

# **ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

## **Verbale di riunione del 20 maggio 2024**

Nella giornata odierna, a seguito di convocazione del 14 maggio u.s. si è riunito, in modalità VDC, l'Organismo Paritetico Nazionale per la sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono presenti: Marco Nocentini, Agostino Auricchio, Leonardo Benevento, Cinzia Grossi, Paolo Diaspro, Franco Travain, Di Resta Roberto, Francioni Claudio, Daniele Rovai, Daniela Pesce, Ferrari Francesco, Ilaria Giorgia Calabritto.

In apertura, è stato proposto ai componenti di parte sindacale dell'organismo il nuovo Presidente, il dr. Roberto Di Resta, Responsabile Gestione e Coordinamento Sicurezza sul lavoro in ambito TA; inoltre, con riferimento al primo punto all'ordine del giorno e agli esiti della relativa consultazione dei RRLS, è stato designato il nuovo RSPP di Poste Italiane S.p.A., dr. Claudio Francioni.

Vengono introdotte le tematiche che formeranno oggetto di approfondimento della riunione odierna:

- valutazione rischio stress lavoro correlato;
- esito e report di riepilogo delle riunioni periodiche ex art. 35 D.Lgs. 81/08 per l'anno 2023;
- chiusura procedura di consultazione RRLS - PCL valutazione del rischio ondate di calore.

### **Valutazione rischio stress lavoro correlato**

Con riferimento al processo di rilevazione e valutazione del rischio SLC, l'Azienda in data odierna ha illustrato ai componenti di parte sindacale dell'OPN - come stabilito con il verbale del 19 febbraio 2024 - le complessive risultanze dell'analisi mirata a determinare il livello di rischio SLC (cfr. Allegato). Da parte sindacale viene evidenziata l'opportunità di approfondimenti verticali su specifici ambiti organizzativi.

### **Report Riunioni periodiche 2023**

Relativamente alle riunioni periodiche degli Organismi Paritetici Regionali, il report di sintesi completo delle considerazioni aziendali sarà inviato alle Organizzazioni Sindacali a valle della riunione odierna.

## **Chiusura procedura di consultazione RRLLS - PCL – Ondate di calore – valutazione del rischio Stress Termico lavorazioni outdoor**

Con riferimento alla valutazione del rischio da Stress Termico per le attività di recapito in ambito PCL, a seguito del Verbale del 19 febbraio 2024 nonché delle evidenze emerse dalla consultazione dei RRLLS, l’Azienda ha confermato il processo individuato con l’Allegato del sopra citato verbale evidenziando al contempo le azioni di seguito descritte.

Nel dare evidenza delle principali risultanze emerse nel corso della consultazione dei RRLLS, l’Azienda ha confermato la disponibilità ad approfondire tutte le questioni sollevate nel condiviso intento di individuare le misure più idonee a salvaguardia della salute e sicurezza del personale interessato.

Al fine di assicurare una maggiore protezione ai lavoratori, Poste Italiane provvederà a consegnare circa 30.000 borracce a partire dal corrente mese di maggio; sarà data precedenza al personale portalettere maggiormente esposto alle lavorazioni *out-door* e successivamente agli autisti.

Con riferimento alla nuova fornitura di indumenti in dotazione al personale portalettere, l’Azienda ha confermato l’impegno a proseguire la consegna delle divise estive.

È stato inoltre confermato l’avvio a decorrere dal corrente mese di giugno della specifica campagna informativa nei confronti del personale coinvolto.

I componenti di parte sindacale hanno evidenziato i seguenti principali profili di attenzione:

- possibilità di prevedere la fornitura di acqua (cosiddetti boccioni);
- prevedere sviluppi del palmare portalettere che consentano l’acquisizione di informazioni rispetto alle emergenze climatiche (allerte meteo);
- in merito alla gestione delle pause relative alle ondate di calore viene richiesta la possibilità di definire una modalità di tracciatura informatica delle stesse;
- verifica puntuale dello stato di funzionamento degli impianti di climatizzazione;
- prevedere nell’ambito dei tavoli competenti un approfondimento in merito alla definizione di articolazioni orarie compatibili con i fenomeni delle ondate di calore nonché misure ad hoc rispetto alle prestazioni aggiuntive.

Con riferimento ai punti che precedono l’Azienda avvierà specifici approfondimenti per valutare la percorribilità di eventuali misure idonee.

I componenti di parte sindacale hanno altresì rappresentato la necessità di avviare una mappatura rispetto a tutti i DPI previsti evidenziando come la relativa distribuzione risulti ad oggi disomogenea sul territorio nazionale. A tal riguardo, l’Azienda avvierà un approfondimento circa lo stato di avanzamento della distribuzione dei DPI anche con riferimento alle divise estive in fase di progressiva fornitura.

Come definito nel verbale OPN del 19 febbraio 2024, entro il mese di luglio p.v., sarà effettuata in sede di OPN una complessiva verifica sull’efficacia delle azioni introdotte; in tale sede l’Azienda darà evidenza delle eventuali misure adottate con riferimento ai punti sopra descritti.

per **Poste Italiane S.p.A.:**

Roberto Di Resta  
(originale firmato)

Ferrari Francesco  
(originale firmato)

Claudio Francioni  
(originale firmato)

Ilaria Giorgia Calabritto  
(originale firmato)

per le **OO.SS.:**

SLP-CISL M. Nocentini;  
(originale firmato)

SLC-CGIL A. Auricchio;  
(originale firmato)

UILposte L. Benevento;  
(originale firmato)

CONFSAL-COM.NI C. Grossi;  
(originale firmato)

FAILP-CISAL P. Diaspro;  
(originale firmato)

FNC UGL Com.ni F. Travain;  
(originale firmato)

# Aggiornamento Valutazione del Rischio da Stress Lavoro Correlato (SLC)

20 Maggio 2024

# INDICE

- CRONISTORIA
- CONSISTENZA GRUPPI OMOGENEI
- COMPILAZIONE CHECK LIST INAIL - TEAM REGIONALI
- RISULTANZE
- RISULTATI 2023 e CONFRONTO CON PRECEDENTE VALUTAZIONE
- AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE
- PROSSIMI PASSI

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## CRONISTORIA



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

Nell'OPN di novembre del 2022 è stato avviato l'iter per l'aggiornamento della valutazione del rischio Stress Lavoro Correlato (SLC).

- In linea con quanto fatto nella precedente valutazione specifica SLC e per l'implementazione delle conseguenti azioni di rimedio, durante tutto l'iter di aggiornamento è previsto un **Tavolo permanente sullo Stress Lavoro Correlato (TSLC)** che presiede a tutte le attività per l'organizzazione della valutazione ed individua le misure generali per la riduzione e controllo del rischio.
- Sulla base delle varie **riorganizzazioni intervenute in Azienda**, si è provveduto a ridefinire i Gruppi Omogenei (GO) di lavoratori, collocando tutte le mansioni presenti in SAP HR nei vari GO identificati.
- La metodologia utilizzata per la valutazione rimane la compilazione della **check list INAIL**: partendo dalla suddivisione dei GO per regione, sono stati individuati i **Team regionali di valutazione** che partecipano a tale compilazione.
- Nel corso dell'OPN di febbraio 2023 sono stati estratti a sorte i lavoratori che compongono i **Team regionali di valutazione** (coinvolgendo **1 lavoratore ogni 300** del GO e comunque almeno una risorsa, se il GO ha meno di 300 risorse nella specifica regione, escludendo la convocazione di gruppi che hanno per regione meno di 3 risorse\*) e prevedendo per ogni lavoratore titolare fino a 4 sostituti per limitare la possibilità di assenze).
- Il **numero complessivo di lavoratori appartenenti** ai diversi GO da coinvolgere nella compilazione delle check list a cura dei Team regionali di valutazione è pari a **814**.
- I team regionali di valutazione hanno iniziato i lavori a partire da **maggio 2023**, attraverso incontri dedicati (utilizzando lo strumento TEAMS).
- Ad ottobre 2023 è **terminata la fase operativa di compilazione delle check list INAIL** a cura dei Team regionali, necessaria per il rilevamento dei fattori di contesto e contenuto del lavoro dei vari GO
- Alla conclusione del predetto rilevamento si è proceduto a trascrivere i risultati su appositi fogli di calcolo, per predisporre un **quadro riassuntivo dei risultati e delle eventuali criticità**, associando anche gli andamenti degli eventi sentinella dell'ultimo triennio consolidato per ciascun GO a livello regionale ai fini del calcolo del livello di rischio.



(\*) I GO regionali che non parteciperanno alla compilazione delle check list, ereditano le risultanze a maggior ricorrenza a livello nazionale del macro GO di appartenenza per le Aree di Contesto e Contenuto del lavoro.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## CONSISTENZA GRUPPI OMOGENEI 1/2



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

Come già effettuato nella precedente valutazione, in ciascuna **regione** sono stati costituiti **team** di **lavoratori** appartenenti ai 35 GO delle varie Unità Produttive (**Team regionali**) ai fini della compilazione della **check list INAIL**.

L'obiettivo primario rimane quello di massimizzare il coinvolgimento dei lavoratori direttamente interessati ai processi produttivi e organizzativi in un dato GO anche agendo sulla dimensione regionale del GO che consente di individuare possibili differenze territoriali sia riguardo ai fattori di contesto e contenuto del lavoro, sia rispetto agli andamenti degli eventi sentinella.

Di conseguenza, gli eventuali interventi correttivi potranno essere più mirati.



Unità Produttiva	Gruppi Omogenei (GO)
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
DTO	Personale esercizio IT field
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MIPA	Personale di vendita
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MP	Responsabili unità operative territoriali
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
MP	Personale di sportello
MP	Personale consulenza specialistica e vendita
MP	Personale di sala
MP	Personale di Front-End
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Personale smistamento
PCL	Personale trasporti
PCL	Personale accettazione grandi clienti
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Personale lavorazioni interne
PCL	Personale recapito - Linee Universali
PCL	Personale recapito - Linee Business
PCL	Personale recapito - Linee Mercato
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
SC	Personale Situation Room

**BP: n.2 GO**

**DTO: n.6 GO**

**MIPA: n.3 GO**

**MP: n.8 GO**

**PCL: n.13 GO**

**SC: n.3 GO**

Il numero complessivo di lavoratori appartenenti ai diversi GO da coinvolgere è pari a **814**.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## CONSISTENZA GRUPPI OMOGENEI 2/2



# VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

UP	Gruppo Omogeneo SLC	N. GO - Team Regionali	N. GO - Team Regionali (con soglia minima >3)	Abruzzo	Basilicata	Calabria	Campania	Emilia Romagna	Friuli Venezia Giulia	Lazio	Liguria	Lombardia	Marche	Molise	Piemonte	Puglia	Sardegna	Sicilia	Toscana	Trentino Alto Adige	Umbria	Valle d Aosta	Veneto	N. Componenti Team	
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	6	1	N.A.	N.A.	N.A.	no	no	N.A.	1	N.A.	no	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	no	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	no	1	
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	16	8	no	no	no	1	1	no	1	no	1	1	N.A.	1	no	no	1	no	N.A.	N.A.	N.A.	1	8	
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali	16	8	no	N.A.	1	1	no	no	1	no	1	N.A.	N.A.	1	1	no	1	1	no	no	N.A.	no	8	
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	15	1	no	1	1	1	no	8	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	no	no	1	22	
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	18	15	1	N.A.	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	no	1	N.A.	1	15	
DTO	Personale esercizio IT field	20	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	19	
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	18	18	1	N.A.	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	N.A.	1	21
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	16	16	1	N.A.	1	1	1	1	2	1	1	N.A.	N.A.	1	1	1	1	1	1	1	N.A.	1	17	
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	13	7	no	N.A.	N.A.	1	1	N.A.	1	N.A.	1	no	N.A.	1	no	N.A.	no	1	no	no	N.A.	1	7	
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	18	11	1	no	no	1	1	no	1	1	1	no	N.A.	1	1	no	1	1	no	no	N.A.	1	11	
MIPA	Personale di vendita	20	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	no	1	18	
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	20	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	19	
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
MP	Responsabili unità operative territoriali	20	20	2	1	2	3	3	1	3	2	6	2	1	4	2	2	3	3	1	1	1	3	46	
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	20	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	19	
MP	Personale di sportello	20	20	3	3	4	11	6	3	11	3	13	3	2	7	8	3	8	7	2	3	2	7	109	
MP	Personale consulenza specialistica e vendita	20	20	1	1	2	4	2	1	4	1	4	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	39	
MP	Personale di sala	18	12	1	no	1	1	1	N.A.	1	no	1	no	no	1	1	1	1	1	N.A.	no	no	1	12	
MP	Personale di Front-End	20	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	19	
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	16	13	no	N.A.	1	1	1	no	1	1	1	1	N.A.	1	1	1	1	1	N.A.	no	N.A.	1	13	
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	20	10	no	no	no	1	1	no	1	no	1	1	no	1	1	no	1	1	no	no	no	1	10	
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	20	17	1	no	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	no	1	17	
PCL	Personale smistamento	20	18	1	1	1	1	2	1	3	1	5	1	no	2	1	1	1	2	1	1	no	3	29	
PCL	Personale trasporti	19	18	1	no	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	N.A.	1	18	
PCL	Personale accettazione grandi clienti	20	17	1	no	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	17	
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	no	1	18	
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
PCL	Personale lavorazioni interne	20	20	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	28	
PCL	Personale recapito - Linee Universali	20	20	2	1	3	6	7	2	9	3	13	3	1	8	5	2	6	6	2	2	1	6	88	
PCL	Personale recapito - Linee Business	20	20	1	1	2	4	2	1	3	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	36	
PCL	Personale recapito - Linee Mercato	20	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	1	no	1	18	
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	19	16	1	no	1	1	1	1	2	1	1	1	no	1	1	1	1	1	1	no	N.A.	1	17	
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	19	1	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	no	1	27	
SC	Personale Situation Room	4	4	N.A.	N.A.	N.A.	1	N.A.	N.A.	1	1	1	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	4								
<b>Totale complessivo</b>		<b>637</b>	<b>553</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>58</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>82</b>	<b>34</b>	<b>79</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>50</b>	<b>814</b>	

no = GO con numero di lavoratori < soglia minima  
N.A. = GO non esistente

## VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

COMPILAZIONE CHECK LIST INAIL - TEAM REGIONALI



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

Ai fini della compilazione della check list INAIL, partendo dalla suddivisione dei GO per Regione, sono stati individuate **Team regionali di valutazione** composti da:

**lavoratori estratti** nell'ambito dei GO di appartenenza con modalità che garantiscono la casualità dell'estrazione. Ai primi lavoratori estratti, denominati "**titolari**", si aggiungono con stessa modalità anche i "**sostituti**"

1

personale delle **risorse umane**

2

personale del **SPP** (con ruolo di coordinamento)

3

La compilazione è stata preceduta da un'attività di **informazione** (tramite invio di brochure esplicitiva in fase di convocazione all'incontro) **e formazione del personale** coinvolto nella compilazione delle check list (circa 2 ore).



Durante la compilazione della singola check list le risposte alle varie domande sono state di tipo «corale» da parte del singolo GO e sono state trascritte nelle liste dal personale di coordinamento.

Come in occasione del rilevamento del 2018, gli stessi **RRLS** hanno avuto la possibilità di **presenziare** alla compilazione delle check list dei Team regionali in qualità di osservatori.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## RISULTANZE



### VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

#### INCONTRI E PARTECIPAZIONE

Item	N.	%
<b>N. TOTALI incontri previsti</b>	<b>42</b>	
		112%
<b>N. TOTALI incontri effettuati</b>	<b>47</b>	Gli incontri sono stati effettuati nel periodo compreso tra il 3 maggio e 12 ottobre 2023. Ad ottobre sono stati effettuati 5 incontri di recupero per i GO con personale TUTTO ASSENTE in prima convocazione
<b>N. TOTALE GO per cui è prevista la compilazione della check list</b>	<b>553</b>	
<b>N. GO per cui sono state compilate check list</b>	<b>548</b>	99,1%
<b>N. TOTALE lavoratori previsti per la partecipazione</b>	<b>814</b>	
<b>N. lavoratori effettivamente partecipanti</b>	<b>765</b>	94%
<b>N. lavoratori assenti nella partecipazione</b>	<b>49</b>	6%
<b>GO con personale TUTTO assente in prima convocazione</b>	<b>58</b>	10%
<b>GO con personale TUTTO assente anche dopo sessione di recupero</b>	<b>5</b>	1%
<b>N. lavoratori appartenenti a GO con personale tutto assente</b>	<b>6</b>	1%

Liello di rischio	N. GO	% su tot
<b>ALTO</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>MEDIO</b>	<b>11</b>	<b>2%</b>
<b>NON RILEVANTE</b>	<b>626</b>	<b>98%</b>

Di cui 89 GO non partecipanti a compilazione Check list:  
 - n.84 GO con numero di lavoratori < soglia minima  
 - n.5 GO con tutto personale assente alla compilazione

Tali GO hanno ereditato le risultanze a maggior ricorrenza a livello nazionale del macro GO di appartenenza per le Aree di Contesto e Contenuto del lavoro. Gli eventi sentinella invece sono specifici del GO.

- PCL - Personale lavorazioni interne Sicilia
- PCL - Personale recapito - Linee Mercato Sicilia
- PCL - Personale smistamento Basilicata
- PCL - Personale trasporti Puglia
- MIPA - Personale di vendita Puglia



UNITA' PRODUTTIVA (UP)	GRUPPO OMOGENEO (GO)	REGIONE	Livello di Rischio
MP	Personale di sportello	Liguria	MEDIO
PCL	Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	Trentino Alto Adige	MEDIO
	Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	Liguria	MEDIO
	Personale smistamento	Veneto	MEDIO
	Personale smistamento	Trentino Alto Adige	MEDIO
	Personale smistamento	Piemonte	MEDIO
	Personale smistamento	Liguria	MEDIO
	Personale accettazione grandi clienti	Piemonte	MEDIO
	Personale recapito - Linee Universali	Emilia Romagna	MEDIO
	Personale recapito - Linee Universali	Marche	MEDIO
	Personale recapito - Linee Universali	Toscana	MEDIO

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## RISULTATI 2023 e CONFRONTO CON PRECEDENTE VALUTAZIONE



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

- Gran parte delle azioni correttive previste al termine della valutazione del 2018 hanno avuto la loro efficacia, andando a correggere diverse situazioni critiche di Gruppi Omogenei che all'epoca erano risultati con livello di rischio MEDIO-ALTO e trovando ciò evidenza nei risultati migliorativi della nuova valutazione per gli stessi Gruppi Omogenei. Difatti:
  - i n.**4 GO** con livello di rischio **ALTO** del 2018 hanno determinato nel 2023: n.**2** livelli di rischio **MEDIO** e 2 livelli di rischio **NON RILEVANTE**;
  - i n.**36 GO** con livello di rischio **MEDIO** del 2018 hanno determinato nel 2023: n.**35** livelli di rischio **NON RILEVANTE** e n.**1** livello di rischio **MEDIO** con punteggio molto vicino al limite di soglia inferiore (\*)



- Vista l'efficacia, alcune azioni saranno riproposte (se e nelle forme applicabili) per i GO che, in questa nuova valutazione, hanno rilevato un livello di rischio diverso dal «non rilevante».

(\*) 59 punti a fronte di 58 punti di soglia tra livello NON RILEVANTE → MEDIO.

Fasce di rischio					
Non rilevante		Medio		Alto	
DA	A	DA	A	DA	A
0	58	59	90	91	216

## VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

RISULTATI 2023 e CONFRONTO CON PRECEDENTE VALUTAZIONE - Dettagli



VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

Trend	REGIONE	Valutazione 2018		Valutazione 2023		Pt totale	Pt Ev sentinella (2021- 2023)	Pt Area Contenuto	Pt Area Contesto
		UNITA' PRODUTTIVA (UP) - GRUPPO OMOGENEO (GO)	Valutazione del Rischio per il Gruppo Omogeneo:	UNITA' PRODUTTIVA (UP) - GRUPPO OMOGENEO (GO)	Valutazione del Rischio per il Gruppo Omogeneo:				
↑	Veneto	COO - Personale del Contact Center	MEDIO	DTO - Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	NON RILEVANTE	12	6	6	0
↑	Friuli Venezia Giulia	COO - Personale del TSC	MEDIO	DTO - Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	NON RILEVANTE	13	6	7	0
↑	Friuli Venezia Giulia	MBPA - Personale di staff strutture centrali e territoriali	MEDIO	MIPA - Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	NON RILEVANTE	-1	0	3	-4
↑	Veneto	MBPA - Personale di staff strutture centrali e territoriali	MEDIO	MIPA - Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	NON RILEVANTE	6	6	0	0
↑	Calabria	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	MEDIO	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	NON RILEVANTE	46	6	29	11
↑	Campania	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	MEDIO	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	NON RILEVANTE	40	6	8	26
↑	Marche	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	MEDIO	MP - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	NON RILEVANTE	29	6	23	0
↑	Basilicata	MP - Personale consulenza specialistica	MEDIO	MP - Personale consulenza specialistica e vendita	NON RILEVANTE	20	6	10	4
↑	Puglia	MP - Personale consulenza specialistica	MEDIO	MP - Personale consulenza specialistica e vendita	NON RILEVANTE	24	6	14	4
↑	Calabria	MP - Personale consulenza specialistica	MEDIO	MP - Personale consulenza specialistica e vendita	NON RILEVANTE	24	6	14	4
↑	Marche	MP - Personale di sportello	ALTO	MP - Personale di sportello	NON RILEVANTE	58	6	36	16
↑	Lombardia	MP - Personale di sportello	MEDIO	MP - Personale di sportello	NON RILEVANTE	10	6	8	-4
↓	Liguria	MP - Personale di sportello	NON RILEVANTE	MP - Personale di sportello	MEDIO	61	16	28	17
↑	Puglia	MP - Personale di vendita	MEDIO	MP - Personale consulenza specialistica e vendita	NON RILEVANTE	24	6	14	4
↑	Sicilia	MP - Personale di vendita	MEDIO	MP - Personale consulenza specialistica e vendita	NON RILEVANTE	27	6	17	4
↑	Calabria	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	ALTO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	28	6	14	8
↑	Lombardia	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	56	6	33	17
↑	Campania	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	30	6	16	8
↑	Piemonte	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	57	6	39	12
↑	Emilia Romagna	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	36	6	26	4
↓	Trentino Alto Adige	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	59	0	40	19
↓	Liguria	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	NON RILEVANTE	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Logistica e smistamento	MEDIO	74	6	45	23
↑	Campania	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Recapito	MEDIO	PCL - Mans supp dei responsabili unità op. terr. - Recapito	NON RILEVANTE	25	0	17	8
↑	Veneto	PCL - Personale accettazione grandi clienti	MEDIO	PCL - Personale accettazione grandi clienti	NON RILEVANTE	19	6	11	2
↑	Calabria	PCL - Personale accettazione grandi clienti	MEDIO	PCL - Personale accettazione grandi clienti	NON RILEVANTE	29	6	19	4
↑	Sicilia	PCL - Personale accettazione grandi clienti	MEDIO	PCL - Personale accettazione grandi clienti	NON RILEVANTE	-1	0	3	-4
↑	Emilia Romagna	PCL - Personale accettazione grandi clienti	MEDIO	PCL - Personale accettazione grandi clienti	NON RILEVANTE	27	6	12	9
↓	Piemonte	PCL - Personale accettazione grandi clienti	NON RILEVANTE	PCL - Personale accettazione grandi clienti	MEDIO	68	16	23	29
↑	Lombardia	PCL - Personale lavorazioni interne recapito	MEDIO	PCL - Personale lavorazioni interne	NON RILEVANTE	46	16	26	4
↑	Veneto	PCL - Personale lavorazioni interne recapito	MEDIO	PCL - Personale lavorazioni interne	NON RILEVANTE	37	6	27	4
↑	Emilia Romagna	PCL - Personale lavorazioni interne recapito	MEDIO	PCL - Personale lavorazioni interne	NON RILEVANTE	40	6	19	15
↓	Emilia Romagna	PCL - Personale recapito	ALTO	PCL - Personale recapito - Linee Universali	MEDIO	70	6	14	50
↓	Marche	PCL - Personale recapito	ALTO	PCL - Personale recapito - Linee Universali	MEDIO	61	6	20	35
↑	Trentino Alto Adige	PCL - Personale recapito	MEDIO	PCL - Personale recapito - Linee Universali	NON RILEVANTE	21	6	11	4
↓	Toscana	PCL - Personale recapito	NON RILEVANTE	PCL - Personale recapito - Linee Universali	MEDIO	59	6	14	39
=	Veneto	PCL - Personale smistamento	MEDIO	PCL - Personale smistamento	MEDIO	59	16	27	16
↑	Sicilia	PCL - Personale smistamento	MEDIO	PCL - Personale smistamento	NON RILEVANTE	39	16	15	8
↑	Emilia Romagna	PCL - Personale smistamento	MEDIO	PCL - Personale smistamento	NON RILEVANTE	57	16	28	13
↓	Trentino Alto Adige	PCL - Personale smistamento	NON RILEVANTE	PCL - Personale smistamento	MEDIO	60	16	28	16
↓	Piemonte	PCL - Personale smistamento	NON RILEVANTE	PCL - Personale smistamento	MEDIO	61	16	37	8
↓	Liguria	PCL - Personale smistamento	NON RILEVANTE	PCL - Personale smistamento	MEDIO	59	16	35	8
↑	Lazio	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	55	6	28	21
↑	Sardegna	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	49	0	23	26
↑	Trentino Alto Adige	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	50	6	25	19
↑	Sicilia	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	31	6	17	8
↑	Emilia Romagna	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	50	6	23	21
↑	Marche	PCL - Personale trasporti	MEDIO	PCL - Personale trasporti	NON RILEVANTE	45	0	19	26
↑	Friuli Venezia Giulia	SCDT - Personale di staff strutture centrali e territoriali	MEDIO	SC - Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	NON RILEVANTE	13	6	3	4

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## PIANO delle AZIONI CORRETTIVE



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

- Nell'ambito del Tavolo permanente sullo Stress Lavoro Correlato (TSLC), unitamente alle funzioni delle varie linee, sono stati predisposti gli interventi correttivi per ricondurre i GO risultati a livello «medio» al livello di rischio «non rilevante».
- Il piano delle azioni correttive è stato messo a punto considerando non solo gli indicatori critici della regione a cui appartiene il GO a livello di rischio MEDIO, ma anche quelli registrati in altri territori qualora tali elementi siano ricorrenti. Sono state inoltre analizzate le ricorrenze di indicatori critici nell'ambito dell'intera funzione aziendale indipendentemente dal livello di rischio risultante per i GO e, complessivamente, in tutto l'ambito aziendale.
- L'insieme delle azioni correttive permetterà, ragionevolmente, di ricondurre a un livello di rischio «non rilevante» tutti i GO, anche nel caso che gli eventi sentinella facciano registrare il massimo punteggio.
- Nella definizione del piano di azioni correttive si tende inoltre ad identificare interventi correttivi a carattere trasversale in modo da avere benefici anche per i GO risultati a rischio «non rilevante», pertanto in alcuni casi le azioni approntate saranno estese, per uniformità e maggiore tutela, anche ai GO risultati a rischio «non rilevante».
- Vista l'efficacia nella precedente valutazione, alcune azioni saranno riproposte (se e nelle forme applicabili) per i GO che, in questa nuova valutazione, hanno rilevato un livello di rischio MEDIO.

# VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL

## PROSSIMI PASSI



## VR Stress Lavoro Correlato (SLC)

- Per i GO con livello di rischio "non rilevante", l'aggiornamento della valutazione dei rischi verrà effettuato con una nuova valutazione oggettiva al termine del prossimo triennio. Annualmente verrà comunque effettuato il monitoraggio degli eventi sentinella.
- Per i GO con livello di rischio "medio", entro la fine del prossimo anno ed al fine di verificare l'efficacia delle azioni correttive, verrà ripetuta la compilazione delle liste di controllo INAIL (check list) da parte dei gruppi di valutazione che comprenderanno un campione ampliato di lavoratori appartenenti a tali GO "critici" (la definizione del campione ampliato ed il sorteggio delle matricole verranno effettuati nell'ambito dell'OPN). Unitamente all'analisi degli eventi sentinella potrà essere determinato il livello di rischio. Qualora si evinca che le azioni correttive messe in campo non abbiano ottenuto l'abbattimento del rischio al livello "non rilevante", si dovrà intraprendere la fase di valutazione approfondita.

**Posteitaliane**

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
Trasversale a tutte UP	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	8-Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	Nell'ambito delle misure di tutela già previste nella valutazione del rischio da rapina e da aggressione, al fine di mitigare gli effetti dello stress post traumatico a fronte di una rapina/aggressione, è possibile ricorrere al supporto consulenziale del Medico Competente per qualsiasi necessità di supporto psico-fisico, secondo la vigente procedura di sorveglianza sanitaria.  E' in programma inoltre l'erogazione di un corso per il disinnescamento dell'aggressione.	TA/GCSL	Erogazione corso: biennio 2024-2025
Trasversale a tutte UP	Area contenuto:	Pianificazione dei compiti:	15-Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	La sostituzione delle PDL informatiche per obsolescenza, viene coordinata a cura delle competenti funzioni di Sistemi Informativi nell'ambito dei progetti di rinnovo tecnologico approvati. Il perimetro include gli apparati per i quali è terminato il periodo di ammortamento previsto dalla normativa di riferimento (attualmente l'ammortamento termina dopo 5 anni dalla prima installazione). In ogni caso le competenti strutture in ambito dell'Unità Produttiva provvederanno ad individuare e comunicare alla funzione Account di riferimento in Sistemi Informativi le esigenze di PDL (standard, non standard e/o potenziate) in termini di quantità ed assicurandone la correlata copertura economica.	Sistemi Informativi e competenti strutture in ambito dell'Unità Produttiva per quanto di competenza	Ogni anno
Trasversale a tutte UP	Area contenuto:	Carico di lavoro/ritmo di lavoro	Generale	Nella "Community di apprendimento" in ambito del portale di formazione aziendale ci sono a catalogo alcuni corsi per i quali volontariamente ed in maniera autonoma si può richiedere l'iscrizione e frequentarli in modalità e-learning ed utili per la formazione per lo sviluppo di abilità o capacità personali utili a fronteggiare le situazioni di SLC. I temi riguardano: - benessere nella vita lavorativa (ad esempio nella sezione "OLA - Benessere, Salute e Sicurezza"); - gestione dei tempi di lavoro in relazione ai compiti e/o obiettivi (es. time management) e la gestione del lavoro di gruppo (es. Team building).	-	-
Trasversale a tutte UP	Area contenuto:	Orario di lavoro:	30-Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	L'Azienda ricorre all'istituto del lavoro straordinario nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto. Pertanto, considerato il carattere eccezionale dello stesso, non può essere ritenuto abituale.	RU	-
Trasversale a tutte UP	Area contenuto:		31-E' presente orario di lavoro rigido (non flessibile)	Il CCNL di Poste Italiane all'art. 29 disciplina l'orario di lavoro. Di fatto, il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo. Elementi di flessibilità, presenti nell'ambito del contratto, possono essere presi in considerazione dall'azienda se compatibili con la tipologia di attività svolta. Inoltre l'Art. 30 comma IV del CCNL prevede che: Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano: - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela; - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti; - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio; - nessun aggravio di spesa.	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	44-Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Come riportato nell'art. 59 del CCNL Azienda e OO.SS, considerano determinante l'impegno in materia di formazione finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane e, attraverso questa, al potenziamento delle competenze dell'Azienda stessa e della propria competitività, al fine di creare un circolo virtuoso di ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali. Nella realizzazione degli interventi formativi e di sviluppo professionale, saranno valorizzate le proposte e gli interventi assunte dall'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale ossia l'Ente Bilaterale tramite il quale le Parti promuovono attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale, esaminando gli specifici progetti formativi.  Nella "Community di apprendimento" in ambito del portale di formazione aziendale ci sono a catalogo alcuni corsi che il lavoratore autonomamente può scegliere per accrescere le proprie competenze in ambito professionale, culturale ed etico.	Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale e competenti funzioni aziendali	-

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	47-Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo	Le Istruzioni Operative di Sicurezza (IOS) distribuite a tutto il personale aziendale, indicano che il lavoratore, a prescindere dal livello di inquadramento, è tenuto ad informare con tempestività il proprio responsabile dell'insorgenza di dinamiche che possono interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa e creare situazioni di disagio. Nell'ambito delle competenti RU-Gestione sono identificati ulteriori referenti per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo .	Competenti RU-Gestione, responsabili di articolazione organizzativa e SPP	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	51-Accade di frequenti che i dirigenti/preposti forniscano informazioni contrastanti circa il lavoro da svolgere	Nella "Community di apprendimento" in ambito del portale di formazione aziendale ci sono a catalogo alcuni corsi per i quali volontariamente ed in maniera autonoma si può richiedere l'iscrizione e frequentarli in modalità e-learning ed utili per la formazione per lo sviluppo di abilità o capacità personali utili a fronteggiare le situazioni di SLC. I temi riguardano ad esempio la gestione del lavoro di gruppo (es. Team building).	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Evoluzione della carriera:	52-Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera	I criteri per l'avanzamento di carriera sono descritti nel contratto collettivo nazionale.	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Evoluzione della carriera:	53-Esistono sistemi di valutazione dei dirigenti/capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato	L'Azienda ha avviato già da alcuni anni una valutazione a 180° (PEERS) con la quale i responsabili sono valutati da colleghi di pari livello. E' in fase di definizione anche un processo che prenda in considerazione una valutazione a 360° che prevede una valutazione del responsabile anche da parte dei propri collaboratori.	Competenti strutture in ambito RUO	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Autonomia decisionale, controllo del lavoro:	58-Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	E' stata sviluppata una sezione intranet "La tua opinione conta" (Home>PosteperTe>Partecipa>La tua opinione conta) che consiste in un percorso di coinvolgimento delle persone di Poste in attività di ascolto e di confronto, con differenti modalità, con l'obiettivo di valorizzare interessi personali, promuovere nuove occasioni di aggregazione, scoprire esigenze e idee su nostre iniziative, prodotti e servizi, analizzare il punto di vista rispetto ai cambiamenti che interessano Poste Italiane. In questa sezione ci sono le informazioni utili relative alle survey aperte e alle relative modalità di partecipazione, a quelle concluse e gli aggiornamenti sulle evoluzioni del progetto. Inoltre è stata sviluppata una sezione intranet "Dillo a NoidiPoste" che rappresenta l'iniziativa di Poste Italiane che coinvolge i dipendenti nella costruzione di nuovi prodotti e servizi, offrendogli l'opportunità di contribuire all'innovazione e al miglioramento dell'offerta destinata ai clienti che si affidano quotidianamente al nostro lavoro. Per poter partecipare, il lavoratore dovrà compilare il modulo per inviare la sua candidatura.	Competenti strutture in ambito RUO, PCL	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Autonomia decisionale, controllo del lavoro:	59-Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto	Non esistono rigidi protocolli in Azienda per la verifica di tempi e risultati in maniera puntuale, specie se riferiti al singolo lavoratore.	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Rapporti interpersonali sul lavoro:	61-Vengono gestiti eventuali comportamenti prevaricatori o illeciti da parte dei superiori e dei colleghi	Sia il CCNL che il "Codice Etico" stigmatizzano comportamenti prevaricatori o illeciti e spingono i dipendenti dell'Azienda a denunciare tali condotte. Le competenti funzioni di RU sono a disposizione per la gestione delle segnalazioni nel caso la criticità non possa essere risolta nell'ambito dell'ufficio/articolazione organizzativa. Inoltre è attivo anche il sistema di segnalazione delle violazioni - Whistleblowing tramite il quale, anche in forma anonima, possono essere denunciate eventuali condotte illecite da parte del personale.	Competenti RU-Gestione e responsabili di articolazione organizzativa	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Rapporti interpersonali sul lavoro	62-Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi	E' in programma inoltre l'erogazione di un corso per il disinnescamento dell'aggressione.	TA/GCSL	Biennio 2024-2025

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Rapporti interpersonali sul lavoro	Generale	Nella "Community di apprendimento" in ambito del portale di formazione aziendale ci sono a catalogo alcuni corsi per i quali volontariamente ed in maniera autonoma si può richiedere l'iscrizione e frequentarli in modalità e-learning ed utili per la formazione per lo sviluppo di abilità o capacità personali utili a fronteggiare le situazioni di SLC. I temi riguardano: - benessere nella vita lavorativa (ad esempio nella sezione "OLA - Benessere, Salute e Sicurezza").	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Interfaccia casa lavoro, conciliazione vita/lavoro:	63-Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato - mensa aziendale	Il CCNL di Poste Italiane all'art. 85 disciplina il sistema di refezione ed in particolare il valore economico del ticket. Ad ogni modo, in base al combinato disposto (legge e contratto) i dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 6 ore giornaliere sono destinatari di una pausa pasto fruibile presso il proprio sito aziendale eventualmente provvisto di mensa/area break, o in alternativa presso esercizi commerciali, bar, tavole calde, locali autorizzati alla somministrazione e vendita di cibo, ecc. convenzionati con l'azienda e che si trovano in zone limitrofe ai luoghi di lavoro dove utilizzare i buoni pasto per il pagamento delle consumazioni.	Competenti RU	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	64-Possibilità di orario flessibile	Il CCNL di Poste Italiane all'art. 29 disciplina l'orario di lavoro. Di fatto, il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo. Elementi di flessibilità, presenti nell'ambito del contratto, possono essere presi in considerazione dall'azienda se compatibili con la tipologia di attività svolta. Inoltre l'Art. 30 comma IV del CCNL prevede che: Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano: - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela; - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti; - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio; - nessun aggravio di spesa.	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Interfaccia casa lavoro, conciliazione vita/lavoro:	66-Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale	E' prevista contrattualmente la possibilità di svolgere lavoro part-time fermo restando la valutazione aziendale rispetto agli ambiti organizzativi di riferimento.	-	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Interfaccia casa lavoro, conciliazione vita/lavoro:	Generale	Per attività di staff ed alcune attività operative remotizzabili, l'Azienda ha introdotto la modalità di Lavoro Agile che sicuramente è un punto di forza nell'interfaccia casa/lavoro, conciliazione vita/lavoro. La regolamentazione del Lavoro Agile è disciplinata in Azienda tramite un accordo stipulato con le Organizzazioni Sindacali ed ai sensi di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Come previsto dalla normativa vigente, l'adesione al Lavoro Agile avviene su base volontaria, mediante sottoscrizione di uno specifico Accordo individuale tra Azienda e lavoratrice/lavoratore. Tale Accordo deve essere considerato, per tutta la relativa durata, parte integrante del contratto di lavoro tra l'Azienda e il dipendente stesso. Fermo restando le mansioni assegnate ed il livello inquadramento di appartenenza, l'Accordo regola l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro anche con riferimento ai seguenti aspetti: luogo della prestazione, durata e programmazione del lavoro agile, orario di lavoro, diritto alla disconnessione, dotazioni di lavoro, formazione, diritti sindacali.	Competenti RU	-
Trasversale a tutte UP	Area Contesto:	Interfaccia casa lavoro, conciliazione vita/lavoro:	Generale	Attivazione del programma Poste Mondo Welfare con creazione di una piattaforma nella intranet aziendale. Poste Mondo Welfare è il programma di welfare aziendale per la conversione del Premio di Risultato in beni e servizi di welfare volto ad offrire un reale contributo al miglioramento del benessere delle persone e delle loro famiglie. Istruzione, assistenza, tempo libero, trasporti, cultura, benessere, sport, viaggi e vacanze, previdenza, fondo sanitario integrativo aziendale, buoni carburante, spesa alimentare, shopping sono alcune delle principali categorie nelle quali il lavoratore può utilizzare il Premio di Risultato convertito.	-	-

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
Trasversale a tutte UP	Eventi sentinella		Generale	<p>Attività di promozione della salute con particolare riferimento agli stili di vita corretti:</p> <p>-Nella intranet Aziendale è attiva una sezione denominata "Iniziativa di prevenzione e benessere" (Home&gt;PosteperTe&gt;Servizi per la persona&gt;Welfare &amp; Benefit&gt;Iniziativa di prevenzione e benessere) dove, sono presenti iniziative con l'obiettivo di fornire informazioni e strumenti utili sul tema della prevenzione primaria - prevenzione del fumo, corretti stili di vita, etica e scienza - anche attraverso organizzazione di incontri in collaborazione con esperti del settore.</p> <p>-L'Azienda prevede, inoltre, ciclicamente campagne di prevenzione secondaria mirate alla prevenzione di diverse patologie (es. del melanoma e delle patologie tiroidee) tramite l'offerta di visite gratuite per le colleghe e i colleghi di Poste Italiane su tutto il territorio nazionale.</p> <p>-Inoltre L'Azienda ha istituito per tutto il personale un piano di assistenza sanitaria complementare alla gestione convenzionata con la copertura delle prestazioni per la componente vita (Fondo Salute). I dipendenti possono estendere l'iscrizione al Piano anche al proprio nucleo familiare.</p> <p>-Inoltre è in corso l'erogazione dell'iniziativa formativa sulla "prevenzione rischi per l'apparato muscolo-scheletrico" effettuata in presenza (diretta nel 2023 ad Addetti Produzione over 55 ed estesa da questo anno al personale di staff) con una parte esercitativa a cura di docenti-tecnici che operano sull'apparato muscolo-scheletrico (osteopati/fisioterapisti, ecc.).</p>		
Trasversale a tutte UP			Generale	<p>E' in corso di implementazione la creazione di una sezione nella intranet aziendale denominata "Salute e Sicurezza sul Lavoro" per veicolare informazioni, per accrescere il senso di partecipazione del lavoratore al tema SSL.</p> <p>E' in programma la partecipazione al LAB HSE in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa per la misurazione della performance del sistema di gestione HSE (Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente) e del relativo livello di cultura con successiva somministrazione di un questionario per la verifica multidimensionale e multilivello dell'organizzazione Sicurezza sul lavoro in Azienda.</p>	TA/GCSL	Entro il 31/12/2024
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	2-Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<u>Interventi Safety</u> di adeguamento e risanamento degli ambienti, mirati a ridurre i rischi per i lavoratori, accrescere il benessere degli spazi di lavoro, in coerenza con le non conformità e le aree di miglioramento censite sul DVR.	CA/IM - CA/TA- PCL . Tutte le funzioni sono coinvolte centralmente e territorialmente	Interventi Safety -ogni anno
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	4-Microclima adeguato	<u>Interventi Safety</u> di adeguamento e risanamento degli ambienti, mirati a ridurre i rischi per i lavoratori, accrescere il benessere degli spazi di lavoro, in coerenza con le non conformità e le aree di miglioramento censite sul DVR.	CA/IM - CA/TA- PCL . Tutte le funzioni sono coinvolte centralmente e territorialmente	Interventi Safety -ogni anno
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	5-Adeguate illuminazione con particolare riguardo alle attività ad elevato impegno visivo (VDT, lavori fini, ecc.)	<u>Interventi Safety</u> di adeguamento e risanamento degli ambienti, mirati a ridurre i rischi per i lavoratori, accrescere il benessere degli spazi di lavoro, in coerenza con le non conformità e le aree di miglioramento censite sul DVR.	CA/IM - CA/TA- PCL . Tutte le funzioni sono coinvolte centralmente e territorialmente	Interventi Safety -ogni anno

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	7-Disponibilità adeguati e confortevoli DPI	L'azienda sta mettendo in campo azioni di miglioramento sulla salute e sicurezza sul lavoro anche sul fronte delle forniture di DPI, con attenzione proprio ai suggerimenti che pervengono dal personale. Un esempio è la nuova fornitura di divise (che include alcuni DPI) in corso di distribuzione che è stata progettata a partire dai risultati di un sondaggio preventivo del personale. Il risultato di tale progettazione è stato apprezzato da molti operatori/strutture e riconosciuto come un miglioramento qualitativo dei capi scelti ed anche come una soluzione che consente una ottimizzazione del processo di approvvigionamento (consegna del kit completo estivo/invernale in una unica soluzione). Analogamente a quanto già svolto per le divise, per ciò che concerne le calzature di sicurezza è stata lanciata nel mese di Gennaio 2024 una survey con l'obiettivo di ricevere i suggerimenti necessari per l'ottimizzazione della definizione dei requisiti tecnici della prossima fornitura nazionale al fine di migliorare la qualità delle singole dotazioni ed i relativi tempi di approvvigionamento. La funzione Gestione Operativa di PCL dispone dei contratti di fornitura per tutti i DPI previsti ed alla loro scadenza saranno attivati in continuità quelli successivi.	CA/TA/SPP PCL/IPS/SI - PCL/GO CA/ACQ Macro AL	Ogni anno
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	8-Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	E' stata resa disponibile a tutto il personale portalettere dotato di palmare la funzionalità di un'APP per la richiesta volontaria di soccorso in caso di malore/infortunio in ogni fase di effettuazione dell'attività di recapito. La richiesta di soccorso è attivabile attraverso la pressione prolungata di un tasto virtuale sul palmare che genera una chiamata verso la Situation Room (SR). Una volta che il personale della SR contatta il portalettere e si accerta della condizione dello stesso, avvisa i soccorsi ove necessario. Inoltre, in alcuni CdR per cui è stato segnalato lo svolgimento di lavoro in solitudine e dopo la sperimentazione negli scorsi anni si avvierà, nel corso del 2024, la distribuzione di dispositivi "antimalore" in grado di rilevare automaticamente anche l'uomo caduto a terra e di inviare direttamente la segnalazione alla Situation Room (SR) per gli eventuali soccorsi. Infine è stata rilasciata nel corso del 2023 a tutto il personale portalettere dotato di palmare la funzionalità "Rilevazione rischi" della APP Safety che consente di tracciare le condizioni di rischio rilevate dal personale durante l'attività lavorativa.	PCL CA/TA/SF	31/12/2025 (Per Kit antimalore)
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	9-Segnaletica di sicurezza chiara, immediata e pertinente ai rischi	Fornitura di nuove segnaletiche di sicurezza come da piano di riordino sicurezza (CNS004).	CA/TA/GCSL per budget CA/TA/ATTA per condivisione esigenze PCL/IPS/Sicurezza e Infrastrutture Macro Aree Territoriali	31/12/2024
PCL	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	11-Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	<b>FLOTTA:</b> Allo scopo di eliminare le difficoltà nella gestione dei numerosi contratti territoriali per la manutenzione dei veicoli di proprietà, è stato stipulato un contratto di fleet management per i soli veicoli di proprietà con l'obiettivo di semplificare le procedure di manutenzione, avendo un unico interlocutore e non centinaia sparsi sul territorio. Tale semplificazione favorirà il rispetto delle scadenze per le manutenzioni ordinarie (tagliandi e revisioni) previste per legge ed ai fini della sicurezza, in quanto monitorate ed attivate dal fornitore; consentirà inoltre lo snellimento delle procedure di tracciatura degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria grazie ad una piattaforma dedicata del fornitore, con efficientamento di risorse e tempi di lavoro. <b>IMPIANTI ED ATTREZZATURE:</b> Espletata gara per il rinnovo del servizio di manutenzione. Il nuovo contratto andrà in esercizio il 1° febbraio 2024 e avrà durata di 36 mesi.	PCL/IPS/INL e PCL/IPS/IRP	31/12/2024

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
PCL	Area contenuto:	Pianificazione dei compiti:	15-Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti	<p><b>FLOTTA</b>  Terminata la consegna di n.850 tricicli elettrici a cui ne sono stati aggiunti altri n.102 con il V d'obbligo.  Terminata la consegna di n.3.800 tricicli endotermici di proprietà.  Terminata la consegna di n.2000 motomezzi con baule maggiorato.  Terminata la consegna di n.350 Free Duck 4 ruote elettrici.  Nel 2021 è stata aggiudicata la gara per la sostituzione di circa 19.700 veicoli in full rent: la consegna è iniziata nel 2022 e terminerà entro il 2024.  In sperimentazione: n.9 cargo e-bike, n.2 tricicli elettrici di due differenti fornitori con evoluzioni telaistiche e motoristiche, n.1 quadriciclo elettrico (micro car).  Con l'obiettivo di eliminare i numerosi contratti territoriali per la manutenzione dei veicoli di proprietà, è stato stipulato un contratto di fleet management per i soli veicoli di proprietà.</p> <p><b>ATTREZZATURE</b>  Nel corso del 2023 sono state consegnate le seguenti attrezzature:  - n.168 transpallet di varie tipologie  - n.555 pally box  - n.780 roll promopacco  - n.60 casellari a 45 caselle  - n.1.000 rastrelliere  - n.2.388 sacchiere di varie tipologie (2-4-6 uscite)  - n.15 trattori trainatori elettrici</p> <p><b>IMPIANTI</b>  Nel corso dell'ultimo biennio sono stati installati:  - n.13 AGV nel 2021 (10 MI PB, 3 FI)  - Installate n.3 impianti di tipo Top2000 presso il CS di Napoli, di Roma FCO e Bari; nel 2024 sarà attivato l'impianto nel CS di Padova.  - Installati n.2 sistemi di light automation per lo smistamento dei pacchi (Torino e Verona).</p>	PCL/IPS/INL PCL/IPS/IRP	31/12/2024
PCL	Area contenuto:	Pianificazione dei compiti:	18-Chiara definizione dei compiti	<p>Le procedure operative di Funzione, così come i manuali di stabilimento e del recapito, descrivono in modo dettagliato le attività da svolgere per ciascun processo. Le stesse sono distribuite nell'ambito dei sistemi di gestione e del programma LEAN.  Nel repository documentale aziendale, alla sezione KM, sono riportate tutte le procedure operative.  E' stato inoltre attivato il "CHAT BOT", ovvero uno strumento informatico che aiuta l'operatore nello svolgimento della sua attività in caso di bisogno. Questo assistente è attivo sul palmare del PTL e su postazione T&amp;T e serve per dare indicazioni sulle lavorazioni del T&amp;T. La logica di funzionamento è la stessa che usiamo quotidianamente quando interroghiamo Google, Youtube, cerchiamo tutorial o risposte su un blog.</p>	Competenti strutture centrali e territoriali di PCL e coordinamento e supervisione attività da parte dei preposti	-
PCL	Area contenuto:	Orario di lavoro:	30-Viene abitualmente svolto lavoro straordinario	<p>L'Azienda ricorre all'istituto del lavoro straordinario nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto. Pertanto, considerato il carattere eccezionale dello stesso, non può essere ritenuto abituale.  Art 31 III CCNL: [...] Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico-produttive e/o nei casi di forza maggiore.  In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le R.S.U. competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.</p>	RU	-

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
PCL	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	40-Diffusione degli obiettivi aziendali ai lavoratori	E' stato effettuato un ciclo di incontri territoriali che ha visto coinvolte tutte le figure operanti nel coordinamento di unità produttive finalizzato a condividere i principali obiettivi della Funzione e la loro declinazione sulle Macro Aree. Ogni responsabile di unità organizzativa è stato chiamato a curare analogo deployment verso il personale operativo. Vengono effettuati regolarmente incontri periodici fra Responsabili di MAL e primi riporti e Responsabili di RAM e loro riporti. A loro volta i Responsabili dei centri effettuano incontri periodici al proprio interno.	Competenti strutture centrali, Macro Aree, RAM, Centri di Recapito, CS, RU-Gestione	-
PCL	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	43-Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori	E' stato effettuato un ciclo di incontri territoriali che ha visto coinvolte tutte le figure operanti nel coordinamento di unità produttive finalizzato a condividere i principali obiettivi della Funzione e la loro declinazione sulle Macro Aree. Ogni responsabile di unità organizzativa è stato chiamato a curare analogo deployment verso il personale operativo. Vengono effettuati regolarmente incontri periodici fra Responsabili di MAL e primi riporti e Responsabili di RAM e loro riporti. A loro volta i Responsabili dei centri effettuano incontri periodici al proprio interno.	Competenti strutture centrali, Macro Aree, RAM, Centri di Recapito, CS, RU-Gestione	-
PCL	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	44-Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori	Oltre a quanto previsto in Azienda attraverso azioni valide trasversalmente a tutte le varie Unità Produttive, il piano formativo dell'ultimo triennio è stato principalmente focalizzato sulla diffusione degli strumenti e della cultura Lean presso target differenziati (professional centrali e territoriali, responsabili centrali e territoriali, addetti di produzione) a supporto dell'implementazione del modello Lean in PCL. Oltre al programma Lean sono implementati percorsi di addestramento dedicati alle popolazioni operative orientate alla fornitura di conoscenze e competenze tecnico-specialistiche necessarie alla svolgimento delle diverse mansioni. Percorsi manageriali (soft skills) sono stati sviluppati ed implementati per lo sviluppo delle capacità precipue di specifici ruoli al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla diffusione della cultura della sicurezza. (formazione Specialisti SSL, formazione SSL preposti). Sono state inoltre attivate iniziative di formazione sulla Sicurezza sul Lavoro ulteriori rispetto a quelle obbligatorie (es. aggressione da cane, guida sicura in pista, corsi di guida sicura Polstrada, etc.) Il piano viene di volta in volta portato all'attenzione dell'Ente Bilaterale di formazione.	Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale e competenti funzioni aziendali	Riunioni periodiche come da accordi tra le parti
PCL	Area Contesto:	Evoluzione della carriera:	54-Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza	Per il monitoraggio del fenomeno infortunistico, è stato definito un sistema accessibile a tutti i centri operativi che consente la visualizzazione dell'indice di frequenza (piattaforma SEWO). Inoltre mensilmente le strutture operative ricevono da sede centrale un report dettagliato del fenomeno infortunistico in relazione ai target definiti (safety book). Per aumentare la conoscenza dell'obiettivo di sicurezza, sono state installate nei centri operativi bacheche sugli infortuni che sono illustrate nell'ambito della formazione correlata al programma Lean. Infine è stato definito, per le strutture di coordinamento di MAL, un set di indicatori (radar chart, weekly report) per monitorare l'efficacia del piano di riduzione infortunistico.	PCL/IPS/SI/SSL PCL/GO/MAL	-
PCL	Area Contesto:	Autonomia decisionale, controllo del lavoro:	58-Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali	Oltre a quanto previsto in Azienda attraverso azioni valide trasversalmente a tutte le varie Unità Produttive, in ambito PCL sono state effettuate azioni di miglioramento sulla salute e sicurezza sul lavoro anche sul fronte delle forniture di DPI e divise a partire dai risultati di un sondaggio preventivo effettuato con il coinvolgimento del personale. Inoltre le varie sperimentazioni di nuove attrezzature/veicoli sono sempre accompagnate da questionari di gradimento degli utilizzatori per comprendere eventuali aree di miglioramento nonchè di forza.	Competenti strutture in ambito RUO, PCL	-
PCL	Area Contesto:	Interfaccia casa lavoro, conciliazione vita/lavoro:	65-Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa	Sono stati messi a disposizione dei lavoratori alcuni servizi di navettaggio tra grandi stabilimenti e nodi primari della rete di trasporto pubblica.	Competenti RU	-

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
PCL	Area Eventi sentinella:	Indicatori Aziendali:	1-Indici infortunistici	<p>Con specifico riferimento al settore della logistica e del recapito, settore maggiormente esposto ad infortuni in relazione agli specifici rischi presenti, si è provveduto alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- realizzazione a livello centrale di reportistica (giornaliera, settimanale e mensile) sul fenomeno infortunistico e condivisione con il territorio.</li> <li>- erogazione del corso "dire, fare, ispirare sicurezza" indirizzato a tutti i nuovi specialisti di sicurezza sul lavoro, che ha come obiettivo quello di sviluppare nei destinatari un nuovo approccio al ruolo, così da renderli facilitatori proattivi nell'individuazione e risoluzione dei rischi, in relazione con le altre funzioni coinvolte nel processo di miglioramento continuo.</li> <li>- attivazione di un Comitato di Sicurezza mensile con tutte le Macro Aree Logistiche (MAL), coordinato dalla struttura di Sicurezza e Infrastrutture centrale, per l'analisi del fenomeno infortunistico e condivisione di best practice.</li> <li>- Minimizzazione del delay di inserimento su S-EWO per intercettare tempestivamente eventuali derive infortunistiche.</li> <li>- Corretta classificazione degli eventi per incrementare il numero di medicazioni</li> <li>- Sviluppo della cultura della prevenzione con la tracciatura nella Piramide di Heinrich di near miss, azioni e condizioni non sicure</li> <li>- Analisi approfondita, a cura di ciascuna MAL, della dinamica degli infortuni e incremento dell'utilizzo della leva sanzionatoria nei casi di non conformità alle procedure/istruzioni vigenti</li> <li>- Fornitura a INAIL (sulla base delle informazioni dei preposti) di tutti gli elementi oggettivi in caso di infortuni dubbi, al fine di migliorare la tempestività nella definizione degli infortuni e l'analisi tra infortuni non riconosciuti (malattie)/riconosciuti</li> </ul> <p>STABILIMENTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consolidamento dei principi del Lean Manufacturing, approccio metodologico che punta a minimizzare gli sprechi fino ad annullarli;</li> <li>- revisione lay-out per miglioramento delle postazioni di lavoro e relative lavorazioni svolte;</li> <li>- sostituzione delle attrezzature, fonte potenziale di infortunio, con nuove attrezzature (es. progressiva sostituzione di AGV al posto dei carrelli Uomo a bordo e/o transpallet);</li> <li>- introduzione di nuove tipologie di impianti di smistamento (TOP2K, XMS, Solysort, Easy Sorter);</li> <li>- allocazione delle risorse sulla base della propria idoneità alla mansione e alla classificazione delle postazioni di lavoro (PDL) secondo la nuova valutazione del rischio Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC) che tiene in considerazione anche degli Idonei con limitazioni (ICL).</li> </ul> <p>RECAPITO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erogazione di ulteriori n.2 edizioni pilota di corsi di guida sicura con docenza ACI presso Autodromo Vallelunga (coinvolti 24 istruttori di guida sicura per la gestione di 2-3-4 ruote in condizioni critiche);</li> <li>- Utilizzo della funzionalità per il palmare del PTL che prevede la chiamata volontaria in caso di malore anche in situazioni di emergenze per casi particolari;</li> </ul>		
MP	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	2-Inadeguato comfort acustico (ambiente non industriale)	<p><u>Interventi di Riconfigurazione</u> complessiva su specifici uffici che prevedono la ristrutturazione degli ambienti, la ripartizione più efficiente degli spazi di lavoro, il rifacimento dei principali impianti e degli infissi.</p> <p><u>Interventi Polis:</u> ristrutturazioni parziali di specifici UP, con miglioramento/adeguamento degli impianti ed un incremento del confort generale degli spazi di lavoro; rifacimento dei controsoffitti con elementi insonorizzanti.</p> <p><u>Interventi Safety</u> di adeguamento e risanamento degli ambienti dei luoghi di lavoro, mirati a ridurre i rischi per i lavoratori, accrescere il benessere degli spazi di lavoro, in coerenza con le non conformità rilevate e le aree di miglioramento censite sul DVR.</p>	CA/IM, CA/TA, MP (GO e SB)tutte le funzioni sono coinvolte centralmente e territorialmente	Interventi di Riconfigurazione -ogni anno Interventi Polis- piano 2023-26 Interventi Safety -ogni anno

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
MP	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	4-Microclima adeguato	<p><b>Interventi di Riconfigurazione complessiva</b> su specifici uffici che prevedono la ristrutturazione degli ambienti, la ripartizione più efficiente degli spazi di lavoro, il rifacimento dei principali impianti e degli infissi.</p> <p><b>Interventi Polis:</b> ristrutturazioni parziali di specifici UP, con miglioramento/adequamento degli impianti ed un incremento del confort generale degli spazi di lavoro; rifacimento dei controsoffitti con elementi insonorizzanti.</p> <p><b>Interventi Safety</b> di adeguamento e risanamento degli ambienti dei luoghi di lavoro, mirati a ridurre i rischi per i lavoratori, accrescere il benessere degli spazi di lavoro, in coerenza con le non conformità rilevate e le aree di miglioramento censite sul DVR.</p> <p>In particolare sono in corso interventi di sostituzione/integrazione di impianti di condizionamento obsoleti, mancanti, inadeguati, attraverso la richiesta con ticket manutentivi.</p> <p>I ticket aperti sull'applicativo dedicato (Real Gimm) relativamente ai guasti di climatizzatori e caldaie vengono costantemente monitorati.</p> <p>E' sempre inoltre attivo il Cruscotto Unico Sondaggi (CUS) attraverso cui si recupera feedback mensile dagli UP sull'effettuazione della manutenzione preventiva.</p>	CA/IM, CA/TA, MP (GO e SB) tutte le funzioni sono coinvolte centralmente e territorialmente	Interventi di Riconfigurazione -ogni anno Interventi Polis- piano 2023-26 Interventi Safety -ogni anno
MP	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	8-Lavoro a rischio di aggressione fisica/lavoro solitario	<p>Al fine di rafforzare le misure di deterrenza per eventuali rapine o tentativi e, parimenti, possibili aggressioni fisiche legate a tali eventi, sono in corso vari interventi di security:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Forniti nel 2023 di circa 2.000 ritardatori di nuova generazione.</li> <li>-Revamping dei DAS per l'anno 2023 di circa 300 unità e altri 700 previsti per il 2024/2025.</li> <li>-Sostituzione casseforti obsolete (circa 30 nel 2023 ed altre 30 per il 2024).</li> <li>-Sostituzione di circa 60 filtri di accesso nel 2024.</li> <li>-Forniti nel 2023 circa 160 armadi blindati.</li> <li>-Installazione di chiavi meccatroniche nel 2023 in alcuni UP (Filiale di Alba, Gorizia e Trieste).</li> <li>-Aumentate le misure di sicurezza attiva negli UP più soggetti a rapine.</li> </ul> <p>In corso un progetto di mappatura chiavi per uniformare i mazzi di chiavi necessari al soccorso (in caso di necessità) per operatore solitario e per l'accesso all'UP.</p> <p>E' in corso la distribuzione del libretto di istruzioni comportamentali in caso di rapina da parte di TA.</p> <p>Inoltre, al fine di rafforzare le misure di intervento per personale che si trova a svolgere lavoro in solitudine, è in corso l'acquisto di apparecchiature KIT «antimalore» in grado di rilevare automaticamente l'uomo caduto a terra e di inviare direttamente la segnalazione alla Situation Room (SR) per il soccorso. Nel corso del 2023 sono stati consegnati 789 KIT. Nel biennio 2024/2025 saranno consegnati ulteriori 6.000 KIT circa a completamento degli Uffici Base C e Base B. Di questi è stata già avviata la prima fornitura di 514 KIT.</p>	CA/TA/SF e MP/GO/ISS	Biennio 2024-2025
MP	Area contenuto:	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro:	11-Adeguate manutenzione macchine ed attrezzature	<p><b>Riguardo agli Impianti e alle infrastrutture:</b> viene effettuato un monitoraggio costante dei Ticket SSL di richiesta manutenzione fino alla loro chiusura. Trimestralmente il Dirigente trasversale della funzione Immobiliare invia al Datore di Lavoro il report con l'indicazione dei Ticket aperti e dei rispettivi tempi chiusura.</p> <p><b>Riguardo alle attrezzature e macchine tecnologiche e informatiche:</b> Il processo di manutenzione dell'hardware degli uffici postali prevede che l'ufficio stesso debba aprire un ticket (telefonicamente o sull'applicativo dedicato AM_SD) per ogni asset che necessita di riparazione. L'apertura del ticket è propedeutica alla risoluzione del guasto (per riparazione o sostituzione) che è affidata alla funzione DTO.</p>	MP/GO/ISS CA/IM MP/GO/GFI - DTO	-

Campo di applicazione	riferimenti Linea Guida INAIL			Piano azioni correttive		
	Area	Dimensione	Indicatore	Descrizione azione correttive	Funzioni e soggetti coinvolti	Tempi per l'attuazione
MP	Area contenuto:	Pianificazione dei compiti:	<b>15-Adeguatezza delle risorse strumentali necessarie allo svolgimento dei compiti</b>	<p>E' in corso un piano di upgrade tecnologico dei computer degli uffici postali (owner DTO) che prevede un incremento di RAM e la sostituzione del disco con SSD al fine di renderli più performanti.</p> <p>La sostituzione delle PDL obsolescenti sia delle strutture di staff che di ufficio postale viene coordinata a cura delle competenti funzioni di DTO nell'ambito dei progetti di rinnovo tecnologico approvati. Il perimetro include gli apparati per i quali è terminato il periodo di ammortamento previsto dalla normativa di riferimento (attualmente l'ammortamento termina dopo 5 anni dalla prima installazione). Le competenti strutture in ambito MP provvedono a segnalare a DTO eventuali priorità.</p> <p>Inoltre è stato richiesto alla funzione CA/Movimento Fondi di acquistare nuove selezionatrici, sia per sostituire quelle obsolete che presentano alta guastabilità che per dotare gli uffici con ATM, che attualmente ne sono sprovvisti.</p> <p>Inoltre sono stati recentemente forniti nel 2023 circa 2.000 ritardatori di nuova generazione ed è stato effettuato il revamping dei DAS di circa 300 unità e altri 700 previsti per il 2024/2025.</p>	<p>DTO e competenti strutture in ambito MP e CA/TA/Movimento Fondi</p>	Ogni anno
MP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	<b>47-Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo</b>	<p>Oltre a quanto previsto in Azienda attraverso azioni valide trasversalmente a tutte le varie Unità Produttive, in ambito MP è attivo il progetto Survey UP che prevede, a partire da fine del 2020, disponibile sul sistema SDP lo strumento "Survey - ascolto operatori di sportello", per rafforzare l'attività di ascolto dei colleghi negli Uffici Postali. L'iniziativa ha lo scopo di sondare il lavoro quotidiano della sportelleria per migliorarlo, dando "voce" agli sportellisti con un canale di ascolto dedicato, permettendo di raccogliere feedback e suggerimenti in merito agli aspetti operativi della loro attività, con l'obiettivo di migliorarli e, conseguentemente, rendere migliore anche l'esperienza del cliente.</p> <p>La suddetta iniziativa prevede di mettere a disposizione degli sportellisti un sintetico questionario nel quale lo sportellista, in qualsiasi momento, potrà indicare l'argomento da trattare. Da ottobre 2021 la Survey è stata estesa anche agli Specialisti Consulenti Finanziari.</p>	-	-
MP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	<b>54-Esistono sistemi di verifica del raggiungimento degli obiettivi di sicurezza</b>	<p>In merito alla sicurezza, esiste un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (secondo la norma ISO 45001) e sono attualmente monitorati e misurati i seguenti indicatori (nel Sistema KPI 2024):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prove di evacuazione</li> <li>- Verifiche interne SSL MP</li> <li>- Formazione SSL</li> <li>- Falsi Allarmi</li> </ul>	MP/GO/ISS	Ogni anno in occasione del riesame della Direzione
MP	Area Contesto:	Funzione e cultura organizzativa:	<b>58-Sono predisposti strumenti di partecipazione decisionale dei lavoratori alle scelte aziendali</b>	<p>Oltre a quanto previsto in Azienda attraverso azioni valide trasversalmente a tutte le varie Unità Produttive, a partire da fine del 2020 è disponibile sul sistema SDP lo strumento "Survey - ascolto operatori di sportello", per rafforzare l'attività di ascolto dei colleghi negli Uffici Postali. L'iniziativa ha lo scopo di sondare il lavoro quotidiano della sportelleria per migliorarlo, dando "voce" agli sportellisti con un canale di ascolto dedicato, permettendo di raccogliere feedback e suggerimenti in merito agli aspetti operativi della loro attività, con l'obiettivo di migliorarli e, conseguentemente, rendere migliore anche l'esperienza del cliente.</p> <p>La suddetta iniziativa prevede di mettere a disposizione degli sportellisti un sintetico questionario nel quale lo sportellista, in qualsiasi momento, potrà indicare l'argomento da trattare. Da ottobre 2021 la Survey è stata estesa anche agli Specialisti Consulenti Finanziari.</p>	-	-
MP	Area Contesto:	Autonomia decisionale, controllo del lavoro:	<b>59-Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro svolto</b>	<p>Oltre a quanto previsto in Azienda attraverso azioni valide trasversalmente a tutte le varie Unità Produttive, esiste un Osservatorio - nato nel 2014- con lo scopo di monitorare l'andamento e l'applicazione di un Protocollo d'Intesa in materia di Proposizione Commerciale e intercettare eventuali criticità connesse alle forme e ai modi con cui sono poste in essere le azioni di indirizzo commerciale. A tal proposito, qualora ci fossero eventuali criticità connesse alle forme e ai modi con cui sono poste in essere le azioni di indirizzo commerciale, il dipendente -in forma anonima- può scrivere ad un apposito indirizzo di posta elettronica che l'Azienda ha messo a disposizione a cui far pervenire eventuali segnalazioni.</p>	-	-

# SINTESI OPR

---

1. STRESS TERMICO: VALUTAZIONE DEL RISCHIO LAVORAZIONI OUTDOOR IN PCL
2. CONSULTAZIONE NUOVO RSPP

# 1. STRESS TERMICO

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO LAVORAZIONI OUTDOOR IN PCL 1/2

A seguire gli spunti di miglioramento emersi negli incontri regionali con i relativi approfondimenti:

Ambito	Approfondimento
necessità di una campagna formativa ed informativa (anche ai neo assunti)	Il materiale verrà distribuito a breve secondo i canali ufficiali a tutto il personale interessato
rendere disponibili in sito boccioni acqua	In ogni sito è sempre disponibile acqua potabile o tramite linea diretta o tramite distributori. E' sempre sconsigliato bere bevande fredde se le temperature esterne sono calde.
rendere disponibili in sito sali minerali per chi ne volesse far uso	In genere un'alimentazione equilibrata è in grado di reintegrare la perdita di sali dovuta alla sudorazione. L'assunzione di bevande energetiche o di integratori dovrebbe avvenire solo sotto supervisione medica.
rendere disponibili in sito creme solari	E' fortemente sconsigliato mettere a disposizioni creme solari che potrebbero creare reazioni allergiche.
valutare sistema alternativo a workclimate	il sistema workclimate è stato messo a punto dagli enti più autorevoli (CNR, INAIL, Università, ecc.) per gestire questo specifico rischio e riconosciuto come strumento da utilizzare da parte degli enti preposti. Ad oggi non esiste ancora un sistema che abbia pari attendibilità da poter essere preso in considerazione come alternativo a workclimate
si chiede di specificare i parametri di workclimate e di impostarli su "sole" e non su "ombra"	La metodologia di valutazione del rischio INAIL prevede di impostare l'opzione «sole» per attività lavorative che prevedono una permanenza «fissa» alle radiazioni solari (es. cantieri edili, cantieri stradali, agricoltura, ecc).
modifica al DVR con l'effettivo livello di rischio	Il DVR verrà aggiornato inserendo la valutazione di questo rischio specifico
dettagliare processo di riconoscimento dello status di iper-suscettibile. L'elenco iper-suscettibili è modificabile?	Il processo di richiesta di visita al Medico Competente è quello vigente, codificato nelle attuali procedure aziendali. L'elenco è stato definito dal Medico Competente Centrale e tiene conto delle linee guida della letteratura scientifica in materia.
sostituire caschi con modelli maggiormente areati e i gilet alta visibilità con modelli traforati in cotone con banda fluorescente. Valutare divise più leggere e traspiranti con colori chiari	In via di distribuzione le nuove divise che sono composte da materiali più leggeri e traspiranti

# 1. STRESS TERMICO

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO LAVORAZIONI OUTDOOR IN PCL 2/2

Ambito	Approfondimento
richiesti approfondimenti su modalità comunicazione MAL/RAM vs preposto e preposto vs PTL per le giornate a rischio. implementare alert da worklimate direttamente su palmare PTL per le giornate a rischio	Il preposto di ciascun centro di recapito allertato dalla MAL con eventuale supporto della RAM dovrà: 1.informare i portalettere dei comuni nei quali si registra in specifici giorni e fasce orarie un rischio ALTO o MODERATO e ricordare le misure di tutela in funzione del rischio 2.interdire, nei comuni e per le sole fasce orarie dei giorni in cui il rischio è ALTO, la gita per i portalettere “iper-suscettibili” che consegnano in tali comuni. Per quanto concerne l’alert sul palmare PTL l’Azienda valuterà la fattibilità della richiesta avanzata.
richiesti approfondimenti sulle modalità di fruizione delle pause previste come tutela del rischio	le pause verranno gestite in autonomia dal lavoratore durante l’attività di gita
richiesta modifica organizzazione lavoro per uscire prima nelle giornate calde	l’organizzazione dei processi dell’intera rete non consente di gestire flessibilità nell’arrivo del prodotto ai centri
richiesto blocco straordinari nelle fasce orarie a rischio moderato o alto per evitare sovraccarichi: tenere conto delle modalità di copertura del recapito quando i ptl ipersuscettibili sono interdetti.	Il ricorso al lavoro straordinario seguirà le modalità definite nel CCNL
definire le modalità di prestazione di lavoro alternative per gli iper-suscettibili che non escono	le risorse potranno essere applicate in corsi di formazione ed ulteriori attività indoor
monitorare infortuni da ondate di calore per azioni di miglioramento e informare gli RLLSS delle risultanze	la richiesta rientra nel processo di monitoraggio e miglioramento già esistente
applicare tendine/pellicole sui vetri dei mezzi aziendali per evitare surriscaldamento abitacolo quando parcheggiato nelle attese di processo	l’Azienda valuterà la fattibilità della richiesta avanzata
estendere le misure di tutela anche a operatori trasporti	l’attività degli operatori di trasporto si svolge prevalentemente all’interno di cabine/ambienti climatizzati
estendere le misure di tutela anche agli addetti produzione CS applicati sugli impianti e agli operatori di banchina	le attività degli operatori dei CS si svolge prevalentemente in ambiente climatizzato o ombreggiato

## 2. CONSULTAZIONE NUOVO RSPP

NOMINA DOTT. CLAUDIO FRANCONI

---

Nessuna osservazione viene effettuata circa la nomina a RSPP del dott. Claudio Francioni al quale vengono formulati i migliori auguri di buon lavoro

# Posteitaliane

    [poste.it](https://poste.it)