

---

Aldigeri P. - 2024-06-20

## Progressioni orizzontali: conteggio dei periodi per l'acquisizione del diritto

Aldigeri P. - 19/6/2024

Con parere [CFL219](#), l'Aran chiarisce che **i periodi di lavoro a tempo determinato** che hanno preceduto la stabilizzazione **possono concorrere ai fini della sussistenza del requisito di cui all'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 16.11.2022, a condizione che siano stati prestati nella medesima categoria/area a cui si riferisce la progressione economica**. Stesso concetto viene ribadito nel [CFL260](#).

Il principio era già stato ripetutamente espresso anche dalla giurisprudenza e, da ultimo, dalla [Corte di Cassazione, sezione lavoro, nell'ordinanza 11 novembre 2022, n. 33356](#) che ha rammentato, come da consolidato orientamento (cfr. Corte di Cassazione, 16 luglio 2020, nn. 15231 e 15232 e, più recentemente, anche [Corte di Cassazione, 6 giugno 2022, n. 18138](#) che: *“La clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto a tempo determinato recepito dalla direttiva 99/70/CE, di diretta applicazione, impone al datore di lavoro pubblico di riconoscere, ai fini della progressione stipendiale e degli sviluppi di carriera successivi al 10.7.2001, l'anzianità di servizio maturata sulla base di contratti a tempo determinato, nella medesima misura prevista per il dipendente comparabile assunto ab origine a tempo indeterminato, fatta salva la ricorrenza di ragioni oggettive che giustifichino la disparità di trattamento, principio applicabile anche nell'ipotesi in cui il rapporto a termine sia antecedente alla data sopra indicata, di entrata in vigore della direttiva, perché, in assenza di espressa deroga, il diritto dell'Unione si applica agli effetti futuri di situazioni sorte nella vigenza della precedente disciplina”*.

Applicando il principio del divieto di discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, [la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza 17 aprile 2024, n.10399](#), ha riconosciuto il diritto di

---

una lavoratrice, impiegata dal 2002 al 2009, prima con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e, successivamente, utilizzata con contratto di somministrazione (giudicato illegittimo) a concorrere alla progressione economica.

Afferma la Corte che: *“[...] l’applicabilità per effetto della sostituzione dell’utilizzatore P.A. all’agenzia di somministrazione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine illegittimo, è esclusa qualsivoglia ragione oggettiva utile a derogare dal principio del divieto di disparità di trattamento, in riferimento all’anzianità di servizio ai fini economici e giuridici, tanto più che si è trattato di contratti a tempo determinato e in seguito di somministrazione, continuativi, rispetto ai quali non è stato applicato il principio della conversione del rapporto a tempo indeterminato sol perché si tratta, appunto, di pubblico impiego privatizzato”.*

Molto interessante è la sentenza della [\*\*Corte di Cassazione n. 4313 del 19 febbraio 2024\*\*](#), in cui asserisce che l’art. 4 del D.lgs. n. 61/2000 che impone che il trattamento del lavoratore sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa si applica soltanto alla retribuzione del lavoratore a tempo parziale; rispetto, invece, alla valutazione del servizio al fine del giudizio sul merito comparativo per attribuire una progressione economica, **non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell’orario di lavoro e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare**, in quanto è necessario verificare se, in base alle circostanze del caso concreto, il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale, con onere della prova a carico del datore di lavoro. Afferma la Corte che *“Non è detto che – a parità di anzianità lavorativa – il lavoratore full-time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, posto che tale preparazione dipende da tante variabili, tra cui anche (ma non solo) la quantità di ore prestate nel medesimo periodo lavorativo; quantità di ore che tuttavia non assume una rilevanza determinante, essendo sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto.”*

Tale conclusione della Corte rappresenta una conferma del fatto che il concetto di esperienza non deve ricondursi alla mera anzianità di servizio, essendo un concetto non puramente formale e matematico, ma piuttosto un concetto sostanziale da

---

valutare sulla base della professionalità acquisita da parte del lavoratore.

Ridurre il punteggio attribuito all'esperienza, senza alcuna valutazione di merito, ma solo sulla base della riduzione del tempo lavoro prestato, rappresenta una discriminazione diretta, contraria a quanto dispone il Dlgs 61/2000.

La sentenza è, inoltre, interessante per il fatto che fa riferimento anche al concetto di discriminazione indiretta, ossia a quei comportamenti che, di fatto, mettono i lavoratori in un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso; la Corte rileva che, qualora statisticamente nell'organizzazione la presenza di donne sia in stragrande maggioranza, svalutare il part-time ai fini della progressioni economiche orizzontali significa, nei fatti, penalizzare le donne rispetto agli uomini.

## **Decorrenza, “intervallo” per la nuova attribuzione, beneficiari**

La decorrenza della progressione economica è il primo gennaio dell'anno il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI, decorrenza da considerarsi fissa, come ribadito nel [parere CFL183](#).

Con [parere Aran CFL259](#), veniva previsto che le progressioni economiche attivate per il 2023 secondo la disciplina dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022 avessero decorrenza 1° gennaio 2023, pertanto; tutti i dipendenti utili in graduatoria e beneficiari della progressione, in quanto in possesso dei requisiti previsti, acquisivano il differenziale stipendiale dal 1° di gennaio, a prescindere dalla data di cessazione in corso d'anno.

L'art. 14, comma 2, lett. a) del nuovo CCNL siglato il 16.11.22, dedicato alle progressioni economiche prevede espressamente che *“possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.”*; ai fini della verifica del requisito di ammissione espresso nel comma 2 lett. a) dell'art. 14 del nuovo CCNL si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del CCNL previgente ([parere CFL184](#)).

Con l'orientamento applicativo CSAN137a relativo alla disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 2019-2021 del comparto Sanità, ma applicabile anche al personale del

---

comparto Funzioni locali (art. 14 CCNL 16 novembre 2023), l’Agenzia ribadisce che *“Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell’ultima progressione economica acquisita: qualora ad es. un dipendente sia stato destinatario di una progressione economica l’1.01.2020, esso potrà partecipare alla successiva progressione economica avente decorrenza 1.01.2023.”*

Stessa indicazione è stata fornita da Aran alle Funzioni Locali con [CFL224](#), parere – tuttavia – dissonante rispetto a quello precedentemente fornito con Prot. N. 2621 del 14 marzo 2023, in cui, a fronte della richiesta di un comune relativa alla possibilità di partecipazione a progressioni orizzontali da svolgere nel 2023 di dipendenti che a decorrere dal 2021 hanno beneficiato di progressioni economiche o orizzontali, in presenza della scelta del CCDI di limitare a due anni il vincolo della assenza di progressioni economiche, è stato risposto che *“potranno essere ammessi solo quei dipendenti che nei due anni immediatamente precedenti (2021 e 2022) non abbiano ricevuto una progressione economica ai sensi della previgente disciplina contrattuale”*.

Sembrerebbe, pertanto, che i tre anni di anzianità consentano la partecipazione alle progressioni orizzontali nell’anno 2023 di coloro che hanno ricevuto tale beneficio con decorrenza 1 gennaio 2020, mentre sulla base del parere della stessa ARAN 2621 coloro che hanno ricevuto questo beneficio a decorrere dallo 1° gennaio 2021 non possano nel 2023 partecipare alle selezioni per le progressioni economiche in un ente che ha portato il periodo minimo di intervallo dalla precedente progressione a 2 anni.

Con parere [CFL261](#), Aran rende esplicito che è ammessa la partecipazione dei dipendenti comandati e distaccati presso aziende, enti e amministrazioni alle procedure di attribuzione dei differenziali economici.

La [Corte di Cassazione, con l’ordinanza n. 4631 del 21 febbraio 2024](#), ha dichiarato illegittima la previsione dell’ente che subordina il diritto alla progressione economica alla presenza in servizio alla data di approvazione della relativa graduatoria. Tale criterio non è previsto a livello contrattuale e contrasta con la retroattività al 1° gennaio dell’anno; pertanto, una volta effettuata la valutazione, hanno diritto al beneficio anche i dipendenti che sono andati in pensione in corso d’anno.

---

Con altre due pronunce (ordinanze della sezione lavoro 23 febbraio 2024, n. 4960 e 27 febbraio 2024, n. 5191), la Corte di Cassazione ribadisce che il beneficio della progressione economica non può essere subordinato alla permanenza in servizio del dipendente al momento dell'approvazione della graduatoria.