



SINTESI DEI LAVORI DEL CONFRONTO

RELATIVO ALL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO (VA.L.E.)

Il giorno 22 ottobre 2024 è iniziato il confronto, proseguito poi il 4 e il 18 novembre 2024, tra i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate, di seguito citata come "Agenzia", e delle Organizzazioni sindacali del Comparto Funzioni Centrali, richiesto da alcune Organizzazioni sindacali a seguito dell'informativa inviata dall'Agenzia in data 17 ottobre 2024, in ordine a talune modifiche da apportare al *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non titolare di incarico (VA.L.E.)*, adottato con atto n. 12929 del 17 gennaio 2022, a seguito del confronto sindacale positivamente conclusosi in data 1° dicembre 2021.

Al riguardo, l'Agenzia ha preliminarmente informato le Organizzazioni sindacali che gli esiti dell'applicazione del sistema di valutazione durante il triennio sperimentale 2022-2024, che sta per concludersi, hanno evidenziato la sostanziale robustezza teorica e metodologica del sistema stesso.

Nel corso del triennio è stato introdotto il catalogo degli obiettivi con la funzione di fornire indicazioni metodologiche e di omogeneizzare a livello nazionale la fase di assegnazione annuale; è stata avviata una fase di informazione sulle competenze e i relativi livelli; sono stati forniti chiarimenti e precisazioni sulla corretta applicazione del sistema e delle sue diverse fasi; sono stati avviati corsi di formazione per facilitatori e valutatori.

Le competenze valutate sono state oggetto di uno specifico intervento formativo rivolto al personale neoassunto.

Tuttavia, per rendere il sistema sempre più capace di intercettare e valorizzare efficacemente le prestazioni del personale, sono state individuate alcune modifiche che tengono conto sia dell'esperienza maturata sul campo, sia delle risultanze dell'attività svolta dal Gruppo di Lavoro, appositamente costituito per il monitoraggio e l'implementazione di VA.L.E. e nel quale sono

state affrontate e discusse talune difficoltà emerse durante la fase applicativa nel citato triennio, nonché dell'ampia platea di dipendenti interessati a cui il sistema viene applicato.

Le citate modifiche riguardano due punti:

1. l'incremento dei livelli di valutazione;
2. la modifica delle definizioni che contraddistinguono la scala di valutazione.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo delle differenze tra la vecchia e la nuova scala di valutazione.

Sommatoria Punteggio Risultati + Punteggio Competenze	Livello di valutazione	Sommatoria Punteggio Risultati + Punteggio Competenze	Livello di valutazione
2; 3	ADEGUATO	2	PERFORMANCE POSITIVA
		2,5	PERFORMANCE POSITIVA +
		3	PERFORMANCE DISTINTIVA
		3,5	PERFORMANCE DISTINTIVA +
4	PIU' CHE ADEGUATO	4	PERFORMANCE SUPERIORE
		4,5	PERFORMANCE SUPERIORE +
5; 6	ECCELLENTE	5	PERFORMANCE DI SPICCO
		5,5	PERFORMANCE DI SPICCO +
		6	PERFORMANCE ECCELLENTE

La nuova scala dei livelli di valutazione consentirà ai valutatori di differenziare con maggiore precisione le diverse prestazioni dei propri collaboratori e, al contempo, fornirà a questi ultimi un percorso di sviluppo più articolato. Infatti, l'incremento dei livelli consente di cogliere differenze non pienamente valorizzate nell'attuale sistema.

Le nuove definizioni che contraddistinguono la scala di valutazione consentiranno di enfatizzare maggiormente sul piano linguistico la positività della prestazione erogata, rafforzando l'aspetto che la valutazione ha ad oggetto la sola prestazione lavorativa (*performance*).

L'Agenzia ha inoltre ribadito che le modifiche adottate saranno recepite nel documento che illustra il SMVPI, pubblicato sulla Intranet e aggiornato annualmente ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.

Durante il lungo e articolato dibattito, le Organizzazioni sindacali hanno espresso osservazioni, critiche e formulato anche proposte di modifica in ordine alle implementazioni del sistema VA.L.E.

Al riguardo l’Agenzia ha dato atto dell’impegno comune delle parti nella ricerca delle soluzioni di miglioramento in fase di sperimentazione del sistema e ha evidenziato che le problematiche rappresentate dalle Organizzazioni sindacali fanno riferimento in particolare alle fasi procedurali e applicative, senza inficiare l’architettura complessiva del sistema. Bisogna pertanto procedere verso il consolidamento di VA.L.E., passando dalla fase sperimentale a quella a regime, e continuare l’opera di diffusione della cultura della valutazione a tutti i livelli. In questa ottica, le diverse questioni emerse al tavolo di confronto saranno oggetto di analisi e valutazione da parte degli uffici dell’Agenzia preposti alla gestione dei sistemi di valutazione, con l’obiettivo di progettare e realizzare interventi ad hoc, per eliminare eventuali distorsioni applicative, correggere disfunzioni procedurali e garantire l’omogeneità dei comportamenti da parte di tutti gli attori coinvolti.

Pertanto, l’Agenzia, nel corso della riunione del 18 novembre, del 5 dicembre e di oggi 23 dicembre, ha trasmesso alle Organizzazioni sindacali la versione aggiornata del documento relativo ai “*Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale dell’Agenzia non titolare di incarico proposta finale*” (**allegato 1** al presente verbale).

Seguono gli interventi delle sigle sindacali che hanno partecipato al confronto:

.....

UILPA ritiene concluso negativamente il confronto non solo perché le proposte di parte pubblica andrebbero concretamente “testate” e verificatene i riflessi rispetto a quanto ancora da definire ai fini degli effetti di VA.L.E sugli istituti contrattuali (economici e di sviluppo professionale) ma, soprattutto, per il mancato accoglimento delle nostre migliorative proposte nonché per la

circostanza che l’Agenzia non ha adottato soluzioni affinché vengano risolte alcune rilevanti criticità emerse nel periodo di sperimentazione del sistema di valutazione.

In merito alle mancate proposte UILPA evidenzia quelle formulate durante le fasi del confronto sindacale orientate a rendere più “effettivo” l’iter di valutazione e coerente con le “Competenze” osservate oggetto di valutazione.

Rilevato, ad esempio, come la fase di sperimentazione ha dimostrato che le “Competenze” da osservare sono numericamente “eccessive” ed in alcuni casi “ridondanti”, in particolare con riferimento all’Area degli Assistenti. Infatti, di frequente, si è evidenziato che, durante l’anno oggetto della valutazione, alcune tipologie di “Competenze” non emergono semplicemente perché il contesto lavorativo ed organizzativo non consente al Valutato di poterle costantemente esplicitare e, conseguentemente, la loro rilevazione non è concretamente “valutabile”. Pertanto, il Facilitatore ed il Valutatore ripiegano su formule di rito astratte e non pertinenti in quanto obbligatoriamente chiamati a dare un “giudizio” su tutte e cinque le competenze.

Anche gli istituti di “Conciliazione” (Revisione e Riesame), seppur non costituiscono una fase di “giudicato” bensì sono “deflattivi” di possibili contenziosi, dovrebbero prevedere la rimodulazione delle procedure a maggior garanzia del “Valutato” affinché possa essere posto più agevolmente in condizione di poter dimostrare la non correttezza/non pertinenza della valutazione.

Inoltre, UILPA condivide, come riportato dalla parte pubblica, che molte problematiche rilevate nel periodo della sperimentazione del sistema VA.L.E attengono alle fasi procedurali ed applicative senza inficiare, in teoria, l’architettura complessiva del sistema. Non condivide, però, che sia sufficiente porre, quale soluzione, il solo “obiettivo di progettare e realizzare interventi ad hoc, per eliminare eventuali distorsioni applicative, correggere disfunzioni procedurali e garantire l’omogeneità dei comportamenti da parte di tutti gli attori coinvolti”. Infatti, UILPA, nel corso dell’ultimo anno di sperimentazione e sulla base delle numerose casistiche rilevate in sede di “Revisione” e di “Riesame”, ha oggettivamente dimostrato i numerosi casi in cui i “Valutatori” hanno posto delle scelte di valutazione disapplicando scientemente i criteri previsti in materia dalle direttive del sig. Direttore dell’Agenzia e dalle strutture di vertice deputate a fornire gli indirizzi applicativi ritenendo di porsi, di fatto, al di sopra delle regole in quanto il

loro insindacabile giudizio valutativo sarebbe l'unico corretto ancorché non sia stato frutto della corretta applicazione del sistema VALE.

Come UILPA abbiamo espresso apprezzamento, anche in questa sede di confronto, per i tanti Valutatori, Facilitatori, Nuclei “NUSVAI” e “Commissioni di conciliazioni” che, con professionalità, equilibrio e competenza hanno operato nell'ambito del seppur complesso sistema di valutazione così come abbiamo apprezzato gli interventi proattivi del Capo del Personale e degli Uffici di vertice competenti in materia per porre rimedio e dare soluzioni legittime rispetto ai molti casi di “non corretta” applicazione dei criteri di valutazione (come sopra descritti). Tuttavia, le circostanze in cui i Valutatori (anche direttori regionali) hanno ritenuto che la loro Valutazione – sebbene palesemente in contrasto con i fondamentali criteri del sistema VA.L.E – fosse in ogni caso da mantenere malgrado le evidenze in sede di conciliazione e le legittime segnalazioni ed interventi posti dai competenti Uffici di indirizzo di vertice nazionale, pone un grave ed inaccettabile problema di concreta applicabilità del sistema VALE e del grave danno al singolo Valutato (in termini economici e professionali) così come a tutta l'organizzazione dell'Agenzia.

Su queste problematiche non si può essere silenti durante il confronto né non prevedere giuste misure e correttivi e se, a questo, si aggiunge l'omessa azione disciplinare nei confronti di questi Valutatori, ad esempio, per violazione del codice di comportamento (art. 21, c. 2 lett. g), ecco che è come “gettare alle ortiche” non solo il sistema VA.L.E ma tutto il “Sistema Agenzia”.

Infine, UILPA stigmatizza l'assenza di attenzione da parte di tutto il tavolo di confronto per la mancata definizione di correttivi e criteri che determinassero un unico sistema di valutazione con i colleghi, sempre delle aree professionali ma che ricoprono incarichi di P.O. (Capo Team/Reparto) facendo rientrare - previa specifica pesatura dell'assegnazione degli obiettivi e della “pesatura” delle competenze – la valutazione degli stessi all'interno del sistema di Valutazione VA.L.E..

È infatti inconcepibile che dal 2025 si dovrebbe applicare il sistema di valutazione sia per la ripartizione della c.d. “Produttività individuale” sia per gli sviluppi professionali ma ciò avverrebbe con due sistemi di valutazione diversi da applicare ai medesimi “competitors” (es. tra Capo team e i propri collaboratori) che dovranno avere ripartite le quote delle stesse risorse del Fondo.

In parole povere per dividere la medesima “torta” si applicheranno criteri di valutazione diversi!
Come UILPA crediamo questi elementi assolutamente ostativi alla chiusura del presente confronto e richiederebbero immediata soluzione affinché le colleghe e i colleghi possano svolgere dal 2025 la loro attività lavorativa conoscendo sin da subito le effettive “regole d’ingaggio” e non subirle con future interpretazioni o regole “correttive” sopravvenute.

.....posizioni altre sigle...

All’esito di quanto sopra, il confronto è concluso.

Hanno partecipato al confronto:

AGENZIA DELLE ENTRATE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP

FP CGIL

UIL PA

CONFSAL-UNSA

FLP

USB PI

CONFINTESA FP

Roma, 30 dicembre 2024