

Torino, 16 novembre 2022

## NOTIZIARIO N. 22

### **AGENZIA ENTRATE. V.A.L.E.: IL SISTEMA DI NON VALUTAZIONE.**

**Ovvero come far fallire quelle poche cose buone per mancanza di cultura nella gestione del personale o per opporsi al cambiamento.**

A quasi un anno dall'entrata in vigore delle linee guida V.A.L.E. – ricordiamo ancora in fase sperimentale – vogliamo tracciare una sorta di bilancio della sua concreta applicazione nella nostra regione. Il risultato mostra luci e ombre. Se da un lato sono numerose le testimonianze di una comprensione, da parte di dirigenti, facilitatori e quanti altri impegnati nel processo, della sua natura e finalità, dall'altro lato, purtroppo, la piega assunta, per rimanere in tema, ci risulta assolutamente “non adeguata”.

Ribadiamo ancora una volta, a beneficio di quanti, in roboanti comunicati, si dichiarano contrari alla valutazione e accusano le altre sigle di “connivenze col nemico”, che la valutazione del personale è inevitabile, in quanto, oltre a esser prevista dalla legge e recepita nei contratti collettivi, viene richiesta dagli organi di controllo per la certificazione degli accordi sottoscritti. Non avevamo alternativa e, faticosamente, abbiamo ideato un sistema di valutazione, che seppur perfettibile in qualche punto, non è e non deve servire a premiare o punire! Basta leggerne soltanto le premesse per capire che si tratta di un percorso finalizzato allo sviluppo e al consolidamento delle conoscenze e capacità di ogni singolo lavoratore e della struttura in generale.

**È assurdo, soprattutto in un periodo come questo, caratterizzato da forte carenza di personale, che tutto si riduca sempre e solo agli obiettivi e soprattutto che, un sistema nato per favorire lo sviluppo delle professionalità, sia utilizzato come strumento intimidatorio.**

Riteniamo insensato rispettare le formalità /fasi se vengono private di sostanza, come accade nei colloqui intermedi che, nella maggior parte dei casi, quando si sono svolti, sono stati ridotti a riunioni di *team* per l'ennesimo punto della situazione (come se non ne fossimo già abbondantemente al corrente!!!) e di competenze (**Problem solving, Impegno e affidabilità, Collaborazione, Comunicazione e Organizzazione**) manco a parlarne!!! In tanti ci segnalate che in tutti i momenti riservati alla comunicazione e confronto, **risuonano e rimbombano solo numeri e percentuali e, cosa ben più grave, con velate forme di minaccia tramite l'agitazione dello spettro della valutazione.**

Tante realtà sono alla canna del gas. Non si riesce a far fronte nemmeno all'ordinario. Uffici territoriali sommersi da CIVIS; aree controllo alle prese con numeri spropositati, ecc. **Tanti colleghi ci rappresentano un vero e proprio malessere nel varcare la porta dell'ufficio.** Andare a calcare la

mano non crediamo sia in linea con una corretta, ampia e significativa gestione del capitale umano.

Basterebbe che tutti gli attori chiamati a facilitare e/o valutare applicassero ciò che realmente è. Certo, vorrebbe dire non limitarsi solo a leggere delle tabelle ma sforzarsi di andare oltre, valorizzare il modo in cui lavoriamo, cercare delle soluzioni, confrontarsi, ascoltare, formare e supportare. Più semplicemente vederci per quello che siamo e non solo per quanto produciamo!

In un momento così delicato non ci possiamo permettere di tirare ulteriormente un filo già logoro poiché siamo prossimi al punto di rottura.

Ora, non sappiamo perché ciò accada. Se è per mancanza di “cultura della valutazione”, che invece dovrebbe essere alla base, che non può coincidere con una elencazione di numeri, se per difetti o incapacità nella gestione del personale oppure, peggio, in una volontà, gattopardiana, di mantenere lo *status quo* e affossare ogni tentativo di cambiamento all’interno dell’Agenzia. Personale formato, autonomo, responsabile, motivato è il fondamento di ogni organizzazione complessa. Ed è anche il presupposto, ad esempio, per rendere realmente fattibile lo svecchiamento che ci auguriamo, attraverso l’eliminazione del paradigma del lavoro in presenza e del controllo fisico.

**Come FLP abbiamo aspettato, osservato e ascoltato. Adesso è ora di segnalare nelle opportune sedi, in maniera puntuale e precisa, i casi di mancata o scorretta applicazione dei principi del sistema valutativo nonché l’uso distorto quale strumento minatorio.**

**Alle colleghe e ai colleghi tutti rinnoviamo l’invito a perdere dieci minuti di tempo per leggerci il sistema di valutazione, fosse soltanto la premessa, in modo da poter replicare immediatamente, attraverso la conoscenza, ai comportamenti non in linea con gli obiettivi e le finalità principali di V.A.L.E.**

Cordiali saluti.

IL COORDINAMENTO REGIONALE PIEMONTE  
FLP ECOFIN – AGENZIE FISCALI