

22/12/2020 - La capienza del fondo e l'accordo decentrato non giustificano la mancata selezione prevista dal contratto nazionale

Mi piace 0

Condividi

Tweet

tratto da italggiure.giustizia.it

La Corte di Cassazione ([ordinanza n. 27932/2020](#)) ha avuto modo di precisare come le regole delle selezioni previste dai contratti per l'avanzamento della posizione di sviluppo dei dipendenti pubblici non possa prescindere dalla selezione. Pertanto, l'eventuale capienza del fondo nella parte fissa per la possibile destinazione stabilita in contrattazione integrativa, reclamata dai dipendenti, non può in ogni caso prescindere dalla selezione prevista dai contratti non potendo il giudice di legittimità interpretare le clausole del contratto decentrato ma solo quelle stabilite dalla contrattazione nazionale.

La Corte rigetta il ricorso presentato un gruppo di infermieri di una Azienda Sanitaria Locale che hanno adito il giudice del lavoro al fine di vedersi riconoscere la progressioni orizzontali, così come previsto dal contratto decentrato integrativo, a suo tempo sottoscritto ma non onorato dal datore di lavoro pubblico.

Le motivazioni del rigetto sono le seguenti

la contrattazione collettiva ha disciplinato in norme distinte i criteri per la **progressione economica orizzontale** (art. 35) e le modalità di finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 39);

nella scelta delle parti contraenti il collegamento tra gli uni e le altre è nel senso che le aziende devono pianificare le progressioni tenendo conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente e che il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nell'art. 35, è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili;

questo, però, non vuol dire che in caso di capienza del Fondo idonea a soddisfare le esigenze di tutti i dipendenti teoricamente interessati alle progressioni si possa prescindere dal percorso selettivo specificamente individuato;

del resto, nel rapporto di pubblico impiego, l'istituto della progressione economica orizzontale è uno degli strumenti organizzativi cardine del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi;

esso si fonda essenzialmente sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore;

l'effetto di tale progressione è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni;

così, attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale si riconoscono differenziali retributivi, a parità di mansioni, fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori;

il tutto, evidentemente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio;

le indicate disposizioni della contrattazione collettiva non hanno fatto altro che sviluppare tali principi, prevedendo, da un lato, criteri di valutazione e di selezione dei lavoratori meritevoli per l'attribuzione dei benefici economici premianti (secondo un sistema da attivarsi con la stipulazione del contratto collettivo integrativo) e, dall'altro, fissando il limite delle disponibilità del Fondo;

tanto emerge chiaramente dal contenuto dell'art. 35 del c.c.n.l. 19982001 che, al comma 1, ha previsto che la progressione economica prevista dall'art. 30, comma 1 lett. b) del medesimo c.c.n.l., da effettuarsi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, deve essere svolta con i seguenti criteri (da integrare in sede di contrattazione integrativa): a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; b) per i passaggi

all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al

Questo sito utilizza solo cookie tecnici, propri e di terze parti, per il corretto funzionamento delle pagine web e per il miglioramento dei servizi. Proseguendo la navigazione del sito acconsenti all'uso dei cookie. Maggiori informazioni

chiudi


... e tengano conto: - o del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità

delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; - o del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza; - o dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna;

trattasi, come è evidente, della previsione di una procedura selettiva imprescindibile e rispetto alla quale le disponibilità di bilancio fungono solo da limite esterno;

archiviato sotto: [personale EELL](#), [personale](#)

- Pagine visitate da settembre 2019 -



| | |
|-------------|---------|
| Online | 45 |
| P.viste tot | 8783650 |