

Lombardia - Entrate, a Bergamo si parla di valutazioni nell'incontro tra Dp e parti sindacali



Bergamo, 12/07/2023

Lunedì mattina la Direzione Provinciale di Bergamo ha convocato un incontro sindacale, per rispondere alla richiesta con cui la RSU ha chiesto i dati relativi alla procedura di valutazione del personale per l'anno 2022.

Dopo una breve introduzione, in cui la Direzione ha ribadito il proprio punto di vista sul tema della valutazione, la DP ci ha comunicato che i dati richiesti dalla RSU saranno forniti in forma aggregata direttamente dalla Direzione Centrale, perché richieste analoghe sono pervenute da altre rappresentanze sindacali del paese.

Nel nostro intervento abbiamo preliminarmente ricordato che, ai sensi di quanto previsto nella recente nota della DC n. prot. 207999 del 12 giugno 2023:

- dal 17 luglio al 4 settembre tutti i valutati possono inserire le loro eventuali osservazioni nella procedura informatica;
- i valutatori hanno 30 giorni solari per rispondere alle osservazioni dei valutati (per cui il termine ultimo di questa attività è il 4 ottobre);
- dal 5 ottobre al 19 ottobre i Valutati che ne hanno i requisiti (valutazione di adeguato,

parzialmente adeguato e non ancora adeguato) possono effettuare richiesta di riesame.

Abbiamo poi preso atto della comunicazione della Direzione Provinciale, facendo però presente che, quando la DC ci trasmetterà i dati, ci aspettiamo di registrare che la percentuale di valutazioni di eccellenza del personale non dirigente sarà in linea con quella del personale dirigente o incaricato di funzioni dirigenziali. A nostro avviso, infatti, in presenza di un dato medio di eccellenze pari al 90% tra il personale dirigente, una percentuale minoritaria di eccellenze tra il personale non dirigente sarebbe difficilmente giustificabile.

Abbiamo inoltre colto l'occasione per ribadire la posizione di contrarietà di USB al sistema di valutazione adottato dall'Agenzia e dalle altre sigle sindacali.

La norma di legge che ha reso obbligatoria la valutazione del personale ha lasciato infatti alla discrezionalità delle singole Pubbliche Amministrazioni di stabilirne i criteri e le modalità. Il sistema di valutazione adottato in AE è però secondo USB fortemente squilibrato, iniquo e non trasparente. Il legislatore ha consegnato all'Amministrazione un bicchiere vuoto, che è stato riempito nel peggiore dei modi con la connivenza delle altre OO.SS.

Una procedura di valutazione che, secondo noi:

- 1- è viziata fin dall'origine dal fatto che impone unilateralmente i carichi di lavoro, senza dare la possibilità ai lavoratori di entrare nel merito della oggettiva sostenibilità dei carichi assegnati;
- 2- in caso di incapacità di far fronte ai carichi di lavoro 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 sulla componente "risultati" o su una delle 5 competenze, indipendentemente dalla valutazione conseguita nell'altra componente o nelle altre competenze;
- 4- attribuisce lo stesso peso (50%) alla componente oggettivabile (i risultati) ed alla componente intrinsecamente caratterizzata da un ampio margine di discrezionalità (le competenze), in presenza di un quadro normativo che consentirebbe invece di differenziare il peso delle 2 componenti (ad esempio 30% ai risultati e 70% alle competenze);
- 5- non consente il ricorso ad uno strumento di garanzia terzo ed imparziale; alla Commissione di conciliazione, nel caso di mancato raggiungimento di un accordo, non è riconosciuto infatti un vero e proprio potere decisionale, ed è prevista l'automatica conferma dell'originaria valutazione; anche la composizione della Commissione necessita ad avviso di USB di una profonda revisione, prevedendo, nell'ottica di renderla veramente

terza ed imparziale, 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.

Su tutte queste criticità, più volte evidenziate nel corso degli incontri istituzionali con l'Amministrazione, abbiamo purtroppo registrato l'indifferenza dell'Agenzia, che insieme alle altre OO.SS. ha blindato l'attuale sistema di valutazione per tutta la durata del triennio di sperimentazione.

Per mesi USB ha sostenuto in perfetta solitudine che questo sistema di valutazione, seppur sperimentale, avrebbe prodotto effetti ai fini degli istituti contrattuali (progressioni economiche, distribuzione salario accessorio, interPELLI), con le sigle firmatarie del verbale del 1 dicembre 2021 e moltissimi Direttori che sostenevano il contrario. Grazie alla tenacia di USB, che ha posto la questione in maniera formale alla Direzione Centrale, la stessa ha dovuto alla fine prendere posizione sulla questione. Inizialmente ha sostenuto la piena efficacia del sistema nel triennio di sperimentazione, salvo dover successivamente ammettere, incalzata da USB e dalle altre sigle sindacali (che erano state evidentemente colte alla sprovvista dall'inaspettata uscita della DC), l'inefficacia del sistema nelle prime tre annualità di applicazione.

Questa precisazione, seppur molto importante, lascia però aperta la questione principale, che riguarda la necessità di rivedere tutto l'impianto del sistema quando questo diverrà definitivo e pienamente efficace.

Un sistema divisivo, pilastro fondamentale del processo di gestione del personale immaginato dall'Agenzia, creato con la funzione di sottrarre dignità al personale, in collaborazione con tutti coloro che, dal mondo sindacale, ne rivendicano la paternità.

Per USB la funzione dello strumento è sempre stata chiarissima. Siamo convinti che lo diventerà presto anche per la maggioranza delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

USB P.I. Agenzie Fiscali Bergamo