



Al Capo Divisione Risorse
Dott. Antonio Dorrello

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. Al Gruppo Nazionale di lavoro e monitoraggio
e l'implementazione del sistema VA.L.E.
c.a. Dott. Antonio Campanella

Oggetto: **Richiesta intervento rispetto alle non corrette modalità di applicazione del sistema VA.L.E. e di modifica dei criteri. Rischio inapplicabilità del sistema.**

La sperimentazione del sistema di valutazione del personale non titolare di incarico "VA.L.E.", giunta al suo terzo anno di applicazione, ha fatto emergere forti criticità rispetto alla sua corretta applicazione da parte dei "Valutatori" e dei "Facilitatori". In particolare preoccupa la Scrivente, le distorsioni nell'applicazione dei criteri (in alcuni casi vere e proprie situazioni di diffusa illegittimità amministrativa) che sta determinando effetti controproducenti nell'organizzazione delle attività istituzionali e un grave deterioramento del clima di benessere organizzativo degli uffici. Inoltre, il sistema non risulta pacificamente "padroneggiato" dai Valutatori e dai Facilitatori e non ancora "compreso" in modo esaustivo dai Valutati, anche a causa della complessità dell'impostazione.

Come UILPA chiediamo a codesta Agenzia che si proceda tempestivamente ad un'analisi condivisa con le OO.SS. dell'andamento degli esiti della sperimentazione del sistema VA.L.E. in quanto, le seppur proficue attività del "Gruppo nazionale di lavoro per il monitoraggio e l'implementazione del sistema valutazione della performance individuale" risultano insufficienti per i limitati incontri programmati e per i complessi risvolti che ne derivano dall'applicazione del sistema.

Con il presente documento segnaliamo e denunciemo, inoltre, una serie di criticità che, in ogni caso, è compito di codesta Agenzia affrontare e risolvere tempestivamente in quanto frutto di una diffusa e deprecabile volontà datoriale di utilizzare il sistema di valutazione per finalità diverse da quelle istituzionalmente previste.

➤ **Assenza di effettiva attività valutativa del dirigente "Valutatore"**. Una criticità che, come UILPA, abbiamo contestato sin dalle iniziali fasi del confronto sindacale, è relativa alla "distanza", sotto il profilo organizzativo, che intercorre tra il Valutatore (il dirigente apicale della struttura) e il Valutato.

È noto come a norma dell'art.17 del D.Lgs. n.151/2001, **la valutazione è una funzione riservata esclusivamente al dirigente ed è prevista come "non delegabile"**; il che significa che il Valutatore deve avere piena e quanto più possibile cognizione diretta degli elementi fattuali riguardanti le competenze espresse dal Valutato durante tutto l'anno oggetto della valutazione. La concreta applicazione del sistema VA.L.E. rileva, in molti casi, l'impossibilità oggettiva a che ciò avvenga; in particolare, negli uffici di grandi dimensioni per la numerosità dei dipendenti e/o là dove al vertice dell'ufficio non è previsto una posizione dirigenziale (es.: SAM).

Inoltre, la previsione nel Sistema delle figure dei "Facilitatori", in teoria necessari per i motivi descritti, ha ingenerato la cattiva prassi di delegare integralmente ogni passaggio dell'*iter* della valutazione (assegnazione obiettivi, colloqui, monitoraggio dell'andamento, modifiche obiettivi, confronto e analisi delle autovalutazioni dei dipendenti, definizione dei giudizi valutativi, ecc.).

In pratica, tutte le fasi dell'iter della valutazione vengono delegate. Il Valutatore, nei fatti, si riserva esclusivamente ed acriticamente di validare nella procedura informatica il giudizio definito da altri previa l'inaccettabile fase di "asettica" verifica della percentuale delle valutazioni di "eccellente" che non dovrebbero superare il 20% dei valutati secondo le inaccettabili direttive informali dell'Agenzia o proposte come direttiva dalla Funzione Pubblica.

In pratica, circostanze che riteniamo doppiamente illegittime: la delega della funzione della valutazione per legge riservata esclusivamente al dirigente; la modifica di un giudizio di valutazione che, se fosse stato correttamente definito come "eccellente" determina, in pratica, una illegittima falsificazione del giudizio.

La prassi di delegare la funzione della valutazione è notevolmente diffusa tale che, dopo quasi tre anni di applicazione, la distorsione è percepita ed attuata come "regola". Sono testimonianze di ciò, le disposizioni di servizio con deleghe "omnibus" o le "estemporanee" iniziative di alcuni Facilitatori che avviano (senza alcun confronto, chiarimento, pianificazione territoriale o nazionale, senza coordinamento con il Valutatore, ecc.) sondaggi sulla percezione della valutazione nei loro ambiti di ufficio con finalità "assolutoria" indiretta del loro operato nell'iter della valutazione.

Le descritte circostanze e criticità, oltre a determinare le distorsioni in premessa evidenziate (errate valutazioni, detrimento del clima organizzativo, ecc.) configurano, a carico dei Valutatori, plurime e gravi illegittimità per aver operato in contrasto con:

- **La norma imperativa di cui all'art. 17, c. 1 lett. e-bis), che non ricomprende la valutazione tra le funzioni delegabili.**
- **La Direttiva del sig. Direttore dell'Agenzia con cui sono stati emanati i criteri del sistema di valutazione a cui è fatto obbligo attenersi come superiore disposizione di servizio; illegittimità, aggravata dall'elevato ruolo nell'organizzazione rivestito dal dirigente Valutatore e dai Facilitatori.**
- **La disposizione del Codice di Comportamento Agenzia Entrate che, per i dirigenti all'art.21, lett. g), impone al dirigente Valutatore di: "valutare il personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti".**

➤ **Assegnazione e monitoraggio degli obiettivi.** I criteri del sistema di valutazione non tengono in considerazione delle peculiarità del ciclo di gestione della *performance* dell'Agenzia caratterizzato dagli obiettivi definiti nella Convenzione con il MEF; dalle specifiche attività e scadenze legate a numerose attività istituzionali; dalla non sempre ben ponderata loro distribuzione tra le strutture sul territorio nazionale; dalla loro non proporzionalità rispetto alle risorse umane effettivamente disponibili nell'annualità (non si tiene conto neanche dello stesso manuale di efficienza allocativa predisposto dall'Agenzia, in virtù del quale i tempi unitari medi di lavorazione evidenziano, in concreto, come i risultati attesi siano spesso molto superiori al personale disponibile); dagli incrementi di obiettivi "ufficiosi" inseriti nel corso dell'anno ma che comunque vanno perseguiti (vedi, ad esempio, il recente incremento di 1 mld dell'obiettivo monetario). Pertanto, gli obiettivi assegnati in VA.L.E. non esauriscono quelli che concretamente vengono assegnati ai dipendenti costretti a barcamenarsi tra le lavorazioni soggette a scadenze e a elevato rischio di responsabilità e un uso improprio del sistema VA.L.E. che, anziché costituire una "leva" gestionale, risulta essere una "clava" per costringere e ricattare i colleghi a raggiungere obiettivi spesso impossibili da perseguire, specie se bisogna attendere ad una certa qualità degli atti.

Tali distorsioni, spesso, vengono aggravate con l'assegnazione poco trasparente degli obiettivi in VA.L.E. e senza il coinvolgimento dei colleghi interessati. Non viene evidenziata con precisione la loro "misurabilità"; non viene chiarita la loro effettiva raggiungibilità in quanto non sono commisurati alle risorse disponibili e/o alle effettive potenzialità del Valutato e alle condizioni organizzative della struttura.

Sono molti i casi in cui i "Valutatori", su cui ricade anche la responsabilità prioritaria dell'operato dei "Facilitatori", operano in difformità:

- della direttiva del Direttore dell'Agenzia con cui sono stati introdotti i criteri del sistema VA.L.E.;
- **in contrasto con il Codice di Comportamento dell'Agenzia e, in particolare alla lett. d) dell'art. 21 che impone al dirigente di: "distribuire in modo equo i carichi di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione".**

È inaccettabile che principi di legalità e trasparenza posti a diretta tutela del buon andamento amministrativo e tutela del corretto operato del dipendente vengano immolati per "portare a casa" gli obiettivi ad "ogni costo"; tanto più, se ciò accade sulla "pelle" professionale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori e a detrimento di un sano benessere organizzativo.

➤ **Procedure di conciliazione.** Risultano essere assolutamente inadeguate quale strumento di garanzia per i Valutati e di prevenzione dei contenziosi giurisdizionali, all'attualità, non createsi semplicemente perché la Valutazione è in fase sperimentale e inefficace sugli istituti normo-economici del personale.

Da segnalare, ad esempio, come la regolamentazione della fase del "Riesame", delle procedure operative e le remore che si pongono le Commissioni di Conciliazione "*super partes*" hanno molteplici *vulnus* che richiedono una radicale revisione dell'istituto. Ne richiamiamo alcuni.

Il confronto tra Valutatore, Valutato e il solo "Funzionario Conciliatore" (non tutta la Commissione) in occasione della conciliazione per il "Riesame" è "fasullo" in quanto la proposta di conciliazione proveniente dalla Commissione non può essere in alcun modo modificata neanche quando dal colloquio tra le parti emergessero significative evidenze; tanto varrebbe produrre la proposta per iscritto e chiedere di apporre un segno su una casella del "sì" o del "no".

Altrettanto grave e "patologico" appare la rigidità con cui si nega la conciliazione in merito alla valutazione sugli "obiettivi" quando questi sono assegnati "di gruppo" per evitare che ci siano riflessi su un numero plurimo di valutazioni di più colleghi che conseguentemente dovrebbero essere modificate (in senso migliorativo, evidentemente).

Occorrono interventi correttivi che codesta Agenzia deve attivare in tempi brevissimi! La valutazione, all'attualità, è sperimentale per tutti gli attori coinvolti ma i correttivi alle criticità vanno previsti subito diversamente il tutto degenera, tanto più che dal 2025 sarebbe da applicare ai vari istituti normo-economici attinenti al personale.

La presente è stata trasmessa per conoscenza al Sig. Direttore dell'Agenzia delle Entrate accompagnata da specifica nota.

Roma, 22 maggio 2024

Il Coordinatore Generale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro