



Agenzia del demanio LA FP CGIL non firma l'accordo sul Part Time

Passo indietro rispetto agli accordi precedenti

Si è svolto nella mattinata del 13 settembre l'incontro "decisorio" sul tema del Part-Time.

L'agenzia ha presentato il testo definitivo che, abrogando tutti i precedenti accordi, novella questo strumento di conciliazione tempi vita/lavoro.

La **FP CGIL** nel prendere atto della disciplina complessiva in esso contenuto **non ha sottoscritto l'accordo**.

In via generale riteniamo il testo sottoscritto più che una regolamentazione mediata con gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori rappresenti un accordo che **consente all'Agenzia di recuperare produttività** limitando, di fatto, il ricorso a questo strumento attraverso il mantenimento di un tetto al 6%, risultato anacronistico e non più coerente ad una semplice lettura dei dati relativi al ricorso a questo istituto.

La disciplina contrattuale e normativa viene integrata attraverso l'irrigidimento temporale del sistema di scadenze e rinnovi alimentando un clima di ragionevole preoccupazione tra il personale interessato senza, di fatto, aggiungere elementi di garanzia e avanzamenti concreti rispetto allo stato attuale.

La proroga dei contratti in essere, chiesta da questa Organizzazione per ridurre i disagi ai colleghi, **rinvia le criticità a dopo il giugno 2020** quando, in forza dell'accordo, inizierà ad essere evidente "l'effetto imbuto" derivante dal sostanziale restringimento della platea.

Uno degli obiettivi di questo percorso negoziale, condivisi tra Agenzia e OOSS, era quello di individuare le migliori soluzioni in grado di assicurare la più ampia fruizione di questo istituto.

Obiettivo certamente non raggiunto con questo accordo, stante il permanere del tetto al 6%, nonostante la contrattualizzazione del PT 80% orizzontale e, in via sperimentale per 12 mesi, di quello verticale (che prevede l'orario di lavoro distribuito su quattro giornate e non su cinque).

Stando ai dati forniti dall'agenzia nel marzo 2019, **metà delle Strutture territoriali sono fuori dal limite** del 6% e, nelle stesse, stante il superamento di questa soglia, **non sarà possibile per i dipendenti chiedere di "sperimentare" la nuova forma di PT verticale** se non per coloro che sono già titolari di un PT orizzontale all'80%.

Il fatto che la nuova disciplina non garantisca l'accesso ad un numero di fruitori almeno pari a quello attuale è concreto.

Per questa ragione più che il rapporto tra PT/personale in organico (soglia individuata nel 2004 per i pt al 50% e 62,5%), **come FP CGIL abbiamo rappresentato e argomentato la necessità di prendere come riferimento un indicatore coerente e bilanciato rispetto alla diffusione delle tre tipologie di PT (50%, 62,5% e 80%),** al fine di salvaguardare almeno i numeri oggi presenti in Agenzia.

Non è solo questione esclusiva di “limiti”.

Nel testo troviamo elementi che se approcciati **confermano la rigidità del sistema e spazi di discrezionalità e valutazione autonoma dell’Agenzia** prima non previsti nei precedenti accordi:

- L'applicazione delle disposizioni in tema di orario di lavoro vigenti per il personale a tempo pieno (flessibilità, ad esempio) si applicano **esclusivamente** nel caso di Part-Time verticale;
- l'**impedimento** al passaggio diretto tra le tipologie di regime di tempo parziale presenti in Agenzia;
- la **rigidità** nel caso di reversibilità del rapporto di lavoro (si potrà fare istanza di rientro a tempo pieno solo dopo un periodo minimo di 12 mesi con un “congruo” preavviso non inferiore ai 6 mesi);
- qualora in alcune Direzioni non si raggiungesse il limite massimo del 6% le posizioni residue potranno –**a discrezione e valutazione dell’Agenzia**- essere sottratte alla struttura territoriale e assegnate ai dipendenti collocati in una graduatoria nazionale tra tutti coloro che hanno partecipato al bando e che non sono stati ammessi al part-time (a conferma del fatto che il limite in percentuale doveva e poteva restare oggetto di confronto sindacale e non lasciato alla discrezionalità datoriale correndo il rischio, inoltre, di svuotare eventuali “residui” nelle Strutture sotto soglia per affrontare necessità dei dipendenti sorte successivamente alla finestra per la presentazione delle domande).

La FP CGIL non può consentire, avallandolo con la propria firma, questo arretramento sul tema della conciliazione dei tempi “vita/lavoro”: la domanda di strumenti conciliativi –attraverso il potenziamento di quelli esistenti e l'introduzione di nuovi- proveniente dai colleghi merita rispetto e accoglienza e non può essere disattesa per concedere respiro ad una rigidità organizzativa non coerente con una cultura aziendale moderna e attenta al benessere dei dipendenti.

Questo **irrigidimento dell’Agenzia** sul tema della conciliazione vedrà la prosecuzione della **vertenza della FP CGIL** per il potenziamento degli strumenti di **work life balance**: orario di lavoro e profilo orario, lavoro agile, telelavoro, co-working e tutte le forme di flessibilità/congedi finalizzati alla reale conciliazione tra esigenze organizzative e vita personale dei dipendenti.

Roma 16 Settembre 2019

Il Coordinatore nazionale
FP CGIL Agenzie Fiscali
Luciano Boldorini

Il Coordinatore nazionale
FP CGIL Agenzia del demanio
Daniele Gamberini