

FAQ sulle regole per le progressioni economiche all'interno delle aree negli Enti locali prevista nel CCNL 2019/2021

Tratto dalla Gazzetta degli Enti Locali

<https://www.lagazzettadeglientilocali.it/faq-sulle-nuove-regole-per-le-progressioni-economiche-all'interno-delle-aree-negli-enti-locali-prevista-nellipotesi-di-ccnl-2019-2021.html>

di AMEDEO SCARSELLA

La progressione economica all'interno delle aree ha alla base una norma di legge?

SI. L'art. 3 del d.l. n. 80/2021, recante "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito", al comma 1, ha riscritto il comma 1-bis dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 con riferimento alle progressioni orizzontali, ossia all'interno della stessa area, prevedendo che esse dovranno essere oggetto di selettività tenendo conto delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito (per un approfondimento sul tema si veda Il Testo Unico del Pubblico Impiego commentato a cura di N. Niglio e S. Simonetti, Maggioli 2022, pag. 32 e seguenti).

Il nuovo contratto supererà il sistema delle progressioni orizzontali, introducendo un nuovo regime di progressione economica all'interno delle Aree?

SI. Il contratto delinea un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

L'attribuzione di un differenziale attribuisce al dipendente il diritto ad una remunerazione più elevata?

SI. Gli importi, distinti per ciascuna area, sono fissi e non progressivamente crescenti, prevedendosi nella Tabella A anche per ciascuna Area professionale il numero massimo di differenziali stipendiali percepibili. Il numero massimo di differenziali stipendiali percepibili è relativo a tutto il periodo in cui il dipendente permane l'inquadramento nella medesima Area. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92 (per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 350), 96 (per il personale della Polizia Locale titolare di funzioni di coordinamento, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 350), 102 (per il personale iscritto ad ordinistiche e albi professionali la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ) e 106 (per il personale appartenente ai profili sanitari, sociosanitari o socio-assistenziali la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ).

Per attribuire i differenziali stipendiali è necessaria una preventiva procedura selettiva?

SI. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva

Vi sono dei requisiti prestabiliti perché un dipendente possa partecipare alla procedura selettiva?

SI. 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, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa (art. 14, comma 2, lett. a).

I criteri per la procedura selettiva possono essere fissati in modo del tutto autonomo da ogni ente?

NO. L'ipotesi di contratto prevede (art. 14, comma 2, lett. d) che gli enti possano procedere alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali valutando:

- la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- l'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;
- gli ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione).

La ponderazione dei criteri è effettuata in sede di contrattazione integrativa non in modo del tutto autonomo; infatti, 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 (art. 14, comma 2, lett. d).ù

Qual è il rapporto tra le vecchie progressioni orizzontali e i "differenziali stipendiali"? Coloro che hanno usufruito in passato delle progressioni orizzontali non possono usufruire dei "differenziali stipendiali" se non nei limiti dei "differenziali stipendiali" ancora astrattamente percepibili?

NO. Le precedenti progressioni orizzontali effettuate dai dipendenti nella vigenza del precedente sistema non pregiudicano l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" e, ove conseguite, si aggiungono agli stessi. Chiariscono il rapporto tra il nuovo istituto dei "differenziali stipendiali" e le "vecchie" progressioni orizzontali i commi 3 e 4 dell'art. 78 dell'ipotesi di accordo, dove si sancisce che "A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norma di prima di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la

Tabella C di Corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso»

Il passaggio da un'area inferiore a quella superiore ha alla base una norma di legge?

SÌ. L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, dopo aver prescritto che 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, espressamente prevede che "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 de gli incarichi rivestiti. 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, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

L'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali prevede la possibilità di effettuare le progressioni tra distinte aree funzionali?

Sì. L'ipotesi di accordo, nel rispetto di determinati presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

La disciplina per le progressioni tra distinte aree funzionali del periodo transitorio è differente rispetto a quella dettata a regime?

Sì, per quel che riguarda i presupposti, le procedure, i limiti di spesa ed i requisiti per poter partecipare alle progressioni vi sono discipline differenti per il periodo transitorio (fino al 2015) e per il periodo successivo. Occorre evidenziare, però, che vi sono poi disposizioni comuni alle due diverse procedure riguardanti: 1. la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel Piao); 2. una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno; 3. sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti; 4. gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, comma 2 e 3).

Nel periodo transitorio, quindi fino al 31 dicembre 2025, vi è una deroga per partecipare alle selezioni riguardante i titoli di studio?

Sì. L'art. 13, comma 6, dell'Ipotesi di accordo prevede che "al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, 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 allegata Tabella C di Corrispondenza". La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

Nel periodo transitorio quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree?

C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri? SÌ, l'art. 13, comma 7 dispone che "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". È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto

Nel periodo transitorio vi sono limiti di spesa particolari per effettuare le progressioni tra aree?

SÌ, Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

A regime quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree? C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?

NO, secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 1, gli Enti disciplinano autonomamente 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; - 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

La disciplina comune applicabile alle progressioni tra aree prevede per il dipendente interessato la perdita delle ferie precedentemente maturate?

NO. L'art. 15, comma 2, dispone che "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 fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate".

Nel caso in cui il nuovo trattamento economico, acquisito a seguito della progressione tra aree, sia inferiore a quello in precedenza goduto dal dipendente, lo stesso ha un peggioramento economico?

NO, l'art. 15, comma 3, dispone che "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"