

The logo for ISFOL features a large, white, stylized wave or 'S' shape on the left side. The letters 'ISFOL' are written in a blue, serif font, positioned to the right of the wave's lower curve.

ISFOL

1° INDAGINE
SUL CLIMA E IL BENESSERE
ORGANIZZATIVO

L'ISFOL, in accordo con l'OIV, ha svolto la Prima indagine sul clima e sul benessere organizzativo dal 30 Maggio al 17 giugno 2011.

L'OIV ISFOL, in ottemperanza del dettato normativo e in risposta agli orientamenti e sollecitazioni della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), ha previsto l'effettuazione di specifiche indagini periodiche su questi temi nell'ambito del Sistema ISFOL di misurazione e valutazione delle performance.

L'Indagine mira a rilevare l'opinione dei dipendenti su alcuni aspetti che influiscono sulla qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, al fine di realizzare opportune misure di miglioramento.

Essa avrà, in futuro, cadenza periodica così da apprezzare gli effetti che gli interventi di miglioramento riusciranno a produrre e monitorare, nel tempo, l'evoluzione organizzativa dell'Istituto, intervenendo sulla criticità e consentendo a tutti di contribuire al suo miglioramento.

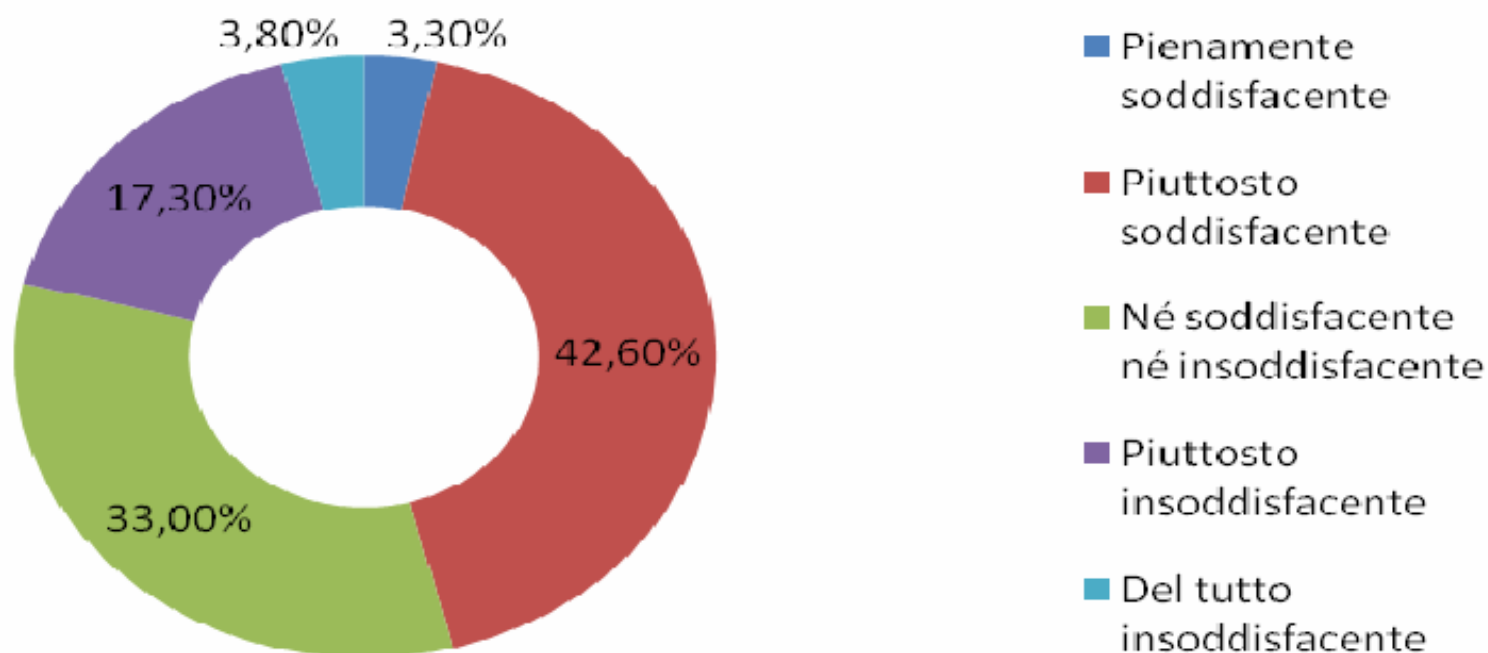
La progettazione dell'indagine ISFOL, che deve ovviamente molto alle molteplici esperienze condotte in questi anni nella pubblica amministrazione italiana, è stata caratterizzata dall'attenzione posta ad alcune parole chiave:

- questa indagine è **sperimentale ed esplorativa**, ossia costituisce l'avvio di un'attività di analisi periodica;
- l'indagine vuole avere un **carattere fortemente contestualizzato e situato** rispetto alle problematiche dell'Istituto;
- è stata progettata secondo un **approccio di tipo dinamico**, evolutivo, ossia contrassegna ambiti e variabili di analisi che saranno maggiormente presidiati negli anni successivi.

- E' stato progettato un questionario, organizzato in quattro sezioni tematiche:
 1. Condizioni di lavoro;
 2. Valorizzazione delle competenze;
 3. Cultura e sul clima organizzativo;
 4. Orientamento all'innovazione.
- La rilevazione è stata condotta con questionario on-line a tutti i dipendenti attraverso il supporto *Limesurvey*
- Ha visto la partecipazione di 394 dipendenti dell'Istituto, con una copertura pari al 62,6%.

I risultati in sintesi

Livello complessivo di soddisfazione



Nel complesso i dati ottenuti dicono che:

- il capitale umano dell'Istituto è di elevata qualificazione e ciò rassicura sulla capacità del personale di consolidare e di migliorare anche in futuro l'operatività dell'Istituto;
- l'istituto sviluppa competenze che richiedono adeguate sfide professionali, sia scientifiche che organizzative, per la piena valorizzazione del suo potenziale;

- l'indagine fa emergere luci ed ombre particolarmente evidenti a proposito delle prassi organizzative interne: alcuni tipi di servizio hanno raggiunto un buon livello di qualità e il personale lo dichiara diffusamente, in altri casi la qualità di alcune funzioni di supporto risulta inadeguata ed è auspicabile intervenire e porre rimedio;
- vanno rafforzate le reti e l'interfunzionalità scientifica ed organizzativa;

- a fronte di fattori motivazionali (individuali o legati al piccolo gruppo) che a parer dei rispondenti giocano un ruolo positivo, chiaro e robusto, vanno sviluppati alcuni fattori organizzativi e di sistema, per assicurare anche la qualità dei risultati raggiunti dall'Istituto;
- la qualità dei servizi e delle reti fisiche e relazionali sono strumenti da rafforzare per consolidare il ruolo della ricerca e per supportare la forte motivazione dei ricercatori e del personale.

Il gruppo di lavoro, diretto dai membri dell'OIV ISFOL, è stato composto da Guido Dal Miglio e Alda Salomone, della Struttura tecnica permanente, e da Pierluigi Richini, dell'Area Formazione continua. Hanno collaborato il Servizio Statistico e coordinamento banche dati, la Direzione del Personale e VRU.