Bilancio di previsione e salvaguardia degli equilibri di bilancio: ultimi giorni utili per l’approvazione

Con il **decreto del 28 luglio 2023**, il Ministro dell’Interno ha prorogato al 15 settembre p.v. il termine per l’approvazione del bilancio di previsione degli enti locali.
La proroga è di carattere generale e coinvolge anche i termini per l’approvazione o la modifica delle delibere relative alle entrate, che potranno essere eventualmente adottate da tutti gli enti entro la proroga concessa, apportando modifiche e integrazioni, nonché istituendo nuovi tributi previsti dall’ordinamento e finora non applicati (articolo 13, comma 5-bis del decreto legge n. 4 del 2022).

La corretta costituzione del fondo per la contrattazione decentrata presuppone

l’approvazione del bilancio di previsione

La questione, sebbene non precisamente normata dai principi contabili, è stata oggetto di attenta disamina da parte della giurisprudenza contabile. Ogni amministrazione, infatti, deve prevedere le risorse finanziarie necessarie nei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale procedendo tempestivamente, all’inizio di ciascun esercizio finanziario, a costituire il fondo suddetto, il quale potrà essere erogato a seguito di apposita contrattazione con le organizzazioni sindacali.

La procedura in parola si articola secondo un preciso cronoprogramma caratterizzato da tre fasiobbligatorie e sequenziali, ossia:

1. l’individuazione in bilancio delle risorse;
2. l’adozione dell’atto di costituzione del fondo (che costituisce il vincolo contabile alle risorse, quantificandole), atto che è di competenza del dirigente e deve essere sottoposto alla certificazione da parte dell’Organo di revisione;
3. la sottoscrizione del contratto decentrata annuale, quale titolo idoneo al perfezionamento dell’obbligazione.

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