

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) TRIENNIO 2023 - 2025

In data **23 Novembre 2023** alle ore 17 da remoto, in collegamento tramite la piattaforma Microsoft TEAMS, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – **Annamaria Diterlizzi** – Dirigente Ambito Territoriale Area EST
Componente – **Massimo Martinelli** – Dirigente Affari Generali e Risorse Umane
Componente – **Renzo Medici** – Dirigente Bilancio e Patrimonio

- **la delegazione di parte sindacale:**

| | | | | |
|---------------------|---------|---------------------------|-------|-------|
| OO.SS. Territoriale | FP CGIL | Elisabetta Morolli | P [] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | Christian Ruiiu | P [] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | Matteo Casetti | P [] | A [] |
| R.S.U. | – | | P [] | A [] |
| R.S.U. | – | | P [] | A [] |
| R.S.U. | – | | P [] | A [] |
| R.S.U. | – | | P [] | A [] |

Al termine della riunione le parti, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente __FIRMATO__

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. CISL – FP __FIRMATO__

OO.SS. CGIL – FP __FIRMATO__

OO.SS. UIL - FPL __FIRMATO__

R.S.U. __FIRMATO__

R.S.U. __FIRMATO__

R.S.U. _____

INDICE

| | |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| Art. 1 – Oggetto e obiettivi | 3 |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 3 |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto | 4 |
| Art. 4 – Interpretazione autentica | 4 |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 4 |
| CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ | 4 |
| Art. 5 – Quantificazione delle risorse | 4 |
| CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA’ DI UTILIZZO ... | 5 |
| Art. 6 – Criteri di ripartizione | 5 |
| Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance..... | 7 |
| CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE | 9 |
| Art. 8 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche | 9 |
| CAPO IV | 13 |
| INDENNITA’ | 13 |
| Art. 9 – Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art.84 del CCNL 16/11/2022 | 13 |
| Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità..... | 14 |
| Art. 11 - Condizioni di attribuzione, importi e limiti alla cumulabilità..... | 15 |
| Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro | 17 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO | 18 |
| CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO | 18 |
| Art. 13 – Criteri generali per la determinazione | 18 |
| della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. | 18 |
| Art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente | 19 |
| Art. 15 – Lavoro straordinario e banca delle ore..... | 20 |
| Art. 16 – Orario massimo di lavoro settimanale | 20 |
| Art. 17 – Flessibilità dell’orario di lavoro | 21 |
| Art. 18 – Orario multi periodale..... | 21 |
| Art. 19 – Welfare integrativo | 21 |
| Art. 20 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro | 22 |
| TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO | 23 |
| CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI | 23 |
| Art. 21 – Campo di applicazione e finalità..... | 23 |
| Art. 22 – Contingenti di personale..... | 23 |
| Art. 23 – Comunicazione all’utenza | 24 |
| Art. 24 – Responsabilità del Responsabile di servizio..... | 24 |
| Art. 25 – Norme finali | 24 |

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del vigente CCNL 16.11.2022. Le stesse sono indicate con riferimento alle vigenti clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti, e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha validità per il triennio 2023-2025, fatte salve diverse decorrenze eventualmente fissate e fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre i propri effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del predetto CCNL, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell’ambito della contrattazione collettiva integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.
3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all’adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell’osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo,

tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 (*Costituzione Fondo risorse decentrate*), potranno essere annualmente messe a disposizione ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo.
5. Ai sensi dell'art.7 c.4 lett. u) del CCNL 16/11/2022, le parti convengono di incrementare le risorse di cui all'art.17 c.6 del CCNL 16/11/2022, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per incarichi di E.Q., di un importo pari a € 52.500,00 a decorrere dal 2024 e di ulteriori € 19.375,00 a decorrere dal 2025 per un importo complessivo di € 71.875,00 mediante corrispondente riduzione dalle rispettive decorrenze delle risorse del Fondo risorse decentrate.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 6 – Criteri di ripartizione

(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del "*fondo risorse decentrate*" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati;
 - b. riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e. rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;

f. omogeneizzazione dei trattamenti accessori dell’Agenzia a quelli riconosciuti ai dipendenti regionali, nel rispetto delle peculiarità organizzative e funzionali.

2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal Fondo risorse decentrate devono tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro e responsabilità, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità e coerenza.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del proprio sistema erogativo e, comunque, entro il primo quadrimestre dell’anno cui si riferiscono, ai sensi dell’art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
4. Il presente contratto integrativo attua i predetti criteri di riparto del Fondo risorse decentrate, secondo il seguente prospetto valido per l’anno 2023:

| RISORSE DEL FONDO | ISTITUTI | IMPORTO DEL FONDO PROVVISORIO 2023 | PERCENTUALI/IMPORTI DI DESTINAZIONE |
|---------------------------------|--|---|--|
| RISORSE INDISPONIBILI DEL FONDO | DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN ESSERE + INDENNITÀ DI COMPARTO + INDENNITÀ PERSONALE EX 8° QUALIFICA FUNZIONALE | | 1.315.100 (circa 20,00%) |
| RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO | PREMIALITÀ GENERALE (PERFORMANCE) | | 4.200.000 (circa 63,98%) |
| | ISTITUTI INDENNITARI | | Fino al 10,00% (fino a 656.600) |
| | DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2023 | | 190.700 (2,91%) |
| | WELFARE | | 50.000 (0,77%) |
| | RESIDUI | | Differenza |
| TOTALE | | 6.565.953,42 | 100% |

Le parti concordano:

- che la quota del Fondo destinata alla premialità generale (performance) dell’anno 2023 sarà erogata nei limiti di un importo sufficiente a garantire la corresponsione di premi medi sostanzialmente analoghi a quelli corrisposti per l’anno 2021;
- di mantenere anche negli anni 2024 e 2025 importi medi dei premi sostanzialmente analoghi a quelli corrisposti per l’anno 2021.

Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance
(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16.11.2022)

1. L’Agenzia promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L’Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività delle strutture organizzative dell’Agenzia, la capacità innovativa e/o l’elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell’Ente e negli indicatori delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi e all’utilità di ritorno che giustifica l’erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell’Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), il quale integra, in apposita sezione, il Piano della Performance dell’Ente che contiene gli obiettivi strategici e operativi dell’Agenzia. Ciascun collaboratore è tenuto a conoscere gli obiettivi assegnati all’unità organizzativa di appartenenza, nonché i progetti ai quali è adibito, anche partecipando agli appositi incontri che i dirigenti e i responsabili devono organizzare per condividere i piani di lavoro ed esaminare l’andamento degli stessi nel corso dell’esercizio.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell’ambito del sistema permanente di valutazione dell’Ente, approvato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell’art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.
5. A partire dall’anno 2024, le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. Una quota-parte delle risorse, pari al 35%, è destinata ai risultati realizzati mediante l’impegno di gruppo nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
 - b. Un’ulteriore quota-parte delle risorse, pari al 55%, è destinata a incentivare e riconoscere l’impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale). Tale quota comprende anche la maggiorazione del premio, la cui misura è fissata pari al 30% del valore medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale, da attribuire, da parte

dei dirigenti, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, entro la limitata quota massima del 40%, del personale valutato, nel rispetto di quanto previsto dall'art.81 del CCNL 16/11/2022;

- c. Un'altra quota-parte delle risorse, pari al 10%, è destinata a incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa di ente).

6. La quota di premio correlata alla performance organizzativa, di cui alle lettere a) e c) del precedente comma 5, è determinata sulla base dei seguenti coefficienti assegnati alle Aree di inquadramento:

| | |
|-------------------------------------|-------|
| -Area Operatori e Operatori Esperti | = 150 |
| -Area Istruttori | = 160 |
| -Area Funzionari e E.Q. | = 180 |

7. La quota di premio correlata alla performance individuale è determinata sulla base della combinazione della valutazione riportata e del coefficiente dell'Area di inquadramento di cui al comma precedente.
8. Non è consentita la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009. In quanto correlate alla realizzazione degli obiettivi programmati, le risorse destinate all'attribuzione dei premi potranno subire una decurtazione nella misura corrispondente alla percentuale del mancato conseguimento dei risultati rispetto al livello minimo di realizzazione prestabilito dall'Amministrazione di anno in anno nell'ambito del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance.
9. I dipendenti che nella valutazione individuale conseguono un parametro retributivo pari a zero (0) non percepiscono neppure il premio correlato alla performance organizzativa. Qualora tale parametro sia pari a 50, anche il premio correlato alla performance organizzativa è ridotto del 50%.
10. Non sono corrisposti premi ai dipendenti che non hanno superato il periodo di prova, né a coloro che hanno prestato servizio per un periodo, nell'anno di riferimento, complessivamente inferiore a 4 mesi. Il personale assunto in corso d'anno è preso in considerazione a condizione che il periodo di lavoro effettivamente prestato sia pari ad almeno 4 mesi. Al personale a tempo determinato che presta servizio continuativamente nel corso di due anni spettano i premi in ciascuna annualità a condizione che il periodo di lavoro prestato sia pari ad almeno 4 mesi in ciascuna annualità.
11. Richiamato il sistema di valutazione della performance del personale non dirigenziale dell'Agenzia, da ultimo approvato con determinazione n.149 del 29/1/2020, le Parti confermano l'applicabilità nell'Agenzia delle disposizioni regionali che disciplinano l'incidenza delle assenze nella quantificazione dei premi e in particolare della franchigia di assenza pari a 20 giorni annuali, ridotti in base all'eventuale minor periodo di servizio.
12. Le Parti precisano altresì che per le voci di retribuzione accessoria non legate a singole giornate, i calcoli sono effettuati considerando i giorni di calendario e mesi convenzionali di 30 giorni, come già previsto dal CCI del 7/12/2021.
13. La valutazione dei collaboratori in distacco presso altri enti compete di norma al dirigente a cui il collaboratore era assegnato al momento del distacco. Il dirigente valutatore acquisisce dall'ente

presso il quale opera il collaboratore distaccato tutte le informazioni utili a formulare la valutazione.

14. La valutazione dei collaboratori in distacco sindacale compete al dirigente al quale il collaboratore era assegnato al momento del distacco sindacale, oppure al Direttore dell’Agenzia.
15. Le parti prendono atto che l’affidamento delle risorse a valere sul fondo risorse decentrate viene effettuato nei confronti dei dirigenti dell’ente di norma mediante la definizione e l’assegnazione in gestione di appositi *budget* economici, ai sensi dell’art.45 comma 4 del D.Lgs. n.165/2001. Detti *budget* sono gestiti dai medesimi dirigenti nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza degli atti di indirizzo e delle direttive adottate dal Direttore dell’Agenzia al fine di garantire un’omogenea applicazione degli istituti contrattuali.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 8 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022)

1. L’amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all’interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate stabili a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall’art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto integrativo, per le parti e le materie ad esso demandati. Attraverso l’istituto delle progressioni economiche all’interno delle Aree, l’Amministrazione valorizza i percorsi e le attività svolti dal personale in favore dell’Ente, fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto.
2. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell’anno di riferimento, per ciascuna Area, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate dal contratto integrativo. Ai sensi dell’art.14 c.2 lett. b) del CCNL 16/11/2022, nel 2023 saranno attribuibili per ciascuna Area i differenziali di seguito indicati:

| AREA | N. DIFFERENZIALI | RISORSE DESTINATE |
|-------------------|------------------|-------------------|
| FUNZIONARI ED EQ | 72 | 115.200,00 € |
| ISTRUTTORI | 93 | 69.750,00 € |
| OPERATORI ESPERTI | 8 | 5.200,00 € |
| OPERATORI | 1 | 550,00 € |
| TOTALE | 174 | 190.700,00 € |

3. I beneficiari dell’istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di apposite graduatorie di tipo comparativo, formulate per ciascuna Area professionale e ciascun Servizio in applicazione dei requisiti per la partecipazione e dei criteri di valutazione di seguito indicati. I collaboratori concorrono nel Servizio di assegnazione alla data di decorrenza del differenziale che si attribuisce. Con esclusivo riferimento al personale delle Aree degli Operatori

e degli Operatori Esperti, in considerazione dell'esiguità numerica di detto personale e della loro disomogenea distribuzione tra i servizi, le procedure di attribuzione dei differenziali sono esplesate a livello centrale: pertanto, i Collaboratori inquadrati nelle suddette Aree concorreranno sulla base di graduatoria a livello di Ente.

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- essere dipendente dell'Agenzia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza del differenziale stipendiale che si attribuisce.
- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi **tre anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate nell'Area in cui si concorre facendo esclusivo riferimento al periodo svolto alle dipendenze dell'Agenzia, anche con contratto a tempo determinato o di formazione e lavoro, o a quello svolto in posizione di comando o distacco presso la stessa Agenzia. Soltanto nel caso di assunzione attraverso procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001, ai fini del predetto requisito è considerata anche la permanenza nella posizione economica maturata presso l'Amministrazione di provenienza. Esclusivamente per le procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali degli anni 2023 e 2024 il predetto requisito di accesso è ridotto a **due anni**.
- assenza, negli ultimi **due** anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio della procedura, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso 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, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- Ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione delle relative graduatorie, la selezione comparativa deve essere effettuata in applicazione dei seguenti **CRITERI DI VALUTAZIONE**:

- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite presso l'Agenzia** o, comunque, delle ultime tre valutazioni dell'Agenzia disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una o più delle annualità da considerare. Nel caso in cui si conseguano due o più valutazioni in un solo anno del

triennio considerato, si procede preliminarmente ad unificare la valutazione applicando la media tra le valutazioni dello stesso anno ponderata per i mesi di servizio ai quali si riferiscono secondo il seguente schema:

| CASISTICA | METODO DI CALCOLO |
|--|--|
| più valutazioni a seguito di passaggio di Area/categoria | 1) media ponderata tra le valutazioni del medesimo anno per i mesi di servizio |
| più valutazioni a seguito di attribuzione di incarico di EQ/PO | 1) omogeneizzazione dei valori tramite conversione, mediante proporzione, di quello reso con sistema di valutazione diverso da quello vigente per il personale del comparto dell'Agenzia non titolare di PO/EQ 2) media ponderata tra le valutazioni del medesimo anno per i mesi di servizio |

peso attribuito: 60%

2) **esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e 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 contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi (così come definiti nei CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale vigenti nel periodo di riferimento), negli ultimi cinque (5) anni.

L'equivalenza dei profili dell'Agenzia è stabilita, ai soli fini dell'attribuzione dei differenziali, come indicato nell'Allegato 1 al presente contratto.

L'equivalenza tra profili dell'Agenzia e profili di altri enti del comparto delle Funzioni Locali o di altri comparti è stabilita secondo i criteri indicati nel medesimo Allegato 1. Il profilo professionale posseduto nell'ente di provenienza dai collaboratori assunti tramite procedure di mobilità volontaria o per trasferimento ex lege è ritenuto equivalente a quello di primo inquadramento in Agenzia.

Ai fini del calcolo del punteggio per l'esperienza professionale si fa riferimento ai giorni di calendario del periodo in cui è stato prestato il servizio riconosciuto utile, al netto delle assenze che interrompono l'anzianità di servizio elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo nell'Allegato 2.

peso attribuito: 35%

3) **ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi programmati dall'amministrazione. A tal fine, possono essere valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione:

peso attribuito: 5%, così suddiviso:

- ✓ il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessariamente previsto dal CCNL 2019-2021 per l'accesso all'Area attinenti al profilo professionale rivestito. Il punteggio per questo criterio è determinato secondo quanto indicato nell'Allegato 3 al presente contratto: **2%**
- ✓ il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto. Il punteggio per questo criterio è determinato secondo quanto indicato nell'Allegato 4 al presente contratto: **2%**
- ✓ l'acquisizione, negli anni corrispondenti al triennio di valutazione considerato, di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato, attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite, l'attestazione di un arricchimento formativo attinente al profilo professionale rivestito. Al fine di garantire pari opportunità e massima trasparenza, il presente

criterio sarà applicabile a partire dall'anno 2026, previa individuazione delle modalità per la determinazione del punteggio dedicato: **1%**

- la **scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**, tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente CCI;

- è possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo** pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri di valutazione a favore del personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:

- da 6 anni (e un giorno) sino a 7 anni: 1%
- da 7 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 2%
- superiore ad 8 anni: 3%

- in caso di parità dei punteggi risultanti dall'applicazione del suddetto sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione, sono determinati i seguenti criteri di spareggio, in ordine di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)
- maggiore età anagrafica.

Per l'applicazione dei suddetti criteri di spareggio sono considerati ex aequo i punteggi che risultano identici fino al terzo decimale.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della suddetta procedura.
5. Il personale in distacco o aspettativa sindacale è considerato ai fini delle procedure di attribuzione del differenziale con i punteggi risultanti dall'applicazione dei criteri sopra elencati.
6. Prima dell'attivazione delle procedure selettive viene pubblicato un avviso interno nell'intranet dell'ente dando un termine congruo ai dipendenti per l'indicazione degli elementi e delle informazioni utili alle suddette procedure.
7. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con l'assistenza del Servizio Affari Generali e Risorse Umane, provvedono alla redazione delle graduatorie differenziate per Area e per Servizio di appartenenza, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.
8. Le graduatorie provvisorie, formate ad esito della procedura, vengono portate a conoscenza dei dipendenti attraverso la pubblicazione nell'intranet dell'ente. Nei 10 giorni successivi i dipendenti interessati possono chiedere la verifica del punteggio ottenuto che ne ha determinato il posizionamento in graduatoria. La graduatoria diviene definitiva dalla compiuta verifica delle posizioni degli interessati che ne hanno fatto specifica richiesta nei termini.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.
10. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:
 - non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva
 - i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva
 - il differenziale stipendiale è attribuito, agli eventi diritto, a seguito della formazione della relativa graduatoria, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'applicazione dell'istituto destinando, all'uopo, il relativo finanziamento
 - i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL

CAPO IV INDENNITA'

Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 16/11/2022

(art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16/11/2022)

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Ai fini del riconoscimento economico i compiti comportanti specifiche responsabilità dovranno essere esercitati in modo continuativo e prevalente per almeno sei mesi nell'anno di riferimento.
2. La medesima attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità deve corrispondere una fattispecie o causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento. L'attribuzione di due o più incarichi di specifica responsabilità comporta l'erogazione dell'indennità di valore più alto maggiorata del 25%, ferma restando l'esistenza delle condizioni legittimanti.
3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale. L'incarico decade automaticamente in caso di cambio di struttura o di incarico di EQ. Le specifiche responsabilità possono essere revocate con provvedimento motivato del Dirigente che le ha conferite previo contraddittorio del responsabile stesso con l'incaricato.

4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio infra-annuale, come pure i criteri fissati per la maturazione delle singole indennità. Gli importi dell'indennità sono ridotti per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base, salvo quanto previsto dal comma 1.
5. Le indennità sono liquidate annualmente, di norma entro il mese di aprile e in un'unica soluzione, con riferimento agli incarichi e alle attività svolte nell'anno precedente, sulla base di apposite attestazioni rilasciate dai dirigenti competenti.
6. Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati col nuovo modello di gestione delle indennità, e fatto salvo quanto specificamente previsto nel successivo art.10 c.2, le parti concordano di:
 - trasmettere all'Organismo Paritetico per l'innovazione gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione dell'istituto al fine di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, misure che permettano di superare le criticità;
 - trasmettere alla RSU e al tavolo negoziale il monitoraggio annuale dell'istituto al fine di consentire di valutare eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate da parte delle singole strutture organizzative e di analizzare l'applicazione delle indennità per strutture, aree e profili.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità per specifiche responsabilità, come previsto dall'art. 84 comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta, a seguito di incarico conferito con atto formale al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, sulla base dell'esposizione alle responsabilità connesse ai ruoli e ai compiti di seguito indicati:
 - a) compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA. Vi possono rientrare, ad esempio, i seguenti ruoli: **1-Referente informatico territoriale o assegnatario di altri compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale; 2-Responsabile della tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; 3- Addetto al protocollo informatico, alla gestione dei flussi documentali e degli archivi;**
 - b) compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale. Vi possono rientrare, ad esempio, i seguenti ruoli: **1-Responsabili del coordinamento di gruppi di lavoro o di unità di progetto;**
 - c) compiti connessi all'organizzazione, quali ad esempio quelli derivanti dalla preposizione alle Unità Organizzative nelle quali si articolano i Servizi dell'Agenzia o dall'attività di supporto ai responsabili di unità Organizzative complesse o 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.) oppure dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. Vi possono rientrare i seguenti ruoli: **1-Responsabili di unità organizzativa; 2-Responsabili del supporto alle PO di direzione dei centri per l'impiego di rilevanti dimensioni; 3-Punto di riferimento in procedimenti complessi;**

-d) compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione e/o di relazione diretta con il pubblico interno ed esterno, connessi ad esempio alla presa in carico, alla profilazione e alla classificazione degli utenti. Vi possono rientrare i seguenti ruoli: **1-Addetti al rapporto diretto con gli utenti dei CPI/CM a sportello, in presenza o a distanza (unitamente al caricamento di dati in banche dati certificanti); 2- Addetti alla segreteria della Direzione dell’Agenzia;**

-e) compiti connessi all’esercizio delle funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti D.lgs. n. 50 del 2016, in appalti di valore superiore all’importo definito dal Direttore;

-f) altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Dirigente sulla base delle indicazioni e dei criteri stabiliti dal Direttore previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. L’indennità di cui al precedente comma 1 lett. d) n.1 è introdotta in via sperimentale a decorrere dal 1/1/2024. Al termine del 2024, sulla base di un apposito monitoraggio, le parti si impegnano a esaminare congiuntamente i risultati dell’applicazione di detta indennità e l’impatto della stessa sull’organizzazione del lavoro nelle strutture interessate, riservandosi ogni conseguente determinazione anche relativamente agli importi da corrispondere.

Art. 11 - Condizioni di attribuzione, importi e limiti alla cumulabilità

1. L’incarico è conferito con atto formale dal Dirigente della struttura di appartenenza o dal Direttore nel caso di strutture che rispondono direttamente al medesimo oppure quando la responsabilità attenga ad attività trasversali a più Servizi. Ai fini del riconoscimento economico, i compiti comportanti specifiche responsabilità dovranno essere esercitati in modo continuativo e prevalente. La sussistenza di tali caratteristiche è valutata sulla base dei criteri adottati dal Direttore.
2. Gli importi unitari annui da corrispondere sono fissati sulla base di quanto riportato nella tabella seguente e nelle ulteriori disposizioni del presente comma:

| Indennità per specifiche responsabilità | | | |
|---|--|-------------------|-------------|
| Ruoli | Livello di complessità | | |
| | Media | Medio-Alta | Alta |
| Responsabile tenuta protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e dell’archivio | | | €. 2.000,00 |
| Addetto al protocollo informatico | Area Operatori Esperti = €350,00 Area Istruttori = €. 400,00 Area Funzionari = €. 500,00 | | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Responsabile Coordinamento gruppi di lavoro | | Area Istruttori = €. 1.000,00 Area Funzionari = €. 1.200,00 | |
| Responsabile del supporto alla EQ di direzione CPI | | | Area Funzionari = €. 1.800,00 |
| Addetti al rapporto diretto con utenti CPI/CM | Area Istruttori = €. 600,00 Area Funzionari = €. 700,00 | | |
| Altri ruoli | Area Istruttori da €. 600,00 a €. 750,00 | Area Istruttori da €. 800,00 a €. 900,00 Area Funzionari da €. 1.000,00 a 1.150,00 | Area Funzionari da €. 1.200,00 a 2.500,00 |

I criteri per il riconoscimento delle indennità di addetto al protocollo informatico e di addetto al rapporto con gli utenti sono definiti dal Direttore previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e la RSU.

Ai responsabili di unità organizzativa è corrisposta un'indennità non inferiore a €. 2.000,00 e non superiore ad €. 3.500,00 sulla base dei criteri stabiliti dal Direttore in relazione al numero dei Collaboratori assegnati, alla complessità dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro di competenza e agli eventuali ulteriori compiti e responsabilità affidati.

Ai funzionari ai quali sono attribuite le funzioni di RUP è corrisposto un importo non inferiore a €. 500,00 e non superiore ad €. 1.500,00 sulla base dei criteri stabiliti dal Direttore. L'indennità è corrisposta per ciascun incarico di RUP fino a un massimo di due contemporaneamente, soltanto qualora non sia prevista la corresponsione di incentivi tecnici.

Nella voce "altri ruoli" di cui alla tabella sopra riportata sono ricomprese tutte le fattispecie dell'art. 10 non singolarmente indicate nella tabella stessa. Con atto del Direttore saranno adottati criteri per la determinazione degli importi di queste fattispecie, fermo restando che: a) le responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento di procedimenti complessi sono ascrivibili alla fascia medio-alta o alla fascia alta; b) la responsabilità di Referente informatico territoriale è ascrivibile alla fascia medio-alta; c) la responsabilità derivante dall'essere addetto alla segreteria di direzione è ascrivibile alla fascia medio-alta.

3. L'indennità di Responsabile della UO Gestione Documentale assorbe quella di Responsabile della tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi, qualora i due incarichi siano affidati al medesimo collaboratore; 2) l'indennità di coordinamento del gruppo di lavoro dei Referenti ICT assorbe quella di Referente informatico territoriale.
4. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente art.10 comma 1 lett. d) n.1 (Addetti al rapporto diretto con gli utenti dei CPI/CM) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

5. L'importo complessivo annuo percepibile a titolo di indennità per specifiche responsabilità non può comunque superare € 3.000,00 per l'Area Istruttori ed € 4.000,00 per l'Area Funzionari.
6. La disciplina delle indennità per specifiche responsabilità decorre dall'01.01.2024. Per l'anno 2023 continuano a trovare applicazione le norme dettate dai CCI 17/06/2019 e 7/12/2021.

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'attività remunerata con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18 e 84 bis CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 è quella di accoglienza dell'utenza presso i CPI/CM, considerata particolarmente disagiata ed esposta a rischi, in quanto espone gli operatori coinvolti sia al disagio derivante da interazioni ad elevato tasso di conflittualità, che obbligano ad un impegno aggiuntivo di adattamento continuo, sia a rischi per la salute psico-fisica derivanti dallo stress e dal logorio generati da rapporti ad alto tasso di litigiosità.
2. Valutata pertanto l'incidenza, in misura sostanzialmente paritaria, di ciascuna delle richiamate causali (disagio e rischio), nonché le caratteristiche, soprattutto sociali e ambientali, dell'Agenzia, ente con rilevanti competenze dirette in ambito sociale e di rilevanti dimensioni strutturali ed articolazioni organizzative, e dello specifico settore di attività svolta (politiche del lavoro), è definito il seguente importo giornaliero: 2,50 €/giorno.
3. L'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo è corrisposta al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori che svolgono la suddetta attività.
4. L'indennità viene corrisposta per le sole giornate di effettivo servizio in presenza, con esclusione delle giornate prestate in modalità di lavoro agile, e rapportata al part-time.
5. Ai fini della presente indennità il lavoratore deve svolgere la mansione in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale.
6. Il personale rientrante nella suddetta posizione e attività lavorativa indennizzabile viene individuato preventivamente dal Dirigente del Servizio di appartenenza. Lo stesso Dirigente può motivatamente modificare o interrompere l'assegnazione all'attività indennizzata. In ogni caso, l'eventuale cambio di allocazione organizzativa, che comporta il cambio di Servizio di appartenenza, determina l'interruzione dell'assegnazione, salva nuova designazione da parte del Dirigente del Servizio di destinazione.
7. La maturazione del compenso è attestata, con cadenza mensile, dai Responsabili dei Centri per l'Impiego e per il Collocamento Mirato, a condizione dell'esposizione effettiva per una durata non inferiore alla metà dell'orario giornaliero di apertura al pubblico nelle giornate di servizio prestate risultanti dal gestionale delle presenze. A consuntivo, il Dirigente che ha effettuato la designazione attesta l'effettivo esercizio dell'attività disagiata da parte del personale previamente individuato.
8. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità per specifica responsabilità di addetto al rapporto diretto con l'utenza dei CPI/CM.

9. La disciplina dell'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo decorre dall'01.01.2024. Per l'anno 2023 continuano a trovare applicazione le norme dettate dal CCI 17/06/2019 e successive relative note di chiarimenti in materia.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora E.Q.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al **15%** delle stesse risorse complessive per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q. Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite come retribuzione di risultato incrementando le disponibilità destinate a tale finalità fino al limite del 25% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q.;
 - b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, evitando comunque l'appiattimento retributivo;
 - c. la quota del Fondo destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è articolata su tre livelli, in analogia a quanto previsto per il restante personale del comparto:
 - i. una quota è destinata all'apprezzamento dei risultati ed è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento/mantenimento dei servizi erogati e delle attività svolte;
 - ii. una quota è correlata all'apprezzamento delle competenze;
 - iii. una quota è destinata ad attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato correlata all'apprezzamento delle competenze ai titolari di E.Q. che conseguono le valutazioni più elevate. Tale quota è fissata in misura pari al 30% del valore medio pro-capite della predetta parte di retribuzione di risultato e può essere attribuita, da parte dei dirigenti, entro la limitata quota massima del 40%, dei medesimi titolari;
 - d. in quanto correlate alla realizzazione degli obiettivi programmati, le risorse destinate all'attribuzione della retribuzione di risultato potranno subire una decurtazione nella

misura corrispondente alla percentuale del mancato conseguimento dei risultati rispetto al livello minimo di realizzazione prestabilito dall'Amministrazione di anno in anno nell'ambito del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance.

- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente. In analogia a quanto previsto nel presente contratto all'art. 7, commi 11 e 12, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, le Parti confermano l'applicabilità nell'Agenzia delle disposizioni regionali che disciplinano l'incidenza delle assenze nella quantificazione dei premi e in particolare della franchigia di assenza pari a 20 giorni annuali, ridotti in base all'eventuale minor periodo di servizio;
 - f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
 - g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 - 1. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - 2. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - 3. estensione temporale dell'incarico conferito
 - 4. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 - 5. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
 - 6. entità del carico di lavoro assunto
 - 7. livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;
 - h. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex art. 20, comma 1, lett. h)*, del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, danno atto che, allo stato, l'istituto che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale titolare di incarico di E.Q. risulta essere il seguente:
 - I. incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
2. Gli incentivi economici di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite dall'Amministrazione con apposita disciplina regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni del Regolamento incentivi per le funzioni tecniche vigente.

Art. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, (reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche);
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la responsabilità genitoriale.

Art. 15 – Lavoro straordinario e banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 12 ore.

Art. 16 – Orario massimo di lavoro settimanale
(art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione degli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 17 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, fatta salva l'esigenza di assicurare adeguati livelli quali-quantitativi dei servizi, si confermano le disposizioni adottate nell'Ente di cui alla determinazione n. 1694/2022 così come integrata dalla Circolare del Direttore PG/2023/96847.U del 15/03/2023 relative all'orario di lavoro e, in particolare, all'istituto dell'orario flessibile, con riserva di ripristinare dal 2024 il limite massimo della flessibilità positiva in vigore sino al 31/12/2022.
2. L'ente s'impegna ad ampliare la flessibilità in uscita del personale dei Servizi Territoriali dalle 15.00 alle 15.30 nelle giornate senza rientro in via sperimentale a decorrere dal 2024.

Art. 18 – Orario multi periodale

(art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che i periodi di minore o maggiore concentrazione dell'orario plurisettimanale devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in misura superiore alle tredici settimane annue e, comunque, non superiore alle 20 settimane annue.

Art. 19 – Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 16.11.2022)

1. L'Agenzia promuove l'adozione di misure di welfare integrativo inteso come l'insieme di prestazioni di natura assistenziale e sociale non avente carattere retributivo in favore dei propri dipendenti.
2. In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che, fatte salve le disponibilità già previste, sarà annualmente stabilita una quota di risorse da destinare all'attuazione del piano di welfare integrativo a carico del fondo del salario accessorio di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.
3. Le parti confermano, quali misure di sostegno al reddito e/o con finalità sociale: a) l'erogazione di contributi per favorire l'utilizzo di mezzi pubblici negli spostamenti casa lavoro; b) gli interventi volti al benessere psicologico dei dipendenti mediante supporto medico-specialistico in convenzione con la Regione E-R.

4. L'intervento indicato sub lettera a) si identifica con la messa a disposizione di abbonamenti del trasporto pubblico (autobus e treno) acquistati dall'Ente mediante convenzioni sulla base del fabbisogno rilevato preventivamente. Ai beneficiari di questa misura sono richiesti i seguenti contributi da acquisire mediante trattenuta in busta paga nel medesimo anno di decorrenza della validità del titolo di viaggio:

abbonamenti autobus: € 38,00 ridotto a € 30,00 nel caso in cui il beneficiario abbia un'invalidità certificata;

abbonamenti treno: contributo unico pari all'80% del costo dell'abbonamento richiesto.

L'Ente emanerà un'apposita disciplina contenente disposizioni di dettaglio. Fino all'emanazione di tale disciplina rimarrà applicabile quella vigente presso la Regione E-R per quanto compatibile. Le risorse per questa specifica misura non possono eccedere, per il 2023, il limite di € 90.000 e, per le restanti annualità del triennio, il limite di € 60.000, al lordo dei contributi sopra indicati. Annualmente le parti potranno rivedere detto limite, anche alla luce degli eventuali aumenti dei prezzi, nonché l'entità del contributo a carico del dipendente.

5. L'intervento di cui alla lettera b) si identifica con la convenzione con la Regione E-R per il supporto psicologico in favore dei dipendenti che ne facciano richiesta di cui alla determinazione n. 1672/2022 ed è subordinato al rinnovo della convenzione da parte della Regione stessa.

6. Quale ulteriore beneficio di natura assistenziale e sociale a sostegno del reddito dei collaboratori dell'Agenzia, le parti convengono di erogare a tutti i lavoratori, per l'annualità 2023, buoni spesa di eguale valore per ciascun beneficiario per un valore complessivo di € 140.000 comprensivo del corrispettivo dell'operatore economico individuato. I buoni sono destinati ai collaboratori in servizio in Agenzia al 1° gennaio che non siano cessati al momento dell'attivazione del beneficio. Sono comunque esclusi dalla presente misura coloro che al 1° gennaio risultino in aspettativa o in posizione di comando/distacco al 100% presso altri enti. Le parti, qualora, anche per l'annualità 2024, decidessero di destinare le risorse a detto tipo di intervento, si riservano di valutare l'opportunità di introdurre un meccanismo, basato sull'ISEE, di differenziazione degli importi da destinare ai singoli dipendenti, tenuto conto del necessario bilanciamento tra l'effettivo vantaggio assistenziale e l'onere gestionale connesso a tale meccanismo.

7. A partire dalla annualità 2025 le Parti individuano, quali possibili ulteriori misure, la stipula di una convenzione per l'acquisto di una polizza sanitaria e di una polizza a favore dei superstiti del collaboratore deceduto, in analogia con gli strumenti di welfare previsti presso la Regione E-R. Qualora non sia possibile addivenire alla stipula di una convenzione per l'acquisto di polizze sanitarie, potranno continuare ad essere erogati i buoni spesa di cui sopra, ovvero, potranno essere adottate altre misure di natura assistenziale e sociale da concordare tra le Parti.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- l'Amministrazione non potrà assumere impegni pluriennali senza certezza delle risorse impiegabili per le finalità di cui al presente articolo;
- per la stipula della convenzione per la polizza sanitaria dovrà essere percorsa la via dell'adesione ad un gruppo d'acquisto con la Regione E-R;
- ai fini di una corretta valutazione della possibilità di intraprendere le misure di cui al presente comma, dovrà essere considerato anche l'effettivo regime fiscale applicabile.

Art. 20 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici correlati alla sicurezza e all'igiene nel luogo di lavoro, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini ed altre apparecchiature potenzialmente dannose per la salute.
3. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dell'esposizione a rischi lavorativi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 21 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e ss.mm.ii., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL che detta le norme di riferimento ai fini di assicurare il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni ed Enti Locali del 19.09.2002 e ss.mm.ii., con particolare riferimento al CCNL integrativo 8.3.2016, individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantire i servizi stessi.

Art. 22 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero è il seguente:

| | |
|---|-------------|
| Trattamento economico del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, | n. 1. unità |
|---|-------------|

| | |
|--|------------|
| alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge | |
| Servizi informatici, ma solo nel caso di scioperi proclamati per periodi superiori alle 48 ore nel periodo | n. 1 unità |

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti addetti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti ai sensi del precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e, pertanto, esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.

Art. 23 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti, con almeno cinque giorni di preavviso, la possibilità di disagi conseguenti all'adesione allo sciopero da parte del personale.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante avvisi sul sito internet dell'Ente e/o affissione di comunicazioni nei locali dei CPI/CM.

Art. 24 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni di cui ai precedenti artt. 22 e 23.

Art. 25 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dai precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia sottoscritto in data 19.09.2002, ed al successivo accordo integrativo del 8.3.2016.

* * *

ALLEGATO 1

Tabella equiparazione profili dell'Agenzia

| AREA | PROFILO POSSEDUTO | PROFILO EQUIPARATO |
|-------------------|--|---|
| FUNZIONARI ED EQ | SPECIALISTA IN POLITICHE PER IL LAVORO | - SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE - SPECIALISTA ECONOMICO FINANZIARIO |
| | SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE | SPECIALISTA ECONOMICO FINANZIARIO |
| | SPECIALISTA ECONOMICO FINANZIARIO | SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE |
| ISTRUTTORI | ASSISTENTE IN POLITICHE PER IL LAVORO | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE |
| | ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE | ASSISTENTE IN POLITICHE PER IL LAVORO |
| OPERATORI ESPERTI | OPERATORE ALL'ACCOGLIENZA | OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE |
| | OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | OPERATORE ALL'ACCOGLIENZA |

Criteri di equiparazione tra profili dell'Agenzia e profili di enti del comparto Funzioni Locali e di enti di diverso comparto:

- Sono equiparati i profili posseduti in altri enti del comparto Funzioni Locali che per denominazione e/o contenuti risultino identici o sostanzialmente corrispondenti a quello posseduto in Agenzia e inquadrati nella medesima categoria/area.
- Sono equiparati i profili posseduti in enti di un comparto diverso da quello delle Funzioni Locali che per denominazione e/o contenuti risultino identici o sostanzialmente corrispondenti a quello posseduto in Agenzia e inquadrati nella qualifica o categoria/area equivalente secondo le tabelle di cui al DPCM 26/06/2015.

ALLEGATO 2

Tabella assenze che interrompono l'anzianità di servizio:

| TIPOLOGIA | CODICE | ASSENZA | Rif. normativo |
|---|---------------------------|--|--|
| Aspettativa per attività di ricerca | AB09 | Asp.Collab.Att.ricerca NR | art.51 L.449/1997 |
| Aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali | AA29 | Asp. art. 18 L.183/2010 | art.18 L. 183/2010 |
| Aspettative sindacali senza assegni | AA07 | Asp. per carica sind. NR | art.12 CCNQ 1998 e art.31 L.300/1970 |
| | AP09 | Perm. Sindacale NR | |
| Congedi per la formazione | AC19 | Cong. per la formazione | art.5 L.53/2000 e art.16 CCNL 14/09/2000 |
| Congedi per motivi personali e familiari | AA20 | Asp. per motivi pers. NR | art.4 L. 53/2000 |
| | AA21 | Asp. per motivi famil. NR | |
| | AC21 | Congedo motivi fam. NR | |
| | AP17 | Permesso NR T.D. | |
| Aspettativa per congiungimento coniuge all'estero | AA23 | ASP. RICONG. CONIUG. EST. | art.13 del CCNL 14/09/2000 |
| Congedo non retribuito per adozione | AC24 | Cong. adoz. intenaz. NR | art.27, co. 2 D.Lgs. 151/2001 abrogato da co. 452, art. 1 della L. 244 del 24/12/2007 che ridisciplina la materia |
| Congedo senza assegni per malattia | AMM4 | Malattia senza assegni (periodo post 18 mesi) | art.21, co. 5 del CCNL 06/07/1995 |
| Sospensione dal servizio per sanzione disciplinare e/o sospensione cautelare per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale | AX02 | Sospensione cautelativa | artt. 25 co. 6 e 27 CCNL Regioni ed Autonomie locali 22/1/2004 confermato in art. 3, co. 6 del CCNL 11/4/2008 e art. 9quinquies D.L. 52/2021 convertito con modificazioni nella L. 87/2021 |
| | AX04 | Sospensione disciplinare | |
| | AX05 | Assenza ingiustificata GG | |
| | AX07 | Ass. ingius.lungo per. NR | |
| | AX08 | Sospens. per interdiz. NR | |
| | AX09 | Sospensione disciplinare | |
| | AX13 | Assenza ingiustificata no green pass ingresso uff. | |
| | AX14 | Sospensione disciplin.50% | |
| AX19 | Sospensione disciplin.50% | | |
| AX20 | Sosp. Disciplinare DIR | | |

Incidono negativamente nel computo dell'esperienza professionale anche le ulteriori assenze non contenute nel sopra indicato elenco che abbiano il medesimo effetto interruttivo.

ALLEGATO 3

Ai titoli di studio **ulteriori** rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria/area di appartenenza sono attribuiti i punteggi per un massimo di 10 punti, indicati nelle tabelle seguenti. Il punteggio è poi tradotto nella misura percentuale indicata all'art. 8.

Possono essere sommati i punteggi relativi a più titoli di studio della medesima specie, fino al massimo consentito.

I titoli di studio stranieri sono liberamente valutati solo se debitamente tradotti. Qualora venga prodotta l'equiparazione/equivalenza del titolo straniero ad uno dei titoli italiani indicati nelle tabelle sottostanti verrà attribuito il punteggio per esso specificamente previsto.

Il punteggio previsto per la laurea specialistica o magistrale (ad eccezione di quelle a ciclo unico) assorbe il punteggio per la laurea triennale.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo al presente criterio, la precisa descrizione del titolo di studio e la produzione dell'eventuale documentazione atta a comprovare gli elementi necessari per detta finalità risulta **imprescindibile** e, pertanto, non potrà essere assegnato alcun punteggio in caso di mancate o insufficienti indicazioni entro i termini previsti dall'avviso ai sensi dell'art. 8, comma 6.

AREA FUNZIONARI ED EQ

| PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA IN POLITICHE PER IL LAVORO | | | |
|--|---------------------|---|-----------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTE GGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA MEDICO-SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 4 |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: DIRITTO DEL LAVORO, SERVIZI DEL LAVORO, POLITICHE SOCIALI, AL MERCATO DEL LAVORO, DIRITTO DELLA PRIVACY, SCIENZE SOCIALI E DELLA COMUNICAZIONE E SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | | 1 |

| | | | |
|----------------------|------------|---|---|
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: DIRITTO DEL LAVORO, SERVIZI DEL LAVORO, POLITICHE SOCIALI, AL MERCATO DEL LAVORO, DIRITTO DELLA PRIVACY, SCIENZE SOCIALI E DELLA COMUNICAZIONE E SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: DIRITTO DEL LAVORO, SERVIZI DEL LAVORO, POLITICHE SOCIALI, AL MERCATO DEL LAVORO, DIRITTO DELLA PRIVACY, SCIENZE SOCIALI E DELLA COMUNICAZIONE E SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE | 2 |

| PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE | | | |
|--|---------------------|---|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 4 |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE E SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE E SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 1 |
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE GIURIDICHE E | 2 |

| | | | |
|----------------------|--|---|---|
| | | DELL'AMMINISTRAZIONE E SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE GIURIDICHE E DELL'AMMINISTRAZIONE E SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 2 |

| PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA ECONOMICO FINANZIARIO | | | |
|---|---------------------|---|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 4 |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 1 |
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE ECONOMICHE E FINANZIARIE | 2 |

| PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA | | | |
|---|-------------|---|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ | 4 |

| | | | |
|----------------------|---------------------|---|---|
| | | COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE, INFORMATICHE E STATISTICHE E SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE, INFORMATICHE E STATISTICHE E SCIENZE INGEGNERISTICHE | 1 |
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE, INFORMATICHE E STATISTICHE E SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE, INFORMATICHE E STATISTICHE E SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |

| PROFILO PROFESSIONALE DI SPECIALISTA IN PREVENZIONE, SICUREZZA E LOGISTICA | | | |
|---|-------------|--|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 4 |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |

| | | | |
|----------------------|---------------------|--|---|
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE INGEGNERISTICHE | 1 |
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE INGEGNERISTICHE | 2 |

**PROFILO PROFESSIONALE DI
SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE**

| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
|-------------------------|---------------------|--|------------------|
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 4 |
| | TRIENNALE | TUTTE LE LAUREE AD ESCLUSIONE DI QUELLE RICOMPRESSE NELL'AREA SANITARIA, COSÌ COME INDIVIDUATA NELL'ALLEGATO AL DECRETO MINISTERIALE MIUR 23/12/2022 | 3 |
| | SPECIALISTICA | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI DI LAUREA MAGISTRALE AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE 9/7/2009 | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | LAUREE EQUIPARATE AI TITOLI SOPRA ELENCATI AI SENSI DI NORME DI LEGGE O DECRETI MINISTERIALI | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE, SCIENZE POLITICHE E SIMILI | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE, SCIENZE POLITICHE E SIMILI | 1 |

| | | | |
|----------------------|------------|--|---|
| | II LIVELLO | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE, SCIENZE POLITICHE E SIMILI | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | TITOLI RILASCIATI AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 INERENTI ALLE SEGUENTI TEMATICHE: SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE, SCIENZE POLITICHE E SIMILI | 2 |

AREA ISTRUTTORI

| PROFILI PROFESSIONALI DI ASSISTENTE IN POLITICHE PER IL LAVORO, ASSISTENTE AMMINISTRATIVO CONTABILE, TECNICO APPLICAZIONI INFORMATICHE E TECNICO PER LA GESTIONE DEGLI IMMOBILI | | | |
|--|---------------------|--|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE | 4 |
| | TRIENNALE | | 3 |
| | SPECIALISTICA | | 4 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | | 4 |
| SPECIALIZZAZIONE | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 | 2 |
| MASTER | I LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |
| | II LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 2 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 2 |

AREA OPERATORI ESPERTI

| PROFILI PROFESSIONALI DI OPERATORE ALL'ACCOGLIENZA E OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE | | | |
|--|-------------|---------------------------------------|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO | | QUALSIASI DIPLOMA | 6 |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE | 3 |
| | TRIENNALE | | 2 |

| | | | |
|----------------------|---------------------|--|---|
| | SPECIALISTICA | | 3 |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | | 3 |
| SPECIALIZZAZIONE | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 | 1 |
| MASTER | I LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |
| | II LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |

AREA OPERATORI

| PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE AUSILIARIO | | | |
|--|---------------------|--|------------------|
| TITOLO DI STUDIO | TIPO | CLASSE DI LAUREA/DENOMINAZIONE | PUNTEGGIO |
| DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO | | QUALSIASI DIPLOMA | 6 |
| LAUREA | MAGISTRALE | TUTTE LE LAUREE | 3 |
| | TRIENNALE | | |
| | SPECIALISTICA | | |
| | VECCHIO ORDINAMENTO | | |
| SPECIALIZZAZIONE | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 O CON LE CARATTERISTICHE DI CUI AL DPCM 27/4/2018 N. 80 | 1 |
| MASTER | I LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |
| | II LIVELLO | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |
| DOTTORATO DI RICERCA | | QUALSIASI TITOLO RILASCIATO AI SENSI DEL DM 3/11/1999 N. 509 | 1 |

ALLEGATO 4

Per le presenti finalità, sono valutate le abilitazioni che consentono l'esercizio di una professione altrimenti preclusa previo superamento di un esame d'abilitazione comunque denominato e/o iscrizione ad un determinato elenco/albo.

Di seguito è riportato lo schema che individua le abilitazioni rilevanti per ciascun profilo.

Le abilitazioni non contenute nel predetto schema possono essere valutate solo qualora risultino avere caratteristiche assimilabili a quelle elencate.

QUADRO DEI TITOLI PROFESSIONALI ITALIANI

ATTINENZA

| N. | ELENCO PROFESSIONI | ALBO/ELENCO | AREA FUNZIONARI ED EQ | AREA ISTRUTTORI |
|----|--|-------------|--|--|
| 1 | Architetto iunior | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 2 | Assistente sociale | Sì | Specialista in politiche per il lavoro | Assistente in politiche per il lavoro |
| 3 | Consulente del lavoro | Sì | Specialista in politiche per il lavoro; Specialista amministrativo contabile | Assistente in politiche per il lavoro; Assistente amministrativo contabile |
| 4 | Dottore in tecniche psicologiche | Sì | Specialista in politiche per il lavoro | Assistente in politiche per il lavoro |
| 5 | Esperto contabile | Sì | Specialista economico finanziario; Specialista amministrativo contabile | Assistente amministrativo contabile |
| 6 | Geometra laureato | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 7 | Ingegnere civile e ambientale iunior | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | tecnico per la gestione degli immobili |
| 8 | Ingegnere dell'informazione iunior | Sì | Specialista in informatica e telematica | Tecnico di applicazioni informatiche |
| 9 | Perito industriale laureato | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 10 | Pianificatore iunior | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 11 | Architetto | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 12 | Assistente sociale specialista | Sì | Specialista in politiche per il lavoro | Assistente in politiche per il lavoro |
| 13 | Attuario | Sì | Specialista economico finanziario | Assistente amministrativo contabile |
| 14 | Avvocato | Sì | Specialista amministrativo contabile | Assistente amministrativo contabile |
| 15 | Dottore commercialista | Sì | Specialista economico finanziario; Specialista amministrativo contabile | Assistente amministrativo contabile |

| | | | | |
|----|---|----|---|--|
| 16 | Ingegnere civile e ambientale | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 17 | Ingegnere dell'informazione | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 18 | Ingegnere industriale | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 19 | Notaio | Sì | Specialista amministrativo contabile | Assistente amministrativo contabile |
| 20 | Pianificatore territoriale | Sì | Specialista in prevenzione, sicurezza e logistica | Tecnico per la gestione degli immobili |
| 21 | Psicologo | Sì | Specialista in politiche per il lavoro | Assistente in politiche per il lavoro |
| 22 | Psicoterapeuta | Sì | Specialista in politiche per il lavoro | Assistente in politiche per il lavoro |