

Entrate – quanto peserà la valutazione sul nostro portafoglio?



Nazionale, 15/09/2025

L'odiata valutazione, realizzata con l'appoggio di tutte le sigle sindacali ad [eccezione della sola USB](#), produrrà i primi effetti sull'attribuzione della produttività dell'anno 2025.

Questo sta accadendo perché, sempre con l'aiuto sindacale (eccetto USB), il tavolo tecnico (composto da Amministrazioni e tutte le sigle sindacali) che ha lavorato durante la sperimentazione sulla valutazione, negli anni 2022, 2023 e 2024 ha stabilito "[la sostanziale robustezza teorica e metodologica del sistema](#)".

Ciò ha di fatto impedito di apportare quelle modifiche al sistema V.A.L.E che [USB aveva proposto](#) sin dall'inizio al fine di rendere il sistema meno iniquo.

Tutte le sigle ora scrivono al personale comunicati di fuoco contro questo sistema di valutazione o raccolgono dati attraverso sondaggi, ma la sostanza è una ed una sola ossia che nessuno ha ritirato la firma dell'accordo e che nessuno ha contestato il risultato del tavolo tecnico, ad eccezione di USB.

Adesso che si discute di come applicare quel sistema di valutazione nel pagamento annuale del salario accessorio, l'Amministrazione ha proposto di aggiungere alla performance individuale oltre i coefficienti da 1.3 a 1.7 relativi alle attività svolte, tre nuovi coefficienti legati al Sistema Va.L.E. e articolati in tre fasce (base, intermedio e alto) e un incremento per chi ricopre ruoli di coordinamento (posizione organizzativa contrattuale), assegnando il 30% in

più del valore medio pro-capite in ogni struttura ad un massimo del 5% del personale.

Considerato che oggi la produttività individuale ammonta a circa 85 milioni, applicando la proposta dell'Amministrazione si otterrebbe una maggiorazione pro capite pari a circa 700 euro per i "fortunati" che rientrerebbero nel 5% del personale.

Tale cifra, chiaramente orientativa, scaturisce dividendo gli 85 milioni della produttività per il numero di dipendenti di Agenzia, applicando poi la maggiorazione del 30% al risultato ottenuto. Le proposte sinora portate dalle sigle presenti al tavolo non vanno a scalfire l'impianto proposto dall'Amministrazione, confermando, quindi, che l'arrendevolezza e complicità già dimostrata da Cisl, Unsa, Confintesa e Flp, sul fronte del rinnovo contrattuale, ora si sposta anche sul tavolo della contrattazione integrativa.

USB, al fine di limitare gli effetti della valutazione e della maggiorazione salariale che essa produce sul 5% del personale, ha formulato una proposta che prevede di suddividere l'attuale performance individuale in performance d'ufficio (eliminando i parametri individuali che vanno da 1,3 a 1,7) sulla quale stanziare la gran parte delle risorse, 80 milioni, lasciando solo 5 milioni alla performance individuale sulla quale andrebbe applicata la maggiorazione del 30% prevista dalla valutazione.

Con questo semplice sistema di ripartizione delle somme, già approvato dalla Funzione Pubblica in altri settori del nostro Comparto di contrattazione, la maggiorazione legata alla valutazione insisterebbe solo su 5 milioni e non su 85, determinando per il 5% del personale un aumento pro capite di circa 40 euro contro i 700 euro medi che scaturirebbero dalla proposta dell'amministrazione.

Per comprendere appieno la portata delle ricadute della valutazione sul salario accessorio, abbiamo [chiesto all'Amministrazione di fornirci i dati sulla valutazione](#) per singola struttura e non solo su base regionale.

Per approfondire il tema e valutarne le ricadute sul personale della P.A., ad aprile scorso noi di USB abbiamo organizzato un Convegno contro la valutazione presso la sede centrale dell'Agenzia delle Entrate che è [possibile rivedere sui nostri canali social](#).

Sostenere USB significa sostenere chi difende il tuo salario, liberandolo dal ricatto della valutazione. ISCRIVITI CON NOI !