



**Le posizioni organizzative previste dagli articoli 17 e 18 del Contratto
collettivo integrativo dell’Agenzia delle Entrate**

Capo I Criteri di conferimento

**Incontro con le OO.SS
3 dicembre 2018**

CAPO I

Criteria di conferimento degli incarichi

1. Premessa

La modalità tipica di selezione del personale per il conferimento delle posizioni organizzative previste dagli articoli 17 e 18 del Contratto collettivo integrativo delle Agenzie fiscali - sarà l'espletamento di procedure di interpello.

In questo documento sono descritti i criteri che guideranno l'attivazione delle procedure di interpello e il conferimento degli incarichi.

2. Requisiti di partecipazione alle procedure di interpello

- 2.1 Le Direzioni Regionali/Centrali provvedono alla pubblicazione sul sito Intranet degli avvisi di interpello. Le domande di partecipazione sono trasmesse mediante procedura informatizzata.
- 2.2 Per partecipare alle procedure di interpello occorre possedere, alla data di scadenza della domanda, i seguenti requisiti:
 - a) appartenenza alla terza area;
 - b) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) esperienza lavorativa nell'Agenzia delle Entrate di almeno tre anni. Non si tiene conto dei periodi di assenza e di aspettativa non retribuiti, ad eccezione dei casi disciplinati dal Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.
- 2.3 L'appartenenza ad una specifica sede di servizio potrà essere un ulteriore requisito in relazione alla tipologia di posizione oggetto di incarico.
- 2.4 I candidati possono partecipare per non più di due tipologie di posizione art. 17 o art. 18 indicate nell'avviso di interpello. Per ciascuna tipologia, la procedura informatica consente di indicare le eventuali sedi di preferenza (massimo tre). L'indicazione delle sedi non è vincolante ai fini del conferimento delle funzioni direttive.
- 2.5 Non possono partecipare all'interpello i dipendenti comandati presso altre amministrazioni.
- 2.6 È richiesta l'assenza di procedimenti penali in corso per delitti di natura non colposa o di provvedimenti di accertamento della responsabilità in esito a procedimenti penali per delitti di natura non colposa, disciplinari o amministrativo-contabili. Sono ammessi con riserva coloro che hanno in corso procedimenti disciplinari o amministrativo-contabili.
- 2.7 È richiesta altresì l'assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero, salvo il rimprovero (verbale o scritto) dipendente da scarso rendimento, che preclude la partecipazione alla procedura.

3. Procedura di selezione

Ciascuna procedura di selezione si articola in due fasi.

3.1 La prima fase prevede la valutazione dell'attività di servizio e dei titoli di studio, per un massimo di 15 punti.

L'attività di servizio è valutata per un massimo di 10 punti, secondo il prospetto di seguito riportato:

Valutazione dell'attività di servizio	Punti
Per ogni anno di servizio svolto, nel corso degli ultimi dieci anni, nella specifica area di funzioni per la quale è presentata la domanda di interpello	1
Per ogni anno di servizio svolto, nel corso degli ultimi dieci anni, in aree di funzioni diverse da quella per la quale è stata presentata la domanda di interpello, purché si tratti di periodi di servizio della durata complessiva di almeno due anni	1

I titoli di studio sono valutati secondo il prospetto di seguito riportato:

Valutazione dei titoli di studio	Punti
laurea specifica triennale	3
laurea specifica magistrale o a corso unico	5
laurea non specifica triennale	1
laurea non specifica magistrale o a corso unico	2
titoli di specializzazione specifica	Fino a 2

3.2 La seconda fase consiste in un colloquio volto a valutare le caratteristiche attitudinali, le motivazioni, le esperienze professionali progressivamente maturate nel percorso lavorativo, i risultati conseguiti e la preparazione tecnica dei funzionari, analizzando distintamente tre diverse dimensioni della performance richiesta:

- capacità di presidio tecnico delle funzioni da ricoprire;
- conoscenza pratica delle attività, delle responsabilità e degli aspetti gestionali legati al tipo di incarico;
- competenze organizzative.

Per ciascuno di questi tre ambiti, la Commissione attribuisce un punteggio da 0,5 a 5 (con intervalli di 0,5) cui corrisponde il giudizio riportato nella tabella seguente. Alla valutazione del colloquio la Commissione può attribuire

pertanto fino a un massimo di 15 punti:

Livelli di valutazione per ognuno dei tre ambiti di capacità, conoscenze e competenze da analizzare nel colloquio	Punti
D – livello alto	4 - 5
C – livello medio - alto	2,5 – 3,5
B – livello medio	1,5 – 2
A – livello basilare	0,5 - 1

3.3 La valutazione complessiva, espressa in trentesimi, è data dalla somma dei punteggi delle due fasi della selezione e determina una graduatoria di quattro fasce numeriche formate nel modo seguente:

Fasce di valutazione complessiva	Punti
I fascia - alta	25-30
II fascia – medio alta	19-24
III fascia - media	12-18
IV fascia - basilare	≤ 11

3.4 I funzionari selezionati nella fascia di valutazione risultante più elevata sono quelli designati per l'affidamento di incarichi relativi alla tipologia di posizione cui si riferisce la procedura selettiva.

4. Durata degli incarichi

4.1 L'incarico, di norma della durata **di tre anni**, viene conferito con atto scritto e motivato. I provvedimenti sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet dell'Agenzia.

4.2 Al termine dei tre anni, il processo di conferimento degli incarichi prevede

tre possibilità:

- a)** Conferimento di incarichi ex novo mediate attivazione di una procedura d'interpello;
- b)** Rinnovo di incarichi;
- c)** Avvicendamento di incarichi, e cioè:
 - Rotazione degli incaricati nella stessa tipologia di funzioni o in tipologie simili, mutandone però la sede di lavoro o la platea dei contribuenti di riferimento (ad es. passaggio dall'area lavoratori autonomi a quella delle medie imprese)
oppure
 - Alternanza degli incaricati tra funzioni di natura diversa.