

Boom delle progressioni verticali: costi da 821 a 2.562 euro pro capite

Personale

Dall'Anci Quaderno operativo sui criteri e procedure per le «promozioni»

I passaggi vanno previsti nel Piao e sono soggetti ai limiti generali alle uscite

Gianluca Bertagna

Le progressioni verticali, ovvero i passaggi di carriera dei dipendenti pubblici tra le aree contrattuali, registrano un notevole successo.

A valle della modifica dell'articolo 52 comma 1-bis del Dlgs 165/2001, avvenuta con il Dl 80/2021, l'istituto ha conosciuto un immediato rifiorire, testimoniato dal +73% del 2022, come testimonia il conto annuale.

È il nuovo Quaderno operativo Anci, il n. 39, a offrire questo e numerosi altri dettagli, componendo un'esauritiva ricostruzione delle verticali, sia nella versione ordinaria sia in quella "straordinaria" regolata dal contratto (e possibile fino al 31 dicembre 2025).

Il testo, che sarà pubblicato oggi, muove da un'analisi del quadro normativo, e rammenta come con il Dlgs 150/2009 si fosse disapplicato l'istituto del passaggio di carriera, sostituendolo con la possibilità di riservare ai dipendenti interni non oltre il 50% dei posti nei concorsi.

Dopo anni di blocco le condizioni sono mutate e ha fatto sentire il suo peso «la sempre maggiore difficoltà di tutte le Pa a reclutare professionalità adeguate». A questa esigenza ha dato risposta l'ulteriore novella del comma 1-bis, che ha originato due possibili tipologie di verticale.

Una di queste, con la delega alla contrattazione (il riferimento è all'articolo 13 del contratto del 16 novembre 2022), richiede requisiti di partecipa-

zione e criteri di composizione delle graduatorie peculiari e può prescindere dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Il Quaderno affronta tutti gli aspetti di rilievo, ricostruendo anche giurisprudenza e orientamenti interpretativi: dalla soggezione alla giurisdizione del giudice amministrativo, in quanto assunzioni, alla novazione oggettiva del rapporto di lavoro; dal finanziamento a carico degli spazi assunzionali (integrati, per quelle straordinarie, con il budget dello 0,55% del monte salari 2018 ex comma 612 della legge 234/2021), al costo unitario della verticale (tra gli 821,48 euro annui per un passaggio da operatore a operatore esperto, alla più "costosa" progressione tra operatore esperto e istruttore per 2.562,21 euro); fino alle relazioni sindacali, con la mera informazione per la procedura ordinaria e il confronto per quella da contratto.

Il tutto, rammentando che le progressioni di carriera sono uno strumento di copertura del fabbisogno di personale e trovano quindi la loro pri-

maria collocazione nel Piao.

La Corte dei conti ha chiarito che, anche in caso di utilizzo della quota dello 0,55%, la spesa delle verticali è soggetta al limite ex comma 557.

Un capitolo è dedicato al rispetto del principio costituzionale della riserva del 50% per cento dei posti. Anci richiama quanto evidenziato dalla Funzione pubblica, ossia che l'accesso dall'esterno implica che si stia costituendo un nuovo rapporto di pubblico impiego. Ecco perché a garanzia di quella quota concorrono le assunzioni per concorso e scorrimento di graduatoria, ma non le mobilità, le stabilizzazioni o le stesse verticali.

Inoltre, l'Associazione fa proprio il parere dell'Aran, che in diversi orientamenti (ad esempio il CFL 209) ha ritenuto che, nella misura in cui gli enti possono finanziare una verticale interamente con lo 0,55%, non sia necessario prevedere anche la corrispondente assunzione da fuori. Infine, secondo tradizione, il quaderno offre una bozza di entrambi i regolamenti di ente.