



Protocollo n.217/U- FP 2026

Agenzia del demanio
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Dott. Valerio Iossa
risorse@pce.agenziademanio.it

Agenzia del demanio
Direzione risorse Umane e Organizzazione
Trattamento Economico, Attività Normativa e Relazioni
Sindacali
Dott. Francesco Gregorace
dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it

Oggetto: *Indagine approfondita stress lavoro correlato – Carichi di lavoro – Chiarezza e definizione dei ruoli – Chiarezza e contendibilità dei percorsi di crescita e sviluppo professionale - Giornata mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro 2026*

Il 28 aprile p.v., sarà celebrata la giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul Lavoro.

L'International Labour Organization (ILO) –una delle agenzie specializzate delle Nazioni Unite- ha istituito questa ricorrenza nel 2003, nell'ambito delle proprie attività volte a promuovere la giustizia sociale e il lavoro dignitoso a livello globale, ponendo al centro della riflessione la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali con l'obiettivo di sensibilizzare governi e datori di lavoro sull'importanza di garantire ambienti di lavoro sicuri.

Uno degli strumenti di indagine è rappresentato -in Italia- dalla **valutazione dello stress da lavoro correlato**, regolata dalle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/2008) che stabilisce l'obbligo da parte del datore di lavoro di valutare e gestire il rischio dello stress correlato mettendolo allo stesso piano di altri rischi riguardanti la salute e la sicurezza, ovvero misurare lo stress dei dipendenti e trovare le misure adatte per ridurlo al minimo.

Nell'agosto 2024, l'Agenzia, adottando come riferimento le linee guida INAIL per le aziende ha avviato un'indagine sullo stress lavoro-correlato attraverso la composizione di cinque gruppi omogenei interregionali.

Già in fase di informativa sindacale preliminare all'indagine, come FP CGIL evidenziamo alcune criticità metodologiche, tra cui –a titolo enucleativo e non esaustivo- l'esclusione di un intero e rappresentativo segmento di personale, l'individuazione di gruppi omogenei comprendenti più Direzioni -la cui composizione in questi gruppi "omogenei" non ha consentito di rappresentare adeguatamente le diverse specificità professionali- e, non ultimo, la partecipazione dei delegati



individuati dal Datore di lavoro tra i dirigenti delegati della sicurezza in rappresentanza di ciascun gruppo omogeneo.

Successivamente, prendendo atto dei risultati dei singoli gruppi omogenei di valutazione e in questi, delle singole Direzioni, abbiamo registrato in particolare l'esito dell'Emilia-Romagna (rischio alto) e del Veneto (rischio medio).

Nel complesso, l'indagine svolta in Agenzia del demanio ha evidenziato come i **carichi di lavoro**, la percezione delle **opportunità di sviluppo professionale** e il **grado di autonomia decisionale** rappresentino gli ambiti a maggior rischio.

Il **"piano d'azione"** individuato dall'Agenzia, **contente le azioni correttive** da sviluppare attraverso cinque direttrici, appare solo parzialmente rispondente in termini di efficacia al quadro emerso dall'indagine e, a distanza di oltre un anno dalla sua attivazione, non sembra aver contribuito a raggiungere risultati confortanti.

L'esigenza di porre in essere adeguate azioni correttive appare ancor più rilevante alla luce dei dati relativi alle **dimissioni** del personale che, nell'ultimo triennio in alcune articolazioni dell'Agenzia hanno raggiunto percentuali significative (anche il 15-20% del personale in servizio in queste Strutture), nonché delle persistenti **difficoltà nel garantire un adeguato turnover** e nella conseguente copertura delle carenze di organico.

Questi elementi **suggeriscono la presenza di criticità** non riconducibili esclusivamente alla **componente retributiva**, ma anche a fattori di malessere organizzativo, quali la **distribuzione dei carichi di lavoro**, la **qualità dei contesti operativi** e la **limitata chiarezza nei percorsi di crescita e sviluppo professionale**.

Alla luce di ciò, **ci si chiede in che modo l'Agenzia intenda celebrare la giornata del 28 aprile**.

Il testo che accompagna il manifesto ILO per l'edizione 2026 richiama l'attenzione sulla promozione di un ambiente di lavoro sano sotto il profilo del benessere psicosociale e recita:

*L'ambiente psicosociale di lavoro è definito da come il lavoro è progettato, organizzato e gestito, e dalle pratiche organizzative che determinano le condizioni di lavoro quotidiane. I **fattori psicosociali** — come il **carico di lavoro** e l'**orario lavorativo**, la **chiarezza dei ruoli**, l'**autonomia**, il **supporto** e l'**esistenza di processi equi e trasparenti** — influenzano fortemente l'esperienza lavorativa e incidono sulla salute, la sicurezza e le prestazioni dei lavoratori.*

Quando i fattori psicosociali danneggiano i lavoratori, questi fattori diventano rischi che, insieme a quelli fisici, chimici e biologici, devono essere affrontati e gestiti per garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Stante il tempo trascorso dall'indagine sullo stress lavoro-correlato (fine 2024) e dalla necessaria definizione del Piano d'Azione (primi mesi del 2025), **è necessario** procedere ad una **valutazione approfondita** al fine di misurare l'impatto di dette azioni sul benessere del personale.



Tale necessità *-più che rispondere solo ad un obbligo-* rappresenta un segno di attenzione rivolto alle Lavoratrici e ai Lavoratori dell'Agenzia quotidianamente impegnati nel raggiungimento degli obiettivi individuati nella Convenzione di Servizi.

L'**indagine approfondita**, atteso il carattere di verifica dell'impatto delle "azioni" datoriali per il miglioramento del benessere organizzativo dovrà, per questa Organizzazione sindacale, realizzarsi mediante la somministrazione di questionari anonimi a tutto il personale, consentendo la rilevazione puntuale e definitiva della percezione delle condizioni di lavoro e dei rischi connessi all'attività svolta presso l'Agenzia del demanio: dovrà essere **un momento importante di ascolto** delle Lavoratrici e dei Lavoratori e non una mera attività da svolgere, **con la reale volontà indagare** l'esistenza o meno di fenomeni Stress Lavoro Correlati presenti nell'Ente.

Nel restare disponibili per ogni eventuale confronto di merito, si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini