Progressioni Verticali negli Enti Locali: alcuni chiarimenti e le ultime novità

lentepubblica.it • 11 Gennaio 2022

**Progressioni Verticali negli Enti Locali: alcuni chiarimenti e le ultime novità alla luce della recente normativa introdotta in materia.**

Ricordiamo che  le **Progressioni Verticali** consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell’amministrazione, che prevede **il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna.**

Si differenziano dalle[**Progressioni Economiche Orizzontali**](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-economiche-orizzontali-dipendenti-pubblici/) poiché queste ultime costituiscono un sistema di avanzamento all’interno della stessa area. Per i dipendenti pubblici infatti sono previste progressioni all’interno dell’area di appartenenza secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito. Più di preciso si tratta dell’**attribuzione di uno stipendio più alto a parità di prestazioni lavorative.**

Oggi ci occuperemo in particolare delle**progressioni verticali legate al comparto delle Funzioni Locali**, all’interno delle quali è confluito il vecchio comparto “*Regioni – autonomie locali*“.

Indice dei contenuti

* [Progressioni Verticali negli Enti Locali: come funzionano?](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/#Progressioni_Verticali_negli_Enti_Locali_come_funzionano)
  + [Il sistema di classificazione personale del CCNL Funzioni Locali](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/#Il_sistema_di_classificazione_personale_del_CCNL_Funzioni_Locali)
* [Progressioni Verticali Enti Locali: le ultime novità](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/#Progressioni_Verticali_Enti_Locali_le_ultime_novita)
  + [Tetto alle progressioni](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/#Tetto_alle_progressioni)
  + [Addio vincolo concorsuale: si passa alla procedura comparativa](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/#Addio_vincolo_concorsuale_si_passa_alla_procedura_comparativa)

Progressioni Verticali negli Enti Locali: come funzionano?

Per i dipendenti del comparto degli Enti Locali, come negli altri, si prevede la progressione verticale, come da disposizioni contenute nel CCNL sul sistema di classificazione professionale del personale del comparto Funzioni Locali.

Il sistema di classificazione personale del CCNL Funzioni Locali

Il sistema di classificazione è articolato in **quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D.**

**CATEGORIA A**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

* Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
* Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
* Problematiche lavorative di tipo semplice;
* Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto;
* Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
* Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
* Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.
* Relazioni con gli utenti di natura diretta.

CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Approfondite conoscenze mono specialistiche e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
* Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
* Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
* Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

* Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
* Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
* Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
* Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Fino a quanto stabilito dal [**d.lgs. 75/2017**](https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg)**all’art. 22 comma 15 si prevedevano dei percorsi di progressioni verticali da realizzare con concorsi interamente riservati agli interni**.

Ma cosa è cambiato con il Decreto Reclutamento per le progressioni verticali, anche per il comparto Enti Locali?

Progressioni Verticali Enti Locali: le ultime novità

Come previsto dal **d.l. 80/2021** (cosiddetto [**Decreto Reclutamento**](https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/camera-approva-dl-reclutamento/)) viene prefigurata una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

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

Inoltre sono previsti percorsi di crescita per il personale della Pubblica amministrazione (quindi valido anche per il comparto Funzioni Locali) nell’ambito dei quali sono valorizzate:

* non soltanto le conoscenze tecniche
* ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ecc.) che il dipendente abbia maturato nel corso della propria attività lavorativa.

Tetto alle progressioni

Inoltre, la riforma prevede l’introduzione di un tetto per le progressioni verticali **non rapportato alle assunzioni delle singole categorie, ma al totale di quelle programmate.**

Pertanto si adotta il seguente schema:

* le progressioni tra le aree, cosiddette verticali, possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l’ente programma di coprire, senza il calcolo di tale tetto all’interno delle singole aree o categorie;
* per gli **Enti Locali** in particolare viene stabilito che **ci si debba riferire alle qualifiche diverse.**

La riformulazione operata intende esplicitare che la nuova disciplina si applica anche alla progressione tra categorie per il personale delle amministrazioni comprese nel comparto Funzioni locali, **ove il personale viene notoriamente articolato in categorie, anziché in aree.**

Secondo la norma:

*“fatta salva una riserva di almeno il 50% 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 3 anni di servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’Area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”.*

Addio vincolo concorsuale: si passa alla procedura comparativa

Infine **decade il vincolo concorsuale in favore di una procedura comparativa.**

Non esiste più la possibilità di riservare, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni all’ente.

Le uniche due possibilità sono quindi:

* per il triennio 2020/2022 un concorso riservato agli interni con procedure che non possono superare il 30 per cento di quelle previste nei piani dei fabbisogni come **nuove assunzioni consentite per ciascuna categoria** (A, B, B3, C, D) come da art. 22 comma 15 del d.lgs. 75/2017;
* il riscritto art. 52 comma 1-bis del [d.lgs. 165/2001](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-30;165!vig) che prevede la più “semplice” procedura comparativa.