



*Direzione Centrale del Personale
Ufficio Selezione e Inserimento*

Prot. n. 186578/2010

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

IL DIRETTORE DELL’AGENZIA DELLE ENTRATE

DISPONE

È attivata la 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). Sempre ai fini di quanto previsto dall’atto, costituiscono distinti CdR l’Ufficio del Direttore dell’Agenzia e il Settore Comunicazione istituzionale.
- Per significare i passaggi di livello retributivo o le progressioni economiche entro le aree si utilizzano anche i termini “promozione” e “promuovere”.

2. Finalità della procedura

- 2.1 La procedura ha una duplice finalità premiale. La prima è quella di promuovere una quota di personale in funzione del grado di sviluppo professionale conseguito e del numero di passaggi di livello retributivo previsti all'interno delle aree in base alle risorse di carattere certo e stabile specificate nel punto 2 dell'accordo sindacale del 22 dicembre 2010, di seguito citato come "accordo". La seconda è quella di attribuire un compenso di carattere accessorio al personale cui siano state riconosciute competenze in linea con i livelli attesi di prestazione lavorativa, ma che non abbia avuto la promozione dato il numero massimo di passaggi economici previsti o in quanto risulti già collocato nella fascia retributiva apicale dell'area di inquadramento o non abbia maturato il requisito di cui al punto 3.13. I compensi accessori sono stabiliti nella misura e secondo i criteri indicati nel punto 3 dell'accordo.
- 2.2 I contingenti di personale cui attribuire la fascia retributiva immediatamente superiore sono indicati per ciascun CdR nell'allegato A, in proporzione alle rispettive unità di personale appartenenti al ruolo dell'Agenzia e in servizio presso il CdR stesso o da questo funzionalmente dipendenti, 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 2010, mentre l'attribuzione dei compensi accessori vale per il 2010.
- 2.4 Partecipano alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2010, compresi quelli 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. Formazione delle graduatorie e conclusione della procedura

- 3.1 La valutazione della professionalità maturata dai partecipanti alla procedura si basa su elementi di giudizio tratti dalla rilevazione del periodo che va dal 1° luglio 2010 al 30 giugno 2011. Laddove documentabili, potranno essere richiamate evidenze riferite anche a periodi precedenti, nel caso in cui valgano a supportare il giudizio di capacità professionali e impegno di particolare rilievo.
- 3.2 La valutazione viene effettuata tenendo conto, nella diversità di contesto degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti, della *checklist* allegata al presente atto (allegato B). Gli indicatori contenuti nella *checklist* sono indicatori di qualità della prestazione lavorativa, ma alcuni fra essi - e in specie quelli particolarmente significativi riguardanti il rendimento lavorativo - basano necessariamente il loro riscontro anche su dati di tipo quantitativo, che vanno quindi evidenziati nella motivazione dei giudizi. Il valutatore può anche tener conto, dandone sempre idonea motivazione nel proprio giudizio, di specifici aspetti della competenza professionale non adeguatamente apprezzabili, data l'eventuale incidenza di particolari variabili individuali e locali, attraverso i soli indicatori della *checklist*.
- 3.3 Acquisiti i giudizi espressi dai direttori degli uffici da cui dipendono i valutati, i responsabili dei CdR effettuano le valutazioni, suddividendo in tre fasce il personale per ognuno dei livelli retributivi di destinazione.
- 3.4 Per l'inserimento nella prima fascia si selezionano, nel limite massimo del 10% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo, impiegati meritevoli di un riconoscimento speciale per la rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e per l'apporto particolarmente qualificato ai risultati dell'ufficio e alla funzionalità dei servizi. Nell'ultima fascia sono invece collocati coloro che abbiano riportato nel biennio 1° luglio 2009-30 giugno 2011 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie di gravità superiore al rimprovero scritto. Nella fascia intermedia è collocato per *default* il restante personale; tale collocazione equivale

di per sé al riconoscimento di un livello di professionalità che rende meritevole l'interessato di una promozione o della corresponsione di un compenso accessorio in base a un ordine di classifica da definire secondo i criteri di cui al punto 3.6.

3.5 L'inserimento nella prima fascia va obbligatoriamente corredato - trattandosi per gli interessati di un riconoscimento particolare di capacità, competenza e impegno - di un'appropriata motivazione volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata. Per l'inserimento nella seconda fascia i responsabili dei CdR hanno facoltà di aggiungere notazioni individuali riguardo agli interessati, laddove ritenute utili ad arricchire il profilo curricolare della persona, anche ai fini di iniziative future di valorizzazione dei punti di forza e di sviluppo del potenziale. Notazioni individuali possono essere apposte anche con riferimento al personale inserito nella terza fascia, con l'indicazione di eventuali azioni di miglioramento professionale.

3.6 Effettuata questa prima operazione, l'ordine di classifica degli interessati all'interno delle fasce è determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio, culturali e professionali. I due fattori si conteggiano nel seguente modo:

ESPERIENZA DI SERVIZIO MATURATA NELL'AGENZIA DELLE ENTRATE O IN ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (punteggio massimo: punti 25)	
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 maturata in altra area o qualifica equiparata: per ciascun anno*	Punti 1
* 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	

TITOLI DI STUDIO, CULTURALI E PROFESSIONALI (punteggio massimo: punti 25)			
Titoli*	III area	I e II area	
Diploma di istruzione secondaria di primo grado	-	Punti 7	
Diploma di qualifica professionale (3 anni)	-	Punti 9	
Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni)	Punti 12	Punti 14	
Diploma universitario (biennale o triennale) e abilitazioni professionali successive al diploma di istruzione secondaria di secondo grado	Punti 13		+1
Diploma di laurea	Punti 14		+2
Diploma di laurea (triennale) specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 15		+3
Diploma di laurea specialistica o del vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia	Punti 22		+6
<i>* si considera il punteggio del titolo di studio più elevato</i>			
Qualificazione 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	Punti 1,5 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	Punti 1 per ogni titolo posseduto (max punti 5)	

3.7 Per la valutazione di cui al punto 3.6, si considera l'esperienza di servizio maturata e i titoli di studio, culturali e professionali posseduti dagli interessati alla data del 31 dicembre 2010. I dipendenti compilano a tal fine, utilizzando un'apposita procedura informatica, una scheda con l'indicazione completa dei dati relativi all'esperienza di servizio maturata e ai titoli di studio, culturali e professionali posseduti. Con avviso nel sito Intranet sarà comunicata la data a partire dalla quale sarà disponibile la procedura informatica.

- 3.8 I dipendenti assenti dal servizio per tutto il periodo previsto per la compilazione telematica e i dipendenti comandati riceveranno una scheda cartacea da compilare e consegnare a mano o spedire a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento all'ufficio di assegnazione o, per quanto concerne il personale comandato, all'Ufficio Selezione e Inserimento della Direzione Centrale del Personale.
- 3.9 Se il dipendente ha prestato servizio presso più CdR nel corso del periodo indicato al punto 3.1, è competente ad effettuare la valutazione il responsabile del CdR presso il quale l'interessato abbia lavorato più a lungo nel primo semestre 2011 o, a parità di periodi lavorati, risulti in servizio alla data del 30 giugno 2011. L'interessato ha titolo alla promozione presso il CdR competente per la valutazione.
- 3.10 In caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine di graduatoria 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.
- 3.11 Le promozioni sono disposte con decorrenza dal 1° gennaio 2010 in base all'ordine di graduatoria definito secondo l'insieme dei criteri sopra enunciati.
- 3.12 Qualora il passaggio di livello retributivo comporti un incremento economico minore del compenso accessorio spettante a parità di condizioni (area d'inquadramento e tempo di lavoro prestato) ad altro dipendente che non ha avuto invece la promozione, al dipendente che ha avuto la promozione spetta un compenso accessorio integrativo dell'incremento di fascia economica nei limiti delle risorse specificate al punto 2 dell'accordo sindacale del 22 dicembre 2010.
- 3.13 Possono comunque acquisire la progressione economica solo i dipendenti che al 1° gennaio 2010 abbiano maturato almeno due anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza.

- 3.14 I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno comunque titolo alla progressione economica, né hanno titolo al compenso accessorio ove abbiano riportato nel 2010 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie, diverse da quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del comparto delle Agenzie fiscali. 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 per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.
- 3.15 La procedura ha carattere sperimentale. Al termine di essa è prevista l'attivazione di un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali di livello nazionale, per una verifica congiunta dell'impatto e dell'esito della procedura stessa.
- 3.16 L'efficacia del presente atto è subordinata al completamento delle procedure di accertamento della compatibilità economico-finanziaria dell'accordo da parte dei competenti organi di controllo, ai sensi dell'art. 40, comma 3-*quinquies* e dell'art. 40-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Motivazioni

In attuazione dell'accordo sindacale sottoscritto il 22 dicembre 2010, il presente atto dispone l'avvio di una procedura selettiva per l'attribuzione di passaggi di livello retributivo all'interno delle aree e per la corresponsione di compensi accessori 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 a circa il 36% del personale in servizio) – 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. Le fasce saranno articolate al loro interno secondo due fattori: esperienza di servizio e titoli di

studio, culturali e professionali. Il personale che in base all'ordine di graduatoria definito secondo i predetti criteri eccede il numero di promozioni consentite ha titolo a un compenso accessorio, salvo quello che abbia avuto determinate sanzioni disciplinari. La misura del compenso accessorio è stabilita dall'accordo sindacale.

Le graduatorie sono formate al termine del periodo di valutazione della professionalità, che si conclude il 30 giugno 2011.

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*”.

La valutazione della professionalità dei partecipanti alla procedura viene effettuata tenendo conto, nella diversità di contesto degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti, della *checklist* riportata in allegato all'accordo sindacale e unita al presente atto. La *checklist* presenta una serie di indicatori focalizzati sulle dimensioni fondamentali della professionalità nei diversi ruoli ricoperti dal personale dell'Agenzia. Sono dimensioni tra loro variamente interrelate: attitudine al *problem-solving*, impegno profuso nel lavoro, efficienza produttiva, capacità propositiva, spirito d'iniziativa, attenzione posta ai rapporti con i colleghi, rispetto della deontologia professionale, cura dedicata alla relazione con i contribuenti, capacità di lavorare in squadra e per la squadra, doti di equilibrio, disponibilità a farsi carico dei problemi e delle difficoltà dell'ufficio, specie nei momenti critici e nelle emergenze.

Gli indicatori contenuti nella *checklist* sono indicatori di qualità della prestazione lavorativa, ma alcuni fra essi - e in specie quelli particolarmente significativi riguardanti il rendimento lavorativo - basano necessariamente il loro riscontro anche su dati di tipo quantitativo.

Le valutazioni sono effettuate dai responsabili dei CdR dopo aver acquisito i giudizi espressi dai direttori degli uffici da cui dipendono i valutati.

Nell'analisi dell'attività lavorativa il valutatore focalizza gli aspetti che eventualmente segnalano – raffrontati alla *checklist* - caratteristiche di spicco o, viceversa, elementi di criticità. I soggetti che presentano caratteristiche di spicco sono inseriti nella prima fascia della graduatoria, nel limite rappresentato dal fatto che, per il vincolo posto dall'accordo sindacale, può essere inserito nella prima fascia un numero di impiegati comunque non superiore al 10% 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. Per *default* 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 oppure della corresponsione di un compenso accessorio, 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, poiché si tratta di dare un riconoscimento particolare di capacità e competenza a un insieme di persone necessariamente ristretto per via del predetto vincolo esterno.

L'impostazione della procedura di sviluppo economico risponde quindi a criteri di selettività e di meritocrazia in accordo con la normativa di riferimento.

La procedura ha carattere sperimentale. Alla sua conclusione è prevista l'attivazione di un apposito tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali di livello nazionale, per una verifica congiunta dell'impatto e dell'esito della procedura stessa.

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 e biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 28 maggio 2004 (artt. 82 e 83);
 - biennio economico 2004-2005 sottoscritto l'8 gennaio 2006;
 - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto il 10 aprile 2008;
 - biennio economico 2008-2009 sottoscritto il 29 gennaio 2009;
- Accordo sindacale riguardante lo sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate sottoscritto il 22 dicembre 2010;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, in particolare art. 52, comma 1-*bis*;
- Decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Roma, 30 dicembre 2010

per Attilio Befera
