

Introduzione

Le *Progressioni economiche all'interno delle aree*, che per comodità continueremo a chiamare *orizzontali*, e le *Progressioni tra le aree*, che continueremo a chiamare *verticali*, sono due diversi istituti contrattuali che hanno l'obiettivo di riconoscere e premiare le competenze acquisite dai lavoratori nel corso della loro vita professionale. È utile sapere che hanno due diverse fonti di finanziamento: le progressioni orizzontali sono finanziate con il *Fondo salario accessorio* dei dipendenti, le progressioni verticali invece con la voce *Spese per il personale* del bilancio comunale.

Le Progressioni orizzontali

Sono regolamentate dall' art. 52 del Decreto Legislativo 165/2001, dall' art.14 del Contratto collettivo nazionale di lavoro degli Enti Locali (CCNL) 2019-2021 e, per quanto riguarda il Comune di Milano, dall'art. 19 e dall'Allegato 1 del Contratto integrativo 2023. Il CCNL 2022-2024 (in via di sottoscrizione definitiva) non ha apportato modifiche significative.

Le progressioni orizzontali hanno l'obiettivo di remunerare la competenza acquisita dai lavoratori nelle funzioni proprie della loro area di appartenenza: Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari. Determinano quindi un incremento salariale, chiamato *differenziale stipendiale*, ma non attribuiscono mansioni, ruoli o responsabilità superiori.

Hanno luogo attraverso una selezione per area (danno luogo a graduatorie distinte per Operatori, Operatori esperti etc.) e vengono attivate in seguito ad un accordo tra Amministrazione comunale e sindacati sull'utilizzo delle risorse di questo Fondo.

I requisiti per partecipare a una progressione orizzontale sono i seguenti:

- Non aver effettuato una progressione orizzontale negli ultimi 3 anni (questo limite può essere ridotto a 2 o aumentato a 4 in sede di contrattazione integrativa aziendale)
- Non aver ricevuto un provvedimento disciplinare superiore alla multa negli ultimi 3 anni

Nello stilare la graduatoria delle progressioni orizzontali l'Amministrazione deve considerare i seguenti elementi:

- La media delle ultime 3 valutazioni (pagelline)
- L'esperienza professionale (anzianità) maturata nel medesimo profilo professionale o in un profilo equivalente nello stesso ente o in un altro ente della Pubblica Amministrazione (PA)
- Ulteriori elementi, per esempio i percorsi formativi (facoltativo)

La ponderazione tra questi elementi è demandata alla contrattazione integrativa aziendale. La media delle valutazioni degli ultimi 3 anni deve però pesare almeno per il 40% e l'esperienza professionale non più del 40%.

Al Comune di Milano vengono prese in considerazione solo la media delle 3 ultime valutazioni e l'esperienza professionale. La valutazione dei percorsi formativi di oltre 13mila dipendenti comporterebbe una mole di lavoro insostenibile per gli uffici.

La valutazione vale un massimo di 60 punti su 100, l'esperienza professionale vale un massimo di 40 punti su 100. Per ottenere i 60 punti relativi alla valutazione occorre una media pari o superiore al 96.

L'esperienza professionale vale 6 punti per ogni anno di servizio nella PA, con un'aggiunta di 0,1 punto per ogni anno di servizio nella medesima area.

Esempio: 4 anni di servizio nella PA = 24 p.ti, se questi 4 anni sono trascorsi in servizio nell'area degli istruttori = 0,4 punti, per un tot. di 24,4 punti per l'esperienza professionale. A chi non effettua una progressione orizzontale da più di 6 anni può essere attribuito un punteggio aggiuntivo.

Il numero delle progressioni orizzontali per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa.

Il valore economico di una progressione orizzontale è di 550€ annui lordi per gli Operatori, 650€ per gli Operatori esperti, 750€ per gli Istruttori e 1600€ per i Funzionari. Nel proprio percorso lavorativo i Funzionari possono fare un massimo di 6 progressioni economiche, gli altri 5.

I differenziali stipendiali maturati attraverso le progressioni orizzontali sono "pensionabili": concorrono a determinare il futuro importo della pensione.

Le Progressioni verticali ordinarie

Sono regolamentate dall'art. 52 del Decreto Legislativo n° 165/2001 e dall'art. 15 del Contratto collettivo nazionale di lavoro degli Enti Locali 2019-2021.

Le progressioni verticali consistono nel passaggio da un'area funzionale a una superiore e determinano non solo un incremento salariale, ma anche un cambiamento di ruolo, mansioni e responsabilità. Devono essere previste dal Piano triennale del fabbisogno del personale, il documento con cui l'Amministrazione programma le assunzioni.

Nuove assunzioni e progressioni verticali gravano infatti sullo stesso capitolo del bilancio comunale.

Le progressioni verticali avvengono sulla base di una procedura comparativa in cui l'Amministrazione valuta i seguenti elementi:

- Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 3 anni
- Titoli di studio o professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno. (Es: per accedere all'area degli Istruttori tramite concorso occorre il diploma, ma verrà attribuito un punteggio aggiuntivo ai laureati)
- Numero e tipologia degli incarichi ricoperti nell'Ente (Es: caposquadra o capoufficio, amministratore di sistema etc.)

La progressione verticale dà diritto allo stipendio tabellare iniziale della nuova area. Qualora questo importo fosse inferiore a quello precedentemente percepito in virtù di differenziali stipendiali consolidati, si conserva il salario precedente nella forma di *assegno ad personam*. (Es: un Operatore esperto con molti anni di servizio ha già effettuato 4 progressioni orizzontali e partecipa con successo a una progressione verticale. Poiché il salario di ingresso nell'area degli Istruttori è inferiore a quello di un Operatore esperto con 4 progressioni orizzontali, mantiene il salario precedente.

Le Progressioni verticali in deroga

L'art.13 del CCNL 2019-2021 attribuisce agli Enti la possibilità di effettuare in sede di prima applicazione progressioni verticali in deroga (deroga estesa dal nuovo Contratto 2022-2024 al 31.12.26). Sulla base di questa deroga potranno partecipare anche coloro che non hanno il titolo di studio previsto per accedere all'area dall'esterno.

(Es: per accedere all'area dei Funzionari dall'esterno tramite concorso occorre la laurea. Nelle progressioni verticali in deroga potranno accedere all'area dei Funzionari anche coloro che sono in possesso del solo diploma e che sono attualmente collocati nell'area degli Istruttori)

Nello stilare le graduatorie per le progressioni verticali in deroga vengono valutati i seguenti elementi:

- Esperienza (anzianità) nell'area di provenienza
- Titolo di studio
- Altri titoli formativi quali certificazioni linguistiche e informatiche, abilitazioni professionali.

Al Comune di Milano si è deciso di concentrare per il momento le progressioni verticali in deroga nel settore educativo, per portare nell'area dei Funzionari tutte le educatrici inquadrare come Istruttori. Occorre infatti sanare la situazione paradossale per cui, a parità di mansioni, chi è stato assunto dopo il 2022 è inquadrato come Funzionario e chi è stato assunto precedentemente è inquadrato come Istruttore.

*Questo breve tutorial nasce dal momento di autoformazione (il terzo) promosso lo scorso 21 novembre a Piano Terra, da un gruppo nato in occasione delle elezioni **RSU** dell'aprile 2025 nell'ambito del **sindacalismo di base**. Ci stiamo muovendo su autoformazione, convergenza tra soggetti della filiera editoriale, temi sindacali, solidarietà attiva. Ci trovi qui: prendiamolaparola@yahoo.it*

PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI

Guida rapida per dipendenti* del Comune di Milano

