

Richiesta di parere in merito al progetto di riorganizzazione di ARPAE

Il nuovo assetto organizzativo descritto nella documentazione pervenuta, non propone soltanto cambiamenti della morfologia organizzativa, ma evidenzia anche nuovi riferimenti a scala territoriale, modificazioni dei flussi relazionali e importanti trasformazioni funzionali. Si ipotizza infatti un quadro di cambiamento inteso come risposta alle esigenze poste dal mutato quadro normativo di riferimento, e alla contemporanea necessità di razionalizzare l'utilizzo delle risorse senza abbassare la qualità del valore-lavoro degli operatori, e di garantire idonei standard prestazionali e di risultato alle istituzioni e alla popolazione.

Al riguardo il CUG esprime una **valutazione positiva** del progetto, apprezzando la ricerca della massima condivisione fra le parti in causa messa in atto dalla Direzione strategica dell'Agenzia durante la sua elaborazione, e l'esplicita attenzione al preservare il mantenimento delle sedi di lavoro del personale.

Tenuto conto del ruolo specifico del CUG, e in particolare, in questo caso, del suo **ruolo propositivo**, si offrono alcune riflessioni in merito ad aspetti ritenuti di più specifica pertinenza del Comitato, e che caratterizzano i momenti in cui si attivano percorsi di cambiamento, per l'inevitabile impatto sui vissuti degli operatori anche in quanto persone.

In particolare si ritiene importante che il completamento del percorso riorganizzativo, e il suo progressivo andare a regime, possano essere accompagnati da forme di attenzione all'impatto del cambiamento progettato sul **benessere organizzativo**, alla presa in considerazione delle mutate capacità di adattamento di una popolazione lavorativa che si colloca prevalentemente in **fasce anagrafiche di età medio-alta**, e alle politiche mirate allo snellimento dell'organizzazione del lavoro (**smart working** e forme di telelavoro rese possibili dalla normativa).

In merito alla questione del **benessere organizzativo** si propone di affiancare al processo in corso un progetto di valutazione dei livelli di benessere organizzativo, con l'obiettivo di identificare aree di miglioramento e di conoscere la fase zero del processo di cambiamento; si ritiene inoltre fondamentale agire per la redazione di un piano delle azioni positive che potrebbe permettere di dare maggiore evidenza e strutturazione alle politiche di miglioramento dell'Agenzia (ad esempio intersecando il processo di definizione degli obiettivi strategici dell'agenzia e le successive declinazioni da parte dei diversi nodi operativi e gestionali).

Per quanto riguarda la relazione fra processo riorganizzativo e invecchiamento della popolazione lavorativa si propone di identificare misure volte a minimizzare i possibili impatti negativi sull'individuo "persona" oltre che sull'individuo "dipendente", e che, in parallelo, venga elaborato un piano di progressivo trasferimento del know how delle persone in uscita, e di sviluppo e diffusione di competenze adeguate a supportare le performances lavorative. Si richiama al riguardo quanto scritto nella relazione annuale del CUG ed. 2017 *"... lo scenario obbliga da un lato a pensare con oculatezza ai piani di sviluppo e riorganizzazione dell'Agenzia, visto che nell'arco dei prossimi anni si avrà una cospicua uscita di personale esperto, con alto contenuto tecnico-professionale e spesso inquadrato in posizioni medio-alte, e dall'altro impone una riflessione sulla natura delle performance lavorative richieste ai dipendenti, che andrebbero ritirate in relazione alle capacità e abilità proprie di età più avanzate"*.

Da ultimo il CUG ritiene che la proposta in esame, lasciando intravedere un aumento della distanza non solo geografica, ma anche operativa e relazionale fra i gangli dell'organizzazione, potrebbe essere meglio realizzata anche accelerando il processo di revisione dell'organizzazione del lavoro, così come previsto dalla direttiva sullo smart working, ampliando in questo modo l'utilizzo dei vigenti istituti quali ad esempio il telelavoro domiciliare, il lavoro da sede decentrata, e altre eventuali forme di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Bologna 13 giugno 2018

Il Presidente del CUG
Dr. Francesco Saverio Apruzzese

Il presente parere è espresso ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, e degli art. 2 e 6 del Regolamento di funzionamento del CUG di Arpae approvato con DDG 64/2012.