

## **INFORMATIVA ALLE OO.SS. DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI**

### ***Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale SI.RI.O. – Aggiornamento.***

Il 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), è operativo dal 2002. Al fine di tenere conto delle evoluzioni di contesto avvenute dal 2002 ad oggi, sono state individuate alcune modifiche tese a consentire una maggiore differenziazione delle valutazioni ed una più puntuale valorizzazione delle competenze gestionali legate all'espletamento delle funzioni dirigenziali, anche in accordo a quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001.

Tali modifiche, applicabili dal 2025, riguardano sostanzialmente i seguenti aspetti:

- a) l'incremento dei livelli di valutazione;
- b) la modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione;
- c) l'ampliamento dei comportamenti organizzativi valutati;
- d) valutazione della dirigenza di vertice da parte del Direttore dell'Agenzia.

Riguardo ai punti a) e b), 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.

Al fine di contemperare le richieste degli attori coinvolti (valutato e valutatore) con l'esigenza di preservare la significatività dei livelli di valutazione, si passa da una scala a 5 livelli ad una scala a 7 livelli.

Premesso che non sono state apportate modifiche ai livelli più bassi della scala, le revisioni riguardano sostanzialmente i livelli positivi, che aumentano da 3 a 5.

Tenendo conto che la valutazione complessiva deriva sempre da un duplice punteggio, ciascuno **da 0 a 3**, il primo relativo ai risultati raggiunti, il secondo ai comportamenti, l'incremento dei livelli di valutazione deriva da un diverso accorpamento dei punteggi finali. Più in dettaglio, i 7 livelli di valutazione complessiva si configurano come illustrato nella tabella 1.

Tab. 1 – Nuovi livelli di valutazione

$\Sigma$ Punteggio Risultati + Punteggio Competenze	Livello di valutazione
punteggio < 0,5 su almeno una dimensione	PERFORMANCE NON ANCORA POSITIVA
punteggio < 1 su almeno una dimensione	PERFORMANCE PARZIALMENTE POSITIVA
2 2,5	PERFORMANCE POSITIVA
3 3,5	PERFORMANCE DISTINTIVA
4 4,5	PERFORMANCE SUPERIORE
5 5,5	PERFORMANCE DI SPICCO
6	PERFORMANCE ECCELLENTE

La modifica delle etichette che contraddistinguono la scala di valutazione è finalizzata ad enfatizzare maggiormente sul piano linguistico la positività della prestazione erogata. Nella revisione proposta, tutte le etichette sono sempre associate al concetto di "performance" per rendere esplicita l'assenza di riferimenti alla persona.

La scala di riferimento sopra illustrata può essere modificata a seconda delle finalità per cui la valutazione viene utilizzata, come previsto dalle Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica: ciò significa che ai fini della produttività individuale o per altre finalità gestionali, è possibile accorpate in modo differente i punteggi ottenuti, anche a seguito della contrattazione sindacale.

Per finalità di sviluppo, all'interno della parte positiva della scala, laddove il punteggio complessivo realizzato si collochi sulla parte intermedia del livello (2,5; 3,5; 4,5; 5,5), viene riconosciuto un valore aggiunto indicato con il simbolo “+”.

Questa articolazione risponde a una triplice finalità:

- valorizzare coloro che, nell'ambito di un determinato livello, hanno ampiamente consolidato la loro prestazione approssimandosi al livello superiore;
- progettare in modo più mirato le iniziative di sviluppo da realizzare, in termini sia di contenuto che di priorità formative;
- incrementare l'equità (sostanziale e percepita da parte dei valutati), poiché consente di cogliere in modo più puntuale le differenze di prestazione.

La tabella 2 raffronta la scala di valutazione in uso fino al 2024 e la nuova scala di valutazione, con le articolazioni sopra descritte.

Tab. 2 – Scale di valutazione vecchia e nuova a confronto

Sommatoria Punteggio Risultati + Punteggio Competenze	Livello di valutazione	Sommatoria Punteggio Risultati + Punteggio Competenze	Livello di valutazione
2; 3	ADEGUATO	2	PERFORMANCE POSITIVA
		2,5	PERFORMANCE POSITIVA +
		3	PERFORMANCE DISTINTIVA
		3,5	PERFORMANCE DISTINTIVA +
4	PIU' CHE ADEGUATO	4	PERFORMANCE SUPERIORE
		4,5	PERFORMANCE SUPERIORE +
5; 6	ECCELLENTE	5	PERFORMANCE DI SPICCO
		5,5	PERFORMANCE DI SPICCO +
		6	PERFORMANCE ECCELLENTE

Riguardo al punto c), a decorrere dalla valutazione relativa al 2024, l'Agenzia delle Entrate ha adottato un nuovo modello delle competenze S.I.R.I.O., partendo da un'analisi puntuale delle competenze distintive che intercettano le prestazioni dirigenziali di livello più alto.

L'analisi del contesto organizzativo ha consentito, inoltre, a decorrere dalla valutazione 2025, di individuare un'ulteriore competenza distintiva da valorizzare per la dirigenza non di vertice arricchendo il Dizionario delle competenze.

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica di sintesi delle competenze S.I.R.I.O.

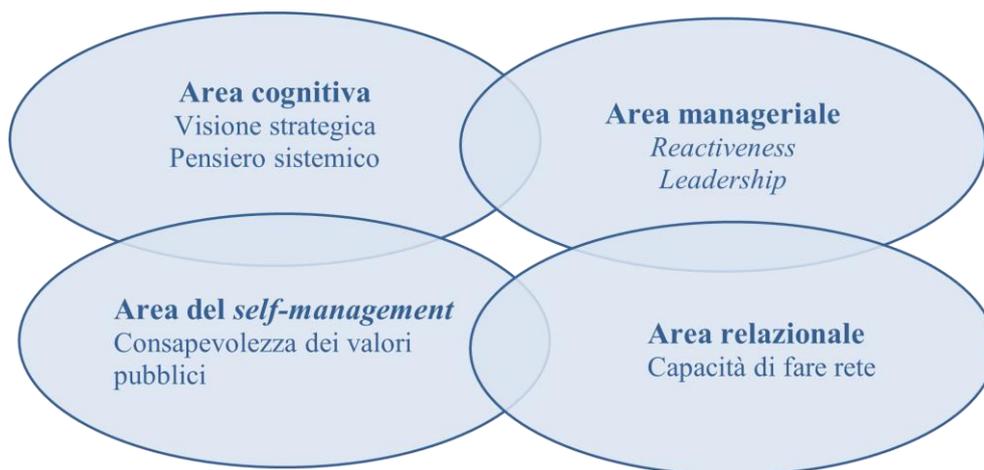


Figura 1: Modello delle competenze S.I.R.I.O. dirigenti di vertice

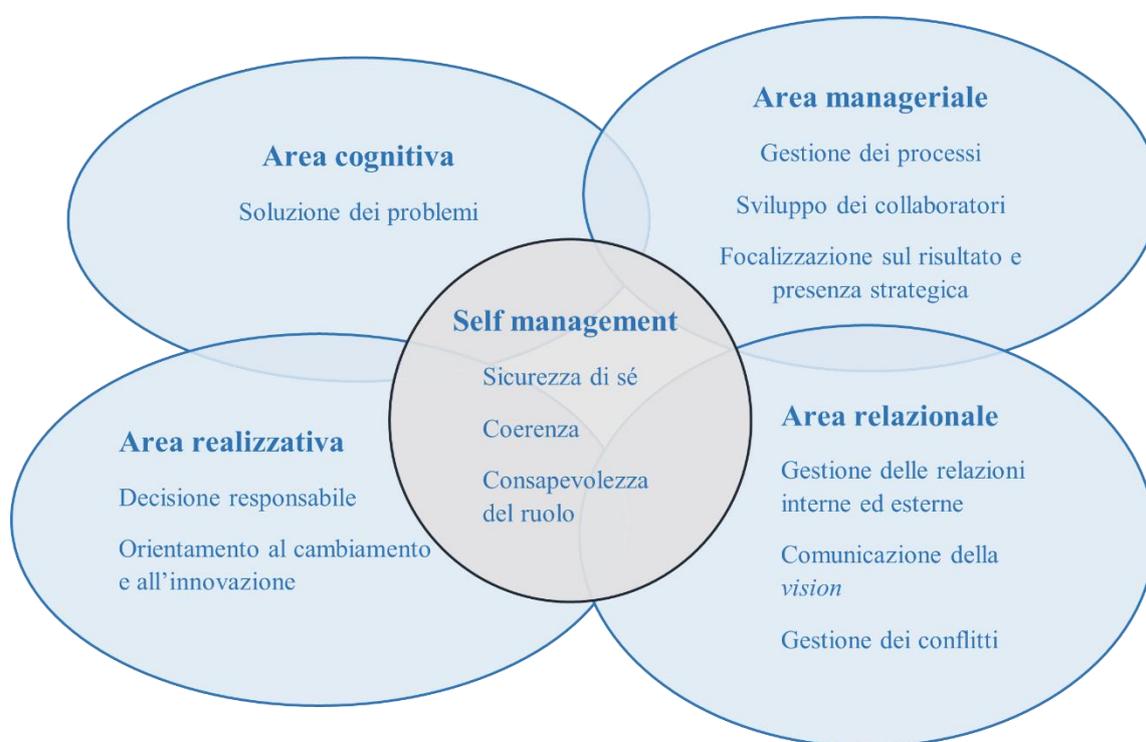


Figura 2: Modello delle competenze S.I.R.I.O. dirigenti non di vertice

Rispetto al punto d), al fine di procedere alla valutazione della dirigenza di vertice, il Direttore dell' Agenzia può avvalersi, oltre che delle risultanze emerse dalla sua osservazione diretta e dagli strumenti di monitoraggio in uso nell' Agenzia, anche delle evidenze sottoposte alla sua attenzione dai Capi Divisione e/o da altri *stakeholders* che si interfacciano con la dirigenza di vertice nello svolgimento delle attività istituzionali, a cui viene adesso attribuito un ruolo attivo nel sistema di valutazione.

**Roma, 19 febbraio 2025**