

<https://leautonomie.it/> Progressioni verticali: l'erroneo riferimento alla "anzianità" di servizio

08/02/2024 [Luigi Oliveri](#) [Pubblico Impiego](#)

Desta una sensazione di sgomento misto a fastidio rilevare che ancora oggi si utilizzi l'anzianità di servizio come elemento di valutazione della legittimità dell'operato della PA, da un lato, e come criterio di ammissione a procedure, o anche valutativo, dall'altro.

E' il caso della sentenza del Tar Campania, Napoli, Sezione IV, 1 febbraio 2024, n. 847, riferita ad una procedura di progressione verticale.

Il Tar respinge il ricorso presentato da un dipendente, transitato nell'ente che ha indetto la progressione verticale per mobilità obbligatoria ex artt. 34/34-bis del d.lgs 165/2001, sulla base di argomentazioni oggettivamente non persuasive.

La sentenza ricorda che la procedura è stata indetta "in attuazione dell'art. 22 comma 15 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che espressamente prevede la finalità specifica della procedura di selezione derogatoria del principio del concorso pubblico, ovvero la valorizzazione delle professionalità "interne" alla medesima amministrazione ("per il triennio 2020-2022, 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 dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.

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") in linea con la norma più generale dell'art. 52 comma 1-bis sopra citato".

Basta leggere con un'attenzione anche solo minima la norma citata, per rendersi conto che essa non parla nemmeno lontanamente dell'anzianità. Vi è, nell'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 solo un riferimento alla valutazione positiva per almeno tre anni, ma di anzianità proprio non si parla.

Né all'anzianità fa alcun riferimento l'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001: "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente". Anche in questo caso, la norma si limita a prendere in considerazione la valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio.

Ora, certamente per poter avere una valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio, occorre aver lavorato almeno per tre anni.

Dunque, un certo lasso di tempo lavorativo deve essere certamente decorso. Però, ai fini della partecipazione non può bastare il mero fattore cronologico del trascorrere del tempo (tre anni). La norma non consente di valorizzare l'anzianità in quanto tale, ma la valutazione positiva nell'ultimo triennio: pertanto, può anche darsi che un dipendente abbia un'anzianità di tre anni, ma non disponga per tutto il triennio di una valutazione positiva.

E' questo il vero tratto significativo delle progressioni verticali, che sono del tutto indifferenti alla mera anzianità, pretendendo, invece, che vi sia un trascorso temporale significativo, inquadrato in un triennio, nel quale il dipendente possa aver dimostrato potenziali capacità di assurgere ad un inquadramento superiore, dimostrato – anche – dalla triennale continuativa valutazione positiva.

Quel che conta, dunque, è la valutazione positiva nel triennio, non il mero dato del triennio: il che porta a concludere per l'irrilevanza dell'anzianità in quanto tale.

Né potrebbe essere diversamente: l'articolo 72, comma 2, del d.lgs 29/1993 ha disposto che **"Contestualmente alla sottoscrizione dei primi contratti collettivi stipulati ai sensi del titolo III, sono abrogate le disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico, nonché le disposizioni che prevedono trattamenti economici accessori comunque denominati a favore di dipendenti pubblici.** I contratti collettivi fanno comunque salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna amministrazione o ente".

L'anzianità nel lavoro pubblico contrattualizzato non esiste più da 31 anni. E' surreale che ancora si discuta di un istituto inesistente.

Altro è, invece, considerare la valutazione positiva entro un determinato segmento temporale.

Ai fini della partecipazione alle progressioni verticali occorre, allora, definire il concetto di "valutazione positiva" e accettare che (a differenza della disciplina contrattuale sulle progressioni orizzontali) essa debba essere costantemente e consecutivamente ottenuta per tre anni di seguito. Si tratta di un requisito di ammissione, sicchè tre anni da soli, come evidenziato, non possono bastare.

Detto questo, la sentenza indirettamente mostra di concordare con il regolamento adottato dall'ente resistente, secondo il quale i 3 anni debbono nella sostanza essere decorsi alle dipendenze dell'ente medesimo. La scelta, quindi, è di non considerare ai fini del segmento temporale attività svolte in altri enti in precedenza.

Si tratta di una decisione condivisibile. La progressione verticale, come evidenziato prima, può essere attivata solo a patto che l'ente abbia innescato un processo complessivo di valutazione ed attenzione alle potenzialità dei propri dipendenti. Si copre un certo fabbisogno con progressione verticale, invece che con concorso, solo a patto di aver dimostrazione dell'effettiva sussistenza di adeguate potenzialità, tali da permettere di fatto di "andare sul sicuro".

Pertanto, è necessario che l'ente abbia potuto direttamente osservare e coltivare il potenziale dei propri dipendenti. Non è, allora, certamente erroneo limitare l'accesso alle progressioni verticali ai soli dipendenti che l'ente abbia potuto osservare, verificando anche il loro ottenimento triennale e consecutivo di una valutazione positiva, nel loro operato alle proprie dipendenze, considerando irrilevante l'esperienza svolta in altri enti.

Il Tar, in realtà, purtroppo, non si spinge verso queste considerazioni. Considera, alla fine, correttamente, legittimo l'operato dell'ente precedente, ma con argomentazioni poco conferenti. Tra tutte, poi, quella oggettivamente fuorviante e fuori tema della mancata possibilità di considerare la "anzianità" del dipendente, poiché transitato per mobilità obbligatoria e non volontaria. **Come se il periodo trascorso in disponibilità cancellasse appunto la "anzianità", che in quanto mero conteggio degli anni di lavoro, resta intangibile.**