



Indagine Benessere Organizzativo 2025

Dipartimento di Staff

*UOSD Comunicazione e Relazioni
con il Pubblico*





Premessa



Clima relazionale

Collaborazione tra colleghi e qualità delle relazioni



Comunicazione

Rapporto con responsabili e flussi informativi interni



Sicurezza

Condizioni di lavoro e sostenibilità operativa



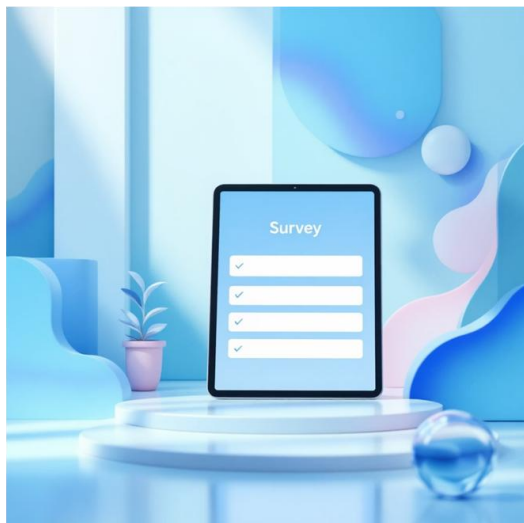
Equità

Parità di trattamento e pari opportunità di crescita

Strumento fondamentale per valutare la qualità della vita lavorativa e orientare azioni verso benessere, partecipazione ed equità.

Indagine Benessere Organizzativo

Metodologia



803

Dipendenti

Partecipanti all'indagine

6

Scala Likert

Da "Per nulla d'accordo" a
"Completamente d'accordo"

Periodo di rilevazione

Aprile–Maggio 2025

Aree professionali coinvolte

- Sanitarie
- Tecniche
- Amministrative
- Dirigenziali

Questionario anonimo con tasso di partecipazione in crescita rispetto alla precedente rilevazione.



Sezioni tematiche A–M



Elaborazione statistica

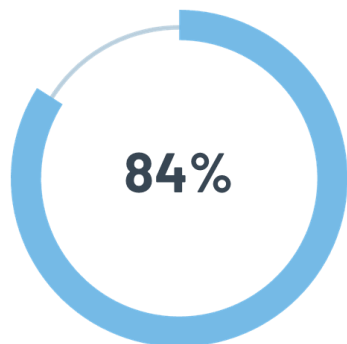


Analisi medie e distribuzioni

Indagine Benessere Organizzativo

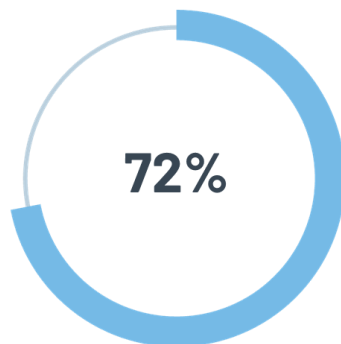
Risultati complessivi

Immagine **positiva del clima organizzativo** con medie tra 4,6 e 5,3 su 6



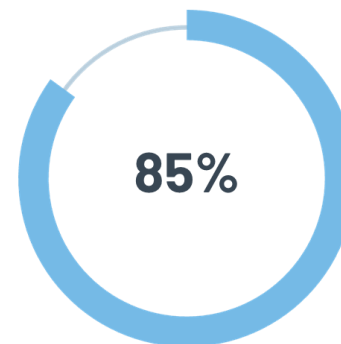
Ambiente collaborativo

Clima relazionale positivo



Comunicazione migliorata

Rispetto al passato



Sicurezza percepita

Tutela e informazione sui rischi

1

Clima relazionale

Media 5,1/6 – Relazioni tra colleghi buone o ottime, disponibilità al supporto reciproco

2

Comunicazione interna

Media 4,9/6 – Margini di crescita nella chiarezza informativa dai vertici

3

Leadership e valorizzazione

Media 4,6/6 – 67% percepisce rispetto, ma solo 52% si sente valorizzato

4

Sicurezza e benessere

Media 5,3/6 – Contesto sicuro e salubre, politiche di prevenzione efficaci



Parità di genere



Nessuna differenza di trattamento

Tra uomini e donne



Opportunità di crescita equa

Distribuzione equilibrata



Percezioni di disparità

Episodi discriminatori segnalati

Cultura organizzativa **equa e inclusiva** con livelli di soddisfazione in linea con le migliori pratiche nazionali

Opportuno mantenere monitoraggio continuo per assicurare:

- Carriere equilibrate
- Rappresentanza paritaria nei ruoli di responsabilità

Indagine Benessere Organizzativo

Aree di miglioramento



Senso di appartenenza

Forte legame con l'organizzazione e apprezzamento per la missione sanitaria pubblica



Valorizzazione professionale

Impegno individuale non sempre riconosciuto formalmente



Equilibrio vita-lavoro

Media 4,7/6 – Difficoltà legate a carichi di lavoro e gestione turni

Fiducia, rispetto, collaborazione

Conclusioni



Formazione dirigenti

Leadership partecipativa e gestione dei team



Riconoscimento del merito

Iniziative e buone pratiche di feedback interno



Pari opportunità

Consolidare politiche di carriera e conciliazione vita-lavoro



Monitoraggio continuo

Rilevazione annuale con strumenti di ascolto integrati

Sfide prioritarie per il prossimo biennio: valorizzazione del merito e comunicazione verticale



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL
LATINA



REGIONE
LAZIO

