



INFORMATIVA SINDACALE

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* DEL PERSONALE

Il Direttore dell’Agenzia, acquisito il parere del Comitato Unico di Garanzia, ha adottato, ai sensi dell’art. 7 del D.lgs. 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale dell’Agenzia delle Entrate.

Il sistema di valutazione è definito in coerenza con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, n. 158 del 15 giugno 2016 (G.U. Serie Generali n. 191 del 17 agosto 2016), entrato in vigore il 1° settembre 2016, che stabilisce i limiti e le modalità di applicazione al Ministero dell’Economia e delle Finanze e alle Agenzie fiscali delle disposizioni dei titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, come previsto dall’art. 57, comma 21, del decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 235.

Il sistema di valutazione, descritto nel documento allegato, si configura come un sistema misto nel quale la valutazione della performance è il combinato di due diverse valutazioni: quella relativa ai risultati e quella relativa alle competenze.

In uso già da tempo per i dirigenti e per il personale della terza area funzionale titolare di posizioni organizzative speciali e di incarichi direttivi ex artt. 17 e 18 del CCNI, il sistema di valutazione viene adottato anche per tutto il personale delle aree funzionali e mantiene la logica e l’impianto generale già sperimentati per il personale indicato, seppur con modalità di applicazione che tengono conto della numerosità e della eterogeneità della platea dei valutati.

Lo scorso 1 agosto, l’Agenzia ha presentato alle OO.SS. il sistema di valutazione del personale delle aree funzionali: l’occasione è stata costruttiva per focalizzare alcune sensibilità ed attenzioni necessarie per il coinvolgimento del personale, vero protagonista della valutazione e dello sviluppo professionale.

Oggetto della valutazione sono l’apporto individuale che ciascuno fornisce all’organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza e le competenze che esprime nell’attività lavorativa. Il sistema è costruito in modo da garantire, in fase di applicazione, equità e trasparenza, in virtù dell’oggettività delle dimensioni e dei criteri adottati.

L'applicazione del sistema di valutazione risponde a quanto disposto dalle normative vigenti, ma costituisce soprattutto un'opportunità di crescita professionale che consente la valorizzazione delle persone che con il loro impegno contribuiscono ai compiti ed obiettivi assegnati all'Agenzia.

È una sfida importante, che richiede l'impegno di tutti gli attori del processo, valutati e valutatori, e la collaborazione delle OO.SS. in vista di un obiettivo comune: diffondere nell'organizzazione una cultura che punti alla valorizzazione e allo sviluppo professionale e che premi il merito e l'impegno individuale.

L'Agenzia si impegna a garantire mirati interventi formativi agli attori del processo e un monitoraggio costante sulle attività di valutazione ai fini dell'omogeneità nell'applicazione dei criteri di valutazione.

È prevista una fase di sperimentazione che sarà preceduta da un'ampia diffusione del sistema di valutazione.

L'Agenzia procederà alla pubblicazione del documento sui siti *Internet* e *Intranet*.

18 ottobre 2016