



# FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

## Segreteria Nazionale



Via XX settembre Palazzo MEF scala C; Via Aniene, 14 00187 Roma  
Tel: 06/59600687 - 06/42000358

sito internet: [www.flpagenziemef.it](http://www.flpagenziemef.it)  
e-mail: [flpfinanze@flp.it](mailto:flpfinanze@flp.it); [nazionale@flpagenziemef.it](mailto:nazionale@flpagenziemef.it)

Prot. 435/RM2016

Roma, 4 agosto 2016

NOTIZIARIO N° 44

Ai Coordinatori Provinciali  
Ai Componenti delle RSU  
A tutto il Personale  
LORO SEDI

### **ENTRATE: UN SISTEMA DI VALUTAZIONE TUTTO DA COSTRUIRE, CON I LAVORATORI**

**Registrato il DPCM che dà il via alla valutazione per  
l'amministrazione economico-finanziaria, l'Agenzia presenta  
una bozza di sistema di valutazione. La FLP chiarisce le sue  
posizioni al riguardo e ottiene già qualche risultato...**

Lo scorso 1° agosto si è tenuta una riunione sindacale, convocata dall'Agenzia delle Entrate, avente all'Ordine del Giorno il sistema di valutazione del personale.

L'Agenzia ci ha comunicato che è stato registrato dalla Corte dei Conti ed è in corso di pubblicazione il DPCM emanato ai sensi dell'articolo 57, comma 21 del Decreto Legislativo 235/2010 il quale, per l'appunto, sospendeva l'applicazione della "Legge Brunetta" per l'amministrazione economico finanziaria (MEF e Agenzie Fiscali) subordinandola all'emanazione di un DPCM che chiarisse limiti e modalità di applicazione dei sistemi di valutazione.

Diciamo subito che, pur non essendo assolutamente d'accordo con l'applicazione di quanto previsto dalla norma voluta da Brunetta, il DPCM in questione è molto meno rigido della norma originaria e permette la non immediata applicazione.

Comunque sia, l'Agenzia delle Entrate ha presentato alcune slides, embrione di un sistema di valutazione che evidentemente l'amministrazione ha in mente. La presentazione che ne è stata fatta è stata tutta tesa a tranquillizzare, ad affermare il carattere e la volontà non punitiva ma di valorizzazione del personale sottese all'idea di valutazione dell'Agenzia.

Una cosa abbastanza difficile da credere alla luce delle ultime valutazioni che hanno riguardato i passaggi economici, che hanno visto oltre il 30 per cento dei lavoratori valutati zero o il minimo cioè 1,05 (dati comunicati dalla stessa agenzia alle nostre rimostranze), tanto che non si comprende con una così alta percentuali di nullafacenti o quasi chi avrebbe raggiunto tutti gli obiettivi dell'Agenzia nel corso del 2015.

Comunque, al di là delle considerazioni che abbiamo più volte fatto sull'enorme e incontrollato potere dato all'amministrazione in occasione dei passaggi economici 2015, rispetto allo scenario attuale ci sono due strade percorribili: dire che l'Agenzia non è in grado di valutare, rifiutare ogni confronto e lasciare che l'Agenzia "se la canti e se la suoni" aggrappandosi al fatto che comunque ormai si tratta di un adempimento di legge, ripetendo l'operazione fatta con le procedure di passaggio economico e lasciando i lavoratori alla



mercé dei singoli dirigenti; oppure provare a governare il fenomeno e proporre un'operazione trasparente sia nei suoi obiettivi sia, soprattutto, nella procedura e nei criteri di valutazione.

Per questo, e vista anche l'assoluta genericità delle slides presentate dall'amministrazione, la FLP ha chiarito sin da subito all'Agenzia quali sono le condizioni affinché si possa pensare ad un sistema di valutazione condiviso o comunque accettato dai lavoratori:

- aprire un confronto a tutto campo a partire dal mese di settembre senza nel frattempo far partire nessun sistema di valutazione, nemmeno sperimentale, nel corso del 2016;
- chiarire sin dall'inizio quali devono essere gli obiettivi di un sistema di valutazione che per noi sono quelli di migliorare i servizi alla cittadinanza. Per fare ciò, siamo convinti che il sistema di valutazione anziché mettere i lavoratori in competizione usando in modo spropositato i termini meritocrazia e valorizzazione, debba spingere alla cooperazione e considerare i risultati di ufficio e di team. Questo non vuol dire che in un ufficio che non raggiunge i risultati non ci possano essere eccellenze o che in un ufficio che li raggiunge non possano annidarsi free-rider, ma queste situazioni devono essere accertate attraverso procedure serie e scientifiche e non affidate alle sensazioni e al totale arbitrio del dirigente di turno come è invece avvenuto di recente;
- per quanto sin qui detto, il sistema di valutazione delle prestazioni deve apprezzare in modo importante le prestazioni di team e di ufficio e le valutazioni dei singoli devono essere coerenti con queste (se un ufficio ha raggiunto tutti gli obiettivi non è pensabile che ci sia un'alta concentrazione di lavoratori con valutazioni basse) così come deve contenere anche elementi quantitativi e non solo "check list" qualitative;
- devono essere valutate le prestazioni e non le persone. Valutare le persone è uno degli errori più comuni della valutazione. Non bisogna dare la possibilità di valutare l'essere lacchè dei dirigenti o la capacità di dire sempre signorsì - comportamenti spesso nocivi per il buon andamento degli uffici - ma il lavoro che viene svolto e come viene svolto;
- bisogna prevedere procedure ferree che garantiscano il massimo dell'oggettività possibile (l'elemento soggettivo è impossibile da eliminare ma si può ridurre), i valutatori devono essere adeguatamente formati e la capacità di valutare deve essere a sua volta valutata ed essere parte integrante della valutazione dei dirigenti.

Insomma, le idee non ci mancano, siamo in grado di tradurle tecnicamente e vogliamo che la valutazione - se proprio deve esserci - non sia ispirata alla volontà punitiva che sentiamo ogni giorno declinata da esponenti di questo come di altri governi e serva a rafforzare il tessuto sociale degli uffici anziché ispirarsi a concezioni individualiste spinte, proprie di un neo-liberismo che in questi decenni ha fatto tanti danni alla pubblica amministrazione e alla coesione sociale in generale.

**Intanto, a margine del confronto sulle Convenzioni, abbiamo acquisito il primo assenso alle nostre richieste: il direttore generale dell'Agenzia ha affermato infatti che non partirà nel corso del 2016 nessun sistema di valutazione. È un primo passo, ne aspettiamo di ulteriori.**

L'UFFICIO STAMPA