



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393  @uilpaentrate

e-mail: [entrate@uilpa.it](mailto:entrate@uilpa.it) – sito: [www.entrate.uilpa.it](http://www.entrate.uilpa.it)  Uilpa Entrate

## AL TAVOLO MONITORAGGIO LA UILPA ENTRATE DICHIARA VALE (QUASI) MORTO E SPIEGA IL PERCHÉ

**E oggi abbiamo scritto all’Agenzia precisando che, visto il tempo trascorso senza fare le regole, per il 2025 non è applicabile Vale all’FRD**

Parafrasando Woody Allen, possiamo dire che Dio è morto, Marx è morto e nemmeno VALE se la passa tanto bene. Cos’altro si può dire di un sistema di valutazione partito con l’obiettivo della crescita di tutta l’organizzazione (valutatori e valutati) e riconosciuto tra i migliori del pubblico impiego che, però, nella sua applicazione dopo quattro anni vede ancora gli stessi problemi, gli stessi errori, le stesse manipolazioni?

Ebbene, ciò che era comprensibile, preventivabile e anche correggibile il primo anno o al massimo il secondo, al quarto anno di applicazione denota limiti insostenibili soprattutto all’interno dell’organizzazione.

La UILPA Entrate ha fatto tutto quanto in proprio potere per porre rimedio alle mancanze dell’Agenzia, indicando i problemi e proponendo soluzioni, ma nulla o quasi è stato fatto e non solo per trascuratezza, ma perché è cambiato proprio l’approccio dell’Agenzia nel tempo. Si era partiti con molta ambizione e si è virato, ad un certo punto, al raggiungimento per un risultato purchessia, cioè poter dire all’esterno che anche l’Agenzia delle Entrate aveva un sistema di valutazione. I problemi sono stati lasciati incancrenire e lo stesso *management* ha smesso di ascoltare sindacati e personale per concentrarsi esclusivamente sul varo del nuovo sistema a regime.

**Il risultato reale è stato invece una crescente sfiducia nello strumento e nell’applicazione a tutti i livelli: valutatori e valutati oggi non sopportano nemmeno di sentire nominare la parola VALE, usato, se è andata bene, come strumento di pressione; nelle peggiori delle ipotesi, invece, per alimentare l’autoreferenzialità e rivendicare la infallibilità supposta della dirigenza. Insomma, un pianto unico.**

Quel che è peggio è che non si è fatto un solo passo avanti in quattro anni: chi applicava con buona volontà e più o meno bene lo strumento ha continuato a farlo mentre chi ne ha fatto strame ha potuto continuare a fare lo stesso senza che nessuno lo abbia bloccato.

Tutto ciò ha provocato una reazione negativa che è ben descritta in tutta la letteratura scientifica sulla valutazione e che sulla quale la UILPA Entrate aveva messo in guardia l’Agenzia: **se un sistema di valutazione non è considerato equo dall’organizzazione a tutti i livelli diventa impossibile applicarlo con qualche risultato apprezzabile. Da qui la situazione attuale, drammatica e molto precaria.**

**La lunga premessa era necessaria per descrivervi in che clima l’altro ieri si è svolta la riunione del gruppo di monitoraggio congiunto che, lo ricordiamo, non è né un tavolo di raffreddamento né un tavolo di contrattazione, come qualche ottuso sindacalista continua a scambiarlo.**

I rappresentanti UILPA Entrate nel gruppo di monitoraggio hanno quindi dovuto dichiarare in apertura del loro intervento che ormai abbiamo oltrepassato, a nostro parere che è esclusivamente tecnico, il punto di non ritorno e che, purtroppo, in giro negli uffici non solo i valutati, ma anche la stragrande maggioranza dei valutatori e dei facilitatori ci chiedono soltanto *"quando togliamo di mezzo 'sto Vale"*.

Abbiamo dovuto anche chiarire che non intendiamo fare da "foglia di fico" di un sistema che l’Agenzia ha tollerato che non funzionasse e che anzi ha lasciato manipolare a proprio uso e consumo. Ancora una volta dobbiamo dire che siamo abbastanza insoddisfatti anche degli interventi dei componenti

di parte pubblica. E vi spieghiamo perché: un tavolo di monitoraggio deve, per l'appunto, monitorare e non limitarsi a raccontare la propria esperienza sul proprio posto di lavoro. Invece, ci sentiamo ogni volta raccontare gli interventi fatti nel proprio posto di lavoro o al massimo nella propria regione mentre ci sarebbe da uscire dall'angusto spazio costituito dal proprio ufficio per vedere (monitorare) ciò che succede al di là di ciò che è nella nostra immediata possibilità di conoscenza.

Non abbiamo mancato di enumerare per l'ennesima volta gli errori più marchiani che abbiamo riscontrato e spiegato, però, che se il centro non ha autorevolezza nei confronti della periferia e nemmeno, a volte, gli strumenti di comprensione degli errori, è inutile star lì a sprecare tempo.

**Ad esempio abbiamo spiegato cose che dovrebbero essere chiare a tutti come per esempio il fatto che non si possono dare obiettivi quantitativi rappresentati da una percentuale delle pratiche che arrivano negli uffici, ma che gli obiettivi devono essere misurabili e quantificabili a prescindere da quante pratiche arriveranno. Ma se facciamo fatica a far capire ciò persino chi è al vertice, che possibilità abbiamo che ciò venga compreso dalla dirigenza che spesso non ha gli strumenti?** E sì, perché quando abbiamo segnalato questo errore al tavolo politico nazionale l'Agenzia ci ha risposto che agli uffici l'obiettivo veniva dato in percentuale e che quindi si poteva fare anche per VALE, dimenticando una quisquilia e cioè che un dirigente può anche avere un obiettivo in percentuale perché ha nelle proprie mani la leva organizzativa e può modificare durante l'anno la distribuzione del personale intervenendo sui settori in difficoltà nel raggiungimento dell'obiettivo. Ora, in che modo questo possono farlo i semplici funzionari? Semplicemente non possono e quindi non possono esserci obiettivi che prescindono dalla quantificabilità.

**Questo che potrebbe sembrare un problema secondario mina la motivazione alla base e dimostra che nemmeno i vertici dell'Agenzia sono culturalmente pronti ad affrontare i problemi reali. A causa di ciò VALE è stato applicato in molti uffici aggirando il problema di un'organizzazione del lavoro efficace. Basta dividere il carico dell'ufficio per il numero di addetti e non mi devo preoccupare se sono pochi, molti o sufficienti di numero.**

E da questo deriva anche un altro problema: il *trade-off* tra qualità e numeri che abbiamo potuto toccare con mano quando sono arrivate centinaia di migliaia di comunicazioni di irregolarità a fine pandemia. Le Civis, infatti, andavano lavorate entro un certo termine e quello era l'obiettivo dei direttori degli uffici territoriali che sono POER e quindi precari. Ma nella stragrande maggioranza degli uffici non è stato implementato il personale addetto così che se si voleva raggiungere l'obiettivo si era costretti a lavorare superficialmente. Eppure il nostro mestiere è assicurare servizi di qualità ai terzi amministrati. Ma se provavi a farlo non raggiungevi l'obiettivo di VALE. Insomma, chi ha scelto di lavorare bene si è autoprodotta un danno. Ma allora la valutazione deve servire a lavorare meglio o a raggiungere l'obiettivo ad ogni costo anche in assenza dei giusti correttivi organizzativi?

**Il resto è ordinaria e ripetuta noia di errori che si ripetono: i colloqui di patto che riguardano solo i numeri e non le competenze, la resistenza di valutatori e facilitatori a fare inserire le osservazioni ai valutati, i colloqui intermedi che non si fanno o durano tre minuti, il tempo di dire a che punto dell'obiettivo numerico si è arrivati, le pressioni indebite, le valutazioni prive di motivazione. Come dicevamo, cose che potevano essere fisiologiche il primo anno, ma dopo quattro anni sarebbero fatali a qualunque sistema di valutazione.**

**E infine la conciliazione: non è possibile, a nostro parere, e infatti non ha funzionato, che in mancanza di elementi a supporto o addirittura di elementi che smentiscono la valutazione si possa conciliare solo con il *placet* del valutatore.** Non solo le commissioni di valutazione devono essere autonome, ma l'Agenzia deve applicare il principio, contenuto nel VALE, che vede il valutatore "sciatto" pagare per i propri errori con il proprio salario di produttività. Lo ripetiamo sempre: la valutazione non è e non deve essere una lotta tra valutatore e valutato, ma presupposto per non esserlo è che ciascuno si prenda le proprie responsabilità e paghi per la propria sciatteria nel fare la cosa che più di ogni altra è richiesta ad un *manager*: gestire efficacemente il personale alle proprie dirette dipendenze.

**La nostra conclusione tecnica è che sarebbe meglio abbandonare l'applicazione massiva di VALE ed utilizzarlo solo per una valutazione "per code". Cioè, visto che l'Agenzia continua a perseguire solo l'obiettivo formale, e gli istituti contrattuali si basano sulla**

**premialità degli eccellenti, valutiamo solo quelli e lasciamo in pace tutti gli altri. Lo diciamo subito che per noi, convinti che la valutazione sia un diritto del lavoratore, che deve obbligare i valutatori a prendersi la responsabilità della valutazione e risponderne di fronte a tutta la comunità lavorativa, è una sconfitta. Ma non vediamo altra strada se all'interno dell'Agencia mancano strumenti e volontà per affermare una cultura della valutazione equanime e orientata alla crescita anziché al premio o alla punizione.**

Segnaliamo in ultimo, ma non per importanza, che visto l'esito del gruppo di monitoraggio, abbiamo oggi scritto all'Agencia – anzi direttamente al direttore Vincenzo Carbone - per chiedere ancora una volta la convocazione del tavolo di trattativa sulle ricadute di VALE sugli istituti contrattuali precisando però che, arrivati a fine luglio, non si possono dettare le "regole del gioco" a partita finita e che perciò queste regole non potranno valere per il 2025, ma soltanto a partire dal 2026. Ora vedremo se l'Agencia si darà una mossa mentre sinora, alle nostre note di febbraio e di giugno non ha fornito alcun riscontro.

Roma, 24 luglio 2025

*Il Coordinamento Nazionale UILPA Agencia Entrate*