

## **Verbale dell'incontro sindacale su "Analisi sull'applicazione del sistema di valutazione Va.L.E. negli uffici dell'Agenzia delle entrate della Puglia"**

*Direzione regionale della Puglia, 7 luglio 2023*

In data 7 luglio 2023, alle ore 09.30, si è tenuto l'incontro sindacale, avente ad oggetto "Analisi sull'applicazione del sistema Va.L.E. negli Uffici dell'Agenzia delle entrate della Puglia", convocato con nota n. 38105 del 30 giugno 2023.

La riunione si è svolta in videoconferenza attraverso il sistema "Microsoft Teams".

### **Partecipano:**

#### Parte pubblica

Michele Andriola, *Direttore regionale*  
Sabrina Di Bari, *Capo Settore gestione risorse*  
Sfregola Pasquale, *Capo Area di staff*

#### OO.SS.

##### **FP/CGIL**

Caterina Spoti

##### **CISL/ FP**

Massimo De Giorgi

Ignazio De Natale

##### **UIL/PA**

Eva Iozzi

##### **CONFSAL/UNSA**

Gennaro Scopece

Eleonora Vitale

##### **CONFINTESA FP**

Alfredo Sposato

##### **FLP**

Giuseppe Mancini

Costanza Pizzarelli

Michele Giuliano (*si collega alla riunione alle 9.54*)

##### **USB**

Giuseppe Celano

Sono presenti in collegamento:

Salice Valentina - *Direttrice provinciale di Bari*

Gammarota Michele - *Direttore provinciale di Foggia*

Lopedote Daniela - *Direttrice provinciale di Barletta-Andria-Trani*

Rotello Antonella - *Direttrice provinciale di Lecce*

Susca Margherita - *Direttrice provinciale di Brindisi*

Persia Giuseppe- *Direttore provinciale di Taranto*

Presenziano, altresì, in collegamento in qualità di segretarie verbalizzanti:

Mariangela Dimitrio – *Funzionaria dell'Area di staff*  
Angela Palermo – *Funzionaria dell'Area di staff*  
Maria Partipilo – *Funzionaria dell'Area di staff*

**Intervengono:**

**Sfregola – Capo Area di staff**

Procede alla rilevazione delle presenze e, dopo aver constatato la presenza di almeno un rappresentante per sigla, passa la parola al Direttore regionale.

**Direttore regionale**

Chiede ai rappresentanti sindacali se vogliono iniziare a discutere del sistema di valutazione Va.L.E o se preferiscono affrontare il tema della mobilità, che pur non essendo all'ordine del giorno, è stato oggetto di specifica richiesta di discussione da parte di alcune sigle.

**Scopece - CONFSAL/UNSA**

Suggerisce di affrontare prima la discussione sul sistema di valutazione Va.L.E.

**Direttore regionale**

Aprè l'incontro affrontando l'argomento relativo al sistema di valutazione Va.L.E e chiede alle organizzazioni sindacali di esporre in maniera puntuale e precisa cosa secondo loro non ha funzionato.

**Scopece - CONFSAL/UNSA**

Precisa che le organizzazioni sindacali hanno chiesto l'incontro per un confronto necessario con l'Amministrazione, per le ricadute che la valutazione ha avuto sul personale; ritiene infatti che sia stato il modo in cui la valutazione è stata portata avanti a creare dei problemi. Fa presente, infatti, che nel momento in cui Va.L.E è diventata una sorta di pagella, il personale si è sentito valutato senza poter opporre la propria opinione. Precisa, inoltre, che come organizzazioni sindacali hanno avuto la sensazione che nella valutazione gli uffici abbiano dovuto rispettare una certa curva di Gauss, partendo non dal dato finale delle valutazioni effettuate con cui poi creare statisticamente una curva, ma ritiene che si sia partiti già con delle percentuali da rispettare, ad esempio non più del 10%-15% di eccellenti, nessun non adeguato, ecc. Fa presente inoltre di aver saputo che per il prossimo anno sono state indicate altre percentuali da tener presente per le valutazioni: 20% di eccellente, 40% di adeguato e 40% di più che adeguato. Si augura che queste informazioni ricevute siano smentite per la credibilità del sistema di valutazione. Riporta alcuni episodi che gli sono stati riferiti, come quello secondo cui in alcuni uffici è stato detto che all'interno del *team* non si poteva superare un certo numero di eccellenti.

**Direttore regionale**

Chiede di specificare l'ufficio interessato da questa situazione.

## **Iozzi - Uil-PA**

Interviene facendo presente che si sta parlando di una situazione generalizzata.

## **Scopece - CONFESAL/UNSA**

Ritiene che i Direttori già conoscano la situazione e fa presente che ci sono stati già confronti con le organizzazioni sindacali che hanno portato in alcuni casi a risolvere delle problematiche. Chiede che l'attenzione dei Direttori provinciali si focalizzi sulla superficialità con cui in alcuni casi sono state effettuate le valutazioni e che si rendano conto che non è corretto dire al valutato che non è possibile superare una certa percentuale di eccellenti. Si augura che in questo incontro l'amministrazione dichiari che queste indicazioni che i direttori provinciali dicono di aver ricevuto non siano reali. Per evitare criticità per la valutazione del 2023, fa presente, inoltre, che nella maggior parte dei casi, i colleghi sono stati valutati senza un colloquio di *feedback* durante l'anno e che le competenze sono state valutate in modo tale che la valutazione finale non arrivasse all'eccellente. Sottolinea che queste situazioni amareggiano il personale. Riporta altri episodi a supporto delle criticità evidenziate tra i quali, le valutazioni più basse per i dipendenti di seconda area che tuttavia svolgono attività di terza area.

## **Direttore regionale**

Fa presente che di non aver ricevuto segnalazioni in merito da parte dei Direttori provinciali.

## **Sposato – Confintesa**

Fa presente che gli episodi citati dalla Confesal/Unsa sono noti a tutte le sigle sindacali; chiede, infatti, un intervento chiarificatore sull'argomento, perché è necessario capire se tali indicazioni sulle percentuali da rispettare siano state fornite dalla Direzione regionale. Ritiene opportuno entrare più nel merito di come le valutazioni vengono fatte e che il problema derivi principalmente dai pesi assegnati agli obiettivi e alle competenze, ovvero il 50% attribuito alla valutazione degli obiettivi e il 50% alla valutazione delle competenze. Fa presente che in alcuni uffici si è voluto prediligere gli obiettivi con la valutazione di eccellente, mentre la valutazione individuale relativa al contributo del singolo dipendente è stata legata alla valutazione massima complessiva che bisognava dare, ovvero più che adeguato. Sottolinea che tale situazione è un ossimoro in quanto ritiene impossibile raggiungere gli obiettivi con un livello di eccellente con personale adeguato o più che adeguato nelle competenze.

## **Direttore regionale**

Precisa che si tratta di regole tecniche di funzionamento del sistema di valutazione Va.L.E. e sottolinea che non c'è nessuna regola secondo cui se sono stati raggiunti tutti gli obiettivi, specialmente se sono di gruppo, il singolo dipendente nell'ambito del gruppo debba avere necessariamente eccellente.

## **Sposato – Confintesa**

Fa presente che se l'obiettivo raggiunto ha una valutazione eccellente e pesa il 50% e il dipendente è valutato più che adeguato su tutte le competenze, la valutazione finale è eccellente perché la sommatoria è eccellente; fa presente invece che nella maggior parte dei casi si è dovuto scendere nella valutazione individuale. Come sigla ritiene preoccupante tale situazione in quanto nel lungo periodo non si sa se questi due dati influiranno sulle progressioni economiche e se saranno presi in considerazione separatamente o meno; per cui nel futuro tale influenza nelle progressioni economiche potrebbe avere un peso determinante.

## **Spoti – FP-CGIL**

Ringrazia il Direttore regionale per aver convocato l'incontro alla fine del processo conclusivo della valutazione, così come proposto dalla CGIL nel corso dell'ultimo incontro regionale.

Non ritiene opportuno addentrarsi in quelli che saranno gli effetti futuri della valutazione, ma, in considerazione della natura sperimentale, ritiene importante capire cosa c'è da migliorare; fa presente che condivide i vari episodi esposti da Confsal - Unsa e aggiunge che anche le assenze, come quelle per motivi di salute e di allattamento o altri motivi, hanno inciso sulla valutazione finale.

Si aspettava che l'incontro odierno partisse, proprio perché costruttivo, da un'analisi dei dati e da un'illustrazione di come si è caratterizzata la valutazione in Puglia, per capire come è avvenuta la distribuzione delle eccellenze e come è stata condotta in generale la valutazione. Ritiene che la valutazione non sia andata bene perché, a fronte di una valutazione eccellente degli obiettivi di *budget* ed *extrabudget*, ci sia stato un giudizio molto inferiore sulle competenze. Ritiene assurdo che si possano raggiungere risultati eccellenti con personale generalmente adeguato. Sottolinea, come già detto dalle altre sigle, che si ha l'impressione che ci sia stata una modulazione per contenere il numero delle eccellenze; non ritiene possibile modulare le eccellenze in maniera così certosina, ad esempio uno o due per team, mentre ritiene possibile che all'interno di un team tutto il personale possa essere valutato eccellente come si è registrato ad esempio in alcune regioni.

Visti i risultati ritiene che si ponga un problema di carattere generale sul modello di valutazione e che si dovrebbe diminuire il peso delle competenze sulla valutazione finale. Esistono poi problemi di gestione sul percorso di valutazione, in quanto come già rappresentato dalle altre sigle, se nell'assegnazione degli obiettivi è chiaro cosa bisogna fare, è meno chiaro come bisogna farlo, ovvero si ritorna sul tema delle competenze, aspetto che ha colpito maggiormente i lavoratori, che hanno scoperto al termine della valutazione di essere carenti.

In altri termini, ritiene sia stata sottovalutata la parte relativa ai comportamenti attesi e fa presente che questa carenza non è stata recuperata durante i colloqui intermedi; ritiene infatti che per migliorare la valutazione, i colloqui intermedi dovrebbero essere resi obbligatori; infatti, se il lavoratore sa cosa deve fare, la valutazione a fine anno non sarebbe una sorpresa. Cita le note della Direzione centrale che prevedono la non obbligatorietà dei colloqui intermedi, ritenendo che invece questi debbano essere resi obbligatori in quanto in assenza di tali colloqui intermedi, il lavoratore è legittimato a pensare che vada tutto bene. Pertanto, ritiene che nella fase di assegnazione degli obiettivi, occorre spiegare, oltre all'obiettivo, il comportamento atteso.

Ritiene inoltre, come già ribadito a livello nazionale, che debba essere attivato e reso obbligatorio un percorso di formazione/informazione rivolto soprattutto a lavoratrici e lavoratori utile a renderli partecipi del percorso di valutazione.

Fa presente che tutte le carenze di cui si è parlato non hanno portato ai risultati attesi sulla valutazione e i lavoratori sono molto demotivati. A suo parere andrebbero migliorati alcuni aspetti affinché la valutazione sia un percorso di valorizzazione del personale e ritiene inevitabile che un massiccio numero di personale faccia ricorso alla procedura di revisione, non tanto e non solo per veder modificato il giudizio finale ottenuto, ma per avere spiegazioni sulle carenze mostrate e capire come migliorare le lacune.

Al termine del ciclo di valutazione si è rafforzata fra i lavoratori la convinzione che il raggiungimento degli obiettivi riguardi solo i dirigenti e ritiene che occorra una valorizzazione del personale che si è sentito non valutato, ma giudicato.

### **Direttore regionale**

Riporta i risultati della Puglia sulla valutazione 2022: 70% più che adeguato, 21% eccellente, 9% adeguato, 0% non adeguato e parzialmente adeguato.

Ritiene che sia stata data una visione completamente diversa sulla valutazione nella regione, in quanto in Puglia si è avuto il 91% dei lavoratori valutati dai facilitatori e dai valutatori in maniera più che adeguato ed eccellente; rappresenta che tale visione rappresentata dai sindacati nella letteratura scientifica è conosciuta come il “*bias* della cognizione di sé” ovvero la tendenza da parte degli individui a sopravvalutarsi e considerare solo i propri punti di forza e non le aree di miglioramento che invece tutti hanno, portando così ad un effetto distorto sull'impressione di sé.

Pertanto, sulla base dei numeri indicati non comprende le lamentele rappresentate e ritiene che i valutatori e i facilitatori siano stati molto attenti nelle valutazioni e che gli eventuali normali errori che possono esserci stati sono relativi a pochi casi.

### **Spoti – FP-CGIL**

Precisa di aver rappresentato che alla fine dell'anno la maggior parte dei dipendenti si è trovata carente in alcune competenze senza aver ricevuto spiegazioni; ritiene invece necessario che il personale sappia nel corso dell'anno su quale aspetto deve migliorare. Sottolinea, inoltre, che se tale malcontento riguarda una buona percentuale di personale, significa che qualche problema nel sistema di valutazione c'è stato.

Chiede pertanto: una formazione adeguata ai dipendenti, perché è giusto che il lavoratore sappia come interpretare le 5 competenze; formazione anche agli altri attori coinvolti nel processo; obbligatorietà dei colloqui intermedi perché ravveda la necessità di farli, affinché, alla fine dell'anno, il personale non si trovi ad essere carente, senza capire perché è carente. Ribadisce che trova incoerente che siano stati raggiunti obiettivi di budget in maniera eccellente con la maggior parte del personale adeguato sulle competenze.

### **Sposato – Confintesa**

Chiede se sia possibile avere un dato separato del peso nelle valutazioni per capire meglio i dati.

### **Direttore regionale**

Ritiene di aver già fornito i dati statistici necessari, ovvero il 91% del personale della Puglia si è collocato tra il più che adeguato ed eccellente, il 9% nella fascia di adeguato, lo 0% non adeguato e lo 0% parzialmente adeguato.

## **Iozzi – Uil-PA**

Premette che come sigla in questo momento non vuole parlare del risultato finale, ma del percorso, perché comprende che la valutazione 2022 è una fase sperimentale che ha trovato impreparati nell'applicazione del sistema sia la parte datoriale che il lavoratore. Richiama altri punti che sono di carattere nazionale ma che ritiene siano importanti per esaminare quanto sta avvenendo a livello regionale. Sottolinea inoltre che i dati che riporterà sono infatti di carattere regionale perché ha potuto confrontarsi con i lavoratori di tutte le Direzioni provinciali; ritiene che sia matematicamente sbagliato il sistema numerico di valutazione, in quanto, quando il 50% pesa sugli obiettivi raggiunti e nel 90% dei casi gli obiettivi vengono raggiunti e quindi in automatico quel 50% diventa eccellente, tutto si gioca sul 50% rimanente che si articola su 5 competenze; questo comporta che basta variare la valutazione su una singola competenza per far oscillare la valutazione tra il più che adeguato e l'eccellente; ritiene molto difficile l'applicazione del 50% delle competenze anche in vista di questa linea matematica; per questo motivo fa presente che la Uil aveva proposto di ridurre le competenze a 3 per avere un peso maggiore e per fare in modo che i valutatori non si trovassero a dover bilanciare le valutazioni delle competenze per rientrare nella curva già citata in precedenza. Pertanto, sottolinea che nell'applicazione del sistema di valutazione si ha avuto la sensazione generalizzata che si sia pensato prima alla valutazione finale e poi ad incastrare le competenze per ottenere quella valutazione finale. Inoltre precisa che quando si parla di benessere dei lavoratori le sensazioni personali hanno un peso e queste sensazioni possono essere evitate o confortate da spiegazioni opportune e da *feedback* continui, costanti e completi. Chiede i dati puntuali per provincia e per settore per un confronto costruttivo con le organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda le competenze, fa presente che nel momento in cui ci sono 5 competenze e viene attribuita una determinata valutazione a ciascuna di esse, il valutato ha bisogno di avere un confronto competenza per competenza e capire come è stata inquadrata ciascuna competenza nella valutazione; ritiene che questo passaggio sia mancato e probabilmente non è stata data importanza al contenuto della valutazione della singola competenza, ma al risultato finale.

Fa presente altresì che se è vero che si deve rientrare in una particolare curva statistica e se la Puglia si è collocata all'interno di questa come tutte le altre regioni italiane, si chiede come mai, se si è ai primi posti a livello nazionale per aver raggiunto un determinato obiettivo di *budget*, quando si tratta dei lavoratori, si deve rientrare nelle statistiche a livello nazionale e quando si tratta degli obiettivi da raggiungere si deve primeggiare.

Fa presente inoltre che gli strumenti di garanzia prevedono 2 *step* completamente differenti. Il primo *step* prevede che, se il valutato non condivide l'esito della valutazione e non è soddisfatto del *feedback* fornito dal valutatore, ha la possibilità di presentare richiesta di revisione al valutatore, formulando motivate osservazioni supportate da elementi oggettivi; in caso di mancato accoglimento delle osservazioni il valutatore deve comunicarlo al valutato motivando la sua scelta in modo circostanziato e con riferimento a episodi oggettivi. Fa presente che questo *step* è diverso dallo *step* della conciliazione. Evidenzia che alcuni colleghi hanno rilevato insoddisfazioni a livello di *feedback* ma non hanno ancora ricevuto riscontro

da parte dei valutatori e chiede di sollecitare tutti i valutatori nel fornire le risposte così come previsto dai criteri di valutazione, ovvero in modo circostanziato e con riferimento a dati ed episodi oggettivi, sulle competenze contestate. Conclude l'intervento sottolineando che non chiede una revisione della valutazione finale, ma una risposta alle cinque competenze che hanno un peso particolare su cui non si può intervenire e capire come queste competenze siano state applicate al valutato. Ritiene che non si possa essere bloccati dall'inserimento in una curva statistica che non corrisponde alla realtà. Con riferimento all'intervento della Confintesa fa presente che al tavolo nazionale per le progressioni economiche è stato proposto di prendere in esame solo alcune delle competenze e per tale motivo è importante che le competenze corrispondano alla realtà.

### **Direttore regionale**

Precisa che a livello centrale non sono mai state date indicazioni di equilibrare a priori le valutazioni nelle regioni.

### **De Natale – Cisl**

Fa presente che lo scopo della riunione odierna è di migliorare il nuovo sistema di valutazione attraverso il confronto con i sindacati, poiché è stata registrata la scarsa adeguatezza della procedura. Sottolinea che negli incontri di *feedback* che si sono tenuti nel corso dell'anno si è focalizzata l'attenzione solo sull'andamento nel raggiungimento degli obiettivi, non facendo emergere criticità e non parlando minimamente delle competenze. Pertanto, alcuni colleghi non avendo mai ricevuto *feedback* correttivi sulle competenze, sono rimasti negativamente sorpresi dalla valutazione delle competenze. Ritiene che sarà importante verificare le richieste di revisione che potranno essere inviate dal 17 luglio, poiché viene messo in discussione il rapporto tra colleghi e che bisognerà stare molto attenti a non ingenerare conflitti tra colleghi perché magari ci si aspettava di essere valutati alla stessa stregua di chi si ritiene di pari livello. Fa presente inoltre che anche se è stato fornito il dato regionale, occorre capire sede per sede come sono andate le valutazioni. Per evitare che il valutato non si riconosca nella valutazione delle 5 competenze è importante il confronto con il valutatore o il facilitatore, che ha il compito di segnalare per tempo le criticità riscontrate dal punto di vista delle competenze e mettere in campo gli strumenti per consentire al dipendente di migliorare.

### **Celano – Usb**

Nel premettere che la USB non ha sottoscritto verbale d'intesa dell'1° dicembre 2021 che ha istituito il sistema Va.L.E., perché per come è costruito lo considera uno strumento divisivo di *governance* del personale e non finalizzato alla reale valorizzazione del personale, fa presente che alcune criticità già evidenziate preventivamente nell'ultima riunione, adesso stanno venendo fuori a consuntivo. Sottolinea che anche la USB si unisce alla domanda delle altre sigle sindacali per conoscere se ci sono state indicazioni sulle percentuali a livello di eccellenze da attribuire nella regione Puglia. Inoltre, tenendo conto che il periodo in esame è il 2022, fa presente che ci si aspettava la totalità delle eccellenze, in considerazione delle particolarità che hanno caratterizzato tale anno derivanti da cambiamenti organizzativi e da forte riduzione del personale; fa presente che nonostante queste condizioni, sono stati ampiamente raggiunti i risultati di *budget* e per questo ci si aspettava una percentuale più alta di eccellenze. Ritiene che il 70% delle valutazioni di più che adeguato è per lo più frutto del

lavoro e dell'impegno di ogni singolo lavoratore che ha portato al raggiungimento dei risultati numerici, conseguiti con tanti sacrifici e che hanno portato alla valutazione di eccellente degli obiettivi. Invece, la valutazione di più che adeguato corrisponde all'adeguatezza sulla valutazione delle competenze. Come già detto dalle altre sigle non si tratta di un 70% che ha avuto più che adeguato nelle competenze, ma di un 70% valutato adeguato sulle competenze. Da ciò deriva il malcontento diffuso tra il personale. Infatti i colleghi e le colleghe a fronte dell'impegno profuso e degli strumenti forniti dall'Amministrazione per il 2022 e delle difficoltà già evidenziate hanno comunque raggiunto con tanti sacrifici, i risultati richiesti e l'adeguatezza sulle competenze risulta inadeguata per l'impegno profuso; ritiene pertanto che il dato del 70% del più che adeguato andrebbe scorporato, che il 21% dell'eccellenza sia un dato molto basso e farebbe un'ulteriore riflessione anche sul 9% degli adeguati perché risulta che tale valutazione sia stata data alla maggior parte dei dipendenti di seconda area che svolgono in realtà il lavoro di terza area, penalizzando in questo modo il personale con tale valutazione. Conclude precisando che il 17 luglio partirà in procedura la fase di inserimento delle osservazioni da parte del personale che non condivide la valutazione ricevuta.

### **Scopece – CONFISAL/UNSA**

Ritiene che le percentuali possano essere condizionate da altri fattori e sottolinea che se tutti gli uffici hanno raggiunto l'eccellente sugli obiettivi, è evidente che per una valutazione finale di più che adeguato bisognava valutare le competenze in maniera adeguata. Apprezza la smentita della Parte pubblica in merito alle indicazioni centrali e regionali sulle percentuali delle fasce di valutazioni in cui rientrare.

### **Direttore regionale**

Rappresenta di aver inviato una e-mail ai Direttori provinciali nella fase di completamento delle valutazioni, in cui mostrava l'andamento regionale.

### **Di Bari – Capo Settore gestione risorse**

Conferma.

### **Sfregola – Capo Area di staff**

Specifica che l'e-mail fu inviata nella fase in cui le valutazioni erano state inserite in procedura, ma non ancora validate.

### **Direttore regionale**

Precisa che ritiene fondamentale chiarire alcuni aspetti tecnici con i Direttori provinciali e con i rappresentanti sindacali, tra cui l'importanza e la necessità di fornire *feedback* costanti, in quanto non è pensabile che il valutato abbia avuto a fine anno una valutazione a sorpresa sulle competenze. Se effettivamente sono stati commessi errori con i *feedback* dati, invita pertanto le organizzazioni sindacali a far presentare le richieste di chiarimento.

### **Giuliano – FLP**



Ringrazia per aver accolto la richiesta di discussione sull'andamento del sistema Va.L.E in Puglia; manifesta soddisfazione per il 91% del personale che risulta valutato tra il più che adeguato e l'eccellente, perché vuol dire che il personale ha collaborato molto, nonostante le difficoltà già segnalate sui carichi di lavoro e sul numero del personale in servizio. Rappresenta che l'incontro odierno serve a far emergere le criticità del sistema che, tuttavia, può essere modificato solo a livello centrale; a tal proposito fa presente che è stata fatta una commissione *ad hoc* che si riunirà il giorno 12 luglio per monitorare l'andamento a livello nazionale e anche le eventuali richieste di revisione serviranno a capire quali sono le problematiche del sistema. Sottolinea che il problema principale riguarda le competenze in quanto il lavoratore non comprende come raggiunge l'obiettivo di gruppo con una valutazione eccellente ma con competenze adeguate. Fa presente che su questo aspetto specifico delle competenze porteranno sul tavolo nazionale le richieste di modifica e le criticità emerse, al fine di migliorare un sistema che ritiene già il migliore possibile imposto dalla legge, poiché in altre amministrazioni i sistemi sono molto meno flessibili e si entra direttamente in contenzioso. Auspica di poter migliorare il sistema per renderlo perfetto in questi prossimi 3 anni sperimentali.

### **Direttore regionale**

Evidenzia che ci sono aspetti tecnici che devono essere affrontati. Precisa che la percezione rappresentata dalle sigle non appartiene alla cultura della valutazione. Invita, pertanto, se non sono state rispettate le regole, a procedere con le richieste di chiarimento.

### **Celano – Usb**

Rappresenta uno dei limiti della procedura, ossia che il dipendente che ha ricevuto una valutazione complessiva di più che adeguato con adeguato nelle competenze non può chiedere la revisione alla commissione di conciliazione.

### **Direttore regionale**

Propone alle organizzazioni sindacali di andare informalmente dai singoli Direttori provinciali per informali su queste situazioni critiche.

### **Sposato – Confintesa**

Fa presente di non aver avuto lamentele da parte del personale per la valutazione di più che adeguato anziché di eccellente; sottolinea, invece, che il problema principale riguarda la valutazione delle competenze e il peso di queste all'interno del sistema. Come già rappresentato da altre sigle evidenzia il problema delle valutazioni di adeguato per il personale di seconda area che svolge invece attività di terza area.

### **Direttore regionale**

Sottolinea che l'aspetto più delicato si ha quando gli attori non sono pienamente consapevoli delle regole che fanno funzionare il sistema.

### **Giuliano – FLP**

Accetta la proposta del Direttore, purché sia vista in maniera costruttiva e di miglioramento e senza pregiudizi e attacchi. Sottolinea che le OO.SS. hanno firmato l'accordo su Va L E e che ai tavoli regionali possono discutere per migliorare il sistema di valutazione.

### **Direttore regionale**

Fa presente di essersi raccomandato più volte su questo argomento nel corso dei colloqui di patto con i dirigenti e le Poer e di aver fornito le coordinate fondamentali sui *feedback* e sui comportamenti agiti per effettuare le valutazioni. Ritiene fondamentale chiarire la questione affinché non si ripresenti con la valutazione del 2023.

### **Spoti – FP-CGIL**

Fa presente che porterà a conoscenza della Direzione centrale di introdurre l'obbligatorietà dei colloqui intermedi.

### **Direttore regionale**

Invita a fare un giro di tavolo sulla proposta di affrontare informalmente le criticità di valutazione con i Direttori provinciali.

### **Iozzi – Uil-PA**

Per quanto riguarda il punto in questione ribadisce che è già previsto dal sistema di valutazione e precisa che la revisione e la conciliazione sono due momenti differenti già previsti dai criteri di valutazione; in particolare la revisione per un *feedback* fondato in merito a una competenza non condivisa è già previsto e i 15 giorni citati non sono quelli durante i quali è possibile inserire in procedura le osservazioni dal prossimo 17 luglio e che invece porteranno alla conciliazione. Ribadisce che nei 15 giorni in cui il valutato ha ricevuto la valutazione, lo stesso può scrivere al valutatore se non condivide la valutazione e il valutatore è chiamato a rispondere con cognizione di causa. Sottolinea che questa fase prescinde dalla fase della conciliazione, per questo chiede che i valutatori forniscano risposte ai valutati.

### **De Natale – Cisl**

Interviene precisando che sulla base delle indicazioni centrali la fase di revisione parte dal 17 di luglio perché è previsto dal sistema. Quindi, chi ha fatto via e-mail la richiesta di revisione lo ha fatto in maniera intempestiva e secondo modalità non previste dalla procedura. A tal proposito chiede cosa fare delle richieste già inviate dal personale in considerazione della data di avvio della procedura dal 17 luglio. In relazione alla proposta del Direttore regionale ritiene che sarebbe più corretto anche per quanto riguarda la revisione concedere, in via sperimentale, a chi ne fa richiesta l'assistenza sindacale.

### **Iozzi – Uil-PA**

Non concorda con il collega De Natale e dà lettura della nota della Divisione risorse che ha ad oggetto “avvio della procedura di conciliazione Va.L.E.”; richiama anche il documento sui criteri di valutazione e in particolare il quarto capitolo in cui si parla degli strumenti di

garanzia, ovvero la conciliazione e dà lettura della parte in questione sulla valutazione. Ritiene pertanto che la fase della conciliazione che parte dal 17 luglio è successiva alla revisione. Precisa infatti che con la revisione il valutato, pur avendo avuto eccellente, ha la possibilità di contestare la valutazione non condivisa sulle singole competenze. Chiede di precisare il termine calibrazione e l'inserimento all'interno della curva di Gauss perché ritiene siano dei paletti che possono aver portato a cercare di mediare sulle valutazioni.

### **Direttore regionale**

Precisa che la proposta di confronto informale con i Direttori provinciali è stata fatta al fine di migliorare lo stato dell'arte della regione su questo aspetto delicato della valutazione e sempre nel rispetto delle corrette relazioni sindacali.

### **Celano – Usb**

Precisa che le tempistiche di conciliazione dal 17 luglio al 4 settembre sono quelle che andranno a sostituire i 15 giorni entro cui presentare le proprie osservazioni nel caso in cui non si condivida la valutazione. Ritiene fondamentale rispettare tale procedura in quanto i colleghi indipendentemente dal giudizio finale hanno la possibilità di chiedere questo tipo di revisione al proprio valutatore. Chiede a tutti i valutatori presenti all'attuale tavolo, laddove dovessero esserci richieste di cambiamento delle valutazioni, di tener conto di quanto emerso nel corso dell'incontro. Ritiene quindi che la proposta dell'amministrazione rientri all'interno di tale quadro.

Non condivide la proposta dell'amministrazione sull'informalità.

### **Giuliano – FLP**

Accetta la proposta del Direttore regionale.

### **Scopece - CONFSAL/UNSA**

Suggerisce di lasciar perdere l'aspetto formale e ritiene l'invito del Direttore in linea con quanto richiesto, poiché si è in una fase in cui i problemi sulla valutazione sono presenti e vanno affrontati.

### **Direttore regionale**

Concorda con quanto sottolineato da Scopece.

### **Celano – Usb**

Afferma che l'USB non comprende, al di fuori della formalità, come possa avvenire la modifica del giudizio finale.

### **Direttore regionale**

Sottolinea che potrebbero esserci dei dipendenti insoddisfatti che non vorranno attivare la procedura di conciliazione e altri che potrebbero fare conciliazione rischiando di soccombere

qualora non abbiano, a sostegno della loro tesi, delle prove precise e circostanziate sulla valutazione non corretta.

### **De Natale – Cisl**

Riprende l'ultima nota della Direzione centrale citata dalla collega Iozzi, per precisare che la stessa prevede che la procedura di revisione debba essere attivata all'interno del sistema e pertanto, dal 17 luglio, i sindacati avranno la possibilità di assistere i colleghi, ove richiesto. Ritieni che le risposte ricevute dai dipendenti fuori procedura di revisione debbano essere annullate per dare la possibilità di utilizzare il sistema previsto.

### **Direttore regionale**

Manifesta apertura al dialogo su qualunque problematica dovesse sorgere con i lavoratori e sottolinea che, qualora dovesse essere attivata la procedura di revisione, saranno applicate le regole previste dall'amministrazione. Rammenta che si è in una fase di sperimentazione della valutazione e che, pertanto, il confronto con i sindacati può essere utile a migliorare il sistema. In relazione al *feedback*, fa presente che è cruciale e sottolinea che già la procedura Va.L.E. prevedeva per il 2022 di fornire il *feedback* sui comportamenti. Precisa inoltre che il *feedback* può essere sia confermativo che migliorativo e in quest'ultimo caso è quasi sempre relativo alle competenze; per questo nel corso dell'anno, nelle fasi scandite dalla procedura, il capo diretto deve dare il *feedback*, ma ritiene che lo stesso può comunque essere desunto, in maniera implicita anche dalle correzioni che il dipendente avrà notato sugli atti mandati alla firma del valutatore.

Ribadisce che il sistema di valutazione senza *feedback*, diretto o con i documenti, è violato. I *feedback* non devono però essere ignorati dal lavoratore perché servono a mettersi costantemente in discussione.

### **Giuliano – FLP**

Fa presente che i sindacati faranno da filtro sulle varie situazioni che potrebbero crearsi.

### **Direttore regionale**

Passa la parola ai sindacati sulle criticità relative ai *feedback*.

### **Spoti – FP-CGIL**

Ribadisce l'opportunità di rendere obbligatori i colloqui intermedi sulle competenze perché, fino ad oggi, lo sono stati solo per gli obiettivi. Ravvisa anche l'opportunità di avviare un processo di formazione sul sistema di valutazione che consenta ai colleghi e ai valutatori di capire cosa si intende per esempio per "*problem solving*" ecc. in modo che tutti possano avere gli strumenti per comprendere quello che viene precisato durante il colloquio. Ritieni che, una volta conclusi i processi di revisione sulla valutazione bisognerà avviare un successivo confronto con i sindacati per capire quali criticità sono emerse e in quali ambiti (competenze/obiettivi) e se avviare anche nuovi percorsi formativi specifici. In questo modo sarà possibile valutare dove ci sono delle carenze del personale e agire di conseguenza con lo scopo finale di valorizzare ogni collega.

## **Direttore regionale**

Chiede al dottor Sfregola di ribadire le regole previste dall'amministrazione sui *feedback*.

## **Sfregola – Capo Area di staff**

Precisa che le regole prevedono che i colloqui intermedi previsti nei periodi maggio ed ottobre non sono obbligatori ma tuttavia nella nostra regione sono sempre stati fatti e sono stati inseriti in procedura dai facilitatori.

## **Direttore regionale**

Evidenzia quanto rappresentato da Sfregola sull'operato della Puglia, ovvero che nonostante la non obbligatorietà dei colloqui di *feedback*, questi sono stati effettuati da tutti e caricati in procedura.

## **Spoti – FP-CGIL**

Sottolinea che durante i colloqui intermedi bisogna puntare a ribadire le criticità sulle competenze e non solo sugli obiettivi perché se il facilitatore non si lamenta di nulla il lavoratore è autorizzato a pensare che non ci sono problemi.

## **Direttore regionale**

Chiede al dottor Sfregola di precisare se i colloqui intermedi sono stati fatti solo sugli obiettivi o anche sulle competenze.

## **Sfregola – Capo Area di staff**

Spiega che le indicazioni fornite ai facilitatori prevedevano di svolgere colloqui intermedi collettivi. I colloqui individuali riguardavano solo la valutazione finale. Nei colloqui di *feedback* collettivi intermedi si è parlato sia degli obiettivi che delle competenze. In caso di particolari criticità, è stato raccomandato ai facilitatori di effettuare dei colloqui individuali sulle competenze. Ribadisce che la valutazione di adeguato non rappresenta una criticità e pertanto non è necessario il colloquio individuale.

## **Direttore regionale**

Chiede ai Direttori provinciali di esprimersi su quanto discusso finora dai sindacati.

## **Salice – Direttrice provinciale di Bari**

Sottolinea l'importanza di questa riunione come momento di confronto necessario a migliorare il processo di valutazione che ha interessato i lavoratori. Nel 2022, nella Direzione provinciale di Bari, sono stati fatti tutti i colloqui collettivi pur facoltativi. Fa presente che ci sono stati però dei casi in cui erano presenti delle forti criticità per cui si è proceduto al colloquio individuale anche in presenza della sottoscritta e sono state fornite indicazioni sul modo corretto di effettuare la valutazione, soprattutto sulle competenze. Si è trattato di casi

in cui il giudizio sulle competenze riguardava valutazioni inferiori all'adeguato. Infatti bisogna precisare che quest'ultima valutazione è da ritenersi pienamente positiva, a differenza di quanto possa essere inteso dal singolo lavoratore.

### **Lopedote – Direttrice provinciale di Barletta-Andria-Trani**

Ritiene che, se un collega volesse avere un giudizio finale “eccellente” o “più che adeguato” dovrebbe cercare il *feedback* sul lavoro svolto ogni giorno con il capo ufficio e non dovrebbe aspettare la fase finale del colloquio. Nel rapporto di lavoro si deve instaurare un rapporto di fiducia e onestà reciproca tra lavoratore e valutatore. Il *feedback* deve essere richiesto spesso al facilitatore perché solo in questo modo è possibile che il lavoratore possa correggere ed eventualmente migliorare le proprie competenze. Non bisogna aspettare la fase finale della valutazione per poi lamentarsi per il giudizio ricevuto.

### **Gammarota - Direttore provinciale di Foggia**

Precisa che all'interno della Direzione provinciali di Foggia tutti i valutatori, dall'inizio dell'anno, si sono impegnati molto per attuare una valutazione il più corretta possibile. I colloqui intermedi sono stati sempre effettuati anche con qualche difficoltà, dovuta all'assenza per malattia o ferie del collega. Nell'effettuare la valutazione ci si è attenuti ai documenti ufficiali diramati dalla Direzione centrale e pertanto procede a leggere quanto contenuto in queste note circa la declinazione del giudizio di adeguato, chiarendo che tale livello indica una prestazione positiva e pienamente in linea con le attese dell'amministrazione. Quindi la valutazione di adeguato non indica una prestazione mediocre o di medio livello. Per un confronto maggiore legge anche il livello di eccellenza che indica una prestazione al di fuori del comune, rappresentando una *best practice* che può essere assunta come modello di riferimento per tutta l'organizzazione. Nel precisare che il sistema di valutazione non è perfetto, perché in fase ancora sperimentale, ritiene che bisogna lavorare sugli aspetti da migliorare. Tra questi aspetti da migliorare invita a riflettere sull'obiettivo di gruppo, sottolineando che nella fase attuale il sistema prevede che se l'obiettivo di gruppo non viene raggiunto perché uno dei soggetti non ha lavorato neanche una pratica assegnata, la valutazione è di non adeguato per tutto il gruppo. Riporta anche l'esempio del raggiungimento dell'obiettivo di gruppo grazie al lavoro di un solo componente, evidenziando che in questo caso la valutazione sarà eccellente per tutto il gruppo; quindi sottolinea come il sistema, soprattutto nella ponderazione dei pesi tra obiettivi e competenze vada perfezionato.

### **Rotello - Direttrice provinciale di Lecce**

Premette che generalmente ogni valutazione è difficile da accettare e che ci sarà sempre qualche malcontento da parte dei lavoratori perché ognuno ha un'opinione di sé diversa da quella che può avere il valutatore. Il sistema però è stato studiato per rendere la valutazione il più oggettiva possibile, pertanto, il compito del valutatore è quello di spiegare nel miglior modo possibile la valutazione complessiva ricevuta dal lavoratore. E' necessario, ad esempio, chiarire che l'obiettivo è stato raggiunto ma che il contributo del singolo, in quel caso, è stato adeguato e può essere in futuro migliorato. Ritiene che il personale debba anche fare autocritica sul proprio lavoro e sul proprio impegno. Ribadisce che affinché la valutazione funzioni deve esserci onestà intellettuale da entrambe le parti. I valutatori si sono impegnati

nel cercare di fornire spiegazioni nei casi di criticità. Evidenzia la differenza tra i colloqui intermedi e i *feedback*; in merito ai primi che sono previsti dalla procedura, fa presente che nella Direzione provinciale di Lecce i colloqui intermedi collettivi sono stati eseguiti e sottolinea che laddove, è stato ritenuto opportuno, ovvero, in presenza di criticità, sono stati fatti dei colloqui individuali anche in presenza della sottoscritta. Il *feedback* è invece quotidiano e se il lavoratore si impegna e il suo capo *team* o capo ufficio non effettua nessuna osservazione o correzione sull'attività svolta ha già un *feedback* indiretto positivo. Bisogna considerare che se è stata data una valutazione adeguata significa che non si è tenuto conto di eventuali feedback negativi.

### **Susca - Direttrice provinciale di Brindisi**

Conferma la rilevanza dei colloqui di *feedback* intermedi, che in procedura risultano facoltativi e fa presente che nella Direzione provinciale di Brindisi sono stati fatti perché, dalle indicazioni fornite, si desumeva la loro importanza ai fini di una corretta valutazione. In relazione al discorso, fatto in precedenza, circa le limitazioni numeriche riguardanti le valutazioni eccellenti ribadisce che si è operato nel pieno rispetto della nota dell'8 febbraio 2023 della Direzione centrale, nella quale si diceva espressamente che bisogna condividere il significato da dare ai livelli di valutazione complessiva. A proposito del giudizio di eccellenza come valutazione complessiva, sottolinea che sulla base della citata l'eccellente indica una prestazione che, per i risultati raggiunti e/o per buona parte delle competenze espresse, è al di fuori del comune, rappresentando una *best practice* che può essere assunta a modello di riferimento per tutta l'amministrazione. Fa presente che è stata fatta una riunione con i facilitatori per condividere il significato delle valutazioni indicate nella nota e si è proceduto a valutare in linea con quanto indicato da Roma. Sottolinea che una valutazione uguale per tutti non agevola nessuno. Suggerisce di apportare dei miglioramenti per quanto riguarda le informazioni sul raggiungimento dell'obiettivo di gruppo nel senso di mettere al corrente tutti i componenti circa l'apporto fornito da ciascuno di loro al raggiungimento dello stesso.

### **Persia - Direttore provinciale di Taranto**

Condivide in linea di massima l'opinione espressa da tutti i Direttori provinciali sui vantaggi derivanti dall'introduzione di questo nuovo sistema di valutazione il quale sta permettendo di instaurare un dialogo con il personale sulla *performance* che in passato è stato assente. È stato riscontrato che, con alcuni colleghi, il dialogo sulla cultura del *feedback* è stato più facile da impostare, per altri invece si sono dovuti affrontare degli ostacoli per poter far comprendere che bisognava risolvere problemi relativi all'accuratezza del lavoro svolto, alla disponibilità, alla capacità di *problem solving* ecc. Il tutto è stato svolto cercando sempre di evitare di urtare la sensibilità del collega che fino a quel momento riteneva, in buona fede, di operare nel modo giusto. I colloqui sono stati molto proficui perché, per la prima volta, si è potuto sfruttare questa possibilità di dialogo e far capire che magari ci possono essere delle possibilità di crescita professionale per coloro che, pur avendo le potenzialità, avevano finora svolto delle attività semplici e seriali. La valutazione è stata vista come una grande leva di sviluppo in quanto ha permesso di individuare sopite velleità di crescita di chi magari riteneva di contribuire solo con il numero o la quantità e non con una maggiore qualità del lavoro. Si è riscontrato che molti colleghi hanno con umiltà rivisto il loro punto di vista. Fa presente che ci sono anche colleghi che non hanno letto accuratamente i documenti sul sistema di

valutazione, soprattutto la rilevazione della competenza di *problem solving* che è differenziata tra seconda e terza area e di conseguenza si sono presentati impreparati al colloquio di *feedback*. Altri colleghi invece hanno letto tali documenti e pertanto sono stati in grado di compiere un'autovalutazione corretta. Fa presente che in altre amministrazioni è applicato un sistema di valutazione che utilizza una scala più ampia con possibilità di differenziare meglio i giudizi. La nostra amministrazione invece non ha questa caratteristica, pertanto, i colleghi si ritrovano nelle stesse fasce di valutazione pur avendo caratteristiche diverse.

### **Direttore regionale**

Sottolinea la disponibilità dei Direttori provinciali al confronto per migliorare e risolvere i problemi legati alla valutazione del personale.

### **Scopecce - CONFSAL/UNSA**

Rileva l'importanza di fornire il *feedback* nel corso dell'anno per permettere al collega di migliorare la sua *performance* prima della valutazione finale. In merito al giudizio di valutazione di adeguato, rammenta che, anche prima, quando la valutazione era solo dei dirigenti e capi team, quel giudizio non era ben accettato. Questo incontro, a cui hanno partecipato anche i Direttori provinciali ha permesso di avviare un confronto necessario sul tema con le organizzazioni sindacali.

### **Direttore regionale**

Riepiloga i punti critici riguardanti il sistema di valutazione emersi durante il confronto con le organizzazioni sindacali: il primo punto riguarda la problematica di un giudizio costruito a priori, ovvero la situazione, rappresentata dai sindacati, dove il valutatore è stato condizionato da limiti numerici nell'apporre determinate valutazioni. Precisa che se quanto rappresentato fosse stato vero avrebbe scardinato tutto il sistema di valutazione. Ritiene che non è mai stato applicato questo sistema e che le percentuali di adeguato, eccellente ecc. si sono create statisticamente come risultato dell'applicazione della curva di Gauss. Chiarisce che su tale problematica sia lui che i Direttori provinciali sono a disposizione per eventuali chiarimenti. La seconda questione riguarda il *feedback* su cui il dottor Sfregola ha già chiarito quali sono state le indicazioni fornite dalle note sul sistema di valutazione. I Direttori provinciali hanno anche assicurato di aver vigilato sul corretto svolgimento dei colloqui di *feedback*, intervenendo con colloqui individuali laddove fossero emerse delle criticità. La terza problematica che ha animato la discussione è relativa alla valutazione delle competenze. Chiarisce che la competenza riguarda i comportamenti che si assumono in relazione al proprio lavoro. Non è assolutamente scontato che chi raggiunge tutti i risultati sia altrettanto eccellente sulle competenze e purtroppo molti colleghi non hanno compreso questa realtà. Il ruolo del valutatore è cruciale per far capire ai colleghi queste regole. Ribadisce l'essenzialità del ruolo dei sindacati nel chiarire al personale come funziona il sistema di valutazione prima di dover ricorrere ad eventuali ricorsi ufficiali.

### **Sposato – Confintesa**

Condivide l'analisi del Direttore regionale e anche quanto affermato dal dott. Gammarota sull'importanza di rivedere il peso che viene dato agli obiettivi e alle competenze, nel senso



di attribuire un peso maggiore a quest'ultime in modo da poter effettuare delle valutazioni più rispondenti al reale impegno dei colleghi. Auspica che il giudizio sulle competenze non penalizzi i colleghi qualora se ne dovesse tener conto nelle prossime procedure economiche. Sottolinea l'importanza di questi incontri sindacali per chiarire e risolvere le problematiche che affliggono il personale.

### **Direttore Regionale**

Chiede di conoscere i casi critici lamentati dai lavoratori.

### **Giuliano- FLP**

Esprime soddisfazione su quanto affermato dai Direttori provinciali sul sistema di valutazione. Le perplessità espresse sulle competenze possono risolversi solo a livello centrale. Ribadisce la libertà del collega che non è soddisfatto della propria valutazione di ricorrere alla procedura di conciliazione.

### **Direttore Regionale**

Chiarisce che esistono due percorsi in caso di insoddisfazione del collega sulla valutazione: il primo percorso è attivare un confronto con il valutatore per il tramite delle organizzazioni sindacali, il secondo percorso è la procedura conciliativa con l'applicazione di tutte le regole previste.

Precisa che non è prevista una procedura ibrida che unisca entrambi i percorsi. Invita ad affrontare le criticità attraverso il confronto sindacale prima in sede provinciale.

### **Iozzi – UIL-PA**

Afferma che la procedura di conciliazione se attivata può concludersi in senso favorevole o meno al lavoratore ma senza altre conseguenze negative in quanto la stessa nasce con l'obiettivo di creare un confronto tra valutato e valutatore. Naturalmente il compito del sindacato è sempre quello di creare un dialogo a priori prima di ricorrere a qualunque procedura, ma ciò non deve precludere la possibilità di ricorrere alla conciliazione qualora lo si ritenga necessario. Sottolinea che è importante riportare le varie criticità riscontrate a livello regionale sul tavolo nazionale; inoltre ritiene che il problema non sia legato alla valutazione finale di eccellente perché si sa bene che l'eccellenza è rara. Il problema sono le cinque competenze perché variando due o più di questi valori si finisce in un giudizio di eccellenza se il collega ha raggiunto gli obiettivi e quindi il sistema, così come creato, non permette una valutazione delle competenze che possa prescindere dagli obiettivi e mette in difficoltà non solo i valutatori ma anche i valutati.

### **Direttore regionale**

Ribadisce l'apertura al dialogo sindacale sia in sede provinciale che regionale. In caso di attivazione della procedura conciliativa verranno esaminati in commissione gli elementi probatori a sostegno delle tesi del valutato e del valutatore per formulare il giudizio finale, in quanto viene attivata una procedura para-giurisdizionale.

### **Sfregola – Capo Area di staff**

Chiarisce che in caso di attivazione della procedura di conciliazione la stessa prevede che per garantire l'imparzialità ogni commissione esaminerà solo le pratiche non appartenenti alla struttura di provenienza in base all'assegnazione che sarà effettuata dalla Direzione centrale.

### **Direttore regionale**

Sottolinea la complessità della procedura conciliativa e propone di seguire *in primis* il canale sindacale per evidenziare eventuali criticità riscontrate nella valutazione.

### **Iozzi – Uil – PA**

Precisa che la procedura di conciliazione riguardano solo le valutazioni di adeguato e inferiori all'adeguato, mentre tutte le altre situazioni citate non rientrano in questa procedura.

### **Giuliano - FLP**

Condivide la prima ipotesi proposta dal Direttore

### **Direttore regionale**

Precisa che la valutazione per essere fatta correttamente deve soffermarsi sulle singole competenze e deve prescindere dal giudizio complessivo che deriva dalla somma delle singole competenze valutate

### **Spoti – FP-CGIL**

Sottolinea la disinformazione presente tra i colleghi in quanto non conoscono bene il significato delle competenze attribuite. Ribadisce l'importanza di fare formazione sulle competenze e favorire il confronto tra valutato e valutatore.

### **Direttore regionale**

Ribadisce che i Direttori provinciali saranno disponibili al confronto

### **Sfregola – Capo Area di staff**

Interviene sul tema della formazione che comprende sia l'autoformazione sia la possibilità che la Direzione centrale attui in futuro percorsi formativi sul tema.

### **Direttore regionale**

Chiede di conoscere qualche caso concreto di valutazione non corretta.

### **Rotello – Direttrice provinciale di Lecce**

Interviene precisando che, in caso di revisione della valutazione, occorrerà portare delle motivazioni circostanziate a sostegno delle ragioni dei valutati.

### **De Natale – Cisl**

Interviene facendo presente che, in merito al peso delle competenze, la sensazione del conteggio matematico è percepita, perché basta spostare un valore delle competenze per cambiare il giudizio finale sulla valutazione. In merito al *feedback*, è importante effettuare il colloquio intermedio e non si può prescindere da esso per poi dire che si è raggiunto un giudizio adeguato.

Bisogna correggere, come sottolineato dal dott. Gammarota, anche la questione del peso attribuito al raggiungimento dell'obiettivo che potrebbe, per imprevisti, non essere raggiunto comportando di conseguenza una penalizzazione del collega.

Bisognerebbe in forma anonima rendere pubbliche quelle *best practice* che hanno portato all'eccellenza in modo da dare l'esempio agli altri. Ritiene, infine, che, per correttezza, la fase della conciliazione dovrebbe basarsi sugli atti che dovrebbero essere già presenti e già presi in considerazione per la valutazione stessa.

### **Direttore regionale**

Rappresenta che la valutazione è da intendersi come sviluppo, come crescita professionale, come autoconsapevolezza di come si possa migliorare passo dopo passo, partendo da un livello di base buono. La valutazione è un argomento cruciale per migliorare l'agire della nostra amministrazione.

### **Celano – Usb**

Con riferimento ai due percorsi citati, precisa che per l'USB il percorso è necessariamente uno, ovvero quello previsto all'interno della procedura. Chiede al Direttore regionale come sia possibile utilizzare il confronto sindacale per poter far cambiare la valutazione ricevuta da un dipendente, ad esempio su una competenza, nell'anno 2022.

### **Direttore regionale**

Precisa che l'approccio sindacale mira a creare un confronto per migliorare le prospettive di sviluppo e di crescita professionale futura del collega mentre la procedura di conciliazione mira a modificare, qualora le prove lo consentano, il giudizio di valutazione ricevuto nel 2022.

### **Spoti – FP-CGIL**

Propone un successivo incontro dopo i processi di revisione e chiede che venga sempre dato un *feedback* al collega sulle carenze del proprio lavoro.

### **Iozzi – Uil-PA**

Chiede come deve essere esplicitata la procedura di revisione dal collega insoddisfatto che ha avuto una valutazione più che adeguata.

## **Sfregola – Capo Area di staff**

Chiarisce che la risposta è contenuta nella nota del 13 giugno della Direzione centrale, dove si afferma che dal 17 luglio al 4 settembre i valutati possono inserire le loro osservazioni nella procedura informatica. I valutatori hanno 30 giorni solari per rispondere alle osservazioni cioè entro il 4 ottobre. Poi dal 5 ottobre al 19 ottobre i valutati che hanno i requisiti cioè una valutazione inferiore al più che adeguato possono effettuare la richiesta di riesame e si avvia la fase di competenza della commissione di conciliazione.

## **Iozzi - Uil-PA**

Ringrazia per la spiegazione fornita.

## **Sfregola – Capo Area di staff**

Precisa che la procedura è di conciliazione ma, se non c'è istanza di revisione, non può esserci conciliazione.

## **Direttore regionale**

Dopo aver concluso la discussione sull'analisi relativa all'applicazione del sistema di valutazione Va.L.E., introduce il tema della mobilità e passa la parola alle sigle

## **Giuliano – FLP**

Rappresenta che, nel 2023 ci sono state, nella regione Puglia, delle unità di personale in entrata che tuttavia non hanno soddisfatto le uscite dovute ai pensionamenti avuti negli anni precedenti. Con l'attuale procedura di mobilità nazionale volontaria stanno pervenendo le richieste dei colleghi che saranno trasferiti con l'indicazione di una sola sede, in quanto non interessati ad altre sedi. Pertanto, propone, come fatto in precedenza, che l'amministrazione accetti le sedi di preferenza indicate dai colleghi che saranno trasferiti. Qualora si manifestasse qualche difficoltà a realizzare quanto richiesto, propone di ricorrere allo spostamento delle lavorazioni da un ufficio all'altro per venire incontro alle esigenze dei lavoratori.

## **Spoti – FP-CGIL**

Sulla questione mobilità, ha bisogno di un chiarimento che riguarda i colleghi che dovrebbero arrivare il 17 luglio dalla Lombardia a cui non sono state ancora chieste le preferenze di sede. Chiede se saranno accontentati nelle loro richieste di una determinata sede di assegnazione in considerazione dell'accavallamento del loro arrivo con la procedura di mobilità considerate anche le criticità riscontrate nella regione di appartenenza, in quanto questi colleghi dovrebbero lavorare al 100% per la Lombardia e non per la Puglia.

## **Direttore regionale**

Rammenta che è stato già stabilito a suo tempo nell'accordo che i vincitori andranno nelle sedi richieste.

### **Di Bari – Capo Settore gestione risorse**

Precisa che non è stata ancora chiesta la preferenza a quest'ultimi colleghi poiché, al momento, non è ancora arrivato il provvedimento dalla Direzione centrale. Appena arriverà quest'ultima nota saranno chieste le preferenze ai colleghi.

### **Celano – USB**

Per quanto riguarda la procedura di mobilità nazionale concorda con la proposta di assegnare il personale presso le sedi richieste al fine di evitare problemi futuri di mobilità regionale. Per quanto riguarda la questione dei vincitori posta dalla collega Spoti della CGIL ribadisce che, come ricordato dal Direttore regionale, c'è stato un accordo sindacale da rispettare. Al contempo si teme un ritardo nelle assegnazioni, perché c'è il problema delle lavorazioni fino al 31 dicembre per la Lombardia, pertanto la Direzione provinciale di Lecce dovrebbe aspettare ancora per utilizzare queste risorse.

### **Sposato - CONFINTESA FP**

Concorda sulla necessità di rispettare le richieste di assegnazione dei colleghi e chiede se sia possibile poi eventualmente spostare le lavorazioni.

### **De Natale – Cisl**

Sulla questione mobilità e vincitori concorso concorda con quanto detto dall'FLP e dalle altre sigle.

### **Spoti – FP-CGIL**

Esprime preoccupazione per l'eventuale carico di lavoro eccessivo che potrebbe ricadere sui lavoratori.

### **Giuliano – FLP**

Sulla questione dei colleghi della Lombardia ribadisce che bisogna aspettare una nota della Direzione centrale che chiarirà la situazione.

### **Direttore Regionale**

In relazione al discorso dei colleghi che sono interessati dalla procedura di mobilità, chiarisce che sono stati sentiti *in primis* i colleghi non distaccati in Puglia, perché per quelli già distaccati, ovvero circa 15 colleghi su 50, si è già stabilito che rimarranno nelle attuali sedi di distacco.

### **Di Bari – Capo Settore gestione risorse**

Conferma il dato appena indicato dal Direttore regionale.

### **Direttore Regionale**

Rappresenta che le restanti 35 unità di personale che saranno trasferite con la mobilità sono state contattate per far indicare tre sedi di preferenza.

È stato constatato che è possibile accontentare le richieste sulla prima sede scelta tranne che per una unità di personale. Pertanto, la proposta dell'amministrazione, già approvata dai Direttori provinciali, è la seguente: i colleghi saranno trasferiti nelle prime sedi richieste tranne un collega che, sentita la dottoressa Susca sarà trasferito, su base volontaria, nella seconda sede scelta per sopperire alla necessità di personale dell'ufficio controlli di Brindisi. Alla Direzione provinciale di Brindisi saranno assegnate 2 unità, salvo eventuale accettazione di questo terzo collega di cui si è appena discusso e alla Direzione provinciale di Taranto sarà assegnata una sola unità. Al prossimo concorso, assume l'impegno di aumentare la quota di vincitori da assegnare alle provincie di Brindisi e di Taranto.

### **Giuliano – FLP**

Concorda con quanto proposto dal Direttore regionale.

### **Iozzi – Uil – PA**

Concorda con quanto proposto dal Direttore regionale ma chiede quando è previsto il prossimo concorso, perché ritiene che, nelle more, altri uffici, che non siano Brindisi e Taranto, potrebbero avere problemi di personale e avere quindi le stesse necessità di queste ultime Direzioni provinciali. Allo stato attuale la proposta va benissimo ma bisogna valutare l'evoluzione dei pensionamenti nei prossimi anni presso le altre Direzioni provinciali che potrebbero creare delle difficoltà nell'ambito delle assegnazioni del personale anche a queste ultime.

### **Giuliano-FLP**

Propone, per ovviare al problema delle future carenze di personale presso le altre Direzioni Provinciali, di inserire nella proposta dell'amministrazione un criterio di solidarietà che tenga conto delle esigenze future sul piano delle lavorazioni di tutte le Direzioni.

### **Direttore Regionale**

Interviene precisando che la proposta dell'amministrazione è stata formulata guardando alla situazione attuale dove si può constatare una carenza di personale a Brindisi e a Taranto. Questo non significa che non si terrà conto delle necessità che potrebbero verificarsi nelle altre Direzioni provinciali in futuro, ma partendo dalla situazione attuale si propone di assegnare nei prossimi concorsi una quota proporzionale di lavoratori in più a Brindisi e a Taranto.

### **Scopece - CONFSAL/UNSA**

Concorda con la proposta di assegnare i colleghi presso le sedi desiderate con qualche perplessità per il collega che andrà a Brindisi. Fa presente che gli uffici di Lecce e Bari hanno perso oltre 100 unità di personale negli ultimi anni e quindi concorda con i dubbi sollevati dalla Iozzi su eventuali future necessità di personale presso le altre Direzioni provinciali.

## **Direttore Regionale**

Precisa che il collega che sarà trasferito a Brindisi ci andrà su base volontaria. Passa la parola alla dottoressa Susca.

## **Susca – Direttrice provinciale di Brindisi**

Rappresenta la carenza di personale della Direzione provinciale di Brindisi soprattutto per quanto riguarda l'ufficio controlli che, con la prossima tranche della mobilità regionale vedrà ridurre il personale di 4 colleghi con notevoli capacità professionali. I tirocinanti che sono subentrati hanno ancora poca esperienza per andare in verifica mentre il collega che con la mobilità arriverebbe a Brindisi ha già una pregressa esperienza in materia di controllo.

## **Scopece - CONFSAL/UNSA**

Chiede quando arriveranno le unità di personale previste per la Direzione provinciale di Brindisi e Lecce.

## **Di Bari – Capo Settore gestione risorse**

Risponde che, nell'accordo, era previsto che arrivassero entro 3 mesi dal trasferimento dei vincitori interni.

## **Gammarota – Direttore provinciale di Foggia**

Afferma che nell'ambito delle richieste di assegnazione pervenute presso la Direzione provinciale di Foggia cercherà di accontentare i colleghi sulle sedi desiderate ma dovrà anche tener conto delle esigenze di lavoro degli uffici.

## **Direttore regionale**

Ribadisce, che la decisione finale sulla sede di assegnazione all'interno della Direzione provinciale spetta al Direttore provinciale. Auspica un futuro utilizzo della modalità di lavoro del *coworking* al fine di superare le difficoltà che si creano nell'assegnazione delle sedi di lavoro, fermo il rispetto delle esigenze di servizio.

## **Giuliano – FLP**

Condivide con quanto affermato dal Direttore regionale.

## **Celano – USB**

Concorda con la proposta dell'amministrazione in considerazione di un futuro utilizzo del *coworking* o di altri istituti che potranno essere applicati anche al collega di Brindisi.

## **Direttore Regionale**

Precisa che, quando sarà vigente la normativa sul *coworking*, si impegna affinché il collega in questione, qualora accetti di andare a Brindisi, possa spostarsi fisicamente in un ufficio

della provincia di Lecce continuando a lavorare per la direzione provinciale di Brindisi compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Spoti – FP-CGIL**

Concorda con la proposta di accontentare i colleghi che arriveranno con la mobilità circa le sedi scelte, ma suggerisce di tenere sempre conto, quando saranno banditi i nuovi concorsi, di quanto affermato da Scopece sulle eventuali future carenze di personale che si potranno venire a creare presso le altre Direzioni Provinciali.

### **De Natale – Cisl**

Concorda con quanto affermato dal Direttore regionale e chiede che ci si accerti che il collega accetti di essere trasferito a Brindisi.

### **Direttore Regionale**

Verifica che tutte le sigle siano d'accordo sulla proposta dell'amministrazione e invita la dottoressa Susca a contattare il collega che deve venire a Brindisi.

### **Susca – Direttrice provinciale di Brindisi**

Dichiara la sua disponibilità a contattare il collega.

### **Di Bari – Capo Settore gestione risorse**

Fa presente che ha già provveduto a contattare il collega e che si rende disponibile a ricontattarlo unitamente alla dottoressa Susca.

### **Spoti – FP-CGIL**

Invita l'amministrazione ad agire con cautela quando sarà indetto un nuovo concorso e ci saranno nuove assunzioni.

### **Direttore Regionale**

Assicura che, a seguito dell'approvazione della normativa sul *coworking*, si potranno affrontare tutte le criticità di lavoro che riguardano le province di Brindisi e Taranto, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Iozzi –UIL-PA**

Rappresenta che la provincia di Taranto necessita di un altro ufficio e suggerisce la possibilità di attivarlo.

### **Direttore Regionale**

Sostiene che trattasi di una materia di competenza della Direzione centrale.



Conclude riassumendo la condivisione sulla mobilità: i colleghi che saranno trasferiti a seguito della procedura di mobilità nazionale verranno tutti accontentati nella scelta della prima sede di lavoro indicata nelle loro richieste. Un collega sarà trasferito, su base volontaria, nella seconda sede scelta; a tal proposito verrà contattato dalla dottoressa Susca, unitamente alla dottoressa Di Bari.

Ribadisce che nel prossimo concorso si dovrà partire da una quota più che proporzionale nelle assegnazioni di personale a Brindisi e a Taranto. Approvato il *coworking* sarà possibile risolvere le difficoltà lavorative di queste due ultime Direzioni provinciali e potranno essere effettuate ulteriori valutazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio.

La riunione si è conclusa alle ore 15.00

<i>La Parte Pubblica</i>	<i>La Parte Sindacale</i>
<i>App.to</i>	FP/CGIL <i>App.to</i>
	CISL/FP <i>App.to</i>
	UIL/PA <i>App.to</i>
	CONFSAL/UNSA <i>App.to</i>
	CONFINTESA F.P <i>App.to</i>
	FLP <i>App.to</i>
	USB –PI <i>App.to</i>