



Protocollo n.152/U- FP 2026

Roma, 19 marzo 2026

Agenzia del demanio
Trattamento Economico, Attività Normativa e
Relazioni Sindacali
Dott. Francesco Gregorace
dg.normativarelazionisindacali@agenziademanio.it

Oggetto: Sistema di Valutazione - Accordo per la definizione dei criteri generali di sviluppo anno 2025 – Discrezionalità nella valutazione – Pubblicità e trasparenza.

Questa Organizzazione ha ricevuto diverse segnalazioni in merito alla mancata comunicazione ad ogni singolo dipendente avente i requisiti per accedere alla manovra 2025 della valutazione complessiva e delle schede di valutazione delle singole componenti.

Si chiede, pertanto, di **verificare l'effettivo invio delle "schede individuali" da parte delle competenti Strutture** e, potendo ritenersi sostanzialmente concluso il processo complessivo afferente l'attribuzione dei passaggi a nuovi inquadramenti, **di condividere la tempistica per la comunicazione a tutto il personale sugli esiti della manovra e pubblicazione dell'elenco dei destinatari dei provvedimenti.**

Con l'occasione, nel merito dell'argomento, si prende atto dell'intendimento dell'Agenzia *-condiviso da alcune Organizzazioni sindacali-* di far *decorrere dalle annualità successive al 2025 nuovi e diversi meccanismi di sviluppo al fine di addivenire ad una declinazione della valorizzazione del personale sempre più improntata sul merito.*

La **"valutazione"**, quindi, potrà assumere sempre maggior rilievo e **potrà determinare ricadute economiche anche oltre i limiti oggi conosciuti.**

Anche in forza di questo, per la FP CGIL, è necessario il **superamento delle "zone d'ombra" nel percorso valutativo** *-a titolo esemplificativo e non esaustivo a conclusione del processo non è tuttora chiaro in quale "cluster" valutativo siano stati inseriti le colleghe e i colleghi con ruolo di pmo-* e l'ancoraggio tra inquadramento contrattuale e mansioni effettivamente svolte.



Da qui la necessità che oltre al continuo richiamo al **“merito”** -talvolta *“di facciata”* e *strumentalizzato per punire o penalizzare, trasformando una valutazione in uno strumento di esclusione*- ci si preoccupi anche di **aprire una trattativa** seria e di merito con le Organizzazioni sindacali per definirne i contorni e individuare i **criteri generali di valutazione delle prestazioni**.

Nel corso degli anni e mantenendo coerenza di posizione come Fp CGIL abbiamo più volte sottolineato che **il Sistema di Valutazione adottato in Agenzia del demanio non funziona**: è discrezionale, troppo spesso iniquo, e non apprezza la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente.

Uno strumento, quello delle Valutazioni, che invece di favorire e accompagnare la crescita professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori **contribuisce ad alimentare** -per come viene strutturato ma soprattutto agito dall'Agenzia- **condizioni di disagio lavorativo, sintomi di stress/burnout, calo di motivazione e alto turnover**.

Fatte salve rare eccezioni, nessuna lavoratrice e nessun lavoratore a inizio anno riceve indicazioni organizzative e non vengono sviluppati colloqui realmente esplorativi sul contributo che potrà essere fornito, né sussistono meccanismi di feedback continuo.

Le voci che compongono la valutazione sono peraltro espunte da qualsiasi motivazione: come tararsi su un obiettivo non qualificato o non misurabile?

Quando viene espresso un parere ritenuto dall'interessato poco lusinghiero o percepito come non aderente all'effettivo apporto, **non è prevista un contraddittorio di verifica**, e non è prevista la formazione del Personale su eventuali criticità rilevate dal valutatore. Troppo spesso il processo di valutazione si riduce ad una valutazione sommaria a consuntivo esplicitata in poche parole (una semplice riga generica).

Non proprio l'esortazione a migliorarsi e a sentirsi sostenuto nella crescita professionale.

Abbiamo sempre evidenziato come **un simile impianto**, in assenza di indicazioni quadro, **si presti a un elevato tasso di discrezionalità**. A dispetto dei tentativi di migliorare il sistema, l'arbitrio rimane l'elemento caratterizzante e maggiormente percepito dai valutati. Questo **vale per la scala di giudizi**, ma **vale anche per la pesatura del contributo individuale**.



Tanto premesso, in sintesi, chiediamo:

- la puntuale informazione alle colleghe e ai colleghi in merito alla manovra conseguente alla sottoscrizione dell'accordo contenente i criteri generali di sviluppo anno 2025 attraverso l'invio delle schede individuali (senza necessità che sia il valutato a chiederne copia) e la pubblicazione dell'elenco dei destinatari dei provvedimenti;
- l'Apertura della trattativa avente ad oggetto l'individuazione dei criteri generali di valutazione delle prestazioni atteso che l'attuale modalità non produce effetti benefici sull'organizzazione.

Disponibili, come sempre, a discutere nel merito delle questioni si porgono cordiali saluti

FP CGIL Nazionale
Daniele Gamberini
gamberini@fpcgil.it