



Protocollo n.47/U- FP 2023

Roma, 01/02/2023

Agenzia del demanio
Direzione Generale
dg.direzionegenerale@agenziademanio.it
c.a. Direttrice
Dott.ssa Alessandra dal Verme
Segue nostra nota numero USC_2023_41 del
27 gennaio 2023

Agenzia del demanio
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
dg.risorse@agenziademanio.it
c.a. Direttrice
Dott.ssa Roberta de Robertis
Segue nostra nota numero USC_2023_41 del
27 gennaio 2023

Agenzia del demanio
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
Normativa Relazioni Sindacali
[dg.normativarelazionisindacali@agenziademani
o.it](mailto:dg.normativarelazionisindacali@agenziademani
o.it)
Dott. Valter Gennaro
Segue nostra nota numero USC_2023_41 del
27 gennaio 2023

Oggetto: Divario di genere - Politiche per la crescita professionale e per lo sviluppo del personale - Costituzione del gruppo di lavoro per la definizione di un modello di analisi dei fabbisogni del personale – Comunicazione Organizzativa 10/2023

In data 27 gennaio u.s. è stata diffusa dall'Agenzia la comunicazione organizzativa afferente la costituzione del gruppo di lavoro per la definizione di un modello di analisi dei fabbisogni del personale.

Composto da sette persone delle quali una ricopre il ruolo di coordinatrice, questo gruppo ha il compito di definire un modello *che consenta per ciascuna struttura dell'Agenzia di centro e di territorio la valutazione e la definizione del personale necessario per l'espletamento delle attività di competenza; l'analisi e la relazione sulle attuali posizioni organizzative di secondo e terzo livello, anche in correlazione all'attuazione del progetto "Piano Città"*.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it



Nello svolgimento del compito assegnato, specifica la comunicazione organizzativa, si dovrà tener conto di quattro elementi: le risorse finanziarie e umane a disposizione, i percorsi professionali di sviluppo interni e delle selezioni già in corso, i processi organizzativi, tecnologici e di digitalizzazione in atto e, non per ultimo, gli effettivi fabbisogni di personale da verificare annualmente nell'ambito dei cicli annuali di pianificazione e programmazione operativa.

Ai sette componenti, **una donna e sei uomini**, viene quindi affidato un compito rilevante e di notevole impatto a supporto delle politiche gestionali dell'Agenzia.

Dobbiamo rilevare, **sul piano dell'attenzione all'equilibrio di genere** e più in generale in merito alle politiche di sviluppo e crescita come sia venuto al pettine il "nodo" evidenziato da questa Organizzazione sindacale in diverse occasioni: il tema dell'accessibilità e della contendibilità dei ruoli di Vertice -tanto nelle Strutture centrali quanto in quelle territoriali- per le donne.

La diffusione della notizia della costituzione del gruppo di lavoro è avvenuta in sostanziale coincidenza **alla sollecitazione della FP CGIL** diretta all'Agenzia **tesa ad individuare**, rendendole disponibili, **le risorse economiche necessarie a consentire il passaggio di livello a tutte le colleghe e a tutti i colleghi** che, **fermi da più tempo e inquadriati in livelli non più corrispondenti alle attività svolte** o comunque ai livelli di professionalità e autonomia attesi, rivendicano il diritto a vedersi riconosciuto l'apprezzamento professionale che meritano e ad avviare l'opportuno confronto con le Organizzazioni sindacali.

Nella medesima nota abbiamo inoltre evidenziato come **il risultato delle politiche di crescita professionale e di sviluppo è la disaffezione e**, in molti casi, **la mortificazione professionale**; l'Agenzia, ribadiamo, ha la responsabilità piena di non aver ascoltato per troppo tempo la domanda di percorsi trasparenti e contendibili di valorizzazione e sviluppo del *personale*, mentre, parallelamente, viene chiesto loro sempre maggior impegno e capacità di adattamento ad un contesto generale in rapida evoluzione.

Il punto della riflessione, naturalmente, non è la professionalità ed esperienza dei componenti del citato gruppo di lavoro bensì **il fatto che determinati ruoli vengano percepiti come appannaggio di un solo genere**.

All'attualità, infatti, **sei direttori centrali** su otto **sono uomini**; **quattordici direttori territoriali** su diciassette **sono uomini**.

Le ragioni di questo divario di genere sono molteplici ed in parte le abbiamo enucleate sinteticamente nelle modalità di definizione dei possibili percorsi di carriera, nella loro scarsa contendibilità, nella scarsa trasparenza dei criteri di valutazione e, probabilmente, nelle modalità stesse di valutazione.

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it



È evidente come l'Agencia non abbia riflettuto a sufficienza -nel tempo, non solo in questa occasione- sul fatto che uno dei possibili ostacoli all'accesso per le donne ai ruoli di maggiore responsabilità -non solo ai ruoli dirigenziali, anche rispetto ai passaggi di livello per il personale impiegatizio- è rappresentato non tanto da una ipotetica scarsa consapevolezza delle proprie competenze, né dallo scarso interesse per l'opportunità in sé, quanto dalla scarsa fiducia nella capacità dell'Organizzazione di definire percorsi di crescita non viziati da idee preconcepite rispetto al genere.

Chiariamo: l'eventuale **integrazione del gruppo di lavoro** con altre componenti potrebbe essere ipotizzata come una **risposta** ma certamente sarebbe **la più elusiva** e la **più semplicistica non rappresentando la soluzione del problema** alla domanda di valorizzazione e crescita professionale di **tutto** il personale: perché, come detto, la disaffezione e la mortificazione professionale sono, oggi, trasversali al genere.

Per questa ragione, *cogliendo l'occasione della composizione del gruppo di lavoro, rilanciamo e sollecitiamo l'Agencia* all'avvio del confronto con le Organizzazioni sindacali per definire e finanziare percorsi di crescita finalizzati a riconoscere *-alle lavoratrici e ai lavoratori fermi da più tempo e inquadrati in livelli non più corrispondenti alle attività svolte o comunque ai livelli di professionalità e autonomia attesi-* il diritto di vedersi riconosciuto il tanto atteso apprezzamento professionale.

Senza elementi di discontinuità con il passato, finalizzati ad un profondo cambiamento delle politiche per la crescita professionale e per lo sviluppo del personale, la risposta della FP CGIL non potrà che essere ferma ed orientata alla mobilitazione del personale.

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini
gamberini@fpcgil.it