

## #mobilitàsostenibile?

Conto alla rovescia per l'Agazia del Demanio:

l'ing. Reggi annuncia la riorganizzazione dell'Ente.

A chi lavora in Agenzia del Demanio da meno di tre o quattro anni le parole **“riorganizzazione”** e **“decentramento”** forse non diranno nulla, ma chi è impiegato da più anni sa, per esperienza, che il cambiamento del contesto organizzativo implica necessariamente dei **seri processi di valutazione che necessitano di condivisione** .

Premesso che è essenziale lasciare uno spazio alla fiducia, alla possibilità di determinare una politica aziendale dell'Agazia che vada incontro a una diffusa soddisfazione e sviluppo dei processi all'interno della stessa, è altrettanto **doveroso maturare la piena consapevolezza** dell'importanza che rivestono sia la **necessità di impostare sin da subito l'analisi delle aspettative reciproche** su un preciso piano di realtà, sia la necessità di assicurare il **coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori** in ogni fase del percorso.

Martedì 9 giugno 2015 si è svolto, presso la sede dell'Agazia del Demanio di Roma, l'incontro tra le OO.SS. e il Direttore Generale.

Nella prima parte dell'incontro il DG Reggi ha illustrato le principali novità che riguardano il **Piano triennale** dell'Ente, evidenziando positivamente l'aumento delle attività complessive.

Dal punto di vista strategico è stato dato risalto al cambio culturale in essere e alle attività aggiuntive di cui sarà incaricata l'Agazia, collegate ai nuovi indirizzi politici, alle nuove norme di riferimento e alle azioni che, attraverso iniziative di promozione e realizzazione di accordi con gli Enti territoriali, potrebbero sviluppare proficui e diretti vantaggi commerciali.

A questo proposito il Direttore ha sottolineato come ritenga indispensabile lo sviluppo di attività e competenze sui territori nei quali operare efficacemente, nell'arco del prossimo triennio, attraverso il rafforzamento dell'autonomia delle Direzioni Regionali.



AGENZIA DEL DEMANIO

In quest'ottica l'Ente prevede di attuare una **"armonizzazione strutturale"** attraverso il **trasferimento di funzioni, competenze e personale dalla Direzione Centrale alle Direzioni Regionali**, consolidando, in capo alla prima, figure di **"altissimo livello"** incaricate di definire procedure, supportare il personale nell'applicazione delle stesse e monitorare complessivamente le attività. Inoltre, propone di istituire in capo alle strutture periferiche **nuove posizioni organizzative**, di profilo prevalentemente tecnico destinate al supporto dei Direttori Regionali, in grado di assolvere alle ulteriori future azioni previste sul territorio.

In merito a tale tematica l'amministrazione ha chiarito come la modalità attraverso cui verrà avviata la procedura di copertura dei fabbisogni professionali regionali sarà quella consueta del Job Posting, rivolto a tutti i dipendenti dell'Agenzia.

Non è stato fornito, per ora, alcun dato certo, né da parte del DG né da parte del Direttore delle Risorse Umane, relativo al numero o alla percentuale approssimativa di **personale da trasferire alle Direzioni Regionali**, e nemmeno è stato fatto cenno ai correlati aspetti economici individuali. Nulla è stato detto in merito al loro impatto sul costo complessivo del lavoro, rispetto ai processi di integrazione e di interazione del personale nelle Direzioni Regionali di destinazione, rispetto agli spazi di lavoro spesso già ristretti e rispetto agli aspetti da coniugare in termini di benessere organizzativo e qualità di vita che determineranno esigenze di *work-life balance*.

Inoltre non è molto chiaro come un dipendente già in forza sul territorio regionale possa avere concreta possibilità di successo nelle selezioni delle nuove posizioni organizzative, giacché finalizzate a riequilibrare gli assetti organici della Direzione centrale.

Prioritario diventa in questa fase di riorganizzazione procedere al riesame delle istanze complessive di mobilità territoriale presentate negli anni dai colleghi, regionali e centrali, al fine di verificare l'esistenza delle condizioni per il soddisfacimento della mobilità territoriale volontaria.

In questo frangente la FP CGIL ha accolto favorevolmente la volontà del Direttore a procedere con **nuove assunzioni di personale** di profilo prevalentemente tecnico.

La nostra Organizzazione non può che essere piacevolmente colpita dal vivo interesse dimostrato dal DG anche nei confronti di un'apertura alla **possibilità di stabilizzazione del personale attualmente in apprendistato e somministrazione**.

Pur tuttavia, in linea generale, occorre rilevare che stante la complessità e la delicatezza dei temi trattati questo incontro avrebbe meritato un taglio non meramente teorico bensì un'informativa più precisa.



AGENZIA DEL DEMANIO

Sarà importante, inoltre, dedicare una seria riflessione all'antitesi che in tale contesto rivestono i concetti di **incentivazione individuale** e di **"squadra"** che lavora per il raggiungimento dei risultati. Questo passaggio, spesso minimizzato dell'Ente, è imprescindibile per avviare gli auspicati percorsi di buone pratiche, di rinnovata affezione al contesto lavorativo, attraverso lo **spostamento del punto di osservazione**, non in rapporto ai singoli lavoratori ma in relazione al gruppo, alla "squadra" di lavoratori.

L'occasione di confronto con il Direttore Generale ha permesso di illustrare da parte delle OO.SS. i motivi della mancata sottoscrizione del PdR 2015.

Sul punto questa Organizzazione ha proposto di destinare le somme utilizzate dall'Agazia per i premi individuali —somme di cui ancora l'Ente non ha chiarito le "origini" ma di cui è ipotizzabile l'importo complessivo costo-azienda— alla contrattazione collettiva consentendo, in questo modo, l'aumento dell'importo disponibile per il PdR individuale e maggiore trasparenza nelle erogazioni. **Operazione che non richiede maggiori disponibilità rispetto a quelle attualmente a bilancio.**

Non bisogna dimenticare il malcontento diffuso che i **premi ad personam** determinano tra il personale escluso, l'incomprensibilità dei criteri di erogazione a causa della totale assenza della necessaria trasparenza e del mancato coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, la necessità di astrazione dal concetto di **"privilegio acquisito"** a favore di **elementi oggettivamente valutabili, verificabili e maggiormente comprensibili e trasparenti.**

Come espresso dalla FP CGIL nel corso dell'incontro, in questo senso è necessario destinare tali ragguardevoli risorse economiche ad integrazione dei **fondi contrattati collettivamente con le organizzazioni dei lavoratori** attraverso gli accordi di **Premio di Risultato.**

Infine, per quanto riguarda l'aspetto generale della presentazione del piano triennale, è bene rammentare che le intenzioni a garanzia di nuove possibilità di sviluppo e di crescita sono una moneta di scambio sicura, che le persone possono favorevolmente accettare sul piatto della loro bilancia costi-benefici. Con questa chiave di lettura è bene ribadire che lo è, anche e soprattutto, l'adeguata **valorizzazione economica**, con la quale si semplificano di molto i legami causa-effetto e si favorisce l'evoluzione del costruito all'interno del contesto lavorativo, attorno al quale far ruotare motivazione e soddisfazione per il lavoro.

Roma, 12 giugno 2015.

CGIL FP Nazionale

CGIL FP Nazionale

per la delegazione trattante

Coordinatore Nazionale Agenzie Fiscali

**Daniele Gamberini**

**Luciano Boldorini**