

## **ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI SVILUPPO**

**ANNO 2024**

In data 21 giugno 2024,

l'Agenzia del Demanio, rappresentata dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione, avv. Valerio Iossa, giusta Regolamento di Amministrazione e Contabilità pubblicato nel sito istituzionale dell'Agenzia in data 17/12/2021 e comunicato sulla GU n. 309/2021, nonché Comunicazione organizzativa n. 3 del 3 gennaio 2023 e Determinazione n. 106 del 14 luglio 2023, prot. n. 2023/17478/DIR,

e

le OO.SS. F.P. CGIL, C.I.S.L. F.P., U.I.L. P.A., CONFSAL/UNSA e CSE FLP,

### **Premesso**

- che per l'anno in corso, le Parti, in linea con le previsioni del CCNL, rinnovato per gli anni 2019-2021, intendono proseguire il percorso avviato congiuntamente in ordine ai criteri di valutazione e alle politiche di valorizzazione e sviluppo del personale. In tale ambito, con il presente accordo viene stimato, per l'anno 2024, il numero degli interventi che riguarderanno i passaggi di livello e i connessi criteri generali di sviluppo;
- che il personale dell'Agenzia costituisce l'elemento centrale delle attività dalla stessa svolte, e contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità pubbliche che l'Ente persegue;
- che la valorizzazione delle risorse, della loro capacità professionale, delle attitudini, dell'esperienza nelle varie attività svolte dall'Agenzia, rappresenta uno degli aspetti qualificanti delle politiche di sviluppo del personale in relazione alle esigenze operative di efficienza, efficacia e produttività dell'Ente;
- che il medesimo CCNL prevede, coerentemente con l'assetto organizzativo dell'Agenzia, con le risorse economico-finanziarie disponibili e con gli scenari evolutivi del contesto di riferimento, che siano offerte indistintamente a tutte le risorse, prescindendo dal livello di inquadramento e dalla struttura di appartenenza, opportunità di crescita e di progressione professionale;
- che le Parti confermano la propria volontà di valorizzare le professionalità in termini di raggiungimento delle migliori prestazioni, secondo le competenze

professionali richieste dal ruolo e sulla base di comportamenti coerenti con il sistema valoriale dell'Agenzia;

- che le politiche di sviluppo in Agenzia devono essere sempre più improntate a principi di valorizzazione delle professionalità acquisite, trasparenza ed equità complessiva in relazione alle pari opportunità, alla non discriminazione e alla collocazione organizzativa/professionale e territoriale dei lavoratori;
- che l'art. 11 del citato CCNL stabilisce che i criteri generali per l'individuazione di percorsi di sviluppo professionali riferiti al personale dipendente siano oggetto di contrattazione integrativa tra le Parti;
- che, per l'anno 2024, in linea con le previsioni del CCNL applicato e sulla base dei vincoli di budget, le Parti intendono proseguire nella definizione congiunta dei criteri da adottare per la più ampia valorizzazione delle competenze professionali e dell'esperienza negli anni maturata dal personale, garantendo i principi di accesso ai passaggi di livello, di trasparenza ed equità complessiva in relazione alle pari opportunità, alla non discriminazione e alla collocazione organizzativa/professionale e territoriale dei lavoratori;
- che i momenti di confronto sul tema hanno costituito una valida occasione per confermare la centralità del dialogo, nonché l'importanza della collaborazione e del continuo scambio di informazioni tra le Parti al fine di migliorare i percorsi di sviluppo del personale;

Tutto ciò premesso, le Parti

### **Concordano quanto segue**

I passaggi di livello individuali, per l'anno 2024, sono destinati ad un numero stimato di risorse pari a 116 attingendo al relativo stanziamento di budget per € 419.956,81, secondo le specifiche, per livello inquadramentale, riportate nella tabella allegata (tab. 1).

Nell'ambito dei suddetti interventi, da effettuarsi entro le disponibilità economiche assegnate, un ruolo centrale assume la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, responsabile della gestione delle risorse umane e della evoluzione e manutenzione dell'assetto organizzativo dell'intera Agenzia.

Detta Direzione, in particolare, si rende garante di un sistema di valutazione che assicuri il principio di effettiva parità di accesso ai percorsi di crescita e sviluppo professionale. Particolare attenzione viene rivolta alla popolazione con maggior tempo di permanenza nel livello inquadramentale, nonché alla popolazione collocata negli inquadramenti più bassi e in quelli di maggiore addensamento.

I passaggi di livello sono effettuati sulla base dei seguenti criteri e ferme restando le previsioni di cui all'art. 28 del CCNL applicato, volte a garantire presupposti di pubblicità e trasparenza.

### **Requisiti di accesso:**

- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi cinque anni a far data dalla sottoscrizione del presente accordo.
- Permanenza nel livello inquadramentale superiore a tre anni a far data dalla sottoscrizione del presente accordo.

### **Criteri di valutazione:**

Nell'ambito delle risorse come sopra individuate, l'Agenzia procede all'identificazione del personale destinatario dei passaggi di livello sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- 1) Anzianità nel livello dalla decorrenza giuridica (peso 25%).
- 2) Media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 5 annualità (2019-2023) (peso 25%).
- 3) Valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali" di cui all'art. 28, 2.1 CCNL (peso 25%).
- 4) Valutazioni su "area competenze tecnico specialistiche" di cui all'art. 28, 2.2 CCNL (peso 25%).

I responsabili apicali di centro e di territorio, sentiti i responsabili diretti delle risorse, effettuano la proposta di valutazione, mediante compilazione delle schede individuali che contengono le metriche di ciascun criterio di valutazione, dei punti 3 e 4 sottoponendo la stessa alla DRUO che ne cura la complessiva omogeneità.

Alla valutazione finale sarà applicato un correttivo in funzione dei seguenti elementi:

- a. scostamento della RAL individuale da quella media nazionale del livello di appartenenza, al netto degli scatti di anzianità, al fine di favorire un riequilibrio dei trattamenti economici in godimento;
- b. permanenza nel livello inquadramentale.

Ai criteri e correttivi suindicati sono attribuite metriche come da allegato tecnico al presente atto.

In funzione del numero di passaggi disponibili per ciascun livello, sono definiti gli elenchi del personale destinatario degli interventi per l'anno 2024.

Per il personale della Struttura per la Progettazione sono destinate risorse pari a € 15.958,67 per un numero stimato di interventi pari a 4, secondo le specifiche, per livello inquadramentale, riportate nella tabella allegata (tab. 2). Alle progressioni per la SpP sono applicati i medesimi requisiti, criteri e correttivi di cui innanzi.

Per il personale in posizione di responsabilità (posizioni organizzative, di coordinamento o responsabilità di attività progettuali) sono destinate le seguenti ulteriori risorse:

- a. € 104.000,00 a valere sul budget dell'Agenzia;
- b. € 20.000,00 a valere sul budget della SpP.

Tali interventi sono definiti in applicazione dei seguenti criteri:

- 1) Media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 5 annualità (2019-2023).
- 2) Valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali" di cui all'art. 28, 2.1 CCNL.
- 3) Valutazioni su "area competenze tecnico specialistiche" di cui all'art. 28, 2.2 CCNL.
- 4) Strategicità della posizione ricoperta: contributo della posizione agli obiettivi strategici e operativi dell'Agenzia.
- 5) Articolazione organizzativa della posizione ricoperta: con riferimento a tipologia della posizione, numero e inquadramento delle risorse assegnate.

Sono comunque fatte salve ulteriori esigenze di servizio e/o organizzative che dovessero *medio termine* intervenire e che saranno oggetto di apposita informativa.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione assicura le attività necessarie per una puntuale osservanza dei criteri e dei principi di cui al presente accordo, anche al fine di ottenere omogenei livelli di crescita e sviluppo sull'intero territorio nazionale.

L'Agenzia garantisce la trasparenza durante tutto l'iter della manovra di sviluppo attraverso le azioni di seguito indicate:

- 1. Pubblicazione dell'accordo e dell'allegato tecnico sulla intranet dell'Agenzia del Demanio.
- 2. Briefing con i responsabili apicali di centro e di territorio al fine di illustrare le modalità applicative dell'accordo, con particolare riferimento ai criteri di valutazione.
- 3. Informazione e comunicazione preventiva da parte di DRUO rivolta a tutto il personale sulle modalità applicative dell'accordo.
- 4. Comunicazione ad ogni singolo dipendente avente i requisiti per accedere alla manovra, della valutazione complessiva e delle schede di valutazione delle singole componenti.
- 5. Comunicazione a tutto il personale sugli esiti aggregati della manovra.
- 6. Feedback del valutatore su richiesta del valutato.

L'Agenzia si impegna, a decorrere dall'applicazione dell'istituto successiva a quella disciplinata da tale accordo, a promuovere l'ulteriore qualificazione della cultura della valutazione ed ulteriori modalità di pubblicità dei risultati dello stesso, ivi compresa la pubblicazione degli elenchi del personale destinatario dei passaggi di livello.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, che disciplina unicamente i criteri relativi ai passaggi di livello del personale, si applicano le previsioni del CCNL, nonché gli atti organizzativi e procedimentali adottati dall'Agenzia.

Le Parti operano un monitoraggio congiunto sulla procedura, anche al fine di valutare eventuali modifiche e/o integrazioni della stessa, anche con riferimento all'equilibrio tra i criteri ed i correttivi.

Agenzia del Demanio  
F.to

CGIL F.P.  
F.to

C.I.S.L. FP  
F.to

U.I.L. PA  
F.to

CONFSAL / UNSA  
F.to

CSE FLP  
F.to

Tabella 1

**ANNO 2024\***

	<b>N° risorse nel livello</b>	<b>% Interventi ipotizzati</b>	<b>N° interventi ipotizzati</b>
Livello 1			
Livello 2	10	20%	2
Livello 3	61	38%	23
Livello 4	314	18%	56
Livello 5	354	9%	32
Livello 6	125	2%	2
Quadro	30	3%	1
Quadro Super	11		
	<b>905</b>	<b>13%</b>	<b>116</b>

\* Escluso personale RUO

Tabella 2

**SpP - anno 2024**

	<b>N° Interventi ipotizzati</b>
Livello 1	
Livello 2	0
Livello 3	1
Livello 4	1
Livello 5	2
Livello 6	0
Quadro	0
Quadro Super	
	<b>4</b>

21 GIUGNO 2024

Criteria di valutazione

- 1) **Anzianità nel livello dalla decorrenza giuridica.** Valore da 1 a 10 in base alla anzianità nel livello parametrato sull'anzianità massima della popolazione di riferimento ovvero con requisiti (a far data dalla sottoscrizione dell'accordo con le OOSS 2024) alla quale è attribuito valore 10, per poi scalare in maniera proporzionale fino ad 1, valore assegnato all'anzianità minima prevista come requisito di accesso nell'accordo.
- 2) **Media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 5 annualità (2019-2023).** Saranno elaborate le valutazioni espresse con giudizio su ogni singolo obiettivo (Insufficiente, Migliorabile, Coerente con le attese, Superiore alle attese) trasformandole numericamente con l'attribuzione dei seguenti punteggi: Insufficiente=50; Migliorabile=80; Coerente con le attese=100; Superiore alle attese=115. Il punteggio della singola scheda sarà ottenuto con la somma dei singoli punteggi ponderati rispetto ai pesi di ciascun obiettivo. Al fine di ottenere un punteggio complessivo sarà calcolata una media aritmetica dei punteggi dell'ultimo quinquennio (o comunque delle valutazioni disponibili). La media sarà convertita in un valore da 1 a 10 parametrandolo al punteggio massimo (valore=10) e minimo (valore=1) ottenuto dalle risorse con requisiti.
- 3) **Valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali"** (skill'8 comportamentale: riportato in allegato) in 4 range (A, B, C, D secondo la tabella riportata sotto). In funzione delle valutazioni saranno attribuiti i seguenti valori riportati in tabella:

Range	Numero di competenze comportamentali il cui livello di manifestazione è in linea con le aspettative dell'inquadramento di livello superiore	Valore
A	7 o 8	10
B	5 o 6	7
C	3 o 4	4
D	0, 1 o 2	1

- 4) **Valutazioni su “area competenze tecnico specialistiche”** ovvero possesso delle competenze tecnico-specialistiche e applicazione efficace delle stesse sulle attività di interesse dell’Agenzia in 4 range (A, B, C, D secondo la tabella riportata sotto). In funzione delle valutazioni si avranno i seguenti valori riportati in tabella:

Griglia valutazione

Range	Livello di possesso di competenze tecnico-specialistiche rispetto alle attività di competenza	Valori
<b>A</b>	In linea con le aspettative dell’inquadramento di livello superiore	<b>10</b>
<b>B</b>	In linea con le aspettative del livello attuale (Piena Copertura)	<b>7</b>
<b>C</b>	In linea parzialmente con le aspettative del livello attuale (Parziale Copertura)	<b>4</b>
<b>D</b>	Non in linea con le aspettative del livello attuale	<b>1</b>

Le quattro valutazioni saranno riportate ad un risultato complessivo in 100esimi utilizzando i pesi come indicati nell’accordo.

#### **Correttivo RAL al netto degli scatti di anzianità**

Al risultato finale, come sopra determinato, sarà attribuito un incremento di:

- 1 punto per scostamenti tra il -5% e il -10%;
- 2 punti per scostamenti tra il -10% e il -15%;
- 3 punti per scostamenti tra il -15% e il -20%;
- 4 punti per scostamenti oltre il -20%.

Parimenti sarà attribuito un decremento di:

- -1 punto per scostamenti tra il +5% e il +10%;
- -2 punti per scostamenti tra il +10% e il +15%;
- -3 punti per scostamenti tra il +15% e il +20%;
- -4 punti per scostamenti oltre il +20%.

#### **CORRETTIVO PERMANENZA NEL LIVELLO**

Al risultato finale, come sopra determinato, sarà attribuito un incremento:

- 2,5 punti per permanenza maggiore di 5 anni
- 3,5 punti per permanenza maggiore di 8 anni
- 4,5 punti per permanenza maggiore di 10 anni
- 5,5 punti per permanenza maggiore di 15 anni

## ALLEGATO

Skill'8 professionale (in rosso le competenze comportamentali del sistema di gestione delle prestazioni)

<b>ORIENTAMENTO AL CAMBIAMENTO / <span style="color: red;">propositività e flessibilità</span></b>	Recepire flessibilmente idee e impostazioni diverse dalle proprie, mantenendosi aperti verso i cambiamenti e le altrui posizioni eterogenee. Elaborare soluzioni, proposte utili e innovazioni di valore proponendole al management e al gruppo.
<b>ANALISI E SOLUZIONE DEI PROBLEMI</b>	Elaborare e fornire soluzioni corrette, pertinenti, di qualità, argomentate e puntuali non lasciandosi sfuggire dettagli salienti e relazioni determinanti tra loro. Usare metodi affidabili, strutturati e pertinenti.
<b>AFFIDABILITA' REALIZZATIVA / <span style="color: red;">Affidabilità e responsabilità personale</span></b>	Conseguire risultati e obiettivi validi rispetto alle attese e ai tempi dati responsabilizzandosi anche a fronte di ostacoli, vincoli e imprevisti, usando i propri spazi di autonomia e discrezionalità, migliorando standard quali – quantitativi degli obiettivi.
<b>PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE / <span style="color: red;">Programmazione e organizzazione delle attività</span></b>	Pianificare per priorità, impostare tempi, metodi, strumenti e mezzi per conseguire gli obiettivi attesi. Rispettare le scadenze e, se occorre, rimodulare per tempo i programmi e i metodi di lavoro.
<b>GESTIONE DELLA RELAZIONE / <span style="color: red;">Gestione del rapporto interpersonale e lavoro in gruppo</span></b>	Relazionarsi con sensibilità e empatia con colleghi o referenti esterni al fine di capirne caratteristiche e aspettative. Calibrare comportamenti e interazioni produttive ed efficaci. Scambiare informazioni e lavorare efficacemente in gruppo.
<b>COMUNICAZIONE / <span style="color: red;">Comunicazione e capacità di presentazione</span></b>	Trasmettere con chiarezza a colleghi, responsabili o referenti esterni contenuti, soluzioni, emozioni e proposte elaborate al fine di farle comprendere bene, promuoverle e renderle utili per il vantaggio comune.
<b>RESILIENZA E GESTIONE DELLE EMOZIONI</b>	Saper far fronte e superare con approccio positivo e equilibrato stress, cambiamenti, momenti difficili, pressioni, indeterminatezza, contrasti, etc. gestendo le proprie emozioni, mantenendo viva la motivazione e la propensione a ricostruire.
<b>AUTOSVILUPPO E MOTIVAZIONE / <span style="color: red;">Orientamento all'autosviluppo</span></b>	Aggiornarsi e ricercare con curiosità e autonomia fonti di informazione e ampliamento di competenze. Essere motivati/e al miglioramento continuo di know how e comportamenti attraverso crescita personale, professionale e/o diversificazione di esperienze.



## NOTA UNITARIA ALL'ACCORDO CRITERI GENERALI DI SVILUPPO 2024

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, nel sottoscrivere l'accordo afferente i criteri generali di sviluppo 2024 per il Personale dell'Agenzia del Demanio, sottolineano - in sintesi - quanto segue:

La sottoscrizione del presente accordo avviene al termine di un percorso negoziale complesso, nel quale si sono confrontate due distinte visioni e modalità di apprezzamento delle attitudini, delle professionalità acquisite e potenziali e dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia del demanio.

L'accordo è, quindi, una mediazione in grado però di segnare alcuni importanti avanzamenti rispetto al primo accordo sottoscritto nel 2023:

- Sono definiti all'origine e attraverso la contrattazione le pesature e le gradazioni dei criteri;
- Viene inserito un correttivo afferente la maggior permanenza nel livello inquadramentale ed un correttivo rispetto alla "distanza" tra RAL in godimento e Ral media del livello;
- Viene specificato, potenziato e reso esigibile il "principio" di trasparenza durante tutto il percorso di attribuzione delle progressioni verticali. Sul punto, le Scriventi prendono atto, non senza rammarico, dell'indisponibilità dell'Agenzia -come per il 2023- a pubblicare la graduatoria di coloro che accedono al passaggio di livello con i relativi punteggi rinviandone l'esigibilità al prossimo accordo in materia di criteri generali per le progressioni verticali.

Nonostante le altre criticità rappresentate durante la trattativa, consideriamo il presente accordo un sostanziale miglioramento rispetto alla procedura dello scorso anno e auspichiamo, quindi, che nei prossimi anni si facciano altri passi avanti sulla strada della piena trasparenza e condivisione di intenti tra l'Agenzia del Demanio e i suoi lavoratori.

Roma, 25 giugno 2024

**FP CGIL**

Gamberini

**CISL FP**

Bonomo

**UIL PA**

Spera

**CONFSAL/UNSA**

Santacroce

**FLP**

Sperandini