

Roma, 7 marzo 2025

NOTIZIARIO N. 17

AGENZIA DEL DEMANIO

Aggiornamento in merito alla conclusione delle attività sulla rilevazione dello Stress Lavoro Correlato

Come anticipato in un precedente Notiziario, venerdì 21 febbraio u.s. si è tenuta la riunione informativa tra le OO.SS. e l'Agazia per la comunicazione dei risultati alla conclusione delle attività di rilevamento dello **Stress Lavoro Correlato**.

L'Agazia ha reso un'informativa alle OO.SS. su tale tema illustrando le attività che ha intrapreso per la valutazione dell'impatto in Agazia, esplicando i criteri procedurali applicati, e fornendo i dati risultanti dall'attività sia in forma aggregata a livello nazionale, che con un breve focus sulle Regioni che hanno evidenziato un rischio alto e medio.

Come FLP abbiamo ribadito e sottolineato alla DRUO, come già fatto in precedenza, alcune criticità inerenti all'applicazione della procedura utilizzata, sollevando con particolare fermezza il fatto che l'indagine per SLC (stress lavoro correlato) andrebbe eseguita per ogni singola Direzione Regionale e/o struttura territoriale, per omogeneità con il DVR (documento di valutazione dei rischi) che viene redatto per ogni Sede territoriale.

Un'ulteriore criticità sollevata dalla FLP riguarda la platea dei colleghi selezionati come partecipanti dei vari gruppi omogenei a cui sono stati sottoposti i questionari di rilevamento. Nelle linee guida dell'INAIL, il **requisito fondamentale è il rispetto del principio di omogeneità** nella definizione dei gruppi di lavoratori da includere nella verifica.

Ed è altrettanto chiaro che uno dei criteri da considerare nella loro definizione sia, tra gli altri, l'individuazione delle **sedì di lavoro fisiche** quando dislocate in diversi territori.

Nella metodologia di suddivisione in gruppi omogenei, decisa dall'Agazia tramite la composizione interregionale delle macro aree individuate, includenti colleghi di diverse Direzioni Regionali, è evidente come questo requisito venga disatteso, in quanto **i gruppi sono composti da più direzioni regionali sparse nelle principali zone italiane**.

Questo aspetto non rileva solamente per quanto riguarda le diverse sedi fisiche, ambienti di lavoro non condivisi dai vari lavoratori partecipanti all'iniziativa, ma ricade anche su un secondo aspetto, non secondario, che riguarda il contesto dell'organizzazione e gestione del lavoro e la linea gerarchica.

Appare chiaro che, nel momento in cui si raggruppano lavoratori che operano in DR diverse, gestite da persone diverse in qualità di Direttori Regionali (e quindi delegati del DL in materia di sicurezza), e che operano in servizi diversi (UDD, AGP e AT) sotto Responsabili diversi, **sostenere che sia rispettato il criterio di omogeneità appare, diciamo, alquanto difficile.**

Analizzando anche il numero di risorse selezionate per ogni struttura in base alla sua capienza di personale, si evince che **solamente il 10% dei lavoratori di ogni singola Direzione Regionale viene rappresentato** all'interno del gruppo omogeneo territoriale nel quale ricade. Ed è utopistico ritenere che, analizzando il solo 10% di una Direzione Regionale, se ne possa avere un quadro complessivo, ampio ed approfondito, di una così importante valutazione.

Un altro aspetto messo da noi in evidenza, a rafforzare l'attuazione della Valutazione SLC a livello di ogni singola DR, sempre in riferimento al Campione rappresentativo dei lavoratori, è di selezionare le risorse al fine di rappresentare tutte le aree operative che sono presenti in una DR come da organigramma organizzativo voluto dalla DG, e cioè UDD – AGP – AT. Questo perché ogni unità organizzativa è gestita da diversi Responsabili, i quali dettano le linee programmatiche, distribuiscono i carichi di lavoro, gestiscono le risorse umane, con la loro personale visione ed esperienza, creando quindi possibili piccoli bacini di rischio che vengono di fatto ignorati.

Un ultimo punto di criticità, rappresentato in modo condiviso da tutte le OO.SS riguarda la scelta procedurale adottata dall'Agenzia nella metodologia della verifica, che può portare a un risultato falsato, edulcorato, smorzato rispetto alla realtà.

Questo perché durante le sedute della Valutazione SLC fatte in videocall teams, in cui venivano compilati i punti presenti nella "Lista di Controllo" fornita della metodologia dall'INAIL in un "sondaggio" singolo ed anonimo per ogni partecipante, successivamente, alla presenza della parte dirigenziale (Direttori Regionali) venivano discussi collegialmente i risultati e ogni risorsa, incalzata, doveva palesare il proprio voto soprattutto sulle domande che avrebbero generato dei positivi a livello di rischio, e motivarne la risposta.

Questo metodo porta sicuramente i lavoratori coinvolti, in presenza dei propri DR, a trattenerli dall'esprimersi liberamente nel fornire la loro visione e percezione del rischio.

Cogliamo comunque positivamente il fatto che l'Agenzia ha predisposto un Piano d'Azione da intraprendere e comunicato, tra l'altro, che a breve termine procederà con l'attivazione di uno **sportello di ascolto e supporto psicologico** a disposizione dei dipendenti, come da noi richiesto in passate riunioni, e che la DRUO provvederà a completare le visite presso tutte le sedi dell'Agenzia.

Come Sindacato, consapevoli delle svariate istanze e segnalazioni pervenute e raccolte dai colleghi in merito, maggiormente consapevoli anche a seguito della presentazione dei risultati ottenuti dall'indagine chiusa, abbiamo rinnovato la richiesta che venga somministrato comunque, anche a procedura conclusa, un questionario a tutto il personale - chiaramente in forma anonima per una maggior tutela di tutti - dedicato a raccogliere dati, pareri, impressioni, utili a rilevare l'impatto di situazioni ricadenti nell'ambito dello Stress Lavoro Correlato su tutta la platea dei colleghi.

La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali