

Roma, 20 luglio 2021

## NOTIZIARIO N. 84

### **ENTRATE: SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE PROPRIO NON CI SIAMO!**

#### ***La FLP preannuncia la presentazione di una propria, organica, proposta.***

Nella riunione dello scorso 16 luglio si è aperto il confronto con l'amministrazione sul sistema di valutazione delle prestazioni. Speravamo in una nuova e migliore proposta e invece, quella che l'Agenzia ci ha illustrato, è la stessa consegnata a giugno, carente sotto tutti i punti di vista e priva dei caratteri minimi di scientificità.

Il problema, a nostro parere, sta nel fatto che laddove l'Agenzia vede nel sistema di valutazione solo un adempimento burocratico - formale la FLP lo intende come il massimo documento programmatico e strategico di ogni organizzazione complessa. Il risultato è che ci siamo visti illustrare, praticamente, lo stesso (non) sistema presentato in fretta e furia nel 2016, con l'aggiunta di qualche colpo di belletto.

La FLP ha inteso chiarire all'amministrazione – e con questo notiziario lo ribadisce anche ai lavoratori – la sua posizione complessiva sulla materia.

**Prima di tutto, la valutazione non è un'opzione. Cioè l'alternativa non è se valutare o meno perché ogni giorno veniamo valutati dai nostri superiori e le loro valutazioni hanno effetto sui nostri stipendi e sulla nostra vita lavorativa. Quando veniamo assegnati ad un lavoro piuttosto che a un altro, laddove ci assegnano a lavori più o meno remunerativi, ci danno più o meno lavoro straordinario, ci segnalano per una certa posizione, bene, in tutti quei casi ci stanno valutando, ma senza avere l'obbligo di esplicitare la loro valutazione. Cioè ci valutano e nemmeno ci dicono come e perché.**

Quindi la vera alternativa è se vogliamo continuare con la valutazione nascosta o vogliamo che chi ci valuta si prenda anche le responsabilità connesse alla valutazione.

**Chi oggi si dichiara contrario alla valutazione delle prestazioni semplicemente non si vuole sporcare le mani e preferisce che chi valuta possa continuarlo a fare impunemente.**

Un sistema di valutazione ben fatto costringe invece tutta l'organizzazione a mettersi in discussione, a iniziare da chi valuta. La FLP è per questo convinta che un sistema di gestione delle prestazioni sia il principale documento che deve servire non certo a dare quote di salario accessorio aggiuntivo, ma a fare crescere tutta l'organizzazione, in primis la soddisfazione di tutti coloro che lavorano in Agenzia.

**Ebbene, quello che ci è stato presentato è un documento che anziché servire a questo scopo, spaccherebbe completamente il personale, darebbe luogo a un'inutile (anzi dannosa) competizione e distruggerebbe quel poco di motivazione che ci è rimasta come lavoratori.**

**La FLP ha avvisato l'amministrazione che non lascerà che ciò accada. Siamo pronti alla mobilitazione qualora non vi siano significativi passi in avanti nella direzione da noi proposta. Abbiamo contribuito a far nascere le agenzie fiscali, non permetteremo che qualcuno le distrugga completamente.**

Questo, purtroppo, è ciò che si rischia quando si fanno le cose senza tenere conto della cultura organizzativa interna di un'Agenzia nella quale da vent'anni si parla di valutazione senza fare passi

avanti, non si esaminano gli errori fatti in passato e si fanno le cose tanto per farle e senza possedere un minimo di preparazione per comprendere ciò che stiamo illustrando in questo notiziario.

La FLP ha spiegato che se il problema è quello di adempiere all'obbligo contrattuale (che quello per gli anni 2016-2018 sia un pessimo contratto lo si vede anche da come è stata introdotta la valutazione, solo per dare più soldi a qualcuno) non è necessario valutare tutti, creando danni inenarrabili. Basta valutare "per code", come propone in un interessante articolo, le cui conclusioni, però, questo sindacato non condivide, il nostro ex-direttore centrale del personale Girolamo Pastorello.

**Significherebbe buttare via l'occasione di trasformare un vincolo (la legge e il contratto che obbligano le amministrazioni alla valutazione delle prestazioni) in opportunità (conoscenza delle reali competenze, formazione mirata, possibilità di crescita di dirigenti e personale, attività di coaching e di mentoring, sviluppo delle professionalità). Insomma, si perderebbe la possibilità di diventare finalmente un'amministrazione moderna.**

Però, piuttosto che giocare agli apprendisti stregoni, è meglio valutare solo pochi e "meritevoli" (sic!) che distruggere tutta l'amministrazione.

Se invece si vuole davvero fare il salto di qualità, bisogna iniziare a rivedere i motivi per i quali valutare, determinare chi valutare, cosa valutare e come farlo, predisporre una procedura che riduca le possibilità di errori (ridurre, perché l'elemento soggettivo è impossibile da eliminare) e infine determinare in che modo intervenire utilizzando a fini di crescita complessiva i risultati della valutazione.

Vuol dire affrontare i problemi di legittimità, cioè costruire un sistema di valutazione che sia accettato dal personale e non sia contro di esso.

In parole povere, la valutazione non si improvvisa e non si inventa. Si studia, perché non esiste un sistema che vada bene per due organizzazioni. Ogni organizzazione ha una cultura organizzativa diversa e quindi bisogna costruire tenendo conto di ciò che c'è. Affidarsi ai consulenti è uno degli errori principali commessi nello scorso ventennio e che hanno fatto sì che i lavoratori rifiutassero, giustamente, i sistemi di valutazione proposti.

**Quindi, ciò che la FLP farà, di fronte alla totale sottovalutazione del problema, è presentare una controproposta organica e complessiva, che invece tiene conto di ciò che è successo negli ultimi venti anni e si propone non di aggirare bensì di risolvere i problemi che sono già emersi.**

**La nostra proposta verrà presentata nei prossimi giorni a tutti, amministrazione e lavoratori.**

**Stay tuned!**

L'UFFICIO STAMPA