

Milano, 20 luglio 2022

Alla Direzione dell'UD di Milano 3

e.p.c **A tutto il personale dell'UD di Milano 3**

Alla RSU sede

Oggetto: valutazioni del personale non dirigenziale

Gentile Direttore,

in occasione dell'ultimo incontro sindacale del 7 Luglio c.m. sia le OO.SS. territoriali presenti sia la RSU, le rappresentarono un malcontento generalizzato, in ordine alle modalità e ai risultati derivanti dal sistema di valutazione adottato per l'anno 2020.

Ricordiamo che l'anno in questione, fu caratterizzato da una pandemia, dove gran parte del personale, venne collocato in lavoro agile semplificato sulla base delle prime decretazioni emergenziali.

Nonostante l'eccezionalità di quel momento, la risposta da parte di tutto il personale doganale fu davvero "*straordinaria*", sotto tutti i punti di vista, in quanto immediatamente e con proprie strumentazioni, furono assicurate tutte le attività di missione, in aggiunta a quelle derivanti dall'emergenza sanitaria, in primis si pensi al reperimento dei DPI e del materiale sanitario necessario a salvare vite umane e alla necessità di garantire un celere sdoganamento dei beni in questione.

L'Ufficio di Milano 3 fu investito in pieno, per competenze e peculiarità intrinseche, dando prova di grande professionalità e competenza.

Infatti, fu lo stesso Direttore dell'Agenzia a voler dare atto di questo risultato straordinario, facendo pervenire - per il tramite del Direttore Centrale del Personale - un messaggio di ringraziamento e vicinanza a tutti i colleghi e che si aggiungeva a quello nel frattempo espresso della Direzione Territoriale I della Lombardia.

Vi fu un unanime riconoscimento del lavoro svolto da tutto l'Ufficio, perché è impensabile pensare che i meriti possano essere di pochi e non, invece, dell'intero Ufficio, in cui il ruolo di ciascuno è stato impagabile ed essenziale.

Ebbene, all'interno di un tale contesto e alla luce degli ottimi risultati conseguiti ci saremmo aspettati un "premio" o quanto meno un riconoscimento espresso nelle valutazioni individuali e non la solita corsa al "voto al ribasso".

Valutazioni che a nostro avviso non restituiscono alcun riconoscimento dell'ottimo lavoro svolto, anzi finiscono per demotivare gran parte del personale, specie in un momento dove a fronte di una conclamata carenza degli organici, si devono assicurare obiettivi sempre più sfidanti.

È di tutta evidenza che lo stesso sistema di valutazione adottato presenta i propri limiti, in parte dovuti al sottostante processo di omogeneizzazione e in parte alla mancata attivazione dei colloqui intermedi, che avrebbero quantomeno garantito un sano confronto tra valutatore e valutati.

A ribadire quest'ultima necessità è anche una recente nota della DC del personale, la quale invita tutte le direzioni dell'ADM ad attivare dei confronti intermedi tra Valutato e Valutatore, intesi come momento indispensabile nell'iter valutativo, in quanto capaci di creare la concreta condivisione di aspettative e traguardi da raggiungere e consente, altresì, di analizzare eventuali scostamenti dalla performance attesa e di superare eventuali criticità.

Su questo aspetto è stato Lei stesso a riconoscere che sull'annualità 2020, non vi è stato alcun confronto con il personale, motivo per cui in occasione dell'ultimo incontro ci tranquillizzò manifestando la propria disponibilità ad incontrare il personale dichiarando che la porta del suo Ufficio è sempre aperta.

Nonostante ciò, apprendiamo invece una diversa modalità di confronto, che attraverso delle figure gerarchiche intermedie - POER - si stanno organizzando delle riunioni generalizzate e rivolte a interi reparti o settori dell'Ufficio, facendo in tal modo venir meno l'essenza stessa del confronto e confondendo ancora di più le idee dei dipendenti che si chiedono: chi valuta? su quali input? Il Direttore perché abbassa i voti proposti dalla Poer che insieme al caporeparto, possono conoscere il reale apporto del dipendente? Se in un reparto la Poer conclude che non c'è nulla da correggere, sorge spontanea la domanda, del dipendente e nostra, sul perché allora la valutazione è mediocre e non ottima? “Cosa deve migliorare il collega che aspiri a superare uno sbarramento che appare sempre più preconstituito e sempre meno legato alla propria performance?”.

Corrisponde al vero che andrebbero segnalate solo performance in ribasso e non prestazioni in rialzo? Come mai nelle Sot la media delle votazioni è nettamente inferiore rispetto alla media di Linate? Come mai i capireparto hanno votazioni di partenza superiori?

La votazione alta è una aspirazione di chiunque, a prescindere dal profilo professionale e dall'inquadramento. Se così non è si crea un grave pregiudizio e una profonda lesione dell'equità di approccio e di opportunità.

I colloqui non devono essere richiesti. I colloqui devono essere garantiti a tutti e devono essere individuali, nel rispetto pieno rispetto della privacy.

Ben vengano incontri di gruppo che rinsaldino i rapporti, creino solidarietà di intenti e di obiettivi, ma di certo il contributo individuale va analizzato e garantito in un *reale face to face* con il lavoratore.

Ci si aspetta poi di vedere tracciati tutte le fasi del processo valutativo, auspicando che capi reparto e Poer, si assumano l'onere e l'onore di contribuire a valutare la performance del dipendente che più di altri conoscono.

Pensare che il solo dirigente possa valutare il personale che, in taluni casi conosce appena e con il quale non ha rapporti quotidiani tali da poterne trarre elementi per una valutazione sincera e realistica, crea sconcerto e malcontento, in chi crede giustamente di essere valutato senza l'adeguata conoscenza del proprio lavoro e dell'attività svolta.

“Il tempo è poco” non può essere una scusa, perché la valutazione non è tempo perso ma rientra in pieno negli obiettivi strategici dell'Agenzia, dei singoli Uffici e dei Dirigenti che li guidano. Senza una reale valutazione delle performance non c'è una reale condivisione degli obiettivi e non c'è una reale strategia di raggiungimento degli stessi. Perché non è garantito il processo di analisi intermedio, di riequilibrio, di correzione *work in progress* dei processi che insieme garantiscono un'efficientamento e una crescita dei risultati dell'Agenzia. Senza dimenticare il rispetto della dignità del lavoro di ogni dipendente che anche nella valutazione della performance trova la sua sublimazione, se è vero come lo è che “non di solo pane vive l'uomo” e che ognuno di noi va spronato, incentivato ed incoraggiato; invitato a migliorarsi e messo nelle condizioni di farlo!

Questa sigla FLP la invita nuovamente ad assicurare un reale confronto con il personale, che rispetti le procedure fissate dalla stessa Agenzia. Nel contempo la invitiamo a rivalutare i giudizi già espressi sull'annualità 2020 in considerazione degli elementi di cui sopra e delle attestazioni espresse dagli organi superiori, perché solo in tal modo, potrà riuscire a tenere alte le leve motivazionali del personale, riconoscendo con puntualità ciò che deve essere riconosciuto loro, in quanto il capitale umano è la vera ricchezza che bisogna salvaguardare, poiché è esigenza comune far sì che i nostri Uffici raggiungano sempre migliori traguardi.

Ove i tecnicismi impediscano la riapertura delle valutazioni 2020, la invitiamo a voler traslare questo riconoscimento sulle future valutazioni e a garantire la dignità che si deve a questo procedimento che richiede impegno, tempo e serietà al pari di qualsivoglia altra attività portata avanti dall'Amministrazione.

Nell'augurarci che vorrà in qualche modo, sanare questo malcontento, auspichiamo per il futuro che venga garantito un sano confronto intermedio tra valutatori e valutati, che venga chiarito al personale, chi valuta, cosa e come valuta, quali sono le aree e gli ambiti di miglioramento delle prestazioni rese e da rendere, e soprattutto quali iniziative formative verranno adottate, affinché attraverso un consolidamento delle proprie competenze tecniche e specialistiche si possano raggiungere giudizi migliori.

Cordialmente si saluta.

La Segreteria FLP Territoriale Agenzie Fiscali e Mef di Milano