



## Presidenza del Consiglio dei Ministri

### Dipartimento della Funzione Pubblica

UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Servizio Contrattazione Collettiva

Al Comune di

**OGGETTO:** Risposta a richiesta di parere - Progressioni economiche all'interno delle Aree.

Si fa riferimento alla nota prot. 0000620, del 6 marzo 2024, con cui codesta Amministrazione ha chiesto di conoscere l'avviso di questo Dipartimento in merito alla "quota limitata" da applicare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 150 del 2009.

Nella stessa nota l'Amministrazione ha, poi, circostanziato la richiesta, evidenziando che da diversi anni l'organico risulta composto da un unico dipendente a tempo indeterminato, nei cui confronti chiede se sia legittimo comunque prevedere in contrattazione integrativa il riconoscimento della progressione economica.

Ciò premesso, appare utile fornire il quadro normativo e contrattuale di riferimento in cui si colloca l'istituto oggetto della presente richiesta di parere.

Le progressioni economiche o "orizzontali", che si svolgono all'interno della stessa area individuata dai sistemi di classificazione professionale (definiti dai CCNL di comparto), consistono nell'acquisizione di un livello retributivo superiore a quello di appartenenza, diretto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attività nonché i risultati conseguiti.

I criteri per l'attribuzione della progressione economica sono disciplinati, in via generale, dalla legge (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150 del 2009) nonché dai CCNL dei singoli comparti di riferimento. Infatti, le progressioni economiche sono regolamentate dai CCNL, nei limiti di quanto stabilito da norme di legge, ai sensi dell'art. 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001.

Più in dettaglio l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che "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. ..." e il

citato articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009, dispone a sua volta che *“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.”*.

Con il CCNL comparto Funzioni locali 2019-2021 l'attribuzione delle progressioni economiche si concretizza nel riconoscimento di “differenziali stipendiali. Al riguardo l'art. 14 del predetto CCNL al comma 1 prevede che *“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” ..., da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.”*. E, al comma 2, precisa che *“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. ...”*.

In particolare, ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, il CCNL individua i seguenti requisiti di ammissione: il decorso di un certo numero di anni senza aver conseguito progressioni economiche e l'assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa, nonché i seguenti criteri di selezione: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali; esperienza professionale e ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi.

Peraltro, secondo l'orientamento, condiviso dallo scrivente Dipartimento col Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP (v. Circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato), costantemente ribadito anche nell'ambito dell'attività di controllo congiunto dei contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, con la locuzione *“quota limitata”*, contenuta nel comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. n. 150 del 2009, deve intendersi una quota di personale non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari; tale consolidata posizione, trova conferma inoltre, negli orientamenti applicativi dell'ARAN.

Dal quadro normativo sopra delineato emerge con chiarezza la duplice finalità, selettiva e meritocratica/premiale delle progressioni economiche e lo stretto legame che sussiste tra tali finalità.

Venendo allo specifico parere richiesto, è palese che l'applicazione del principio interpretativo sopra richiamato determinerebbe una situazione in cui, non potendosi svolgere una procedura selettiva a causa della mancanza di più potenziali beneficiari e, di conseguenza, non potendosi rispettare il valore non superiore del 50% come limitata quota di personale a cui attribuire il beneficio (che nel caso di specie coinciderebbe con il 100%), si negherebbe *sine die* l'avanzamento economico all'unico dipendente presente in organico nell'area cui si riferisce la progressione.

In questo caso, conseguentemente, si correrebbe il rischio di non applicare il principio di selettività come declinato dalla definizione di una *quota limitata* di potenziali destinatari,

ma anche di vanificare la finalità meritocratica e premiale delle progressioni economiche, nell'ipotesi in cui il dipendente in questione abbia realizzato uno sviluppo delle proprie competenze professionali ed abbia conseguito risultati individuali e collettivi, rilevati dal sistema di valutazione, giudicati meritevoli di riconoscimento.

In considerazione di quanto sopra osservato, si ritiene che nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell'area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti.

#### **IL DIRETTORE DELL'UFFICIO**

(Cons. Valerio Talamo)



Firmato digitalmente da  
TALAMO VALERIO  
C = IT  
O = PRESIDENZA CONSIGLIO DEI  
MINISTRI