



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Agenzia delle Entrate
Coordinamento Regionale del Veneto

MA CHI VALUTA I VALUTATORI...?

Con la perdita di prerogative sindacali, quali informazione e concertazione, non avremmo dovuto perdere il principio che considera tutti uguali davanti alla Legge: anche dirigenti e incaricati dell' Agenzia delle Entrate che, sebbene non più obbligati a concertare carichi e organizzazione del lavoro, non sono investiti di potere assoluto. Tra i loro obblighi vi è, infatti, la trasparenza e il perseguimento del Bene Pubblico, con efficienza, efficacia ed economicità.

Persino la “Legge Brunetta” (D. Lgs. 150/2009), sbilanciata, secondo una logica medievale, a sfavore del lavoratore non dirigente, agli artt. 3 e 4 prevede che

- 1) “la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, **trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;**
- 2) Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) **collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.**

Le domande, come rappresentanti di categorie di lavoratori e come semplici cittadini che hanno diritto alla trasparenza, nascono spontanee: come vengono definiti gli obiettivi degli Uffici e quale è il loro collegamento con l'allocazione delle risorse?

Come viene valutata la coerenza tra la definizione dell'obiettivo e le risorse effettive di un Ufficio e la correttezza del suo perseguimento, nel rispetto dell'imparzialità e dell'equità verso i cittadini/contribuenti?

Come viene misurata la qualità del lavoro svolto da chi ha l'onere di predisporre il piano dei controlli, così come la definizione degli obiettivi in base alle risorse? Se su questo non c'è trasparenza, non si può valutare la qualità del lavoro del Dirigente o dell'incaricato.

Che nella Agenzia delle Entrate ormai sembra un monarca legibus solutus, non vincolato all'obbligo previsto dall'art. 97 della Costituzione, che contempla l'accesso per concorso a tutti gli impieghi della pubblica amministrazione, a quello di trasparenza sulle motivazioni delle scelte, in materia di organizzazione del lavoro, di obiettivi, di progressioni economiche...

Come sindacato, come lavoratori e come cittadini, dovremmo abbattere questo muro di silenzio, attraverso l'utilizzo di ogni legittimo strumento.

IL COORDINATORE REGIONALE
Aurelio Cau