

Agenzia del Demanio

Lavoro Agile. Uno strumento da espandere, non da limitare!



Cari colleghi,

trascorsa quasi una settimana dalla riunione del 23 gennaio u.s. tra Organizzazioni sindacali e Agenzia del demanio pensiamo possa essere utile, aldilà del “descrivere” quanto detto e accaduto, provare ad offrire un contributo complessivo alla discussione in atto.

Lo faremo partendo, naturalmente, dai temi affrontati durante l’incontro:

■ LAVORO AGILE

È ormai noto che nella Legge di Bilancio per il 2019 (legge n. 145/2018), al comma 486, venga individuata una nuova disposizione in materia di **lavoro agile**: *«i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere **priorità** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall’articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104»*.

Tenendo conto dell’età media del personale dell’Agenzia, gli aspetti essenziali e le conseguenze sostanziali che tale nuova previsione –nella sua interpretazione letterale e slegata dal contesto- è in grado di produrre, sono fin da ora evidenti.

Va rilevato come una discussione critica e congiunta del legame che intercorre tra il concetto di **riconoscimento della priorità** previsto dalla norma e la centralità delle politiche di **work-life balance**, pari opportunità e inclusione previste dal CCNL sia necessaria per consentire una combinazione virtuosa dei diversi fattori in grado di generare ancora una volta un “valore condiviso” che possa realizzare un maggior **benessere individuale e familiare** oltre che un impatto positivo su produttività, innovazione ed efficienza.

La norma, che ha come destinatari esclusivi i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, non spiega se “**priorità**”:

- vada intesa in senso “**relativo**” –quindi nell’individuazione di un punteggio rispetto al requisito che valorizza le due condizioni soggettive in combinazione *anche* di ulteriori requisiti (a titolo esemplificativo ma non esaustivo la distanza casa-lavoro) che ne completino il “profilo”- consentendo quindi di valorizzare il lavoro fatto al Tavolo negoziale negli ultimi mesi;

- oppure, a prescindere da qualsiasi ulteriore requisito, vincoli le parti datoriali alla stipula di accordi che riconoscano in senso **“assoluto”** (e quindi esclusivo) la priorità unicamente a coloro che rientrano nelle due fattispecie individuate nel comma 486 in esame.

C'è da rilevare, sul punto, che il complessivo impianto normativo afferente il Lavoro Agile, ritiene “solo” auspicabile un accordo sindacale che disciplini nel dettaglio l'istituto consentendo, quindi, ad una ipotetica parte datoriale di sottoscrivere un accordo istitutivo con le Organizzazioni Sindacali mantenendo, al tempo stesso, la massima discrezionalità in capo a sé stessa in tema di criteri nelle priorità e negli aspetti organizzativi: in un contesto di “marcata autonomia datoriale” una norma che individui esclusivamente in capo ai datori di lavoro alcune priorità di riferimento –seppur parziali- non può che essere letta con una certa positività. Questo passaggio rappresenta l'esperienza della maggior parte delle amministrazioni pubbliche e di parte di aziende private.

Quanto appena descritto non rappresenta, però, l'esperienza sindacale maturata in Agenzia: pur in presenza di alcuni limiti derivanti dal confronto –e quindi con la necessità di mediare- con la parte datoriale siamo stati in grado, attraverso un **accordo sindacale**, di disciplinare **tutti** gli aspetti relativi all'istituto: priorità e criteri nella composizione delle graduatorie, frequenza, attività, durata e gli aspetti legati alla verifica e controllo delle attività svolte. Scongiurando, pertanto, atti unilaterali e portando tutto il ragionamento su un piano che, come scritto poco sopra, potesse generare un **“valore condiviso”** con il fine, come detto, di realizzare un maggior benessere individuale e familiare oltre che un impatto positivo su produttività, innovazione ed efficienza.

La disposizione, ad una più attenta lettura non ha come destinatario il “Tavolo negoziale” bensì esclusivamente la Parte datoriale che non ritenesse opportuno –la norma lo consente- avviare un confronto “serio” con le Organizzazioni sindacali oltre la semplice previsione dello strumento; procedendo, quindi, da parte datoriale, alla stipula di accordi individuali con il singolo lavoratore dopo una semplice informativa alle Organizzazioni sindacali.

È da riportare nel giusto contesto, quindi, ogni ragionamento tendente a recepire in termini di priorità assoluta la casistica contenuta nel comma 486: nel nostro caso è il **Tavolo negoziale che deve e può definire i destinatari del lavoro agile** successivamente –come fatto- ad una attenta analisi delle necessità e della composizione della platea di potenziali destinatari in Agenzia.

Bene, quindi, l'attenzione rivolta alla genitorialità nei primissimi anni di vita della prole (come abbiamo fatto anche nell'ambito del rinnovo contrattuale) ma senza dimenticare, il carico familiare anche sopra i tre anni e i fenomeni di pendolarismo che, in Agenzia del demanio, con sedi esclusivamente regionali, non possono che essere considerati elementi di difficoltà nella conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Riteniamo, come FP CGIL, che per queste ragioni -comprovate anche dagli ottimi risultati e dalle *performance* aziendali 2018- **l'orizzonte in cui collocare l'istituto del lavoro agile debba essere quanto più ampio, consolidato, maggiormente diffuso nei valori e “sciolto e fluente” nella cultura organizzativa di questa Agenzia.**

Questo significa certamente l'incremento di **“postazioni” e di giornate mensili** da fruire in questa modalità ma anche un vero ampliamento che possa abbracciare una pluralità di situazioni.

Le condizioni sembrano esserci tutte, manca, forse, ancora un po' di coraggio.

■ ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'Agencia ha informato le OO.SS. che la Convenzione con MBA è scaduta ed è stata prorogata per ulteriori 6 mesi in attesa di una nuova aggiudicazione mediante un bando europeo con il criterio dell'offerta economica più vantaggiosa che dovrebbe proporre una più ampia gamma di servizi e prestazioni per il personale (a solo titolo esemplificativo malattie oncologiche etc..)

■ OCCUPAZIONE E RICORSO ALLA SOMMINISTRAZIONE LAVORO

A fronte delle recenti istruzioni espresse dal vertice dell'Agencia che annunciano nuovi e non trascurabili piani assunzionali mediante ricorso alla somministrazione lavoro in luogo del maggiormente **preferibile contratto ad assunzione diretta a tempo indeterminato/determinato**, come FP CGIL, abbiamo ribadito la necessità di attivare immediatamente un confronto nel merito ed espresso, parallelamente, una certa preoccupazione per lo **scenario** che si andrà a prefigurare sia dal punto di vista delle carenze organiche strutturali, sia dal punto di vista economico-gestionale chiedendo ulteriori dettagli.

Sorprende come anche a fronte di incentivi economici finalizzati ad incentivare il lavoro stabile da parte del Governo questo Ente preferisca contribuire ad alimentare la **precarizzazione del lavoro** anche all'interno dell'Agencia agendo in termini di svilimento dei Diritti e delle Opportunità.

L'Ente, chiamato a dare risposta sul punto, a nostro giudizio non è stato in grado di dare contenuto concreto a tale questione.

Sul punto, inoltre, non può essere nascosta la preoccupazione che manovre finalizzate ad integrare il personale interno esclusivamente attraverso la somministrazione lavoro (quindi non assunzioni dirette da parte dell'Ente) nel medio termine possa avere –tra gli effetti- la mancata applicazione degli accordi sindacali in tema di **mobilità volontaria** del personale tra le diverse articolazioni dell'Agencia.

■ PREMIO DI RISULTATO E PART-TIME

Nell'ambito dell'incontro, per quanto riguarda il Premio di Risultato, abbiamo sottoscritto un **accordo** che prevede la remunerazione ai fini del premio di risultato delle assenze derivanti dalla fruizione dei permessi 104/92 per **assistenza al figlio minore** e per le lavoratrici che siano state vittime di violenza di genere.

Queste due fattispecie, che integrano le precedenti, aggiungono “un qualcosa in più” di forte valore sociale e rappresentano un passo avanti anche culturale nell'ambito dell'Agencia del Demanio.

Per quanto attiene l'istituto del part-time la discussione è rimandata al prossimo incontro previsto per il giorno 6 febbraio p.v.

la Delegazione Trattante
FP CGIL

Elena Antonino – Annamaria Scarpati

FP CGIL Nazionale
Coordinatore Agencia del Demanio
Daniele Gamberini