



*Direzione Centrale
Risorse umane e organizzazione
Ufficio Selezione e Inserimento*

Prot. 98446/2018

**Procedura selettiva di sviluppo economico del personale
dell' Agenzia delle Entrate**

IL DIRETTORE DELL' AGENZIA DELLE ENTRATE

DISPONE

L' avvio della procedura selettiva di sviluppo economico di seguito descritta.

1. Definizioni

1.1 Nel presente atto si adottano, per brevità di espressione, le seguenti definizioni:

- per “CdR” (Centro di responsabilità) s' intende ognuna delle strutture di vertice dell' Agenzia (Direzioni Centrali e Direzioni regionali, ivi comprese le Direzioni provinciali di Trento e Bolzano). Ai fini di quanto previsto dall' atto, tutti gli Uffici riconducibili alle strutture centrali dell' Agenzia costituiscono un unico CdR, compresi i Centri di Assistenza Multicanale e i Centri Operativi.
- Per significare i passaggi di livello retributivo o le progressioni economiche entro le aree si utilizza anche il termine “promozione”.

2. Finalità della procedura

2.1 La procedura è finalizzata allo sviluppo economico del personale dell' Agenzia delle Entrate, di seguito citata come Agenzia, all' interno delle aree funzionali.

- 2.2 I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore, comprensivi delle progressioni economiche relative al personale appartenente agli uffici dell'Agencia aventi sede nella Provincia Autonoma di Bolzano, sono ripartiti per ciascun CdR indicato nell'allegato A, parte integrante del presente atto, in proporzione alle unità di personale rispettivamente in servizio nelle predette strutture alla data del 1 gennaio 2017 e aventi titolo a partecipare alla procedura, comprese le unità in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni.
- 2.3 Sono avviate distinte selezioni per ciascun CdR e, al loro interno, per ciascun passaggio di fascia retributiva. Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie.
- 2.4 Partecipano alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agencia che alla data del 1 gennaio 2017 abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione.
- 2.5 Il Direttore provinciale di Bolzano provvederà direttamente ad emanare l'atto di avvio della procedura e a gestirne lo svolgimento.

3. Titoli valutabili, valutazione della professionalità e formazione delle graduatorie

- 3.1 Costituiscono oggetto di valutazione:
- a) Esperienza e anzianità di servizio maturata al 1 gennaio 2017;
 - b) Titoli di studio, culturali e professionali posseduti al 1 gennaio 2017;
 - c) Valutazione della professionalità maturata.
- 3.2 La valutazione della professionalità maturata dai partecipanti alla procedura si basa su elementi di giudizio tratti dalla rilevazione del periodo che va dal 1° gennaio 2016 al 1° gennaio 2017. I responsabili dei CdR, acquisiti gli elementi di giudizio, effettuano la valutazione tenendo conto della diversità di contesto, degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti e avendo come riferimento tre dimensioni riferite all'agire lavorativo: sviluppo del saper fare, soluzione dei problemi e impegno lavorativo, specificate nell'allegato B al presente bando.

- 3.3 E' competente ad effettuare la valutazione l'attuale responsabile del CdR presso il quale l'interessato risulti in servizio alla data del 1° gennaio 2017. Per il CdR-Uffici Centrali il responsabile del CdR è il Direttore Centrale Risorse umane e organizzazione che acquisirà gli elementi necessari per la valutazione dai Responsabili delle strutture centrali.
- 3.4 I responsabili di CdR effettuano le valutazioni suddividendo in tre fasce il personale per ognuno dei livelli retributivi di destinazione. Per l'inserimento nella prima fascia si individua, nel limite massimo del 7 % del numero di progressioni previste per ciascun livello retributivo, il personale proficuamente valutato secondo i criteri di cui al punto 3.2 (il 7 % si intende per ciascuna fascia retributiva e per ciascun CdR). Per il calcolo del 7% si applica il criterio dell'approssimazione per arrotondamento, sulla base della regola matematica secondo cui le frazioni di punto inferiori a 0,5 si arrotondano per difetto, mentre quelle pari o superiori a 0,5 si arrotondano per eccesso. Nell'ultima fascia sono invece collocati coloro che abbiano riportato nei due anni precedenti al 1° gennaio 2017 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie di gravità superiore al rimprovero scritto. Nella fascia intermedia è collocato il restante personale; tale collocazione equivale di per sé al riconoscimento di un livello di professionalità che rende meritevole l'interessato di una progressione in base a un ordine di graduatoria da definire secondo i criteri di cui ai punti 3.7 e 3.10.
- 3.5 L'inserimento nella prima fascia va obbligatoriamente corredato - trattandosi per gli interessati di un riconoscimento della rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e dell'apporto qualificato ai risultati dell'ufficio e alla funzionalità dei servizi dell'Agenzia - di un'appropriata motivazione volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata. La motivazione verrà allegata al provvedimento di approvazione della graduatoria e pubblicata sul sito intranet.
- 3.6 Effettuata questa prima operazione, l'ordine di graduatoria degli interessati all'interno delle fasce è determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio, culturali e professionali.
- 3.7 L'esperienza di servizio si conteggia nel seguente modo:

ESPERIENZA DI SERVIZIO DI RUOLO MATURATA NELL' AGENZIA DELLE ENTRATE O IN ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (punteggio massimo 30 punti)	
Esperienza di servizio maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza: per ciascun anno*	Punti 2,5
Esperienza di servizio maturata nell'area di appartenenza in fasce retributive diverse da quella attuale: per ciascun anno*	Punti 1,5
Esperienza di servizio in altra area per ciascun anno**	Punti 1
* <i>Si considera l'esperienza di servizio effettivo maturata alla data del 1° gennaio 2017. Ai periodi di servizio inferiori all'anno è attribuito il rispettivo punteggio di fascia, area o qualifica equiparata rapportato a periodi interi di trenta giorni.</i> ** <i>Per le esperienze per periodi inferiori all'anno è attribuito il rispettivo punteggio di area o qualifica equiparata rapportato a periodi interi di trenta giorni.</i>	

3.8 Il punteggio massimo complessivamente attribuibile all'esperienza di servizio secondo i criteri sopra enunciati è di punti 30.

3.9 L'esperienza professionale è valutata con riferimento al servizio effettivo prestato, purché di ruolo. Nel caso di personale in part-time, il punteggio da attribuire sarà calcolato in proporzione alla percentuale di tempo parziale lavorato ogni anno, indipendentemente dalle modalità di articolazione della prestazione lavorativa (orizzontale, verticale o mista).

3.10 La valutazione dei titoli di studio, culturali e professionali è effettuata secondo i seguenti criteri:

TITOLI DI STUDIO, CULTURALI E PROFESSIONALI (punteggio massimo: punti 30)		
Titoli*	III area	I e II area
Diploma di istruzione secondaria di primo grado	-	Punti 10

Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni)	Punti 19	Punti 21
Abilitazioni post diploma di istruzione secondaria di secondo grado attinenti a settori di attività dell’Agenzia	Punti 20	Punti 22
Laurea in discipline non attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 22	Punti 22
Laurea triennale specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 24	Punti 24
Laurea specialistica, Laurea magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 28	Punti 28
<i>*Si considera soltanto il punteggio del titolo di studio più elevato posseduto</i>		
Qualificazione post laurea conseguita in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia mediante partecipazione con profitto a corsi di specializzazione/master, dottorati di ricerca, abilitazioni professionali e seconda laurea specifica **	Punti 2	Punti 2
<i>** Si considera un solo titolo tra quelli elencati</i>		

- 3.11 Il punteggio massimo complessivamente attribuibile ai titoli di studio, culturali e professionali secondo i criteri sopra enunciati è di punti 30.
- 3.12 Per la valutazione si considera l’esperienza di servizio maturata e i titoli di studio, culturali e professionali posseduti dagli interessati alla data del 1° gennaio 2017.
- 3.13 I dati relativi all’esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali posseduti dai dipendenti sono estratti dal sistema Gestione Risorse Umane dell’Agenzia (GRU), oggetto, per il personale in servizio, di un recente aggiornamento ai fini della presente procedura di sviluppo economico.
- 3.14 I punteggi attribuiti all’esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali saranno resi disponibili agli interessati che avranno un termine di 15

giorni per segnalare eventuali errori. Decorso tale termine il punteggio si intende confermato.

- 3.15 A tal fine sarà attivata un'apposita procedura informatica le cui modalità operative saranno successivamente comunicate.
- 3.16 Il personale comandato, i cui dati non siano stati ancora aggiornati nel sistema GRU, riceverà una scheda contenente i dati estratti dalla banca dati informatica. Tale scheda dovrà essere verificata e restituita, all'Ufficio Selezione e Inserimento della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, entro venti giorni dal ricevimento, nel caso di informazioni non corrette, ai fini dell'attribuzione dell'esatto punteggio.
- 3.17 In base al punteggio complessivo conseguito si formano le graduatorie, distinte per area e fascia retributiva. In caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine di graduatoria finale saranno utilizzati, in sequenza, i criteri di preferenza appresso elencati:
- a) esperienza di servizio nella fascia retributiva di appartenenza;
 - b) esperienza di servizio nell'area di appartenenza o qualifica equiparata;
 - c) esperienza di servizio complessiva;
 - d) maggiore età anagrafica.
- 3.18 Ciascun interessato è inserito nella graduatoria presso il CdR ove risulti in servizio alla data del 1° gennaio 2017; il dipendente dell'Agenzia in posizione di comando parteciperà per i posti previsti per il CdR di organica appartenenza. L'acquisizione della nuova fascia retributiva non comporta comunque variazione della sede di servizio del dipendente, ove questa fosse da allora mutata.
- 3.19 Possono comunque acquisire la progressione economica solo i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia che, al 1° gennaio 2017, abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza.
- 3.20 I passaggi di livello retributivo saranno attribuiti ai dipendenti collocati in posizione utile, in base ai posti indicati nella tabella di cui all'allegato A, nelle graduatorie stilate dai responsabili dei CdR per i diversi passaggi di livello retributivo.

- 3.21 Le graduatorie sono pubblicate nei rispettivi siti Intranet e individuano il personale beneficiario dello sviluppo economico.
- 3.22 Sono esclusi dalla procedura i dipendenti cessati o esonerati dal servizio a qualunque titolo alla data di approvazione delle graduatorie.
- 3.23 I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno comunque titolo alla progressione economica.
- 3.24 Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione o procedimento penale per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.
- 3.25 Al termine della procedura verrà fornita informativa alle Organizzazioni sindacali di livello nazionale sull'esito della procedura stessa.

Motivazioni

In attuazione dell'accordo sindacale sottoscritto il 16 aprile 2018, il presente atto dispone l'avvio di una procedura selettiva per l'attribuzione di passaggi di livello retributivo all'interno delle aree funzionali ai dipendenti dell'Agenzia.

I passaggi di livello retributivo saranno attribuiti – entro il limite costituito dal numero di passaggi economici previsti dall'accordo sindacale (pari mediamente al 48% del personale in servizio e in possesso dei requisiti di partecipazione) – ai dipendenti meglio collocati nelle graduatorie stilate dai responsabili dei CdR per i diversi passaggi di livello retributivo.

Le graduatorie saranno formate per fasce di merito correlate a una valutazione di professionalità, all'esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali.

La previsione di passaggi economici per fasce di merito si basa sul principio normativo posto dall'art. 52, comma 1-bis, secondo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le progressioni all'interno della stessa area avvengono “attraverso l'attribuzione di fasce di merito”, nel rispetto del criterio di selettività di cui all'art. 23 del d.lgs n.150 del 2009.

La valutazione della professionalità dei partecipanti alla procedura viene effettuata tenendo conto della diversità di contesto, degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti.

Nell'analisi dell'attività lavorativa, il valutatore focalizza gli aspetti che segnalano caratteristiche di spicco. Ogni valutatore effettuerà la valutazione avendo come riferimento tre dimensioni riferite all'agire lavorativo di seguito indicate: impegno lavorativo, sviluppo del saper fare, soluzione dei problemi.

Ciascuna dimensione contiene una descrizione generale e una check list di esempi di comportamenti organizzativi, punti di ancoraggio per l'analisi della prestazione di lavoro. Il valutatore focalizza gli aspetti che eventualmente segnalano – raffrontati alla check list - caratteristiche di spicco, caratteristiche in linea con quanto richiesto dall'organizzazione o, viceversa, elementi di criticità. I soggetti che presentano caratteristiche di spicco sono inseriti nella prima fascia della graduatoria, nel limite non superiore al 7% del numero di passaggi previsti per ciascun livello retributivo. Coloro che evidenziano elementi di criticità sono invece inseriti nella terza fascia; nella procedura in questione gli elementi di criticità si sostanziano in sanzioni disciplinari per scarso rendimento o per altre fattispecie di gravità superiore al rimprovero scritto. Tutti gli altri partecipanti alla procedura sono inseriti nella fascia mediana. La collocazione nella fascia mediana equivale di per sé al riconoscimento di un livello di professionalità che rende meritevole l'interessato di una promozione, in base a un ordine di classifica definito in funzione dell'esperienza di servizio e dei titoli di studio, culturali e professionali.

L'assegnazione alla prima fascia va corredata di un'appropriata motivazione, che viene resa pubblica poiché si tratta di dare un riconoscimento particolare di capacità e competenza a un insieme di persone ristretto.

L'impostazione della procedura di sviluppo economico risponde quindi a criteri di selettività e di meritocrazia in accordo con la normativa di riferimento, ed è finalizzata a valorizzare l'attività e gli sforzi compiuti dal personale.

Attribuzioni del Direttore dell'Agenzia delle Entrate

- Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 (art. 66; art. 67, comma 1; art. 68, comma 1; art. 71, comma 3, lett. a);
- Statuto dell'Agenzia delle Entrate (art. 5, comma 1; art. 6, comma 1);
- Regolamento di Amministrazione dell'Agenzia delle Entrate (art. 2, comma 1; art. 8, comma 1).

Riferimenti normativi

- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - comparto Agenzie fiscali:
 - quadriennio normativo 2002-2005 sottoscritto il 28 maggio 2004 (artt. 82 e 83);
 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 10 aprile 2008;
 - biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 29 gennaio 2009;
 - Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Centrali - triennio 2016-2018 sottoscritto il 12 febbraio 2018 (artt. 7, comma 6 lett. c, 77 comma 2, lett. e, 97);
- Accordo sindacale riguardante lo sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate sottoscritto il 16 aprile 2018;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Roma, 15 maggio 2018

Ernesto Maria Ruffini

Firmato digitalmente