

Roma, 15 ottobre 2024

- All' Agenzia del Demanio  
Direzione Risorse Umane e Organizzazione  
Direttore Dott. Iossa  
[dg.risorseumaneorganizzazione@agenziademanio.it](mailto:dg.risorseumaneorganizzazione@agenziademanio.it)
- All' Agenzia del Demanio  
Direzione Risorse Umane e Organizzazione  
Responsabile del trattamento giuridico,  
attività normativa e relazioni sindacali  
[dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it](mailto:dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it)

Oggetto: Accordo per la definizione dei criteri generali di sviluppo anno 2024.

Gentile Direttore, Le segnaliamo quanto comunicatoci da diversi iscritti, ma anche da molti dipendenti dell'Agenzia, circa l'ultima manovra di sviluppo professionale effettuata dall'Agenzia e ancora in corso per quanto riguarda il personale dipendente in posizione di responsabilità (posizioni organizzative, di coordinamento o responsabilità di attività progettuali).

Innanzitutto, Le esponiamo che purtroppo ancora oggi ci stanno pervenendo notizie di mancata o carente comunicazione tra i Direttori Apicali, i Responsabili di U.O. e il proprio personale.

Difatti, i dipendenti lamentano che - non in tutte ma in svariate realtà di Direzione Regionale / Centrale distribuite a macchia di leopardo su tutto il territorio nazionale - non è stata rispettata a pieno la procedura condivisa nel sottoscritto Accordo con le OO.SS. ed in particolare la corretta applicazione dei punti 4 e 6 del paragrafo sulla trasparenza che a volte sono stati effettuati solo dopo esplicita richiesta da parte dei lavoratori.

Ci sono, anche, state segnalate carenze in tema di imparzialità e omogeneità di trattamento (sia tra diverse Direzioni che addirittura tra le singole U.O. di una medesima Direzione) nella compilazione delle due schede personali relative alle Valutazioni su "area competenze organizzative, relazionali e personali" e alle Valutazioni su "area competenze tecnico specialistiche" c.d. SKILL'8.

Inoltre, anche sulla media delle valutazioni delle prestazioni delle ultime 5 annualità è emersa tale tematica, che a nostro avviso andrebbe approfondita in ottica futura. Difatti, la componente estremamente soggettiva di tali operazioni valutative delle performance, quando non preventivamente bilanciate con meccanismi di perequazione, potrebbe comportare nel tempo una difformità di applicazione delle metriche valutative tra i soggetti valutatori coinvolti, i quali, a volte e secondo le loro inclinazioni personali, possono utilizzare parametri molto ristretti o altri più ampi.

Un'ulteriore segnalazione che ci è pervenuta da più parti ha riguardato le criticità emerse in relazione alla procedura di valutazione dei "project manager" che non hanno potuto concorrere alla procedura riservata ai dipendenti ma sono invece confluiti nella distinta selezione riservata ai responsabili di U.O. dove però i requisiti e le voci di valutazione prestazionale sono ben diversi, in quanto riferite alla gestione di unità organizzative, coordinamento del personale, gestione dei conflitti tra i dipendenti, etc.... attività che non rientrano propriamente nei compiti connessi a tale ruolo più tecnico che gestionale.

Non è chiaro poi se anche a tali risorse e a tutto il personale in posizione di responsabilità sia stato applicato o meno il requisito dei 3 anni di anzianità di permanenza nel livello per poter accedere alla procedura di sviluppo.

Concludiamo, infine, su espressa segnalazione del nostro coordinamento territoriale e degli iscritti, con il segnalare che la Direzione Regionale Trentino-Alto Adige è rimasta esclusa dall'assegnazione dei passaggi di livello per il secondo anno consecutivo. Tale accadimento, ci porta a ritenere che sarebbe opportuno approfondire congiuntamente quanto successo nonché le possibili criticità emerse e/o verificatesi durante l'iter procedurale al fine di poter analizzare i dati emersi a posteriori e capirne le motivazioni sottese.

Cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale  
Roberto Sperandini

