



Agenzia Entrate, sulla valutazione USB scrive alla Dr e a tutte le Dp chiedendo chiarimenti



Cagliari, 01/03/2022

La scrivente Organizzazione Sindacale è venuta a conoscenza che sono in corso di svolgimento riunioni o incontri individuali con il personale (cosiddetti *colloqui di patto*), in attuazione delle linee guida *Criteri generali sul sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale* approvate con verbale del giorno 1° dicembre 2021 (**non condivise da USB**).

L'avvio della procedura non pare al momento caratterizzata da omogeneità sul territorio e non è stata preceduta da una fase informativa adeguata, tant'è che il personale sta subendo inevitabilmente lo stress di colloqui al buio in contraddittorio con valutatori/facilitatori. Il personale si è trovato coinvolto, infatti, senza conoscerne esattamente i termini, in una procedura dove l'oggetto della valutazione è la **“performance individuale”** nelle sue due componenti, ovvero **“competenze organizzative”** e **“risultati raggiunti”**.

Ciò premesso, in applicazione del principio di *ascolto attivo* citato nelle linee guida e considerato inadeguato il livello informativo sulla procedura avviata, sia nei confronti delle OO.SS. regionali e territoriali che del personale direttamente coinvolto, con la presente si

formulano richieste di chiarimenti e osservazioni.

In particolare si chiedono precisazioni riguardo i seguenti aspetti:

1. modalità di individuazione delle competenze organizzative e dei criteri per la loro osservazione e rilevazione, con riferimento specifico ai contesti in cui ciascun lavoratore è inserito ed alle attività alle quali è assegnato;
2. modalità di individuazione e quantificazione degli obiettivi assegnati o da assegnare, sia di gruppo che individuali;
3. eventuali correttivi applicati per tenere conto del reale dimensionamento delle singole strutture;
4. indicazioni fornite ai facilitatori per assicurare omogeneità nello svolgimento dei colloqui di patto e nelle successive fasi valutative;
5. criteri utilizzati nell'individuazione dei gruppi omogenei e delle linee lavorative, a cui fanno riferimento le linee guida;
6. programmazione di percorsi formativi altamente qualificati e piani di sviluppo specifici, così come indicati nelle linee guida.

L'avvio della citata procedura rende dunque urgente e prioritario lo scambio delle informazioni sull'attuazione della stessa, in modo da salvaguardare il benessere lavorativo, attraverso un monitoraggio costante, proprio della fase sperimentale, che consenta di far emergere sin da subito le criticità e quindi di porvi immediatamente rimedio.

La scrivente Organizzazione Sindacale auspica fortemente che codesta Amministrazione convenga sul fatto che una procedura valutativa di tale portata non possa essere caratterizzata da unilateralità, considerata la prospettiva di potenziali ricadute in termini di passaggi interni tra le aree e produttività, senza escludere eventuali conseguenze disciplinari.

In attesa di un cortese riscontro si porgono cordiali saluti.

USB Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali Sardegna