

Oggetto: richiesta da parte della RSU di un incontro su confronto/discussione varie tematiche

Convocazione: e-mail del 26/06/2023

Data incontro in presenza: 29/06/2023

Orario di inizio: 10:00

Partecipanti:

Amministrazione	Direttore Provinciale Danilo Mengoni
FPCGIL	NON PRSENTE
CISL	Morichetti Mara
UIL	NON PRESENTE
USB	Giachetti Giacomo
FLP	Patricelli Vincenzo
CONFISAL-UNSA	NON PRESENTE
Rsu	Cappannari Cristina, Palumbo Francesco, Nuzzo Matteo Giovanni, Febi Silvia, Serano Gianluca, Roscini Stefano.

Sono presenti per lo Staff le dottoresse Tomassetti e Parenti, quest'ultima incaricata della stesura del verbale.

La riunione, richiesta dalla RSU, ha avuto ad oggetto i seguenti argomenti:

- Problema ascensori scala A fuori servizio con particolare riflesso per l'impossibilità di spostamento di materiali a mezzo carrelli al piano terra tra la scala A e la scala B;
- Situazione di inutilizzabilità, nonostante le temperature attuali, dell'impianto di climatizzazione alla luce della mail inviata dal RSPP in data 20/06/2023;
- Bisogno di formazione per il nuovo applicativo Arcipelago dei Servizi documentali e per i nuovi servizi di Microsoft 365;
- Carezza di gestori di rete per la sede di Ancona;

- Accordo di sede conseguente all'accordo nazionale (dell'11/01/2023) integrativo stralcio sui criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- Numero di giorni di ferie dell'anno corrente rinviabili al 2024 (il personale ritiene opportuno avere da subito tale informazione al fine di programmare meglio le proprie ferie);
- Modalità di autorizzazione per cambio giorni di SW per esigenze front-office e ferie;
- Attivazione smart working per i neo assunti, possibilità, tempistiche;
- Modifiche all'attuale organizzazione dell'istituto della Banca delle Ore con la previsione o di un numero di ore di preautorizzazione oppure con la possibilità di accumulare n. 6 ore eccedenti così come previsto per chi usufruisce dell'istituto del riposo compensativo.;
- Informativa sulle eventuali problematiche emerse dalla indagine per stress lavoro-correlato attualmente in corso;
- Manutenzioni richieste dal personale a cui non è stato dato seguito (es. riparazioni tapparelle);

Ciò premesso, si riportano gli esiti del confronto avutosi su ogni singolo punto.

1) Relativamente al *“problema degli ascensori scala A fuori servizio, con particolare riflesso per l'impossibilità di spostamento di materiali a mezzo carrelli al piano terra tra la scala A e la scala B”* (1° punto dell'OdG) il Direttore segnala, in primis, che la competenza appartiene all'area Risorse Materiali della DR, potendo, in qualità di datore di lavoro, soltanto porre in essere misure organizzative finalizzate a ridurre/ lenire tale criticità. Specifica, altresì, che i problemi agli ascensori derivano con elevata probabilità dall'evento sismico del novembre 2022 che, causando una fessurazione del tetto, ha provocato infiltrazioni d'acqua, penetrate anche nei vani ascensore della scala A. Pertanto, la DR Marche, si è attivata con la proprietà che, accompagnata da un tecnico e da un perito dell'assicurazione, ha effettuato un sopralluogo. Nel mese di marzo 2023, tuttavia, la proprietà ha negato che i lavori per la risoluzione di tale criticità fossero a suo carico; tralasciando le conseguenze dal punto di vista legale, nelle more della risoluzione di suddetta questione, la DR si è attivata con la ditta “CN Costruzioni” che si è dichiarata disposta ad intervenire per eseguire i lavori edili di ripristino del tetto. La stessa ha, quindi, presentato il relativo preventivo, che essendo di importo superiore ai 5.000,00 euro, è stato inviato alla Direzione Centrale (di seguito DC) per l'autorizzazione. Contestualmente, a fine maggio, è stata scelta, dal competente Ufficio

Centrale, la ditta di minuto mantenimento edile. Pertanto, si attende sia il parere della DC in merito alla possibilità di far eseguire i lavori dalla “CN Costruzioni”, derogando all’affidamento alla nuova ditta di minuto mantenimento, sia, in caso affermativo, l’autorizzazione sulla base del preventivo inviato. Il Direttore rappresenta, infine, che la ditta CN Costruzioni, proprio nella giornata di ieri, ha effettuato la verifica sulla funzionalità degli ascensori, da cui è emerso che solo quello di destra al momento è operativo (in quanto per quello di sinistra è stato impossibile procedere alla relativa verifica).

2) In merito alla *“situazione di inutilizzabilità, nonostante le temperature attuali, dell’impianto di climatizzazione alla luce della mail inviata dal RSPP in data 20/06/2023”* (2° punto dell’OdG), il Direttore illustra quanto accaduto. Nel mese di maggio 2023 la Ditta CN Costruzioni ha effettuato, in vista dell’attivazione per il periodo estivo, la verifica dell’impianto di climatizzazione, rilevando dei malfunzionamenti in alcune zone dei piani 1°, 2° e 4°. La Direzione Regionale ha richiesto i relativi preventivi per un celere ripristino, che tuttavia tardano ad arrivare. Nel mese di giugno sono stati sollecitati tali preventivi, che se saranno di importo superiore ai 5.000,00 euro, dovranno essere soggetti al parere favorevole della DC; in merito all’unico preventivo pervenuto, riguardante lo split installato nella stanza 544, lo stesso è stato ritenuto dalla DR non congruo, in quanto di importo eccessivo rispetto ai lavori da eseguire, con contestuale richiesta di riquantificazione dello stesso. Il Direttore specifica inoltre che in data 27 giugno è stato effettuato un ulteriore sopralluogo dalla ditta CN Costruzioni, alla luce di sopravvenuti malfunzionamenti anche all’impianto di climatizzazione nel corridoio sinistro del piano 1°. Ciò posto, nelle more degli interventi di risoluzione, è stato chiesto ai dipendenti (le cui stanze sono interessate da tale criticità) di scegliere se essere riallocati in un’altra stanza (con condizionatore funzionante) o di mantenere la propria postazione, utilizzando un condizionatore mobile. Ad oggi tutti i suindicati dipendenti sono allocati in stanze dotate di climatizzatori, fissi e/o portatili.

Intervento di SILVIA FEBI (RSU): mi è stato riferito che a volte i tecnici, nel verificare il funzionamento dei condizionatori, hanno lasciato acceso sia lo split non funzionante che il “pinguino”.

Il Direttore Provinciale prende atto di quanto riferito e sensibilizzerà i tecnici al fine di evitare il ripetersi di tali episodi.

Intervento di ROSCINI STEFANO (RSU): Nell'ambito delle attuali criticità relative all'impianto di condizionamento così come riassunte dal Direttore Provinciale segnalo la ulteriore criticità dei fancoil che sono situati al 1° piano – corridoio centrale, i quali si accendono autonomamente e continuamente, anche al di fuori dell'orario di servizio, causando degli sprechi energetici.

Il Direttore Provinciale dichiara di prendere atto di questa segnalazione, non essendo a conoscenza di tale criticità, e notizierà il competente Ufficio della DR.

Intervento di VINCENZO PATRICELLI (FLP): ringrazio il Direttore per la lista delle email citate, ma rilevo che i tempi di risposta sono troppo lunghi. Non si possono sorvolare i problemi dicendo: “è la burocrazia”. Non è possibile che per risolvere una situazione di criticità rilevata nel mese di maggio, si stiano attendendo ancora i relativi preventivi. Così c'è il rischio che i lavori di ripristino vengano eseguiti nel mese di agosto, quanto i dipendenti sono in ferie. E' vero che la DR dovrebbe procedere con tutti i relativi solleciti del caso, ma il datore di lavoro (Direttore Provinciale), è comunque responsabile della salubrità degli ambienti. Quindi il problema risiede nella celerità di come ci si muove. Io, come rappresentante dei lavoratori, mi aspetto il risultato. Voglio segnalare inoltre che il RSPP è il consulente del datore di lavoro, e solo quest'ultimo deve dialogare direttamente con i dipendenti. Pertanto le informative sulla sicurezza e sugli ambienti (cito ad esempio l'email di qualche giorno fa, che faceva divieto di accensione dei condizionatori), vanno trasmesse direttamente dal datore di lavoro, o comunque a firma dello stesso. In questo senso il RSPP sta travalicando i limiti, ricoprendo lo stesso anche il ruolo di sindacalista, mettendoci anche in difficoltà perché se facciamo un appunto al fatto che esonda regolarmente dal suo ruolo sembra che lo facciamo per motivi sindacali e non è così.

Il Direttore Provinciale risponde che solitamente le email inviate ai dipendenti dal RSPP, riportano la dicitura “*su indicazione del Direttore Provinciale*”. Nel caso della specifica email riguardante il divieto di accensione dei condizionatori, la *ratio* della stessa stava nella necessità di attendere l'autorizzazione da parte della Direzione Regionale. Ad ogni modo, mi scuso se il tenore della stessa ha provocato malumori tra i dipendenti ribadendo che il fine era unicamente quello di tutelare la salute di tutto il personale.

Intervento di VINCENZO PATRICELLI (FLP): segnalo che lo stabile ove è ubicata l'Agenzia delle Entrate di Ancona è un immobile FIP. Come tale, lo stesso non è stato messo

a norma dalla proprietà, ma dovrà essere a norma all'atto della sua restituzione (è questo il controsenso). Pertanto, mi auspico che le verifiche del caso siano fatte con ampio anticipo, al fine di consentire che eventuali criticità siano risolte i tempi brevi (tale auspicio viene espresso anche da SILVIA FEBI – RSU). Il Direttore Provinciale acconsente a ciò.

3) Il Direttore prende la parola in merito al “bisogno di formazione per il nuovo applicativo Arcipelago dei Servizi documentali e per i nuovi servizi di Microsoft 365” (3° punto dell’OdG): relativamente ad “Arcipelago”, segnala che la DR ha organizzato un apposito corso di formazione per i facilitatori (1° fase), i quali dovranno successivamente effettuare una “formazione a cascata” agli altri dipendenti (2° fase). Su quest’ultimo punto è già stato stilato un calendario, che prevede la formazione dei dipendenti, divisi per struttura, dalla data del 7 fino a quella del 17 luglio. Per “Microsoft 365”, sarà direttamente la DC ad organizzare un corso di formazione in modalità *e.learning*.

Intervento di GIANLUCA SERANO (RSU): segnalo che per quanto riguarda l’applicativo “Arcipelago”, noi facilitatori non siamo stati formati correttamente, in quanto abbiamo piuttosto “eseguito” il corso - anziché “seguito”, prendendo per buone alcune informazioni fornite. Inoltre, sarebbe stato opportuno che il corso fosse stato previsto un paio di settimane dopo il rilascio dell’abilitazione, in modo da avere il tempo sufficiente a testare l’applicativo e ad evidenziare eventuali criticità.

Intervento di VINCENZO PATRICELLI (FLP): mi chiedo come siano consuntivati, in termini di ore di formazione, i corsi a cascata svolti all’interno della DP. Questo in quanto, se si fa formazione interna, la stessa va poi consuntivata e riconosciuta al dipendente come formazione, mentre oggi non è così perché non esiste un modo per consuntivare la formazione interna all’ufficio. Siccome è necessario fare formazione su queste materie, si deve chiedere alla DR di consuntivarla come tale altrimenti tocca fare formazione e dare pure i prodotti lavorativi per le stesse ore. Anche STEFANO ROSCINI (RSU), su questo punto, interviene e cita il caso della formazione svolta dai dipendenti dell’UT di Ancona a n. 9 unità di tirocinanti, per numerosi processi lavorativi. Anche tale formazione avrebbe dovuto essere consuntivata come formazione svolta autonomamente dalla DP di Ancona. La consuntivazione in questione sarebbe dovuta avvenire specificatamente in capo ai colleghi ai quali è stato richiesto di svolgere tale compito. A tale riguardo sottolinea infine come tali colleghi avrebbero dovuto essere incaricati di svolgere tale formazione mediante incarico

scritto, e non invece solo verbalmente, dovendo gli stessi svolgere anche la consueta attività lavorativa, unita al raggiungimento degli obiettivi di Va.Le.

Il Direttore Provinciale prende atto di quanto emerso nei vari interventi, e si riserva di confrontarsi con lo Staff – Formazione e Comunicazione, in merito alla consuntivazione delle ore dedicate alla formazione interna.

4) Il Direttore prende la parola in merito alla “*carezza di gestori di rete per la sede di Ancona*”, e ricorda che attualmente gli stessi (compresi quelli operativi presso le sedi di Jesi e Senigallia) sono in numero di 4, tutti condivisi in altre attività (e dunque *multi-tasking*).

Intervento di GIANLUCA SERANO (RSU): segnalo che noi gestori di rete della sede di Ancona (io e Glauco di Patria) rappresentiamo una percentuale minima, pari all’1,16%, rispetto ai 160 dipendenti ivi ubicati. A tal proposito, garantire la presenza fisica alternata tra gestori, nonché il contemporaneo svolgimento di altre attività condivise, è diventato difficoltoso. Sottolineo che io stesso svolgo anche l’attività di smistamento del protocollo. Per questi motivi, propongo che vi sia una maggiore condivisione (anche di imperio) di soggetti che svolgano l’attività di gestione della rete. Rappresento inoltre che, per motivi principalmente legati alla pandemia, la mia formazione è stata scarsa, e non strutturata.

Il Direttore Provinciale ricorda che l’ultimo interpellato per ricoprire l’incarico di gestore di rete è andato deserto e che è molto difficile pensare ad una condivisione di imperio di tale ruolo. In *primis* perché occorre essere ferrati in materia ed in *secundis* perché attualmente vi è una situazione di sofferenza all’interno dell’Area di Staff, prova ne è la mancata sostituzione della funzionaria Sospiri, distaccata in Direzione Regionale.

Intervento di STEFANO ROSCINI (RSU) interviene per chiedere a che cosa serva l’applicativo “Curriculum on line” e altresì se il medesimo applicativo possa contribuire ad individuare professionalità idonee allo scopo, ma il Direttore Provinciale evidenzia che la tipologia di titolo di studio non è necessariamente indicativa di preparazione in campo informatico.

Intervento di VINCENZO PATRICELLI (FLP): per risolvere tale criticità bisognerebbe pensare ad un bando ad hoc che renda attrattiva tale figura. Ad oggi non è così, fare il gestore di rete assicura solo “rogne”. Non c’è formazione dedicata, si è spesso condivisi con altri lavori. L’eventuale bando dovrebbe essere oggetto di programmazione e trattazione a livello locale, che preveda lo svolgimento del ruolo di gestore di rete a tempo pieno, retribuito (con

un'indennità presa dal fondo di sede e/o dal suo eventuale residuo), e che sia adeguatamente preparato nella materia, potendo fruire della necessaria formazione interna ed esterna.

Il Direttore Provinciale ribadisce che all'attualità non è possibile risolvere la criticità della carenza dei gestori di rete tramite condivisioni di imperio o riconduzione di tale attività nella misura del 100% in capo a chi già la svolge. Su questo problematica, ad ogni modo, vi sarà un aggiornamento dopo l'estate.

5) Il Direttore prende la parola in merito all'“*Accordo di sede conseguente all'accordo nazionale (dell'11/01/2023) integrativo stralcio sui criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*”, esponendo quanto di seguito: l'Accordo nazionale sottoscritto in data 11 gennaio 2023 dall'Agenzia delle Entrate e dalle OO.SS. delle aree professionali, prevede espressamente, all'articolo 5, che la contrattazione integrativa di sede territoriale procede all'avvio delle trattative finalizzate alla definizione dei criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito dal presente accordo, in applicazione dell'art. 7 del CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022. L'accordo locale sull'adeguamento delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti dell'Agenzia in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19”, sottoscritto con le OO.SS. e la RSU in data 27/10/2022, prevede per tutto il personale la fascia di flessibilità in entrata dalle ore 07:15 alle ore 09:30 ed in uscita di 30 minuti – con una compresenza dalle ore 9:30 alle ore 13:00. Prima del citato Accordo, le fasce di flessibilità erano le seguenti: in entrata dalle ore 07:30 alle ore 09:00, ed in uscita di 30 minuti – con relativa compresenza dalle ore 9.00 alle ore 13:00.

Il Direttore Provinciale chiede agli istanti se ritengono di voler certificare le fasce di flessibilità fissate dall'Accordo del 27/10/2022. Sul punto interviene SILVIA FEBI (RSU), la quale propone di ampliare di 30 minuti la fascia di flessibilità in uscita, allo scopo di garantire una maggiore conciliazione dei tempi vita/lavoro, per lenire la complicata situazione dei parcheggi-auto limitrofi allo stabile di Ancona, e con il fine ultimo di ottenere una maggiore produttività del dipendente stesso (nel rispetto dell'orario di servizio, che è comunque oggetto di presidio da parte di ciascun Capo-struttura). VINCENZO PATRICELLI (FLP) si allinea alla richiesta fatta in questa sede da Silvia Febi.

Il Direttore Provinciale prende atto degli interventi emersi e, sulla base del contenuto dell'articolo 26 del Capo III del CCNL FC 2016-2018 (volto a fissare, nell'ambito delle

politiche di Conciliazione vita-lavoro, i criteri generali per l'adozione di forme di Orario di lavoro flessibile), propone, e le OOSS e la RSU concordano, le seguenti fasce temporali di flessibilità: **- in entrata dalle 07:15 alle 09:30; - in uscita 60 minuti; - pausa pranzo dalle ore 13:00 alle ore 14:45 con la durata minima di 30 minuti e massima di 1 ora e mezza. A tal riguardo seguirà specifico Ordine di Servizio.**

Infine è premura del Direttore Provinciale ricordare che l'Applicativo *MISTRAL* rileva gli accessi all'Anagrafe Tributaria (e di recente ad altri applicativi, quali il NSGD ed il SIT) effettuati fuori dall'orario 7:30 - 20:00. Pertanto, essendo prevista una flessibilità in ingresso dalle ore 7:15, il personale in servizio da quell'orario dev'essere comunque sensibilizzato a non accedere a tali applicativi prima delle ore 7:30. Questo al fine di evitare l'attivazione della procedura di giustificazione dell'accesso.

6) Il Direttore Provinciale prende la parola in merito al *“numero di giorni di ferie dell'anno corrente rinviabili al 2024 (il personale ritiene opportuno avere da subito tale informazione al fine di programmare meglio le proprie ferie)”*, e richiama il nuovo CCNL, che consente di fruire delle ferie dell'anno precedente non godute (rinviate con apposita autorizzazione) entro il mese di giugno dell'anno successivo. Sulla base di questa premessa, ed in linea con quanto statuito per l'anno 2022, anche per l'annualità corrente il numero massimo di giorni di ferie rinviabili è 12.

7) Il Direttore Provinciale prende la parola in ordine alle *“modalità di autorizzazione per cambio giorni di SW per esigenze front-office e ferie”*, chiedendo agli istanti delucidazione in merito. Sul punto interviene GIOVANNI MATTEO NUZZO (RSU), il quale spiega che tale richiesta è dettata dalla necessità di snellire la procedura di sostituzione/cambio dei giorni di smart-working, in caso di accordo tra dipendenti addetti al front-office (al fine coprire efficacemente eventuali assenze per ferie o altri motivi). Più specificatamente Nuzzo chiede se sia possibile, in questo caso, evitare l'autorizzazione diretta del Direttore Provinciale, a fronte dell'accordo fra i dipendenti per la sostituzione dei giorni di smart-working, avallata dal Responsabile di riferimento. Il Direttore Provinciale risponde che tale casistica, non rientrante fra quelle dettate da ragioni personali, può seguire senz'altro una procedura più snella, in quanto giustificata da esigenze di servizio. Pertanto ritiene sufficiente che l'email di richiesta del cambio-giorno, autorizzata dal Responsabile di riferimento, sia indirizzata al

lui solo per conoscenza. Restano ferme le regole per le richieste, eccezionali, di cambio di giorno di lavoro agile, dettate esclusivamente da motivi personali.

8) Il Direttore Provinciale prende la parola in ordine al punto “*attivazione dello smart-working per i neo-assunti, possibilità, tempistiche*”, precisando che i neo-assunti che hanno terminato positivamente il loro periodo di prova (4 mesi), possono presentare istanza di lavoro agile, come gli altri dipendenti. Infatti, la *ratio* di attendere il superamento del periodo di prova, è legata strettamente a ragioni tecniche, motivate dalla necessità di acquisire un’adeguata preparazione e formazione in capo al neo-funziionario. Trasversalmente a quanto sopra esposto, interviene VINCENZO PATRICELLI (FLP), che chiede se vi siano computer portatili da concedere in disponibilità ai neo-assunti (al fine dello svolgimento dell’attività lavorativa da remoto), e se sia possibile attivare dei solleciti per ottenere computer più performanti, per tutto il personale. Il Direttore Provinciale risponde che, relativamente alla disponibilità dei portatili per i neo-assunti, si riserva di effettuare una ricognizione del magazzino. Per quanto riguarda invece la richiesta di computer più performanti, attualmente è entrato in uso software “*Virtual Desktop*”, riservato temporaneamente ai soli casi di necessità (vista la disponibilità limitata), ma estensibile successivamente a tutto il personale.

9) Il Direttore Provinciale, in merito al punto “*modifiche all’attuale organizzazione dell’istituto della Banca delle Ore con la previsione o di un numero di ore di pre-autorizzazione, oppure con la possibilità di accumulare n. 6 ore eccedenti così come previsto per chi usufruisce dell’istituto del riposo compensativo*”, lascia la parola a SILVIA FEBI (RSU), che chiede se sia possibile attivare un regime di Banca delle ore dove confluisca qualsiasi eccedenza, anche quelle al di sotto dell’ora e non preventivamente autorizzate dal responsabile ed oltre le 6 ore previste come tetto massimo mensile accumulabile. Il Direttore Provinciale risponde che il regime di Banca delle ore, nella DP di Ancona, è previsto dall’ODS n. 86/2016, che recepisce il contenuto dell’Accordo sindacale siglato in data 10/10/2016. Nel citato provvedimento, è possibile leggere quanto segue: “*non confluiscono nella Banca delle Ore le ore eccedenti non classificate, in quanto l’istituto della Banca delle ore non prevede la tipologia di ore eccedenti*”. Questo significa, come precisa il Direttore Provinciale, che qualsiasi eccedenza che non superi l’ora, o che non sia autorizzata (superiore all’ora), non rientra nella Banca delle ore. Intervento di SILVIA FEBI (RSU) + VINCENZO PATRICELLI (FLP): l’istituto della Banca delle Ore, così impostato, appare poco flessibile

(anche alla luce della situazione vigente in altre DP di Italia), in quanto qualsiasi eccedenza non autorizzata, o inferiore all'ora, viene persa. A fronte di ciò, anche il regime ordinario (non in Banca delle Ore) non appare molto flessibile, in quanto prevede che il riposo compensativo accumulato vada utilizzato entro il termine di quattro mesi dalla sua maturazione, e che non si possano accumulare più di 6 ore eccedenti come limite complessivo. A fronte di ciò, GIANLUCA SERANO (RSU) interviene per chiedere un innalzamento del tetto massimo di ore eccedenti accumulabili, fissato attualmente in numero pari a 6.

In merito agli interventi emersi su questo punto, il Direttore Provinciale precisa che l'istituto delle Banca delle Ore è già attivo presso la DP di Ancona, ma alle condizioni citate, previste e dettagliate dall'ODS n. 86/2016, rispettose di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL FC 2016-2018. Invece, con riferimento alla richiesta di innalzamento del tetto massimo di ore eccedenti accumulabili, si riserva di verificare come mai siano state portate a 6.

Patricelli (FLP) si dichiara deluso dalla rigidità della parte datoriale e ricorda che vi sono moltissimi uffici in Italia che applicano l'istituto della Banca Ore in modo molto più flessibile. Così come è oggi è meglio non averla.

10) Il Direttore Provinciale, in merito al punto *“Informativa sulle eventuali problematiche emerse dalla indagine per stress lavoro-correlato attualmente in corso”*, illustra gli esiti dell'indagine riguardante il periodo **01/01/2019-31/12/2022** (quindi un lasso temporale ampio e variegato che abbraccia il periodo pre-Covid19, la piena emergenza pandemica, il primo periodo post emergenza pandemica), conclusasi nella prima decade del mese di giugno con la redazione di specifica relazione da parte del gruppo di lavoro (di seguito GLSL), appositamente istituito con DDS 15/2022. In primis il GLSL ha individuato gruppi omogenei di lavoratori da sottoporre all'indagine del RSLC. A tal fine sono stati estratti dall'Area di Staff i nominativi ai quali somministrare i relativi questionari, individuati, all'interno di ogni gruppo omogeneo¹, nella percentuale concordata ritenuta significativa del 30% circa. Nella

¹ Gruppi Omogenei individuati presso DP Ancona:

1. ufficio legale	10. ut an team 3	19. uc imprese team 6
2. ufficio legale risc	11. delocalizzati rimborsi	20. uc imprese team 7
3. staff	12. ut an team 1 gd	21. uc lapfenc
4. staff delocalizzati	13. delocalizzati rimborsi	22. upt spi

selezione del campione si è utilizzato il metodo casuale. Al campione sono stati inoltrati questionari a mezzo email.

L'attività del GLSL si è articolata nelle seguenti FASI:

1. **FASE 1.** Valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list della c.d. **INDAGINE PRELIMINARE OGGETTIVA**)
2. **FASE 2.** Identificazione della condizione di rischio (BASSO, MEDIO, ALTO)
3. **FASE 3.** Analisi all'interno delle macro aree dei rischi emersi per sottocategorie.
4. **FASE 4.** Valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato - c.d. **INDAGINE APPROFONDATA.**

INDAGINE PRELIMINARE

EVENTI SENTINELLA

Gli eventi sentinella sono 10 indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali potenzialmente riconducibili allo Stress da Lavoro Correlato (SLC) quali ad esempio Assenze da lavoro per malattia, infortuni sul lavoro, richieste di visite mediche straordinarie e richieste di mobilità.

Si fa presente che per gli eventi sentinella i risultati possono essere stati influenzati dal periodo storico (pandemia Covid-19).

AREA CONTENUTO DEL LAVORO

Tale area è stata suddivisa in 4 sottocategorie ovvero:

- Ambiente di lavoro e attrezzature.
- Pianificazione compiti.
- Carico e ritmo di lavoro.
- Orario.

In generale la suddetta area ha evidenziato buoni risultati ad eccezione, e limitatamente ad alcune delle 4 sotto aree, dell'Area SPI, dell'Ufficio Legale, dell'Ufficio territoriale di Jesi e Fabriano e dell'Area Seomi.

AREA CONTESTO DEL LAVORO

5. governo analisi	14. ut an team 2	23. upt seomi
6. condivisi	15. ut senigallia	24. upt scec
7. dirigenti	16. ut jesi team 1ga	25. upt scec sp
8. preposti	17. ut jesi team 1gd	26. upt soemi delocalizzati
9. ut an team1 ga	18. sportello fabriano	

Tale area è stata suddivisa in 6 sottocategorie ovvero:

- Funzione e cultura organizzativa;
- Ruolo;
- Evoluzione professionale;
- Autonomia decisionale e controllo del lavoro;
- Rapporti interpersonali sul lavoro;
- Interfaccia casa-lavoro;

In generale la suddetta area ha evidenziato una situazione di basso rischio ad eccezione dello Sportello di Fabriano, dell'Ufficio Controlli Team 6 e del Team1 gd dell'Ufficio di Ancona.

INDAGINE APPROFONDITA

Questa fase è stata quella dell'accorpamento dei 26 Gruppi Omogenei in 9 Macro Gruppi per confermare e meglio dettagliare le criticità evidenziate nella Fase 1 (indagine preliminare), attraverso un'analisi approfondita (Metodologia INAIL) che individua n. 7 ambiti di valutazione, ovvero:

- DOMANDA
- CONTROLLO
- SUPPORTO DEL MANAGEMENT
- SUPPORTO DEI COLLEGHI
- RELAZIONI
- RUOLO
- CAMBIAMENTO

Il raggruppamento è stato effettuato tenendo conto che la procedura INAIL di approfondimento prevede un numero minimo di schede da analizzare per ciascun gruppo, quindi dai 26 gruppi di partenza ne sono derivati nove.

I 9 macro gruppi sono stati individuati tenendo conto delle omogeneità lavorative e logistiche e sono risultati i seguenti:

- UFFICIO LEGALE: accorpa i gruppi omogenei Ufficio Legale, Ufficio Legale Riscossione, i Condivisi e i Dirigenti.
- STAFF: accorpa i gruppi omogenei Staff, Governo e Analisi, Preposti, Condivisi e Delocalizzati.
- UT ANCONA ATTI: accorpa i gruppi omogenei UT AN Team1 ga, UT AN Team 3 e Preposti.
- UT ANCONA DICHIARAZIONI: accorpa i gruppi omogenei UT AN Team 2, Delocalizzati Rimborsi Jesi, Delocalizzati Rimborsi Senigallia e Preposti.
- UT SENIGALLIA: accorpa di gruppi omogenei Delocalizzati Rimborsi Senigallia, Staff, Dirigenti e Condivisi.

- UT JESI: accorpa di gruppi omogenei UT Jesi Team 1 ga, UT Jesi Team 1 gd, Sportello Fabriano, Dirigenti, Preposti e Condivisi.
- UFFICIO CONTROLLI: accorpa di gruppi omogenei Ufficio Controlli Team 6, Ufficio Controlli Team 7, Ufficio Controlli LAPFENC, Dirigenti, Preposti e Condivisi.
- UPT SEOMI-SPI: accorpa di gruppi omogenei UPT Seomi, UPT Seomi Delocalizzati, SPI, Preposti e Condivisi.
- UPT CATASTO: accorpa di gruppi omogenei UPT Scec, UPT Scec Sportello, Preposti e Dirigenti.

Per i singoli macro-gruppi si evidenzia quanto segue:

UFFICIO LEGALE

Il macro-gruppo presenta rischi all'interno degli ambiti DOMANDA, CONTROLLO, SUPPORTI (entrambi), RUOLO e CAMBIAMENTO.

STAFF

Il macro-gruppo presenta rischi all'interno degli ambiti SUPPORTO DEI COLLEGHI, DOMANDA, SUPPORTO DEL MANAGEMENT, RELAZIONI, RUOLO e CAMBIAMENTO.

UT ANCONA ATTI

Il macro-gruppo presenta rischi all'interno degli ambiti DOMANDA, SUPPORTO, RELAZIONI, RUOLO.

UT ANCONA DICHIARAZIONI

Il macro-gruppo presenta un rischio all'interno dell'ambito DOMANDA.

UT SENIGALLIA

Il macro-gruppo presenta rischi all'interno degli ambiti DOMANDA, SUPPORTO DEI COLLEGHI e del MANAGEMENT, CAMBIAMENTO, RELAZIONI.

UT JESI

Il macro-gruppo presenta rischi negli ambiti DOMANDA, SUPPORTO FRA COLLEGHI, RELAZIONI.

UFFICIO CONTROLLI

Il macro-gruppo presenta rischi negli ambiti RELAZIONI, RUOLO e CAMBIAMENTO.

UPT SEOMI – SPI

Il macro-gruppo presenta rischi negli ambiti RELAZIONI, DOMANDA, RUOLO.

UPT CATASTO

Il macro-gruppo presenta rischi nell'ambito DOMANDA.

Al termine dell'illustrazione il Direttore ha precisato che è in corso l'analisi, in sinergia con il RSPP, dei dati emersi dall'indagine e, al termine della stessa, saranno svolti incontri con i vari responsabili delle strutture interne al fine di acquisire ulteriori dettagli ed informazioni utili per poter pianificare le azioni di miglioramento che costituiranno parte integrate del DVR

A tal riguardo non è escluso che per alcuni gruppi omogenei si procederà ad un'estensione della campionatura al fine di verificare l'attendibilità di quanto emerso dall'indagine.

Patricelli (FLP) ricorda al direttore che ci sono state delle anomalie nella rilevazione dei questionari in merito all'anonimità degli stessi e chiede che i dati analitici vengano messi a disposizione dei lavoratori

11) Il Direttore, in merito al punto "*Manutenzioni richieste dal personale a cui non è stato dato seguito (es. riparazioni tapparelle)*" informa che a fine maggio si è conclusa la gara centralizzata di affidamento dei lavori che non riguardano gli impianti idrici (pertanto maniglie, tapparelle, etc.) ed è stata scelta una ditta di Roma.

All'attualità sono in attesa di esecuzione:

- 3 richieste inviate entro il 31/12/2022

- 10 richieste inviate nel 2023

Da pochi giorni sono iniziate le riparazioni segnalate dalla DP al competente Ufficio della DR e, pertanto, si auspica di poter concludere quanto prima tutte le riparazioni attualmente in sospenso.

La riunione è terminata alle ore 13:56.