LA GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SSL) DEL 2023

Il 28 aprile 2023 si è celebrata la Giornata mondiale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro con il riconoscimento di un **“ambiente di lavoro sicuro e salubre” come principio fondamentale e diritto del lavoro.**

In occasione dell’evento è stato pubblicato uno specifico opuscolo (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-rome/documents/publication/wcms_878588.pdf) che fornisce informazioni sugli elementi principali che sono contenuti nelle due convenzioni fondamentali dell’OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro: la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 187).

Delle due convenzioni fondamentali dell’OIL sulla SSL sono stati selezionati alcuni elementi che sono necessari per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in particolare:

- l’esistenza di un’autorità nazionale responsabile della SSL e di un organismo nazionale tripartito in materia;
- il quadro giuridico e i suoi contenuti principali (ad esempio, il diritto dei lavoratori di allontanarsi da una situazione di lavoro pericolosa senza conseguenze

ingiustificate e l’obbligo di istituire un comitato congiunto per la SSL nel luogo di lavoro quale meccanismo efficace per garantire la collaborazione tra il management e i lavoratori e le lavoratrici);
- lo sviluppo di una politica e di un programma nazionale sul- la SSL;
- la creazione di un sistema nazionale di registrazione e noti- fica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Per ogni elemento, vengono fornite informazioni di contesto, in particolare con riferimento alle Convenzioni n. 155 e n. 187. Sono incluse anche disposizioni tratte dal Protocollo relativo alla convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155), nonché dalla Raccomandazione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 164) e dalla Raccomandazione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 197).

Le Statistiche INAIL ci ricordano puntualmente che le lavoratrici e i lavoratori sono sempre più esposti a diversi rischi nei luoghi di lavoro, partendo dai rischi biologici, chimici e fisici fino a quelli psicosociali ed ergonomici.

Nuove dinamiche stanno influenzando il panorama e l’organizzazione del lavoro, con implicazioni rilevanti per la SSL. La pandemia i cambiamenti climatici e i fenomeni meteorologici estremi stanno già producendo un impatto significativo sulla SSL. È probabile che nei prossimi anni queste situazioni si verifichino sempre con maggiore frequenza. Anche le questioni di salute mentale legate al lavoro stanno assumendo un’importanza crescente. È dimostrato come le condizioni e ambienti di lavoro insalubri o insicuri compromettano il benessere psicologico di lavoratrici e lavoratori.
L’inclusione di un **ambiente di lavoro sicuro e salubre tra i principi e i diritti fondamentali sul lavoro** richiama

l’attenzione sull’inseparabilità, interconnessione e rafforzamento reciproco di questi principi e diritti.

Le politiche ed i programmi messe in atto dovrebbero integrare le esigenze di tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici e affrontare le disuguaglianze nelle attività di SSL, garantendo pari accesso ad ambienti di lavoro salubri e sicuri, come an- che ai servizi di salute sul lavoro e all’assistenza sanitaria al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Polizia Locale : Un contratto inadeguato diventa un contratto pericoloso per la salute e la sicurezza del Lavoratore e della

Lavoratrice

La Polizia Locale per le funzioni svolte non può essere confinata in una dimensione “ausiliaria” ad altre forze di Polizia con cui quotidianamente intercetta le funzioni e i compiti; il primo presi-dio, a garanzia della sicurezza del cittadino, rimane quello di prossimità; il perimetro locale non deve essere, quindi, funzionale alla marginalizzazione della Polizia Locale ma interpretato come primo fronte per il mantenimento dell’unitarietà delle funzioni Statali.
Purtroppo questo oggi non avviene e diventa sempre più urgente l’esigenza di una riforma che metta fine a incancrenite discriminazioni dovute ad un quadro normativo che ha sempre (ostinatamente) penalizzato gli agenti di P.L. in termini di tutele e valorizzazione delle funzioni svolte.
Gli Uomini e le Donne appartenenti al Comparto della Polizia Lo-cale reclamano un’esigenza di giustizia e di equità rispetto alle funzioni che oggi giorno ricadono su tutto il personale.
Persiste una contraddizione di base che si realizza nel riferimento contrattuale legato all’ente locale come “datore di lavoro” e non alla tipologia di lavoro svolto.
Infatti, molti degli istituti contrattuali del “Contratto enti locali”, applicato alla Polizia Locale, si rilevano troppo spesso inappropriati.
Questo “disagio strutturale” si accentua con la legge 65/86 che nel tempo ha manifestato forti carenze, sfociate in diversi contenziosi che hanno coinvolto vari gradi di giudizio, civile, amministrativo e anche penale, con un comune denominatore in me-rito all’interpretazione della legge 65/86

in materia di funzioni della Polizia Locale e della legittimità degli interventi ad essa attribuiti (sequestro preventivo, all’arresto in flagranza, nonché al fermo dell’indiziato di delitto, alla perquisizione personale e all’uso delle armi).
Rimane palese che tutto ciò è dovuto in gran parte all’effetto di alcuni istituti e principi che restavano, e restano ancora oggi nonostante l’intervento di norme successive, imprecisi generando per molti versi una pericolosa genericità.

APPROFONDIMENTI: Le violenze e le molestie sui lavoratori a contatto con il pubblico

UGL AUTONOMIE

APPROFONDIMENTI

A CURA DI ORNELLA PETILLO- SERGIO FABRIZI - ANNA GRASSO

ENTI LOCALI:
LE VIOLENZE E LE MOLESTIE SUI LAVORATORI A CONTATTO CON IL PUBBLICO

SPECIALE
POLIZIA LOCALE

UGL AUTONOMIE
COORDINAMENTO POLIZIA LOCALE

N. 1 - GENNAIO 2023

PRIMO PIANO

LE AGGRESSIONI SUL LAVORO:
UN FENOMENO IN CRESCITA

I RISCHI DI AGGRESSIONE E VIOLENZA NEI CONFRONTI DELLA POLIZIA LOCALE

UN CONTRATTO INADEGUATO DIVENTA UN CONTRATTO PERICOLOSO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

LE PRINCIPALI ISTANZE UGL AUTONOMIE

1AGGRESSIONI-POLIZIA-LOCALE-coord.-Pol.-LocaleDownload

E’ possibile scaricare lo speciale “APPROFONDIMENTI” in pdf

Polizia Locale Roma Capitale: subito un piano di assunzioni

«Occorre subito un piano di assunzioni di emergenza considerato il quadro di grave sottorganico di oltre 3mila unità – commenta Sergio Fabrizi, coordinatore nazionale Ugl Polizia locale -. **Siamo 5.600 agenti ma la legge regionale ne prevede 9mila per la Capitale**, mentre il sindaco Gualtieri indica al tavolo istituzionale un'organico da 8.350 rifacendosi a un'accordo sindacale con la giunta Veltroni. Oltre alla scarsa presenza nei servizi di prossimità in strada, è indicativa oggi anche la sospensione della tradizionale campagna di educazione stradale nelle scuole proprio in un momento storico di massimo allarme». Secondo Ivano Ardovini, rsu di Roma Capitale, servirebbe a inizio 2023 l'assunzione immediata «**di 400 persone ricorrendo alla facoltà della manifestazione di pubblico interesse** attingendo alle graduatorie aperte in tutta Italia dei concorsi pubblici della polizia locale in attesa del nuovo bando». E sul fronte della copertura finanziaria sottolineata proprio dal sindaco, Fabrizi ricorda «che **in bilancio devono esserci gli emolumenti dei circa 300 mancati assunti** del concorso Raggi e quelli per il turnover dei circa 700 pensionati tra il 2021 ed il 2023».

*Dal Corriere della Sera Ediz. Romana del 16/12/22:

NOTIZIE UTILI N. 5 : FAQ progressioni tra aree

FAQ con risposte ai quesiti più frequenti sulla nuova possibilità di progressioni tra aree

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021
SPECIALE CONTRATTO N. 5

UGL Autonomie

A cura di Ornella Petillo

SPECIALE CONTRATTO N. 5 del 30 Novembre 2022

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

FAQ con risposte ai quesiti più frequenti sulla nuova possibilità di progressioni tra aree

1) Il passaggio da un'area inferiore a quella superiore ha alla base una norma di legge?

SÌ. L'art. 3 del d.l. n. 80/2021, recante "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito", al comma 1, ha riscritto il comma 1-*bis* dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 con riferimento alle pro gressioni orizzontali, ossia all'interno della stessa area, prevedendo che esse dovranno essere og getto di selettività tenendo conto delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito .

2) Il nuovo contratto supererà il sistema delle progressioni orizzontali, introducendo un nuovo regime di progressione economica all'interno delle Aree?

SI. Il contratto delinea un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

5) Nel periodo transitorio, quindi fino al 31 dicembre 2025, vi è una deroga per partecipare alle selezioni riguardante i titoli di studio?

Si . L'art. 13, comma 6, de CCNL prevede che "al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza". La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

6) Nel periodo transitorio quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree? C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?

SÌ, l'art. 13, comma 7 dispone che "Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; 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". È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.

Fonte: La Gazzetta

7) Qual è il rapporto tra le vecchie progressioni orizzontali e i "differenziali stipendiali"? Coloro che hanno usufruito in passato delle progressioni orizzontali non possono usufruire dei "differenziali stipendiali" se non nei limiti dei "differenziali stipendiali" ancora astrattamente percepibili?

NO. Le precedenti progressioni orizzontali effettuate dai dipendenti nella vigenza del precedente sistema non pregiudicano l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" e, ove conseguite, si aggiungono agli stessi. Chiariscono il rapporto tra il nuovo istituto dei "differenziali stipendiali" e le "vecchie" progressioni orizzontali i commi 3 e 4 dell'art. 78 dell'ipotesi di accordo, dove si sancisce che " A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norma di prima di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella C di Corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:
a) degli **stipendi tabellari** della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
b) del **valore complessivo delle posizioni economiche in godimento** derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui *all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso*»"

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

8) I criteri per la procedura selettiva possono essere fissati in modo del tutto autonomo da ogni ente?

NO. L'ipotesi di contratto prevede (art. 14, comma 2, lett. d) che gli enti possano procedere alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali valutando:

- la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- l'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- gli ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione).

La ponderazione dei criteri è effettuata in sede di contrattazione integrativa non in modo del tutto autonomo; infatti, in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (art. 14, comma 2, lett. d).

9) A regime quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree?

C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?

NO, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 1, gli Enti disciplinano autonomamente le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata: - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

10) La disciplina comune applicabile alle progressioni tra aree prevede per il dipendente interessato la perdita delle ferie precedentemente maturate?

NO. L'art. 15, comma 2, dispone che "In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate".

11) Nel caso in cui il nuovo trattamento economico, acquisito a seguito della progressione tra aree, sia inferiore a quello in precedenza goduto dal dipendente, lo stesso ha un peggioramento economico?

NO, l'art. 15, comma 3, dispone che "Al dipendente viene attribuito il tabellare inziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare inziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area"

12) Nel periodo transitorio vi sono limiti di spesa particolari per effettuare le progressioni tra aree?

SÌ, Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

5-speciale-contratto-30-novembre.pub_Download

E’ possibile scaricare “NOTIZIE UTILI” in pdf

NOTIZIE UTILI N. 4 : Progressioni economiche all’interno delle aree

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021
SPECIALE CONTRATTO N. 4

UGL Autonomie

NOTIZIE UTILI

A cura di Ornella Petillo

SPECIALE CONTRATTO N. 4 del 23 Novembre 2022

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

Progressioni economiche all'interno delle aree

In sostituzione delle posizioni economiche interne alle precedenti categorie, il nuovo accordo prevede che la progressione c.d. "orizzontale" possa avvenire attraverso l'assegnazione di "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio (art. 14), tutti di pari importo .

AREA	Misura annua lorda	Numero max differenziali
Funzionari ed EQ	1.600 euro	6
Istruttori	750 euro	5
Operatori esperti	650 euro	5
Operatori	550 euro	5

Tab. A—CCNL—Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

INCREMENTO DEL DIFFERNZIALE SALARIALE

EURO 350—PERSONALE INQUADRATO NELL'AREA ISTRUTTORI che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. **65/1986 (ART. 96)**

EURO 350 - PERSONALE EDUCATIVO, DOCENTE ED INSEGNANTE inquadrato nell'Area degli Istruttori (ART. 92)

EURO 150 - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI inquadrato nell'Area degli Istruttori (ART. 102)

EURO 200 - PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (ART. 102)

UGL Autonomie

Incarichi di elevata qualificazione– EQ

NOVITA'

- gli incarichi di posizione organizzativa assumeranno la nuova denominazione di incarichi di **Elevata Qualificazione**.
- retribuzione di posizione da un minimo di **€ 5,000 ad € 18.000;**
- retribuzione di risultato, invece, è pari ad una quota **non inferiore al 15%** delle risorse complessivamente destinate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.
- introduzione della possibilità per l'ente di provenienza del dipendente utilizzato in convenzione presso altre amministrazioni di concorrere al pagamento della maggiorazione (fino al 30%) della retribuzione di posizione prevista dalla disciplina contrattuale;

POSIZIONI DISTINTE IN DUE TIPOLOGIE

- **posizione di responsabilità di direzione** di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- **posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Le posizioni organizzative in vigore verranno automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ, fino alla loro naturale scadenza. (art. 13, comma 3)

4-speciale-contratto-22-novembre.pub_Download

E' possibile scaricare "NOTIZIE UTILI" in pdf

NOTIZIE UTILI N. 3 : Revisione del sistema di classificazione

Il nuovo ordinamento professionale è definito nel Titolo III (artt. da 11 a 23)

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021
SPECIALE CONTRATTO N. 3

UGL Autonomie

A cura di Ornella Petillo

SPECIALE CONTRATTO N. 3 del 21 Novembre 2022

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

Revisione del sistema di classificazione

- Il nuovo ordinamento professionale è definito nel Titolo III (artt. da 11 a 23) -

La classificazione del personale è articolata in quattro aree

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Per i neoassunti, l'accesso al nuovo ordinamento è regolato in base al livello di istruzione posseduto,.

Il nuovo sistema di classificazione entrerà in vigore soltanto a far data dal 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo.

Nuovo inquadramento

Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

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

UGL Autonomie

Progressioni tra le aree: periodo transitorio e periodo a regime

E' stata prevista, nel rispetto di determinati presupposti, la **possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree**, dettando disposizioni differenti per il periodo transitorio (fino al 2025) e per il periodo a regime;

ELEMENTI COMUNI per il periodo transitorio e per il periodo a regime

- Obbligo di : un bando, un'istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale; -
- La progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno; -
- Occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all 'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

***Orientamento applicativo redatto di concerto con ARAN , il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato**

Sotto il profilo finanziario, il meccanismo di progressione tra le aree previsto in via di prima applicazione dall'articolo 13, comma 6, del CCNL , potrà aver luogo all'interno del piano triennale dei fabbisogni di personale e delle dotazioni organiche, nonché nei limiti delle risorse di cui al richiamato articolo 1, comma 612, della legge n 234 del 2021 (determinate nella misura massima dello 0,55per cento del monte salari 2018. A differenza di quanto stabilito per il comparto delle Funzioni Centrali, non sembra consentito agli enti locali avvalersi a tal fine delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, dal momento che la clausola contrattuale di riferimento (comma 8 del citato articolo 13) non contiene l'avverbio "anche" (**Approfondimento_122022_Ipotesi_CCNL_Funzioni_Locali_2019-2021_nuova_classificazione_professionale.pdf (neopa.it)**

UGL Autonomie

Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?

PROCEDURA TRANSITORIA	PROCEDURA A REGIME
Requisiti	
Sono quelli della tabella C allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza;	Sono iquelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
Criteri Selettivi	
Sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7 dell'Ipotesi di contratto (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 20%	Sono quelli previsti dall'art. 15 dell'Ipotesi stessa e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti);
Relazioni sindacali	
I criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati;	Non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri
Finanziamento	
Le progressioni verticali sono finanziate esclusivamente dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018	Le progressioni verticali sono finanziate solo dalle facoltà assunzionali.

3-speciale-contratto-21-novembre-A1-.pub_-1Download

E' possibile scaricare "NOTIZIE UTILI" in pdf

Roma, scappano dopo una rapina e centrano in pieno l’auto dei vigili che piantona il campo rom:

DUE AGENTI FERITI CON 7 GIORNI DI PROGNOSI CIASCUNO

La scorsa notte una pattuglia della Polizia Locale del VI Gruppo Torri di Roma, comandato dal dirigente Renato Marra, impegnata nel piantonamento del campo nomadi di via di Salone, è stata centrata in pieno, da un’auto in fuga inseguita da una volante della P.S.

Gli investitori, responsabili di una rapina a danno di una farmacia, sono riusciti a dileguarsi a piedi dopo l’urto, mentre gli agenti a bordo del veicolo di servizio andato distrutto, un uomo e una donna, sono stati trasportati in ospedale e refertati con 7 giorni di prognosi ciascuno.

LE PAROLE DI SERGIO FABRIZI ED IVANO ARDOVINI DEL COORDINAMENTO UGL-PL

“È stata una tragedia sfiorata, l’ennesima in questo assurdo servizio di “portineria” ai campi nomadi” – accusano dal Coordinamento UGL-PL . “Esprimiamo la solidarietà e gli auguri di pronta guarigione ai colleghi infortunati – dichiarano Sergio Fabrizi ed Ivano Ardovini del Coordinamento UGL-PL – e chiediamo l’immediata revisione del servizio presso i campi nomadi, perché non è più ammissibile farlo nelle attuali condizioni dettate dal Comandante Angeloni come mere statuine all’ingresso dei campi oggetti, nel recente passato, anche di bersaglio di sassaiole da parte degli stessi ospiti dell’insediamento. Diventa un rischio gratuito ed un dispendio inutile di forze e soldi che potrebbero, invece, essere destinati ad un migliore servizio di prevenzione sul territorio”.

“Denunciamo anche il perdurare dell’anomala posizione lavorativa della Polizia Locale per cui, nella fattispecie dell’investimento, non viene riconosciuta la causa di servizio, né le altre tutele assistenziali e previdenziali garantite alle Forze di Polizia. Situazione grottesca che chiediamo al neo governo di mettere in agenda, per riconoscere anche la Polizia Locale nel più ampio comparto sicurezza – rivendica Sergio Fabrizi Coordinatore Nazionale UGL-PL.

Roma, scappano dopo una rapina e centrano in pieno l’auto dei vigili che piantona il campo rom: due agenti feriti (radioromacapitale.it)

NOTIZIE UTILI N. 2 : CCNL Enti Locali

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021
SPECIALE CONTRATTO N. 2

UGL Autonomie

A cura di Ornella Petillo SPECIALE CONTRATTO N. 2 del 7 Ottobre 2022

Ccnl Comparto Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021

LE COSE URGENTI DA FARE

Sulla base della intesa preliminare sottoscritta lo scorso 4 agosto tutte le Amministrazioni locali e regionali devono avviare dare applicazione al **nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Funzioni Locali e Regionali del triennio 2019/2021**,

- Calcolare se nel bilancio preventivo del 2022 sono finanziati gli aumenti del trattamento economico fondamentale e del salario accessorio previsti dalla ipotesi di CCNL del triennio 2019/2021.
- Verificare, e del caso provvedere, se nei fondi per la contrattazione decentrata degli anni dal 2019 al 2021 vi sono le risorse per finanziare gli aumenti della indennità di turno e dello straordinario connesso all'incremento del trattamento stipendiale.
- Costituire, con le regole in vigore, i fondi per la contrattazione decentrata del 2022 e provvedere alla loro ripartizione.

Gli incrementi contrattuali

La ipotesi di contratto stabilisce che gli istituti che hanno un carattere vincolato vadano applicati entro i 30 giorni successivi alla stipula definitiva del CCNL, quindi gli incrementi contrattuali e gli arretrati maturati vanno inseriti nella busta paga del mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del contratto.

Il contratto nazionale prevede incrementi medi del trattamento economico fondamentale in euro 100,27 mensili e in euro 117,53 medi per il trattamento economico complessivo, nonché la erogazione di arretrati medi per euro 1.727,63.

E' necessario verificare se nel bilancio preventivo del 2022 queste risorse sono finanziate e se esse sono effettivamente sufficienti per la erogazione sia degli aumenti contrattuali che degli arretrati.

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

2-speciale-contratto-7-ottobreDownload

E’ possibile scaricare “NOTIZIE UTILI” in pdf