



Agenzia del Demanio

Raggiunti positivi accordi dopo una lunga trattativa.

Nei giorni 17 e 18 dicembre 2015 è stata raggiunta un'intesa complessiva in merito alla manovra riorganizzativa dell'Agenzia del Demanio.

Gli accordi si suddividono in quattro aree principali:

- gestione del processo di mobilità derivante dal trasferimento di funzioni operative da Centro a Territorio;
- miglioramento del benessere organizzativo e del bilanciamento tra lavoro e vita privata delle persone;
- revisione degli inquadramenti professionali del personale, ricerca di ulteriori forme di work life balance e avvio della rinegoziazione del CCNL;
- erogazione del compenso incentivante anno 2014 (somme sostitutive di cui all'art. 3 comma 165, L. 350/2003).

L'intesa si articola attraverso:

- **accordo nel quale si delineano i progetti di ricollocazione del personale in esubero presso la Direzione Generale, individuato in un numero complessivo di 105 risorse:**

Si è convenuto su di un impianto di garanzie occupazionali così articolato:

1. per le **risorse con profilo amministrativo** applicazione di uno specifico progetto aziendale incentrato sul lavoro da remoto, denominato "**smart working**", attraverso la costituzione di 15 unità organizzative stabili presso la città di Roma, dipendenti gerarchicamente dalle Direzioni Regionali.

E' stato ottenuto che:

- la ricollocazione avvenga attraverso processi di riconversione professionale, formazione e affiancamento on the job.
- siano effettuati monitoraggi periodici condivisi con le OO.SS. al fine di valutarne l'impatto sul personale e gli eventuali interventi correttivi.
- i futuri piani assunzionali avvengano, prioritariamente rispetto alla ricerca sul mercato esterno, favorendo il riposizionamento in centro delle risorse amministrative presenti nelle citate unità organizzative e mediante l'accoglimento delle istanze di mobilità interregionale presentate dal personale di territorio.
- L'accordo prevede lo sviluppo dello *smart working* anche nelle Direzioni Regionali, in sedi e luoghi aziendali idonei, al fine di meglio conciliare lavoro e vita privata.

Per la Fp Cgil l'avvio dello *smart working* in Agenzia del Demanio rappresenta un reale beneficio per le persone e una positiva innovazione su cui è possibile, nel prossimo futuro, investire ulteriore progettualità.

2. n. 25 risorse con profilo tecnico saranno destinate alle Direzioni Regionali, previa pubblicazione di bando contenente i fabbisogni di personale tecnico distinto per Sedi.

In tale ambito in data 17 dicembre 2015 sono stati sottoscritti gli accordi sindacali n. 1 e n. 2 contenenti le condizioni economiche di accompagnamento e i criteri per addivenire ad una graduatoria per la mobilità non volontaria.

E' stato ottenuto che:

- il **trattamento economico** da applicarsi, alternativamente a scelta del dipendente, sia il seguente:
 - opzione 1.**
3 mesi in regime di trasferta + 10 mesi di affitto alloggio (12 mesi se il trasferimento coinvolge il nucleo familiare) + rimborso delle spese di cui all'art. 60 del CCNL;
 - opzione 2.**
3 mesi in regime di trasferta + 3 mensilità retributive (4 mensilità se il trasferimento coinvolge il nucleo familiare) + rimborso delle spese di cui all'art. 60 del CCNL;
- per tali risorse si potrà applicare una flessibilità oraria in ingresso nella mattinata di lunedì e in uscita nel pomeriggio di venerdì, fermo restando l'obbligo di recupero al fine garantire l'orario complessivo settimanale della prestazione lavorativa;
- i futuri piani assunzionali avverranno, prioritariamente alla ricerca sul mercato esterno, favorendo il rientro in centro delle citate risorse tecniche e l'accoglimento delle istanze di mobilità interregionale presentate dal personale di territorio;
- in materia di inquadramenti, al fine di evitare situazioni di disomogeneità tra centro e territorio, sarà valutata la correlazione tra inquadramento e attività lavorativa avuto riguardo del contesto territoriale in cui la risorsa sarà inserita.

- **accordo nel quale Agenzia e OO.SS. costituiscono un gruppo di lavoro al fine di approfondire ed addivenire all'istituzione del part-time orizzontale nella percentuale dell'80% favorendo sia il work life balance , sia aspetti di solidarietà tra le risorse.**

Nella possibilità ipotizzata: ogni 5 risorse di Centro aderenti a tale modalità creerebbero le condizioni per l'assunzione di una risorsa dal mercato esterno da collocare sul territorio in luogo del personale tecnico coinvolto nelle operazioni di mobilità e previa verifica per l'accoglimento delle istanze di mobilità interregionale presentate dal personale di territorio.

E' stato ottenuto che:

- tale importante possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia estesa anche al personale delle Direzioni Regionali.

Per la Fp Cgil l'istituzione del part-time all'80% rappresenta un risultato da non sottovalutare. Nonostante le rigidità aziendali e grazie alla nostra determinazione ha prevalso il senso di responsabilità e la ricerca di soluzioni condivise, anche di taglio innovativo. Prossimo obiettivo: un secondo profilo orario!

■ **impegno scritto, tramite dichiarazione d'intenti, a:**

- avviare la rinegoziazione del CCNL;
- ricercare ulteriori strumenti di *work life balance*;
- dar corso alla revisione degli inquadramenti contrattuali. E' bene evidenziare che tale revisione deve iniziare dal personale che negli anni non ha mai percepito avanzamenti di livello o extra, che è addensata nei livelli più bassi o che permane da più tempo nel medesimo inquadramento, o che ha conseguito da studente – lavoratore una laurea di interesse per l'Agenzia.

■ **erogazione del compenso incentivante anno 2014 (somme sostitutive di cui all'art. 3 comma 165, L. 350/2003):**

- verrà erogato il pagamento del 95% del premio a titolo di anticipo contestualmente alle competenze di gennaio 2016. La restante parte verrà erogata a conclusione degli accertamenti in atto.