

I Finanziari

Agenzia delle Entrate

VA.L.E. E PROCEDURA PASSAGGI AREA

Gentili Colleghe e Gentili Colleghi,

ieri 22 ottobre si è tenuto in DC un incontro avente all'ordine giorno ***l'informativa sindacale sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarico (VA.L.E.)***

Nell'ottica della continuità di un percorso condiviso, avevamo chiesto il 18 ottobre u.s. la convocazione del tavolo nazionale considerato che le modifiche oggetto dell'informativa avranno un impatto sull'intercettazione e valorizzazione delle prestazioni del personale.

Come CISL, abbiamo iniziato il giro di tavolo con le seguenti osservazioni che evidenziano come ***l'applicazione pratica del VALE*** non ha ancora raggiunto un livello accettabile di coerenza con la finalità per cui è stata architettata e che, pertanto, ***necessità di un'ulteriore fase di sperimentazione.***

Il problema resta l'applicazione pratica perché se un facilitatore sbaglia ad applicare il VALE c'è un danno nei confronti del Valutato soprattutto in termini economici con ricadute sul FRD e sulle progressioni economiche.

VANNO MODIFICATE LE STORTURE PRIMA DELLA FINE DEL 2024

Siamo giunti ormai al fine del triennio di sperimentazione ed è il momento di fare un bilancio. Se portiamo il sistema VA.L.E. fuori dal contesto dorato del Gruppo di lavoro per il monitoraggio e l'implementazione notiamo che si scontra con una realtà lavorativa in cui la corretta applicazione pratica fatica ancora a decollare.

Ad esempio, la corretta gestione dei colloqui di patto, di quelli intermedi e di quelli finali ancora risentono della soggettività di chi li tiene e nella quasi totalità sono i facilitatori. Difatti ***i valutatori, nella stragrande maggioranza dei casi, hanno delegato ai facilitatori tutte le fasi del ciclo della performance***, avocando a sé stessi solo i colloqui finali per le valutazioni di non adeguato. Per noi tutto questo snatura la procedura VA.L.E. dove la figura del valutatore dovrebbe essere centrale.

Ad oggi il ***colloquio finale*** nella stragrande maggioranza dei casi non contiene i requisiti previsti dalla procedura e ripresi da varie note della DC. Quasi nessuno degli attori che effettuano il colloquio si sofferma sull'evidenziare i punti di forza del valutato e discutere ed individuare i punti di debolezza della sua *performance* (cosiddetto *feedback*).

Non vi è traccia di quei ***percorsi formativi mirati*** o gli affiancamenti che dovrebbero essere suggeriti per dare ai valutati la legittima aspirazione di migliorare le proprie carenze sulle competenze e che sono riportati così chiaramente nelle premesse VALE e

nel paragrafo sullo Sviluppo. In tal senso la formazione proposta da FORMEZ non è stata efficace allo scopo. Abbiamo rimarcato che VALE è un sistema che traguarda al miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso e consente di migliorare i servizi all'utenza.

Abbiamo evidenziato la criticità della procedura di conciliazione che nell'applicazione pratica si articola ancora in un adempimento burocratico dove la risultanza della Commissione è stata già stabilita prima del confronto e dove l'assistenza del rappresentante sindacale non rileva.

Abbiamo chiesto di dare trasparenza alle risultanze del VALE, cioè, occorre rendere disponibili **i dati aggregati sulla conclusione dei cicli della performance di tutte le strutture dell'Agenzia.**

Dopo un articolata discussione l'Amministrazione ha calendarizzato il prossimo incontro per **lunedì 4 novembre alle ore 11.00** per l'analisi delle ricadute del Sistema di valutazione sul FRD e ha evidenziato che il VALE verrà monitorato costantemente anche quanto sarà a regime.

In merito alla **Procedura di passaggio dall'Area Assistenti all'Area Funzionari** l'Amministrazione ha illustrato l'integrazione del punto 4.9 del bando che si è resa necessaria al fine di precisare le modalità di applicazione del criterio della valorizzazione delle competenze acquisite per i **dipendenti in posizione di comando o trasferiti in mobilità presso l'Agenzia** e che, conseguentemente, durante il triennio di osservazione 2019/2021 non risultavano in servizio in Agenzia.

Pertanto, il punto 4.9 è stato integrato con il seguente capoverso: " **ai dipendenti comandati presso altre pubbliche Amministrazioni o trasferiti in Agenzia in mobilità e, quindi, non in servizio attivo in Agenzia nel triennio di riferimento, sarà attribuito il punteggio pari a 5 punti**".

L'Amministrazione ha riferito che sono state presentate poco più di 4.000 domande di passaggio Area e che se le colleghe e i colleghi ravvisano problematiche relative ai dati che sono stati caricati manualmente devono rivolgersi alle aree di staff delle Direzioni Regionali.

Insieme alle altre OO.SS. abbiamo chiesto un resoconto sull'andamento della **sperimentazione del nuovo profilo dell'applicativo SERPICO.**

L'Amministrazione ci ha riferito che sono state inserite nella sperimentazione alcune Regioni più piccole e che dopo aver contattato la DC Tecnologie che sta seguendo l'iter verrà calendarizzato un incontro per fare il punto della situazione.

Vi terremo informati sui prossimi incontri.

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