

## <https://leautonomie.asmel.eu/> Progressioni verticali: come svolgerle nel periodo transitorio? Le indicazioni dell'Aran

17/08/2022 Luigi Oliveri Pubblico Impiego

L'Aran prova a fornire alle amministrazioni indicazioni operative per gestire le procedure di progressione verticale.

L'Agenzia propone 4 tipologie di soluzioni, utilizzabili anche in combinazione, nell'ambito di una serie di interpretazioni applicative riferite specificamente al Ccnl del comparto Funzioni Centrali 9.5.2022, **ma estensibili a qualsiasi altro comparto, per due ragioni:**

1. perché la disciplina contrattuale collettiva dei vari comparti è quasi identica a quella contenuta nel Ccnl 9.5.2022;
2. perché, soprattutto, l'Aran suggerisce metodi attuativi della disposizione normativa comune, valevole per tutti, cioè l'articolo 52, comma 1-bis, quarto periodo, del d.lgs 165/2001.

**La norma da ultimo citata stabilisce che** “Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento 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 tre anni in servizio**, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul **possesso di titoli o competenze professionali** ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla **tipologia degli incarichi rivestiti**”.

**Il tema specificamente affrontato dall'Aran riguarda il modo con cui valutare le competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio.**

Bisogna premettere che ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del Ccnl 9.5.2022 “In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'**esperienza e 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 2024**, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza”.

### La tabella 3 prevede:

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area de precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operato e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

**Il periodo transitorio sarà regolato in modo analogo anche nel comparto**

**Funzioni Locali: la logica è consentire progressioni anche in assenza del titolo di studio, sulla base di un periodo prolungato (8 o 10 anni) di “esperienza”.**

**L'Aran prende posizione e specifica che** “per la valutazione delle competenze professionali in caso di progressione verticale effettuata durante il regime transitorio (dal 1° novembre 2022 al 31/12/2024) può essere preso in considerazione l'utilizzo, anche congiunto, di una delle seguenti tipologie di valutazione”:

Indicazioni dal parere Aran	Commento
1) valutazione delle competenze espresse in ambito lavorativo basata sulle risultanze della valutazione di performance (anche su più anni)	Questa indicazione recupera un elemento valutativo previsto dall'articolo 52, comma 1-bis, quarto periodo, ricordato sopra, ma assente nella disciplina speciale contrattuale: le risultanze della valutazione della performance. L'Aran, in sostanza, considera possibile connettere la “competenza acquisita” alle valutazioni ottenute. E' pur corretto sostenere che la valutazione riguarda specificamente la capacità del dipendente di conseguire correttamente i risultati richiesti; tuttavia, allo scopo il dipendente non può non applicare una specifica competenza operativa. Quanti anni osservare? L'Aran non lo indica. Gli enti non sono certamente obbligati a rispettare l'arco triennale previsto dall'articolo 52, comma 1-bis, che – è bene ricordare – nel periodo transitorio non si applica nella sua interezza. Possono, quindi, scegliere un'estensione temporale diversa.

---

2) valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (ad esempio, tecniche di assessment)

Le tecniche di assessment sono un complesso sistema di osservazione di una serie di abilità/propensioni (si utilizza molto l'inglesismo skill) possedute dalla persona. L'Aran esemplifica tre tra i vari contenuti dell'osservazione: competenze (che altro non sono se non l'affinamento delle abilità richieste per rendere la prestazione); capacità: sostanzialmente il modo ed il livello di efficienza di realizzare l'attività lavorativa; lo stile comportamentale: riguarda le "competenze di base" o "soft skill", cioè comportamenti di base generalmente richiesti (tendenza al rispetto delle regole, relazioni col pubblico, coi superiori e con enti, ecc...), conoscenze di base (digitalizzazione), propensioni ad un certo metodo lavorativo: organizzazione individuale, interpretazione di ruoli, assunzione di responsabilità, eventuali funzioni di guida di gruppi con assegnazione di funzioni (spesso, i sistemi di assessment parlano di "delega", termine però abbastanza improprio nell'ordinamento pubblico, ove la delega ha una connotazione molto diversa). Le tecniche richiamate dall'Aran sono diffuse specie tra le aziende di rilevanti dimensioni: in effetti non appaiono particolarmente adatte ad enti piccoli. Per molti comuni (quando sarà in vigore il Ccnl di comparto) non appare la scelta migliore, specie se fosse l'unico criterio. In generale, il punto 2 appare recessivo ed accessorio rispetto agli altri elencati dall'Aran, ma comunque utile, perché si tratta di un'osservazione sia retrospettiva (come il dipendente ha espresso le proprie competenze e capacità nel passato) e come è più probabile le esprimerebbe in un'area superiore.

3) valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali effettuata al termine di percorsi formativi aperti a tutti i candidati alla progressione verticale

Questo strumento da un lato ha elementi di evidente oggettività, a condizione che tutti i dipendenti siano messi in parità di condizioni. La premessa necessaria, quindi, è che il criterio in esame si attivi solo tra dipendenti che abbiano potuto tutti essere messi nelle condizioni di partecipare a percorsi formativi. Detto questo, i punti critici restano molti. In primo luogo, appare evidente che la mera partecipazione ai percorsi formativi non è sufficiente: occorre anche una valutazione finale molto seria degli esiti. Soprattutto, anche in presenza di una valutazione chiara e funzionale, la partecipazione a corsi di formazione, se finalizzata alla progressione verticale, finisce per coincidere con

---

l'acquisizione di un "titolo" formativo, più che accertare una competenza posto che questa è comunque il modo col quale si rende la prestazione. Una formazione corretta è da svolgere allo scopo di aggiornare e tenere i dipendenti sempre in grado di svolgere al meglio i propri compiti, ma connetterla direttamente alla progressione verticale appare una forzatura.

---

4) valutazione riferita alle certificazioni di competenze possedute dagli interessati, rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze (come avviene, ad esempio, per competenze informatiche o linguistiche)

Questo punto andava unito al precedente. L'Aran mostra, invece, di considerare come criteri autonomi di valutazione da un lato la partecipazione "mera" alla formazione e, dall'altro, gli esiti della formazione.

**Ricordiamo, infine, che nel comparto Funzioni Locali attualmente non è vigente il nuovo Ccnl. Per cui non è operante alcun periodo transitorio, che scatterà solo tra qualche mese, quando il Ccnl sarà sottoscritto in via definitiva.**

**Pertanto, nella fase attuale, gli enti locali dovranno gestire eventuali progressioni verticali applicando esclusivamente e direttamente le previsioni dell'articolo 52, comma 1-bis, quarto periodo, del d.lgs 165/2001**