

Roma, 29 ottobre 2025 - Prot. 114

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane

Dott.ssa Laura Caggegi

dc.risorseumane@agenziaentrate.it

Oggetto: Ipotesi di accordo sui criteri di distribuzione del premio collegato alla performance individuale attraverso le risultanze del sistema VALE – Posizione di Confintesa FP

1. Premessa

Confintesa FP, a seguito dell'esame dell'ipotesi di accordo per la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate 2025, esprime ferma contrarietà alla sottoscrizione della proposta nella parte che prevede l'applicazione delle risultanze del sistema di valutazione VALE per la distribuzione della quota economica destinata alla premialità individuale.

La posizione di dissenso non riguarda la ripartizione complessiva del fondo, ma l'uso di uno strumento che, allo stato attuale, non presenta i requisiti minimi di condivisione, validazione, trasparenza ed equità, condizioni imprescindibili per ogni meccanismo che incida sulla retribuzione del personale e sul clima organizzativo.

2. Il problema non è quantitativo ma qualitativo

L'Amministrazione ha scelto di intervenire sui coefficienti economici, correggendo parzialmente le stime iniziali. È un gesto di attenzione, ma che non risolve il nodo centrale: il problema non è la quantità del premio, bensì la qualità del criterio che lo determina.

Un sistema di valutazione fragile, contestato e percepito come iniquo non può diventare il fondamento di un meccanismo premiale. La premialità, per essere tale, deve basarsi su elementi oggettivi e condivisi. Diversamente, produce l'effetto opposto: frustrazione, demotivazione e perdita di fiducia.

3. VALE non può produrre effetti economici vincolanti

Il sistema VALE, sperimentato tra il 2022 e il 2024, è stato modificato unilateralmente nel 2025, passando da cinque a sette livelli di valutazione senza alcuna nuova fase di test e senza confronto preventivo con le organizzazioni sindacali.

Applicare retroattivamente questo modello all'intera annualità 2025 significa cambiare le regole del gioco a partita in corso, con effetti distorsivi e potenzialmente illegittimi.

Un sistema sperimentale e non validato non può diventare strumento vincolante di riparto economico: significherebbe introdurre un fattore di disuguaglianza strutturale, capace di generare contenziosi e tensioni negli uffici.

Un modello di valutazione è utile se favorisce la crescita e la trasparenza; danneggia anche l'Amministrazione se diventa un dispositivo di esclusione e sfiducia.

4. La normativa impone la meritocrazia, non l'uso di VALE

L'art. 78 del CCNL e il D.lgs. 150/2009 impongono l'adozione di criteri meritocratici per la distribuzione di parte del FRD.

Ma nessuna norma impone uno specifico sistema di misurazione.

L'Amministrazione ha piena facoltà di individuare modelli transitori e alternativi che garantiscano i principi di equità, trasparenza e imparzialità.

La meritocrazia non nasce dall'imposizione di uno strumento, ma dalla credibilità del processo valutativo.

5. Il segnale dai lavoratori – L'Osservatorio VALE

Nel mese di ottobre 2025 Confintesa FP ha attivato un Osservatorio dedicato per monitorare la percezione del personale nei confronti del sistema VALE.

Il monitoraggio ha raccolto 1.214 risposte valide, un campione significativo per ampiezza e distribuzione territoriale, anche se non statisticamente esaustivo dell'intera platea di circa 30.000 lavoratori ma sono numeri in continuo aumento segno dell'interesse dei colleghi sul tema.

Tuttavia, la coerenza dei dati e la stabilità delle tendenze emerse su tutto il territorio nazionale ne fanno un indicatore attendibile e utile alla riflessione organizzativa

Questi i dati principali del monitoraggio:

- 92,1% dei partecipanti esprime una valutazione critica sul piano dell'equità e della meritocrazia;

- 83,1% non comprende il legame tra valutazione e premio economico;
- 78,5% ritiene il sistema troppo complesso e burocratico;
- 79,7% dichiara di non compilare la scheda di autovalutazione;
- Punteggio medio complessivo: 2,91 su 10;
- 1 su 3 (32%) assegna punteggio "zero".

Oltre ai numeri, il valore dell'indagine risiede nelle oltre 4.500 osservazioni testuali, che delineano un quadro di sfiducia sistemica verso la struttura di VALE: mancanza di criteri oggettivi, logica delle quote percepita come arbitraria, obiettivi spesso non aderenti alla realtà operativa e assenza di dialogo nel processo valutativo.

Non si tratta, dunque, di una resistenza alla valutazione in sé, ma di un rifiuto del modello applicativo attuale, giudicato poco trasparente e incapace di rappresentare il merito reale.

6. Effetti organizzativi e rischio di consolidamento di un modello rigettato

L'applicazione del sistema VALE al FRD produrrebbe effetti negativi a catena:

- cristallizzerebbe un impianto rigettato dalla maggioranza del personale;
- peggiorerebbe il clima organizzativo e la motivazione;
- alimenterebbe tensioni interne e senso di ingiustizia;
- indebolirebbe la contrattazione integrativa, riducendola a una mera ratifica di decisioni già assunte.

L'analisi strategica di Confintesa FP conferma che il sistema, così strutturato, non favorisce l'efficienza né il miglioramento continuo. Un sistema di valutazione, per essere credibile, deve unire merito e fiducia: VALE oggi non garantisce né l'uno né l'altro.

7. La proposta di Confintesa FP: riaprire un tavolo istituzionale di confronto sindacale

Confintesa FP non rifiuta il principio di meritocrazia, ma rifiuta con altrettanta fermezza l'imposizione di strumenti privi di legittimazione, condivisione e trasparenza.

È indispensabile, a questo punto, riaprire un vero tavolo istituzionale di confronto sindacale, nel pieno rispetto delle prerogative previste dal CCNL e dal sistema delle relazioni sindacali, per ridiscutere nel merito la struttura del sistema VALE e il suo impatto sulla distribuzione delle risorse economiche.

Confintesa FP rivendica un confronto corretto sul piano istituzionale e paritario, che non si limiti a un passaggio tecnico ma ripristini la sostanza della contrattazione, garantendo tempi adeguati, trasparenza dei dati e pari dignità tra le parti.

Su tale base, Confintesa FP mette a disposizione i dati e le evidenze del proprio Osservatorio come contributo concreto per un percorso condiviso di revisione, finalizzato a restituire al personale un modello valutativo realmente coerente con i principi di equità, oggettività e valorizzazione del merito.

8. Ulteriori criticità tecniche e normative della bozza di accordo

Oltre alle questioni di principio, il testo della bozza di accordo presenta vizi tecnici che ne compromettono la coerenza interna e l'equità applicativa.

In particolare:

- Manca la Tabella A, rinviata ma non allegata, rendendo l'accordo incompleto e impedendo la verifica delle ponderazioni;
- Introduce una maggiorazione automatica per le Posizioni Organizzative, in contrasto con il principio di merito individuale;
- Gestione degli ex aequo (Art. 3, comma 5): questa disposizione rappresenta una delle criticità più gravi sul piano dell'equità e della coerenza logica dell'intera bozza.

In particolare, il criterio n. 2 ("maggior numero di ore effettivamente prestate") risulta particolarmente problematico e potenzialmente discriminatorio.

L'uso delle ore di presenza effettiva come elemento di precedenza penalizza oggettivamente il personale che ha usufruito di assenze legalmente tutelate – quali congedi parentali, maternità, paternità o permessi ex L. 104 – trasformando di fatto l'esercizio di un diritto costituzionalmente e normativamente garantito in un fattore di penalizzazione ai fini premiali.

Un simile approccio, basato sulla mera "assiduità" anziché sull'apporto qualitativo, introdurrebbe una disparità di trattamento incompatibile con i principi di uguaglianza e non discriminazione sanciti dalla normativa vigente.

Tale criterio richiama inoltre prassi già censurate in altre Amministrazioni (cfr. Dipartimento della Funzione Pubblica, nota DFP-0030956-P del 22/04/2024), dove è stato ribadito che la semplice presenza non costituisce indice di performance, e che le tutele normative e contrattuali devono essere pienamente salvaguardate.

Quanto al criterio n. 3 ("personale che nell'anno precedente non abbia conseguito la maggiorazione"), esso risulta del tutto privo di fondamento meritocratico.

Introduce infatti una rotazione automatica e arbitraria, non correlata alla qualità della prestazione né ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento. In tal modo, si rischia di penalizzare proprio il personale che mantiene standard di eccellenza continuativi, vanificando la funzione stessa della valutazione e contraddicendo l'obiettivo dichiarato di valorizzare il merito individuale.

In sintesi, l'articolo 3, comma 5, nella formulazione proposta, compromette i principi di equità, imparzialità e coerenza logica, sostituendo la valutazione della performance con meccanismi formali, arbitrari e potenzialmente discriminatori.

Conclusioni

Per tutte queste ragioni – il mancato riconoscimento istituzionale del sistema VALE, la sua fragilità tecnica, l'assenza di consenso del personale e le incongruenze della bozza di accordo – Confintesa FP non sottoscriverà l'ipotesi di accordo FRD 2025 nella parte che collega la distribuzione economica alle risultanze di VALE.

La nostra posizione non è ideologica, ma fondata su dati, analisi e responsabilità istituzionale. Abbiamo valutato con metodo tecnico-statistico e con ascolto diffuso:

- il sistema VALE, così com'è, non assicura equità né trasparenza;
- la bozza di accordo aggrava anziché risolvere le criticità strutturali;
- il metodo di confronto, con la trasmissione del testo a poche ore dalla riunione, sviscerisce il ruolo delle relazioni sindacali.

La nostra linea: coerenza, competenza, partecipazione

Confintesa FP sceglie la coerenza. Rifiuta ciò che divide e rilancia ciò che unisce.

Il nostro "no" è un atto di responsabilità verso i lavoratori e verso l'Amministrazione:

- perché crediamo nella meritocrazia vera, fondata su criteri chiari e verificabili;

- perché abbiamo ascoltato oltre 1.200 colleghi che chiedono trasparenza e rispetto;
- perché non intendiamo avallare un modello che produce disuguaglianze e sfiducia.

Questa non è una chiusura: è una richiesta di ripartenza. Confintesa FP è pronta a collaborare per costruire, insieme, un sistema di valutazione trasparente, equo e condiviso, che valorizzi le persone e rafforzi l'Agenzia. Un sistema che non sia imposto, ma riconosciuto.

È con questo spirito che ci sediamo al tavolo: non per dire semplicemente "no", ma per costruire insieme un "sì" che abbia senso, forza e consenso.

Il Coordinatore Nazionale
Mariacristina Montone

