



**FEDERAZIONE  
DIRSTAT FIALP UNSA**

Roma, 26 marzo 2025

Prot. n. 129

## **CONFEDIR - DIRSTAT FIALP UNSA**

**AGENZIA DELLE ENTRATE**

**DIRIGENZA INCONTRO DEL 21 MARZO 2025**

### ***MODIFICHE AL SISTEMA SIRIO SUI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA "PERFORMANCE"***

Si è tenuto, la settimana scorsa, il **tavolo nazionale di confronto sul Sistema di Valutazione dei dirigenti**. La DCRUO aveva trasmesso, il 19 febbraio 2025, una Informativa alle OO.SS. con la quale comunicava alcune modifiche che intende introdurre al sistema SIRIO e che riguardano i seguenti aspetti:

- 1) incremento dei livelli di valutazione;
- 2) modifiche delle etichette;
- 3) introduzione di un nuovo comportamento organizzativo valutabile;
- 4) nuova modalità di valutazione della performance dei dirigenti di vertice.

Le prime due modifiche sono abbastanza in linea con quanto avvenuto per le modifiche del sistema VALE; in quanto la prima mira a cogliere più puntualmente le differenze tra le performance osservate e la seconda punta a spostare l'osservazione del valutatore dalla valutazione della persona a quella della performance.

In merito alla terza modifica **CONFEDIR - DIRSTAT-FIALP-UNSA** ha affermato che questa viene appena accennata nell'informativa e non ne risulta intellegibile la sostanza. La nuova competenza, attinente all'Area Manageriale, si chiamerebbe *"focalizzazione sul risultato e presenza strategica"*.

Abbiamo dichiarato che, dalla lettura del **DIZIONARIO DELLE COMPETENZE 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 chiesto alla Parte Pubblica di spiegare i contorni di questa competenza** affermando che, se 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.

**Alle nostre eccezioni la Parte Pubblica ha replicato che la competenza *de quo* non inerisce alla presenza fisica, ma la definizione “presenza” sarebbe riferita a quanto il dirigente partecipa alle attività del suo Ufficio.** Si tratterebbe del contributo diretto che il valutato fornisce nel raggiungimento degli obiettivi della struttura, dell’apporto personale al raggiungimento del risultato.

**CONFEDIR - DIRSTAT-FIALP-UNSA** ha ringraziato per le precisazioni ricevute ed ha rappresentato l’esigenza di intervenire con una nota esplicativa, atteso che abbiamo notizia del fatto che diverse Direzioni Regionali hanno interpretato la modifica introdotta esattamente come l’hanno interpretata i Sindacati.

**Più in generale abbiamo sottolineato una certa incoerenza tra i sistemi di valutazione in essere.** Una Organizzazione credibile, a nostro parere, deve applicare metodi di misurazione delle competenze che si basino sulla stessa impalcatura regolamentare. Abbiamo ribadito che vediamo **lo sviluppo dei percorsi di carriera in Agenzia orientati da un unico filo conduttore sulla cui traccia si articola il percorso 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 Direttrice dott. Caggegi ha dichiarato che la DCRUO è interessata a presidiare con il massimo impegno il ciclo della performance SIRIO ed ha istituito un tavolo di “Calibrazione Nazionale” che si occuperà di formare i valutatori Sirio e di uniformare i metodi di valutazione su base nazionale. Ha condiviso, altresì, che i sistemi di valutazione debbano essere coerenti tra loro e che eventuali disallineamenti saranno superati.

L’incontro è stato rinviato per la stesura del verbale di confronto tra le Parti.

Roma, 26 marzo 2025

IL COORDINATORE NAZIONALE  
Valentino Sempreboni