

DAVIDE D'ALFONSO

LE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE DEL CCNL 16/11/2022

Edizione aggiornata al CCNL del 23/02/2026

Con modulistica in formato digitale editabile



LE PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE DEL CCNL 16/11/2022

Di Davide d'Alfonso



Le progressioni verticali straordinarie del CCNL 16/11/2022
Di Davide d'Alfonso

© 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.

II edizione

Marzo 2026

Pubblicazione digitale

Sommario

Avvertenza generale	6
1. Introduzione	7
Nota di aggiornamento dell'anno 2026 (alla luce del Ccnl del 23/02/2026).....	7
2. Presentazione del contenuto	9
3. Analisi normativa.....	10
4. Elementi chiave	12
5. Soggetti della procedura	14
6. L' <i>iter</i> della procedura.....	16
7. I requisiti. La Tabella di corrispondenza	17
8. I criteri di valutazione.....	20
9. La fonte di finanziamento.....	22
10. Le graduatorie.....	24
11. Ferie, permessi, periodo di prova	25
12. La riserva del 50%.....	26
13. La giurisdizione	27

Avvertenza generale

Questo lavoro si occupa esclusivamente delle progressioni verticali straordinarie. Anche i modelli operativi riguardano esclusivamente le procedure utilizzabili dal 1 aprile 2023 al 31 dicembre 2026.

Come sapete è comunque possibile attivare progressioni verticali con la procedura “ordinaria” di cui all’art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001.

In questo caso è a disposizione una Guida con modulistica specifica di Publika da acquistare a parte.

1. Introduzione

A completamento del percorso nato con il d.l. 80/2021, che ha radicalmente modificato l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 ripristinando le c.d. "progressioni verticali" (ovvero il passaggio di carriera da una categoria/area a quella immediatamente superiore), è giunto, il 16 novembre 2022, il contratto collettivo del triennio 2019-2021 del Comparto delle Funzioni Locali.

L'articolo 13 del Ccnl del 2022 (significativamente rubricato "Norme di prima applicazione"), con i commi 6, 7 e 8, dà infatti applicazione al penultimo periodo del comma 1-bis anzidetto, normando, su delega della fonte legale, quella che possiamo ben definire una procedura straordinaria (e temporanea) per l'effettuazione delle progressioni di carriera del personale dipendente.

In effetti la norma di legge, nella parte che qui interessa, demanda alla contrattazione collettiva l'onere di disciplinare, in armonia con il processo di "riclassificazione" del personale del Comparto e sostanzialmente in concomitanza con quello, le casistiche con riferimento alle quali si possa consentire ad alcuni dipendenti il passaggio all'area superiore anche prescindendo, questa la vera novità rispetto alle procedure già note, dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Procedura, questa, che va ad aggiungersi a quella già prevista (e perdurante) dalla fonte legale, di fatto offrendo agli enti per un periodo di tempo limitato due possibilità contemporanee per valorizzare il proprio personale.

È bene premettere che vi sono analogie tra le progressioni di carriera già in uso dall'estate 2021 e quelle in esame. Un recente parere congiunto dell'Aran, del Dipartimento per la Funzione Pubblica e del Mef, di cui daremo conto nel seguito, lo ha posto in evidenza.

Cionondimeno, occorre sia chiaro che quelle che analizzeremo nelle pagine seguenti sono procedure che, oltre a mantenere l'assoluta facoltatività nella scelta di avvalersene o meno da parte delle amministrazioni, sono anche limitate nel tempo (dovranno concludersi entro il 31/12/2026), circoscritte contrattualmente nei requisiti di partecipazione (il Ccnl contiene un'apposita Tabella C che li individua), nonché negli elementi di valutazione (elencati al comma 7 summenzionato) e nitide nei loro presupposti (hanno l'esplicita funzione di valorizzare la professionalità e l'esperienza acquisite da certi lavoratori nel corso degli anni di servizio prestati nell'area/categoria inferiore).

Gli enti sono chiamati, se ritengono di applicare l'istituto, a dare una disciplina specifica, assoggettandola al previo confronto con i rappresentanti sindacali e la RSU.

Cercheremo di seguito di guidare il Lettore nello studio dell'intera procedura.

Ciò premesso, non ci resta che augurare buon lavoro!

L'Autore

Nota di aggiornamento dell'anno 2026 (alla luce del Ccnl del 23/02/2026)

La presente Guida viene aggiornata nel Febbraio del 2026 alla luce di alcune novità apportate dal CCNL 2022-2024, che hanno introdotto in sostanza tre elementi di innovazione rispetto al contenuto dell'articolo 13 del Ccnl 16 novembre 2022, ossia:

- **La proroga del termine ultimo per l'effettuazione delle procedure in deroga** di cui all'articolo 13 del Ccnl 16 novembre 2022, oggetto della presente elaborazione, **al 31/12/2026** (art. 12, comma 1);
- L'allineamento del comma 6 del predetto articolo 13 alla norma dell'articolo 52, comma 1-bis, del Tupo, con le parole "*maturate ed effettivamente utilizzate dalla amministrazione di appartenenza*", riferite ad esperienza e professionalità maturate dal dipendente, che vengono **sostituite dalle parole "*maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni di appartenenza*"**, al plurale (art. 12 comma 1);
- La modifica, nell'ambito della Tabella C allegata al Ccnl precedente, che dopo le parole "*diploma di scuola secondaria di secondo grado*" (presente sia per il passaggio dall'Area degli Operatori Esperti a quella degli Istruttori, che per il passaggio da quest'ultima a quella dei Funzionari), **vede aggiungersi le parole "*o titolo equipollente secondo quanto stabilito, in materia, da norme di legge o di regolamento*"**.

Inoltre, nel presente aggiornamento si dà conto della **evoluzione giurisprudenziale**, presso il Giudice amministrativo, **nella direzione di ritenere ammissibile**, nell'ambito delle procedure per progressione di carriera verticale, **anche lo svolgimento di prove d'esame**.

2. Presentazione del contenuto

La presente pubblicazione si compone della presente *Guida* introduttiva, con finalità di illustrazione della norma e di interpretazione dei suoi passaggi chiave.

Inoltre, vengono proposti, secondo lo stile operativo di Publika, alcuni *allegati*, in forma di bozze di lavoro (ampiamente rimaneggiabili e adattabili alle prassi e alle esigenze del singolo ente) che aiutino gli enti a procedere in modo ordinato nell'applicazione dell'istituto.

Gli allegati sono:

- BOZZA ARTICOLATO ROUS: si tratta della proposta di un articolato, da inserire nel Regolamento uffici e servizi, nel quale normare i diversi profili di dettaglio che è necessario che ciascun ente individui per regolare l'intera procedura. Sul punto, si vedano anche le considerazioni di cui al paragrafo 5, punto 1).
- BOZZA SCHEMA CRITERI E PUNTEGGI: poiché la procedura si risolve, come si vedrà nel seguito, nella produzione di una graduatoria di merito sulla base della quale il personale - in possesso dei requisiti necessari e che risulti meglio classificato - potrà accedere alla categoria superiore, si offre un possibile schema per il calcolo dei punteggi dei candidati, da allegare, secondo l'impostazione proposta, al ROUS.
- BOZZA DELIBERA GC MODIFICA ROUS: bozza di atto deliberativo giuntale di modifica del Regolamento sull'ordinamento uffici e servizi, con la quale prevedere l'introduzione della disciplina straordinaria.
- BOZZA AVVISO PROCEDURA VALUTATIVA: la procedura valutativa si avvia con l'emanazione di un Avviso, rivolto al personale interno in possesso dei necessari requisiti e finalizzato alla presentazione delle candidature per la progressione di carriera. Si propone, quindi, una possibile traccia di tale bando interno.
- BOZZA ISTANZA PARTECIPAZIONE: modello di domanda di candidatura alla procedura comparativa, in allegato all'Avviso.
- BOZZA DETERMINA APPROVAZIONE AVVISO: bozza di atto dirigenziale di approvazione dell'avviso di cui sopra.
- BOZZA NOTA DI INFORMAZIONE E CONVOCAZIONE CONFRONTO OO.SS. E RSU: la nota assolve contestualmente all'obbligo di informazione e all'opportunità di invitare direttamente i soggetti sindacali al tavolo del confronto.
- BOZZA VERBALE CONFRONTO CON LE OO.SS.: come previsto dall'art. 5, comma 2, ultimo periodo, del Ccnl 23/02/2026, si propone uno schema di verbale per il riepilogo delle posizioni emerse durante il confronto.

Le progressioni verticali straordinarie del CCNL 16/11/2022
Di Davide d'Alfonso



Publika edizioni
Collana coordinata da Gianluca Bertagna