



Alla Direttrice Centrale Risorse Umane  
Dott.ssa Laura Caggegi

Oggetto: **Non corretta applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarico delle aree funzionali. Necessità di invalidare l'esito per l'annualità 2022.**

*Gentile Direttrice,*

la Scrivente UILPA ritiene fondamentale segnalare, alla fine del primo anno di applicazione del nuovo sistema di Valutazione, le particolari criticità "applicative" che sono concretamente e diffusamente emerse pressoché su tutto il territorio nazionale e che nel corso dell'anno progressivamente le lavoratrici e i lavoratori hanno evidenziato e comprovato ai nostri rappresentanti sindacali territoriali UILPA e RSU.

Come UILPA già in passato abbiamo rilevato, che i criteri generali del sistema di valutazione introdotti nel gennaio 2022, seppur hanno una loro coerenza teorica, mal si conciliano con l'organizzazione che l'Agenzia si è data nel corso degli ultimi anni. Inoltre, la scarsa "propensione" ad applicare correttamente il sistema adottato da parte della maggioranza dei valutatori/facilitatori e con gli stessi valutati che non hanno ricevuto preventivamente un'adeguata informazione e/o coinvolgimento formativo, rendono facilmente immaginabili le conseguenze della non corretta applicazione avvenuta nel corso del 2022.

Se, quindi, alcune fisiologiche inadeguatezze dei criteri adottati riteniamo possano trovare gli opportuni miglioramenti anche grazie alle attività che lo specifico Gruppo di lavoro - paritetico Agenzia e OO.SS. - per il monitoraggio e l'implementazione del sistema di valutazione ha avviato lo scorso 11 gennaio, **riteniamo che le criticità "applicative" rilevate nel corso dell'anno siano invece di particolare gravità tale che l'esito della valutazione individuale del personale per l'anno 2022 sarà, in pratica, da invalidare.**

È senz'altro da criticare l'assenza di un efficace e capillare piano di comunicazione e formazione in grado di coinvolgere ogni lavoratrice e lavoratore garantendone la piena comprensione dei criteri del nuovo sistema con particolare attenzione ai cc.dd. "comportamenti organizzativi".

Simmetricamente la formazione delle altre figure "attrici" del sistema di valutazione, quali i "Facilitatori" e i "Valutatori", non ha sortito gli effetti auspicati e, fattore comune a tutti, è stata vissuta, così come il procedimento da seguire nell'attuazione dei criteri, come un "orpello" aggiuntivo al quotidiano stress inerente al perseguimento delle ormai innumerevoli attività istituzionali e conseguenti elevate responsabilità.

In questo contesto aspetti, procedimenti e criteri fondamentali previsti dal sistema di valutazione non sono stati concretamente e/o correttamente attuati!

Gli indispensabili e strategici "colloqui di patto" così come i successivi previsti nel corso dell'anno, normalmente, si sono estrinsecati nel primo ed unico colloquio più somigliante ad una riunione di asettica ripartizione del *budget* che ad un vero e proprio "colloquio"; di fatto, più un monologo del "facilitatore" e come tale spesso è stato inserito nell'applicativo "VA.L.E." senza che fossero riportati i contributi evidenziati dallo stesso valutato.

Inconciliabile con una legittima valutazione annuale è, inoltre, l'assegnazione degli obiettivi nel corso dei mesi di giugno-luglio 2022 anziché, come previsto dal sistema di valutazione necessariamente entro il mese di gennaio dell'anno oggetto della valutazione.

I punti di criticità sopra descritti hanno determinato che il sistema non ha garantito la corretta "vicinanza" e continuità nel tempo della necessaria interrelazione tra il valutatore ed il valutato

determinando così l'elevato rischio che la valutazione si trasformi nell'illegittima valutazione definita dal "Facilitatore" e non quella definita legittimamente dal dirigente valutatore.

Il venir meno dei formali passaggi nell'*iter* della valutazione, previsti dallo stesso sistema affinché fossero proficue leve gestionali per il miglioramento della performance individuale e collettiva e dell'intera organizzazione, ha fatto in modo che si trasformassero, con una certa frequenza, in una "clava ricattatoria" diversamente finalizzata ad una impropria coercizione lavorativa per raggiungere più celermente maggior "numeri di prodotti".

Il sistema di valutazione vede come strategica anche la prevista fase della "Autovalutazione" con cui lo stesso valutato avrebbe la possibilità di redigere una relazione della propria attività e così evidenziare gli elementi che ritiene significativi in merito al contributo fornito sia ai fini del raggiungimento degli obiettivi sia rispetto ai propri comportamenti organizzativi tenuti nel corso dell'anno. Uno strumento strategico per una corretta valutazione da parte del soggetto Valutatore.

Ebbene, tutto questo risulta essere una chimera sia perché non è stata fornita la specifica possibilità attraverso l'applicativo "VA.L.E." che ne dovrebbe ufficializzare i contenuti dei colloqui e dell'autovalutazione sia perché le lavoratrici e i lavoratori, durante l'anno, non hanno avuto alcun tipo di informazione/formazione o coinvolgimento affinché oggi potesse essere in grado di proporre un'adeguata relazione autovalutativa.

**È di tutta evidenza che le criticità descritte rendono invalido l'esito della valutazione per il 2022 anche se non in tutte le realtà territoriali ciò è accaduto. Abbiamo avuto modo di rilevare e siamo i primi a riconoscerlo, come alcuni direttori regionali e provinciali, sia per i positivi indirizzi dati sia come valutatori, hanno interpretato e applicato al meglio (possibile) il nuovo sistema di valutazione.**

**Nostro malgrado, però, come UILPA non possiamo avallare un esito della valutazione individuale "asimmetrica" nella sua legittimità considerato che l'uso finalizzato a dare attuazione ai molteplici istituti di valorizzazione comparativa, sia sotto il profilo economico sia ai fini di sviluppo professionale, risulterebbe irrimediabilmente falsato.**

Fermo restando, quindi, che le attività del gruppo di lavoro, nella sua composizione paritetica Agenzia e OO.SS., sul sistema di valutazione potrà apportare per il futuro miglioramenti ai criteri generali, **è necessario che, anche a seguito di opportuno confronto sindacale nazionale, si possa decretare l'inapplicabilità dell'esito della valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarico delle aree funzionali dell'anno 2022.**

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 16 gennaio 2023

*Il Coordinatore Generale  
Renato Cavallaro*