

Protocollo n.218/U-FP 2017

Roma, 27 aprile 2017

Alla Direzione Risorse Umane
e Organizzazione
Agenzia del Demanio

dg.dri.risorse@agenziademanio.it

Oggetto: Progetto “Comunicazione Interna” e rischio stress lavoro correlato - Conciliazione tempi “vita-lavoro” – Percorsi di carriera e dinamiche retributive

Recentemente questa Organizzazione sindacale ha sollecitato l’Agenzia a consentire a tutti i dipendenti di partecipare alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato soggettivamente percepito attraverso la somministrazione di un **questionario** per la rilevazione dei rischi –con la garanzia della tutela dell’anonimato- e non, come invece traspare dagli orientamenti dell’Ente, attraverso **gruppi selezionati** di colleghi.

Evidenziammo nelle nostre note precedenti che il fine dell’indagine “rischio stress lavoro-correlato” è quello di **far emergere territorialmente le criticità**, consentendo in fase di elaborazione dei dati raccolti di approfondirne le cause e sviluppare interventi che offrano **soluzioni durevoli e specifiche**.

Stante le esigue informazioni, però, siamo propensi a rilevare come l’Agenzia sia orientata a confermare l’approccio adottato nel 2015 **limitando** la partecipazione all’indagine a gruppi ristretti di colleghi selezionati dal “superiore gerarchico” .

Affrontare il tema del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato attraverso soluzioni non concordate e, nei fatti, **aggirando le**

possibili cause scatenanti del “malessere organizzativo” senza intervenire concretamente alla fonte delle criticità –**alcune più volte riscontrate da questa Organizzazione-** è riduttivo e potenzialmente non utile allo scopo. Ipotizzando di concordare che lo scopo dell’indagine sia, anche per l’Agenzia, il miglioramento delle condizioni di chi vi opera.

Da tempo sosteniamo che gli strumenti per alimentare e rafforzare il senso di appartenenza devono necessariamente passare attraverso **interventi finalizzati alla maggiore trasparenza** in tema di **percorsi di carriera** e **dinamiche retributive**, all’individuazione di **strumenti di conciliazione tempi di vita e lavoro** oltre ad interventi di **riequilibrio delle disuguaglianze di opportunità ex ante**.

Rileviamo, in ogni caso, come nel documento “Progetto Comunicazione Interna” l’Agenzia abbia saputo far proprio un linguaggio e un sistema di significati promossi e condivisi nel tempo dalla FP CGIL ma, al tempo stesso, riteniamo imprescindibile evidenziare che iniziative quali **“eventi sportivi”** e la **“campagna valori e identità aziendali”** possono essere un corollario ma non la soluzione del problema.

E’ importante, a questo punto, che **l’Agenzia chiarisca e si interroghi anzitutto sui reali valori che intende proporre ai suoi dipendenti a partire dalla definizione di uguaglianza di opportunità e di trasparenza**. In tal senso dare attuazione all’indagine del rischio stress lavoro-correlato, ampliando la partecipazione a tutto il personale può fornire validi elementi di analisi su cui lavorare.

**Il Coordinatore nazionale
Agenzie Fiscali
Luciano Boldorini**