



Agenzia del Demanio

## Non vogliamo rinvii: equità e rispetto per tutto il personale

Care colleghe e cari colleghi,

nell'incontro tenutosi il 17 novembre l'Amministrazione ha illustrato alle organizzazioni sindacali la sua proposta in merito al processo di riorganizzazione dell'Agenzia e alla gestione degli esuberanti di personale non più necessario in Direzione centrale a seguito del trasferimento di funzioni operative alle Direzioni regionali.

Il dott. Ronza ha relazionato come il ruolo che l'innovazione e le tecnologie hanno rivestito finora in Agenzia del Demanio è stato molto rilevante. Ne ha elencato forme ed entità. Il sistema aziendale è stato magnificato in ogni aspetto come una struttura quasi perfetta, che ciò nonostante si accinge ad affrontare un mutamento imponente e che nel migliore dei casi potrà **ridurre una cinquantina degli oltre cento trasferimenti "fisici" inizialmente preventivati**.

La proposta illustrata dal dott. Ronza prevede:

- che sia istituito il lavoro da remoto (a distanza), qualificato come "*smart working*" e che in tale ambito:
  - le funzioni in capo alle Direzioni regionali relative alla gestione dei veicoli confiscati, delle gare, del ciclo passivo, della gestione delle imposte e delle tasse e dei fondi immobiliari siano svolte, a distanza dai colleghi oggetto di esubero presso la Direzione centrale, spostando il solo centro di costo sulle singole Direzioni regionali;
  - i colleghi di Direzione regionale attualmente impegnati nelle mansioni sopra elencate siano impiegati in altre attività dirette di gestione immobiliare.
- il trasferimento "fisico" di circa 40 -50 risorse con profilo tecnico (ingegneri, architetti e geometri) in capo alle Direzioni regionali ( 1° step su base volontaria, 2° step trasferimento coattivo).

Poiché non è facile perfezionare ciò che viene definito come condotto a perfezione, ci permettiamo comunque di sottolineare che il mutamento annunciato sia sì imponente ma, a parte una presentazione con slide sullo *smart working* completa e rispondente alla letteratura sul tema, l'intervento del Direttore Risorse lascia intendere che nei fatti molto resti pressoché come prima (ved. progetti speciali). Non si tratta di una tenue differenza, ma di una differenza che attiene ai principi che stanno alla base della creazione di un valido modello di *smart working*: **attivare e promuovere un tangibile cambiamento culturale per liberare vantaggi tanto per l'Agenzia quanto per le sue persone, allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

Conoscere questo nuovo modello organizzativo significa anche prevedere che non è del tutto esente da rischi: per garantirne la riuscita sarà necessario **supportarne la comprensione e superarne le diffidenze attraverso interventi formativi e processi di *mentoring*, diretti anche al *management***. Altrettanto importante sarà prevedere già nel testo di accordo, in caso di future valutazioni negative del modello - comunque definito "sperimentale"- clausole di garanzia e salvaguardia al trasferimento "fisico" per il personale coinvolto della Direzione centrale.

Non vi è alcun dubbio che l'articolazione di una proposta seria e realmente innovativa di *smart working* possa **rappresentare un vero cambiamento, a patto che sia rivolta a tutto il personale** e comprenda al suo interno forme di garanzia e stabilità per tutti coloro direttamente o indirettamente coinvolti nel progetto.

Sui mutamenti riorganizzativi si è discusso molto. Ma esaminarli in modo separato significa ridurne di molto la portata. Essi sono infatti **reciprocamente connessi da relazioni causali** e sono tutti parte di una ancor più ampia matrice di mutamenti che, nei suoi effetti sull'Agenzia, dovrà **offrire ben di più di uno sforzo diretto alla soluzione esclusiva degli esuberi: investire in capitale sociale** (creazione di un benessere relazionale basato sulla fiducia, prospettive di *empowerment*..) e **nell'identità di un'Agenzia che fonda la propria competitività sulla qualità delle persone e che ne percepisce i bisogni come una ricchezza e non come un limite.**

**Riaffermiamo che da questa manovra riorganizzativa sorgono infatti anche la necessità e l'opportunità di:**

- adottare misure in grado di salvaguardare e favorire una miglior conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa rispondenti alle **tematiche connesse alla mobilità casa/lavoro**, come l'accoglimento delle **istanze di mobilità pendenti presentate negli anni dal personale in forza presso le Direzioni regionali;**
- adottare strumenti di flessibilità che riducono, articolano e liberano il tempo di lavoro come l'istituzione di **un profilo orario alternativo** all'unico presente (che preveda tre giornate lavorative da 6 ore e due giornate lavorative da 9 ore), **l'incremento di opzioni di part-time** (orizzontale, verticale..), **l'innalzamento dell'elasticità in ingresso / uscita;**
- un'approfondita **revisione degli inquadramenti professionali** a partire dal personale che negli anni non ha mai percepito avanzamenti di livello o extra, che è addensata nei livelli più bassi o che permane da più tempo nel medesimo inquadramento, in alcuni casi nonostante il conseguimento da studente lavoratore di una laurea di interesse per l'Agenzia;
- sviluppare il tema del **benessere organizzativo**. La **rilevazione dello stress lavoro-correlato, dei rischi psicosociali e l'adozione di buone prassi** contribuiscono infatti a prevenire i pericoli e gli effetti negativi. Sul punto è bene precisare che a parte una sessione informativa/formativa rivolta a tutto il personale datata 2011 e della quale non sono stati forniti dati aggregati, l'Agenzia ha gestito la valutazione dei rischi psicosociali alla stregua di un formale adempimento burocratico e non, come auspicato dalle direttive europee, con le stesse modalità sistematiche di altri rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro. Scarso e selettivo coinvolgimento dei dipendenti nella mappatura dei rischi, superficiale e insufficiente sensibilità alla prevenzione e, in alcuni **gravi casi di conclamata prevaricazione verticale e orizzontale**, risposte parziali, apparentemente orientate a non intaccare lo status del prevaricante e della Struttura di appartenenza, **assenza di una qualsivoglia forma di supporto per il personale oggetto di tali deplorabili situazioni lavorative.**

Ma questo non è ancora tutto. L'adozione di uno strumento di **lavoro a distanza**, qualificato come *"smart working"*, per come è stato presentato dall'Amministrazione, prevede la **delocalizzazione di alcune attività indirette di Direzione regionale** e la contestuale destinazione dei colleghi attualmente impegnati in tali attività, ad altre mansioni di diretta gestione del patrimonio immobiliare. Per la FP CGIL i confini di tale trattazione dovranno necessariamente prevedere, per tutte le risorse interessate, tanto di "centro" quanto di "territorio", **imprescindibili elementi di regolazione quali la salvaguardia delle professionalità, la valorizzazione delle competenze e progressioni certe di carriera.**

Il "Cambiamento", faticosamente in via di costruzione, necessita pertanto di un'attenzione viva sui temi della conciliazione dei tempi vita-lavoro, sull'apprezzamento delle professionalità e sul benessere organizzativo: **riconoscere che per l'Agenzia il valore aggiunto fondamentale che conduce alla trasformazione in atto è dato dalle sue persone, è un fattore determinante.**

Roma, 19 novembre 2015

p. la Delegazione Trattante Nazionale

FP CGIL Agenzia del Demanio

**D. Gamberini – A. Scarpati – E. Antonino**

CGIL FP Nazionale

Coordinatore Nazionale Agenzie Fiscali

**Luciano Boldorini**