

Agenzia del Demanio

Sottoscritto il CCNL Agenzia del demanio



Care colleghe e cari colleghi,

l'**obiettivo** che abbiamo **costruito con voi** nelle nostre assemblee è stato raggiunto: è stato infatti sottoscritto nella giornata di ieri, due agosto, il rinnovo del CCNL di Agenzia.

Partendo da uno stanziamento economico ritenuto –da noi come dalle altre OO.SS- insufficiente per gli incrementi stipendiali e dalla cautela aziendale in tema di innovazione e ampliamento degli strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro (*work life balance*), siamo giunti al termine di un percorso di confronto che concretizza un importante **incremento economico** dei tabellari mantenendo, al tempo stesso, la parte stipendiale legata agli scatti biennali oltre a sostanziali passi avanti e concreti elementi di miglioramento nella **parte normativa**.

Il risultato raggiunto consente una **visione di prospettiva** che traccia un percorso di confronto che non si esaurirà con questo singolo rinnovo.

Abbiamo promosso, anche attraverso le tante assemblee, una discussione aperta in cui sono risaltate le vostre voci, le vostre proposte, le vostre esigenze.

Grazie a tutti i vostri contributi il nuovo CCNL identificherà e svilupperà, lungo tutto il suo articolato, **cinque importanti** nuovi **principi** divenuti ora i pilastri portanti di un **sistema valoriale condiviso**:

- **Cambiamento culturale aziendale**: per **favorire azioni** e **comportamenti** a supporto del cambiamento verso una cultura aziendale basata sulla centralità della Persona favorendo la conciliazione vita-lavoro;
- **Flessibilità Spazio/Tempo**: per **potenziare** un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo e di spazio mediante **strumenti** che favoriscano l'organizzazione del lavoro come ad esempio, la **flessibilità in entrata/uscita**, il consolidamento del **lavoro agile**, i **permessi** lavorativi per gravi motivi di **salute e terapie**, **calamità naturali** e il potenziamento dei congedi legati alla **genitorialità**;
- **Benessere**: per favorire il benessere delle persone con particolare attenzione al **clima lavorativo**, agli interventi finalizzati a prevenire e a mitigare i rischi da **stress lavoro correlato** e al **welfare contrattuale**;
- **Pari opportunità e non discriminazione**: per affermare il principio di **meritocrazia** attraverso le pari opportunità e la non discriminazione, promossi **durante tutti i diversi momenti della vita professionale**, ad esempio nel processo di **assunzione**, nello **sviluppo di carriera**, nelle attività di **formazione** e nella **gestione e la valutazione dei dipendenti** che deve essere basata sulle

competenze, sul **potenziale** e sulla **qualità dei risultati lavorativi** conseguiti per confermare l'attenzione sulle capacità e abilità delle persone e sul ruolo centrale da queste ricoperto a tal fine individuando nel testo contrattuale **indicatori** da utilizzare ai fini della crescita e della valorizzazione delle Persone;

▪ **Digitalizzazione e diritto alla disconnessione**: gestire l'evoluzione digitale nel pieno **rispetto** delle persone attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione all'**uso appropriato della tecnologia** al fine evitare il fenomeno dell'*always on* (connessione permanente) e ogni **forma di invasione nella vita privata** e dei **tempi di riposo giornalieri, settimanali e i periodi di ferie/malattia** dei dipendenti.

Quelli elencati sono solo alcuni degli **importanti risultati** presenti nel testo sottoscritto ieri.

Uno dei **nodi centrali** del confronto ha riguardato la valorizzazione delle competenze e professionalità ai fini della progressione di carriera e della valorizzazione delle prestazioni (passaggi di livello, superminimi e una-tantum) a causa dell'attuale situazione "irrigidita" per effetto delle scelte effettuate nel tempo dall'Agenzia in assenza di regole contrattuali: anche per questa ragione abbiamo ritenuto che una semplice opera di "*revisione*" degli inquadramenti del personale e delle logiche di **sviluppo** e **crescita** non fosse garanzia sufficiente per una regolazione **equa** e supportabile dell'intero sistema.

Per questa ragione abbiamo ritenuto di individuare due macro aree di valutazione – aventi peso equivalente- nelle quali rientrano **indicatori** da utilizzare ai fini della crescita professionale ed economica –ad esempio, per citarne alcuni- il tempo di permanenza nel livello inquadramentale, la job rotation, per lavoratori-studenti l'aver conseguito una laurea di interesse aziendale, la deontologia personale/professionale, l'assenza di provvedimenti disciplinari.

L'ottenimento dell'**informativa annuale alle OO.SS.** afferente le politiche di valorizzazione e sviluppo del personale, divenute parte integrante del Contratto, rappresentano passi avanti che, insieme alla centralità delle competenze, potranno contribuire ad aggiungere importanti tasselli all'intero contesto organizzativo.

Riteniamo, come FP CGIL, di aver valorizzato al massimo il nostro mandato ricercando, attraverso la contrattazione, soluzioni condivise che riconosceranno al personale un più ampio e ricco ventaglio di opportunità, sia sotto il profilo economico che sotto quello normativo.

E' bene evidenziare che gli **strumenti condivisi** nel contratto per il triennio 2016/2018 vanno nella direzione auspicata e pongono le **basi** per il **rinnovo seguente**, tracciandone il percorso.

I temi non sono esauriti e restano ulteriori margini di potenziamento degli istituti contrattuali, anche aventi natura economica, che interessano la quotidianità lavorativa dei dipendenti.

Li affronteremo, come sempre facciamo, avendo come obiettivo l'estensione dei "diritti" di tutto il personale senza perdere di vista chi oggi in Agenzia gode di minori garanzie.

la Delegazione Trattante FP CGIL
Elena Antonino – Scarpati Annamaria

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini