



# LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

*(art. 14 CCNL Funzioni Centrali 2019 - 2021)*

## GUIDA BREVE

*A cura di  
M. Davide Sartori  
Francesco Gilio  
Coordin. Nazionale Ordini Professionali*





*«E se alla sua età le difetterà la competenza  
presto affinerà le capacità con l'esperienza»*

*“La città vecchia”  
Fabrizio De Andrè*

## I DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal dipendente possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “**differenziali stipendiali**” da intendersi come **incrementi stabili dello stipendio**.

La **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE** (P.E.O.), con la conseguente attribuzione del differenziale stipendiale, **non si consegue col semplice trascorrere del tempo**:

**non si tratta di automatici “scatti di anzianità”**, ma di aumenti stipendiali legati all'*esperienza*, al *merito* ed alle *capacità culturali e professionali* acquisite.

Si tratta dello **strumento principe** messo a disposizione dal CCNL Funz. Centrali **per remunerare la crescita professionale** che il dipendente consegue nel tempo.

Per questo è importante *affidarsi ad un organizzazione sindacale che, in sede di contrattazione integrativa, faccia valere l'importanza di questo strumento imponendone l'utilizzo* (ove ce ne siano le condizioni) al datore di lavoro.



## IMPORTI DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per **13 mensilità**, è individuata (v. Tab. 1 CCNL Funz. Centrali) distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili per tutto il periodo di permanenza nell'area	Misura mensile lorda differenziale stipendiale
Funzionari	2.250	5	173,08
Assistenti	1.250	5	96,15
Operatori	800	2	61,54



In proposito si ricorda che, con l'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale a novembre 2022, anche il personale in servizio negli Ordini e Collegi Professionali è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Funz. Centrali 2019/21, con effetto automatico e secondo la seguente tabella:

### Trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione

Comparto ex Epne	Nuovo sistema di classificazione
C1; C2; C3; C4; C5	Funzionari
B1; B2; B3	Assistenti
A1; A2; A3	Operatori

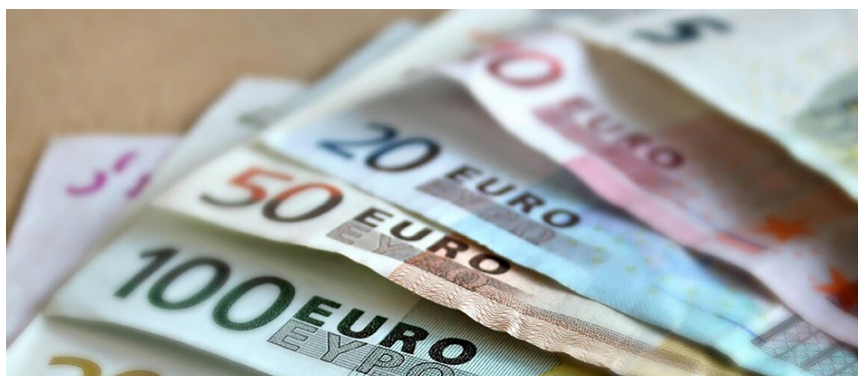
# L'ATTRIBUZIONE DEI “DIFFERENZIALI STIPENDIALI”:

## A) Non determina l'attribuzione di mansioni superiori

Si resta nella propria area di inquadramento professionale (Funzionari, Assistenti, Operatori) senza passare a quella superiore. Non si tratta di una “promozione”!

Si ottiene “solo” un incremento stabile della propria retribuzione, un aumento permanente dello stipendio.

A differenza di altre prestazioni economiche che possono essere riconosciute al dipendente (es. indennità per responsabilità) la **P.E.O. vale ai fini del calcolo TFR/TFS**



N.B. La progressione tra le aree (es. passaggio da “Operatore” ad “Assistente”) ha una diversa disciplina (v. artt. 17 e 18 CCNL Funz. Centrali)



**B) Si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001**

**Progressioni ex art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001**

**(T.U. Pubblico impiego)**



*«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»;* quindi secondo il T.U.:

I. le modalità delle P.E.O. sono stabilite dalla **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** in base a:

- a) capacità culturali;
- b) capacità professionali;
- c) esperienza maturata.

II. le P.E.O. devono rispettare dei **PRINCIPI DI SELETTIVITÀ** che comportano *l'attribuzione di fasce di merito* (in base alla qualità dell'attività svolta ed ai risultati raggiunti).

**C) Avviene mediante procedura selettiva di area attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL) destinate a tale finalità**

## Fondo Risorse Decentrate

*«I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di “Fondo risorse decentrate”» (art. 76 CCNL Funz. Centrali 2016-18)*

**Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate a diversi trattamenti economici per il personale (es. trattamenti economici correlati alle performance, indennità correlate alle condizioni di lavoro, etc.), fra cui i “differenziali stipendiali” (v. art. 49 CCNL Funz. Centrali).**

Il Fondo Risorse Decentrate (Fondo di Ente) nasce con l'art. 12 del DPR 43/1990 nel Comparto degli Enti Pubblici non Economici. La quantificazione venne determinata inizialmente con una somma corrispondente a 250 ore di straordinario per ogni dipendente secondo la qualifica rivestita, poi rivalutati nei vari CCNL successivi.



**LA COSTITUZIONE DEL FONDO** (obbligo datoriale sin dal 1990) nelle Pubbliche Amministrazioni (Ordini professionali compresi!) non è, quindi, facoltativa o discrezionale, ma **ASSOLUTAMENTE OBBLIGATORIA!**

*La mancata determinazione e distribuzione del Fondo* tramite la contrattazione decentrata (che deve svolgersi tra una **delegazione sindacale** ed una datoriale) *espone l'amministrazione inadempiente al contenzioso* riferibile alle somme non erogate ai singoli lavoratori che hanno subito il danno.



# LA PROCEDURA SELETTIVA

## Chi può partecipare?

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

1. negli **ultimi 3 anni NON abbiano beneficiato di alcuna progressione economica** (in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4);
2. non siano stati destinatari negli **ultimi 2 anni di provvedimenti disciplinari**:
  - a) superiori alla **multa**;
  - b) superiori al **rimprovero scritto nel caso di negligenza o insufficiente rendimento** nell'assolvimento dei compiti assegnati (art. 43, comma 3, lett. f, CCNL Funz. Centrali)

**N.B.** Un lavoratore neo-assunto o transitato all'area superiore a seguito di progressione verticale NON può immediatamente partecipare alle procedure per PEO: il termine di cui al punto 1 rappresenta l'intervallo di tempo minimo che

deve intercorrere tra l'inquadramento nell'area (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di progressione verticale) ed il conseguimento della prima progressione economica (v. Orient. Appl. ARAN CFC114b del 7.04.2023).

Difatti l'art. 14 CCNL Funz. Centrali precisa la finalità dei differenziali stipendiali: *la remunerazione del «maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area».*



## E chi ha conseguito una progressione con il vecchio CCNL?

**Ai fini del computo del periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, si tiene conto anche (v. Orient. Appl. ARAN CFC114b del 7.04.2023):**

- a) delle **progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale.**
- b) delle **progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità.**



## Quanti differenziali si possono attribuire nell'anno?

Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito **IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA** dove si decide la quota di risorse del Fondo di Ente da destinare alle Progressioni economiche all'interno delle aree:

PER OGNI AREA VIENE FISSATO UN NUMERO DI DIFFERENZIALI COERENTE CON LE RISORSE DISPONIBILI NEL FONDO

### Attenzione:

NON È POSSIBILE attribuire più di un “differenziale stipendiale”/dipendente per ciascuna procedura selettiva



## Svolgimento della procedura selettiva e graduatoria

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti (fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area) previa *graduatoria dei partecipanti* alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite;
- 2) **esperienza professionale** maturata;
- 3) **ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa** correlati alle *capacità culturali e professionali* acquisite anche attraverso i percorsi formativi

Tali criteri possono essere oggetto di *ponderazione* in sede di contrattazione integrativa (v. art. 7 comma 6, lett. c1, CCNL Funz. Centrali), ma entro i seguenti limiti:

- a) alla *media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite* NON può attribuirsi un peso inferiore al 40% del totale;
- b) alla *esperienza professionale maturata* NON può attribuirsi un peso superiore al 40% del totale.

**N.B.** Per il **personale che non consegue progressioni economiche da più di 6 anni** è possibile attribuire, in sede di contrattazione integrativa, un *punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 (esperienza professionale ed eventuali criteri ulteriori)*. *Tale punteggio può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.*



In sede di contrattazione integrativa possono essere inoltre definiti i *criteri di priorità in caso di parità dei punteggi* nel rispetto del principio di non discriminazione.

## TABELLE DI RIEPILOGO

**Tabella 1** Ponderazione criteri selezione CCNL in contrattaz. integrat.

<b>CRITERI n. 1 e 2 ART. 14, CO. 2, LETT. D) CCNL</b>	<b>PONDERAZIONE IN CONTRATTAZ. INTEGR.</b>
1) <i>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;</i>	non può attribuirsi un <i>peso inferiore al 40%</i> del totale
2) <i>esperienza professionale maturata</i>	non può attribuirsi un <i>peso superiore al 40%</i> del totale

**Tabella 2.** Disciplina P.E.O. in contrattaz. integr.

<b>CASISTICHE</b>	<b>CONTRATTAZ. INTEGR.</b>
<i>Criterio n. 3 art. 14, co. 2, lett. d) CCNL</i>	È possibile definire <i>ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali</i> acquisite anche attraverso i percorsi formativi
<i>Personale che non consegue progressioni economiche da più di 6 anni</i>	È possibile attribuire, in sede di contrattazione integrativa, un <i>punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti</i> con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 art. 14, co. 2, lett. d) CCNL. Tale punteggio può anche essere <i>differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione.</i>
<i>Parità fra i punteggi</i>	È possibile stabilire <i>criteri di priorità.</i>

## Decorrenza della progressione economica nell'area

La progressione economica è attribuita a decorrere dal **1° gennaio** dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.





## FEDERAZIONE CONFSAL - UNSA

Coordinamento Nazionale  
ORDINI PROFESSIONALI

Mail: [ordini.professionali@confsal-unsal.it](mailto:ordini.professionali@confsal-unsal.it)

PEC: [ordiniprofessionali.confsal.unsa@pec.it](mailto:ordiniprofessionali.confsal.unsa@pec.it)

Sito: [www.ordiniprofessionali-unsal.it](http://www.ordiniprofessionali-unsal.it)