



LORENZO MARINONI

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DOPO IL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022

Con modulistica in formato digitale editabile



LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DOPO IL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022

Di Lorenzo Marinoni



Le progressioni economiche dopo il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022
Di Lorenzo Marinoni

© 2023 Publika S.r.l.
Via Pascoli 3, 46049 Volta Mantovana (MN)
info@publika.it
www.publika.it

I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.

I edizione
Gennaio 2023
Pubblicazione digitale

Sommaro

Introduzione.....	7
1. Le caratteristiche generali dell'istituto delle progressioni economiche	9
1.1. La disciplina a regime	9
1.2. La disciplina transitoria	10
3. I presupposti e l'iter	13
4. La costituzione del fondo e la contrattazione decentrata	15
4.1. Ruolo delle parti contrattuali e ruolo dell'ente	15
4.2. Il dimensionamento delle selezioni PEO.....	16
4.2.1. Calcolo del budget.....	16
4.2.2. La “quota limitata” dei dipendenti	17
5. L'unicità del sistema di misurazione e valutazione della performance	19
6. La disciplina procedurale specifica per le progressioni economiche	21
6.1. I differenziali maggiorati per determinati profili.....	21
6.1.1. Personale educativo e docente	21
6.1.2. Istruttori di polizia locale con funzioni di coordinamento.....	22
6.1.3. Personale al quale è richiesta un'abilitazione o l'iscrizione ad un albo	23
6.2. Complementarità e integrazione fra disciplina regolamentare e disciplina contrattuale	24
7. Approvazione dell'avviso di selezione, ammissioni ed esclusioni	27
8. Svolgimento della selezione.....	29
8.1. I requisiti di partecipazione	29
8.1.1. Principi generali	29
8.1.2. L'intervallo tra una progressione e l'altra.....	30
8.1.3. Il personale a tempo determinato.....	32
8.1.4. Il personale comandato o distaccato.....	33
8.1.5. I dipendenti assenti per lunghi periodi	33
8.2. I criteri e le modalità della selezione	33
8.2.1. La valutazione della performance.....	33
8.2.2. L'omogeneizzazione delle valutazioni.....	34
8.2.3. I dipendenti soggetti a diversi sistemi di valutazione	36
8.2.4. Il conflitto di interessi delle EQ negli enti senza dirigenza	37
8.2.5. L'esperienza professionale	39
8.2.6. Ulteriori criteri	40
8.2.7. La ponderazione degli elementi valutabili	42
8.2.8. L'eventuale maggiorazione del punteggio	42

9. Approvazione degli esiti, individuazione dei vincitori e liquidazione	45
10. Adempimenti per la trasparenza	47
Allegati	49

Introduzione

Dopo i notevoli cambiamenti introdotti dall'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, il nuovo CCNL 2019-2021 ha modificato nuovamente, e in modo sostanziale, l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO), oggi denominate progressioni economiche all'interno dell'area. La disciplina contenuta nei precedenti contratti è stata in parte confermata, in parte modificata e integrata con diverse specificazioni di dettaglio che rispondono a problemi applicativi emersi negli ultimi anni. Poiché l'articolo 21 del CCNL 16.11.2022 disapplica *sic et simpliciter* l'articolo 16 del CCNL 21.05.2018, la disciplina delle PEO di fonte negoziale è oggi solamente quella contenuta nell'articolo 14 dell'ultimo contratto nazionale. A questa si aggiunge la disciplina di fonte legale, che oggi è costituita principalmente da:

- articolo 23, commi 1 e 2, del d.lgs. 150/2009:

“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”.

- articolo 52, comma 1-bis, terzo periodo, del d.lgs. 165/2001:

“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”.

Come noto, le progressioni economiche orizzontali furono introdotte dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999¹ e da allora hanno avuto il significato di incrementi economici successivi rispetto al trattamento di accesso, attribuiti sulla base di selezioni meritocratiche. Nel tempo è rimasta immutata la natura “non giuridica” delle PEO, nel senso che il dipendente, nonostante l'acquisizione degli incrementi retributivi, continua a svolgere le stesse mansioni, e mantiene il medesimo ruolo e qualifica all'interno dell'ente.

Nel presente studio, ove non indicato diversamente, il riferimento è alle clausole dell'articolo 14 del CCNL 16.11.2022. Benché il contratto non parli più di progressioni economiche orizzontali, ma di progressioni economiche (nell'area) e di differenziali stipendiali, utilizzeremo ancora, di tanto in tanto, l'acronimo PEO per brevità e in quanto diffuso da decenni nella prassi, dato che l'istituto, pur se profondamente modificato dal nuovo CCNL, è nella sostanza il medesimo e non ha cambiato la sua natura.

¹ La disciplina delle PEO è stata poi integrata e modificata con successive disposizioni contrattuali: si vedano in particolare gli articoli 19 e 35 del CCNL 22.01.2004, l'art. 9 del CCNL 11.04.2008 e l'art. 16 del CCNL 21.05.2018.