



---

Entrate, nasce il sistema di valutazione del personale con il sostegno delle organizzazioni sindacali ad eccezione di USB.



Roma, 12/12/2021

La valutazione del personale, imposta e decisa per legge dal nostro ministro Brunetta nel lontano 2009, dopo un lungo confronto al tavolo negoziale diventa realtà per lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia delle Entrate che non sono titolari di incarico di responsabilità od organizzativo (per loro esiste un altro sistema di valutazione).

Abbiamo apprezzato che l'Agenzia aprisse un confronto vero e cercasse l'appoggio delle organizzazioni sindacali per la realizzazione di un buon accordo sulla valutazione ma siamo maggiormente delusi del risultato perché si sarebbe potuto e dovuto pretendere ed ottenere molto, ma molto di più.

La vigente normativa (*decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 articolo 1*) prevede che l'oggetto da valutare siano le "strutture e il personale" in stretta interconnessione tra loro e definiti *performace* organizzativa ed individuale. Un sistema che dovrebbe servire a migliorare l'efficienza e l'efficacia della Pubblica Amministrazione nel suo insieme.

Come USB abbiamo quindi chiesto che tali argomenti fossero trattati insieme, rivedendo l'intero sistema della produttività che determina differenze enormi di incentivazione e non proporzionali al lavoro effettivamente svolto e al contributo di lavoratrici e lavoratori per il raggiungimento dei risultati attesi.

Il tutto attraverso un sistema trasparente, oggettivo e controllato da un organismo terzo. Ma nessuno di questi tre obiettivi si ritrovano nel risultato finale della valutazione.

Crediamo, inoltre, che un buon sistema di valutazione debba poter permettere a tutti e a tutte di poter giungere all'eccellenza (massimo punteggio raggiungibile) in uno spirito di collaborazione ed aiuto reciproco mentre il risultato prodotto da questo tipo di valutazione è quello di esasperare la competitività e favorire divisioni tra il personale. Questo è già palesato nelle linee guida della Pubblica Amministrazione quando si sottolinea come criticità l'omogeneità delle valutazioni e si richiede che queste debbano essere il più possibile differenziate. Noi crediamo si debbano far crescere insieme i lavoratori di un Team, di un Area, di un Ufficio e dell'intera Amministrazione valorizzando le esperienze che rafforzano il confronto e l'aiuto reciproco e non la voglia di primeggiare di qualcuno a scapito degli altri.

Ricordiamo che questo sistema di valutazione sarà utilizzato non solo per pagare la produttività ma anche per le progressioni economiche e per ottenere incarichi di responsabilità.

Vi racconteremo dettagliatamente l'intero sistema di valutazione evidenziando criticità e dubbi che abbiamo esposto all'Amministrazione e alle altre organizzazioni sindacali senza trovare convergenze ed evidenziando quei punti che invece sono stati accolti pur senza cambiare impianto complessivo. Una disamina importante perché ciascuno di noi deve comprendere bene e dettagliatamente l'intero sistema, segnalando le criticità, perché se è veramente sperimentale come annunciato, cosa della quale noi fortemente dubitiamo, dovremmo riuscire a modificarlo in corso d'opera.

Nel merito, quindi, ci vogliamo soffermare solo su alcune principali considerazioni che poi sono quelle espresse nella nota a verbale.

Il processo di valutazione assegna ad ognuno di noi due obiettivi uno relativo a dei **risultati** da raggiungere (obiettivi di *budget* o *extra-budget*) ed uno che valuterà le nostre **competenze** attraverso 5 diversi indicatori.

Nei fatti i risultati da raggiungere dovrebbero essere oggettivamente misurabili mentre le nostre competenze saranno dei giudizi espressi dal nostro valutatore. Una grave criticità, segnalata da USB ma ignorata, è quella secondo la quale il voto finale non sarà costituito da una media tra questi due valori: in pratica un giudizio di "non ancora adeguato" o anche di "parzialmente adeguato" del valutatore nelle competenze, annulla qualsiasi punteggio ottenuto negli obiettivi di risultato, anche qualora in relazione a questi ultimi si fosse ottenuto il punteggio massimo. Stessa cosa nel caso in cui non si raggiungesse il 90% dei risultati attesi avremmo una valutazione pari a zero. In sostanza "parzialmente adeguato" e "non ancora adeguato" producono lo stesso effetto sia nei risultati che nelle competenze; annullano la valutazione!

Se poi si osservano le motivazioni che dovremmo raggiungere nei 5 indicatori sulle

competenze è evidente che per chi svolge lavorazioni di *routine* sarà praticamente impossibile raggiungere il massimo in tutti e cinque i parametri che, infatti, sembrano costruiti a posta per favorire chi svolge attività di collaborazione dei responsabili o chi svolge attività complesse e articolate. Per noi un corretto sistema di valutazione deve permettere a tutti di poter raggiungere il massimo punteggio, altrimenti il “gioco” è truccato in partenza. Avevamo ad esempio richiesto cambiare tali parametri o almeno applicarne solo uno o due in base alla lavorazione svolta.

Infine la procedura di conciliazione, dove siamo riusciti almeno a far assistere il lavoratore da un delegato sindacale nel caso ne avesse bisogno, non è composta da un organismo terzo, (così come ad esempio avviene all'ispettorato del lavoro dove il presidente deve essere esperto esterno all'amministrazione da valutare e gli altri due membri della commissione sono scelti uno dall'Amministrazione e uno dal lavoratore) poiché la scelta dei 4 componenti sarà effettuata dall'Amministrazione. Tra l'altro si potrà giungere a questa commissione solo con valutazione pari a zero o a quella appena superiore. Per le altre sarà solo possibile chiedere spiegazioni al valutatore.

USB PI Agenzie Fiscali