

Roma, 09 luglio 2026 – Prot. 28

Al Vicedirettore e Capo Divisione

Dott. Antonio Dorrello

div.risorse@agenziaentrate.it

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane

Dott.ssa Laura Caggegi

dc.risorseumane@agenziaentrate.it

e p.c.

All'Ufficio Relazioni Sindacali DCRU

dc.ru.relazionisindacali@agenziaentrate.it

Oggetto: Restituzione delle valutazioni individuali anno 2025 – Richiesta di chiarimenti in ordine ai criteri di attribuzione dei livelli di performance

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene doveroso rappresentare quanto sta emergendo in questi giorni in occasione della restituzione delle valutazioni individuali relative all'annualità 2025, alla luce delle numerose segnalazioni pervenute da lavoratrici e lavoratori delle diverse strutture dell'Agenzia delle Entrate.

Tali segnalazioni assumono particolare rilievo anche in considerazione del fatto che è tuttora in corso il confronto sull'ipotesi di accordo concernente l'applicazione delle risultanze del sistema VA.L.E. ai fini della distribuzione del Fondo Risorse Decentrate 2025.

Nel corso di tale confronto, nonché nella documentazione trasmessa a codesta Amministrazione a seguito dell'Osservatorio VA.L.E. promosso da Confintesa FP, al quale hanno partecipato oltre 1.300 lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia delle Entrate, la scrivente Organizzazione Sindacale ha già rappresentato le criticità emerse in ordine alla trasparenza del sistema, all'omogeneità applicativa, alla comprensibilità dei criteri valutativi e alla futura correlazione tra valutazione e premialità.

In tale sede, Confintesa FP aveva già evidenziato le proprie osservazioni sull'ipotesi di accordo, con particolare riguardo ai meccanismi di differenziazione economica proposti e alla necessità che i lavoratori conoscano, prima dell'avvio del ciclo valutativo, le regole destinate ad incidere sul trattamento economico accessorio, i criteri di attribuzione delle diverse fasce di performance e i conseguenti effetti economici.

Proprio alla luce del confronto ancora aperto, desta particolare preoccupazione il contenuto delle numerose segnalazioni che stanno pervenendo alla scrivente Organizzazione Sindacale. Da esse sembrerebbe infatti emergere che il processo valutativo relativo all'annualità 2025 si stia già orientando secondo criteri coerenti con quelli contenuti nell'ultima bozza di accordo tuttora oggetto di confronto, attraverso una distribuzione delle valutazioni tra i diversi livelli di performance e, in particolare, con un

contenimento delle valutazioni di Performance eccellente entro il limite del 3% del personale della singola struttura.

Pur non disponendo, allo stato, di elementi documentali idonei a comprovare tali circostanze, la convergenza delle segnalazioni provenienti da numerose strutture rende necessario acquisire un chiarimento ufficiale da parte dell'Amministrazione. Qualora tali circostanze trovassero conferma, si determinerebbe il rischio che, mentre il confronto negoziale è ancora in corso, il procedimento valutativo venga già orientato secondo criteri riconducibili ad una disciplina non ancora definita, anticipandone di fatto gli effetti applicativi.

La presente richiesta è altresì finalizzata a garantire la piena tutela dei lavoratori interessati dal procedimento valutativo, consentendo loro di conoscere i criteri effettivamente applicati e di esercitare, ove ne ricorrano i presupposti, gli strumenti di tutela previsti dal vigente sistema di valutazione.

Si chiede, pertanto, di conoscere:

- se siano state fornite alle strutture indicazioni, linee di indirizzo o criteri di coordinamento finalizzati ad orientare la distribuzione dei diversi livelli di performance;
- se siano stati individuati parametri quantitativi, percentuali di riferimento o altri criteri applicativi nell'attribuzione delle valutazioni;
- se siano state impartite indicazioni in ordine alla distribuzione delle valutazioni riconducibili ai diversi livelli di performance previsti dai sistemi di valutazione;
- quali strumenti siano stati adottati per garantire uniformità, imparzialità e coerenza nell'applicazione del sistema di valutazione sull'intero territorio nazionale.

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene, inoltre, che, qualora il sistema di valutazione sia destinato a trovare applicazione ai fini della distribuzione del Fondo Risorse Decentrate e, più in generale, ad incidere in futuro su ulteriori istituti giuridici ed economici del rapporto di lavoro, debba essere assicurato il massimo livello di trasparenza, sia con riferimento ai criteri applicati sia agli esiti del procedimento valutativo e alle modalità di attribuzione delle premialità.

La credibilità di un sistema premiale si fonda sulla conoscibilità delle regole, sulla verificabilità dei criteri adottati e sulla certezza che il merito sia il risultato di una valutazione effettiva e non dell'applicazione di criteri quantitativi predeterminati.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono cordiali saluti.

La Coordinatrice Nazionale
Mariacristina Montone

