

I Finanziari

Agenzia delle Entrate

QUANTO VALIAMO PER VA.L.E.

Nei prossimi giorni in tutti gli Uffici dell'Agenzia delle Entrate con la valutazione della prestazione individuale di tutte le lavoratrici e i lavoratori si concluderà finalmente il ciclo della gestione della *performance* 2022.

La valutazione della prestazione individuale rappresenta il momento finale del ciclo della gestione della *performance*: in questa fase il Valutatore formalizza **e condive** la valutazione sui risultati raggiunti e sulle competenze espresse dal Valutato nell'anno trascorso.

Questo processo gestionale dovrebbe, come evidenziato dalla nota introduttiva di presentazione di VALE del Direttore dell'Agenzia, costituire **"uno strumento di valorizzazione delle competenze e del merito delle lavoratrici e dei lavoratori e, con loro dell'organizzazione nel suo complesso"**, che può favorire, come effetto domino, lo sviluppo professionale e consolidare le competenze organizzative dei lavoratori.

Il tutto finalizzato a migliorare i servizi offerti ai cittadini e a rispondere con maggiore qualità alle attuali sfide a complessità crescente proprie dell'Agenzia.

Modulare quindi tempi, spazi ed approcci relazionali acquisisce in sé una valenza "produttiva", non solo per favorire un buon clima interno, il benessere organizzativo, per realizzare uno strumento fondamentale per la motivazione, ma soprattutto per rispondere agli obiettivi e ai risultati richiesti dalla collettività a questa Amministrazione, così strategica negli attuali assetti dello stato sociale.

Come CISL, pertanto, abbiamo rimarcato in più occasioni che il processo di valutazione non si deve ridurre ad una mera comunicazione di scolastica memoria, tipo pagellina, bensì si deve trasformare in un confronto costruttivo che incentivi:

- l'individuazione di sempre più ampi margini di crescita professionale,
- l'identificazione di punti di forza,
- il riconoscimento di ulteriori e continue aree di apprendimento.

Naturalmente per attivare la leva della *performance* non si può prescindere dalla dimensione relazionale, dall'ascolto, dall'osservazione, dalla costante gestione dei *feedback* e dal confronto modulato sul singolo e sulla sua situazione concreta.

Un'efficace focalizzazione sugli obiettivi è facilitata da un buon clima relazionale e viceversa.

Solo sulla base di questa cornice metodologica, le potenzialità cognitive ed organizzative di ognuno possono emergere e diventare reale risorsa per il raggiungimento degli obiettivi attesi e definiti.

E invece, per talune situazioni, stiamo assistendo a tutt'altro scenario.

Facciamo riferimento, per esempio, alla valutazione della prestazione relativa alle colleghe e ai colleghi che sono assegnati a più processi lavorativi spesso con più condivisioni con percentuali molto basse.

In tali circostanze i facilitatori e valutatori, spesso e volentieri, non hanno in nessun modo tenuto in debita considerazione che il fatto di essere un lavoratore *multitasking* è una prerogativa richiesta dalla stessa Agenzia ed inevitabile in taluni uffici, e che non deve impattare in modo negativo e arbitrario sulla valutazione.

Questo approccio appare tanto più paradossale se consideriamo anche quanto evocato e propugnato tra l'altro dalla Carta dei Valori, come competenze trasversali: di fatto la disponibilità ad effettuare attività in ambiti differenti rimanda allo **spirito di squadra, senso di responsabilità, consapevolezza organizzativa;**

Da un punto di vista prettamente cognitivo, lavorare su diverse linee di attività evidenzia inequivocabilmente la capacità di procedere ad approfondimenti teorici ed operativi "orizzontali".

Ecco perché riteniamo importante che ci sia un sistema di valutazione il più condiviso possibile e coerente con la mission che l'Agenzia si è data, proprio per evitare che ogni valutatore e facilitatore si senta libero di interpretare la valutazione e scollegarla da opportune considerazioni organizzative e necessità gestionali, peculiari di ogni singola struttura organizzativa.

Sicuramente è fondamentale implementare l'attività di informazione e di formazione di tutti gli attori per rendere l'intero sistema di valutazione efficace ed affidabile.

Come siamo sempre più convinti che è nodale e necessario colmare ogni *deficit* di fiducia reciproca, collaborazione ed interattività tra valutatore/facilitatore/valutato al fine di evitare comportamenti difensivi e disfunzionali.

L'impegno della **CISL** continua ed essere quello di **evidenziare tutte le incongruenze e di proporre soluzioni funzionali** per il sistema di valutazione al tavolo del gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e da rappresentanti delle OO.SS., al fine elaborare proposte migliorative del sistema adottato.

Il periodo di sperimentazione è sicuramente un'opportunità da cogliere, per rendere la valutazione "una piattaforma trasformativa" per tutti gli attori coinvolti che si muovono su fronti diversi ma complementari.

Siamo un **sindacato di lavoratori al servizio dei lavoratori** e come tale lavoreremo sempre per individuare l'efficacia di tutte quelle azioni che siano in grado di dare valore alle straordinarie competenze di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dell'Agenzia.

Il Coordinatore Nazionale
Walter De Caro