



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 VA.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 rappresentanti 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 Direttrice 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 VA.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.