



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

AGENZIA ENTRATE

Coordinamento Provinciale di Salerno

Indirizzo: Via Paolo de Granita, 32, 84124 Salerno SA – sito: <http://entrate.uilpa.it>

Alla Gentilissima Direttrice dell'Agencia delle Entrate
Direzione Provinciale Salerno
Dott.ssa Maria Margherita Anna MATTIA

E p.c. Facilitatori della Direzione Provinciale Salerno
Coordinamento regionale e nazionale UILPA Entrate

OGGETTO: NOTA NR.2 CRITICITA' SU VA.L.E. E PIANO FORMATIVO

Gentilissima Sig.ra Direttrice,

l'Organizzazione Sindacale UILPA Entrate coordinamento di Salerno ritiene di condividere con Lei alcune preoccupazioni su criticità diffuse in Agenzia delle Entrate sul sistema VA.L.E., e questo dopo aver sentito i colleghi nelle assemblee sindacali fatte in tutti gli uffici della Direzione Provinciale di Salerno ed esserci confrontati sia sull'andamento dei colloqui di patto che sul piano di formazione in atto.

Confermiamo nei fatti le preoccupazioni espresse dalla nostra organizzazione sindacale a livello nazionale, sia con nota in data 22 maggio 2024 (indirizzata anche al Direttore dell'Agencia delle Entrate avv. Ernesto Maria Ruffini) che nella sintesi dei lavori di confronto tra Agenzia e organizzazioni sindacali in data 30 dicembre 2024.

Evidenziamo, in sintesi, alcune criticità riscontrate nella quotidiana realtà lavorativa:

1) VA.L.E. è un sistema poco compreso dal personale.

Primario motivo di questa confusione dipende dal fatto che il sistema VALE è volto a valutare le attività correnti ma che, tuttavia, incide sugli istituti economici dei lavoratori che verranno contrattati, invece, solo in futuro. Non sappiamo come il sistema VALE impatterà sulla produttività individuale o sulle progressioni orizzontali. In sostanza, se i lavoratori non conoscono l'accordo sul Fondo di Produttività o sulle progressioni orizzontali del 2025, non appare condivisibile che l'odierna valutazione espressa in VA.L.E. condizioni questi istituti la cui contrattazione avverrà solo in futuro;

2) VA.LE. percepito come strumento iniquo e inadatto.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi, (Di fatto si è verificato il mero ribaltamento sui lavoratori degli obiettivi assegnati agli Uffici, contravvenendo peraltro, alle indicazioni fornite dal Centro) a cui concorrono spesso lavoratori che svolgono attività del tutto differenti, fa percepire VA.L.E. come uno strumento iniquo e inadatto, con conseguenti effetti negativi sulle motivazioni dei lavoratori

(non è ragionevole che un collega svolga in modo prevalente o esclusivo la lavorazione relativa all'obiettivo assegnato, mentre altri colleghi vi concorrano soltanto in modo marginale in quanto impegnati in altre attività spesso nemmeno oggetto di valutazione);

3) **VA.LE. non è uno strumento di pressione o ricatto.**

Il rischio concreto, come percepito negli anni sperimentali 2022/2024, è che VA.LE. diventi prevalentemente uno strumento di pressione e di ricatto per raggiungere gli obiettivi ad ogni costo, cosa assolutamente vietata, e non come dovrebbe essere, uno strumento di valorizzazione e crescita del personale;

4) **Gli obiettivi non sempre sono chiari e misurabili.**

Porre come obiettivo una percentuale di una lavorazione senza conoscere il numero di quella lavorazione di fatto rende l'obiettivo non misurabile e poco chiaro.

5) **L'assegnazione degli obiettivi appare spesso poco trasparente.**

Senza l'effettivo coinvolgimento dei colleghi, mediante l'utilizzo di indicatori di performance non sempre comprensibili al valutato e esaustivi dell'effettiva performance individuale. Sovente, gli obiettivi assegnati non sono commisurati alle risorse disponibili, alle condizioni organizzative della struttura, oltre che alle potenzialità del valutato;

6) **Il piano di formazione non risponde al fabbisogno formativo dei colleghi ed è inadeguato per supportare il sistema VA.LE.**

L'attuale piano di formazione, così come lo stiamo vivendo proprio in questa parte dell'anno, non è adatto per supportare lo sviluppo del personale, in quanto non risponde al fabbisogno formativo, in quanto spesso non ha ad oggetto le lavorazioni che svolgiamo, inoltre sempre più colleghi lamentano di inefficacia i corsi di formazione effettuati da remoto rispetto a quelli in presenza.

7) **Troppa distanza tra il valutatore e il valutato.**

Come è strutturato, il sistema di valutazione VA.L.E. risulta poco accettato, essendo l'unico valutatore il dirigente apicale della struttura che dovrebbe svolgere un'attività valutativa su tutto il personale, nonostante la distanza organizzativa e la non conoscenza dell'attività svolta dal valutato. Nella realtà, risulta sovente impossibile e/o poco oggettiva una valutazione così accentrata, tanto da risolversi spesso nella semplice validazione della procedura informatica da parte del dirigente;

8) I facilitatori spesso vivono questo sistema come l'ennesima burocrazia da dover portare avanti, e non sempre il sistema è "padroneggiato" anche a causa della complessità dell'impostazione;

9) Gli obiettivi assegnati in VA.L.E. non esauriscono quelli che concretamente vengono assegnati ai dipendenti costretti a barcamenarsi tra lavorazioni soggette a scadenze e a elevato rischio di responsabilità, e quindi in questa situazione il sistema VA.L.E. anziché essere una leva gestionale risulta essere una clava per costringere e ricattare i colleghi a raggiungere gli obiettivi;

10) **I colleghi hanno la facoltà di fare rimostranze in merito alla procedura VA.LE., per la propria posizione, e riportarle per iscritto .**

I colleghi ci riportano difficoltà nel riportare per iscritto le proprie osservazioni o obiezioni sia durante il colloquio di patto che al colloquio intermedio

In sostanza, la scrivente ritiene che l'applicazione in concreto del sistema VA.L.E. disattenda i principi del D.Lgs. 150/2009, delle indicazioni impartite dalla Funzione pubblica, nonché delle linee guida emanate dalla stessa Agenzia relative ai sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale (SMVPI).

L'elenco delle problematiche evidenziate, non esaustivo, risulta determinare da un lato, effetti controproducenti nell'organizzazione delle attività istituzionali e dall'altro, un deterioramento del benessere organizzativo degli uffici, oltre a possibili danni (e conseguenti contenziosi) sotto il profilo economico e professionale.

Sulla scorta di quanto evidenziato, la scrivente O.S., chiede alla S.V. di vigilare ed intervenire con sollecitudine al fine di garantire la corretta applicazione del sistema VA.L.E. ed eliminare ogni eventuale distorsione nella oggettiva e trasparente valutazione dei lavoratori.

Salerno 28.05.2025

Delegato Sindacale UILPA
Cannone Giuseppe
