



Proposte di miglioramento del sistema di Valutazione del personale dell'Agenzia delle Entrate non titolare di incarico.

Le proposte sono orientate a garantire il miglior benessere organizzativo nei confronti dell'implementazione di un sistema, quello della valutazione della prestazione lavorativa individuale, che inevitabilmente pesa sugli aspetti emotivi, motivazionali e di serenità organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori.

In breve sintesi, i punti di riflessione che riteniamo di proporre sono i seguenti:

FORMAZIONE: l'adeguata formazione dei valutatori e dei facilitatori è l'elemento fondamentale, ma risulta altrettanto strategica la piena conoscenza, da parte dei valutati, del sistema di valutazione. È fondamentale sia per la serenità del lavoratore sia per gli apporti/interventi richiesti a quest'ultimo, che possano essere pertinenti e centrati rispetto all'impostazione lessicale e concettuale del sistema di valutazione (es.: nelle fasi di Autovalutazione, colloqui). **È necessario un corso strutturato per ogni lavoratore, come si è fatto per la "sicurezza informatica".**

RISPETTO DELLE FASI DI CONFRONTO: È necessario implementare la cultura della valutazione, che metta tutti gli attori nelle condizioni di considerare con il massimo rispetto ogni fase del procedimento di valutazione, come un vero e proprio valore di benessere organizzativo. L'aggravio quotidiano delle ordinarie attività istituzionali non può costituire l'alibi per una superficiale e distorsiva applicazione dell'*iter* del sistema di valutazione. Come UILPA, nel corso del 2022 e su tutto il territorio nazionale, abbiamo rilevato il diffuso mancato rispetto, formale e sostanziale, delle fasi di confronto e verifica del processo di valutazione. Frequenti sono i colloqui di "patto" che non esprimono alcuna "condivisione di patto"; ancor peggio, l'assenza della sottoscrizione del "verbale di patto". Infine, la mancanza dei colloqui intermedi, che possano rendere evidenti gli "elementi informativi" e quindi orientare il valutato verso il miglioramento della *performance* rilevata fino a quel momento, costituiscono una grave distorsione della valutazione. Il rispetto delle fasi di confronto e verifica del processo di valutazione è requisito ineludibile per una valutazione attendibile. Per questo **è necessario mettere in campo iniziative valoriali per rafforzare la consapevolezza dell'importanza del rispetto del procedimento di valutazione, di tutte le sue fasi, in piena condivisione d'intenti.**

OBIETTIVI: urge la necessità di chiarire/definire se gli obiettivi assegnati in VALE rappresentano l'intera attività istituzionale assegnata al lavoratore, oppure solo una parte rispetto ad altri compiti al di fuori del contesto di valutazione. In quest'ultimo caso, è necessario fissare le priorità operative delle attività, diversamente è elevato il rischio che svolgere le altre attività istituzionali, quelle al di fuori dell'obiettivo VALE, possa determinare discrasie di risultato e di valutazione all'interno del sistema di valutazione. **Specificare chiaramente, all'interno del colloquio di patto, l'obbligo di dimostrazione/descrizione, prevista dal sistema di valutazione, della misurabilità degli obiettivi e della loro effettiva raggiungibilità.**

LESSICO SOSTANZIALE: I termini "Non Ancora Adeguato", "Adeguato", "Più che Adeguato", "Eccellente" sono mutuati dal sistema di valutazione delle PO e fanno riferimento ad una valutazione di ruoli non di "primo accesso" nella PA. In altre parole, si riferiscono ad abilità richieste dopo che il funzionario è già stato ritenuto "adeguato" dalle selezioni concorsuali nella P.A., per concorrere alle specifiche posizioni di coordinamento e responsabilità organizzativa, che lo "differenzia", in positivo o negativo, dalle altre persone/funzionari. Solo per questo è accettabile la significativa differenziazione ed emarginazione lessicale nel giudizio sulla persona/funzionario.

Al contrario, **per il benessere dei lavoratori, per evitare forme di "etichettamento" della dignità dei lavoratori, "adeguati per definizioni" perché assunti attraverso procedure di selezione pubblica, crediamo che i summenzionati termini di giudizio non siano in grado di esprimere in maniera serena la valutazione della *performance* del lavoratore rispetto al suo pari. Per questo motivo, pensiamo sia necessario utilizzare un diverso lessico per la specifica tipologia di valutazione**, che (a mero esempio) può essere da individuare nelle lettere A, B, C, anche perché più appropriate per coprire linee di confine tra i diversi valori con l'aggiunta del "+" (esempio A+) e quindi una migliore modulazione delle differenze tra lavoratori.

Va abolito, da questo procedimento di valutazione, il valore "Non Ancora Adeguato", perché quest'ultimo dovrà seguire un *iter* ben differenziato di verifica e contestazione, in considerazione della grave rilevanza che riveste sulla vita lavorativa del valutato e a tutela del pieno diritto di quest'ultimo di contraddirlo nei tempi e nei modi previsti dalle norme. Allo stesso modo, il valore di "Non Ancora Adeguato" non può essere posto come valore base in una scala di valutazione volta al miglioramento della *performance* organizzativa, perché svilirebbe la necessaria assertività del sistema di valutazione.

INDICATORI COMPETENZE ORGANIZZATIVE: E' necessario **ridurre gli indicatori da 5 a 3**, per una questione di semplificazione e realismo fattuale della Valutazione e dell'Autovalutazione. Gli elementi dell'indicatore delle competenze sono in numero ridondante già per la III Area professionale e a maggior ragione per la II. Rischiano di essere fuorvianti e creano eccessiva confusione e tendenza, nel valutatore/facilitatore, alla ricerca discrezionale (se non addirittura immaginaria) di elementi valutativi di alcune competenze abbastanza astratte e di difficile rilievo nella quotidianità operativa degli uffici. Riteniamo importante mantenere le competenze di "***Problem solving***" e "**Organizzazione**" per la differenza che pongono tra III e II Area, ma anche perché riferite ad elementi fattuali meglio riscontrabili nella quotidianità degli uffici. Insieme a quest'ultime è possibile configurare la valutazione della competenza di "**Collaborazione**".

Proponiamo "Collaborazione e lavoro in *team*", perché il *team* rappresenta sostanzialmente l'architettura dell'organizzazione dell'Agenzia e riteniamo siano sufficienti e facilmente descrivibili i comportamenti assunti dal lavoratore a favore dei suoi colleghi di *team*, anche nella eventuale relazione di Autovalutazione.

Proponiamo il "*Problem Solving***",** perché rappresenta la messa in opera dell'esperienza lavorativa e professionale, che può essere osservata alla luce di come si affrontano le incertezze di ogni fatto e atto della quotidianità lavorativa. Descrivibili anche nella eventuale Autovalutazione.

Proponiamo "Organizzazione", perché significativamente rilevabile soprattutto nelle assegnazioni dei colleghi di II Area, dove sono frequenti le lavorazioni di maggiore *routine*, spesso caratterizzate da una mole notevole di atti e quindi dalla necessità di dimostrare le buone competenze organizzative e di gestione dei flussi delle istanze e degli esiti operativi

(atti). Riteniamo, quindi, sufficientemente osservabili i comportamenti in tal senso assunti dal lavoratore per garantire la migliore gestione dei flussi della *routine* produttiva e le relative scadenze.

Al contrario proponiamo di eliminare “Comunicazione” e “Affidabilità”, in quanto rischiano di allargare eccessivamente la discrezionalità valutativa in spiegazioni astratte, prive di concreti riscontri organizzativi e giustificate solo da estemporanei episodi, magari anche enfatizzati per l’occorrenza.

STRUTTURAZIONE DELL’AUTOVALUTAZIONE: L’Autovalutazione, nello specifico sistema di valutazione, può costituire il momento e l’atto più importante del sistema. La stessa credibilità del sistema poggia su questo momento. L’Autovalutazione va incentivata proponendo una “struttura” (modello) di esposizione semplice, guidata, circostanziata e fattuale, alla quale si dovrà attenere non solo il lavoratore nella compilazione, ma anche il Facilitatore nel monitoraggio intermedio (Maggio – Ottobre) degli elementi di valutazione. **Una sorta di schema e linguaggio comuni, che possa garantire l’approfondimento degli elementi organizzativi e produttivi ritenuti significativi in una comune forma di linguaggio organizzativo. Solo in questi termini si potrà garantire l’avvicinamento, che nei nostri uffici è quasi inesistente, tra “Valutatore/Dirigente di vertice” e lavoratore, anche negli uffici di grandi dimensioni. Diversamente, il rischio è quello che il sistema possa deflagrare in richieste di “Rivalutazione” o addirittura di “Conciliazione”.**

Roma, 22 marzo 2023

Il Coordinamento Nazionale UILPA Agenzia Entrate