



Roma, 16 Novembre 2023

Oggetto: Sistema di valutazione del personale dell'Agenzia delle Entrate

Introduzione

Confintesa FP, in occasione degli incontri del Gruppo di Lavoro VA.L.E., ha più volte manifestato le proprie preoccupazioni per il sistema di valutazione del personale dell'Agenzia delle Entrate, attualmente in fase sperimentale.

In particolare, Confintesa FP ha rilevato le seguenti criticità:

- **Valutazione delle competenze basata su percezioni del tutto soggettive e non supportata da circostanze ed elementi di fatto:** una valutazione di tal genere da discrezionale diventa facilmente arbitraria (vedi di seguito) e non garantisce la necessaria uniformità di comportamento tra i diversi uffici, il che può facilmente portare a situazioni di disuguaglianza tra i dipendenti.
- **Difficoltà per il valutato nella comprensione delle dinamiche che hanno condotto alla sua valutazione:** spesso accade di assistere al gioco del "*poliziotto buono / poliziotto cattivo*", laddove il facilitatore attribuisce al valutatore la responsabilità della valutazione finale, allo scopo di non inimicarsi il funzionario che lavora alle sue dipendenze; d'altro canto il valutatore, consultato in sede di riesame, si limita a riferire di non essersi potuto discostare dalle osservazioni del facilitatore, unico che ha reale cognizione del comportamento complessivo del valutato. Il tutto senza che al valutato siano mai stati resi noti dal facilitatore, in corso d'anno, gli episodi o le condotte giudicate negativamente e, quindi, da correggere.
- **Eccessiva discrezionalità complessiva nella valutazione che può comportare in alcuni casi arbitrarità:** è necessario porre dei limiti alla assoluta discrezionalità del facilitatore/valutatore allo scopo di evitare situazioni di irragionevolezza del giudizio quando non di palese ingiustizia e conseguente rabbia o scoramento del funzionario che, privato di linee guida certe, non è cosciente di come migliorare la propria performance lavorativa.
- **Voci associate alla valutazione troppo limitate che lasciano scarsa libertà di manovra al valutatore:** Confintesa FP ha chiesto l'introduzione di almeno un ulteriore livello per la valutazione, tra il più che adeguato e l'eccellenza, che meglio consenta di far risaltare i diversi gradi di professionalità.



- **Segnalazione di casi specifici in cui si sono manifestate palesi ingiustizie e arbitrarietà nella valutazione:** Confintesa FP ha denunciato a più riprese situazioni in cui la valutazione è stata percepita come ingiusta o radicalmente arbitraria, a causa della incondizionata discrezionalità del valutatore o della mancanza di trasparenza del processo di valutazione.

Criticità del sistema di valutazione

Come sopra riportato, le problematiche rilevate da Confintesa FP riguardano principalmente la fase di valutazione delle competenze organizzative, che è quella che lascia più spazio al potere discrezionale del valutatore.

In particolare, Confintesa FP ritiene che la valutazione delle competenze organizzative dovrebbe essere basata su *circostanze e parametri oggettivi e misurabili*, che consentano di ridurre il rischio di arbitrio e di garantire una maggiore uniformità di giudizio tra i diversi uffici.

A tale riguardo, Confintesa FP ritiene che sia necessario fissare dei *limiti* alla discrezionalità del facilitatore/valutatore, allo scopo di evitare le descritte situazioni di iniquità ed arbitrarietà.

Da ultimo, Confintesa FP ritiene che sia necessario introdurre almeno *un livello in più nella valutazione*, tra il più che adeguato e l'eccellenza, che meglio consenta di far risaltare i diversi gradi di professionalità dei dipendenti.

Soluzioni proposte

Per rispondere alle criticità rilevate, Confintesa FP propone le seguenti soluzioni:

- **Vincolare e limitare la valutazione finale del valutatore a quanto il facilitatore abbia formalmente comunicato al valutato in sede di colloqui** nell'anno di riferimento indicandogli condotte, episodi e circostanze che ne hanno condizionato il giudizio.
- **Fissare dei limiti alla discrezionalità del facilitatore/valutatore:** ciò consentirebbe di evitare situazioni di ingiustizia e arbitrarietà.
- **Introdurre parametri oggettivi e misurabili per la valutazione delle competenze organizzative:** ciò consentirebbe di ridurre la discrezionalità del valutatore e di garantire una maggiore uniformità di comportamento tra i diversi uffici.
- **Introdurre almeno un livello in più nella valutazione, tra il più che adeguato e l'eccellenza:** ciò consentirebbe di far risaltare i diversi gradi di professionalità dei dipendenti.
- **In via generale, migliorare la trasparenza del processo di valutazione:** ciò consentirebbe ai dipendenti di comprendere meglio le dinamiche che hanno condotto alla loro valutazione e di accettarne l'esito per potersi davvero migliorare.



Conclusione

Confintesa FP ritiene che i correttivi sopra proposti siano necessari per rendere il sistema di valutazione del personale dell'Agenzia delle Entrate un sistema realmente equo e non puramente discrezionale, che sia in grado di valorizzare le professionalità dei dipendenti e di contribuire al miglioramento dell'efficienza dell'Amministrazione.

CONFINTESA FP – IL COORDINAMENTO NAZIONALE