



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**COORDINAMENTO REGIONALE FVG**

Trieste, sede UILPA in via Ugo Polonio n. 5 - tel. 3476109524 – [entrate.fvg@uilpa.it](mailto:entrate.fvg@uilpa.it)

Trieste, 7 marzo 2022

Ai Lavoratori della DP di Trieste  
Agenzia delle Entrate  
via e-mail

**VALUTIAMO LA PRESENTAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Gentile collega,

i lavoratori dell’Agenzia delle Entrate sono chiamati a svolgere attività complesse e di grande impegno professionale, quindi valutare la prestazione individuale di lavoro significa anche presumere con ragionevolezza evidenti ricadute sul clima organizzativo e sul benessere dei lavoratori, che hanno sempre raggiunto gli obiettivi prefissati dall’Agenzia.

**Per questo motivo l’implementazione del sistema di valutazione individuale è un importante argomento sindacale, per le immaginabili ripercussioni che la discrezionalità del valutatore avrà sulla percezione dello stress da lavoro correlato e del generale benessere organizzativo. La valutazione dei comportamenti organizzativi rappresenta il 50% della valutazione individuale, quindi come non presumere il rischio che la discrezionalità del valutatore possa integrare o sostituire in parte l’osservazione oggettiva degli elementi da valutare, in un sistema ancora tutto da sperimentare?**

Quando parliamo di benessere organizzativo pensiamo immediatamente alle disfunzioni organizzative che spesso sfuggono alla valutazione dello stress da lavoro correlato. In altre parole pensiamo, per esempio, a quella continua emergenza che accompagna le attività di lavoro, evidentemente non sempre ben coordinate e programmate; ai ritardi di definizione dei budget annuali; ad una formazione e aggiornamento che sempre meno risponde ai reali bisogni dei lavoratori, del resto mai interpellati direttamente e personalmente; alla distribuzione e programmazione dei pregressi carichi di lavoro, quelli individuati con il nome di “magazzino” o “PAC”, perché evidentemente c’è chi è convinto che coordinare possa significare assegnare subito il protocollo ricevuto e quindi scaricare la programmazione, oltre all’esecuzione, dell’attività al destinatario.

**In questo quadro così delicato dal punto di vista organizzativo e gestionale, sarebbe stato opportuno, a nostro avviso, assegnare gli obiettivi con un colloquio personale, vista l’assoluta novità di questa valutazione e quindi della conseguente opportuna necessità di un ascolto personale, prima di tutto. Come valutare i comportamenti organizzativi, se non si avvia subito una relazione diretta, in maniera circostanziata e personale? La relazione dovrebbe poggiare su un rapporto di fiducia tra**

valutato e valutatore e il primo non potrà mai conservare la migliore serenità se gli mancherà la comunicazione diretta e personale con il suo valutatore o facilitatore. Questo dovrebbe immaginarlo chi si appresta a valutare la dimensione della comunicazione del lavoratore, o no?

**Invece, la comunicazione è stata trascurata anche nelle relazioni sindacali, perché la valutazione individuale del lavoratore non può partire senza alcun confronto sul budget annuale rispetto all'organico in servizio, su quella che è la normale potenzialità produttiva di un ufficio rispetto alle effettive ore lavorative a disposizione. Insomma, in questo contesto di comunicazione, il lavoratore dovrebbe affrontare con serenità questa enorme novità della valutazione individuale, che inevitabilmente peserà sulla sua dignità lavorativa?**

Avremo modo di approfondire e commentare i contenuti espressi dal valutatore e dai facilitatori, per esempio al riferimento (forse non ben compreso) dell'assegnazione dell'obiettivo individuale da misurare anche nel rispetto degli step infrannuali. Obiettivo che non ci trova per nulla d'accordo. Riteniamo che il conseguimento dell'obiettivo nel rispetto dei tempi fissati dagli step infrannuali per unità organizzativa è un obiettivo gestionale, che appartiene a chi riveste il ruolo di coordinamento e programmazione dell'attività. Sarà tutto più chiaro con l'assegnazione per iscritto e quindi restiamo in attesa di quest'ultimo prima di chiedere le necessarie delucidazioni.

**In questa presentazione del sistema di valutazione e della successiva assegnazione degli obiettivi, non è stato riservato il tempo adeguato all'esposizione degli strumenti di tutela e garanzia del lavoratore. Il lavoratore ha diritto a 2 colloqui, a maggio e a ottobre, e di questi colloqui il valutatore dovrà dare riscontro nell'applicativo della procedura. Il lavoratore ha diritto a esprimere la propria "autovalutazione", per riportare gli elementi che ritiene significativi in relazione al contributo fornito. Allo stesso modo, il valutato può chiedere la revisione della valutazione, nel caso gli elementi forniti nella relazione non siano tenuti in considerazione dal valutatore. Infine, se la valutazione risulta inferiore al giudizio di "più che adeguato", il valutato può chiedere la conciliazione per la revisione del giudizio, assistito anche da un rappresentante sindacale.**

**A partire dalla cosiddetta "autovalutazione", gli elementi informativi che il valutato dovrà fornire dovranno essere oggettivi e circostanziati in modo da poter rappresentare un concreto contributo per il valutatore. Per questo motivo, ci chiediamo perché non è stata progettata nessuna formazione per il lavoratore, per aiutarlo a sviluppare le giuste abilità di descrizione oggettiva e circostanziata degli elementi significativi delle proprie competenze organizzative?**

**Noi UILPA FVG seguiremo tutte le fasi della valutazione nei modi e nei contenuti, per garantire la massima tutela dei lavoratori. Puoi contare su di noi!**



Sante Giannocaro - Coordinamento UILPA FVG Agenzia Entrate