



Entrate – Basta indottrinamento e ipercompetitività, è ora di cambiare il Va.L.E.



Nazionale, 23/07/2025

Al tavolo tecnico del 21 luglio 2025, dedicato al sistema di valutazione Va.L.E., USB ha ribadito con forza: questo sistema non funziona, è divisivo ed arbitrario e viene utilizzato come forma di sottomissione, ricatto e umiliazione del personale.

DOVEVANO ESSERE VALUTAZIONI, SONO DIVENTATI GIUDIZI ARBITRARI

Questi gli stringatissimi dati aggregati sul 2024 forniti al tavolo tecnico:

23,4% eccellente;

52,9% più che adeguato;

23,2 adeguato;

0,4% parzialmente adeguato;

0,1% non ancora adeguato

In allegato i dati Regionali

Dal 2022 il sistema VA.L.E. si applica a tutto il personale non titolare di incarico. Conclusa la fase sperimentale triennale (2022–2024), ora si intende consolidare un modello che ha mostrato innumerevoli criticità strutturali e applicative. Eppure, mentre l'Agenzia ne celebra la “robustezza metodologica” e annuncia l'estensione da 5 a 11 livelli di valutazione, la realtà ci racconta ben altro.

Premessa l'evidente mancanza di trasparenza dell'Agenzia, abbiamo denunciato che:

- I corsi di “miglioramento delle competenze” promossi dall'Agenzia non forniscono alcuno strumento utile per organizzare il proprio lavoro, sviluppare competenze digitali, informatiche o gestionali. Sono semplici momenti di indottrinamento al sistema Va.L.E., privi di qualsiasi utilità professionale.
- Nessuna formazione viene prevista per costruire coesione nei team, e anzi, il clima negli uffici si fa sempre più competitivo, isolante, individualistico.
- Le riunioni di area, un tempo utili per confrontarsi su orientamenti normativi e decisioni condivise, sono state di fatto abolite, o sono diventate.
- Occasioni di indottrinamento per evidenziare al personale che verranno valutate le capacità di gestire un numero sempre maggiore di pratiche (anche contemporaneamente), di interfacciarsi direttamente con i contribuenti o con i loro delegati e di saper gestire in autonomia anche i casi più complessi (in altri termini la capacità di lavorare senza mai disturbare i livelli superiori). Perché oggi conta solo “fare numeri”, a qualsiasi costo.

Tutto questo nel delirante tentativo di creare un modello organizzativo basato sull'ipercompetitività, anziché sulla cooperazione tra colleghe e colleghi.

UN SISTEMA CHE DISCRIMINA E IGNORA LE CONDIZIONI REALI

USB ha chiesto All'Agenzia piena trasparenza: vogliamo i dati aggregati delle valutazioni 2022–2024, di ogni singola provincia e Direzione Centrale, suddivisi per:

- Genere;
- Area di inquadramento (operatori, assistenti, funzionari);
- Area lavorativa;
- Anzianità di servizio

Solo così potremo verificare se davvero c'è equità, oppure se si perpetuano discriminazioni e arbitri.

Abbiamo poi segnalato casi concreti di gravi scorrettezze, come quello di una lavoratrice, malata oncologica in cura con terapia salvavita, a cui è stata attribuita una valutazione di adeguato e che si è vista destinataria di una motivazione aberrante “La dott.ssa XXXX è stata assente per una cospicua parte dell'anno (con una presenza comunque superiore a 30gg. lavorativi). Ciò ha comportato un contributo sicuramente qualificato, ma non incisivo

nell'economia generale del raggiungimento degli obiettivi dell'Area".

Il tutto a fronte di una malattia oncologica e un'invalidità riconosciuta al 100% e la tutela della Legge 104/92. Eppure, il Manuale Va.L.E. (punto 5.2) prevede chiaramente che in caso di "fattori esogeni non imputabili al valutato" si possa procedere alla rimodulazione o neutralizzazione dell'obiettivo. Evidentemente però, questa norma resta lettera morta.

In aggiunta:

- I colloqui intermedi previsti dal sistema sono inesistenti, e quelli finali sono veri e propri monologhi dirigistici, privi di qualunque interazione o possibilità di contraddittorio;
- I colloqui relativi alla notifica delle schede di valutazione risultano incoerenti, perché non verbalizzano le osservazioni delle colleghe e dei colleghi, avvengono con forme diverse da quelle verbalizzate e le attività ivi riportate sono spesso discordanti rispetto alla realtà lavorativa svolta.
- Vengono valutate competenze arbitrarie, spesso non quantificabili, come la "capacità di organizzare il proprio lavoro", in totale assenza di parametri oggettivi o contesti coerenti.
- Molte attività non vengono neppure considerate, perché non rientrano nei cruscotti di linea, pur implicando responsabilità contabili significative e così causando un forte burn-out sul personale.

USB PROPONE CAMBIAMENTI CONCRETI DEL SISTEMA VA.L.E., CHE NON CONDIVIDE

Nel tavolo abbiamo avanzato proposte precise:

1. Richiesta alle altre OO.SS. di sottrarsi all'accordo del 2021;
2. Abolizione degli obiettivi percentuali generici e adozione di obiettivi specifici e misurabili;
3. Introduzione della media ponderata al posto della matrice della performance;
4. Limitazione a un massimo di 3 competenze valutabili, con criteri chiari e verificabili;
5. Limitazione delle valutazioni a tre livelli (performance apprezzabile, soddisfacente oppure da migliorare);
6. Dare evidenza delle diffuse situazioni legate a obsolescenza dei PC e blackout dei sistemi informatici;
7. Presenza obbligatoria di un garante terzo e imparziale nel processo di conciliazione e valutazione.

CONCLUSIONE: IL MERITO NON È UN'OPINIONE

Il sistema attuale non valorizza il lavoro, ma alimenta gerarchie artificiali, competizione, ubbidienza e isolamento. Non possiamo più accettare un modello che premia la fedeltà e

punisce la malattia e le assenze, che misura solo ciò che conviene ai vertici e ignora i carichi di lavoro eccessivi.

Se davvero vogliamo migliorare la qualità della pubblica amministrazione dobbiamo partire da una valutazione giusta, trasparente, partecipata e libera da logiche punitive.

USB PI Agenzie Fiscali

Unica voce fuori dal coro, dalla parte di lavoratrici e lavoratori.