

# Le progressioni verticali: dall'espropriazione contrattuale alla riforma Madia

**Autore:** Redazione

**In:** Diritto amministrativo

**di Massimiliano Alesio**

L'articolo 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 (c.d. **riforma Madia**) introduce e disciplina una **nuova tipologia di progressione verticale** del tutto particolare, utilizzabile per un periodo ben definito (il triennio 2018-2020), prescrivendo inattesa **modalità di avanzamento di carriera**, che appaiono oggettivamente deroganti. Infatti, l'indicata disposizione normativa si pone in chiara posizione derogante con l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/20012, il quale prevede, per le progressioni verticali, quale unica "strada", un concorso pubblico con riserva, non superiore al 50% dei posti.

L'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017 introduce, al di là di qualsiasi delega legislativa contenuta nella legge 124/2015 (e con norma, quindi, a forte sospetto di incostituzionalità), una particolare ipotesi di **progressioni verticali, per un tempo delimitato: il triennio 2018-2020**. Il nuovo istituto, sembra destinato a convivere con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 (progressioni verticali disciplinate dalla riforma Brunetta).

Quindi: convivenza delle due discipline in tema di progressioni verticali.

- La disciplina "Brunetta" regola "a regime" (cioè a tempo indeterminato): le progressioni "di carriera", sostitutive delle progressioni verticali vecchio stile.
- La particolare procedura, prevista dal d.lgs. n. 75/2017, varrà solo per un triennio.

Il **decreto Madia**, per gli **anni 2018-2020**, apre **nuovi spazi alla progressione verticale**, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla normativa a regime, contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001. L'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017, dispone quanto segue: "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 dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 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”.

Gli elementi contenuti nella norma sopra riportata sono molteplici. Precisamente:

1. **Facoltà.** Intanto, si tratta di una facoltà e non di un obbligo. Le amministrazioni, dunque, non sono tenute ad attivare queste particolari progressioni verticali.
2. **Intervallo temporale di vigenza:** Le procedure selettive, correlate alla progressione, sono limitate al solo triennio 2018-2020. Insorge il dubbio se, nell'ambito del predetto periodo temporale, la singola procedura deve essere meramente attivata, oppure deve essere conclusa. La lettera della disposizione normativa fa propendere per la prima interpretazione, in quanto usa il termine “attivare” in relazione all'intervallo temporale.
3. **Onere motivazionale:** 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. Si teme il florilegio di pure stilemi, privi alcuna valenza giustificativa!
4. **Spazi assunzionali.** Le progressioni verticali consentite dal d.lgs. n. 75/2017 consumano gli spazi assunzionali. Dunque, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, occorre essere consapevoli che l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno. Si pone il problema di comprendere di quanto tale spazio assunzionale risulti consumato.

**Continua a leggere**

**Volume consigliato**

<https://www.diritto.it/le-progressioni-verticali-dallespropriazione-contrattuale-alla-riforma-madia/>