

Personale 18 Marzo 2021

Progressioni orizzontali, regole alla prova delle nuove professionalità che entreranno

di Gianluca Bertagna¹

In breve

Se la nuova linea punta su nuovi ingressi, non può essere tralasciata la valorizzazione dei lavoratori già presenti

Dopo le dichiarazioni del Ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta (si veda anche [Enti locali & edilizia del 16 marzo](#)) sarà interessante capire il destino delle progressioni orizzontali nelle idee del nuovo governo. Il messaggio sembra essere soprattutto quello di puntare a nuovi ingressi negli enti, persone nuove, laureate e capaci professionalmente. Non può, però, essere dimenticata la valorizzazione dei lavoratori già presenti nelle amministrazioni, sia dal punto di vista di uno sviluppo di carriera (le cosiddette progressioni verticali) che di sviluppo economico, ovvero proprio le progressioni orizzontali o all'interno della categoria. La premialità, infatti, passa anche da questo.

L'attuale assetto è stato totalmente ridisegnato dall'articolo 16 del contratto 21 maggio 2018 e diversi interventi dell'Aran hanno permesso, con particolare riferimento ai criteri per ottenere gli ambiti passaggi, di avere un orientamento ormai consolidato. Proprio per creare un collegamento diretto tra premialità e scatti di progressione è stato previsto che il punto di partenza fondamentale e insuperabile è la valutazione della performance del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto. I contratti collettivi integrativi dovranno, quindi, disciplinare nel dettaglio tale elemento insostituibile, evidenziando elementi certi di parametrizzazione per i dipendenti che hanno ottenute le valutazioni nei tre anni precedenti.

In aggiunta a questo elemento il contratto nazionale prevede due ulteriori criteri su cui basare le progressioni orizzontali. Il termine utilizzato dall'articolo 16 è «eventualmente» andando a precisare che si tratta di elementi che possono – non è un obbligo – essere contrattati in sede decentrata.

Il primo è quello della «esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento». Più e più volte, anche prima dell'entrata in vigore della presente normativa, l'Aran aveva avuto modo di precisare che questo criterio non può mai essere inteso come «mera anzianità di servizio». Detto in altre parole non è possibile prevedere scatti automatici basati esclusivamente sulla presenza in servizio in una determinata qualifica professionale. Quali possono essere, quindi, gli elementi da prendere oggetto di valutazione? Una risposta arriva dall'orientamento applicativo dell'[Aran CFL96](#), laddove vengono riassunti alcuni parametri di utile indirizzo per gli enti: il livello di conoscenza di contenuti e tecniche, il grado di autonomia acquisita nello svolgimento delle mansioni, il livello di efficienza, rapidità e precisione nella cura dei procedimenti; la capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dei processi; la capacità di prevenire e individuare le criticità; la capacità di reperire risorse informative, di aggiornarsi e di auto-formarsi. Va evidenziato che secondo l'agenzia, lungi dal poter attivare, quindi, meccanismi automatici, le azioni vanno verificate e accertate con riferimento a ciascun profilo/categoria, rendendo non idonee ulteriori clausole contrattuali.

Il secondo elemento eventuale è rappresentato dalle competenze acquisite e certificate a seguito di attività formative. Anche in questo caso, sarà necessario individuare le modalità di attribuzioni dei punteggi, garantendo comunque l'imparziale partecipazione sulla base di questo elemento a tutti i lavoratori dell'ente.

Il tutto va poi "condito" con il rispetto della fondamentale regola dell'attribuzione ad una quota limitata di dipendenti e con l'obbligo di permanere, prima di un nuovo passaggio orizzontale, nella posizione economica precedente per un periodo che l'Aran giudica inderogabilmente individuato dal contratto in 24 mesi.

Ora, staremo a vedere se queste regole subiranno un'ulteriore modifica.