

Guida breve per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle aree negli Enti locali

22 Dicembre 2023

Giuseppe Fiorillo, Clemente Lombardi

Guida breve per l'attribuzione delle progressioni orizzontali all'interno delle aree negli Enti locali

Abstract

In questi ultimi giorni dell'anno molti Enti locali sono alle prese con la definizione del contratto collettivo integrativo 2023.

Questo scritto vuole essere una guida, seppur sintetica, di facile e veloce consultazione per amministratori e operatori locali impegnati nel difficoltoso compito di attuazione, ove programmate, delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree.

Progressioni economiche all'interno delle aree

L'istituto è disciplinato dall'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) il compito di definire le procedure ed il numero di **“differenziali stipendiali”** di pari importo all'interno di ogni area, da intendersi come **incrementi stabili** dello stipendio, senza differenziazione di più posizioni economiche e nel numero massimo stabilito relativo a tutto il periodo in cui il dipendente permane nell'inquadramento nella medesima area.

L'assegnazione della progressione economica ha, quindi, effetto esclusivamente in termini economici, consistente in un semplice aumento retributivo e, ferma restando l'area di inquadramento, non produce alcuna conseguenza sia di tipo gerarchico che sulle mansioni e sui profili presenti nell'organizzazione dell'Ente locale che permangono invariati, e va attivata mediante procedura selettiva riferita all'area di appartenenza.

Ricordiamo che, in base al comma 1 dell'articolo 14 CCNL 2019-2021, la progressione orizzontale è facoltativa: vale a dire che non vi è un preciso obbligo a carico degli Enti ad assicurarla e i dipendenti non vantano un diritto soggettivo a pretenderla. Detto istituto rappresenta un'opzione per l'Ente locale, in alternativa alle altre e diverse possibilità di destinazione del fondo delle risorse decentrate; la sua ammissione è sottoposta a condizione sospensione: si attua solo quando parte datoriale e parte sindacale decidono di attivarla, attraverso la sottoscrizione del CCI.

Dal tenore della norma contrattuale emerge una competenza depotenziata della contrattazione collettiva integrativa rispetto al previgente articolo 7, comma 4, lett. c), disapplicato dall'articolo 7 del CCNL 16/11/2022, che le assegnava il fondamentale compito di elaborare “**criteri**” per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Infatti, nella vigenza del CCNL 21 maggio 2018, la CCI esercitava la rilevante funzione di stabilire il metodo, di fissare le regole e/o i principi sulla base dei quali venivano individuate le procedure per le progressioni economiche.

Con il nuovo CCNL 2019-2021, alla CCI è assegnato un ruolo secondario, visto che i paletti sono fissati dal contratto nazionale, rappresentato dal compimento di attività finalizzate a soppesare i criteri di valutazione ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

A questo punto del discorso, considerato che sia il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area, che la quantificazione delle risorse da destinare a tale scopo sono:

- fissate annualmente dal contratto collettivo integrativo;
 - ripartite in modo distinto per ciascuna delle 4 aree di inquadramento del personale;
- si pone una domanda: cosa deve contenere l'atto di indirizzo della Giunta comunale al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica visto che su questo punto il tutto, o quasi, è stato puntualmente regolamentato dal contratto collettivo nazionale?

All'esecutivo non resta, per dare una risposta, che indicare esclusivamente “*un quantum*”, ovvero di stabilire, nel limite del 50% degli aventi diritto, una percentuale di lavoratori che potranno partecipare alle procedure selettive per l'acquisizione del differenziale stipendiale afferente la propria area di appartenenza.

Nel precedente sistema il numero complessivo delle progressioni economiche era, invece, frutto di una stima forfettaria, così come la quantificazione delle risorse che non assumeva valore definito, complice anche la diversità delle varie posizioni retributive all'interno delle vecchie categorie in cui erano inquadrati i dipendenti.

Nel nuovo CCNL accade l'esatto contrario:

- spetta alla contrattazione decentrata specificare, per ciascuna area, a quanti differenziali i dipendenti possono aspirare;
- il processo di determinazione delle risorse avviene secondo un percorso contrario e tale da quantificare esattamente l'ammontare della spesa che ogni progressione comporta.

Poiché ad ogni area corrisponde un differenziale stipendiale fisso, posto che l'ente intenda avvalersi della facoltà di attivare le progressioni orizzontali, si può quindi attivare la negoziazione con la parte sindacale determinando non solo l'importo preciso da destinare, ma anche l'esatto numero massimo di progressioni sostenibili per ciascuna area.

Il comma 6 dell'art. 14, riproponendo integralmente il contenuto del comma 8 del disapplicato art. 16 del CCNL 2016/2018, precisa che *l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per la quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica* **all'interno dell'area**.

Compiti della contrattazione collettiva integrativa

Alla luce di quanto precede si deduce che, relativamente alle progressioni economiche o **differenziali stipendiali**, spetta alla contrattazione collettiva integrativa dettare le regole procedurali ed individuare le risorse da destinare a tale finalità indicando:

-

il numero complessivo delle progressioni economiche e la loro ripartizione tra le aree, con la quantificazione dei conseguenti oneri a carico della parte stabile del fondo, inserendo tale disciplina nella ripartizione annuale dello stesso;

- le regole procedurali ed il processo di formazione delle graduatorie nel rispetto dei vincoli (criteri) imposti dal CCNL.

Per realizzare ciò gli Enti dispongono, alternativamente, delle seguenti opzioni:

1. inserire questa disciplina nella parte normativa che assume, di conseguenza, valenza triennale;
2. adottare specifico regolamento, di competenza della Giunta comunale, per le progressioni economiche all'interno delle aree. In questo caso gli Enti devono attivare la procedura di informazione (Art. 4) ed eventuale confronto (Art. 5), se richiesto dalle parti sindacali. L'incontro dovrà, comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. 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.

In sostanza, l'attività della CCI consiste nel “**definire procedure per le progressioni economiche**”, ovvero di stabilire la percentuale di valutazione ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g).

Dal tenore letterale del disposto contrattuale, si evince che alla CCI è data facoltà di:

- ridurre o aumentare il requisito di 3 anni, stabilito dall'articolo 14, comma 2, lettera a), per partecipare alla procedura selettiva, fino a 2 o fino a 4;
- quantificare il numero di “differenziali salariali” assegnabili per anno per singola area, in conformità alle risorse finanziarie stanziare dal fondo previsto per la copertura degli stessi;
- definire, discrezionalmente, ulteriori criteri per la formazione della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva dell'area, rispetto a quelli già elencati nell'articolo 14, comma 2, lettera c), in relazione alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi forniti dall'articolo 55 del CCNL 2019-2021;
- definire procedure di cui all'articolo 14, comma 2, lettera d), tenendo nel debito conto che, in ogni caso, il criterio indicato nella precedente lettera d), punto 1, non può avere un peso inferiore al 40% del punteggio totale e il criterio della stessa lettera d), punto 2, non può avere un peso superiore al 40% del punteggio totale;
- l'opportunità di prevedere un punteggio aggiuntivo per il personale che non ha ottenuto progressioni economiche da più di 6 anni (non superiore al 3% del punteggio ottenuto grazie all'applicazione del criterio indicato nell'articolo 14, comma 2, lettera d)), eventualmente differenziato in base al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
- elaborazione di criteri prioritari in caso di punteggi ex equo determinati in seguito alla selezione, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Le sub-graduatorie per area possono consentire l'attribuzione dei differenziali esattamente solo al numero di dipendenti previsto, ed in caso di ex aequo, occorre necessariamente definire criteri di priorità.

Il comma 2 dell'articolo 14 scandisce alcuni aspetti procedurali, come la certezza della spesa da sostenere con l'introduzione dei differenziali stipendiali a costo fisso e del numero massimo dei passaggi, da calcolare a monte e non a consuntivo, vale a dire a procedura selettiva conclusa.

La corresponsione del beneficio economico avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri prestabiliti.

Ciò significa che le pubbliche Amministrazioni debbano seguire una procedura selettiva, differenziata e distinta per le 4 aree di inquadramento, in modo che ogni dipendente partecipa all'ottenimento dei differenziali stipendiali relativamente alla propria area di inquadramento, in guisa che **non si potrà dare corso ad una graduatoria finale unica, bensì a distinte ed autonome graduatorie per ciascuna area.**

In tal modo operando, si conosce in anticipo sia il numero massimo di aumenti attribuibili per ciascuna area che il costo totale dell'operazione.

La procedura selettiva genera non una, ma quattro **“graduatorie”** per area, ciascuna delle quali indica quanti dipendenti ottengono il differenziale stipendiale.

Un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023. In questa fattispecie maturano i tre anni di anzianità che consentono la partecipazione alle progressioni orizzontali nell'anno 2023 ai dipendenti che hanno ricevuto tale beneficio con decorrenza 1° gennaio 2020. Il medesimo principio si applica anche al caso in cui il periodo di permanenza nell'area, in sede di contrattazione collettiva decentrata, viene ridotto ad anni 2 dalla precedente progressione.

L'iter procedimentale della progressione economica all'interno delle aree, può essere rappresentato attraverso l'articolazione delle seguenti fasi:

1^ fase. Partecipazione

Alla procedura selettiva possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica, periodo temporale calcolato con riferimento alla data in cui questa è stata **effettivamente riconosciuta al lavoratore** (atto formale iniziale, come bando, avviso) per effetto di precedente progressione economica o per effetto di nuova assunzione a seguito di concorso pubblico. In sede di contrattazione integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 (quest'ultima opzione sembra più un caso di scuola se si considera che una eventuale proposta avanzata in tal senso potrebbe essere osteggiata dalle organizzazioni sindacali).

Possono prendere parte alla selezione, sussistendone gli altri requisiti:

- i dipendenti assunti alle dipendenze dell'Ente a tempo indeterminato;
- il personale in servizio, in comando o in distacco, a tempo determinato e a tempo parziale;
- personale trasferito da altro ente per mobilità.

Il lavoratore che effettua una progressione verticale dovrà attendere tre anni (termine che può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 con decisione da assumere in sede di contrattazione integrativa) prima di poter partecipare a una procedura di progressione economica.

Analogia sorte anche per il lavoratore neo assunto a seguito di procedura concorsuale. (Cfr. ARAN CFC114b del 7 aprile 2023 e CSAN127a del 4 agosto 2023).

L'Aran (parere CFL 219 del 4.8.2023), ha chiarito che i **periodi di lavoro a tempo determinato che hanno preceduto una stabilizzazione possono concorrere** ai fini della sussistenza dei requisiti di cui all'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL **a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area** a cui si riferisce la progressione economica; periodo, questo, che rileverà anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Con successivo parere **CFL_184 del 20 dicembre 2022** l'Aran, in risposta a specifico quesito in merito al requisito previsto dall'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16 novembre 2022 (possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica) si è espressa nel senso che *“si deve tenere conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate anche nel sistema di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018”*, trattandosi di disciplina contrattuale in continuità con la precedente.

Con parere **CFL224 del 6 settembre 2023** la predetta Agenzia ha, poi, definitivamente precisato che l'anno di attribuzione della progressione economica deve essere considerato compreso nel calcolo del periodo necessario per la maturazione del triennio in cui un dipendente può beneficiare di questo istituto, in ossequio al disposto del comma 2 lett. a) dell'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 *“..... si precisa che ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate”*.

Condizione necessaria per partecipare, inoltre è 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.

2^ fase. Quota limitata

Alle progressioni economiche o differenziali stipendiali si deve porre il tetto per cui i beneficiari possono essere al massimo un numero di dipendenti non superiore al 50% di coloro che hanno titolo a concorrervi solamente se si considera, sulla scorta delle regole dettate dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 165/2001, la previsione dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 come un principio imposto dal legislatore e, quindi, vincolante per la contrattazione collettiva o meglio non modificabile da parte di questa ultima.

La normativa successiva, a partire dal D.Lgs. n. 75/2017, non subordina più la disciplina contrattuale delle progressioni economiche alle sue prescrizioni, il che sembra andare nella direzione di non doverla più considerare come una disposizione di principio.

È utile, in questa sede, osservare che il cd. principio della “**quota limitata**”, cui vanno uniformate le procedure relative alle progressioni economiche non può, invece, ritenersi disapplicato per il solo fatto che era contenuto al comma 2 dell’art. 16 del CCNL 21 maggio 2018 e non risulta espressamente citato dalla nuova formulazione letterale dell’art. 14 del CCNL 16 novembre 2022. In merito l’Aran (**CFL220 del 4 agosto 2023**), in risposta ad uno specifico quesito, si è, infatti, così espressa: “*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. 150/2009, 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 citi espressamente*”.

Va, anche, precisato che l’Aran, nel predetto Parere CFL 220/2023 pone in evidenza che la modifica contrattuale non produce conseguenze in quanto prevale il dettato legislativo che dispone: “*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*”.

Sull’obbligo imposto dal legislatore (che espressamente non fissa alcun preciso vincolo quantitativo), l’Aran, in ordine al numero massimo dei possibili beneficiari della Progressione Economica Orizzontale (c.d. PEO), con parere CFL120 del 4.11.2020 ha rinviato alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell’Economia e Finanze, istituzionalmente competente per l’interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico che ha affermato “*le progressioni economiche, dovendo riferirsi a quote limitate di personale (e quindi non maggioritarie), non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari*”.

Permanendo incertezza interpretativa al riguardo, a dirimere la questione è intervenuta la Ragioneria Generale dello Stato, che con **Circolare n. 15 del 16/5/2019**, sul conto annuale per l’anno 2018, ha ribadito il concetto di quota limitata di dipendenti, affermando che questa “*è da intendersi riferita a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura*[\[1\]](#)”, ponendo così fine a una prassi instaurata che vedeva ogni Ente autodeterminare la quota di partecipazione dei dipendenti alle progressioni orizzontali.

Con l’uso dell’espressione “**aventi diritto**”, la percentuale, dunque, non è riferita a tutti i lavoratori alle dipendenze dell’ente, bensì solo a coloro che sono in possesso dei requisiti, stabiliti in sede di contrattazione decentrata, per partecipare alla procedura selettiva. Ciò significa che dal calcolo del 50% vanno esclusi i dipendenti che hanno usufruito di una progressione orizzontale nell’ultimo triennio (ridotto a 2 anni o aumentato a 4 anni in sede di contrattazione collettiva integrativa).

Esempio. Nell’anno X un Ente con 90 dipendenti intende riconoscere il beneficio economico alla metà (pari a 40) degli aventi diritto (ossia dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal CCNL per poter partecipare alla procedura selettiva, determinati in 80 unità).

Nell’anno X+1, questi ultimi, pari a 40 (metà di 80), non possono partecipare per il vincolo dei 3 anni di permanenza nella posizione economica in godimento (ridotto a 2 o elevato a 4 in sede di contrattazione collettiva integrativa) e, quindi, può prendere parte alla procedura selettiva solo l’altra metà dei dipendenti (40) e, di questi, solo al 50% (pari a 20) può essere attribuita la progressione: in pratica il 25% dei lavoratori.

3^ fase. Valutazione

Le regole di **valutazione** vanno definite e portate a conoscenza **prima della fase iniziale** del procedimento e non è consentito che nel corso dello stesso anno si abbiano **più progressioni orizzontali**.

E' da ritenere sicuramente illegittima e contraria alle disposizione del contratto nazionale la previsione di attribuire **progressioni orizzontali a tutto il personale in servizio** (da intendere in senso lato: dipendenti in comando, in distacco ed a tempo determinato) che costituisce palese **violazione del principio meritocratico e può, quindi, causare danno erariale a carico dei responsabili.**

Come pure sono **non conformi alla legge le clausole che limitano** la partecipazione alla selezione per le progressioni orizzontali per far sì che si possa consentire a tutti o quasi tutti i dipendenti di partecipare alla selezione medesima (**c.d. principio di rotazione**) venendo in luce, anche in questa fattispecie, comportamenti che **violano lo spirito meritocratico.**

Altra procedura **illegittima** è di attribuire **progressioni plurime allo stesso dipendente in un arco temporale ridotto (al di sotto dei tre anni di permanenza nell'area).**

Potranno, invece, essere definiti criteri di priorità per ovviare al caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Per il personale assunto mediante procedura di mobilità, il periodo di permanenza maturato dal dipendente nella posizione economica acquisita presso l'Ente di provenienza è utile ai fini del **computo dei 3 anni di permanenza** nella posizione economica in godimento.

A tal fine si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

Inoltre, il numero di “**differenziali stipendiali**” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse del fondo previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva, che 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 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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il requisito dell'”**esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento**[\[2\]](#)” si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. Le “**competenze certificate a seguito di processi formativi**[\[3\]](#)”, invece, si identificano con l'insieme delle **capacità**, delle **abilità** e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e **certificate da soggetti** a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione di tali esperienze. Rientrano in tale ambito, ad esempio, la certificazione di **competenza linguistiche o informatiche** (ai diversi livelli previsti), da soggetti specificamente legittimati e riconosciuti;

3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi. E' probabile che si faccia riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Attiene a piani di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con certificazione finale di merito rilasciata dai soggetti attuatori attestante l'acquisizione delle competenze dei lavoratori con stretto riferimento alle progressioni economiche. Essa inerisce al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. Si precisa che è facoltà dell'Amministrazione prevedere l'utilizzo di *“ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”* e di conseguenza assegnare un punteggio aggiuntivo ai dipendenti in possesso di titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, oppure riferito a eventuali titoli acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati sia dall'Ente che da altri.

La ponderazione dei criteri sopra indicati è di competenza della contrattazione integrativa. In ogni caso, alla media della valutazione del triennio il punteggio assegnato non potrà essere inferiore al 40% del totale, mentre all'esperienza professionale non potrà essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (art. 14, comma 2, lett. d).

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, da definire in sede di contrattazione integrativa. Detto punteggio potrà anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente. In sede di contrattazione integrativa potranno essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Infine, l'**art.14, comma 3, del CCNL 2019-2021** ha chiarito che, a differenza di quanto previsto dal disapplicato art. 16, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018, la progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ponendo fine a una consolidata prassi che vedeva gli Enti locali fissare la decorrenza dell'incremento economico in una data successiva al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo (**Aran, parere CFL_183 del 20.12.2022**).

Ciascun dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di contestazione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Dirigente/Responsabile del Settore/Servizio/Area al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva.

Nell'ipotesi in cui il dipendente rilevi errori od omissioni nella valutazione che lo riguarda, può richiedere, entro i successivi dieci giorni, un riscontro al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro gli ulteriori dieci giorni.

Per gli incaricati di posizione organizzativa (P.O), la valutazione viene proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o dal Nucleo di Valutazione (NdV), ove presente nell'Ente con tale denominazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, assegnandogli un termine per proporre eventuali ricorsi (di regola **max giorni 10**).

Qualora il responsabile di P.O. ricorre avverso la valutazione, il citato organismo, considerate le motivazioni descritte nel ricorso, sentito il Segretario generale, assegna definitivamente il punteggio finale e rimette la valutazione al Sindaco il quale dispone, con i poteri del privato datore di lavoro, sulla indennità di risultato di ciascun P.O., in via definitiva.

Negli Enti ove è prevista la dirigenza, la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa, viene proposta da questi ultimi all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Avverso l'esito della valutazione, il dipendente può esperire il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile.

[1]Cfr. pag.155 dell'[Allegato 1](#) della Circolare n.15/2019 recante le Istruzioni per la rilevazione del Conto Annuale 2018.

[2][CFL 96 del 29.9.2020](#)

[3] Cfr. suddetto parere Aran in cui si specifica anche cosa si intende per “competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”.

Bibliografia

- 1.R. Guizzardi – Le progressioni economiche all'interno della categoria secondo la nuova previsione contrattuale – Azienditalia 5/2018
2. I Quaderni ANCI - CCNL Funzioni Locali 16 novembre - Il Contratto Integrativo – Maggio 2023, N. 42
3. L. Cosco - Guida Normativa 2022 - Parte Dodicesima Personale degli enti locali: ordinamento giuridico ed economico

TAG: *Progressioni verticali, enti locali, progressioni orizzontali, contratto di lavoro , Pubblico Impiego*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.