

## 04/11/2019 - L'attribuzione percentuale delle quote di progressioni orizzontali: art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta)

tratto

da

oggipa.it

**L'attribuzione percentuale delle quote di progressioni orizzontali: art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta)**

di Donato Benedetti

**Molti Enti si chiedono quale sia la corretta interpretazione applicativa dell'art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta):** “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”. La disposizione in parola della Riforma Brunetta (devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti), non stabilisce percentuali precise.

**Né, a ben vedere, avrebbe senso stabilire una specifica percentuale, poiché proprio dal principio di attribuzione selettiva discende la conseguenza che solo ad una quota limitata (e di entità variabile) di dipendenti potrà essere riconosciuto questo beneficio giuridico-economico.**

**La Circolare della Ragioneria dello Stato del 2019, in occasione del Conto Annuale, nella scheda SICI con riferimento alle PEO effettuate nell'anno 2018, chiede se sono state attribuite ad un numero limitato di dipendenti, non superiore al 50%.**

**Come devono comportarsi gli Enti che devono dare interpretazione applicativa a questa disposizione ?**

**Io ritengo che il problema vada risolto “cum grano salis”, ergo con una prudente valutazione di opportunità, soprattutto da parte dei dirigenti competenti che molto spesso si trovano nell’imbarazzo di dover dare applicazione a previsioni che non trovano sempre interpretazioni univoche negli organi statali deputati all’interpretazione stessa delle disposizioni. Va poi tenuto presente che la materia trova una sua concreta regolamentazione contrattuale (elaborata nel rispetto della previsione legislativa), alla quale va data concreta attuazione.**

**Tentiamo di procedere con ordine:**

L’art. 16 del CCNL del 21.5.2018 prevede al comma 2 che le progressioni orizzontali devono essere riconosciute nel limite delle risorse effettivamente disponibili : vi è dunque un primo limite.

**È noto che il finanziamento delle progressioni orizzontali è a carico delle “risorse fisse del fondo” (art. 16 comma 4 : “Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67”).**

**Pertanto, un primo compito importante del Dirigente competente è quello di valutare che vi sia questa disponibilità finanziaria, non solo per le progressioni orizzontali, ma anche per le altre voci di uscita del fondo che vanno a carico delle “risorse fisse” (es. indennità di comparto). Quindi occorre effettuare una gestione “oculata” delle risorse fisse del fondo effettuando possibilmente ad inizio dell’anno un “preconsuntivo” dell’utilizzo delle risorse stesse.**

**Un secondo limite è previsto al comma 2 dello stesso articolo, di riconoscere in modo selettivo la progressione orizzontale, ad una quota limitata di dipendenti : mutuando detto limite dall’art. 23 – 2° comma – del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. (c.d. Riforma Brunetta).**

**Un terzo limite si legge al successivo comma 6, in base al quale: “ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”. Conseguentemente non può che esservi un numero limitato di dipendenti nell’Ente, avente diritto alla progressione orizzontale.**

**Inoltre, il 3° comma dello stesso articolo 16 prevede che: “Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”. Questa clausola contrattuale impone che debba esservi una effettiva selezione fra il personale avente diritto alla progressione, cioè una selezione che metta in chiara evidenza i dipendenti più meritevoli, i quali, come detto, non possono che essere una quota limitata rispetto al totale.** Diversamente si tornerebbe alla c.d. “distribuzione a pioggia” degli incentivi, come nel passato purtroppo hanno operato alcuni Enti, venendo meno il criterio meritocratico sotteso alla ratio della disposizione legislativa e recepito dagli accordi contrattuali.

**Quanto sopra premesso, per significare che la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato – ad avviso di chi scrive – pur non potendo sicuramente sancire il limite in parola (50% dei dipendenti) in modo difforme dalla legge e dal CCNL, ha comunque voluto segnalare il postulato che l’assegnazione delle progressioni orizzontali nell’Ente va effettuata con la massima oculatezza, nel rispetto dei principi selettivi sopra enunciati: questo è l’aspetto procedurale sul quale occorre che il Dirigente Responsabile e la Delegazione trattante si attengano con assoluta attenzione.**

**Resta dunque il fatto che – pur non essendo perentorio il limite indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato – si ritiene “prudente” dimostrare in sede di denuncia di rimanere “attorno” al limite stesso del 50% in parola: sintomo di una gestione attenta della procedura di cui trattasi.**

**Nulla vieta che in sede di controllo la Ragioneria voglia verificare presso l'Ente se il superamento del limite citato possa avere comportato comunque il rispetto rigoroso dei principi sopra enucleati.**

Ad integrazione di quanto sopra esposto, si vuole comunque porre in evidenza il parere rilasciato dal Dipartimento Funzione Pubblica, dove si afferma che l'art. 23 – 2° comma – D.Lgs. 150/2009, va interpretato nel senso che l'assegnazione ad una quota limitata di dipendenti non può che essere riferita ad una quota **NON MAGGIORITARIA**, e quindi non superiore al 50%.

Resta in conclusione il fatto che la scelta più che prudente dell'interprete che deve applicare la norma, non può che essere nel senso da ultimo indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Penso che la Corte dei Conti – se interpellata – non potrà che dare il parere – come spesso accade – conforme a quanto sancito dal Dipartimento F.P., in quanto è l'interpretazione che comporta comunque un utilizzo delle risorse del fondo il più oculato possibile.

**Ritengo alla fine che:**

**la soluzione più rigorosa – e meno rischiosa dal punto di vista di incorrere nel danno erariale – sia quella che si evince dall'interpretazione letterale della norma in oggetto: l'assegnazione ad una quota limitata di dipendenti non può che essere riferita ad una quota **NON MAGGIORITARIA**, e quindi non superiore al 50%.**

Non ritengo però peregrina un'interpretazione applicativa che consenta – come detto - rimanere “attorno” al limite stesso del 50% in parola : sintomo di una gestione attenta della procedura di cui trattasi. Ergo, negli atti che sanciscono il superamento – giudizioso – di detto limite dovranno essere ben motivate le decisioni che hanno portato a questa scelta.

Non riesco – concludendo – ad intravedere il configurarsi di una “colpa grave”, nell'effettuare l'ultima scelta evidenziata.