

## **FAQ con risposte ai quesiti più frequenti sulla nuova possibilità di progressioni tra aree negli Enti locali prevista nell'ipotesi di CCNL 2019/2021**

### **1) Il passaggio da un'area inferiore a quella superiore ha alla base una norma di legge?**

Sì. L'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, dopo aver prescritto che i dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali, espressamente prevede che **"Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli Enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente"**.

### **2) L'ipotesi di accordo del CCNL 2019-2021 relativo al comparto delle Funzioni Locali prevede la possibilità di effettuare le progressioni tra distinte aree funzionali?**

Sì. L'ipotesi di accordo, nel rispetto di determinati presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).

### **3) La disciplina per le progressioni tra distinte aree funzionali del periodo transitorio è differente rispetto a quella dettata a regime?**

Sì, per quel che riguarda i presupposti, le procedure, i limiti di spesa ed i requisiti per poter partecipare alle progressioni vi sono discipline differenti per il periodo transitorio (fino al 2015) e per il periodo successivo. Occorre evidenziare, però, che vi sono poi disposizioni comuni alle due diverse procedure riguardanti:

1. la necessità che la progressione sia prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel Piao);
2. una percentuale almeno pari al 50% del personale deve essere reclutata con le ordinarie facoltà assunzionali mediante accesso dall'esterno;
3. sia svolta una procedura comparativa tra i diversi partecipanti;
4. gli effetti ai fini del rapporto del lavoro e in ordine ad alcuni istituti economici e giuridici (art. 15, comma 2 e 3).

**4) Nel periodo transitorio, quindi fino al 31 dicembre 2025, vi è una deroga per partecipare alle selezioni riguardante i titoli di studio?**

**Sì.** L'art. 13, comma 6, dell'Ipotesi di accordo prevede che *“al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*. La citata tabella di corrispondenza ammette alle selezioni anche i dipendenti in possesso di titoli di studio inferiori, purché in possesso di un numero di anni di esperienza.

**5) Nel periodo transitorio quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree? C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?**

**Sì,** l'art. 13, comma 7 dispone che *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali”*. È pertanto necessario che della proposta dell'Amministrazione, redatta secondo i criteri indicati, sia data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ai fini dell'eventuale attivazione del confronto.

**6) Nel periodo transitorio vi sono limiti di spesa particolari per effettuare le progressioni tra aree?**

**Sì,** Le progressioni tra aree sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della l. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

**7) A regime quali criteri debbono essere previsti per effettuare le progressioni tra aree? C'è bisogno di rispettare qualche modello di relazione sindacale particolare da parte delle amministrazioni prima di determinare in sede locale i criteri?**

**NO,** secondo quanto previsto dall'art. 15, comma 1, gli Enti disciplinano autonomamente le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

**8) La disciplina comune applicabile alle progressioni tra aree prevede per il dipendente interessato la perdita delle ferie precedentemente maturate?**

**NO.** L'art. 15, comma 2, dispone che *“In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate”*.

**9) Nel caso in cui il nuovo trattamento economico, acquisito a seguito della progressione tra aree, sia inferiore a quello in precedenza goduto dal dipendente, lo stesso ha un peggioramento economico?**

**NO,** l'art. 15, comma 3, dispone che *“Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area”*.