



Ministero Economia Finanze

Crescita Professionale - Salario Accessorio

Indennità - Stress Lavoro Correlato

Non ci stancheremo di rivendicare il diritto ad avere una controparte in grado di dialogare e condividere con le organizzazioni sindacali le soluzioni a problemi reali legati al Lavoro e capace di farlo “nei modi giusti” e di essere poi in grado di intervenire, conseguentemente, nei “giusti” modi.

Il cambiamento passa anche da questo: dalla capacità dell’Amministrazione – e dalla sua volontà – di occuparsi di problemi reali come, ad esempio, il tempestivo rispetto di quanto convenuto negli accordi sindacali.

Ad oggi non troviamo una risposta sindacalmente degna in merito al mancato rispetto delle aspettative di tutti i colleghi: nessuna tempistica certa in merito ai passaggi tra le aree, alle progressioni, alla liquidazione di alcune indennità (a titolo non esaustivo in merito alla sicurezza), al CUT 2018 e potremmo continuare l’elenco.

Il livello della qualità relazionale è quindi grave e, stando così la situazione, potrebbe anche precipitare ulteriormente.

L’assenza di informazioni e il continuo procrastinare l’esecuzione degli accordi da parte del Ministero lascia spazio a “voci di corridoio”, “strumentalizzazioni” e ad azioni che nel complesso aumentano le aspettative minando (se ancora ci fossero margini...) il senso di appartenenza dei colleghi a questa Amministrazione.

Questo atteggiamento, un datore di lavoro lo conosce bene, incide sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato.

Rivendichiamo il tempestivo rispetto degli impegni assunti al Tavolo da parte del Ministero. Ma non ci fermiamo qui.

Vogliamo sfidare il Ministero, sollecitandolo 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 attraverso gruppi selezionati di colleghi.

Evidenziamo 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.

Affrontare il tema 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.

Più volte l’amministrazione ha evidenziato quanto profonda fosse l’attenzione nei confronti del personale. Dai riscontri e dalla nostra esperienza quotidiana questo sembra uno più uno slogan che un reale intendimento... Pertanto, invitiamo l’amministrazione ad offrire un sollecita esecuzione degli accordi intercorsi e convochi le Organizzazioni sindacali per definire un programma di misure a sostegno del benessere organizzativo.

23 Novembre 2020

FP CGIL Nazionale -MEF
Daniele Gamberini