

**CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 Maggio 2022
ORIENTAMENTI APPLICATIVI
condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e
con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato**

ELEVATE PROFESSIONALITÀ

1. Come si calcola il “consumo di facoltà assunzionali” per assumere dall’esterno personale di area EP?

Il consumo di facoltà assunzionali si calcola sulla base del valore retributivo deciso da ciascuna amministrazione all’interno del range di valori medi indicati dal comma 3 dell’art. 53 (50.000-70.000 euro annui lordi).

Il valore medio prescelto dall’amministrazione va indicato all’interno del piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO).

Se l’amministrazione decide un valore retributivo medio di 60.000 euro e l’assunzione di 5 EP il consumo di facoltà assunzionali sarà pari a 300.000 euro, cui deve aggiungere gli oneri riflessi a carico dell’amministrazione.

2. Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall’area dei Funzionari?

In tal caso, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell’EP (più oneri riflessi) deciso dall’amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del funzionario.

Nella retribuzione annua lorda del funzionario vanno incluse le seguenti voci: stipendio tabellare, tredicesima mensilità, eventuali IVC ed assegni *ad personam*.

3. Per finanziare l’assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?

Si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti. In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di EP, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni.

4. Una volta che l'amministrazione ha scelto il suo valore retributivo medio di riferimento, come calcola il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato delle EP?

Se l'amministrazione ha scelto di attestarsi sui 60.000 Euro e ha programmato di assumere 5 EP, il budget da destinare a retribuzione di posizione e di risultato e ad altri benefici economici delle EP sarà pari a:

$$\text{Budget}_{\text{POS_RIS(EP)}} = \text{Ret}_{\text{EP}} \times \text{ASSEP} - \text{Tab}_{\text{EP}} \times \text{ASSEP} = 60.000 \times 5 - 35.000 \times 5 = 125.000$$

Dove:

Budget_{POS_RIS(EP)}: budget da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato nonché ad eventuali incentivi alla mobilità territoriale e ad eventuali risorse per il welfare aziendale degli EP

Ret_{EP}: valore retributivo medio di riferimento per gli EP indicato nel piano dei fabbisogni, compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi

ASSEP: numero di persone di cui è programmata l'assunzione in EP nel corso dell'anno

Tab_{EP}: tabellare annuo lordo per 13 mesi di un EP pari a 35.000 euro

Il costo dei buoni pasto degli EP non va posto a carico del Budget_{POS_RIS(EP)} poiché si tratta di costo che si determinerebbe indipendentemente dalla circostanza di assumere un EP o un'altra figura professionale. Analogamente a quanto avviene per il restante personale, esso va dunque posto a carico del capitolo di bilancio destinato a tale voce di spesa. Allo stesso modo, non va posto a carico di tale budget il costo sostenuto per incentivi previsti da disposizioni di legge, ad esempio incentivi per funzioni tecniche, che trovano la propria fonte di copertura finanziaria nella stessa legge. Infine, si è dell'avviso che neanche la RIA o altri assegni personali vadano computati all'interno di tale budget poiché si tratta di elementi retributivi già attribuiti che non originano costi differenziali a carico della finanza pubblica. Va invece posto a carico di tale budget la spesa sostenuta per corrispondere quanto attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, per compensare lo svolgimento di incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 16, comma 9 del CCNL 9 maggio 2022.

5. Una volta che l'amministrazione ha determinato il suo Budget per la retribuzione di posizione e di risultato delle EP (Budget_{POS_RIS(EP)}) come si determina in concreto la retribuzione di posizione e di risultato di una EP? C'è un tetto massimo alla sua retribuzione?

Il contratto collettivo nazionale ha stabilito che il Budget_{POS_RIS(EP)} sia ripartito in distinte quote:

- la quota destinata alle retribuzioni di posizione;
- la quota destinata alle retribuzioni di risultato;
- la quota destinata agli altri utilizzi consentiti (welfare aziendale e mobilità territoriale).

Come stabilito dall'art. 53 comma 5, la quota destinata alle retribuzioni di risultato deve essere almeno pari al 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e a retribuzione di risultato, cioè del Budget_{POS_RIS(EP)}. La percentuale in concreto destinata è definita in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab), ma non può scendere al di sotto di tale valore minimo. Supponiamo che la contrattazione integrativa abbia deciso un valore del 20%: in tal caso, il

restante 80% del Budget_{POS_RIS(EP)} è destinato a retribuzione di posizione (e, eventualmente, in quota parte agli altri utilizzi consentiti, p.es. welfare aziendale o incentivi alla mobilità territoriale).

La quota destinata a retribuzione di posizione è attribuita a ciascun incarico (e, conseguentemente, ai singoli che lo coprono) in base alla rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale relativi all'incarico stesso (art. 16, comma 6), all'interno di un range di valori che va da un minimo di 11.000 euro annui lordi ad un massimo di 29.000 euro annui lordi (tali valori sono comprensivi di tredicesima).

La quota destinata a retribuzione di risultato è invece attribuita ai singoli in funzione del livello di valutazione di performance individuale conseguito nell'espletamento dell'incarico (art. 16, comma 8) – ovviamente, a condizione che tale valutazione sia risultata positiva - sulla base di più specifici criteri definiti in contrattazione integrativa (art. 7, comma 6, lett. ab). La retribuzione di risultato può differenziarsi esclusivamente in base ai livelli di performance conseguiti.

Il contratto non ha fissato un valore massimo di retribuzione complessiva dell'EP, ma ha posto dei vincoli che si pongono come oggettivi limiti indiretti al superamento di determinate soglie retributive. Oltre al valore tabellare di 35.000 euro annui lordi per tredici mensilità, ha stabilito un tetto massimo per la retribuzione di posizione di 29.000 euro. Nel caso in cui sia attribuito il valore massimo di posizione (in presenza di un'oggettiva rilevanza organizzativa dell'incarico assunto) si arriva ad un valore di 64.000 euro, cui si aggiunge la retribuzione di risultato. I valori di quest'ultima si determinano in funzione della quota complessivamente destinata a retribuzione di risultato (non meno del 15% delle complessive risorse del Budget_{POS_RIS(EP)}) e dei livelli di performance individuali conseguiti.

6. In base a quali criteri o considerazioni viene deciso il valore retributivo medio di riferimento di una EP?

La decisione del valore medio di riferimento retributivo di una EP è una scelta di politica retributiva dell'amministrazione che va assunta tenendo conto di alcune esigenze:

- essere “attraenti” rispetto al mercato del lavoro;
- trovare una soluzione di equilibrio tra vincoli di risorse, dati dalle facoltà assunzionali, e numerosità delle assunzioni programmate (se si sceglie un valore più alto si abbassa il numero delle assunzioni).

Va ricordato che il valore di riferimento retributivo di una EP è un “valore medio”. Nella scelta di tale valore medio l'amministrazione potrebbe anche basarsi su una ragionevole previsione del valore economico di posizione (retribuzione di posizione) che prevede di assegnare alle posizioni di responsabilità che saranno occupate dalle EP. Il valore medio di tali retribuzioni di posizione a cui saranno aggiunti un valore medio di retribuzione di risultato, un valore medio per gli altri eventuali benefici (esempio welfare aziendale) e i 35.000 di stipendio tabellare, potrebbe essere un possibile metodo da utilizzare per definire tale valore retributivo medio di riferimento.

7. In caso di cessazione di una EP l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}?

Si, in caso di cessazione l'amministrazione deve ridurre il suo Budget_{POS_RIS(EP)}, con decorrenza dalla cessazione. Ciò anche in caso di cessazione per mobilità (indipendentemente dal fatto che la mobilità abbia luogo tra amministrazioni soggette o non soggette a vincoli assunzionali).

8. I risparmi derivanti dalla cessazione di una EP sono utilizzabili per nuove assunzioni?

In base alle regole generali che disciplinano assunzioni, le cessazioni di personale a tempo indeterminato, ivi comprese quelle delle EP, fanno aumentare le facoltà assunzionali a partire dall'anno successivo alla cessazione. Le nuove facoltà assunzionali possono essere utilizzate, in base ai fabbisogni, per assumere altre EP oppure personale di altre qualifiche.

È importante mantenere distinti i concetti di Budget_{POS_RIS(EP)} e di facoltà assunzionali:

- il Budget_{POS_RIS(EP)} rappresenta il limite di spesa disponibile per erogare la retribuzione di posizione e di risultato del personale EP (e gli altri utilizzi consentiti, welfare aziendale e incentivi alla mobilità territoriale); in caso di cessazione (anche per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} si riduce subito, con decorrenza dal momento in cui avviene la cessazione; in caso di reclutamento (per assunzione o per mobilità) il Budget_{POS_RIS(EP)} aumenta subito, con decorrenza dal momento in cui avviene il reclutamento;
- le facoltà assunzionali rappresentano invece il limite di spesa per nuove assunzioni: in caso di cessazione di personale a tempo indeterminato le facoltà assunzionali aumentano dall'anno successivo; ma l'aumento di facoltà assunzionali, pur costituendo il presupposto per nuove assunzioni, non fa aumentare il Budget_{POS_RIS(EP)} fintantoché la persona non viene effettivamente assunta.

9. Si consumano facoltà assunzionali in caso di mobilità volontaria di una EP tra amministrazioni entrambe soggette alla regola del *turn over*?

Il consumo di facoltà assunzionali in caso di mobilità tra amministrazioni nel caso di una EP segue le regole generali stabilite nel caso di *turn over* (cfr. l'art. 14, co. 7 del D.L. n. 95/2012). Quindi, se entrambe le amministrazioni sono soggette a vincoli assunzionali, la mobilità è neutra e non determina consumo di facoltà assunzionali per l'amministrazione ricevente né risparmi da cessazione per quella cedente. L'amministrazione cedente dovrà però diminuire il suo Budget_{POS_RIS(EP)} in base al suo valore retributivo medio di riferimento delle EP (Ret_{EP}), mentre l'amministrazione ricevente dovrà aumentarlo. L'aumento di Budget_{POS_RIS(EP)} dell'amministrazione ricevente sarà calcolato in base al proprio valore retributivo medio di riferimento (Ret_{EP}): più precisamente, l'aumento sarà pari alla differenza tra il suddetto valore (Ret_{EP}) ed il tabellare di EP (Tab_{EP}).

10. L'amministrazione può variare nel tempo (ad esempio, da un piano dei fabbisogni a quello successivo) il valore di riferimento retributivo dell'EP?

Può variarlo, in aumento o in diminuzione, ma sempre nell'ambito del range fissato dal contratto (compreso tra 50.000 e 70.000 euro annui lordi). In tal caso, l'aumento del Budget_{POS_RIS(EP)}, a decorrere dal momento in cui l'assunzione programmata si è effettivamente verificata, è effettuato

sulla base del nuovo valore medio adottato dall'amministrazione applicato al numero delle assunzioni verificatesi.

11. L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

12. Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?

In base all'art. 6, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale (ora confluito nel PIAO), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Da tale disposizione si evince che la rimodulazione degli organici è effettuata all'interno del piano dei fabbisogni.

La suddetta rimodulazione deve avvenire, però, senza alterare le quantità finanziarie complessive (la disposizione di legge pone, infatti, un vincolo di "neutralità finanziaria") e con il limite di non poter istituire nuove posizioni dirigenziali. Il che significa che il costo della dotazione organica rimodulata non può essere superiore al costo della dotazione organica ante rimodulazione.

13. 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.

14. 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.

PROGRESSIONI VERTICALI

15. 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.

16. 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 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.

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

Sì, 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.

18. 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).

19. 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".