Agenzia del demanio

Conclusa la trattativa per il CCNL 2022/2024

L'occasione (volutamente) persa

Nel pomeriggio del 18 giugno l'agenzia ha dichiarato **conclusa la fase negoziale** finalizzata al **rinnovo contrattuale 2022/2024**.

Così come sottolineato a più riprese nel corso della trattativa abbiamo ribadito come questo rinnovo -nella sua formulazione- oltre a **consentire all'Agenzia di operare una riduzione strutturale degli stipendi del 10%, non offra al Personale diritti prontamente esigibili** e **rinvii ad un secondo momento la trattazione** (e quindi chissà la soluzione…) **delle questioni rappresentate al Tavolo negoziale da parte di chi rappresenta le Lavoratrici e i Lavoratori**.

Sul piano economico **si prevede una crescita dei tabellari** che raggiunge il suo apice a valere dal gennaio 2024 con l'incremento di un 7% (**156 euro/mese per un 5° livello**): davvero poco se consideriamo che l'inflazione registrata nel triennio 2022/2024 si è attestata intorno al 16% e che tuttora erode il potere di acquisto degli stipendi.

Nel corso della trattativa e al solo fine di mediare le posizioni espresse, **come FP CGIL abbiamo presentato diverse proposte** -tutte rigettate dal Tavolo sindacale- **finalizzate ad incrementare**, almeno di qualche altro punto percentuale, gli effetti economici del contratto: tra queste, dal conglobamento della indennità di vacanza contrattuale già corrisposta in attesa della sottoscrizione del CCNL 2022/2024 fino all'anticipazione di parte delle risorse previste per il rinnovo 2025/2027.

Lo sottolineiamo ancora una volta: gli stipendi non reggono più il confronto con l'incremento del costo della vita. L'esistenza di una "**questione salariale**" esiste anche in Agenzia (dove si sommano ulteriori problemi sui percorsi di crescita, sul riconoscimento della responsabilità, su un sistema indennitario assente) ed è la stessa Agenzia a riconoscerlo: per assumere aggiunge al tabellare superminimi non assorbibili per rendere appetibile il posto di lavoro offerto.

A tutti gli altri, offre meno della metà dell'inflazione registrata nel triennio 2022/2024.

Abbiamo chiesto, inoltre che già a partire dalla sottoscrizione del PDR2025 e attese le maggiori risorse previste dalla Convenzione di Servizi per il triennio 2025/2027, parte di queste maggiori risorse nella loro natura "variabile", potessero incrementare il salario di produttività al raggiungimento degli obiettivi così come formulati nella Convenzione. Anche questa proposta è stata rigettata dal Tavolo per essere -*sotto altra forma non immediatamente esigibile ed opaca nella sua sostanza*- inserita in una dichiarazione congiunta finalizzata a valutare forme e modalità di compensazione tra il PdR e altre voci di salario accessorio in godimento e, solo nel caso di disponibilità di risorse aggiuntive destinate alla contrattazione e subordinatamente alla necessità di finanziamento di altri istituti, di natura retributiva e contrattuale, a valutare di incrementare le risorse da destinare al Premio di risultato.

Anche sul piano normativo dobbiamo registrare, nella sostanza, un rinnovo non coerente al contesto generale e lontano dalle aspettative di coloro che, ogni giorno, in Agenzia ci lavorano:

- due giorni di ferie in più a partire da 15° anno di anzianità (con la possibilità di prevedere chiusure collettive fino a tre giorni/anno da concordare entro febbraio di ogni anno);
- un nono scatto di anzianità al compimento dei 19 anni di anzianità di servizio;
- la possibilità di fruire dei permessi studio anche per titoli di studio post universitari compresi i dottorati, comunque attinenti al contenuto delle attività svolte dall'Agenzia, e compresi i corsi che prevedano frequenza in modalità telematica ma sincrona all'orario di lavoro;
- una disciplina delle "mobilità" tutta da misurare nella sua applicazione;
- un percorso di definizione del profili professionali attraverso la contrattazione integrativa e il successivo inserimento nel prossimo CCNL.

Su questo punto, profili professionali, come FP CGIL nel ritenere necessaria la discussione, nel corso della trattativa abbiamo sottolineato almeno una necessità: la previsione di risorse economiche aggiuntive da investire nel sistema di classificazione del personale al fine di risolvere eventuali incongruenze tra inquadramento e attività svolta. L'Agenzia, nel merito, ha precisato che le condizioni di ristrettezza delle risorse economiche non consentono allo stato attuale la previsione di finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. Da parte nostra, il rischio di rivedere gli inquadramenti senza risorse aggiuntive è quello di limitarsi a fotografare l'esistente o, peggio, legittimare i sotto-inquadramenti.

Poi, tante promesse di discussione futura agite mediante rinvii e dichiarazioni congiunte -*spesso non orientate o circoscritte*- tanto da far ipotizzare che le risorse dichiarate come "non disponibili" per il CCNL 2022/2024 possano comparire magicamente per il CCNL 2025/2027.

Noi, alle magie, siamo portati a non credere.

L'esito del percorso negoziale rappresenta davvero poca cosa se pensiamo tenore della domanda di miglioramento delle condizioni di lavoro e valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e alla difficoltà di far quadrare i conti delle famiglie e al conseguente fatto di impoverirsi lavorando.

Un nuovo contratto dai contenuti chiaramente provocatori verso le Lavoratrici e i Lavoratori che, da tempo, rivendicano il diritto di vedersi valorizzati dall'Agenzia ma che, al contrario, si sentono proporre un rinnovo economico ben lontano dalla realtà: retribuzioni tabellari non in linea con il mercato; nessun impegno esigibile di incremento del Premio di Risultato nonostante il carico di lavoro già aumentato in questi anni e, come noto, ulteriormente in incremento anche per i prossimi; prospettive di crescita professionale ed economica ingessate e il famigerato e spesso richiamato "*tutti devono saper fare tutto*" che, nei fatti, svilisce le professionalità.

Un secondo e più subdolo blocco contrattuale, negli effetti.

A nostro avviso, al contrario, restano necessari interventi adeguati da parte dell'Agenzia del demanio di riconoscimento del Valore sociale del lavoro svolto dalle lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia, riconoscendo il giusto compenso per i risultati raggiunti e per gli impegni futuri.

L'Agenzia sceglie -per ragioni prettamente politiche e di opportunità- di ispirarsi agli esiti negoziali dei CCNL dei Comparti pubblici dove si prevedono incrementi dei tabellari nella misura analoga a quanto offerto in questa trattativa con buona pace dell'Autonomia che viene riconosciuta agli Enti Pubblici Economici.

27 giugno 2025

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini
gamberini@fpcgil.it