



PROGRESSIONI ECONOMICHE 2016

VALUTAZIONE/MERITO/PROFESSIONALITA'

Con i pagamenti degli arretrati e l'adeguamento del tabellare degli stipendi si conclude con il corrente mese la procedura che ha coinvolto 17.595 dipendenti dell'Agenzia delle Entrate.

Con riferimento al verbale d'intesa sottoscritto il 3 agosto 2015, abbiamo chiesto ai vertici dell'Agenzia delle Entrate un urgente incontro al fine di completare l'accordo sulla procedura di sviluppo economico anno 2016, tenendo conto degli esiti della procedura di sviluppo economico anno 2015.

Con l'occasione abbiamo denunciato, e continueremo a farlo, tutti gli elementi negativi e critici emersi nel corso della procedura recentemente conclusa, che ha visto, a nostro giudizio, l'Amministrazione affrontare con **“superficialità”** un problema delicato come la valutazione della professionalità dei lavoratori. Ricordiamo che in violazione dell'accordo sottoscritto è stato utilizzato, per valutare il merito, il coefficiente zero, non previsto nell'accordo, coefficiente attribuito in maniera scriteriata ad un cospicuo numero di lavoratori di provata e misurabile alta professionalità.

Riteniamo che l'Amministrazione debba spiegare come sia possibile che in strutture operative, con obiettivi assegnati e certificati dal MEF, ci sia stato un numero rilevante di lavoratori esclusi dalla valutazione dell'esperienza di servizio e un numero altrettanto importante di lavoratori con valutazioni positive minime (coefficiente 1,05). Queste valutazioni hanno determinato tra i lavoratori rabbia e delusione nei confronti di un'Amministrazione più orientata a punire e a mortificare che a valorizzare i propri dipendenti, impegnati quotidianamente nel complesso e delicato compito di contrastare l'illegalità fiscale.

Se qualche dirigente ha dimostrato “superficialità” e “disinteresse” nei confronti della valutazione del personale, dovrebbe sapere che è suo dovere plasmare il *“clima organizzativo” dell'ufficio, concetto questo con il quale ci si riferisce alla percezione che le persone hanno riguardo agli aspetti organizzativi che influenzano direttamente la loro capacità e volontà di lavorare bene e con impegno. In altri termini, il clima organizzativo è essenziale in quanto - esaltando o deprimendo la motivazione delle persone - agisce su quel fattore definito “ sforzo individuale discrezionale” che influenza direttamente le prestazioni individuali e quindi, in ultimo, i risultati dell'ufficio.* (fonte S.I.R.I.O. Sistema Integrato di Risultati, Indicatori ed Obiettivi). In considerazione di queste osservazioni l'Amministrazione è convinta che la volontà di punire sia utile ai fini del raggiungimento dei risultati dell'ufficio?

Roma 9/9/2016

Il coordinatore Nazionale
Agenzia Entrate
Carmine Di Leo

Il coordinatore Nazionale
Agenzie Fiscali
Luciano Boldorini