
INTENSO

INIZIATIVE PER IL BENESSERE
ORGANIZZATIVO E LE
RISORSE UMANE

PRESENTATORE
MASSIMILIANO CRESTA

ABSTRACT 10-14-19-21-23-32-33-35-37-38-41-43-44-46-
48-50-52-

in una realtà di ricerca all'avanguardia come l'INFN, l'attenzione al benessere del personale dipendente, all'integrazione delle differenze, allo sviluppo delle capacità di tutti e tutte sono questioni fondamentali per conservare gli alti livelli di efficienza, di successo scientifico rinforzando i punti di forza dell'ente. Punti quali la partecipazione collettiva di tutte le tipologie di personale alla nascita e allo sviluppo degli esperimenti, la collaborazione fra le strutture, il senso di appartenenza sono stati da sempre la forza base dell'ente. Un'appropriata gestione delle risorse umane è una questione che va affrontata sia a livello locale che centrale.

Il progetto vuole arrivare a:

Riconoscimento del ruolo del personale TA:

1. organizzare dei seminari informativi sulle nuove tematiche amministrative (missioni, ordini, preventivi, procedure d'acquisto) e sull'evoluzione dei progetti di ricerca rivolti a tutto il personale, eventualmente all'interno dei consigli di Struttura aperti;
2. diffondere in tutte le sezioni la prassi di far conoscere al personale amministrativo i vari laboratori/centri di ricerca dell'INFN attraverso l'organizzazione di missioni periodiche che preveda l'affiancamento del personale TA ai ricercatori/tecnologi;

Raggiungimento degli obiettivi, migliorare la motivazione e la soddisfazione personale:

1. istituzione di un ufficio nazionale HR e di referenti locali del benessere;
 2. incentivare telelavoro e lavoro agile;
 3. rotazione delle mansioni e del carico di lavoro durante l'approssimarsi della pensione;
 4. assegnazioni di compiti tutoriali per garantire il trasferimento delle competenze;
-



5. istituzione del mobility manager;
6. Ripensare a una nuova ristrutturazione dei RUP che risolvano le criticità sperimentate;

Favorire il buon clima organizzativo e il lavoro di gruppo:

1. implementazione di corsi di formazione sulla comunicazione assertiva, la gestione dei conflitti e l'organizzazione del lavoro;
2. promozione come buone prassi di attività aggregative rivolte al personale delle strutture (gite, cene sociali, sport);
3. promozione della rotazione dei responsabili dei servizi;
4. implementazione di benefit volti a favorire la conciliazione lavoro famiglia (agevolazioni per il trasporto pubblico, asili aziendali, attività fisiche, check up sanitari)
5. Collaborazione tra RSPP e RLS;

Monitorare e intervenire sullo stress lavoro-correlato:

1. promozione di indagini periodiche sul benessere organizzativo;
2. istituire un referente del benessere a livello locale che si configuri eventualmente come una figura esterna alla sezione e che possa fungere da raccordo con la Consigliera di Fiducia e il CUG; tale referente potrebbe essere eventualmente individuato fra i facilitatori dei circoli d'ascolto di altra sezione, in quanto personale già formato e al contempo esterno alla struttura.

