

Roma, 29 marzo 2023

Prot. 27/2023/SG/AM

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali**Oggetto: Funzioni locali – Orientamento applicativo CFL 209 su utilizzo 0,55% MS 2018***Care colleghe e cari colleghi,*

l'Aran, con l'Orientamento applicativo CFL 209 (in allegato) torna nuovamente sugli orientamenti applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato relativi al CCNL comparto Funzioni Locali del 16 Novembre 2022, di cui vi abbiamo già dato conto con la nostra nota (Prot. N. 22/2023/SG/AM) del 21 marzo u.s.. Con l'orientamento CFL 209 si ribadisce, in termini più espliciti e inequivocabili, che **nell'attuazione della procedura transitoria per la progressione tra le aree, prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, solo in caso di utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno.**

Nello specifico il CFL 209 fornisce una solida base giuridica a fondamento di una posizione più volte espressa dalla stessa Agenzia, al fine di sterilizzare qualunque margine di ambiguità interpretativa e i pareri difformi espressi da alcuni commentatori persino dopo l'adozione dei richiamati orientamenti applicativi.

L'art. 3 del D.L. 80/2021 – espressamente rubricato “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – modificando l'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, conferisce lo specifico mandato alla contrattazione collettiva nazionale di discipline, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Il ccnl attua quanto delegato dalla succitata norma di legge introducendo all'art. 13 commi 6 e 7 una specifica disciplina delle progressioni verticali “in fase transitoria” finalizzata esclusivamente a valorizzare il personale interno.

In aggiunta, il legislatore, ha anche reso disponibili apposite risorse finanziarie stanziata ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 finalizzate esclusivamente

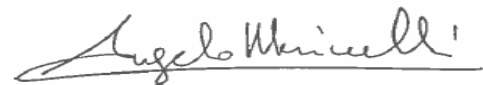
a sostenere le progressioni verticali effettuate con procedura speciale. L'art. 13, comma 8 del CCNL conferma, infatti, che le risorse in questione siano integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

Sulla base degli elementi appena richiamati, solo a valere sulle risorse relative alle ordinarie facoltà assunzionali occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinata all'accesso dall'esterno.

Invece, se gli enti stanziavano risorse contrattuali aggiuntive destinate alle procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001 (in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale), queste risorse sono integralmente destinate alle progressioni verticali speciali della fase transitoria e, dunque, non operando nell'ambito delle norme di legge che regolano le assunzioni ordinarie, non va garantita la riserva di almeno il 50% dei posti disponibili per l'accesso dall'esterno.

Cari saluti

Il Segretario Nazionale
Angelo Marinelli



All: Orientamento applicativo CFL 209