



Entrate - È partita la valutazione di tutto il personale non titolare di incarico: e come previsto da USB i nodi vengono subito al pettine



Nazionale, 28/02/2022

Nei giorni scorsi, in diverse realtà territoriali è iniziato il percorso della valutazione individuale del personale che sarà poi utilizzata per le progressioni economiche, per il pagamento della produttività e per l'attribuzione di incarichi di responsabilità. E, come da noi ampiamente previsto, il buongiorno si vede dal mattino. Ma andiamo con ordine.

L'Agenzia delle Entrate ha realizzato un percorso con le organizzazioni sindacali, durato oltre due mesi, per realizzare un modello di valutazione condiviso ed il risultato è stato la realizzazione di un sistema i cui criteri generali sono riassunti in un [documento di 18 pagine](#) condiviso da tutte le organizzazioni sindacali eccetto USB. Le stesse O.S. che ora scrivono all'Amministrazione contro un sistema da loro avallato voluto e condiviso ...

Le motivazioni della nostra mancata firma sono espone chiaramente in un [precedente comunicato](#). La sostanza è che, al di là della falsa retorica sulla valutazione, si è realizzato un sistema divisivo anziché inclusivo nonché inevitabilmente arbitrario. D'altronde lo scopo perseguito non è quello di "fare squadra" ma di mettere i lavoratori gli uni contro gli altri, differenziando a priori le valutazioni, introducendo un clima di insana competizione che, lungi dal valorizzare le professionalità, mortificherà il lavoro e chi quotidianamente lo svolge.

Cominciamo dalla prima fase che è appunto quella avviata in questi giorni.

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione degli obiettivi che un gruppo omogeneo di lavoratori dovranno raggiungere entro l'anno. Se ciò non fosse possibile si assegnerebbero obiettivi individuali. Questa assegnazione sarebbe dovuta avvenire nel mese di gennaio ed essere portata a conoscenza dei lavoratori in modo chiaro ed esplicito con incontri individuali o di gruppo, durante il quale illustrare anche come misurare l'avanzamento e il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Non è prevista alcuna accettazione degli obiettivi da parte del valutato e, anche se l'amministrazione surrettiziamente li definisce "colloqui di patto", nella realtà l'assegnazione è imposta e non condivisa.

Per questo vogliamo fornirvi alcuni suggerimenti per gestire questa prima fase: insomma un piccolo manuale di autodifesa utile quanto meno per contenere le storture di questo modello di valutazione.

1) qualora vi fosse chiesto di sottoscrivere l'assegnazione degli obiettivi, suggeriamo di indicare semplicemente la data e la dicitura "visto" prima della vostra firma, in modo da chiarire che state siglando solo per presa visione, e senza alcuna forma di condivisione;

2) se valutate che gli obiettivi assegnati al gruppo o individualmente siano sovrastimati rispetto alle risorse umane disponibili (situazione che di fatto si verificherà ovunque, considerata l'emorragia di personale) o che l'assegnazione non sia stata effettuata nel modo corretto, suggeriamo di utilizzare lo [schema di segnalazione che trovate in allegato](#) al fine di informare immediatamente sia il Valutatore che eventualmente anche i nuclei di valutazione (N.U.S.VA.I.) istituiti a livello centrale e regionale con lo scopo di assicurare il corretto svolgimento delle attività di valutazione;

3) considerato che oltre l'obiettivo assegnato, che consentirà di raggiungere al massimo la metà del punteggio, tale sistema prevede un giudizio di piena adeguatezza in merito a cinque diverse competenze (organizzazione, comunicazione, collaborazione, impegno e affidabilità e capacità di risolvere i problemi) e che tale risultato sarà inevitabilmente difficile da raggiungere per alcune tipologie di lavoro è importante che il proprio valutatore chiarisca come fare a raggiungere il punteggio massimo anche nelle cinque competenze che riguardano appunto organizzazione, comunicazione, collaborazione, impegno e affidabilità e capacità di risolvere i problemi.

L'USB, unica voce fuori dal coro nel ribadire la contrarietà rispetto a questo strumento falso e divisivo, si impegna a non lasciare nessun lavoratore in balia di questo pericoloso strumento e comunque del capriccio del dirigente di turno. Per questo vi chiediamo di segnalarci tutte le situazioni che rendano palese le contraddizioni presenti nel sistema: la natura teoricamente (e sottolineiamo teoricamente...) sperimentale di tale sistema ci mette nelle condizioni di provare ad apportare alcune modifiche che, pur in un quadro che non condividiamo, quanto meno ci consentano di intervenire sulle storture che caratterizzano questo sistema di valutazione.

USB Pubblico Impiego

Agenzie Fiscali

