



AGENZIA DEL DEMANIO

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L. PERSONALE IMPIEGATIZIO E QUADRO DELL'AGENZIA DEL DEMANIO E.P.E. Triennio 2019-2021

Premessa

È ormai ventennale la costituzione dell'Agenzia del Demanio e la sua celere trasformazione in Ente Pubblico Economico.

Nel corso di questi anni l'Agenzia è stata interessata da processi di cambiamento organizzativo in continua evoluzione e ha sempre garantito il raggiungimento di sfidanti obiettivi prefissati.

Ciò grazie a modalità organizzative e strumenti operativi che ha permesso ai propri dipendenti di incrementare la professionalità ed esperienza nel settore della gestione, della razionalizzazione e, non ultima, della valorizzazione del patrimonio immobiliare dello Stato anche in sinergia con gli enti territoriali.

Tralasciando le ulteriori e numerose attività assegnate, l'Ente, con una popolazione lavorativa di circa 1.100 dipendenti e con l'articolazione territoriale costituita da 17 Direzioni Regionali operative sul relativo territorio di competenza, ha sempre accolto nuove sfide al passo con i tempi.

In ultimo, con Legge n. 145/2018 è stata istituita la **Struttura di Progettazione di beni ed edifici pubblici** e con il recentissimo D.P.C.M. del 29.07.2021 – registrato alla Corte dei Conti il 23 Agosto u.s. – viene istituita presso l'Agenzia del Demanio la nuova "Struttura" finalizzata a garantire supporto alle Amministrazioni Centrali e agli Enti Territoriali per le progettualità e servizi di progettazione di beni ed edifici pubblici.

Ancora una volta, nuovi compiti assegnati all'Agenzia del Demanio e nuove "prove" per le risorse umane che risulterebbero protagonisti per l'avvio delle nuove attività dell'Ente Pubblico Economico e che, unitamente alle più tradizionali, garantiscono il rispetto degli obiettivi fissati dal M.E.F. e richiesti dall'Autorità Politica.

Va evidenziato inoltre che in tutti questi anni, per effetto delle differenti politiche del personale che l'Agenzia ha seguito, al momento delle assunzioni e durante la vita lavorativa del personale per quel che riguarda i percorsi di carriera, si sono stratificate posizioni economico/giuridiche, spesso incoerenti tra loro, a parità di livelli, funzioni e attività svolte.

In tale ambito, il nuovo "CCNL / EPE DEMANIO", tra l'altro relativo a un periodo ormai prossimo alla sua naturale scadenza, non può che porsi l'obiettivo di un'ampia rivisitazione del sistema complessivo di valorizzazione delle risorse umane, mediante modifiche delle regole contrattuali previgenti, sia con riferimento alla parte "*economica*" che a quella "*normativa*".

PUNTI PRINCIPALI

- Parte economica – richiesta di incremento contrattuale per il triennio di validità del CCNL coerente e non inferiore ai rinnovi contrattuali pubblici e privati sottoscritti e in corso di definizione, revisione del numero degli scatti biennali di anzianità e di ulteriori istituti contrattuali vigenti, correlati alle possibili modifiche evidenziate al successivo punto 3);
- Sistema di relazioni sindacali – esigenza di revisione sia a livello nazionale, con la previsione tra le materie di contrattazione, ad esempio, di criteri di ripartizione delle risorse che l'Agenzia annualmente rende disponibili per i trattamenti accessori del personale, che a livello territoriale, per rendere effettivo il sistema tramite l'elezione delle RSU e l'individuazione di materie di contrattazione e istituti di partecipazione sindacale condivisi;
- Revisione dell'ordinamento professionale in ottica di maggiore valorizzazione del personale, delle capacità e della professionalità espressa - esigenza di revisione dei percorsi di carriera e di premialità attualmente vigenti;
- Lavoro agile – sua introduzione a regime e regolamentazione completa di tale modalità.

NEL DETTAGLIO

Parte Economica

Si può ipotizzare una richiesta di **incremento contrattuale** per il triennio di validità del contratto, 1.01.2019 – 31.12.2021 con l'obiettivo di:

- recuperare il **potere di acquisto delle retribuzioni**

- **remunerare** al personale dipendente, in maniera significativa, sempre sul piano economico, gli **oggettivi aumenti di produttività**, individuale e complessiva, misurata in particolare nell'ultimo triennio;
- coerente e non inferiore ai rinnovi contrattuali pubblici e privati sottoscritti e in corso di definizione

Inoltre, si rileva che il costo singolo e globale ed il numero dei dirigenti in servizio nell'Agenzia del Demanio appare costantemente eccessivo, a fronte di livelli salariali ancora modesti per una quota significativa di "*impiegati e quadri*" demaniali in servizio, molto frequentemente privati di percorsi crescita economica e professionale; percorsi questi che risultano non ancora regolamentati dal contratto di lavoro.

Per quanto sopra, le OO.SS. lavoreranno - come di consueto - affinché si determinino le condizioni per un concreto contenimento del costo del lavoro per **la Dirigenza** ed uno spostamento di risorse economiche verso l'**Area Impiegatizia e Quadri**, al fine del ripristino del vincolo prestazioni-controprestazioni che appare ancora oggi sostanzialmente leso anche in considerazione dei carichi di lavoro e della qualità prestazionale dei colleghi in servizio nell'Agenzia.

RICHIESTE ECONOMICHE DELLE OO.SS.

- Aumento dei tabellari coerenti e non inferiori ai rinnovi contrattuali pubblici e privati sottoscritti e in corso di definizione;
- Revisione degli scatti biennali di anzianità: al temine degli otto scatti biennali riferiti all'anzianità maturata si richiede di inserire un meccanismo che consenta al dipendente con maggiore anzianità la relativa premialità mensile, in linea con la crescita professionale, mediante l'incremento a "n. 15 scatti biennali"
- Prevedere per tutto il personale coinvolto in incarichi per i quali è prevista una responsabilità diretta e personale (a titolo esemplificativo Ufficiale Rogante, Tecnico incaricato di redazione di Attestato di Prestazione Energetica ecc.), una specifica indennità di responsabilità
- Inserimento dell'indennità di funzione da corrispondere a tutti i Responsabili di U.O. e/o Vicedirettori - non dirigenti e a prescindere dal livello contrattuale di appartenenza -, indennità legata all'effettivo incarico e mantenimento di funzione organizzativa che cesserà con il venir meno dell'incarico svolto.
- Ricognizione del montante salariale accessorio non contrattualizzato c.d. "una tantum" ad oggi destinato ad una parte del personale impiegatizio e quadro a titolo di premi individuali ed eventuali "superminimi" erogati. Tale ricognizione è finalizzata al

confronto delle posizioni stipendiali, anche nello stesso livello inquadramentale, per valutare eventuali compensazioni e far rientrare tali somme nella piena ed esclusiva disponibilità della contrattazione integrativa.

Parte Normativa

Per quel che concerne la parte normativa del CCNL sarà necessario focalizzare l'attenzione, nel corso della trattativa negoziale finalizzata al rinnovo, sui seguenti punti:

- andranno inserite nel contratto di lavoro le **modifiche già apportate rispetto al CCNL** di ultima adozione (precedente triennio 2016-2018), sottoscritti a latere con specifici accordi, a titolo esemplificativo: contratto di inserimento apprendistato;
- revisione del regolamento incentivi per intervenuta modifica normativa e tematiche inerenti agli incarichi di RUP – DL;
- revisione dell'art. 51 (part –time) con inserimento anche della modalità verticale di prestazione dell'attività lavorativa su tre giorni alla settimana oltre quella su quattro giorni come previsto in fase sperimentale nell'accordo;
- Inserimento all'art. 39 (permessi) di un ulteriore giorno da fruire nell'anno solare per problemi personali o familiari, tra i permessi non soggetti a recupero. Tale inserimento lo reputiamo necessario per garantire maggiore parità di trattamento tra tutto il personale dell'Agenzia del demanio;
- revisione integrale dell'art. 52 con l'introduzione del lavoro agile a regime e sua completa regolamentazione
- considerata l'attenzione posta sulle strutture operanti sul territorio, intese come sedi di Direzione Regionali e sedi minori esistenti, tenuto anche conto dell'esigenza di un maggior coinvolgimento degli uffici, è necessario e indispensabile portare a compimento e dare attuazione al sistema di relazioni sindacali di livello territoriale. Nell'attuale CCNL infatti l'art. 12 è rimasto inattuato nella parte relativa all'elezione delle RSU, previste ma mai nate. Occorre poi stabilire materie di contrattazione decentrata e istituti di partecipazione da inserire e regolamentare nel suddetto sistema, in quanto oggi è prevista la sola informazione resa su richiesta di parte sindacale e per il tramite di un delegato della direzione generale (a titolo esemplificativo come materie evidenziamo la sicurezza degli ambienti di lavoro, fruizione degli spazi comuni, flessibilità di orario);
- per consentire il “necessario equilibrio tra i tempi di vita e lavoro”, in tema di orario di lavoro, anche in funzione delle scelte che verranno operate in tema di **SMART-**

WORKING, è necessario prevedere la possibilità al personale richiedente di fornire la propria prestazione lavorativa mediante l'adozione di un **profilo orario alternativo** articolato su 5 giorni lavorativi con tre giorni da 6 ore ed i restanti due da 9 ore (cosiddetti due rientri settimanali);

ridefinizione dei criteri di classificazione (art. 21 CCNL) e relative declaratorie (art. 22) in funzione di una puntuale analisi delle attività prestate dal lavoratore, dei ruoli e delle competenze adottando una diversificazione dei ruoli (personale amministrativo - giuridico legale e personale tecnico) e dei relativi livelli di inquadramento.

- definizione da CCNL del rapporto di **lavoro “privato”** alle dipendenze dell'Ente Pubblico “Agenzia del Demanio”; tale precisazione consentirà la possibilità di esercitare altra attività lavorativa per i dipendenti che aderiranno al lavoro part-time. Sarà sempre fatta salva l'eventuale incompatibilità e necessità di autorizzazione da parte del datore di lavoro;
- revisione del **trattamento di trasferta**: art. 68 del vigente CCNL. Deve essere necessariamente rivisto l'articolo inserendo al comma 1 lett. a) un'indennità di trasferta pari ad € 50,00 in sostituzione di € 26,00, inoltre - apportando apposita modifica al comma 6 del menzionato articolo - dovrà essere computato il tempo di viaggio come orario di lavoro ordinario almeno per le trasferte relative a spostamenti superiori a 100 km rispetto la sede di lavoro e/o partenza. Andrà diversificato quindi il trattamento di trasferta in funzione della distanza da raggiungere dalla sede di lavoro. Non è più infatti ipotizzabile - anche in riferimento all'aumentata età media del personale - lo svolgimento di attività lavorativa fuori sede in località molto distanti dalla sede di partenza della trasferta (in alcuni casi anche lunghe percorrenze tra A/R);
- Revisione/Aggiornamento del sistema di **valutazione del personale**. È **fondamentale affinché un sistema di valutazione funzioni, che vi sia la massima trasparenza nelle procedure e nella comunicazione delle valutazioni individuali, sia a livello centrale che periferico. Prevedere forme di partecipazione sindacale sull'applicazione del sistema di valutazione e sulle conseguenze, economiche e di altro tipo, della valutazione**. Si suggerisce, inoltre, di introdurre nell'art. 29 (criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori) una modalità di verifica – a carico dell'Internal Audit - del rispetto dei criteri di assegnazione degli obiettivi anche quantitativi, delle successive fasi di verifica e controllo nonché delle aspettative attese e delle possibilità di sviluppo del personale. Tale implementazione appare opportuna al fine di garantire pari dignità ai lavoratori;

- trasparenza dei criteri per la **crescita professionale e l'erogazione dei premi individuali ad personam**, quali “una tantum”, “superminimo” e “passaggi di livello” i cui criteri sono enucleati all'art. 28 del CCNL. Anche in tale evenienza si ritiene che debba essere introdotta l'individuazione di un soggetto super partes - quale l'Internal Audit - che valuti il rispetto dei criteri di rotazione, imparzialità e trasparenza da parte dei Responsabili nell'erogazione di detti premi.
- implementazione della **formazione del personale** risultata ridotta nel corso dell'ultimo triennio anche in ragione della pandemia covid-19.

Inoltre è necessaria, anche per intervenuta normativa del settore, una revisione del regolamento incentivi adottato dall'Agenzia del demanio (mancata erogazione incentivi per scelta del contraente/operatore dall'Accordo Quadro).

Roma, 26 Ottobre 2021

FP CGIL	CISL FP	UIL PA	CONFSAL-UNSA	FLP
Oliverio Gamberini	Marinelli Silveri	Gramaglia Spera	Battaglia Sempreboni	Sperandini Rossetto