

***Progressioni verticali e
Progressioni economiche interne alle aree:
Focus sugli orientamenti applicativi dell'Aran e i
pareri del Dipartimento Funzione Pubblica.***

PROGRESSIONI VERTICALI

ART. 52 COMMA 1 BIS (COME MODIFICATO DAL DL. 80/2021)

Procedura a regime

- «Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa** basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, **sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**».

Procedura transitoria

- «In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono **definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (...)** sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno».

1. PROGRESSIONI VERTICALI - PROCEDURA TRANSITORIA

PROGRESSIONI VERTICALI - PROCEDURA TRANSITORIA

Art. 13 comma 6 ccnl 22/11/2023

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con **procedure valutative** cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza.

Tabella C
Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell' obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

IL «DOPPIO CANALE» DI FINANZIAMENTO

Art. 13 comma 8 ccnl 16/11/2022

Le progressioni verticali in regime transitorio sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL

- ▶ Progressioni finanziate mediante:
 - ❑ utilizzo risorse fino allo 0.55% del m.s. 2018 previste dalla Legge di bilancio 2022
 - ❑ utilizzo risorse derivanti dalle facoltà assunzionali degli enti (art. 33 dl 34/2019)

COME SI CALCOLA LO 0,55% MS 2018?

- ▶ La Dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 11 aprile 2008 definisce il “monte salari” come *"tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del d.lgs. 165/2001 in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, **con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza** (le tabelle di riferimento da utilizzare per il calcolo del monte salari sono: T12, T13, T14 del Conto annuale 2018)*
- ▶ *«Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti»*
- ▶ Le somme da considerare devono essere **al lordo degli oneri riflessi**, come chiarito dall'art. 1, c. 604, L. n. 234/2021

Orientamento applicativo CFL 229

L'importo massimo da destinare a progressioni tra le aree una volta interamente utilizzato si ricostituisce anche per gli anni successivi? Allo 0,55 per cento utilizzato il primo anno è sommabile un ulteriore 0,55% anche l'anno successivo e così via?

Lo 0,55% MS 2018 impegna stabilmente delle risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi.

Se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi. Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,35% residuo.

LA DEROGA ALL'OBBLIGO DI RISERVA DI POSTI PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO

CFL 208 - Orientamento congiunto ARAN - MEF - DFP

- il ricorso da parte dell'ente locale alle procedure transitorie di cui all'art. 13 mediante finanziamento attinto **solo** dallo 0,55% del monte salari, ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021, **non impone la riserva dei posti del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno**. Le risorse stanziare in legge di bilancio 2022, vengono attribuite alla contrattazione collettiva al fine di realizzare il nuovo sistema di classificazione e possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree
- il ricorso alle procedure transitorie di cui all'art. 13 mediante finanziamento attinto dalle sole risorse destinate alle capacità assunzionali - da individuarsi applicando per singolo ente la normativa vincolistica in tema di assunzioni (per gli enti locali l'art. 33 del Decreto-legge 34/2019) - **impone la riserva del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno**

IL COSTO DELLA PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA

CFL 207 - Orientamento congiunto ARAN - MEF - DFP

Qual è il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms. 2018?

Il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare (tabella G) + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Costo progressione da area Operatori ad area Operatori esperti

Area Operatori esperti: $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 * 12) 44,76 = 20.665,48$

Area Operatore: $(18.283,31/12 *13) 19.806,91 + (3,09*12) 37,08 = 19.843,99$

Costo progressione: = $20.665,48 - 19.843,99 = 821,49$

Costo progressione da area Operatori esperti ad area Istruttori

Area Istruttore: $(21.392,87/12*13) 23.175,61 + (4,34*12) 52,08 = 23.227,69$

Area Operatori esperti: $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 *12) 44,76 = 20.665,48$

Costo progressione: $23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21$

Costo progressione da area Istruttori ad area Funzionari

Area Funzionari: $(23.212,35/12*13) 25.146,71 + (4,95*12) 59,4 = 25.206,11$

Area Istruttori: $(21.392,87/12*13) 23.175,61 + (4,34*12) 52,08 = 23.227,69$

Costo progressione: $25.206,11 - 23.227,69 = 1.978,42$

AMPLIAMENTO DELLA PLATEA DI COLORO CHE SONO AMMESSI A PARTECIPARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME TRANSITORIO



L'art. 1 bis comma 1 lettera d) del DL 22 aprile 2023 n. 44 modifica l'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001 prevedendo in materia di progressioni verticali in regime transitorio che le tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi ordinamenti, già definite nei CCNL di comparto 2019 - 2021, valutino **i requisiti di esperienza e professionalità maturati ed effettivamente utilizzati dalle amministrazioni** (non più solo dalla amministrazione di appartenenza, come previsto nel testo previgente) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area o categoria dall'esterno.

Questa modifica consente **l'applicazione delle tabelle anche per il personale, come quello in posizione di distacco o di comando, che svolge servizio presso un'amministrazione diversa da quella di appartenenza** e consente di valorizzare l'attività svolta a tempo determinato nelle amministrazioni non di appartenenza.

I CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME TRANSITORIO

Art. 13 comma 7 ccnl 16/11/2022

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

L'Aran, con il parere n. 5318/2023, ritiene possibile prevedere, nell'ambito delle suddette procedure, un colloquio valutativo con riferimento all'accertamento delle competenze professionali.

Il colloquio non va considerato come un elemento di valutazione ulteriore rispetto a quelli previsti dalla norma ma come una possibile modalità di valutazione dell'elemento di cui all'art. 13, comma 7, lettera c), cioè delle competenze professionali, nell'ambito dei criteri definiti dall'amministrazione in sede di confronto con le organizzazioni sindacali.



2. PROGRESSIONI VERTICALI - REGIME ORDINARIO

LE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME ORDINARIO

Art. 52 TUPI prima delle modifiche apportate dal dl 80/2021 (CD. Decreto Reclutamento)

*«Le progressioni fra le aree avvengono tramite **concorso pubblico**, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore»*



Art. 52 comma 1 bis d.lgs.165/2001 - come novellato dal DL 80/2021

Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite **procedura comparativa** basata:

- ❑ sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio,
- ❑ sull'assenza di provvedimenti disciplinari
- ❑ sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
- ❑ nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

I PARERI DEL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA SULLE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME ORDINARIO

Parere DFP 66005/2021

- l'intento del legislatore di valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l'excurus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, al fine di rendere esplicito che **il ricorso alla procedura comparativa in luogo di quella concorsuale è idonea e parimenti efficace nell'assicurare che la progressione di area e/o categoria avvenga a beneficio dei più capaci e meritevoli.**
- In sede applicativa, le amministrazioni procedenti potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali (a titolo esemplificativo il possesso di abilitazioni professionali non richieste ai fini dell'accesso) nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno ritenuti maggiormente utili ai fini del superamento della procedura comparativa - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del ccnl di riferimento
- La presenza di un unico candidato non può comportare la disapplicazione di una previsione normativa finalizzata a valorizzare il personale interno e che non contempla in tal senso limitazioni. La puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività del processo selettivo anche nei casi di **un potenziale unico candidato.**

Art. 15 CCNL 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

LE DIFFERENZE RISPETTO ALLE PV IN REGIME TRANSITORIO

Nella procedura a regime

- i requisiti di partecipazione e i criteri selettivi sono esclusivamente quelli indicati dall'art. 52 comma 1 bis d.lgs. 165/2001
- i criteri selettivi **NON** sono oggetto di confronto con le OO.SS.
- le progressioni sono finanziate esclusivamente con le facoltà assunzionali

GLI ELEMENTI COMUNI RISPETTO ALLE PV IN REGIME TRANSITORIO

- 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 nella nuova area
- la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (confluito nel PIAO) ;
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato sia destinato all'accesso dall'esterno (elemento comune con le le p.v. in regime transitorio qualora non siano INTERAMENTE finanziate con lo 0,55%)

I PARERI DEL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA SULLE PROGRESSIONI VERTICALI IN REGIME ORDINARIO

Indicazioni sulla individuazione della riserva di posti destinata all'accesso dall'esterno

Parere DFP 12094/2022 - La struttura della programmazione dei fabbisogno richiede l'indicazione di dettaglio della modalità di copertura (concorso, mobilità, progressione verticale, stabilizzazione) per ciascuna categoria / area. Pertanto la riserva pari ad almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno è da intendersi applicabile a ciascuna area/categoria

Parere DFP 00115048/2022 - Una volta determinato il numero delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, esse saranno accessibili solo e soltanto dall'esterno e, quindi, intangibili rispetto a qualsiasi altra procedura a carattere riservato, quantunque volta alla valorizzazione del personale già in servizio presso l'ente. Pertanto ai fini del calcolo NON devono essere considerate le procedure di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017 né la mobilità volontaria.

FOCUS SULLA GIURISPRUDENZA RELATIVA ALLE PROGRESSIONI VERTICALI

Cassazione sez. Lavoro, ordinanza n. 29719/2022 - la pubblica amministrazione che espleti contestualmente due procedure di reclutamento, una dall'esterno ed una riservata agli interni, può dar corso alle assunzioni in tempi differenziati, con anticipazione di quelle destinate al personale già in servizio, quando ragioni oggettive, quali i maggiori tempi di espletamento delle procedure concorsuali per gli esterni (per numero di partecipanti, per complessità organizzativa, ecc.) giustificano il verificarsi di divaricazioni temporali nelle successive assunzioni.

Consiglio di Stato, sez. VI, ordinanza 4923/2023 - Il principio dello scorrimento non è applicabile alle "graduatorie che scaturiscono da procedure selettive interne e riservate, data la disomogeneità tra i due termini di comparazione (progressione verticale in base a procedura interna e pubblico concorso) che comporterebbe la elusione della regola costituzionale del pubblico concorso".

3. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art 52 comma 1 bis d.lgs. 165/2001

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. **Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.**

Art 23 d.lgs. 150/2009

Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, **ad una quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Il principio della quota limitata secondo RGS e DFP

La quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere «limitata» e quindi non maggioritaria (ovvero non superiore al 50%) degli aventi diritto ad accedere alla procedura

- ▶ Ragioneria generale dello Stato (Circolare n. 15/2019 relativa al Conto annuale 2018, Nota Prot. n. 179263/2019)
- ▶ Funzione pubblica, Nota Prot. n. 44366/2019
- ▶ **Aran parere CFL 220** - 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 cita espressamente.

Art. 14 ccnl del 16.11.2022

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata **Tabella A**

CFL 186 - Il numero massimo di differenziali indicato nella tabella A va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dal dipendenti durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.

Tabella A

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Requisiti di partecipazione - Disciplina contrattuale Art. 14 ccnl 16.11.2022

- ▶ 2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
- ▶ a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

Requisiti di partecipazione - Pareri ARAN

CSAN 127 B – CFL 184

Come va calcolato il triennio relativo alle progressioni economiche all'interno dell'area?

Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita. Il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza. Si dovrà comunque tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.

Ne consegue che **il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.**

Requisiti di partecipazione - Pareri ARAN

CFL 219

I periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto la stabilizzazione possono concorrere ai fini della sussistenza dei requisiti di ammissione previsti dal CCNL?

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.

Requisiti di partecipazione - Pareri ARAN

CFL 233

In merito all'applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera a) del CCNL 16.11.2022 – dedicato alle progressioni economiche, il requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi 2 anni di procedimenti disciplinari, da quale data si deve verificare?

Con riferimento al quesito in esame, rilevato che la clausola contrattuale contenuta all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL del comparto Funzioni Locali 16.11. 2022 non specifica la data cui fare riferimento per la verifica del requisito di ammissione legato “all'assenza negli ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa”, si ritiene che, per una questione di armonizzazione, tale data **possa coincidere con la scadenza temporale della presentazione delle domande**, di cui al successivo periodo della stessa lett. a), relativa alla verifica dell'assenza di procedimenti disciplinari in corso

Criteri di attribuzione - Disciplina contrattuale

Art. 14 ccnl 16.11.2022

- ▶ d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - ▶ 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - ▶ 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - ▶ 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

Cassazione n. 19073 / 2023

La valorizzazione dell'esperienza professionale

- ▶ Il CCNL nello stabilire i criteri della progressione economica orizzontale prevede dei parametri valutativi che vincolano i contratti collettivi decentrati, in particolare fondando la progressione economica sulla reale professionalità dei dipendenti e sul loro concreto impegno
- ▶ Il contratto decentrato che ai fini delle Peo valorizza il solo elemento “formale” dell'anzianità di servizio, ponendosi in contrasto con i criteri posti dalla contrattazione collettiva, è passibile di nullità

Ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa

► **Parere Aran protocollo n. 6963/2023**

E' legittimo indicare la maggiore anzianità di servizio tra i criteri di priorità applicabili in caso di parità di punteggio?

Le previsioni di cui all'art. 14 comma 2 lettera g) del ccnl nulla dispongono in merito all'individuazione dei criteri di priorità pertanto si rinvia la definizione degli stessi alle scelte da adottare in sede di contrattazione integrativa

Criteri di attribuzione - Disciplina contrattuale Art. 14 ccnl 16.11.2022

- ▶ e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
- ▶ f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente

Decorrenza Peo

CFL 183

All'art. 14, comma 3, del nuovo CCNL siglato il 16.11.22 dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che la progressione *"... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b)."* Si chiede se alla luce della nuova formulazione letterale della disciplina dell'istituto, tale decorrenza (1° gennaio) sia da ritenersi fissa.

Si conferma che, nella nuova disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11. 2022, a differenza di quanto previsto all'art. 16 comma 7 del CCNL 21.05.2018, la decorrenza di attribuzione della progressione economica non può che essere il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI. Gli enti devono pertanto avere la necessaria copertura finanziaria dell'anno di competenza di risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del nuovo CCNL