

# Le nuove progressioni tra aree per i dipendenti degli enti locali previste nell'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021



---

Amedeo Scarsella

## L'ipotesi di accordo del CCNL 2019/2021

Il 4 agosto 2022 è stata sottoscritta in ARAN l'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali. L'Ipotesi di contratto interviene in modo complessivo sulla disciplina del rapporto di lavoro del personale del comparto, sia sul piano normativo che economico.

L'ipotesi di accordo ora dovrà essere sottoposta al controllo della Corte dei conti ed all'autorizzazione da parte del Consiglio dei ministri, prima di essere sottoscritta definitivamente e divenire efficace.

## Le modifiche all'ordinamento professionale del personale

Particolarmente rilevanti le innovazioni in materia di ordinamento professionale dei dipendenti degli enti locali; in tale ambito:

- a) è stata operata una **revisione del sistema di classificazione del personale** articolandolo in quattro aree;
- b) è stata prevista, nel rispetto di determinati presupposti, la possibilità per il personale di effettuare la **progressione tra le aree**;
- c) è stato delineato un **nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali** prevedendo “differenziali stipendiali”;
- d) è stata prevista una **rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa** e di elevata qualificazione.

## Il nuovo sistema di classificazione del personale

Il nuovo sistema di classificazione del personale è articolato in quattro aree, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse (art. 12).

## La norma alla base della modifica dell'ordinamento professionale

Per chiarire il linguaggio utilizzato di seguito nel documento, risulta utile fornire di seguito un breve glossario:

**Area/categoria di inquadramento:** è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative;

**Profilo professionale:** è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.

Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto 22 luglio 2022 - GU Serie Generale n.215 del 14-09-2022.

## La norma alla base della modifica dell'ordinamento professionale

“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. 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 tavelle 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” (art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.I. n. 80/2021).

## La progressione tra aree nell'ipotesi di CCNL

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)
- per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

## La disciplina del regime transitorio: i requisiti

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, 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 (art. 13, comma 6)

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.

## La Tabella di corrispondenza

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra categorie</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 5 anni nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado</b> con esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunitamente valutabile; b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 anni nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 anni nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;

## La disciplina del regime transitorio: i criteri di selezione e le relazioni sindacali

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.

## La disciplina del regime transitorio: il limite economico

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

(art. 13, comma 8)

## La disciplina a regime: i criteri

L'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.

## Le differenze tra i due regimi

A regime quindi:

- Non sarà possibile derogare al titolo di studio;
- I limiti di spesa saranno quelli ordinari previsti per le assunzioni;
- Non è necessario il confronto per l'approvazione dei criteri per effettuare le progressioni.

## Le disposizioni comuni

Vi sono, però, 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).

## Le progressioni e le ferie precedentemente maturate e il periodo di prova

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"

## Il trattamento economico

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".