

Progressioni economiche libere nelle amministrazioni più piccole

Personale

La Funzione pubblica: niente quote se la platea è di un solo dipendente

Il calcolo è riferito all'area di inquadramento: fermi gli altri requisiti

Gianluca Bertagna
Salvatore Cicala

Negli enti locali più piccoli è legittimo riconoscere la progressione economica all'unico dipendente in servizio anche se questo disattende il principio della «quota limitata» (ovvero del limite del 50% dei potenziali beneficiari), ma solo se sono rispettate alcune prescrizioni. Si può così sintetizzare l'impor-

tante chiarimento fornito dall'ufficio per le relazioni sindacali del dipartimento della Funzione pubblica con il parere DFP-0022327-P-27/3/2024.

Sulle progressioni economiche il decreto Brunetta (articolo 23, comma 2 del Dlgs 150/2009) ha introdotto il principio della selettività prevedendo espressamente che il riconoscimento della progressione avviene «in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti».

Il principio è stato rimarcato anche nel Testo unico del pubblico impiego (articolo 52, comma 1-bis del Dlgs 165/2001).

Sul concetto di «quota limitata» già da tempo la Funzione pubblica e la Ragioneria generale dello Stato hanno fornito interpretazioni in cui il rispetto del principio impone di circoscrivere la progressione a una quota di personale interessato dalla procedura selettiva, non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari.

Il rispetto di questo principio è tassativo anche nei casi (rari ma non impossibili) in cui vi sia un solo dipendente a concorrere alla progressione economica?

È evidente che l'applicazione del principio determinerebbe una situazione in cui, non potendosi svolgere una procedura selettiva a causa della mancanza di più potenziali beneficiari e, di conseguenza, non potendosi rispettare il valore non superiore al 50% come limitata quota di personale a cui attribuire il beneficio (che nel caso di specie coinciderebbe con il 100%) si negherebbe *sine die* l'avanzamento economico all'unico dipendente presente in organico nell'area cui si riferisce la progressione.

Quale strada intraprendere: bloccare l'avanzamento economico del dipendente ancorandosi al rispetto del principio della selettività imposto dalla norma oppure salvaguardare la finalità meritocratica e premiare delle progressioni econo-

miche e quindi disattendere il principio della quota limitata?

Questo il rebus posto all'attenzione dei tecnici di Palazzo Vidoni.

Per la Funzione Pubblica, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dalla contrattazione nazionale (permanenza di un certo numero di anni nella posizione economica di partenza e assenza, negli ultimi due anni, di sanzioni disciplinari superiori alla multa), si può procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo dall'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'ente e siano analogamente rilevati (come previsto dalle norme di legge e di contratto) il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite.