



## SISTEMA VA.L.E. - RELAZIONE TAVOLO TECNICO DEL 21 LUGLIO 2025

oOo

Il 21 luglio, nel corso della riunione del tavolo tecnico sul sistema di valutazione, l'amministrazione ha fornito alle OO.SS. i **dati relativi ai risultati del ciclo della performance relativo all'anno 2024**, che al livello nazionale ha interessato 28.771 lavoratrici e lavoratori dell'Agenzia delle entrate.

L'esito complessivo dei giudizi finali di valutazione attribuiti ai dipendenti rende in maniera chiara ed evidente la mappa del merito tracciata dai valutatori:

- **il 23,4% dei valutati è risultato eccellente;**
- **il 52,9% più che adeguato;**
- **il 23,2% adeguato;**
- **lo 0,39% parzialmente adeguato;**
- **lo 0,1% non ancora adeguato.**

Il 76,3% delle lavoratrici e dei lavoratori ha dunque ottenuto una valutazione al livello più che adeguata o eccellente, eppure **il nostro pensiero vola inesorabilmente all'epopea brunettiana della ripartizione del personale in fasce predefinite di merito.**

Questo dovrebbe comunque portarci a pensare che vada tutto bene? **Come FP CGIL crediamo proprio di no.**

Premesso che le norme in vigore impongono a tutte le Pubbliche Amministrazioni l'adozione del sistema di valutazione e che, conseguentemente, la valutazione è allo stato attuale una maledizione divina che non possiamo scongiurare riteniamo che, al di là dei dati, sia necessario trarre un primo bilancio complessivo della gestione che l'Agenzia delle entrate ha fatto del VALE nei tre anni di sperimentazione (triennio 2022-2024) e di quello che, parliamo del 2025, rappresenta il primo anno nel quale la valutazione produrrà i suoi effetti reali sul salario accessorio delle lavoratrici e dei lavoratori e sullo sviluppo professionale, ovvero sulle progressioni economiche, sulla produttività individuale, sui passaggi di area e sul conferimento delle posizioni organizzative.

La finalità principale del VALE, declinata e decantata in *pompa magna* dall'Agenzia, dovrebbe essere quella di introdurre un sistema di gestione del personale funzionale allo sviluppo della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Da questo punto di vista, possiamo invece a buona ragione sostenere che il VALE non ha minimamente raggiunto i suoi scopi innanzitutto per l'assoluta inadeguatezza della maggior parte propri dirigenti e delle proprie posizioni organizzative a svolgere adeguatamente il ruolo loro assegnato di valutatori e di facilitatori.**

La valutazione del personale è vissuta da questi più che altro come un ulteriore e pesante fardello burocratico da espletare dedicandogli esclusivamente il tempo che residua dallo svolgimento della loro attività principale: quella di realizzare a tutti i costi gli oltre modo sfidanti obiettivi di budget che di anno in anno diventano sempre più impegnativi e opprimenti.

Un problema essenzialmente culturale, che contraddistingue in negativo una classe dirigente incapace di comprendere, padroneggiare ed utilizzare una leva gestionale ed organizzativa che maneggiata appropriatamente ed oculatamente potrebbe rivelarsi un fattore di crescita e di sviluppo determinante.

**Un problema che non siamo i soli a denunciare apertamente se stiamo, solo per citare gli ultimi esempi utili, alle recenti considerazioni derivanti dall'analisi dei sistemi di valutazione nella Pubblica Amministrazione della Corte dei conti e alle dichiarazioni pubbliche del Ministro della Funzione Pubblica riguardo alla necessità impellente di procedere con l'ennesimo intervento normativo in tema di valutazione e di merito nel Pubblico Impiego.**

Pertanto, ci chiediamo, la gestione del personale e la sua valutazione in un'ottica di crescita professionale è o non è un obiettivo strategico che devono perseguire?

**Riscontrando le esperienze vissute diffusamente in tutte le nostre strutture diciamo senza alcun dubbio di no.** Basti considerare come vengono gestite le fasi in cui si articola il processo di valutazione.

Entro gennaio devono, o meglio dovrebbero, essere assegnati alle lavoratrici e ai lavoratori gli obiettivi da perseguire nel corso dell'anno attraverso quello che l'amministrazione definisce come un colloquio di patto che, in quanto colloquio, dovrebbe prevedere la possibilità da parte del valutato di interloquire con chi lo dovrà poi valutare potendo esprimere il proprio parere e le proprie considerazioni sugli obiettivi che gli vengono assegnati.

Se però guardiamo all'esperienza di ciascuno di noi sappiamo bene questo non avviene. **Il colloquio, in realtà, si riduce alla comunicazione degli obiettivi che il valutato dovrà perseguire in termini di produttività.** L'eventuale esposizione delle difficoltà nel raggiungere quegli obiettivi è molto spesso mal tollerata e, nella quasi totalità dei casi, non viene riportata nei verbali che facilitatori e valutatori devono redigere al termine del colloquio.

Inoltre, **non vengono pressoché mai illustrati alle lavoratrici e ai lavoratori quali siano i comportamenti attesi e, quindi, quali siano i punti di forza e quelli da migliorare nelle competenze da loro espresse.**

Questa situazione è tanto più grave se solo si pensa che la maggior parte delle valutazioni eccellenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi vengono puntualmente ridotte a adeguate o più che adeguate per effetto dei giudizi sulle competenze.

La seconda fase del processo di valutazione è quella del "monitoraggio intermedio dei risultati e dei comportamenti organizzativi espressi" che si concretizza nel colloquio di monitoraggio, che è obbligatorio.

Altra domanda che dunque sorge spontanea, i colloqui di monitoraggio vengono effettivamente svolti?

**Anche in questo caso l'esperienza di ciascuno di noi ci porta ad affermare che quando vengono realmente fatti si riducono a comunicare lo stato di avanzamento rispetto al raggiungimento degli obiettivi.**

Pure in questa fase **nulla viene riportato e discusso con i valutati rispetto alle competenze e, ovviamente, nessuna indicazione viene fornita rispetto alle conoscenze, alle attitudini e ai comportamenti da migliorare.**

Si arriva così al famigerato **giudizio finale.**

I facilitatori e i valutatori redigono lo schema di valutazione in cui viene attribuito un giudizio sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e un giudizio sulle competenze esercitate nel corso dell'anno.

Il giudizio sulle competenze risulta decisivo nella definizione del giudizio finale e viene sciaguratamente espresso senza che nel corso dell'anno le competenze siano state oggetto di confronto tra il valutato e il valutatore o chi per lui.

Avviene così che una valutazione eccellente sul raggiungimento degli obiettivi venga sistematicamente declassata a adeguato o a più che adeguato in ragione dei comportamenti organizzativi esercitati nel corso dell'anno.

Solo a giochi fatti una lavoratrice o un lavoratore viene informato delle carenze in *problem solving* piuttosto che in comunicazione, senza che mai in nessuna fase del processo di valutazione siano state evidenziate come competenze da migliorare e, quindi, senza nessuna possibilità da parte del valutato di intervenire per migliorare la propria prestazione lavorativa.

Ci sembra quindi che se questa è la gestione del VALE allora il giudizio sulle competenze sia eccessivamente influenzato dalla soggettività di coloro che devono valutare, senza nessuna possibilità di rendere omogenee non solo al livello nazionale, ma persino al livello territoriale le valutazioni.

Qualcuno potrebbe eccepire che qualora il valutato non condivide la valutazione che gli è stata assegnata può formulare la richiesta di revisione della valutazione, che deve essere motivata in base a dati ed episodi definiti, chiari e circostanziati.

Visto che la valutazione finale è sostanzialmente dipendente dal giudizio espresso sulle competenze come potrebbe mai essere possibile motivare in base a dati ed episodi definiti, chiari e circostanziati? Tanto più se nel corso dell'anno le competenze non sono mai state oggetto di confronto con i valutatori?

**Un altro dato interessante, che abbiamo richiesto ma non ci è stato fornito, è quello relativo al numero di richieste di revisione e all'esito delle revisioni stesse.**

Tenendo conto del fatto che la richiesta di revisione è indirizzata allo stesso soggetto che ha valutato, riteniamo che i casi in cui la valutazione sia stata modificata siano percentualmente trascurabili.

La gestione della valutazione nel suo complesso e nei suoi risultati, come già sottolineato, ci sembra più improntata alla definizione delle fasce di merito di *brunettiana* memoria piuttosto che allo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

**Ad oggi, riteniamo che il VALE sia stato volutamente utilizzato più come strumento di pressione e di ricatto nei confronti dei dipendenti che come leva gestionale utile allo sviluppo professionale degli stessi.**

La maggior parte delle e dei colleghi, dopo questi anni di esperienza nel meraviglioso mondo del VALE, sono sostanzialmente sfiduciati e prova ne sia che sono sempre meno coloro che redigono la propria relazione di attività o instaurano i percorsi di revisione o di riesame della valutazione.

La convinzione diffusa è che in quanto valutati si è desolatamente solo i soggetti passivi di un giudizio sostanzialmente immodificabile, piuttosto che i protagonisti

**principali della valutazione al pari di coloro che hanno l'onere di valutare vivendolo piuttosto come onore.**

**Si tratta di una condizione generale e generalizzata che genera profonda demotivazione nei dipendenti, aspra conflittualità tra colleghi e forte peggioramento delle condizioni lavorative con ricadute nefaste in termini di stress correlato lavoro.**

La modifica delle condizioni reali in cui siamo valutati deve essere a nostro parere oggetto di una forte e decisa iniziativa sindacale in tutti i posti di lavoro.

Intanto, dobbiamo necessariamente rimuovere le resistenze dell'amministrazione a fornirci i dati sulla valutazione per ogni singola struttura per consentire ai rappresentanti dei lavoratori di avviare un concreto confronto con i dirigenti sull'applicazione del VALE negli uffici.

Allo stesso tempo, come FP CGIL abbiamo la necessità anche statistica di raccogliere dati puntuali che ci permettano di approfondire ulteriormente la situazione e di elaborare iniziative che partano dall'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'arco di questi anni di valutazione che abbiamo vissuto.

**Per questo, abbiamo elaborato un questionario nazionale sul VALE al quale potranno partecipare in forma anonima tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dell'Agenzia e che renderemo disponibile nei prossimi giorni.**

Funzione Pubblica Cgil  
Coordinamento Nazionale Agenzia delle Entrate