



Manuale Autodifesa Vale

Valutazione individuale non premia il merito
ma il potere dei dirigenti

Care colleghi e cari colleghi,

il presente manuale nasce dall'esigenza di fornire alle lavoratrici e ai lavoratori strumenti pratici di difesa da VALE.

Eravamo stati facili profeti quando, unica sigla sindacale, nel 2021 non sottoscrivemmo il verbale di intesa che traghettava il sistema di valutazione VALE nel nostro ente.

La nostra scelta non fu ideologica: già allora entrammo nel merito del sistema di valutazione, formulammo proposte molto concrete per renderlo il meno arbitrario possibile e appena entrato in vigore approntammo strumenti concreti da fornire al personale per difendersi dalla valutazione.

Insomma, abbiamo tentato in tutti i modi di scongiurare il pericolo che divenisse uno strumento in mano ai dirigenti per dividere il personale. E questo tentativo volto a cercare di ridurne gli effetti più deleteri abbiamo continuato a perseguiro anche al tavolo tecnico che si è aperto su questa materia.

Ora che tutti i nodi stanno venendo al pettine si susseguono prese di posizione da parte di quelle Organizzazioni Sindacali che avevano condiviso questo sistema e, in alcuni casi, addirittura esaltato lo strumento valutativo o ritenuto che il punto fosse maggiore formazione (!), con ciò offendendo l'intelligenza di chi prima di loro e nonostante loro, invece, ha subito compreso la portata arbitraria e ricattatoria di questo sistema.

E a nulla valgono le obiezioni della serie "la legge dice così" perché i correttivi che avevamo chiesto e continueremo a chiedere in ogni occasione sono anch'essi a norma di legge e persegono principi di oggettività, equità, buon andamento e imparzialità.

Non ci interessa ribadire che avevamo ragione, ma crediamo che le chiacchiere stanno a zero e che per riaprire davvero un confronto su Vale occorra che tutte quelle sigle che hanno sottoscritto il verbale di intesa ritirino la firma e che le lavoratrici e i lavoratori siano i primi a ribellarsi e a fare da granello di sabbia nell'ingranaggio lasciandosi alle spalle rassegnazione, paura, pigrizia e lamentela senza reazione.

Come sempre noi siamo disponibili a fare la nostra parte.

Entrate - Manuale di AUTODIFESA della valutazione



Nazionale, 07/02/2023

Come sapete bene il primo anno della sperimentazione sulla valutazione si è appena concluso ed ora verranno formalizzati i giudizi dei valutatori. Prima che l'amministrazione concluda il procedimento ci sono degli elementi importanti da verificare.

Per prima cosa controllare nell'applicativo Va.L.E. se sono indicati i monitoraggi intermedi dell'attività da voi svolta che dovevano essere eseguiti nel mese di maggio e ottobre 2022. Questo è molto importante perché laddove non siano stati effettuati i colloqui intermedi, la valutazione non può essere bassa perché vuol dire che il valutatore non ha riscontrato *"scostamenti significativi dalle attese"* (vedi punto 3.2. del processo di valutazione).

Secondo importante passaggio è conoscere gli elementi informativi (punto 3.4 del processo di valutazione) che i facilitatori devono tracciare per ciascun valutato, con scadenza trimestrale, utilizzando elementi informativi *"oggettivi e circostanziati"* in modo da poter fornire al valutatore elementi concreti da utilizzare come base per la sua valutazione. Non è previsto che di tali informazioni siano visibili al valutato ma il suggerimento è di chiederne copia (modulo allegato 1 - richiesta elementi informativi).

Terzo passaggio, da non dimenticare, è l'autovalutazione che il valutato deve effettuare **prima che sia emesso un giudizio** nei suoi confronti. Una volta fatta l'autovalutazione, se il valutatore non ne tiene conto, si può chiedere una revisione del giudizio ricevuto. Diversamente potrebbe non potersi contestare la valutazione. Per fare questo: *"Il Valutato può, tramite applicativo informatico, fornire autonomamente al*

Valutatore evidenze della propria performance. A tal fine, è prevista la possibilità di redigere una relazione attività, in cui il Valutato riporta gli elementi che ritiene significativi in relazione al contributo fornito nel raggiungimento dei risultati e rispetto ai propri comportamenti organizzativi.” Se non ci fosse la possibilità di utilizzare l'applicativo informatico, il suggerimento è di scrivere all'Amministrazione (modello allegato 2 - autovalutazione)

La valutazione dal valutatore, che deve essere condivisa con il valutato nell'ambito di un colloquio **obbligatorio**, condotto anche per il tramite del facilitatore, può corrispondere ad Eccellente, Più che adeguato, Adeguato, Non ancora adeguato.

“Qualora il Valutato non condivida l'esito della valutazione e non sia soddisfatto del feedback fornito dal Valutatore, può fare richiesta di revisione al Valutatore formulando, entro 15 giorni solari dal momento della presa visione, motivate osservazioni supportate da elementi oggettivi.

In caso di mancato accoglimento delle osservazioni, il Valutatore ne dà comunicazione al Valutato motivando la sua scelta in modo circostanziato e con riferimento a dati/episodi oggettivi.

Qualora si ritenga non soddisfacente la risposta del Valutatore, nel caso di valutazioni inferiori al più che adeguato, il Valutato può attivare una procedura di conciliazione. Mediante tale procedura il Valutato chiede un confronto con il Valutatore mediato da una Commissione terza, costituita da un presidente, due componenti dirigenti e un funzionario esperto in procedure di conciliazione appositamente formato al ruolo.

Il Valutato può essere assistito da un rappresentante sindacale”

Come USB forniamo assistenza gratuita agli iscritti, per la revisione del giudizio ricevuto, scrivendo ad agenziefiscali@usb.it

Ricordiamo che siamo l'unica organizzazione sindacale che non ha condiviso questo sistema di valutazione, per i motivi che potete trovare nei precedenti comunicati, che trovate in allegato, o ascoltando l'assemblea effettuata per spiegare approfonditamente cosa non funziona in questo sistema. Siamo anche gli unici a non aver sottoscritto l'accordo sulla valutazione, coerentemente al nostro pensiero.

Il problema principale è stato quello di non prevedere di annullare il giudizio in caso non siano state rispettate le procedure previste oppure l'impossibilità di chiedere di modificarlo se non corrispondente ad un giudizio pari all'eccellenza rivolgendosi ad una commissione che sia veramente terza e non composta esclusivamente da dirigenti ed esperti dell'Amministrazione.

All’Ufficio di appartenenza

All’attenzione del valutatore

RICHIESTA ELEMENTI INFORMATIVI

Il/La sottoscritto/a _____ chiede di conoscere gli elementi informativi redatti dal facilitatore trimestralmente in merito all’attività svolta nel, come previsto al punto 3.4 dei “criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”.

Distinti Saluti

Luogo, data

Firma

Osservazione e richiesta di chiarimenti sulla Valutazione individuale per l'anno tenuto conto degli obiettivi assegnati il _____

Io sottoscritto/a _____ dipendente dell'Agenzia delle Entrate in servizio presso _____ e inquadrato nella _____ Area, fascia economica _____

In merito agli obiettivi ricevuti vorrei segnalare che (*evidenziare problematiche relative a carentza d'organico, difficoltà operative, problemi logistici, software o hardware inadeguato o lento, ecc.*):

Le condizioni sopra esposte rendono difficile poter rispettare l'obiettivo assegnato che risulta oggettivamente elevato e/o complesso.

In merito poi alla valutazione delle Competenze di cui al punto 3.5.2 del sistema di valutazione chiedo di sapere come poter riuscire a raggiungere il risultato D (**eccellenza**) in merito alle attività che svolgerò nel

Competenze	Giudizio da raggiungere	Richieste relativo al lavoro svolto
PROBLEM SOLVING	<i>È sempre in grado di affrontare in modo autonomo questioni complesse, producendo soluzioni corrette e percorribili</i>	Quali sono le questioni complesse relative al mio lavoro e quali le linee guida da seguire per trovare soluzioni corrette e percorribili?
IMPEGNO E AFFIDABILITÀ	<i>Nella gestione del lavoro e nei rapporti professionali rispetta sempre le regole organizzative. Fornisce un apporto assiduo e costante nelle attività assegnate intensificando spontaneamente gli sforzi in caso di urgenze o picchi di lavoro. Per l'affidabilità che dimostra è un punto di riferimento per i colleghi e per i superiori.</i>	Cosa significa essere punto di riferimento per i colleghi e i superiori?
COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA	<i>Offre sistematicamente la propria collaborazione ai colleghi, ascolta, condivide le informazioni e integra gli spunti del gruppo e /o dei colleghi per orientare il proprio lavoro. Si relaziona in modo flessibile, previene conflitti e incomprensioni e promuove lo spirito di squadra.</i>	In quali momenti posso, in maniera sistematica, confrontarmi con i miei colleghi ascoltando e condividendo le informazioni al fine di portare il mio contributo anche per prevenire conflitti e incomprensioni?
COMUNICAZIONE	<i>Presenta sempre le sue idee argomentandole in modo efficace ed incisivo. Sceglie le modalità comunicative in funzione degli interlocutori, della situazione e degli obiettivi da raggiungere. La sua comunicazione si distingue sempre per chiarezza, coerenza ed efficacia argomentativa.</i>	Cosa significa scegliere le modalità comunicative in relazione agli obiettivi fissati e quali sono gli interlocutori di riferimento?
CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO	<i>Individua le priorità nelle attività da svolgere e riesce a rispettare o anticipare le scadenze anche in situazioni difficili o impreviste, garantendo alti livelli di accuratezza.</i>	Quanta autonomia ho per poter individuare le priorità nelle attività da svolgere? Vista la carentza d'organico come faccio ad anticipare le scadenze mantenendo alto il livello di accuratezza?

Distinti saluti.

_____, _____

Firma

All’Ufficio di appartenenza

All’attenzione del Valutatore

AUTOVALUTAZIONE

Il/La sottoscritto/a _____ così come previsto al punto 3.3 dei “criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”, esprime la seguente autovalutazione in quanto la procedura Va.L.E. non permette di fornire evidenza della propria performance.

Nell’ambito delle attività assegnate e svolte nell’anno si esprime la seguente autovalutazione in merito:

- Ai **risultati raggiunti** si dichiara di aver raggiunto il punteggio di **ECCELLENTE** (oppure Più che adeguato/Adeguato/ Parzialmente adeguato)
- Alle **competenze organizzative** (*Problem solving, Impegno e affidabilità, Collaborazione e lavoro di squadra, Comunicazione, Capacità di organizzazione del proprio lavoro*) si dichiara di aver raggiunto il punteggio di **ECCELLENTE** (oppure Più che adeguato/Adeguato/ Parzialmente adeguato)

Distinti Saluti

Luogo, data

Firma

RICHIESTA di REVISIONE dell'esito della VALUTAZIONE

(art. 4 dei criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell'Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico)

Al **Valutatore** dell'Agenzia delle Entrate

Ufficio: _____

La/Il sottoscritta/o _____ in servizio presso questo ufficio ha preso visione della valutazione relativa all'anno , in data _____ che qui si intende contestare nel merito.

OBIETTIVI:

La valutazione sugli **obiettivi** è stata _____

	Obiettivo	Livello di conseguimento
1		
2		
3		

Osservazioni ed elementi oggettivi: _____

COMPETENZE:

La valutazione sulle **competenze** è stata _____

	Obiettivo	Livello di conseguimento
1	PROBLEM SOLVING	
2	IMPEGNO E AFFIDABILITÀ	
3	COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA	
4	COMUNICAZIONE	
5	ORGANIZZAZIONE	

Osservazioni ed elementi oggettivi: _____

GIUDIZIO FINALE RICEVUTO: _____

Osservazioni ed elementi oggettivi: _____

Per le suddette osservazioni si chiede la revisione della valutazione ricevuta chiedendo che sia assegnato il più adeguato giudizio di _____

Si prega di protocollare la presente richiesta e si resta in attesa di una rettifica della valutazione comunicata o di conoscere le sue motivazioni in modo circostanziato e con riferimento a dati/episodi oggettivi così come previsto dall'art. 4 comma 2 del Sistema di valutazione.

La/Il sottoscritta/o si riserva di attivare la procedura di conciliazione chiedendo, in caso di mancato accoglimento delle osservazioni effettuate, un confronto con la Commissione terza, costituita da un presidente, due componenti dirigenti e un funzionario esperto in procedure di conciliazione appositamente formato al ruolo con l'assistenza di un rappresentante sindacale di USB PI.

Luogo, data

Firma

Criteri generali del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle Entrate

Verbale di confronto del giorno 1 dicembre 2021

Il giorno 1 dicembre 2021 si sono incontrati in collegamento da remoto con la modalità della videoconferenza, i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate e le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del Comparto Funzioni centrali (di seguito CCNL) per definire i criteri generali del sistema di valutazione, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lett. c) del CCNL stesso.

L'Agenzia ha inviato il 26 novembre scorso una bozza di documento che recepisce alcune delle proposte espresse dalla parte sindacale nei precedenti incontri, che è stato oggetto di ulteriori modifiche nel corso della odierna riunione (**all. n. 1**).

Ciò premesso, le Organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA, FLP e CONFINTESA FP ritengono il documento allegato un buon punto di mediazione, anche alla luce della natura sperimentale dello stesso, e considerano dunque concluso positivamente il confronto.

L'Organizzazione sindacale USB PI non ritiene invece condivisibile l'impostazione dei criteri generali del sistema di valutazione proposta dall'Agenzia.

All'esito di quanto sopra, il confronto è concluso.

Roma, 1 dicembre 2021

AGENZIA DELLE ENTRATE	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
	CISL FP	FIRMATO
	FP CGIL	FIRMATO
	UIL PA	FIRMATO
FIRMATO	CONFSAL UNSA	FIRMATO
	FLP	FIRMATO
	USB PI	NON FIRMA - nota a verbale
	CONFINTESA FP	FIRMATO



Nota a verbale

USB, al termine di un lungo percorso costruttivo in merito alla valutazione del personale dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene insoddisfatta del risultato prodotto. Si è ribadito più volte che la valutazione partiva da premesse sbagliate indicate dalle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione, che ad esempio evidenzia come criticità la scarsa differenziazione delle valutazioni, che dovrebbe invece essere un obiettivo di chi vuole far squadra con lavoratrici e lavoratori.

Il risultato prodotto è una valutazione divisiva e non inclusiva che tende a premiare i collaboratori dei responsabili o chi svolge attività complesse e articolate, rendendo praticamente impossibile raggiungere l'eccellenza a chi svolge lavori di *routine*. Inoltre è inaccettabile che chi raggiunge anche più del 100% degli obiettivi assegnati si può trovare con valutazione nulla in caso di giudizio "non ancora adeguato" del dirigente.

Anche la procedura di conciliazione, da attivarsi in caso di valutazione insoddisfacente, tra l'altro limitata solo a quelle più sfavorevoli, non è realizzata attraverso un organismo paritario così come da noi richiesto, in linea con quanto avviene all'Ispettorato del Lavoro per le conciliazioni, ma è espressione unicamente datoriale.

Pertanto non è possibile sottoscrivere un verbale che determina criteri generali per la valutazione individuale che avrà importanti ricadute sui passaggi interni tra le aree, la produttività, l'assegnazione degli incarichi e che può determinare anche il licenziamento.

USB PI Agenzie Fiscali

Entrate – Autovalutazione 2023 e nuovi obiettivi 2024



Nazionale, 19/02/2024

Ricordiamo a tutto il personale in servizio, in attesa dell'aggiornamento della procedura VaLE che al momento non permette ancora l'inserimento dell'autovalutazione sulle lavorazioni già svolte e concluse nel 2023, di preparare tale autovalutazione sulla base dello schema che vi abbiamo già proposto lo scorso anno al fine di poterlo poi semplicemente inserire nell'apposita procedura, appena gli applicativi l'avranno aggiornata.

In merito ai nuovi obiettivi del 2024 che i facilitatori stanno comunicando a lavoratrici e lavoratori, qualora i suddetti obiettivi, per varie motivazioni, si ritengano non raggiungibili (perchè, per esempio, è mutato il contesto organizzativo) è opportuno darne evidenza a margine del colloquio di patto.

In tal senso segnaliamo che particolare attenzione va prestata nei confronti di quelle lavorazioni che prevedono la notifica dell'atto emesso perché sono state introdotte sostanziali modifiche allo Statuto dei diritti del contribuente (Legge n.212/2000) estendendo il diritto del contribuente di essere sentito prima dell'emissione di un atto impositivo da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

Tali recenti modifiche, entrate formalmente in vigore il 18/01/2024, attendono di essere concretamente tradotte in provvedimenti e direttive che permettano agli attori coinvolti, in primis i funzionari degli Uffici Controlli, di poter operare destreggiandosi tra la precedente e

nuova disciplina, in tema di accertamento, adesione, autotutela o accesso agli atti, senza rischiare di ledere i nuovi e più estesi diritti riconosciuti ai contribuenti ma continuando comunque a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa svolta.

L'introduzione di queste modifiche sta inevitabilmente rallentando l'attività di molte articolazioni provocando un evidente disorientamento nei colleghi interessati che, se da un lato restano necessariamente in attesa delle disposizioni attuative, dall'altro vedranno, a regime, allungati i tempi di definizione degli atti.

Tutto ciò si inserisce in un contesto lavorativo già ampiamente "difficile" per l'annoso problema, più volte denunciato, dei carichi di lavoro crescenti a fronte di organici sempre meno numerosi. A riguardo l'assegnazione di nuove risorse, previste nei prossimi mesi, unitamente alle procedure di nomina di dirigenti ancora in corso per svariati uffici, non fa altro che appesantire, nel breve periodo, una situazione organizzativa e lavorativa già compromessa.

Uno scenario lavorativo così instabile dal punto di vista organizzativo e normativo coincide con la fase di pianificazione, prevista per tutte le articolazioni, dei cosiddetti colloqui di patto per l'assegnazione degli obiettivi di gruppo per il 2024 come disposto dal sistema di valutazione. In tal senso si stanno susseguendo le manifestazioni di disagio che giungono da svariati uffici con le quali lavoratrici e lavoratori esprimono la crescente preoccupazione per la formale adesione che saranno chiamati a dare ad un obiettivo che, quand'anche in linea con gli anni precedenti, mal si concilia con le criticità sopra descritte.

Pertanto, in vista dei colloqui in corso di pianificazione, si ritiene di suggerire, a beneficio di tutte e tutti, un facsimile di nota da inserire a margine del colloquio di patto che saranno chiamati a firmare, a prescindere da qualsivoglia osservazione che si riterrà opportuno fare in considerazione di eventuali ulteriori specifiche criticità.

NOTA A MARGINE:

"Preso atto degli obiettivi di gruppo assegnati, ritengo opportuno precisare che i tempi unitari medi verosimilmente utilizzati per la pianificazione delle linee di lavorazione non rispecchiano i reali processi di lavoro in considerazione delle modifiche normative, tecniche e operative recentemente introdotte e in corso di implementazione.

Pertanto, pur confermando la piena disponibilità a contribuire responsabilmente allo svolgimento delle attività di mia competenza, ritengo siano venute oggettivamente meno le condizioni necessarie a garantire il pieno raggiungimento di tali obiettivi."

USB PI Agenzie Fiscali

Più forti noi, più forte tu!

Va.L.E. proposte di miglioramento

USB PI Agenzie Fiscali

Con la presente la scrivente O.S. intende avanzare alcune proposte di modifica dei criteri generali che regolano l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non titolare di incarichi dell'Agenzia delle entrate" attualmente vigente ed alcune proposte di intervento di più ampio respiro.

L'intento della scrivente è quello di far sì che il sistema di valutazione (ancora in fase di sperimentazione) venga incentrato sui principi della condivisione, della parametrazione oggettiva e non avulsa dal contesto di riferimento, della valorizzazione del gruppo anziché del singolo e della responsabilizzazione del personale e della Dirigenza, evitando nel contempo che nella sua applicazione pratica finisca per esasperare la competitività e favorire divisioni tra il personale (comportando anche un danno sul medio-lungo periodo per tutta l'organizzazione).

Proponiamo quindi con il presente documento, una serie di interventi finalizzati a rendere il sistema trasparente, condiviso, equilibrato, oggettivo ed imparziale, il tutto nel pieno rispetto dell'attuale quadro normativo, che lascia alle singole Amministrazioni ampia discrezionalità sui contenuti e sulle modalità di attuazione del sistema di valutazione.

1 - TRASPARENZA e CONDIVISIONE

Al paragrafo 2 dei *"Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell'Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico"* si legge che *"è necessario assegnare obiettivi specifici e chiari con relativi indicatori dell'avanzamento/raggiungimento che ne definiscano la misurabilità."*, mentre al paragrafo 3.1. si legge che *"È responsabilità del Valutatore, anche per il tramite del Facilitatore, condividere gli obiettivi assegnati con il Valutato e chiarire le attese di prestazione. Ai fini della trasparenza del sistema e della sua applicazione equa e condivisa, è dunque necessario che i Valutatori portino a conoscenza in modo chiaro il*

personale degli obiettivi assegnati. Questo aspetto risponde a uno dei requisiti chiave che un sistema di valutazione deve avere: la conoscenza da parte dei Valutati delle dimensioni oggetto di valutazione.”.

Dobbiamo purtroppo evidenziare che almeno fino ad oggi da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori sono pervenute numerose segnalazioni sul fatto che la trasparenza citata nel documento di cui sopra è stata molto carente, a volte del tutto assente e che gli obiettivi assegnati non siano numericamente quantificabili in quanto forniti in percentuale. A ciò si aggiunga anche il fatto che linee lavorative di una certa delicatezza o di forte impatto in termini di tempi di lavorazione non sono ricomprese tra gli obiettivi assegnati, con ciò determinando anche un rischio in riferimento al rispetto delle scadenze istituzionali.

Sempre in tema di trasparenza rappresentiamo poi la necessità di prevedere la possibilità per il valutato di avanzare specifiche osservazioni a seguito dell’assegnazione degli obiettivi (per mezzo di una sezione ad hoc dell’applicativo attualmente in uso), poiché non in tutte le realtà si è verificato un reale ascolto o una corretta verbalizzazione delle osservazioni poste dai valutati in sede di colloquio di patto. Ciò sebbene nelle linee guida sia stato esplicitamente previsto che “*al fine di tenere traccia dei colloqui di condivisione degli obiettivi è prevista nell’ambito dell’applicativo informatico, un’apposita sezione note in cui riportare un resoconto dell’incontro svolto*”.

Si evidenzia infine la necessità che tutti gli elementi informativi messi a disposizione del Valutatore da parte dei Facilitatori vengano resi accessibili anche al Valutato.

Chiediamo quindi all’amministrazione uno sforzo organizzativo teso a implementare la comunicazione e la formalizzazione specifica dei contenuti del sistema. La mancanza di trasparenza nell’assegnazione degli obiettivi e degli indicatori di avanzamento/raggiungimento, nonché nel chiarimento della portata e dei contenuti degli stessi va infatti a viziare ab origine tutto il sistema di valutazione.

Sempre al paragrafo 3.1. si legge che “*È responsabilità del Valutatore, anche per il tramite del Facilitatore, condividere gli obiettivi assegnati con il Valutato*”.

Sul concetto di condivisione è necessaria a nostro avviso una seria riflessione. Come è noto l’Agenzia delle Entrate ha subito negli ultimi anni un progressivo depauperamento dei propri organici. Il risultato è che attualmente il personale in servizio è inferiore di circa un terzo rispetto al fabbisogno teorico dell’ente.

La carenza di personale da un lato e le scelte organizzative dall'altro, hanno determinato un esponenziale aumento del carico di lavoro gravante su ciascuna Lavoratrice e su ciascun Lavoratore.

Con l'introduzione del sistema di valutazione questa criticità si sta proponendo in maniera determinante. La capacità di far fronte ai carichi di lavoro assegnati nei tempi richiesti rileva infatti sia in riferimento alla componente "risultati" sia in riferimento alla componente "competenze organizzative" (nello specifico in riferimento alla "CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO"). La quantificazione dei carichi di lavoro viene però unilateralmente effettuata dall'Amministrazione, senza dare la possibilità alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di avere voce in capitolo sul tema.

È evidente che un siffatto impianto, alla luce dell'introduzione del sistema di valutazione, necessita con urgenza di essere rivisto. Nello specifico, non è sostenibile a nostro avviso fondare un sistema di valutazione della performance, che dovrebbe essere incentrato tra l'altro sulla condivisione, su Tempi Unitari Medi determinati in maniera unilaterale (senza il coinvolgimento quantomeno delle Organizzazioni Sindacali), per categorie molto ampie di lavorazioni (nello stesso TUM sono spesso ricomprese infatti lavorazioni che necessitano di tempi di lavorazione assolutamente non paragonabili tra loro) e nella maggior parte dei casi anacronistici (perché non tengono conto degli aggravi e delle lavorazioni aggiuntive imposte dalle innovazioni procedurali o informatiche e dai mutamenti normativi).

È indispensabile quindi a nostro avviso percorrere la strada della condivisione reale degli obiettivi, anziché quella dell'imposizione che è stata purtroppo intrapresa fino ad oggi.

Su questo tema chiediamo quindi che si apra ai più alti livelli un serio confronto, che permetta di affrontare la questione anche da un punto di vista tecnico, entrando nel merito di proposte specifiche di revisione del sistema dei Tempi Unitari Medi e della procedura di formazione del budget.

Secondo la scrivente anche la mancata condivisione sul tema della determinazione dei carichi di lavoro costituisce, al pari della mancanza di trasparenza, un vizio originario della procedura di valutazione, che deve essere assolutamente superato.

Da ultimo, ma non per minore importanza, occorre che i risultati finali della valutazione siano resi pubblici e non solo relativamente alla valutazione

complessiva ma anche con la specificazione della valutazione relativa ai risultati e alle competenze.

2 - EQUITÀ ed OGGETTIVITÀ

Il meccanismo di valutazione complessiva del punteggio prevede il ricorso alla “matrice della performance”. Come già evidenziato nei precedenti incontri sul tema, riteniamo tale strumento non rispondente all’esigenza di rendere equo il sistema di valutazione. Il ricorso alla “matrice della performance” determina infatti un’automatica valutazione complessiva non positiva quando si registra una valutazione “non ancora adeguata” o “parzialmente adeguata” su una delle due componenti del sistema di valutazione, indipendentemente dalla valutazione conseguita nell’altra componente (vedi paragrafo 3, punto 5.3. del documento *“Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”* in cui si legge che **“Se anche uno solo tra il punteggio legato ai risultati e quello legato alle competenze è inferiore ad 1, la valutazione individua un livello di particolare attenzione per il Valutatore”**). Con il risultato, a nostro avviso paradossale, per cui coloro che non riescono ad ottenere una valutazione almeno adeguata in una delle due componenti del sistema di valutazione, riceveranno una valutazione complessiva non positiva, anche se magari hanno ottenuto una valutazione eccellente sull’altra componente.

Riteniamo quindi indispensabile, in riferimento al meccanismo di calcolo della valutazione complessiva, abbandonare il sistema della “matrice della performance” ed orientarsi verso l’utilizzo di medie ponderate, così come previsto dal sistema di valutazione in merito al meccanismo di calcolo del “punteggio complessivo della valutazione delle competenze”; che prevede che lo stesso viene individuato per mezzo dalla media ponderata (in base al peso di ciascuna competenza) del punteggio ottenuto su ciascuna competenza (vedi paragrafo 3, punto 5.2. dei *“Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”*).

Anche il ricorso a cinque competenze organizzative ci sembra determinare un eccessivo squilibrio del sistema. Riterremmo infatti opportuno riconoscere la possibilità, caso per caso, soprattutto in riferimento al tipo di attività svolta, di individuare al massimo tre competenze organizzative oggetto di valutazione.

Strettamente connessa alle criticità sopra evidenziate è la tematica del peso attribuito alle due componenti del sistema di valutazione.

Al paragrafo 2 del documento *“Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”* si legge che *“In accordo con quanto previsto dalle linee guida n.5/2019 della Funzione Pubblica, il peso delle due componenti può essere modulato a seconda delle finalità d’uso del sistema di valutazione. Nelle diverse applicazioni future del sistema di valutazione, è quindi possibile stabilire pesi specifici da assegnare ai risultati raggiunti e alle competenze.”*.

Il sistema di valutazione adottato in Agenzia riconosce invece attualmente lo stesso peso alle due componenti, risultati e competenze organizzative. Mentre i risultati sono oggettivabili, lo stesso non si può dire per quanto riguarda invece le competenze. Nella valutazione delle stesse è infatti imprescindibile un elevato grado di discrezionalità che dovrà essere necessariamente esercitata dall’Amministrazione.

Al fine quindi di riequilibrare un sistema che dà a nostro avviso eccessivo peso alla discrezionalità riteniamo opportuno, in conformità con quanto previsto dalle linee guida della Funzione Pubblica, che venga attribuito un peso maggiore alla componente “risultati”.

3 - IMPARZIALITÀ

Al paragrafo 4 del documento *“Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”* è previsto che *“Qualora si ritenga non soddisfacente la risposta del Valutatore, nel caso di valutazioni inferiori al più che adeguato, il Valutato può attivare una procedura di conciliazione. Mediante tale procedura il Valutato chiede un confronto con il Valutatore mediato da una Commissione terza, costituita da un presidente, due componenti dirigenti e un funzionario esperto in procedure di conciliazione appositamente formato al ruolo ... La Commissione analizza i fatti e la documentazione sottoposti al suo esame e, per il tramite del funzionario “conciliatore”, promuove il raggiungimento di un accordo. Nel caso in cui la conciliazione non consenta di addivenire a una proposta condivisa è confermata la valutazione attribuita dal Valutatore; nel caso in cui la conciliazione abbia esito positivo, l’accordo viene formalizzato e si procede all’eventuale modifica della valutazione.”*

Ribadiamo anche in questa sede tutte le nostre perplessità in merito allo strumento di garanzia adottato.

Riteniamo infatti che in capo alla Commissione, nel caso di mancato raggiungimento di un accordo, debba essere riconosciuto un vero e proprio potere decisionale, evitando l'automatica conferma dell'originaria valutazione.

Anche la composizione della Commissione necessita a nostro parere di un'urgente revisione.

Secondo la scrivente, nell'ottica di rendere veramente terza ed imparziale tale commissione, si rende indispensabile rivedere con urgenza la composizione della stessa, prevedendo ad esempio la seguente composizione: un presidente esterno all'Amministrazione; un dirigente dell'Agenzia; un rappresentante nominato dalle OO.SS.; un funzionario esperto in procedure di conciliazione appositamente formato al ruolo con funzioni esclusivamente consultive e di supporto.

Dovrebbe essere prevista inoltre la possibilità di attivare la procedura di garanzia anche nell'ipotesi di valutazione più che adeguata.

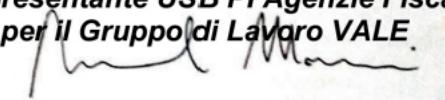
In conclusione, USB non ritiene sostenibile sul medio-lungo periodo un sistema che:

- 1- impone unilateralmente i carichi di lavoro;
- 2- in caso di incapacità di far fronte agli stessi determina in maniera automatica una valutazione non adeguata sulla componente "risultati" e sulla competenza "capacità di organizzazione del proprio lavoro";
- 3- in base al meccanismo della "matrice della performance" produce una valutazione complessiva non positiva in presenza di una valutazione non positiva su una delle due componenti, indipendentemente dalla valutazione conseguita nell'altra componente;
- 4- attribuisce lo stesso peso a componenti oggettivabili (i risultati) ed a componenti intrinsecamente caratterizzate da un ampio margine di discrezionalità (le competenze);
- 5- non consente il ricorso ad uno strumento di garanzia terzo ed imparziale;

Un sistema, quindi, che rischia di produrre una valutazione sulla persona anziché una valutazione individuale.

Perché se la funzione del ciclo di gestione della performance dovrebbe essere quella di rappresentare *“un momento di crescita individuale e organizzativa e una guida per mettere a fuoco/consolidare le proprie potenzialità”* (vedi il paragrafo 3.6 dei *“Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia delle aree I, II e III non titolare di incarico”*) la percezione che stanno avendo i colleghi sui territori è che l’attuale assetto del sistema di valutazione ha in se tutti i requisiti per diventare uno strumento di intimidazione e di pressione psicologica.

Raoul Masini
Rappresentante USB PI Agenzie Fiscali
per il Gruppo di Lavoro VALE.



INFORMATIVA ALLE OO.SS. DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

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

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMVPI), applicato al personale non titolare di incarico con l'acronimo V.A.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, V.A.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 V.A.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



***Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigenziale
dell'Agenzia delle Entrate***

Verbale del giorno 01/07/2024 – quinto incontro

Il giorno lunedì 1° luglio 2024 si è tenuto il quinto incontro del gruppo di lavoro V.A.L.E. istituito con atto n. 448673 del 6 dicembre 2022.

Sono presenti in sede il Responsabile Sistemi di valutazione Pierluigi Mercurio, il Capo Settore Sviluppo Antonio Campanella, la funzionaria Vincenza Barile, i Direttori Provinciali Barbara Capotorto e Alfonso Lucarelli, i rappresentati sindacali Renato Cavallaro (UIL), Stefano Lorusso (CISL). Sono collegati a distanza Egle Spadavecchia (Confintesa), Caterina Spoti (CGIL), Vincenzo Patricelli (FLP), Gennaro Vitiello (UNSA), Raoul Masini (USB), la Diretrice Provinciale Daniela Lopedote, la Responsabile Formazione, comunicazione e sviluppo della Lombardia Doriana Balducci. Assente, per motivate ragioni comunicate alla DC RU, la funzionaria Licia Romagnoli.

L'incontro inizia alle ore 11.15. Il dottor Mercurio apre l'incontro invitando i membri del gruppo di lavoro ad illustrare le loro osservazioni a valle della fase di assegnazione obiettivi 2024 e chiusura della valutazione 2023.

Dal giro di tavolo effettuato con i presenti, emergono tre posizioni prevalenti:

- 1) il rappresentante della sigla **USB** ribadisce la necessità di rivedere fin da subito le regole del sistema di valutazione;
- 2) i **rappresentanti delle altre sigle sindacali** evidenziano una serie di scostamenti rilevati tra l'impostazione teorica del **sistema complessivamente valido** (con alcune proposte di miglioramento) e la sua applicazione pratica da parte degli attori del sistema;
- 3) i rappresentanti della parte Agenzia sottolineano gli aspetti positivi del sistema V.A.L.E., anche dal punto di vista applicativo, evidenziando la necessità di circoscrivere le criticità rilevate a singoli contesti/uffici.

Dall’analisi dei contributi forniti, le principali criticità rilevate riguardano i seguenti aspetti:

- assegnazione degli obiettivi effettuata, in molti casi, oltre il 31 gennaio dell’anno di riferimento;
- mancato svolgimento del colloquio di patto da parte di alcuni responsabili o svolgimento del colloquio su un piano meramente formale e burocratico, come comunicazione sterile delle quantità da realizzare;
- completa delega del processo di gestione della performance da parte dei valutatori ai facilitatori;
- assegnazione acritica degli obiettivi, intesa come mero riversamento degli obiettivi dei dirigenti sul personale, senza tenere conto delle variabili di contesto;
- mancato svolgimento dei colloqui di monitoraggio o svolgimento del tutto parziale, senza comunicazione di feedback circostanziati sugli aspetti prestazionali osservati;
- uso sanzionatorio del sistema di valutazione, inteso più come strumento di deterrenza che di crescita e di sviluppo dei collaboratori;
- uso di una distribuzione forzata dei giudizi e valutazione non sempre basata sulle evidenze concretamente rilevate in corso d’anno;
- pochi livelli di valutazione con conseguente omologazione di prestazioni differenti all’interno di una stessa classe di giudizio;
- mancata possibilità di contraddittorio nell’ambito dell’incontro tra valutato e valutatore a seguito del riesame delle valutazioni, inteso esclusivamente come illustrazione della proposta di accordo da parte del funzionario conciliatore.

Si riportano di seguito le concrete proposte di miglioramento emerse nel corso dei lavori del gruppo:

- redazione di una direttiva a cura della Direzione Centrale Risorse Umane da diramare a tutte le strutture dell’Agenzia per richiamare ad un corretto uso metodologico ed operativo dei sistemi di valutazione;
- modifica delle etichette identificative delle diverse classi di giudizio, tenendo conto che, nel pensiero comune, il concetto di “adeguato”, la cui connotazione è

pienamente positiva nei sistemi utilizzati dall’Agenzia, è spesso associato a una valutazione di sufficienza;

- aggiunta e rimodulazione di uno o più livelli di valutazione per consentire una maggiore differenziazione tra le prestazioni e incrementare nei collaboratori l’equità percepita;
- possibilità di contraddittorio tra valutato e valutatore nell’ambito dell’illustrazione della proposta di accordo a seguito della richiesta di riesame della valutazione con un tempo di 24 ore o comunque un termine sufficiente affinché anche la Commissione di conciliazione possa formulare una nuova proposta e/o per accettare eventuali modifiche emerse dal contraddittorio.
- implementazione di una sezione Intranet dedicata ai lavori svolti dal gruppo per pubblicizzarne l’operato.

Uno degli aspetti su cui si è focalizzata l’attenzione è il riferimento a percentuali massime di eccellenti pari al 20% che i facilitatori e i valutatori avrebbero utilizzato come pretesto per non riconoscere l’eccellenza ad alcuni collaboratori. Sia parte sindacale che parte Amministrazione concordano sulla necessità di chiarire, tramite direttiva, che la valutazione deve essere una fotografia della realtà e che non esistono percentuali minime o massime di eccellenti da rispettare.

L’incontro si conclude alle ore 15.30.

