

## INCONTRO SU TURNI SOD - RILASCI

Abbiamo incontrato il Responsabile del Servizio Risorse Umane del Consorzio Operativo per raccogliere le repliche alle istanze che abbiamo portato alla sua attenzione nell'ultima sessione del 12 gennaio.

Sul tema dei colleghi coinvolti nelle turnazioni SOD, dopo una consultazione con i Responsabili dei vari Servizi interessati dai presidi delle torri tecnologiche, sono state confermate le criticità evidenziate dalle rappresentanze in modo particolare per gli ambiti della Sicurezza e del Deploy.

Le persone che, ad oggi, hanno revocato la propria disponibilità alla reperibilità turnata, manifestando uno stato di forte disagio dovuto all'utilizzo improprio del ruolo di SOD e alla turnazione troppo frequente (a causa della mancanza di un numero sufficiente di addetti) sono state nuovamente colloquate sia dai propri responsabili diretti, sia dalle Risorse Umane, nel tentativo di convincerle a tornare a coprire i turni: tentativo che non è andato a buon fine. Ci risulta, inoltre, che potrebbero venire revocate ulteriori disponibilità a conferma di quanto da noi denunciato da tempo alla Direzione.

La funzione del personale si è perciò proposta di sorvegliare in maniera più stretta il fenomeno di ricorso sistematico ai SOD anche per attività non assimilabili a incidenti, emergenze, ecc. nel tentativo di evitare che possano ripetersi gli episodi che hanno provocato le "dimissioni" di alcuni colleghi dal ruolo SOD e per far sì che venga rispettata la normativa figlia dell'accordo del 2018.

In tema di RFC di urgenza e di emergenza candidate e portate a termine nel mese di gennaio, abbiamo appreso che vi è stato un ridimensionamento rispetto al periodo osservato in precedenza e, più precisamente, si è passati da 156 a 57 richieste mensili. Alla lettura data dal Responsabile del personale, ovvero che il numero di RFC di fine anno fosse particolarmente elevato a causa di scadenze dovute al closing di progetti di vasta portata, abbiamo opposto la nostra osservazione che le RFC "non ordinarie" non sono collegate ai normali processi di innovazione/implementazione delle applicazioni e che la loro numerosità rimane ancora troppo alta, anche a causa di un processo di validazione ancora da affinare.

L'organizzazione che si è data il Consorzio prevede la concentrazione dei *change* in apposite finestre, predefinite, anch'esse al di fuori dell'orario d'ufficio e spesso coincidenti con i fine settimana (c.d. *weekend di change*); la proliferazione delle richieste di modifiche ai sistemi / applicazioni in ulteriori momenti fuori-orario ha determinato uno stress sui lavoratori che non può rimanere inascoltato; rimarchiamo, infatti, che da quasi un anno stiamo gestendo una situazione emergenziale che ci sta mettendo a dura prova, spesso in condizioni difficili che l'azienda avrebbe potuto alleviare con poco sforzo, operazione che ha scelto di non perseguire.

A questo proposito l'azienda ha accolto la proposta di revisionare il processo di Change Management, riconoscendo che esistono molti aspetti che richiedono una semplificazione che potrebbero portare a dei benefici immediati, come la limitazione al ricorso alle attività fuori-orario-d'ufficio (fatte salve le finestre per gli interventi pre-fissati).

Siamo convinti che esistano degli spazi per poter intervenire da subito per fornire delle risposte concrete ai colleghi, riportando l'uso scriteriato delle richieste di lavoro straordinario nei limiti previsti dagli accordi/normative in argomento e rimuovendo le forzature sui SOD, sia in fase di ricognizione della disponibilità, che in quella di richieste di attività non previste dal ruolo.

Continueremo a vigilare, raccogliendo tutte le osservazioni dei colleghi su questi argomenti, aspettandoci che non si ripetano le questioni critiche che l'azienda ha promesso di riportare sotto controllo.