



Coordinamenti Nazionali Agenzia delle Entrate

DEFINITE LE LINEE GUIDA PER IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Pur non essendo materia di contrattazione raggiunto un buon punto di mediazione con l’Agenzia scongiurando (un nuovo) atto unilaterale.

Lo scorso 1° dicembre, avendo raggiunto un buon punto di mediazione dopo un lungo confronto, abbiamo sottoscritto il verbale relativo all’introduzione di linee guida sul sistema di valutazione del personale delle aree professionali non titolari di incarico.

Pur essendo la materia sottratta alla contrattazione con le OO.SS., abbiamo apprezzato la recente disponibilità dell’Agenzia per un paziente e costruttivo confronto che ha determinato il notevole miglioramento del sistema di valutazione a suo tempo presentato.

L’introduzione del sistema di valutazione costituisce, ormai da anni, un preciso obbligo per tutte le amministrazioni in quanto, su di esso, si baserebbero numerosi istituti normo-economici e di sviluppo di carriera dei dipendenti pubblici.

L’art. 3 del D.Lgs. n.150/09, infatti, prevede che *“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”*.

Non sfuggirà come tale obbligo sia stato, fin quando possibile, surrogato in Agenzia da “estemporanei” ed occasionali sistemi di valutazione, come accaduto per le passate procedure di progressione economica o di passaggio di area (compreso quello in corso), all’interno delle quali è stato, comunque, necessario individuare una valutazione plasmata sulla specifica procedura. Sistemi che, con diverse modalità, hanno impattato sugli esiti delle procedure stesse. Così come l’ormai “storico” sistema di distribuzione del nostro salario accessorio, da sempre, ha determinato una significativa diversificazione di remunerazione (c.d. parametri).

L’attuale sistema di valutazione avrà vigenza fino all’effettivo recepimento delle linee guida sottoscritte il primo dicembre, sia perché la procedura è ancora in fase sperimentale sia perché è da valutare la sua applicazione pratica agli istituti di incentivazione e sviluppo del personale.

Rileva, inoltre, evidenziare, come, nella fase di confronto, abbiamo inteso orientare, con le nostre proposte migliorative presentate ed alcune recepite, che il sistema di valutazione deve essere prioritariamente orientato e finalizzato al miglioramento della qualità complessiva delle prestazioni e dei servizi resi dall’Agenzia delle Entrate.

Lungi dal dover rappresentare, quindi, un sistema divisivo tra “buoni” e “cattivi” ed escluso, con specifica previsione, che da esso possano derivare effetti legati al licenziamento per scarso rendimento, dovrà, invece, essere funzionale anche alla progettazione di percorsi formativi altamente qualificati e a piani di sviluppo specifici,

finalizzati a consolidare le conoscenze e le competenze possedute dai singoli lavoratori e lavoratrici, contribuendo, in questo modo, ad accrescere la capacità dell'organizzazione nel suo complesso e di rispondere sempre meglio ai bisogni della collettività e alla qualità dei fini istituzionali perseguiti.

Certamente, per un'organizzazione complessa come quella dell'Agenzia delle Entrate, per l'importanza dei fini istituzionali perseguiti, per l'elevata professionalità (a tutti i livelli) necessaria per svolgere le molteplici attività, non poteva che essere altrettanto complesso definire pertinenti criteri che potessero valorizzare le sopra descritte finalità.

Non possiamo, quindi, teorizzare che sia il miglior sistema di valutazione possibile, ma proprio coscienti di ciò è necessario assumere la consapevolezza dell'elevata responsabilità che grava su coloro i quali dovranno governare l'*iter* della valutazione.

Per il buon esito finale è sicuramente necessario ed imprescindibile avviare un vero e proprio cambio di passo, una evoluzione, anche culturale, rispetto ai temi della valutazione delle competenze (e non certo delle persone!).

Ecco perché, nell'ambito della comunicazione interna, è previsto un piano articolato di interventi finalizzati a diffondere una corretta cultura della valutazione e ad approfondire, con i diversi attori coinvolti nel processo, i temi organizzativi legati alla valutazione e allo sviluppo della professionalità dei collaboratori.

Nell'ambito del piano di formazione, sono previsti interventi mirati sui diversi *target* coinvolti nel processo valutativo, volti a dare una visione d'insieme della valutazione quale *asset* di gestione strategica integrata delle persone e, al contempo, elementi operativi e specifici relativi al ciclo di gestione della *performance* di tutti i dipendenti. Sarà, quindi, erogata, preventivamente, una formazione manageriale ai valutatori e ai responsabili delle singole strutture che avranno il delicato compito di "facilitatori", volta a fornire una conoscenza approfondita della leva gestionale che il sistema di valutazione rappresenta.

Non sarà semplice!... di questo tutti ne siamo o dovremmo esserne coscienti!

Più volte come Cgil Fp, Fp Cisl e UIL PA abbiamo sottolineato che i criteri del sistema di valutazione che sta per essere varato, pur se rispondenti a principi in generale condivisibili, potrebbero trovare nell'attuale organizzazione degli Uffici e nel "ritardo culturale" della loro *governance*, i principali elementi di rischio dell'insuccesso del sistema stesso.

Pregresse scelte organizzative, unilaterali e carenti di una visione complessiva e lungimirante, hanno portato, ad esempio, ad un'eccessiva destrutturazione di alcune necessarie articolazioni degli uffici di natura prettamente dirigenziali a favore di un soprannumero eccessivo di P.O.E.R.. Ciò potrebbe comportare che il "valutatore" (dirigente di vertice dell'ufficio), necessariamente un dirigente (ex art.17 d.lgs.165/2001), in alcuni degli uffici dell'Agenzia di maggiori dimensioni organizzative, sia eccessivamente "distante" rispetto al "valutato", tale da rendere poco plausibile - di fatto una "finzione" - la conoscenza e l'attuazione diretta di molti aspetti del percorso di valutazione.

Inoltre, l'assenza di una "cultura" della trasparenza e della corretta nonché tempestiva assegnazione dei carichi di lavoro e, più in generale, degli obiettivi da perseguire rende assai ardua l'efficacia del concreto successo del sistema di valutazione. In questo senso, come FP CGIL, CISL FP e UIL PA abbiamo chiesto ed ottenuto che sia fatto

esplicito riferimento ad obiettivi che si riferiscano a processi tipici di ciascuna struttura e che siano omogenei per tutti i dipendenti della medesima articolazione organizzativa.

Così come l'attuale organizzazione voluta dal vertice dell'Agenzia in *team* e reparti sovradimensionati, a fronte di un'elevata carenza di personale, ha determinato un eccessivo ricorso alla condivisione delle risorse umane tra più strutture. Circostanza che non agevolerà la complessiva rilevazione delle effettive e univoche competenze del soggetto valutato.

Ecco perché come Cgil Fp, Fp Cisl e UIL PA, insieme all'auspicio che tali criticità organizzative vengano progressivamente superate, abbiamo chiesto ed ottenuto che le linee guida definite abbiano natura sperimentale su base triennale e che si proceda, per tutto il periodo della sperimentazione, attraverso un processo di ascolto attivo di tutti gli attori coinvolti e di un monitoraggio del ciclo di valutazione della *performance* del personale, anche attraverso un gruppo di lavoro composto da rappresentanti dell'Agenzia e da rappresentanti delle OO.SS. che potrà elaborare proposte di miglioramento qualitativo del sistema adottato.

In sintesi, la responsabilità di oggi avrà un senso se il sistema di valutazione sarà visto come un "investimento" per il futuro, tale da essere costantemente monitorato e migliorato così come, in coerenza, sarà necessario monitorare e migliorare l'organizzazione del lavoro e delle strutture dell'Agenzia.

Roma, 6 dicembre 2021

FP CGIL
Gamberini

CISL FP
De Caro-De Rosa

UILPA
Cavallaro