

DICHIARAZIONE AL VERBALE DI CONFRONTO SU VALE

Premesso che è solo grazie alla collaborazione della scrivente organizzazione sindacale che si è potuta svolgere la sperimentazione triennale sul sistema di valutazione VALE e che la FLP è e resta convinta che avere un sistema di valutazione equo sia un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori dell’Agenzia delle Entrate, dobbiamo rimarcare che lo stesso è stato fortemente boicottato proprio da chi avrebbe dovuto applicarlo, segnatamente la gran parte dei valutatori, dei facilitatori e, da ultimo, dalla stessa direzione centrale risorse umane.

Infatti, la costruzione di una cultura condivisa della valutazione, che deve servire non già a dare “premi e punizioni”, ma ad aiutare la crescita di tutta la comunità dei valutanti (valutatori e valutati) ha da tempo ceduto il passo, a livello periferico, al fastidio di chi avrebbe dovuto stimolarla e, a livello centrale, all’esigenza di “tenere le carte a posto”, cioè poter dire di aver raggiunto l’obiettivo di varare a regime un sistema di valutazione anche se quest’ultimo è ben lungi dall’intercettare le reali condizioni presenti all’interno degli uffici.

La direzione centrale risorse umane, in particolare, ha dimostrato in maniera plastica due cose:

- Di non essere in grado di coordinare le attività degli uffici periferici, che hanno fatto della valutazione esclusivamente strumento di pressione sui lavoratori;
- Di aver abbandonato l’idea di costruire un sistema condiviso di procedure e obiettivi per abbracciare una visione unilaterale della valutazione che porterà come unica conseguenza al fallimento del sistema.

Prova di questo, in ultimo, è stata la decisione unilaterale di ampliare a dismisura i livelli di valutazione, che diventerebbero 11, nonostante tutti i sindacati si siano dichiarati contrari. Il proliferare dei livelli di valutazione mina alla base l’accuratezza della valutazione – cioè proprio ciò che la DC RU spaccia per il suo obiettivo – perché ogni livello di valutazione ha bisogno di un solido ancoraggio alla realtà che non è il risultato della semplice matrice numerica bensì la possibilità di comprensione da parte del valutato di cosa realmente abbia determinato una valutazione maggiore o minore. L’obiettivo di un sistema di valutazione è quello di apprezzare le differenze sostanziali nell’esecuzione della prestazione e quindi se non vi è un ancoraggio solido dei livelli di valutazione questa assumerà un carattere “impressionistico” o, peggio, il semplice risultato di un’operazione matematica, che i valutati, ovviamente e giustamente, rifiuteranno.

Ciò che però è molto più grave è il non aver risposto in modo tangibile alla proposta della FLP di aprire subito un tavolo, parallelo e politico, sulle criticità riscontrate nel triennio di sperimentazione. A nulla vale il continuare a dire che il sistema “ha tenuto” e che i problemi di applicazione si risolveranno in seguito. Se il sistema non viene percepito come equo e adatto a intercettare le reali esigenze di crescita attraverso la formazione – che per inciso continua ad essere inesistente – che deve essere orientata da una corretta valutazione delle prestazioni, è impossibile costruire quel clima di fiducia reciproca tra valutatore e valutato e, di conseguenza, tutta l’architettura sulla quale si legge il processo di gestione della performance crolla.

La miriade di errori, molto spesso voluti e cercati, meno spesso involontari, si possono riassumere in tre macro categorie:

1. Negli uffici ciò che si sta valutando non sono le prestazioni, ma le persone. Potremmo citare decine di studi nella letteratura sulla valutazione che mettono in guardia da quest'errore che è esiziale per il funzionamento di qualunque sistema di valutazione;
2. Il sistema viene utilizzato come arma di pressione nei confronti del personale. Specialmente i facilitatori – ai quali è stato “appaltato” il processo da parte dei valutatori – utilizzano Vale per costringere lavoratrici e lavoratori a raggiungere obiettivi spesso irraggiungibili e come scorciatoia per evitare le proprie responsabilità gestionali;
3. I valutatori vedono in Vale un pesante adempimento burocratico da aggirare in qualunque modo ritenendo che il proprio compito sia fare i tecnici anziché gestire il personale e soprattutto la performance, come invece prescrivono anche le norme vigenti.

Le macro categorie di errore prima descritte fanno sì che ogni passaggio del processo di valutazione sia piegato a logiche, diverse e a loro volta sbagliate, da quelle per le quali è stato pensato e costruito.

Tutto ciò si traduce in un processo che con Vale non ha nulla a che vedere e i problemi che l’Agenzia si sta rifiutando di affrontare non si risolvono da soli né tanto meno aiuta “mettere la polvere sotto il tappeto”, metodo che la parte datoriale ha deciso, evidentemente, di applicare pur di raggiungere a sua volta l’obiettivo di avere un sistema di valutazione a regime, pur se ciò vuol dire il fallimento totale dell’esperienza valutativa.

Per questo, la FLP insiste nella propria idea che un sistema di valutazione giusto ed equo sia indispensabile ed è la base per far emergere le criticità nella gestione del personale nonché per costruire un sistema valoriale e una cultura organizzativa condivisa; prende atto che ciò non è più priorità dell’Agenzia delle Entrate, che ha spostato il suo baricentro sulla cultura dell’adempimento; chiede la fissazione di tavoli tematici politici che affrontino i problemi sul tappeto invece che evitarli o, peggio ancora, negarli; dichiara ad oggi il confronto chiuso negativamente e annuncia la mobilitazione di lavoratrici e lavoratori contro l’attuale processo di valutazione che non si è rivelato né giusto, né equo e tanto meno corrispondente a quanto convenuto nel verbale di confronto del 1° dicembre 2021.

Roma, 30 dicembre 2024

p. La delegazione trattante FLP Ecofin/Agenzie Fiscali p.

(Vincenzo Patricelli)
