

Incontro del 6 dicembre 2017

Care colleghe e cari colleghi,

sono riprese, in data 6 dicembre u.s., presso la sede della Direzione Generale dell'Agencia del Demanio, le relazioni sindacali. All'ordine del giorno dell'incontro tra OO.SS. e Delegazione Aziendale sono stati trattati i seguenti argomenti:

- LAVORO AGILE (smart working)
- ROTAZIONE DEGLI INCARICHI E NUOVI INCARICHI (dirigenziali e non)
- INDAGINE STRESS LAVORO CORRELATO
- MOBILITA' DEI TECNICI INSERITI NELLE PROCEDURE DI RIORGANIZZAZIONE
- BUONI PASTO

LAVORO AGILE (smart working) – informativa, sottoscrizione di accordo:

Il giudizio complessivo dato dall'Agencia sulle **prime esperienze maturate**, definite attraverso l'accordo di base del 20 settembre 2017, ha evidenziato un parere **positivo**.

Il giudizio della FP CGIL si è costruito a partire dai **vostri racconti** e dalle **vostre percezioni**: l'introduzione del lavoro agile in Agencia **sta restituendo** progressivamente alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti **un maggior equilibrio rispetto alle necessità di conciliazione** dei tempi vita-lavoro.

Sul punto, il Tavolo ha quindi proceduto alla **sottoscrizione di un secondo accordo** che prevede l'**estensione** della sperimentazione alle altre Strutture (territoriali e centrali).

I posti disponibili sono **54**, così suddivisi:

Strutture	N° Posti	Strutture	N° Posti
DR Friuli V.G.	3 posti	DR Toscana e Umbria	6 posti
DR Lazio	4 posti	DR Trentino A.A.	1 posti
DR Liguria	4 posti	DR Veneto	6 posti
DR Lombardia	6 posti	Internal Audit	1 posti
DR Marche	3 posti	Comunicazione	1 posti
DR Puglia e Basilicata	6 posti	DRUO	3 posti
DR Roma Capitale	5 posti	DSP	2 posti
DR Sardegna	3 posti	-	-

Tutte le condizioni e i criteri di accesso saranno quelli dell'accordo base del 20.09.2017.

L'esito che ci ha consegnato questo primo periodo di sperimentazione **non era scontato**, crediamo che questo risultato, merito degli **sforzi** e della **volontà di cambiamento** dei dipendenti attraverso le loro rappresentanze sindacali, debba far **riflettere** e far **proiettare**, con nuovo entusiasmo, **le energie verso un rinnovo contrattuale avanzato** sia dal punto di vista economico che normativo, un **rinnovo che favorisca concretamente i diritti di conciliazione** dei tempi vita-lavoro.

NOMINE E AVVICENDAMENTO INCARICHI (DIRIGENZIALI E NON) – informativa:

L'Ente ha comunicato che in ragione delle attuali disposizioni legislative contenute **nella legge anticorruzione** e delle indicazioni previste dall'**ANAC**, ha recentemente proceduto a una **rotazione** ordinaria di dirigenti/vicedirettori e al **conferimento di "quattro giovani"** uomini a **ruoli dirigenziali**.

La **FP CGIL** nel far notare che tali norme devono tener conto non solo della **Prevenzione** della corruzione ma **anche della Trasparenza** evidenzia nuovamente, e non senza biasimo, una **carenza in merito alla pubblicità** e alle **procedure selettive** adottate per il conferimento dei ruoli.

Inoltre, il quadro che emerge dai dati forniti alle OO.SS. sulla **composizione** delle strutture territoriali conferma la **bassa presenza di donne** nei ruoli di vertice mostrando una **composizione di genere fortemente sbilanciata al maschile** (7 donne e 25 uomini).

Riteniamo opportuno, pertanto, che l'Agenzia inizi a cogliere il **disagio** femminile al suo interno, si interroghi sulle cause della **polarizzazione** del genere femminile ai **livelli di inquadramento medio-bassi** e proceda a una seria analisi dei **differenziali retributivi**.

INDAGINE STRESS LAVORO CORRELATO- informativa, proposta FP CGIL:

Conosci lo stress lavoro-correlato?

L'Accordo Europeo del 2004 definisce lo Stress Lavoro-Correlato (SLC) come una "condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative".

Lo SLC può essere, quindi, definito come la condizione in cui le richieste provenienti dall'ambiente esterno vengono percepite dall'individuo come eccedenti le proprie risorse: **i lavoratori avvertono una condizione di stress quando non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.**

LO SLC STA ASSUMENDO SEMPRE MAGGIOR RILEVANZA, È IL SECONDO PROBLEMA DI SALUTE LEGATO AL LAVORO, DOPO I DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI.

I fattori di rischio:

Legati al contenuto del lavoro: ritmo e carico di lavoro, ambiente di lavoro e attrezzature, orario di lavoro, progettazione dell'attività lavorativa (ad es. monotonia, lavoro frammentato o senza scopo identificabile, sottoutilizzo delle attitudini/capacità individuali, scarsa prevedibilità).

Legati al contesto del lavoro: organizzazione del lavoro (ad. es. scarsa possibilità di comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e la crescita personale, mancanza di definizione degli obiettivi aziendali), ruolo nell'ambito dell'organizzazione (ad. es. ambiguità e/o conflitto di ruolo e relative responsabilità), autonomia decisionale/controllo, sviluppo di carriera (ad. es. incertezza e immobilità di carriera o eccessiva mobilità, bassa retribuzione, precarietà dell'impiego, basso valore sociale attribuito all'attività svolta), relazioni interpersonali sul lavoro (ad. es. isolamento fisico e/o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitti interpersonali con superiori, colleghi e/o subordinati, mancanza di supporto sociale).

Legati al contesto attuale: precarietà del lavoro (ad. es. per effetto del ricorso a nuove forme contrattuali e all'insicurezza del lavoro stesso), squilibrio tra lavoro e vita privata (difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare/sociale), invecchiamento della forza lavoro, elevate richieste emotive sul lavoro, aumento della pressione e del carico di lavoro, processi di ristrutturazione aziendale (in quanto determinano incertezze in merito al mantenimento del posto di lavoro, del ruolo, dell'adeguatezza delle competenze professionali, della sede).

I sintomi dello SLC

Fisici: disturbi del sonno, tic e tremori, alterazione dei livelli di pressione arteriosa, del ritmo cardiaco e della temperatura corporea, frequenti emicranie, astenia, anergia, improvvisa sudorazione, maggiore predisposizione ad allergie e dermatiti, problemi di digestione, respiro affannoso, tensione muscolare

Psichici: deficit amnesici, difficoltà di concentrazione e attenzione, nervosismo e irritabilità, stato ansioso, calo dell'umore, crisi di pianto, pessimismo, elevata autocritica

Comportamentali: indecisione e insicurezza, irrequietezza motoria, impulsività, diffidenza, suscettibilità, tendenza all'isolamento sociale, difficoltà relazionali, problemi di dipendenza, disturbi del comportamento alimentare.

L'Agenzia ha informato il Tavolo di aver dato avvio (e ormai quasi completato) la **valutazione preliminare** del rischio stress lavoro-correlato (SLC).

Le **risultanze parziali** in mano all'Agenzia fanno apparire, per la quasi totalità delle strutture oggetto di indagine, un "rischio non rilevante", ad **eccezione** che per le **Direzioni Regionali Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige** che attualmente registrano entrambe un aumento del rischio rispetto alla rilevazione dell'anno 2014.

Pur recependo alcune istanze avanzate dalla nostra Organizzazione **riteniamo che** le modalità con cui l'Agenzia ha svolto la fase preliminare di indagine siano ancora falsate dalla **mancanza** di criteri realmente efficaci, in **forma anonima e collettiva** (o maggiormente rappresentativa), che non si confondano con procedure di **valutazione del personale e potenzialmente ritorsive**, come darebbe adito pensare la **presenza**, durante la fase di rilevazione, dei **Direttori e dei capi intermedi** che **inibisce** la libera espressione del personale coinvolto.

Occorre quindi domandarsi **quanto incide** in termini di benessere/malessere organizzativo e di prevenzione delle patologie ad esso collegate un **approccio approssimativo** al problema.

La **FP CGIL ha pertanto proposto** al Tavolo di avviare un **percorso interistituzionale** che coinvolga anche altri soggetti esterni, volto a realizzare una **collaborazione sinergica e migliorativa** per la gestione e la valutazione dello SLC.

In questo senso crediamo che l'avvio di un percorso che coinvolga oltre all'Agenzia e le OO.SS anche soggetti esterni competenti (**ad esempio l'INAIL**) possa essere **elemento innovativo, imparziale ed efficace** per la promozione di un'**organizzazione aziendale di qualità**.

MOBILITA' DEI TECNICI INSERITI NELLE PROCEDURE DI RIORGANIZZAZIONE – informativa:

Il personale tecnico coinvolto nelle procedure di riorganizzazione rientrerà **progressivamente nelle sedi di appartenenza** ad eccezione che per n° 3 dipendenti i quali hanno deciso, volontariamente, di rimanere in organico alle sedi di destinazione assegnate.

BUONI PASTO – informativa:

Sul punto l'Agenzia ha esplicitato l'intenzione di migrare verso l'acquisto di **buoni pasto elettronici** rispetto ai tradizionali "cartacei".

Per la **FP CGIL** la "**consultazione**" organizzata dall'Ente tra il Personale non può, per le **forzature avvenute soprattutto in alcune realtà**, avere valore vincolante e di indirizzo generale.

Si chiede, pertanto, un **ulteriore approfondimento** che –al netto degli eventuali e temporanei vantaggi fiscali per l'Agenzia e per il Personale della migrazione al servizio "elettronico"- ponga l'**accento sull'effettiva spendibilità dei "buoni pasto"** nei territori riconducibili ai differenti lotti di acquisto del servizio sostitutivo mensa compatibilmente, anche, con l'orario di lavoro attualmente vigente in Agenzia.

p. la Delegazione Trattante
FP CGIL Nazionale
Elena Antonino

FP CGIL Nazionale
Coordinatore Agenzia del Demanio
Daniele Gamberini