



UNIONE GENERALE DEL LAVORO

Federazione Nazionale UGL Agenzie Fiscali

Segreteria Nazionale

11/05/2010

## VALUTAZIONE INDIVIDUALE, A CHI GIOVANO LE “LACRIME DI COCCODRILLO” !?

Com'è noto il **D.lvo 150/09** ha introdotto, fra le altre disposizioni, **la misurazione e la valutazione dei dipendenti e della dirigenza** con riferimento alla performance ed alla produttività individuale e collettiva delle singole Pubbliche Amministrazioni.

Il decreto (consultabile anche sul nostro sito web: [www.uglagenziefiscali.it](http://www.uglagenziefiscali.it)) riguarda, anche per questo aspetto, le Agenzie Fiscali.

In questa sede non vogliamo scendere nel merito della “filosofia” a monte della riforma, ci vogliamo soffermare invece sugli aspetti pratici che ne sono derivati; la novità legislativa ha previsto tutta una serie di livelli e di organismi preposti al monitoraggio ed alla valutazione, affidando anche alle singole Amministrazioni, il compito di costituire organismi interni che, in sostanza, avranno influenza non solo sui destini “premiali” dei dipendenti ma anche sul futuro occupazionale di questi ultimi.

Argomento, questo, molto delicato e che ogni Amministrazione avrebbe già dovuto e dovrà gestire con ocularità, trasparenza ed onestà intellettuale.

**Nell'attuale Comparto delle Agenzie Fiscali, quella delle Dogane è stata la più tempestiva (forse fin troppo tempestiva), fra le altre Amministrazioni, a sperimentare un modello di valutazione della performance individuale.** Una sperimentazione che, valutate le criticità, potrebbe risultare utile anche alle altre Agenzie, quelle delle Entrate e del Territorio e, perché no, anche della nascente Agenzia dei Giochi che dovrebbe vedere la luce entro la fine di quest'anno.

Con i nostri interventi del 10 e del 13 novembre 2009 (vedi in [www.uglagenziefiscali.it](http://www.uglagenziefiscali.it) >Amministrazioni>Dogane) avevamo però manifestato le nostre perplessità in merito all'accordo sindacale, sottoscritto presso l'Agenzia delle Dogane il 5 novembre ed altresì, espresso i nostri seri dubbi in merito all'opportunità di una simile scelta che, seppur dotata di base giuridica specifica (il CCNI di Agenzia), non appariva rendersi omogenea col processo riformista in atto, delineato dalla L. 15/2009 e dal decreto 150/2009 (accordo sottoscritto quando suddetto decreto era ancora sotto *vacatio*). In particolare, riflettevamo e dubitavamo sull'opportunità di porre in essere, seppur in via sperimentale, un qualsivoglia sistema di valutazione nelle more di una prevista definizione di un più complesso ed articolato “strumento” a livello nazionale; ciò alla luce del costituendo impianto valutativo affidato alla CiVIT e ai correlati organismi indipendenti di valutazione. Lo abbiamo sostenuto esclusivamente in ragione di una ragionevole riflessione, che ora appare quasi lungimiranza. **L'UGL infatti, non era al tavolo dove venne sottoscritto l'accordo**, ritenevamo però che i sottoscrittori ne avessero vagliato in modo analitico gli aspetti connessi e conseguenti; **sapevamo che le OO.SS. sottoscrittrici erano state adeguatamente informate sul “processo valutativo” nei suoi dettagli e che le stesse avessero firmato in piena consapevolezza.** Infatti, dopo la sottoscrizione, detto “sistema” fu poi fatto circolare per i canali informativi sindacali: sei mesi fa era già supponibile che gli indicatori stabiliti potessero rivelarsi non completamente adeguati a valutare concretamente le effettive capacità professionali dei dipendenti ed il reale apporto individuale alla produttività dell'ufficio. **Oggi, invece, assistiamo ad interventi finalizzati ad eccepire quello che noi avevamo, da subito, evidenziato!! Come se la fase antecedente alla sottoscrizione non ci fosse stata e come se quelle OO.SS. avessero corrisposto, in quel 5 novembre, una firma sulla fiducia!** Ovviamente la nostra non è una critica a prescindere e, alla luce di non definite prospettive, **ci auguriamo che la valutazione futura possa continuare a transitare per un'autovalutazione, così come proposto dall'Amministrazione.** Era tuttavia, a nostro giudizio, opportuno “lavorarci ancora sopra” in modo concertato, già prima della sperimentazione, soprattutto definendo maggiormente e meglio il “sistema di tutele” in caso di giudizio negativo; anche se, allo stato attuale, potrebbe rivelarsi opportuno attendere comunque l'esito del lavoro della CiVIT e, di conseguenza, dell'organismo di valutazione dell'Agenzia. C'è però anche da domandarsi se le OO.SS. non siano incorse in un errore “metodologico”, che le induce prima a sottoscrivere e poi a riflettere, e non viceversa!

Tutto ciò premesso, auspichiamo, per l'avvenire, una maggiore “consapevolezza” delle parti sociali sulle scelte operate e l'opportunità, per l'UGL, di poter fornire il suo contributo più diretto .