



SINTESI DEI LAVORI DEL CONFRONTO

RELATIVO ALL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA INTEGRATO DI RISULTATI, INDICATORI ED OBIETTIVI DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE (S.I.R.I.O.)

Nei giorni 13 e 21 marzo 2025 si è svolto il confronto tra i rappresentanti dell'Agenzia delle Entrate, di seguito citata come "Agenzia", e delle Organizzazioni sindacali dell' Area Funzioni Centrali in ordine alle modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, applicato al personale dirigenziale con l'acronimo SI.RI.O (Sistema Integrato di Valutazione di Risultati, Indicatori ed Obiettivi) richiesto a seguito dell'informativa inviata dall'Agenzia in data 19 febbraio 2025.

Su tale argomento, già con l'Intesa del 29 maggio 2024, le parti (ad eccezione della O.S. UIL PA) avevano stabilito di avviare uno specifico tavolo in considerazione della importante incidenza del sistema sulla quantificazione della retribuzione di risultato spettante ai dirigenti.

In tale prospettiva, pertanto, con l'informativa del 19 febbraio, sono state illustrate le variazioni proposte che, applicabili già dal 2025, riguardano sostanzialmente i seguenti aspetti: l'incremento dei livelli di valutazione, la modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione, l'ampliamento dei comportamenti organizzativi valutati e la valutazione della dirigenza di vertice da parte del Direttore dell'Agenzia.

Al riguardo, nel primo incontro del 13 marzo, diverse organizzazioni sindacali hanno rappresentato l'esigenza di svolgere ulteriori approfondimenti per meglio comprendere l'impatto complessivo delle modifiche introdotte e, al fine di consentire alle stesse di esprimere compiutamente le relative posizioni e valutazioni, la riunione è stata aggiornata al 21 marzo.

Dunque nel corso del successivo incontro del 21 marzo, le Organizzazioni sindacali, pur con diverse sfumature, hanno manifestato talune perplessità, principalmente in merito alla scelta dell'Agenzia di aumentare i livelli di valutazione, all'inserimento della *presenza strategica* tra i comportamenti organizzativi valutati, all'assenza di specifica regolamentazione in materia di conciliazione in caso di eventuali controversie e, infine, alla scarsa uniformità sistemica con il

sistema VALE, con particolare riferimento alla mancata previsione di colloqui intermedi tra valutato e valutatore.

Con riferimento alla scelta di aumentare i livelli di valutazione, l'Agenzia ha rappresentato che l'incremento dei livelli di valutazione offre al valutatore la possibilità di differenziare maggiormente le prestazioni, oltre a fornire un percorso di sviluppo più articolato per il valutato, mentre la modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione è finalizzata ad enfatizzare maggiormente sul piano linguistico la positività della prestazione erogata.

Riguardo, invece, al nuovo comportamento organizzativo oggetto di valutazione è stato chiarito che *focalizzazione sul risultato e presenza strategica* deve essere letta alla luce di un doppio binario che riguarda sia la capacità manageriale e sia la capacità di ispirare e guidare i collaboratori. La presenza strategica, pertanto, passa attraverso la capacità del dirigente di presidiare adeguatamente le attività e di far percepire ai collaboratori la propria costante partecipazione e il proprio contributo all'ufficio che dirige. Date tali premesse, risulta evidente che il comportamento in questione da un lato non è assimilabile a criteri di mera misurazione oraria o giornaliera e dall'altro non può prescindere da una partecipazione attiva e tempestiva alla gestione operativa della struttura che dirige, tale da consentirgli di garantire il pieno presidio e il pronto intervento per prevenire le criticità e la guida dell'ufficio per la soluzione dei problemi. Infine, relativamente all'assenza di specifica regolamentazione in materia di conciliazione, e alla scarsa uniformità sistemica con il modello VALE, lamentata con particolare riferimento alla mancata previsione di colloqui intermedi tra valutato e valutatore, l'Agenzia ha evidenziato che il lavoro svolto su SIRIO è in realtà fortemente orientato ad un allineamento con il modello VALE, pur con la consapevolezza delle differenze di base che non li rendono perfettamente sovrapponibili. In tale ottica è senz'altro possibile ricorrere sia a colloqui intermedi sia a meccanismi di conciliazione.

Alla luce di quanto rappresentato, l'Agenzia conferma il complessivo impianto del sistema SIRIO che, nella versione aggiornata, è quello allegato al presente documento.

Seguono gli interventi delle sigle sindacali che hanno partecipato al confronto:

CISL FP prende atto del confronto con l'Amministrazione, pur ribadendo perplessità sull'intero nuovo impianto di indennità dovuta ai dirigenti, per spirito collaborativo e per senso di

responsabilità, prende atto della volontà della Agenzia di introdurre un nuovo modello di indennità dovute ai dirigenti in mobilità.

CIDA FC conferma la propria valutazione in merito all'eccessiva frammentarietà e numerosità dei livelli di valutazione che, a parere della scrivente Organizzazione sindacale, ben lungi dall'apprezzare in modo significativo le performance dei singoli dirigenti, rischiano di essere uno strumento eccessivamente discrezionale per differenziare le valutazioni che, come è noto, hanno riflessi non solo sul trattamento accessorio della retribuzione, ma soprattutto sul percorso di carriera e di valorizzazione della funzione.

L'analogia con il medesimo impianto per il personale non dirigente, tra l'altro oggetto di non condivisione delle OO.SS. di riferimento, non appare una giustificazione motivata, e quindi si esprime una contrarietà verso detta determinazione.

Riteniamo, inoltre, che l'eccessiva differenziazione su 7 livelli di valutazione, aumenti il rischio di una eccessiva farraginosità e un appesantimento della procedura, snaturandone, o comunque complicandone, il ruolo che è invece quello di contribuire a migliorare i comportamenti e le attività.

Allo stesso tempo, pur apprezzando il chiarimento circa la sussistenza nel processo di valutazione degli strumenti di conciliazione prima dell'attivazione dell'eventuale contenzioso, si rileva come nella prassi di questi anni, il comportamento dell'Agenzia, a tutti i livelli, sia stato quello sostanzialmente di ridurre tale strumento a mero adempimento formale, privo di effetti concreti rispetto alla valutazione già espressa, rendendo inutile, se non peggiorativa, sia per le procedure burocratiche attivate che per i riflessi sulle aspettative dei valutati, l'attivazione di questa procedura.

Che invece dovrebbe essere un ulteriore momento di affinamento delle procedure e di verifica della congruità della valutazione espressa in prima istanza.

Avremmo preferito che il confronto avesse tenuto conto delle osservazioni formulate e, invece, dobbiamo prendere atto che l'Agenzia ha sostanzialmente confermato tutto l'impianto iniziale della sua proposta, togliendo al confronto il ruolo sostanziale che il CCNL gli assegna, che è quello non solo di esprimere valutazioni esaustive nel merito, ma anche di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Agenzia intende adottare.

UILPA in premessa stigmatizza lo scarso interesse che tutte le altre sigle hanno dedicato alla tematica, in considerazione della circostanza che il confronto si è aperto su esclusiva richiesta di questa O.S. a seguito dell’informativa pervenuta dall’Agenzia lo scorso 19 febbraio. Ciò avvalorava anche la correttezza della mancata firma della UILPA in occasione dell’intesa del 29 maggio 2024 in cui le parti si erano impegnati solo formalmente a voler aggiornare il sistema di valutazione SIRIO e al solo fine di giustificare la coeva firma all’accordo sulla retribuzione di risultato in cui veniva ampliata la forbice retributiva (ulteriore maggiorazione del 30%) anch’essa sulla base della valutazione SIRIO seppur fosse bisognoso di implementazione.

Con riferimento al merito delle modifiche proposte dall’Agenzia con l’informativa del 19 febbraio u.s., come UILPA abbiamo manifestato forti perplessità in merito all’eccessivo ampliamento (parcellizzazione) dei livelli di valutazione e delle relative “etichette”.

Dopo il proficuo confronto e nostra sollecitazione in occasione degli incontri dello scorso 13 e 21 marzo, diversamente, apprezziamo il chiarimento che l’Agenzia ha inteso evidenziare e riportare in verbale con riferimento al nuovo comportamento organizzativo introdotto come oggetto di valutazione chiarendo che la *“focalizzazione sul risultato e presenza strategica”* è da riferire alla capacità del dirigente di presidiare adeguatamente le attività e di far percepire ai collaboratori la propria costante partecipazione e il proprio contributo all’ufficio che dirige. Escludendo, quindi, che il comportamento in questione possa essere assimilabile a criteri di mera misurazione oraria o giornaliera ed attiene, più che altro, alla diversa partecipazione attiva alla gestione operativa della struttura che dirige, tale da consentirgli di garantire il presidio e il pronto intervento per prevenire le criticità e la guida dell’ufficio per la soluzione dei problemi.

Non particolarmente incisivo ed effettivo, a parere della UIL PA, risulta essere la previsione/integrazione di un colloquio (obbligatorio?) in occasione della fase infrannuale del monitoraggio intermedio dei risultati e dei comportamenti organizzativi espressi. Riteniamo, infatti, strategico per la trasparenza del corretto andamento della valutazione in una fase intermedia in cui è possibile apportare correttivi e miglioramenti sia rispetto agli obiettivi perseguiti sia alle competenze espresse.

Insoddisfacente, inoltre, il mancato accoglimento, di fatto, delle proposte di maggior garanzia che, come UILPA, avevamo richiesto rispetto alle procedure di conciliazione ed in particolare con riferimento:

- Alle tempistiche che appaiono eccessivamente lunghe soprattutto nella procedura di “riesame” che ammontano a 90 giorni solari dal giorno successivo a quello di inoltro dell’istanza da parte del Valutato.
- All’assenza totale della possibilità di scelta del valutato di farsi assistere nell’ambito della conciliazione da parte di un dirigente sindacale dell’organizzazione a cui aderisce o conferisce mandato.
- Alla possibilità di ricorrere alla conciliazione anche a seguito di valutazione di “più che adeguato” (per il 2024) o a quelle equivalenti a seguito dei nuovi livelli di valutazione (dall’anno 2025).

Tutto ciò in sintesi rappresentato, UILPA non ritiene che il confronto, nel suo complesso, si possa considerare concluso con esito soddisfacente.

CONFEDIR-DIRSTAT-FIALP-UNSA conferma le perplessità, peraltro ampiamente espresse al tavolo, in merito alla introduzione della nuova competenza “focalizzazione sul risultato e presenza strategica”. Dalla lettura del DIZIONARIO SIRIO 2025 ed ancor meglio dalla nota 36544 del 7 febbraio 2025 della DCRUO inviata a tutti i dirigenti, appare che questa nuova competenza si misuri con la quantità di presenza in servizio fornita dai dirigenti atteso che, come recita la nota:” i dirigenti assicurano continuità e buon andamento dell’azione amministrativa delle strutture loro affidate, organizzando la presenza in servizio e l’impegno di lavoro con coerenza, garantendo un’adeguata continuità per la direzione del proprio ufficio in ogni ambito.....”.

Abbiamo eccepito che, laddove questa competenza si misurasse con la maggiore o minore presenza fisica in servizio, desterebbe forti perplessità a questa Sigla, atteso che:

- 1) Il CCNL della Dirigenza non contempla un vincolo di orario di lavoro ma l’attività dei dirigenti è da sempre orientata al risultato;
- 2) Si tratterebbe di un concetto anacronistico perché il Pubblico Impiego, su impulso dello stesso Ministro on. Zangrillo, va nella direzione del lavoro agile e sposta il focus della

valutazione del dipendente pubblico dal presidio della presenza al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, sarebbe illogico assumere come un “PLUS” lo stare più ore in presenza;

3) Tale assunto confliggerebbe con la norma generale sullo smart working che prevede la perfetta equiparazione Economica, Giuridica e di Carriera del lavoro svolto in modalità agile e di quello svolto in presenza. Nel caso di specie questo principio sarebbe disatteso in quanto la maggiore presenza consentirebbe una valutazione più elevata ed una correlata maggiore opportunità di carriera.

Anche l’analisi del testo rinvenibile a pag. 12 del Dizionario delle Competenze restituisce, in merito alla competenza de quo, descrizioni di comportamenti indefiniti o, comunque, osservabili in altre soft skills già misurate. Dalla lettura del profilo si rinvergono frasi come:

- “stimola il gruppo a migliorarsi e a mantenere alta la motivazione” ma questo comportamento è oggetto della competenza specifica “SVILUPPO DEI COLLABORATORI” dettagliata a pag. 11 del Dizionario;

- “anticipa gli ostacoli e decide prontamente anche laddove emergano problemi”, ma questo comportamento è oggetto specifico della competenza “PROBLEM SOLVING” dettagliata a pag. 5;

- “garantendo così che i processi avanzino in modo fluido”, comportamento quest’ultimo tipicamente indagato dalla competenza “GESTIONE DEI PROCESSI” dettagliata a pag. 9.

In sostanza l’unico elemento distintivo di questa competenza, non rinvenibile già altrove, appare proprio quello della presenza fisica. D'altronde la nostra interpretazione è, a quanto ci risulta, la stessa fornita da diverse Direzioni Regionali che nel presentare gli obiettivi 2025 hanno invitato i dirigenti a fornire una maggiore presenza in servizio.

In generale CONFEDIR-DIRSTAT-FIALP-UNSA lamenta una sostanziale incoerenza tra i sistemi di valutazione in essere, che a nostro parere si dovrebbero basare sulla stessa impalcatura regolamentare. Abbiamo ribadito che UNSA persegue percorsi di carriera orientati da un unico filo conduttore sulla cui traccia si articola il tragitto Funzionario – Capo Team- POER – Dirigente. Per tale motivo abbiamo chiesto che le regole tutte, comprese quelle sulla valutazione, debbano rispondere a canoni sovrapponibili. Al contrario, comparando SIRIO con VALE, emerge che il primo non goda delle stesse garanzie del secondo; non sono formalizzati i colloqui

di feed-back intermedi ed il processo di Conciliazione non contempla gli stessi step del VALE e non prevede la possibilità di essere assistiti da un rappresentante sindacale.

La risposta di Parte Pubblica che ritiene “senz’altro possibile ricorrere sia a colloqui intermedi sia a meccanismi di conciliazione” non è ritenuta dirimente in quanto, se le regole devono essere le stesse, non si può relegare, in SIRIO, a mera possibilità ciò che in VALE è un obbligo dichiarato.

FP CGIL, relativamente alle modifiche al sistema SIRIO, conferma quanto già rappresentato negli incontri, ovvero che ritiene indispensabile operare quanto prima ad un Sistema di Valutazione individuale nuovo che omogenizzi i due Sistemi di Valutazione VALE e SIRIO migliorandoli sia nel processo di assegnazione degli obiettivi, nella fase di medio tempo determinando con maggiore certezza l’iter di condivisione dello specifico momento e nella parte finale relativa al contraddittorio che a nostro parere ancora non soddisfa criteri di garanzia tali da mettere sullo stesso piano Amministrazione e Dirigenti/dipendenti.

Ritiene che nella parte dei Dirigenti sia da prendere in considerazione anche la possibilità di far emergere una valutazione cosiddetta “*dal basso*” con parametri condivisi affinché la misurazione dell’apporto comportamentale possa trovare riscontro anche dalle persone che sono destinatarie delle decisioni organizzative e risolutive di riferimento.

Da atto che alcuni aspetti procedurali di SIRIO sono migliorati negli anni anche se non in maniera esaustiva, ma ribadisce le perplessità rispetto alla recente modifica relativa all’aumento dei livelli di valutazione (circostanza tra l’altro già segnalata per il Sistema VALE).

Auspica che sull’argomento “valutazione” venga rafforzata, in particolare per i dirigenti (ma anche per i facilitatori), una Formazione spinta volta a migliorare le competenze e le conoscenze sulla materia.

UNADIS approva il verbale senza inserire alcuna osservazione.

All’esito di quanto sopra, il confronto è concluso.

Hanno partecipato al confronto:

AGENZIA DELLE ENTRATE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP

CIDA FC

UIL PA

DIRSTAT FIALP

UNADIS

FP CGIL

Roma, 21 marzo 2025