

Roma, 22 novembre 2019

## NOTIZIARIO N. 29

### **DOGANE E MONOPOLI: SUL TELELAVORO CI SIAMO, SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE ANCORA NO**

*Lunga riunione il 19 novembre. Le proposte della FLP su entrambe le materie*

Due importanti temi sono stati trattati il 19 novembre all’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli: **telelavoro** e **sistema di valutazione 2020**. Sulla prima tematica siamo, secondo noi, molto vicini ad una positiva chiusura, sul secondo c’è ancora molto da chiarire.

Ma andiamo per ordine: nella prima parte del pomeriggio l’Agenzia ha presentato, all’Organismo Paritetico per l’Innovazione previsto dall’articolo 6 del CCNL, una proposta per regolamentare il **telelavoro e il lavoro cosiddetto de localizzato (svolto cioè in uffici diversi dal proprio)**. Si tratta, a nostro parere, di un grande sforzo con il quale l’amministrazione cerca di superare la fase nella quale i livelli periferici hanno gestito autonomamente questi istituti con numerosi problemi, per usare un eufemismo.

Abbiamo quindi accolto con favore la proposta e lo sforzo fatto dall’Agenzia mentre abbiamo visto una resistenza di parte sindacale per noi incomprensibile.

Per la FLP è fondamentale chiudere al più presto un accordo nazionale su telelavoro e lavoro delocalizzato che dia la possibilità ai lavoratori che ne hanno bisogno di poter svolgere l’attività lavorativa in condizioni di maggiore serenità e di maggiore conciliazione delle esigenze lavorative con quelle di vita privata e familiare. Abbiamo convenuto di rivederci al più presto, speriamo al tavolo contrattuale, perché ciò vorrebbe dire che stiamo chiudendo l’accordo.

**Riguardo al sistema di valutazione per il 2020 invece, la situazione non è, al momento, altrettanto positiva. Dopo la debacle delle valutazioni fatte senza accordo sindacale e in modo maldestro per gli anni 2017 e 2018, nessuno si può più permettere di sbagliare.**

Ci sono delle norme da rispettare e delle previsioni contrattuali totalmente sbagliate, come l’articolo 78 del CCNL Funzioni Centrali che lega il sistema di valutazione solo all’erogazione di premi, che però vanno anch’esse rispettate. Se però la valutazione deve rispondere solo a una logica di rispetto formale delle norme, la FLP non è disponibile ad assecondarla.

Abbiamo invece spiegato all’Agenzia che alla FLP i sistemi di valutazione piacciono (avete capito bene, ci piacciono) perché mettono in discussione non solo i valutati ma tutta l’organizzazione, a iniziare dai valutatori, a patto però che siano fatti bene e non servano solo per distribuire premi (o

punizioni), ma orientino tutta l'azione amministrativa, in una logica di performance management attualmente sconosciuta nella quasi totalità delle pubbliche amministrazioni.

Per questo, riteniamo il documento presentatoci dall'amministrazione l'altra sera ancora largamente insufficiente, nonostante recepisca alcune delle richieste fatte dalla FLP negli incontri precedenti (per esempio la comunicazione dell'obiettivo da parte del valutatore al valutato nel mese di gennaio e il successivo incontro intermedio a metà anno). Ci sembra, infatti, che l'idea dell'Agenzia sia troppo basata sull'adempimento formale delle norme e ancora poco sulla messa in discussione di tutta l'organizzazione e noi non vogliamo avallare condizioni che poi producono effetti nefasti come quelli scaturiti con le valutazioni 2017 e 2018.

Per questo riassumiamo brevemente le nostre richieste al tavolo:

1. **Esplicitazione preventiva in un accordo sindacale dei motivi per i quali si intende valutare e i problemi che si vogliono risolvere con la valutazione**, affinché sia chiaro che tra questi non c'è il permettere a qualche dirigente inadeguato di togliersi "sassolini dalle scarpe" e ci si attenga quindi solo ai principi fondanti della valutazione;
2. **Formazione preventiva** dei valutatori alla quale, possibilmente, ci piacerebbe partecipare;
3. **Ancoraggio delle scale di giudizio a concetti reali e riduzione dei livelli di punteggio**. Ci spieghiamo meglio: le valutazioni del 2017 e 2018, oltre che sul raggiungimento degli obiettivi degli uffici, sono avvenute su 4 competenze e, per ciascuna di esse, su un punteggio che va da 1 a 10. Ora, nel documento che ci è stato presentato il punteggio andrebbe addirittura da 1 a 25. Per avere un minimo di scientificità, senza la quale un sistema di valutazione non può dirsi tale, prima di tutto bisogna esplicitare con concetti precisi cosa si intende valutare per ognuna delle 4 competenze. Dopo di che è fondamentale che a ogni punteggio venga associata una valutazione precisa. Se prendo 5 su una competenza, devo sapere esattamente a quale livello corrisponde il 5 e qual è la differenza con 6 o con 4. Nel documento presentato, invece, i numeri non hanno un ancoraggio a concetti di alcun genere così da permettere a ciascun valutatore di esprimersi non con libertà bensì con arbitrio mentre un sistema di valutazione deve essere rigoroso. Nessuna scala può essere priva di ancoraggio, nemmeno nella realtà. Provate a costruire una scala in muratura in cielo e vedete se regge. Per la valutazione è uguale! Va da sé che è molto difficile trovare sfumature nella valutazione che possano giustificare una scala con 25 livelli di giudizio. Per questo i livelli di giudizio non possono essere, a nostro parere, 25 e nemmeno 10, ma quelli che l'amministrazione riesce a "reggere" senza che la valutazione diventi arbitraria;
4. **Obbligo di motivazione**. Ci è stato contrapposto un problema di tempo, al quale abbiamo risposto con il seguente ragionamento: il primo dovere di un manager (quali i direttori dovrebbero essere) è quella di gestire il personale e il sistema di valutazione è lo strumento fondamentale con il quale si dovrebbe gestire il personale. Quindi, se non si usa il tempo per una cosa del genere per cosa si dovrebbe usare? Inoltre, se dietro ad ogni valutazione

c'è un ragionamento non ci saranno problemi ad esplicitarlo per iscritto. Se invece non c'è un ragionamento e una ponderazione non si parla di sistema di valutazione ma di pagelline e alle pagelline la FLP non ci sta.

5. Bisogna **esplicitare che eventuali anomalie riscontrate nella valutazione avranno una conseguenza sulla valutazione del dirigente** che ha valutato male. A ognuno le sue responsabilità, in base ai propri salari.
6. **Per ogni valutato deve essere scritto in modo chiaro chi ha valutato e chi ha partecipato alla valutazione**, cosa che in molti uffici non è avvenuta per le valutazioni 2017 e 2018.

Bene, queste sono le condizioni minime perché un sistema di valutazione possa partire. Fermo restando che saranno tanti i problemi da affrontare, comunque, e che molte cose andranno ricalibrate anno per anno.

Un sistema di valutazione non è una passeggiata di salute, è un procedimento che mette in gioco l'esistenza stessa delle organizzazioni. Autorevoli amministratori delegati, nel lavoro privato, ci hanno "rimesso le penne" per aver "toppato" la costruzione di un sistema di valutazione e avere così distrutto cultura organizzativa. La FLP vuole creare condizioni di lavoro migliori, dialettica tra valutatori e valutati improntata al reciproco senso di responsabilità e una crescita complessiva dell'organizzazione. Non ci interessa il tempo che ci vorrà per mettere a punto un sistema scientifico, per noi si deve fare e basta.

Abbiamo intravisto una certa sottovalutazione del problema da parte sindacale e ci auguriamo di esserci sbagliati. Diciamo però fin d'ora a tutti – sindacati, amministrazione e soprattutto lavoratori dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli - che la FLP sarà della partita solo se le condizioni saranno soddisfacenti e permetteranno davvero la crescita globale di tutta l'organizzazione. Diversamente, faremo tutto ciò che è in nostro potere per avversare sistemi che porterebbero tutta l'organizzazione "a sbattere".

Il sistema di valutazione è materia di contrattazione. La FLP ritiene di avere le competenze per costruirlo in modo equo ed efficiente, chi dovesse volerne uno raffazzonato e destinato a creare solo conflitto negli uffici si accomodi, ma lo faccia senza la FLP.

L'UFFICIO STAMPA