



*Coordinamenti Nazionali Agenzia Entrate*

**AVVIATO IL CONFRONTO SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE.  
A BREVE LE GRADUATORIE DEL TELELAVORO.  
PRIMA DELLA PAUSA ESTIVA RIPRENDERÀ IL CONFRONTO SUGLI  
ISTITUTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

È iniziato oggi il confronto con l'Agencia su sistemi di valutazione delle performance. Prima di entrare nel vivo della discussione, però, l'amministrazione ha fornito alcune informazioni sulla procedura di telelavoro, interrotta poco prima che scoppiasse la pandemia con la richiesta di tutti i sindacati di riesaminare tutti i progetti che non avevano avuto la condivisione dei datori di lavoro.

Siamo moderatamente soddisfatti in quanto, per la stragrande maggioranza di coloro che avevano presentato controdeduzioni al diniego al telelavoro, è stata trovata una soluzione positiva che permetterà loro di entrare in graduatoria. Sono stati altresì aumentati ancora di qualche decina di unità i posti disponibili.

Abbiamo comunque chiesto all'Agencia di riprendere il percorso sugli istituti di conciliazione vita-lavoro, iniziato appunto con la firma dell'accordo del 9 ottobre 2019 su telelavoro, co-working e lavoro agile.

Mentre sul lavoro agile la parte pubblica ci ha comunicato di non essere ancora pronta a firmare un accordo complessivo, anche in considerazione dell'evolversi delle norme varate in questi giorni da Governo e Parlamento, abbiamo ottenuto una convocazione entro la fine di luglio per parlare di co-working sia infra che interregionale. È ferma intenzione degli scriventi coordinamenti applicare -disciplinandoli, come nel caso dello smart working- nel tempo più breve possibile tutti gli istituti che possano consentire flessibilità della prestazione lavorativa e avvicinamento dei lavoratori ai luoghi ove si trova il centro dei loro interessi, convinti che questo incida positivamente sulla serenità dei colleghi e, quindi, sulla motivazione e sulla produttività dei lavoratori.

Riguardo al sistema di valutazione, l'amministrazione ha presentato una bozza di linee guida, aperta ai contributi della parte sindacale. Nei nostri interventi abbiamo chiarito alla parte pubblica che non ci interessa costruire un sistema di valutazione semplicemente per rispondere agli obblighi di legge. Le "pagelline" non ci interessano. Se fosse questo il problema da risolvere preferiremmo affidare l'osservanza delle norme ad altri, più immediati e meno divisivi strumenti.

Ciò che invece ci interessa è la costruzione di un modello che abbia al centro la crescita complessiva dell'organizzazione, con una chiara comunicazione a tutti i lavoratori delle finalità della valutazione, della procedura, degli strumenti di valutazione e degli obblighi

dell'Agenzia delle Entrate di intervenire con piani di formazione, di coaching e di valorizzazione dei lavoratori.

Sappiamo bene che i nostri superiori gerarchici ci valutano ogni giorno in modo non palese e che queste valutazioni hanno delle ricadute anche di tipo economico sulla nostra vita lavorativa. Ciò che vogliamo, quindi, non è continuare a mettere la testa sotto la sabbia e fare finta di niente abdicando alle nostre responsabilità di tutela dei lavoratori, come invece sta facendo qualche sindacato, bensì fare in modo che ciascuno valuti (e venga valutato) secondo procedure condivise e, soprattutto, che chi valuta assuma pienamente su di sé la responsabilità della valutazione.

Le ricadute economiche devono essere assolutamente secondarie e affatto scontate. Non è detto che un sistema di valutazione delle prestazioni debba portare naturalmente a premi individuali ed è chiaro a tutti che questo obiettivo lo potremo raggiungere esclusivamente affrontando la trattativa e depotenziando, quindi, l'alibi per un eventuale atto unilaterale dell'Agenzia.

Infatti, mentre gli interventi di formazione, di ricerca dell'allocazione migliore del singolo all'interno dei posti di lavoro e la valorizzazione del personale debbono necessariamente vedere al centro l'individuo, gli interventi organizzativi sui sottosistemi e gli eventuali riconoscimenti economici non possono prescindere dalla dimensione del lavoro in agenzia, organizzato in piccoli gruppi, che deve essere valorizzato.

Insomma, come potete intuire, siamo appena all'inizio di un cammino che si annuncia lungo e pieno di insidie, che a nostro parere dovrà trovare tempi e modi per il coinvolgimento diretto dei lavoratori sin dalla fase di progettazione del sistema di valutazione.

Roma, 21 luglio 2020

FP CGIL  
Gamberini

CISL FP  
Silveri

UIL PA  
Cavallaro

CONFSAL/UNSA  
Sempreboni

FLP  
Patricelli