



Notizie Utili 23

ESENZIONE IMU, SI APRE LA CORSA AI RIMBORSI

Esenzione Imu anche per i coniugi residenti in comuni diversi, si apre la stagione dei rimborsi. La consulta con la sentenza n. 209 del 2022, depositata il 13 ottobre (si veda ItaliaOggi del 14/10/22), apre la stagione dei rimborsi Imu per le famiglie radicate in comuni diversi. Per effetto della pronuncia, i coniugi effettivamente (e non fittiziamente) residenti in comuni diversi che non hanno potuto fruire dell'esenzione da abitazione principale e che hanno versato l'Imu per le annualità ancora suscettibili di accertamento (dall'anno di imposta 2017 al corrente anno 2022) potranno presentare istanze di rimborso ai comuni competenti.

PENSIONI: SALE A 1000 EURO IL LIMITE DI IMPIGNORABILITÀ

Una nuova disposizione, inserita dalla legge di conversione del decreto Aiuti bis, eleva da 750 a 1.000 euro il limite per l'impignorabilità delle pensioni. In particolare, si prevede che le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell'assegno sociale, con un minimo di 1.000 euro. La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dal terzo, quarto e quinto comma dell'articolo 545 del codice di procedura civile, nonché dalle speciali disposizioni di legge. Decreto Aiuti bis (D.L. n. 115/2022, Art. 21/bis).

Niente risarcimento per lo stress eccessivo in ufficio

Non c'è straining e il datore non viola l'art. 2087 c.c. se la situazione di forte tensione e di conflittualità crearsi sul posto di lavoro non risulta esorbitante, lo stress eccessivo non comporta il diritto al risarcimento

Il conflitto, se non è esorbitante, non genera danni

Affinché si possa riconoscere il risarcimento del danno da straining è necessario che il conflitto tra dipendente e datore, che intacca il rapporto di lavoro, risulti esorbitante e tale da recare danno.

In caso contrario, ossia in presenza di una **mera conflittualità, anche se accesa, nessun danno è risarcibile** se la situazione genera solo un forte stress. Queste le conclusioni della **Cassazione** nell'ordinanza n. **29059/2022**

Sezione V sentenza n. 7780/2022 Reclutamento personale - Prevalenza procedura scorrimento graduatorie

Il Consiglio di Stato, ha ricordato che bandire una nuova procedura concorsuale in vigenza di una precedente graduatoria valida, per il medesimo profilo professionale, senza adeguata motivazione e senza significative differenze nei requisiti richiesti e nei contenuti delle prove d'esame non risponde ai presupposti legittimanti stabiliti dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato con la pronuncia n. 14/2011 della quale la sezione ne ribadisce i principi. Secondo l'Adunanza «l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei, che recede solo in presenza di speciali discipline di settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti, che devono, comunque, essere puntualmente enucleate nel provvedimento di indizione del nuovo concorso». Inoltre il Collegio evidenzia che, lo scorrimento delle graduatorie ancora valide ed efficaci costituisce la regola generale, mentre l'indizione del nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione; tuttavia vi sono casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento mediante nuove procedure concorsuali anziché attraverso lo scorrimento di graduatorie preesistenti risulta pienamente giustificabile con il conseguente ridimensionamento dell'obbligo di motivazione. Tra questi può acquistare rilievo "l'intervenuta modifica sostanziale della disciplina applicabile alla procedura concorsuale rispetto a quella riferita alla graduatoria ancora efficace con particolare riguardo alle prove d'esame e ai requisiti di partecipazione o anche la valutazione del contenuto dello specifico profilo professionale per la cui copertura è indetto il nuovo concorso e delle eventuali distinzioni rispetto a quanto descritto nel bando relativo alla preesistente graduatoria".

Licenziamento disciplinare e reati: l'immediatezza della contestazione va parametrata ai tempi del procedimento penale

L'esito degli accertamenti penali è fondamentale per definire l'addebito. Ove il fatto di valenza disciplinare abbia anche rilievo penale, il principio dell'immediatezza della contestazione non è violato qualora il datore abbia scelto di attendere l'esito degli accertamenti svolti in sede penale per giungere a contestare l'addebito solo quando i fatti a carico del lavoratore gli appaiono ragionevolmente sussistenti.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Il superamento di un concorso non ripara all'abuso dell'Amministrazione nell'utilizzo del tempo determinato

Il superamento di una procedura concorsuale non può confondersi con la stabilizzazione del rapporto in senso tecnico e costituire una forma di riparazione all'illecito consistente nel reiterato abuso dei contratti a tempo determinato, non essendovi dal punto di vista oggettivo alcuna stretta correlazione.

Cass. civ., sez. VI, ord., 14 ottobre 2022, n. 30345

Nel caso affrontato dalla Suprema Corte, le **dipendenti di un istituto di ricerca** ricorrenti avevano visto accolte parzialmente le pretese in secondo grado, con condanna dell'Amministrazione presso il quale avevano prestato servizio a corrispondere le differenze retributive correlate al riconoscimento dell'anzianità, senza però alcun riconoscimento del **diritto al risarcimento del danno derivante dall'abusiva reiterazione dei rapporti a tempo determinato**,

PARERI ARAN– FUNZIONI CENTRALI – ELEVATE PROFESSIONALITA'

L'incarico affidato ad una EP può essere rinnovato alla scadenza?*

Non vi è una preclusione del contratto ad attribuire nuovamente lo stesso incarico, una volta che lo stesso sia giunto a scadenza, previa positiva valutazione da parte dell'amministrazione con le procedure previste dal sistema di valutazione.

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

Si può lasciare una EP senza incarico?*

No, il contratto non prevede tale eventualità. L'incarico è infatti un elemento sostanziale e qualificante dell'appartenenza all'Area EP, analogamente a quanto avviene per la dirigenza. Pur non essendovi un diritto a coprire un incarico specifico (o a mantenere nel tempo, anche oltre la sua scadenza, l'incarico affidato inizialmente), vi è tuttavia il diritto a coprire uno degli incarichi previsti dall'amministrazione, per le sue esigenze organizzative e di ottimale funzionamento.

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

Le procedure di progressione verticale sono uniche per area oppure vanno svolte procedure distinte per famiglie professionali o posizioni di lavoro?*

Poiché le procedure di progressione verticale sono basate sull'accertamento del possesso delle competenze necessarie a svolgere attività di un'area superiore e poiché le competenze attese variano a seconda dei lavori, si è dell'avviso che la progressione verticale vada svolta almeno a livello di "famiglia professionale".

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

Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art. 17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?*

In base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL.

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

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

1) DIFFERENZE

La prima differenza concerne i **requisiti**: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio



COORDINAMENTO TERRITORIALE

immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i **criteri selettivi**: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 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).

La terza differenza riguarda le **relazioni sindacali**: nella procedura transitoria, 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; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il **finanziamento**: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate 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 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

- vi è una **procedura** che prevede: un bando, una 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 il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato.

Come si valutano le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio?*

Per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (dal 1° novembre 2022 al 31/12/2024) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione:

- 1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni);
- 2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di *assessment*);
- 3) valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale;
- 4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche).

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



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Durante il periodo transitorio si possono effettuare progressioni verticali da funzionario ad EP?*

Si, si possono effettuare, ma solo ricorrendo alla procedura ordinaria di cui all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 ed art. 17 del CCNL. Infatti, per le EP, la citata norma di legge non prevede una fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Si ricorda altresì che le progressioni verso EP possono aver luogo solo dal 1° novembre 2022, data a partire dalla quale è applicabile il nuovo sistema di classificazione professionale, ivi compresa la nuova area EP.

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

Il Coordinamento Territoriale