

Roma, 16 giugno 2023

NOTIZIARIO N. 46

ADM: CRITERI DI SELEZIONE PER LE POER, METTIAMO LE COSE IN CHIARO

Nella riunione del 14 giugno scorso è proseguito il confronto che molto probabilmente si chiuderà al prossimo incontro che si terrà per la fine di giugno

Nella riunione del 14 giugno scorso l’Agenzia ci ha consegnato una nuova proposta con le modalità di conferimento degli incarichi relativi alle POER che vorrebbe adottare, che nonostante alcune modifiche apportate a seguito della discussione fatta nella riunione precedente, ancora non ci convince perché l’agenzia è molto distante rispetto alla nostra visione.

Anzi per essere precisi, ci stiamo sempre più convincendo che, se i criteri di conferimento delle POER saranno quelli letti nel documento elaborato dall’agenzia, si perpetrerà un sistema con cui l’agenzia avrà le “mani libere” per poter premiare “teoricamente” i più fedeli anziché i più competenti. Noi come FLP continuiamo a desiderare e a sperare invece in un’Agenzia dove vengano riconosciute e valorizzate le professionalità.

Purtroppo risulta estremamente difficile far cambiare idea alla controparte datoriale quando non si può contare su un’unitarietà di intenti del fronte sindacale, perché alcuni (... senza fare nomi, parliamo di cgil, cisl e uil) sono pronti a darle manforte limitandosi a piccole, e anche a volte inutili modifiche ai criteri proposti, con l’obiettivo di avallare procedure di conferimento delle POER molto discrezionali.

Ma noi come FLP non ci arrendiamo e cerchiamo di fare fino in fondo il nostro mestiere, e quindi di proporre delle modalità di conferimento delle posizioni che contemplino la possibilità per tutti i colleghi di misurarsi puntando sulle competenze acquisite, sul curriculum formativo e i titoli posseduti, salvaguardando al tempo stesso anche il margine di discrezionalità che l’agenzia deve necessariamente avere **ma non in maniera preponderante**.

Per questo vi spieghiamo ora come la pensiamo esattamente e vi inviamo in allegato l’ultima bozza di proposta consegnataci dall’agenzia, e vi chiediamo di farci sapere il vostro pensiero in merito. Se ritenete che quello che sosteniamo siano proposte irrealizzabili, o non condivisibili oppure troppo sfidanti.

PROPOSTE FLP

- 1) Innanzitutto riteniamo che l’impostazione da dare alle nuove procedure di conferimento, debba ricalcare quella che fu utilizzata nella prima procedura bandita a dicembre del 2018. Quindi, una procedura distinta in 3 fasi: **1 fase con una prova scritta con soglia minima sbarrante; 2 fase con la valutazione dell’anzianità di servizio e i titoli di studio; 3 fase**

colloquio orale, anch'esso con soglia minima sbarrante;

- 2) Per ognuna delle fasi il punteggio massimo conseguibile è 20, quindi per **un punteggio massimo totale pari a 60 (20+20+20)**. Anche l'agenzia prevede un punteggio massimo di 60 ma distribuito in 30 + 30 su due sole fasi, **non prevedendo la prova scritta iniziale;**
- 3) Per quanto riguarda la prova scritta, l'agenzia è assolutamente contraria a farla perché – afferma - che si perderebbe troppo tempo. In più sostiene anche che la prova scritta fatta in occasione della procedura iniziale bandita nel 2018 non abbia dato risultati troppo positivi. Alla prima considerazione come FLP rispondiamo **che non esiste e non si può parlare di “una perdita di tempo”** quando si discute di procedure di valorizzazione del personale, sempre se si sia convinti di lavorare per questo fine e non paragonando tale attività a un ulteriore adempimento burocratico da sbrigare nel più breve tempo possibile. Alla seconda considerazione abbiamo risposto invece che **la prova scritta deve essere svolta sulle competenze** e non su test di ragionamento critico, problem-solving, logica verbale e logica numerica, come fu fatto nel 2018. Inoltre proponiamo che la **soglia di sbarramento minima per superare la prova e accedere alle successive due fasi sia di 12 su 20** (che è come prendere un 6 rispetto a una scala di votazione da 1 a 10);
- 4) Relativamente alla valutazione dell'anzianità di servizio riteniamo che sia equilibrato attribuire **un massimo di 10 punti** calcolando un 1 punto per ogni anno in terza area svolto in agenzia e 0,5 per ogni anno in terza area presso altre pubbliche amministrazioni;
- 5) Anche per la valutazione dei titoli posseduti, riteniamo che sia equilibrato attribuire **un massimo di 10 punti** considerando come criteri che danno luogo a punteggio **i titoli di studio e i precedenti incarichi conferiti dall'agenzia**, escludendo un punteggio calcolato sulla media delle valutazioni conseguite nel triennio 2019-2021, come invece proposto dall'agenzia.
La proposta dell'agenzia relativa al peso da dare ai titoli di studio ci lascia veramente esterrefatti. Infatti, se leggete il documento che alleghiamo, si paragona un anno di servizio al possesso di una laurea triennale (a entrambi viene attribuito 1 punto) e due anni di servizio a una laurea specialistica o magistrale (2 punti in ciascuno dei casi). **Ci sembra che così la formazione universitaria e post universitaria venga pressoché dichiarata inutile...**
Anche in questo caso dobbiamo trovare un giusto equilibrio che per noi si può raggiungere prendendo la stessa tabella che fu utilizzata in occasione del bando iniziale del 2018 quando furono stabiliti 3 punti per la laurea triennale e 5 per quella specialistica/magistrale, ma saremmo anche disposti a ragionare su una piccola diminuzione dei punteggi (2 e 4), ma non certamente ad accettare la proposta dell'agenzia ritenendola troppo discriminante;
- 6) In merito ai punteggi da attribuire agli incarichi conferiti dall'agenzia, rispetto alla proposta dell'agenzia, riteniamo sia più equilibrato prevedere sia per gli incarichi dirigenziali ex art. 19 comma 6 che quelli POER/POT (attinenti la POER da conferire) un punteggio di 1,5 ogni anno di incarico mentre per le POER/POT non attinenti l'incarico da conferire 1 punto ogni anno.
Invece per gli incarichi IDR, PO, Responsabili SOT (attinenti la POER da conferire) condividiamo

un punteggio di 0,75 ogni anno mentre per quelli non attinenti l'incarico da conferire, 0,50 per ogni anno;

- 7) Infine per quanto riguarda il colloquio orale (cosiddetta **valutazione del percorso professionale**), ci va bene la proposta dell'agenzia, sia per il punteggio massimo conseguibile (20 punti) e sia per le due macro aree di indagine individuate su cui far vertere il colloquio: **presidio tecnico delle funzioni da ricoprire** e **conoscenza pratica delle attività e degli aspetti gestionali legati all'incarico**.

Siamo altresì concordi nello stabilire un punteggio minimo di 15 punti sui 20 conseguibili, per considerare superata la prova.

Rimane poi la questione relativa delle POER attuali. Come FLP continuiamo a chiedere, come prevede la norma istitutiva delle POER, **la possibilità di rinnovo**.

Il direttore dell'agenzia ci ha spiegato che con la riorganizzazione (sia del centro che del territorio) è probabile una nuova e diversa allocazione delle attuali 218 POER, che teoricamente potrebbero anche aumentare qualora l'agenzia decidesse di rinunciare a dei posti dirigenziali.

Ma la nuova e diversa allocazione non riguarderà necessariamente tutte le posizioni attuali, per cui noi riteniamo che per le POER che non saranno oggetto di diversa riallocazione, l'Agenzia debba valutarle e decidere di confermare per altri tre anni (o per due, visto che ci sono state diverse proroghe) coloro che hanno svolto bene il proprio lavoro e mettere invece a bando quelle che l'Agenzia ritiene non hanno dato risultati soddisfacenti. Ricordiamo che ogni anno i colleghi titolari di POER vengono valutati e gli viene assegnata un'indennità di risultato in base all'apprezzamento delle attività svolte e risultati conseguiti.

La FLP è per il merito e le competenze. Se l'Agenzia decide di sostituire tutte le POER abbia il coraggio di valutarle tutte negativamente e sopportare il peso delle proprie azioni. Il coraggio è proprio dei manager, la viltà degli oscuri burocrati. Decida il nuovo direttore ciò che vuole essere e che Agenzia ha in mente di costruire. E così faccia anche il resto del management.

L'UFFICIO STAMPA