



IL FUNZIONARIO SUDOKU.

Conclusa la prima fase sperimentale della valutazione e considerate le numerose segnalazioni ricevute dai colleghi, è giunto il momento affinché questo Coordinamento utilizzi le proprie, modeste, doti comunicative e si occupi dello scottante tema della valutazione del personale.

Gentili colleghe e colleghi,

Questo Coordinamento intende esprimere alcune riflessioni su quella che è stata, a nostro avviso, l'ennesima occasione mancata, da parte dell' Agenzia, per il giusto riconoscimento del merito, e che, da potenziale leva per l'innovazione e miglioramento è stata ridotta all'ennesima asettica procedura di carattere meramente gestionale.

La valutazione del personale, così come è stata condotta in diverse delle nostre realtà locali (a dir la verità, fortunatamente non tutte), è stata caratterizzata sostanzialmente da fretta e superficialità generando paradossi di levatura tale da diventare l'emblema stesso della distorsione.

La procedura è stata gestita in maniera talmente approssimativa che, nella maggior parte dei casi, ha contribuito a incrementare il malumore del personale che già serpeggiava abbondante all'interno, creando inoltre inopportune divisioni tra i lavoratori, e tra questi ultimi e l'amministrazione stessa, nel momento in cui è venuta a incrinarsi la relazione di fiducia all'interno della realtà organizzativa.

Alla base del giudizio critico complessivo nei confronti delle modalità con le quali è stata condotta la valutazione del personale, è stato segnalato, innanzitutto, il pericoloso effetto distorsivo del contingentamento delle valutazioni che portano a esiti di eccellenza (sulla base di direttive che ne hanno limitato al 20-25% dei valutati).

Abbiamo assistito alla generazione del "funzionario Sudoku", una creatura a dir poco mitologica, con una assurda tabellina "3.1-2.2 - 1, 35", e così via, creata a tavolino al solo fine di ricondurre il coefficiente di valutazione al risultato voluto e inserire il lavoratore nella

casellina cui è stato destinato, a prescindere da un reale contesto di analisi delle specifiche professionalità.

Nella tabellina, illustrata nella valutazione finale individuale da un (sovente imbarazzato) facilitatore, sono state pressoché artificialmente adattate tutte o alcune competenze professionali, attraverso una vera e propria cesoia matematica, per ottenere un risultato di adeguamento o più che adeguato, perché un punteggio più alto avrebbe aumentato l'algoritmo della valutazione a livelli di eccellenza.

L'esito è stato quello di appiattare, tendenzialmente verso il basso, la valutazione e quindi il personale, demotivandolo, anziché valutarlo adeguatamente e spronarlo a dare il meglio.

A fine anno, con l'affanno degli obiettivi sfidanti da raggiungere, qualche malcapitato di turno è stato pure costretto ad affrontare un corso di formazione specifica per acquisire o potenziare, in teoria, le proprie competenze professionali. Magari il corso in sé avrebbe potuto anche essere interessante, ma il fatto che lo prescriva una tabellina, compilata spesso a casaccio, con giudizi sulle competenze che contrastano palesemente con quanto espresso nelle note, svislisce anche le giuste esigenze di formazione del personale.

Il paradosso della situazione si ha quando proprio tra il personale valutato come eccellente serpeggia il malcontento, in quanto, una cattiva gestione delle procedure di valutazione ha compromesso il giusto riconoscimento di professionalità e competenze.

Certamente, pur apprezzando lo sforzo dell'amministrazione, non appare sufficiente la proposta di modifica delle regole della valutazione nel senso di aumentare la graduazione dei livelli di valutazione delle competenze professionali. Se le competenze professionali non vengono attualmente contestualizzate nei concreti e reali processi lavorativi, la valutazione sarà sempre condotta e percepita come una mera operazione di etichettatura, dettata più dall'esigenza utilitaristica di concludere la procedura in maniera da evitare troppi scontenti, rispettando "diktat" che impongono quote di eccellenza, piuttosto che da un serio tentativo di consentire al valutatore di conoscere realmente ciò che sta valutando.

Con l'intento propositivo di portare un contributo allo sviluppo di una discussione, nella considerazione che tutto è migliorabile mediante un confronto intelligente, auspichiamo che siano favoriti, da parte dell'amministrazione, percorsi decisionali utili a "rivalutare il valutatore" e a restituire appropriata dignità alla sua funzione anche perché è nostra ferma convinzione che dalla dirigenza occorra partire, per dare un esempio e innescare un vero processo di riforma nella pubblica amministrazione.

Nel caso concreto, poco sarà utile, in generale, un atteggiamento di chiusura, in un momento particolarmente impegnativo e stressante per i lavoratori della Agenzia, caratterizzato dal dover affrontare, con grande carenza di personale, spesso con strumenti inadeguati, imponenti e importanti modifiche legislative.

La situazione attuale di crisi ha contribuito a incrinare la serenità necessaria al raggiungimento degli obiettivi assegnati agli uffici, fine ultimo cui - in sostanza – sarebbe in teoria ricondotto il compito istituzionale del nostro ente.

Anche in questa occasione non è stata colta la valenza del “contratto sociale” che regola la vita dell’Agenzia, la quale, nata sulla spinta, anche ideologica, delle riforme Bassanini, nel corso degli anni sta dimostrando una progressiva regressione, ben lontana da un vero necessario processo di riforma della Pubblica amministrazione.

È essenziale da parte dell’Agenzia contribuire a ricreare un legame di fiducia, per una corretta interazione nelle relazioni con il personale e conseguentemente per la gestione delle procedure di lavoro in maniera spedita e serena.

Viceversa, insistere a usare la leva della valutazione, condotta con i risultati siffatti, per giunta tirandola in ballo a guisa di potenziale ghigliottina, quando si parlerà di progressioni economiche e di salario accessorio, a parere di questo Coordinamento non costituisce di certo il modo migliore per discutere di innovazione, efficienza e riforma della P.A.

Sabrina Ghiani.

Coordinatore regionale

Uilpa Agenzia Entrate

Sardegna