

Roma, 13 febbraio 2025

## NOTIZIARIO N.11

### **COSI' NON... VA.L.E.**

# **DOPO 3 ANNI DI SPERIMENTAZIONE CHIUSI CON UN CONFRONTO NEGATIVO E IL SILENZIO ALLA RICHIESTA FLP DI UN TAVOLO POLITICO PER CORREGGERNE LE DISTORSIONI, IL CICLO 2025 RIPARTE DA ERRORI APPLICATIVI IRRISOLTI.**

## **I BUONI PROPOSITI RIMANGONO SEMPRE PIU' CONFINATI NELLE DATATE SLIDES DI PRESENTAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Quasi inesorabilmente il ciclo di gestione della valutazione della performance del personale 2025 è partito con errori applicativi irrisolti e il rammarico di 3 anni di sperimentazione che, se da un lato hanno permesso di posticipare l'applicazione del sistema di valutazione, si sono però chiusi con un confronto negativo, amplificato dalla disattesa richiesta della FLP di un tavolo politico parallelo sulle criticità riscontrate nel triennio di sperimentazione; una sensazione di tempo trascorso invano di fronte ai seri (e imminenti?) rischi delle ricadute che gli istituti economici avranno su un sistema sempre meno compreso dal personale.

Alla luce di elementi di criticità irrisolti, si può ragionevolmente ritenere che il regime sperimentale abbia rappresentato più che uno strumento temporale utile ai lavoratori, uno scudo da vertenze individuali o collettive per chi è chiamato a intervenire nel processo valutativo, convinti che alla luce delle reiterate anomalie e soluzioni di facciata, si potrebbero legittimare per il futuro più domande giudiziali che solleciti di azioni sindacali, vista peraltro la pressoché totale inefficacia delle procedure conciliative previste dal sistema.

La fine della "sperimentazione" senza correttivi è sintomatica di dubbia trasparenza, che invece la gestione di un sistema di valutazione negli uffici richiederebbe e della evidente contraddittorietà con i buoni propositi del sistema, ormai confinati nell'alveo delle variopinte e datate *slides* predisposte dall'Agenzia.

L'incremento di ulteriori livelli di valutazione e la riformulazione delle loro definizioni non possono ritenersi utili a risolvere problemi che già si manifestano nel ciclo 2025, confermando già all'inizio di un anno, non più sperimentale, il rischio (o certezza?) che il sistema sia definitivamente percepito iniquo e inadatto, con conseguenti effetti deleteri sulla motivazione dei lavoratori cui si somma lo stress di insostenibili incrementi dei target di produzione avvenuti a prescindere dal sistema di valutazione.

Al termine della citata sperimentazione, l'Agenzia ha preferito arroccarsi sulle proprie posizioni, non accettando le proposte migliorative provenienti da chi ogni giorno vive l'applicazione della valutazione. Sono già tante le segnalazioni pervenute, in esito ai colloqui di patto, sulle modalità di assegnazione degli

obiettivi di budget consistenti nella stragrande maggioranza dei casi nel totale e acritico ribaltamento degli obiettivi propri degli uffici, e dei loro responsabili, sui lavoratori;

pensiamo alle tantissime lavorazioni indeterminabili aprioristicamente da chiudere entro pochi giorni a prescindere dalla loro natura e dal numero degli addetti assegnati (es. lavorazioni civis, liquidazione atti); al ribaltamento di fatto delle assegnazioni a SAL nell'ambito degli uffici controlli di accertamenti e verifiche, con la precisazione che le attività da svolgere non si esauriscono in quelle elencate; al ribaltamento di indici di vittoria e conciliazioni agli addetti degli uffici legali; alle assegnazioni massive di accessi nelle aree "Territorio" in adempimento di progetti specifici (es T.A.F.).

Si tratta di una rassegna esemplificativa e non esaustiva delle prime criticità già emerse per l'anno in corso, sintomatica di una prima evidenza: la violazione di un principio che dovrebbe sottendere a ogni forma di valutazione, la quantificazione o determinabilità dell'obiettivo al momento dell'assegnazione. Ne consegue l'inevitabile forte perplessità sul conseguimento di una reale crescita professionale in assenza di precise modalità di distribuzione delle pratiche, prive di un esame preliminare del grado di difficoltà o della formazione dei colleghi, specie se assegnate in liste che tendono a rispondere a logiche quantitative e non qualitative, che invece dovrebbero essere alla base della crescita delle competenze professionali e del miglioramento della qualità dei servizi.

Considerato che VA.L.E. produrrà effetti sugli istituti contrattuali a partire dal 2025 continuiamo a consigliare ai colleghi di rappresentare le obiezioni e le criticità oggettive ravvisate. Anche se i colloqui di patto, singoli o collettivi, sono conclusi nulla vieta di rilevare, anche tramite mail successiva, l'indeterminabilità di un obiettivo. Parimenti, nel monitoraggio intermedio, non temano i lavoratori la verbalizzazione di eventuali difficoltà oggettive riscontrate, chiedendo espressamente che non si parli solo di numeri ma di competenze, punti di forza o da migliorare.

È innegabile che le vicende esposte ridimensionino la fiducia sulla gestione di un sistema che originava dalla esigenza di far crescere le competenze e che ancora oggi si scontra con una sostanziale valutazione riferita alle persone e non alle prestazioni, trasformandosi in un veicolo di pressione per numeri ad ogni costo: è un *modus operandi* che riteniamo difficile possa tollerarsi a lungo, a fronte di tali pericoli la nostra azione sarà ancora più ferma e orientata al rispetto, alla valorizzazione e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia delle Entrate con tutte le iniziative che si dovessero ritenere necessarie.

**La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali**

