

UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

riscossione



UNISIN

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Trimestrale a cura dei Coordinamenti UNISIN Settore Riscossione - Sindacato: lavoro, società, cultura

**IL VALORE di
ESPERIENZA e
PROFESSIONALITA'**

Si approssima il momento del passaggio al nuovo ente pubblico economico strumentale dell'Agenzia delle Entrate e l'auspicio è che Equitalia approcci correttamente alle valutazioni per l'anno 2016, per consegnare al soggetto che le succederà un patrimonio di risorse umane presentato per come merita, al di là e oltre le percentuali dei giudizi che la Società si propone di attribuire: l'augurio è che, questa volta, l'apprezzamento cada non solo sulle risorse di Holding e Direzione Generale, ma anche su quelle delle realtà produttive e territoriali che indubbiamente danno una grande mano all'Azienda!

Quella per l'anno 2016 sarà l'ultima occasione della Società di valutare il proprio personale: da luglio prossimo, infatti, tutte le risorse del Gruppo Equitalia saranno trasferite al nuovo soggetto giuridico che erediterà donne e uomini di innegabile valore e professionalità, coscienti del proprio ruolo e portatori delle competenze necessarie.

NUOVE VALUTAZIONI E NUOVE SFIDE ...

E STAVOLTA ANCHE PER I VALUTATORI, VALUTATI PER RICONOSCERE IL VALORE!

Sul personale Equitalia esistente il nuovo Ente costruirà la propria struttura e la propria organizzazione, per corrispondere alle "nuove" esigenze della politica e della società, per vestire abiti diversi, in funzione della propagandata "soppressione" della stessa Equitalia.

Certo è che il nuovo soggetto ripartirà con un materiale umano ricco di esperienza e di una storia imprescindibili. E l'unitarietà di destini, che accomunerà tutte le componenti della realtà aziendale, richiede, dunque, un'attenzione a valorizzare globalmente la categoria dei lavoratori, affinché essa non venga "svenduta" al nuovo soggetto giuridico che la erediterà e che su di essa dovrà investire.

Nell'ultimo decennio, le politiche del personale, necessitate o pretestuosamente avallate da continue riorganizzazioni aziendali, hanno determinato un divario tra le varie realtà – Holding, Direzione Generale, unità produttive e territoriali, Sportelli - che ha segnato e investito anche il sistema premiante delle risorse, queste ultime avendo ricevuto – è innegabile – trattamenti differenziati a seconda delle sedi e degli uffici di appartenenza, in occasione delle valutazioni annuali. E il divario, fattosi più ampio ed estesosi ad altri ambiti di privilegi, ha creato distanza e separazione nel personale, manifestandosi in ogni occasione di confronto sulla scelta delle priorità aziendali.

Negli ultimi due anni, in cui si è applicato in tutto il Gruppo il sistema di valutazioni già in uso solo in alcune delle società incorporate, in nome dell'omogeneizzazione dei criteri di giudizio si sono compiute ingiustizie e discriminazioni nella gestione dei punteggi e nella loro attribuzione nelle diverse realtà aziendali: partendo, infatti, dalla richiesta ai più di accettare giudizi di gran lunga ribassati (ma non a tutti!) con la motivazione che quelli elevati fossero "inflazionati" e che quindi si dovesse ripartire dal basso, si è poi proceduto a "riservare" i giudizi più alti (quindi, attribuiti) ad alcuni gruppi/uffici privilegiati, venendosi a verificare così una distribuzione non equa tra le varie componenti e funzioni all'interno della stessa Società.

Come UNISIN, nei due anni trascorsi, in occasione della consegna delle note annuali di valutazione, abbiamo ampiamente espresso il nostro dissenso, nei comunicati ai lavoratori e in sede di ricorsi, come in ogni altra sede di confronto con l'Azienda: abbiamo con forza censurato il sistema stesso e la sua presunzione di sostituirsi, tramite fonte subordinata (Circolare), alle regole del contratto collettivo di categoria; abbiamo altresì denunciato la sua applicazione discriminatoria e inosservante dei principi e criteri che sono alla base del "giudizio professionale complessivo", per come inteso dal CCNL del 2008, dando ai lavoratori visione e conoscenza degli artt. 72 e 73 di riferimento, per le opportune comparazioni con le circolari di anno in anno pubblicate.

Leggiamo, ora, nella Circolare n. 150/2016, che introduce le regole operative inerenti al sistema di valutazione per l'anno 2016, che *“sulla base delle evidenze e suggerimenti raccolti nello scorso esercizio”*, l'Azienda ha ritenuto opportuno introdurre alcune novità a partire dall'anno corrente, finalizzate a: *“- efficientare il processo valutativo; - sensibilizzare alla cultura della valutazione, evidenziare maggiormente le differenti performance annuali”*.

Ecco le novità introdotte: *“a) visualizzazione dello storico valutazioni”*, possibile però solo per quella dell'anno precedente; *“b) meccanismo di contenimento del numero dei giudizi pari a Positivo-Ottimo”*, fascia di giudizio questa che, peraltro, in alcune realtà (diverse da Holding, principalmente), negli scorsi anni è stata rara/assente; *“c) nuovo comportamento da osservare/valutare nei Responsabili: capacità di valutazione comparata dei collaboratori”*; e qui si tratta di capire come intenderlo.

A quest'ultimo proposito, quindi, al di là delle dichiarazioni che la Società fa su obiettivi e novità introdotte, è difficile prevedere come si attingeranno quest'anno i Responsabili/Valutatori per conformarsi alle linee guida dettate dall'Azienda; e sarà interessante verificare come gli stessi Valutatori, proprio sulle novità b) e c) si giocheranno il rapporto con i rispettivi collaboratori/valutati, con i quali dovranno ritrovarsi, a breve, sotto un'altra gestione.

In occasione delle valutazioni-incentivi legati alle prestazioni dell'anno 2014, evidenziammo come, da un'analisi mirata sulla collocazione dei giudizi di “Ottimo” o della fascia appena inferiore, emergesse il dato statistico – preoccupante - di una elevatissima e quasi totale concentrazione di essi in Holding, quasi che la prestazione lavorativa “pesasse di più” in funzione dell'appartenenza all'ufficio, anziché in funzione della qualità e delle competenze del dipendente valutato; di contro, rilevavamo il dato, altrettanto preoccupante ed altamente ingiusto, della concentrazione dei giudizi più bassi presso gli Sportelli e gli uffici degli Agenti della riscossione, a prescindere dai profili professionali e dai curricula dei singoli, di altrettanto rilievo e pregio. E le valutazioni per l'anno 2015 hanno confermato la medesima tendenza.

Ora, per la consegna dei giudizi relativi all'anno 2016, la cui lavorazione è già in cantiere, nutriamo la speranza che si vada finalmente nella direzione di valorizzare il merito, al di là e oltre le percentuali che l'Azienda si prefigge ai fini del contenimento. E viene da dire - a chi eventualmente ritenesse un proprio merito giudicare “al ribasso”, e quanto più, i propri addetti - che una valutazione positiva dei propri collaboratori è sicuramente indice del successo professionale dello stesso Valutatore, per avere, egli stesso, evidentemente, lavorato in modo efficace ed efficiente.

Di contro, svalutare il gruppo di lavoro che si supervisiona significa ammettere il fallimento della propria gestione; e per quanto questo modo di operare possa essere favorito e apprezzato dall'Azienda, rimane una mera dimostrazione di accondiscendenza a strategie cieche: non può infatti ignorarsi che è proprio sulla gratificazione e sulla motivazione delle risorse che si basa la solidità di una squadra e la continuità di un progetto d'impresa.

* * *

Come ogni anno, come UNISIN riportiamo di seguito, per praticità di lettura e opportuna documentazione, le principali (oltre quelle già commentate) regole operative del sistema valutazione-incentivante per l'anno 2016 e gli articoli del CCNL 2008 di riferimento.

REGOLE OPERATIVE SISTEMA VALUTAZIONE ANNO 2016

(Allegato alla Circolare n. 150 /2016 - Decorrenza: 03.10.2016)

N.B.: la Circolare, *a posteriori* (la Circolare è di ottobre 2016), disciplina le regole e i criteri secondo cui devono essere valutati comportamenti riferibili a un periodo antecedente (le prestazioni anno 2016, vanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016); la Circolare viene applicata, quindi, con efficacia “retroattiva” rispetto ai “comportamenti osservati” dei primi 9 mesi dell'anno. Ciò vale, in particolare, rispetto alle disposizioni di seguito sottolineate.

2. Obiettivi comportamentali

Oggetto della valutazione annuale sono specifici comportamenti che, osservati nel corso dell'anno di riferimento, permettono di rilevare in ciascun dipendente il livello di adeguatezza al contesto lavorativo ed ai valori aziendali. Di seguito il set di comportamenti richiamati:

RESPONSABILE/COORDINATORE	ADDETTO
1) Orientamento al risultato	1) Orientamento al risultato
2) Orientamento al cliente interno/esterno	2) Orientamento al cliente interno/esterno
3) Orientamento al cambiamento	3) Proattività, flessibilità ed innovazione
4) Gestione dei collaboratori e team building	4) Gioco di squadra
5) Pianificazione ed organizzazione	5) Capacità di sviluppo conoscenze tecniche
6) Capacità di valutazione comparata dei collaboratori (Novità c): sostituito a "sensibilità economica")	6) Capacità di performance
7) Interpretazione del ruolo	7) Organizzazione

3. Criteri di valutazione

3.1 La scala di misurazione

La scala di misurazione esprime il livello di frequenza e/o intensità di ciascun comportamento osservato nell'anno di riferimento: (omissis)

3.2 Fasce di giudizio

La valutazione attribuita a ciascun comportamento determinerà il giudizio professionale complessivo definito secondo i seguenti criteri:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO	FASCIA DI GIUDIZIO	GIUDIZIO PROFESSIONALE COMPLESSIVO
39-42	Ottimo	Positivo - Ottimo
28-38	Più che adeguato	Positivo – Più che adeguato
21-27	Adeguato	Positivo - Adeguato
15-20	Parzialmente adeguato	Positivo – Parzialmente adeguato
7-14	Non adeguato	Non adeguato
7-14	Non adeguato	Negativo (*)

(*) (omissis)

Osservazioni:

- con il giudizio complessivo il dipendente non riceve anche la "motivazione" di accompagnamento prevista dall'art. 73 del CCNL 2008, nonché dalla Circolare al punto 5.4;
- il "ricorso", previsto dal CCNL 2008 all'art. 73, comma 6, non risulta in alcun modo disciplinato, né è prevista alcuna regolamentazione circa la composizione del Collegio di valutazione e i gradi di giudizio in cui si articola la procedura.

4 – Regole applicative/gestionali

(omissis)

- **Mobilità nel ruolo (Responsabile/Addetto). Variazione in corso d'anno**

Nel caso di variazione di ruolo (Responsabile piuttosto che Addetto) nel corso dell'anno, il dipendente sarà valutato per gli effettivi periodi di copertura sugli specifici comportamenti previsti per ciascun ruolo, ricevendo più valutazioni che determineranno un unico giudizio professionale complessivo annuo, secondo i criteri di seguito descritti.

omissis)

5.1 Osservazione comportamenti agiti

Come noto, durante l'intero anno, il valutatore (ovvero il capo diretto, ovvero il Responsabile della struttura organizzativa) è chiamato ad osservare e registrare con costanza i comportamenti dei propri collaboratori, monitorandone i risultati via via raggiunti ed informandone il dipendente periodicamente.

5.4 Comunicazione giudizio all'interessato

La fase finale prevede, così come stabilito dal CCNL, la comunicazione al dipendente di un giudizio professionale complessivo annuale accompagnato da una sintetica motivazione, con l'indicazione, laddove evidenti, dei punti di forza e delle aree di miglioramento e, nel caso di mobilità nel corso dell'anno, del giudizio di periodo.

(omissis).

SISTEMA INCENTIVANTE 2016 EQUITALIA SPA (Nota n. 230/2016)

N.B.: La Nota stabilisce a posteriori (la Nota è di settembre 2016) le regole, i criteri e gli obiettivi per l'anno 2016, ossia per le prestazioni che vanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016: la Nota viene applicata con efficacia "retroattiva" rispetto ai primi 9 mesi dell'anno.

3.4 Obiettivi – Comportamenti da Sistema di Valutazione

La quota di premio legata agli obiettivi comportamentali (per tutti i dipendenti con peso= 20%) sarà determinata con riferimento al Sistema di Valutazione 2016, secondo la seguente correlazione:

Giudizio di sintesi complessivo attribuito al dipendente	Livello di conseguimento obiettivo comportamentale
Positivo - Ottimo	Obiettivo conseguito al 100%
Positivo - Più che adeguato	
Positivo – Adeguato	
Positivo – Parzialmente adeguato	Obiettivo conseguito al 50%
Positivo – Non adeguato	Obiettivo non conseguito
Negativo	Obiettivo non conseguito

CCNL 9 aprile 2008

Osservazioni: la Circolare n. 150/2016, per l'esercizio 2016, reitera l'applicazione di un sistema che confligge con le regole del CCNL del 2008. Di seguito, sono sottolineate le parti degli artt. 72 e 73 del CCNL compromesse o espressamente disattese.

Art. 72 - Criteri di valutazione professionale

1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.
2. Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi - di valutazione professionale - i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle aziende in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici - sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Osservazioni: 1. la valutazione è una componente essenziale dello sviluppo di carriera: ciò, quindi, giustifica la sussistenza di un interesse a ricorrere; 2. gli elementi di valutazione del CCNL non concorrono al giudizio complessivo professionale previsto dalla Circolare n. 150/2016: infatti, nella scheda consegnata al dipendente non è presente alcuno degli elementi previsti, seppure in modo non esaustivo, nell'art. 72 del CCNL 2008, non tenendosi alcun conto del passato professionale del dipendente e ignorando elementi quali l'esperienza, le competenze professionali, le attitudini, il ruolo, le potenzialità; in alternativa, si valutano - cfr. infra Circolare n. 150/2016 - "comportamenti annuali", che, in quanto tali, hanno caratteristiche e potenzialità legate all'attualità e sono trasversali rispetto a qualsiasi ruolo e grado.

Art. 73 - Valutazione del lavoratore/lavoratrice

1. *L'azienda attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.*
2. *Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.*
3. *Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'azienda e delle linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.*
4. *Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.*
5. *L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.*
6. *Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.*
7. *L'azienda, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.*
8. *Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.*

N.B.: 2. - Da CCNL e dalla Circolare n. 150/2016 emerge che il giudizio professionale complessivo annuale deve essere "accompagnato da una sintetica motivazione", che, invece, manca ora, come anche mancava già nel precedente sistema, nel quale, però, la valutazione era articolata su caratteristiche mutate dagli elementi di cui all'art. 72 CCNL 2008; **3.** - l'"informativa periodica" dovrebbe essere data su: - il merito della valutazione professionale - le linee adottate dall'azienda stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo". Se l'informativa non viene correttamente data, il risultato può consistere nell'imprevedibilità della valutazione finale e nella mancata modificazione del proprio andamento in corso d'anno per allinearsi agli standard del Responsabile-valutatore finale.