

Roma, 6 marzo 2023

NOTIZIARIO N. 16

AGENZIA DEL DEMANIO

Regolamento incentivi per le funzioni tecniche, Progressioni verticali ed incrementi economici, Welfare e Smart Working

Lo scorso venerdì 3 marzo 2023 si è tenuta una riunione tra l’Agenzia e le OO.SS. sui seguenti temi di rilevanza all’ordine del giorno: informativa sulla revisione del **Codice Etico** dell’Agenzia, revisione del **Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche** con presentazione dei criteri di distribuzione e rotazione proposti, **Commissione tecnica welfare**, varie ed eventuali.

L’incontro è stato aperto dalla Direttrice della DRUO Ing. Roberta De Robertis, che ha introdotto i vari temi oggetto del confronto ed evidenziato la particolare urgenza di cui necessitava la trattazione relativa al nuovo Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche predisposto dall’Agenzia in vista della probabile calendarizzazione del prossimo Comitato di gestione.

Passando, quindi, alla discussione degli argomenti all’o.d.g. hanno assunto particolare rilievo e occupato la maggior parte del tempo le trattazioni relative alle modalità e ai criteri di revisione del c.d. **“Regolamento Incentivi”** e alla **valorizzazione professionale ed economica** dei lavoratori dell’Agenzia, ma andiamo per ordine.

REGOLAMENTO INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

Le proposte di modifica al precedente Regolamento del 2017 sono state illustrate dall’Agenzia e sembrerebbero essere state introdotte, oltre che per adeguarlo alle ripetute modifiche normative subite negli ultimi anni dal codice degli appalti, anche in un’ottica di ampliamento delle professionalità coinvolte in tali attività.

Infatti, siamo di fronte a un aumento cospicuo, sia del numero degli appalti che l’Agenzia è chiamata a gestire, che del valore economico degli stessi, di conseguenza è estremamente importante trovare le modalità con cui allargare la platea di personale interessato alla distribuzione degli incentivi in parola. Incentivi, che saranno oggetto di un Accordo sindacale integrativo, così come previsto dall’art. 113 del d.lgs. 50/2016, anche concernente le relative percentuali di distribuzione.

La FLP si è riservata di effettuare gli **opportuni approfondimenti** sulla proposta di accordo ricevuta dall’agenzia che ci sembra un po’ scarna. Riteniamo infatti che l’accordo, oltre a favorire l’allargamento della platea dei lavoratori coinvolti, debba prevedere anche un necessario criterio di rotazione nell’assegnazione degli incarichi. Così come crediamo che vada istituito un albo/anagrafe dell’Agenzia (da pubblicare sul sito) del personale avente i requisiti previsti dall’art. 31 del d.lgvo 50/16 (Codice degli appalti), di quello attualmente in servizio negli uffici deputati alla gestione delle attività e di quello eventualmente interessato a poterle svolgere. Infine l’accordo deve prevedere delle clausole per un suo concreto monitoraggio, cosa che non è avvenuta dal 2017 ad oggi.

È stato quindi disposto un rinvio per la prosecuzione della discussione e conseguente valutazione del relativo Accordo sindacale al prossimo 10 marzo.

PROGRESSIONI VERTICALI E INCREMENTI ECONOMICI 2023

Successivamente, la discussione tra le parti è proseguita sul tema dello **sviluppo professionale ed economico** del personale impiegatizio e quadro, e l’Agenzia ci ha presentato una bozza di accordo con i criteri che intenderebbe adottare per individuare i colleghi che ne potrebbero beneficiare. La bozza contiene anche un budget per il 2023, attualmente pari a 572.000 euro, con una proposta da parte datoriale che ne prevederebbe la destinazione per una percentuale pari al 66% delle risorse disponibili per le progressioni verticali (e/o incrementi economici) dal 2° al 5° livello e del 34% dal 6° livello al QS.

Siamo di fronte alla prima vera novità ottenuta con il rinnovo del nuovo CCNL, da noi fortemente voluta, e cioè quella di concordare preventivamente tra agenzia e sindacati le “regole d’ingaggio” (individuazione degli stanziamenti economici, platea dei possibili destinatari e criteri di individuazione) per dar modo a tutto il personale di essere informato adeguatamente sulle opportunità di carriera che può avere e quali siano le politiche che l’agenzia mette in campo per la realizzazione.

Come capirete il tema è molto delicato essendo anche una novità assoluta, per cui ci siamo riservati di approfondire quanto prospettato e di proporre le nostre considerazioni e proposte in una prossima riunione prevista per il 23 marzo p.v..

WELFARE INTEGRATIVO

Proseguendo, abbiamo dibattuto in tema di **Welfare integrativo** e così come previsto dall’articolo 72 del nuovo CCNL è stato deciso di costituire la **Commissione Tecnica**, con il compito di valutare le migliori soluzioni tecniche per l’implementazione di un piano di welfare integrativo. Le risultanze del lavoro svolto da tale Commissione saranno valutate dal tavolo relazionale a livello nazionale, allo scopo di adottare, nell’ambito della contrattazione integrativa di cui all’art. 11 del presente CCNL, una o più forme di welfare da eventualmente aggiungere a quelle già oggi a disposizione del personale.

Inoltre, la Direttrice della DRUO, su domanda della FLP, ha confermato che **entro la fine del corrente mese di marzo sarà effettuata da NOIPA un’emissione straordinaria con la quale saranno corrisposti gli arretrati contrattualmente dovuti** dall’Agenzia al personale impiegatizio e che, come già anticipato, dal giorno 1 aprile 2023 gli stipendi saranno aggiornati con gli adeguamenti previsti dal nuovo CCNL in materia di retribuzione base, straordinari nonché di vacanza contrattuale.

SMART WORKING

Si è poi deciso di rinviare alla data del 14 marzo p.v. il prossimo incontro del tavolo di confronto specifico per il rinnovo dell’Accordo Nazionale di contrattazione integrativa relativa allo **smart working e coworking** con promessa da parte della DRUO di impegnarsi a stringere i tempi in considerazione della ravvicinata scadenza del 31 marzo p.v. e presentare in tale sede una specifica bozza di Accordo sul tema.

CODICE ETICO

La DRUO ha informato le OO.SS. che il Codice Etico dell’Agenzia è in corso di aggiornamento e sarà integrato in una nuova versione denominata “Impegno Etico” nella quale saranno anche meglio ridefinite le regole etiche di condotta per il personale nonché per tutti coloro che a vario titolo hanno rapporti con l’Agenzia in modo da indirizzarne l’agire quotidiano e l’espressione delle proprie convinzioni anche su quello che viene ritenuto ad oggi a tutti gli effetti un nuovo spazio di convivenza pubblico quale quello dei social media.

L’UFFICIO STAMPA

