

Roma, 6 luglio 2023

NOTIZIARIO N. 54

ADM: CONCLUSO IL LUNGO CONFRONTO SUI NUOVI CRITERI DI SELEZIONE DELLE POER E APERTA LA TRATTATIVA PER LA TERZA TRANCHE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE

Purtroppo, e lo diciamo con rammarico, l'Agencia perde un'altra grande occasione con cui poteva restituire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale al personale. E con il benessere della maggioranza dei sindacati presenti al tavolo.

Si è svolta oggi una nuova riunione nazionale in cui si è concluso il confronto relativo ai criteri di selezione per il conferimento degli incarichi POER. Confronto in cui come FLP abbiamo dovuto ribadire e verbalizzare la nostra mancata condivisione in quanto non vi è stato verso di far prevedere una prova preselettiva scritta sbarrante e tarata sulle competenze, che avrebbe potuto dare delle reali e pari opportunità a tutti, non solo di poter partecipare ... ma anche di aspirare a vincere.

Apprezziamo lo sforzo dell'agenzia che ha recepito quantomeno le nostre osservazioni in merito al forte sottodimensionamento del peso attribuito ai titoli di studio nell'ambito dei criteri proposti e che quindi ora, dopo la nostra richiesta, saranno rivalutati con un punteggio più dignitoso (laurea breve da 1 a 3 punti e specialistica o quinquennale da 2 a 5). Ma questo sforzo ovviamente è poca cosa rispetto all'impianto generale che così come congegnato, **attribuirà un eccesso di discrezionalità tale in capo all'agenzia, che nei fatti saranno "promossi" in larghissima parte - e apparentemente tramite dei criteri formali - coloro ... che "dovranno essere promossi"**.

PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si è affrontato poi finalmente nel merito l'argomento relativo alla terza procedura di progressioni economiche che tutti i colleghi stanno aspettando. Oggi è stata una riunione preliminare nella quale l'agenzia ha prospettato numeri di posti e relativi costi dell'operazione e abbozzato verbalmente una proposta sui criteri che dovremo concordare.

Ricordiamo che questa terza procedura andrà fatta applicando i criteri previsti dal nuovo contratto, che nel determinare il punteggio massimo attribuibile, stabilisce che almeno il 40% complessivo debba scaturire utilizzando la valutazione e che l'esperienza professionale invece non possa superare il 40%. Applicando in modo rigido queste due percentuali, vuol dire poi pesare i titoli di studio e professionali per il restante 20%. Dobbiamo quindi soppesare con molta cautela i singoli punteggi per ognuna delle tre categorie per rendere la procedura più equilibrata possibile e anche perché, se riusciremo a fare un buon lavoro, il nostro intendimento è quello di poterli utilizzare stabilmente per le procedure che continueremo a fare negli anni a venire.

L'agenzia si è riservata di inviarci una bozza di accordo con le sue proposte in merito ai punteggi da assegnare alle varie categorie e quindi faremo le nostre eventuali controproposte dopo aver visionato il documento.

Terminati i due argomenti, il direttore del personale ci ha comunicato che molto probabilmente la settimana prossima verremo convocati dal direttore centrale organizzazione e digital transformation per illustrarci un'ipotesi di nuova allocazione delle POER a seguito delle modifiche apportate alle strutture centrali e vista anche la determinazione firmata dal direttore dell'agenzia che ha stabilito la nuova graduazione delle posizioni dirigenziali per gli uffici centrali che entreranno in vigore già dal 1 agosto p.v..

Come FLP abbiamo grandi e forti perplessità su come l'agenzia voglia procedere.

Vogliamo capire infatti come intenderà completare il processo di riorganizzazione sui livelli territoriali e con esso tutte le ricadute e le implicazioni correlate.

Ci domandiamo infatti e siamo curiosi di sapere come si fa a stabilire il numero delle POER per gli uffici centrali senza avere chiaro già come si dovranno strutturare gli uffici territoriali.

Se invece l'agenzia intendesse confermare più semplicemente il numero di POER attualmente pari a 218, che si fa, si stabiliscono intanto quelle che ritengono necessarie a livello centrale e poi si faranno "bastare" quelle che rimarranno, adattando la strutturazione dei nuovi uffici a livello locale? Oppure si decide di sopprimere posizioni dirigenziali e di creare ulteriori POER alla bisogna?

Capite bene che di nodi da sciogliere ve ne sono assai e per questo non mancheremo di incalzarla al tavolo.

ooo

A margine della riunione abbiamo avuto anche una breve informativa da parte del direttore centrale dell'Internal Audit in merito all'imminente entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di whistleblowing. Trattasi di novità introdotte dal decreto legislativo n. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) a tutela e protezione delle persone (dipendenti ma anche chi intrattiene rapporti con l'agenzia come i fornitori o ancora chi sta partecipando a un concorso pubblico indetto dalla stessa agenzia) che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

Tali disposizioni, che riguarderanno in particolare le procedure con cui sarà possibile effettuare le segnalazioni e le misure che l'agenzia dovrà adottare per garantire il massimo della riservatezza del "segnalante", entreranno in vigore il 15 luglio prossimo e pertanto tutti i dipendenti dell'Agenzia dovranno essere informati tramite una determina che uscirà prossimamente a firma del direttore dell'agenzia. Abbiamo suggerito al direttore del personale di prevedere anche un momento "formativo" e non solo informativo a tutto il personale, vista la delicatezza del tema.

L'UFFICIO STAMPA