



*Divisione Risorse
Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione
Settore Sviluppo
Ufficio Selezione del Personale*

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. Finalità della procedura

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

- 1.2 I dipendenti appartenenti al ruolo dell' Agenzia alla data del 1° gennaio 2019, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione, sono inseriti in una graduatoria unica nazionale, distinta per area e fascia retributiva, purché alla medesima data abbiano maturato almeno un anno di servizio nella fascia retributiva di attuale appartenenza.

- 1.3 Il numero dei passaggi economici è quello risultante dall'accordo con le OO.SS. dell'8 Agosto 2019, come di seguito ripartiti:

AREA	da->a	Posti nazionali	Posti Bolzano	Totale posti
I	F1->F2	17	0	17
II	F1->F2	81	0	81
	F2->F3	292	0	292
	F3->F4	358	20	378
	F4->F5	1299	1	1300
	F5->F6	651	7	658
III	F1->F2	2224	12	2236
	F2->F3	1717	7	1724
	F3->F4	593	2	595
	F4->F5	733	1	734
	F5->F6	666	3	669
Totale		8631	53	8684

- 1.4 La graduatoria sarà unica nazionale. Per i posti riservati alla Direzione Provinciale di Bolzano, il Direttore Provinciale provvederà direttamente ad emanare l'atto di avvio della procedura, a gestirne lo svolgimento e approvare la relativa graduatoria.
- 1.5 Le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

2. *Titoli valutabili, valutazione della professionalità e formazione della graduatoria*

2.1 Costituiscono oggetto di valutazione:

- a) Valutazione della professionalità maturata;
- b) esperienza e anzianità di servizio;
- c) titoli di studio culturali e professionali.

2.2 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 2017 al 1° gennaio 2019. La valutazione viene effettuata dai responsabili dei CdR tenendo conto della diversità di contesto, degli specifici compiti assegnati e delle situazioni in cui sono svolti. La valutazione verrà utilizzata solo ai fini della procedura di sviluppo economico.

- 2.3 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.
- 2.4 E’ competente ad effettuare la valutazione l’attuale responsabile del CdR presso il quale l’interessato risulti in servizio alla data del 1° gennaio 2019. 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.
- 2.5 Il personale appartenente a ciascun CdR viene ripartito in tre fasce per ognuno dei livelli retributivi di destinazione. Ai responsabili dei CdR compete l’individuazione dei dipendenti da inserire nella prima fascia, nel limite massimo del 7% del numero di progressioni previste per ciascun livello retributivo, con riferimento al personale con almeno 2 anni di permanenza nella fascia di attuale appartenenza, proficuamente valutato secondo i criteri di cui al punto 2.2. 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 particolarmente qualificato ai risultati dell’ufficio e alla funzionalità dei servizi - di un’appropriata motivazione volta a evidenziarne i tratti di professionalità spiccata. La motivazione verrà resa pubblica.
- 2.6 Nell’ultima fascia sono invece collocati coloro che abbiano riportato nei due anni precedenti al 1° gennaio 2019 sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento oppure sanzioni disciplinari per altre fattispecie di gravità superiore alla multa di quattro ore, ovvero coloro che abbiano riportato nell’anno precedente al 1° gennaio 2019 una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto. I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno titolo alla progressione economica.
- 2.7 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.

2.8 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 posseduti dagli interessati alla data del 1° gennaio 2019, estratti dal sistema gestione risorse umane dell'Agenzia (GRU).

2.9 L'esperienza di servizio si conteggia nel seguente modo:

ESPERIENZA DI SERVIZIO MATURATA NELL'AGENZIA DELLE ENTRATE O IN ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (punteggio massimo 30 punti)	
Esperienza di servizio maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza, purché superiore a due anni : per ciascun anno*	Punti 6
* <i>Si considera l'esperienza di servizio effettivo maturata alla data del 1° gennaio 2019. Alle frazioni di anno è attribuito il punteggio di fascia, rapportato a periodi interi di trenta giorni .</i>	

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

2.11 L'esperienza professionale è valutata con riferimento al servizio effettivo prestato. 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).

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

Titoli*	III area	II e I area
Diploma di istruzione secondaria di primo grado	Punti 13	Punti 20
Diploma di qualifica professionale (3 anni)	Punti 23	Punti 23

Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni)	Punti 25	Punti 25
Abilitazioni post diploma attinente ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 26	Punti 26
Laurea in discipline non attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 27	Punti 27
Laurea triennale specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 28	Punti 28
Laurea specialistica, Laurea magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia	Punti 29	Punti 29
<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 1	Punti 1
<i>** Si considera un solo titolo tra quelli elencati</i>		

2.13 Il punteggio massimo complessivamente attribuibile ai titoli di studio, culturali e professionali secondo i criteri sopra enunciati è di punti 30.

2.14 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 2019.

2.15 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). A tal fine sarà attivata un’apposita procedura informatica.

- 2.16 Gli elenchi con 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 o mancanze nei dati acquisiti da GRU. Decorso tale termine, il punteggio si intende confermato.
- 2.17 In base al punteggio complessivo conseguito da ciascun dipendente a seguito della valutazione dell'esperienza di servizio e dei titoli, si forma la graduatoria finale, unica nazionale, distinta per area e fascia retributiva. In caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine di graduatoria finale, saranno utilizzati i criteri di preferenza di seguito 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.
- 2.18 Sulla base dei posti indicati nella tabella di cui al punto 1.3, gli sviluppi economici saranno attribuiti ai dipendenti collocati in posizione utile nella graduatoria unica nazionale, distinta per area e fascia retributiva, approvata dal Direttore Centrale Risorse umane e organizzazione.
- 2.19 La graduatoria è pubblicata nel sito intranet dell'Agenzia e individua il personale beneficiario dello sviluppo economico.
- 2.20 Sono esclusi dalla procedura i dipendenti cessati o esonerati dal servizio a qualunque titolo alla data di approvazione della graduatoria.
- 2.21 I dipendenti collocati nella terza fascia di valutazione non hanno comunque titolo alla progressione economica.
- 2.22 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.

2.23 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 definitivamente in data 8 agosto, dopo il rilascio da parte dei competenti organi di controllo della certificazione della compatibilità economica finanziaria e del rispetto dei vincoli e limiti di competenza imposti dalle norme di legge e dalla contrattazione nazionale, il presente atto dispone l'avvio di una procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree.

I passaggi di livello retributivo saranno attribuiti – entro il limite costituito dal numero di passaggi economici previsti dall'accordo sindacale – ai dipendenti collocati in posizione utile nella graduatoria unica nazionale stilata dal Direttore Centrale Risorse umane e organizzazione.

Costituiscono oggetto di valutazione: la professionalità maturata, l'esperienza e anzianità di servizio e i titoli di studio culturali e professionali. La graduatoria sarà formata per tre fasce di merito correlate ad una valutazione di professionalità.

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 e soluzione dei problemi, come definite nell'allegato A.

L'assegnazione alla prima fascia va corredata di un'appropriata motivazione che viene resa pubblica per fornire adeguato riconoscimento alle capacità e competenza manifestate dagli interessati.

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); art. 77, comma 2, lett. e); art. 96);
- Accordo sindacale riguardante la procedura di sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle Entrate – anno 2019, sottoscritto in via definitiva l'8 agosto 2019.
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Antonino Maggiore

Firmato digitalmente