

I Finanziari

Agenzia delle Entrate

Il sistema VA.L.E.

A due anni e mezzo dall'avvio della sperimentazione del VA.L.E. molte nubi incombono sulla testa delle lavoratrici e dei lavoratori e sulla procedura di valorizzazione della *performance*.

Lo strumento di valutazione che ci era stato proposto dall'Amministrazione nel lontano 2021, **aveva come scopo primario quello di valorizzare le competenze ed il merito delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia e con loro la crescita dell'organizzazione nel suo complesso.**

Si è veramente realizzato quanto previsto?

Ebbene, dalle decine e decine di testimonianze di lavoratrici e lavoratori che abbiamo ricevuto in questi anni sull'applicazione concreta del VA.L.E. e che quotidianamente continuiamo a ricevere, possiamo dire che l'Agenzia sta perdendo una buona occasione per dimostrare realmente l'interesse nella valorizzazione di **TUTTE** le risorse umane presenti nell'Amministrazione.

La diffidenza che si è ingenerata da parte dei lavoratori sul VA.L.E. nasce proprio dal paradigma che quanto indicato così dettagliatamente nella procedura condivisa con le OO.SS., nei fatti non si è concretizzato.

Basti pensare ad esempio al raggiungimento degli obiettivi assegnati, dove molto spesso a fronte di un raggiungimento di obiettivi di gruppo anche oltre il 100% si è assistito a differenziazioni di valutazione all'interno dei componenti del gruppo, cosa che non **è mai stata scritta** nel VA.L.E. ne tantomeno **mai proposta sia nei tavoli sindacali sia nel gruppo di lavoro sul VA.L.E..**

Oppure la pratica oramai consuetudinaria che si concretizza nel modulare al ribasso, da parte di chi dovrebbe invece valutare oggettivamente le competenze dei lavoratori, i risultati delle competenze organizzative per mantenere limitato il numero degli eccellenti negli Uffici. E le risposte che spesso vengono date dai facilitatori sul perché di tali incomprensibili ribassi, sono confuse o vengono furbescamente attribuite a chi sta ai piani più alti, cioè ai Valutatori. Ponzio Pilato *docet*.

Anche sulle figure dei valutatori e facilitatori occorre fare ancora molta strada. Manca in molti casi quella cultura della valutazione che è alla base del buon funzionamento di qualsiasi sistema di valutazione. Essere Facilitatori e Valutatori non vuol dire ergersi a

giudici del percorso lavorativo dei dipendenti, magari spinti da vecchie acedini o lese maestà, ma vuol dire tirare fuori il meglio da ogni singolo lavoratore e indicargli il percorso di miglioramento.

I facilitatori e valutatori dovrebbero pensare che l'obbiettivo a cui tendere è quello di non avere alcun lavoratore con giudizi negativi nella loro struttura e quando questi ci fossero, dovrebbero domandarsi **cosa hanno sbagliato nel loro ruolo**, piuttosto che limitarsi a considerare la pratica VA.L.E conclusa con la valutazione finale così come una qualsiasi pratica fiscale si conclude con l'archiviazione.

Sia chiaro non tutti si comportano allo stesso modo e lungi da noi attaccare queste figure - **facilitatori e valutatori** - che **sono chiamate a svolgere un ruolo sicuramente non facile e che andrebbero supportati e formati maggiormente**, ma spesso basterebbe semplicemente un approccio al sistema più positivo e consono allo scopo.

Il sistema VA.L.E. avrebbe dovuto rilevare e intercettare le competenze dei dipendenti a 360° ma alla fine dei conti si sta rivelando nei fatti un sistema fallace nell'intercettazione delle competenze trasversali che nei fatti si riduce all'utilizzo di mere formule stereotipate elaborate in maniera generica e poco circostanziata e molto spesso sganciate da una solida osservazione della realtà che, invece, tale processo valutativo imporrebbe.

I **valori qualificanti di un sistema di valutazione** devono sempre essere **l'oggettività, l'equità e l'imparzialità**, e sarà tanto più affidabile e credibile quanto più il fulcro della valutazione sarà individuato in criteri oggettivi e non nella percezione soggettiva del valutatore.

Come dicevamo all'inizio, siamo al terzo anno di sperimentazione, che dovrebbe essere anche l'ultimo prima dell'effettiva applicazione del VA.L.E, con tutto quanto ne consegue.

Ma ci domandiamo: l'applicazione a regime del VA.L.E. dal primo gennaio 2025 è veramente possibile con le evidenti storture che sono emerse in questi anni di sperimentazione?

Possiamo, come organizzazione sindacale, permettere che i lavoratori vengano giudicati con un sistema valutativo che si presta a così tanti personalismi da parte dei facilitatori e valutatori?

E' necessario ricordare che l'art. 7 comma 1 del D.lgs. 150/2009 stabilisce che le Amministrazioni aggiornano annualmente i loro sistemi di misurazione e valutazione della *performance* individuale.

La stessa Funzione Pubblica ha ribadito più volte che la possibilità di modificare con cadenza periodica tali sistemi risponde alla necessità di garantire attraverso la pratica della valutazione il miglioramento della qualità dei servizi erogati, la valorizzazione del merito e la crescita delle competenze professionali di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In linea con tali principi e in considerazione del carattere sperimentale del sistema VA.L.E. è stata prevista la costituzione di un Gruppo di lavoro con l'obiettivo di monitorare le attività, le iniziative e gli esiti legati alla valutazione.

Il Gruppo di Lavoro su VA.L.E. a cui noi crediamo fortemente, consentirà, in ottica di miglioramento continuo, l'aggiornamento dell'intero Sistema di Misurazione e Valutazione sulla base dei risultati che emergono dall'applicazione concreta e anche grazie alle proposte formulate dalla CISL e dai diversi attori del processo.

Come CISL, sulle base delle riflessioni pervenute da tutte le lavoratrici e i lavoratori di tutto il territorio nazionale, avizzeremo alle prossime riunione del Gruppo di lavoro proposte di miglioramento qualitativo del sistema adottato per sanare i tanti punti di caduta del VA.L.E., che solo in parte sono stati indicati nel presente documento.

Per noi nel concetto di "applicazione sperimentale" è insita l'accezione di novità del sistema che, in assenza di precedenti esperienze, deve necessariamente essere testato e soprattutto migliorato prima di poterlo applicare a regime e, pertanto valuteremo la possibilità di richiedere la proroga del periodo sperimentale.

Del resto se il sistema VA.L.E., così complesso e dispendioso in termini di risorse (personale e tempo impiegato), non funziona e non raggiunge lo scopo per il quale era stato pensato va fatta una profonda riflessione se proseguire o meno con lo stesso o rivederlo integralmente perché così come sta andando non è efficace.

Vi terremo aggiornati sulla questione e porgiamo,

Cordiali Saluti

IL COORDINATORE NAZIONALE

Walter De Caro

Per qualunque dubbio e approfondimento, invitiamo a visitare il nostro sito internet www.cislpagenziefiscali.it e a scriverci su agenziaentrate@fp.cisl.it