



Arpa Toscana



Arpa Piemonte



Arpa Lombardia



Arpa Lazio



Arpa Veneto



Arpa Emilia-Romagna



Arpa Campania



Arpa Liguria

Cpo Arpa Marche

Cpo Arpa Sicilia

Cpo ISPRA

Cpo Arpa Abruzzo

e con la partecipazione di
APPA Trento
ARPA Sardegna
ARPA Umbria
ARPA Basilicata

Pari opportunità salute e genere Benessere organizzativo e stress lavoro correlato, l'esperienza di Arpa Emilia-Romagna

Daniela Raffaelli

Coordinamento nazionale per le pari opportunità nelle Agenzie ambientali

Comitato pari opportunità Arpa Emilia-Romagna



Le donne in Arpa Emilia-Romagna

- il **54%** del personale (dati 2009: 580 D, 488 U, tot, 1068)
- il **50 %** sono dirigenti (88 D, ruoli di responsabilità gestionale)
- il **54,5%** del personale del Comparto (462 D)
- il **42,6%** delle posizioni organizzative (29 D)
- il **40%** dei dirigenti UPG (16 D), il **46%** Comparto UPG (109 D)
- l'**88%** del personale part time (58 D), **100%** tempo ridotto dirigenti (6 D), **96%** permessi assistenza/cura (96 D, L 104/92)
- il **74%** del personale atipico (23 D)
- il **63%** di categorie protette (24 D, 14 U)
- l'**83%** del pers. che usa congedi maternità/paternità (49 D, 10 U)

Indagini sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato in Arpa Emilia-Romagna

L'Agenzia realizza le indagini nel corso del 2010

Approfondisce in entrambe "pari opportunità" e "genere", anche grazie all'azione del Cpo (Piano azioni positive 2010-2012)

Benessere organizzativo: modello di ricerca-intervento messo a punto dalla Facoltà di Psicologia 2 UniSapienza 2, Roma (progetto Magellano)

Strumento: questionario di rilevazione della percezione soggettiva

Persone coinvolte:

tutto il personale, 12 strutture (DT in DG)

- questionario in presenza > campione rappresentativo (337 persone)
- questionario on line > tutto il personale

Stress lavoro correlato: metodo EuStress Eupragma per la gestione completa del rischio

Strumento: dati oggettivi, misurazione soggettiva (focus group ecc.)

Persone coinvolte: dati oggettivi > tutto il personale

m. soggettiva > gruppi di personale, ca 120 persone (13 DdL)

Ricerca-intervento sul benessere organizzativo

Il modello di indagine: dir. 2004, progetto Magellano (ex Cantieri) Dip. Funzione, **confronto con oltre 300 org.**

Resp. Progetto: DG, Servizio AIPC, pianificazione strategica e controllo direzionale (**coinvolto il CPO**); consulente esterno

Questionario multidimensionale anonimo per **rilevare la salute organizzativa:**

- **percezione delle persone, livello di soddisfazione**
- **immagine soggettiva dell'ente**

Centratura sull'organizzazione piuttosto che sull'individuo:

Valutare e monitorare le condizioni organizzative Individuare gli interventi di miglioramento

I fattori del benessere organizzativo: Comfort, Efficienza organizzativa, Equità, Percezione dei dirigenti, Percezione dei colleghi, Stress, Conflittualità, Sicurezza, Caratteristiche del proprio lavoro, Indicatori positivi e negativi, Il benessere psico-fisico, Apertura verso innovazione, Suggerimenti
Aggiunte due dimensioni per ArpaER: **Pari opportunità**, Cambiamento organizzativo

68 domande, 120 possibilità di risposta

Indagine sul benessere organizzativo

- Il campione per somministrazione in presenza: 337 persone, 33% ("mondo" ArpaER: u/d, titolo di studio, categoria, strutture), camp. statistico casuale semplice
- On line, universo ArpaER: 209 risposte su 1015
- Pianificata la **comunicazione** in tutte le fasi (incontri di presentazione del progetto, mail, sezione intranet, news)

Ha risposto il **54% del personale**

Tempistica:

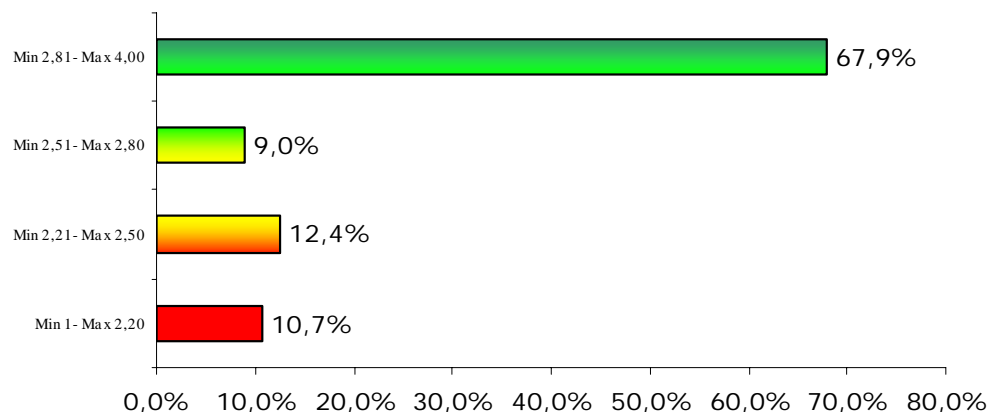
- febbraio-maggio 2010: progettazione e preparazione indagine
- giugno 2010: somministrazione
- **novembre: comunicazione risultati**
- dicembre: valutaz. criticità e possibili azioni di miglioramento

LE MODALITÀ DI RAPPRESENTAZIONE		
<i>Grado di percezione</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Emoticon</i>
<i>Fattore/Fenomeno molto critico</i>	= 1,00 <x> 2,20	
<i>Fattore/Fenomeno critico</i>	= 2,21 <x> 2,50	- 
<i>Fattore/Fenomeno positivo</i>	= 2,51 <x> 2,80	
<i>Fattore/Fenomeno molto positivo</i>	= 2,81 <x> 4,00	

VARIABILI

- **Il genere**
- Titolo di studio
- L'età anagrafica
- L'area professionale di appartenenza
- Il ruolo
- Gli anni di lavoro totali
- Gli anni di lavoro totali nell'organizzazione
- L'aver avuto o meno altre esperienze di lavoro precedenti.

Distribuzione del campione in rapporto al punteggio medio dell'attenzione alla promozione delle pari opportunità



In che misura L'Agenzia è attenta a promuovere:

- Pari opportunità (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)

- tra uomini e donne
- diversamente abili
- "giovani" e "anziani"
- coll. diversi Nodi

- Inserimento pers. neoassunto

- Flessibilità oraria per personale con figli piccoli o anziani da accudire

In che misura le capita di osservare:

- Uso di linguaggio allusivo rispetto al genere

- Atteggiamenti discriminatori (genere)

- Linguaggio offensivo/denigratorio nei confronti di diversamente abili

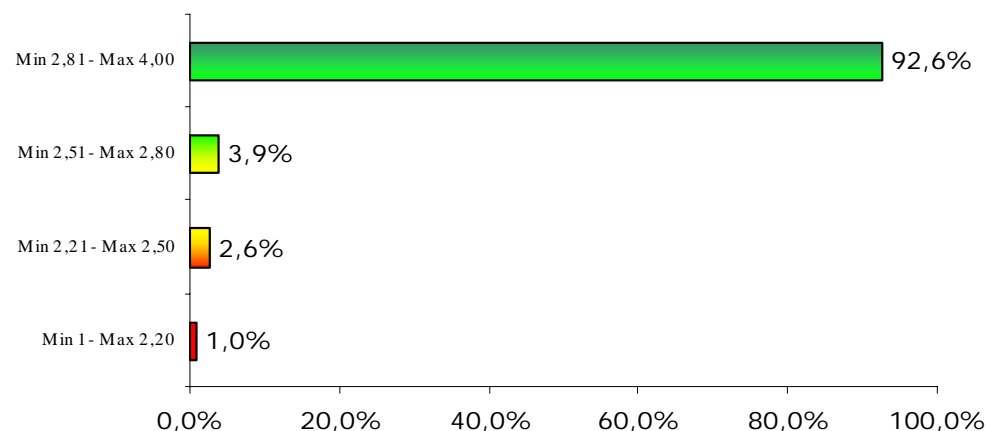
- atteggiamenti discriminatori rispetto alla disabilità

- solidarietà nei confronti di colleghe/i diversamente abili

- Attenzione ad accoglienza/inserimento neoassunti

- Propensione a valoriz. Opinioni/proposte di colleghe/i più giovani

Distribuzione del campione in rapporto al punteggio medio della presenza delle pari opportunità tra colleghi







Grado di percezione dell'attenzione alla promozione delle pari opportunità dell'Agenzia

	Sezione aggiuntiva: "Pari opportunità"	- le pari opportunità tra "uomini" e "donne" (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	- le pari opportunità tra collaboratrici/tori diversamente abili (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	- le pari opportunità tra lavoratori "giovani" ed "anziani" (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	- le pari opportunità tra collaboratrici/tori dei diversi Nodi (carriera, formazione, partecipazione alla vita aziendale)	- l'inserimento lavorativo del personale neo-assunto	- la flessibilità oraria a favore di collaboratrici/tori con figli piccoli o anziani da accudire	TOTALE
Genere	Uomini	3,36	3,09	2,83	2,61	3,01	3,17	3,01
	Donne	3,04	2,94	2,68	2,57	2,94	3,01	2,86
Età	Under 40	3,17	3,06	2,67	2,50	2,99	3,11	2,92
	40 - 50 anni	3,26	3,00	2,76	2,62	2,98	3,04	2,94
	Over 50	3,11	2,96	2,81	2,64	2,99	3,22	2,96
Titolo di studio	Non laureati	3,16	2,95	2,76	2,60	2,88	3,01	2,89
	Laureati	3,24	3,07	2,74	2,59	3,07	3,21	2,99
Area professionale	Area supporto	3,03	2,88	2,64	2,51	2,92	2,86	2,81
	Area tecnico operativa	3,24	3,04	2,78	2,60	2,99	3,16	2,97
Categoria contrattuale	Comparto	3,17	2,98	2,74	2,56	2,93	3,06	2,90
	Dirigenti	3,29	3,13	2,83	2,71	3,20	3,28	3,07
Anni di lavoro	Meno di 10 anni	3,19	3,07	2,74	2,53	2,97	3,22	2,95
	10 - 20 anni	3,12	2,90	2,54	2,46	2,96	2,87	2,81
	Più di 20 anni	3,22	3,01	2,86	2,67	2,99	3,17	2,99
Anni di lavoro in ARPA	Meno di 10 anni	3,21	3,03	2,69	2,49	2,92	3,11	2,91
	Più di 10 anni	3,19	2,99	2,78	2,64	3,02	3,11	2,96
Esperienze di lavoro precedenti	NO	3,25	2,99	2,79	2,64	3,01	3,17	2,97
	SI	3,11	2,99	2,71	2,52	2,94	3,01	2,88

Grado di presenza delle pari opportunità tra colleghi

	Sezione aggiuntiva: “Pari opportunità”	Uso di linguaggio allusivo e offensivo rispetto al genere	Uso di atteggiamento discriminatorio rispetto al genere	Uso di linguaggio offensivo o denigratorio nei confronti dei diversamente abili	Uso di atteggiamento discriminatorio rispetto alla disabilità	Solidarietà nei confronti di colleghe/i diversamente abili	Attenzione all'accoglienza ed all'inserimento del personale neo-assunto	Propensione a valorizzare le opinioni/ proposte formulate dalle colleghe/ghi più giovani	Totale
Genere	Uomini	3,17	3,45	3,90	3,85	3,39	3,29	2,67	3,39
	Donne	3,25	3,47	3,77	3,81	3,37	3,30	2,68	3,38
Età	Under 40	3,29	3,57	3,92	3,88	3,42	3,16	2,62	3,41
	40 - 50 anni	3,18	3,44	3,83	3,83	3,35	3,38	2,64	3,38
	Over 50	3,21	3,42	3,80	3,86	3,43	3,33	2,76	3,40
Titolo di studio	Non laureati	3,19	3,45	3,85	3,86	3,25	3,30	2,64	3,36
	Laureati	3,27	3,50	3,84	3,84	3,52	3,30	2,71	3,43
Area professionale	Area supporto	3,38	3,50	3,78	3,79	3,11	3,06	2,46	3,30
	Area tecnico operativa	3,18	3,46	3,86	3,86	3,47	3,36	2,74	3,42
Categorie contrattuali	Comparto	3,20	3,45	3,84	3,85	3,35	3,25	2,64	3,37
	Dirigenti	3,31	3,55	3,84	3,81	3,56	3,53	2,88	3,50
Anni di lavoro	Meno di 10 anni	3,29	3,50	3,90	3,91	3,65	3,12	2,58	3,42
	10 - 20 anni	3,14	3,50	3,79	3,79	3,25	3,34	2,61	3,34
	Più di 20 anni	3,21	3,42	3,82	3,83	3,35	3,35	2,73	3,39
Anni di lavoro in ARPA	Meno di 10 anni	3,22	3,49	3,85	3,83	3,42	3,23	2,59	3,38
	Più di 10 anni	3,21	3,45	3,82	3,84	3,36	3,35	2,72	3,39
Esperienze di lavoro precedenti	NO	3,24	3,43	3,82	3,83	3,36	3,29	2,70	3,38
	SI	3,17	3,48	3,83	3,83	3,38	3,30	2,63	3,38

Variabile GENERE		
<i>Grado di percezione</i>		<i>Emoticon</i>
<i>Fattore/Fenomeno molto critico</i>	7,1% U, 13,9% D	
<i>Fattore/Fenomeno critico</i>	9,5% U, 15,2% D	- 
<i>Fattore/Fenomeno positivo</i>	9,5% U, 8,6% D	
<i>Fattore/Fenomeno molto positivo</i>	73,8% U, 62,3% D	

VARIABILI, dati più significativi

- L'età anagrafica, **over 50**= 12,8 % FC e 12,8 % FMC
- L'area professionale, **area di supporto**= 14,3% FMC e 19% FC; **area tecnico-operativa** 71,8% FMP
- Il ruolo, **dirigenti**: 75% FMP
- Gli anni di lavoro totali, **10-20 anni**: 17,6% FMC e 10,8% FC
- Gli anni di lavoro in Arpa
- **L'aver avuto altre esperienze di lavoro** precedenti: 11,8% FMC e 18,9% FC

Valutazione del rischio Stress lavoro correlato

La valutazione del rischio SLC – con riferimento **D.lgs. 81/08** – implica l'avvio di un **percorso** per la determinazione e la conseguente **misurazione dei fattori organizzativi** che potrebbero avere delle incidenze negative relativamente al benessere dei lavoratori e alla performance aziendale.

La **prospettiva** di analisi è quella **organizzativa** e **non quella individuale** del singolo lavoratore.

Rif. **Linee guida Regione Lombardia** (Allegato 1 al ddg n. 13559 del 10.12.2009)
Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004.

*“La finalità del presente accordo è quella di **accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro-correlato da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, e attirare la loro attenzione sui segnali che potrebbero denotare problemi di stress lavoro-correlato***

*“L'obiettivo del presente accordo è offrire ai datori di lavoro ed ai lavoratori un quadro di riferimento per **individuare e prevenire o gestire problemi di stress lavoro-correlato.**”*

Lo scopo dell'indagine è individuare i **rischi psicosociali lavoro-correlati** che possono riguardare alcuni aspetti della **progettazione e della gestione del lavoro** e i contesti sociali e organizzativi che hanno in sé un potenziale tale da causare danni ai lavoratori.

Valutazione del rischio Stress lavoro correlato

Metodo EuStress management di Eupragma per la gestione completa del rischio (consulente esterno). Resp. del progetto Servizio SGI:SQE; **coinvolto il Cpo**

Strumenti

Raccolta di dati oggettivi relativi a ogni struttura (13 DdL, 1067 persone) per aree omogenee:

- Attività analitica 176 persone 16%
- Attività d'ufficio **551 persone 52%**
- Attività sul territorio 340 persone 32%

Dati raccolti, esempio: *n. ore straordinario e giorni assenza per malattia, n. infortuni, n. contenziosi per mobbing, n. giorni ferie accumulate, n. rapporti di lavoro interrotti, n. nuovi rapporti* - **ricognizione già effettuata**

Misurazione soggettiva: interviste, focus group, questionario; basati sulla **relazione** e sull'**osservazione della/del partecipante**

Per gruppi di personale, circa 120 persone (13 strutture, DdL)

DdL, RSPP, RLS, MC, 2 rappresentanti per ogni area omogenea, 1 rappr. GdL, 1 referente Risorse umane.

Nell'ambito dell'analisi soggettiva si lavorerà anche su altre variabili - quali **genere, ruolo nel focus group** - per affinare la qualità dei risultati - **novembre 2010**

Tassonomia dei fattori di rischio

<i>Sezione 1: CONTENUTO</i>	<i>Sezione 2: CONTESTO</i>
<i>AREE CHIAVE</i>	<i>AREE CHIAVE</i>
1. Ambiente & Attrezzature	1. Organizzazione del lavoro
2. Disegno del compito lavorativo	2. Rapporti interpersonali sul lavoro
3. Carico di lavoro	3. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
4. Orario di lavoro	4. Carriera
	5. Controllo-libertà decisionale
	6. Interfaccia casa lavoro

10 aree, 40 dimensioni indagate

Es 1 contenuto: *strumenti di lavoro inadeguati*

Es 3 contenuto: *carico di lavoro eccessivo, organico ridotto*

Es 6 contesto: *n. ore straordinario eccessive, mancanza flessibilità orario*



GRAZIE

draffaelli@arpa.emr.it