



 A G E N Z I A   D E L   D E M A N I O

# **INCONTRO ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

***DR PIEMONTE e VALLE D'AOSTA***

**2 luglio 2021**

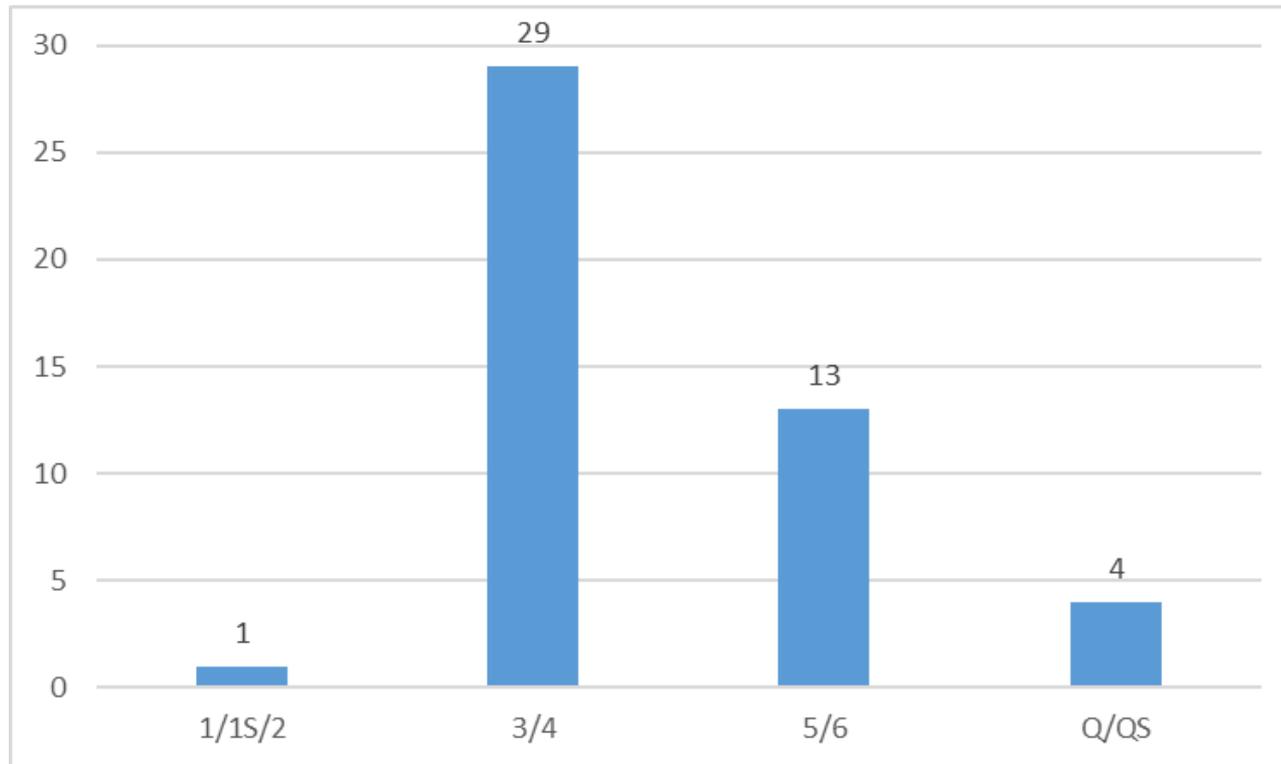
## Indice

- ✓ Dinamiche del personale
- ✓ Programma di produzione della Direzione Regionale Lombardia e Premio di risultato 2020
- ✓ Piano di formazione del personale
- ✓ Criteri di sviluppo del personale e delle professionalità
- ✓ Salute e sicurezza dei lavoratori

---

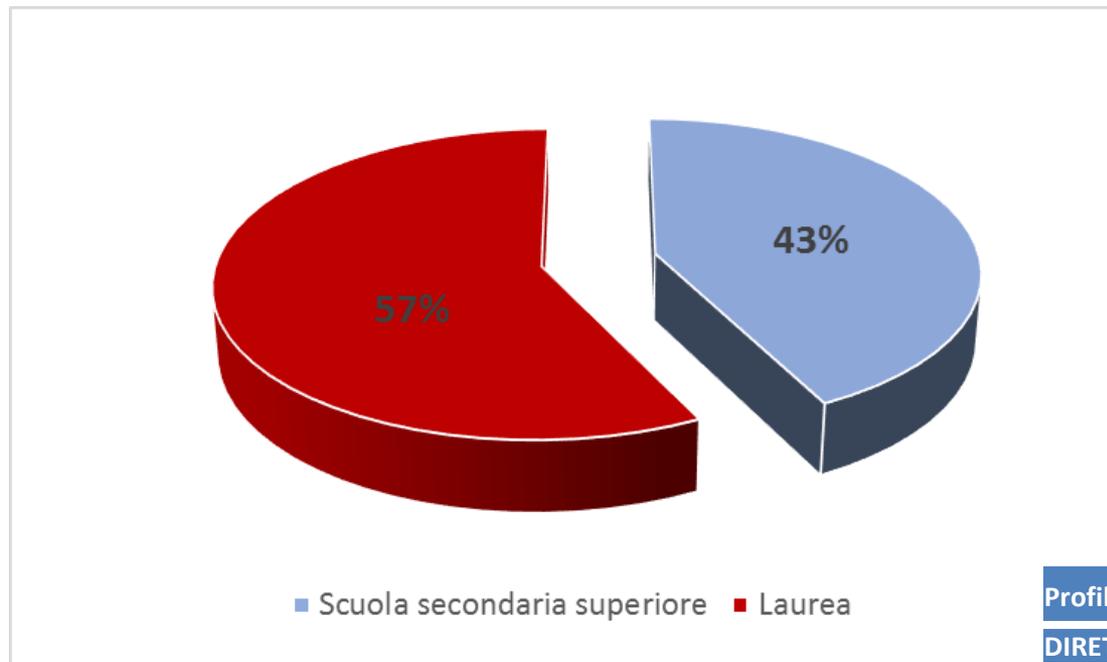
## **Dinamiche del personale**

# DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER LIVELLI INQUADRAMENTALI



*Organico al 31/03/2021 = 48 risorse di cui 1 dirigente*

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO E PROFILI PROFESSIONALI

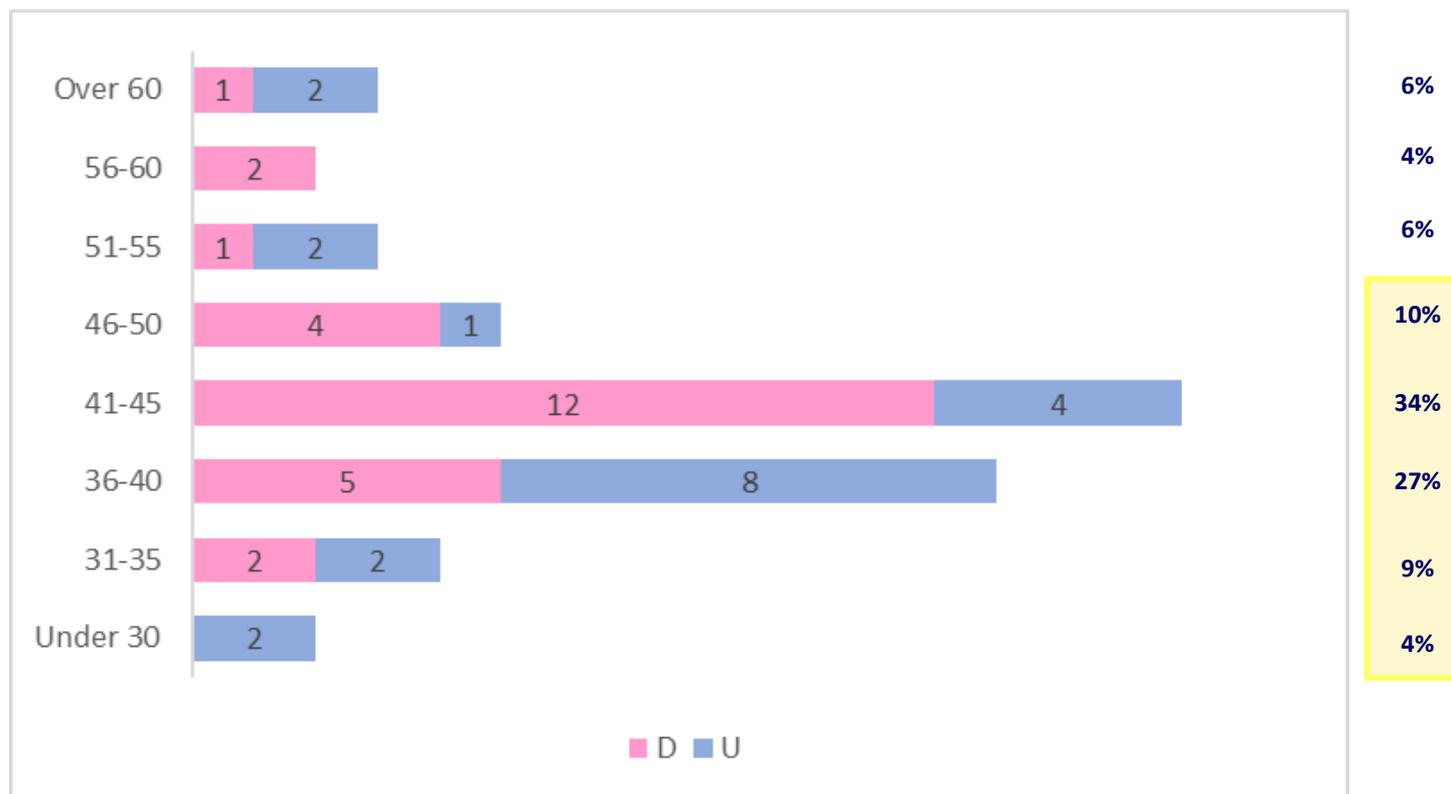


Profilo professionale	N° Risorse
DIRETTORE REGIONALE	1
RESPONSABILE UO DR	4
AMMINISTRATIVI	17
TECNICI	23
ICT	1
APPRENDISTI	2
	<b>48</b>



## INCIDENZA DONNE PER FASCE DI ETÀ

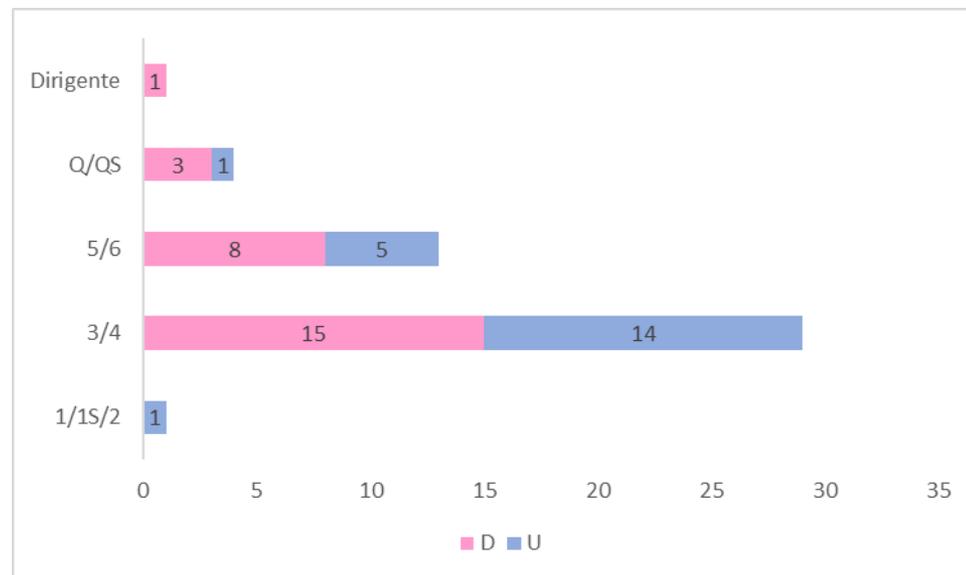
Circa il 73% del personale è concentrato nelle fasce di età fino a 45 anni (età media DR = 48 anni).  
L'incidenza delle donne sul totale organico della filiale è del 56%.



Organico al 31/03/2021 = 48 risorse di cui 1 dirigente

## INCIDENZA DONNE PER FASCE DI LIVELLO

La percentuale di donne è pari al 75% nella fascia Q-QS ed a più del 50% nelle fasce 3/4 e 5/6.



Organico al 31/03/2021 = 48 risorse di cui 1 dirigente

% donne titolari di posizioni di responsabilità/ Totale dipendenti donne	<b>12%</b>
% uomini titolari di posizioni di responsabilità/ Totale dipendenti uomini	<b>10%</b>
% posizioni responsabilità coperte da donne	<b>60%</b>

## **Piano di produzione e premio di risultato 2020**

## GLI INDIRIZZI PER LA PROGRAMMAZIONE 2020

Le direttrici strategiche individuate per il triennio 2020-2022 in coerenza con la *mission* e in base a quanto stabilito dall'Autorità politica nel relativo Atto di Indirizzo Triennale, prevedono di:

- assicurare la corretta gestione degli immobili statali affidati;
- contribuire alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica;
- mobilitare i patrimoni immobiliari pubblici al fine di una loro «rivitalizzazione» in chiave catalizzatrice dello sviluppo economico, locale e nazionale.

Prerequisito per poter svolgere efficacemente la propria azione è la conoscenza dei beni affidati esplicitata peraltro nella missione istituzionale definita dall'art. 65 D.Lgs.300/99. Il movimento lungo tali direttrici permette all'Agenzia di ampliare le competenze e di sostenere i presupposti che le consentono di svolgere efficacemente un ruolo di interfaccia tra Amministrazioni Pubbliche, nazionali e locali, e soggetti privati in materia di gestione immobiliare.

Inoltre, l'Agenzia e le sue strutture operative, vista la straordinaria situazione emergenziale, nel corso dell'esercizio 2020 sono state impegnate nel fronteggiare efficacemente le sfide che la pandemia ha imposto, al fine di garantire l'efficace azione del ruolo istituzionale assegnato, nonché il raggiungimento dei relativi obiettivi di produzione; sotto il coordinamento delle direzioni di Direzione Generale funzionalmente competenti, infatti, è stata da subito implementata un'efficace transizione al lavoro da remoto e un'oculata gestione delle attività indifferibili e urgenti sulle quali focalizzare gli sforzi produttivi.

## MAPPA STRATEGICA 2020

Il modello di riferimento dell'azione amministrativa dell'Ente è rappresentato dalla mappa strategica dell'Agenzia, all'interno della quale sono riportati:

- le **direttrici strategiche** che rappresentano l'aggregazione macro delle direttrici su cui si focalizzerà l'azione dell'Agenzia nel prossimo triennio;
- gli **obiettivi generali** che rappresentano le aggregazioni di secondo livello in corrispondenza delle quali sono declinati e quantificati gli obiettivi e le azioni specifiche che l'Agenzia intraprende nell'ambito della Convenzione di Servizi;
- i **livelli di valutazione della performance**, che definiscono la natura degli indicatori di performance per i diversi obiettivi generali.

<i>Direttrici strategiche</i>	<i>Obiettivi generali</i>	<i>Livelli di valutazione della performance</i>
<p><b>1</b> Assicurare la corretta gestione degli immobili statali affidati</p>	<p>1.1 Assicurare la conoscenza, la tutela ed il presidio dei beni immobili statali nonché l'assolvimento degli altri obblighi istituzionali</p>	<p>Livello di <b>efficacia e di efficienza</b> nella gestione del Patrimonio statale</p>
<p><b>2</b> Contribuire alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica</p>	<p>2.1 Riquilibrare e valorizzare il patrimonio immobiliare statale</p> <p>2.2 Contribuire all'incremento delle entrate erariali</p> <p>2.3 Contribuire alla riduzione della spesa del bilancio statale</p>	<p>Livello di <b>risultato economico-finanziario</b> delle azioni poste in essere sul Patrimonio affidato, tanto in termini di maggiori entrate quanto di minori spese</p>
<p><b>3</b> Mobilitare i patrimoni immobiliari pubblici al fine di una loro «rivitalizzazione» in chiave catalizzatrice dello sviluppo economico, locale e nazionale</p>	<p>3.1 Favorire la valorizzazione del patrimonio immobiliare degli Enti Pubblici</p>	<p>Livello di <b>supporto degli Enti Pubblici</b> nella valorizzazione e razionalizzazione dei loro patrimoni in un quadro di collaborazione sinergica</p>

## PIANO DI PRODUZIONE 2020 DELLA DR PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

Nel corso dell'esercizio 2020, il Piano di produzione dell'Agenzia è stato sviluppato al fine di massimizzare il risultato dell'Ente con riguardo all'impianto strategico precedentemente esposto.

Con riferimento, quindi, alla Direzione Piemonte e Valle d'Aosta, la stessa ha registrato:

- per gli obiettivi con indicatori utili ai fini della Convenzione di Servizi un risultato pari a circa il 104%;
- per gli obiettivi c.d. da Piano Operativo un risultato pari al 118%.

In linea con gli obiettivi prioritari assegnati all'Agenzia del Demanio, la Direzione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta ha raccolto risultati più significativi nel perseguimento dei principali obiettivi di finanza pubblica quali la riduzione della spesa pubblica attraverso la **razionalizzazione degli spazi e degli utilizzi** e all'attivazione degli investimenti pubblici attraverso la **contrattualizzazione di nuovi interventi edilizi**.

## PIANO DI PRODUZIONE 2020 DELLA DR PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

### Assicurare la corretta gestione degli immobili statali affidati

Al 31 dicembre 2020 il portafoglio della DR Piemonte e Valle d'Aosta è composto da **2.943 cespiti** per un valore stimato di circa **2,5 miliardi di euro**.

Circa il 49% dei cespiti è composto da beni in uso governativo (patrimonio e demanio storico/artistico), il 37% da beni di patrimonio disponibile e il restante 14% fa riferimento a beni di patrimonio indisponibile e DSA non utilizzato per fini istituzionali.

Nel corso del 2020, in tema di presidio e tutela dei beni in gestione, la DR Piemonte e Valle d'Aosta ha garantito **77 vigilanze**, valore superiore di circa il 5% rispetto a quanto pianificato.

Inoltre, per quanto riguarda le **assunzioni in consistenza** e testimoniali di Stato, la DR ha raggiunto l'obiettivo fissato, siglando tutti i **33 verbali** pianificati; significativo l'aumento riscontrato rispetto agli obiettivi relativi al numero di **contratti/atti di concessione/locazione (125%)**, in linea, invece, il numero di **atti di riscossione (103%)**.

## **PIANO DI PRODUZIONE 2020 DELLA DR PIEMONTE E VALLE D'AOSTA**

### **Contribuire alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica (1/2)**

In linea con le direttrici strategiche individuate per il triennio 2020-2022 la Direzione Regionale ha:

- perseguito gli obiettivi funzionali all'attivazione degli investimenti pubblici nonché alla realizzazione dei relativi interventi sul territorio;
- contribuito all'aumento delle entrate erariali sia in termini di crescita economica del sistema paese attraverso le operazioni di vendita immobiliare;
- messo in campo ogni possibile sforzo utile al contenimento della spesa per locazioni passive che grava sul bilancio dello Stato.

In ragione delle criticità legate all'emergenza Covid-19, nell'anno 2020 la DR ha, inoltre, dovuto fronteggiare l'adozione da parte dell'autorità politica di provvedimenti di sospensione delle attività sopra descritte, riuscendo peraltro a contenerne fortemente gli effetti negativi sulla produzione.

## PIANO DI PRODUZIONE 2020 DELLA DR PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

### Contribuire alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica (2/2)

Di seguito il dettaglio analitico delle principali produzioni coinvolte:

#### ***Interventi edilizi***

La DR Piemonte e Valle d'Aosta ha raggiunto circa il 104% dell'obiettivo complessivo relativo alla contrattualizzazione nell'ambito degli interventi edilizi ed è riuscita ad assorbire positivamente le inevitabili difficoltà correlate al contesto emergenziale raggiungendo circa 102% dell'obiettivo di contabilizzato, rappresentativo dell'avanzamento dei lavori degli interventi edilizi in corso.

#### ***Vendite immobiliari***

La DR Piemonte e Valle d'Aosta nell'anno 2020 ha registrato un risultato pari a circa l'97% dell'obiettivo pianificato, realizzando vendite per un valore pari a circa 1.3 mln di euro.

#### ***Locazioni passive e fabbisogni logistici***

La DR Piemonte e Valle d'Aosta ha fatto registrare circa il 92% dell'obiettivo riferito al valore degli spazi in Uso Governativo restituiti da parte delle Pubbliche Amministrazioni Centrali dei risparmi realizzati e il 100% del valore previsto in termini di rinegoziazione dei canoni di locazione passiva (art. 1 commi 616-619 della Legge di Bilancio 2020). Infine, è di particolare rilievo il risultato conseguito circa il valore dei risparmi realizzati che si è attestato a circa il 186%.

## PREMIO DI RISULTATO 2020

L'importo relativo al Premio di Risultato 2020 reso disponibile al pieno raggiungimento degli obiettivi da Convenzione per l'erogazione dei servizi 2020 da parte dell'Agenzia, è stato articolato in due parti come segue:

1. una quota pari al 30% del totale erogata al personale avente diritto al perseguimento del risultato complessivo dell'Agenzia definito sulla base dei corrispettivi concordati per la Convenzione di Servizi per l'anno 2020;
2. la restante quota del 70% corrisposta al personale avente diritto, atteso il positivo perseguimento del risultato complessivo dell'Agenzia di cui al punto precedente, sulla base dei risultati ottenuti dalle Direzioni Territoriali di appartenenza, rispetto ai seguenti obiettivi e secondo la seguente ripartizione:
  - A. Indicatori da Convenzione di Servizi che generano corrispettivi: 50%
  - B. Indicatori di Piano Operativo che non generano corrispettivi: 20%

Relativamente al punto 2. è stato calcolato il punteggio di ciascuna delle due componenti A e B secondo i criteri di calcolo specificati nell'Accordo e di cui si riporta uno schema riepilogativo:

OBIETTIVI	RISULTATI			
	Insufficiente	MIN	MED	MAX
A. Indicatori Convenzione di Servizi che generano corrispettivi	<90%	≥90% e <100%	≥100% e < 110%	≥ 110%
B. Indicatori di Piano Operativo che non generano corrispettivi		<100%	≥ 100% e < 110%	≥ 110%

Risultato	percentuale dell'importo a riparto*
Insufficiente (solo per A)	0%
Minimo	80%
Medio	100%
Massimo	120%

*\*L'importo complessivo del PDR non potrà, comunque, eccedere il valore di € 3.700,00 lordo medio pro capite.*

## PREMIO DI RISULTATO 2020

Alla luce dei risultati conseguiti sulle componenti di calcolo del Premio di Risultato 2020 la Direzione Regionale Piemonte e Valle d'Aosta ha raggiunto il seguente risultato:

OBIETTIVO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO	IMPATTO SU PDR
A. Indicatori Convenzione di Servizi che generano corrispettivi	103,9%	MED = 100% importo
B. Indicatori di Piano Operativo che non generano corrispettivi	117,7%	MED = 120% importo
<b>MEDIA PONDERATA TOTALE A RIPORTO:</b>		<b>105,7%</b>

Si riportano, in seguito, le tabelle che illustrano le componenti di calcolo:

### CONTRIBUTO DELLE DR AL CONSEGUIMENTO DEI CORRISPETTIVI DA CDS

	Obiettivo Generale	Obiettivo	Consuntivo	Tariffa	Corrispettivi CdS BDG	Corrispettivi CdS ACT	RISULTATO A
<b>A</b>	Capacità di contrattualizzazione Interventi edilizi capp. 7754 (valore del contrattualizzato) (€)	296.081	349.074	8,0%	€ 23.686,45	€ 27.925,91	<b>103,9%</b>
	Capacità realizzativa Interventi edilizi capp. 7754 (valore del contabilizzato) (€)	912.893	1.302.707	10,0%	€ 91.289,31	€ 130.270,71	
	Contrattualizzato - cap.7759	2.034.662	1.685.127	8,0%	€ 162.772,98	€ 134.810,18	
	Contabilizzato SAL - cap.7759	1.439.126	1.085.215	10,0%	€ 143.912,56	€ 108.521,53	
	Ricostruzione post SISMA 2016 (valore del contrattualizzato) (€)	-	-	8,0%	€ 0,00	€ 0,00	
	Ricostruzione post SISMA 2016 (valore del contabilizzato) (€)	-	-	10,0%	€ 0,00	€ 0,00	
	Efficientamento energetico- MISE (valore del contrattualizzato dell'anno) (€)	82.224	563.840	8,0%	€ 6.577,92	€ 45.107,17	
	Valore dei risparmi realizzati nell'anno (€)	96.300	178.952	20,0%	€ 19.260,00	€ 35.790,32	
	Valore degli spazi in UG restituiti dalle PAC (€)	3.525.640	3.238.027	0,7%	€ 24.679,48	€ 22.666,19	
	Valore canoni rinegoziati di locazione passiva (€)	10.021.428	10.021.428	1,0%	€ 100.214,28	€ 100.214,28	
	Valore delle Entrate da riscossione di diretta gestione (€)	4.842.000	4.475.510	4,0%	€ 193.680,00	€ 179.020,41	
	Valore Vendite (€)	1.331.721	1.295.729	4,0%	€ 53.268,86	€ 51.829,18	
	N° veicoli (alienati/rottamati)	3.000	3.234	165,00	€ 495.000,00	€ 533.610,00	
	N° di procedimenti conclusi di federalismo culturale	8	8	12.000,00	€ 96.000,00	€ 96.000,00	
	<b>TOTALE</b>				<b>€ 1.410.341,84</b>	<b>€ 1.465.765,87</b>	

### SET DI INDICATORI DI RISULTATO

	Indicatori di produzione	Obiettivo	Consuntivo	Parziali	RISULTATO B
<b>B</b>	Numero dei beni assunti in consistenza e testimoniali di Stato (n°)	33	33	100,0%	<b>117,7%</b>
	Numero di vigilanze condotte su beni patrimoniali DSA e altro Demanio (n°)	73	77	105,5%	
	Numero di consegne e dismissioni in uso governativo (n°)	21	36	171,4%	
	Numero di contratti/atti di locazione e concessione (inclusi terreni Terrevive) (n°)	55	69	125,5%	
	Numero atti di riscossione (n°)	1.880	1.951	103,8%	
	Trasferimenti Federalismo demaniale	60	60	100,0%	

---

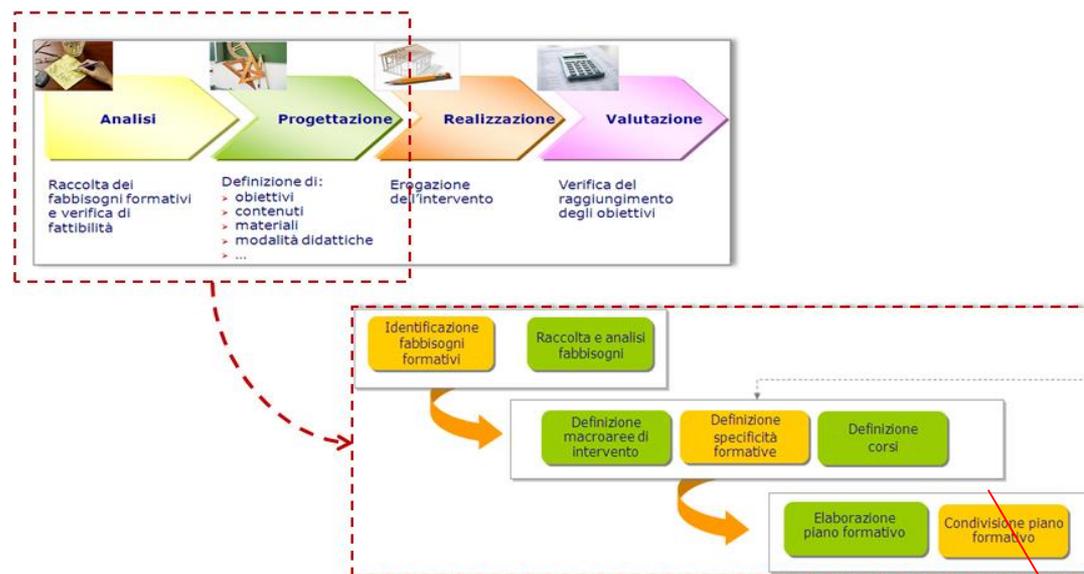
## **Piano di sviluppo e formazione del personale**

## L'AMBITO DI APPLICAZIONE

Gli interventi realizzati nel corso dell'anno si inseriscono all'interno della cornice programmatica delineata dal Piano delle attività 2019-2021 nell'ambito del sistema di gestione, sviluppo e diffusione delle competenze.

- Il piano di sviluppo e formazione è realizzato tenendo in considerazione diversi elementi, tra cui: le indicazioni e le priorità fornite dal Vertice, l'Atto di indirizzo per il conseguimento degli obiettivi di politica fiscale per gli anni 2019-2021, la Convenzione di servizi, le indicazioni provenienti dal Piano aziendale 2019-2021 e le indicazioni provenienti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi.

Di seguito si riporta uno schema di sintesi del processo di formazione.



## FINALITÀ DEGLI INTERVENTI

Nel corso del 2020 sono state erogate 11.375 ore di formazione di cui in prevalenza in modalità e-learning considerando che a partire da marzo 2020 la formazione in presenza non è stata più consentita se non per la formazione obbligatoria per la sicurezza (la fruizione dei corsi e-learning disponibili sulla piattaforma dell'Agenzia non rientra in questo calcolo in quanto corsi sempre disponibili sulla piattaforma).

Gli interventi erogati, in coerenza con gli indirizzi generali e le politiche dell'Agenzia in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, stati sono orientati principalmente lungo due direttrici: quella dei contenuti volti alla copertura di fabbisogni formativi che via via si sono manifestati in relazione alle competenze professionali (tecnico-specialistiche, istituzionali) e quella della introduzione di modalità di formazione e sviluppo innovativi (e-learning in modo significativo).

Dal punto di vista dei contenuti, nell'ambito degli interventi formativi tecnico specialistici, si è agito puntando a due segmenti prioritari:

- gli interventi di sviluppo delle competenze che insistono sulle **aree** ritenute particolarmente **strategiche** per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine dell'Agenzia (come i complessi temi legati alla progettazione e realizzazione degli interventi edilizi, dalla programmazione alla realizzazione e verifica, nonché le attività di presidio e conoscenza dei beni con focalizzazione su vendite, segmentazione e vigilanza)
- in continuità con gli interventi realizzati negli anni scorsi, le iniziative formative nelle aree di competenza relative allo **sviluppo individuale**, al **rafforzamento professionale**, alla **sicurezza** e agli **aspetti istituzionali** (tra cui la privacy e la prevenzione della corruzione declinata sulle specifiche attività di interesse)

## LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE E LE MODALITÀ DI INTERVENTO

Nel 2020 la formazione e-learning risulta la modalità predominante (il 70% del totale ore formazione è stato on line) nell'erogazione degli interventi destinati al personale dell'Agenzia.

Gli interventi previsti dal piano di formazione sono stati raggruppati in aree tematiche coerenti con le competenze da sviluppare:

**Area Tecnico-specialistica:** riferita alle competenze specifiche che differenziano in termini di contenuti i diversi profili professionali e i diversi incarichi professionali del personale dell'Agenzia. Sono stati individuati **ambiti principali tematici**, ricondotti ad aree di intervento proprie della gestione immobiliare (Asset, Property e Facility)

**Area Istituzionale:** comprende al suo interno gli interventi connessi agli obblighi che all'Agenzia sono posti da normative di diverso genere (in particolare: Sicurezza sui luoghi di lavoro, Formazione neoassunti, anticorruzione e trasparenza).

## IL REPORT DI DIREZIONE

Di seguito si riporta un estratto dei principali interventi realizzati nel corso del 2020 che hanno coinvolto il personale della DR Piemonte.

Area tematica	Iniziativa formativa	Risorse	Ore Form.
Tecnico-professionale	Sviluppo Immobiliare	1	16
Istituzionale	Prevenzione della corruzione	4	64
Istituzionale	Welcome Neoassunti	5	23
Istituzionale Sicurezza	Defibrillatori	8	40
Tecnico-professionale	Corsi Sna Appalti	9	186
Tecnico-professionale	I concorsi di architettura, best practices per una risposta di qualità	1	16
Tecnico-professionale	Privacy per amministratori di sistema	1	8
Tecnico-professionale	BIM corpus documentale	1	30
			<b>383</b>

*Sempre in area tematica Tecnico-professionale si aggiungono 4 risorse che hanno potuto svolgere secondo i propri specifici fabbisogni professionali la Formazione continua dedicata a Geometri, Architetti e Ingegneri per l' acquisizione dei crediti formativi (catalogo e-learning)*

---

## **Criteri di sviluppo del personale e delle professionalità**

## CRITERI SVILUPPO E MOBILITÀ

Centralità risorse umane	L’Agenzia per la tipologia di attività che svolge ha il suo principale asset nelle competenze e nei comportamenti delle sue risorse umane: massima attenzione viene posta su di esse in tutte le fasi del ciclo di vita (selezione, inserimento, formazione, sviluppo, gestione, cessazione);
Riconoscimento del merito	L’orientamento ai risultati e alla cura delle risorse umane impone come scelta obbligata una politica di tipo meritocratico che tenda a riconoscere gli effettivi meriti (in termini di risultati e di comportamenti) e a premiare in maniera quindi selettiva le risorse umane in funzione del diverso contributo;
Selettività e differenziazione nei percorsi di sviluppo	Il riconoscimento del diverso contributo fornito dalle risorse e del diverso potenziale di sviluppo orienta anche la selettività e la differenziazione con cui vengono resi possibili percorsi di sviluppo con l’identificazione di risorse che possono avere un percorso accelerato (talenti);
Mobilità professionale	Dimensione particolarmente rilevante delle politiche di sviluppo è l’utilizzo della mobilità professionale in tutti i suoi sensi: in senso verticale come crescita di responsabilità, in senso orizzontale come ampliamento della professionalità e competenze e in senso geografico (mobilità territoriale) come opportunità di ampliamento dell’esperienza professionale e di crescita;
Responsabilizzazione personale	La responsabilità primaria dello sviluppo delle risorse (inteso sia come accrescimento delle competenze che come evoluzioni di carriera) è in primo luogo della risorsa stessa, supportata in questo dal proprio capo, dalla DRI e dall’Agenzia nel suo complesso, in funzione delle opportunità e necessità aziendali.

---

## **Salute e sicurezza dei lavoratori**

## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI ANNO 2020

- In merito alla **formazione** sulla sicurezza, è stata erogata la formazione prevista dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011, per il Personale, per i Dirigenti e per i Preposti. Nel 2018 è stato effettuato l'aggiornamento per i preposti di nomina e di fatto.

Per il personale neo assunto, entro 60 giorni sono stati effettuati i corsi relativi alla formazione generale (4 ore), specifica (4 ore).

Inoltre a tutto il personale che effettua ispezioni demaniali e sopralluoghi in esterno viene fatto un corso di formazione specifico 4 ore, disciplinato da nostra istruzione operativa n.11 al fine di formare le risorse su eventuali rischi e le misure di prevenzione e DPI da utilizzare.

Il personale che si reca in sopralluogo in esterno, viene munito di KIT sopralluogo formato da mascherine antipolvere, scarpe, guanti e occhiali. Inoltre nel caso di siti con presenza di amianto, è stato integrato il kit di **DPI** con mascherine protettive contro le polveri di amianto.

Nei sopralluoghi in esterno è stato valutato il rischio biologico pertanto ed è stata emanata la relativa istruzione operativa, introducendo per il personale, a richiesta, la possibilità di effettuare la vaccinazione antitetanica a carico dell'Agenzia.

Relativamente sempre alla **formazione e addestramento** vi è la presenza di:

- Addetti al primo soccorso (7 persone) che regolarmente ogni 3 anni fanno l'aggiornamento (*ultimo aggiornamento fatto nel 2019 → prossimo ogni tre anni pertanto in programma quest'anno*);
- Squadra addetta antincendio (6 persone) che regolarmente anch'essi ogni 3 anni fanno l'aggiornamento (*ultimo aggiornamento fatto nel 2019 → prossimo ogni tre anni pertanto in programma quest'anno*);

Tutti gli **addetti al servizio di prevenzione e protezione** frequentano corsi di aggiornamento specifici.

- Per quanto concerne la **sorveglianza sanitaria** sono state eseguite tutte le visite periodiche da parte del Medico competente solitamente ogni 2 anni i tecnici e 5 amministrativi (*14 visite nel 2020*)
- Nel corso del 2020 sono stati acquistati n. **51 defibrillatori** semiautomatici esterni (DAE) installati in teche di alloggiamento, installati in ogni sede dell’Agenzia del Demanio sul territorio, provvedendo quindi alla formazione di n. 158 addetti preposti all’utilizzo dell’apparecchiatura summenzionata (Defibrillatori: n.1 per la sede di Torino e addestrate n.8 persone)

Inoltre sono stati acquistati, **per le attività di sopralluoghi o ispezioni svolte in condizioni di isolamento** anche temporaneo e/o in aree remote n. **62 dispositivi uomo a terra** (n. 3 per sede di Torino, in relazione alle auto di servizio) e n. 1 dispositivi GPS (uno per ogni direzione Territoriale)

- Sono state aggiornate, in relazione anche all’esperienza maturata, le istruzioni operative attualmente a febbraio 2021 aggiornamento della IO n.11 relativa all’acquisto dispositivi UaT, allegare alle nostre linee guida del Sistema di gestione e organizzazione della sicurezza.
- E’ stato aggiornato **il Documento di Valutazione dei Rischi** della sede nel 2019, lo scorso anno è stato redatto **un addendum al DVR** in relazione alla Valutazione del rischio biologico correlato all’improvvisa emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 marzo 2020
- **Le sedi di lavoro vengono visitate periodicamente** (ogni anno), ultima risale al 2019 – scorso anno non effettuate visite a causa della pandemia, ma quest’anno sono già in corso le pianificazioni per i sopralluoghi nelle sedi. Durante i sopralluoghi vengono emanate prescrizioni volte a migliorare le condizioni di sicurezza dei lavoratori.
- È in corso la valutazione preliminare del rischio stress da lavoro correlato, che viene effettuata ogni tre anni ultima nel 2017 - in Piemonte riunione il 21/04/2021 – ove dall’analisi delle aree indicate dalle linee guida INAIL si denota che la valutazione rientra nella fascia “di rischio non rilevante” per cui sarà solo necessario monitorare la situazione.
- Riguardo agli infortuni sul lavoro, negli ultimi tre anni non sono stati registrati casi né di infortuni in itinere e né sul lavoro.