

## QUESTIONARIO SULL'ORARIO DI LAVORO - REPORT ANNO 2013

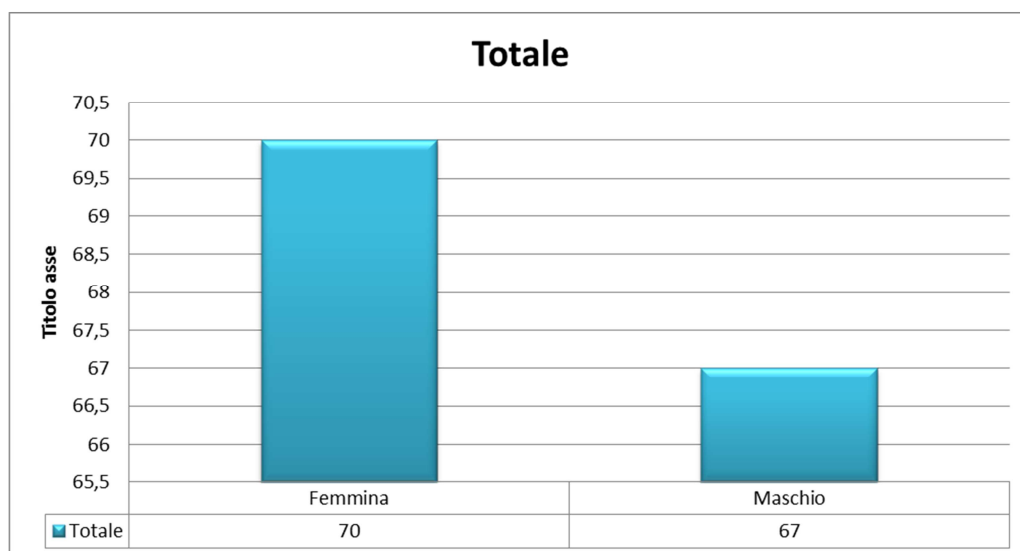
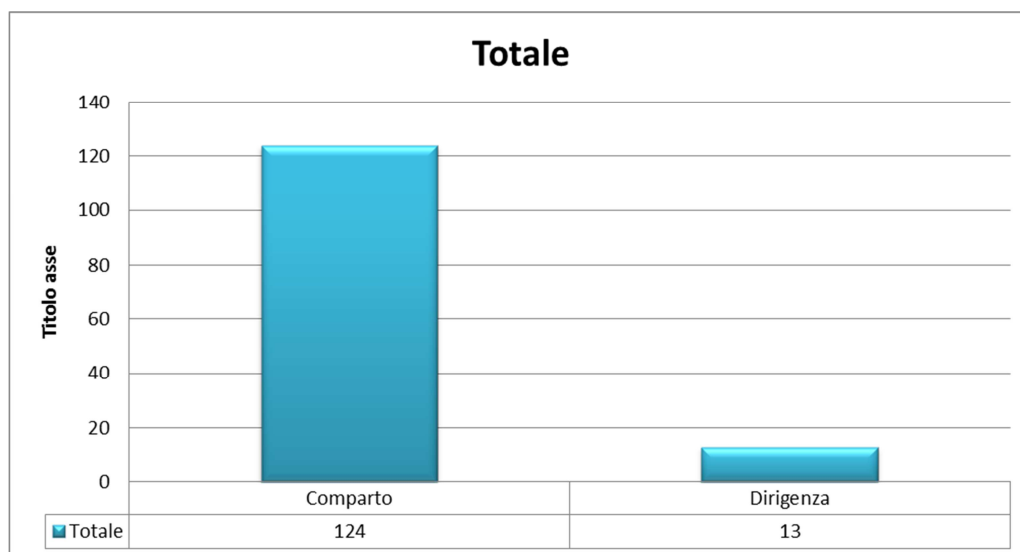
Nella mensilità di maggio, come noto, è stato attivato *on line* un questionario sull'orario di lavoro al fine di raccogliere elementi informativi utili in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro da parte del personale dipendente. L'occasione per tale questionario è stata data dalla manifesta esigenza di addivenire a una nuova disciplina agenziale dell'orario di lavoro, che consenta di:

1. superare le attuali difficoltà interpretative ed applicative del vigente regolamento;
2. recuperare efficienza ed efficacia dell'azione dell'Agenzia;
3. armonizzare per quanto possibile le esigenze di vita del personale con quelle di servizio dell'Agenzia.

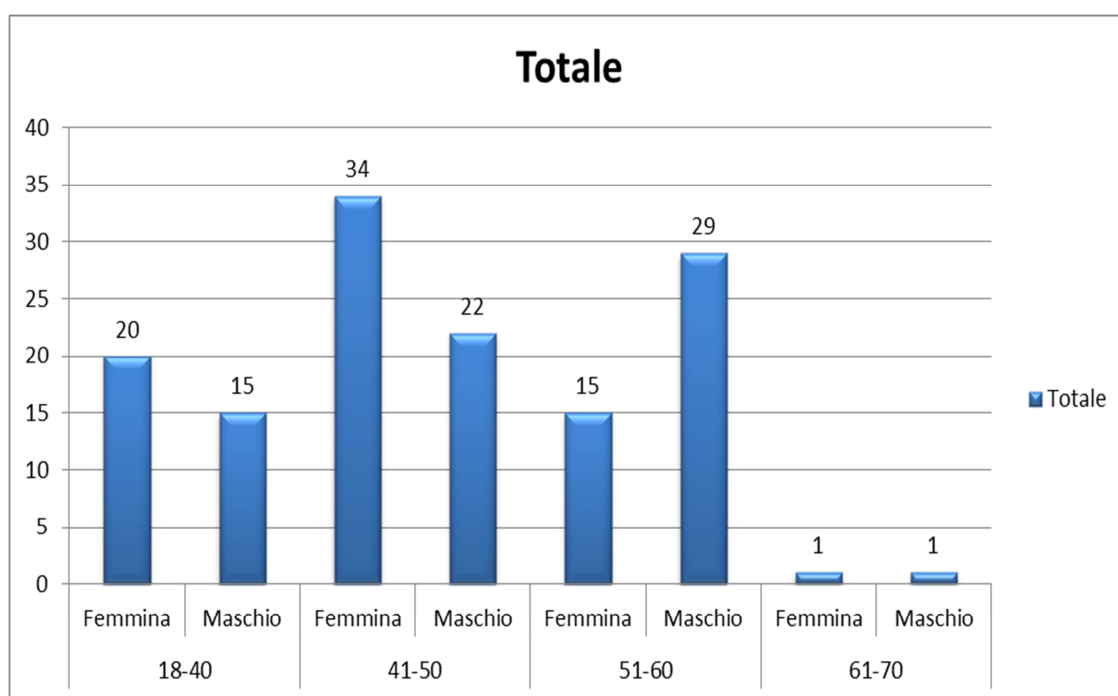
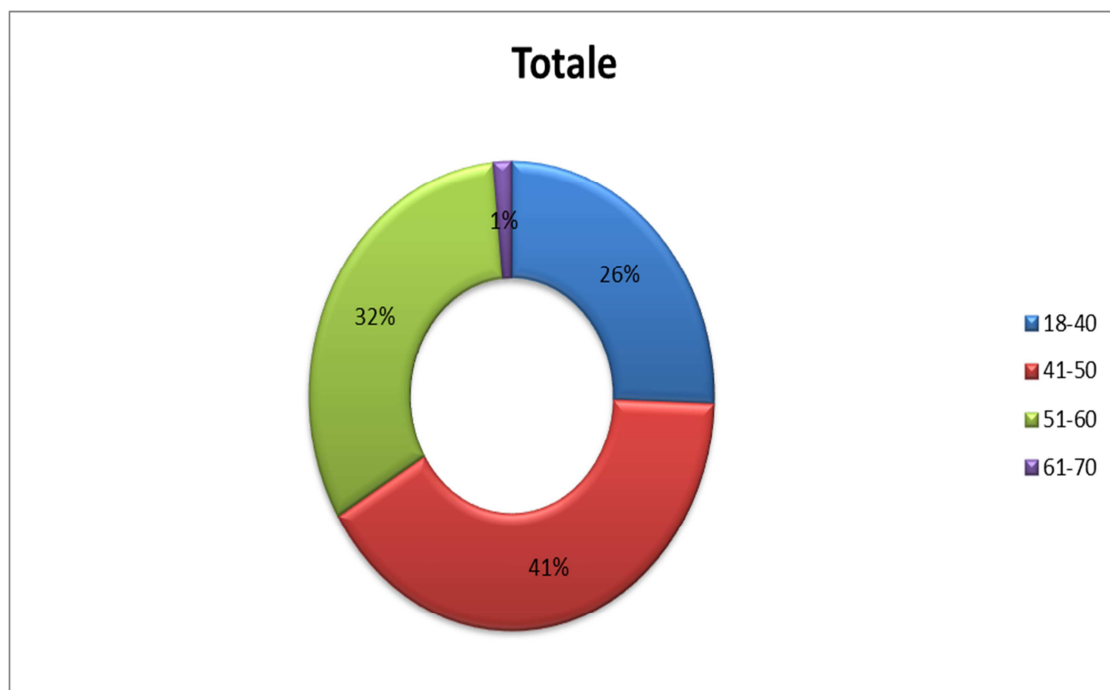
Il questionario, anche per la scelte sottese alla modalità della rilevazione, non aveva la pretesa di fornire dati forniti di significatività statistica ma semmai l'obiettivo di intercettare criticità impattanti sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro al fine di consentire all'Agenzia e agli interlocutori istituzionali di poter svolgere una riflessione consapevole sul tema dell'orario di lavoro.

### 1. TIPOLOGIA DEI RISPONDENTI

La rilevazione ha avuto luogo nel mese di maggio e i rispondenti sono stati 137. Considerato che la forza di personale nel mese indicato era pari a 347 unità, i rispondenti risultano essere il 39% e sono ripartiti equamente per genere (70 femmine e 67 maschi), a riprova che il tema è particolarmente sentito e trasversale.

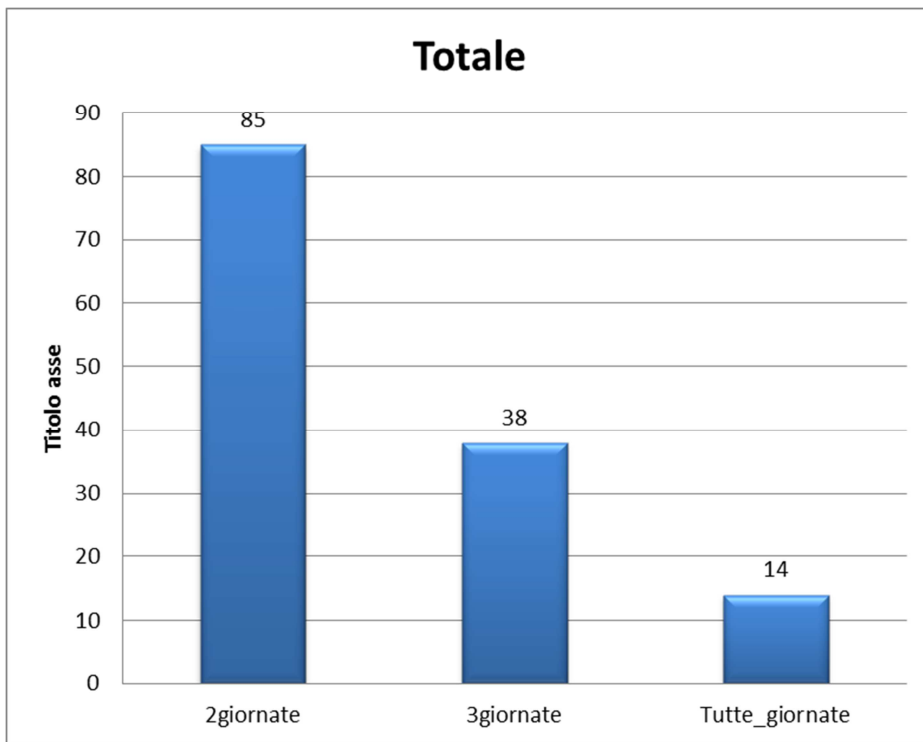


I rispondenti sono stati suddivisi in 4 classi di età: 18-40; 41-50; 51-60 e 61-70. Si registra una distribuzione sostanzialmente omogenea nelle prime tre classi con una leggera prevalenza per la classe 41-50.

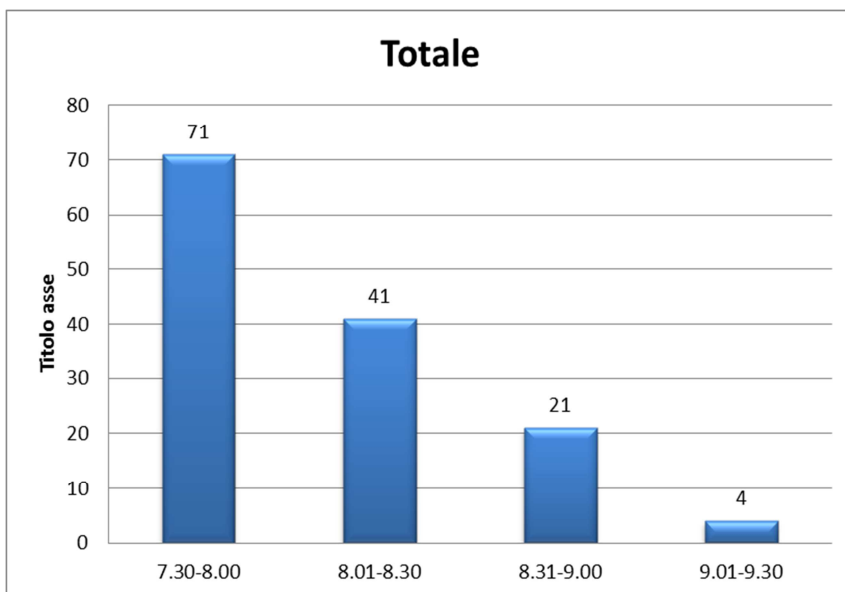


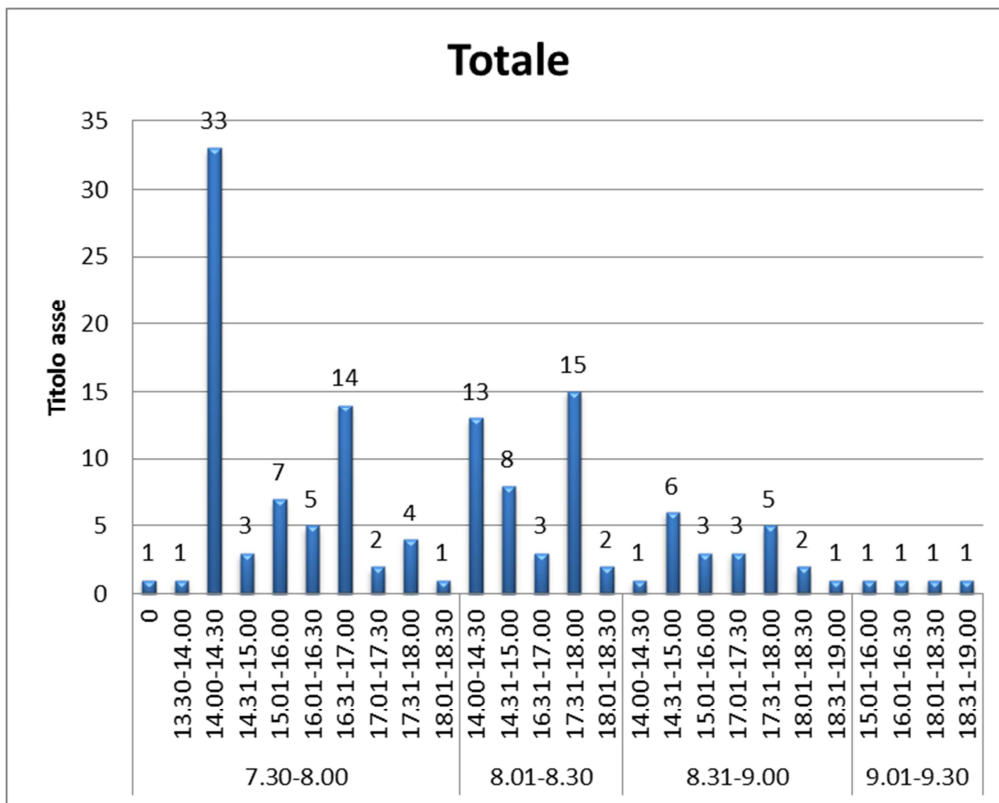
## 2. ARTICOLAZIONE ORARIA ATTUALMENTE IN ESSERE

Per quanto concerne l'articolazione oraria giornaliera, la maggioranza dei rispondenti (85%) effettua due giornate cosiddette lunghe con rientro pomeridiano, il 38% effettua tre giornate lunghe e il rimanente 14% ha un'articolazione oraria omogenea su tutte le giornate.

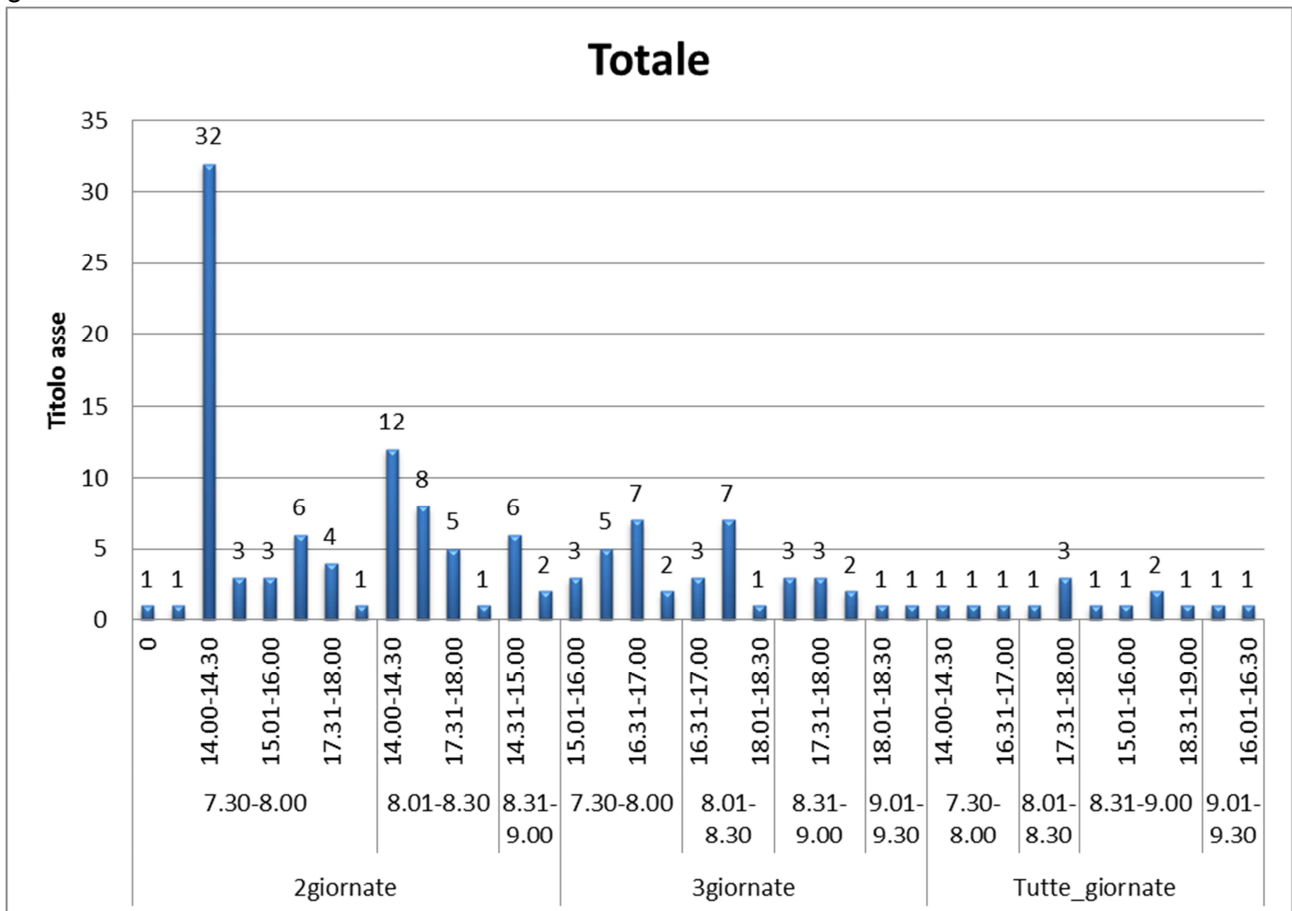


Gli orari di entrata e di uscita sono sostanzialmente in linea con l'articolazione oraria sopra rilevata. L'orario di entrata, in particolare si concentra nella fascia 7.30-8.30, mentre il 18% dei rispondenti si colloca nella fascia di ingresso 8.31-9.30 con presumibile utilizzo del codice 12 ai fini del recupero orario.



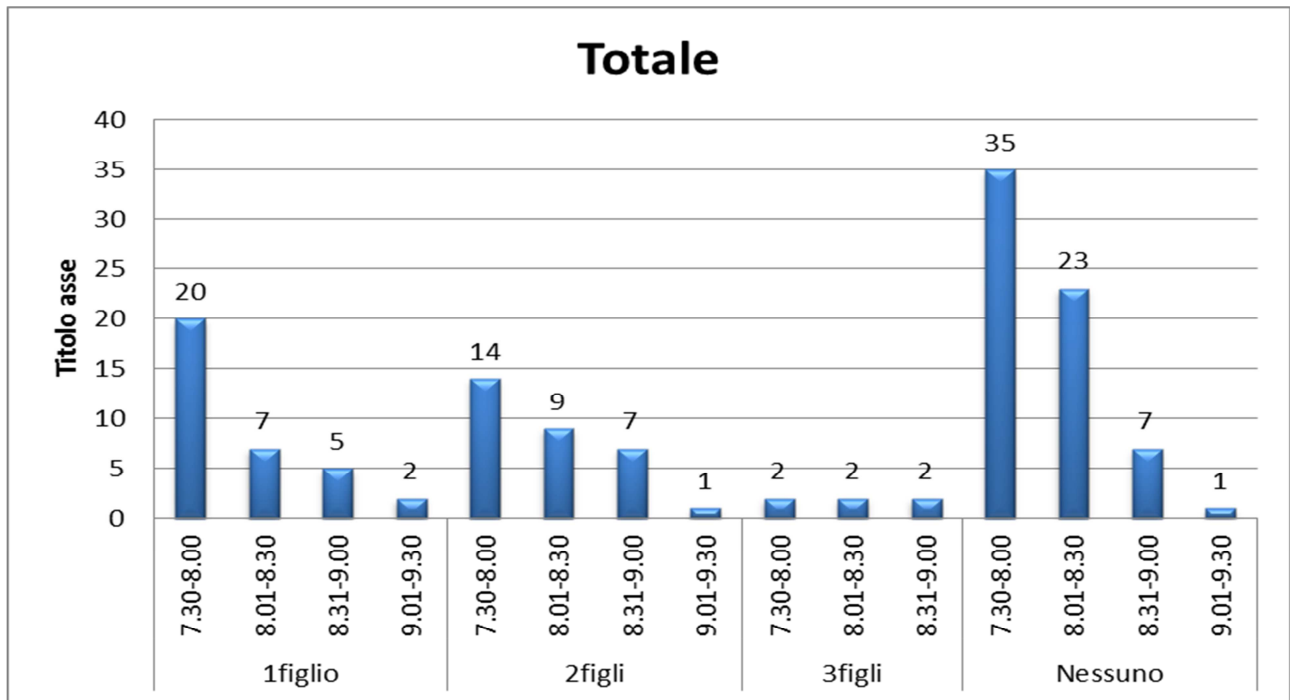


Nel seguente grafico sono incrociate le fasce orarie di entrata e uscita con l'articolazione oraria giornaliera.

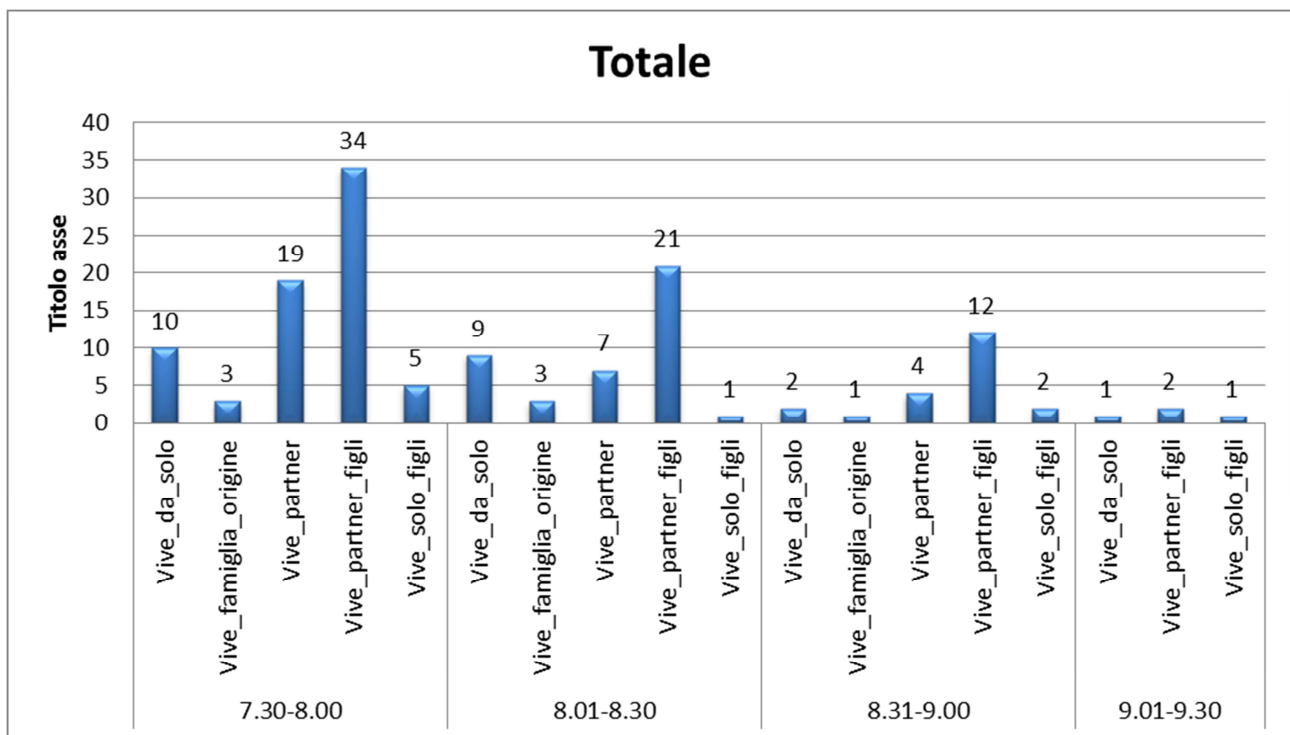


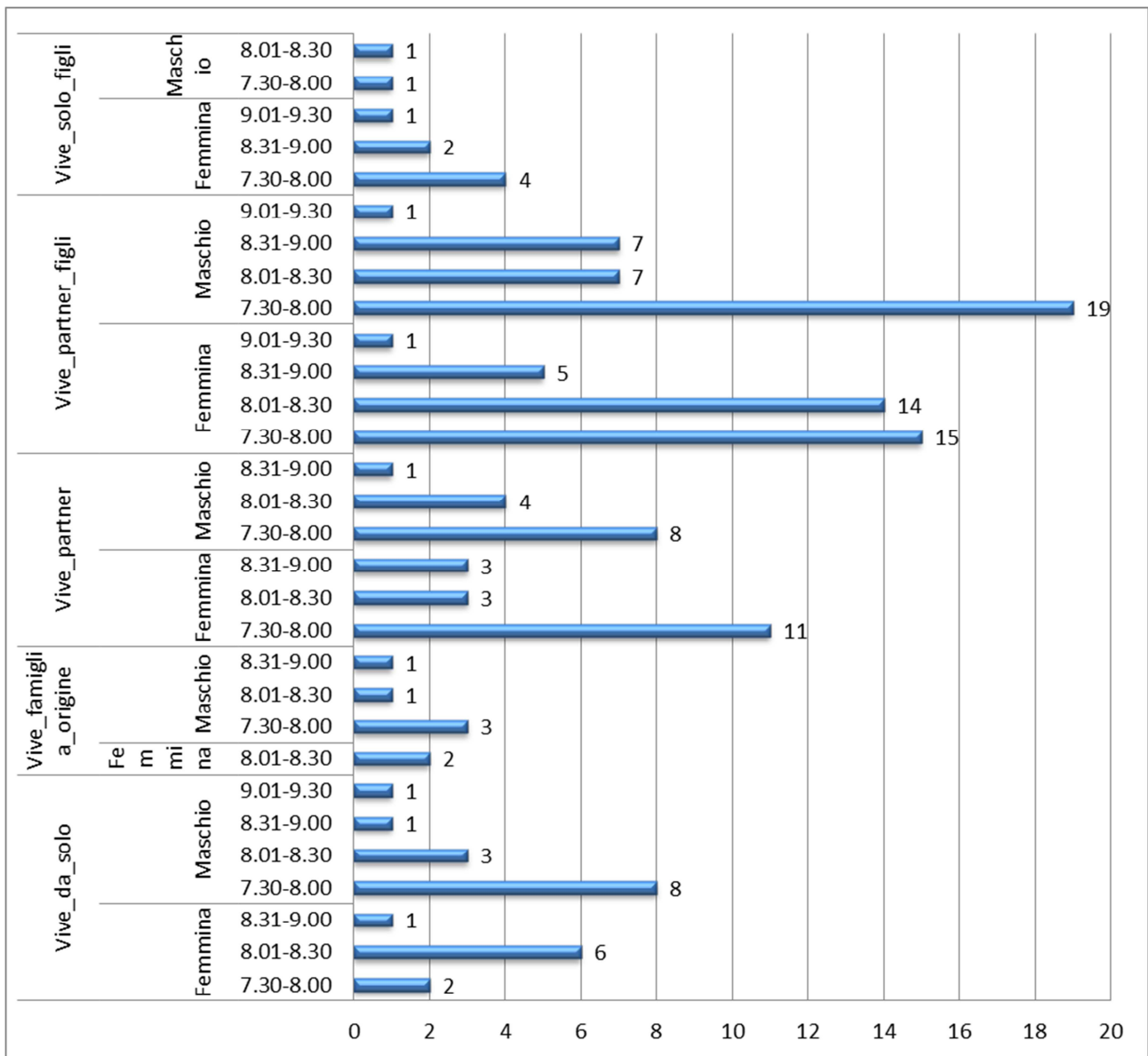
### 3. FASCE ORARIE E CONDIZIONE FAMILIARE

Parrebbe non esserci correlazione diretta tra la condizione familiare dei rispondenti e l'orario di entrata. In relazione al numero di figli, la maggioranza (52%) dichiara di entrare in servizio nella fascia oraria 7.30-8.00, percentuale che sale all'82% per la fascia 7.30-8.30. Tale osservazione è confermata dalle successive considerazioni riguardanti la flessibilità.

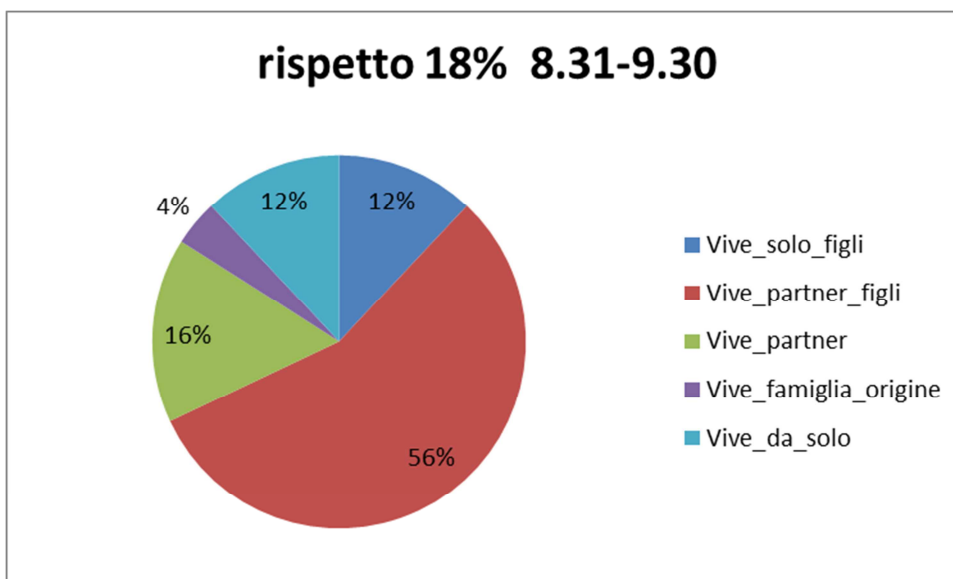


Sostanzialmente analogo risultato lo si ottiene infatti incrociando il dato relativo all'orario di entrata rispetto alla composizione e status del nucleo familiare.



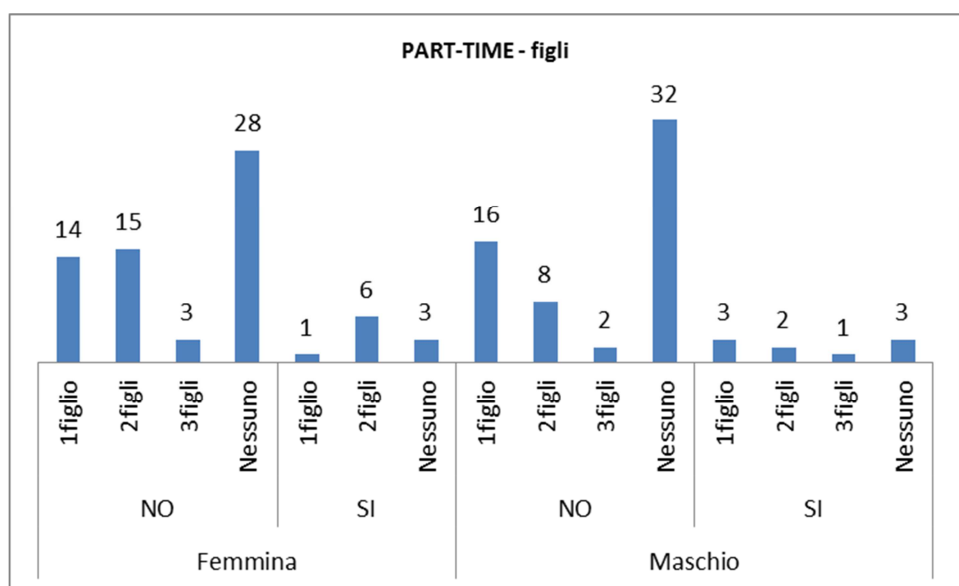
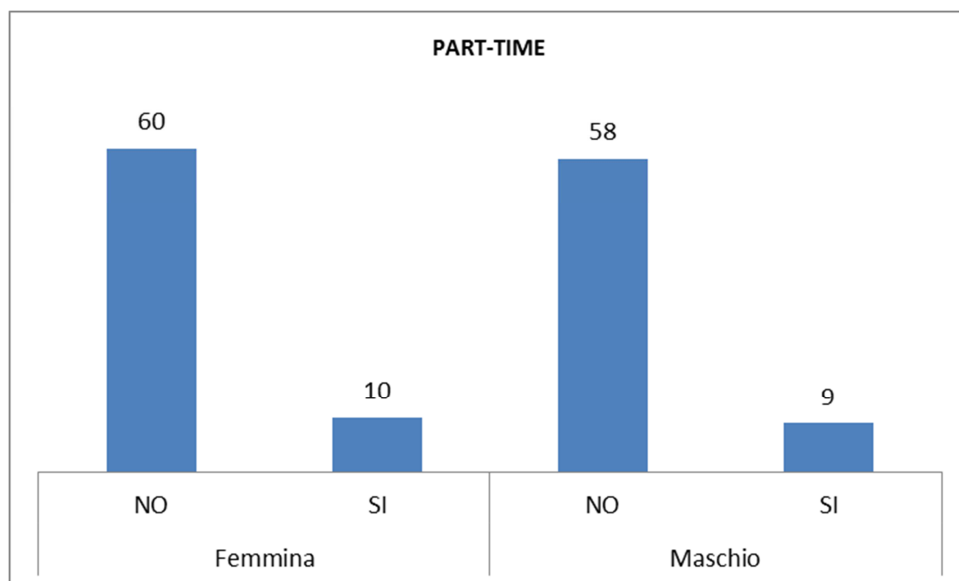


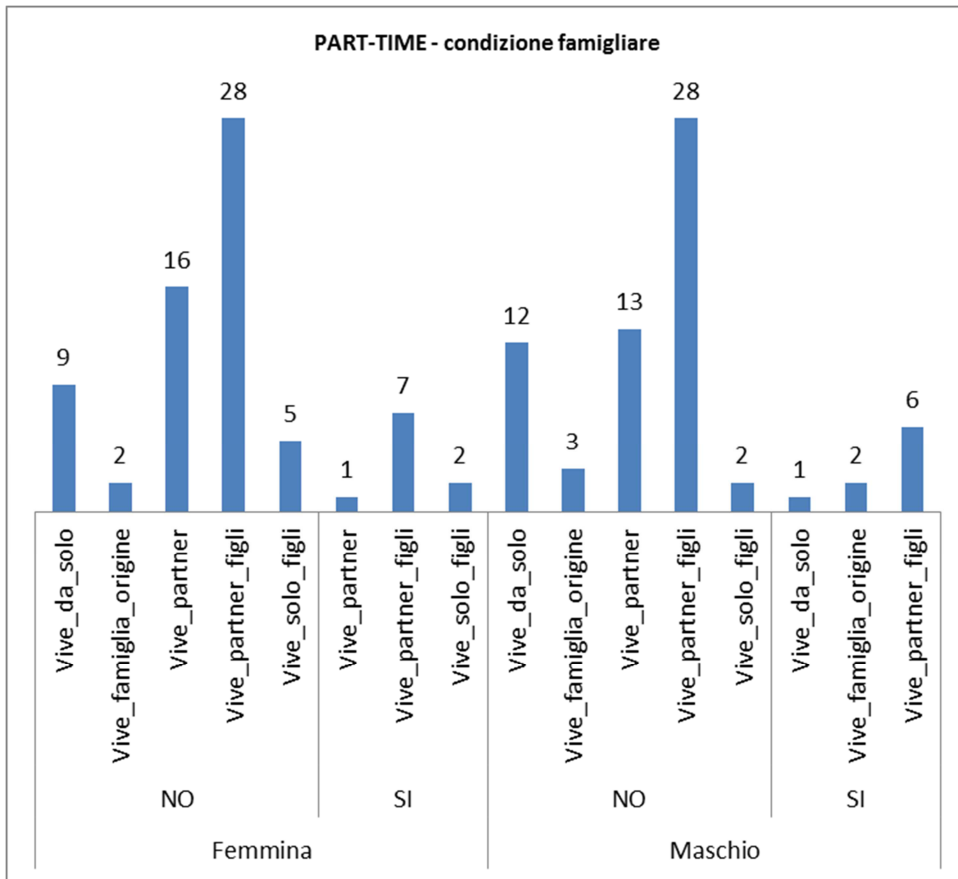
Il 18% dei rispondenti che, come si è visto in precedente grafico, si colloca nella fascia oraria di ingresso 8.31-9.30 si distribuisce come rappresentato nel grafico seguente.



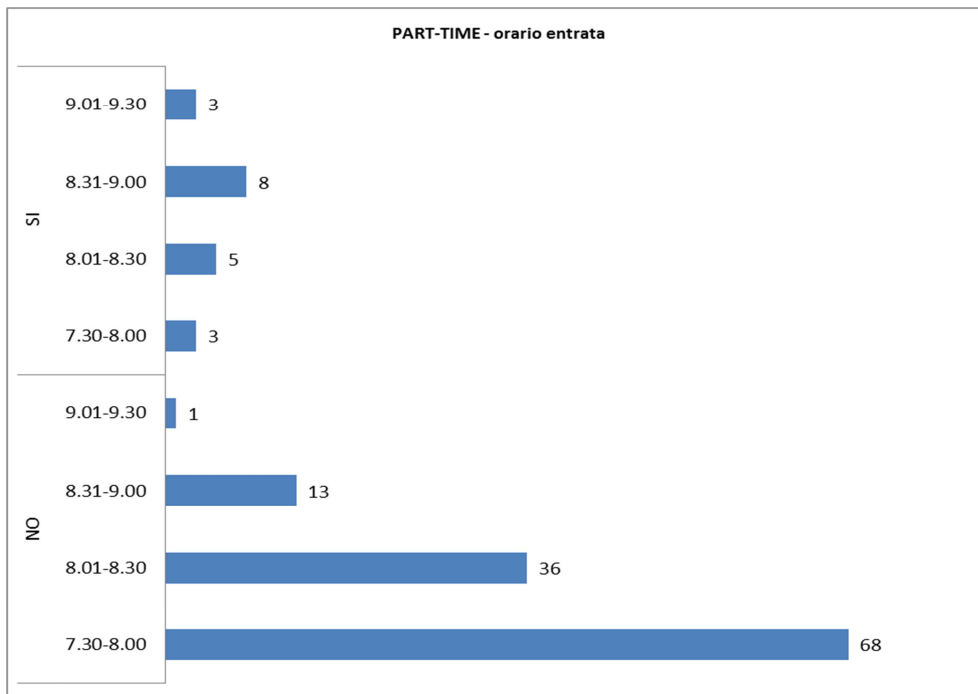
#### 4. RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale tra i rispondenti si attesta al 14%, facendo registrare una sostanziale parità di genere tra uomini e donne ed evidenziando una correlazione rispetto alla condizione familiare e plausibilmente ad esigenze di cura dei figli.





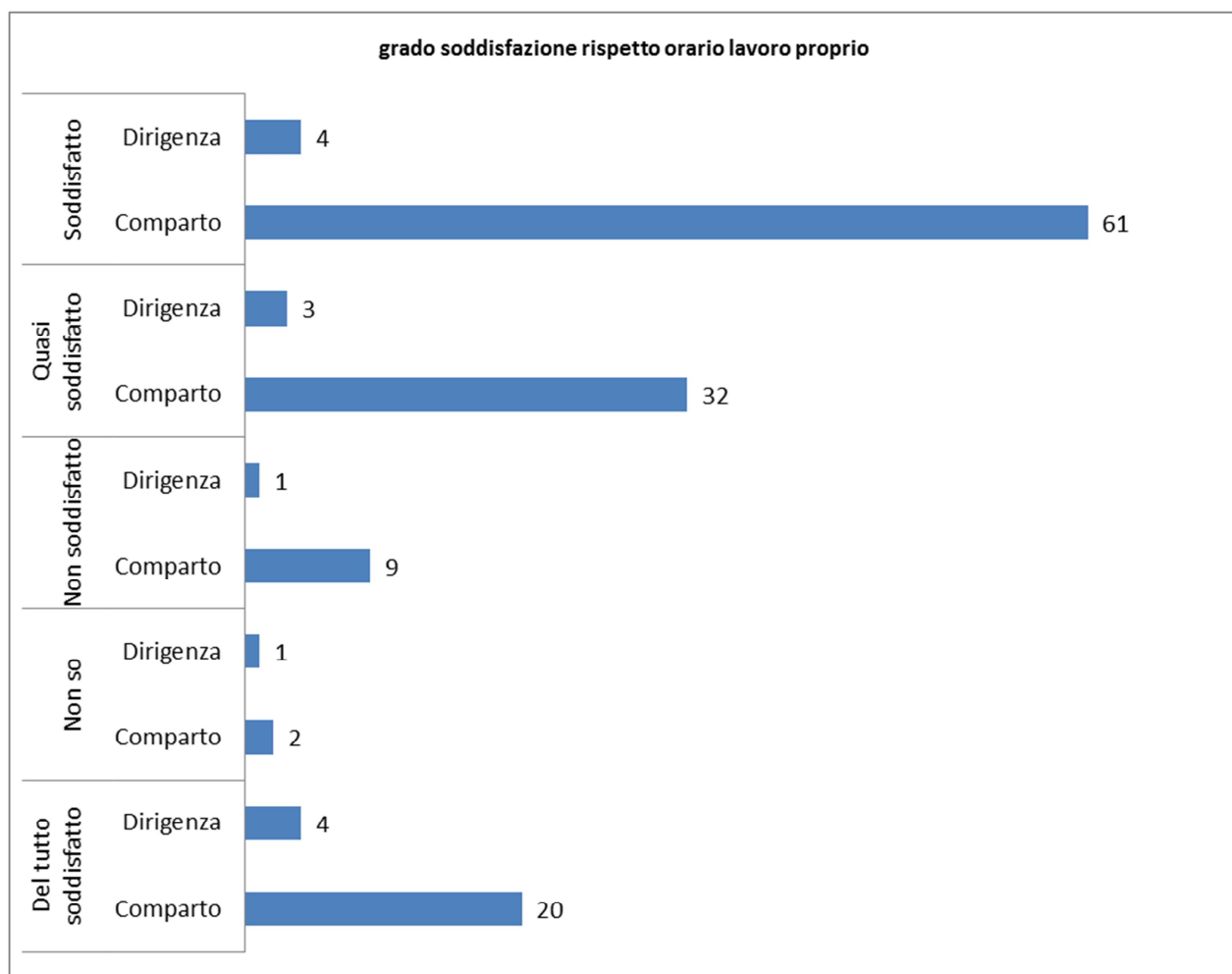
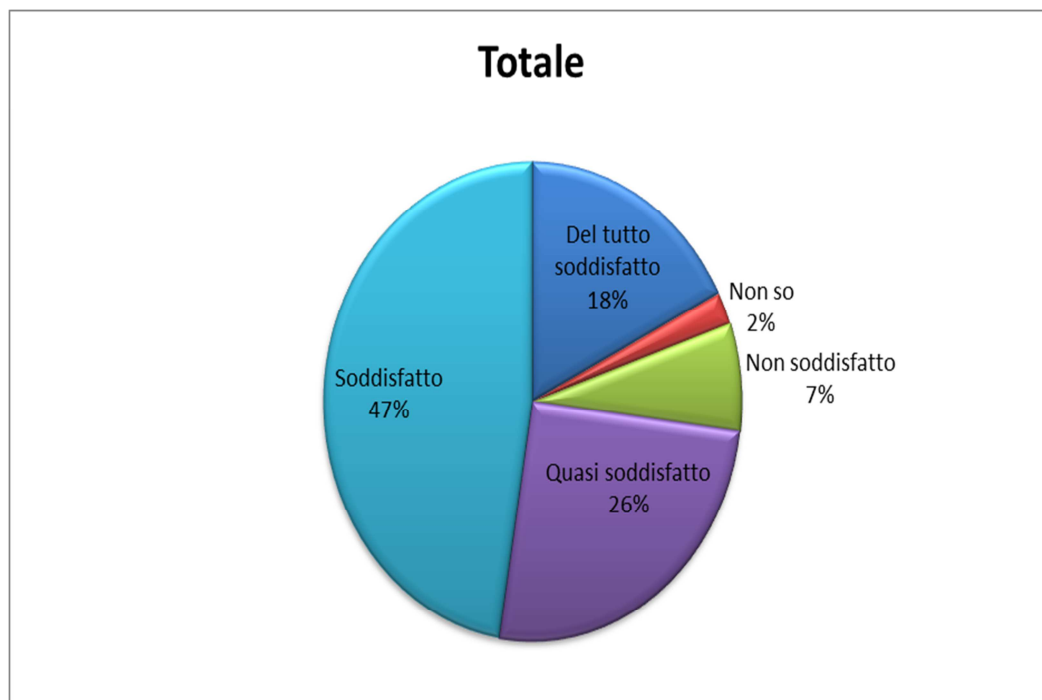
La distribuzione dei lavoratori a tempo parziale rispetto alla fascia oraria di entrata sembra confermare quanto sopra rilevato.





## 5. LIVELLO DI SODDISFAZIONE RISPETTO AL PROPRIO PROFILO ORARIO

Il 65% dei rispondenti risulta essere sostanzialmente soddisfatto del proprio orario di lavoro, mentre il 26% si dichiara soddisfatto in parte e il 7% non è soddisfatto.



Le motivazioni date dai «non soddisfatti» o «quasi soddisfatti» sono riassumibili come segue:

### Non soddisfatto

Richiesta di:

- orario flessibile per il personale che svolge attività territoriale
- richiesta di flessibilità sia in entrata (entrata fino alle 9.00) sia in uscita sia per esigenze famigliari sia in relazione al carico di lavoro
- orario su turni che garantisca copertura del servizio dalle 7.30 alle 19.00

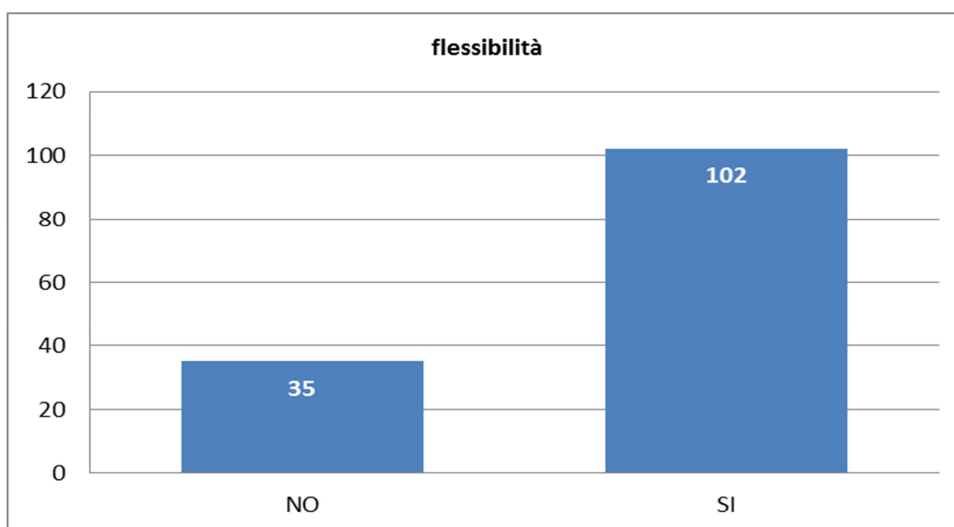
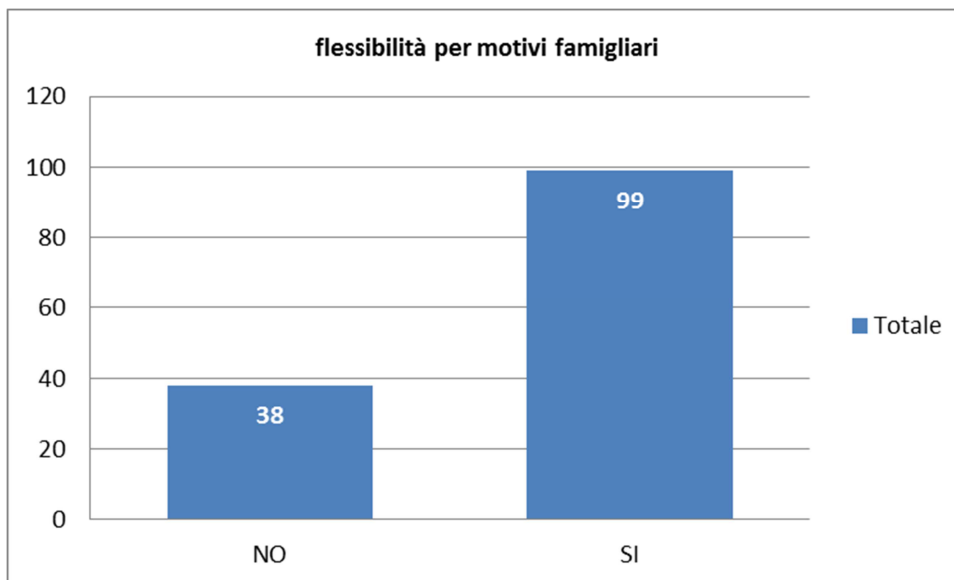
### Quasi soddisfatto

Richiesta di:

- maggiore flessibilità in entrata (entrata libera dalle 7.00 fino alle 9.00) e in uscita anche per far fronte a esigenze gestione figli e di vita (anche in relazione alla distanza dalla residenza)
- richiesta di flessibilità in relazione ai carichi di lavoro (sistema orario attuale rigido, con giornate lunghe senza lavoro e giornate corte con concentrazione di attività)
- quattro giornate di durata uguale e una giornata corta per tutti

Per i restanti rispondenti la soddisfazione per il proprio profilo orario è data dalla possibilità di conciliare i tempi vita-lavoro nelle giornate senza rientro anche con adattamento degli impegni extralavorativi.

## 6. MODULAZIONE DELL'ORARIO E CRITICITÀ

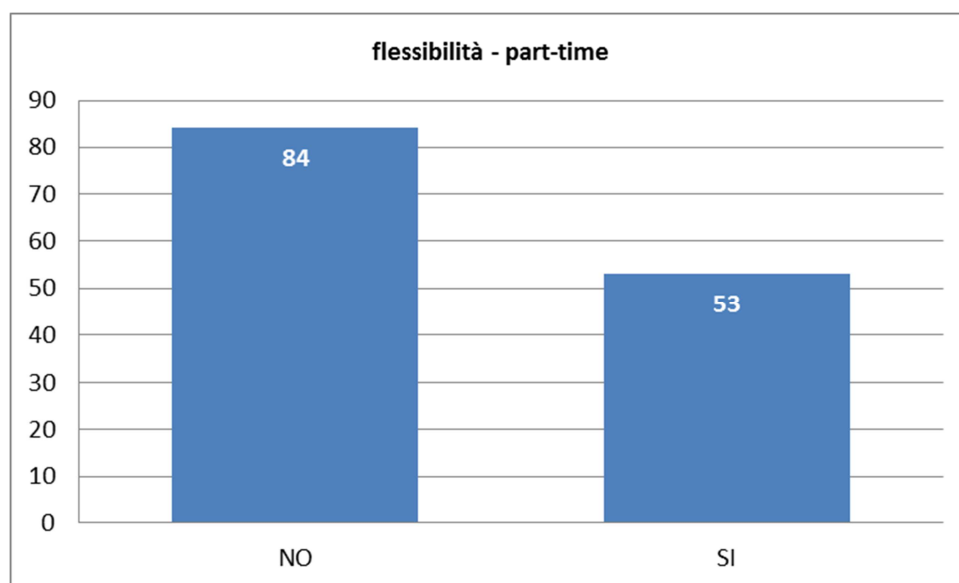


La maggioranza dei rispondenti ritiene utile un orario di lavoro flessibile: il 74% un orario flessibile *tout court*, il 72% un orario flessibile correlato a esigenze famigliari.

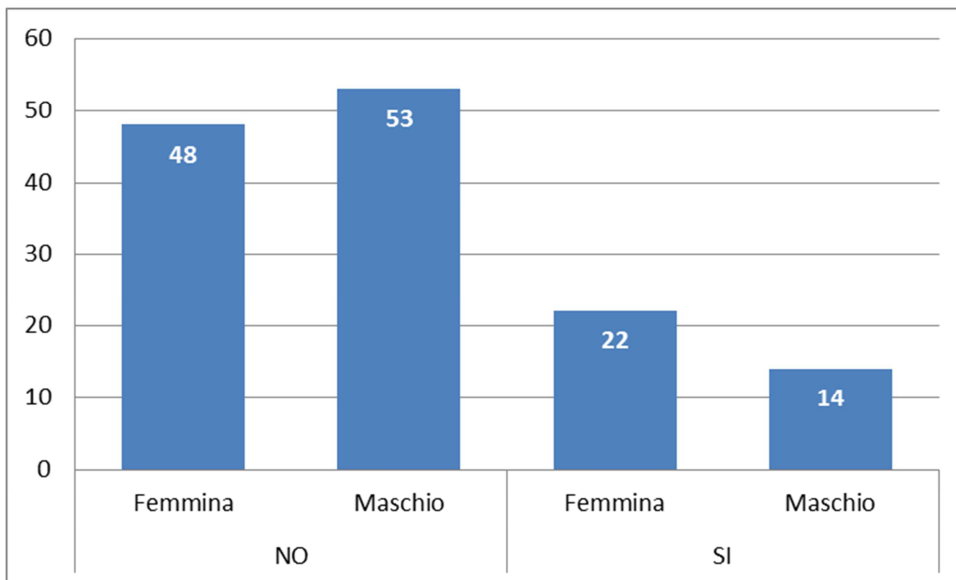
Le motivazioni date per la richiesta di flessibilità sono riassumibili come segue:

<b>Flessibilità</b>
Richiesta di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- orario flessibile per il personale che svolge attività territoriale</li> <li>- in relazione al carico di lavoro e alle tipologie (es. tecniche analitiche)</li> <li>- aumento produttività</li> <li>- conciliazione orario lavoro con orari asili-scuola o esigenze assistenziali o gestione imprevisti o utilizzo mezzi pubblici</li> <li>- flessibilità in entrata e uscita con fascia di presenza obbligatoria</li> <li>- flessibilità consentirebbe di ammortizzare disagio collegato a lunghe distanze residenza-luogo di lavoro;</li> <li>- richiesta di flessibilità sia in entrata (entrata 7.30-9.00) sia in uscita. A volte per esigenze servizio necessario entrare alle 7.00 flessibilità a partire da tale ora. Tutti i giorni medesima durata con flessibilità in entrata e in uscita</li> <li>- articolazione in turni alternati mattina e pomeriggio</li> </ul>
<b>Flessibilità per motivi famigliari</b>
Richiesta di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- flessibilità sia in entrata (entrata 7.30-9.00) che in uscita; dalle 7 per poter accompagnare i figli a scuola;</li> <li>- tutti i giorni medesima durata con flessibilità in entrata e in uscita</li> <li>- orari flessibile che consenta, nel rispetto delle esigenze di servizio, di far fronte alle esigenze famigliari e private</li> <li>- possibilità di lavorare al pomeriggio con mattino libero</li> <li>- variare tipologia part-time tra verticale e orizzontale in diversi periodi dell'anno</li> <li>- due soli rientri pomeridiani</li> </ul>

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitatamente ritenuto strumento utile (per le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro), incidendo, presumibilmente, la riduzione economica. Solamente il 39% dei rispondenti ha dato infatti risposta affermativa all'utilità di ricorso a tale istituto.



Per il 26% (16% femmine e 10% maschi) dei rispondenti le scelte legate alla famiglia limitano la vita lavorativa.



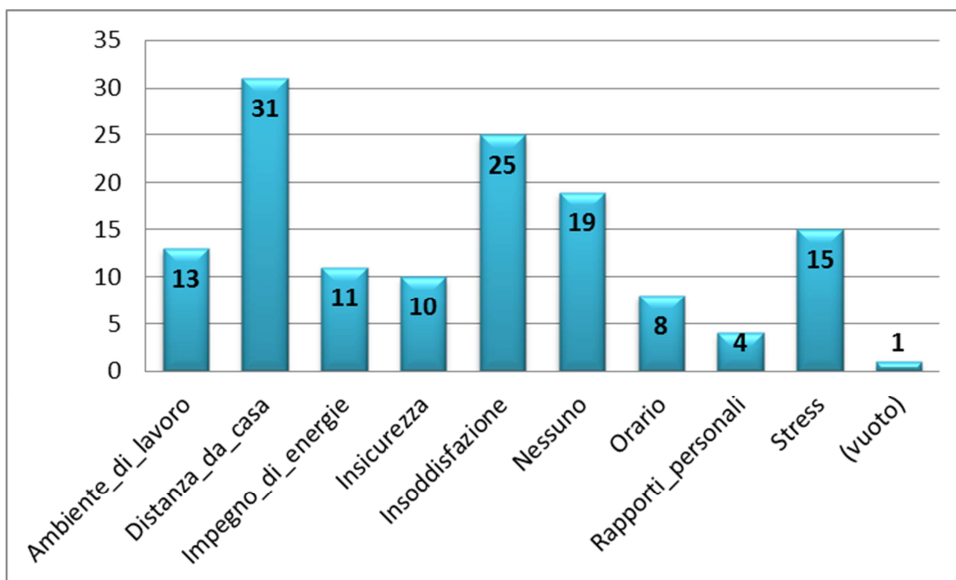
Le cause limitative sono di seguito riassunte.

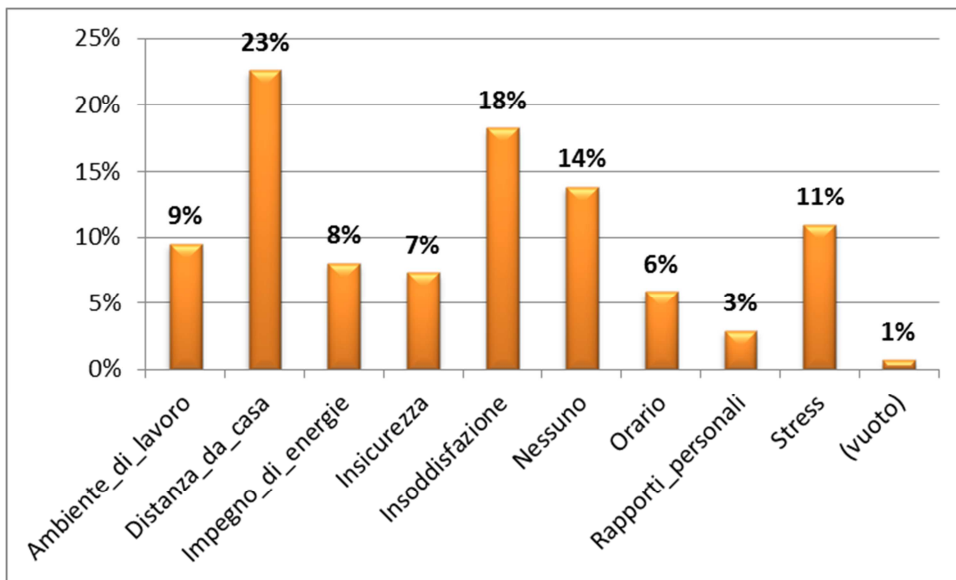
#### Motivazioni

- assistenza familiari in senso lato anche con esigenza di ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale
- le esigenze connesse alla vita familiare limitano la disponibilità all'effettuazione di straordinario, alla partecipazione a trasferte e ad attività formative, spesso necessità di ricorrere all'utilizzo di permessi

Va segnalato che diversi rispondenti, i quali hanno dichiarato che le scelte legate alla famiglia non limitano la vita lavorativa, hanno tuttavia in motivazione evidenziato un ribaltamento della domanda nel senso che sono le scelte lavorative a limitare la famiglia.

La rilevazione degli aspetti problematici del lavoro evidenzia i seguenti dati.

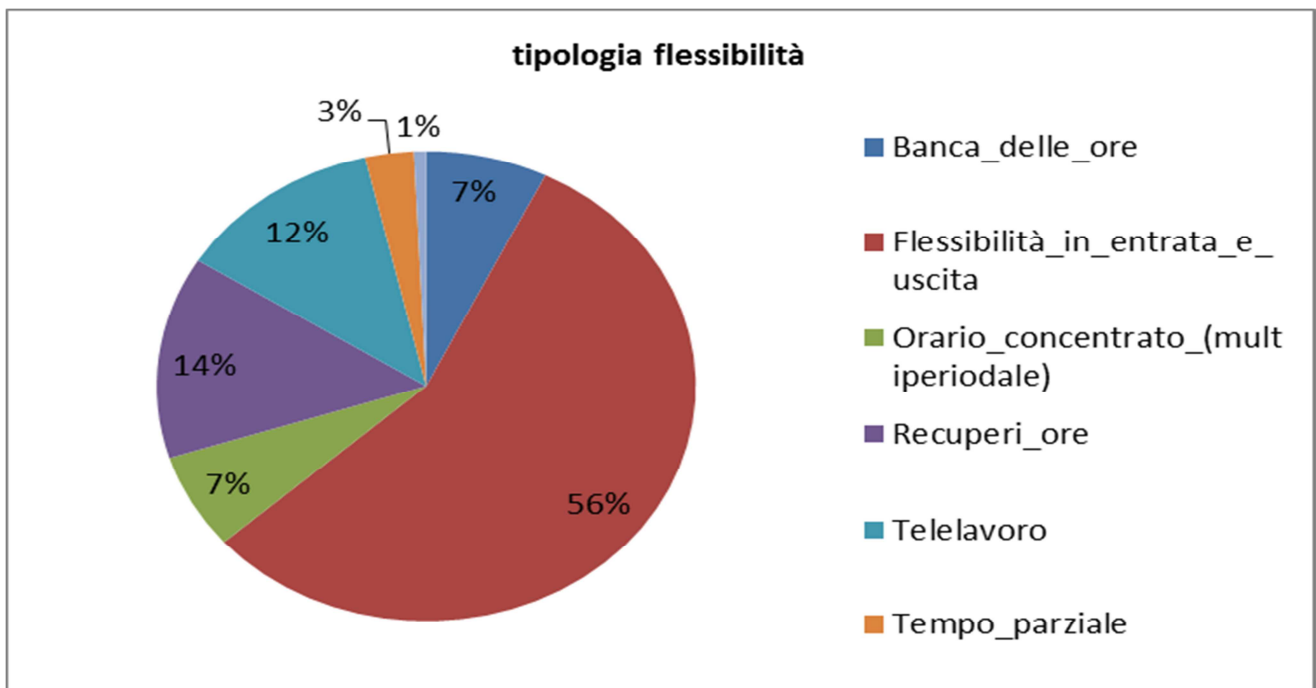




La principale problematica è data dalla distanza del posto di lavoro rispetto all'abitazione (23% dei rispondenti) seguita da insoddisfazione (18%) e stress (11%). Nel mezzo si colloca un 14% di rispondenti che non rilevano aspetti problematici. Per il 6% invece è l'orario ad essere un fattore critico, dato che appare essere in linea con il 7% che dichiarava di non essere soddisfatto del proprio profilo orario.

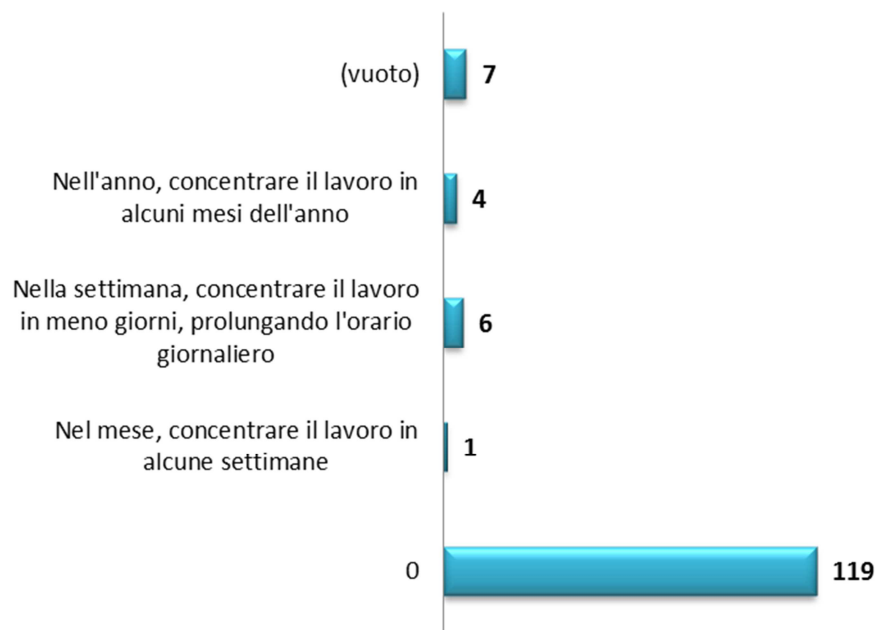
## 7. FLESSIBILITÀ

La maggioranza dei rispondenti (56%) dichiara di preferire una flessibilità in entrata e in uscita. Viene confermato quanto rilevato in precedenza. Il 14% invece preferisce il recupero ore come forma di flessibilità. E' presumibile che anche in tale classe si attesti il personale che ha dichiarato di preferire, nei precedenti quesiti, una flessibilità modulabile in relazione al carico di lavoro.



Il 7% dei rispondenti che hanno optato per l'orario multiperiodale (concentrato) ha espresso le seguenti preferenze e motivazioni.

### orario multiperiodale



### orario concentrato

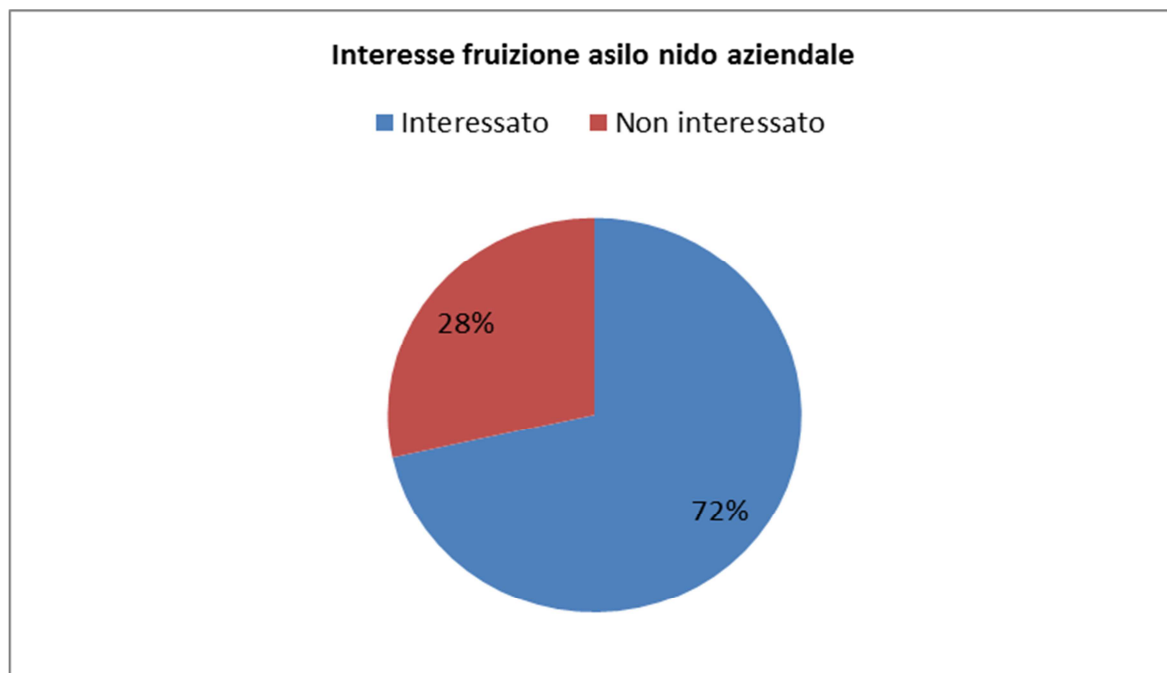


#### Motivazioni

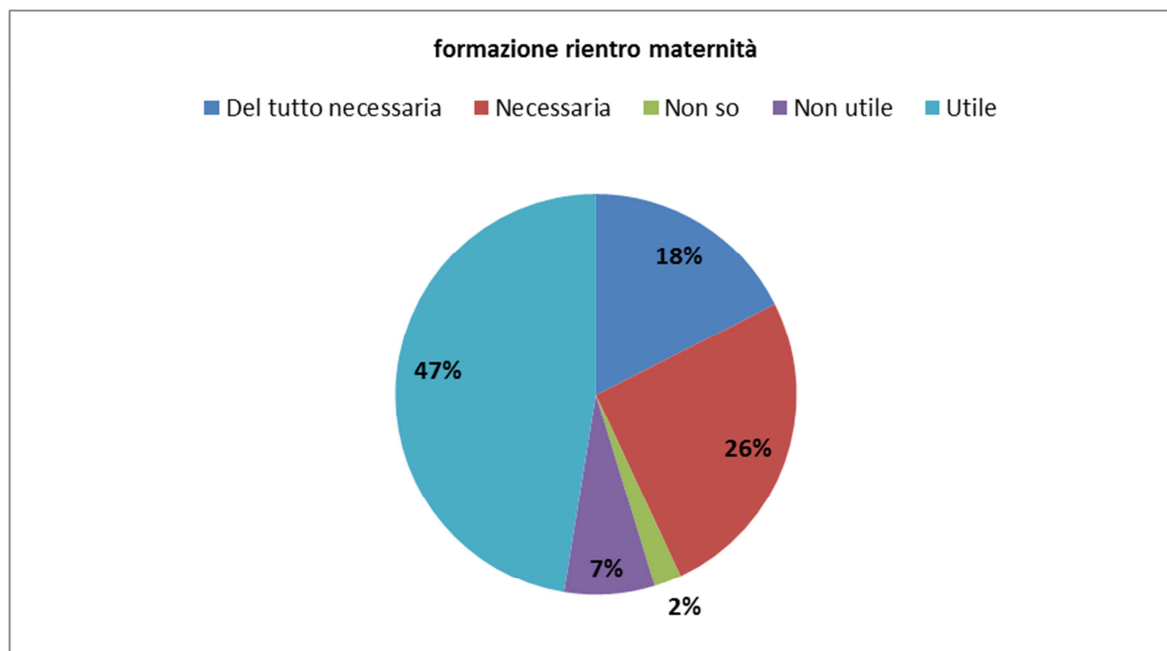
- assistenza e organizzazione familiare
- gestione tempo libero

## 8. SERVIZI, FORMAZIONE, ALTRO.

L'ampia maggioranza dei rispondenti manifesta interesse per la fruizione di un asilo nido aziendale



Ampiamente riconosciuta anche la necessità-utilità di un percorso formativo al rientro dalla maternità o da periodi di congedo parentale superiori a 60 giorni.

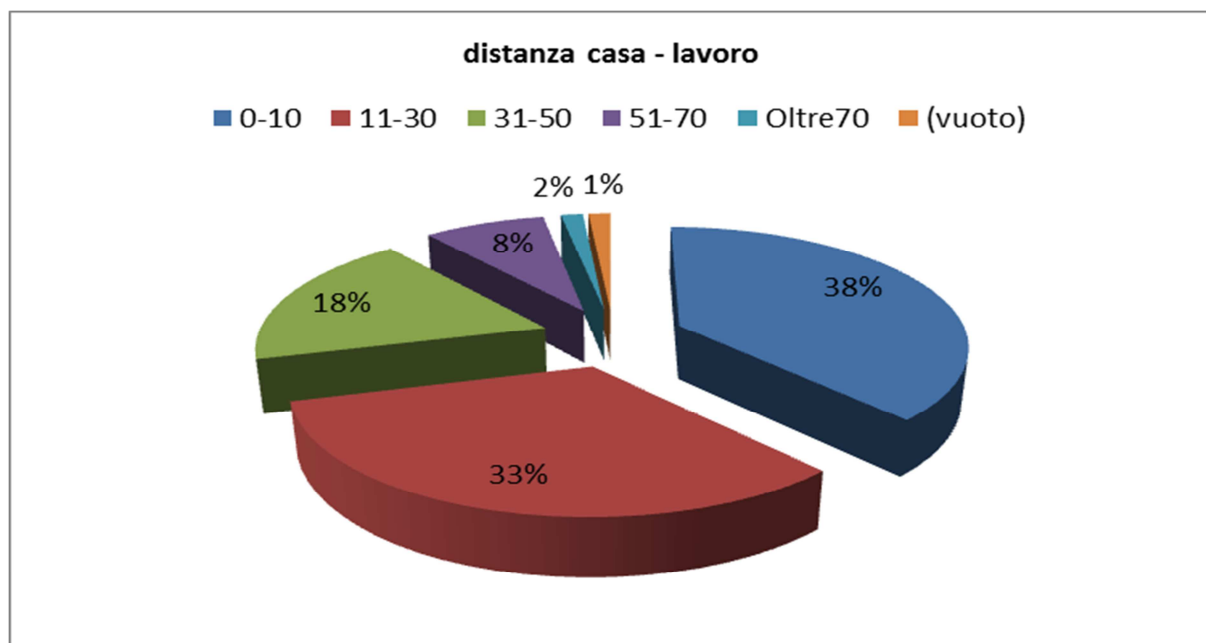


Si riportano di seguito in sintesi le motivazioni e osservazioni date per la necessità-utilità di tale tipologia di formazione.

### Motivazioni

- aggiornamento normativo, organizzativo, del lavoro e informatico
- esigenza di formazione anche al rientro da malattia prolungata
- attività formativa deve essere continua e non solo al rientro da assenze prolungate
- riallineamento al lavoro dei colleghi
- solo nel caso di corsi di formazione obbligatoria svoltisi nel periodo di assenza
- utile per periodi di assenza più lunghi, 3-4 mesi

Emerge il fenomeno del pendolarismo, che è già stato rilevato come elemento di criticità anche con richiesta di flessibilità nell'orario. Il 59% dei rispondenti si colloca tra gli 11 e i 70 chilometri di distanza abitazione – sede di lavoro. Tra i 31 e i 70 chilometri si registra il 26%.



Infine si riportano di seguito, in sintesi, le osservazioni generali. Appare evidente che su alcuni ambiti segnalati non vi è una competenza diretta da parte di ARPA, ma semmai del legislatore nazionale e regionale.

#### Osservazioni

- attivare asilo nido per dipendenti ARPA
- chiarezza e linguaggio semplice nella scrittura dei regolamenti
- attenzione ai bisogni del personale
- favorire acquisto e utilizzo della bicicletta con previsione vantaggi orari e fiscali
- incremento delle giornate di ferie con l'aumento dell'età dopo i 50 anni
- aumento flessibilità (in entrata e uscita; possibilità di lavorare alcuni giorni nella sede ARPA più vicina all'abitazione; flessibilità oraria per il personale che svolge attività sul territorio)
- aumento del numero delle giornate fruibili a recupero
- estensione utilizzo self-service del dipendente che ha consentito di snellire gli adempimenti burocratici
- possibilità di variare l'articolazione oraria in caso di eventi improvvisi, imprevisti e imprevedibili
- articolazione oraria maggiormente flessibili e utilizzo tecniche M.b.O. (*management by objectives*), gestione per obiettivi e valutazione consentirebbe aumento della produttività e responsabilizzazione
- modificare il Regolamento sull'orario di lavoro senza modificare gli orari in ingresso e uscita previsti
- mantenere il Regolamento orario attuale
- orario di lavoro che consenta la gestione dei figli minorenni
- far rispettare le regole e le disposizioni impartite
- migliorare l'ambiente e l'attrezzatura di lavoro
- utilizzo combinato di telelavoro e di flessibilità in entrata e uscita
- pausa mensa sufficiente di 30 minuti
- sburocratizzare
- importanza formazione aggiornamento professionale e strumenti adeguati
- fondamentali due giorni lunghi e tre corti per conciliare esigenze di lavorative con quelle familiari e di vita in genere
- puntare sul telelavoro per abbattere gli spostamenti del personale e conseguente riduzione dell'inquinamento
- fruizione ferie ad ore
- rivedere rientri pomeridiani
- possibilità di svolgere lavoro straordinario retribuito da parte di tutto il personale, indipendentemente dalla categoria e anzianità di servizio
- rivedere orario lavoro in relazione alle diverse tipologie di attività non omologabili e non riconducibili al modello del lavoro di ufficio; molteplici profili orari in relazione alle diverse esigenze di servizio di ARPA
- incentivare la mobilità tra enti in modo da consentire il riavvicinamento verso la propria abitazione con



- recupero per il personale dei tempi morti dovuti al viaggio, utilizzabili per la famiglia o altre attività
- interessanti i tipi di flessibilità manifestati che comportano tuttavia aumento della complessità di gestione per chi coordina
  - rientri pomeridiani modificabili, viste le esigenze di servizio che spesso e volentieri determinano il cambio dei rientri

\* \* \*

Colgo l'occasione per ringraziare tutto il personale che ha voluto partecipare a questa innovativa iniziativa che, come anticipato in premessa, mirava ad intercettare tematiche rilevanti in materia di orario di lavoro e di correlata organizzazione «agenzia». Gli elementi emersi appaiono utili ed interessanti per consentire l'avvio di una riflessione maggiormente consapevole delle criticità e dei bisogni espressi.

s.o.c. Gestione risorse umane  
Funzione politiche del personale

dott. Raoul Bubbi

**Responsabile progetto**

**Bubbi Raoul**

ARPA FVG - Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente del Friuli Venezia Giulia - FUNZIONE Politiche del Personale

Sede Centrale

Tel 0432 922635 Fax 0432 922674 e-mail: raoul.bubbi@arpa.fvg.it

**Realizzazione informatica progetto**

**Roberto Faelli**

Sistema Informativo e Innovazione Tecnologica e Funzionale

ARPA FVG - Direzione Centrale, Palmanova

Tel 0434221816 - 3403974482 e-mail: roberto.faelli@arpa.fvg.it