

Progressioni verticali estese

Selezioni riservate per il 30% dei posti. E fino al 2022

DI MATTEO BARBERO

Più spazio per le progressioni verticali. Il decreto legge Milleproroghe (approvato ieri dalla camera con 256 voti favorevoli e 169 contrari, su cui il governo aveva posto la fiducia) estende al triennio 2020-2022 la possibilità di attivare procedure selettive per i passaggi di livello tra le aree riservate al personale di ruolo. Inoltre, la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata (dal 2020) al 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

L'art. 1, comma 1-ter, del dl 162/2019 modifica l'art. 22, comma 15, del dlgs 75/2017, ai sensi del quale «per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso esterno».

La riportata disposizione ha introdotto e disciplina una tipologia di progressione verticale del tutto particolare, utilizzabile per un periodo ben definito, prescrivendo modalità di avanzamento di carriera oggettivamente deroganti rispetto alle previsioni dell'art. 5, comma 1-bis, del dlgs n. 165/2001, il quale statuisce, per le progressioni verticali, quale unica «strada», un concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% dei posti.

In sintesi, come chiarito dalla giurisprudenza contabile, la particolare procedura prevista dal dlgs n. 75/2017 si caratterizza per:

1) la rispondenza a una facoltà, non certo ad un obbligo, delle amministrazioni di attivare tali particolari progressioni verticali;

2) la circoscrizione al solo triennio 2018-2020, periodo temporale nell'ambito del quale la singola procedura deve essere attivata, non essendo necessario che venga anche conclusa;

3) l'adempimento dell'onere

motivazionale, nel senso che l'attivazione delle progressioni verticali, in quanto strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, dovrà risultare adeguatamente motivata dalla necessità o dall'opportunità di dare valore, sviluppare e perfezionare professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente;

4) la consumazione degli spazi assunzionali derivante dalle progressioni verticali in parola, con la conseguenza che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, occorre essere consapevoli che l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel partico-

lare anno.

Ora, come detto, il Milleproghe estende la previsione sia sul piano temporale, spostando il relativo orizzontale in avanti fino al 2022, sia sul piano quantitativo, elevando la percentuale massima al 30%. Ricordiamo, al riguardo, che secondo alcune Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti (ad esempio, quella della Campania, che si è espressa con la deliberazione n. 103/2019), tale percentuale deve essere applicata al totale dei posti previsti per i concorsi di pari categoria e non al numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria.