

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

Addì **06/12/2022, alle ore 17:00**, si sono riunite

- la rappresentanza dell'Ordine – Commissione per i rapporti con il personale dipendente e i sindacati;
- la consulente del lavoro, dott.ssa Elisabetta Bergamini;
- le delegazioni sindacali firmatarie del CCLN 2019-2021, convocate con comunicazione PEC o e-mail prot. n. 2774/2022 del 24/11/2022

per definire la redazione e disciplina del Contratto Integrativo di Ente 2022-2023.

Si dà atto che risultano presenti:

- il dott. Maurizio Garatti, Consigliere, per la delegazione dell'Ordine;
- la dott.ssa Elisabetta Bergamini, consulente dell'Ordine;
- la dott.ssa Pierangela Pagnoscin, responsabile dell'ufficio di Segreteria;
- parti sindacali presenti:
- UIL PA nella persona del Sig. Antonio Osellame.

PREMESSA

Il CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 e in maniera sostanziale il CCNL 2019-2021, modificano il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente. Il nuovo sistema di classificazione del personale persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dai CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 e 2019-2021 in tema di definizione degli inquadramenti del personale, progressioni economiche e individuazione di posizioni di particolare rilevanza.

Nel quadro delle relazioni sindacali vigenti è demandata alla contrattazione integrativa la regolamentazione di un complesso di materie tra cui:

- l'attività di formazione, riqualificazione, aggiornamento professionale;
- la ricaduta dei processi di innovazione tecnologica e organizzativa;
- la salvaguardia e miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- la individuazione di posizioni organizzative;
- la individuazione del personale dell'area Elevate Professionalità (art. 16 CCNL 2019-2021);
- l'articolazione dell'orario di lavoro;
- la individuazione delle risorse destinate al Fondo Risorse Decentrate e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo;
- applicazione del nuovo Ordinamento professionale (art. 12 e seguenti CCNL 2019-2021).

A tale scopo la contrattazione assegna alle Parti un ruolo propositivo e un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti.

In conformità a quanto sopra le Parti, preso atto del mancato rinnovo del CCNL di comparto, scaduto il 31.12.2021, deliberano la conseguente attribuzione al personale della Indennità di Vacanza Contrattuale, prevista dalla vigente normativa quale parziale recupero del potere d'acquisto salariale;

considerata la determinazione dell'organico effettivo in quattro unità con orario di lavoro distribuito come sotto specificato:

- n. 1 dipendente, Funzionario (ex posizione economica C5) con il seguente orario individuale di lavoro part-time di 25 ore settimanali (dalle ore 9,00 alle ore 14,00);
- n. 1 dipendente, Funzionario (ex posizione economica C2) con il seguente orario individuale di lavoro part-time di 30 ore settimanali (dalle ore 8,30 alle ore 14,30);
- n. 1 dipendente, Funzionario (ex posizione economica C1) con il seguente orario individuale di lavoro part-time di 25 ore settimanali (dalle ore 8,30 alle ore 13,30);
- n. 1 dipendente, Assistente (ex posizione economica B2) con il seguente orario individuale di lavoro full time di 36 ore settimanali (dalle ore 8,30 alle ore 13,30 – dalle ore 14,00 alle ore 17,00 dal lunedì al giovedì – il venerdì dalle 8,30 alle 12,30).

CONCORDANO

Art. 1 - DURATA, DECORRENZA, APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.

Art. 2 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (art. 13 CCNL 2019-2021)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A al CCNL 2019-2021. All'interno dell'Area si hanno equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

4. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

La declaratoria delle Aree, contenuta nell'allegato A del CCNL 2019-2021, è riprodotta nell'allegato 1 del presente accordo.

ART. 3 PROGRESSIONI ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Principi Generali per le progressioni all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019-21)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, 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 del sistema di classificazione, nella tabella 1 del CCNL 9 maggio 2022. 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.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 del CCNL 9 maggio 2022 destinate a tale finalità -, 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 già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

Si concorda di ridurre il requisito a 2 anni.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa esplicito rinvio al CCNL del Comparto.

Criteri Generali per le progressioni all'interno delle aree

a) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" viene stabilita nel rispetto delle modalità e dei criteri dell'art. 14 comma 2 del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 9 maggio 2022.

ART. 4 NORME DI PRIMA APPLICAZIONE (art. 18 CCNL 2019-21)

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al art. 18 comma 6 del Ccnl 9 maggio 2018, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 30%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Criteria Generali per le progressioni tra le aree

Ai sensi del comma 6 dell'art. 18 del CCNL 2019-21, per l'anno 2022 l'importo destinato ai passaggi dall'area Assistenti e quella dei Funzionari (ex posizione economica C1) è pari a **euro 2.352,00** comprensivo della tredicesima mensilità e del differenziale economico dell'indennità di Ente.

Il numero di passaggi previsti sono n. 1.

Art. 5 - DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica effettiva dell'Ente al 01.01.2022 risulta così costituita:

| Area | Tabella Organica | Forza Effettiva Organica |
|--------------------------|------------------|--------------------------|
| ELEVATA PROFESSIONALITA' | 0 unità | 0 unità |
| FUNZIONARI | 4 unità | 3 unità |
| ASSISTENTI | 1 unità | 1 unità |
| OPERATORI | 0 unità | 0 unità |

- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 25 ore settimanali dal 01.10.2015;
- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 30 ore settimanali dal 01.01.2010;
- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 25 ore settimanali dal 01.01.2008;
- un Assistente con un contratto full time 36 ore settimanali dal 01.01.2010.

Art. 6 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI (art. 15 CCNL 2019-2021)

Incarichi a termine di natura organizzativa o professionale.

- a) Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione le amministrazioni possono conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021.
- b) Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 1, l'Amministrazione conviene di conferire incarico, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021, al Funzionario la ex qualifica di C5.
- c) L'incarico di cui ai commi a) e b) riguarda le funzioni di direzione e gestione di struttura organizzativa complessa, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, tale incarico verrà retribuito, per l'anno 2022, con un compenso di **euro 5.200,00 annui** per 12 mensilità.

Art. 7 - BUONI PASTO

In ottemperanza al disposto 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro ad integrazione del CCNL per il personale degli enti pubblici non economici stipulato il 16 febbraio 1999, visto quanto previsto dall'accordo OO.SS. – Aran del 24 aprile 1997, le parti concordano la fruizione del servizio mensa tramite l'erogazione di buoni pasto del valore di € 5,16.

Il buono pasto viene attribuito ai dipendenti per la singola giornata lavorativa nella quale l'orario giornaliero programmato superi le 6 ore, con una pausa di almeno 30 minuti, a prescindere dalla fruizione di permessi o flessibilità. Viceversa non rilevano al fine del superamento delle 6 ore giornaliere eventuali recuperi di permessi o flessibilità.

Art. 8 - ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

L'orario di servizio dell'Ordine si articola su 5 giorni, dal lunedì al giovedì dalle ore 8,30 alle 17,00 e il venerdì dalle 8,30 alle 14,30.

L'orario individuale di lavoro, ordinariamente di 36 ore settimanali, prevede l'obbligo di garantire la presenza negli orari di apertura al pubblico dal lunedì al giovedì dalle ore 9,00 alle 13,00.

È prevista una fascia di flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita.

È prevista di norma la compresenza di due unità nell'arco dell'orario di servizio.

Gli orari individuali sono definiti dalla Direzione mediante ordine di servizio da assumere d'intesa con il personale.

In previsione di attività eccedenti l'orario di servizio sopraindicato ovvero di picchi di lavoro elevati, di dover sostituire personale assente, di attivare progetti finalizzati a realizzare particolari obiettivi, si ricorrerà di volta in volta a una temporanea rimodulazione dell'orario individuale di lavoro, all'orario plurisettimanale, ad assunzioni a tempo determinato, alla definizione concordata di progetti-obiettivo, in attuazione dei diversi istituti contrattuali a tale scopo previsti.

La presenza in servizio viene registrata mediante procedura di rilevazione automatica delle presenze mediante badge.

Art. 9 - LAVORO STRAORDINARIO (art. 25 del CCNL 2016/2018)

Oltre il normale orario settimanale, il personale può effettuare lavoro straordinario, entro il limite di 80 ore annue per il Funzionario (ex posizione economica C5) e 60 ore per il rimanente personale.

A norma del CCNL il lavoro straordinario è ammesso per "fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali", a fronte di esigenze non prevedibili né programmabili e deve essere "espressamente autorizzato dal dirigente".

Il personale può optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, per la fruizione di riposi compensativi.

Art. 10 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA

In caso di trasferta del personale, spetta il trattamento di trasferta previsto all'art. 82 CCNL 2019-2021, che si richiamano integralmente. L'art. 82 è integrato dalle seguenti precisazioni:

1. il rimborso chilometrico, conseguente all'utilizzo del mezzo proprio, è calcolato sulla base della tariffa ACI. Il chilometraggio è calcolato convenzionalmente a partire dalla sede di servizio, in base alle distanze indicate dalle mappe Michelin. Il rimborso chilometrico è attribuito anche per spostamenti entro il raggio di 10 chilometri dalla Sede.
2. l'Amministrazione provvederà alla copertura assicurativa RC auto e del rischio infortuni del dipendente, in ottemperanza a quanto indicato all'art. 83 del CCNL citato.

Art. 11 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il funzionario con funzioni direttive, sentito il personale, provvede a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale

dell'Ordine e l'attribuzione di compiti e obiettivi specifici a ciascun dipendente, evidenziando i criteri seguiti nella organizzazione del lavoro e nella distribuzione dei carichi di lavoro.

Di tale provvedimento, ed eventuali modifiche e integrazioni successive, sarà data informazione preventiva in forma scritta alla rappresentanza sindacale, come previsto all'art. 7 del CCNL 2019-2021, al fine di permettere la eventuale attivazione della procedura di concertazione dei criteri adottati, ivi prevista.

Art. 12 - COSTITUZIONE FONDO DI ENTE

ANNO 2022

Il Fondo di Ente è costituito, in applicazione della normativa contrattuale succedutasi nel tempo, come specificato nel seguente prospetto:

| | |
|---|--------------------|
| Anno 2022 | |
| <i>Quota relativa a n. 4 unità effettive storicizzato – iscritto a bilancio al 01.01.2022</i> | € 23.235,00 |
| <i>Incremento per adeguamento rinnovo contrattuale (0,49% art. 89 c. 5 CCNL 2016-2018 e 0,81% Tabella D CCNL 2019-2021)</i> | € 1.768,27 |
| TOTALE | € 25.003,27 |

Si conviene tra le Parti che, data la pianta organica di cui all'art. 4 del presente contratto, venga riconosciuto un passaggio di area alla dipendente in area Assistenti (ex qualifica funzionale B2) all'area Funzionari con decorrenza dal 01.01.2022.

L'incremento del Fondo di Ente verrà all'uopo finanziato con una variazione di bilancio entro il 30.11.2022.

Nuova configurazione della pianta organica per l'intervento su esposto:

| Area | Tabella Organica | Forza Effettiva Organica |
|--------------------------|------------------|--------------------------|
| ELEVATA PROFESSIONALITA' | 0 unità | 0 unità |
| FUNZIONARI | 4 unità | 4 unità |
| ASSISTENTI | 1 unità | 0 unità |
| OPERATORI | 0 unità | 0 unità |

- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 25 ore settimanali dal 01.10.2015;
- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 30 ore settimanali dal 01.01.2010;
- un Funzionario con un contratto a tempo parziale 25 ore settimanali dal 01.01.2008;
- un Funzionario con un contratto full time 36 ore settimanali dal 01.01.2010.

Art. 13 - UTILIZZO DEL FONDO

ANNO 2022

Il Fondo di Ente Anno 2022 è utilizzato per finanziare:

- l'Indennità di Ente nella misura prevista dal CCNL vigente;
- l'indennità di posizione organizzativa indicato all'art. 5) per € 5.200,00;

- il lavoro straordinario effettivamente prestato con il limite di cui all'art. 8 del presente accordo;
- l'indennità di maneggio valori di € 310 annue per il funzionario preposto;
- passaggio tra le aree da quella Assistenti a quella Funzionari € 2.352,00 a decorrere dal 01.01.2022 con corresponsione dei relativi arretrati dal 01.01.2022.
- la produttività, ex art. 25, per la quota residuale del Fondo;

Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, verificato congiuntamente entro il mese di novembre (la omessa verifica si intende con esito positivo).

È erogato in base all'area di inquadramento, in rapporto al coefficiente 100/120 relativo alle aree Assistenti e Funzionari e alla valutazione effettuata semestralmente (al 30/06 e al 31/12) dal Consiglio dell'Ordine.

Il resto conseguente ad eventuali economie viene ridistribuito in proporzione alle quote predeterminate per effetto della applicazione del coefficiente 100/120, secondo la seguente procedura ovvero ripartizione del totale in quote per coefficiente.

L'erogazione del compenso avviene di norma in due soluzioni, il 50% del previsto con lo stipendio di luglio e il saldo effettivo con quello di gennaio dell'anno successivo.

Per la valutazione da parte del Consiglio dell'ordine si utilizza la griglia sotto riportata:

Tabella per la valutazione della prestazione individuale

| | CRITERIO DI VALUTAZIONE | PUNTI |
|---|---|-----------|
| 1 | Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni positive | Da 1 a 20 |
| 2 | Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere compiti diversi dai soliti | Da 1 a 5 |
| 3 | Disponibilità a intrattenere buone relazioni: attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di squadra | Da 1 a 5 |
| 4 | Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse | Da 1 a 5 |
| 5 | Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese | Da 1 a 5 |

Il fondo è soggetto ad adeguamento in caso di variazioni della consistenza organica del personale ed è suscettibile di modifiche e integrazioni preventivamente concordate.

DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa esplicito rinvio ai precedenti Contratti Integrativi di Ente, in quanto compatibili, ed ai CCNL del Comparto.

Eventuali dubbi interpretativi dell'accordo saranno oggetto di interpretazione congiunta delle Parti, così come sarà valutata congiuntamente l'esigenza di successive modifiche o integrazioni.

La sottoscrizione definitiva della presente ipotesi avverrà all'esito delle delibere del Consiglio per il finanziamento degli incrementi del Fondo di cui all'art. 12.

Letto, firmato e sottoscritto.

Treviso, 06/12/2022

*La rappresentanza dell'Ordine
Commissione per i rapporti con il Personale*

*La Presidente
Camilla Menini*

Rosa

Le delegazioni sindacali

UNCSA

AREA DEGLI ASSISTENTI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente 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. 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 risultato su ambiti circoscritti (fasi di processo o processi) ed eventualmente con responsabilità di supervisionare il lavoro di colleghi

Requisiti di base per l'accesso:

scuola secondaria di secondo grado.

AREA DEI FUNZIONARI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi 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.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove
- capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati,
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale)

AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA':

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche
- competenze 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.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

ALLEGATO 2

Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:

a) progressioni economiche all'interno delle aree:

si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui alla Tabella 1 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021;

b) progressioni tra le aree:

si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 17 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Criteria e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo.

2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
- i titoli culturali e professionali posseduti;
- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dal Codice disciplinare, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;
 - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.
3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.
4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.
5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dal Codice disciplinare, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 15

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa contrattazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL Funzioni Centrali. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.
2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.
3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997.