



AGENZIA DELLE ENTRATE

PROGRESSIONI ECONOMICHE E VALUTAZIONE

LA CRUNA DELL'AGO

Ogni procedura di progressione economica ha avuto nel corso del tempo le sue regole che, fra l'altro, si sono accavallate fra loro e, per ultimo, sono andate a sbattere contro un blocco dei contratti che dura oramai da 7 anni.

Dando genericamente il nome di **“carriera”** all'acquisizione del cambiamento di posizione giuridica e/o economica (di miglioramenti salariali nel corso della vita lavorativa), altri “blocchi” di entrambe le condizioni si sono verificati nel passato, anche di durata maggiore di quello attuale.

I lavoratori del fisco hanno dovuto aspettare molto tempo per vedere soddisfatte (parzialmente) le legittime aspettative di “carriera”, di avanzamento dentro l'area di appartenenza (quindi solo economiche) e, in taluni casi, anche giuridiche, con il passaggio all'area superiore. Tutto ciò è stato possibile, con il riconoscimento della specificità per gli operatori del fisco, concordando nuove regole sull'ordinamento professionale che hanno determinato il superamento dell'impianto contrattuale precedente. Nel 2004 viene infatti sottoscritto, con validità 2002/2004, il primo CONTRATTO del nuovo e autonomo, COMPARTO DELLE AGENZIE FISCALI.

Ma dal 2010 questo modello salta.

Sappiamo tutti (o dovremmo sapere) perché: governo di centro-destra (campagna contro i pubblici dipendenti fannulloni), legge cosiddetta Brunetta (divieto di passaggi tra le aree e dentro le stesse senza procedure concorsuali), blocco dei CCNL dal 1/1/2010.

Come lavoratori dell'Agenzia delle Entrate siamo dentro questi avvenimenti che al momento del “blocco” della contrattazione ci trova con due accordi in itinere che saranno applicati dopo il 2010 e con l'ulteriore aggravio dell'introduzione del concetto della valutazione durante la trattativa.

Riaperta nel 2015 la possibilità di una progressione economica all'interno delle aree , **tutti i sindacati hanno dovuto affrontare il problema di come riprendere il percorso di valorizzazione professionale bruscamente interrotto nel 2010 per volontà del Parlamento e TUTTI hanno ritenuto di sottoscrivere un nuovo accordo che prevedesse lo scorrimento della graduatoria della procedura del 2010.**

Tale accordo è stato sottoscritto il 7 maggio del 2015 da tutte le OO.SS. La procedura, che riguardava 16.665 passaggi di fascia economica senza l'applicazione di criteri selettivi, è stata bocciata dal Dipartimento della Funzione Pubblica perché non rispettava il principio della selettività previsto dall'art 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/01). Con lo scorrimento si poteva assicurare **solo** il passaggio dei non vincitori della procedura del 2010, erano esclusi i 930 dipendenti che al 31 dicembre 2010 non avevano perfezionato il requisito minimo di due anni nella fascia.

Qui le strade dell'unità sindacale si dividono: alcuni sindacati *ritengono di non firmare un nuovo accordo, chiedendo di applicare (come se fosse giuridicamente possibile) l'accordo bocciato dall'IGOP e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, altri, fra cui la CGIL, si impegnano ad ottenere gli stessi risultati dello scorrimento delle graduatorie per altre vie.*

Il nuovo accordo è stato sottoscritto il 5 agosto 2015 e riguarda 17.595 progressioni su 17.595 partecipanti.

In questo accordo, nonostante lo sviluppo economico garantito a tutti i partecipanti, è stata inserita nel punteggio finale la valutazione del dirigente, **utilizzando come strumento la stessa checklist utilizzata nell'accordo 2010.** La valutazione, completamente ininfluenza è stata inserita **esclusivamente** per ottenere la certificazione dell'IGOP e del Dipartimento della Funzione Pubblica. Per la valutazione sono stati utilizzati i seguenti coefficienti: 1,05; 1,1 ;1,15; 1,2; 1,25 che moltiplicati per il punteggio dell'esperienza di servizio, hanno contribuito a determinare il punteggio finale. In violazione dell'accordo sottoscritto, l'Amministrazione ha ritenuto di inserire con una direttiva interna della DCP il coefficiente zero. Non abbiamo voluto impugnare la direttiva per evitare il blocco dell'intera procedura, col rischio di far slittare sine die la progressione economica, avendo avuto in cambio la garanzia che la procedura avrebbe avuto decorrenza 2015, anche se si era conclusa nel 2016.

L'obiettivo di quest'accordo era di garantire una progressione economica ai lavoratori esclusi nelle due precedenti procedure, completando così quella iniziata nel 2010 e bloccata dal D.Lgs. 78/2010.

Ribadiamo, inoltre, che la valutazione della procedura 2015 è fine a sé stessa e non ha alcun impatto né sul curriculum del lavoratore né sulla attribuzione del salario di produttività 2016.

Anche nelle due precedenti progressioni economiche (compresa la ex Agenzia del Territorio) erano stati applicati sistemi di valutazione per la valorizzazione professionale dei lavoratori.

Il primo accordo è stato sottoscritto il 1 dicembre 2010 all'Agenzia del Territorio, riguardava 6.501 posizioni su 9.175 dipendenti, circa il 71% del personale. I criteri adottati per la definizione delle graduatorie erano quelli previsti dall'art. 15 del CCNI: esperienza professionale e titolo di studio.

Al titolo di studio erano attribuiti al massimo 25 punti.

L'esperienza professionale, che riguardava l'anzianità di servizio, valeva al massimo di 19 punti, e correlata ad una scheda di valutazione, per un massimo di 6 punti, per un peso totale pari a 25 punti.

La valutazione affidata al dirigente si basava sull'utilizzo della seguente scheda:

SCHEDA DI VALUTAZIONE (punteggio massimo 6 punti)	PUNTI
Conoscenza della normativa generale, delle disposizioni di servizio e dei processi, amministrativi e tecnici, propri dell'attività dell'Agenzia	Adeguato (0,5)
	Più che adeguato (1)
	Eccellente (1,5)
Capacità di svolgere i compiti assegnati, amministrativi e tecnici, e di interagire con i colleghi i superiori e l'utenza	Adeguato (0,5)
	Più che adeguato (1)
	Eccellente (1,5)
Assiduità, grado di coinvolgimento e livello di autonomia dimostrati nello svolgimento delle funzioni attribuite	Adeguato (0,5)
	Più che adeguato (1)
	Eccellente (1,5)
Livello qualitativo del lavoro svolto, con particolare riferimento alle soluzioni proposte o adottate in ordine alle problematiche di processo	Adeguato (0,5)
	Più che adeguato (1)
	Eccellente (1,5)

Quest'accordo è stato firmato da CGIL CISL UIL SALFI USB FLP, nonostante fosse presente una scheda di valutazione che selezionava ed escludeva, perché comunque avrebbe consentito a 6.501 lavoratori di ottenere un passaggio di fascia economica. Diversi lavoratori furono esclusi a causa del giudizio ricevuto dal proprio dirigente.

Il secondo accordo è stato firmato all'Agenzia delle Entrate il 22 dicembre 2010.

La progressione riguardava 12.000 passaggi su un totale di circa 28.000 lavoratori. Anche quest'accordo prevedeva una valutazione della professionalità maturata dai partecipanti basata su elementi di giudizio tratti dalla rilevazione del Dirigente. La valutazione era stata effettuata tenendo conto della checklist. Attraverso il giudizio dei direttori, il personale era stato diviso in tre fasce: nella prima furono inseriti, nel limite massimo del 10% del numero di promozioni previste, gli impiegati meritevoli di un riconoscimento speciale per la rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e per l'apporto particolarmente qualificato ai risultati dell'ufficio e alla funzionalità dei servizi. Nell'ultima fascia furono inseriti quei lavoratori che nel biennio precedente avevano avuto una sanzione disciplinare per scarso rendimento. Nella fascia intermedia, per default, il restante personale. L'inserimento nella prima fascia andava obbligatoriamente corredato – trattandosi per gli interessati di un riconoscimento particolare di capacità, di competenza e di impegno - di una “appropriata motivazione” volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata.

Proprio questo elemento, fortemente discriminatorio e sostanzialmente arbitrario, ha fatto sì che la CGIL non firmasse l'accordo, cosa che hanno invece fatto CISL SALFI UIL FLP. In particolare le ultime due sigle (UIL e FLP) sono proprio quelle che ora attaccano pesantemente il passaggio di 17.595 dipendenti.

Il 3 agosto 2015 è stato sottoscritto anche un verbale d'intesa per le progressioni economiche 2016.

L'accordo prevede circa 5.000 passaggi e riguarderà i 18.500 che hanno avuto la progressione nel 2010, più tutti quelli che hanno più di 2 anni di anzianità di fascia. E' obiettivo primario della CGIL sottoscrivere l'accordo entro i primi giorni di settembre, ogni rinvio rischia di pregiudicare la decorrenza dal 1 gennaio 2016.

Nell'ultima riunione l'Amministrazione ha illustrato alle OO.SS, in applicazione del DPCM ancora in corso di pubblicazione, le linee guida per l'avvio dal 2017 della valutazione del personale. I criteri enunciati sono generici, tali da non permetterci di esprimere un giudizio definitivo, aspettiamo di entrare nel dettaglio della proposta per avanzare le nostre osservazioni e verificare se l'Agenzia è in grado di proporre un sistema oggettivo, capace di valorizzare la professionalità dei lavoratori evitando il classico approccio punitivo di brunettiana memoria. Oggetto della valutazione sarà l'apporto individuale e le competenze, la preparazione professionale, l'impegno e l'affidabilità. L'Amministrazione ha specificato che intende considerare la “persona” nella sua totalità, inserita in un contesto lavorativo, affidandone la valutazione al dirigente titolare. Riteniamo questo il punto di caduta di ogni sistema di valutazione e purtroppo le progressioni 2015 ci danno ampiamente ragione. Riportiamo quanto già scritto dalla CGIL FP nel 2010 e che riteniamo alquanto attuale.

Chi utilizza scale di comportamento nelle sue diverse accezioni, dovrebbe sapere che qualunque valutazione per essere scientificamente attendibile deve basarsi sulla neutralità dell'osservatore, al fine di evitare possibili condizionamenti nel giudizio finale. Nel caso in esame il direttore non solo non è un soggetto neutrale ma condiziona e determina con il suo comportamento, con le sue decisioni organizzative e le sue interpretazioni normative l'agire professionale del dipendente che essendo permeabile alle sollecitazioni ambientali e vivendo in un contesto lavorativo strutturato, risente del clima interno all'ufficio. La questione è talmente delicata che la stessa legge 150 del 2009, (legge Brunetta), prevede l'istituzione presso ogni amministrazione di un Organismo indipendente di valutazione.

L'accordo per le progressioni economiche del 2015 poteva costituire per l'Amministrazione un'occasione per dimostrare che il sistema di valutazione basato sulla check list era affidabile, e che poteva rappresentare una base di confronto con le OO.SS per verificare se in strutture altamente professionalizzate, con personale tra il più qualificato di tutta la pubblica amministrazione, si potevano attivare sistemi valutativi finalizzati alla valorizzazione professionale ed economica dei lavoratori. Purtroppo anche questa volta, come già nel 2010, l'Amministrazione ha dimostrato tutta la sua superficialità nel valutare il proprio personale, dimenticando che ogni anno vengono raggiunti ottimi risultati nel contrasto all'evasione fiscale e nel

rapporto con i contribuenti, ma, dimenticando soprattutto che questo personale è costretto a lavorare in un contesto politico e sociale avverso e reso velenoso da campagne mediatiche che hanno come unico scopo quello di delegittimare l'attività dell'Agenzia.

Sarebbero state sufficienti queste considerazioni per evitare valutazioni inadeguate e non corrispondenti alla professionalità dei lavoratori. Una maggiore attenzione da parte dei valutatori alla situazione interna agli uffici avrebbe sicuramente contribuito a costruire quel clima lavorativo necessario per garantire un eccellente servizio alla collettività: **l'Amministrazione dovrebbe sapere che un buon clima organizzativo contribuisce positivamente al conseguimento dei propri obiettivi strategici.** Purtroppo sembra che l'Amministrazione persegua l'obiettivo opposto, con una visione non particolarmente illuminata. **Un dirigente che ha ritenuto di valutare zero buona parte del proprio personale ha dimostrato scarsa capacità organizzativa, attento più a punire che a valorizzare, dimostrando tutta la sua incompetenza nel ricoprire un incarico delicato e complesso come quello di organizzare un ufficio e di motivare il personale.**

Chiederemo all'Amministrazione di fornire risposte esaustive su quanto accaduto.

Sappiamo che il problema della valutazione sarà uno dei punti centrali nel confronto con la controparte per il rinnovo del CCNL, ma sarà difficile convincere i lavoratori, dopo l'applicazione di questi tre accordi, che l'Agenzia è dotata di metodologie serie e oggettive per valorizzare le professionalità e le competenze del proprio personale.

**CGIL FP Nazionale
Carmine di Leo**

**CGIL FP Nazionale
Luciano Boldorini**

Roma 9 agosto 2016