

ACCORDO PER L'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DI AGECONTROL

PREMESSA

All'esito delle iniziative intraprese con riguardo alle progressioni di carriera per il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori di Agecontrol,

- considerato che l'ultimo intervento di stabilizzazione di dette progressioni risale al 2010 ed ha interessato solo una parte del personale, con la conseguenza che un'anzianità media maturata nel livello di appartenenza dal personale in forza, rilevata alla data del 1° aprile 2021, nell'ambito delle attività svolte dal Gruppo di lavoro istituito con Ordine di Servizio n. 1/AU/2021, era per più del 90% del personale superiore a 10 anni e fino a 19 anni;

- tenuto conto del mutato contesto normativo che sviluppa le competenze di Agecontrol, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 30 del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n.112, così valorizzando, tra l'altro, ulteriormente l'esperienza acquisita nel tempo dal personale ed il conseguente progressivo arricchimento delle competenze professionali;

la Direzione Aziendale, le OO.SS. nazionali firmatarie e le RSU

esprimono il comune intendimento, dato il ruolo strategico che ha la gestione delle risorse umane per la realizzazione della *mission* della società, come potenziata ai sensi del disposto normativo richiamato, di articolare l'esame di tutte le posizioni attualmente in essere a tempo indeterminato e la valutazione per l'eventuale inquadramento al livello superiore, a definizione del progetto di riqualificazione del personale già da tempo avviato dalle Parti, come segue.

Personale ispettivo:

- progressione dal livello 2° al livello 1°
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per 3 progetti ispettivi istituzionali/gruppi di lavoro negli ultimi 10 anni
Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni)	3 punti "Eccellente" 2 punti "Superiore" 1 punto "Adeguito"
Anzianità di servizio	1 punto per ogni anno eccedente l'anzianità nel livello
Titoli	Laurea magistrale: 5 punti Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale) Diploma post laurea/Abilitazione all'esercizio della professione: 2 punti

- progressione dal livello 1° - 1° parametro 215 al livello 1° S (non quadri)
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per 3 progetti ispettivi istituzionali/gruppi di lavoro negli ultimi 10 anni

Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni) 3 punti “Eccellente”
2 punti “Superiore”
1 punto “Adeguato”
Anzianità di servizio 1 punto per ogni anno eccedente l’anzianità nel livello
Titoli Laurea magistrale: 5 punti
Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale)
Diploma post laurea/Abilitazione all’esercizio della professione: 2 punti

Personale amministrativo:

- progressione dal livello 4° al livello 3°
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per progetti speciali ispettivi negli ultimi 10 anni

Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni) 3 punti “Eccellente”
2 punti “Superiore”
1 punto “Adeguato”
Anzianità di servizio 1 punto per ogni anno eccedente l’anzianità nel livello
Titoli Laurea magistrale: 5 punti
Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale)
Diploma post laurea/Abilitazione all’esercizio della professione: 2 punti

- progressione dal livello 3° al livello 3A
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per progetti speciali ispettivi negli ultimi 10 anni

Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni) 3 punti “Eccellente”
2 punti “Superiore”
1 punto “Adeguato”
Anzianità di servizio 1 punto per ogni anno eccedente l’anzianità nel livello
Titoli Laurea magistrale: 5 punti
Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale)
Diploma post laurea/Abilitazione all’esercizio della professione: 2 punti

- progressione dal livello 3A al livello 2°
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per progetti speciali ispettivi negli ultimi 10 anni

Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni) 3 punti “Eccellente”
2 punti “Superiore”
1 punto “Adeguato”
Anzianità di servizio 1 punto per ogni anno eccedente l’anzianità nel livello

Titoli
Laurea magistrale: 5 punti
Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale)
Diploma post laurea/Abilitazione all'esercizio della professione: 2 punti

- progressione dal livello 2° al livello 1°
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per progetti speciali ispettivi negli ultimi 10 anni
Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni)	3 punti "Eccellente" 2 punti "Superiore" 1 punto "Adeguito"
Anzianità di servizio	1 punto per ogni anno eccedente l'anzianità nel livello
Titoli	Laurea magistrale: 5 punti Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale) Diploma post laurea/Abilitazione all'esercizio della professione: 2 punti

- progressione dal livello 1° al livello 1S (non quadri)
valorizzazione dei seguenti parametri:

<u>parametro</u>	<u>peso</u>
Anzianità nel livello	2,5 punti per ogni anno
Esperienza specifica maturata	5 punti per progetti speciali ispettivi negli ultimi 10 anni/responsabilità di ufficio (negli ultimi 5 anni)
Valutazione (i migliori 3 anni tra gli ultimi 5 anni)	3 punti "Eccellente" 2 punti "Superiore" 1 punto "Adeguito"
Anzianità di servizio	1 punto per ogni anno eccedente l'anzianità nel livello
Titoli	Laurea magistrale: 5 punti Laurea triennale: 3 punti (assorbita nella magistrale) Diploma post laurea/Abilitazione all'esercizio della professione: 2 punti

Nel caso in cui tra le 3 migliori valutazioni si rilevino uno o più giudizi "Non valutabile", per motivi connessi all'assenza di lungo periodo dovuta a fruizioni di permessi per maternità/paternità, malattia grave ovvero ai sensi della Legge 104 del 1992, il punteggio assegnato ai corrispondenti anni sarà ricavato estendendo la valutazione agli anni precedenti.

Nel calcolo dell'anzianità di servizio vengono presi in considerazione anche gli anni con contratti di lavoro a tempo determinato.

La valorizzazione del punteggio individuale conseguito in applicazione dei parametri e dei relativi pesi è determinata come segue:

Anzianità nel livello + Esperienza specifica maturata + Valutazione + Anzianità di servizio + Titoli.

Sulla base di detta graduatoria, verrà individuato il personale interessato dalla progressione di carriera, per un numero complessivo nell'ordine di 93 unità, a partire dai livelli più bassi.

Le progressioni di livello di cui sopra decorrono dal 1° novembre 2023.

Le Parti si impegnano a proseguire il percorso di riqualificazione del personale con riferimento alle posizioni non comprese nelle progressioni di cui sopra.

A tale scopo le Parti si impegnano a convocare un apposito incontro entro il 30 novembre 2023 con l'obiettivo di definire un accordo entro la fine del corrente anno.

Inoltre, allo scopo di armonizzare le dinamiche retributive in relazione all'esigenza di avviare la necessaria fase di sviluppo dell'attività della Società, finalizzate al perseguimento dell'equità retributiva, l'attribuzione dell'incremento retributivo derivante dal passaggio di livello avverrà considerando l'eventuale superminimo individuale riassorbibile in godimento alla data.

Le Parti sono comunque impegnate, entro le date di cui sopra, considerato che la dinamica retributiva del personale di Agecontrol è sin dal 2010 sostanzialmente ancorata ad uno sviluppo limitato agli incrementi regolati dal CCNL, ad intraprendere iniziative differenziate di politica retributiva, in particolare per Impiegati di 1S e Quadri, che possano offrire le necessarie opportunità di sviluppo sollecitando e riconoscendo i contributi individuali, con positivi effetti incentivanti e motivazionali.

Infine allo scopo di far fronte alle nuove sfide che l'assetto delle competenze determinato dalla legge nonché dallo sviluppo dei rapporti con il Socio, si prospettano nel prossimo futuro, che impongono all'Azienda di rivedere gli assetti organizzativi, le Parti si impegnano, come previsto dall'Accordo sul lavoro agile attualmente in vigore, anche a rivederne le modalità di applicazione.

Roma 16 ottobre 2023