



Roma, 5 aprile 2024

## Comunicato sindacale

Ieri si è svolto l'incontro con la Presidente Nicastro a seguito di una nostra richiesta di chiarimenti sulla programmazione e la riorganizzazione aziendale.

Alla luce degli ultimi aggiornamenti riguardanti il Decreto del MLPS del 29 marzo di approvazione del Piano dei progetti 2024-2027, l'appuntamento è stato l'occasione per evidenziare **le criticità nella gestione della fase di transizione dell'agenzia**. Una fase che si è caratterizzata per un totale accentramento dell'elaborazione del nuovo ciclo di programmazione nel vertice aziendale.

La sintetica comunicazione della Presidente e l'annuncio di un incontro *online* con i dipendenti, per quanto opportuni e necessari, considerate «le incertezze e le preoccupazioni» da Lei stessa riconosciute, non sostituiscono i vuoti lasciati dall'assenza di un processo di coinvolgimento della comunità professionale. La condivisione della definizione dei nuovi obiettivi pluriennali sarebbe stata un'occasione fondamentale per far comprendere e preparare i dipendenti alla fase di cambiamento. Purtroppo, vista l'assenza di tutto ciò, abbiamo proposto di adottare una **metodologia partecipativa, quantomeno nell'imminente definizione della progettazione esecutiva**. Si tratta di una proposta che tiene conto della presenza di personale qualificato all'interno dell'agenzia in grado di gestire efficacemente sia i processi collaborativi adatti ad una organizzazione complessa sia la programmazione pluriennale delle attività. **Auspichiamo che si tenga conto di questa proposta per concretizzare l'avvio di nuova fase gestionale che veda nella partecipazione non un astratto rituale ma una modalità strategica per migliorare l'organizzazione aziendale, attraverso le leve della motivazione e della valorizzazione delle competenze.**

Per quanto riguarda l'annunciato **nuovo disegno organizzativo** al momento siamo di fronte esclusivamente all'identificazione di contenitori di progetti. Relativamente all'Ods n.1/2024, sostanzialmente eredità della fugace presidenza Temussi, abbiamo in primo luogo espresso preoccupazioni riguardanti i rischi di una forte compartimentazione delle aree di produzione, che avrebbe la conseguenza di generare cinque agenzie non integrate tra loro, una per ogni area di produzione, amplificando ulteriormente i problemi di frammentazione e di rapporto centro-territorio registrati negli ultimi anni. Inoltre, abbiamo evidenziato quanto l'allocazione temporanea dei dipendenti, secondo l'azienda necessaria per garantire la continuità operativa, non sia stata adeguatamente preparata con una informativa alle OO.SS. ed una approfondita comunicazione aziendale che avrebbe evitato la confusione gestionale e il disorientamento che stanno caratterizzando le ultime settimane. La Presidente ci ha rassicurato che il suo obiettivo sarà quello di evitare divisioni all'interno dell'agenzia, tra le diverse aree e tra centro e territorio, con lo scopo di costruire un'azienda capace di intervenire in modo unitario ed omogeneo su tutto il territorio nazionale. Abbiamo apprezzato le sue parole, ma ci auguriamo che le rassicurazioni che ci sono state fornite trovino concretizzazione attraverso l'adozione di un modello organizzativo funzionale a garantire una costante ed efficace comunicazione fra le diverse aree aziendali e fra il centro e il territorio e non mediante il ricorso ad un fallace ed inefficace accentramento di potere.

L'incontro è stato, inoltre, l'occasione per affrontare le criticità che abbiamo esposto durante i tavoli negoziali riguardo il **processo di assessment**. Come abbiamo già sottolineato nei comunicati sindacali, abbiamo ribadito la nostra ferma disponibilità ad avviare un reale processo di assessment, ispirato alle più avanzate esperienze della pubblica amministrazione e del settore privato. Riteniamo che questa metodologia favorisca trasparenti progressioni di carriera in grado di valorizzare le biografie professionali superando l'opacità con cui sono stati

gestiti fino ad ora i piani di sviluppo del personale e le promozioni. Un serio percorso di assessment consente di mappare e analizzare le competenze del personale, favorire la programmazione della formazione strategica e specialistica in funzione dell'analisi dei *gap*, facilitare la giusta allocazione dei dipendenti all'interno dell'organizzazione aziendale, migliorando anche i processi di mobilità interna tra le aree. Per queste motivazioni si dovrebbe affrontare seriamente tale percorso, anche considerando che la nostra comunità professionale ha maturato negli ultimi anni notevoli competenze sui processi di assessment e nella rilevazione delle competenze agite dai Responsabili e dagli operatori dei Cpl, a partire dai quali è nato ForPlus e il progetto della Scuola nazionale delle Politiche Attive del Lavoro.

**Proprio alla luce di queste considerazioni abbiamo ribadito che quanto ci è stato presentato nei tavoli negoziali non corrisponde ad un assessment.** In questo momento, infatti, per realizzare un serio processo di assessment mancano alcune pre-condizioni come, ad esempio, aggiornati profili descritti per competenze e il catalogo delle competenze tecniche e professionali necessarie per lo svolgimento delle attività. Inoltre, negli incontri negoziali nulla ci è stato detto sui criteri di analisi dei risultati e sui criteri che si intendono usare per validare e/o riequilibrare le autovalutazioni, qualora vi fossero situazioni di sottovalutazione o sopravvalutazione, né tantomeno sui criteri di allocazione del personale, nei casi di sovradimensionamento in alcune aree di produzione, come esito delle scelte individuali. *Cosa accadrebbe se si dovessero concentrare un numero di "desiderata" superiore al numero di risorse programmate? Con quali criteri l'azienda ripartirebbe questo differenziale?* **In assenza di risposte a questi e tanti altri dubbi, che equivale ad assenza di criteri chiari e trasparenti sulle modalità di conduzione del cosiddetto assessment e di successiva allocazione del personale, ci troveremmo a registrare e subire l'ennesimo processo arbitrario, malamente travestito da trasparenza e attenzione per i desiderata delle persone.**

A ciò va aggiunto che sarà somministrato un questionario per l'autovalutazione delle competenze tecnico-professionali indipendentemente dai profili contrattuali, non tenendo neppure conto che a profili diversi devono corrispondere competenze diverse.

Al momento l'azienda, oltre a non fornire alle OO.SS. e alla comunità professionale alcuna documentazione, non ha presentato gli elementi fondamentali per mettere in trasparenza il processo complessivo come, ad esempio, la mappatura dei processi di lavoro, la metodologia e il catalogo delle competenze.

Sulla base delle nostre sollecitazioni **la Presidente ha onestamente convenuto che non siamo di fronte ad un reale processo di assessment, ma nonostante le evidenti problematiche, ha comunque espresso la volontà di continuare il processo, forte anche dell'accettazione - a suo dire - ricevuta da altre OO.SS..** Processo che avrà inevitabilmente un forte impatto sull'allocazione dei dipendenti nel nuovo disegno organizzativo e sui percorsi di carriera.

Temiamo che in assenza di tutte le informazioni precedentemente elencate, la scelta che ogni dipendente dovrà svolgere, autovalutandosi in una o più aree di produzione (fino a tre), non supererà l'opacità che ha contraddistinto la nostra agenzia.

**In questo quadro abbiamo proposto di realizzare un serio processo di assessment in una fase più matura, dopo un fattivo confronto con le OO.SS. sulla metodologia adottata e soprattutto successivamente all'aggiornamento della parte normativa del CCAL. Tutto ciò ridefinendo quanto precedentemente programmato in un'altra fase gestionale dall'ex Presidente Temussi e chiarendo alla comunità professionale che l'eventuale questionario di autovalutazione non corrisponde ad un processo di assessment ma ad una più modesta rilevazione.**

Nella conclusione dell'incontro abbiamo richiesto l'urgente pianificazione dei **tavoli negoziali per il rinnovo dell'Accordo sul Lavoro Agile e per l'avvio dell'aggiornamento del CCAL.** La Presidente ha dichiarato che saremo convocati dalla nuova delegazione trattante aziendale.

Ci auguriamo nuovamente che la Presidente Nicastro prenda in considerazione le nostre sollecitazioni, dimostrando concretamente di voler aprire una nuova fase gestionale anche in discontinuità con la precedente presidenza, senza ricorrere in questo delicato momento di transizione a forzature che non farebbero altro che peggiorare il clima di malessere organizzativo, oramai certificato sia dai risultati della *survey* sul clima organizzativo sia dall'indagine soggettiva circa la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato. Se ciò non dovesse avvenire mettere in campo le opportune azioni sindacali.