

Prot. n. 369356 del 9 ottobre 2025



*Divisione Risorse*

*Direzione Centrale Risorse Umane  
Settore Sviluppo  
Ufficio Selezione del personale*

Strutture Centrali

Direzioni Regionali

*e, p.c.* Ufficio Normativa e rapporto di lavoro

Ufficio Trattamento economico

***OGGETTO: Procedura per lo sviluppo economico del personale dell'Agenzia delle entrate per l'anno 2024***

***Premessa***

Con Accordo integrativo stralcio, sottoscritto in via definitiva il 23 dicembre 2024, e con successivo atto del Direttore dell'Agenzia n. 241968 del 4 giugno 2025 è stata avviata la procedura selettiva di sviluppo economico per l'anno 2024, d'ora innanzi "procedura", finalizzata all'attribuzione ai dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia di differenziali stipendiali.

Il numero di differenziali stipendiali è quello riportato al punto 1.3 dell'atto di avvio della procedura.

La graduatoria sarà unica nazionale, distinta per le tre aree di inquadramento Operatori – Assistenti – Funzionari, e verrà approvata dalla Direttrice Centrale Risorse umane.

Le progressioni economiche saranno attribuite a decorrere dal 1° gennaio 2024 ai dipendenti collocati in posizione utile nella citata graduatoria unica nazionale.

Per i posti riservati alla Direzione Provinciale di Bolzano, il Direttore Provinciale provvede direttamente ad emanare l'atto di avvio della procedura, a gestirne lo svolgimento e ad approvare la relativa graduatoria.

Partecipano alla procedura, distinta per le tre aree di inquadramento Operatori – Assistenti – Funzionari, i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 1° gennaio 2024, anche se in posizione di comando presso altra pubblica amministrazione, che nei due anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e nei due anni precedenti non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'articolo 43, comma 3, lettera f) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021 (CCNL FC 2019-2021), al rimprovero scritto.

Il requisito di non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni precedenti la data del 1° gennaio 2024 rappresenta l'intervallo di tempo minimo che deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) ed il conseguimento della prima progressione economica ovvero, nell'ambito della medesima area, tra una progressione economica e la successiva.

Alla luce di quanto sopra non partecipa alla progressione, il dipendente che nel predetto biennio:

1. ha beneficiato di una progressione economica nell'ambito della medesima area;
2. ha conseguito una progressione verticale;
3. ha sottoscritto un nuovo contratto di lavoro con l'Agenzia.

Nella fattispecie sub 3) rientrano anche coloro che, già dipendenti dell'Agenzia, abbiano stipulato un nuovo contratto a seguito di concorso pubblico,

anche per l'accesso alla medesima area o famiglia professionale (parere Aran del 26 agosto 2025, acquisito agli atti con prot. n. 330598).

Inoltre, rientrano nel caso sub 3) i dipendenti riammessi in servizio ex articolo 15 del CCNL FC 2019-2021 nel già menzionato biennio nonché coloro che sono riammessi in servizio all'esito del periodo di prova espletato presso altra amministrazione ex articolo 12, comma 10, CCNL FC 2022-2024 in quanto la riammissione in servizio è assimilabile a una nuova assunzione.

Tutti i suddetti casi determinano una novazione del rapporto di lavoro e, pertanto, ai soli fini dei requisiti per la partecipazione alla procedura non è possibile tener conto dell'esperienza pregressa eventualmente maturata.

Possono conseguire la progressione economica, sulla base del punteggio utile conseguito, anche i dipendenti appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 1° gennaio 2024, in possesso dei requisiti previsti, che risultino cessati alla data di approvazione della graduatoria. Non conseguiranno, invece, la progressione i dipendenti nei cui confronti sia stato formalmente adottato un provvedimento di licenziamento nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e la data di approvazione della graduatoria.

### ***1. Fasi della procedura***

La procedura per il 2024 avverrà tramite l'utilizzo dell'applicativo informatico, disponibile ai Gestori Regionali e Centrali (Ufficio Selezione del personale e Ufficio Normativa e rapporto di lavoro), il cui indirizzo è il seguente: <https://passo.agenziaentrate.it/pjb/N027/index.php>.

Gli operatori regionali, se non già precedentemente abilitati, dovranno abilitarsi in SIGA con il profilo "Gestore Regionale".

Tale applicativo è stato realizzato dalla Direzione Centrale Tecnologie e Innovazione per consentire di valorizzare correttamente le informazioni contenute

nella banca dati del personale (*GRU*) relative all'esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali.

Prima di rendere l'applicativo accessibile ai Gestori Regionali e Centrali, l'Ufficio Disciplina della Direzione Centrale Risorse Umane provvederà a epurare gli elenchi dei partecipanti alla procedura dei nominativi dei dipendenti che nei due anni precedenti al 1° gennaio 2024 siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'articolo 43, comma 3, lettera f), CCNL FC 2019-2021, al rimprovero scritto.

A decorrere dal 13 ottobre e fino al 24 ottobre 2025, l'applicativo informatico sarà accessibile solo ai Gestori Regionali e Centrali che vi troveranno gli elenchi dei partecipanti alla procedura (appartenenti al ruolo dell'Agenzia alla data del 1° gennaio 2024), comprensivi di schede con esperienza e titoli di studio culturali e professionali ed eventuali anomalie rilevate in automatico dal sistema. Come nelle procedure precedenti, i dati dei partecipanti sono stati ricavati unicamente dal sistema *Gestione Risorse Umane (GRU)* e dal sistema *Presenze/Assenze* ed è, quindi, su tali sistemi che vanno inseriti e/o aggiornati i dati affinché elenchi e schede risultino corretti.

Non è richiesto il caricamento all'interno dell'applicativo per lo sviluppo economico di alcun dato relativo all'esperienza o ai titoli di studio culturali e professionali posseduti dai dipendenti in quanto l'inserimento e l'aggiornamento dei dati nei sistemi gestionali *GRU* e *Presenze/Assenze* sarà automaticamente acquisito.

I Gestori Regionali e Centrali dovranno in primo luogo verificare se tutti i dipendenti che possono partecipare alla procedura siano presenti nei relativi elenchi; nel caso in cui non siano presenti, dovranno provvedere a verificare, inserire e/o correggere in *GRU* i dati relativi ai dipendenti non presenti.

Al fine di ridurre le segnalazioni, gli uffici centrali e regionali competenti dovranno attivarsi per controllare i dati presenti nell'applicativo e relativi all'esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali, dei

dipendenti che non avevano partecipato alle ultime procedure di sviluppo economico e per i quali, quindi, i dati presenti in *GRU* non sono stati già verificati.

Per facilitare il controllo dei dati, i Gestori Regionali e Centrali potranno anche avvalersi dei report presenti nella sezione “Anomalie” dell’applicativo informatico.

Come già fatto nella precedente procedura, al fine di agevolare i Gestori nella corretta verifica dei partecipanti, anche in questa procedura sarà disponibile per ciascuna Direzione Regionale un elenco in formato Excel dei dipendenti in servizio in Agenzia alla data del 1° gennaio 2024 ma che non sono in possesso dei requisiti di partecipazione, con l’indicazione delle relative motivazioni.

In caso di correzioni effettuate in *GRU* dai Gestori Centrali e Regionali, gli elenchi risulteranno automaticamente aggiornati il giorno successivo alla correzione inserita in *GRU*.

A differenza delle precedenti procedure, nella presente procedura i campi “Note” saranno tutti vuoti alla partenza, mentre si potrà leggere il valore precedentemente inserito in fondo alla scheda candidato oppure massivamente nella sezione “Note” selezionando una delle precedenti procedure dal menu a tendina.

Tale verifica e la conseguente eventuale rettifica degli elenchi dei partecipanti potranno essere effettuate fino al 24 ottobre 2025.

A decorrere dal 24 ottobre e fino al 7 novembre 2025, i partecipanti alla selezione potranno visualizzare nell’applicativo la scheda relativa alla propria posizione con riferimento all’esperienza, ai titoli di studio, culturali e professionali e all’eventuale *bonus* (riconosciuto al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni). Non sarà visibile in tale fase il punteggio attribuito per la valutazione, per la quale si rinvia al successivo paragrafo.

Entro il termine del 7 novembre i partecipanti potranno altresì segnalare, esclusivamente nel predetto applicativo, eventuali errori o mancanze nei dati acquisiti in *GRU*.

Decorso tale termine, il punteggio si intende confermato.

Le segnalazioni saranno oggetto di verifica da parte delle strutture competenti all'aggiornamento del sistema *GRU*. Le attività di verifica e gestione delle segnalazioni dovranno concludersi entro il 14 novembre 2025.

I dati relativi all'esperienza di servizio e ai titoli di studio, culturali e professionali, dovranno essere resi disponibili anche agli interessati assenti dal servizio a vario titolo (gravidanza, malattia, aspettativa per motivi familiari, etc.) per tutto il periodo previsto per la segnalazione di eventuali errori o mancanze di dati in *GRU* e ai dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'atto di avvio della procedura, che risultino cessati successivamente alla data del 1° gennaio 2024. Le Direzioni Regionali, per il personale di propria competenza, e l'Ufficio Normativa e rapporto di lavoro, per i dipendenti centrali, provvederanno tempestivamente ad inviare ai suddetti dipendenti l'atto di avvio e la scheda candidato, esportabile in formato .pdf.

Gli adempimenti connessi alla partecipazione alla procedura dei dipendenti dell'Agenzia in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni saranno curati centralmente dall'Ufficio Selezione del personale.

## ***2. Criteri per la formazione della graduatoria***

Nella procedura si applicano i criteri di valutazione di seguito indicati:

- a) valutazione individuale per l'inserimento nelle tre fasce (40, 30 e 15);
- b) esperienza professionale maturata;
- c) ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali.

### ***A) Valutazione individuale***

Il criterio di cui alla lettera a) si basa su elementi di giudizio riferiti al periodo che va dal 1° gennaio 2021 al 1° gennaio 2024 e la valutazione viene effettuata con riferimento a tre dimensioni dell'agire professionale (allegato A) attinenti alle diverse sfere del comportamento organizzativo.

Il personale, sulla base delle tre dimensioni dell'agire professionale, viene ripartito in tre fasce di valutazione con i seguenti punteggi:

- FASCIA I punti 40;
- FASCIA II punti 30;
- FASCIA III punti 15.

La valutazione è affidata ai responsabili delle strutture di vertice dell'Agenzia (Divisioni, Direzioni Centrali e Direzioni Regionali, ivi comprese le Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano), tenendo conto della diversità di contesto, degli specifici compiti e delle situazioni in cui sono svolti.

È competente ad effettuare la valutazione il responsabile della Struttura di vertice presso la quale l'interessato risulti in servizio alla data del 31 dicembre 2023 o comunque alla data di fine servizio presso l'Agenzia delle entrate.

Ai fini della procedura, tutti gli Uffici afferenti alle strutture centrali dell'Agenzia costituiscono un unico Centro di responsabilità, compresi le Sezioni di Assistenza Multicanale e i Centri Operativi Servizi Fiscali.

Per gli Uffici Centrali il responsabile della struttura è la Direttrice Centrale Risorse Umane che acquisirà gli elementi necessari per la valutazione dai responsabili delle strutture centrali.

La valutazione verrà utilizzata solo ai fini della procedura di sviluppo economico.

Ai responsabili delle strutture di vertice dell'Agenzia compete l'individuazione dei dipendenti cui attribuire:

- il punteggio della prima fascia (40 punti): nel limite massimo del 5% del numero degli aventi titolo a partecipare per ciascuna area;
- il punteggio della seconda fascia (30 punti): nel limite massimo del 5% del numero degli aventi titolo a partecipare per ciascuna area.

L'inserimento nella prima e nella seconda fascia va obbligatoriamente corredato – trattandosi per gli interessati di un riconoscimento della rilevanza del contributo dato al lavoro dei colleghi e dell'apporto 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.

Nella terza fascia (15 punti) è collocato il restante personale.

Per agevolare questa fase, l'Ufficio Mappatura, sviluppo e valutazione avrà cura di inviare ai responsabili di ciascun Centro di Responsabilità, di seguito CdR, i rispettivi elenchi dei partecipanti alla procedura per consentire le suddette operazioni di valutazione che andranno concluse entro il 14 novembre 2025.

In analogia con quanto avvenuto nelle precedenti procedure di sviluppo economico, seguiranno indicazioni operative a cura dell'Ufficio Mappatura, sviluppo e valutazione.

### ***B) Esperienza professionale maturata***

Sono valutabili ai fini dell'esperienza di servizio:

- 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 e confluite nei differenziali stipendiali previsti dall'attuale classificazione del personale; tale periodo viene valutato con i punteggi stabiliti nella tabella di cui al punto 4.1 dall'atto di avvio;



- i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca, in conformità a quanto disposto dall'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476;
- 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'articolo 68 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in caso di mandato parlamentare e dell'articolo 81 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in caso di mandato presso enti locali;
- i periodi di distacco sindacale (in conformità a quanto previsto dall'articolo 5 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7 agosto 1998 e dall'articolo 11 del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo) 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;
- i periodi di part time orizzontale, verticale o misto.

I gestori regionali e centrali dovranno verificare che l'inserimento in *GRU* riguardi solo i periodi oggetto di valutazione (ad esempio dovrà essere inserito il servizio militare di leva solo se svolto in costanza di rapporto di lavoro).

Non sono, invece, computati:

- i periodi di interruzione del servizio (aspettativa, assenze ingiustificate);
- le sospensioni dal servizio facoltativa, obbligatoria, penale, sanzionatoria, cautelare specifica;
- i periodi di congedo per gravi e documentati motivi familiari di cui all'articolo 4, commi 2 e 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001;

- il periodo di tirocinio teorico pratico, in quanto svolto al di fuori del rapporto di servizio con l'amministrazione.

Per i periodi di servizio inferiori all'anno, nelle fasce previste nell'atto di avvio, il punteggio è rapportato a periodi interi di 30 giorni.

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

### ***C) Titoli di studio e post-laurea***

Sono valutati i seguenti titoli:

- diploma di istruzione primaria e secondaria di primo grado;
- diploma di qualifica professionale (3 anni);
- diploma di istruzione secondaria di secondo grado (4/5 anni);
- abilitazione post diploma attinente ai settori di attività dell'Agenzia;
- 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 valutati i seguenti titoli *post-laurea*:

- master di I livello in materie attinenti ai settori di attività dell'Agenzia;
- master di II livello/corsi di specializzazione in materie attinenti ai settori di attività dell'Agenzia;
- abilitazioni professionali attinenti ai settori di attività dell'Agenzia;
- seconda laurea specifica;
- dottorati di ricerca in discipline attinenti ai settori di attività dell'Agenzia.

Sono valutati i master universitari conseguiti prima della riforma del sistema universitario attuata con Decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 3 novembre 1999, n. 509 purché abbiano durata almeno annuale o pari a 1500 ore e il superamento di un esame finale.

Sono valutati 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 decreto del Presidente della Repubblica 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.

Il punteggio è diversificato a seconda che si tratti di un master di primo o di secondo livello.

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 di 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, la conseguente laurea specialistica non potrà essere considerata seconda laurea.

In continuità con il passato, i titoli post-laurea sono valorizzati fino al raggiungimento del punteggio massimo complessivo di tre punti.

### ***3. Graduatoria***

Le graduatorie finali, distinte per Area, sono formate sulla base della somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente sulla base dei criteri di cui al paragrafo precedente.

Il punteggio complessivo conseguito non può, comunque, essere superiore a 100 ed è determinato sommando i punti conseguiti a seguito della valutazione della performance individuale (fascia I: punti 40, fascia II: punti 30, fascia III: punti 15), dell'esperienza di servizio (punteggio massimo 30) e dei titoli (punteggio massimo 30) nonché dell'eventuale punteggio aggiuntivo del 3% della somma dei punteggi ottenuti (previsto al punto 4.6 dell'atto di avvio della procedura) a favore del personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

Nel rispetto del principio di non discriminazione, in caso di parità di punteggio, per determinare l'ordine finale di graduatoria, si applicano in sequenza i seguenti criteri di preferenza:

- a) maggiore punteggio attribuito alla valutazione individuale per fasce;
- b) maggiore punteggio attribuito alla valutazione individuale dell'esperienza professionale;
- c) maggiore esperienza lavorativa complessivamente maturata alle dipendenze della Pubblica Amministrazione.

Le graduatorie saranno pubblicate entro il 30 novembre 2025.

Nel limite dei posti indicati nella tabella di cui al punto 1.3 dell'atto di avvio, i differenziali stipendiali saranno attribuiti ai dipendenti collocati in posizione utile nella graduatoria unica nazionale, distinta per area, approvata dalla Direttrice Centrale Risorse Umane e pubblicata nel sito Internet dell'Agenzia.

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 un procedimento penale per delitti di natura non colposa che abbia dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio (punto 4.10 dell'atto di avvio).

\*\*\*\*\*

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 e-mail alla casella di posta elettronica [entrate.sviluppoeconomico@agenziaentrate.it](mailto:entrate.sviluppoeconomico@agenziaentrate.it).

LA DIRETTRICE CENTRALE

Laura Caggegi

*Firmato digitalmente*