



Al Capo Divisione Risorse  
*Dott. Antonio Dorrello*

Al Direttore Centrale Risorse Umane  
*Dott.ssa Laura Caggegi*

Al Direttore Centrale Audit  
*Dott. Stefano Veraldi*

e, p.c. All' Ufficio Relazioni Sindacali  
*Dott.ssa Ornella Oliveri*

**Oggetto: Carichi di lavoro in corso di assegnazione - budget 2022. Non proporzionalità rispetto alle risorse umane e incoerenza con le linee guida del nuovo Sistema di Valutazione delle Aree professionali. Profili di Responsabilità organizzativa e disciplinare dei Dirigenti assegnatari degli obiettivi.**

*Gentili direttori,*

in questi giorni nei dipendenti uffici dell' Agenzia, su tutto il territorio nazionale, si sta procedendo all' assegnazione, peraltro in ritardo rispetto alla corretta previsione di gennaio, degli obiettivi da raggiungere nell' anno solare.

Le modalità con cui avviene l' assegnazione, purtroppo, ricalca diffusamente le criticità organizzative, di trasparenza e di coerenza già registrate negli ultimi anni a partire dalla omessa informativa alle OO.SS. del Piano Nazionale delle attività per il 2022.

In molti Uffici dell' Agenzia, l' assegnazione degli obiettivi avviene senza tener conto della proporzionalità, sotto il profilo "quantitativo" e "qualitativo", rispetto alle risorse umane disponibili che, come noto, sono fortemente ridimensionate in tutti gli uffici. Spesso, quindi, i principi di trasparenza necessari per una buona organizzazione del lavoro nonché i vincolanti principi previsti dalle linee guida del sistema di valutazione non vengono rispettati.

Tali circostanze, oltre a determinare un forte impatto negativo rispetto alla diffusa percezione del rischio da *stress* correlato al lavoro, determinano, oltre ogni accettabilità, l' incremento del rischio di errore professionale a cui sono sottoposti i singoli funzionari a causa dei gravosi carichi di lavoro da "budget" e da "extra budget".

È, purtroppo, frequente ascoltare dalle lavoratrici e dai lavoratori, rispetto all' auspicabile coerente pianificazione degli obiettivi, la loro percezione di sentirsi come dei "*criceti che corrono nella ruota che gira*" senza una meta definita da raggiungere; **questa è la descrizione ironica di un grave e diffuso disagio lavorativo!**

**L' esperienza concreta di quello che sta avvenendo rileva che la formalizzazione degli obiettivi avviene, spesso, all' insegna del "...questo c'è da fare... fatelo!", frequente espressione dei responsabili degli Uffici ai singoli lavoratori, assegnando obiettivi "individuali" senza alcuna preventiva minima condivisione**

**ed in contrasto con il principio che prevede che al personale, che svolge attività all'interno di un gruppo, devono essere assegnati gli obiettivi "al gruppo".**

Vale la pena ricordare che il ciclo di gestione della *performance* inizia con l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere e che è responsabilità del Valutatore, anche per il tramite della figura del c.d. "Facilitatore", condividere gli obiettivi assegnati con il Valutato e chiarire le attese di prestazione. Ai fini della trasparenza del sistema e della sua applicazione equa e condivisa, è dunque necessario che i Valutatori portino a conoscenza, in modo chiaro e formalizzato, delle lavoratrici e dei lavoratori gli obiettivi da assegnare. Questo aspetto risponde a uno dei requisiti chiave che un sistema di valutazione deve avere: la conoscenza da parte dei Valutati delle dimensioni oggetto di valutazione!

In particolare, lo stesso sistema di valutazione dell'Agencia prevedrebbe che **"...*per quantificare i risultati raggiunti è necessario assegnare obiettivi specifici e chiari con relativi indicatori dell'avanzamento/raggiungimento che ne definiscano la misurabilità*".**

Le descritte criticità determinano *stress* da lavoro correlato spesso non rilevato e/o monitorato adeguatamente dal datore di lavoro all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in contrasto con gli obblighi della vincolante normativa in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008). Tale ultima tipologia di responsabilità unitamente **all'obbligo per i dirigenti**, espressamente previsto dal Codice di Comportamento, di **"*distribuire in modo equo i carichi di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione*"** risulta diffusa e, apparirebbe, mai rilevata da codesta Agencia.

In tal senso, la presente, indirizzata al vertice della D.C. Audit ove rilevasse l'obbligo di attivare specifiche iniziative di propria competenza e al Direttore della D.C. Risorse Umane, nella qualità di Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) per la dirigenza, per quanto di sua competenza.

Con la presente, invece, ai vertici dell'Agencia in materia di gestione delle Risorse umane e Organizzazione ai fini di intraprendere ogni tempestivo utile indirizzo al fine di risolvere le criticità evidenziate nonché convocare le OO.SS., nazionali ai fini dell'illustrazione del Piano della performance e delle attività per l'anno 2022 e le OO.SS. territoriali e le RSU ai fini del confronto rispetto all'effettiva coerenza e chiarezza dell'assegnazione degli obiettivi nei singoli uffici.

Certi del tempestivo indirizzo che vorrete evidenziare agli Uffici dell'Agencia, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Roma, 23 febbraio 2022

Il Coordinatore Nazionale  
UILPA Agenzia Entrate  
*Renato Cavallaro*