



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
AGENZIA ENTRATE

VIA EMILIO LEPIDO N. 46 – 00175 ROMA – TEL 06/715396

VIA E. ALBANESE, 19 – PALERMO, CELL. 338/9807885

E-MAIL: ENTRATE@UILPA.IT - RAFFAELE.DELGIUDICE@AGENZIAENTRATE.IT -
GIOVANNI.ZIMMARDI@AGENZIAENTRATE.IT



UILPa Entrate Sicilia



ALLA DIRETTRICE REGIONALE PER LA SICILIA
C/O STAFF DEL DIRETTORE

AL COORDINATORE GENERALE DELLA UILPA ENTRATE
RENATO CAVALLARO

AL SEGRETARIO GENERALE DELLA UILPA SICILIA
ALFONSO FARRUGGIA

A TUTTO IL PERSONALE

OGGETTO: Per la **UILPA** il lavoratore **VALE!!!**

In questo periodo si stanno concludendo le operazioni di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale dell’Agenzia per l’anno 2022.

Tale sistema sarà poi utilizzato come criterio dirimente per le progressioni economiche, per il pagamento della produttività e per l’attribuzione di incarichi di responsabilità

Effettuati i colloqui intermedi (punto 3.2. del processo di valutazione)¹ e conosciuti gli elementi informativi (punto 3.4. del processo di valutazione) si passa alla fase della “autovalutazione” nella quale “ *il valutato può, fornire autonomamente al valutatore evidenze della propria performance*” prima che sia emesso un giudizio nei suoi confronti accedendo alla procedura **VALE**.

La maggioranza del personale ha, sino a questo momento, “subito” per così dire l’intera procedura senza essere pienamente consapevole di quanto sta accadendo, sia per la novità del meccanismo, sia per la scarsa informazione ricevuta ad oggi, sia per la scarsa consapevolezza del ruolo attivo da svolgere nelle varie fasi della valutazione.

L’Amministrazione aveva previsto “*un piano articolato di interventi finalizzati a diffondere una corretta cultura della valutazione*” come si legge chiaramente nel documento relativo ai criteri generali alla base del sistema di misurazione e valutazione.

Tuttavia, in pratica la formazione ha riguardato i soli valutatori e facilitatori per i quali è stata espressamente prevista “*preventivamente una formazione manageriale volta a*

¹ Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico (allegato a verbale di confronto con le OO.SS. del 1 dicembre 2021)

fornire una conoscenza approfondita della leva gestionale che il sistema di valutazione rappresenta”.

È previsto nel panel di obiettivi dei dirigenti un obiettivo specifico riguardante la capacità di valutare, intesa anche nell’accezione di corretta assegnazione degli obiettivi, quindi la competenza dei valutatori e dei facilitatori è stata, per così dire aiutata e formata allo scopo, preventivamente(!).

Di contro il famoso piano articolato di interventi finalizzato a diffondere la cultura della valutazione si è risolto, per il resto del personale (aree I, II, III) che dovrà – invece - essere valutato, con la semplice creazione sul portale Intranet di un’apposita sezione dedicata, in cui sono raccolti documenti e faq per rispondere *“ai principali dubbi e fornire chiarimenti”*. La formazione dei lavoratori in materia di valutazione, degli stessi lavoratori che dovranno essere valutati, viene demandata alla semplice lettura di documenti pubblicati sulla intranet (!), all’Amministrazione non interessa preventivamente una loro effettiva formazione.

Il corso sulla sicurezza è stato fatto almeno due volte da ogni lavoratore, ma non ci si cura di formarlo sul sistema di valutazione e misurazione della sua performance????

Eppure ogni dipendente dovrebbe:

1. Conoscere nel dettaglio gli obiettivi da raggiungere (spesso solamente enunciati in termini di numeri),
2. Comprendere le “regole di ingaggio” per usare un termine sportivo, che sono state enunciate all’interno dei criteri (le cd. Competenze organizzative), e spesso riportate testualmente (nel senso di lette le definizioni) all’interno dei colloqui,
3. Intendere ciò che il valutatore si aspetta dal valutato, in termini di competenze correlate agli obiettivi da raggiungere nel corso del primo colloquio,
4. Capire il suo percorso di sviluppo grazie ai colloqui intermedi nel corso dei quali il Valutatore ha attivato iniziative *“finalizzate a consolidare le conoscenze e le competenze organizzative dei propri collaboratori, a colmare eventuali gap e ad accrescere anche la soddisfazione sul lavoro al fine di incrementare la capacità dell’intera struttura a raggiungere sempre meglio i risultati organizzativi..... Il feedback che viene dato durante il colloquio può servire a ragionare su aspetti critici o poco chiari della valutazione e a favorire lo sviluppo professionale del dipendente. Il valutatore fornisce ai collaboratori, anche per il tramite del facilitatore, un’opportunità di conoscenza delle proprie capacità in modo che il ciclo di gestione della performance diventi un momento di crescita individuale e organizzativa e una guida per mettere a fuoco/consolidare le proprie potenzialità..”*
5. essere in grado di esplicitare le competenze maturate e raggiunte, dichiarare di aver raggiunto gli obiettivi (più facili da dichiarare se raggiunti come struttura e nel caso si tratti di numeri), quindi accedere a VALE e fare la propria autovalutazione.

Ma siamo proprio sicuri che sia stato così?

Con quale consapevolezza si può arrivare alla autovalutazione? Come contestare una valutazione se non è chiaro il presupposto da cui è partito il valutatore?

Basterà richiedere di visionare la tabella dei propri “voti” e delle osservazioni formulate dai facilitatori ai valutatori per capire?

Intanto di una cosa siamo assolutamente certi: la mancata formazione in materia di valutazione è un boomerang per ogni dipendente che dovrà essere valutato e che non ha ancora compreso perfettamente il meccanismo che ne è alla base, non essendo in condizione di esplicitare la “sua” valutazione nel modo più corretto e anche più conforme al giudizio atteso, essendo lui stesso attore coinvolto nel processo di valutazione.

Un sistema sperimentale di valutazione del quale il valutato non è stato pienamente edotto e formato è già monco in partenza.

E’ una sconfitta dell’organizzazione al quale egli appartiene che ha concepito la valutazione non solo come *valorizzazione del contributo fornito dalle persone all’interno*

dell'organizzazione", ma anche "progettazione di percorsi formativi altamente qualificati e .. piani di sviluppo specifici finalizzati a consolidare le conoscenze e le competenze possedute dai singoli lavoratori" per accrescere la sua (dell'organizzazione) capacità di rispondere al meglio ai bisogni della collettività.

Come UILPA crediamo che la valutazione così teoricamente intesa possa essere strumento di sviluppo e crescita di ogni dipendente, ma che praticamente la si voglia tradurre in una "guerra tra poveri", in una insana competizione che valorizzerà solo le professionalità "vicine" ai facilitatori e ai valutatori e mortificherà tutte le altre.

E poiché il sistema di valutazione e misurazione della performance sarà poi utilizzato per le progressioni economiche, per il pagamento della produttività e per l'attribuzione di incarichi di responsabilità il nostro ruolo di vigilanza e attento controllo diventa ancor più essenziale.

Ciò stante chiediamo alla Direttrice Regionale di farsi portavoce al fine di istituire percorsi formativi per tutti i dipendenti che dovranno essere valutati e contestualmente chiediamo al nostro Coordinamento Nazionale di attivarsi in tal senso.

Per la UILPA il lavoratore VALE!!!!

IL COORDINAMENTO UILPA ENTRATE SICILIA