



LORENZO MARINONI

LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DOPO IL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 23/02/2026

Con modulistica in formato digitale editabile



LE PROGRESSIONI ECONOMICHE DOPO IL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 23/02/2026

Di Lorenzo Marinoni



Le progressioni economiche dopo il CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026
Di Lorenzo Marinoni

© 2026 Publika S.r.l.

Via Parigi 6, 46047 Porto Mantovano (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

marzo 2026

Pubblicazione digitale

Sommario

Introduzione.....	7
1. Le caratteristiche generali dell'istituto delle progressioni economiche nell'area	9
1.1. La disciplina attuale.....	9
1.2. Importi non rivalutati	10
2. I presupposti e l'iter	11
3. La costituzione del fondo e la contrattazione decentrata	13
3.1. Ruolo delle parti contrattuali e ruolo dell'ente	13
3.2. Il dimensionamento delle selezioni	14
3.2.1. Calcolo del budget.....	14
3.2.2. La “quota limitata” dei dipendenti	15
3.2.3. Le opzioni nella definizione del perimetro delle selezioni.....	16
4. L'unicità del sistema di misurazione e valutazione della performance	19
5. La disciplina procedurale specifica per le progressioni economiche	21
5.1. I differenziali maggiorati per determinati profili.....	21
5.1.1. Personale educativo e docente	21
5.1.2. Istruttori di polizia locale con funzioni di coordinamento.....	22
5.1.3. Personale al quale è richiesta un'abilitazione o l'iscrizione ad un albo.....	23
5.1.4. Cumulo e perdita dei requisiti per le maggiorazioni	24
5.2. Complementarità e integrazione fra disciplina regolamentare e disciplina contrattuale	24
6. Approvazione dell'avviso di selezione, ammissioni ed esclusioni	27
7. Svolgimento della selezione.....	28
7.1. I requisiti di partecipazione	28
7.1.1. Principi generali.....	28
7.1.2. L'intervallo tra una progressione e l'altra.....	29
7.1.3. Il personale a tempo determinato.....	31
7.1.4. Il personale comandato o distaccato.....	31
7.1.5. I dipendenti assenti per lunghi periodi	31
7.2. I criteri e le modalità della selezione	31
7.2.1. La valutazione della performance.....	31
7.2.2. L'omogeneizzazione delle valutazioni.....	32
7.2.3. I dipendenti soggetti a diversi sistemi di valutazione	34
7.2.4. Il conflitto di interessi delle EQ negli enti senza dirigenza	35
7.2.5. L'esperienza professionale	35
7.2.6. Ulteriori criteri	36
7.2.7. La ponderazione degli elementi valutabili	37
7.2.8. L'eventuale maggiorazione del punteggio (“bonus”).....	38
8. Approvazione degli esiti, individuazione dei vincitori e liquidazione dei differenziali	40

9. Adempimenti per la trasparenza.....	43
Elenco degli allegati: modulistica e tabelle di calcolo	45

Introduzione

Il nuovo CCNL 2022-2024 ha modificato nuovamente la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali o selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali. Rispetto al CCNL 16.11.2022 relativo al triennio 2019-2021, l'impostazione generale rimane la stessa, tuttavia vengono introdotte nuove facoltà di scelta che le parti del contratto decentrato possono spendere per adattare meglio la selezione alle caratteristiche organizzative dell'ente, o per adeguare i parametri selettivi. Poiché l'articolo 14 del CCNL 23.02.2026 disapplica *sic et simpliciter* l'articolo 14 del CCNL 16.11.2022, la disciplina delle progressioni economiche 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 progressioni nell'area, 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.

In questo studio, ove non indicato diversamente, il riferimento è alle clausole del CCNL 2022-2024 del comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, in breve: CCNL 23.02.2026.

¹ La disciplina delle progressioni economiche 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, per poi essere integralmente riscritta dal CCNL 16.11.2022.

1. Le caratteristiche generali dell'istituto delle progressioni economiche nell'area

1.1. La disciplina attuale

I tratti distintivi della disciplina, come ridefinita dal CCNL 23.02.2026, sono i seguenti:

- riconoscimento dei differenziali in modo selettivo e meritocratico;
- importo costante e uniforme dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area, fatti salvi gli importi maggiorati in favore di alcune categorie di dipendenti;
- obbligo di contenere gli utilizzi stabili, incluse le progressioni economiche, entro l'importo corrispondente alla parte stabile del fondo risorse decentrate;
- selezione sulla base delle ultime valutazioni annuali individuali, dell'esperienza professionale, oltre che in considerazione di ulteriori criteri definiti in sede di accordo decentrato;
- intervallo minimo in anni tra la decorrenza dell'attribuzione di un differenziale stipendiale e la decorrenza di quello successivo;
- obbligo di predeterminare nel contratto decentrato, il numero di dipendenti che beneficerà dei differenziali;
- decorrenza dei benefici non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che li prevede;
- l'esito della procedura selettiva ha valore limitatamente alla selezione stessa.

Spetta alla contrattazione integrativa attuativa del CCNL:

- individuare i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate e quindi anche i criteri per individuare le risorse da destinare all'attivazione delle progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. a);
- definire le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dalla disciplina sostanziale dell'articolo 14 (art. 7, comma 4, lett. c).

Sono invece oggetto di confronto sindacale i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (art. 5, comma 3, lett. b), sulla cui base devono essere svolte le selezioni per le progressioni economiche.

Le novità più rilevanti rispetto alla disciplina previgente contenuta nel CCNL 16.11.2022 sono le seguenti:

- 1) viene eliminata l'ammissione con riserva per i dipendenti che hanno in corso procedimenti disciplinari alla scadenza del termine per la presentazione delle domande;
- 2) il ricorso suppletivo a valutazioni della performance anteriori al triennio è ammesso in ogni caso, anche quando le valutazioni mancanti nel triennio dovessero essere più di una;
- 3) si attribuisce ai decentrati della facoltà di valorizzare la media delle ultime due valutazioni (al posto delle canoniche tre), facoltà esercitabile nel caso il decentrato abbia optato, in sede di specificazione dei requisiti di partecipazione, in favore della riduzione da tre a due anni del periodo di tempo per la verifica dell'assenza di differenziali prima della partecipazione ad una nuova selezione;
- 4) negli enti senza dirigenza il decentrato può stabilire di svolgere una selezione unica a livello di ente;
- 5) il decentrato può prevedere due selezioni distinte (e quindi due graduatorie) nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, in caso di conflitto di interessi tra valutato e valutatore;

Le progressioni economiche dopo il CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026
Di Lorenzo Marinoni



Publika edizioni
Collana coordinata da Gianluca Bertagna