

Agli Uffici di *staff* del Direttore  
dell' Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

Alle Direzioni Regionali

Alle Direzioni Provinciali di Trento  
e di Bolzano

***OGGETTO: Procedura per lo sviluppo economico del personale dell' Agenzia delle  
Entrate per l'anno 2019***

**Premessa**

Con Accordo sindacale dell'8 agosto 2019 è stata avviata la procedura selettiva di sviluppo economico per il 2019, d'ora innanzi "procedura", riguardante il personale dell' Agenzia appartenente alle aree funzionali. L'avvio della procedura è avvenuto con il provvedimento del Direttore dell' Agenzia n 700082 del 20 settembre 2019, che sarà di seguito citato come "atto di avvio".

Partecipano alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell' Agenzia, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione che, alla data del 1° gennaio 2019, abbiano maturato almeno un anno di servizio nella fascia retributiva di attuale appartenenza.

I suddetti dipendenti, sono inseriti in una graduatoria unica nazionale, distinta per area e fascia retributiva.

Il numero degli sviluppi economici è quello risultante dall'accordo sindacale. 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.

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. Fasi della procedura**

La procedura per il 2019 avverrà tramite l'utilizzo dell'applicativo informatico già utilizzato per l'elaborazione delle graduatorie delle procedure per le progressioni economiche 2018. Come nelle precedenti procedure di progressione, pertanto, i dipendenti interessati non sono chiamati a svolgere nessuna attività di inserimento dati.

Sono a disposizione dei responsabili di ciascun CDR le liste dei partecipanti alla procedura, selezionati in base al CDR di appartenenza al 1° gennaio 2019; tali elenchi dovranno essere verificati e le eventuali anomalie segnalate all'Ufficio Selezione del Personale. Con separata comunicazione, in forma riservata, a ciascun CDR sarà inviato dall'Ufficio Disciplina di questa Direzione l'elenco dei dipendenti che non hanno diritto alla progressione, da inserire nella terza fascia prevista dall'accordo del 23 ottobre (punto 4.2 dell'accordo).

Sulla base di tali elenchi potranno essere avviate le operazioni di valutazione al fine di individuare i dipendenti da inserire nella prima fascia, nel limite del 7% per CDR e per fascia economica di appartenenza, secondo le istruzioni operative che saranno fornite nel seguito della presente nota.

Terminata la selezione del 7%, gli elenchi con i punteggi attribuiti all'esperienza di servizio e ai titoli di studio saranno resi disponibili ai partecipanti.

Ciascun dipendente in possesso dei requisiti per partecipare alle progressioni potrà visionare, tramite l'applicazione informatica, una scheda riassuntiva della propria posizione (anzianità e titoli posseduti) e del punteggio conseguito.

Dalla data di accesso all'applicativo, ciascun dipendente avrà a disposizione 15 giorni di tempo per verificare che la scheda non contenga errori. Eventuali errori e/o integrazioni in relazione all'esperienza professionale e ai titoli presenti nella propria scheda personale potranno essere segnalate tramite lo stesso applicativo; le segnalazioni verranno prese in carico e lavorate dall'Ufficio competente alla gestione delle risorse umane. Gli Uffici competenti provvederanno poi, previa verifica sulla base delle segnalazioni, ad aggiornare i dati in GRU – gestione risorse umane curriculum online o direttamente nell'applicativo informatico in caso di dati non inseribili nella banca dati del personale. L'esito della lavorazione sarà evidenziato nell'apposita sezione dell'applicativo informatico.

I dati presenti nell'applicativo ed eventualmente integrati o corretti in base alle segnalazioni effettuate dagli interessati costituiranno la base per l'elaborazione della graduatoria finale.

## **2. Valutazione**

I fattori da cui dipende l'acquisizione della progressione economica sono tre: valutazione della professionalità, esperienza di servizio e titoli di studio, culturali e professionali.

### **2.1 Valutazione della professionalità**

#### ***2.1.1 I valutatori***

La valutazione della professionalità maturata dai partecipanti alla procedura si riferisce al periodo che va dal 1° gennaio 2017 al 1° gennaio 2019. È 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.

#### ***2.1.2 Il processo di valutazione***

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 A, all'atto di avvio della procedura. 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.

In base alle valutazioni, si formano presso ogni CdR tre fasce per ognuno dei livelli retributivi di destinazione. Rientrano nella prima fascia, nel limite massimo del 7% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo nell'ambito del CdR, i dipendenti, con almeno due anni di permanenza nella fascia di attuale appartenenza, meritevoli di un riconoscimento speciale per la rilevanza del contributo

dato al lavoro dei colleghi e l'apporto particolarmente qualificato ai risultati dell'ufficio e alla funzionalità dei servizi. 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. L'allegato B contiene il prospetto con la ripartizione per CdR e per fascia retributiva del numero massimo di posti assegnabili in prima fascia (7%).

Il processo di selezione per l'inserimento nella prima fascia si articola in due momenti:

- i responsabili dei CdR illustrano i criteri di selezione in appositi incontri con i dirigenti degli uffici facenti parte del CdR (capi ufficio delle strutture interne centrali e regionali e direttori provinciali);

- i dirigenti delle strutture interne centrali e regionali e i direttori provinciali redigono la scheda di rilevazione della professionalità per ciascun dipendente che intendono proporre per la prima fascia. Le proposte sono vagliate dai responsabili dei CdR che individuano i dipendenti da inserire nella prima fascia con una idonea motivazione volta a evidenziare le caratteristiche professionali degli interessati.

Il Direttore Centrale Risorse umane e organizzazione acquisirà gli elementi necessari per la valutazione dai Responsabili delle strutture centrali.

Si allega la scheda di rilevazione della professionalità (allegati C e D) e, a titolo esemplificativo, un facsimile di motivazione che dovrà essere redatta dai responsabili dei CdR (allegato E). E' necessario prestare particolare cura nella redazione della motivazione che deve essere formulata ponendo attenzione agli aspetti di seguito riepilogati:

- le informazioni vanno inserite correttamente nelle diverse sezioni della scheda, che devono essere tutte compilate;

- la descrizione delle capacità e delle competenze professionali deve far riferimento a caratteristiche di spicco ed essere contestualizzata alle situazioni di lavoro;

- il lessico utilizzato deve essere appropriato e coerente con le dimensioni per la valorizzazione delle competenze professionali contenute nell'allegato A.

Al fine di garantire la trasparenza e la correttezza del processo di individuazione del personale da collocare nella prima fascia di ciascuna graduatoria, sarà cura di ogni

Direzione regionale verificare la coerenza delle motivazioni contenute nelle schede di rilevazione della professionalità che dovranno pervenire tramite protocollo, debitamente compilate e sottoscritte con firma digitale dai responsabili dei CdR, agli Uffici Selezione del Personale e Sistemi di valutazione di questa Direzione entro il 18 ottobre 2019. Le motivazioni pervenute saranno allegate al provvedimento di approvazione della graduatoria.

Nell'ultima fascia sono 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 4 ore, ovvero coloro che abbiano riportato nell'anno precedente al 1° gennaio 2019 una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, così come previsto dall'accordo.

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.

Effettuata questa 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.

## **2.2 Valutazione dell'esperienza di servizio e dei titoli di studio, culturali e professionali**

### ***2.2.1 Esperienza di servizio***

Sono valutabili ai fini dell'esperienza di servizio **il periodo svolto nella fascia retributiva di attuale appartenenza, purché superiore a due anni**:

- il periodo di attività resa nell'ambito del rapporto di servizio con l'amministrazione (compresa quella svolta in posizione di comando), prestata anche presso altre Pubbliche amministrazioni, nella posizione economica corrispondente a quella richiesta dal bando;
- i periodi di servizio non di ruolo, purché continuativi e svolti senza soluzione di continuità con l'immissione in ruolo;

- i periodi di servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato, se della durata continuativa di almeno un anno;
- i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca, in conformità a quanto disposto dall'art. 2 della legge n. 476 del 1984;
- il servizio militare di leva (compreso Allievo Ufficiale di Complemento), solo se svolto in costanza di rapporto di lavoro;
- il periodo di ferma volontaria, se della durata continuativa di almeno un anno;
- i periodi di aspettativa per mandato elettorale, ai sensi dell'art. 68 del d.lgs. 165/2001 in caso di mandato parlamentare e dell'art. 81 del d.lgs. 267/2000 in caso di mandato presso enti locali;
- i periodi di distacco sindacale (in conformità a quanto previsto dall'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 e dall'art. 11 del CCNI) e i periodi di aspettativa per motivi sindacali, in base al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8647 P-4.17.1.14.5 del 28 febbraio 2012 che equipara tali periodi al servizio prestato nell'Amministrazione.

Non sono, invece, computati:

- i periodi di interruzione del servizio (aspettativa, assenze ingiustificate);
- i periodi di congedo per gravi e documentati motivi familiari di cui all'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 e all'art. 42, comma 5, del d. lgs. 151/2001;
- il periodo di tirocinio teorico pratico, in quanto svolto al di fuori del rapporto di servizio con l'amministrazione.

Per i periodi di lavoro a tempo parziale, il punteggio è ridotto in proporzione alla percentuale del tempo lavorato ogni anno, indipendentemente dalla tipologia del part-time (orizzontale, verticale, misto).

Per i periodi di servizio inferiori all'anno nella fascia di attuale appartenenza il punteggio è rapportato a periodi interi di 30 giorni.

L'applicativo informatico calcola automaticamente il punteggio relativo all'esperienza di servizio.

### ***2.2.2 Titoli di studio***

Sono valutabili i seguenti titoli:

- diploma di istruzione secondaria di primo grado;
- diploma di qualifica professionale (3 anni);

- diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni);
- abilitazioni professionali successive al diploma di istruzione secondaria di secondo grado attinenti a settori di attività dell’Agenzia (es. abilitazioni di ufficiale della riscossione, di ragioniere e perito commerciale, di consulente del lavoro, di geometra);
- laurea in discipline non attinenti ai settori di attività dell’Agenzia;
- laurea triennale specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia;
- laurea specialistica, laurea magistrale o diploma di laurea vecchio ordinamento specifica in discipline attinenti ai settori di attività dell’Agenzia.

Il punteggio maggiore è attribuito alle lauree specifiche, che sono quelle attinenti ai settori di attività dell’Agenzia. Sono considerate come specifiche tutte le lauree richieste nei diversi bandi di concorso avviati dall’Agenzia per l’accesso alla terza area funzionale.

### ***2.2.3 Titoli post laurea culturali e professionali***

Sono valutabili i seguenti titoli post-laurea per il cui conseguimento è necessario il possesso di una laurea specifica e il superamento di un esame finale:

- master universitari di 1° e 2° livello (con 60 crediti formativi pari a 1500 ore) e corsi di specializzazione universitari di cui al D.M. 22 ottobre 2004, n. 270;
- dottorati di ricerca;
- abilitazioni professionali.

Saranno oggetto di valutazione anche i master universitari conseguiti prima della riforma del sistema universitario attuata con D.M. 3 novembre 1999, n. 509 purché abbiano durata almeno annuale o pari a 1500 ore e il superamento di un esame finale.

Sono valutabili anche i master e i corsi di specializzazione organizzati dalla Scuola Superiore dell’Economia e Finanze, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e Scuola Nazionale dell’Amministrazione, in quanto scuole pubbliche di riferimento per l’Agenzia ai sensi D.P.R. 16 aprile 2013 n. 70 e del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. I titoli rilasciati da queste scuole pubbliche di formazione sono valutabili ove abbiano caratteristiche omogenee a quelli di matrice universitaria di cui sopra per impegno in attività formative.

In ogni caso i titoli post-laurea sono valutati se conseguiti in discipline e materie attinenti ai diversi settori dell’Agenzia e strumentali alle attività svolte in Agenzia. In applicazione di tale criterio, è rilevante ad esempio il conseguimento di un master in diritto tributario, diritto amministrativo e diritto del lavoro oppure di un diploma di specializzazione in professioni legali o dell’abilitazione di avvocato o commercialista. Alla luce del quanto sopra l’abilitazione all’insegnamento è valutabile solo se relativa a materie attinenti ai settori di attività dell’Agenzia e strumentali alle attività svolte in Agenzia (ad esempio è valutabile l’abilitazione all’insegnamento delle discipline giuridico-economiche e della psicologia; non è valutabile l’abilitazione all’insegnamento del latino e del greco).

La seconda laurea è valutata solo se il dipendente è in possesso di due lauree specifiche. Si fa presente che, nel caso in cui un dipendente sia in possesso di una laurea triennale e di una conseguente laurea specialistica o magistrale, la prima non potrà essere considerata seconda laurea.

Si precisa che, ai fini dell’attribuzione del punto 1 previsto dall’atto di avvio per i titoli di cui al presente capo, è utile un solo titolo.

\*\*\*\*\*

Sarà cura delle Strutture in indirizzo dare massima diffusione alla presente circolare.

Questa Direzione Centrale è a disposizione degli uffici in indirizzo per qualsiasi altro chiarimento. Essa assicurerà, inoltre, alle strutture centrali il supporto amministrativo necessario alla gestione della procedura. Per informazioni o chiarimenti è possibile inviare una email alla casella di posta elettronica [entrate.sviluppoeconomico@agenziaentrate.it](mailto:entrate.sviluppoeconomico@agenziaentrate.it).

IL DIRETTORE CENTRALE

Aldo Polito

*Firmato digitalmente*