

Agenzia del Demanio Incontro del 10 novembre 2016

Vogliamo partire, questa volta, prima di entrare nel merito dell'incontro tenutosi il 10 novembre u.s., da alcune considerazioni di carattere generale.

Sul **tavolo negoziale** non ci sono solo le **piattaforme di rinnovo contrattuale** presentate da OO.SS. e Agenzia: ci sono le **rispettive e distinte** visioni di medio-lungo periodo e, con esse, la **capacità di portare avanti** e condurre la trattativa che porterà alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

Sul tavolo ci sono prima di tutto i **destini professionali delle persone**.

Persone che, all'interno di una cornice contrattuale di tipo privatistico, offrono **servizi pubblici alla collettività** e che all'interno di questa importantissima funzione esplicano il loro grado di **soddisfazione**, la loro **motivazione**, il loro senso di **appartenenza** all'Ente.

Al tavolo, quindi, dovranno manifestarsi le capacità di tutte le Parti nel saper **creare punti di contatto**, nel mettere a disposizione delle persone **strumenti innovativi positivi** che sappiano raccogliere con intelligenza le esigenze e i rilievi critici tenendo conto delle **peculiarità del sistema**.

Solo percorrendo la strada della Trattativa c'è l'opportunità di **raccogliere la sfida** per costruire **prospettive concrete** di sviluppo, per **valorizzare le potenzialità che creano sinergie**, per costruire una **cultura partecipativa**.

Per **migliorare**, quindi, attraverso il sistema contrattuale la **qualità** di vita del personale.

Durante l'incontro del 10 novembre si sono affrontati i seguenti argomenti:

■ RINNOVO CCNL

Relativamente al rinnovo contrattuale, a seguito di formale richiesta delle OO.SS., l'Agenzia ha presentato la sua **proposta economica complessiva** che prevede la possibilità di disporre di **€ 2.300.000/anno** derivanti interamente dalle somme fino ad oggi aleatorie e **non più erogabili**, così come indicato dal **Comitato di gestione** a partire dal 2016, legate alla **produttività di derivazione pubblica** (ex comma 165) utilizzabili in maniera "stabile, strutturata e irreversibile" (*cit.*) per il contratto di lavoro. L'Agenzia ha quindi espresso la propria volontà di mantenere i **costi degli avanzamenti di carriera** fuori dal CCNL, prevedendo di "spendere" a tal riguardo nel prossimo triennio circa € 700.000 per 220/230 promozioni. Infine, per quanto attiene le **risorse "fresche"**, si è dichiarata **disponibile** ad individuarne di aggiuntive, oltre a quelle già presentate, approfondendo al tavolo di trattativa i **valori**, non stimabili al momento perché influenzabili, all'interno di un *range* molto **ampio**, da numerose

variabili. In tal senso, come citato in premessa, saranno fondamentali la volontà di sedersi al tavolo e la capacità negoziale delle parti, la **partecipazione del personale** attraverso lo sviluppo ed il consolidamento dei pesi nei **rapporti di forza** messi in campo oltre che, ovviamente, una vera determinazione nel ricercare **punti di contatto**. Riteniamo questa prima proposta economica **non ancora sufficiente** per sottoscrivere un buon Contratto collettivo che garantisca, al tempo stesso, una **struttura normativa** coerente con le **aspettative** dei dipendenti e i **giusti adeguamenti stipendiali**. Sappiamo esserci **ulteriori risorse** da destinare al rinnovo derivanti da tagli e rimodulazioni di spesa. Sfidiamo, pertanto, le Parti ad avere il **coraggio** di discutere apertamente uscendo dalla logica di tatticismo che fino ad oggi ha caratterizzato gli incontri. Sul punto, come Fp Cgil, riteniamo che in prospettiva, nell'ambito della **funzione pubblica**, si possa arrivare alla sottoscrizione di un **CCNL** Agenzia del Demanio anche **innovativo e in linea con quelli di recente sottoscritti nel settore privato**. Infine, l'Ente ha presentato alle OO.SS. i punti salienti sui quali ha, al momento, elaborato la **piattaforma contrattuale di parte Agenzia**, che riportiamo nel seguito:

- disponibilità a discutere di riforma del sistema inquadramentale e classificatorio del personale;
- disponibilità a discutere di individuazione di criteri e condizioni per le assunzioni di personale;
- disponibilità a discutere di individuazione di criteri per lo sviluppo del personale;
- flessibilità oraria;
- volontà di discutere di innalzamento remunerato dell'orario di lavoro settimanale;
- disponibilità a discutere di part time verticale sperimentale;
- disponibilità a discutere di riordino dei permessi studio;
- volontà di discutere di logiche, impianto e misurazione del Premio di Risultato;
- disponibilità a discutere di salario di mobilità (trasferte del personale);
- disponibilità a discutere di welfare aziendale;
- disponibilità a discutere di commissioni paritetiche;
- volontà di discutere di salario di anzianità vs salario di "qualità";
- volontà di discutere di previdenza integrativa;
- disponibilità a discutere di schemi relazionali.

Come già espresso in precedenza, per la FP Cgil resta ferma l'indisponibilità a discutere di abolizione di **scatti di anzianità** e di **incrementi orari "forzati"** .

■ AVANZAMENTO PRODUZIONE - INFORMATIVA

In merito all'avanzamento degli indicatori di risultato l'Agazia ha informato le OO.SS. che i dati consolidati riferiti ad agosto 2016 hanno fatto emergere **un'unica marcata criticità**, legata al raggiungimento degli obiettivi dei **Servizi Tecnici** (affidamento, realizzazione e contrattualizzazione degli interventi edilizi la cui **proiezione è ipotizzata al 72%**). Su esplicita richiesta di questa Organizzazione l'Agazia ha voluto specificare la previsione complessiva a fine esercizio che, se pur con difformità territoriali, non evidenzerebbe particolari difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi delle singole Direzioni Regionali: **invitiamo** i colleghi, a questo proposito, a farsi parte attiva **segnalando** eventuali situazioni che potrebbero determinare **criticità derivanti dalla fase di programmazione o, più nel complesso, un mancato raggiungimento obiettivi**. I dati forniti dalle Direzioni Regionali alla Struttura centrale ad agosto 2016 consentono di prevedere un **conseguimento complessivo** degli obiettivi al 31/12 positivo, **pari al 102%**. La possibilità di compensare i singoli obiettivi inseriti nella Convenzione consentirà comunque l'**erogazione piena** dei corrispettivi e la possibilità per l'Agazia di procedere alla **remunerazione del Premio di Risultato** al personale.

■ LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

L'Agazia ha informato le OO.SS. circa le **consistenze** relative ai lavoratori in somministrazione. Nel corso del 2016 i contratti **complessivamente** attivati sono stati 123 (**rinnovi compresi**), così suddivisi:

SOSTITUZIONI PER MATERNITA'	26
SOSTITUZIONI PER ESIGENZE ORGANIZZATIVE E DI FUNZIONAMENTO	17
PROGETTO ASSUNZIONI IN CONSISTENZA	48
PROGETTO SCOUTING IMM. PUBBLICI DA ALIENARE E VALORIZZARE	21
PROGETTO EMERSIONE IMM. NON CENSITI NELLA FASCIA DEMANIALE MARITTIMA	5
PROGETTO REGOLARIZZAZIONE FONDI IMMOBILIARI	6
TOTALE	123

■ RIORGANIZZAZIONE 2015 E MOBILITA' VOLONTARIA – ACCORDO INTEGRATIVO

Le Parti hanno proceduto a formalizzare in un accordo integrativo a quelli sottoscritti in data 17 dicembre 2015 i **meccanismi** che in caso di eventuale **rinuncia** al rientro su Roma da parte delle **risorse tecniche** interessate dalla mobilità, normano la conservazione dei diritti di **rientro** e di **interpello**. Tali meccanismi prevedono che il

rientro avvenga sulla base della *c.d. "graduatoria rovesciata"* e che in caso di rinuncia, legata a problematiche di carattere personale o familiare, la risorsa conservi la posizione in graduatoria per un **numero massimo** di possibilità di rientro **pari a due**, oltrepassate le quali scorrerà in ultima posizione.

■ **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) – DIMISSIONE E SUCCESSIVA NOMINA**

Come noto il rappresentante dei lavoratori è uno dei soggetti chiamati a svolgere un **ruolo di rilievo** nel sistema di prevenzione e di sicurezza nel lavoro. Il decreto legislativo 81/2008 riconosce al RLS un ruolo essenziale di snodo fondamentale nei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale in quanto **rappresenta e si fa portatore delle esigenze dei lavoratori**.

In caso di eventuale **volontà individuale di revoca** dall'incarico di RLS in vigenza, l'Agenzia ha individuato e proposto alle OO.SS. alcuni **passaggi** formali necessari per procedere alla sostituzione:

- **formalizzazione** della volontà di revoca da parte del RLS "dimissionario";
- **mantenimento** dell'incarico fino ad individuazione del sostituto;
- **verifica della disponibilità** ad assumere il nuovo incarico tra i componenti delle **RSA costituite**, in *primis*, o, successivamente, solo in caso di indisponibilità/assenza di RSA , attivazione di una procedura codificata per addivenire all'**elezione diretta tramite consultazione del personale**.

p. la Delegazione Trattante
FP CGIL Nazionale
Anna Scarpati – Elena Antonino

FP CGIL Nazionale
Coordinatore Agenziadel Demanio
Daniele Gamberini