



CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

DELIBERA N. 16 ADOTTATA DALLA GIUNTA CAMERALE

NELLA SEDUTA DEL 11 APRILE 2025

OGGETTO: Giunta in veste di Consiglio: approvazione Regolamento recante la disciplina delle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 ccnl comparto funzioni locali 2019/2021

Relatore: Il Presidente

Il piano di riforma e potenziamento del lavoro nella Pubblica Amministrazione è stato emanato attraverso il D.L. n. 80/2021 (c.d. "decreto legge Reclutamento"), convertito dalla Legge n. 113/2021, che, costituendo anche uno dei pilastri per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha introdotto una nuova formulazione dell'articolo 52 comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, ribaltando l'attuale sistema che prevede il principio generale del concorso pubblico per la progressione tra aree o di carriera (dette anche "verticali"), con possibilità di riserva agli interni, nel limite del 50%.

La norma dispone, infatti, che le progressioni verticali e/o di carriera possono essere attivate nel limite massimo del 50% dei posti destinati all'accesso dall'esterno; con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2021 - articolo, tra l'altro, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" - è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione.

I contratti collettivi nazionali, pertanto, hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione tra le aree, nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Il relatore riferisce che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021, stipulato in data 16.11.2022, all'art 11 e seguenti, ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze rispettivamente:

1. area degli operatori (ex cat. A);
2. area degli operatori esperti (ex cat. B e B3);
3. area degli istruttori (ex cat. C);
4. area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D).

Il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (ex art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
- procedure cosiddette "in deroga" o "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (ex art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

In particolare, l'art. 13 comma 6 del CCNL del 16/11/2022, dispone che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della 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 cosiddette "in deroga" o "speciali" cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza del medesimo CCNL.

Il legislatore non solo ha dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione.

Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

A tal proposito, il parere Aran CFL209, i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, sostiene che con riferimento alle risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - esse possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Pertanto, qualora le amministrazioni utilizzino esclusivamente le risorse previste dall'articolo 13, comma 8 del citato CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018", non devono riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. L'orientamento applicativo ARAN CFL207 nel quale - per l'utilizzo delle risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 - sono esplicitate le modalità di calcolo da applicare alle progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022.

Recentemente, inoltre, la Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la delibera n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20 dicembre 2024, ha sancito che, la norma, speciale, di cui all'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (come richiamato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022) si pone in rapporto di specialità, in forza del quale, secondo il ben noto principio ermeneutico, la disposizione speciale deroga alla disposizione generale anche se successiva, ovviamente esclusivamente entro i limiti previsti dalla stessa disposizione speciale, cioè esclusivamente per lo "spazio" assunzionale appositamente individuato ai fini delle progressioni verticali in deroga (lo 0,55% del monte salari del 2018) ed entro la finestra temporale considerata in

virtù della transitorietà della misura (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025). Ne consegue che l'art. 13 del CCNL trova la propria fonte, nella "specialità" delle risorse contrattuali dello 0,55% del monte dell'anno 2018, in quanto trattasi di uno stanziamento specifico, assegnato ad un determinato fine, il quale, proprio per tale motivo, esula dai vincoli delle ordinarie regole assunzionali; diversamente opinando, infatti, si otterrebbe l'effetto, paradossale che, pur concesso lo spazio assunzionale "speciale" de quo a predeterminati fini, lo stesso potrebbe non risultare utilizzabile.

L'ipotesi speciale in esame costituisce una deroga temporanea ed esclusivamente nei limiti espressamente individuati agli ordinari vincoli previsti dal legislatore in tema di spese di personale, proprio al fine di realizzare la diversa ratio contemplata dal Legislatore medesimo nell'art. 1, comma 612, della legge 234/2021 (come richiamato dall'art. 13, comma 8, del CCNL), finalizzata a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali, attraverso il mandato alla contrattazione collettiva a disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale" nonché lo stanziamento di apposite risorse finanziarie al fine di agevolarne l'applicazione.

Pertanto, questo "spazio" contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 si sostanzia, in definitiva, in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto "speciale" e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2025.

Le progressioni verticali sono 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, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza.

Il ricorso all'istituto della progressione verticale in deroga presuppone l'adozione di una regolamentazione apposita, contenente la disciplina, sia sostanziale che procedurale, utile a delineare modalità e criteri di valorizzazione del percorso professionale pregresso del personale interno.

Le amministrazioni, infatti, definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto) del citato CCNL del 16/11/2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 dell'articolo 13, 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.
- L'Aran (Parere CFC_102a, applicabile anche al Comparto Funzioni Locali vista l'affinità dei contenuti), ha precisato che, in caso di progressione verticale effettuata nel periodo transitorio, ossia dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025, la valutazione delle competenze professionali sopra citate può essere fondata anche sulle risultanze della valutazione della performance individuale.

Pertanto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera o) del CCNL 16/11/2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure delle progressioni verticali, di cui all'art. 13, comma 7, sono state oggetto di confronto sindacale, che si è concluso in data 24/03/2025.

Inoltre, continua il Presidente, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto camerale vigente, l'adozione di un regolamento rientra tra le funzioni del Consiglio camerale.

Considerato che la convocazione del Consiglio non si presenta tempestiva rappresenta ai colleghi di Giunta la necessità di dover procedere all'approvazione dell'allegato regolamento al fine di concludere nei tempi previsti dalla normativa vigente, la valorizzazione delle professionalità interne .

Pertanto, ai sensi dell'art.19, comma IV, dello statuto camerale vigente, la Giunta può, in casi di comprovata urgenza, deliberare sulle materie di competenza del Consiglio e, in tal caso, il provvedimento sarà sottoposto al Consiglio per la ratifica nella prima riunione utile, da tenersi entro e non oltre sessanta giorni.

LA GIUNTA IN VESTE DI CONSIGLIO CAMERALE

UDITA il Relatore;

Visto il CCNL del comparto Funzioni locali 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2021

Ravvisata l'opportunità di favorire i processi di crescita del personale riconoscendo il merito e incentivando il miglioramento delle performance individuali in coerenza con gli obiettivi strategici dell'ente e con le necessità di ottimizzazione delle risorse umane;

Dato atto che le progressioni verticali sono 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;

Rilevato che è necessario dotarsi di uno strumento regolamentare disciplinante le procedure e i criteri per le progressioni verticali in deroga, ai sensi dell'art 13, comma 6, del CCNL2019-2021 Funzioni locali;

Atteso che la progressione verticale in esame risponde all'esigenza di sviluppare e valorizzare le professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente ed, essendo interamente finanziata con le risorse di cui

Richiamato l'art. 1, comma 612, della Legge 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) che destina alle progressioni verticali in deroga una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018;

Dato atto che la proposta di Regolamento è stata trasmessa, ai sensi di quanto disposto dagli articoli 4 e 5 del CCNL del 16/11/2022, alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie: - in prima stesura con nota prot. n.14750 del 5/3/2025, e le stesse nei 5 giorni consecutivi hanno richiesto il confronto;

- in stesura aggiornata, in parziale accoglimento delle proposte formulate in sede di seduta di confronto del 14 marzo 2025 con nota prot.n.26194 del 21 marzo 2025;

Ravvisata l'urgenza di provvedere all'approvazione del predetto regolamento in considerazione della brevità del termine di scadenza previsto dal Contratto Collettivo di comparto e della complessità della procedura comparativa da attivare come determinata all'esito del confronto con i soggetti sindacali;

Visto il parere favorevole espresso dalla Dott.ssa Emilia De Luca Responsabile del procedimento amministrativo, nonché Capo Servizio Affari Generali e Gestione del Personale, in ordine alla sola legittimità dell'istruttoria, non rientrando nella competenza della medesima alcuna valutazione in ordine ai requisiti soggettivi ed oggettivi del Regolamento, nonché in ordine al merito delle scelte assunte dal Consiglio;

Visto che il Vice Segretario Generale - Dirigente Aree I e II -, dott. Antonio Luciani, dopo aver verificato la rigorosa osservanza di tutte le condizioni di legittimità inerenti l'adozione del presente provvedimento, dichiara che nulla osta all'adozione delle decisioni consequenziali, assumendo, in relazione alla propria funzione, la responsabilità circa gli effetti che l'atto proposto è chiamato a produrre;

Visto il parere del Segretario Generale dell'Ente, Dr. Raffaele De Sio, in ordine alla legittimità del presente atto;

Presenti e votanti n. 8 componenti;

Ad unanimità di voti, palesemente espressi,

DELIBERA

di considerare la premessa narrativa quale motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;

di approvare in conformità al CCNL del 16.11.2022, il Regolamento recante la disciplina delle progressioni tra le aree in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL comparto funzioni locali 2019-2021, il cui testo integrale è allegato alla presente delibera, e che stabilisce le modalità e i criteri per il riconoscimento di avanzamenti di carriera in deroga alle disposizioni ordinarie;

di demandare al Segretario Generale gli adempimenti consequenziali successivi per l'adozione di quanto in esso contenuto;

di sottoporre, ai sensi dell'art.19, comma IV, del vigente Statuto camerale, la presente deliberazione d'urgenza alla ratifica da parte del Consiglio camerale, nella prima riunione utile, da tenersi entro e non oltre sessanta giorni.

La presente deliberazione è esecutiva in virtù dell'articolo 4 della legge 29 dicembre 1983. n.580 e s.m.i. dal D.lgs.219/2016 e sarà affissa nell'albo informatico della Camera di Commercio di Salerno ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69 / 2009.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.Raffaele DE SIO)

IL PRESIDENTE
(Ing.Andrea PRETE)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.