



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI
Servizio Contrattazione Collettiva

Al Comune di _____

OGGETTO: Risposta a richiesta di parere - Progressioni economiche all'interno delle Aree.

Si fa riferimento alla nota con cui, codesta Amministrazione, ha chiesto di conoscere l'avviso di questo Dipartimento in merito alla cd. "quota limitata" da applicare alle progressioni economiche all'interno delle aree, in conformità all'art. 14, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022 e nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 150 del 2009.

Codesta Amministrazione ha circostanziato la richiesta evidenziando che, all'interno dell'organico dell'Area "Funzionari", così come in quello dell'Area di "Elevata Qualificazione", risulta presente un solo dipendente a tempo indeterminato, nei cui confronti chiede se sia legittimo prevedere il riconoscimento della progressione economica. Riporta al riguardo altresì i pareri ARAN n. 4881/2004 e CFL 244/2024 oltre che due note dello scrivente Dipartimento concernenti la materia del parere in oggetto.

Ciò premesso, appare utile fornire un quadro completo del contesto normativo e contrattuale di riferimento in cui si colloca l'istituto oggetto della presente richiesta di parere.

Le progressioni economiche (dette anche progressioni orizzontali), che si svolgono all'interno della stessa area individuata dai sistemi di classificazione professionale (definiti dai CCNL di comparto), consistono nell'acquisizione di un livello retributivo superiore a quello di appartenenza, diretto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attività.

I criteri per l'attribuzione della progressione economica sono disciplinati, in via generale, dalla legge (art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009) nonché, nel rispetto della legge, dai CCNL dei singoli comparti di riferimento.

In particolare, il predetto articolo 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001 prevede che: "... *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. ...*" e il citato articolo 23, comma 2, d.lgs. n. 150/2009 dispone che: "*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.”

Peraltro, con il CCNL comparto Funzioni locali 2019-2021, l'attribuzione delle progressioni economiche si concretizza nel riconoscimento di “differenziali stipendiali”, che ne conservano la medesima natura giuridica. Infatti, l'art. 14 del predetto CCNL, al comma 1 prevede che: *“Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.”* E, al comma 2, precisa che *“L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati. ...”*

In particolare, ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, il CCNL individua i seguenti requisiti, il decorso di un certo numero di anni senza aver conseguito progressioni economiche e l'assenza, negli ultimi 2 anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa, nonché i seguenti criteri: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali; esperienza professionale e ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi.

Peraltro, secondo l'orientamento, condiviso dallo scrivente Dipartimento col Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP (v. Circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato), costantemente ribadito anche nell'ambito dell'attività di controllo congiunto dei contratti integrativi, ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, con la locuzione “quota limitata”, contenuta nel comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009, deve intendersi una quota di personale non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari; tale consolidata posizione, trova conferma inoltre, negli orientamenti applicativi dell'ARAN (cfr. CFL 120 del 4 novembre 2020) e in alcune sentenze (cfr. Corte di Cassazione – Sez Civile, ordinanza n. 27932, del 7 dicembre 2020; Corte dei conti, sentenza n. 288/2020 della Sezione Giurisdizionale della Toscana).

Dal quadro normativo sopra delineato emerge con chiarezza la finalità, selettiva e meritocratica/premiale, delle progressioni economiche e lo stretto legame che sussiste tra tali finalità.

Con specifico riguardo alla richiesta di parere in esame, si evidenzia che l'applicazione delle disposizioni di legge e di CCNL e del principio interpretativo sopra richiamati determinerebbe, per le due Aree indicate, l'impossibilità di svolgere una procedura selettiva, a causa della mancanza di più potenziali beneficiari, non potendosi rispettare il valore non superiore del 50% come limitata quota di personale a cui attribuire il beneficio (nel caso di specie sarebbe il 100%).

Di contro, se si addivenisse al diniego della possibilità di conseguimento del beneficio all'interno di tali Aree, si correrebbe il rischio di non applicare il principio di selettività come declinato dalla definizione di una quota limitata di potenziali destinatari ma anche di vanificare anche la finalità meritocratica e premiale delle progressioni economiche, ciò che si verificherebbe nel caso in cui il dipendente in questione abbia conseguito uno sviluppo delle proprie competenze

professionali ed abbia conseguito risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione meritevoli di riconoscimento.

In considerazione di quanto sopra osservato, si ritiene che, nel caso di enti locali in cui vi sia, all'interno delle varie Aree, un solo dipendente in organico e con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, ma dando rilievo, secondo modalità e criteri individuati nell'ambito della disciplina legislativa e contrattuale dell'istituto, allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della *performance*, al fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare proprio il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti.

Si evidenzia infine che, il principio dell'arrotondamento citato nel riportato parere DFP-001140-P del 08/01/2025, si riferisce ad una diversa fattispecie, non è applicabile nel caso in questione, valendo quanto sopra riportato.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Cons. Valerio Talamo)

