

Roma, 4 agosto 2021

## NOTIZIARIO N. 89

### **ENTRATE: LA PROPOSTA DI LINEE GUIDA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA FLP. TRASFORMARE I VINCOLI IN OPPORTUNITÀ.**

***Un sistema che promuove la cooperazione anziché la competizione. Irresponsabile lasciare questa materia all'azione unilaterale dell'Agenzia giocando di rimessa.***

Iniziamo con il ridefinire nuovamente il perimetro nel quale ci si muove riguardo ai sistemi di valutazione: a partire dall'entrata in vigore del DPCM 158 del 15 giugno 2016 e, successivamente, del CCNL Funzioni Centrali, atto indispensabile per l'entrata in vigore dei Titoli II e III decreto Legislativo 150/2009 (Legge Brunetta), la valutazione delle prestazioni cessa di essere una possibilità e diventa un vincolo per l'amministrazione economico finanziaria.

La compattezza delle Organizzazioni Sindacali ha scongiurato ciò che invece i sindacati dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (tranne la FLP) hanno avallato e cioè la valutazione retroattiva. La Funzione Pubblica ha però messo dei precisi paletti per continuare a distribuire il salario accessorio all'Agenzia delle Entrate e cioè il varo di un sistema di valutazione per gli anni a venire.

A questo aggiungiamo, come abbiamo sempre detto, che la scelta non è se valutare o meno ma se lasciare di essere tutti valutati senza obbligo di comunicazione e in base a ciò essere assegnati a fare questo o quel lavoro, avere un incarico oppure no, prendere più soldi sotto forma di lavoro straordinario e altre "prebende" oppure chiedere con forza che chi valuta si prenda le proprie responsabilità, renda palesi le valutazioni e venga obbligatoriamente formato per tale attività che oggi svolge senza alcuna formazione.

**Se questo è il quadro – e lo è – chi abdica al proprio ruolo lasciando questa materia esclusivamente nelle mani dell'Agenzia, rifiuta di sporcarsi le mani per tirare su qualche tessera, dicendo di essere contrario alla valutazione, non è degno di chiamarsi sindacato. È una vecchia storia, che si ripete a partire dagli anni sessanta e settanta, e che si riassume nell'adagio: tu datore di lavoro fai pure ciò che vuoi basta che non mi chiedi nulla e io possa dire ai quattro venti che non sono d'accordo.**

**È un comportamento irresponsabile nei confronti dei lavoratori e di retroguardia dal punto di vista strategico, che la FLP non avallerà mai. La FLP intende trasformare i vincoli in opportunità, ben sapendo che in questo momento l'Agenzia non è attrezzata dal punto di vista teorico e tanto meno da quello pratico. Non ha strategie perché non ha management e quindi, se lasciamo fare a loro, rischiamo solo di avallare sistemi che nemmeno "i padroni delle ferriere" oserebbero inventarsi.**

Invece, il sistema di valutazione che la FLP propone è il contrario di ciò che l'Agenzia ha in mente e cioè un sistema in cui la monetizzazione della valutazione è marginale, al centro non c'è la valutazione ma la gestione delle prestazioni, che promuove la cooperazione e non la competizione sfrenata, ma, soprattutto, in cui non è solo il personale non dirigente ad essere valutato, ma tutta l'organizzazione, a partire dai valutatori. Per noi la formazione, l'allocatione delle persone e precisi programmi di crescita devono essere al centro di tutto il processo di valutazione. Auguriamo a tutti buona lettura e state certi che la FLP non combatterà mai battaglie di retroguardia e non lascerà in mano all'Agenzia delle Entrate il documento che, in assoluto, è il più importante per la gestione delle persone.

L'UFFICIO STAMPA