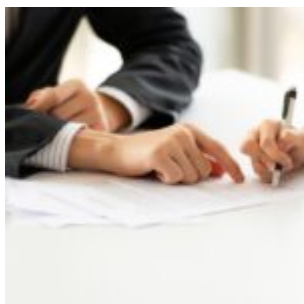


Progressioni economiche: la disciplina transitoria



All'articolo 13 del [contratto collettivo nazionale 2019-2021](#) è stata introdotta una disposizione transitoria che riguarda le progressioni economiche all'interno delle aree.

Nel rispetto di determinati presupposti è prevista la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio, «progressioni in deroga», fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

Quanto alle progressioni “in deroga” è previsto che: al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità effettivamente utilizzate dall'amministrazione in cui si è in servizio, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può avvenire attraverso procedimenti valutativi a cui possono partecipare i dipendenti in possesso dei requisiti elencati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022.

Ogni amministrazione, in base alle caratteristiche delle aree di destinazione e al confronto con la delegazione di parte sindacale, definisce i criteri per la valutazione, assegnando un peso percentuale non inferiore al 20% ai seguenti elementi:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
- il titolo di studio e le competenze professionali acquisite

attraverso percorsi formativi;

□ le competenze certificate come quelle informatiche e linguistiche, le competenze acquisite sul posto di lavoro e le abilitazioni professionali.

Il ruolo della contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata dovrà intervenire almeno in ordine ai seguenti aspetti:

- i requisiti che dovranno possedere i dipendenti per partecipare alle procedure selettive (art. 14, comma 2, lett. a);
- i criteri per le procedure selettive volte ad attribuire i differenziali stipendiali ai dipendenti (art. 14, comma 2, lett. d);
- le risorse destinate all'applicazione dell'istituto ed il numero di differenziali stipendiali attribuibili (art. 14, comma 2, lett. b).

DM Competenze trasversali personale non dirigenziale



Il Dipartimento della funzione pubblica ha pubblicato il Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno u.s. sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'Allegato A (Framework delle competenze trasversali) al

presente decreto, che ne costituisce parte integrante.

Il DM definisce le soft skills, cioè le capacità tecniche e comportamentali, il cosiddetto “saper fare” e “saper essere”. Il progetto si inserisce nell’ambito della riforma del mercato del lavoro prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che ha promosso la riprogettazione del sistema dei profili professionali verso un modello che si articola su conoscenze, competenze e capacità proprie della posizione che si va a ricoprire.

[Visualizza il decreto](#)

Fonte: [anagenzia.it](#)

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

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

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