



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Segreteria Nazionale

Via Aniene, 14 - 00198 Roma – Tel: 06/42000358 – 06/42010899
Via XX Settembre – Palazzo MEF scala C

sito internet: www.flpagenziemef.it
email: nazionale@flpagenziemef.it

Roma, 6 novembre 2019

NOTIZIARIO N° 27

ADM

SISTEMA DI VALUTAZIONE

CORREGGERE GLI ERRORI, RIPARTIRE

CON IL PIEDE GIUSTO

Correggere le storture e le forzature avvenute in sede di notifica delle valutazioni 2017 e 2018, e ripartire invece su quest'aspetto, così importante e rilevante per il personale e per il buon mantenimento del clima interno, con un altro approccio e un'altra filosofia gestionale.

Questa in sintesi la posizione ribadita dalla FLP nel corso della riunione che si è tenuta nella giornata del 4 novembre presso la sede centrale dell'Agenzia.

Avremmo preferito da parte dell'Agenzia una riflessione più attenta e critica sugli effetti che si sono manifestati in questi giorni negli Uffici a seguito di alcuni comportamenti assunti dai "valutatori", che hanno generato comprensibili malumori per decisioni che in parecchi casi si sono dimostrate unicamente punitive, divisive e finanche umilianti per il personale. Così come avremmo apprezzato un'analisi più attenta dei dati che, su richiesta della FLP, sono stati alla fine forniti, e che seppure fossero stati predisposti in modo integrato e basati su una media regionale e nazionale puramente aritmetica e non ponderata, ci hanno permesso di verificare alcune tendenze assolutamente non comprensibili.

La prima è che tutti gli Uffici operativi nel loro complesso sono attestati su una media di valutazione più bassa della media degli Uffici centrali, quasi come se i livelli di efficienza di chi sta ogni giorno in trincea nelle realtà operative con carichi di lavoro pesanti e organici carenti del 50%, sia generalmente più bassa di chi lavora in Direzione centrale.

E questo non è vero!

La seconda è l'eccessiva parcellizzazione in termini di valutazione del punteggio assegnato, (da 16 a 40) che non solo ha creato problemi in quanto non motivato da alcuna scheda descrittiva giustificativa, ma che ha visto alla fine collocare nelle fasce medio basse una parte consistente del personale.

Non ripetiamo in questa sede tutte le criticità di questo sistema unilaterale, notificato a consuntivo, senza alcun contraddittorio svolto nel corso dell'attività lavorativa, da noi dettagliatamente esposti nei precedenti notiziari.

Quello che è certo è che su questa materia, che la norma e lo stesso CCNL delle Funzioni centrali, pone al centro del rapporto di lavoro, non si può procedere in questo modo.

E' necessario riscrivere in toto le regole e le procedure, garantendo trasparenza nell'assegnazione degli obiettivi, un percorso di condivisione e di confronto nel corso dell'anno, criteri di osservazione delle attività e delle competenze meno generici, una



adeguata formazione dei valutatori che debbono comprendere che il sistema di valutazione non è un metodo per dare le pagelline, ma è soprattutto un formidabile strumento, se ben utilizzato, per migliorare la qualità del lavoro e le performance del personale. Un fattore di sviluppo delle risorse umane, che deve essere attivato all'unisono con adeguati processi formativi, e organizzazioni del lavoro adeguate .

Ecco il perché abbiamo chiesto all'Agenzia di soprassedere dall'approvare in tempi brevi il nuovo sistema di valutazione (come avrebbe voluto fare), considerato che è ancora troppo permeato da quelle criticità che sono contenute nel sistema applicato unilateralmente e a consuntivo per le prestazioni rese nel 2017 e 2018.

Vogliamo aprire un confronto serio e serrato e ci aspettiamo che l'Agenzia non si chiuda a riccio sulla questione.

Per quanto concerne i riflessi sulle progressioni economiche 2019 l'avevamo già detto. Il meccanismo adottato per via contrattuale all'interno dell'accordo permette comunque l'attribuzione di un punteggio pari a due o tre (su 3 punti max assegnabili) a seguito della valorizzazione dell'apporto lavorativo complessivo fornito all'interno dell'Ufficio che permette gli aggiustamenti necessari.

Così come non avrà sostanziali riflessi sull'erogazione del salario di produttività (in questo caso il vero problema è dato dalle somme disponibili che ogni anno diminuiscono e che ci hanno portato alle iniziative di questi giorni tendenti a recuperare le risorse ingiustamente decurtate per effetto del presunto superamento del tetto storico).

Su questa vicenda abbiamo assistito a troppi comportamenti che francamente non ci sono piaciuti. Sia di parte datoriale che sindacale.

La FLP ha affrontato la vicenda con lo spirito che ci contraddistingue.

Che non è quello di fare demagogia ed allarmismo per raccattare consensi, ma che non è neanche quello di assecondare scelte non condivisibili, o di annacquare gli effetti, per non infastidire il manovratore.

Cerchiamo sempre di ragionare nel merito e di caratterizzarci per proposte che siano in grado di valorizzare il personale e di garantire migliore efficienza e qualità all'azione delle nostre Amministrazioni.

Questo ci porta ad apprezzare le scelte che vanno in tale direzione, ma anche a contestare quelle che riteniamo sbagliate . E lo facciamo perché abbiamo a cuore il futuro dell'Agenzia e il lavoro delle donne e degli uomini delle Dogane e dei Monopoli.

Null'altro.

Ecco il perché abbiamo chiesto che venga messo all'OdG della prossima riunione il confronto sulla riorganizzazione dei livelli territoriali dell'Agenzia, in un momento in cui il non allineamento tra Direzioni centrali e Uffici territoriali sta creando indubbi problemi gestionali e operativi.

Vogliamo discuterne in corso d'opera e non arrivare a fine 2020 con un prodotto che potrebbe essere non adeguato. Anche perché non c'è tempo da perdere e questo è uno degli aspetti più importanti da affrontare da subito.

Infine per quanto concerne la mobilità intercompartimentale a fronte delle domande pervenute, munite di nulla osta in uscita, non sono ancora iniziate le previste procedure di selezione. Auspichiamo che i Decreti di nomina delle Commissioni siano al più presto firmati per permettere nel più breve tempo possibile l'utilizzo di questi nuovi colleghi .