



Coordinamenti Nazionali Agenzia Demanio

PASSAGGI DI LIVELLO 2024

L'azione unitaria e la determinazione messa in campo durante le lunghe trattative intercorse per più di un mese, ci hanno permesso di portare a casa un accordo sostanzialmente migliorativo rispetto a quello del 2023, con significativi passi in avanti nella definizione, pesatura e graduazione dei criteri e nella ricerca della maggiore trasparenza

Uno dei primi pensieri, serpeggiato tra i colleghi dopo la conclusione della prima procedura di sviluppo tra i livelli, fu quello di ritenere che una ulteriore chance non si sarebbe potuta ottenere in tempi brevissimi.

A questo primo pensiero, se ne aggiunsero altri sulle criticità che emersero relativamente alle modalità con cui vennero applicati i criteri, su come poi vennero assegnati i livelli e ancora sulla mancanza di un'adeguata trasparenza che accompagnò la procedura.

E' pur vero che quella dell'anno scorso fu la prima procedura messa in campo in un'amministrazione che fino a poco prima aveva gestito, fin dalla sua nascita, in modo esclusivamente unilaterale e discrezionale gli avanzamenti professionali del personale.

E come tutte le prime volte, la procedura portava con sé potenziali criticità, poi concretizzatesi. Consapevoli di questo, come Organizzazioni Sindacali, abbiamo iniziato a "battere" con il nuovo direttore del personale affinché si riuscisse ad aprire velocemente la trattativa per avviare una nuova procedura, consapevoli anche delle ulteriori difficoltà cui si andava incontro, in particolare, per la sovrapposizione della procedura con la stagione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Agenzia del Demanio.

Ottenuta quindi l'apertura della trattativa, il primo approccio con l'Agenzia non è stato semplice, perché tra vincoli e paletti relativi alle possibili risorse economiche spendibili e la "visione gestionale" dei vertici del Demanio improntata sulla voglia di mantenere un forte margine di autonomia e discrezionalità nella scelta dei colleghi meritevoli degli sviluppi, ci ha portato ad affrontare sei lunghi incontri in cui, più di una volta si è rischiato di non riuscire a sottoscrivere l'accordo.

Pian piano però siamo riusciti a far capire al direttore del personale le nostre argomentazioni e passo dopo passo, grazie ad alcune aperture dimostrate dall'Agenzia, siamo riusciti a delineare un impianto procedurale notevolmente migliorativo, sia per quanto riguarda la maggiore trasparenza e l'oggettività dei pesi numerici da utilizzare all'interno della valutazione.

Ovviamente, come succede ogni volta che ci sediamo a un tavolo, l'accordo che riusciamo a portare a casa al termine della trattativa non può contenere tutti i nostri "desiderata" perché l'accordo si fa in due, e quindi anche questo contiene/mantiene delle criticità, che abbiamo specificato all'interno della nostra nota unitaria allegata all'accordo.



La nostra volontà è però quella di proseguire nel solco del miglioramento continuo, nel determinare procedure basate sempre più su regole certe per tutti voi lavoratori che dovete avere la possibilità effettiva di accedere a percorsi di valorizzazione professionale e sentirvi parte integrante e considerati dalla vostra amministrazione.

Ritornando all'accordo, sottolineiamo il risultato notevole ottenuto per quanto riguarda le forme di trasparenza di attribuzione dei punteggi, quello della considerazione della Retribuzione Annuale Lorda tra i criteri per l'ottenimento del livello, con aggiunta o sottrazione di punteggio in relazione alla RAL posseduta rispetto la media nel proprio livello professionale, e quello relativo alla previsione di un punteggio specifico incrementale per gli anni di permanenza nell'attuale livello.

Un altro importante passo in avanti è stato fatto sulla codificazione di un punteggio per la valutazione delle competenze organizzative e professionali; lo scorso anno, l'Agenzia valutò unilateralmente per dirimere eventuali parità tra i colleghi senza aver fatto conoscere preventivamente nessun criterio di scelta.

Per quanto riguarda i numeri, come potrete leggere nell'accordo, ci troviamo davanti un totale di 116 posizioni di avanzamento più 4 posizioni specifiche per i lavoratori della Struttura per la Progettazione e uno stanziamento di risorse destinate a "riallineare" le posizioni dei Responsabili collocati attualmente in livelli non conformi al ruolo professionale e di responsabilità che ricoprono.

Restano le criticità di maggiore trasparenza rivendicata in modo compatto dalle Organizzazioni Sindacali in merito alla pubblicazione della graduatoria nazionale dei vincitori, che ha visto l'Agenzia trincerarsi dietro le indicazioni fornite del Garante della Privacy. Riteniamo comunque un primo passo l'impegno espresso dall'Amministrazione e inserito nell'accordo, di definire le regole di pubblicazione della graduatoria dei potenziali vincitori, nel corso della futura terza procedura di passaggio tra i livelli.

Da ultimo, e non meno importante, abbiamo fatto inserire nell'accordo, propedeuticamente all'avvio della procedura di valutazione, un briefing operativo in cui la direzione del personale illustrerà ai responsabili apicali di centro e di territorio le modalità applicative dell'accordo, con particolare riferimento ai criteri di valutazione e subito dopo un'informazione preventiva a tutto il personale sulle modalità applicative dell'accordo.

Al termine della procedura invece è previsto l'obbligo della comunicazione a ogni singolo dipendente avente i requisiti per accedere alla manovra, della valutazione complessiva e delle schede di valutazione delle singole componenti, una comunicazione a tutto il personale sugli esiti aggregati della manovra, e infine la possibilità di un feedback del valutatore su richiesta del valutato.

Roma, 28 giugno 2024

FP CGIL
Gamberini

CISL FP
Bonomo

UIL PA
Spera

CONFSAL/UNSA
Sempreboni

FLP
Sperandini