

ARAN

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



Roma N. 0016270/2018 del 10/10/2018

Al Comune di
Ufficio Personale
ragioneria.01

Prot. n. 15361 del 6 settembre 2018
Risposta a nota prot.n. 5249 del 6 settembre 2018

Oggetto: progressioni economiche

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene utile precisare quanto segue.

La progressa disciplina della progressione economica nella categoria, di cui all'art.5 del CCNL del 31.3.1999, è stata integralmente e definitivamente disapplicata e, quindi, non può essere più applicata.

Conseguentemente, devono ritenersi superate tutte le precedenti indicazioni che, sulla base di tale disciplina, sono state in passato fornite in materia da questa Agenzia con i propri orientamenti applicativi.

La nuova disciplina dell'art.16 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede (comma 3) che le progressioni economiche sono attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del personale, relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Si tratta di un sistema sostanzialmente semplice ed oggettivo in quanto incentrato sugli esiti della valutazione della performance già intervenuti nel triennio precedente e, congiuntamente, sui criteri di valutazione già adottati e, quindi, già conosciuti dal personale.

E' previsto anche che, ai fini della valutazione, gli enti possono tenere conto anche, tra gli altri criteri, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

In relazione a tale previsione è necessario evidenziare che la stessa non ha inteso prevedere ed imporre, espressamente, ai fini della progressione economica orizzontale, nuovi criteri di diretta ed automatica applicazione, accanto ed oltre quelli già adottati dall'ente nell'ambito del proprio sistema di valutazione della performance individuale.

La clausola contrattuale, infatti, si è limitata solo a prevedere che, ai fini della valutazione della performance, gli enti possono tenere conto, eventualmente, anche, tra gli altri criteri,

alan

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Quindi, spetta alle autonome determinazioni dell'ente, sulla base di un proprio ed autonomo apprezzamento, ogni decisione in ordine alla possibile integrazione del sistema di valutazione già adottato con i criteri solo in via generale indicati dal CCNL.

Pertanto, la performance individuale sarà valutata sulla base del sistema di valutazione a tal fine adottato dall'ente, con la previsione tra quelli già stabiliti, anche dei criteri suggeriti dalla nuova disciplina.

Proprio nell'ambito di tale sistema complessivo, sarà definito anche il peso e la rilevanza specifica dei criteri adottati, ai fini della valutazione finale da prendere in considerazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

E' appena il caso di ricordare che la materia dei criteri dei sistemi di valutazione non forma in alcun modo oggetto di contrattazione integrativa, ma solo di confronto, ai sensi dell'art.5, comma 3, lett.b), del CCNL del 21.5.2018.

La norma contenuta nell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL del 21.5.2018, pertanto, si è limitata a rimettere alla contrattazione integrativa esclusivamente l'individuazione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Questa, pertanto, potrà procedere alla eventuale tipizzazione della procedura da svolgere, con specifico riferimento alle modalità ed ai profili formali e temporali.

Distinti saluti.

Il Dirigente
Dr. Rosario Soloperto
