

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 8 gennaio 2024, n. 1*

**Tra le principali novità degli ultimi rinnovi contrattuali del settore pubblico spicca la revisione del sistema di classificazione del personale dipendente.** La misura rappresenta il prodotto compiuto di un percorso già avviato nella precedente stagione negoziale (CCNL 2016-2018), con l'istituzione, presso l'Aran, di una commissione paritetica, pensata per analizzare, insieme ai rappresentanti designati dai comitati di settore, il modello già esistente e verificarne la possibile **evoluzione verso il pieno bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.** Su queste premesse si fonda il rinnovo dei contratti collettivi dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni per il triennio 2019-2021, nel quale i temi delle carriere, della mobilità e della crescita del capitale umano assumono un ruolo centrale per il rilancio del lavoro pubblico.

Sebbene la revisione del modello di inquadramento abbia interessato tutti i comparti di contrattazione (Funzioni Centrali, Locali, Istruzione e Ricerca, Sanità), la disciplina più articolata, forse anche alla luce dell'eterogeneità delle realtà territoriali che ne fanno parte - così come individuate dall'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3.08.2021 - è quella dettata dal **CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali.** Il nuovo modello di classificazione, come dichiarato in apertura del Titolo III, dedicato all'ordinamento professionale, intende fornire agli Enti "uno **strumento innovativo ed efficace di gestione del personale**" e assicurare, al contempo, ai dipendenti "**un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale**".

**A tal fine, la precedente articolazione in categorie professionali cede il posto a quattro nuove aree, corrispondenti a quattro differenti livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali: Area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.** Attraverso apposite declaratorie, allegate al contratto collettivo, **sono indicati i requisiti indispensabili per l'accesso** (titolo di studio) e

**L'inquadramento** (conoscenze, capacità e responsabilità) **in ciascuna area e offerte esemplificazioni dei principali profili professionali**, atte a descrivere il contenuto delle attribuzioni proprie di ciascuna area. Il sistema precedente viene così semplificato, almeno sul piano lessicale, attraverso il superamento delle vecchie categorie contrattuali (A-B-C-D), a loro volta declinate in posizioni economiche (A1-A6, B1-B8, C1-C6, D1-D7) e il passaggio ad un'unica posizione giuridica per ciascuna area (rispettivamente Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari), oltre ad una ulteriore posizione, all'interno dell'area dei funzionari, rappresentata dalle elevate professionalità.

Ferma restando la **trasposizione automatica del personale già in forza** presso le singole amministrazioni dal precedente al nuovo sistema di classificazione, in base ad una tabella contenuta nello stesso contratto, **a ciascun ente è affidato il compito di identificare gli ulteriori profili che emergano in relazione al proprio modello organizzativo** e di collocarli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle declaratorie. Gli incarichi di posizione organizzativa già in essere, diversamente da quanto avvenuto in altri contratti (si veda ad esempio il CCNL Funzioni Centrali), sono ricondotti in via automatica alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione.

**Il contratto collettivo regola, inoltre, le progressioni economiche all'interno di un'area** (art. 14) e tra aree diverse (art. 15). Rispetto al primo profilo, **"al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area"**, **si prevede la possibilità di erogare uno o più "differenziali stipendiali" nel corso della vita lavorativa** (per un totale massimo di sei per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione). Tali "incrementi stabili dello stipendio", qualificati come progressione economica ai sensi dell'art. 52 co. 1-bis del D.gs. n. 165/2001, sono attribuiti **per tredici mensilità, in misura annua lorda prestabilita dallo stesso accordo, a seguito di procedura selettiva di area**, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri fissati dalla contrattazione nazionale e specificati da quella integrativa.

**Con riferimento, invece, alle progressioni tra aree diverse**, l'art. 15 del CCNL prevede che, fatta salva una riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinino le progressioni tra le aree **tramite procedura comparativa basata su una pluralità di criteri, tra cui la sussistenza di una valutazione positiva**, conseguita dal dipendente nei precedenti tre anni in servizio, **l'assenza di provvedimenti disciplinari** negli ultimi due anni, **il possesso di titoli o competenze professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno e il numero e la tipologia degli incarichi già rivestiti.**

Tra i profili di maggiore interesse della riforma, si segnala, altresì, la previsione relativa al **conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione (cd. incarichi di “EQ”) al personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione**. Si tratta, in sostanza, di **incarichi a termine aventi ad oggetto posizioni di lavoro individuate da ciascuna amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative e caratterizzate da conoscenze altamente specialistiche, nonché da livelli elevati di responsabilità (amministrative e di risultato) e di autonomia decisionale**. Sulla base di questi requisiti, l’art. 16 co. 2 del CCNL distingue tali posizioni in **due tipologie: a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità**, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; **b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità**, incluse quelle che presuppongono l’iscrizione ad albi professionali, elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario o esperienze lavorative in posizioni di responsabilità, risultanti dal curriculum.

**Sul piano retributivo, l’art. 17 del CCNL prevede la corresponsione di un trattamento economico accessorio in favore del personale titolare di un incarico di EQ, comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto nazionale** (incluso il compenso per il lavoro straordinario, ma fatti salvi alcuni trattamenti accessori ulteriori indicati dall’art. 20 del CCNL) **e costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato**. A ciascun ente, in particolare, nei limiti fissati dal contratto nazionale, è affidata la definizione di regole per la determinazione e la corresponsione – per tredici mensilità per la retribuzione di posizione e su base annuale per quella di risultato – di tali importi, tenuto conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità di ciascun incarico.

**Ogni amministrazione deve, altresì, fissare i criteri generali per il conferimento degli incarichi di EQ, che dovrà avvenire, ad opera dei dirigenti, con atto scritto e motivato, per la durata massima di tre anni, in ogni caso rinnovabili**. Con le medesime formalità, gli stessi potranno essere revocati prima della scadenza, in presenza di mutamenti organizzativi o in conseguenza di una valutazione negativa della *performance* individuale, in tal caso previo contraddittorio con il dipendente interessato. A tale ultimo giudizio, infatti, effettuato sulla base del sistema di valutazione annuale adottato dall’ente, è ancorata la corresponsione della retribuzione di risultato, fermo restando che la revoca dell’incarico comporta la perdita di entrambe le voci retributive accessorie da parte del dipendente che ne fosse titolare.

La revisione del sistema di inquadramento del personale appena descritta, specie per le modalità

con cui, anche in dissonanza rispetto agli altri rinnovi, è stata realizzata nel comparto Funzioni Locali, presenta alcuni aspetti di indubbio interesse. Se per un verso, infatti, **esprime la tensione verso la crescente valorizzazione della professionalità del personale** - in tal modo avvicinandosi in parte al modello di classificazione via via emergente anche in alcuni settori dell'industria privata (ad es. metalmeccanica o chimica) - **per altro verso, ricalca, dandogli un nome diverso, un assetto già in parte delineato durante la stagione contrattuale 2016-2018, con l'introduzione degli incarichi di posizione organizzativa**. Conferma ne è la automatica trasposizione di tali incarichi in quelli di Elevata Qualificazione, oggi peraltro declinati secondo un'attenzione maggiore rispetto al passato alla delega di funzioni e di responsabilità amministrative e di risultato. Resta, invece, pressoché immutato il rapporto, da un lato, tra legge e contrattazione collettiva e, dall'altro, tra livello negoziale nazionale e integrativo, perpetuando così uno degli elementi di maggiore distanza tra impiego pubblico e privato e uno dei possibili ostacoli all'effettiva riforma di tale sistema.

### **Francesca Di Gioia**

Scuola di Dottorato di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@franc\\_digioia](#)