
VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

**Qualcuno non vuole parlare
di " *valutazione* "**



Roma, 08/04/2011

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE: A CHI SERVE ?

Con nota del 16 marzo la Direzione Centrale Risorse Umane ha annunciato che è imminente (partenza ad aprile) il varo del terzo ciclo della valutazione delle competenze possedute dal personale delle aree (cosiddetto Varius 2011).

La citata nota elenca una serie di motivi normativi/organizzativi che avrebbero determinato la necessità di aggiornare l'impianto del sistema

di valutazione delle competenze possedute dal personale.

Il problema, a nostro avviso, non sta tanto nell'opportunità di aggiornare la struttura e gli strumenti di tale sistema di valutazione – anche se ci riserviamo di valutare nel merito se effettivamente *“l'impianto di Varius è un modello efficace, oggettivo, trasparente, e condiviso per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane”* come afferma con granitica sicurezza la D.C. Risorse Umane, ma la domanda che ci poniamo è: **a cosa serve la valutazione delle competenze possedute dal personale ?**

Perché non basta rispondere che serve ad acquisire elementi per orientare la formazione del personale, richiamando – come fa la DCRU –l'art. 4 del Contratto integrativo di Ente 2006 (anche se andrebbe detto che questo articolo del CIE afferma che la valutazione delle competenze non serve solo per la formazione ma anche a *“poter disporre di elementi utili ad un'allocazione più mirata e quindi più efficiente delle risorse umane”*).

La realtà ha infatti dimostrato che i dati acquisiti nelle precedenti edizioni della valutazione non sono stati utilizzati come base per modulare

l'offerta formativa del personale nonostante le nostre richieste in tal senso, formulate anche nella Commissione bilaterale per la formazione del personale.

AmMESSO che questa volta ci sia una reale volontà di far fruttare le conoscenze acquisite con la valutazione delle competenze per formare meglio il personale, va aggiunto che le spese per la formazione sono state tagliate ben del 50%.

Per cui, anche volendo, l'attività formativa sarà enormemente ridimensionata e quel poco che si potrà fare avrà la metodica della "formazione on-line" di cui tutti conosciamo i grossi limiti.

Inoltre, l'impianto presenta una grande incongruenza in quanto il personale delle aree A e B verrà valutato in base all'area di appartenenza ma non in base alle mansioni effettivamente svolte.

Se desideriamo un aggiornamento delle esigenze di miglioramento delle conoscenze che il personale richiede basta la somministrazione di un ben meditato questionario in forma anonima. I risultati ottenuti assieme a quelli delle passate edizioni della valutazione delle competenze potrebbero dare un quadro significativo.

Roma, 6 aprile 2011

Il Coordinamento nazionale

USB INAIL