

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