

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI DI SVILUPPO ANNO 2023

In data 24 luglio 2023

l'Agenzia del Demanio, rappresentata dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione, ing. Roberta de Robertis, giusta Regolamento di Amministrazione e Contabilità pubblicato nel sito istituzionale dell'Agenzia in data 17/12/2021 e comunicato sulla GU n. 309/2021; Determinazione n. 103/2023, nonché Comunicazione organizzativa n. 58/2022,

e

le OO.SS. F.P. CGIL, C.I.S.L. F.P., U.I.L. P.A., CONFSA/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, sono orientate ad avviare un percorso volto a definire congiuntamente i criteri di valutazione e le politiche meritocratiche di valorizzazione e sviluppo del personale, in grado di offrire opportunità di crescita individuali, tenendo conto delle potenzialità, in termini di attitudini ed orientamenti espressi. In tale ambito, con il presente accordo viene stimato, per l'anno 2023, il numero degli interventi che riguarderanno le progressioni verticali;
- che le Parti proseguono, in via programmatica, il percorso volto a definire congiuntamente i criteri di valutazione e le politiche meritocratiche di valorizzazione del personale, con l'impegno ad operare attraverso analoghi interventi anche per gli anni successivi a quello in corso, compatibilmente con le risorse economiche disponibili;
- che il vigente CCNL, individua nel personale l'elemento centrale delle attività che l'Agenzia svolge, nonché un asset sostanziale per la crescita dell'Ente, per il raggiungimento degli obiettivi e delle finalità pubbliche che lo stesso 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 è ferma volontà delle Parti premiare il merito inteso quale raggiungimento delle migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo, di conseguimento degli obiettivi prefissati e di comportamenti coerenti con il sistema valoriale dell'Agenzia;
- che le politiche di valorizzazione e sviluppo in Agenzia sono improntate a principi di meritocrazia, trasparenza ed equità complessiva in relazione alle pari opportunità, alla non discriminazione ed 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 2023, in linea con le previsioni del CCNL applicato e con i predetti valori, sulla base dei vincoli di budget, le Parti intendono definire congiuntamente i criteri da adottare per la più ampia valorizzazione delle competenze professionali e dell'esperienza negli anni maturata dal personale;
- 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;

Tutto ciò premesso, le Parti

Concordano quanto segue

Le progressioni verticali individuali, per l'anno 2023, saranno destinate ad un numero stimato di interventi pari a circa 155, attingendo allo stanziamento di budget per le progressioni meritocratiche (€ 572.000,00/annuo), secondo le specifiche, per livello inquadramentale, riportate nella tabella allegata.

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 un effettivo criterio di selettività nei percorsi di crescita e sviluppo professionale, in grado di valorizzare i lavoratori più meritevoli e stimolare un miglioramento diffuso.

I soggetti destinatari di interventi di progressione verticale sono individuati 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. L'Agenzia del Demanio renderà disponibile l'esito degli interventi a richiesta del personale che partecipa alla

procedura e che abbia interesse, nel rispetto delle disposizioni normative previste e previa specifica istanza di accesso agli atti.

Criteri di valutazione per il personale da inquadrare nei livelli dal 3° al 6° livello:

L'Agenzia, nell'esercizio delle proprie competenze, individua l'insieme delle risorse che presentano i seguenti requisiti:

- non siano state destinatarie di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto nei cinque anni precedenti;
- non abbiano avuto passaggi inquadramentali negli ultimi cinque anni.

Nell'ambito delle risorse come sopra individuate, l'Agenzia procede all'identificazione delle risorse meritevoli di progressioni verticali, previa valutazione complessiva dei seguenti criteri:

- prestazione almeno "coerente con le attese" per tutti gli obiettivi della scheda di valutazione costante negli ultimi quattro anni, anche riferita alla capacità di svolgere il lavoro in autonomia
- propensione ad assumere responsabilità aggiuntive
- fattiva propensione all'aggiornamento ed all'innovazione
- anzianità nella posizione inquadramentale

L'Agenzia nell'esercizio delle proprie competenze procederà con gli stessi criteri in riferimento agli inquadramenti nei livelli Q e QS, da riservarsi a chi abbia superato apposita selezione per rivestire tale ruolo e abbia i medesimi requisiti.

La valutazione sarà effettuata anche al fine di equiparare i trattamenti economici in godimento.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione assicura le attività necessarie a garantire la 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.

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

Le eventuali economie delle somme destinate nel budget 2023 alle progressioni meritocratiche saranno riportate nel budget dell'anno successivo per analoghe finalità.

Le Parti operano un monitoraggio congiunto sugli esiti della procedura, anche al fine di valutare eventuali modifiche e/o integrazioni della stessa.

Agenzia del Demanio
FIRMATO

C.G.I.L. FP
FIRMATO

C.I.S.L. FP
FIRMATO

U.I.L. PA
FIRMATO

CONFSAL / UNSA
FIRMATO

CSE FLP
FIRMATO

Personale Add

	N° risorse nel livello	% Interventi	N° interventi
Livello 1			
Livello 2	11	45%	5
Livello 3	87	34%	30
Livello 4	347	18%	62
Livello 5	342	12%	40
Livello 6	115	8%	18
Quadro	96		
Quadro Super	55		
	1.053	20%	155