



DIR.GEN/ DIR. STAFF (*)	U.O.D. / Staff
DG 14	92

# Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL 28/07/2025

## PROCESSO VERBALE

Oggetto :

***Approvazione del Disciplinare per le progressioni verticali speciali (o in deroga) ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021.***

1)	Presidente	VINCENZO	DE LUCA	<u>Presidente</u>
2)	Vicepresidente	FULVIO	BONAVITACOLA	<u></u>
3)	Assessore	NICOLA	CAPUTO	<u></u>
4)	Assessore	FELICE	CASUCCI	<u></u>
5)	Assessore	ETTORE	CINQUE	<u></u>
6)	Assessore	BRUNO	DISCEPOLO	<u></u>
7)	Assessore	VALERIA	FASCIONE	<u></u>
8)	Assessore	LUCIA	FORTINI	<u></u>
9)	Assessore	MARIO	MORCONE	<u></u>
10)	Assessore	ARMIDA	FILIPPELLI	<u></u>
11)	Assessore	ANTONIO	MARCHIELLO	<u></u>
	Segretario	MAURO	FERRARA	<u></u>

**Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente**

**PREMESSO CHE:**

- a) l'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (a seguire TUPI), come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, disciplina l'istituto delle progressioni tra aree per i dipendenti dell'Amministrazione, da espletarsi mediante procedura comparativa tra gli aspiranti. Al medesimo comma è ancora disposto, con una previsione transitoria, che *"in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019- 2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti [...] sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno"*, nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente;
- b) in conformità alla previsione normativa indicata al punto precedente, il CCNL per il personale del Comparto delle Funzioni Locali, siglato il 16 novembre 2022, all'articolo 13, rubricato *"Norme di prima applicazione"*, ha previsto al comma 6 che: *«In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della 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 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza»*;
- c) il successivo comma 7 dell'articolo 13 del CCNL dispone, inoltre, che le amministrazioni che intendono programmare progressioni tra aree in deroga devono definire, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto sindacale, i criteri per l'effettuazione delle procedure, sulla base di seguenti elementi valutativi, cui deve essere attribuito un valore percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali;
- d) la disciplina dello sviluppo di carriera del lavoro pubblico regionale – in quanto riconducibile alla materia dell'organizzazione amministrativa delle Regioni e degli enti pubblici regionali – spetta alla competenza residuale delle Regioni con il conseguente esercizio di ampia autonomia, nel rispetto dei limiti costituzionali all'uopo stabiliti. In tale quadro, l'istituto della progressione verticale assume un rilievo centrale nel quadro dell'organizzazione degli uffici regionali, in quanto finalizzata a garantire un corretto funzionamento dell'amministrazione e a favorire lo sviluppo professionale dei dipendenti regionali;
- e) con D.G.R. n. 25 del 30 gennaio 2025, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 della Giunta Regionale della Campania, il cui paragrafo 3.3 fa riferimento alla programmazione del piano triennale del fabbisogno di personale. Al paragrafo 3.3.3 di detto PIAO è tra l'altro previsto, in particolare, l'avvio di procedure di valorizzazione del personale interno tramite l'istituto delle progressioni tra le Aree, secondo la modalità derogatoria introdotta dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021. Lo stesso PIAO rappresenta a pag. 152 che: *"...malgrado il forte impegno tecnico e organizzativo profuso dall'amministrazione nell'espletamento delle procedure di reclutamento emerge un'ulteriore tendenziale contrazione dei dati del personale in servizio nell'Ente..."*. Dalle tabelle riportate nel PIAO risulta, infatti, marcata in tutte le Aree la contrazione del personale in servizio nel periodo dal 31/12/2018 al 31/12/2024. A tale riduzione del personale in servizio si aggiungono le ulteriori cessazioni dal servizio programmate nell'anno 2025;
- f) con D.D. n. 36 del 03/06/2024, è stato approvato il nuovo *"Sistema dei profili professionali del personale del Comparto della Giunta regionale della Campania"*, con il quale sono stati istituiti nuovi profili professionali, rientranti nel sistema di classificazione in Aree previste dal CCNL;

## CONSIDERATO CHE:

- a) con parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023, recante l'orientamento applicativo condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sono stati individuati gli elementi comuni e le differenze tra la procedura transitoria di progressione tra Aree, prevista all'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL, e la procedura di progressione a regime, di cui all'articolo 15 del CCNL, in forza del quale è tra l'altro evidenziato che i criteri selettivi applicabili alla procedura in deroga sono esclusivamente quelli indicati al comma 7 dell'articolo 13 del CCNL, oggetto di confronto sindacale regolarmente espletato e concluso dall'Ente;
- b) in conformità al parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante prot. DFP-0066005-P-06/10/2021, relativo all'applicazione della novella apportata all'articolo 52, comma 1-*bis*, TUIPI, nell'espletamento delle progressioni tra Aree non può prescindersi dalla realtà organizzativa dell'Amministrazione, in stretta connessione con le attività trasversali da svolgere e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali;
- c) alle progressioni verticali in deroga (o speciali), atteso il carattere derogatorio, straordinario e limitato nel tempo, non si applica il Regolamento regionale per l'accesso agli impieghi nella Giunta, n. 6/2019;
- d) alla luce delle suindicate determinazioni orientative, i competenti Uffici regionali hanno predisposto una bozza di sistema ponderato dei criteri di valutazione per sottoporlo al successivo confronto con le OO.SS. Ciò in coerenza con le proprie esigenze organizzative e con il proprio fabbisogno di personale, successivamente descritto, onde assicurare una procedura selettiva che consenta di individuare dipendenti professionalmente qualificati a essere inquadrati in Area contrattuale immediatamente superiore a quella attualmente ricoperta. Detto sistema valutativo si pone in stretta connessione con l'ordinamento professionale vigente nell'Ente. Ai fini dell'attivazione delle procedure di progressioni tra Aree, gli Uffici competenti, in conformità alla previsione contenuta al comma 7 dell'articolo 13 del CCNL, hanno attivato successivamente il confronto con le OO.SS. per condividere uno schema di attribuzione dei pesi percentuali dei singoli elementi di valutazione contrattuale (art. 13, co. 2, lett. a, b e c) da porre a fondamento della procedura valutativa;
- e) a riscontro alle osservazioni formulate su detto schema dalle OO.SS. e dell'istruttoria svolta dagli Uffici competenti, sono state accolte quelle che presentavano elementi di oggettività e di garanzia della trasparenza della procedura (valorizzazione dell'idoneità conseguita dai dipendenti nelle progressioni verticali indette dall'Amministrazione nell'anno 2019; valorizzazione del Dottorato di ricerca; maggior peso all'anzianità di servizio limitatamente alla progressione dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperiti);
- f) all'esito di detto confronto, conclusosi con verbale del Tavolo tecnico del 29/05/2025, l'Amministrazione ha determinato i contenuti da valutare, in relazione ai posti disponibili in ogni Area contrattuale, ai fini dell'attribuzione di un punteggio a ciascuno degli elementi indicati all'articolo 13, comma 7, del CCNL, nonché il peso percentuale da assegnare a ciascun criterio, in ragione delle funzioni svolte dai dipendenti da inquadrare nelle Aree di destinazione all'esito della procedura

## DATO ATTO CHE:

- a) al comma 8 del menzionato art. 13 del CCNL Funzioni Locali è previsto che le progressioni in deroga fra aree: *“sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”*;
- b) al richiamato paragrafo 3.3.3 del PIAO 2025-2027 è stato previsto che la progressione verticale speciale (o in deroga) verrà finanziata unicamente con lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, per un ammontare complessivo pari a € 867.004,567 al netto degli oneri riflessi, per cui, in tal caso in linea con i pareri Aran, l'Amministrazione regionale non è tenuta a garantire in misura adeguata l'accesso nei propri ruoli dall'esterno;

- c) in conformità ai richiamati pareri Aran il suddetto importo, aumentato degli oneri contributivi, assorbe corrispondenti quote assunzionali, per cui nelle tabelle di calcolo presenti nella richiesta di asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio di cui all'art. 33 del D.L. 34 e del connesso decreto attuativo D.M. 03/09/2019, la somma è stata già programmata, a regime, per l'annualità 2025. L'anzidetta asseverazione è stata resa dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 266 del 24/01/2025 e riportata nel PIAO 2025-2027;

**RILEVATO CHE, dall'istruttoria svolta dagli Uffici competenti:**

- a) la platea di candidati potenziali, in considerazioni dei requisiti di ammissione alla procedura valutativa *de qua* indicati nella Tabella C allegata al CCNL Funzioni Locali, nonché delle sopravvenute cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo, può essere stimata in: passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti n. 137; dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori n. 366; dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. n. 681. Detti elementi informativi, sono stati forniti in spirito di collaborazione e trasparenza alle OO.SS. nel corso dell'incontro del 21/05/2025;
- b) a fronte delle risorse disponibili come quantificate nel "*DATO ATTO CHE*" e del numero potenziale di candidati riportato al precedente punto a), si applica un modello matematico proporzionale per il calcolo dei posti disponibili per categoria, valorizzando in particolare - in considerazione del modello organizzativo attualmente vigente con la contestuale digitalizzazione delle procedure in atto e la vetustà del mansionario in uso - il passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti. Ciò salvaguardando il carattere selettivo della procedura di avanzamento di carriera;
- c) come evidenziato nelle tabelle del personale in servizio nel periodo dal 31/12/2018 al 31/12/2024 di cui alle pagg. da n. 152 a n. 155 del richiamato PIAO 2025-2027, si evince una marcata contrazione del personale regionale con particolare riferimento all'Area degli Operatori Esperti e all'Area degli Istruttori. A tali dati si aggiunge la stima del *trend* delle cessazioni a legislazione vigente nell'anno 2025 illustrata alla pag. n. 158 del medesimo PIAO. La contrazione del personale in servizio riguarda trasversalmente tutte le Aree professionali indicate alla pag. n. 151 del PIAO ("*Gestione amministrativa*"; "*Competitività e sviluppo del sistema*"; "*Economico finanziaria*"; "*Sistema informativo*"; "*Tecnica*"). Ciò stante, viene disposta l'applicazione dell'istituto per l'intera Area contrattuale, senza procedere alla suddivisione delle procedure tra le distinte aree professionali;
- d) in attuazione delle disposizioni strategiche dettate dal paragrafo 3.3 del PIAO 2025-2027 e alla luce della ivi indicata carenza di personale nelle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, devono pertanto essere avviate le progressioni tra le Aree, in conformità alla previsione contenuta nel quinto periodo del comma 1-*bis* dell'articolo 52 del TUP e con l'espletamento delle procedure ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL;
- e) alla luce delle risorse disponibili come quantificate dal citato PIAO 2025-2027, delle esigenze di riqualificazione del personale dell'Amministrazione ed all'esito del confronto con le OO.SS., risulta possibile procedere alla progressione tra le aree, per n. 111 posti nell'Area degli Operatori Esperti, n.120 posti nell'Area degli Istruttori e n. 222 posti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Tali contingenti, che salvaguardano il carattere selettivo delle procedure in questione, sono coerenti con le indicazioni del PIAO 2025-2027 e la carenza di personale delle rispettive Aree ivi indicata;

**PRECISATO CHE:**

- a) la disciplina generale delle procedure delle progressioni tra Aree, da avviarsi ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, deve essere approvata mediante atto dell'organo di indirizzo politico;
- b) i criteri di valutazione predisposti dall'Amministrazione e i pesi loro attribuiti, all'esito della procedura di confronto con le OO.SS., fermi restando i requisiti di accesso previsti dal CCNL, sono calibrati sulle funzioni che, secondo l'ordinamento professionale vigente, i dipendenti che intendono partecipare alla procedura, qualora vincitori, sarebbero chiamati a svolgere. Ed infatti, con il riconoscimento di detti pesi percentuali si è voluto temperare l'interesse dei dipendenti alla progressione di carriera con quello dell'Amministrazione ad avere in organico personale qualificato in possesso di titoli professionalizzanti;

- c) l'Amministrazione e le OO.SS. hanno condiviso in sede di detto confronto che la procedura di attribuzione delle progressioni verticali in deroga debba essere improntata ai principi di massima semplificazione, celerità e informatizzazione;

#### **RITENUTO:**

- a) di dover procedere, in attuazione delle disposizioni strategiche dettate dal PIAO 2025-2027 ed in conformità di quanto ivi disposto al paragrafo 3.3.3, all'avvio delle procedure di valorizzazione del personale interno tramite l'istituto delle progressioni tra Aree ai sensi dell'articolo 13, co. 6 e 7, del CCNL;
- b) di dover approvare l'apposito "*Disciplinare per le progressioni tra Aree, ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022*", allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- c) di dover stabilire, a maggior dettaglio del paragrafo 3.3.3. del richiamato PIAO 2025-2027, che l'Amministrazione regionale stanzi le sole risorse ex art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. Dette risorse disponibili sono ripartite in n. 111 posti nell'Area degli Operatori Esperti, n. 120 posti nell'Area degli Istruttori e n. 222 posti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

#### **VISTI:**

- a. il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b. Legge n. 234 del 30/12/2021 /Legge Bilancio 2022)
- c. il CCNL per il comparto delle Funzioni Locali, triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022
- d. la D.G.R. n. 25 del 30/01/2025, di approvazione del PIAO 2025/2027;
- e. il D.D. n. 36 del 03/06/2024;
- f. il verbale n. 266 del 24/01/2025 del Collegio dei Revisori dei Conti;
- g. il Verbale del Tavolo Tecnico del 21/05/2025 e il Verbale del Tavolo Tecnico del 29/05/2025;
- h. il parere DFP-0066005-P-06/10/2021:
- i. il parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023;

**PROPONE** e la Giunta, in conformità, a voto unanime

### **DELIBERA**

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono qui di seguito integralmente riportate:

1. di procedere, in attuazione delle disposizioni strategiche dettate dal PIAO 2025-2027 ed in conformità di quanto ivi disposto al paragrafo 3.3.3, all'avvio delle procedure di valorizzazione del personale interno tramite l'istituto delle progressioni tra Aree ai sensi dell'articolo 13, co. 6 e 7, del CCNL;
2. di approvare l'apposito "*Disciplinare per le progressioni tra Aree, ai sensi dell'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022*", allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di stabilire, a maggior dettaglio del paragrafo 3.3.3. del richiamato PIAO 2025-2027, che l'Amministrazione regionale stanzi le sole risorse ex art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. Dette risorse disponibili sono ripartite in n. 111 posti nell'Area degli Operatori Esperti, n. 120 posti nell'Area degli Istruttori e n. 222 posti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
4. di trasmettere il presente atto ai componenti della Giunta Regionale, al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, all'Ufficio Legislativo - Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente, alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali, alle OO.SS. per il tramite della UOD 50.14.93 e all'Ufficio competente per la pubblicazione nella sezione trasparenza del sito istituzionale della Regione Campania.





## GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n°	505	del	28/07/2025	DIR.GEN./DIR. STAFF (*)	UD/STAFF DIR.GEN.
				DG 14	92

**OGGETTO :**

*Approvazione del Disciplinare per le progressioni verticali speciali (o in deroga) ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021.*

<b>QUADRO A</b>	COGNOME	FIRMA
PRESIDENTE / ASSESSORE I	Presidente <b>VINCENZO DE LUCA</b>	28/07/2025
DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF	<b>MARIA MESSINA</b>	17/07/2025

DATA ADOZIONE	28/07/2025	VISTO SEGRETERIA DI GIUNTA	
COGNOME <b>FERRARA</b>	NOME <b>MAURO</b>	INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA	30/07/2025

**AI SEGUENTI UFFICI:**

**40.01.00. Gabinetto del Presidente**  
**40.02.00. Ufficio Legislativo**  
**50.01.00. Direzione Generale di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione**  
**50.02.00. Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive**  
**50.03.00. Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale**  
**50.04.00. Direzione Generale per la Tutela della salute e il Coordinamento del Sistema Sanitario regionale**  
**50.05.00. Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie**  
**50.06.00. Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema**  
**50.07.00. Direzione Generale per le politiche agricole, alimentari e forestali**  
**50.08.00. Direzione Generale per la mobilità**  
**50.09.00. Direzione Generale per il governo del territorio**  
**50.10.00. Direzione Generale per l'università, la ricerca e l'innovazione**  
**50.11.00. Direzione Generale per l'istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili**  
**50.12.00. Direzione Generale per le politiche culturali e turismo**  
**50.13.00. Direzione Generale per le risorse finanziarie**  
**50.14.00. Direzione Generale per le risorse umane**  
**50.14.92. Staff - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo**  
**50.14.93. Staff - Coordinamento attività piano della performance**  
**50.14.94. Staff - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza**  
**50.15.00. Direzione Generale per le Risorse Strumentali**  
**50.17.00. Direzione Generale per il Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, Valutazioni e autorizzazioni ambientali**  
**50.18.00. Direzione Generale per i lavori pubblici e la protezione civile**  
**60.01.00. Avvocatura Regionale**  
**60.06.00. Grandi Opere**  
**60.09.00. Ufficio per il federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata**  
**60.10.00. Ufficio enti e società partecipate, vigilanza e controllo**  
**60.11.00. Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale**  
**60.12.00. Ufficio Speciale valutazioni ambientali**  
**70.05.00. Struttura di missione per l'attuazione del programma straordinario per la**

Dichiarazione di conformità della copia cartacea:

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

-----

(\*)

DG = Direzione Generale

US = Ufficio Speciale

SM = Struttura di Missione

UDCP = Uffici di Diretta Collaborazione con il Presidente