



Il primo passo per il buon funzionamento del C.U.G.: Il Regolamento

Angelo Robotto
Direttore Generale Arpa Piemonte

Il Comitato Unico di Garanzia, una risorsa per le amministrazioni in tempo di crisi,
Torino, 29 ottobre 2015



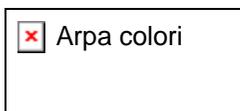
Chi è Arpa Piemonte

Legislazione e Rapporti Istituzionali

Arpa Piemonte è stata istituita con la legge regionale n. 60 del 13 aprile 1995.

La legge regionale n. 28 del 20 novembre 2002 assegna all’Agenzia anche le competenze già di competenza della Regione Piemonte su previsione e prevenzione dei rischi naturali, mentre la legge regionale n. 3 del 27 gennaio 2009 riattribuisce alla Regione Piemonte le funzioni in materia di prevenzione dei rischi naturali.

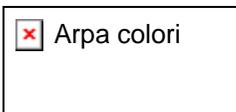
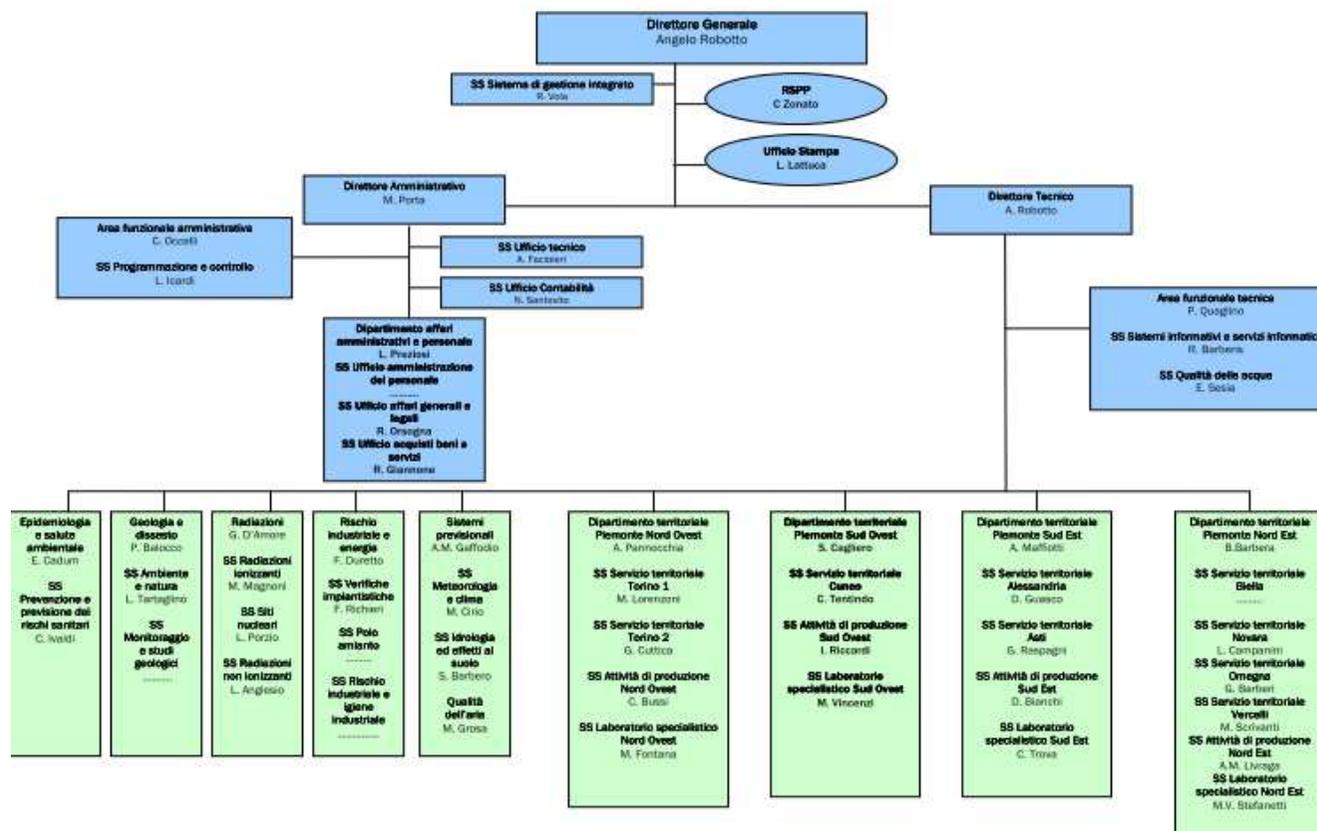
L’Arpa Piemonte è un Ente di diritto pubblico, dotato di personalità giuridica e autonomia amministrativa, patrimoniale e contabile. È posta sotto la vigilanza del Presidente della Giunta regionale per garantire l’attuazione degli indirizzi programmatici della Regione Piemonte nel campo della tutela ambientale e del coordinamento delle attività di prevenzione.





Organizzazione e dotazione organica

Nell'Agenzia lavorano circa **1000 persone**. Tra questi ci sono professionalità diverse che vedono laureati in quasi tutte le discipline tecnico-scientifiche e umanistiche.



Il Comitato Unico di Garanzia, una risorsa per le amministrazione in tempo di crisi,
Torino, 29 ottobre 2015



Competenze e attività

L'attività di Arpa Piemonte si esplica su tutto il territorio regionale

- ❖ **Controllo dei fattori fisici, chimici e biologici per prevenire, ridurre o eliminare l'inquinamento acustico, dell'aria, delle acque e del suolo**
- ❖ **Previsione e prevenzione dei rischi di origine antropica**
- ❖ **Previsione dei rischi di origine naturale**
- ❖ **Attività di interesse sanitario (analisi e indagini epidemiologiche)**
- ❖ **Informazioni di carattere ambientale**
- ❖ **Assistenza tecnico scientifica alle istituzioni**



Competenze e attività

CONTROLLI: 4.446 soggetti giuridici controllati in un anno di attività

CAMPIONAMENTI: 40.464 campioni prelevati dall'Agenzia nel corso delle attività di controllo e monitoraggio ambientale in un anno di attività

ANALISI:

ACQUE DESTINATE AL CONSUMO UMANO	12.013 campioni
ACQUE MINERALI	1.743 campioni
ACQUE DI PISCINA	2.353 campioni
ALIMENTI	2.765 campioni
PRODOTTI COSMETICI E PRODOTTI PER TATUAGGIO	190 campioni
MATERIALI A CONTATTO CON ALIMENTI	210 campioni
PRODOTTI FITOSANITARI	7 campioni
MANGIMI	16 campioni
ACQUE DI DIALISI	1.119 campioni
CAMPIONI AMBIENTALI PRELEVATI IN AMBIENTE CONFINATO	787 campioni
MATRICI AMBIENTALI PER LA RICERCA DI LEGIONELLA	1.716 campioni



RETI DI MONITORAGGIO

Competenze e attività

della qualità dell'aria:

68 stazioni fisse
6 laboratori mobili attrezzati
7 centri operativi provinciali

meteorologica

costituita da oltre 400 stazioni di rilevamento in teletrasmissione e in tempo reale, suddivisibili in quattro tipologie con una densità media di uno strumento ogni 100 km²

delle acque sotterranee

costituita da 605 pozzi di cui
397 superficiali e 208 profondi

dei corsi d'acqua

Rete Base di 193 Corpi Idrici
Rete Aggiuntiva
12 potenziali Siti di Riferimento

delle acque potabili

di controllo dei movimenti franosi

comprende 300 sistemi
di monitoraggio strumentale

della radioattività ambientale

rete nazionale Resorad (Rete di Sorveglianza della Radioattività Ambientale); rete regionale
reti locali intorno agli impianti nucleari rete di allerta Geiger
costituita da 29 stazioni di misura della radiazione gamma, distribuite su tutto il territorio piemontese.



RETI DI MONITORAGGIO

permafrost : 5 stazioni di monitoraggio

suolo 303 stazioni su maglia sistematica (9x9 km - realizzata su tutto il territorio piemontese; 3x3 km - realizzata in aree rappresentative, caratterizzate da problemi rilevanti di contaminazione diffusa del suolo)

siti contaminati circa 1400 siti



ARPA Piemonte



Comitato Unico di Garanzia

- Il “Comitato Unico di Garanzia” di Arpa Piemonte è stato istituito ai sensi dell’art. 21 della legge n.183/2010 nell’aprile 2011 sostituendo (ed unificando le competenze in un solo organismo) il “Comitato per le Pari Opportunità” e il “Comitato Paritetico del fenomeno del mobbing” già presenti in Arpa a far data dal 2005.



- L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività dell'Ente passano necessariamente attraverso il **miglioramento dell'organizzazione del lavoro ed il benessere organizzativo**, realizzando anche un cambiamento culturale che riporti il funzionario pubblico ad avere una maggiore affezione al proprio lavoro e a sentirsi parte dell'Istituzione nella quale opera.
- Per questo il Comitato Unico di Garanzia, inteso come **positiva interfaccia tra la persona e l'organizzazione** di cui fa parte, può diventare lo strumento che facilita questo processo.



- Arpa Piemonte ha voluto evidenziare questo valore aggiunto conferendo una rilevanza specifica al **ruolo consultivo** del CUG riconoscendo l'utilità dei suoi interventi a supporto della Dirigenza, attraverso l'approvazione del **Regolamento di funzionamento** del Comitato Unico di Garanzia redatto sulla base delle **Linee Guida emanate con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011**.



- L'art. 7 del Regolamento prevede **l'obbligatorietà** del preventivo parere alla Direzione generale su atti di interesse generale riguardanti le politiche, l'ordinamento e la gestione del personale, piani di formazione, orario di lavoro, forme di flessibilità e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, nonché su progetti organizzativi dell'Agenzia.



- Sempre l'art. 7 del Regolamento stabilisce che qualora gli atti dell'Amministrazione prevedano soluzioni diverse da quelle proposte dal CUG la scelta dell'Amministrazione debba essere **adeguatamente motivata** .



Un buon Regolamento non è però sufficiente alla realizzazione di un cambiamento positivo

È necessario:

- *da parte dell'Amministrazione:*
miglioramento del clima aziendale,
valorizzazione delle competenze e del CUG.
- *da parte dei componenti del CUG:*
capacità di cogliere le potenzialità del loro ruolo
assumendo una posizione di equilibrio fra le esigenze
dei lavoratori e le legittime esigenze
dell'Amministrazione



Azioni positive e risultati

Nel 2007: prima ricerca sulla conciliazione
tra lavoro remunerato e resto della vita
su un campione di 695 dipendenti



criticità emerse:

- la difficoltà di conciliare i tempi vita/lavoro che può incidere anche sulla possibilità di carriera
- la non piena soddisfazione sulle possibilità di crescita professionale
- la non piena soddisfazione sulla comunicazione interna



Piano di Azioni Positive

- introduzione del telelavoro
- approvazione del codice di condotta e istituzione della consigliera di fiducia
- introduzione della figura del tutor aziendale
- migliore e maggiore utilizzo dell'intranet aziendale
- formazione



- Attualmente, anche ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, è in corso una **fattiva collaborazione tra il CUG e il Servizio di Prevenzione e Protezione** di Arpa per l'aggiornamento della valutazione del **rischio di stress lavoro correlato**.
- La metodologia innovativa prevede la somministrazione di un questionario costruito sulla base del **documento dell'ANAC relativo alla valutazione del benessere organizzativo aziendale**, con **integrazioni riguardanti la valutazione dello stress lavoro correlato** ed elementi che rendono l'indagine più aderente alla nostra realtà lavorativa.

Normativa - indicazioni metodologiche – competenze

Indagine stress lavoro-correlato

Art. 28 d. lgs. 81/2008

Circolare del **Ministero del lavoro e politiche sociali** 18/11/2010 –
“Indicazioni metodologiche della Commissione consultiva per la valutazione dello stress-lavoro correlato”



La valutazione del rischio stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal **datore di lavoro** avvalendosi del RSPD con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione RLS/RLST



Indagine benessere organizzativo

Art. 14 d. lgs. 150/2009

A.N.A.C
25/05/2013
“Modelli per realizzazione indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.....”

All’**OIV** compete la realizzazione annuale dell’indagine.

Il testo revisionato e approvato dalla A.N.A.C. il 29/05/2013 in premessa specifica:”

Considerata la complessità dell’indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione alla luce del modello elaborato dalla Commissione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i CUG e, auspicabilmente, con le OO.SS.



- Le indagini sul benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato sono previste dalla normativa vigente, tali tematiche rappresentano due facce della stessa medaglia e **l'acquisizione congiunta di informazioni potrà potenziare e valorizzare i risultati ottenibili in termini di individuazione e adozione di azioni migliorative**



Obiettivo sfidante

riuscire a dare legittimazione al tema del benessere organizzativo anche in termini economici, con la convinzione che il benessere del lavoratore può essere anche un fattore di competitività al quale nessun Ente può più rinunciare.