

Roma, 6 luglio 2023

NOTIZIARIO N. 55

AGENZIA DEL DEMANIO ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER I PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE ED ECONOMICI

Prosegue la trattativa che però si arena su alcuni punti cruciali sui quali però per la FLP e tutto il fronte sindacale, non è possibile desistere.

È arrivato il momento in cui il direttore dell'agenzia deve decidere se vuole un personale motivato e proattivo per raggiungere gli obiettivi sempre più sfidanti oppure un personale disamorato in un contesto di lavoro conflittuale.

Ieri 5 luglio si è tenuta una nuova riunione tra noi sindacati e la DRUO nella quale è proseguita la trattativa inerente l'accordo sui criteri per l'individuazione dei percorsi di sviluppo professionali ed economici del personale.

Su tale materia la discussione, entrata oramai nel vivo da più di una riunione, è stata contraddistinta da vari alti e bassi, ma lentamente e con senso di responsabilità dimostrato da tutte le parti al tavolo, sindacale e datoriale, si sono registrati significativi e importanti passi in avanti rispetto alle "chiusure" iniziali delle prime riunioni.

Con la riunione di ieri però siamo arrivati a un "punto di stallo".

Come fronte sindacale abbiamo cercato infatti di comprendere di volta in volta le argomentazioni dell'agenzia e proposto responsabilmente soluzioni di mediazione tali da consentire all'agenzia di poter esercitare – legittimamente – il suo potere datoriale. Che nel caso dei percorsi di sviluppo professionale sta a significare la facoltà dell'agenzia di valutare chi avrà più diritto o precedenza di altri ad accedere a un livello superiore al termine però di una procedura aperta a tutti e trasparente - in cui sono stati seguiti e applicati dei criteri specifici contrattati con le OO.SS. - e dalla quale emergerà un basket finale dal quale attingere gradualmente.

Non possiamo pertanto accettare in nessun modo di poter firmare un accordo in cui fissiamo regole e criteri generali che devono valere per tutti ... **e prevedere al contempo al suo interno una sorta di deroga per consentire all'agenzia di poter decidere in modo diverso per qualcuno in mancanza di conformità con i criteri concordati.**

La coperta è corta per tutti, lo stanziamento economico messo a disposizione dall'Agenzia ci permette di poter dar sfogo a una platea ridotta del personale nel 2023, ma questo è il primo passo per avviare e proseguire negli anni successivi un percorso di riequilibrio, necessario dopo che per anni e anni tantissimi lavoratori sono rimasti imprigionati nel loro livello e relativo trattamento stipendiale, mentre altri, in mancanza di procedure e di trasparenza hanno potuto beneficiare di veri e propri salti, doppi e anche carpiati, e/o a cospicui adeguamenti stipendiali.

Quello che abbiamo chiesto quindi, visto che la coperta è corta, è che in questa prima procedura non ci possano essere più riconoscimenti contemporanei per il medesimo lavoratore; per capirci, **si può avere un singolo passaggio di livello e non più di uno**, aldilà se nel frattempo è stata o meno conferita anche una posizione di responsabilità.

Pertanto, avendo ribadito la volontà di non poter accettare in nessun modo una previsione diversa all'interno dell'accordo, il direttore del personale dovrà esporre direttamente al Direttore dell'Agenzia la posizione formalizzata dall'intero fronte sindacale.

E la dott.ssa dal Verme dovrà decidere con il massimo della responsabilità, perché la firma dell'accordo (a cui tutti auspichiamo di addivenire) rappresenta un tassello fondamentale per iniziare (ma vorremmo poter dire "proseguire") una politica del personale illuminata che tanti frutti positivi potrà dare in termini di operatività ed efficienza all'agenzia e per un personale più motivato e che si sente coinvolto e considerato dall'amministrazione in cui lavora.

Attendiamo quindi di conoscere quale sarà la risposta del direttore.

FAQ LAVORO AGILE

Sempre nella riunione ci siamo confrontati con il direttore del personale sui rilievi e le criticità emerse a seguito della pubblicazione delle FAQ – lavoro agile sulla intranet e delle più svariate interpretazioni che sono state date delle stesse - **tutte indirizzate alla penalizzazione dell'utilizzo delle giornate di lavoro agile da parte dei colleghi** – da parte dei responsabili nella stragrande maggioranza delle realtà lavorative dell'Agenzia. Dopo ampia discussione il direttore si è impegnato a fornire ai Dirigenti e ai Responsabili di U.O. ulteriori chiarimenti ed esempi pratici tesi a chiarire le "errate" (utilizziamo questo eufemismo) interpretazioni date alle FAQ (e ci riferiamo in particolare alle n. 6 e 7) per uniformare i metodi stabiliti e utilizzati per la programmazione mensile a livello nazionale.

Infine è intervenuto al tavolo il coordinatore del Nucleo di supporto al RPCT che ha illustrato gli aggiornamenti che sta per adottare l'Agenzia a seguito delle novità introdotte dal decreto legislativo n. 24/2023 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1937) sul Whistleblowing, ovvero a tutela e protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Il 15 luglio tali disposizioni entreranno in vigore e a pieno regime pertanto tutti i dipendenti dell'Agenzia, dopo i dovuti passaggi di tale procedura nel Comitato di gestione, saranno informati delle novità tramite l'intranet e gli altri canali di comunicazione interni.

L'UFFICIO STAMPA