



## Organizzazione e ambiente di lavoro: un'indagine svolta presso il Centro nazionale di epidemiologia, sorveglianza e promozione della salute dell'Istituto superiore di sanità

**Gruppo valorizzazione risorse umane:**\* Monica Bolli, Bruno Caffari, Maria Grazia Caporali, Barbara De Mei, Serena Donati, Lorenzo Fantozzi, Lucia Galluzzo, Alessia Ranghiasi, Renata Solimini, Nicola Vanacore, Monica Vichi

\* Centro nazionale di epidemiologia, sorveglianza e promozione della salute (CNESPS) dell'Istituto superiore di sanità (ISS).

Corrispondenza: Barbara De Mei, Centro nazionale di epidemiologia, sorveglianza e promozione della salute, Istituto superiore di sanità, Via Gianlorenzo da Bona, Roma; tel. 06 49904272, fax 06 44232444; e-mail: barbara.demei@iss.it

In molte istituzioni pubbliche si sta assistendo a un'evoluzione delle forme organizzative, da strutture prevalentemente gerarchiche a strutture basate sulla comunicazione. In tali contesti il capitale umano assume un'importanza fondamentale per il buon funzionamento dell'organizzazione e il benessere del personale rappresenta un aspetto determinante per lo sviluppo e l'efficacia organizzativa. All'interno del CNESPS dell'ISS di Roma si è costituito, nel maggio 2005, il Gruppo valorizzazione risorse umane (GVRU). Il gruppo è nato come risposta a un'esigenza emersa nell'ambito di un'assemblea del personale in cui era stata condivisa la convinzione che una buona organizzazione del lavoro non può essere garantita solo dal rispetto di regole e normative, pur riconosciute da tutti come essenziali per un equilibrio democratico tra diritti e doveri. Il primo obiettivo che il GVRU si è posto è stato quello di rilevare, attraverso un'indagine effettuata mediante questionario, l'opinione del personale del CNESPS sulla situazione organizzativa e relazionale e di definire il livello di soddisfazione dei bisogni individuali e di gruppo. Il questionario (anonimo e autocompilato), somministrato a tutti i lavoratori del CNESPS nel mese di marzo del 2006, è stato suddiviso in quattro sezioni:

1. organizzazione del lavoro nel CNESPS e nei singoli reparti;
2. ambiente di lavoro (rapporti con i colleghi e con i superiori, riconoscimento e valorizzazione delle competenze, opportunità di aggiornamento/formazione, opportunità di stabilizzazione e di carriera);
3. attuale situazione lavorativa;

4. informazioni di carattere generale di natura socio-demografica e relative al lavoro in ISS (tra cui l'anzianità di servizio in ISS indipendentemente dalla forma contrattuale).

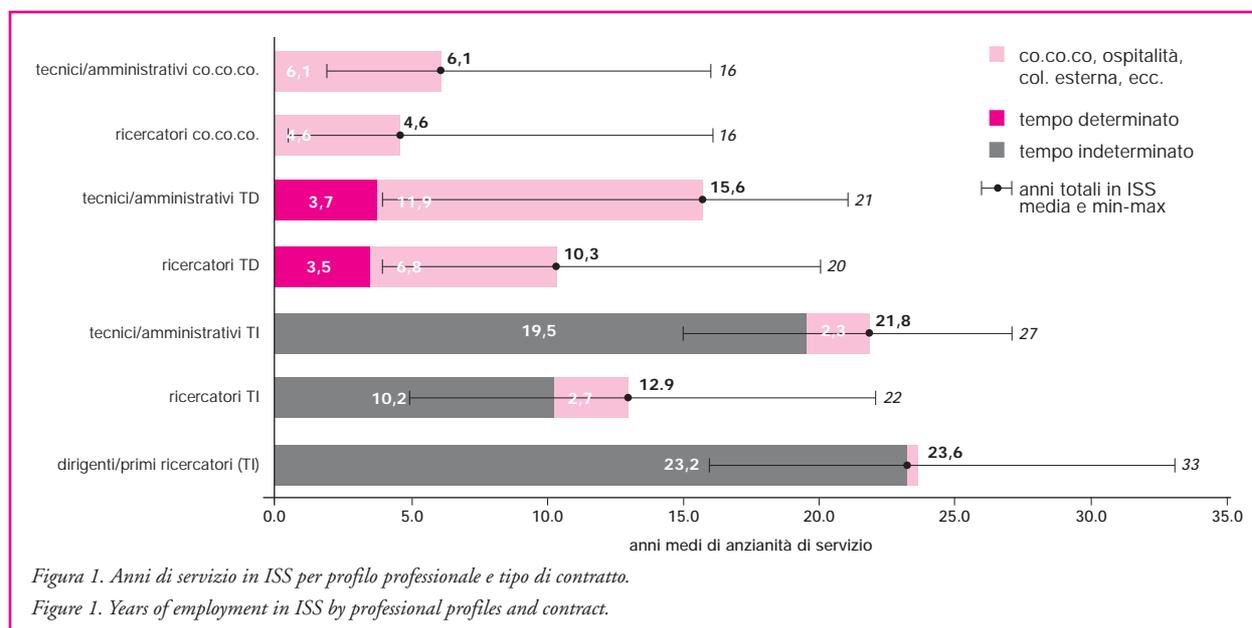
Su un totale di 143 lavoratori del CNESPS il questionario è stato compilato da 115 persone con un tasso di risposta pari all'80%. Il livello di partecipazione più basso (46%) si è registrato tra i dirigenti/primi ricercatori, quello più alto (100%) tra i ricercatori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Risulta che il 17% del personale che lavora nel CNESPS ha una qualifica di dirigente/primo ricercatore, il 41,5% di ricercatore e il 41,5% di tecnico/amministrativo. Nel complesso, il 58% del personale lavora con un contratto atipico, intendendo con esso tutte le forme contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato (TI). Se si escludono i dirigenti e i primi ricercatori, la quota di atipici arriva al 67% (tabella 1) con un'anzianità media di servizio di 8,2 anni, che presenta una elevata variabilità tra i diversi profili professionali e le attuali forme contrattuali (figura 1). Inoltre, il 70% dei lavoratori con contratto a tempo determinato (TD) ha un'età anagrafica maggiore di 40 anni.

L'esame delle risposte fornite ha permesso di evidenziare alcuni elementi di positività e alcuni aspetti di criticità. Escludendo i dirigenti e i primi ricercatori, oltre il 60% dei rispondenti valuta positivamente le condizioni di lavoro, va volentieri al lavoro, si sente utile, consiglierebbe a un amico, con i suoi stessi interessi e capacità, di venire a lavorare al CNESPS a parità di condizioni economiche e contrattuali. Dichiarò inoltre, di avere voglia di impegnare nuo-

	dirigenti / primo ricercatori	ricercatori	tecnici / amministrativi	non noto	totale
tempo indeterminato	22 (92%)	13 (22%)	25 (43%)		60 (42%)
tempo determinato	1 (4%)	14 (24%)	15 (26%)		30 (21%)
co.co.co.	0 (0%)	22 (38%)	16 (28%)	1	39 (27%)
col. esterno	1 (4%)	1 (2%)	1 (2%)	2	5 (3%)
ospite	0 (0%)	8 (14%)	1 (2%)		9 (6%)
totale	24 (100%)	58 (100%)	58 (100%)	3	143 (100%)

Tabella 1. Composizione del personale del CNESPS per profilo professionale e tipo di contratto, marzo 2006.

Table 1. CNESPS personnel by professional profiles and contracts of employment, March 2006.



ve energie e di ricavare soddisfazione dal proprio lavoro. Le aree di criticità per il personale tecnico/amministrativo e ricercatore riguardano nello specifico la formazione professionale, il rapporto con i superiori, l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, la stabilità del posto e l'equità. Riguardo all'organizzazione del lavoro, circa il 50% afferma di essere per niente/poco coinvolto nella programmazione delle attività di reparto; tra il 30 e il 40% lamenta assenza o scarsa chiarezza nelle attività di reparto e in particolare nella definizione degli obiettivi, dei compiti, delle responsabilità. Circa il 30% riferisce di essere per niente/poco partecipe di tutte le fasi dei progetti su cui lavora, lamenta eccessivo carico di lavoro, mancanza di regole, e ritiene che troppo è lasciato all'iniziativa personale. Per quanto concerne la formazione professionale, circa il 40% ritiene di avere poche/nessuna possibilità di migliorare formazione e/o competenze, di non avere abbastanza occasioni di incoraggiamento ad avere idee nuove e a fare proposte, occasioni di imparare a fare cose nuove e possibilità di condividere le conoscenze. Circa il 30% ritiene di avere poche o nessuna occasione di partecipare a convegni e circa il 50% ritiene di avere poche o nessuna occasione di partecipare a corsi di formazione. Relativamente al rapporto con i superiori, circa il 30% dei rispondenti riferisce scarsa capacità di ascolto e mancanza di interesse e sostegno, il 45% ritiene che i superiori favoriscono poco/per niente la loro possibilità di collaborare con altri reparti e oltre il 60% ritiene che i superiori intervengono poco/per niente per prevenire la conflittualità tra colleghi o per affrontarla. Riguardo all'ambiente di lavoro, circa il 20% dichiara di non andare volentieri al lavoro e di vivere in prima persona la mancanza di solidarietà/collaborazione tra

colleghi, oltre il 30% ritiene di non poter dire con franchezza ciò che pensa, circa il 40% ritiene non ci sia serenità nell'ambiente di lavoro e vive in prima persona tensione nervosa, ansia e preoccupazione. Infine, circa il 65% ritiene di avere scarse opportunità di stabilizzazione e/o carriera, non ritiene equi gli avanzamenti di carriera, nè l'assegnazione di compiti/responsabilità. In conclusione, l'indagine effettuata nel CNESPS induce alcune domande di carattere generale.

■ Come impattano gli elementi di positività e quelli di criticità relativi alla situazione organizzativa e relazionale con lo svolgimento della *mission* del CNESPS che prevede una stretta e continua collaborazione con le istituzioni del SSN e si concretizza poi in una specifica attività scientifica e di servizio?

■ L'abnorme sproporzione tra la quota di lavoro precario e a tempo indeterminato come può influenzare e determinare poi la programmazione e le prospettive strategiche di un ente pubblico che ricopre incontestabilmente un ruolo nevralgico nell'ambito dell'organizzazione del SSN?

Appare evidente che solo un'ampia e partecipata discussione su questi temi potrà contribuire a definire specifiche proposte operative per il miglioramento della qualità della vita del personale del CNESPS e la conseguente valorizzazione delle sue capacità e competenze.

La maggiore consapevolezza sull'importanza di temi come l'organizzazione e l'ambiente di lavoro raggiungerà anche l'obiettivo di stimolare un dibattito sulle finalità, i programmi e la gestione degli enti pubblici che svolgono un'attività di ricerca in Italia.

Conflitti di interesse: nessuno.