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

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

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

LAVORO AGILE: relazione costituita dal gruppo di studio istituito dal Ministero del Lavoro

L’istituzione del Gruppo ha tratto origine dall’emergenza epidemiologica da Covid-19 con il ricorso massiccio alla modalità agile “ha determinato un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro” come si legge nella premessa della relazione.
Attraverso un fruttuoso confronto con le parti sociali , a cui ha partecipato anche l’UGL, che rafforza il dialogo sociale proiettato “a un Protocollo congiunto al fine di individuare punti di convergenza sulle questioni più spinose e non regolate in modo efficace dalla legge”.
E’ disponibile la relazione del Gruppo di Studio che analizza gli effetti dello svolgimento dell’attività di lavoro in modalità di agile, in vista della prospettazione di soluzione alle criticità riscontrate nell’ambito delle dinamiche lavorative, sia riguardo al settore privato che della pubblica amministrazione”

Scarica l’allegato