

La Formazione Asmel direttamente nel  
tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online  
(webinar) gratuiti**



## **APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL: INQUADRAMENTI E PROGRESSIONI VERTICALI**

15 maggio, dalle ore 11,30 alle 13,00

- **Il nuovo inquadramento**
- **La ridefinizione dei profili professionali**
- **Le progressioni verticali speciali**
- **Le progressioni verticali ordinarie**
- **La risposta ai quesiti**

**ASMEL Associazione per la  
Sussidiarietà e la Modernizzazione  
degli Enti Locali**

[www.asmel.eu](http://www.asmel.eu)

800165654

[webinar@asmel.eu](mailto:webinar@asmel.eu)

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI 2019/2021» (CEL EDITORE 2023), “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI” (MAGGIOLI EDITORE 2021), “IL CONTRATTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2018), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2020), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN PRESIDENTE E COMPONENTE DI NUCLEI DI VALUTAZIONE

- ▶ Dallo 1 aprile 2023
- ▶ Atto dirigenziale con comunicazione al personale in servizio
- ▶ Reinquadramento da effettuare sulla base dei dati formali per come previsto dalla tabella B di trasposizione automatica: non è questa la sede per dare risposta alle eventuali anomalie
- ▶ Facoltativa la comunicazione ai soggetti sindacali
- ▶ Non necessaria la modifica/integrazione dei contratti individuali sulla base delle previsioni dettate dal CCNL
- ▶ Possibile una deliberazione di indirizzo di carattere generale

## IL REINQUADRAMENTO

- ▶ La nuova classificazione vuole fornire «uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale ... aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze».
- ▶ Articolazione in 4 aree (non più categorie): Operatori (ex A), Operatori esperti (ex B), Istruttori (ex C), Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D) (cui possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione)
- ▶ Superamento della differenziazione tra B1 e B3
- ▶ Il nuovo inquadramento di educatori e personale docente
- ▶ «Ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali»
- ▶ Profili professionali: descrizione del «contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area» «Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie»

# IL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- ▶ Dare applicazione al dettato contrattuale per la revisione dell'ordinamento professionale
- ▶ La revisione dei profili professionali sulla base del dettato dell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001 e del CCNL 16 novembre 2022, in particolare delle declaratorie
- ▶ Coerenza con le disposizioni del d.l. n. 36/2022 che ha previsto per i concorsi pubblici l'accertamento del «possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego.. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini»

## I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

- ▶ Le «Linee di indirizzo per la individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche» adottate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze
- ▶ In vigore dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (14 settembre 2022)
- ▶ Riferimento al Decreto del Ministro 8 maggio 2018 per la semplificazione e la pubblica amministrazione (d'intesa con quelli della economia e delle finanze e della salute). Persistente validità di tale provvedimento per gli «aspetti finanziari e di gestione degli organici» (paragrafi 2,3 e 4). Non vi sono novità per gli enti sanitari (paragrafo 7)
- ▶ Le PA dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere).
- ▶ Il decreto favorisce il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione.

# I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI PER LA FFPP

- ▶ La revisione delle declaratorie
- ▶ Superamento del contenuto operativo, di concetto o di tipo tecnico, gestionale o direttivo
- ▶ Revisione delle relazioni
- ▶ Revisione delle responsabilità
- ▶ Revisione delle relazioni
- ▶ Revisione dei profili professionali

I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI PER IL  
CCNL 16.11.2022

- ▶ Dallo 1 aprile fino al 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
- ▶ Possibilità di sommare dallo 1 aprile 2023 al 31 dicembre 2025 le due tipologie di progressione verticale
- ▶ Le progressioni in oggetto, ivi comprese quelle del personale educativo (art. 93) e delle professioni sanitarie (art. 107) sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse non superiori allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL
- ▶ Entro il tetto dello 0,55% del monte salari 2018 non è necessario il bilanciamento con assunzioni dall'esterno
- ▶ Per quelle del personale educativo finanziamento anche con queste risorse
- ▶ Per quelle del personale delle professioni sanitarie e socio sanitarie finanziamento anche con queste risorse
- ▶ Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo 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.
- ▶ Requisiti: tabella C di corrispondenza

## LE PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI



- ▶ Indicazioni contrattuali di integrazione al dettato legislativo
- ▶ Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano 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.

## LE PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE

- ▶ 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.
- ▶ Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, 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.

## LE ALTRE DISPOSIZIONI SULLE PROGRESSIONI VERTICALI

- ▶ La differenza tra B1 e B3 va inserita nella parte stabile del fondo permanentemente
- ▶ Parere Aran CFL 209: entro il tetto dello 0,55% del monte salari 2018 non è necessario il bilanciamento con assunzioni dall'esterno
- ▶ Per le progressioni verticali speciali il dettato contrattuale non sembra lasciare spazio a colloqui, qualche margine in più per quelle ordinarie: attesa indicazioni Aran
- ▶ I passaggi per le progressioni verticali speciali: programmazione fabbisogno, comunicazione articolo 34 bis, indizione, modifica contratto (subordinata alla possibilità di effettuare assunzioni)
- ▶ Lo 0,55% può essere superato fino al 2025 e non aumenta annualmente

## QUESITI/1

- ▶ A mio avviso per le indennità per specifiche responsabilità si applica il principio della ultrattività dei precedenti CCDI
- ▶ Indicazioni RGS sulla inclusione del salario accessorio dei segretari nel tetto di cui al d.lgs. n. 75/2017
- ▶ Le progressioni verticali speciali possono essere finanziate oltre lo 0,55% del monte salari 2018 dalle capacità assunzionali e per questa quota vanno bilanciate con assunzioni dall'esterno
- ▶ Le regole per le progressioni verticali speciali sono adottate dagli enti previo confronto
- ▶ Le progressioni verticali speciali ed ordinarie si possono sommare fino al 2025

## QUESITI / 2

- ▶ La legittimità delle progressioni verticali speciali senza bilanciamento con assunzioni dall'esterno
- ▶ Le regole per le progressioni economiche sono nuove
- ▶ Le norme sulla esigibilità e la revisione dei profili
- ▶ Il bilanciamento dall'esterno è per posti (quindi si possono utilizzare le assunzioni part time)
- ▶ Il costo delle progressioni verticali è dalla posizione iniziale (non B3) e quella nuova
- ▶ L'inquadramento del personale assunto con concorso per B3

**QUESITI/3**

- ▶ Il triennio per il bilanciamento delle progressioni verticali ordinarie è quello della programmazione del fabbisogno
- ▶ Il rispetto del tetto dello 0,55% esclude la necessità del bilanciamento con assunzioni dall'esterno
- ▶ Conclusione delle procedure di assunzione a B1 in corso allo 1 aprile
- ▶ Le progressioni verticali non sono finanziate dal fondo, ma dal bilancio
- ▶ Reinquadramento dalle categorie alle aree dallo 1 aprile

## QUESITI/4

- ▶ Gli incarichi di Pos. Org.va in essere alla data dello 1 aprile 2023 durano fino alla scadenza: per gli altri necessaria l'adozione delle nuove regole
- ▶ Il buono pasto per la polizia locale
- ▶ L'assicurazione per i RUP
- ▶ Le progressioni verticali nel programma del fabbisogno: le regole oggetto di confronto solo per quelle speciali
- ▶ Nelle progressioni verticali vanno indicati i profili
- ▶ Le progressioni verticali possibili per tutti i profili, con il vincolo del rispetto del possesso di titoli indispensabili

**QUESITI/5**