

U.S.B.

e, p.c.: OO.SS

RSU
SEDE

Oggetto: Ordine del giorno approvato in Assemblea USB del 17 luglio 2024.

Con riferimento all'ordine del giorno approvato in Assemblea USB dello scorso 17 luglio, fornisco di seguito dettagliatamente il riscontro alle richieste in esso contenute di cui sono stato messo a conoscenza.

L'Area Imprese Minori dell'Ufficio Controlli ha segnato un incremento di risorse dal 2023 ad oggi, in termini di FTE, del 28% circa, nonché del 42% rispetto al 2022, corrispondente complessivamente a 10 unità equivalenti. Gli atti consuntivati nel 2022 sono stati solo il 15% in meno di quelli programmati per l'anno in corso, con una progressione in termini percentuali di risorse equivalenti disponibili, come sopra detto, del 42%. Tale analisi di impostazione, ha quindi determinato in sede di pianificazione annuale delle attività istituzionali da svolgere per l'Area nell'anno corrente, l'assegnazione di un incremento di circa un terzo degli accertamenti da porre in essere rispetto al 2023 e di solo il 15% rispetto al 2022, anno nel quale le risorse assegnate erano di gran lunga inferiori a quelle attualmente disponibili.

Tale premessa di tipo numerico è necessaria per far capire come le assegnazioni per l'anno corrente rispetto a quanto realizzato nel biennio precedente, come già rilevato in diverse sedi dallo Scrivente, siano meno che proporzionali all'incremento di risorse disponibili in FTE per l'Area Imprese Minori soprattutto a tutela della qualità degli atti da perfezionare.

Cionondimeno, al Personale attualmente incardinato nell'Area, si aggiungeranno ulteriori unità entro la fine dell'estate, consentendo di aumentare l'efficacia operativa ed incrementare ulteriormente la capacità esecutiva della stessa.

Inoltre, di concerto con il Responsabile dell'Ufficio Controlli abbiamo già avviato una ulteriore verifica sulla capacità operativa dell'Area in relazione alle risorse assegnate rispetto agli obiettivi attribuiti, al fine di effettuare – se ritenute necessarie – eventuali rimodulazioni individuali.

In merito alle paventate ripercussioni sul ciclo della *performance* VALE 2024, ribadisco che nessuna ricaduta ci sarà né vi potrà essere – sia sui risultati, sia sulle competenze - come conseguenza associata ai recenti eventi. Tra l'altro, il ciclo è ben lungi dal concludersi e i segnali fino ad oggi raccolti sull'evoluzione più recente delle attivazioni degli accertamenti dell'Area risultano in netto miglioramento, per cui

parlare allo stato attuale di neutralizzazione degli obiettivi appare quantomeno prematuro, considerato che sono sicuro, rispetto a quanto sopra esplicitato, che i risultati attesi saranno realizzati nella logica della prospettiva annuale senza alcun inseguimento del risultato “ad ogni costo”, tramite una buona pianificazione, il controllo dello stato di avanzamento ed il supporto tecnico al personale interessato. Pertanto, confido ragionevolmente che, in perfetta conformità a quanto avvenuto per gli altri anni, le valutazioni finali saranno del tutto positive.

Sono già stati avviati anche alcuni percorsi di formazione del Personale che, come noto, sono associati a una programmazione a livello nazionale e regionale, altri saranno individuati attraverso la rilevazione dei bisogni formativi sulla base delle esigenze che si manifesteranno nel prosieguo d’anno. In tal senso ho considerato da sempre la formazione specifica del personale un obiettivo di primaria importanza e rilevanza.

Per ciò che attiene le modalità utilizzate dal Capo Ufficio Controlli rispetto alla mail di sospensione delle ferie estive, lo Scrivente, com’è noto, ha già provveduto a revocare le relative indicazioni condividendo ampiamente le osservazioni in merito delle OO.SS. nella riunione dello scorso 16 luglio. Inoltre, nella nota inviata alle predette OO.SS. in esito alla citata riunione, lo Scrivente ha evidenziato che la programmazione delle ferie estive deve tenere in primaria considerazione il diritto al riposo feriale di Tutti i Colleghi disponendo, con specifico atto, il coordinamento diretto della predetta programmazione nonché dell’emissione degli eventuali atti di riferimento nel rispetto della normativa vigente.

Infine, per quanto attiene la valutazione dello stress lavoro-correlato, devo ribadire che la rilevazione, effettuata alla fine del 2022 utilizzando la metodologia sviluppata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (DIMEILA) dell’INAIL, ha evidenziato una fascia di rischio non rilevante. In tale processo sono stati coinvolti anche i Rappresentati dei Lavoratori, nel loro ruolo cardine di interfaccia tra Amministrazione e Personale. Sebbene il risultato ottenuto da non più di 18 mesi sia del tutto positivo ed in tale periodo si sia registrato, per effetto delle nuove assunzioni in particolare, un turnover del personale del tutto positivo sia per il 2023 che per l’anno in corso, dopo l’estate sarà valutata con l’R.S.P.P. l’opportunità di procedere con una nuova analisi sulla base della predetta metodologia ufficiale. La stessa prevede, infatti, secondo sue specifiche modalità, il coinvolgimento del Personale, in un’ottica di miglioramento delle condizioni di lavoro che costituisce, prima ancora di un obbligo contrattuale, un mio personale indirizzo etico.

Garantisco, come di consueto, la mia piena disponibilità ad ogni confronto aperto e costruttivo con le OO.SS., nella consapevolezza che insieme si possa conseguire l’obiettivo comune del benessere dei Dipendenti.

IL DIRETTORE PROVINCIALE
Santo Giunta
firmato digitalmente