

***Criteria generali del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigenziale dell’Agenzia delle Entrate***

**Verbale di confronto del giorno 1 dicembre 2021**

Il giorno 1 dicembre 2021 si sono incontrati in collegamento da remoto con la modalità della videoconferenza, i rappresentanti dell’Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni centrali (di seguito CCNL) per definire i criteri generali del sistema di valutazione, ai sensi dell’articolo 5, comma 3, lett. c) del CCNL stesso.

L’Agenzia ha inviato il 26 novembre scorso una bozza di documento che recepisce alcune delle proposte espresse dalla parte sindacale nei precedenti incontri, che è stato oggetto di ulteriori modifiche nel corso della odierna riunione (**all. n. 1**).

Ciò premesso, le Organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA FP ritengono il documento allegato un buon punto di mediazione, anche alla luce della natura sperimentale dello stesso, e considerano dunque concluso positivamente il confronto.

L’Organizzazione sindacale USB PI non ritiene invece condivisibile l’impostazione dei criteri generali del sistema di valutazione proposta dall’Agenzia.

All’esito di quanto sopra, il confronto è concluso.

***Roma, 1 dicembre 2021***

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
<b>FIRMATO</b>	<b>CISL FP</b>	<b>FIRMATO</b>
	<b>FP CGIL</b>	<b>FIRMATO</b>
	<b>UIL PA</b>	<b>FIRMATO</b>
	<b>CONFSAL UNSA</b>	<b>FIRMATO</b>
	<b>FLP</b>	<b>FIRMATO</b>
	<b>USB PI</b>	<b>NON FIRMA - nota a verbale</b>
	<b>CONFINTESA FP</b>	<b>FIRMATO</b>



### **Nota a verbale**

USB, al termine di un lungo percorso costruttivo in merito alla valutazione del personale dell'Agenda delle Entrate, si ritiene insoddisfatta del risultato prodotto. Si è ribadito più volte che la valutazione partiva da premesse sbagliate indicate dalle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione, che ad esempio evidenzia come criticità la scarsa differenziazione delle valutazioni, che dovrebbe invece essere un obiettivo di chi vuole far squadra con lavoratrici e lavoratori.

Il risultato prodotto è una valutazione divisiva e non inclusiva che tende a premiare i collaboratori dei responsabili o chi svolge attività complesse e articolate, rendendo praticamente impossibile raggiungere l'eccellenza a chi svolge lavori di *routine*. Inoltre è inaccettabile che chi raggiunge anche più del 100% degli obiettivi assegnati si può trovare con valutazione nulla in caso di giudizio "non ancora adeguato" del dirigente.

Anche la procedura di conciliazione, da attivarsi in caso di valutazione insoddisfacente, tra l'altro limitata solo a quelle più sfavorevoli, non è realizzata attraverso un organismo paritario così come da noi richiesto, in linea con quanto avviene all'Ispettorato del Lavoro per le conciliazioni, ma è espressione unicamente datoriale.

Pertanto non è possibile sottoscrivere un verbale che determina criteri generali per la valutazione individuale che avrà importanti ricadute sui passaggi interni tra le aree, la produttività, l'assegnazione degli incarichi e che può determinare anche il licenziamento.

### **USB PI Agenzie Fiscali**