# PARTE QUARTA: LA RIFORMA DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, LE PROGRESSIONI E GLI INCARICHI DI EQ



# La nuova classificazione del personale



- **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 degli Operatori;**
- **• Area degli Operatori esperti;**
- **• Area degli Istruttori;**
- **• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**
- 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".
- 3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.



# La nuova classificazione del personale



- **Art. 12 Classificazione**
- …
- 5. **I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area**.
- 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.

# La nuova classificazione del personale

- **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 (QUINDI SOLTANTO A PARTIRE DAL 01.04.2023)**.
- 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).

# La nuova classificazione del personale

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

# La nuova classificazione del personale



- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 1. **Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata Tabella G**.
- 2. **Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono**, inoltre, **indicati nell'allegata Tabella A, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità** di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

## Tabella G

### Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Area | Nuova retribuzione tabellare (1) |
|---|---|
| Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | 23.212,35 |
| Area degli ISTRUTTORI | 21.392,87 |
| Area degli OPERATORI ESPERTI | 19.034,51 |
| Area degli OPERATORI | 18.283,31 |

(1) Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

**Tabella F**

**Conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare**

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

| Categoria | Retribuzione tabellare dal 1.1.2021 | Elemento perequativo dal 1.1.2019[1] | Retribuzione tabellare con EP conglobato[2] |
|---|---|---|---|
| D6 | 30.808,84 | 21,36 | 30.830,20 |
| D5 | 28.818,10 | 21,36 | 28.839,46 |
| D4 | 27.586,48 | 64,20 | 27.650,68 |
| D3 | 26.457,46 | 96,24 | 26.553,70 |
| D2 | 24.136,85 | 171,12 | 24.307,97 |
| D1 | 23.009,07 | 203,28 | 23.212,35 |
| C5 | 23.808,00 | 181,80 | 23.989,80 |
| C4 | 22.958,51 | 192,60 | 23.151,11 |
| C3 | 22.255,82 | 213,96 | 22.469,78 |
| C2 | 21.651,26 | 235,32 | 21.886,58 |
| C1 | 21.146,87 | 246,00 | 21.392,87 |
| B7 | 21.609,04 | 235,32 | 21.844,36 |
| B6 | 20.809,90 | 246,00 | 21.055,90 |
| B5 | 20.446,31 | 246,00 | 20.692,31 |
| B4 | 20.107,73 | 256,68 | 20.364,41 |
| B3 | 19.816,20 | 256,68 | 20.072,88 |
| B2 | 19.057,53 | 278,16 | 19.335,69 |
| B1 | 18.745,67 | 288,84 | 19.034,51 |
| A5 | 19.066,77 | 278,16 | 19.344,93 |
| A4 | 18.679,74 | 288,84 | 18.968,58 |
| A3 | 18.353,76 | 299,52 | 18.653,28 |
| A2 | 17.973,11 | 310,20 | 18.283,31 |
| A1 | 17.734,17 | 310,20 | 18.044,37 |

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 3. **A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione** ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), **il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione** secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, **con attribuzione, in prima applicazione:**
- **a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione** in base a quanto stabilito al comma 1;
- **b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche** di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, **mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";**

# La nuova classificazione del personale

- **Art. 78 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**
- 4. **Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.**
- 5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, **cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione** professionale.

# La nuova classificazione del personale



- **Art. 52 Dlgs 165/2001**
- 1. **Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento** ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
- 2. **Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro puo' essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:**
- a) **nel caso di vacanza di posto in organico per non piu' di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura** dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) **nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto**, **con esclusione dell'assenza per ferie**, per la durata dell'assenza.



# La nuova classificazione del personale

- **Art. 52 Dlgs 165/2001**
- 3. **Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.**
- 5. **Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore**. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
- 6. **Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi** e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, **in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, puo' comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento** professionale del lavoratore.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI OPERATORI:**

Appartengono a quest'area i lavoratori che 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 ampiamente fungibili.

**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.

# La nuova classificazione del personale

## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI 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.

# La nuova classificazione del personale



## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEGLI 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.

# La nuova classificazione del personale

- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEGLI ISTRUTTORI:**

**Esemplificazione dei profili:**

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

# La nuova classificazione del personale



- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEGLI 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**.

# La nuova classificazione del personale



- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**Profili a esaurimento, art. 13, comma 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 **(viene inquadrato nell'Area corrispondente al profilo del bando, ovvero in questo caso Istruttori).**

# La nuova classificazione del personale



## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**Profili a esaurimento, art. 13, comma 5:**

**ARAN PARERE CFL 203**

Atteso che la ratio della disposizione contrattuale di cui all'art. 13, comma 5, del CCNL 16.11.2022 è quella di fare salve le graduatorie di tutte le procedure concorsuali bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (prima del 1° di aprile 2023), **si ritiene che anche le graduatorie di procedure già concluse prima del 1° di aprile, possano essere utilizzate secondo le regole ordinarie. In quest'ultimo caso il personale assunto dalle graduatorie di cat "C« verrà inquadrato in "Area istruttori" anche dopo il 1° aprile 2023.**

**ARAN PARERE PROT. 29233/2022**

**Se l'assunzione avviene prima del 1° aprile prossimo, il soggetto verrà inquadrato in B3 e poi, con la trasposizione automatica, diventerà un Operatore Esperto, mantenendo lo stipendio corrispondente appunto all'ex posizione di accesso B3. Se invece l'assunzione avverrà dal 1 aprile in poi, il soggetto dovrà per forza essere inquadrato direttamente nella posizione di accesso Operatore Esperto, con uno stipendio iniziale più basso rispetto al precedente ordinamento.**

# La nuova classificazione del personale



- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA 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.

# La nuova classificazione del personale



## ALLEGATO A - DECLARATORIE

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

**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.

# La nuova classificazione del personale



- **ALLEGATO A - DECLARATORIE**

**AREA DEI FUNZIONARI E DELLA 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, specialista nei rapporti con i 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 definizione dei Decreti del Ministero della Sanità), educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari, ispettore fitosanitario.

# La nuova classificazione del personale



**COMUNE DI _____**

**Provincia di _____**

*(inserire lo stemma dell'ente)*

**DECLARATORIE DELLE AREE PROFESSIONALI**
**CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16.11.2022**

*Allegato al CCDI del _____*



SOMMARIO


INTRODUZIONE ..... 2
1 AREA PROFESSIONALE: FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ..... 3
1.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: AMMINISTRATIVO - CONTABILE E DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA ..... 3
*1.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO* ..... 3
*1.1.2 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO* ..... 5
*1.1.3 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO IN COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E MEDIA* ..... 6
1.2 FAMIGLIA PROFESSIONALE: INFORMATICO – TELEMATICA ..... 7
*1.2.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO INFORMATICO* ..... 7
1.3 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICA E AMBIENTALE ..... 8
*1.3.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO TECNICO* ..... 8
1.4 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SOCIO – CULTURALE ..... 9
*1.4.1 PROFILO PROFESSIONALE: PSICOLOGO* ..... 9
*1.4.2 PROFILO PROFESSIONALE: ASSISTENTE SOCIALE* ..... 10
*1.4.3 PROFILO PROFESSIONALE: BIBLIOTECARIO* ..... 11
1.5 FAMIGLIA PROFESSIONALE SCOLASTICA ED EDUCATIVA ..... 12
*1.5.1 PROFILO PROFESSIONALE: EDUCATORE* ..... 12
*1.5.2 PROFILO PROFESSIONALE: INSEGNANTE* ..... 13
1.6 FAMIGLIA PROFESSIONALE: VIGILANZA URBANA ..... 14
*1.6.1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE* ..... 14
1.7 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SERVIZI E ATTIVITA' ECONOMICHE ..... 15
*1.7.1 PROFILO PROFESSIONALE: FARMACISTA* ..... 15
2 AREA PROFESSIONALE: ISTRUTTORI ..... 16
2.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: GESTIONALE, AMMINISTRATIVO – CONTABILE E DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA ..... 16
*2.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI* ..... 16
*2.1.2 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE IN COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E MEDIA* ..... 17
2.2 FAMIGLIA PROFESSIONALE: INFORMATICA - TELEMATICA ..... 18
*2.2.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DEI SERVIZI INFORMATIVI - TELEMATICI* ..... 18
2.3 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICO – PROGETTUALE E AMBIENTALE ..... 19
*2.3.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE TECNICO* ..... 19
2.4 FAMIGLIA PROFESSIONALE: VIGILANZA URBANA ..... 20
*2.4.1 PROFILO PROFESSIONALE: ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE* ..... 20
3 AREA PROFESSIONALE: OPERATORI ESPERTI ..... 21
3.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: TECNICO – MANUTENTIVA E AMBIENTALE ..... 21
3.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI ..... 21
4 AREA PROFESSIONALE: OPERATORI ..... 22
4.1 FAMIGLIA PROFESSIONALE: SERVIZI TECNICI E DI SUPPORTO ..... 22
4.1.1 PROFILO PROFESSIONALE: OPERATORE ..... 22

# Le progressioni economiche



- **Art. 13 Norme di prima applicazione**
- **…**
- 4. **Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento** di cui al comma 1 **sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina**.

# Le progressioni economiche



- **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**. **La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata**, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, **nell'allegata Tabella A**. La medesima tabella **evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente**, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. 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**.



# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**

**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 |

# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- **Disposizioni speciali per categorie di personale e profili professionali:**
- Per il **personale educativo, docente ed insegnante** inquadrato **nell'Area degli Istruttori** la misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 350,00**;
- Per il **personale** di cui alla presente Sezione **(polizia locale) inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento** la misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 350,00**;
- Per il **personale iscritto ad ordini e albi professionali (attinenti con il profilo professionale ricoperto)** a misura del "**differenziale stipendiale**" di cui all'art. 14 **è incrementata di Euro 150,00** per il personale **inquadrato nell'Area degli Istruttori** e di **Euro 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari** ed EQ.

# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 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.gs. n. 165/2001 e **non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva** di area, a**ttivabile 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), t**ale 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**;

# Le progressioni economiche

- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 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 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) **non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;**



# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 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);

# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**
- 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) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, 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.



# Le progressioni economiche



- **Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree**

*ESEMPIO: La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:*

- *1. **la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 80 punti**. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;*
- *2. **l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nel profilo professionale di inquadramento** da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, **considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti**, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;*
- *4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.*

# Le progressioni economiche



- **ARAN PARERE CFL224:**
- **PER L'AMMISSIONE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI SI DEVE TENERE IN CONSIDERAZIONE LA DATA DELL'ULTIMA ATTRIBUZIONE**
- Esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023

# Le progressioni economiche



- **ARAN PARERE CFL220:**
- **L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dedicato all'istituto delle progressioni economiche non riporta la previsione che era contenuta al comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai sensi del quale la progressione economica doveva essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, questo vuol dire che il principio della cd. "quota limitata" è venuto meno?**
- Il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo citi espressamente.

# Le progressioni economiche



- **ARAN PARERE CFL219:**
- **I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022?**
- I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione si ritiene che possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tale periodo rileverà anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

# Nei criteri per le progressioni economiche orizzontali l’anzianità di servizio dei part time è equiparata ai tempi pieni – Corte di Cassazione sentenza n. 4313/2024

**In un Ente senza personale dirigenziale è possibile stabilire, ai fini delle procedure selettive di progressione economica, che vengano fatte due distinte graduatorie: una per i Funzionari e l'altra per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione** - ARAN parere CFL244

**Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale non può immediatamente partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, deve attendere 3 anni (ovvero il termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) – ARAN parere CFC114b**

# Gli incarichi di EQ



- **Art. 13 Norme di prima applicazione**
- **…**
- 3. **Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono**, in prima applicazione, **automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza**.

# Gli incarichi di EQ



- **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. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ**, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. **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.

# Gli incarichi di EQ



- **Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione**
- 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.

# È possibile conferire un incaricato di Elevata Qualificazione al personale in regime di part time non inferiore al 50% – ARAN parere CFL241

# Gli incarichi di EQ



- **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 (responsabilità affidata a istruttori e operatori)** 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**.

# Gli incarichi di EQ



- **Art. 17 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**
- 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.



# COMUNE DI _____

**Provincia di _____**

*(Inserire stemma dell'Ente)*

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E LA PESATURA DEL SEGRETARIO, DELLA DIRIGENZA E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI AI SENSI DEI CCNL DELL'AREA FUNZIONI LOCALI

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. ___ DEL _____



## 1. PREMESSA

1. Il presente Regolamento si applica sia al Segretario, sia ai Dirigenti che alle Elevate Qualificazioni ai fini della disciplina e della quantificazione del valore economico delle indennità di posizione ai sensi e in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali dell'Area Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.
2. Si intende quindi proporre un sistema flessibile volto a privilegiare un'esatta corrispondenza del punteggio agli elementi qualitativi e quantitativi che caratterizzano la singola posizione e che tenga conto delle peculiarità dell'Ente.
3. La revisione dell'attuale procedimento di graduazione delle posizioni forma oggetto di informzione alle OO.SS, l'eventuale risultato del relativo confronto troverà la naturale formalizzazione nell'apposito documento di criteri e indirizzi che dovrà essere adottato dalla Giunta, in conformità delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Funzioni Locali e di quanto disciplinato nei Contratti Decentrati Integrativi di Ente.

## 2. IL SEGRETARIO

1. L'art. 60 del CCNL del 16.07.2024 dell'Area Funzioni Locali prevede che la retribuzione di posizione è erogata, in base alle classi demografiche degli Enti, entro i valori minimi e massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità stabiliti per fasce nel CCNL.
2. La graduazione del valore economico dell'indennità di posizione di cui al c. 1 viene determinata mediante l'allegata "Scheda A" al presente regolamento adeguata alla rispettiva fascia economica applicabile prevista nel CCNL, le previsioni del presente comma trovano applicazione a partire dal primo giorno del sesto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento, i criteri posti alla base della graduazione sono i seguenti:
   a) complessità e responsabilità delle funzioni di cui all'art. 101 del CCNL 17.12.2020 in relazione al contesto organizzativo;
   b) attribuzione di funzioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge incidenti sulle responsabilità interne ed esterne, ivi comprese quelle implicanti la partecipazione ad organismi o commissioni, nonché l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
   c) situazioni di oggettivo disagio del contesto ambientale, geografico ed organizzativo, anche connesse all'ubicazione della sede, a carenze di organico o a difficoltà socioeconomiche.
3. La percentuale prevista nell'art. 60 c. 3 si intende del 15%, anche per l'applicazione a quanto stabilito nel seguente c. 4, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
4. Alla retribuzione di risultato è destinato il 10% del monte salari erogato nell'anno a cui è riferita la valutazione. Gli enti possono elevare fino al 15% il predetto limite percentuale, ove sussista la relativa capacità di bilancio e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:
   a) segretari di enti con dirigenza (4%);

# Gli incarichi di EQ



- **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.

# LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO, PAUSE E TURNI





# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 1. **L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico**. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, **l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi** da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
- 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, **la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi**.
- 3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, **le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente**, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, **tenendo conto dei seguenti criteri**:
- **- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;**
- **- miglioramento della qualità delle prestazioni;**
- **- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;**
- **- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni**.

# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri **possono pertanto essere adottate**, anche coesistendo, **le sottoindicate tipologie di orario (oggetto di informazione ed eventuale confronto):**
- a) **orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera**, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);
- b) **turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite**, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);
- c) **orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto**, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).
- 5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 6. **Il lavoratore**, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs 66/2003, **ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11** ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- 7. **Il lavoratore**, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del D. Lgs 66/2003, **ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni**.
- 8. **Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti**, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).
- 9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 29 Orario di lavoro**
- 10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, **sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro**.
- 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL del 21.05.2018.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 30 Turnazioni**
- 1. **Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere**.
- 2. **Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese**, sulla base della programmazione adottata, **in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno**, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 30 Turnazioni**
- 3. **Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri**:
- a) **la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno**;
- b) **l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente**, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) **all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive**;
- d) **i turni** diurni, antimeridiani e pomeridiani**, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- e) **per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo**.

# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 30 Turnazioni**
- 4. **Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10**.
- 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, **al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue**:
- a) **turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) **turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) **turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 30 Turnazioni**
- **Art. 7 c. 4 lett. ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.**



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 30 Turnazioni**
- 6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
- 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
- 8. **Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari**, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL **può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni**, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. **Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino**.
- 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- 1. **Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro** e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
- 2. **La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione**.
- 3. **Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico** - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) **può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste** dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).



# La disciplina dell'orario di lavoro

- **Art. 32 Lavoro straordinario**
- 4. **La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione** di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) **incrementata del rateo della 13^mensilità.**
- 5. **La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:**
- **- al 15% per il lavoro straordinario diurno;**
- **- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);**
- **- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.**
- 6. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore**.
- 7. **Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo**, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 34 Pausa**
- 1. **Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di <u>almeno dieci minuti</u>** ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
- 2. **Per la consumazione del pasto**, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, **<u>la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti</u>**.
- 3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.



# La disciplina dell'orario di lavoro



- **Art. 34 Pausa**
- 4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).
- 5. **La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.**
- 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 21.05.2018.

