

INDAGINE SU ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO NEL CENTRO NAZIONALE DI EPIDEMIOLOGIA, SORVEGLIANZA E PROMOZIONE DELLA SALUTE DELL'ISS

Gruppo Valorizzazione Risorse Umane del CNESPS, ISS*

RIASSUNTO - Questo lavoro riporta una sintesi dei risultati emersi da un'indagine, condotta nel marzo 2006, presso il Centro Nazionale di Epidemiologia, Sorveglianza e Promozione della Salute (CNESPS) dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), attraverso l'auto-compilazione, da parte di tutti i lavoratori del Centro, di un questionario anonimo specificamente creato per analizzare l'organizzazione e l'ambiente di lavoro. I dati raccolti sono stati sintetizzati mediante analisi delle corrispondenze multiple e *cluster analysis*, così da individuare quattro tipologie omogenee di lavoratori, a seconda del loro grado di soddisfazione/insoddisfazione riguardo all'organizzazione del lavoro.

Parole chiave: organizzazione del lavoro, qualità del lavoro, capitale umano

SUMMARY (*Survey on organization and working conditions at the National Centre for Epidemiology, Surveillance and Health Promotion of the Istituto Superiore di Sanità*) - This work provides a synthesis of the results of a survey carried out in March 2006 at the National Center for Epidemiology, Surveillance and Health Promotion (CNESPS) of the Italian National Institute of Health. All people employed at CNESPS were asked to self-compile, anonymously, a specifically designed questionnaire, investigating internal organization and working conditions. Collected data were processed through multiple correspondence analysis and cluster analysis, in order to single out four homogeneous groups of workers, according to their degree of satisfaction/dissatisfaction with CNESPS working organization.

Key words: work organization, quality of work, human capital

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 cui 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. In questo processo di innovazione si colloca il programma "Cantieri", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2004 (1), con l'obiettivo di creare le condizioni per incidere positivamente sul sistema sociale interno, sulle relazioni interpersonali e, in generale, sulla cultura organizzativa dell'ambiente di lavoro (2).

All'interno del Centro Nazionale di Epidemiologia, Sorveglianza e Promozione della Salute (CNESPS) dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), si è costituito nel maggio 2005 il "Gruppo Valorizzazione Risorse Umane" (GVRU) come risposta a un'esigenza espressa nell'ambito di un'assemblea del personale in cui era emersa la convinzione che una buona organizzazione del lavoro non possa 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, utilizzando un questionario *ad hoc*, l'opinione del personale rispetto alla ►

(*) Componenti del **Gruppo Valorizzazione Risorse Umane**: Monica Bolli, Bruno Caffari, Maria Grazia Caporali, Barbara De Mei, Serena Donati, Lorenzo Fantozzi, Lucia Galluzzo, Alessia Ranghiasi, Nicola Vanacore, Monica Vichi (Centro Nazionale di Epidemiologia, Sorveglianza e Promozione della Salute, ISS); Renata Solimini (Dipartimento del Farmaco, ISS)

situazione organizzativa e relazionale nel luogo di lavoro e definire il livello di soddisfazione dei bisogni individuali e di gruppo.

L'indagine

Il questionario, anonimo e autocompilato, consegnato a tutti i lavoratori del CNESPS nel marzo 2006, è suddiviso in quattro sezioni:

1. organizzazione del lavoro nel CNESPS e nei singoli Reparti;
2. ambiente di lavoro;
3. situazione lavorativa al momento della rilevazione;
4. informazioni di natura socio-demografica e relative al lavoro in ISS.

Attraverso un censimento di tutti i lavoratori del CNESPS si è ricostruita la "base di rilevazione", raccogliendo anche informazioni utili (qualifica, tipo di contratto, sesso, età in classi) per la successiva analisi delle risposte al questionario.

Per il personale a tempo indeterminato (TI) e a tempo determinato (TD) le informazioni sono state estratte dai ruoli di anzianità dell'ISS;

mentre per il personale non in ruolo (contratti co.co.co., collaboratori esterni e ospiti) i dati forniti dalla Segreteria della Direzione del CNESPS sono stati integrati con le informazioni raccolte nei Reparti.

Da questo censimento risulta che delle 143 persone che lavorano al CNESPS (base di rilevazione dell'indagine) il 17% ha una qualifica di dirigente/primo ricercatore, il 41,5% di ricercatore e il 41,5% di tecnico/amministrativo (Tabella 1).

Nel complesso, il 58% del personale lavora con un contratto "atipico" (intendendo con esso tutte le forme contrattuali diverse dal contratto a TI); proporzione che sale al 67% se si escludono i dirigenti e i primi ricercatori. Questa proporzione di lavoratori "atipici" è estremamente elevata se comparata con il 35% riportata da una recente indagine nazionale (3) per il comparto università ed enti di ricerca nel suo insieme (Tabella 2).

Inoltre, il 62% del personale del CNESPS è costituito da ultraquarantenni, mentre gli under 30 rappresentano solo il 7% e sono per la quasi totalità donne (90%) con contratti co.co.co., collaborazioni esterne o ospitalità.

Tabella 1 - Composizione del personale del CNESPS per tipo di contratto e qualifica (valori assoluti e percentuali), marzo 2006

	Dirigenti/Primi ricercatori		Ricercatori		Tecnici/amministrativi		Non noto	Totale	
	n	%	n	%	n	%		n	%
Tempo indeterminato	22	92	13	22	25	43		60	42
Tempo determinato	1	4	14	24	15	26		30	21
Co.co.co.	-	-	22	38	16	28	1	39	27
Coll. esterno	1	4	1	2	1	2	2	5	3
Ospite	-	-	8	14	1	2		9	6
Totale	24	100	58	100	58	100	3	143	100

Tabella 2 - Proporzioni di lavoratori "standard" e "atipici" nel pubblico impiego. Fonte: Isfol Plus, 2006

	% Standard*	% Atipici*	% Totale
Sanità, ASL	92,9	7,1	100
Pubblica amministrazione centrale: ministeri, istituzioni ed enti governativi	92,3	7,7	100
Enti locali, regioni, province, comuni	87,7	12,3	100
Istruzione	83,2	16,8	100
Università e ricerca	64,9	35,1	100

(*) Definizioni ISFOL: lavoro standard: lavoro a tempo indeterminato, imprenditore, attività in proprio-partita iva, socio di cooperativa, coadiuvante familiare; lavoro atipico: tutte le altre forme non comprese nel lavoro "standard"



Dei 143 lavoratori del CNESPS, 115 hanno restituito il questionario compilato (tasso di risposta 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 co.co.co.

Risultati

Combinando le informazioni di fonte amministrativa con quanto dichiarato nei questionari (anzianità totale di servizio in ISS) è stato pos-

sibile ricostruire l'anzianità media di servizio del personale del CNESPS, secondo la qualifica e l'attuale forma contrattuale (Figura 1).

L'anzianità media di servizio più elevata si riscontra ovviamente tra i dirigenti/primi ricercatori (23,6 anni); segue il restante personale a TI (21,8 anni i tecnici/amministrativi e 12,9 anni i ricercatori) e quello a TD (15,6 anni i tecnici/amministrativi e 10,3 anni i ricercatori). Il personale con contratto co.co.co. ha anzianità di servizio più basse (in media 6,3 anni i tecnici/amministrativi e 4,6 anni i ricercatori), anche se i più "anziani" arrivano a 16 anni di servizio in ISS.

C'è infine da osservare che il servizio prestato in passato con contratti "atipici" è quasi nullo tra i dirigenti/primi ricercatori e non arriva a 3 anni in media tra gli attuali dipendenti con contratto a TI.

L'analisi descrittiva 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, e dichiara di avere voglia di impegnare nuove energie e di ricavare soddisfazione dal proprio lavoro. ▶

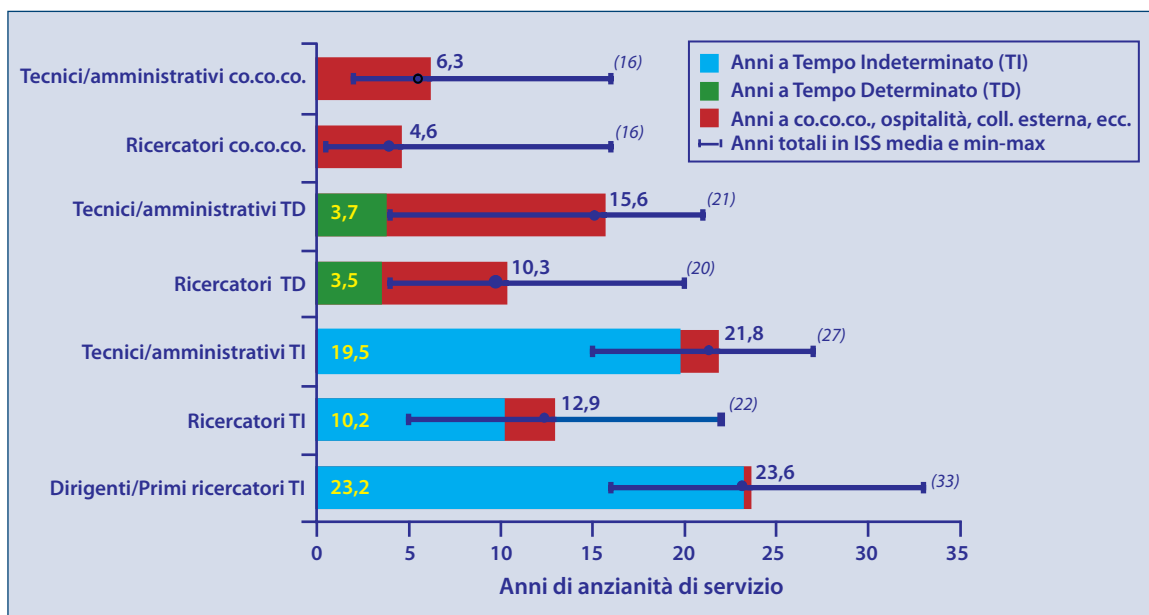


Figura 1 - Anzianità media di servizio in ISS del personale del CNESPS secondo la qualifica e il contratto di lavoro

Le aree di criticità per il personale tecnico/amministrativo e ricercatore riguardano nello specifico l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, il rapporto con i superiori, l'ambiente di lavoro, la stabilità del posto di lavoro e l'equità negli avanzamenti di carriera e nell'assegnazione di compiti/responsabilità.

Al fine di sintetizzare le risposte fornite al questionario si è ricorsi all'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM) e alla Cluster Analysis (CA), utilizzando i primi due fattori risultanti dall'ACM che, nel nostro caso, "spiegano" il 90% della variabilità totale.

La CA ha consentito di individuare gruppi (cluster) di lavoratori il più possibile omogenei tra loro e il più possibile dissimili dagli appartenenti agli altri gruppi. Una buona partizione è stata ottenuta considerando quattro gruppi (rapporto tra varianza esterna ai gruppi e varianza totale: 0,81) corrispondenti a quattro tipologie di lavoratori (Figura 2).

1° Cluster: "Il migliore dei mondi possibili"

Questo gruppo è costituito dal 17% dei rispondenti ed esprime un forte grado di soddisfazione rispetto alla situazione lavorativa nel suo insieme, giudicando "molto o moltissimo" positivi tutti gli aspetti indagati. Il gruppo è composto per il 53% da lavoratori a TI (con un'anzianità media di servizio di 19 anni; IC 95%: 13,5-22,9) e per il restante 47% da lavoratori "atipici" giovani (anzianità di servizio media: 3,2 anni; IC 95%: 2,0-4,5). In particolare, sono sovrarappresentati i ricercatori con contratto a TI (25% *vs* 10%) e i dirigenti/primi ricercatori (25% *vs* 10%).

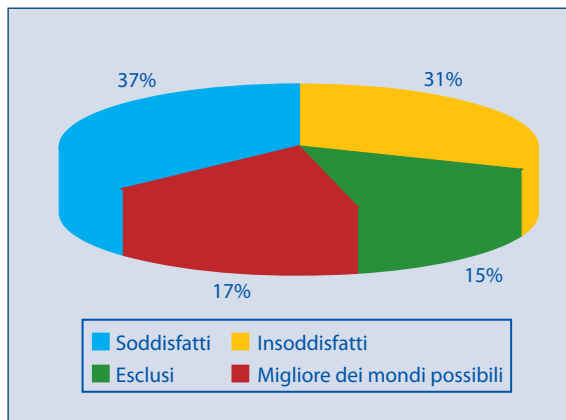


Figura 2 - Composizione percentuale dei cluster



I giudizi espressi sulla "attuale situazione lavorativa" sono significativamente migliori rispetto alla media generale.

Il voto medio dato alle "condizioni di lavoro" è pari a 7,9 *vs* 6,6 dell'insieme dei rispondenti ($p < 0,001$) e nessuno degli appartenenti a questo gruppo ha espresso un giudizio inferiore a 5.

2° Cluster: "I soddisfatti"

Questo gruppo è costituito dal 37% dei rispondenti ed esprime una sostanziale soddisfazione per l'organizzazione del lavoro anche se in toni meno entusiastici rispetto agli appartenenti al primo gruppo ("abbastanza" *vs* "molto/moltissimo"). "I soddisfatti" sono per il 37% lavoratori a TI (con una media di 18,2 anni di servizio; IC 95%: 13,8-22,6) e per il 63% lavoratori "atipici" (con una media di 7,2 anni di servizio; IC 95%: 4,8-9,6).

Anche questo gruppo esprime un voto complessivo sulle condizioni di lavoro migliore rispetto all'insieme dei rispondenti, 7,2 *vs* 6,6 complessivo ($p < 0,001$).

3° Cluster: "Gli insoddisfatti"

Il terzo gruppo è costituito dal 31% dei rispondenti ed esprime sostanziale insoddisfazione rispetto all'organizzazione del lavoro, specie per quanto riguarda la gestione del personale da parte dei superiori (coinvolgimento nell'attività di



reparto e nelle diverse fasi del progetto su cui lavora, possibilità di crescita professionale, chiarezza negli obiettivi del reparto).

Questo gruppo è costituito per il 72% da lavoratori “atipici” con un’anzianità media di servizio di 9,5 anni (IC 95%: 6,9-12,2) e per il restante 28% da lavoratori TI con un’anzianità media di 20,8 anni (IC 95%: 13,3-25,2). In particolare, sono significativamente sovrarappresentati i tecnici/ amministrativi a TD (22%) e in generale i lavoratori a TD (36%). Il giudizio generale sulle condizioni di lavoro riceve un punteggio pari a 6 *vs* 6,6 dell’insieme dei rispondenti ($p = 0,01$).

4° Cluster: “Gli esclusi”

Questo gruppo è costituito dal 15% dei rispondenti, che esprimono una situazione di forte disagio con risposte nettamente negative rispetto a tutti gli aspetti indagati. “Gli esclusi” sono per il 53% “atipici” con una media di 8,4 anni di servizio (IC 95%: 4,3-12,6) e per il restante 47% lavoratori a TI con una media di 22,3 anni di servizio (IC 95%: 18,0-26,5).

Il giudizio generale sulle condizioni di lavoro è pari a 4,4 *vs* 6,6 ($p < 0,001$). Tra tutti i rispondenti, questo gruppo assegna il voto più basso alle opportunità di stabilizzazione e/o carriera, 2,3 *vs* 4 ($p = 0,01$).

Conclusioni

L’indagine effettuata nel CNESPS induce alcune riflessioni di carattere generale:

a) Come impattano gli elementi di positività e quelli di criticità relativi alla situazione orga-

nizzativa e relazionale con lo svolgimento della *mission* del CNESPS, che prevede una stretta e continua collaborazione con le istituzioni del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e si concretizza poi in una specifica attività scientifica e di servizio?

b) L’abnorme proporzione di lavoro precario 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 dell’SSN?

c) Quali strategie e provvedimenti si intendono attuare a breve termine al fine di modificare la situazione di disagio dei gruppi “Gli insoddisfatti” e “Gli esclusi”, che non può essere spiegata unicamente dalla forma contrattuale del lavoro “atipico”?

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 attività di ricerca in Italia. ■

Riferimenti bibliografici

1. Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni, del 23 aprile 2004. Disponibile all’indirizzo: http://www.cantieripa.it/allegati/Dir_Beness_Org.pdf
2. Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. *Cantieri: Amministrazioni alla ricerca del benessere organizzativo. Esperienze di analisi del clima organizzativo nelle amministrazioni pubbliche*. Roma: Edizioni Scientifiche Italiane; 2005. Disponibile all’indirizzo: http://www.cantieripa.it/allegati/Benessere_organizzativo.pdf
3. Fondo Sociale Europeo-Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - ISFOL. *PLUS Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*; 2006. Disponibile all’indirizzo: <http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/Ucofpl/ProdottiEditoriali/CollaneEditoriali/ILibriDelFondoSocialeEuropeo/PlusParticipationLabour+.htm>