

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***

Premessa

Con Accordo sindacale del 16 aprile 2018 (allegato n. 1) è stata avviata la procedura selettiva di sviluppo economico per il 2017, 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. 98446 del 15 maggio 2018 (allegato n. 2), che sarà di seguito citato come "atto di avvio".

Partecipano alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 1° gennaio 2017.

Possono acquisire la progressione economica solo i dipendenti che al 1° gennaio 2017 abbiano maturato almeno 2 anni di servizio nella fascia retributiva di appartenenza.

La procedura prevede un determinato numero di progressioni economiche ripartito per i diversi centri di responsabilità centrali e regionali (d'ora in poi "CdR"). I titolari dei CdR dovranno attribuire le progressioni al proprio personale in base a quanto stabilito nell'atto di avvio della procedura.

1. Fasi della procedura

Nell'intento di razionalizzare i tempi e semplificare al massimo gli adempimenti da porre in essere, è stata realizzata un'applicazione informatica che consente di elaborare le graduatorie finali partendo direttamente dai dati presenti nei sistemi informativi relativi al personale in dotazione all'Agenzia. A differenza delle precedenti

procedure, i dipendenti interessati non sono chiamati a svolgere nessuna attività di inserimento dati.

La procedura prevede tre fasi.

Nel corso della prima fase, il cui avvio è fissato per martedì 19 giugno, verranno messe a disposizione dei responsabili di ciascun CdR le liste dei dipendenti selezionati in base al CdR di appartenenza al 1° gennaio 2017; tali elenchi dovranno essere verificati e le eventuali anomalie segnalate all'Ufficio Selezione e inserimento; si evidenzia che in tali elenchi non saranno presenti i dipendenti che non hanno diritto alla progressione perché inseriti nella terza fascia prevista dall'accordo del 16 aprile (coloro che hanno 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).

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 sono fornite con la presente nota.

Con l'avvio della seconda fase, prevista orientativamente entro la fine di giugno, sarà consentito a ciascun dipendente in possesso dei requisiti per partecipare alle progressioni di visionare, tramite l'applicazione informatica, una scheda riassuntiva della propria posizione (anzianità e titoli posseduti).

L'accesso a tale applicazione sarà consentito sulla base di un calendario che sarà comunicato successivamente.

I dipendenti che per l'intero periodo indicato non possono accedere all'applicativo in quanto assenti dal servizio potranno fare richiesta all'Ufficio competente¹ per ricevere copia cartacea della propria scheda personale presente nell'applicativo informatico.

Dalla data di accesso all'applicativo, ciascun dipendente avrà a disposizione 15 giorni di tempo per verificare che la scheda non contenga errori. Eventuali rettifiche o integrazioni in relazione all'esperienza professionale e ai titoli presenti nella propria scheda personale dovranno essere segnalate all'Ufficio preposto alla gestione delle risorse umane della Direzione regionale di appartenenza; per il personale degli Uffici

¹ Per il personale delle Direzioni regionali l'Ufficio competente è quello preposto alla gestione delle risorse umane della Direzione regionale di appartenenza; per i dipendenti centrali è l'Ufficio Selezione e Inserimento della Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione.

centrali le segnalazioni dovranno pervenire all'Ufficio Personale Centrale della Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione. Gli Uffici competenti provvederanno, poi, previa verifica, a rettificare le situazioni segnalate, aggiornando i dati in GRU – gestione risorse umane o, per i titoli, in curriculum online. L'aggiornamento va effettuato prioritariamente con riferimento ai titoli rilevanti ai fini del calcolo del punteggio.

Si fa presente che per i dipendenti provenienti da altre Amministrazioni non sono al momento registrati i dati relativi al periodo di esperienza professionale precedente a quello in Agenzia. Sarà, pertanto, cura dei dipendenti fornire documentazione comprovante la suddetta esperienza al fine di consentire agli Uffici competenti l'aggiornamento dei dati secondo indicazioni che saranno fornite successivamente da questa Direzione.

Nella terza fase, i dati presenti nell'applicativo ed eventualmente integrati o corretti in base alle segnalazioni effettuate dagli interessati saranno parametrati secondo i punteggi stabiliti dall'accordo in modo da poter giungere all'elaborazione delle graduatorie finali, orientativamente entro la fine di settembre. Da tale momento, come previsto nell'atto di avvio, ciascun dipendente potrà accedere all'applicativo informatico e visionare la propria scheda personale e il punteggio finale attribuitogli; il dipendente avrà 15 giorni di tempo, per presentare un'eventuale istanza di riesame. A tal fine è prevista per la fine di settembre p.v. la pubblicazione di un apposito calendario per l'accesso in consultazione delle schede.

Successivamente saranno pubblicate le graduatorie finali.

L'applicazione informatica così realizzata consentirà di elaborare i dati anche per le successive procedure di progressione che l'Agenzia attiverà per il 2018 e per il 2019.

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 2016 al 1° gennaio 2017. È 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.

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 B, 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, caratteristiche in linea con quanto richiesto dall'organizzazione o, viceversa, elementi di criticità.

In base alle valutazioni, si formano presso ogni CdR tre fasce per ognuno dei livelli retributivi di destinazione.² Rientrano nella prima fascia, nel limite massimo del 7% del numero di promozioni previste per ciascun livello retributivo nell'ambito del CdR, i dipendenti 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.

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

² Il principio delle progressioni all'interno delle aree attraverso l'attribuzione di fasce di merito è previsto dall'art. 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, richiamato nelle premesse dell'accordo sindacale che è alla base della procedura di sviluppo economico cui si riferisce la presente nota.

- 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.

Al fine di garantire la trasparenza e la correttezza del processo di individuazione del personale da collocare nella prima fascia di ciascuna graduatoria, i responsabili di ciascun CdR dovranno trasmettere gli elenchi del suddetto personale con le relative motivazioni agli Uffici Selezione e Inserimento e Sistemi di valutazione di questa Direzione entro il 31 luglio 2018 fermo restando che il personale in questione sarà comunque inserito nelle graduatorie che sarà possibile estrarre dal sistema a fine settembre.

Si allega la scheda di rilevazione della professionalità (allegato n. 3) e, a titolo esemplificativo, un facsimile di motivazione che dovrà essere redatta dai responsabili dei CdR (allegato n. 4). La motivazione dovrà essere allegata al provvedimento di approvazione della graduatoria e pubblicata sul sito intranet.

Nella terza fascia sono 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, così come previsto dall'atto di avvio.

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 dell'atto di avvio.

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.

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 di ruolo:

- 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, nelle posizioni economiche corrispondenti a quelle richieste dal bando;
- i periodi di servizio svolti al termine delle procedure di riqualificazione cui si riferisce l'art. 102 del CCNL Agenzie Fiscali del 28 maggio 2004 e i periodi di servizio svolti ai sensi dell'art. 94 del CCNL del 12 febbraio 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Centrali;
- 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;
- 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 del 2000 e all'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151 del 2001;
- il periodo di tirocinio teorico pratico (compreso il tirocinio d'Italia Lavoro); l'atto di avvio della procedura prevede, infatti, quale fattore di valutazione per le progressioni economiche l'esperienza "di servizio di ruolo". Stando, quindi, a tale previsione – identica a quella contenuta nell'accordo sindacale – è valutabile il

periodo di attività resa nell'ambito del rapporto di servizio di ruolo 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 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 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 e corsi di specializzazione universitari di cui al decreto ministeriale 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 decreto ministeriale 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 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 70 e del decreto legge 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 dei 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 dei 2 punti previsti 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 e, in particolare, ai propri dipendenti assenti dal servizio per lungo periodo.

L'informativa ai dipendenti in comando presso altre amministrazioni sarà invece curata da questa Direzione.

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.

IL DIRETTORE CENTRALE

Aldo Polito

Firmato digitalmente