

La riforma del pubblico impiego reintroduce il passaggio da una categoria inferiore a una superiore

# Tornano le progressioni verticali

Per il triennio 2018-2020, le norme transitorie del decreto di riforma del pubblico impiego (approvato in via definitiva il 19 maggio scorso dal consiglio dei ministri) reintroducono un sistema di passaggio da una categoria inferiore a una superiore

simile, appunto, alle progressioni verticali a suo tempo abolite dalla riforma Brunetta. Non mediante riserva di posti in concorsi pubblici, ma attraverso concorsi interamente riservati, come nel vecchio regime normativo.

Oliveri a pag. 29

La riforma Madia reintroduce lo scatto di categoria nella p.a. per il triennio 2018-2020

## Spazio a progressioni verticali Concorsi riservati per valorizzare le professionalità interne

DI LUIGI OLIVERI

**T**ornano le progressioni verticali. Per il triennio 2018-2020, le norme transitorie del decreto di riforma del pubblico impiego (approvato in via definitiva il 19 maggio scorso dal consiglio dei ministri, si veda *ItaliaOggi* del 20 e del 23 maggio) reintroducono un sistema di passaggio da una categoria inferiore a una superiore simile, appunto, alle progressioni verticali a suo tempo abolite dalla riforma Brunetta. La combinazione degli articoli 24 del dlgs 150/2009 e 52, comma 1-bis, del dlgs 165/2001 ha abolito la disciplina contrattuale delle progressioni verticali (applicata molto malamente dalle amministrazioni, tanto da approdare alla Consulta le cui sentenze posero limiti molto forti all'utilizzo dell'istituto). Detta disciplina contrattuale consentiva, sostanzialmente, interpretata in armonia con la Costituzione, di riservare non oltre il 50% delle assunzioni programmate ai dipendenti di ciascun ente, per permettere la progressione di carriera. La riforma Brunetta, a seguito dell'abuso evidente delle progressioni verticali, trasformate in maniera diffusa in un sistema di promozioni sul

campo poco selettivo, impose di consentire la progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%. Il decreto Madia apre nuovi spazi alla progressione orizzontale, non mediante riserva di posti in concorsi pubblici, ma attraverso concorsi interamente riservati, come nel vecchio regime normativo. Le nuove progressioni dovrebbero essere consentite solo per il triennio 2018-2020, allo scopo di valorizzare le professionalità interne. Si tratta di una facoltà: le amministrazioni potranno dunque indire procedure selettive riservate ai dipendenti interni. Ma, i vincoli sono parecchi, di tipo oggettivo e soggettivo. Appartiene al primo tipo la precisazione che il numero di posti per le procedure selettive riservate «non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria». Dunque, il limite del 20% non riguarda i singoli concorsi, ma il piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area o categoria potranno concentrarsi le progressioni verticali. Sempre del primo tipo è il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni

riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indica concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del dlgs 165/2001. Capire come, sulla base di quale formula matematica, effettuare questo tipo di riduzione, tuttavia, risulta francamente incomprensibile. Infine, le amministrazioni debbono comunque rispettare il vincolo finanziario delle capacità assunzionali; quindi, le «nuove» progressioni verticali consumano gli spazi finanziari destinati alle assunzioni, anche se le selezioni sono dedicate a chi già dipende dall'ente. Sul piano soggettivo, la riforma Madia prevede che la riserva sia rivolta solo a personale «di ruolo», che, quindi, conduce con l'ente interessato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, i dipendenti debbono possedere i titoli di studio che sarebbero necessari per accedere se si procedesse con concorso pubblico. Pertanto, un istruttore amministrativo non potrebbe accedere a una selezione riservata per istruttore direttivo o funzionario, se privo di laurea. Con una norma molto simile ai contenuti di un bando, più che di una legge, le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione



ne. Si specifica che essa debba contemplare prove per «accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti». Ma, la selezione avverrà anche per titoli e a questo scopo «la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore».

