



DAVIDE D'ALFONSO – LORENZO MARINONI

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA “VERTICALI” DOPO LE NOVITÀ DEL D.L. 80/2021

Con modulistica in formato digitale editabile



publika

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA “VERTICALI” DOPO LE NOVITÀ DEL D.L. 80/2021

Daide d'Alfonso e Lorenzo Marinoni

I edizione: settembre 2021

Davide d'Alfonso e Lorenzo Marinoni
Le progressioni di carriera "verticali" dopo le novità del d.l. 80/2021

ISBN 9788831265072

© 2021 Publika S.r.l.
Volta Mantovana (MN)

Edizione digitale

www.publika.it

1. INTRODUZIONE

L'articolo 3 del d.l. 80/2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha rivoluzionato le regole per l'effettuazione delle progressioni di carriera nella pubblica amministrazione.

L'intervento del legislatore si è concretizzato, in particolare, attraverso l'ennesima riscrittura dell'articolo 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. 165/2001, che ha voluto riportare le cosiddette "progressioni verticali", che consentono al dipendente di accedere alla categoria superiore, al ruolo di procedura riservata interamente al personale interno. Rimuovendo, in tal modo, la norma precedente che ne consentiva l'effettuazione esclusivamente attraverso l'apposizione di una riserva per il medesimo personale interno su pubblico concorso e rimandando, in qualche misura, alle prassi antecedenti la "riforma Brunetta" sopraggiunta alla fine del decennio scorso.

La versione definitiva, ritoccata ancora in sede di conversione in legge attraverso il maxiemendamento prodotto durante l'esame del decreto al Senato, segna una cesura netta rispetto alla versione previgente.

Alcuni elementi, quali il mantenimento della quota percentuale dei posti complessivamente disponibili da riservare all'esterno (onde garantire il rispetto dei principi dell'accesso al pubblico impiego costituzionalmente tutelati), permangono. Molto altro cambia invece radicalmente, prefigurandosi l'istituzione di una procedura puramente comparativa, senza cioè l'effettuazione di prove selettive, e fondata su criteri che ricordano da vicino quelli già attualmente utilizzati per le progressioni orizzontali: la valutazione ottenuta dal dipendente nei tre anni precedenti, innanzitutto; l'assenza di provvedimenti disciplinari; infine alcuni altri elementi, da ponderare, quali il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

Elemento di rilievo, in effetti, quest'ultimo: è confermata, infatti, la necessità di possedere, per l'accesso alle diverse categorie, il titolo di studio previsto a livello contrattuale. Esemplicamente, com'è noto, per l'accesso alla categoria D sarà quindi sempre necessaria la laurea.

Permane, rispetto alla formulazione del decreto, il rilievo dato agli "incarichi" rivestiti dal dipendente, sia in termini qualitativi che quantitativi ("*numero e tipologia*").

Si aggiungono però, come vedremo, *altri* possibili criteri per la composizione di quella che, evidentemente, sarà la *graduatoria* dei partecipanti alla procedura.

La norma, che analizzeremo di seguito in dettaglio, ragiona infatti anche di "titoli professionali", e, in modo laconico e tutto da decifrare, di "competenze professionali".

Il tema è oggetto di grande attenzione mediatica, sulla scorta della particolare enfasi che il Ministro per la Pubblica Amministrazione *in primis* ha voluto attribuire all'importanza dello strumento della *progressione di carriera*, descritta come semplificata e velocizzata, nel più ampio quadro di riforma della P.A. che il governo ha inteso avviare in concomitanza con il lancio del PNRR e in armonia con le indicazioni dell'Unione Europea.

Indubbiamente il radicale cambiamento delle modalità di effettuazione delle "verticali", ed in particolare il loro tornare a restringersi al solo personale già in servizio, con l'esclusione (elemento non da poco) della partecipazione dei dipendenti a procedure selettive pubbliche, vedrà, a parere di chi scrive, un'applicazione crescente da parte delle amministrazioni.

A partire da quelle locali, che lamentano assai spesso l'impossibilità di valorizzare il personale interno garantendo una più semplice crescita professionale.

Ci pare, perciò, che sia essenziale definire con chiarezza, per quanto oggi è possibile sapere, i contorni operativi e di legittimità dell'istituto. Per aiutare gli enti a procedere in modo coerente, scongiurando il più possibile rischi di impugnazione ed evitando la possibile violazione di norme e principi dell'ordinamento.

Senso e spirito della pratica, sono, in sostanza, proprio questi.

Naturalmente, come accade quando una norma è appena entrata in vigore, non è possibile, alla data di redazione di questa Pratica, poggiare su giurisprudenza o su interpretazioni istituzionali specifiche. Alcuni profili ci hanno pertanto richiesto di operare "una scelta di campo". Tra questi, segnaliamo in particolare all'attenzione del lettore il paragrafo 4.6, "*Natura assunzionale e riflessi sulle posizioni giuridiche del rapporto di lavoro*", nel quale abbiamo ritenuto di abbracciare la tesi per cui, analogamente a quanto accade per le progressioni verticali regolate dal decreto "Madia" secondo giurisprudenza ormai consolidata, anche quelle in esame coincidano a tutti gli effetti con una

nuova assunzione, con una novazione oggettiva del rapporto di lavoro e con quanto da ciò consegue. Vedremo, eventualmente, quale sarà la posizione assunta sul punto dagli interpreti istituzionali o in giurisprudenza, segnalando che un primo parere, di segno opposto (riferito alla norma del d.lgs. 75/2017), è pervenuto in questi giorni dall'Aran con orientamento CFC52a. Se ne darà conto nel paragrafo dedicato all'approfondimento di questo tema.

Allo stesso modo, e in senso generale, quanto proposto in questa Pratica deve essere utilizzato dagli operatori con discernimento, adattando con attenzione ciascuna delle soluzioni proposte al proprio caso concreto, alla propria realtà di ente. Sarebbe stato impossibile, per chi scrive, articolare e dettagliare a tal punto il lavoro da permetterne l'adattamento "automatico" a ogni specificità.

Ciò premesso, non ci resta che augurare ai lettori buon lavoro!

Gli Autori

Tutti gli allegati sono disponibili in formato digitale editabile (OpenDocument o MS Office).

INDICE

| | |
|--|----------|
| 1. Introduzione | 3 |
| 2. Presentazione dei contenuti | 5 |
| 3. Analisi “macro” della norma | 7 |
| 4. Dettaglio dei profili di interesse | 9 |
| 4.1 Soggetti della procedura | 9 |
| 4.2 Requisiti di partecipazione del dipendente..... | 10 |
| 4.3 Parametri per la determinazione del punteggio | 13 |
| 4.3.1 Pertinenza e valorizzabilità dei titoli di studio e professionali..... | 14 |
| 4.4 Calcolo della quota del 50% e programmazione del fabbisogno (PTFP) | 15 |
| 4.5 La valutazione e le esperienze presso altre amministrazioni (mobilità, comandi) e rapporto con le PEO .. | 18 |
| 4.6 Natura assunzionale e riflessi sulle posizioni giuridiche del rapporto di lavoro..... | 19 |
| 4.7 Rapporto con d.lgs. 75/2017 e applicabilità norme di contesto..... | 22 |
| 4.8 Validità della graduatoria (puntuale per la singola procedura) | 23 |

Davide d'Alfonso e Lorenzo Marinoni

Le progressioni di carriera "verticali" dopo le novità del d.l. 80/2021



Publika edizioni

Collana coordinata da Gianluca Bertagna