

Le progressioni verticali

PUBBLICATO IL 21 FEBBRAIO 2021 DA GIANLUCA BERTAGNA

Al momento della notizia del ritorno di **Renato Brunetta a guidare il Ministero della Funzione Pubblica**, mi sono arrivate tantissime mail e messaggi, prevalentemente di ansia o timore. **Non voglio provare a prevedere quel che sarà, ma mi fermo solo su una obiezione che mi è stata riportata diverse volte: Brunetta ha cancellato le progressioni verticali.**

A mio parere, le cose non stanno esattamente così. Chi era presente dopo i CCNL del 1999 sa che l'istituto delle progressioni verticali veniva "contrattato" come merce di scambio ai tavoli delle relazioni sindacali con regole tipo: "ogni tre/quattro progressione orizzontale ne facciamo una verticale". E così, **nella pubblica amministrazione, si progrediva senza titolo di studio e senza dare spazio ad assunzioni esterne nei posti più elevati.** Poi (dico io: per fortuna), la Corte Costituzionale ha iniziato a bacchettare le procedure che non permettevano l'ingresso ai cittadini nel rispetto, appunto, delle regole della Costituzione; principio poi fissato nel 50% per ogni concorso (scusate: provo a semplificare le vicende).

La Riforma Brunetta, quindi, non ha fatto altro che scrivere nero su bianco tutto questo, sottraendo le progressioni verticali dalla contrattazione nazionale ed integrativa per ergerle, chiamandole peraltro progressioni di carriera, a eventuale riserva di concorso. Corollario immediato: **per accedere è necessario il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.** Quello che voglio dire è che **Brunetta non ha cancellato le progressioni verticali, ma le ha inserite al giusto posto rispetto al nostro sistema normativo e di accesso al pubblico impiego.** Pensare che nelle categorie più alte ci siano soggetti laureati e che hanno fatto dei percorsi di studio particolari a me non sembra neppure male come concetto se si vuole "cambiare" (come dicono tutti) la pubblica amministrazione. Quindi, forse, non è per questo motivo che dobbiamo "arrabbiarci" con Brunetta. Ci sono altre cose, evidentemente.

Aggiungo, per completezza, che il **d.lgs. 75/2017 all'art. 22 comma 15 prevede dei percorsi di progressioni verticali da realizzare con concorsi interamente riservati agli interni.** È vero che per i piccoli enti la percentuale per agire in tale direzione non è altissima, ma fa parte di quegli equilibri Costituzionali che non si possono modificare.

Riporto di seguito uno schema con il riassunto delle alternative possibili.

PROGRESSIONE DI CARRIERA O VERTICALE

Condizione sempre necessaria e obbligatoria: TITOLO DI STUDIO

Art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001
NORMA A REGIME

RISERVA DI CONCORSO

Massimo 50% dei posti messi a QUEL concorso!

Se interno non supera il concorso: i vincitori sono gli esterni

Attenzione alla programmazione del fabbisogno e degli spazi assunzionali

Art. 22 comma 15 d.lgs. 75/2017

NORMA SPECIALE

Solo per il triennio 2020/2022

CONCORSO RISERVATO

Il numero delle procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per **ciascuna categoria** (A, B, B3, C, D).

Nessun arrotondamento!

Attenzione agli spazi assunzionali