

Roma, 22 dicembre 2020

## NOTIZIARIO N. 88

# AGENZIA DEL DEMANIO RESOCONTO RIUNIONE DEL 22 DICEMBRE 2020

### *Informativa sulla procedura di valutazione del rischio dallo stress lavoro-correlato (SLC) La FLP sollecita l'Agencia a trovare una soluzione condivisa per il riconoscimento dei buoni pasto e/o forme di ristoro per il lavoro da remoto emergenziale*

Nell'atmosfera pre-natalizia si è svolta stamattina una riunione, nella quale, oltre allo scambio di auguri, l'Agencia ci ha informati di aver avviato la procedura di valutazione e gestione dello stress lavoro-collegato (SLC), essendo trascorsi 3 anni dalla precedente.

Ricordiamo che il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., obbliga i datori di lavoro a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato al pari di tutti gli altri rischi, in recepimento dei contenuti dell'Accordo europeo, e che lo stress lavoro-correlato può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

E' determinante quindi una adeguata e corretta gestione della sua valutazione.

L'Agencia ha comunicato che, come già avvenuto in occasione della procedura di valutazione fatta nel 2017, utilizzerà la metodologia sviluppata dall'INAIL e che al momento ha proceduto a costituire il "Gruppo di gestione della valutazione" che avrà il compito di effettuare l'indagine sotto la guida del Dott. Stefano Lambarelli.

Ai primi di gennaio il Gruppo di gestione procederà a creare i "Gruppi omogenei", uno per ogni direzione regionale e uno per la direzione centrale, che saranno costituiti da un campione rappresentativo di lavoratori per singola direzione, pari a circa il 10% del personale, che sarà scelto mediante sorteggio, oltre che dai responsabili per la sicurezza (RLS) e dai responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).

Partirà quindi subito dopo la prima fase, quella della valutazione preliminare, il cui scopo è quello di verificare l'esistenza di condizioni disfunzionali dell'organizzazione del lavoro e del suo contesto ambientale e relazionale potenzialmente stressogene per i lavoratori e alcuni indicatori di effetto (eventi sentinella) per capire se emergono elementi che possono determinare condizioni di stress e fornire indicazioni sulle misure di prevenzione necessarie, verificando se quelle in essere sono adeguate o se ne devono essere adottate altre.

In questa fase saranno utilizzate delle check list (o liste controllo) per raccogliere elementi oggettivi, possibili indicatori di situazioni di stress lavoro-correlato. È bene ricordare che questi strumenti hanno una valenza collettiva e perciò prendono in considerazione gruppi di lavoratori (per l'appunto i Gruppi omogenei).

**Ci vogliamo soffermare sull'importanza del ruolo che avranno i lavoratori che entreranno a far parte dei gruppi omogenei**, anche perché abbiamo chiesto all'Agenzia di poterne aumentare il numero per poter avere a disposizione una maggiore campione rappresentativo delle diverse componenti aziendali (dirigenti, preposti, lavoratori) e un conseguente maggiore grado di aderenza dei risultati relativi alle realtà lavorative sottoposte ad esame.

Purtroppo tale richiesta, supportata anche dagli altri sindacati presenti al tavolo, non è stata recepita dall'Agenzia, **per cui facciamo appello a tutto il personale a relazionarsi con i colleghi** che faranno parte dei gruppi omogenei, in quanto questi ultimi saranno l'elemento imprescindibile nella valutazione degli aspetti organizzativi, ambientali e relazionali che possono risultare potenzialmente stressogeni.

Al termine della fase preliminare, orientativamente prevista per fine febbraio, se i risultati della rilevazione identificheranno un grado di "rischio non rilevante", tale risultato andrà riportato nel DVR e si dovrà prevedere un "piano di monitoraggio", ad esempio anche attraverso un periodico controllo dell'andamento degli "eventi sentinella".

Nel caso in cui invece la valutazione preliminare identifichi un grado di "rischio medio o alto" andrà attivata una seconda fase, quella della valutazione approfondita, finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro.

Essa andrà effettuata sempre per Gruppi omogenei di lavoratori, così come già individuati per la fase di valutazione preliminare, ma gli strumenti da adottare saranno diversi: questionari, focus group e interviste semi-strutturate.

Una volta conclusa la fase di valutazione approfondita è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori al fine di informarli sulla situazione emersa.

### **BUONI PASTO E RISTORI PER LO "SMART WORKING"**

Esaurito il punto della valutazione e gestione dello stress lavoro-collegato, come FLP abbiamo sollecitato nuovamente l'Agenzia a presentarci delle ipotesi di soluzione per la questione del mancato riconoscimento dei buoni pasto nelle giornate in cui si effettua il lavoro in modalità da remoto emergenziale (preferiamo qualificarlo in questo modo, in quanto le caratteristiche di tale modalità non configurano un vero e proprio smart working).

Sappiamo che l'Agenzia sta studiando possibili percorsi, noi stessi ne abbiamo suggeriti nelle scorse riunioni, ma allo stato non sembrano aprirsi spiragli positivi.

Avevamo ipotizzato di poter utilizzare i risparmi accumulati dall'Agenzia e derivati dal mancato pagamento dei buoni pasto trasformandoli in un'indennità di ristoro in favore dei lavoratori che stanno mettendo a disposizione dell'ente strumentazioni e utenze (telefono, internet, luce e gas) a proprie spese, ma ci viene detto dall'Agenzia che avendo un bilancio di natura civilistica, non ci sarebbero i presupposti per poter autorizzare un utilizzo finalizzato dei risparmi realizzati finora.

Se purtroppo, e come sembra, questa è la realtà, riteniamo che l’Agenzia, e il suo massimo responsabile, debbano riconsiderare la possibilità di riconoscere esplicitamente i buoni pasto per le giornate di lavoro da remoto, visto anche le recentissime decisioni prese da importanti enti privati, quali l’Ente Poste, che proprio la settimana scorsa, ha firmato un accordo nazionale con i sindacati per la regolamentazione dello smart working a regime, prevedendo il diritto e la corresponsione dei buoni pasto ai lavoratori agili.

Questo è quanto oggi abbiamo chiesto e ribadito all’Agenzia e verificheremo dopo il periodo natalizio se i tempi saranno maturi per addivenire a una conclusione positiva in merito.

Cogliamo l’occasione per augurare un buon Natale a tutti voi e alle vostre famiglie.

La Segreteria Nazionale  
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali