

INFORMATIVA ALLE OO.SS. DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarico (VA.L.E.) – Aggiornamento.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMVPI), applicato al personale non titolare di incarico con l'acronimo VA.L.E. (Valutazione Lavoratori Entrate), è entrato in vigore con atto n. 12929 del 17 gennaio 2022 a seguito del confronto sindacale positivamente conclusosi in data 1° dicembre 2021.

Come previsto nel documento allegato al verbale di confronto sottoscritto dall'Agenzia e dalla maggior parte delle OO.SS. in quella data, VA.L.E. è stato applicato in via sperimentale per il triennio 2022-2024.

In questo arco di tempo, ha operato un Gruppo di Lavoro, istituito con atto n. 448673 del 6 dicembre 2022, composto da rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e da rappresentanti delle OO.SS. con la finalità di monitorare l'applicazione del sistema adottato e di elaborare proposte di miglioramento qualitativo.

Gli esiti dell'applicazione del sistema nel triennio sperimentale evidenziano la sostanziale robustezza teorica e metodologica del sistema, costruito in coerenza con le Linee guida n. 5/2019 emanate al Dipartimento della Funzione Pubblica e nel rispetto dei principi che governano il ciclo di gestione della performance.

Per affinare ulteriormente il SMVPI e renderlo sempre più capace di intercettare e valorizzare le prestazioni del personale, sono state individuate alcune modifiche che tengono conto dell'esperienza maturata sul campo, delle risultanze emerse dal Gruppo di Lavoro per il monitoraggio e l'implementazione di VA.L.E. e dell'ampia platea di riferimento a cui il sistema viene applicato.

Le modifiche, applicabili dal 2025, riguardano sostanzialmente due aspetti:

1. l'incremento dei livelli di valutazione;
2. la modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione.

L'incremento dei livelli di valutazione offre al valutatore la possibilità di differenziare maggiormente le prestazioni, oltre a fornire un percorso di sviluppo più articolato per il collaboratore. Rappresenta inoltre un requisito che incrementa l'equità (sostanziale e percepita da parte dei valutati), poiché consente di cogliere differenze non pienamente valorizzate nel sistema attuale.

Al fine di contemperare le richieste degli attori coinvolti (valutato e valutatore) con l'esigenza di preservare la significatività dei livelli di valutazione, **si passa da una scala a 5 livelli ad una scala a 7 livelli.**

Tenendo conto che non sono state apportate modifiche ai livelli più bassi della scala, corrispondenti al “Non ancora adeguato” (livello negativo) e al “Parzialmente adeguato” (livello di approssimazione alla parte positiva della scala), le revisioni riguardano sostanzialmente i livelli positivi, che aumentano da 3 a 5.

All’interno dei primi quattro livelli positivi sono previsti 2 sottolivelli, di cui un “livello base” e un “livello più elevato” (indicato con il simbolo “+”). Questa articolazione in due sottolivelli può essere utile a fini di sviluppo, indicando che, nel livello generale, alcuni valutati hanno ampiamente consolidato la loro prestazione e si approssimano al livello superiore.

La modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione è finalizzata ad enfatizzare maggiormente sul piano linguistico la positività della prestazione erogata. Nella revisione proposta, tutte le etichette sono sempre associate al concetto di "performance" per rendere esplicita l’assenza di riferimenti alla persona.

Si riporta di seguito lo schema riassuntivo delle differenze tra la vecchia e la nuova scala.

Punteggi	Sommatoria	Livello
1.1 – 2.1 – 1.2	2; 3	ADEGUATO
2.2 – 3.1 – 1.3	4	PIU’ CHE ADEGUATO
2.3 – 3.2 – 3.3	5; 6	ECCELENTE

Punteggi	Sommatoria	Livello
1.1	2	PERFORMANCE POSITIVA
1,5.1 – 1.1,5	2,5	PERFORMANCE POSITIVA +
2.1 – 1.2	3	PERFORMANCE DISTINTIVA
2.1,5 – 1,5.2	3,5	PERFORMANCE DISTINTIVA +
2.2 – 3.1 – 1.3	4	PERFORMANCE SUPERIORE
3.1,5 – 1,5.3	4,5	PERFORMANCE SUPERIORE +
2.3 – 3.2	5	PERFORMANCE DI SPICCO
2,5.3 – 3.2,5	5,5	PERFORMANCE DI SPICCO +
3.3	6	PERFORMANCE ECCELENTE

Le modifiche adottate saranno recepite nel documento che illustra il SMVPI pubblicato sulla Intranet e aggiornato annualmente ai sensi dell’art.7 del D. Lgs. 150/2009.

Roma, 17 ottobre 2024