

## ATTUAZIONE DEGLI IMPEGNI DI CUI ALL'ACCORDO QUADRO DEL 3 MARZO 2026

In data 17/20 aprile 2026, la Delegazione trattante dell'Autorità di regolazione dei trasporti e le Rappresentanze Sindacali Aziendali UILCA Torino e UILCA Roma si sono riunite a mezzo della piattaforma *Microsoft-Teams*, per definire i contenuti degli accordi attuativi previsti dall'Accordo Quadro sottoscritto in data 3 marzo 2026 con la O.S. UILCA

Le parti, al termine della discussione, hanno raggiunto il presente accordo.

\*\*\*

Visti gli articoli 11 e 12 del vigente protocollo per le relazioni sindacali nell'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: Autorità o anche ART).

Vista la delibera dell'Autorità n. 17/2025 del 24 gennaio 2025 con la quale è stata individuata la delegazione trattante ART a cui sono state affidate le relazioni sindacali di cui al vigente Protocollo per le relazioni sindacali dell'Autorità.

Richiamato l'Accordo Quadro per la chiusura della procedura di raffreddamento del 3 marzo 2026;

Considerata la necessità di dare piena e sollecita attuazione a tutti i punti definiti nel richiamato Accordo Quadro, al fine di addivenire a una riforma organica degli istituti contrattuali e dei regolamenti interni;

Ritenuto di dover recepire le risultanze dei tavoli tecnici in materia di trattamento giuridico-economico, lavoro agile e progressioni;

Vista la preintesa raggiunta in data 17 aprile 2026 con cui le Parti hanno attestato che tutti i temi dell'Accordo quadro sono stati trattati e che si è trovata una convergenza sostanziale il cui dettaglio verrà perfezionato lunedì 20 aprile 2026 in una prospettiva di continuità negoziale.

le parti convengono quanto segue:

1. il presente accordo si pone in rapporto di continuità sostanziale e negoziale con la citata preintesa, della quale recepisce integralmente contenuti, finalità ed equilibri, senza modifiche sostanziali.
2. il "*Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale*" è modificato secondo lo schema di raffronto allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo. Per l'anno solare in corso, l'incremento dei permessi retribuiti di cui all'art. 30 del RTGE è riconosciuto in quota parte, nella misura di 10 ore aggiuntive per il 2026, per poi passare a 45 ore dal 2027. In fase di prima applicazione, la procedura selettiva di cui all'articolo 11-bis sarà attivata per 3 posizioni;
3. l'allungamento delle tabelle stipendiali del personale appartenente all'area operativa entra in vigore dal 1° giugno 2026 previa coerente modifica del RTGE. Le parti convengono sulla soppressione dei livelli 20a e 20c a decorrere dal 1° gennaio 2027 e, a decorrere dal 1° gennaio

2028, con la soppressione del livello 20b. I funzionari che al 1° gennaio 2027 si troveranno posizionati sui livelli soppressi 20a e 20c verranno riposizionati, rispettivamente, sul livello 20b e sul livello 21. Ai funzionari che alla data del 1° gennaio 2022 erano stati posizionati nei livelli 20a, 20b, 20c, è riconosciuto uno scatto perequativo. Ai funzionari che siano precedentemente transitati attraverso tutti i suddetti livelli soppressi sono riconosciuti due scatti perequativi, con decorrenza 1° gennaio 2027. I funzionari che alla data del 1° gennaio 2028 si troveranno posizionati sul livello soppresso 20b verranno riposizionati sul livello 21.

4. il "*Regolamento sulla disciplina del telelavoro e del lavoro agile*" è modificato secondo lo schema di raffronto allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo. L'erogazione del buono pasto per le giornate prestate da remoto avrà decorrenza dal 1° maggio 2026;
5. il "*Regolamento sulle progressioni di carriera*" è modificato secondo lo schema di raffronto allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo, in modo da garantire gli effetti economici delle progressioni di carriera a decorrere del 1° gennaio 2026 (anno di valutazione 2025). La modifica alle percentuali di progressioni di carriera avrà decorrenza dal 1° gennaio 2027 (anno di valutazione 2026);
6. l'Autorità istituisce il "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", mediante la introduzione di un'apposita disposizione all'interno del Regolamento di organizzazione e funzionamento, da adottare, secondo lo schema di raffronto allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale dell'accordo, da implementarsi entro il 31 dicembre 2026;
7. Le Parti convengono che l'istituto dei *flexible benefit* sarà attivato a decorrere dall'anno 2027, previa verifica di compatibilità di bilancio e degli impatti di natura fiscale. Le relative risorse economiche saranno oggetto di successiva contrattazione in coerenza con la programmazione delle attività connesse alla chiusura del mandato consiliare. Parallelamente saranno avviati gli approfondimenti tecnici e organizzativi necessari alla definizione dell'istituto, secondo modalità analoghe a quelle adottate presso le altre Autorità amministrative indipendenti, al fine di garantirne una piena ed efficace implementazione.
8. Con riferimento alle posizioni organizzative, le Parti convengono altresì di rinviare la relativa attivazione a un successivo confronto con le Organizzazioni sindacali, finalizzato alla definizione dei titoli e dei criteri di conferimento nonché della relativa indennità da corrispondere, a valle di una mappatura degli uffici nei quali le stesse potranno essere attivate.
9. il trattamento accessorio attribuito al personale in posizione di comando è disciplinato secondo i criteri e le modalità di cui alla disciplina tecnica allegata "1" al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
10. l'inquadramento economico del personale transitato nei ruoli dell'Autorità per mobilità volontaria è regolato sulla base dei parametri e dei requisiti di cui alla disciplina tecnica allegata "2" al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Resta inteso che, qualora emergessero incompatibilità di bilancio, verrà avviato immediatamente un tavolo di trattativa finalizzato ad aggiornare gli accordi, ricercando, per quanto possibile, soluzioni condivise e sostenibili.

La validità del presente accordo è sottoposta a ratifica del Consiglio ai sensi dell'art.12, comma 3, del protocollo per le relazioni sindacali.

Ai sensi dell'articolo 12 del vigente protocollo per la relazioni sindacali, il presente accordo è valido in quanto sottoscritto dalle RSA che rappresentano almeno il 51% del personale complessivamente iscritto.

Torino, 17/20 aprile 2026

Per L'Autorità

F.to in originale

Per la O.S.: UILCA

F.to in originale

## **ACCORDO SULL'INQUADRAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN POSIZIONE DI COMANDO**

### **1. Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente documento disciplina il trattamento economico del personale assegnato in posizione di comando presso l'Autorità ai sensi dell'articolo 15 del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale (RTGE).
2. Le disposizioni si applicheranno al personale assegnato in posizione di comando presso l'Autorità a partire dal 1° luglio 2026.

### **2. Trattamento economico fondamentale**

1. Il personale in posizione di comando conserva integralmente il trattamento economico fondamentale, comprese le voci a carattere fisso e continuativo, in godimento presso l'amministrazione di appartenenza.

### **3. Trattamento economico accessorio**

1. Al personale in comando da altre autorità amministrative, nonché da altre pubbliche amministrazioni è riconosciuto il trattamento economico accessorio previsto dal RTGE per il personale di ruolo nella qualifica e il livello corrispondente, comprensivo del premio di risultato e dello straordinario, ove spettante.
2. Il parametro retributivo di riferimento, per il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, è individuato attribuendo 1 livello per ogni anno di esperienza richiesta nella PA superiore ai primi cinque, fino ad un massimo di 10 livelli e, fino a 2 livelli, per titoli professionali eccedenti a quelli previsti per l'accesso all'area. Tale parametro è aggiornato annualmente di un livello stipendiale per ogni anno di servizio maturato presso l'Autorità.

### **4. Indennità di maggiore responsabilità per il comando**

1. Al personale proveniente da pubbliche amministrazioni diverse dalle Autorità indipendenti, il cui trattamento economico in godimento così come determinato dal punto 2 del presente allegato, sia inferiore al livello di inquadramento presso l'Autorità, è riconosciuta un'indennità accessoria di comando.
2. L'indennità è determinata in misura tale da consentire il raggiungimento di una percentuale della retribuzione annua lorda (RAL) corrispondente al livello iniziale della qualifica di inquadramento in Autorità ad esito dell'applicazione del parametro per l'erogazione del trattamento economico accessorio. L'indennità di maggiore responsabilità è corrisposta in due tranche, di cui la prima nella misura del 50% corrisposta mensilmente su tredici mensilità e la seconda, nella misura del rimanente 50% corrisposta, in proporzione alla valutazione conseguita, con l'erogazione del premio di risultato dell'anno successivo.
3. L'indennità di maggiore responsabilità è ripartita in tre fasce ed è attribuita dal responsabile gerarchico, previa relazione sulle attività svolte dal dipendente in comando, nella seguente misura:

- a) Massima: indennità fino al raggiungimento del 95% della RAL di riferimento;
  - b) Media: indennità fino al raggiungimento del 90% della RAL di riferimento;
  - c) Minima: indennità fino al raggiungimento dell'85% della RAL di riferimento.
4. La somma del trattamento fondamentale di appartenenza e dell'indennità di comando non può, nel rispetto del divieto di cui alle disposizioni dell'articolo 4, commi 48 e 49, della legge n. 183 del 2011<sup>1</sup>, in ogni caso operare perequazioni rispetto al trattamento economico corrisposto al livello risultante dall'applicazione del parametro di cui al punto 3 relativo all'erogazione del trattamento economico accessorio, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Entrata in vigore**

1. Dalla data di ratifica del presente accordo sono formalmente superati e cessano di produrre effetti l'Accordo sindacale del 1° dicembre 2020, limitatamente all'individuazione dell'indennità di comando, la Delibera n. 223/2020 e la Determina n. 220/2020.
2. Le disposizioni entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla ratifica.

---

<sup>1</sup> **48.** Al personale delle amministrazioni pubbliche come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni, in posizione di comando, distacco o in altra analoga posizione presso le Autorità amministrative indipendenti, non possono essere erogati, da parte delle predette Autorità, indennità, compensi o altri emolumenti comunque denominati, finalizzati ad operare perequazioni rispetto al trattamento economico fondamentale più elevato corrisposto al personale dei rispettivi ruoli. **49.** Le disposizioni di cui al comma 48 si applicano anche alle indennità, compensi o altri emolumenti comunque denominati già in godimento alla data di entrata in vigore della presente legge; le clausole difformi contenute nei regolamenti o negli atti interni concernenti la disciplina del trattamento giuridico ed economico del personale delle Autorità amministrative indipendenti di cui al comma 56 sono disapplicate.

**ACCORDO SULL'INQUADRAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRANSITATO PER MOBILITA'**

**Requisiti di ammissione**

1. L'Autorità può ricorrere ai sensi del pertinente articolo del RTGE a coprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di ruolo di altre autorità amministrative indipendenti o di altre pubbliche amministrazioni.
2. I requisiti non possono essere inferiori a quelli previsti per l'accesso alle carriere dell'Autorità mediante concorso pubblico.

**Criteri di inquadramento**

1. I dipendenti che transitano per mobilità da un'altra autorità amministrativa indipendente mantengono il loro livello di inquadramento di provenienza, comprese eventuali progressioni di carriera che dovessero intervenire nel primo anno di passaggio nei ruoli di ART.  
L'inquadramento economico iniziale del personale proveniente dalla pubblica amministrazione ex. D.lgs. n. 165/2001 è determinato, nell'avviso di mobilità e in base ai requisiti ivi previsti, e non potrà superare, per l'area Dirigenti, il livello 20, per l'area Funzionari, il livello 18 e per l'area Operativi il livello 17.

**Meccanismo di saturazione e salvaguardia**

1. Ove l'inquadramento determinato comporti un trattamento fondamentale inferiore a quello di provenienza, è riconosciuto un assegno *ad personam* riassorbibile con i successivi miglioramenti economici.

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 8 Concorsi: Criteri generali</b></p> <p>1. Salvo quanto previsto all'art.7, l'assunzione del personale di ruolo, previsto dalla pianta organica dell'Autorità, avviene per pubblico concorso, per titoli ed esami, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 ss.mm.ii e fermo restando quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.</p> <p>2. I concorsi per l'inquadramento nel ruolo organico delle varie aree, qualifiche e livelli stipendiali del personale sono banditi, di regola, per il livello iniziale di ciascuna area e qualifica.</p> <p>3. I concorsi sono per titoli ed esami. La valutazione dei titoli precede le prove d'esame e la procedura preselettiva, ove prevista, precede la valutazione dei titoli e le prove di esame.</p> <p>4. Possono partecipare ai concorsi di cui al comma 1 coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti generali:</p> <p>a) cittadinanza secondo la normativa vigente; b) idoneità fisica all'impiego da accertarsi da parte di enti pubblici o di pubbliche istituzioni sanitarie; c) età non inferiore agli anni diciotto; d) possesso dei diritti politici.</p> <p>5. Non possono accedere agli impieghi coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale.</p> <p>6. L'Autorità nelle procedure concorsuali si conforma ai seguenti principi:</p> <p>a) adeguata pubblicità e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, economicità e celerità di espletamento</p> <p>b) rispetto della pari opportunità tra uomini e donne</p> <p>c) adozione di meccanismi trasparenti ed il più possibile oggettivi idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire</p> <p>d) composizione delle commissioni con esperti di provata competenza, che non siano componenti dell'organo di vertice e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle organizzazioni sindacali.</p> <p>7. L'Autorità determina di volta in volta i posti da mettere a concorso, secondo le sue specifiche esigenze, e delibera i bandi che sono emanati dal Presidente e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e, in formato elettronico, sul sito web istituzionale dell'Autorità.</p>	<p><b>Articolo 8 Concorsi: Criteri generali</b></p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>3. <i>Identico.</i></p> <p>4. <i>Identico.</i></p> <p>5. <i>Identico.</i></p> <p>6. <i>Identico.</i></p> <p>7. L'Autorità determina di volta in volta i posti da mettere a concorso, secondo le sue specifiche esigenze, e delibera i bandi che sono emanati dal Presidente <del>e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana</del> e, in formato elettronico, sul sito web istituzionale dell'Autorità <b>e secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia.</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

<p>8. Valgono, in quanto applicabili, i titoli di preferenza previsti dalle leggi relative agli impiegati civili dello Stato.</p>	<p><b>7-bis. Nei concorsi pubblici, il servizio eventualmente prestato presso l’Autorità, della durata di almeno 24 mesi, quale dipendente di ruolo o assunto a tempo determinato ai sensi del successivo articolo 18 è valutato attraverso l’attribuzione di un punteggio specifico in relazione al periodo di servizio prestato.</b></p> <p><b>7-ter. Il personale con almeno 5 anni di servizio nell’area immediatamente inferiore e con i titoli necessari è ammesso a partecipare al concorso di area superiore.</b></p> <p><b>7-quater. I bandi di concorso prevedono una riserva in favore del personale in servizio, fino ad un massimo del 50% dei posti messi a concorso, ivi inclusa una percentuale del 15% riservata ai soggetti di cui al comma 7-bis, con arrotondamento all’unità superiore.</b></p> <p>8. <i>Identico.</i></p>
---	---

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 11-bis</b></p> <p>N.p.</p>	<p><b>Articolo 11-bis - Accesso alla qualifica di funzionario</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il personale operativo in servizio presso l’Autorità da almeno cinque anni e in possesso del titolo di laurea di vecchio ordinamento o di laurea specialistica in materie attinenti all’attività istituzionale dell’Autorità, può accedere al livello iniziale della qualifica di funzionario previo superamento di apposite procedure selettive interne, ad esso riservate, per titoli e colloquio.</li> <li>2. Ai fini dell’accesso, è richiesto che il personale abbia conseguito, negli ultimi cinque anni, una valutazione individuale media non inferiore a 97/100, fermo restando che in ciascun anno la valutazione conseguita non può essere stata inferiore a 95/100.</li> <li>3. Qualora il trattamento economico fondamentale già in godimento nella qualifica di operativo, risulti superiore a quello previsto per il livello iniziale della qualifica di funzionario, è riconosciuto un assegno ad personam, non riassorbibile, pari alla differenza tra i due trattamenti.</li> <li>4. Il numero dei posti complessivamente destinati a tali procedure selettive interne è definito dal Consiglio in base alle disponibilità di bilancio, tenendo conto delle esigenze organizzative e delle professionalità necessarie per coprire le vacanze di organico.</li> </ol>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Art. 14 - Nomina in prova e assunzione</b></p> <p>1. I candidati dichiarati vincitori al termine delle procedure concorsuali sono assunti con contratto individuale di lavoro subordinato.</p> <p>2. Il periodo di prova, computato come servizio di ruolo effettivo se concluso favorevolmente, decorre dal giorno di effettivo inizio del servizio ed ha la durata di sei mesi per il personale appartenente all'area dei dirigenti e dei funzionari, e di tre mesi per il personale appartenente all'area operativa. In caso di assenza dal servizio, a qualunque titolo, nel corso del periodo di prova, lo stesso è prolungato per un periodo di tempo uguale a quello di assenza.</p> <p>3. Il periodo di prova deve intendersi favorevolmente compiuto ove non pervenga al dipendente diversa comunicazione entro trenta giorni dalla fine del mese in cui ha avuto termine il periodo di prova stesso.</p> <p>4. Al termine del periodo di prova, ove questo sia stato giudicato favorevolmente dall'Autorità, sulla base di una relazione presentata dal dirigente responsabile dell'ufficio presso il quale il servizio è stato svolto, i vincitori sono nominati in ruolo secondo l'ordine della graduatoria del concorso come approvato dall'Autorità.</p>	<p><b>Art. 14 - Nomina in prova e assunzione</b></p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>3. <i>Identico.</i></p> <p>4. <i>Identico.</i></p> <p><b>5. Il personale in posizione di comando o assunto a tempo determinato, vincitore di un concorso o di una procedura selettiva presso l'Autorità, è immesso nei ruoli dell'Autorità ed esentato dal periodo di prova, sempreché il servizio prestato sia stato reso nella medesima area e sia di durata superiore al periodo di prova stesso.</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 14-bis – Mobilità.</b> <i>N.P.</i></p>	<p><b>Articolo 14-bis – Mobilità.</b></p> <p><b>1. L’Autorità può ricorrere, per la copertura di posti vacanti in organico, al passaggio diretto di dipendenti di ruolo di altre autorità amministrative indipendenti, previa pubblicazione di un avviso pubblico di selezione, da effettuarsi mediante valutazione dei titoli e colloquio.</b></p> <p><b>2. L’Autorità, ove necessari di personale dotato di specifica professionalità ed esperienza maturata nei settori di interesse, può ricoprire i posti vacanti in organico anche mediante passaggio diretto di dipendenti di ruolo di pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle medesime forme di cui al comma 1.</b></p> <p><b>3. La mobilità trova comunque applicazione residuale rispetto alle forme ordinarie di reclutamento tramite pubblico concorso e si esperisce in maniera subordinata alla procedura selettiva riservata di cui al successivo articolo 18, comma 5.</b></p> <p><b>4. Nelle ipotesi di cui ai commi 1 e 2, l’Autorità pubblica sul portale inPA nonché sul proprio sito istituzionale un avviso recante l’indicazione dei posti da ricoprire, dei requisiti e delle professionalità richiesti nonché dei criteri di valutazione. I requisiti non possono essere inferiori a quelli previsti per l’accesso alle carriere dell’Autorità mediante concorso pubblico.</b></p> <p><b>Il personale acquisito mediante le procedure di cui al presente articolo è inquadrato, dalla data di effettivo passaggio, nell’area corrispondente al posto da ricoprire. L’inquadramento economico è disposto tenendo conto dell’anzianità di servizio maturata nella qualifica di provenienza e dei titoli professionali posseduti, come specificato nell’avviso di mobilità. L’Autorità può ricorrere alle procedure di mobilità disciplinate dal presente articolo nel limite massimo del tre per cento della dotazione organica complessiva di ruolo arrotondato all’unità superiore.</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 15 – Personale in comando o in distacco.</b></p> <p>1. L'Autorità può chiedere ad altre pubbliche amministrazioni, ad istituti e organismi pubblici o privati, il comando o il distacco temporaneo di singoli dipendenti presso i propri uffici, in base a motivate esigenze organizzative e funzionali, nel limite del 10% dei posti previsti in pianta organica, fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.</p>	<p><b>Articolo 15 – Personale in comando o in distacco.</b></p> <p><b>1. Identico.</b></p> <p>2. I requisiti non possono essere inferiori a quelli previsti per l'accesso alle carriere dell'Autorità mediante concorso pubblico.</p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 18 – Personale a tempo determinato.</b></p> <p>1. L’Autorità può assumere, in numero non superiore alle 60 unità dipendenti con contratto a tempo determinato ai sensi dell’art. 2, comma 30 della legge 14 novembre 1995, n. 481, per esigenze cui non possa far fronte con personale in servizio.</p> <p>2. I requisiti specifici di ammissione sono determinati nell’avviso pubblico di selezione da svolgersi con modalità da definire tenuto anche conto dello stato d’urgenza e necessità.</p> <p>3. La durata della prestazione e l'ammontare del compenso sono fissati di volta in volta con apposita delibera</p>	<p><b>Articolo 18 - Personale a tempo determinato.</b></p> <p><i>1. Identico.</i></p> <p><i>2. Identico</i></p> <p><b>3. La durata dei contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, di durata non superiore a due anni, nonché l'ammontare del compenso, sono fissati di volta in volta nella delibera di indizione delle procedure.</b></p> <p><b>4. I contratti di lavoro a tempo determinato di cui al punto 3 possono essere rinnovati, in presenza di ragioni oggettive, per non più di due volte, previa delibera dell’Autorità.</b></p> <p><b>5. L'Autorità può bandire, in via eccezionale e con delibera motivata che dia conto delle specifiche esigenze funzionali e delle professionalità richieste, procedure selettive riservate, per titoli e colloquio, per la copertura di posti vacanti in organico, destinate a soggetti assunti dall’Autorità ai sensi del presente articolo e che abbiano prestato servizio presso l'Autorità per una durata complessiva non inferiore a trentasei mesi nei cinque anni precedenti la data di pubblicazione dell’avviso di selezione.</b></p> <p><b>L’Avviso indica i posti da ricoprire, i requisiti specifici richiesti — che non possono essere inferiori a quelli previsti per l'accesso alle carriere dell'Autorità mediante concorso pubblico — nonché i criteri di valutazione dei titoli e del colloquio. Il bando è pubblicato sul portale inPA e sul sito istituzionale dell'Autorità.</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE (RTGE)  
DOCUMENTO DI RAFFRONTO**

Regolamento TGE - Testo in vigore	Regolamento TGE - Testo proposto
<p><b>Articolo 30 – Permessi retribuiti.</b></p> <p>1. I dipendenti hanno diritto ai seguenti permessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. fino a 4 giorni complessivi nell'arco di un anno solare per giustificati motivi personali o familiari;</li> <li>b. 15 giorni continuativi in occasione di matrimonio;</li> <li>c. i giorni strettamente occorrenti per comparire in giudizio, per rispondere a chiamate delle pubbliche autorità, per l'esercizio del diritto politico di voto, per partecipare a concorsi od esami, nonché in tutti quegli altri casi per i quali siano emanate dall'Autorità speciali disposizioni;</li> <li>d. fino a 150 ore complessive nell'arco di un anno solare per motivi di studio, secondo la specifica disciplina stabilita con separato atto di natura regolamentare;</li> <li>e. fino a 7 giorni, anche continuativi, per il padre lavoratore dipendente da usufruire entro e non oltre i dieci mesi dalla nascita del figlio.</li> </ul>	<p><b>Articolo 30 – Permessi retribuiti.</b></p> <p>1. I dipendenti hanno diritto ai seguenti permessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. fino a <b>46</b> giorni complessivi nell'arco di un anno solare per giustificati motivi personali o familiari;</li> <li>b. 15 giorni continuativi in occasione di matrimonio;</li> <li>c. i giorni strettamente occorrenti per comparire in giudizio, per rispondere a chiamate delle pubbliche autorità, per l'esercizio del diritto politico di voto, per partecipare a concorsi od esami, nonché in tutti quegli altri casi per i quali siano emanate dall'Autorità speciali disposizioni;</li> <li>d. fino a 150 ore complessive nell'arco di un anno solare per motivi di studio, secondo la specifica disciplina stabilita con separato atto di natura regolamentare;</li> <li>e. <b>fino a 7 giorni i giorni previsti dalla normativa vigente di cui al successivo articolo 33</b> per il padre lavoratore dipendente da usufruire, anche continuativi, entro e non oltre i dieci mesi dalla nascita del figlio.</li> </ul>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p><b>Articolo 2 Disciplina generale</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il telelavoro e il lavoro agile rappresentano modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che prevedono lo svolgimento della prestazione stessa, per determinati giorni lavorativi, in luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente che lo abbia richiesto.</li> <li>2. A partire dal 2018, nel quadro degli obiettivi e delle risorse definite dall’Autorità, il telelavoro e il lavoro agile possono essere attivati, ove richiesto da uno o più dipendenti, nei limiti di cui all'articolo 1, commi 2 e 3 del presente regolamento.</li> <li>3. L’Autorità assume, nei confronti del dipendente in telelavoro o che svolga lavoro in modalità agile, gli obblighi in materia di tutela dei dati trattati e della privacy del dipendente.</li> <li>4. Al dipendente in telelavoro o in lavoro agile si applica la disciplina vigente prevista per la generalità dei lavoratori dell’Autorità, anche per quanto concerne il trattamento economico.</li> <li>5. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro o con modalità di lavoro agile, non spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.</li> </ol> <p><b>Commi da 6 a 17-bis Omissis</b></p>	<p><b>Articolo 2 Disciplina generale</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Identico</i></li> <li>2. <i>Identico</i></li> <li>3. <i>Identico</i></li> <li>4. <i>Identico</i></li> <li>5. Per i giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro o con modalità di lavoro agile, <del>non</del> spetta il buono pasto e non sono configurabili prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro.</li> </ol> <p><b>Commi da 6 a 17-bis Omissis – <i>Identico</i>.</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p><b>Articolo 3 – Disciplina specifica del telelavoro</b></p> <p>4-bis. Il dipendente, anche se in prova o di area dirigenziale, che sia portatore di handicap ex L. 104/1992, ovvero che sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, ovvero che abbia esigenze di cura nei confronti di familiari che danno diritto a richiedere il congedo di cui all’art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001, è sempre ammesso, a domanda, al telelavoro. Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esenzione 048 per detta patologia. In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del telelavoro, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</p> <p>4-ter. Il personale di cui al comma 4-bis non è tenuto ad effettuare i rientri presso la sede di assegnazione previsti dal comma 1 del presente articolo.</p>	<p><b>Articolo 3 – Disciplina specifica del telelavoro</b></p> <p>4-bis. Il dipendente, anche se in prova o di area dirigenziale, che sia portatore di handicap ex L. 104/1992, ovvero che sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, <del>ovvero che abbia esigenze di cura nei confronti di familiari che danno diritto a richiedere il congedo di cui all’art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001</del>, è sempre ammesso, a domanda, al telelavoro. <del>Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esenzione 048 per detta patologia.</del> In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del telelavoro, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</p> <p>4-ter. Il personale di cui al comma 4-bis non è tenuto ad effettuare i rientri presso la sede di assegnazione previsti dal comma 1 del presente articolo</p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p><b>Articolo 4 Disciplina specifica del lavoro agile</b></p> <p>1. Il lavoro agile rappresenta una modalità di esigere la prestazione lavorativa da parte dell’Autorità che ne prevede lo svolgimento, secondo tempistiche prestabilite, in luogo diverso dalla sede di lavoro del dipendente che abbia manifestato la propria disponibilità al riguardo. Detta modalità è vincolata allo svolgimento di attività lavorative organizzate per fasi, cicli e obiettivi nel presupposto di conseguire un incremento di produttività a beneficio della stessa Autorità.</p> <p>2. La prestazione del dipendente in lavoro agile può essere svolta per non oltre 116 giornate lavorative all’anno che possono essere fruite per non più di 11 giornate lavorative al mese, anche consecutive. Al personale in prova, durante detto periodo, è concesso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per non oltre 12 giornate lavorative complessive.</p> <p>2-bis. Per giustificati motivi personali o familiari, è possibile richiedere all’Ufficio RUA, previo assenso del proprio responsabile, autorizzazione a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, in deroga al limite mensile di cui al comma 2, fermo restando il limite annuale</p> <p>2-ter. In caso di inaccessibilità dei locali della sede di assegnazione, anche dovuta a chiusura in occasione di periodi a ridosso di festività, il dipendente è autorizzato a svolgere la propria prestazione in modalità agile senza che ciò gravi ai fini del computo di cui al precedente comma 2.</p> <p>2-quater. Al personale facente parte di un nucleo monoparentale con uno o più figli di età inferiore a 16 anni, è consentita la fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale.</p> <p>2-quinques- Non presente</p>	<p><b>Articolo 4 Disciplina specifica del lavoro agile</b></p> <p>1. <i>Identico.</i></p> <p>2. <i>Identico.</i></p> <p>2-bis. <i>Identico.</i></p> <p>2-ter. <i>Identico.</i></p> <p><b>2-quater. Al personale, anche in prova o di area dirigenziale, facente parte di un nucleo monoparentale con uno più figli di età inferiore a 16 anni, ovvero che sia portatore di handicap grave ai sensi della L. 104/1992 ovvero sia interessato da situazioni di disabilità psico-fisiche, certificate dal riconoscimento di un’invalidità civile non inferiore al 46%, ovvero che abbia esigenze di cura nei confronti di familiari che danno diritto a richiedere il congedo di cui all’art. 42, comma 5, d.lgs. 151/2001, è ammesso, a domanda, alla fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale. Analoga ammissione è garantita al dipendente affetto da patologia oncologica in atto o per l’intera durata dell’esenzione 048 per detta patologia. In tali casi l’Ufficio Risorse umane e affari generali autorizza tempestivamente il dipendente ad usufruire del lavoro agile straordinario, tenendo conto dei tempi tecnici strettamente necessari.</b></p> <p><b>2-quinques. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta oltre che a giornata intera, anche a metà giornata, per max nr. 4 mezze giornate al mese. Nel caso di fruizione del lavoro agile a mezza giornata, non sono applicati vincoli all’orario di ingresso in sede di cui all’art.2, c. 2-bis, del Regolamento di disciplina dell’orario di lavoro e del servizio sostitutivo mensa; qualora la prestazione in</b></p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SUL TELELAVORO E SUL LAVORO AGILE**

Regolamento TL e LA - Testo in vigore	Regolamento TL e LA - Testo proposto
<p>2-sexies. Non Presente</p>	<p>presenza sia inferiore alla metà dell'orario teorico giornaliero, verrà conteggiata con flessibilità negativa. La prestazione in presenza che eccede la metà dell'orario teorico giornaliero non verrà considerata.</p> <p>2- sexies. Al dipendente padre, anche se in prova o di area dirigenziale, è consentita la fruizione del lavoro agile senza alcuna limitazione mensile o annuale nei 5 mesi successivi alla nascita di un figlio.</p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Regolamento Progressioni - Testo in vigore	Regolamento Progressioni - Testo proposto
<p><b>Art. 3 - Provvedimenti dell'Autorità</b></p> <p>4. Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 45% (quarantacinque per cento) del personale;</li> <li>- due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 55% (cinquantacinque per cento) del personale.</li> </ul>	<p><b>Art. 3 - Provvedimenti dell'Autorità</b></p> <p>4. Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un passaggio di livello stipendiale ad almeno il <b>40% (quaranta per cento) 45% (<del>quarantacinque per cento</del>)</b> del personale;</li> <li>- due passaggi di livello stipendiale a non oltre il <b>55% (<del>cinquantacinque per cento</del>) 60% (sessanta per cento)</b> del personale.</li> </ul>

Regolamento Progressioni - Testo in vigore	Regolamento Progressioni - Testo proposto
<p><b>Art. 5 - Disposizioni finali</b></p> <p>1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui agli articoli precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.</p>	<p><b>Art. 5 - Disposizioni finali</b></p> <p>1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui agli articoli precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° <del>luglio</del> <b>gennaio</b> dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.</p>

**PROPOSTA DI MODIFICHE AL  
REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO**

ROF - Testo in vigore	ROF - Testo proposto
<p><b>Art. 37</b> Non presente</p>	<p><b>Art. 37 – Comitato Unico di Garanzia</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In conformità alla normativa vigente, è istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</li> <li>2. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente effettivo e un supplente designato da ciascuna delle OO.SS. rappresentative presso l’Autorità, e da un pari numero di rappresentanti nominati dall’Autorità tra il personale di ruolo dotato di adeguata professionalità nelle materie di competenza. Il Presidente del CUG è individuato dall’Autorità.</li> <li>3. Il Comitato esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dalla Direttiva 4 marzo 2011 e, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ redige annualmente una relazione sulla situazione del personale dell’Autorità, riferita all’anno precedente;</li> <li>○ esprime pareri obbligatori sui piani di formazione e sulle modalità di conciliazione vita-lavoro.</li> </ul> </li> <li>4. Ai componenti del CUG è garantito l’accesso ai dati, ai documenti e alle informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. L’attività dei componenti è svolta in orario di servizio e considerata a tutti gli effetti attività di ufficio; l’Autorità mette a disposizione le risorse umane e strumentali necessarie al corretto funzionamento dell’organismo.</li> </ol>