

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PERSONALE IMPIEGATIZIO E QUADRO AGENZIA DEL DEMANIO - E.P.E. triennio 2022 - 2024

Premessa

In questa fase introduttiva non ci dilungheremo in premesse troppo generiche ma ci limiteremo solamente ad evidenziare ed esprimere il nostro malumore perché, come oramai “da prassi”, ci troviamo a iniziare la trattativa per il rinnovo del CCNL quando lo stesso sta per scadere.

E questo perché, come sappiamo tutti, nonostante la natura di ente pubblico economico dell’Agenzia, per quanto riguarda la disponibilità di risorse economiche il suo destino e quello dei suoi lavoratori, continua a rimanere dipendente dal MEF, e quindi legato alle manovre finanziarie del governo, così come avviene per tutte le amministrazioni pubbliche.

Questo è un problema di carattere politico che dovremo affrontare nel prossimo futuro con l’Agenzia in quanto i lavoratori demaniali risultano fortemente penalizzati da tale sistema che a tutt’oggi non permette di avere incrementi di risorse adeguate.

Al contempo crediamo che con una diversa modalità di gestione delle risorse attualmente a disposizione dell’Agenzia tramite il potenziamento e la modifica di alcuni istituti contrattuali, vi siano le condizioni per favorire una maggiore valorizzazione del personale in termini di aspettative di carriera, di formazione, di remunerazione e di benessere organizzativo.

Concludiamo, quindi, questa breve premessa, informandovi che è nostro intendimento cercare di definire il nuovo contratto 2022 – 2024 nel più breve tempo possibile, e che lavoreremo con questo obiettivo per arrivare a una possibile firma entro la fine del corrente anno così da poter richiedere all’Agenzia, subito nei primi mesi del 2025, la riapertura della trattativa per il rinnovo CCNL 2025-2027 così come avverrà sul tavolo delle funzioni centrali con l’ARAN.

Al contempo l’urgenza di rendere esigibile quanto prima gli aumenti economici in busta paga ai lavoratori non ridurrà la nostra attenzione e tenacia in merito a tutte le richieste che ci apprestiamo ad elencare nella presente piattaforma.

PARTE ECONOMICA

- 1) richiesta di incremento contrattuale per il triennio di validità del CCNL che, compatibilmente con le risorse stanziare, miri a ridurre e compensare il più possibile la perdita di potere d'acquisto subita dagli stipendi nel corso del triennio precedente, che comunque non può essere certamente inferiore a quello attualmente in discussione per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego e che però dovrebbe tenere conto anche di quelli rinnovati nel settore privato, vista la natura "privatistica" caratterizzante il personale dell'Agenzia. Una remunerazione che dovrebbe riconoscere, in maniera significativa, anche gli **oggettivi aumenti di produttività**, individuale e complessiva, misurata in particolare nell'ultimo triennio;
- 2) prevedere **l'anticipazione dei benefici contrattuali relativi al triennio 2025-2027** (i.v.c.), nelle misure stabilite per la p.a. nella manovra di bilancio 2025;
- 3) revisione degli scatti biennali di anzianità: **incremento a n. 15 scatti biennali**; in alternativa la previsione di **scatti triennali da maturare al termine degli 8 scatti biennali**;
- 4) rivalutazione del valore nominale del buono pasto fermo da oltre un decennio (al momento **elevare l'importo a € 8,00** in funzione del limite normativo per l'esenzione dalla tassazione - legge di bilancio 2020, comma 677);
- 5) inserimento di un'indennità di funzione da corrispondere a tutti i Responsabili di U.O. e/o Vicedirettori - non dirigenti e a prescindere dal livello contrattuale di appartenenza -, indennità legata all'effettivo incarico e mantenimento di funzione organizzativa che cesserà con il venir meno dell'incarico svolto. Tale introduzione appare necessaria al fine di garantire maggiore dignità all'incarico svolto;
- 6) rivalutazione dell'indennità di funzione per il personale di cui all'art. 62 del vigente CCNL attualmente fissata in 75 euro;
- 7) prevedere un'indennità di funzione per i dipendenti che hanno la gestione della cassa economale o ricoprono specifici ruoli quali ad esempio ispettori demaniali e ufficiali roganti;
- 8) previsione dell'aumento della quota media pro-capite del **Premio di risultato partire dal 2025**;
- 9) ricognizione del montante salariale accessorio non contrattualizzato c.d. "una tantum" ad oggi destinato ad una parte del personale impiegatizio e quadro a titolo di premi individuali e dei c.d. "superminimi" erogati dall'Agenzia che con il tempo sono diventati veri e propri aumenti salariali concessi individualmente ai singoli lavoratori. Tale ricognizione è finalizzata al confronto delle posizioni stipendiali, anche nello stesso livello inquadramentale, per valutare eventuali compensazioni e far effettivamente rientrare tali somme nella piena ed esclusiva disponibilità della contrattazione integrativa.

PARTE NORMATIVA

- 1) integrare nel nuovo contratto le **modifiche già apportate nel precedente triennio** tramite accordi sottoscritti a latere come quello relativo al contratto di inserimento apprendistato;
- 2) in tema di orario di lavoro, **introduzione a livello sperimentale e su base volontaria della cd. "settimana corta su 4 giorni"** per consentire un ulteriore maggiore conciliazione ed equilibrio tra i tempi di vita e lavoro;
- 3) **revisione dell'art. 50 (part-time)** con inserimento anche della modalità verticale di prestazione dell'attività lavorativa su tre giorni alla settimana oltre quella prevista su quattro giorni;
- 4) **rimodulazione del numero dei giorni di ferie previsti dall'art. 35** nel modo seguente: durata delle ferie pari a 28 giorni per tutti i lavoratori in servizio che abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio; durata delle ferie pari a 26 giorni per i lavoratori assunti per la prima volta in Agenzia per i primi tre anni di servizio;
- 5) **sempre in tema di ferie, prevedere la possibilità di fruizione delle ferie entro i 18 mesi successivi** all'anno di maturazione in caso di impossibilità dovuta per casi di malattia lunga o congedo parentale;
- 6) prevedere **l'inserimento all'art. 38 (permessi) di un ulteriore giorno da fruire** nell'anno solare per problemi personali o familiari, tra i permessi non soggetti a recupero. Tale inserimento lo reputiamo necessario per **garantire maggiore parità di trattamento** tra tutto il personale dell'Agenzia del demanio;
- 7) **sistema di relazioni sindacali**: continua ad essere inesistente un vero sistema di relazioni sindacali a livello territoriale, relegate a tutt'oggi alla sola modalità di "informazione" e gestita tramite una complessa procedura che vede la direzione del personale sostituirsi di fatto ai direttori territoriali nella relazione con la parte sindacale. Riteniamo quindi non più rinviabile la definizione e assegnazione di prerogative ad entrambe le parti contrattuali di livello locale (direttori territoriali e organizzazioni sindacali di livello territoriale) per creare un sistema di relazioni sindacali stabile; di conseguenza dare attuazione alla parte dell'art. 12 del contratto vigente relativa all'elezione delle RSU, previste ma mai attivate;
- 8) **ridefinizione dei criteri di classificazione (art. 21 CCNL) e relative declaratorie (art. 22)** in funzione di una puntuale analisi delle attività prestate dal lavoratore, dei ruoli e delle competenze adottando una diversificazione dei ruoli in base alle c.d. famiglie professionali (personale amministrativo - giuridico legale e personale tecnico) e dei relativi livelli di inquadramento. Oltre all'inquadramento per livelli è necessario prevedere all'interno di ciascun livello l'inserimento di tre aree funzionali ed economiche (junior, standard, senior) in cui

vengono enucleate le specifiche competenze e la possibilità di avanzamento - dal punto di vista economico - all'interno di ognuna di esse;

- 9) **revisione del trattamento di trasferta:** valutare la possibilità di aumentare l'attuale importo dell'indennità attualmente pari a 26 euro e di prevedere il riconoscimento ai lavoratori come attività lavorativa anche straordinaria il viaggio di andata e/o ritorno per i viaggi in treno/autobus/aereo (in automobile è già riconosciuto) sino al raggiungimento della propria sede di lavoro o della propria abitazione.
- 10) **trasparenza in merito ai criteri per la valutazione del personale.** Si suggerisce di introdurre nell'art. 28 (criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori) una modalità di verifica - che potrebbe essere svolta dall'Internal Audit - del rispetto dei criteri di assegnazione degli obiettivi anche quantitativi, delle successive fasi di verifica e controllo nonché delle aspettative attese e delle possibilità di sviluppo del personale. Tale implementazione appare opportuna al fine di garantire pari dignità ai lavoratori; chiediamo inoltre la previsione, anche a livello sperimentale, di sistemi di perequazione territoriale delle valutazioni ad oggi effettuate al livello di singole U.O. e Direzioni Regionali o Centrali che ad oggi hanno dimostrato non poche criticità in tema di differenziazione;
- 11) **definizione delle modalità di accesso alla Dirigenza prioritariamente rivolte al personale interno,** al fine di valorizzarne la professionalità posseduta e acquisita, prima che l'Agenzia possa rivolgersi all'esterno per assumere una posizione dirigenziale;
- 12) **implementazione della formazione del personale** - che anche se in ripresa nell'ultimo anno, non sembra essere ancora pienamente sufficiente rispetto alle esigenze rilevate – anche attraverso forme di finanziamento da parte dell'Agenzia per il personale che intendesse frequentare Master di I e II livello/Dottorati in materie di interesse aziendale nonché corsi e convegni attributivi di crediti formativi necessari per l'iscrizione agli albi professionali di interesse aziendale;
- 13) **definizione di una procedura di mobilità del personale** da una sede ad un'altra dell'Agenzia che sia standardizzata e trasparente sotto ogni profilo definendone i criteri applicativi in sede di contrattazione integrativa.

Roma, 7 novembre 2024

La Segreteria Nazionale
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali
Roberta Ostoni

