



Regolamento di selezione del personale

Deliberato dal Comitato di Gestione di Agenzia delle entrate -
Riscossione il 06 marzo 2024

Approvato dall'Agenzia delle entrate il 20 marzo 2024

Art. 1

(Premesse)

Le procedure di selezione e assunzione del personale dipendente dell'Agenzia delle entrate-Riscossione (di seguito anche solo "Ente") si svolgono, in coerenza con quanto previsto nel Regolamento di amministrazione, nel Regolamento di contabilità e nel Codice Etico, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e sono finalizzate all'assunzione – a tempo determinato e indeterminato (anche nel rispetto degli obblighi di copertura delle quote di riserva previste dalla normativa in tema di collocamento obbligatorio di cui al D.Lgs. n. 68/1999) – di risorse umane da inquadrarsi nelle categorie delle Aree Professionali, dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti secondo il CCNL di riferimento vigente nell'Ente.

L'Ente garantisce pari opportunità a uomini e donne nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche e sindacali, di orientamenti sessuali, di età, di convinzioni personali, di condizioni personali e sociali.

Art. 2

(Linee guida)

Le procedure di selezione e assunzione hanno la finalità di garantire la copertura del fabbisogno assunzionale, in linea con i profili professionali e le posizioni di responsabilità previste all'interno delle strutture organizzative e coerentemente con le disponibilità economiche dell'Ente, dopo aver verificato l'impossibilità di ricoprire il fabbisogno organico con risorse interne.

Eventuali esigenze straordinarie non preventivabili (es. dimissioni, cessazioni improvvise, etc.) sono gestite in coerenza con quanto disciplinato nelle procedure di selezione solo dopo aver riscontrato l'impossibilità di soddisfare le esigenze con risorse interne dell'Agenzia delle entrate-Riscossione attraverso gli ordinari percorsi formativi e/o professionali o anche mediante iniziative di "job posting" o mobilità interna.

Art. 3

(Soggetti)

Strutture di Risorse Umane

Le strutture centrali competenti per le risorse umane gestiscono le attività relative alle procedure di cui al presente regolamento, definendo e predisponendo tutti gli atti necessari allo stesso.

Commissione di valutazione

La Commissione di valutazione è composta da tre membri appartenenti alle categorie dei dirigenti/quadri direttivi, tra i quali obbligatoriamente:

- un membro appartenente alle Strutture di Risorse Umane, ovvero alle strutture regionali che supportano la gestione delle risorse umane;
- due membri con competenze tecniche necessarie individuati nell'ambito dell'articolazione organizzativa centrale o regionale delle divisioni e delle direzioni centrali, di cui uno con inquadramento dirigenziale.

Sarà nominato Presidente della Commissione di valutazione il membro con competenze tecniche avente l'inquadramento di Dirigente.

La Commissione di valutazione cura tutte le attività di competenza specificate nel presente Regolamento.

I commissari devono impegnarsi a segnalare tempestivamente eventuali incompatibilità e/o conflitti di interesse che dovessero sorgere nel corso della procedura selettiva: in questo ultimo caso, si deve procedere a nominare un nuovo commissario.

In caso di ricerca organizzata su base territoriale è possibile nominare delle sottocommissioni per la composizione delle quali restano fermi i criteri sopra indicati. Le stesse operano secondo procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti definiti dalla Commissione di valutazione.

Ove necessario, in deroga a quanto sopra previsto, potranno essere nominati membri della Commissione o delle sottocommissioni anche soggetti che non fanno parte dell'organico di Agenzia delle entrate-Riscossione. Inoltre, alle Commissioni potranno

essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie relative a specializzazioni non rinvenibili nell'Ente.

Possono essere altresì nominati anche appositi Comitati di vigilanza, coordinati dalla Commissione di valutazione (o dalla sottocommissione), composti da dipendenti dell'Ente e/o da incaricati esterni.

Soggetti esterni

L'Ente può avvalersi di uno o più soggetti esterni per la ricerca e selezione di personale (individuati nel rispetto della normativa vigente) in possesso di significativa esperienza.

Tutti i soggetti interni coinvolti nelle procedure di selezione per le attività di competenza, preso atto dell'elenco dei candidati, sottoscrivono apposite dichiarazioni circa l'assenza di conflitti di interesse/legami di parentela/affinità/coniugio con i partecipanti in conformità con le previsioni di cui all'articolo 51 c.p.c. nonché della Legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", per quanto a conoscenza alla data della dichiarazione medesima, e circa l'impegno a segnalare tempestivamente eventuali incompatibilità e/o conflitti di interesse che dovessero sorgere nel corso della procedura selettiva.

Art. 4

(Presupposti)

Sulla base del fabbisogno assunzionale, il Capo Divisione o il Responsabile della Direzione Centrale interessato manifesta l'attualità dell'esigenza assunzionale, sottoponendola alla struttura competente di Risorse Umane, affinché siano attivate le verifiche preliminari sui seguenti aspetti:

- l'impossibilità di ricoprire il fabbisogno organico con risorse interne;
- la coerenza dell'iniziativa con il piano di fabbisogno assunzionale approvato dal Comitato di gestione.

L'Ente potrà valutare preliminarmente l'opportunità di attingere da eventuali elenchi

stiliati all'esito di procedure selettive caratterizzate dai medesimi requisiti di partecipazione e di selezione.

Art. 5

(Requisiti)

Per tutte le figure ricercate risulta imprescindibile il possesso dei seguenti requisiti di partecipazione "generalisti":

- cittadinanza italiana o di uno degli stati membri UE ovvero la disponibilità del diritto di soggiorno;
- pieno godimento dei diritti civili e politici riferito al Paese di cittadinanza;
- non essere stati licenziati per giusta causa dall'Ente o dalle società nello stesso confluente e non aver tenuto altri comportamenti incompatibili con le funzioni pubbliche svolte da Agenzia delle entrate-Riscossione (l'Ente si riserva, in ogni momento della procedura, di procedere all'esclusione dei candidati che abbiano riportato sentenze penali di condanna o provvedimenti equiparati ancorché non passati in giudicato o di patteggiamento, tenuto conto dei requisiti di condotta e di moralità necessari per svolgere le mansioni istituzionali, nonché del tipo e della gravità del reato commesso);
- non aver esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 nei confronti dell'Ente nei tre anni antecedenti (c.d. "pantouflage" o "revolving doors" di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001);
- nel caso di incarichi dirigenziali: l'insussistenza delle cause di "inconfiribilità e di incompatibilità" di cui al D.Lgs. 39/2013.

Devono essere inoltre definiti, in considerazione della figura professionale da selezionare, i seguenti ulteriori requisiti di partecipazione "specifici minimi":

- le competenze e le esperienze professionali ricercate in relazione alla specifica posizione da ricoprire;
- i titoli e/o certificazioni e/o abilitazioni indispensabili per la partecipazione alla stessa;

Possono inoltre essere individuati ulteriori eventuali requisiti "specifici aggiuntivi" che possono arricchire la candidatura dando diritto a un punteggio aggiuntivo utile al fine della redazione dell'elenco.

I requisiti sopra richiamati saranno resi noti all'interno dell'avviso di selezione.

Art. 6

(Avviso di selezione)

Sulla base degli elementi di cui agli articoli 4 e 5 viene predisposto l'avviso di selezione con l'indicazione dei requisiti richiesti (inclusi quelli specifici in relazione alla posizione da ricoprire), del profilo professionale del candidato in relazione alla specifica posizione da ricoprire, della posizione inquadramentale e il CCNL di riferimento (Dirigenti o Quadri Direttivi e Aree Professionali), dei criteri, delle prove in cui si articolerà la procedura di selezione, di cui all'art. 8, e di quanto altro necessario alla selezione stessa. Tempistiche, aspetti organizzativi e ulteriori dettagli della selezione potranno essere definiti anche in atti successivi all'avviso.

L'avviso di selezione è pubblicato nel sito internet dell'Ente e del soggetto esterno incaricato ai sensi del precedente art. 3. L'avviso di selezione è inoltre reso noto mediante ulteriori canali ritenuti idonei per la ricerca di personale.

La fase di pubblicità dura, di norma, 30 giorni. Nei singoli avvisi di selezione possono essere indicati eventuali termini diversi necessari in ragione delle particolarità delle figure ricercate.

Art. 7

(Domande di partecipazione)

Le domande di partecipazione, compilate secondo le indicazioni previste nell'avviso di selezione, vengono acquisite e gestite dall'Ente o dal soggetto esterno di cui al precedente art. 3, ove presente.

Potranno essere presentate domande di partecipazione a più procedure selettive aperte contemporaneamente.

In relazione alle candidature pervenute, l'Ente o il soggetto esterno, ove presente, verifica, sulla base della domanda presentata, la presenza dei requisiti richiesti, individuando i candidati che potranno partecipare alle successive fasi di selezione.

Quando le candidature sono ricevute dal soggetto esterno sopra richiamato, quest'ultimo comunica all'Ente gli esiti delle verifiche delle domande di partecipazione, indicando i nominativi dei candidati che potrebbero essere ammessi

alla procedura e di quelli di cui si propone eventualmente l'esclusione con le relative motivazioni affinché l'Ente disponga l'ammissione e l'esclusione dei candidati alle prove selettive.

Art. 8

(Prove selettive)

La procedura di selezione può prevedere nell'ambito dell'avviso di selezione una o più delle seguenti prove, da attivarsi in base alle esigenze di selezione dell'Ente:

1. prova scritta di carattere logico-attitudinale (prova logico-attitudinale), che è curata dal soggetto esterno - con la supervisione dell'Ente - e può essere prevista solo qualora il numero dei candidati ammessi alle prove selettive sia pari o superiore al decuplo del numero delle figure ricercate. La prova è differenziata in base alla figura professionale richiesta al fine di misurare alcune competenze trasversali attraverso la somministrazione di un test che valuta la cultura generale, le abilità generali e le attitudini. Il candidato può partecipare alla prova successiva solo se ha superato il punteggio di sbarramento specificato nell'avviso di selezione. Tale punteggio non viene sommato a quello delle altre prove. Seguendo l'ordine formato sulla base del punteggio conseguito in detta prova, saranno ammessi alle successive prove selettive i candidati classificatisi nel numero massimo specificato nell'avviso di selezione, ivi compresi gli eventuali candidati ex-aequo all'ultima posizione utile, nonché gli ex-aequo nelle posizioni precedenti al numero massimo;
2. prova scritta tecnico-professionale, differenziata in base alla figura professionale richiesta e volta a misurare le conoscenze tecniche dei candidati nelle materie previste dal relativo avviso di selezione, attraverso la somministrazione di una serie di quesiti a risposta multipla oppure, in relazione alla specifica prova selettiva, quesiti a risposta aperta. Ad essa viene assegnato un punteggio che viene sommato con quello delle prove di cui al punto 4 e di cui al punto 3 laddove previste. La prova è superata se il candidato ha raggiunto il punteggio minimo specificato nell'avviso di selezione;
3. prova motivazionale-attitudinale, da prevedere in ragione della particolarità della figura professionale ricercata ovvero della maggiore complessità del ruolo

da ricoprire; alla prova viene assegnato un punteggio che andrà a sommarsi al punteggio finale;

4. prova orale tecnica, composta da domande tecniche dirette a valutare sia le conoscenze specialistiche effettivamente possedute dal candidato, che l'esperienza professionale maturata e, sulla base delle stesse, l'idoneità/la corrispondenza del singolo candidato rispetto alla posizione da ricoprire. Alla prova viene assegnato un punteggio che concorrerà a formare il punteggio finale.

Per lo svolgimento delle diverse prove selettive può essere utilizzata la modalità telematica o in presenza.

L'Ente prevede speciali modalità di svolgimento delle prove selettive per consentire ai candidati portatori di disabilità o di condizioni di Dsa e alle candidate in stato di gravidanza - impossibilitate alla partecipazione per ragioni sanitarie - o di allattamento, di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

A tal fine, tali candidati potranno sostenere le prove selettive con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione alla specifica condizione.

Art. 9

(Esito della procedura)

La Commissione di valutazione attribuisce, secondo i criteri definiti nell'avviso di selezione, i punteggi per le prove selettive sostenute dai candidati, nonché i punteggi riferiti ai titoli ove previsto nell'avviso, e determina il punteggio finale. Sulla base di tale punteggio, la Commissione di valutazione stila gli elenchi dei candidati selezionati per l'assunzione e dei candidati idonei.

Nel caso di candidati con punteggio parimerito, la Commissione applicherà i seguenti criteri di preferenza, in ordine di priorità decrescente, utili a determinare il posizionamento dei candidati in elenco:

- a) maggior numero di figli a carico;
- b) appartenenza al genere meno rappresentato nell'intero perimetro dell'Ente, qualora il differenziale tra i generi sia pari o superiore al 30%;
- c) minore età anagrafica.

Gli elenchi selezionati per l'assunzione sono pubblicati sul sito internet dell'Agenzia delle entrate-Riscossione e successivamente all'occorrenza aggiornati per scorrimento.

Art. 10

(Accesso agli atti della selezione)

I candidati possono esercitare il diritto di accesso agli atti della procedura di selezione secondo le normative tempo per tempo vigenti.

Art. 11

(Trattamento dei dati personali)

I dati personali forniti dai candidati per la partecipazione alla selezione sono trattati nel rispetto delle disposizioni in tema di protezione dei dati personali e ai soli fini della gestione della procedura di selezione, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 22 comma 9 del D.Lgs. 10 agosto 2018 n. 101.

L'Ente può incaricare della ricezione, della raccolta e della trattazione dei medesimi dati soggetti terzi che forniscono specifici servizi strumentali allo svolgimento della procedura.

Ai candidati viene fornita idonea informativa sul trattamento dei propri dati personali ai sensi delle disposizioni del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Il trattamento dei dati prevede le misure atte a garantire i requisiti di sicurezza delle informazioni trattate, con riferimento a riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, nel rispetto degli adempimenti previsti dal citato Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Versione	Riferimenti
V1.0	Approvato con delibera del Comitato di Gestione del 25 maggio 2023, in sostituzione della "Procedura di reclutamento e selezione", approvata con determinazione del Commissario Straordinario n. 17 del 30 giugno 2017 e ratificata dal Comitato di Gestione del 27 settembre 2017.
V2.0	Approvato con delibera del Comitato di Gestione del 13 dicembre 2023
V3.0	Deliberato dal Comitato di Gestione di Agenzia delle entrate - Riscossione del 06 marzo 2024. Approvato dall'Agenzia delle entrate il 20 marzo 2024