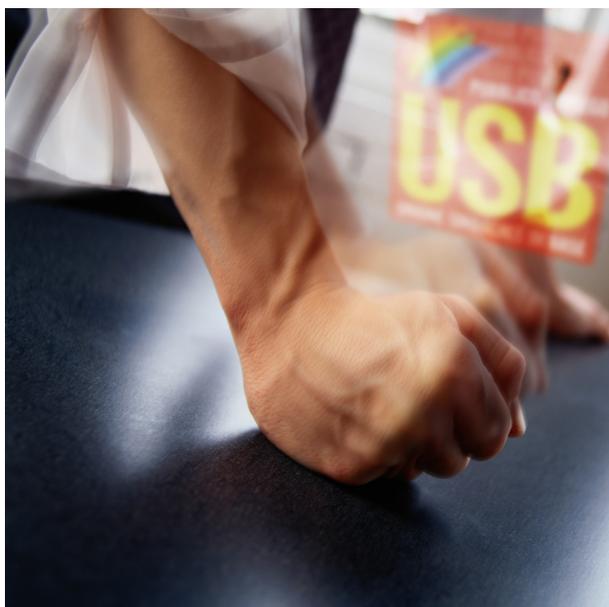




Entrate - Intervento USB su produttività e misurazione della performance



Roma, 12/11/2021

Questo l'intervento di USB del 28 ottobre 2021 fatto a in merito alla modifica della produttività e della proposta di misurazione della performance individuale:

Noi crediamo che prima della valutazione si dovessero risolvere problemi più urgenti ed immediati come quelli della mobilità volontaria nazionale e non ci accontentiamo del giro di opinioni svolto in un'oretta la volta scorsa e senza che ci abbiate ancora fornito i dati richiesti. Vogliamo la presenza negli uffici nell'ultimo decennio per valutare la modifica delle piante organiche.

In merito alla valutazione abbiamo detto che non è possibile elaborare un piano di valutazione della performance senza rivedere l'intero processo della performance.

La valutazione sarà utilizzata per differenziare il pagamento della performance del 30%. Ma attualmente la performance tra due lavoratori dello stesso ufficio che hanno raggiunto lo stesso obiettivo è già del 75%:

Non vogliamo adesso parlare degli obiettivi che vengono calcolati su un presupposto sbagliato e cioè sul rapporto calcolato tra un obiettivo raggiunto e l'obiettivo preventivato. Perché l'obiettivo preventivato si basa su diversi parametri che spesso dipendono dall'afflusso degli atti che pervengono negli uffici che possono variare nel corso dell'anno per mille motivi tra cui modifiche di legge che prevedono condoni oppure incentivi o speriamo sempre di più lotta all'evasione fiscale. Tutto ciò si inserisce in un sistema incapace di rimodulare le previsioni effettuate nei primi mesi dell'anno facendo diventare inadeguato l'obiettivo preventivato.

Questi obiettivi preventivati sono poi determinati sempre partendo da quanto raggiunto l'anno precedente senza tenere conto della modifica della pianta organica che abbiamo già dimostrato in un'analisi dell'ultimo quadriennio essere ben differente a livello nazionale dove ci sono uffici come le Direzioni Centrali, diverse Direzioni Regionali, Sam e Cop in aumento o stabili e le Direzioni Provinciali e gli Uffici Provinciali del Territorio dove le differenze di calo del personale variano da un 10-11% come Bolzano, Fermo, Lecco, e Varese e uffici come Messina, Alessandria, Oristano ed Enna con variazioni sino al 53%.

Su un sistema ormai anacronistico di obiettivi da raggiungere noi abbiamo poi messo in piedi un differenziale economico assurda che a livello nazionale determina differenze tra lavoratori superiori al 300% ed in ogni ufficio, come già detto differenze del 75%.

Queste differenze tra lavoratrici e lavoratori nei singoli uffici sono determinati da assurdi e spesso incomprensibili parametri come quelli della produttività collettiva che se qualcuno dei presenti ci sa spiegare in base a quale logica corrispondono a 100, 158 e 177 noi siamo pronti a cambiare idea. Ma tanto nessuna logica c'è dietro questi tre parametri.

Questi parametri determinano una prima differenza del 44% sulla produttività collettiva poi differenziamo di un altro 24% attraverso i coefficienti di valutazione dell'attività svolta con parametri che vanno da 1,3 a 1,7. Ricordiamo che solo nell'anno precedente tali differenze erano del 29% ma grazie alla richiesta unitaria di togliere il parametro 1,2 tale differenza si è sensibilmente abbassata. Comunque anche questi parametri sono assurdi sia in un'ottica di raggiungimenti di obiettivi d'ufficio che devono prevedere un lavoro di squadra dove l'accettazione della pratica, la sua lavorazione e la sua archiviazione hanno pari dignità, sia nell'ottica che si vuole, a nostro parere sbagliato introdurre, che è quella di raggiungimento individuale degli obiettivi. Tu raggiungi gli obiettivi a te assegnati come avviene al tuo collega ma le differenze sono del 24%.

Adesso si vuole introdurre una valutazione per differenziare del 30% la retribuzione degli obiettivi personali raggiunti, allora bisognerebbe in coerenza, togliere queste differenze del 75% all'interno dell'ufficio e sostituirle con quelle della valutazione. Questo deve essere alla base del ragionamento sulla valutazione individuale che stiamo facendo. Altrimenti peggioriamo qualcosa che in realtà deve essere sistemata ed adeguata con il passare del tempo.

Adesso e senza dimenticare questa premessa, possiamo ribadire i concetti di erroneità presenti nella proposta di valutazione presentata dall'Amministrazione:

1. **Tra gli attori del processo di valutazione** manca la Commissione Terza della procedura di conciliazione. Stessa dimenticanza è presente anche nella Gestione dei processi di valutazione. Se gli strumenti definiti di "garanzia della valutazione" non fanno parte del processo di valutazione partiamo già con il piede sbagliato.
2. Per la procedura di conciliazione, poi, si deve poter ricorrere su qualsiasi giudizio ricevuto e non solo su alcuni. La commissione terza non può essere, poi, composta da 4 componenti perché la metà dei componenti non esprimerebbe la maggioranza e poi, così come avviene all'Ispettorato del lavoro occorrerebbe avere come presidente una figura terza al di fuori dell'amministrazione, un componente scelto dall'amministrazione e un componente scelto dal lavoratore. Inoltre alla commissione deve partecipare il Valutatore o suo delegato e il valutato assistito da un legale e o rappresentante dell'o.s. a cui conferisce mandato. La decisione della commissione dovrà contenere la verbalizzazione di quanto avvenuto e il parere definitivo della commissione.
3. RITORNANDO AL DOCUMENTO
4. Secondo USB il valutatore non può essere il dirigente apicale specialmente in strutture che abbiano più di 100 dipendenti ma il Capo diretto come definito al punto 1.3
5. I nuclei di valutazione, che devono monitorare la corretta applicazione dell'intera procedura di valutazione, devono poter essere attivati anche su istanza di lavoratori che segnalano disfunzioni nel ciclo di gestione della performance individuale, ovviamente che li riguardano, ai quale deve essere data risposta nel merito delle segnalazioni effettuate
6. Pur non condividendo la scelta di una valutazione individuale al posto della più corretta valutazione di squadra riteniamo inaccettabile che la prestazione individuale si definisca oltre che sui risultati raggiunti sulle competenze organizzative del singolo lavoratore. Non tutti i lavoratori devono avere competenze organizzative nello svolgere correttamente il loro lavoro e in questa maniera si vogliono premiare coloro che invece queste competenze organizzative ce l'hanno. A poco vale la precisazione che specifica che sia valutato il "come" la persona opera all'interno del contesto se questo deve sempre avvenire per ottenere delle competenze organizzative. Falsa risulta poi la dichiarazione che questi comportamenti incidono per il 50% ciascuno sulla valutazione complessiva perché sappiamo tutti molto bene che se uno di questi due parametri è pari a 0 non avremo raggiunto il 50% della valutazione ma avremo una valutazione negativa con tutte le conseguenze del caso.
7. Per il primo dei due parametri, che si deve basare sui risultati raggiunti, troppe sono le differenze che ci sono tra chi deve raggiungere solo risultati di budget che sarà ritenuto Eccellente raggiungendo il 100% del suo lavoro o più che adeguato se fa un 5% in meno di quanto richiesto cosa che riteniamo giusta e condivisibile mentre chi ha obiettivi extra budget sarà valutato eccellente solo se è il suo lavoro è stato Molto superiore alle aspettative e nel caso fosse stato anche solo leggermente inferiore alle

aspettative, magari del 5%, NON si troverebbe con una valutazione di più che adeguato ed un punteggio di 2 punti così come avviene per gli obiettivi di budget ma solo di Parzialmente adeguato con un ridicolo mezzo punto assegnato.

8. Sul parametro delle competenze organizzative che abbiamo già detto riteniamo sbagliato - evidenziamo che è scorretto assegnare 5 indicatori comportamentali a tutti / perché non sempre il lavoratore potrà essere valutato attraverso tutti e 5 questi indicatori
9. Ad esempio nel problema solving per raggiungere il grado di Eccellenza il lavoratore deve svolgere in autonomia attività complesse applicando anche percorsi innovativi rispetto la prassi in uso oppure per chi svolge attività seriali deve saper operare in modo autonomo anche quando sopraggiungono elementi di novità ed imprevisti. La prima domanda che ci facciamo è se ai primi non vengono assegnate attività complesse o non utilizzano percorsi innovativi non potranno mai essere eccellenti? E ai secondi se non capitano novità od imprevisti nel lavoro svolto si devono accontentare di ricevere 2,5 punti? Inoltre crediamo sbagliato spingere i singoli lavoratori a trovare in autonomia soluzioni innovative a imprevisti e novità perché crediamo che solo attraverso la condivisione e il lavoro di squadra, con i responsabili di settore, si possano trovare le corrette operazioni da intraprendere in maniera uniforme e coerente. Non si risolvono i problemi da soli e non si devono stimolare i lavoratori a farlo per avere l'eccellenza!
10. Anche sull'impegno ed affidabilità non basta fornire un apporto assiduo e costante nelle attività assegnate ma per ottenere l'eccellenza occorre essere punto di riferimento non solo dei colleghi ma anche dei superiori. Assurdo ed eccessivo.
11. Sulla Comunicazione ci chiediamo come sarà valutato chi non avrà mai avuto la necessità di esprimere le proprie idee perché quello che doveva fare era già tutto chiaro e lineare.
12. Sulla matrice elaborata per la valutazione complessiva esprimiamo tutto il nostro ribrezzo. Il punteggio finale deve essere dato dalla media dei punteggi dei due parametri precedentemente individuati dove la media di 5 e 6 determina l'eccellenza (così come accade anche nella matrice) per i punteggi da 3 e a quasi 5 più che adeguato e da più di 0 a quasi 3 adeguato mentre solo chi riceve 0 sarà da ritenersi non adeguato. Ricordo che può prendere 0 chi ha svolto anche il 74% delle pratiche assegnate in un anno.
13. Infine ribadiamo quanto già detto in precedenza su un ulteriore punto della valutazione in cui "A livello centrale e regionale viene effettuato un monitoraggio al fine di garantire l'omogeneità nell'applicazione dei criteri di valutazione ad esempio, mancanza di differenziazione nelle valutazioni oppure si interviene su valutazioni eccessivamente spostate verso l'alto, trasformando un obiettivo positivo e qualificante, cioè quello di portare tutti i lavoratori verso l'eccellenza promuovendo il lavoro di squadra nella becerata volontà di mettere uno contro l'altro i lavoratori. Tra l'altro l'intervento diretto a modificare i dati del valutatore da parte della direzione regionale o centrale o peggio mettere dei paletti insormontabili rende palese che l'amministrazione non si fida dei propri valutatori, così come non ci fidiamo noi e trasforma un sistema che dovrebbe essere ben calibrato e corretto in una presa per i

fondelli di chi lo ha prodotto e poi sottoscritto.

USB PI Agenzie Fiscali

