

Orientamenti applicativi ARAN



L'art. 14 del CCNL 16.11.2022 dedicato all'istituto delle progressioni economiche non riporta la previsione che era contenuta al comma 2 dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018, ai sensi del quale la progressione economica doveva essere riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti, questo vuol dire che il principio della cd. "quota limitata" è venuto meno?

Il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente, non può ritenersi disapplicato per il solo fatto che la nuova formulazione letterale dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 non lo citi espressamente.

Fonte: [anagenzia.it](https://www.anagenzia.it)

I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022?

I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione si ritiene che possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica. Tale periodo rileverà anche ai fini

dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Fonte: [anagenzia.it](https://www.anagenzia.it)

Danno erariale in caso di mobbing e straining



La Corte dei conti, sezione giurisdizionale Emilia-Romagna, con la sentenza n. 65/2023/R depositata il 13 luglio 2023 ha concluso che il responsabile di servizio che pone in essere azioni di mobbing e straining a danno di un dipendente – con vessazioni, esclusione da talune attività proprie della mansione e del gruppo di lavoro, offese per l'accento e le origini meridionali, formulazione, alla presenza di altre persone, di espressioni gravemente denigratorie – è tenuto al risarcimento del danno erariale per la somma riconosciuta dal giudice al lavoratore, a titolo di risarcimento dei danni.

Ugualmente responsabile patrimonialmente è il dirigente sovraordinato (al responsabile di servizio) per la condotta omissiva ovvero l'assenza di qualsiasi iniziativa volta a risolvere i conflitti ed a conoscenza dei comportamenti tenuti a danno del lavoratore.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Capacità assunzionale degli enti di nuova istituzione



La Corte dei conti, sezione regionale Piemonte, nella delibera n. 70/2023/SRCPIE/PAR del 14 luglio 2023, ha ricordato che per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica.

A tal fine gli enti predispongono piani annuali di assunzioni da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tale norma è applicabile anche agli enti non statali, quindi agli enti locali, come sancito dalla Corte costituzionale nella sentenza

n. 173/2016.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Trattamento economico in caso di mobilità volontaria intercompartimentale



Il passaggio diretto di dipendenti tra amministrazioni pubbliche non qualifica un particolare tipo contrattuale civilistico, ma solamente uno strumento attuativo del trasferimento del personale, da un'amministrazione ad un'altra, caratterizzato da una modificazione meramente soggettiva del rapporto e condizionato da vincoli precisi concernenti la conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico, che è inquadrabile nella fattispecie della cessione di contratto disciplinata dagli articoli 1406 e seguenti del codice civile, visto che comporta il trasferimento soggettivo del complesso unitario di diritti ed obblighi derivanti dal contratto, lasciando immutati gli elementi oggettivi essenziali;

Di conseguenza, l'individuazione del trattamento giuridico ed

economico da applicare ai dipendenti trasferiti deve essere effettuata, sulla base dell'inquadramento presso l'ente di provenienza, nell'ambito della disciplina legale e contrattuale propria del comparto dell'amministrazione cessionaria ed, a tal fine, occorre tener conto anche delle posizioni economiche differenziate, attraverso le quali si realizza, sia pure all'interno dell'area, una progressione di carriera. Lo ha affermato la Corte di cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 12 luglio 2023 n. 19874.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Composizione delle commissioni di concorso



Il principio di pari opportunità in seno alle commissioni di concorso (articolo 57 del Dlgs 165/2001 e dell'articolo 9 del Dpr 487/1994), è stato così esplicitato dal Tar Lazio-Roma, sezione V, nella sentenza 19 luglio 2023 n. 12200:

- non rileva ai fini della presenza di uomini in misura non inferiore a un terzo;*
- esso è declinato in riferimento esclusivo alla necessaria riserva, salva motivata impossibilità, alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;*

• *resta fermo, in ogni caso, che la violazione di detto principio rileva non in senso immediatamente viziante le operazioni concorsuali, ma quale causa indiziante dell'eccesso di potere, con necessità, quindi, di provare l'effettivo intento discriminatorio della pubblica amministrazione nei confronti dei candidati di sesso femminile.*

.

Fonte: Sole 24 Ore – Enti Locali

Dipendenti regionali in piazza, 500 in sit-in alla Presidenza



PALERMO – Dipendenti regionali sul piede di guerra. Sit-in di oltre cinquecento lavoratori a piazza Indipendenza, davanti alla sede della presidenza della Regione. Fronte sindacale compatto nel chiedere alla Regione la nomina immediata del direttivo dell'Aran Sicilia, l'organismo di contrattazione tra Regione e sindacati, oltre che il rinnovo rinnovo del contratto collettivo di lavoro e l'avvio della riclassificazione del personale. E i rapporti con l'amministrazione regionale si fanno tesi, dal momento che i

rappresentanti sindacali hanno abbandonato il tavolo dopo avere atteso per due ore di essere ricevuti. Possibile, a questo punto, che si scelga la linea dura dello sciopero generale: in questo momento i rappresentanti dei lavoratori si stanno incontrando per decidere la linea. “Non ci fermeremo”, affermavano in mattinata promettendo di essere pronti allo scontro.

Fronte sindacale compatto alla Regione

Il grande caldo, quindi, non ha fermato i Regionali, giunti in piazza Indipendenza anche da diverse province della Sicilia. Appartengono a tutte le categorie: A, B, C e D. Cgil Funzione pubblica, Cisl Fp, Uil Fpl, Cobas-Codir, Sadirs, Siad-Csa e Ugl continuano a protestare dopo il duplice ritiro delle coperture per la riclassificazione avvenuto nel corso dell'esame dei ddl Collegati alla Finanziaria all'Assemblea regionale siciliana.

La protesta in piazza Indipendenza

Lavoratori pronti allo sciopero

Nelle scorse settimane era arrivata la proclamazione dello stato di agitazione, con un primo sit-in davanti agli assessorati all'Economia e alla Funzione pubblica, oggi la manifestazione sotto ai balconi di Palazzo d'Orleans. Una presa di posizione che era già stata annunciata alcuni giorni fa: “Se martedì 18 luglio – avevano riferito i segretari – il governo ritenesse di continuare a non dare aperture alle legittime rivendicazioni dei lavoratori, tutti i sindacati, unitariamente, potrebbero vedersi costretti a proclamare la prosecuzione a oltranza della protesta delle mansioni in atto oltreché la programmazione di uno sciopero generale in tutto il territorio regionale”.

Livesicilia.it – Gio, 18/07/2023



Sicilia, Forestale 61enne ustionato sul 40% del corpo: Prognosi riservata



“Ci risiamo ancora, Insieme ai vigili del Fuoco e alle forze

di Polizia, gli uomini e le donne del Corpo Forestale della Regione Sicilia in prima linea per contrastare gli incendi divampati sul territorio. Nei giorni scorsi un forestale ed un operatore antincendio sono stati ricoverati all'ospedale civico di Palermo nel reparto grandi ustionati. Due lavoratori che non si risparmiano nonostante le difficoltà a cui vanno incontro ogni giorno, nonostante la poca attenzione che tutti i governi siciliani che si sono succeduti nel tempo riservano al loro lavoro.

La dirigenza territoriale della UGL Autonomie Sicilia in una nota inviata al dirigente dell'ispettorato delle foreste di Palermo ha sollecitato maggiore attenzione sulla conoscenza dell'amministrazione sullo stato di salute in cui versano i lavoratori impegnati nell'emergenza.

Una maggiore attenzione è richiesta soprattutto per l'ispettore Ciro Cavataio e per l'operatore Rosario Tiversia che sappiamo ancora ricoverati con ustioni di secondo e terzo grado in prognosi riservata. L'amministrazione Siciliana ha una grandissima responsabilità perché 'sistematicamente' occulta il lavoro degli uomini e delle donne del Corpo Forestale, come se fossero trasparenti. È un fatto gravissimo – Dichiarano Geraldo Mazza e Ernesto Loverso rispettivamente responsabile Corpo Forestale Sicilia e segretario regionale UGL Autonomia Sicilia – perché non si tiene conto della competenza in materia di prevenzione antincendio e di capacità di leggere il territorio per individuare le cause ed eventuali responsabilità”.

“Facciamo un appello al Ministro Salvini presente nei giorni scorsi in Sicilia – interviene Ornella Petillo Segretario Nazionale UGL Autonomie – che giustamente ha sollecitato più uomini e mezzi perché non è tollerabile che ogni anno si ripetano i roghi, affinché si possa tenere in debito conto anche il lavoro del lavoro delle donne e degli uomini del Corpo Forestale ancora 'incagliati' come lavoratori in pastoie amministrative che continuano a penalizzare questa categoria.

I più ignorano il lavoro del personale del Corpo Forestale, dipendente dagli enti regionali autonomi, a cui sono affidati importanti compiti di prevenzione e di repressione dei reati e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, in concorso con la Polizia di Stato, l'Arma dei carabinieri, il Corpo della guardia di finanza e il Corpo della polizia penitenziaria. Stesso lavoro dei comparti sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico, stesse responsabilità, stesse situazioni di pericolo nessun riconoscimento del ruolo, delle qualifiche del trattamento previdenziale pensionistico (riservato al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico)".

Il fatto siciliano – Gio, 27/07/2023



La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata



*La Corte dei conti, Sez. Emilia-Romagna, con **deliberazione n. 42/2023**, nell'ambito dell'esame della documentazione relativa al bilancio preventivo per il triennio 2022-2024 e al rendiconto per l'esercizio 2021 di un Comune ha rilevato, altresì, la mancata certificazione dell'organo di revisione del fondo per le risorse decentrate, nonché la mancata sottoscrizione, entro il 31 dicembre 2021, dell'accordo decentrato integrativo del personale dipendente.*

La sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico legittimante il pagamento.

La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata si articola in tre fasi obbligatorie e sequenziali:

- a) individuazione nel bilancio delle risorse;*
- b) costituzione del Fondo necessaria al fine dell'apposizione di un vincolo di destinazione;*
- c) ripartizione delle risorse mediante la contrattazione decentrata, necessaria ai fini di impegno e pagamento. Pertanto, la sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico*

legittimante il pagamento.

Il trattamento accessorio dei dipendenti confluisce nel FPV (Fondo Pluriennale Vincolato) di spesa solo se è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo entro l'anno di riferimento (31 dicembre), in caso contrario le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione che, dopo l'approvazione del rendiconto, può essere applicata, mediante apposita variazione di bilancio, nell'annualità successiva ai fini della remunerazione del trattamento accessorio dei dipendenti.

Fonte: PERK SOLUTION SRL svolge la sua attività nel campo dei servizi, della consulenza e della formazione per la Pubblica Amministrazione

INL: tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 5056 del 13 luglio 2023, con la quale, in ragione delle condizioni climatiche in atto, richiama l'attenzione dei propri Uffici territoriali sui profili di tutela dei lavoratori per i rischi legati ai danni da calore, sia in fase

di vigilanza ispettiva, sia in occasione dell'attività di informazione e prevenzione da rivolgersi ai datori di lavoro e ai lavoratori finalizzata a fornire utili elementi di conoscenza sugli effetti delle temperature estreme negli ambienti di lavoro e sulla relativa percezione del rischio.

In particolare, l'Ispettorato evidenzia come l'esposizione eccessiva allo stress termico comporta l'aumento del rischio infortunistico atteso che la prestazione lavorativa si espone a situazioni particolari di vulnerabilità.

Maggiormente interessate da tali fenomeni sono le mansioni che comportano attività non occasionale all'aperto, nei settori più esposti al rischio: edilizia civile e stradale (con particolare rilevanza per i cantieri e i siti industriali), comparto estrattivo, settore agricolo e della manutenzione del verde, comparto marittimo e balneare, per citare i maggiori.

Altri fattori importanti che possono concorrere nella valutazione del rischio e/o del suo aggravamento, in chiave prevenzionistica ed ispettiva, da considerare nelle misure volte ad affrontare e mitigare i rischi del lavoro in condizioni di calore, sono gli orari di lavoro che comprendono le ore più calde e soleggiate della giornata a elevato rischio di stress termico (14:00 – 17:00).

Fonte: Dottrina del lavoro – dplmodena.it