e disturbi psicofisici	10
	Apertura all'Innovazione	6
	Suggerimenti di Miglioramento	3
	TERZA	Grado di condivisione del sistema di valutazione
QUARTA	Valutazione del superiore gerarchico	7
QUINTA	Lavoro Agile	18
<b>TOTALE</b>		<b>94</b>

### 3. I risultati: indicatori generali

Il primo dato preso in considerazione è quello relativo all'ampiezza del campione.

Grafico 1 - Risultati dei partecipanti sul totale e sua percentuale

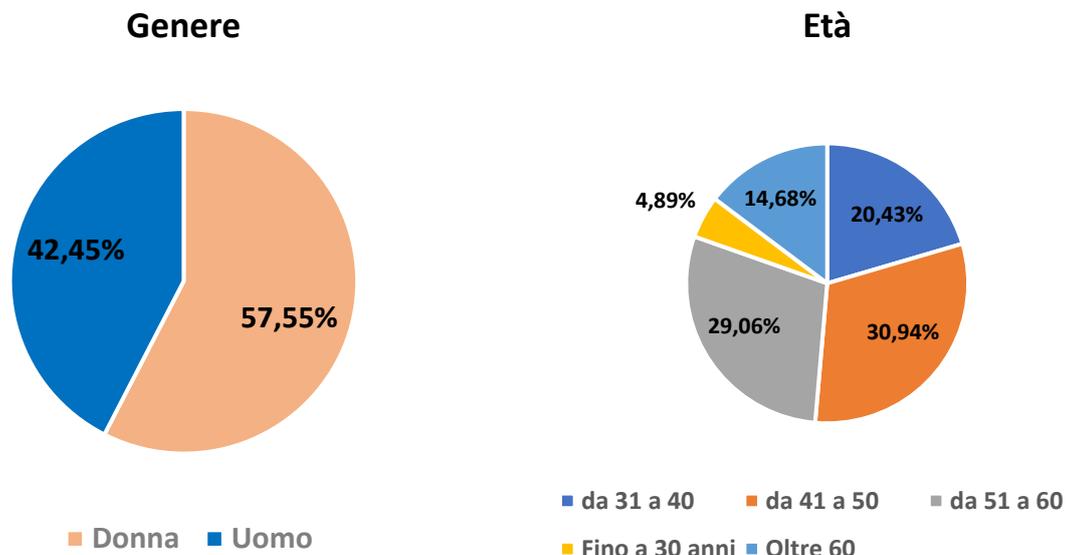


I dati, rappresentati nel Grafico 1, mostrano che su 1.995 dipendenti invitati a partecipare all'indagine sul benessere organizzativo, 695 hanno risposto al questionario. In termini percentuali si tratta del 34,84% del totale dei dipendenti invitati. D'altra parte, il 65,16% dei dipendenti non ha partecipato all'indagine.



Presentando i risultati della sezione “Anagrafica”, Grafico 2 2 offrono un'analisi della distribuzione del genere all'interno del campione considerato, evidenziando una predominanza femminile. Con una percentuale del 57,55%, le donne superano gli uomini, che rappresentano il 42,45% del totale. In termini assoluti, ciò si traduce in 400 donne e 295 uomini, per un totale complessivo di 695 partecipanti. Questa composizione suggerisce che le donne costituiscono una parte significativa del campione analizzato.

Grafico 2 2 - Elaborazione dei dati per genere ed età dei rispondenti



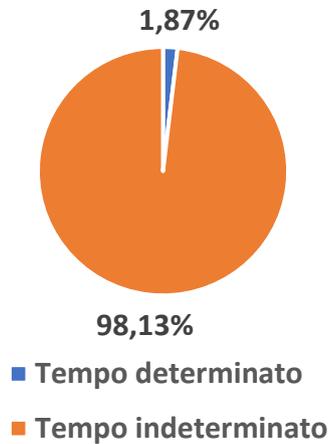
I dati presentati nel Grafico 2 forniscono, inoltre, un'analisi della distribuzione per fasce di età all'interno del campione considerato di 695 partecipanti. La fascia di età più rappresentata è quella compresa tra 41 e 50 anni, con 215 individui che corrispondono al 30,94% del totale, seguita dalla fascia da 51 a 60 anni, che conta 202 partecipanti e rappresenta il 29,06%. Queste due categorie insieme evidenziano una predominanza di partecipanti più maturi. La fascia da 31 a 40 anni, con 142 partecipanti e il 20,43%, mostra un coinvolgimento significativo, mentre la fascia fino a 30 anni è la meno rappresentata, con solo 34 partecipanti, pari al 4,89%. Infine, la categoria "Oltre 60" conta 102 individui, corrispondente al 14,68%, indicando una presenza discreta di partecipanti.

I dati relativi alla tipologia di contratto, rappresentati nel Grafico 3, mostrano che la maggior parte dei dipendenti che ha compilato il questionario sul benessere organizzativo ha un contratto a tempo indeterminato (98,13%), mentre solo una piccola percentuale (1,87%) ha un contratto a tempo determinato. Questa predominanza di contratti stabili suggerisce che l'organizzazione offre una notevole sicurezza lavorativa, il che può contribuire positivamente al benessere dei dipendenti. La bassa percentuale di contratti a tempo determinato indica una preferenza per relazioni lavorative a lungo termine, riducendo la rotazione del personale e i costi di formazione.

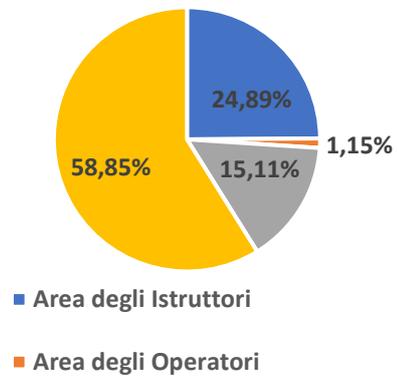


Grafico 3 3 - Distribuzione per tipologia di contratto e per classificazione

### Tipologia di Contratto



### Sistema di classificazione



I dati sul sistema di classificazione dei contratti, invece, mostrano che la maggior parte dei dipendenti che ha compilato il questionario sul benessere organizzativo appartiene all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (58,85%), seguita dall'Area degli Istruttori (24,89%). Gli Operatori Esperti rappresentano il 15,11% dei dipendenti, mentre gli Operatori costituiscono solo l'1,15%. Questa distribuzione indica una prevalenza di ruoli altamente qualificati e di responsabilità all'interno dell'organizzazione, il che potrebbe favorire opportunità di crescita e sviluppo professionale, contribuendo positivamente al benessere organizzativo.

Il Grafico 4 presenta un quadro dettagliato del livello di partecipazione al questionario, evidenziando una notevole varietà tra i rispondenti dei diversi Dipartimenti. Si osservano differenze significative nei tassi di risposta, suggerendo che alcuni Dipartimenti hanno mostrato un coinvolgimento più attivo rispetto ad altri. In particolare, il maggior numero di dipendenti rispondenti al questionario lavora presso il Dipartimento Lavoro (42,45%), seguito dai funzionari del Dipartimento Agricoltura e Sviluppo rurale (7,34%) e dal Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche (6,91%). Queste percentuali non riflettono le eventuali differenze nel numero di dipendenti per ciascun Dipartimento, ma unicamente una percentuale sul totale dei rispondenti.



Regione Calabria  
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

Grafico 4 4 - Coinvolgimento dei rispondenti per Dipartimento

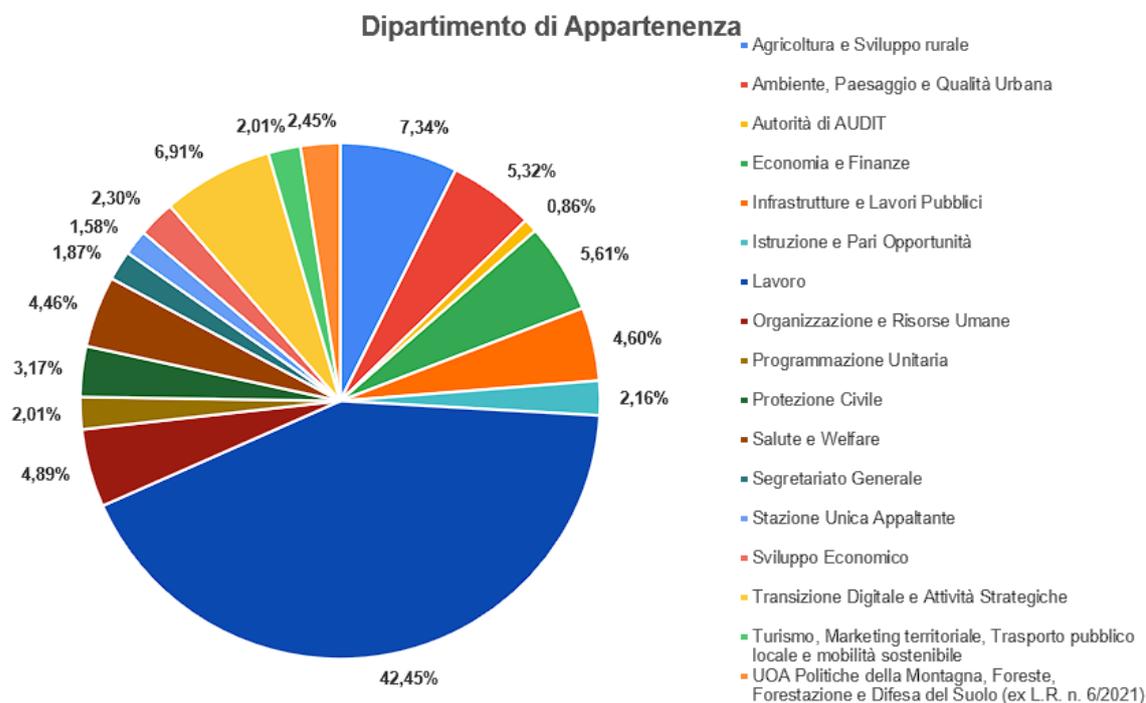


Tabella 2 - Profilo anagrafico questionario Benessere Organizzativo

Sintesi sezione anagrafica			
Genere	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Donna	400	57,55%	
Uomo	295	42,45%	
Tipologia di Contratto	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Tempo determinato	13	1,87%	
Tempo indeterminato	682	98,13%	
Età	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
da 31 a 40	142	20,43%	
da 41 a 50	215	30,94%	
da 51 a 60	202	29,06%	
Fino a 30 anni	34	4,89%	
Oltre 60	102	14,68%	
Area	Distribuzioni di frequenza	Percentuale sul totale	
Area degli Istruttori	173	24,89%	
Area degli Operatori	8	1,15%	
Area degli Operatori Esperti	105	15,11%	
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	409	58,85%	



## 4. Il benessere organizzativo

Le dimensioni che sono state esaminate con l'indagine sono le seguenti:

- Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro
- Chiarezza organizzativa
- Ambiente di lavoro
- Fattori di stress e disturbi psicofisici
- Apertura all'innovazione
- Suggerimenti di miglioramento
- Grado di condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico
- Lavoro agile

Le risposte ai quesiti sono state organizzate su una scala che generalmente va da 1 (valore negativo) a quattro (valore positivo) permettendo di individuare così un punteggio medio, anche chiamato valore soglia, per ciascuna domanda pari a 2,5. All'interno della tabella 1, che segue, abbiamo riepilogato il valore medio delle risposte date per ciascuna nelle dimensioni sopra elencate: tutte le dimensioni risultano avere un valore superiore al valore soglia.

Tabella 3 - Riepilogo dei valori medi dei valori medi delle dimensioni analizzate

Indicatore	Punteggio medio
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,75
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,73
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,66
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	2,93
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,77
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,89
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	2,86
H. LAVORO AGILE	2,78

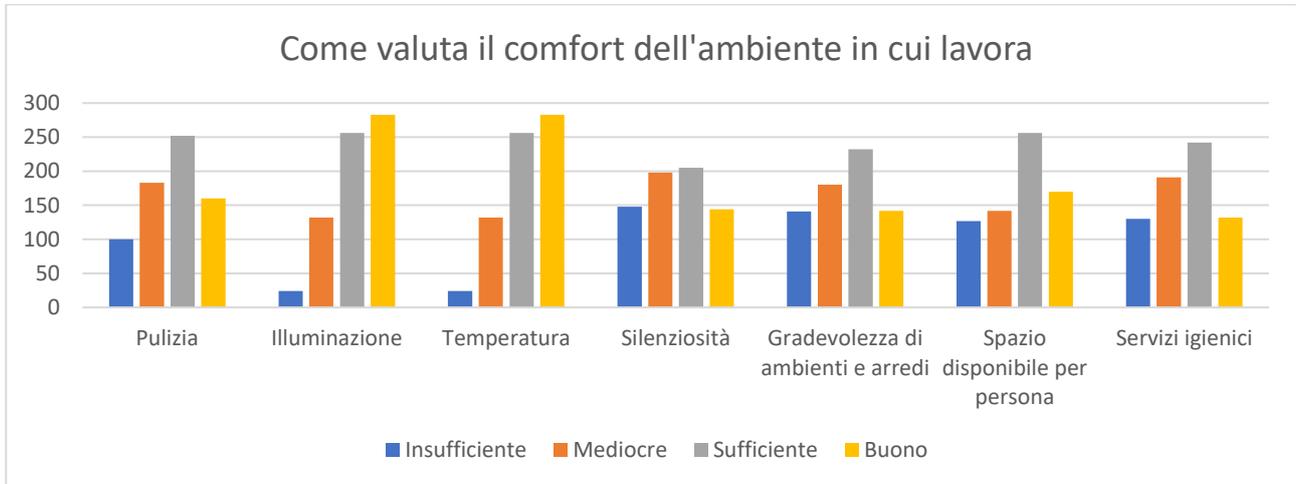
Dall'analisi della Tabella 3 si evince come le dimensioni con un valore favorevole siano quelle legate a **Fattori di stress e disturbi psicofisici** (2,93), al **Grado di condivisione del sistema di valutazione** (2,89) e alla **Valutazione del superiore gerarchico** (2,86) facendo emergere un'Amministrazione con un ambiente di lavoro complessivamente inclusivo e sicuro per i dipendenti.

### 4.1. Comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro

L'analisi del **Comfort e della sicurezza dell'ambiente di lavoro** vuole indagare come i dipendenti dell'Amministrazione vivano gli ambienti di lavoro, analizzando le seguenti variabili: pulizia, illuminazione, temperatura, silenziosità degli uffici, gradevolezza di ambienti e degli arredi, spazio disponibile per persona e servizi igienici. Il Grafico 5 5 riporta le risultanze dell'analisi.



Grafico 5 5 - Valutazione del comfort ambientale



Complessivamente la valutazione per i servizi oggetto di analisi è positiva, in particolare per quanto attiene l'illuminazione e la temperatura degli ambienti di lavoro.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= insufficiente, 2= mediocre 3= sufficiente 4= buono, si è ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,75	38,07%	61,93%

Rispetto alle risposte del questionario 2023 si è manifestato un peggioramento nella percezione del comfort e della sicurezza degli ambienti lavorativi (+3% di risposte negative).

#### 4.2. Chiarezza organizzativa

L'analisi sulla chiarezza organizzativa ha l'obiettivo di valutare vari aspetti dell'ambiente di lavoro e delle esperienze dei dipendenti. In particolare, mira a capire se i dipendenti percepiscono equità e inclusione, se ci sono episodi di discriminazione o prepotenza, e se esiste una buona collaborazione tra colleghi. Inoltre, l'indagine cerca di valutare il carico di lavoro, il rispetto e la correttezza nei confronti dei dipendenti, e la percezione del contributo individuale all'organizzazione. Infine, si interessa delle opportunità di carriera e della coerenza del lavoro con il profilo professionale dei dipendenti. Questi obiettivi complessivi mirano a creare un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e rispettoso, migliorando il benessere e la soddisfazione dei dipendenti.

Tale dimensione si articola in domande che analizzano sia gli aspetti positivi che quelli negativi legati all'organizzazione del lavoro. Per garantire una valutazione accurata, è stata adottata una scala di punteggio differenziata per ciascun tipo di aspetto:



- Aspetti positivi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= per nulla; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto
- Aspetti negativi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= spesso; 2=a volte; 3=raramente; 4= mai

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte non applicabili
2,73	28,97%	60,97%	10,06%

Tale dato è utile a rappresentare la percezione di coloro che hanno risposto circa la chiarezza degli obiettivi organizzativi. La percentuale di risposte negative registra un notevole decremento rispetto ai risultati del 2023 evidenziando importanti miglioramenti nella gestione della chiarezza organizzativa. Parallelamente le risposte positive sono aumentate al 60,97 % (media dimensione 2,73). Il 10,06 % degli intervistati ha ritenuto “Non applicabile” alla sua situazione le affermazioni proposte dal questionario.

### 4.3. Ambiente di lavoro

Questa sezione, relativa all’ambiente di lavoro, mira a valutare vari aspetti legati all’esperienza lavorativa dei dipendenti regionali. In particolare, le domande esplorano la frequenza con cui questi percepiscono fenomeni tra cui: la realizzazione personale, l’equilibrio tra lavoro e vita privata, la fiducia nella dirigenza e il desiderio di cambiare lavoro. Ciò al fine di identificare le aree di intervento e promuovere un ambiente lavorativo più soddisfacente e produttivo per i dipendenti.

Tale dimensione si articola in domande che analizzano sia gli aspetti positivi che quelli negativi legati all’ambiente di lavoro. Per garantire una valutazione accurata, è stata adottata una scala di punteggio differenziata per ciascun tipo di aspetto:

- Aspetti positivi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= per nulla; 2=poco; 3=abbastanza; 4=molto
- Aspetti negativi: Punteggi da 1 a 4 dove 1= spesso; 2=a volte; 3=raramente; 4= mai

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,66	46,97%	53,03%

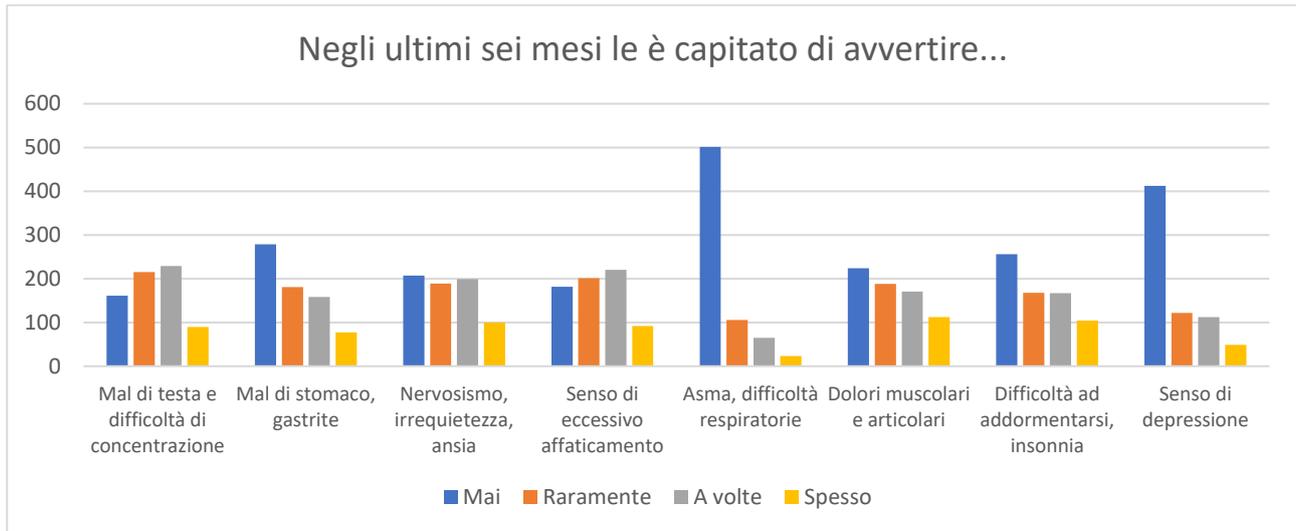
Per la dimensione C, si osserva un miglioramento significativo rispetto alla media registrata nel 2023, che era pari a 2,44. Le risposte indicano un leggero scostamento positivo, con il 53,03% delle risposte classificate come positive e il 46,97% come negative. Questo rappresenta un progresso rispetto all’indagine precedente, durante la quale le percentuali erano quasi equilibrate, con il 49,66% di risposte negative e il 50,34% di risposte positive. Tale evoluzione suggerisce un trend favorevole nell’ambiente di lavoro, evidenziando un aumento della soddisfazione e del benessere percepito dai dipendenti.



#### 4.4. Fattori di stress e disturbi psicofisici

L'analisi si propone di esaminare la percezione dei dipendenti dell'Amministrazione riguardo all'associazione dei fattori di stress e dei disturbi psicofisici con l'ambiente lavorativo. Le variabili rintracciate sono state: mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari e articolari, difficoltà respiratorie, nervosismo, irrequietezza, ansia, difficoltà ad addormentarsi, insonnia, senso di depressione, la percentuale di attribuzione dei disturbi al lavoro svolto e il tempo di assenza dal lavoro negli ultimi sei mesi.

Grafico 6 – Fattori di stress e disturbi psicofisici



I dati complessivi mostrano un quadro generalmente positivo, con una bassa frequenza di sintomi gravi e una significativa percentuale di persone che non ha mai sperimentato alcuni dei disturbi più comuni, indicando un buon livello di benessere generale.

Nella valutazione degli aspetti legati alla presenza di fattori di stress e disturbi psicofisici sono stati attribuiti i seguenti punteggi, da 1 a 4: 1= spesso/100%/oltre 2 settimane; 2= a volte/50%/ oltre 1 settimana; 3= raramente/20-30%/2-3gg e 4= mai/0-10%.

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
<b>2,93</b>	<b>34,63 %</b>	<b>65,37 %</b>

Dai dati emerge che i sintomi di stress e i disturbi psicofisici nel posto di lavoro sono abbastanza comuni, con mal di testa, nervosismo e affaticamento tra i più frequenti. Tuttavia, la maggior parte dei dipendenti ritiene che questi disturbi non siano direttamente associati al lavoro e non abbiano influenzato significativamente le loro presenze lavorative. La media è diminuita rispetto al precedente anno (3,02 media 2023).

#### 4.5. Apertura all'Innovazione

La dimensione dell'apertura all'innovazione mira a valutare la percezione dei dipendenti dell'Amministrazione circa l'acquisizione di nuove tecnologie, sul miglioramento dei processi di lavoro,



l'accoglienza delle eventuali richieste da parte degli utenti, l'introduzione di nuove professionalità, lo sviluppo di competenze innovative e la sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Nella valutazione degli aspetti legati all'apertura all'innovazione sono stati attribuiti i seguenti punteggi, da 1 a 4: 1= per nulla; 2= poco; 3= abbastanza e 4= mai.

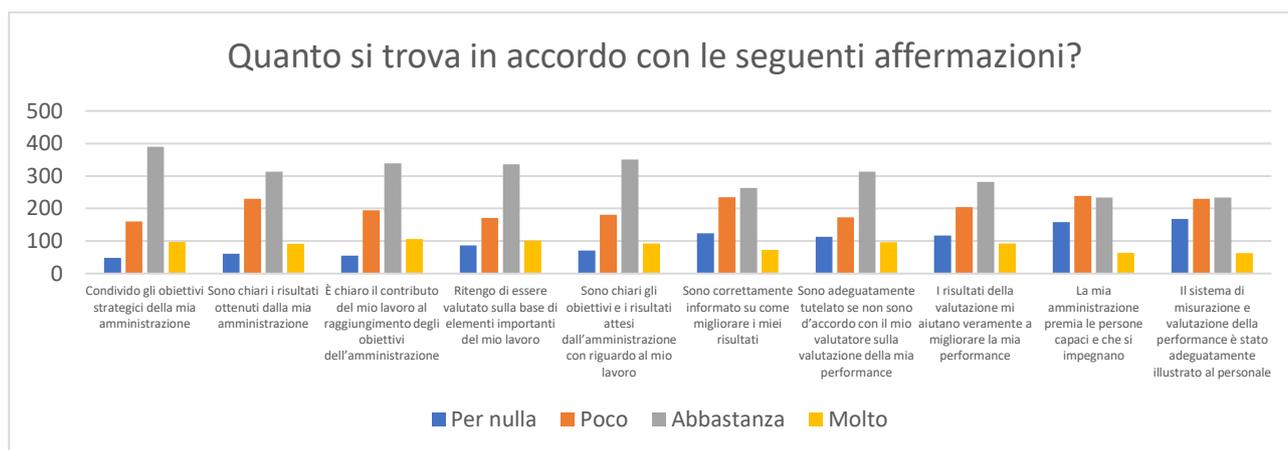
Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,77	30,00 %	70,00 %

La dimensione registra un ulteriore aumento delle risposte positive rispetto al precedente anno (2,52 media 2023) attestandosi a una media pari a 2,77 evidenziando gli effetti del percorso di innovazione intrapreso dall'Amministrazione con il 70% di risposte positive. Il trend positivo è presente su tutte le risposte afferenti a questa dimensione, quindi sia per le domande riguardanti l'acquisizione delle tecnologie, sia per i quesiti volti ad approfondire la tematica delle competenze innovative.

#### 4.6. Grado di condivisione del sistema di valutazione

L'analisi del **Grado di condivisione del sistema di valutazione** intende fornire un quadro complessivo della soddisfazione e della percezione dei dipendenti riguardo al sistema di valutazione e al loro ruolo all'interno dell'amministrazione. Il grafico 7 riporta le risultanze delle analisi.

Grafico 7 - Grado di condivisione del sistema di valutazione



Complessivamente la valutazione sul **Grado di condivisione del sistema di valutazione** è positiva, in particolare per quanto concerne la condivisione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= per nulla, 2=poco, 3=abbastanza, 4= molto, si ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).



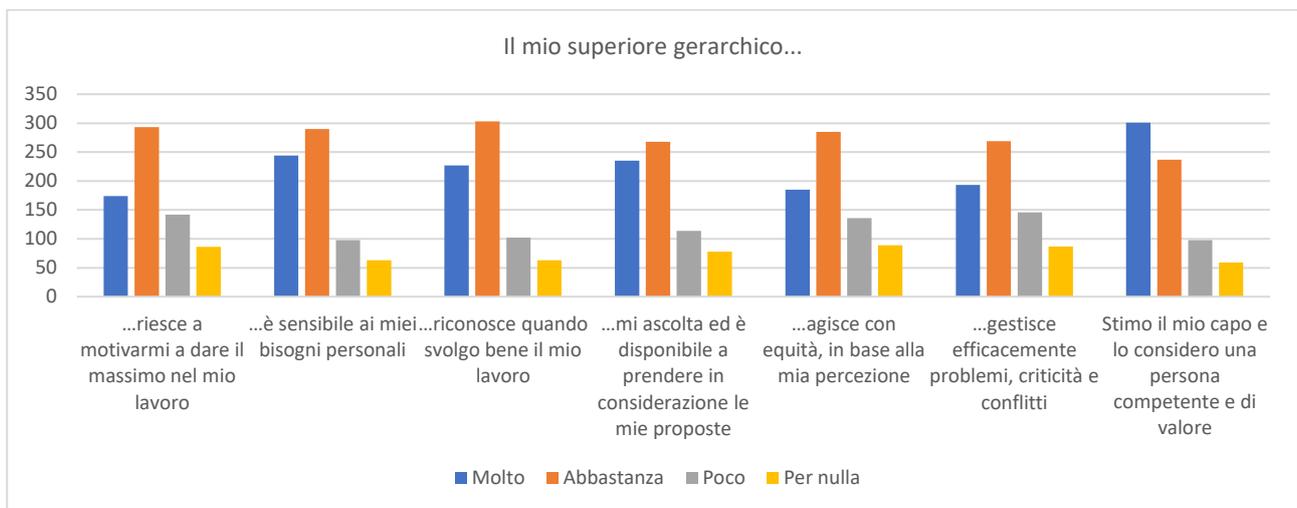
Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,89	43,45 %	56,55 %

Nel 2024, la media della dimensione è aumentata a 2,89 rispetto al 2,45 del 2023. Infatti, si è registrato un incremento delle risposte positive che sono passate dal 51,92% nel 2023 al 56,55% nel 2024. Il significativo miglioramento riflette l'efficacia nelle pratiche di gestione e comunicazione all'interno dell'organizzazione, indicando una maggiore soddisfazione dei dipendenti in tale ambito.

#### 4.7. Valutazione del superiore gerarchico

Questa sezione si concentra su come i dipendenti percepiscono e valutano i loro diretti superiori. Include domande e risposte relative alla competenza, alla capacità di *leadership*, alla comunicazione e al supporto fornito dai superiori. L'obiettivo è raccogliere *feedback* per migliorare la gestione e il benessere organizzativo complessivo.

Grafico 8 8 – Valutazione del superiore gerarchico



Complessivamente la valutazione per i servizi oggetto di analisi è positiva, in particolare per quanto attiene la motivazione e il riconoscimento che il diretto superiore ha nei confronti dei propri dipendenti.

Attribuendo alle risposte i seguenti valori: 1= per nulla, 2= poco 3= abbastanza 4= molto, si è ottenuta la seguente percentuale di risposte negative (1 o 2) e risposte positive (3 o 4).

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,86	27,98%	71,76%



La percentuale di risposte positive segue l'andamento dello scorso anno, sebbene leggermente in calo. Quest'anno si vede nel complesso un trend positivo (media di dimensione 2,86) che indica una percezione favorevole del proprio superiore gerarchico.

#### 4.8. Lavoro Agile

L'ultima sezione del questionario è stata dedicata alle modalità di lavoro agile. Il 49,93% dei dipendenti dichiara che lavorare in smart working permette di essere molto produttivi, se includiamo anche coloro che hanno trovato questa modalità abbastanza produttiva, emerge che il 34% dei dipendenti ha dato un giudizio complessivamente positivo sulla produttività lavorativa attraverso la modalità di lavoro agile. Solo l'8,06% dei dipendenti ha ritenuto che il lavoro in modalità agile sia meno produttivo, mentre il 7,77% ha espresso un'opinione completamente negativa.

Grafico 9 – Produttività giornate in smart working



Un giudizio simile emerge anche per quanto riguarda lo svolgimento delle attività. Infatti, il 49,78% dei dipendenti dichiara di aver completato tutte le attività programmate, il 34% afferma di aver svolto più attività di quelle previste.



Grafico 10 – Attività programmate svolte in smart working



Alla domanda su quali vantaggi abbia portato il lavoro agile all'Amministrazione, la maggior parte dei dipendenti ha attribuito valori positivi (dal 3 al 5) a tutti i vantaggi derivati dall'implementazione del lavoro agile.

Nello specifico, i benefici a cui è stato attribuito maggior valore risultano essere: una **riduzione delle spese extra** (benzina, parcheggio, biglietti autobus o treno...), un **miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti**, una **riduzione dell'impatto Ambientale** (emissioni per tragitto casa- lavoro, ...) e un **risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici**.

Nel complesso si ritengono positive le informazioni raccolte in relazione al lavoro agile.

Media dimensione	% Risposte negative	% Risposte positive
2,78	33,11%	66,89%

#### 4.9. Suggerimenti di Miglioramento

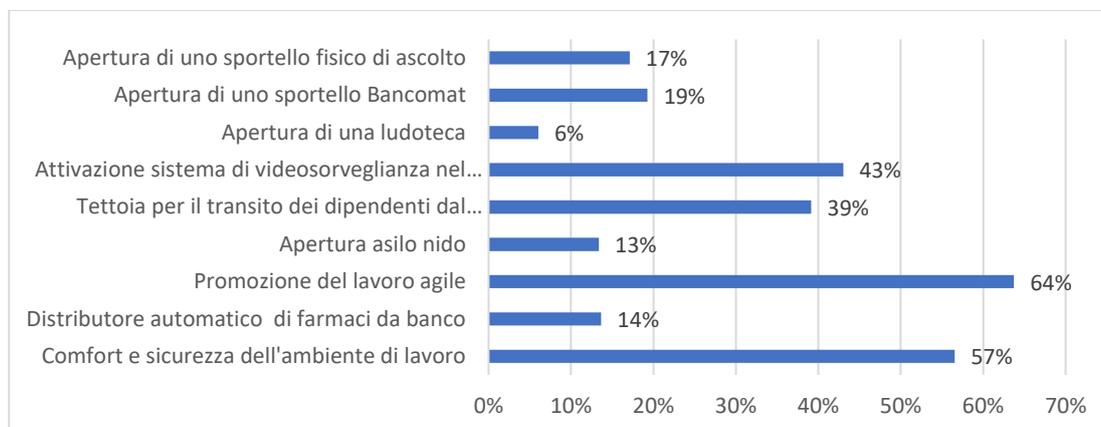
Una sezione del questionario è stata riservata ai suggerimenti migliorativi. I lavoratori chiedono principalmente la **promozione del lavoro agile** (64% dei partecipanti), **comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro** (57% dei partecipanti) e **l'attivazione di un sistema di videosorveglianza nel parcheggio all'ingresso della struttura** (43% dei 695 dipendenti partecipanti).

Inoltre, altri suggerimenti migliorativi da evidenziare sono:

- L'installazione di una tettoia per il transito dei dipendenti nel parcheggio all'ingresso della struttura (39% dei partecipanti);
- L'apertura di uno sportello bancomat (19% dei partecipanti);
- L'apertura di uno sportello di ascolto (17% dei partecipanti).



Grafico 11 – Suggerimenti di miglioramento



## 5. Conclusioni

Nella valutazione del benessere organizzativo sono state prese in considerazione le otto dimensioni già illustrate e riepilogate all'interno della Tabella 4. L'indagine evidenzia una prevalenza di risposte positive rispetto al totale. In media le risposte positive sull'intero questionario sono state pari al 63,31%.

La Regione Calabria si riscontra, dunque, avere numerosi punti di forza per i suoi dipendenti, riducendo i fattori di stress e i disturbi psicofisici legati al lavoro del suo personale, condividendo il sistema di valutazione e mantenendo chiari rapporti gerarchici. Le aree in cui occorre lavorare, invece sono quelle relative all'ambiente di lavoro, inteso come realizzazione personale, equilibrio tra lavoro e vita privata, fiducia nella dirigenza e il desiderio di cambiare lavoro.

Il questionario ha anche raccolto le indicazioni dei dipendenti in materia di lavoro agile (dimensione H) e previsto una sezione nella quale sono stati raccolti i suggerimenti migliorativi (dimensione non presente in tabella) dalle quali sono emersi preziosi elementi che l'Ente potrà tener conto per il futuro.

In conclusione, emerge dalla rilevazione che il personale ritiene di dover essere adeguatamente valorizzato, anche attraverso la promozione del lavoro agile (64% dei partecipanti), un maggior comfort e sicurezza dell'ambiente di lavoro (57%) e l'attivazione di un sistema di videosorveglianza nel parcheggio all'ingresso della struttura (43%).

Tabella 4 - Tabella riepilogativa delle risultanze del questionario del benessere organizzativo

Indicatore	Media	% Risposte negative	% Risposte positive	% Risposte "Non applicabile"
A. COMFORT E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO	2,75	38,07%	61,93%	
B. CHIAREZZA ORGANIZZATIVA	2,73	28,97%	60,97%	10,06%
C. AMBIENTE DI LAVORO	2,66	46,97%	53,03%	
D. FATTORI DI STRESS E DISTURBI PSICOFISICI	2,93	34,63%	65,37%	
E. APERTURA ALL'INNOVAZIONE	2,77	30,00%	70%	



Regione Calabria  
Dipartimento Transizione Digitale ed Attività Strategiche

<b>Indicatore</b>	<b>Media</b>	<b>% Risposte negative</b>	<b>% Risposte positive</b>	<b>% Risposte “Non applicabile”</b>
F. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	2,89	43,45%	56,55%	
G. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	2,86	27,98%	71,76%	
H. LAVORO AGILE	2,78	33,11%	66,89%	