



-Area della Dirigenza -

CONTRATTAZIONE "IN STALLO" SU INCENTIVI ALLA MOBILITA' TERRITORIALE E CONFRONTO "SURREALE" SU MODIFICA SISTEMA DI VALUTAZIONE "SIRIO"

Come UILPA apprezziamo che nelle ultime settimane si sia aperta una fase di costanti relazioni sindacali per l'Area della dirigenza e, pertanto, riteniamo particolarmente utile coinvolgere e confrontarsi con le colleghe e i colleghi della dirigenza.

Dopo la sottoscrizione dell'accordo su premio di risultato 2021, i temi che si stanno affrontando sono la contrattazione per un nuovo accordo sull'incentivazione alla mobilità territoriale dei dirigenti di seconda fascia in sostituzione del precedente accordo del 2006 (integrato nel 2009) e l'adeguamento del sistema di valutazione "SIRIO".

Accordo Incentivi economici mobilità territoriale. Con la riunione dello scorso 13 marzo si è giunti al terzo incontro sulla tematica dopo che l'Agenzia ha proposto una prima bozza con cui si innoverebbe significativamente il vecchio accordo ormai risalente a circa 20 anni fa e per cercare di ricondurre lo stesso nell'alveo delle specifiche previsioni dell'art.30 del CCNL FC 2016-2018 dell'area dirigenza, tutt'ora vigente¹.

Sebbene alcune delle proposte iniziali formulate dall'Agenzia non sono totalmente o parzialmente accoglibili, riteniamo che ci siano margini significativi di miglioramento e di integrazione con le numerose proposte che come UILPA abbiamo proposto al tavolo sindacale (purtroppo, caratterizzato, su questi temi, dalla presenza di molte sigle "agnostiche" ed imparate).

Come UILPA, abbiamo espresso l'esigenza che i criteri debbano avere massima chiarezza nella concreta applicazione evitando "interpretazioni" che nel tempo si rivelano a detrimento dei colleghi (es.: calcolo delle distanze; riferimento a domicilio, sede servizio ed altro). Abbiamo sostenuto il riconoscimento dell'incentivo sin dal primo incarico, l'adeguamento degli importi dopo 20 anni dalla loro definizione, l'individuazione di altre sedi/città, oltre Roma e Milano, per il riconoscimento della maggiorazione per il c.d. "contributo speciale al trasferimento" (per alloggio).

Così come l'Agenzia propone con forza che l'indennità possa essere definita non solo "mensile" ma anche "giornaliera" prendendo a fondamento l'effettiva presenza nella sede di servizio. Tutte ipotesi (e altre qui non richiamate) che è possibile definire organicamente con un costruttivo confronto.

Registriamo, però, un problema che per UILPA, all'attualità, appare insormontabile anche se non ascrivibile a nessuna delle parti. Ci riferiamo al fatto che, diversamente dal passato, si intende ricondurre il tutto alla previsione del citato art.30 CCNL che prevede il finanziamento con il limite di un importo del 5% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato.

In soldoni significa che tali risorse ammontano a poco più del 50% del finanziamento necessario (a regole e criteri attuali) per remunerare l'incentivazione degli incarichi per il 2025. Il che significa che nessun accordo peggiorativo sotto il profilo del finanziamento, che non preveda risorse proporzionate alle sopra descritte esigenze, potrà vedere la firma della UILPA.

Siamo stati chiari sul fatto che non tolleremo ipotesi di erogazione dell'incentivazione sulla base del principio che, qualora lo stanziamento previsto non fosse sufficiente in relazione alle istanze pervenute, gli importi verrebbero ridotti proporzionalmente. Circostanza deleteria, quest'ultima, che significherebbe non solo che le cifre "promesse" non sarebbero quelle ma che, inoltre, dopo averle erogate sarebbero oggetto di recupero dalle tasche delle colleghe e dei colleghi (su cui avranno pagato pure le imposte). Si profila, quindi, malgrado la volontà delle parti, uno stallo della

¹ **ART.30 Incentivi economici alla mobilità territoriale:** "In sede di contrattazione integrativa, possono essere stabiliti i criteri ed i limiti per la corresponsione di speciali incentivi economici alla mobilità territoriale tra diverse sedi della stessa amministrazione, al fine di incentivare la copertura di posizioni vacanti e favorire, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative ed i fabbisogni dell'amministrazione, ivi inclusi quelli derivanti dagli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione. 2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono corrisposti ad integrazione della retribuzione di risultato ed i relativi oneri sono a carico dei fondi ..., nel limite di un importo del 5% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato, garantendo comunque a tale voce retributiva, in correlazione con la valutazione di performance individuale, la destinazione minima di risorse complessive stabilita dalle vigenti disposizioni contrattuali."

contrattazione risolvibile, secondo noi, in occasione di rinnovo contrattuale o con un intervento normativo attraverso l'autorità politica (come in passato siamo riusciti per altri istituti).

Modifiche al sistema di valutazione SIRIO. Lo scorso 13 marzo si è tenuto un primo incontro sul tema e, nostro malgrado, registriamo un'imbarazzante pagina sindacale.

L'esigenza di aprire il confronto sul sistema SIRIO è stata evidenziata dalla parte sindacale da circa un anno e la recente modifica dei "livelli di valutazione" e delle cc.dd. "etichette" effettuate dall'Agenzia hanno determinato l'occasione per noi UILPA di chiedere (nota del 21 febbraio u.s.) ed ottenere la concreta apertura del confronto. Ebbene, accade, però, che l'incontro ha registrato solo l'inqualificabile impreparazione, l'assenza di capacità sindacale, la colpevole disattenzione sulle tematiche delle sigle:

Cisl che ha affermato di non conoscere la materia per cui l'avrebbe eventualmente affrontata dopo aver ascoltato le altre sigle;

Cgil che si associava a Cisl;

Dirstat-Fialp il cui delegato dichiarava la sua "non conoscenza" e rinviava a successive occasioni in cui potesse intervenire il proprio segretario generale (che per quello di nostra conoscenza è il dott. Angelo Pavone che non ha mai partecipato ad incontri in Agenzia Entrate);

Cida che ha dichiarato di non aver approfondito la tematica per cui non aveva nulla da dichiarare;

Unadis, diversamente, aveva già abbandonato l'incontro.

In questo contesto, in cui la parte pubblica ovviamente e comprensibilmente "gongolava" per il "campo libero" che si ritrova nelle relazioni sindacali, solo noi UILPA siamo intervenuti con riferimento alle innovazioni introdotte dall'Agenzia e al recente aggiornamento del "dizionario delle competenze per la dirigenza" e della scelta di "parcellizzazione" dei livelli di valutazione e delle relative "etichette" come avvenuto con il sistema "VALE" per le aree professionali.

Abbiamo contestato e richiesto che ci sia un maggior "presidio" e vigilanza per come i criteri del sistema vengono applicati dai valutatori o forse meglio dire "non applicati" determinando esiti largamente "arbitrari" o quantomeno non suffragati da circostanze ed evidenze richiamabili nelle motivazioni della valutazione; così come l'assenza di quel minimo di efficacia delle ipotesi di conciliazione in caso la valutazione non fosse condivisa dal valutato.

Infatti, pressoché nessuna potenzialità di riesame della valutazione scaturisce dal rivolgersi alla prevista commissione nazionale che, oltretutto, a prescindere da attendibili motivi organizzativi o meno, fornisce riscontro ai valutati, che ricorrono ad essa, a distanza di molto tempo e con "motivazioni" raramente suffragate da elementi concreti e pertinenti all'attività e alle competenze che sono state oggetto della valutazione.

Visto l'andazzo dell'incontro con gli "impreparati" al tavolo negoziale la riunione è stata rinviata alla probabile data del 21 marzo p.v.. Purtroppo il grande lavoro che c'è da fare su questa materia è culturale e riguarda la valutazione reale di quelle che sono le competenze e i risultati dei dirigenti. Infatti, una valutazione orientata dalla realtà lavorativa e corretta sarebbe da utilizzare anche per le carriere, tasto sul quale l'alta dirigenza non vuole spingere preferendo fare gli interPELLI nei quali anziché considerare i risultati pregressi si chiedono ai dirigenti gli articoli del codice tributario. Questo penalizza i migliori, così come altrettanto penalizzati sono i dirigenti che vengono valutati in modo casuale quando va bene, se non arbitrario. E noi una valutazione arbitraria non la possiamo permettere!

Quanto descritto e avvenuto in sede di tavolo nazionale non vuole essere una critica nei confronti delle altre sigle rappresentative della dirigenza; ognuno è artefice delle proprie iniziative (se ne avessero) e di assumere le posizioni che ritiene opportuno. Tuttavia, come UILPA, ci rivolgiamo direttamente ai dirigenti evidenziando come anche nei loro confronti, il Sindacato possa svolgere un ruolo di garanzia delle legittime aspettative e diritti e perseguire costruttive e proficue politiche sindacali, soprattutto in un contesto, quello dell'Agenzia delle Entrate la cui *governance* dirigenziale si sta progressivamente ampliando e professionalmente arricchendo.

Su tutti i vari temi, vi terremo costantemente informati e partecipi.

Roma, 17 marzo 2025

Il Coordinamento Nazionale UILPA Agenzia Entrate- Area della Dirigenza