

Roma, 25 novembre 2005

Alla Agenzia del Demanio
c.a. dott. Antonio RONZA
Via Barberini, 38
dg.risorseumane@agenziademanio.it
antonio.ronza@agenziademanio.it
ROMA

E, p.c. al Ministero dell'Economia e Finanze
Dipartimento Politiche Fiscali
c.a. dott. Aldo Bovi
ROMA

Oggetto: Apertura delle trattative per il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Agenzia del Demanio.

Dopo un'ampia mobilitazione dei lavoratori delle Agenzie Fiscali, alla quale hanno contribuito in modo determinante i lavoratori dell'Agenzia del Demanio, è stato firmato lo scorso anno il 1° Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Agenzie Fiscali.

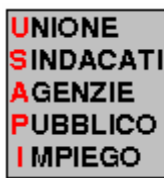
Le capacità di innovazione di questo contratto si esplicano attraverso istituti la cui regolamentazione è demandata ai Contratti Integrativi di singola agenzia fiscale, in tema di ordinamento professionale, salario accessorio, buoni pasto ed altri istituti.

Il personale "optante" tutt'ora in servizio presso codesta agenzia al quale, come Lei ha più volte affermato, si applica totalmente il 1° CCNL delle Agenzie Fiscali non può essere discriminato rispetto a quello che presta servizio nelle altre agenzie fiscali, presso le quali sono in via di definizione i Contratti Integrativi.

Al fine di dare piena attuazione alle previsioni del 1° CCNL del Comparto Agenzie Fiscali, le scriventi Organizzazioni Sindacali, Le chiedono pertanto di aprire immediatamente le trattative per il Contratto Integrativo dell'Agenzia del Demanio e, a tal fine, Le inviano le proprie linee guida della nostra piattaforma per la stipula del Contratto Integrativo.

p. la Segreteria Generale FLP
(Vincenzo Patricelli)

Il Segretario Generale USAPI/RdB p.i.
(Francesco Medici)



Linee guida di piattaforma per il 1° Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'Agenzia del Demanio

La stipula del 1° Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del Comparto Agenzie Fiscali pone le condizioni per rendere effettiva la riforma del pubblico impiego ed assicurare quindi, oltre al rispetto del dettato costituzionale di correttezza, buon andamento ed imparzialità della pubblica amministrazione, i più recenti orientamenti sull'efficienza e soprattutto efficacia di una pubblica amministrazione più attenta ai bisogni del cittadino utente, sia esso esterno o interno all'amministrazione.

Inoltre, riguardo alla amministrazione finanziaria, vi è l'estremo bisogno di coniugare la soddisfazione che deve essere resa all'utenza con l'obbligo di assicurare al bilancio dello stato le entrate necessarie al suo funzionamento.

L'Agenzia del demanio riveste, per il suo carattere specialistico in ambiti quali la gestione di immobili pubblici, l'azione di confisca di beni sottratti alla criminalità organizzata e la gestione generale dei beni demaniali un carattere di primaria importanza.

È necessario assicurare quindi un'organizzazione del lavoro che ponga al primo posto le risorse umane che, negli scorsi anni, hanno permesso di raggiungere tutti gli obiettivi assegnati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di Convenzione.

Le presenti linee guida della piattaforma rivendicativa intende coniugare quindi il bisogno di un'organizzazione più snella con la soddisfazione delle aspettative dei lavoratori dell'Agenzia.

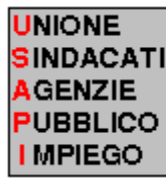
Relazioni sindacali

Il potenziamento del sistema di relazioni sindacali ed il coinvolgimento maggiore delle RSU attraverso l'implementazione delle materie demandate alla contrattazione locale, è elemento indispensabile per sviluppare la condivisione più ampia delle innovazioni previste dal CCNL.

Ad esso andrà ovviamente accompagnato l'afflusso di maggiori risorse per la contrattazione nelle sedi periferiche dell'Agenzia.

L'organizzazione del lavoro, la suddivisione dei carichi di lavoro tra il personale e le risorse connesse alla trasformazione sono l'elemento principale, il fulcro delle relazioni sindacali in sede periferica.

A tal proposito è indispensabile ribaltare la situazione che vede assegnati i fondi per la contrattazione integrativa uno o più anni dopo rispetto al lavoro svolto e costituire dei budget di sede provvisori, all'inizio dell'anno in corso, pari ad almeno il 70-80% del budget dell'anno precedente in modo tale da permettere che la contrattazione possa individuare le criticità di ogni sede ed investire negli ambiti



che prevedono maggiori criticità attraverso l'apprezzamento di chi svolge la propria attività in tali ambiti.

È necessario inoltre rivedere profondamente il sistema indennitario lasciando campo libero alla contrattazione locale riguardo all'individuazione e alla quantificazione delle indennità che saranno oggetto di apposito accordo nazionale soltanto per quanto riguarda le linee guida di individuazione.

Proponiamo di fissare una sessione di contrattazione annuale per la mobilità nazionale e per disciplinare i criteri per le mobilità intercompartimentali.

Un'altra sessione annuale dovrà essere dedicata alle linee guida per la formazione che deve essere sempre più massiccia, legata all'attività dell'agenzia e vedere un allargamento della platea dei discenti.

I partecipanti alla contrattazione, qualora essa sia convocata in orario di servizio, saranno considerati in servizio ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali, ivi compreso il salario accessorio.

Tra i comitati previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro particolare importanza dovrà rivestire il Comitato paritetico di vigilanza sull'applicazione della Legge n.104/92.

Ordinamento Professionale

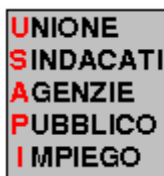
Il 1° CCNL del Comparto Agenzie Fiscali demanda ai Contratti Integrativi l'individuazione di nuovi profili professionali che siano più rispondenti ai lavori realmente svolti nell'ambito delle Agenzie rispetto ai vecchi profili fissati nell'ambito dei contratti ministeriali.

I nuovi profili dovranno rispondere all'esigenza di flessibilità della nuova organizzazione del lavoro e quindi sarà necessario ridurre drasticamente il numero ed assicurare la valorizzazione delle professionalità esistenti.

A questo proposito è importante eliminare i profili generici attuali ed inserire quelli più specifici, a volte completamente assenti attualmente. Si dovranno prevedere, ad esempio, nuovi profili informatici ed adeguare l'organizzazione a norme di legge quali la legge 150/2000 con il conseguente inserimento del profilo di Comunicatore Pubblico.

Nel frattempo, visto che le nuove piante organiche non contemplano più i contingenti di singola posizione economica e le declaratorie professionali di singolo profilo, ma un più generico organico d'area e visto il sostanziale sottoinquadramento del personale dell'Agenzia del Demanio, bisognerà attivare sin da subito una procedura straordinaria che porti il maggior numero di lavoratori possibile verso le posizioni apicali dell'area di appartenenza.

È altresì irrimandabile una verifica dei lavori che si svolgono attualmente ed una ricognizione puntuale delle esperienze lavorative per esplorare la possibilità di ricollocazione dei lavoratori, anche da un'area all'altra, mediante l'applicazione di



quanto previsto dall'articolo 52, comma 1, primo periodo del Decreto legislativo n. 165/2001 con fondi a carico dell'Agenzia del Demanio.

Inoltre, in base a quanto previsto dall'articolo 100 del CCNL agenzie fiscali, bisognerà prevedere gli strumenti per lo svuotamento totale dell'area A.

Per quanto riguarda le procedure per le progressioni economiche a regime, proponiamo un accordo che stabilisca scadenze annuali e criteri fissi nel tempo in modo da dare certezza ai lavoratori sia riguardo alla frequenza che alla valutazione dei titoli.

Buono pasto

L'attuale valore del buono pasto è assolutamente insufficiente ad assicurare la prestazione per la quale è erogato. La proposta è quindi quella di rivalutare in modo cospicuo il buono pasto attraverso risorse da reperirsi tra i risparmi di gestione dell'agenzia, ove ve ne fossero. In caso contrario il bilancio di agenzia dovrà farsi carico del differenziale tra i fondi necessari per l'aumento e quelli reperiti dai risparmi di gestione.

Verrà inoltre costituita un'apposita Commissione paritetica che assicuri la reale possibilità che tali buoni possano essere spesi su tutto il territorio di competenza di ogni singolo appalto.

L'amministrazione deve impegnarsi, in caso di mancata spendibilità dei buoni, a rimuovere, anche attraverso azioni legali, ogni ostacolo alla loro piena spendibilità.

Parte normativa

L'orario di lavoro andrà inserito tra le priorità del nuovo CCNI. A tal fine bisognerà prevedere la massima flessibilità per consentire di coniugare le esigenze di servizio con quelle familiari e di salute dei lavoratori.

Proponiamo quindi la possibilità di introdurre nuove articolazioni che favoriscano le neo-mamme, i lavoratori diversamente abili o che assistano familiari diversamente abili e i genitori separati o divorziati che debbano accudire figli minori.

Il diritto allo studio è un'altra priorità e deve essere garantito anche a coloro che siano assunti a termine.

Il trattamento di missione e di trasferta deve essere oggetto di profonda revisione così come devono essere estese le coperture assicurative per i rischi professionali e per coloro che svolgono servizi esterni, i quali se abilitati all'uso del mezzo proprio devono godere della copertura assicurativa più ampia possibile.