



“Alcuni piagnucolano pietosamente,  
altri bestemmano oscenamente,  
ma nessuno o pochi si domandano:  
se avessi fatto anch'io il mio dovere,  
se avessi cercato di far valere la mia volontà,  
sarebbe successo ciò che è successo?”  
AG

### **AGENZIA DEL DEMANIO – TRASPARENZA, EQUITA' e RISPETTO**

Se ci fosse offerta la possibilità di esprimere tre soli desideri per questo 2013 non avremmo dubbi nel chiedere per i dipendenti dell'agenzia del demanio **trasparenza, equità e rispetto**.

L'incontro tenutosi il 14 marzo u.s. presso la Direzione risorse umane diventa, così, pretesto per un ragionamento un po' più ampio che possiamo fare in vista delle prossime trattative.

Emerge chiaramente, in ogni contatto con i lavoratori, l'esigenza di rendere **trasparenti** le politiche incentivanti dell'Agenzia nei confronti dei dipendenti. L'Ente, nonostante le continue richieste da parte sindacale di affrontare il tema delle "leve motivazionali individuali" –quantomeno nella forma più semplice dell'informativa sindacale- ha sempre rifiutato il confronto riguardante le risorse a disposizione, i criteri di erogazione, le tipologie di incentivo e il necessario rapporto con la realizzazione di particolari progetti o prestazioni non comuni e innovative.

Prendendo atto che l'Agenzia non ha ancora accolto la richiesta di una sede appropriata per discutere questo tema non resta che stimolare una discussione utilizzando lo strumento del comunicato sindacale. Lo facciamo, come FP CGIL, chiedendo(ci) perché questa Amministrazione non si sia ancora dotata di un vero progetto di promozione della best practice a cui ricondurre le politiche incentivanti per il personale che si è distinto nelle mansioni affidategli. La promozione di tale cultura e delle prassi ad essa collegate permetterebbe, forse, agli occhi dei lavoratori di comprendere i criteri delle erogazioni facendo "cadere" insoddisfazioni e incomprensioni legate al riconoscimento e alla contestata arbitrarietà delle erogazioni.

Proseguendo in questa breve e schematica illustrazione dei desideri concessi possiamo collegare il concetto di **trasparenza** al concetto di **equità**.

**Equità** nel giudizio. Nella valutazione delle prestazioni. La capacità, insomma, di saper valorizzare e apprezzare le prestazioni tenendo conto di variabili anche di carattere soggettivo come, ad esempio e non in forma esaustiva, il livello contrattuale, l'esperienza nel ruolo, il carico di lavoro "o di lavori".

Un sistema di valutazione delle prestazioni, come quello adottato in Agenzia, che impone ai valutatori di omogeneizzare le valutazioni creando una curva gaussiana ("statisticamente così si distribuiscono le valutazioni") e che premia quei valutatori che determinano questa curva (cfr. "Il sistema di gestione delle prestazioni, 2013, pag. 23) è un sistema dopato. Forzatamente e a tavolino si individua il più bravo, il meno bravo e la distribuzione dei valutati.

Si annulla conseguentemente la qualità effettiva della prestazione individuale. I feedback perdono di significato e vengono sviliti non avendo più un legame con la prestazione offerta dal lavoratore.

Diventa quindi necessario affrontare il terzo desiderio: il **rispetto**.

Il lavoratore è una persona e come tale deve essere rispettata. Lo si rispetta quando è messo nelle condizioni di comprendere perché il compagno di stanza ha percepito un piccolo o grande riconoscimento; quando ha compreso il significato della sua valutazione; quando si sente valorizzato per le sue qualità professionali; quando percepisce che l'Agenzia ha desiderio di farlo crescere nelle competenze e che desidera metterlo alla prova; quando si riconosce a questo lavoratore un profilo orario che gli consenta di migliorare la qualità della vita pur non incidendo negativamente sulla produttività.

Lo si rispetta quando lo si rende partecipe delle decisioni prese "ai piani alti": interessante a questo proposito che gli ultimi O.d.G. del Comitato di Gestione pubblicati nella intranet risalgano al 2008...

Anche in questo caso l'elenco non è volutamente esaustivo.

Riguardo al riconoscimento del piacere di essere madre o padre si può sottolineare che l'Agenzia nel pensare a progetti interessanti come il "turn over" esclude, involontariamente ma nei fatti, la partecipazione dei neo-genitori.

Il **14 marzo u.s.**, come detto, si è tenuto il primo confronto tra Amministrazione e OO.SS. Sinteticamente e non in ordine di importanza sono stati affrontati i seguenti temi:

**Progetto MAAT:** l'Ente ha illustrato le linee guida del progetto sottolineando come lo stesso sia finalizzato al miglioramento dei servizi offerti all'utenza e come esso sia necessario al fine di migliorare l'utilizzo delle risorse umane da parte dell'Agenzia e di omogeneizzare le tempistiche di evasione delle istruttorie nelle diverse Direzioni regionali. Viene fermamente negato l'uso più o meno diretto ai fini della valutazione individuale trattandosi di strumento destinato -tra gli altri- a valutare la Struttura. Al momento la

possibilità di estrazione ed elaborazione dei dati è molto limitata. Sarà necessario aspettare dopo l'estate, quando l'inserimento delle tempistiche di omogeneizzazione consentirà di estrapolare dati statistici di un certo rilievo. Rimangono a questa Organizzazione dubbi riguardo la mancata sperimentazione del progetto presso alcune Direzioni regionali.

Rileviamo come, oltre a subire limiti normativi e organizzativi, i dipendenti rischiano di subire la beffa di diventare potenziali capri espiatori delle carenze organizzative o di organico. Nel corso dell'incontro non è stato chiarito, ad esempio, come l'Amministrazione intenda agire per evitare che le tempistiche assegnate attraverso MAAT diventino uno strumento di valutazione individuale. Infatti, in diversi casi, gli indicatori di risultato degli obiettivi assegnati sulle schede individuali riguardano proprio le tempistiche di evasione delle istruttorie.

Inoltre ci chiediamo come siano state individuate le tempistiche target adottate rispetto a standard produttivi validi su tutto il territorio nazionale, indipendentemente dalla complessità della lavorazione e dal numero di soggetti coinvolti.

- **Regolamento incentivi lavori:** a febbraio l'Amministrazione ha emanato il nuovo regolamento sostitutivo del precedente risalente al 2009. La necessità, ora, è avviare un confronto con l'Amministrazione al fine di individuare modalità e criteri di erogazione degli incentivi previsti dal D.Lgs 192/2005 anche a seguito delle modifiche normative che superano l'accordo sindacale del 20 giugno 2002. La richiesta di confronto chiesta da questa sigla è espressamente prevista dalla normativa citata.

Con soddisfazione abbiamo accolto la nota che DRIS ha inviato a tutte le Strutture regionali per sensibilizzare i Dirigenti al rispetto della normativa nelle nomine dei RUP e delle altre figure previste dalla normativa in esame. Il recepimento delle osservazioni sindacali in una nota di sensibilizzazione al rispetto anche dell'inquadramento contrattuale è un segnale positivo.

- **Assunzioni:** è stato formalizzato da parte aziendale, l'orientamento del MEF a concedere una deroga all'Agenzia del demanio per quanto riguarda le assunzioni consentendo il pieno recupero del turn over comprensivo delle unità che, dopo una lunga vertenza, hanno ottenuto il distacco definitivo presso l'Agenzia delle Entrate. Sul punto non sono stati forniti elementi utili ad una corretta quantificazione delle risorse, dei profili professionali cercati e della loro collocazione nelle diverse Strutture centrali o periferiche dell'Agenzia. L'Ente, valutati i fabbisogni e la loro collocazione "geografica", è orientata a prendere in considerazione le istanze già presentate di mobilità territoriale accogliendo, nei fatti, la proposta sindacale (presente nella sezione documenti FP CGIL- Agenzia del Demanio e concernente la necessità di aprire alla **mobilità** territoriale delle risorse). Oltre alla mobilità territoriale proponiamo, con il fine di valorizzare la formazione fatta dall'Agenzia al personale temporaneamente assunto, di affrontare il tema della **stabilizzazione del lavoro a tempo determinato** con le OO.SS. in apposito incontro.

Nonostante la nota di sensibilizzazione indirizzata alle Strutture regionali l'inizio del 2013 non è stato positivo dal punto di vista delle relazioni sindacali.

Si conferma, quindi, una realtà complessa dove cresce forte la necessità di un cambiamento che possa rappresentare, nel prossimo futuro, l'approdo per una cultura aziendale innovativa in grado di coniugare se stessa con gli auspicati diritti alla trasparenza, all'equità e al rispetto.

Roma, 28 marzo 2013

**CGIL FP NAZIONALE**

**Agenzia del Demanio**

**Daniele Gamberini**

**CGIL FP NAZIONALE**

**Coordinatore Agenzie Fiscali**

**Luciano Boldorini**