



**REGIONE
SICILIANA**



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Regione Siciliana

Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro
Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative

**Linee guida per l'attuazione dell'adeguamento strumentale ed
infrastrutturale delle
sedi dei Centri per l'impiego della Regione Siciliana**

Piano Regionale di potenziamento dei C.P.I.

Deliberazione di Giunta Regionale n.312 del 29 luglio 2021

**Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n.74 del 28 giugno 2019 novellato con
D.M.L.P.S. n.59 del 29 maggio 2020 e ulteriori specifiche ed indicazioni con Decreto del Segretario
Generale del M.L.P.S.n.123 del 4 settembre 2020**

Premessa

Il Piano per il potenziamento dei Centri per l'impiego della Regione Siciliana, adottato con Deliberazione di Giunta n. 312 del 29/07/2021, costituisce il quadro normativo di riferimento per le azioni di rafforzamento ed implementazione della rete dei C.P.I. e dei servizi per il lavoro nell'ambito regionale.

Le principali linee di intervento delineate dal Piano includono il potenziamento del capitale umano, l'adeguamento infrastrutturale delle sedi dei C.P.I., lo sviluppo qualitativo dei servizi attraverso l'investimento in sistemi digitali, e l'implementazione di servizi innovativi a distanza.

Il suddetto Piano è conforme alle disposizioni delineate nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n.74 del 28 giugno 2019, con cui è stato adottato il "Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro", novellato con il D.M.L.P.S. n.59 del 29 maggio 2020 e dettagliato con ulteriori indicazioni dal Decreto del Segretario Generale del M.L.P.S. n.123 del 4 settembre 2020.

Tale Piano si inserisce nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che, alla Missione M5 "Inclusione e coesione", Componente C1 "Politiche del lavoro", Intervento 1.1 "Potenziamento dei Centri per l'impiego", individua, in aggiunta alle risorse già ripartite alle Regioni sulla base del sopra ricordato Piano nazionale di potenziamento, ulteriori interventi addizionali, funzionali alla realizzazione di iniziative di rafforzamento anche infrastrutturale dei servizi per l'impiego.

In ottemperanza all'articolo 3 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'onere della fornitura dei locali necessari per il funzionamento dei C.P.I. è a carico dei Comuni.

Così come stabilito dal suddetto Piano, alla luce dell'incremento di personale e ferma restando la disponibilità dei locali forniti dai Comuni, l'individuazione di nuove sedi, oltre che di sedi più idonee per i C.P.I., richiede prioritariamente la collaborazione con i Comuni.

L'Assessore Regionale delle Politiche Sociali e del Lavoro, sulla base delle valutazioni del Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro, ha avviato il presente protocollo per l'individuazione di nuove sedi,

prevedendo la possibilità di rivolgersi direttamente ai Comuni e specificando le caratteristiche richieste per i locali.

Particolare attenzione è dedicata alla raggiungibilità delle sedi con mezzi di trasporto pubblici, all'accessibilità delle strutture e alla disponibilità di locali che rispettino la necessità di riservatezza.

In via residuale, l'utilizzo delle risorse del Piano prevede che, in caso di dimostrata indisponibilità di locali idonei da parte del Comune individuato come sede per il C.P.I., la Regione o l'ente responsabile della rete territoriale dei servizi possa destinarle all'adeguamento o alla ristrutturazione di immobili già nella loro disponibilità, garantendo sempre il vincolo di destinazione per le sedi individuate.

Gli interventi possono riguardare arredi, attrezzature, inclusi quelli informatici, e manutenzione, compresa quella straordinaria, sia per le nuove sedi C.P.I. che per quelle esistenti. Si precisa che gli interventi infrastrutturali devono essere proporzionati alle funzioni e agli standard richiesti ai C.P.I., e non devono mirare esclusivamente al mantenimento dello stato locativo dell'immobile.

Quadro del contesto regionale

La decisione di intervenire sulle sedi dei Centri per l'impiego attraverso investimenti mirati e lavori di manutenzione è motivata da diverse esigenze, sia di carattere generale che specifico, volte a garantire il corretto funzionamento delle strutture e a rispondere alle peculiarità territoriali.

Tra le esigenze di carattere generale, spiccano la necessità di assicurare la sicurezza delle strutture e ottimizzare il loro funzionamento complessivo. Le esigenze specifiche, invece, possono derivare da situazioni territoriali particolari, quali:

Riorganizzazione degli spazi e degli allestimenti: per gestire l'inserimento graduale di nuovo personale e migliorare l'erogazione dei servizi, è necessaria una riorganizzazione degli spazi e degli allestimenti.

Ricerca di soluzioni alternative agli spazi esistenti: quando gli spazi esistenti non risultano adeguati o funzionali alle esigenze dell'Ente, è indispensabile la ricerca di soluzioni alternative.

Lavori strutturali e riqualificazione delle strutture: interventi significativi di riqualificazione possono coinvolgere elementi edilizi o impiantistici, contribuendo a migliorare l'efficienza e la qualità complessiva delle strutture.

Inoltre, un obiettivo prioritario nel processo di riqualificazione del patrimonio immobiliare dei C.P.I. è la transizione energetica, mirando a ridurre i consumi energetici e le emissioni, in conformità agli obiettivi di sostenibilità e di transizione ecologica.

La riorganizzazione strutturale coinvolge attivamente le amministrazioni comunali in cui si trovano le sedi dei C.P.I. Queste saranno chiamate a individuare edifici idonei o ad adeguare gli spazi esistenti per garantire non solo la sicurezza, ma anche l'accessibilità e la disponibilità di locali per l'accoglienza, con particolare attenzione all'accessibilità tramite mezzi di trasporto pubblici.

Per le finalità di quanto sopra, il Dipartimento Regionale Lavoro ha condotto una ricognizione aggiornata e dettagliata sugli immobili destinati a sede dei C.P.I. della Sicilia, fornendo così una base informativa per le successive fasi di intervento e miglioramento delle infrastrutture.

Il risultato della ricognizione conferma e sottolinea la inadeguatezza degli stabili attualmente utilizzati come sedi dei Centri per l'impiego (C.P.I.) in Sicilia, evidenziando le seguenti criticità:

Ubicazione: la difficoltà nel reperire immobili sul territorio ha spesso portato all'individuazione di edifici situati in zone periferiche. A tal proposito, si rappresenta che ai servizi per l'impiego erogati dai C.P.I. accedono non soltanto i cittadini residenti nel Comune sede del C.P.I., ma anche i cittadini residenti nei Comuni territorialmente di competenza del medesimo.

Nella maggior parte dei casi si tratta di edifici senza alcuna segnalazione toponomastica, non raggiungibili tramite i servizi pubblici di trasporto, nonché carenti di zone parcheggio. Tale situazione ha reso particolarmente complesso il raggiungimento delle sedi C.P.I. sia da parte dell'utenza che dei dipendenti dei C.P.I. stessi.

Strutturale: la maggior parte dei C.P.I. presenti sul territorio siciliano è allocato presso edifici datati e spesso progettati per destinazioni d'uso diverse da quella attuale del C.P.I. In tali casi, la distribuzione interna degli ambienti/uffici appare, conseguentemente, non adeguata alle esigenze di fruibilità dei servizi offerti ed erogati dai C.P.I. Gli edifici attuali sono datati e spesso progettati per destinazioni d'uso diverse da quella attuale del C.P.I.

Sicurezza: l'emergenza sanitaria, derivante dalla diffusione della pandemia di Covid19, ha messo in luce ulteriormente l'inadeguatezza delle strutture, specialmente nel garantire il corretto distanziamento durante l'utilizzo dei servizi erogati.

Accessibilità: sul punto, si segnala la necessità di provvedere all'eliminazione delle barriere architettoniche, la cui presenza nella gran parte dei C.P.I. Siciliani rappresenta un ulteriore disagio per la corretta fruibilità dei servizi per l'impiego. L'accessibilità non è allo stesso modo garantita in tutte le sedi e, laddove possibile, risulta in ogni caso particolarmente difficoltosa. Inoltre non si rinviene, in prossimità degli edifici sede di C.P.I., la presenza di zone di parcheggio riservate ai disabili.

Finalità e obiettivi

Il Piano Regionale per il potenziamento dei Centri per l'impiego rappresenta l'occasione per dotare, finalmente, la Sicilia di strutture rappresentative ed adeguate a fornire ai cittadini i servizi per l'impiego, rendendoli facilmente accessibili, attraverso il coinvolgimento delle amministrazioni comunali in cui si trovano le sedi dei C.P.I.

Per raggiungere gli obiettivi del Piano, il Dipartimento Regionale Lavoro intende perseguire i seguenti macro-obiettivi:

- Omogeneizzazione e modernizzazione delle sedi dei C.P.I. in tutta la Regione;
- Adeguamento degli standard operativi e miglioramento dell'esperienza dell'utenza e del personale;
- Promozione della sostenibilità ambientale.

Gli step previsti per il raggiungimento di tali obiettivi sono organizzati come segue:

Step 1: Ricognizione e valutazione dello stato delle strutture attuali

Il Dipartimento Regionale Lavoro ha già affrontato questo primo step, concentrandosi sulla ricognizione e valutazione dello stato attuale delle strutture esistenti. La valutazione ha riguardato aspetti come ubicazione, condizioni strutturali, sicurezza, accessibilità.

Step 2: Incontri con i Sindaci dei Comuni siciliani sede di C.P.I.

Il secondo step ha previsto l'organizzazione di incontri con i Sindaci dei Comuni siciliani, durante i quali è stato presentato ufficialmente il "Piano Regionale per il potenziamento dei Centri per l'impiego" ed è stato definito lo stato delle attuali strutture dei C.P.I. Al termine degli incontri, sono state raccolte le dichiarazioni di disponibilità da parte dei Comuni per individuare nuove sedi.

Step 3: Coinvolgimento diretto dei Comuni

Il terzo step richiede un coinvolgimento diretto da parte dei Comuni. Essi trasmetteranno al "**Nucleo di Analisi e Valutazione**", istituito dal Dipartimento Regionale Lavoro, le proposte di individuazione delle nuove potenziali sedi. Queste proposte saranno accompagnate dal progetto di fattibilità tecnico-economica (PFTE) dell'intervento, basato sul finanziamento previsto.

Per facilitare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, considerando anche tempi e costi degli investimenti, si ritiene opportuno definire linee guida comuni e indirizzi per l'individuazione dell'immobile e gli interventi previsti. Queste linee guida integreranno quelle già discusse in conferenza con i Sindaci e saranno fondamentali per la definizione di progetti conformi agli standard del "Piano Regionale per il potenziamento dei Centri per l'impiego".

Requisiti di carattere generale

L'ambiente destinato agli uffici del Centro per l'impiego deve rispettare specifici criteri normativi che vanno oltre l'estetica e che si estendono alla sicurezza, alla funzionalità e alla salute dei lavoratori. Questi criteri, delineati dalla normativa vigente, includono disposizioni per la costruzione degli spazi, le prestazioni geometriche, la struttura visiva, nonché le misure di sicurezza sul lavoro.

Le normative di riferimento sono il decreto legislativo del 2008 n. 81, allegato IV, che dettaglia i requisiti dei luoghi di lavoro, e il decreto legislativo n. 242 del 19 marzo 1996, con le relative modifiche, concernente la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

La valutazione accurata della raggiungibilità delle sedi con mezzi di trasporto pubblici, l'accessibilità delle strutture e la disponibilità di spazi che rispettino la necessità di riservatezza è cruciale per il benessere e la funzionalità dell'ufficio.

Principi, Obblighi e Priorità trasversali PNRR

In fase di selezione e realizzazione degli interventi il Soggetto attuatore delegato è tenuto a rispettare i seguenti principi, obblighi e priorità trasversali in materia di attuazione del PNRR:

- principi trasversali di **parità di genere, protezione e valorizzazione dei giovani e superamento dei divari territoriali**;
- obbligo di **conseguimento di target e milestone**: in vista del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti nei tempi assegnati possono essere introdotte clausole di riduzione e revoca dei contributi e clausole di riassegnazione delle somme, compatibilmente con i vincoli assunti con l'Unione Europea, ai sensi dell'art. 8 comma 5 del D.L. n. 77/2021, convertito in legge n. 108/2021;
- obbligo di rispetto il **principio di non arrecare un danno significativo all'ambiente (DNSH – “Do Not Significant Harm”)**, ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (UE) 2020/852;
- obbligo di adottare misure finalizzate alla **prevenzione, all'individuazione e alla rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi e della duplicazione dei finanziamenti** (cd “doppio finanziamento”);
- obblighi in materia di **comunicazione e informazione**, attraverso l'esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU (utilizzando la frase “finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU”) e la presenza dell'emblema dell'Unione europea.

Parità di genere e generazionale

Il decreto legge n. 77 del 31 Maggio 2021, convertito in legge n. 108 del 29 luglio 2021, che definisce la Governance del PNRR, prevede all'art. 47, rubricato “Pari opportunità, generazionali e di genere, nei contratti pubblici PNRR e PNC”, disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR.

Il comma 4 del suddetto articolo stabilisce che “le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all’inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell’offerta, criteri orientati a promuovere l’imprenditoria giovanile, la parità di genere e l’assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l’altro, conto dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell’oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi dell’Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti valori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti (...)”.

Al fine di adottare le suddette disposizioni è stato emanato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021, pubblicato in GU n. 309 del 30 dicembre 2021 “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”, che trovano applicazione sia nell’ambito degli appalti di importo superiore e inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria che nell’ambito delle concessioni.

DNSH (Do Not Significant Harm)

Per quanto concerne il rispetto del principio DNSH, come previsto dalla Circolare MEF-RGS n. 32 del 30 dicembre 2021 e dalla successiva Circolare n. 33 del 13 ottobre 2022 “*Aggiornamento Guida operativa per il rispetto del principio di non arrecare danno significativo all’ambiente (cd. DNSH)*”, nella fase attuativa degli interventi è necessario dimostrare che le attività di progetto siano state effettivamente realizzate senza arrecare un danno significativo agli obiettivi ambientali.

Tali evidenze devono essere prodotte sia in sede di selezione e rendicontazione degli interventi, sia in sede di verifica e controllo della spesa e delle relative procedure di affidamento.

Gli impegni in tema di rispetto delle condizionalità e di tutti gli ulteriori requisiti devono, quindi, essere tradotti con precise avvertenze e monitorati dai primi atti di programmazione della misura e fino al collaudo/certificato di regolare esecuzione degli interventi.

È, infatti, opportuno esplicitare gli elementi essenziali necessari all’assolvimento del principio del DNSH in specifici documenti tecnici di gara, eventualmente prevedendo meccanismi amministrativi automatici che comportino la sospensione dei pagamenti e l’avocazione del procedimento in caso di mancato rispetto del suddetto principio. Allo stesso modo, una volta attivate le procedure di appalto, è utile che il documento contenente le specifiche per la progettazione fornisca indicazioni tecniche per l’applicazione progettuale delle prescrizioni finalizzate al rispetto del principio del DNSH, mentre i documenti di gara (ad es. capitolato e disciplinare, specifiche tecniche) dovrebbero riportare indicazioni finalizzate al rispetto del principio oltre che l’obbligo di riportare anche negli Stati di Avanzamento dei Lavori (SAL) una descrizione dettagliata sull’adempimento delle condizioni imposte dal rispetto del principio.

Per assicurare il rispetto dei vincoli DNSH in fase di attuazione, il Soggetto attuatore delegato, dunque:

- indirizza, già nelle fasi di ideazione progettuale, gli interventi in maniera che essi siano conformi inserendo gli opportuni richiami e indicazioni specifiche nell’ambito degli atti programmatici di propria competenza;
- adotta criteri conformi nelle gare di appalto per assicurare una progettazione e realizzazione adeguata;
- individua e implementa le modalità più opportune per verificare il rispetto del principio DNSH nel corso di esecuzione del progetto;
- attesta – nelle fasi di rendicontazione delle spese e delle milestone e target- il rispetto delle condizioni collegate;
- al principio del DNSH e produce la documentazione necessaria per eventuali controlli.

Tipologie di intervento

Una volta individuato l'immobile e valutato lo stato complessivo dell'edificio, i Comuni procederanno a valutare la tipologia di intervento da attuare, tenendo conto del finanziamento proposto. Le tipologie di intervento previste per l'attuazione del "Piano Regionale Potenziamento dei Centri per l'impiego" sono le seguenti:

- Manutenzione ordinaria
- Manutenzione straordinaria
- Adeguamento sismico
- Demolizione e ricostruzione
- Nuova costruzione

Progettazione del Centro per l'impiego

La struttura dell'edificio destinato a Centro per l'impiego deve essere pianificata in modo dettagliato in fase iniziale, prendendo in considerazione le attività previste e la disposizione delle diverse aree di lavoro.

La progettazione dei C.P.I. si baserà su standard progettuali che mirano all'omogeneizzazione e distribuzione degli spazi, adattandoli alle effettive esigenze delle funzioni necessarie al corretto svolgimento delle attività. L'obiettivo è uniformare lo standard strutturale del C.P.I., considerando congiuntamente il rapporto tra spazi disponibili, personale impiegato, bacino di utenza e funzioni presenti.

Organizzazione delle aree per l'erogazione dei servizi

Le aree per l'erogazione dei servizi si suddividono in:

- Area Accoglienza e Informazione
- Area Servizi alle Imprese
- Area Organizzazione, Programmazione e Progettazione
- Area Funzioni Amministrative
- Servizi e locali tecnici

Area Accoglienza e Informazione

Questa area rappresenta per l'utenza il primo punto di contatto con il C.P.I. È uno spazio dimensionato in modo adeguato e confortevole, progettato per consentire un facile accesso ai servizi. Deve favorire un'esperienza positiva e informativa per gli utenti.

Caratteristiche:

- Postazioni PC con accesso a internet per l'auto-consultazione;
- Espositori e bacheche per informazioni;
- Spazi per l'attesa, favorendo la socializzazione con la struttura;
- Zone per la lettura o l'annotazione di informazioni;
- Area per l'auto-somministrazione di bevande e cibo.

Area Servizi alle Imprese

Questa area è dedicata all'erogazione di servizi alle imprese e alle persone, sia individualmente che collettivamente, sia in presenza che a distanza. Gli ambienti possono essere utilizzati a rotazione dal personale del C.P.I.

Caratteristiche:

- Spazi adattabili per incontri e attività di consulenza;

- Strutture flessibili per ospitare servizi individuali e collettivi.

Area Organizzazione, Programmazione e Progettazione

Questi spazi sono destinati alle attività operative degli operatori, compresi desk di lavoro, riunioni e lavoro di consulenti esterni.

Caratteristiche:

- Desk degli operatori con attrezzature necessarie;
- Spazio dedicato a riunioni;
- Area di lavoro per consulenti esterni.

Area Funzioni Amministrative

Quest'area ospita la Direzione, la segreteria di direzione e gli uffici amministrativi per la gestione del personale.

Caratteristiche:

- Uffici per la Direzione e la segreteria;
- Uffici amministrativi per la gestione del personale.

Servizi e Locali Tecnici

Quest'area include servizi igienici distinti per utenza e personale, nonché locali per archivio, hub-server, ripostigli, ecc.

Caratteristiche:

- Servizi igienici distinti per utenza e personale;
- Locali per archivio;
- Locale hub-server e ripostigli.

Il dimensionamento di queste aree dipenderà dalla superficie di ciascuna sede, dal numero di dipendenti e dalla popolazione e imprese servite.

Si ricerca uniformità negli spazi e nei colori interni ed esterni dell'edificio per garantire coerenza e professionalità.

Tutti gli elementi costruttivi devono rispettare le norme di sicurezza ambientale secondo gli standard ISO 14001 e ISO 45001.

Dimensioni minime degli ambienti di lavoro e della Sala riunioni

Dopo l'individuazione dell'immobile, la selezione delle aree destinate alle attività dell'ufficio diventa cruciale. Considerando edifici già strutturati, la distribuzione degli spazi deve tenere conto dei vincoli imposti dalla posizione dei servizi igienici.

La legge prescrive che ogni ufficio abbia una superficie minima di 9 mq. a stanza, con un'altezza di 2.70 metri e una superficie utile di almeno 5 metri quadrati per unità che occupa l'ufficio.

Considerando edifici già strutturati, la distribuzione degli spazi deve tenere conto dei vincoli imposti dalla posizione dei servizi igienici.

Gli ambienti wc devono essere distinti per il personale del C.P.I. e per l'utenza, con attenzione particolare ai requisiti per i soggetti con disabilità.

Gli ambienti privi di aerazione ed illuminazione diretta dovranno essere dotati del relativo impianto.

Le dimensioni minime di uno spazio adibito ad ufficio variano in base al numero degli operatori e alle funzioni svolte.

In caso di **open space**: la singola postazione operativa in un open space dovrebbe occupare almeno 5 metri quadrati per garantire ampio spazio di movimento e comfort.

In caso di **ufficio singolo**: uno spazio adibito a ufficio singolo dovrebbe avere almeno 12 metri quadrati, considerando la necessità di accogliere eventuali visitatori.

In caso di **ufficio singolo direzionale**: per un ufficio singolo direzionale, la dimensione minima consigliata parte da 18 metri quadrati, garantendo un ambiente più ampio e rappresentativo.

Le dimensioni minime per un locale adibito ad ufficio devono considerare una **distanza minima per il passaggio tra due scrivanie** compresa tra i 60 ed i 90 centimetri, assicurando spazi di circolazione confortevoli.

Per quanto riguarda le dimensioni minime della **Sala riunioni**:

La sala riunioni deve avere uno spazio minimo di circa 15 metri quadrati per ospitare 8 posti. Il tavolo centrale deve garantire uno spazio attorno ad esso di almeno 90-100 centimetri per consentire una circolazione agevole. Eventuali altri elementi di arredo devono essere considerati nella progettazione per massimizzare la funzionalità dello spazio.

Progettazione degli spazi di lavoro

Nel contesto della progettazione degli uffici del Centro per l'impiego (C.P.I.), l'architettura strutturale si focalizza sulla disposizione degli spazi di lavoro in modo efficiente e funzionale.

La realizzazione di un ambiente che agevoli il lavoro individuale e di squadra richiede un'attenta considerazione di diversi elementi. Oltre agli spazi per il lavoro individuale, l'ufficio deve includere aree per il lavoro di squadra, dotate di attrezzature tecnologiche adeguate.

La disposizione delle scrivanie, la presenza di librerie, scaffalature e punti luce aggiuntivi devono essere attentamente pianificati. La progettazione deve rispettare non solo i requisiti normativi, ma anche considerare elementi che migliorano la qualità del lavoro e il comfort dei lavoratori, armonizzando aspetti strutturali ed estetici.

Ambiente di lavoro

L'ambiente di lavoro deve essere progettato secondo specifici canoni che riguardano diversi aspetti, inclusi quelli accessori alla progettazione generale.

Illuminazione

L'illuminazione è uno degli aspetti cruciali dell'ambiente di lavoro. Conformemente agli standard della UNI EN 12464, in un ufficio è prevista un'illuminazione compresa tra 300 e 500 lux, tenendo conto della luce naturale che l'ambiente può ricevere.

L'illuminazione artificiale è fornita attraverso un impianto adeguato con punti luminosi distribuiti in modo uniforme su tutte le aree dell'ufficio.

Aereazione

L'aereazione è fondamentale perché influisce sul microclima interno.

In caso di insufficiente ventilazione naturale, devono essere installati degli impianti meccanici, conformi alla norma UNI 10339, per garantire un'aria pulita e salubre all'interno dell'ufficio.

Rumore

Il controllo del rumore è una valutazione di grande importanza, poiché l'ambiente di lavoro deve garantire che i lavoratori non siano disturbati nelle loro attività.

La progettazione dell'ufficio deve essere fatta in modo da limitare l'impatto acustico e creare uno spazio idoneo per le attività lavorative senza interferenze sonore.

Spazi di lavoro e arredamento tecnologico

Ogni area deve essere dotata delle attrezzature tecnologiche necessarie per l'erogazione dei servizi per il lavoro. La progettazione deve considerare la disposizione ottimale di scrivanie, librerie e scaffalature, tenendo conto della suddivisione tra spazi di lavoro individuali e aree dedicate al lavoro di squadra.

In particolare, l'organizzazione degli spazi deve essere attentamente studiata per agevolare la creazione di aree di lavoro efficienti e ben strutturate.

Le scrivanie, librerie e scaffalature devono essere posizionate in modo strategico per massimizzare l'utilizzo dello spazio e migliorare la fruibilità.

È fondamentale evitare la collocazione di scrivanie in prossimità di balconi, finestre o porte, al fine di garantire un flusso di persone agevole e non ostacolare il passaggio o l'aerazione.

L'illuminazione degli spazi interni deve rispettare gli standard definiti dalla UNI EN 12464, assicurando una quantità di luce adeguata (300-500 lux). Ogni spazio dovrà essere dotato di sistemi di oscuramento, come tende, fondamentali per garantire il controllo della luce e ridurre eventuali disturbi visivi.

Il design estetico degli ambienti interni non riguarda solo l'aspetto visivo, ma è essenziale per creare un'atmosfera che favorisca il benessere dei lavoratori, migliorando così le prestazioni complessive dell'ufficio.

Ottimizzazione degli spazi e posizionamento delle postazioni di lavoro

Un aspetto altamente rilevante nell'ambito della progettazione degli uffici è l'arredo e la corretta disposizione delle postazioni di lavoro, soprattutto in relazione a finestre e punti luce. La posizione della postazione di lavoro all'interno dello spazio riveste un ruolo fondamentale per massimizzare l'utilizzo della luce naturale e garantire un ambiente di lavoro confortevole.

Per ottimizzare l'illuminazione e garantire condizioni di lavoro ottimali, è cruciale che l'operatore riceva la luce lateralmente. A tal fine, è consigliabile posizionare la scrivania con il lato corto parallelo alle finestre, permettendo alla luce di illuminare il piano di lavoro senza riflettersi sul monitor del computer.

È importante dotare le finestre di tendaggi ignifughi o schermi per prevenire il riflesso della luce sui monitor, contribuendo così a una maggiore chiarezza visiva e comfort visivo per gli operatori.

Un ulteriore accorgimento da considerare è evitare di posizionare le scrivanie sotto climatizzatori, onde evitare l'aria diretta che potrebbe causare disagi agli operatori, con possibili ripercussioni sulla salute.

Questa attenta considerazione dell'arredo e della disposizione delle postazioni di lavoro non solo ottimizza l'ambiente di lavoro in termini di illuminazione e comfort visivo, ma contribuisce anche a preservare la salute degli operatori, promuovendo un contesto lavorativo sicuro e ben progettato.

Distanza tra scrivanie e punti luce

La distanza minima tra la scrivania e il muro o l'oggetto più vicino alle spalle del lavoratore deve essere di almeno 80 cm. Nel caso in cui l'oggetto alle spalle sia un armadio con ante, è consigliato aumentare lo spazio dietro la scrivania di almeno 30 cm per garantire un utilizzo ottimale dell'armadio. Precisiamo che tali distanze rappresentano il minimo necessario per assicurare comfort e funzionalità.

La progettazione degli spazi deve considerare attentamente le attività dei lavoratori. Negli uffici open space, dove la collaborazione è essenziale, è particolarmente vantaggioso organizzare le persone in gruppi che svolgono mansioni strettamente legate tra loro. Questo favorisce la comunicazione e la sinergia tra i membri del team, contribuendo a un ambiente di lavoro più produttivo.

Quando si arredano gli spazi, è fondamentale concepire logicamente le zone, evitando di posizionare una postazione di lavoro in modo che l'operatore debba dare le spalle a una porta di frequente utilizzo. Allo stesso modo, è consigliato evitare la creazione di passaggi o corridoi alle spalle dei collaboratori, garantendo così un flusso di lavoro agevole e preservando la privacy e il benessere di ciascun dipendente.

Finiture e impianti

La progettazione include una valutazione tecnica degli impianti tecnologici (riscaldamento, raffrescamento, antincendio, elettrico, ventilazione, antifurto, ecc.) e delle finiture interne ed esterne. Si prevede un'omogeneità nelle cromie, sia interne che esterne, dell'edificio, garantendo uniformità negli

arredi. L'obiettivo è creare un'immagine unificata e professionale per i Centri per l'impiego della Sicilia, riflettendo coerenza e attenzione ai dettagli sia negli spazi interni che nelle finiture esterne.

Si sottolinea che tutti gli elementi costruttivi devono rispondere alle norme di sicurezza ambientale secondo gli standard ISO 14001 e ISO 45001.

Impianti tecnologici

Riscaldamento e raffrescamento

Valutazione dell'efficienza e della sostenibilità degli impianti per garantire condizioni termiche ottimali;

Esame di soluzioni moderne e a basso impatto ambientale per il riscaldamento e il raffrescamento.

Antincendio

Revisione degli impianti antincendio per garantire la massima sicurezza;

Conformità agli standard di sicurezza e aggiornamenti secondo le normative vigenti.

Impianto elettrico

Analisi dell'impianto elettrico per assicurare la corretta distribuzione dell'energia;

Considerazione di soluzioni innovative e sostenibili per l'illuminazione interna ed esterna.

Ventilazione

Impianti di ventilazione efficienti ed ecocompatibili per garantire un ambiente salubre.

Antifurto

Verifica e potenziamento, se necessario, degli impianti antifurto per garantire la sicurezza degli spazi.

Finiture interne

Tinteggiatura delle pareti

Scelta di colori e tonalità coerenti con l'immagine istituzionale e favorevoli a un ambiente di lavoro accogliente.

Pavimenti

Selezione di materiali resistenti e facili da pulire;

Considerazione di soluzioni eco-sostenibili per la pavimentazione.

Rivestimenti

Utilizzo di rivestimenti estetici e funzionali;

Adozione di materiali che contribuiscano all'isolamento termico e acustico.

Controsoffitti

Controsoffitti funzionali e esteticamente gradevoli;

Scelta di controsoffitti che consentano una distribuzione uniforme dell'illuminazione.

Porte

Selezione di porte funzionali e sicure, rispettando il tema cromatico generale.

Sanitari

Adozione di soluzioni che rispondano alle norme di accessibilità per disabili.

Finiture esterne

Nell'obiettivo di uniformare e standardizzare i Centri per l'impiego, sia negli spazi interni che nelle cromie esterne, è fondamentale adottare una visione coerente per garantire una presentazione estetica omogenea e riconoscibile. Tuttavia, si tiene presente che le condizioni specifiche dell'immobile e le normative locali possono influenzare le scelte cromatiche. Di seguito sono fornite indicazioni generali per le finiture esterne:

Cromie prospetti ed elementi esterni

- Prospetto dell'edificio: "bianco";
- Modanature: "grigio-tortora" (fascia marca piano, bordatura porte e finestre esterne etc);
- Infissi esterni: "argento";
- Eventuali recinzioni in ferro e cancelli di accesso: "verde veronese".

Cromie pareti ed elementi interni

- Pareti interne: "giallo paglierino";
- Porte interne: "grigio scuro 75%". Le porte interne non devono avere senza inserti in vetro;
- Pavimentazione e rivestimento anti WC e WC: piastrelle di ceramica bianca. Il rivestimento delle pareti deve avere un'altezza minima dal pavimento di 2,20 m.
- Elementi sanitari: ceramica bianca;
- Soffitto/controsoffitto: "bianco".

Iconografia e Segnaletica stradale

L'efficace segnaletica stradale e l'adeguata iconografia sono elementi cruciali per garantire una facile individuazione e accesso al Centro per l'impiego. Di seguito sono fornite linee guida in merito:

Segnaletica stradale

Installazione di segnaletica chiara lungo i percorsi stradali che conducono al C.P.I.;

Posizionamento di pannelli informativi lungo le vie principali per guidare i visitatori verso la sede.

Accesso al C.P.I.

Inserimento di insegne e targhe all'ingresso per rendere evidente e riconoscibile l'accesso al C.P.I.;

Utilizzo di materiali durevoli e riflettenti per garantire la visibilità anche nelle condizioni di scarsa illuminazione.

Iconografia

Sarà cura del Dipartimento Regionale Lavoro fornire dettagli specifici sull'iconografia da utilizzare nelle targhe e nelle insegne, garantendo uniformità e coerenza nell'immagine istituzionale.

Il Nucleo di Analisi e Valutazione del Dipartimento Lavoro sarà responsabile di fornire indicazioni dettagliate e specifiche per situazioni non contemplate o particolari condizioni progettuali che potrebbero emergere nelle proposte presentate dai singoli Comuni.

Il Dirigente Generale
Ettore Riccardo Foti