



Al Direttore della Direzione Interregionale
delle dogane per il Lazio e l' Abruzzo

Gennaio 2015, siamo arrivati alla faticosa soglia della valutazione del personale per l'anno 2014 e improvvisamente l'Amministrazione nel ricordare tale "incombenza" si attiva freneticamente allo scopo.

Premesso il dissenso da sempre espresso dall'USB nei confronti del sistema di valutazione per il personale non dirigenziale e nella fattispecie di quello specifico per l'Agenzia delle Dogane, non possiamo esimerci dal constatare le criticità tutte che lo stesso sta esprimendo, dimostrando una volta di più una serie di incongruenze che certamente non aiutano il buon clima lavorativo all'interno dell'Agenzia.

Per queste ragioni, spinti anche dai lavoratori di questa Direzione, vorremmo avere alcune specifiche delucidazioni e risposte circa quelle che ci sembrano scorciatoie neanche poi tanto velate per riuscire nell'applicabilità di un sistema che fa acqua da più parti.

Per questo chiediamo una risposta netta e chiara su cosa si intenda per *brevi relazioni sull'attività svolta nell'anno 2014*, così come richiesto a gran parte del personale della Direzione.

Infatti non è ben chiaro se detta relazione (facoltativa o obbligatoria?) debba essere costituita dalla mera elencazione delle attività in carico al dipendente le quali, peraltro, sono facilmente individuabili dagli ordini di servizio o se il dipendente, descrivendo la sua giornata lavorativa tipo, debba mettere in risalto una speciale performance.

Non è neanche del tutto chiaro quanto e come le attività svolte pesino sulla valutazione finale, visto che non sono stati fatti neanche degli step informativi nel corso dell'anno circa lo stato dell'arte degli obiettivi, come se il raggiungimento degli stessi fosse legato soltanto alla produttività dell'ufficio e al Sivad del Dirigente.

Peraltro, i criteri enunciati nel sistema di valutazione, sono mirati piuttosto a pesare la qualità del servizio reso nonché la predisposizione del dipendente a essere, diciamo così, mentalmente propositivo, dunque appare evidente che, al di là della relazione, la conoscenza di ogni dipendente da parte del Dirigente diventa fondamentale.

Dunque la domanda sorge spontanea: nei grandi uffici il Dirigente conosce tutti i suoi dipendenti? E se no, dovrà avvalersi delle varie figure dei responsabili anch'essi livellati e dunque soggetti alla sua valutazione?

E viceversa, cosa dobbiamo pensare quando Dirigenti con 5/6 dipendenti chiedono la relazione agli stessi?

Insomma ci sembra che tutte le criticità di un sistema di valutazione creato più che altro per facciata stiano venendo a galla come anche sta venendo fuori la difficoltà della dirigenza ad attuarlo.

Certi di una risposta esaustiva ed immediata (visti i tempi ristretti) porgiamo distinti saluti.

Roma, 20 gennaio 2015

p. USB P.I.

Alessandra Landini