

Roma, 10 ottobre 2024

## NOTIZIARIO N. 60

### **ENTRATE: SU VALE PIANO PIANO FACCIAMO BRECCIA**

**Inviata una nota dalla direzione centrale del personale che chiarisce, come richiesto dalla FLP, che non possono esserci quote massime di eccellenti e che gli obiettivi vanno individuati entro il 31 gennaio di ogni anno. Ma ancora non basta. Ci sono troppi nodi da sciogliere.**

Arrivano notizie positive sul fronte del sistema di valutazione. Ieri, 9 ottobre, si è tenuta la seconda riunione del Gruppo nazionale di monitoraggio (la prima si è fatta il 1 luglio scorso) a cui hanno partecipato i nostri componenti Vincenzo Patricelli e Michele Di Martino.

Finalmente si inizia a vedere qualche effetto positivo.

**A seguito della riunione del 1° luglio, infatti, la direzione centrale risorse umane ha inviato a tutti gli uffici una nota (che pubblichiamo in allegato) che chiarisce due cose importanti richieste dalla FLP: la prima è che non c'è posto nel sistema di valutazione per le cosiddette "distribuzioni forzate" che determinano a priori le percentuali di lavoratori che devono rientrare in una valutazione piuttosto che in un'altra.** È questo un problema molto sentito perché nella stragrande maggioranza degli uffici è stato detto alle lavoratrici e ai lavoratori che non potevano avere la valutazione di eccellente poiché il numero massimo di eccellenti era del 20 per cento, tra l'altro inventandosi una inesistente circolare del ministro della pubblica amministrazione al riguardo. Bene, ora la DC RU chiarisce oltre ogni dubbio che tutto ciò non è possibile e non è vero che vi sono quote massime di eccellenti.

**La seconda novità è che bisogna dare gli obiettivi di gruppo tassativamente entro il 31 gennaio dell'anno in corso.** Il perché lo abbiamo chiesto è semplice: non si può aspettare la fissazione degli obiettivi di budget dell'ufficio per fare i colloqui di patto e dare gli obiettivi ai gruppi altrimenti questa diventa una scorciatoia per aggirare un'efficiente organizzazione del lavoro. Ci spieghiamo meglio: il valutatore deve individuare gli obiettivi che un gruppo può ragionevolmente raggiungere e non fare l'operazione aritmetica "**obiettivo del dirigente diviso persone che fanno quel lavoro**", senza tenere conto della numerosità del gruppo e quindi senza comprendere se bisogna aggiungere personale per fare quell'obiettivo e, di conseguenza, operare sui sottosistemi organizzativi.

Sono due importanti novità ma, come abbiamo detto nell'incontro di ieri, ancora non bastano. I nodi da sciogliere sono ancora troppi. Partiamo dal fatto che a boicottare il sistema di valutazione in questo momento è ancora gran parte la dirigenza e i facilitatori, che lo utilizzano come forma di pressione, per raggiungere i loro obiettivi personali e senza guardare alla qualità del lavoro svolto.

Non è una novità. Già venti anni fa il sociologo Francesco Paolo Cerase aveva rilevato, in una ricerca fatta in Agenzia delle Entrate, che i più contrari all'applicazione di sistemi di valutazione del personale delle qualifiche funzionali erano proprio i dirigenti, che non volevano prendere su di sé la responsabilità di valutare e poi rispondere delle proprie valutazioni. Ricordiamo che Vale è l'unico sistema di valutazione del pubblico impiego che prevede che **se il dirigente valuta male questo ha ripercussioni sul proprio**

**salario accessorio.** A questo bisogna aggiungere che tre anni di sperimentazione non sono stati sufficienti affinché il management dell’Agenzia riuscisse a fissare principi di *governance* chiari e ai quali tutti i valutatori si debbano attenere. È un problema di autorevolezza di chi gestisce la macchina amministrativa che credevamo l’Agenzia riuscisse a risolvere in tre anni mentre, invece, i dirigenti continuano a fare quello che vogliono e ad applicare modelli di gestione del personale “fatti in casa”, autoreferenziali e privi di quell’attenzione alle persone che si dovrebbe avere in ogni organizzazione.

A fronte di questi enormi problemi la parte datoriale ci ha proposto ieri di aumentare a dismisura i livelli di valutazione, che passerebbero a nove, tenendo conto anche delle sfumature di valutazione. Ogni persona che ha avuto un minimo di dimestichezza con i sistemi di valutazione sa che devono essere apprezzate le performance che siano realmente distintive. Apprezzare anche le sfumature e far proliferare i livelli di valutazione a nostro parere non farebbe altro che aumentare la divisione tra le persone. **Bisogna invece concentrarsi sui problemi di applicazione distorta di VALE, senza cercare scorciatoie. Forse può essere utile intervenire sui livelli semantici. Adeguato non vuol dire sufficiente come medio non vuol dire mediocre, ma sono palliativi se non si interviene a monte e in modo energico.**

Da questo punto di vista la lettera della dottoressa Caggegi ci pare ancora troppo timida e poco risolutiva dei problemi.

In sintesi i problemi individuati da tempo dalla FLP in sede di gruppo di monitoraggio e che permangono sono i seguenti:

- Bisogna chiarire meglio che gli obiettivi di gruppo vanno dati entro il 31 gennaio perché devono essere slegati dall’obiettivo dell’ufficio. Gli obiettivi di gruppo devono essere tarati sulla numerosità, sulla preparazione reale e sulle possibilità di raggiungimento del gruppo e non una scorciatoia organizzativa per non farsi carico dei problemi dell’organizzazione;
- I colloqui di patto devono essere chiari, riguardare non solo i numeri ma anche i comportamenti, e devono registrare in modo completo ogni possibile obiezione del gruppo di lavoro o dei singoli, cosa che oggi non avviene praticamente da nessuna parte;
- I valutatori devono valutare e non “appaltare” la funzione ai facilitatori che, a loro volta, usano questa funzione per raggiungere i loro obiettivi di budget senza alcuna attenzione alla qualità, che rischia di scomparire dalla lista delle priorità. Gli uffici pubblici lavorano nell’interesse dei terzi amministrati e non per il dirigente o la POER di turno ed è a loro che dobbiamo rispondere in termini qualitativi;
- Non ci sono motivi per continuare a negare i dati sulla valutazione a livello locale, anche disaggregati per singola articolazione. La valutazione deve contenere in sé tutta la trasparenza possibile, se realmente si vuole fare un percorso culturale virtuoso;
- I sistemi di revisione e conciliazione purtroppo non funzionano per una serie di motivi, il più evidente dei quali sono le omissioni dei valutatori durante tutto il processo di valutazione. Alla fine si arriva in conciliazione praticamente privi di dati a supporto della valutazione data, senza che siano state registrate le possibili obiezioni del valutato in nessuna fase. Se a questo aggiungiamo che le commissioni di conciliazione tendono a comprimere gli spazi dei valutati

per esprimere le loro deduzioni il pasticcio è completo. Bisogna mettere mano profondamente a questa fase, ma prima di tutto fare in modo che la valutazione sia completa e non omissiva come avviene oggi.

- Durante la riunione di ieri è stato richiamato un articolo del presidente dell'ARAN, che a nostro parere mischia la valutazione della performance delle amministrazioni con quella dei singoli. Diciamo chiaro che quell'articolo non ci interessa granché giacché rappresenta proprio quell'élite dirigenziale che non vorrebbe prendersi la responsabilità dirigenziale ma continuare ad essere autoreferenziale e con potere di vita e di morte sul personale. La FLP crede che bisogna fare emergere in modo plastico le incongruenze che pervadono le pubbliche amministrazioni nella gestione del personale e distinguere le buone dalle cattive politiche e pratiche.

**Crediamo che l'ultimo punto da affrontare nel gruppo di monitoraggio sia quello di stilare un elenco degli errori più comuni che abbiamo riscontrato negli uffici in questi due anni e mezzo in modo tale da consegnare ai valutatori un vademecum con le cose da evitare, prima fra tutte l'idea che si valutino le persone. A nessuno è consentito, men che meno al datore di lavoro, di valutare le persone. L'oggetto di valutazione è soltanto la prestazione e il modo in cui questa viene resa. È un concetto che i valutatori e i facilitatori devono stamparsi a lettere di fuoco nella testa.**

Per il resto crediamo sia giunto il momento di tornare al tavolo sindacale e provare a correggere tutto ciò che non sta funzionando, ma partendo dal principio che il nostro sistema di valutazione è certamente il più avanzato nel pubblico impiego. Basta dare uno sguardo ai sistemi di valutazione del resto dell'amministrazione economico finanziaria per rendersene conto.

Ciò che non funziona è la gestione del sistema. Noi, insieme ai lavoratori, abbiamo fatto un percorso culturale in questi tre anni; l'Agenzia delle Entrate, invece, non lo ha fatto e ha continuato a lasciar gestire la sperimentazione a persone prive di competenze specifiche senza davvero guidarle. Mancano i principi basilari che devono guidare la dirigenza e le figure di coordinamento. O l'Agenzia provvede in tal senso oppure nessun sistema di valutazione potrà mai funzionare, nemmeno il più equo e giusto possibile.

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