



ENERGIE IN COMUNE

PROGRESSIONI DI CARRIERA E RESPONSABILITA'

19 settembre 2022

Dott. Claudio Geniale



IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (IPOTESI CCNL 2019/2021)





Art. 52, comma 1-bis D. Lgs.n.165/2001

...In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno...



Art. 12 Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in **quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali** denominate, rispettivamente:

Area Operatori	Appartengono a quest'area i lavoratori che <u>svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.</u> Specifiche professionali: • conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici; • capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni; • responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano. Requisiti di base per l'accesso: • assolvimento dell'obbligo scolastico. Esemplificazione dei profili: Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.
-----------------------	---

**Area Operatori Esperti**

Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;
- capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso:

- assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

Esemplificazione dei profili:

Collaboratore amministrativo, tecnico manutentivo, conduttore di macchine operatrici complesse, operatore socio assistenziale, operatore socio sanitario, collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza.



**Area Istruttori**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Requisiti di base per l'accesso:

- scuola secondaria di secondo grado.

Esemplificazione dei profili:

Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione per i rapporti con i media.

**Area Istruttori**

Profili ad esaurimento che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C:

- Personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C.
- Personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità) educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.

Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, comma 5.

Art.13, co.5: *Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione*



**Area dei
Funzionari e
dell'Elevata
Qualificazione**

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.



**Area dei
Funzionari e
dell'Elevata
Qualificazione****Requisiti di base per l'accesso:**

laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali.

Esemplificazione dei profili:

farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, coordinatore pedagogico, specialista in attività culturali, orientatori politiche attive del lavoro specialista dell'area della vigilanza, specialista informatico, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, giornalista pubblicista, specialista nei rapporti con media (settore informazione) e specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione), specialista in attività socio assistenziali, assistente sociale, personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità), educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari, ispettore fitosanitario

2. Al personale inquadrato nell'area dei **Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione**, di seguito denominati incarichi di "EQ".

6. Gli enti, **in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree** nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.



Art. 13 Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Art. 5 Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art- 7 comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):
 - [...];
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - [...];
 - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);



**Tabella B****Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione**

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➔	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➔	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➔	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➔	AREA DEGLI OPERATORI



Art. 13 Norme di prima applicazione

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.



Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.





Modello di rappresentazione dei profili secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica

Tabella 1 – Modello di rappresentazione dei profili di ruolo

	Ruoli operativi	Ruoli tecnici / di supporto	Ruoli gestionali / di coordinamento	Ruoli professionali / manageriali
PROCESSI CARATTERIZZANTI	Profili di ruolo			
Regolazione di settore				
Pianificazione, programmazione e progettazione di politiche, attività e servizi				
Gestione di attività / erogazione di servizi				
Controlli e sanzioni				
PROCESSI DI SUPPORTO	Profili di ruolo			
Processi relativi alle risorse economiche				
Processi relativi alle risorse umane				
Processi relativi alle risorse tecnologiche				
Processi di approvvigionamento				
Processi relativi ai servizi ausiliari				
Processi di supporto alla governance				

Laddove l'individuazione del **profilo professionale avvenga con riferimento alle aree o categorie giuridiche** del sistema di classificazione si resta nell'ambito della **nozione più tradizionale di profilo** utilizzata prevalentemente fino ad oggi;

se, invece, si privilegia la collocazione secondo il grado di partecipazione ai **processi di lavoro** e alla produzione di risultati, si fa ricorso alla nozione di **profili di ruolo**;

se, infine, si declina il contenuto del “mestiere” mediante la **descrizione delle conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali** richieste per il suo esercizio, si accede alla nozione dei **profili di competenza**.



Tabella 3 – Esempio sui processi di approvvigionamento

CCNL Funzioni centrali	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Titolari di posizione organizzativa	Area Elevate professionalità
Famiglie professionali	1) Operatori dei servizi di provveditorato	1) Assistenti dei servizi di provveditorato 2) Assistenti tecnici	1) Funzionari di ambito giuridico 2) Funzionario di ambito amministrativo-contabile	<i>v. Area funzionari</i>	1) Professionisti legali 2) Ingegneri
Profili di ruolo	1.1) Operatore addetto al magazzino	1.1) Assistente addetto alla tenuta dell'albo fornitori 2.1) Assistente per la manutenzione impianti	1.1) Funzionario esperto nelle procedure di gara 2.1) Funzionario esperto nella gestione del patrimonio immobiliare	1.1) Responsabile ufficio acquisti 1.2) Responsabile di e-procurement 2.1) Provveditore	1.1) Avvocato amministrativista 2.1) Ingegnere responsabile per il collaudo di opere

Profilo di competenza	Funzionario esperto nelle procedure di gara
Conoscenze	- ottima conoscenza del diritto amministrativo e del codice degli appalti - conoscenza completa dell'organizzazione interna, delle procedure e dei sistemi gestionali dell'amministrazione - conoscenza approfondita dei regolamenti interni in materia contabile e degli approvvigionamenti - buona conoscenza della lingua inglese e degli applicativi informatici più diffusi
Capacità tecniche	- capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare - capacità di utilizzare le fonti per la ricerca di orientamenti aggiornati in materia di appalti pubblici - capacità di proporre innovazioni di processo per il miglioramento della gestione delle gare
Capacità comportamentali	- capacità di prendere decisioni e conseguire risultati - capacità di lavorare con gli altri - capacità di definire le priorità



Tabella 4 – Esempio sul processo dei servizi ausiliari

CCNL Funzioni centrali	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Titolari di posizione organizzativa	Area Elevate professionalità
Famiglie professionali	1) Operatori dei servizi generali 2) Operatori del supporto tecnico	1) Assistenti per il supporto agli uffici 2) Assistenti di segreteria	1) Funzionari amministrativi	v. Area funzionari	
Profili di ruolo	1.1) Addetto al controllo degli accessi 1.2) Autista 1.3) Centralinista 2.1) Manutentore apparecchiature d'ufficio 2.2) Operatore addetto ai servizi di videoconferenza	1.1) Assistente addetto al protocollo informatico generale 1.2) Assistente addetto alla biblioteca 2.1) Assistente addetto alla segreteria di direzione	1.1) Funzionario esperto in gestione documentale 1.2) Bibliotecario 1.3) Consegnatario	1.1) Capo della segreteria 1.2) Responsabile ufficio affari generali	

Profilo di competenza	Capo della segreteria
Conoscenze	- buona conoscenza del diritto amministrativo e delle norme di settore - conoscenza completa dell'organizzazione interna, delle procedure e dei sistemi gestionali dell'amministrazione - conoscenza approfondita dei regolamenti interni in materia di personale, contabilità e organi di governance - ottima conoscenza della lingua inglese e degli strumenti di office automation più avanzati
Capacità tecniche	- capacità di cogliere le criticità nei processi di lavoro e di individuare le soluzioni gestionali più adeguate - capacità di orientare la ricerca di soluzioni da parte delle unità coordinate - capacità di proporre innovazioni di processo per il miglioramento della gestione dei processi affidati
Capacità comportamentali	- capacità di organizzare efficacemente il lavoro proprio e altrui - capacità di comunicare efficacemente all'interno e all'esterno - capacità di reagire con flessibilità ai cambi di priorità



**Tabella 5 – Esempio applicativo del modello dei profili di ruolo**

CCNL Funzioni centrali	Area Operatori	Area Assistenti	Area Funzionari	Titolari di posizione organizzativa	Area Elevate professionalità
	Ruoli operativi	Ruoli tecnici / di supporto	Ruoli gestionali/	Ruoli professionali / di coordinamento	Ruoli manageriali
PROCESSI CARATTERIZZANTI	Profili di ruolo				
Regolazione di settore		Addetto alla segreteria dell'ufficio legislativo Assistente addetto al protocollo informatico di settore	Funzionario per le tematiche ambientali Funzionario per lo sviluppo territoriale	Specialista di diritto dell'ambiente Coordinatore ufficio studi	Esperto di analisi di impatto della regolazione
Pianificazione, programmazione					
Gestione di attività / erogazione di servizi					
Controlli e sanzioni					



PROCESSI DI SUPPORTO	Profili di ruolo				
Processi relativi alle risorse economiche					
Processi relativi alle risorse umane					
Processi relativi alle risorse tecnologiche					
Processi di approvvigionamento	Operatore addetto al magazzino	Assistente addetto alla tenuta dell'albo fornitori Assistente per la manutenzione impianti	Funzionario esperto nelle procedure di gara Funzionario esperto nella gestione del patrimonio immobiliare	Responsabile ufficio acquisti Responsabile di e-procurement Provveditore	Avvocato amministrativista Ingegnere responsabile per il collaudo di opere
Processi relativi ai servizi ausiliari	Addetto controllo degli accessi Autista Centralinista Manutentore apparecchiature d'ufficio Operatore addetto ai servizi di videoconferenza	Assistente addetto al protocollo informatico generale Assistente addetto alla biblioteca Assistente addetto alla segreteria di direzione	Funzionario esperto in gestione documentale Bibliotecario Consegnatario	Capo della segreteria Responsabile ufficio affari generali	
Processi di supporto alla governance					



LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (IPOTESI CCNL 2019/2021)





Art. 52, comma 1-bis D. Lgs.n.165/2001

... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito...

Art. 23 D. Lgs.n.150/2009

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.



Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. [...] A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5





2. **L'attribuzione dei "differenziali stipendiali"**, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, **avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate** di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva **i lavoratori che negli ultimi 3 anni NON abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;** ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. **In sede di contrattazione integrativa** di cui all'art. 7 comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), **tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.** E' inoltre **condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;** **laddove**, alla scadenza della presentazione delle domande, **siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva** e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, **la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare;** **se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;**



- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7 comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;



d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);



e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali) NON può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 (esperienza professionale), della stessa lettera d), NON può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.



3. La progressione economica di cui al presente articolo **è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate** di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed **è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo** di cui al comma 2 lett. b).
4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
5. I **differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree**, fatto salvo quanto previsto all'art. 15 comma 3 (Progressioni tra le aree).
6. **L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica** all'interno dell'area.



Quali effetti per il richiamo dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere [...], c), [...] del CCNL?

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere [...], c), [...] il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 **è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.**



LA PROGRESSIONE DI CARRIERA (IPOTESI CCNL 2019/2021)



Art. 52, comma 1-bis D. Lgs.n.165/2001

... Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...

Art. 24 D. Lgs.n.150/2009

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ((...)) le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.





Art.1, comma 1-ter DL n.162/2019

Articolo 22 D. Lgs. n.75/2017 - Le progressioni di carriera

15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.



Art.15 – Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, **fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno**, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
- **sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico**, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - **sull'assenza di provvedimenti disciplinari**;
 - sul **possesso di titoli o competenze professionali** ovvero **di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno**;
 - sul **numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**.



Art.15 – Progressioni tra le aree

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. Nel caso di progressione tra le aree del personale di cui alla sezione "Personale educativo e scolastico" di cui al Titolo IX, effettuate durante la fase di prima applicazione di cui all'art. 13, comma 6, si applica quanto previsto dall'art. 93, comma 2.





Art. 13 Norme di prima applicazione

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.



Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Operatori esperti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.



8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art.107 (Progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale sanitario, socio sanitario e socio assistenziale) **sono finanziate** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.



Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica

prot. DFP 0022773-A del 15.3.22

In merito al primo punto, dunque, la convivenza cronologica fino alla fine del 2022 delle due previsioni normative sopra richiamate, ai fini della valorizzazione del personale interno, lascia intendere che il legislatore abbia voluto rimettere alle amministrazioni la possibilità di scegliere tra l'attivazione di una procedura

comparativa ordinaria, basata sui parametri sopra ricordati, e una procedura selettiva in cui siano previste anche delle "prove".

L'amministrazione, peraltro, sempre in via transitoria non oltre l'anno 2022, potrebbe anche decidere, in base a proprie valutazioni, di attivare entrambe le procedure, ferma restando la quota massima di progressioni possibili come definita dal terzo periodo del comma 1-bis dell'art. 52 in esame; in questo caso, l'amministrazione potrà attivare sia una procedura selettiva per non oltre il 30% dei posti disponibili per nuove assunzioni sia una procedura comparativa per un numero di posti tale che le due procedure cumulativamente non superino il limite massimo del 50% delle posizioni disponibili.





Quanto al secondo punto, risolto positivamente il dubbio circa l'applicabilità della norma, si rammenta che la struttura della programmazione dei fabbisogni richiede l'indicazione di dettaglio delle modalità di copertura (concorso, mobilità, progressione verticale ecc.) per ciascuna area/categoria e, pertanto, la riserva pari ad almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno è da intendersi applicabile a ciascuna area o categoria. Diversamente interpretando, verrebbero a determinarsi effetti potenzialmente distorsivi contrari ai principi ordinamentali, ribaditi anche dalla giurisprudenza della Corte costituzionale, di equilibrato accesso dall'esterno, potendo ad esempio l'amministrazione decidere di utilizzare il 50 per cento dei posti per le progressioni verticali tutti per le categorie più elevate e ammettendo il 50 per cento delle assunzioni mediante concorso solo per le categorie più basse.





Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0035310-A29/04/2022 e DFP-0035702-A-2/05/2022)

Si fa riferimento alla nota in epigrafe con cui il Ministero dell'interno ha trasmesso, per il seguito di competenza, la richiesta di parere di codesto ente – e la successiva nota integrativa - in merito alle tipologie di assunzioni che possono essere ricomprese nel calcolo della riserva prevista dall'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In particolare si chiede se le assunzioni mediante procedura di stabilizzazione ex articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e quella mediante mobilità ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001 siano rilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali.

In altri termini, stante quanto sopra e in relazione al caso specifico prospettato, una volta individuato il cinquanta per cento da destinare all'esterno nei termini suddetti, l'ente potrà eventualmente decidere di coprire il fabbisogno di personale per il restante cinquanta per cento per cento facendo ricorso a progressioni verticali, stabilizzazioni o mobilità.





La posizione dell'ARAN

L'Aran prende posizione e specifica che “per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (...) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione”:

1. valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
2. valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment)
3. valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
4. valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche)





La posizione del Dipartimento della Funzione Pubblica sul concetto di competenza

Occorre premettere che per una lettura a fini professionali del concetto di competenza è necessario far riferimento a molteplici dimensioni che riguardano, da un lato, la posizione organizzativa e di lavoro in cui il singolo individuo è inserito e, dall'altro, un insieme capacità tecniche e trasversali che gli sono proprie o che lo stesso acquisisce nel contesto in cui è inserito e che sviluppa attraverso l'esperienza e il confronto sociale.

Le competenze, in sostanza, non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.





GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E LE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (IPOTESI CCNL 2019/2021)

Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. [...]-

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;



2. Le suddette **posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:**

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:

- a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;
- b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.



Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16 comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.



4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto:

- della complessità delle attività
- e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito
- nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.



6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).



Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, **sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato** e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. **Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto** - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - **della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale** di cui all'art. 16 del presente CCNL.
3. Gli incarichi **possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato**, in relazione a **intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa** della performance individuale.
4. [...]. **La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato** di cui all'art. 17 del presente CCNL. Gli enti, **prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale** cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; **la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico** di cui al comma 3.
5. La **revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione posizione e di risultato** di cui all'art. 17 del presente CCNL, da parte del dipendente titolare.



Art. 19 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.
2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.



4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.09.2000.

[...]

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. ... (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).



Art. 20 Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) **l'indennità di vigilanza** prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;
- b) **i compensi ISTAT**, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo **straordinario elettorale**, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro **straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale**, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro **straordinario connesso a calamità naturali**, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i **compensi** di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza (**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**);
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i **compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale**, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli **incentivi per funzioni tecniche**, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
 - i **compensi professionali degli avvocati**, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
 - i **compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i **compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali**, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio (**in occasione del processo tributario**).
 - **compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo**, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.





Art. 23 Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6 del presente CCNL, **le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte** secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- **l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato** secondo i criteri nello stesso stabiliti; **nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;**
- **l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione** presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale **corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato** in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;
- al fine di **compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può**, altresì, **corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo** di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, **ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79** (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziato presso ciascun ente.



6. La disciplina del presente articolo **trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione** ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

7. Nel **caso di cui all'art 1, comma 557, della L. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ** ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.



Art. 84 Indennità per specifiche responsabilità

1. Per **compensare l'esercizio di un ruolo** che, in base all'organizzazione degli enti, **comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale**, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, nonché al **può essere riconosciuta**, secondo i criteri generali di cui all'art 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), **una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ**, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA** di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i. - CAD);
es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- **specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati** - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);



- specifiche **responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti** legati alle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale**; nonchè di **responsabile dei Tributi**;
- specifiche **responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale**;
- specifiche **responsabilità derivanti** dall'essere **punto di riferimento**, tecnico, amministrativo e/o contabile in **procedimenti complessi**;
- specifiche **responsabilità** derivanti dai compiti legati allo **svolgimento di attività di comunicazione e informazione**;
- specifiche **responsabilità derivanti da incarichi** che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti **in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali** (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche **responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico** ed ai **formatori professionali**;
- specifiche **responsabilità** affidate al personale addetto ai **servizi di protezione civile**;



- specifiche **responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario** attribuite ai messi notificatori;
- specifiche **responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere** presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche **responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP** come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche **responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario** in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina **non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.**



Art. 97 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è **cumulabile con l'indennità di turno**, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
- b) è **cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995** e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è **cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018;**
- d) è **cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;**
- e) **non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità)** del presente CCNL;
- f) è **cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi** con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018



Grazie per l'attenzione!