

I primi adempimenti relativi al nuovo CCNL del 16  
novembre 2022 relativo al comparto delle Funzioni  
Locali



---

Amedeo Scarsella

Webinar del 12 gennaio 2023

## La decorrenza delle disposizioni contrattuali

«1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto»

Art. 2 CCNL

## La pubblicazione del codice disciplinare

In sede di prima applicazione del CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione (art. 72, comma 12). Pertanto, entro il 30 novembre andava pubblicato sul sito internet dell'ente il nuovo codice disciplinare.

## Gli istituti di carattere economico

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione (art. 2, comma 3).

## I modelli relazionali delle relazioni sindacali

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

(art. 3, comma 3, CCNL)

## Costituzione della delegazione trattante e contrattazione decentrata

Sempre entro trenta giorni “L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto” (art. 8, comma 2). Significativa la disposizione in base alla quale “Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione” (art. 8, comma 4).

## La partecipazione

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

(art. 3, comma 4, CCNL)

## Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo (art. 4, CCNL)

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto **di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001**, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti



## Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare. (art. 5, CCNL)

«2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo».

## Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione previsto per gli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti deve essere attivato entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL (art. 6, comma 3).

«1. [...] una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), **su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente**. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa».

«6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

## L'ordinamento professionale

Il CCNL 2019-2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali. Il contratto interviene in modo complessivo sulla disciplina del rapporto di lavoro del personale del comparto, sia sul piano normativo che economico.

L'art. 13 del CCNL, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme relative al nuovo ordinamento professionale, stabilisce che le disposizioni relative al Titolo III del CCNL entrino in vigore "il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL", concedendo agli enti un congruo termine per applicare le nuove regole relative all'ordinamento professionale, che entreranno in vigore dal **1° aprile 2023**.

## 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.

## La norma alla base della modifica dell'ordinamento professionale (1)

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

## La norma alla base della modifica dell'ordinamento professionale (2)

“L'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, nella prima parte dispone 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. 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”.

L'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, confermando il principio, sancisce che “1. 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. 2. 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 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 modifica del sistema dei profili professionali

Gli enti saranno chiamati a modificare il sistema dei profili professionali, che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area, in quanto in relazione al proprio modello organizzativo, dovranno identificare i profili professionali e collocarli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A dell'ipotesi di accordo (art. 12, comma 6).

Vengono eliminate le posizioni di ingresso diversificate nella categoria B, in quanto nell'area degli Operatori esperti l'ingresso sarà unico.

## L'Allegato «A» del contratto

Indica per ogni area:

- I contenuti delle attività;
- Le specifiche professionali;
- I requisiti di base per l'accesso;
- Una esemplificazione dei profili (ad esempio, Area istruttori: Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione per i rapporti con i media)

Tra le materie di confronto al comma 3, lett. c), vi è «l'individuazione dei profili professionali».

## Disapplicazioni e equivalenza delle mansioni

«Ai sensi dell'art. 52 del D.lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le **mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento**, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali» (art. 12, comma 4).

«Dalla data di entrata in vigore del presente Titolo di cui all'art- 13, comma 1 (Norma di prima applicazione) è definitivamente disapplicata la disciplina dei seguenti articoli:

a) art. 3 del CCNL del 31.3.1999 come modificato dall'art. 12 del CCNL del 21.5.2018; [...]

2. E', inoltre, disapplicato l'Allegato A "Declaratorie" al CCNL del 31.3.1999» (art. 21).

## Le nuove progressioni economiche

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 dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area.

Gli importi, distinti per ciascuna area, sono fissi e non progressivamente crescenti.

## Le nuove progressioni economiche

### TABELLE

#### Tabella A

#### Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero differenziali
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	
ISTRUTTORI	750	
OPERATORI ESPERTI	650	
OPERATORI	550	

## Le nuove progressioni economiche

Per il personale delle Sezioni Speciali si applicano misure di differenziali ulteriori rispetto a quelle in precedenza indicate sulla base di quanto previsto in altre disposizioni contrattuali ed in particolare:

- per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 350 (art. 92);
- per il personale della Polizia Locale titolare di funzioni di coordinamento, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di euro 350 (art. 96); (CFL 182: con essa dovendosi intendere che il grado cui accede il diritto alla percezione dell'emolumento in parola sia solo quello più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento del singolo Ente).
- 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 (art. 102);
- 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 (art. 106).

## Rapporto con le precedenti progressioni economiche

«3. 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";

4. 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» (art. 78, commi 3 e 4).

L'art. 13 del CCNL, che disciplina la prima applicazione della norma, al comma 4 dispone che "Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina" (si veda anche parere Aran CFL185).

## Lo spazio per la contrattazione decentrata

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale la contrattazione decentrata quindi non potrà disciplinare tutti gli aspetti relativi alle procedure per le progressioni all'interno delle aree, ma di tali procedure dovrà occuparsi nei limiti di quanto previsto all'art. 4, lettere a), b), d), e), f) e g), ed in particolare dovrà disciplinare i seguenti aspetti:

- le risorse destinate all'applicazione dell'istituto e coerentemente con tali risorse il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area (art. 14, comma 2, lett. b). Infatti, si conferma che la progressione economica "è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79" (art. 14, comma 3);
- i requisiti che dovranno possedere i dipendenti per partecipare alle procedure selettive (art. 14, comma 2, lett. a);
- i criteri per lo svolgimento delle procedure selettive volte ad attribuire i differenziali stipendiali ai dipendenti (art. 14, comma 2, lett. d ed e), l'attribuzione di eventuali punteggi aggiuntivi (art. 14, comma 2, lett. f) ed eventuali criteri di priorità in caso di parità dei punteggi (art. 14, comma 2, lett. g).



## Risorse disponibili

«La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo» (art. 14, comma 3).

«il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 4 lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi» (art. 14, comma 2, lett. b).

## Requisiti di partecipazione

«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;» (art. 14, comma 2, lett. a). «Ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2 lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente» (CFL 184).

«non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva» (art. 14, comma 2, lett. a).

## Criteri per la procedura selettiva

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 (art. 14, comma 2, lett. d):

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- 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) 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; 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).

## Ulteriori criteri per la procedura selettiva

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 (art. 14, comma 2, lett. f).

In sede di contrattazione integrativa, possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione (art. 14, comma 2, lett. g).

## Le materie disciplinate dal CCNL

Non sono oggetto di contrattazione, in quanto disciplinati dal CCNL i seguenti aspetti:

- a) la procedura selettiva attivabile annualmente (art. 14, comma 2), nei limiti delle risorse stanziare nelle contrattazione decentrata per ciascuna area, conduce alla realizzazione di graduatorie distinte dei partecipanti appartenenti alle quattro differenti aree (art. 14, comma 2, lett. d);
- b) la procedura viene attivata dall'Amministrazione mediante un apposito avviso: il CCNL parla espressamente di "presentazione delle domande" (art. 14, comma 2, lett. a);
- c) la graduatoria ha validità esclusivamente annuale (art.14, comma 6);
- d) è possibile attribuire un solo differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva (art. 14, comma 2, lett. c);
- e) la progressione è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2 lett. b) (art. 14, comma 3); il precedente CCNL 2016/2018 prevedeva invece maggiore flessibilità, in quanto stabiliva che "L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie" (art. 16, comma 7).

## Incarichi di Elevata Qualificazione (1)

Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. (art. 16, comma 1).

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## Incarichi di Elevata Qualificazione (2)

Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. (art. 16, comma 1).

Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

## Incarichi di Elevata Qualificazione (3)

Gli incarichi di elevata qualificazione:

- Sono affidati per un periodo temporaneo, per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità (art. 18, comma 1);
- Attribuiscono il diritto a percepire l'indennità di posizione e risultato, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione (art. 17, comma 2); Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento (art. 17, comma 2);
- Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.09.2000.



## Incarichi di Elevata Qualificazione (4)

CFL 178

*Al momento dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, la retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa deve essere riparametrata automaticamente in funzione del nuovo valore massimo di cui all'art. 17 comma 2 (con importo massimo fissato a 18.000 euro)?*

Al riguardo, preme evidenziare che il primo comma dell'art. 13, al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme, relative al sistema di classificazione, ha precisato che tutte le disposizioni previste nel Titolo III sull'Ordinamento professionale entreranno in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del CCNL. La decorrenza posticipata, pertanto, tenuto conto della data di sottoscrizione del CCNL, deve essere intesa al 1° aprile del 2022.

Quindi, alla predetta data, come chiarisce il seguente comma 3 dello stesso art. 13, gli incarichi di posizione organizzativa in essere, in prima applicazione, dovranno essere automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ. Tuttavia, gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli artt 13 e ss del CCNL del 21 maggio 2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

## Incarichi di Elevata Qualificazione (5)

L'incremento dell'indennità di posizione potrà essere corrisposto fermo restando il limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, norma che impone che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, D.lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 .

Sempre con riferimento a tale aspetto merita di essere segnalata la disposizione contrattuale che rimette alla contrattazione decentrata "l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79" (art. 7, comma 2, lett. u).

## 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 an nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente c sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo gra</b> esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti categoria del precedente sistema di classificazione ed op <b>oppure</b> b) assolvimento dell' <b>obbligo scolastico</b> e almeno 8 an nell'area degli Operatori esperti e/o nella corris precedente sistema di classificazione ed opportunament
	a) <b>laurea (triennale o magistrale)</b> e almeno 5 an nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente catego

## 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 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 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 fruito. 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”.