

“Di la Tua”

INDAGINE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE Coordinamento Regionale Agenzia Entrate Lazio

Il terzo appuntamento con la rilevazione “**Di la Tua**” ha dato spazio e voce alle colleghe ed ai colleghi sull’applicazione del sistema di valutazione, permettendoci di raccogliere opinioni e ragionamenti molto interessanti, che meritano di essere attentamente considerati.

La legge 150/2009 (Legge Brunetta) ha reso obbligatoria la valutazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni, anche per misurare la *performance*; il D.lgs. 74/2017 ne ha previsto l’applicazione anche per l’attribuzione dei differenziali stipendiali (Progressioni Economiche Orizzontali).

La materia non è oggetto di contrattazione ma di confronto sui soli criteri generali.

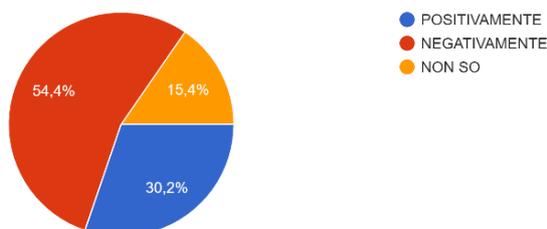
L’applicazione del sistema di valutazione è interamente responsabilità dell’Amministrazione e della sua Dirigenza.

La nostra rilevazione fa emergere squilibri che vanno corretti, se si vogliono realmente perseguire le finalità di crescita e sviluppo professionale, dichiarate nelle intenzioni dall’Agenzia.

Urge un maggior coinvolgimento dei valutati, una puntuale formazione sulla procedura e sul significato delle competenze; sul funzionamento e sulle finalità del sistema di valutazione ed una maggiore attenzione alla qualità del lavoro ed alle reali capacità espresse dai valutati, fuori da ogni logica statistica di distribuzione delle valutazioni, che in modo prevalente e condiviso emerge quale causa di svilimento e perdita di credibilità della valutazione stessa, portando a creare divisioni e demotivazione.

Il 54% reputa NEGATIVAMENTE l’esistenza di un sistema di valutazione sul proprio lavoro.

Come giudichi l’esistenza di un sistema di Valutazione del tuo lavoro?



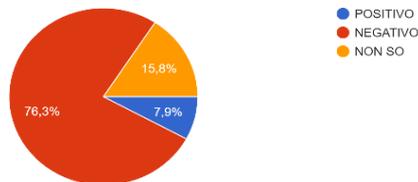
Il 30% lo reputa POSITIVO.

Tra questi, il **17%** reputa comunque **NEGATIVO** quello **applicato dall’Agenzia.**

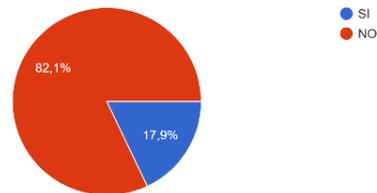
La percentuale sale al **25%** (del 30% dei favorevoli ad un sistema di valutazione) se si considera anche chi ha risposto “*Non so*”

Complessivamente il **76%** circa reputa **NEGATIVO** il sistema VALE e ben l'**82%** ritiene che attraverso il VALE non siano state correttamente valutate le proprie **COMPETENZE** e l'apporto dato all'obiettivo di gruppo

Come giudichi il sistema VALE dell'Agenzia delle Entrate?

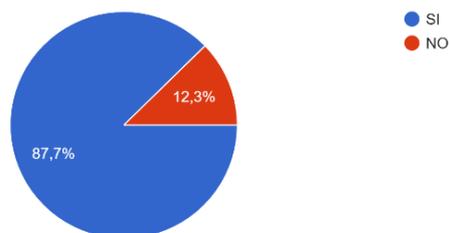


Ritieni che attraverso VALE siano state correttamente valutate le tue COMPETENZE e l'apporto dato agli obiettivi di gruppo?



Più dell'**87%** ritiene infine opportuna una valutazione dal "basso" per capi team/area/dirigenti

Ritieni opportuna una valutazione "dal basso" per capi team/area e dirigenti?



Ma quali sono le ragioni di tali risposte?

Quelle trascritte di seguito sono solo una breve selezione tra le centinaia di risposte anonime che abbiamo ricevuto, tra chi si è espresso positivamente e chi negativamente rispetto al sistema di valutazione.

Abbiamo deciso di inserire lo stesso numero di espressioni, pur se la percentuale maggiore si è espressa negativamente (invitiamo a leggere con attenzione cosa pensano del VALE i nostri colleghi degli uffici del Lazio):

(Positiva): "Lo strumento VALE potrebbe rappresentare, se utilizzato correttamente, un valido sistema per garantire la meritocrazia. Ritengo invece che tale strumento sia finalizzato esclusivamente a far emergere determinate figure a danno di altri a prescindere dalla quantità e qualità del lavoro svolto. Nello specifico, l'anno scorso pur di garantire pochi eccellenti, visto che "l'eccellente" per gli obiettivi raggiunti era imm modificabile, allora si è pensato bene di valutare le competenze quale "adeguato" in modo tale da avere una valutazione complessiva "più che adeguato". Segnalazione, riesame, conciliazione...parliamoci chiaro sono solo perdite di tempo"

(Negativa): "Per noi ultimi arrivati ci è stato comunicato che a prescindere dal performance saremo valutati solo adeguati"

(Positiva): *“Pur ritenendo corretto valutare il lavoro svolto da ciascun dipendente, è necessario uniformare le modalità utilizzate per l'attribuzione delle valutazioni in tutte le Direzioni, siano esse Centrali, Provinciali o Regionali: ad esempio, in molti uffici delle DP, l'aver semplicemente raggiunto gli obiettivi prefissati ha giustificato l'attribuzione di una valutazione "eccellente", valutazione che è poi "ricaduta" a cascata sui funzionari degli uffici medesimi. Al contrario in altre Direzioni, ad esempio in DC, l'eccellenza, sia quale valutazione d'ufficio che individuale, è in genere vista come un qualcosa di "straordinario" da attribuire eventualmente solo a pochi uffici/soggetti particolarmente meritevoli. Questa disparità nell'utilizzo del sistema VALE crea inevitabilmente dei "mostri", in quanto, sempre rifacendomi all'esempio di cui sopra, molti funzionari (magari meno preparati di altri) si troverebbero in una posizione migliore rispetto ad altri, in termini di progressione economica, solo perché hanno avuto la "fortuna" di trovarsi in un ufficio valutato (o magari autovalutatosi) "eccellente", che peraltro nella stragrande maggioranza dei casi non ha fatto altro che svolgere in maniera corretta (ossia "adeguata") la propria attività ordinaria.”*

(Negativa): *“Non si tiene conto del lavoro effettivo di ciascun funzionario. Con le griglie attuali di valutazione, la performance del singolo funzionario viene uniformata a quelle delle altre. La valutazione ci deve essere perché deve essere da deterrente per il raggiungimento degli obiettivi, ma come è impostata non è lineare. Esempio pratico, chi è più che adeguato con un punteggio di 1,45, si trova la sua valutazione livellata ai funzionari che raggiungono 1 livello di adeguato perché si arrotonda per difetto sotto i cinquantesimi di punto. La valutazione così come è impostata demotiva i funzionario a fare meglio perché tanto alla fine prendi 1,45, il punteggio ti viene arrotondato ad 1 perché lavorare di più?”*

(Positiva): *“Potrebbe essere positiva se venisse utilizzata correttamente. Il fatto di dare un voto ad un lavoratore lo trovo retrogrado, umiliante e divisorio”*

(Negativa): *“Scarsa informazione per poter migliorare”*

(Positiva): *“E' GIUSTO CHE LA PROGRESSIONE SIA LEGATA AL LAVORO SVOLTO, MAGARI CI SONO ASPETTI DA MIGLIORARE, MA E' GIUSTO CHE FUNZIONI COSI'”*

(Negativa): *“Non è utilizzato nei modi e termini prescritti, è un mero adempimento burocratico e strumento mal utilizzato dai valutatori senza indicazioni tempestiva per le azioni di miglioramento. Tuttavia incide sulla tua valutazione personale. Per il 2023, l'assegnazione degli obiettivi è avvenuta con la procedura senza colloquio di patto Non sono stata convocata ai colloqui intermedi Il colloquio finale per il 2022 è avvenuto senza appuntamento e, per questo motivo, frettolosamente in 5 minuti per impegni vari Pessima esperienza , mal gestita”*

(Positiva): *“la valutazione per essere efficace a mio avviso deve essere operata su dati ricavati dal sistema informatico, da riscontrare ogni qual volta il dipendente elabora al computer e non giudicato dai responsabili, solo così effettivamente si può dimostrare la validità della valutazione”*

(Negativa): *“Credo sia incompleto e non tiene in considerazione realtà come la mia. ho 61 anni, 35 anni di servizio e sono valutato in un ambiente giovane carico delle energie giovanili e di competenze dovute agli studi accademici che non ho. Non posso essere paragonato a una realtà ormai evoluta.”*

(Positiva): *“Sarei anche d'accordo con un sistema di valutazione quanto più oggettivo possibile, ma la mia personale esperienza con vale è negativa, perché gli obiettivi sono stati comunicati con grande ritardo (a lavoro fatto) ed in modo approssimativo. Ma (ancor più grave) gli obiettivi stessi sono stati cambiati a fine anno, quando era impossibile correggere il tiro ed ottenendo semplicemente un peggioramento delle valutazioni. Negli incontri (prima comunicazione e comunicazione variazioni) ci è stato detto che si potevano fare osservazioni, ma di fronte a qualsiasi proposta/obiezione/osservazione (basata sul lavoro vero) si è trovato un muro. Infine, è stato spesso sottolineato che tanto il maggior peso è nella valutazione soggettiva, come se i numeri non avessero alcun peso”*

(Negativa): *“non è una valutazione: non si basa sui meriti personali, sull'impegno, ma è stabilito da loro a priori (neoassunto: adeguato) a prescindere dall'impegno, dalla costanza. Inoltre, non esiste né l'insufficiente, né l'eccellente, perché tali scelte sarebbero da motivare.”*

(Positiva): *“Tutto sommato è positivo, ma bisogna assolutamente fare in modo che vi sia obiettività ed equità di giudizio. Soprattutto: NEL SOPPESARE IL NEGATIVO RISULTATO DI UN OBIETTIVO DI GRUPPO NON DEVE ESSERE MINIMAMENTE PENALIZZATO COLUI CHE, ANCHE PER QUELLA ATTIVITÀ' DI GRUPPO, HA LAVORATO BENE (O MAGARI BENISSIMO)”*

(Negativa): *“Colloqui frettolosi, valutazione su un'attività residuale, nessuna motivazione della valutazione se non frasi generiche e da "copia e incolla”.*

(Positiva): *“Un sistema di valutazione ben congegnato è positivo in quanto spinge i soggetti a dare il massimo, tuttavia, il sistema posto in essere dall'Agenzia non è ben pensato e deve essere necessariamente migliorato.”*

(Negativa): *1) posto che il lavoro svolto non è manuale, standardizzato ma un lavoro che richiede conoscenze e competenze personali applicate in maniera diversa sulle singole lavorazioni; lavorazioni difficilmente paragonabili anche secondo quei criteri soggettivi oggetto di valutazione;*
2) che in questi ultimi anni si è assistito ad una riduzione progressiva dell'autonomia lavorativa del funzionario verso un'organizzazione del lavoro imposta dall'alto e non sempre in maniera efficace, mentre il lavoratore viene valutato su elementi gestionali che difficilmente può attuare per impossibilità di autonomia lavorativa;
3) tenuto conto che al funzionario sono richieste capacità cognitive e non organizzative (richieste invece a chi gestisce il personale); che al dirigente è richiesto di gestire e strutturare il lavoro al fine di ottenere risultati richiesti, che è adeguatamente remunerato per le sue capacità organizzative e gestionali e che i risultati negativi della gestione non possono ricadere su chi lavora secondo le direttive imposte; che l'inefficienza non può ricadere sul personale;
4) che un funzionario non ha possibilità di applicare le proprie "capacità organizzative" posto che il suo lavoro è deciso nei modi e nei tempi dai propri superiori;

5) che le assegnazioni delle pratiche sono casuali ed in tal caso determinano in maniera casuale le capacità lavorative di un funzionario e, nel caso peggiore, sono fatte in modo coscienzioso al fine di favorire e far emergere situazioni particolari a favore o a danno di un funzionario/lavoratore;

Per tutti questi motivi non ha senso valutare i lavoratori su criteri soggettivi (inutili e superficiali) che nulla hanno a che vedere con la persona e con le reali capacità, ma che hanno, invece, un mero fine "ricattatorio" sui lavoratori.

(Positiva): *Il sistema sarebbe valido se venisse integrato a strumenti che individuano in modo automatizzato le lavorazioni nei singoli processi di ogni lavoratore. Servirebbe ridurre al minimo i margini di discrezionalità dei valutatori che tendono a minimizzare l'effettivo apporto del lavoratore negli obiettivi di gruppo e a non ufficializzare gli obiettivi individuali che talvolta riguardano lo svolgimento di mansioni superiori assegnate nell'ottica della collaborazione"*

(Negativa): *"i valutatori nel mio caso hanno dimostrato di non tenere conto di circostanze oggettive (problemi di salute documentati), a me inoltre hanno scritto che ho bisogno del supporto del capo team il quale egli stesso ha negato questa circostanza pur tenendo conto che, anche a me, come a tutti gli altri componenti del team, vengono comunicate le linee guida formalmente da eseguire come ad esempio fare inviti o emettere direttamente gli atti..."*

(Positiva): *"CHI LAVORA MEGLIO DEVE ESSERE RETRIBUITO DIVERSAMENTE DA CHI FA NUMERI SENZA QUALITÀ"*

(Negativa): *"La valutazione è effettuata da persone non all'altezza del compito"*

(Positiva): *"la conoscenza, l'impegno e la disponibilità alla ricerca delle soluzioni per risolvere le problematiche quotidiane devono essere premiate"*

(Negativa): *"La valutazione avviene solo su alcune attività, risente di evidenti condizionamenti imposti dall'alto circa le modalità e gli esiti della valutazione, per cui alla fine sei "più che adeguato" tra rari adeguati e poche (e in alcuni casi inspiegabili) eccellenze..."*

(Positiva): *"credo che il merito debba trovare la giusta retribuzione ma purtroppo in Agenzia questo non mi sembra avvenga."*

(Negativa): *"ancora una volta non si premia il lavoro nella qualità"*

(Positiva): *"il merito va riconosciuto e premiato"*

(Negativa): *"LE NOTE DI VALUTAZIONE SONO IN NETTA CONTRADDIZIONE CON IL RIEPILOGO DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE"*

(Positiva): *"Se il sistema funzionasse, o si fosse in grado di usarlo correttamente, e riuscisse a rilevare e classificare realmente le differenze di apporto tra lavoratori in circostanze di impiego credibili e realistiche ciò assumerebbe una valenza neutra e alla lunga sarebbe ben accetta. Chi ha più desideri e ambizioni farebbe di più e otterrebbe di più. Chi ha altre priorità si accontenterebbe legittimamente ad un giusto mezzo. Ma nel marasma dell'attuale malgoverno organizzativo e nell'esorbitanza del tutto fuori scala dei carichi di lavoro letteralmente vomitati verso il basso tutto diventa una farsa"*

(Negativa): *“obiettivi non razionali in base al tempo di lavoro e alla qualità, non si tiene conto dei tempi della formazione e dello studio, per lo più non organizzata e prevista dalla struttura ma dalla volontà personale.”*

(Positiva): *“Le persone non sono uguali; rendimento e capacità non sono uguali. È giusto che una parte della retribuzione dipenda dalla qualità/quantità dell'apporto lavorativo prestato; ma ciò solo ad una condizione: il sistema valutativo DEVE ESSERE BEN STUDIATO E BEN APPLICATO. Si devono contrastare in tutti i modi le distorsioni ed i giudizi iniqui”*

(Negativa): *“gli obiettivi vengono assegnati su parte del lavoro, spesso marginale, nella pubblica amministrazione non è concepibile uniformare tutte le lavorazioni a degli ipotetici standard qualitativi, che per raggiungerli, in un periodo storico di carenza importante di risorse lavoro e tecnologia (pc) non più efficiente (ad esempio per scaricare un dato da bi può essere necessario anche attendere 25 minuti), si usano strategie che mirano solo al risultato a danno della funzione tipica dell'agenzia. (es non vengono prese in considerazione lavorazioni che non portano incassi)”*

(Positiva): *In un sistema meritocratico chi lavora meglio dovrebbe vedersi riconosciuto il suo lavoro in tal senso. Comparando le varie situazioni degli uffici si è notato che alcuni uffici sembrano lavorare di più rispetto ad altri e con obiettivi più stringenti e pertanto, lavorare per suddetti uffici diventa meno appetibile anche in un discorso di "mobilità" interna al fine di accrescere il proprio know how. Sarebbe davvero utile perequare gli obiettivi tra i vari uffici in modo da renderli equi ed equivalenti ma si tratterebbe di uno studio che potrebbe richiedere anni e il sistema Va. Le potrebbe anche essere messo da parte. È una situazione delicata.*

(Negativa): *“sono stato operato alla schiena nel 2022 con malattia successiva per quasi 2 mesi e relativa assenza e ho avuto bisogno di altro tempo per riprendermi ma il mio periodo di assenza per salute non è stato assolutamente considerato. Ho fatto richiesta di riesame affermando di avere ampia documentazione medica come, ad esempio, la cartella clinica ma il capo area, in fase di revisione, non ha assolutamente tenuto conto dei miei problemi di salute anche in questo caso. Il capo team spesso mi chiede supporto in alcune lavorazioni elogiando le mie conoscenze ma il capo area ha risposto che il capo team si avvale di tutti come se io avessi voluto vantarmi di una considerazione che il capo team tuttora mi ribadisce! Infine, faccio presente che io ed altri componenti del team siamo stati valutati come "adeguati " mentre il team ha avuto la valutazione "più che adeguato" circostanza strana se metà componenti del team sono solo "adeguati". Infine, sembra siano sorte antipatie da parte della valutatrice se magari è stato richiesto il riesame...grande ingiustizia soprattutto per chi ha pure avuto problemi gravi di salute e raggiunge gli obiettivi prefissati da anni ed anni...”*

(Positiva): *“Condivido la differenziazione economica sulla base di valutazione individuale ma il sistema individuato non è equo”*

(Negativa): *“1) è approssimativo perché, nella valutazione delle competenze, l'arrotondamento del punteggio (per difetto o eccesso) non consente di ottenere punteggi precisi che portino ad una efficace e realistica graduazione delle*

professionalità; 2) manca l'obbligo da parte dei valutatori di alcune fasi (riunioni, colloqui, ecc.) che di fatto quindi vengono omesse”

(Positiva): *“In linea teorica sono favorevole ad una (moderata) differenziazione economica basata sull'impegno profuso nel lavoro, ma nel caso concreto, viste le criticità del modello attualmente adottato - che non garantisce che le valutazioni più alte siano date ai funzionari più "meritevoli" - non posso che essere contrario“*

(Negativa): *“Non rende giustizia a chi lavora ed ha sempre lavorato ed il metodo viene utilizzato come arma di "ricatto" contro i lavoratori”*

(Positiva): *“Ritengo che vada premiato a livello economico il maggior contributo offerto dai dipendenti, ma questo sistema, per come è concepito, crea distorsioni.”*

(Negativa): *“è un sistema che non rispecchia effettivamente la valutazione del lavoro svolto in quanto dovendoci essere un numero prestabilito di eccellenti, più che adeguati ecc. di fatto è comunque un livellamento in modo tale che nella media si risulti quasi tutti ad un livello adeguato.”*

(Positiva): *“IN TUTTI GLI UFFICI C'è CHI LAVORA DI PIU' E CHI LAVORA DI MENO, è OPPORTUNO VALORIZZARE CHI LAVORA DI PIU' (O PORTA A TERMINE LAVORAZIONI PIU' COMPLESSE)”*

(Negativa): *“Gli obiettivi vengono assegnati con ritardi abissali (in parte addirittura nella seconda metà dell'anno). La parte "dirigente/organizzatrice" dell'UT può aggiungere a sua discrezione lavorazioni non ricomprese nei due obiettivi principali ma che, a loro dire, fanno parte della valutazione finale. Non si tiene conto delle assenze e dei ritardi dovuti alla lentezza delle applicazioni informatiche”*

(Positiva): *“perché è importante la meritocrazia.”*

(Negativa): *“non vengono adeguatamente considerate le lavorazioni in carico ai funzionari; andrebbe operata una più accurata suddivisione tra obiettivi di gruppo ed individuali; le scale di valutazioni sono insufficienti e poco adeguate a descrivere il complesso mondo degli Uffici; non si tiene in alcuna considerazione le criticità che presentano i funzionari in condivisione che non solo svolgono doppio lavoro ma non raggiungeranno l'eccellenza se uno degli ufficio di incardinazione non ha la possibilità di valutare ed esprimere il proprio giudizio su tutti gli aspetti della valutazione. entrambi gli uffici andrebbero posti sul medesimo piano nel senso che dovrebbero potersi esprimere su tutti gli aspetti oggetto di valutazione. solo così la valutazione può rispondere alla realtà”*

(Positiva): *“positivo anche se il vincolo sulla valutazione degli obiettivi di gruppo con la stessa valutazione per tutto il gruppo non consente di valorizzare i differenti apporti dati dal singolo e consente ai free rider di continuare a fare meno degli altri”*

(Negativa): *“è troppo approssimativo, fino a questo momento non tiene conto di tutte le attività svolte, non ci sono feedback da parte dei facilitatori per migliorare la propria valutazione, non avevo possibilità di incidere sugli obiettivi*

di gruppo nel mio caso. Il dirigente che mi valuta non mi conosce minimamente e si deve fidare ciecamente delle Poer che utilizzano il sistema per ottenere gli obiettivi più che per dare una valutazione obiettiva.”

(Positiva): *“La valutazione è sicuramente uno strumento importante per il miglioramento individuale poiché finalizzato a premiare il merito. Nella sua forma attuale necessità di essere perfezionata, per esempio facendo pesare meno per i funzionari privi di incarico la valutazione di gruppo e maggiormente quella individuale. La valutazione di gruppo dovrebbe invece avere un maggior peso per le posizioni di coordinamento e le poer. Inoltre sarebbe utile una scala di valutazione più ampia (da 0 a 10) in modo da poter valorizzare maggiormente, ed in modo più accurato, le differenze.”*

(Negativa): *“Gli obiettivi che sono stati assegnati sono da subito sembrati irrealizzabili considerate le risorse disponibili e poi come al solito non vien premiato il merito, c'è un appiattimento verso il basso, come da 30 anni a questa parte. A mio modo di vedere si è cambiato tutto per non cambiare nulla. Una grossa lacuna è poi la mancata valutazione da parte del lavoratore nei confronti dei superiori, perché purtroppo non sempre chi comanda è adeguato al compito che gli è stato assegnato. Quindi VALE non vale.”*

(Positiva): *“Tutto è perfettibili ma c'era bisogno di un sistema di valutazione.”*

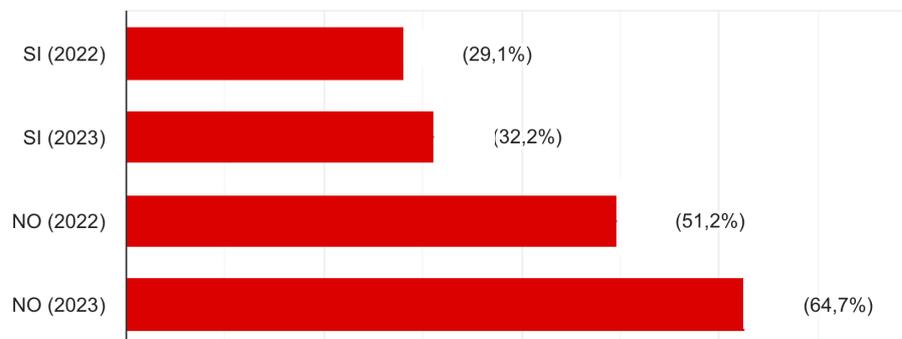
(Negativa): *“Il sistema VaLe lascia troppa discrezionalità al responsabile dell'ufficio nell'assegnazione degli obiettivi e nel sistema di misura degli stessi, dando modo allo stesso di stabilire sistemi di misura di fatto soggettivi. Inoltre, le aree di valutazione (problem solving, organizzazione del lavoro, ecc...) permettono al valutatore di inserire qualunque votazione senza, nei fatti, doverla giustificare motivandola per iscritto (eventuale motivazione avrebbe solo carattere formale potendo asserire qualunque cosa). Il sistema prevede che il voto di eccellenza venga attribuito solo in casi eccezionali, pertanto, se ne deduce che tutto il sistema funziona al contrario di come dovrebbe partendo dal 6 a salire, invece che dal 10 a scendere. Gli obiettivi non sono misurabili in modo oggettivo, con la conseguenza che a seconda di chi è il valutatore del momento la valutazione può cambiare. Perciò, si può tranquillamente dichiarare che il sistema manca di robustezza, è aleatorio, e non permette di misurare il merito, e pertanto, non è in grado di orientare il personale alla meritocrazia, ma, semmai, a ingraziarsi il valutatore di turno.”*

~

La necessità di intervenire subito per creare una cultura della valutazione sana, per correggere le storture procedurali e realizzare un maggior coinvolgimento dei valutati, (anche - ma non solo - tramite una specifica formazione, dedicata ad esempio alla prestazione attesa per raggiungere i livelli più alti di valutazione), emerge – insieme alla sfiducia nei confronti della procedura – dalle risposte alle altre domande:

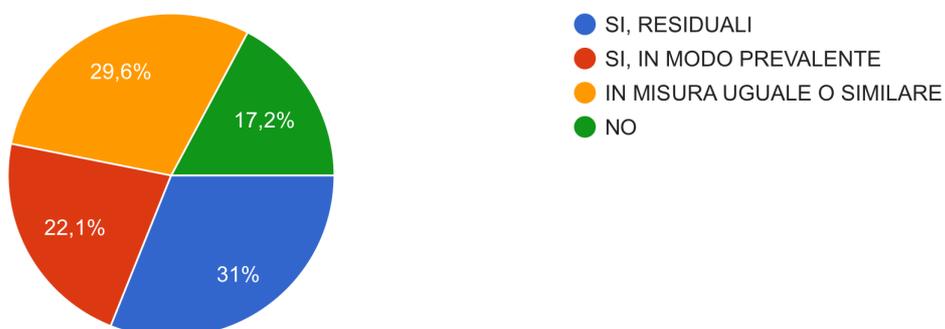
Nel il 2022 il **51%** non ha fatto l'autovalutazione, nel 2023 non l'ha fatta quasi il **65%**

Hai fatto l'autovalutazione?



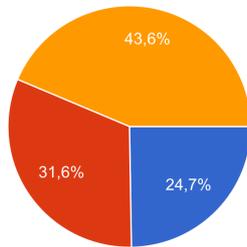
Il **30%** dichiara di svolgere in misura uguale o superiore altre attività non ricomprese nell' obiettivo assegnato ed il **22%** dichiara di svolgerle in modo prevalente, per un totale di **52%**

Svolgi altre attività oltre quelle ricomprese nei tuoi obiettivi?



Alla domanda: “Durante i colloqui intermedi hai potuto esprimere osservazioni e queste sono state tenute in considerazione?” ¼ (25%) ha risposto di NO.

Durante i colloqui intermedi hai potuto esprimere osservazioni e queste sono state tenute in considerazione?

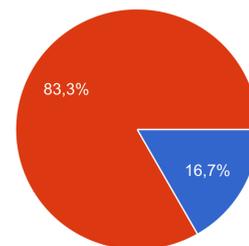


- NO
- SI, E SONO STATE TENUTE IN CONSIDERAZIONE
- SI, MA NON SONO STATE TENUTE IN CONSIDERAZIONE

Il 44% ha risposto “Si ma non sono state considerate”

L'83% ha dichiarato di non aver ricevuto proposte di specifici percorsi formativi di miglioramento

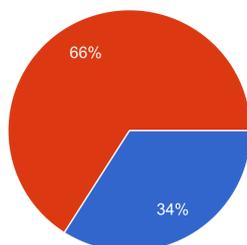
Ti sono stati proposti specifici percorsi formativi di miglioramento?



- SI
- NO

Il 66% afferma che durante i colloqui intermedi non sono state segnalate criticità o aspetti da migliorare,

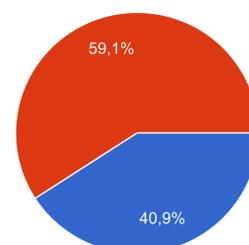
Durante i colloqui intermedi ti sono state segnalate criticità o aspetti da migliorare?



- SI
- NO

Hai condiviso la valutazione che hai ricevuto?

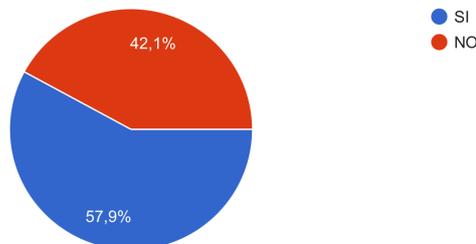
ma il 60% circa non ha condiviso la valutazione ricevuta.



- SI
- NO

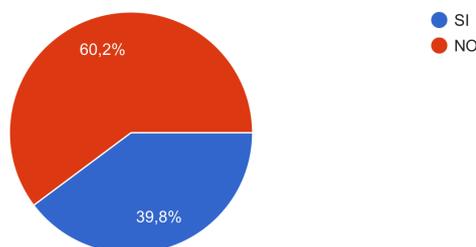
Inoltre, 4 su 10 dichiarano (42%) di non aver ricevuto, durante il colloquio di patto, indicazioni chiare sugli obiettivi assegnati e specificatamente riguardo l'apporto agli obiettivi di gruppo

Durante il colloquio di patto hai ricevuto indicazioni chiare sugli obiettivi assegnati e specificatamente riguardo il tuo apporto agli obiettivi di gruppo?



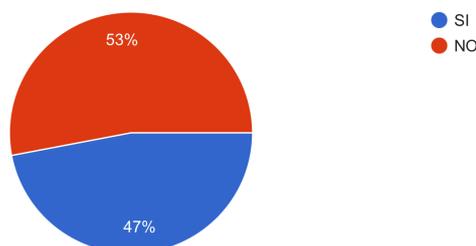
Il 60% afferma che non è stata chiarita la differenza tra obiettivi individuali e di gruppo e come questi incidono sulla valutazione

Ti è stata chiarita la differenza tra obiettivi individuali e di gruppo e come questi incidono sulla tua valutazione?



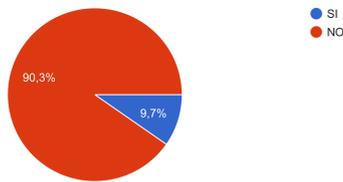
Più della metà degli intervistati il 53% (56% negli uffici della Dr Lazio) ha dichiarato che in fase di assegnazione obiettivi VALE, non gli è stata comunicata la possibilità di fare osservazioni e che queste possono essere annotate nell'apposita sezione dell'applicativo

In fase di assegnazione obiettivi VALE, ti è stato detto che puoi fare osservazioni e che queste possono essere annotate nell'apposita sezione dell'applicativo?

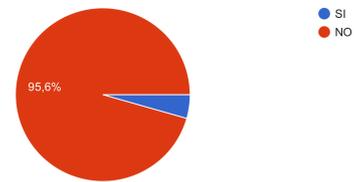


La Il **90%** non ha fatto istanza di revisione e il **95%** non ha fatto la procedura di conciliazione.

Hai fatto istanza di revisione al Valutatore?

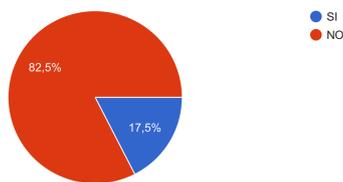


Hai fatto istanza di riesame per la procedura di conciliazione?

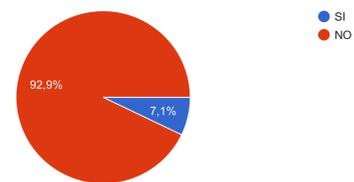


Quelli che invece l'hanno presentata dichiarano che non sono state considerate le proprie valutazioni/osservazioni (**82,5%** percentuale che sale fino al **93%** per la fase di conciliazione).

In fase di revisione sono state tenute in considerazione le tue osservazioni?

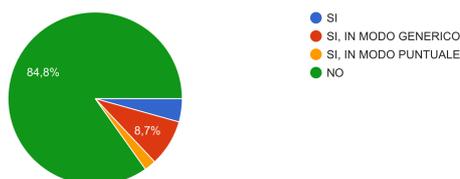


In fase di riesame per la conciliazione sono state tenute in considerazione le tue osservazioni?



Quasi l'**85%** dichiara che la Commissione di conciliazione non ha motivato la sua proposta (il **75%** ha visto non migliorata la propria valutazione)

La commissione di conciliazione ha motivato la sua proposta?



In fase di riesame/conciliazione la tua Valutazione è stata modificata/migliorata?



L'utilizzo della valutazione sulle competenze come "bilancino" del risultato degli obiettivi assegnati, per far quadrare la statistica delle valutazioni dettata dalla Dirigenza in funzione di un giudizio finale pre determinato dall'idea che Valutatore/Facilitatori hanno della persona più che del lavoro e del modo di lavorare di quella persona, oltre a creare disomogeneità provinciale/regionale tra le valutazioni dei Lavoratori (che impatterà ad es. sulle PEO per la graduatoria nazionale), degrada il VALE a mero adempimento amministrativo, deresponsabilizza i Dirigenti Valutatori, marginalizza i colleghi e le colleghe Facilitatori e si abbatte sui Valutati senza un reale percorso di osservazione del "come" si lavora, traducendosi in un "non-sense" che lascia insoddisfatti anche coloro che giudicano positivamente l'esistenza di un sistema di valutazione in Agenzia o comunque sul lavoro.

Questo modo di procedere non può ovviamente condurre a crescita professionale, a suggerimenti di miglioramento e quindi ad uno sviluppo complessivo del personale dell'Agenzia, ma sarà piuttosto volano di divisioni, frammentazione e demotivazione e non contribuirà a migliorare la performance e soprattutto la qualità professionale.

L'aver stabilito fin dall'inizio percentuali di capienza massima per le "eccellenze" insieme a queste modalità di (non)valutazione delle competenze, impedisce al sistema di funzionare realmente e lo compromette nel perseguire i suoi obiettivi, che resteranno così facendo belle intenzioni e lettera morta.

La scarsa partecipazione e lo scarso coinvolgimento dei Valutati (e aggiungiamo dei colleghi e delle colleghe Capi Team) aggravano ulteriormente il quadro, arrivando in alcuni casi a distorsioni vere e proprie, dove il VALE viene utilizzato come leva di ricatto e non di crescita professionale.

Il giudizio negativo che emerge anche tra coloro che sono favorevoli ad un sistema di valutazione è la misura del mal governo della procedura e della distanza che esiste tra l'idea di "merito" nutrita dai Lavoratori e quella promossa dalla Dirigenza dell'Agenzia delle Entrate.

Sulla base delle risposte fornite dai nostri colleghi e colleghe, noi riteniamo che l'agenzia debba convocare il tavolo di confronto prima della fine del periodo di sperimentazione, per raccogliere insieme ai Lavoratori i feedback necessari a correggere tutti gli squilibri dannosi per un vero sviluppo professionale una vera valorizzazione del merito.

FpCgil Roma e Lazio

COORDINAMENTO REGIONALE AGENZIA ENTRATE