

Assunzioni

Le progressioni di carriera: quali nuove possibilità?

di Raffaele Guizzardi - Dirigente del Servizio Personale della Provincia di Modena

Con l'approvazione del D.Lgs. n. 75/2017 le amministrazioni hanno una modalità assunzionale in più. Nella determinazione della programmazione triennale del personale dovranno però fare attenzione al ricorso indiscriminato degli strumenti di valorizzazione interna per non cadere nei medesimi errori commessi all'indomani del varo contrattuale delle progressioni verticali.

Premessa

In data 7 giugno 2017 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Nel suddetto decreto l'art. 22 comma 15, nonostante non apporti alcuna modifica o integrazione al decreto legislativo 165/2001 e pertanto non contenga alcuna modifica al testo unico del pubblico impiego, prevede la possibilità in capo agli enti di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo.

La disposizione in parola infatti recita:

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.

In realtà tale norma contiene elementi di maggiore complessità che devono essere analizzati anche sulla scorta di come la giurisprudenza ha trattato altre disposizioni che in un recente passato hanno provato a creare spazi per le progressioni di carriera. Inoltre nel caso di specie ci troviamo di fronte ad un'altra disposizione vigente ed efficace, che viene richiamata dall'art. 22, comma 15 che, seppur in modo diverso, contiene disposizioni di favore per il personale interno (art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 introdotto per effetto dell'art. 62, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009).

Tale complessità implica da parte degli enti una particolare attenzione e rigore nell'applicazione della norma al fine di rendere coerenti i propri atti con la Carta Costituzionale e con le posizioni assunte nel corso degli anni dalla Consulta.

Un passo indietro

Senza soffermarsi sui contenuti dell'art. 5, comma 9, D.P.R. n. 268/1987 e dell'art. 6, comma 12, Legge n. 127/1997, che prevedono rispettivamente la possibilità per gli enti di attivare concorsi con riserva e interamente riservati agli interni, la stagione delle progressioni di carriera è esplosa con la sottoscrizione del CCNL 31/3/1999 "Revisione sistema di classificazione del personale".

Per effetto dell'art. 4 del suddetto CCNL era, infatti prevista la possibilità, previa adozione di specifica disciplina da parte degli Enti, di attivare procedure selettive finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore nei limiti dei posti vacanti. Tale possibilità, utilizzata dagli enti massivamente, era estremamente di favore per

il personale interno in quanto la procedura era interamente riservata agli interni, consentiva la partecipazione del personale anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno e il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive in parola non era soggetto al periodo di prova. Il tentativo di "far passare" la suddetta procedura come atti privatistici del rapporto di lavoro, anche attraverso la previsione dell'art. 12 del CCNL 31/3/1999 che prevedeva in luogo della sottoscrizione del contratto individuale la semplice comunicazione del nuovo inquadramento al dipendente interessato ha avuto vita breve. La Corte Costituzionale con sentenza n. 194/2002 ha confermato quanto già sancito, con la sentenza n. 1 del 1999, nella quale era stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dei commi 205, 206 e 207 dell'art. 3 della Legge n. 549/1995, in quanto "prevedevano la sostituzione del concorso pubblico con procedure selettive interne, in assenza di esigenze di rilevanza costituzionale che consentissero la deroga alla regola del concorso pubblico", anche se l'art. 22 della Legge n. 133/1999 aveva modificato queste ultime norme, stabilendo che, con le procedure selettive da esse previste, può "essere coperta unicamente una aliquota dei posti vacanti determinata nella misura del 70 % nelle qualifiche interessate dalle procedure medesime". Si trattava di una norma che disciplinava le procedure di riqualificazione professionale dei dipendenti del Ministero delle finanze. La giurisprudenza costituzionale per effetto dell'intervento citato ma anche sulla scorta di ulteriori sentenze che sono intervenute ha di fatto consolidato il principio che le progressioni verticali non possono che essere considerati concorsi interamente riservati al personale interno, con novazione del rapporto di lavoro. L'intervento legislativo che ha posto fine alla stagione delle progressioni verticali come disciplinate dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro è stata la cosiddetta "Riforma Brunetta", nello specifico l'art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito l'originario comma 1 del 52 del D.Lgs. 165/2001 con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter. La norma citata prevede la possibilità per le amministrazioni pubbliche di attivare progressioni tra le categorie tramite concorso pubblico, destinando al personale interno in possesso dei titoli di studio previsti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.

L'art. 24 del medesimo D.Lgs. n. 150/2009 conferma quanto contenuto nell'art. 62 affermando che le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.

Le disposizioni citate unitamente al fatto che il D.Lgs. n. 150/2009 ha determinato la prevalenza della norma rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro per effetto delle modifiche che hanno inciso sugli articoli 2 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 ha avuto l'effetto di abrogare la previsione dell'art. 4 del CCNL 31/3/1999 in quanto in contrasto con le norme sopra menzionate.

Le previsioni del TUEL

L'art. 91, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000 afferma che

"Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente".

All'indomani dell'approvazione del D.Lgs. n. 150/2009 si è scatenata la discussione rispetto all'abrogazione implicita della norma in parola.

Tale disposizione costituiva parallelamente alle progressioni verticali un'opportunità per il personale interno, in possesso di determinati e specifici profili, di poter avanzare. Tale opzione è stata utilizzata dagli enti in particolare nell'ambito della carriera operaia e non presupponeva, come per altro per le progressioni verticali, il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno ma si distingueva rispetto a tale istituto per la necessità del candidato di possedere un determinato profilo professionale, propedeutico all'eventuale acquisizione di uno specifico profilo di categoria superiore. Gli enti, nell'ambito del proprio regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dovevano specificare quali profili professionali potevano essere propedeutici a quali profili di categoria superiore.

La norma in parola non è stata esplicitamente abrogata ma in particolare la magistratura contabile ritiene che deve ritenersi inapplicabile per incompatibilità con il D.Lgs. n. 150/2009.

Si fa riferimento alla deliberazione 31 marzo 2010, n. 10 della Corte dei conti Sezione delle autonomie che ha motivato tale abrogazione partendo dal presupposto che la Corte Costituzionale, con giurisprudenza consolidata (sentenze n. 9 del 2010, n. 215 del 2009, n. 363 del 2006), ha stabilito che le deroghe legislative al principio secondo cui agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso sono legittime solo in presenza di “peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico” idonee a giustificarle (sent. n. 81 del 2006). La deroga al principio del concorso pubblico (art. 97, comma 3, Cost.) deve essere essa stessa funzionale alle esigenze di buon andamento dell’amministrazione (sent. n. 293 del 2009).

Per giustificare il mantenimento della disciplina dell’art. 91, comma 3, TUEL solo per gli Enti territoriali occorrerebbe ipotizzare che l’esigenza di buon andamento dell’amministrazione sussista solo per questi ultimi, così creando un irrazionale disallineamento del sistema.

Inoltre, in forza del richiamo operato dall’art. 88 del TUEL, all’ordinamento degli uffici e del personale degli Enti locali si applicano, con efficacia immediata, le disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 ed, in particolare, l’art. 52, che costituisce disposizione di carattere imperativo. Non può, a parere della Corte, in senso contrario, invocarsi il disposto dell’art. 1, comma 4 TUEL, “Ai sensi dell’articolo 128 della Costituzione le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al presente testo unico se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni in quanto contrastante con principi fondamentali delle fonti dell’ordinamento”, in quanto tra fonti dello stesso grado gerarchico, promulgate in tempi successivi e regolanti la medesima materia vige il principio “lex posterior derogat priori”.

Tale posizione è stata confermata dalla Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Campania con proprio parere n. 137/2013 in risposta a richiesta di parere del Comune di Capaccio (Sa), che esclude anche la possibilità di reviviscenza delle graduatorie formatesi ai sensi dell’art. 91, comma 3.

Pur non condividendo appieno le motivazioni contenute nella deliberazione della Sezione auto-

nomie in quanto, in seppur casi estremamente residui, è dimostrabile come la norma contenuta nel TUEL possa rispondere ai principi costituzionali di buon andamento dell’amministrazione, nonché possa essere compatibile con quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dal momento che disciplina fattispecie e modalità differenti. In ogni caso si ritiene che gli Enti possano “utilizzare” elementi contenuti nell’art. 91, comma 3 per meglio comprendere come applicare quanto previsto nel D.Lgs. n. 75/2017.

Piuttosto le considerazioni espresse dalla sezione autonomie in ordine al principio “*lex posterior derogat priori*” può ora essere applicato a seguito dell’entrata in vigore dell’art. 22, comma 15 in quanto a ben vedere detta norma di fatto può surrogare, anche se con limitata valenza temporale, la previsione contenuta nel TUEL.

Non va trascurato, anche nell’ottica dell’analisi dell’art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 quanto affermato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 7/2011 nel giudizio di legittimità della legge della Regione Liguria 28 dicembre 2009 n. 63 nel quale viene ribadito il principio secondo cui la natura compartiva e aperta della procedura è elemento essenziale del concorso pubblico; procedure selettive riservate, che escludono o riducono irragionevolmente la possibilità di accesso dall’esterno, violano il carattere pubblico del concorso. Ne consegue che quando sia riscontrabile una riserva integrale di posti al personale interno, deve ritenersi violata quella natura “aperta” della procedura, che costituisce elemento essenziale del concorso pubblico. Un ulteriore elemento prezioso contenuto nella suddetta sentenza della Consulta di cui tener conto nella disamina degli aspetti relativi alle progressioni di carriera, è rappresentato nell’affermazione che le procedure di mobilità verticale per i dipendenti regionali, attraverso il reinquadramento nella qualifica superiore senza una specifica verifica attitudinale in relazione alla qualifica e alle funzioni da conferire deve aver luogo per concorso e previa rideterminazione della dotazione organica complessiva.

La programmazione triennale del fabbisogno (o piani dei fabbisogni)

Nell’ambito della predisposizione dei documenti di programmazione triennale della spesa, con specifico riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, gli enti dovranno considerare, nel momento in cui vorranno avvalersi degli strumenti di pro-

gressione di carriera in termini di *plafond* da calcolare, due aspetti separati e distinti:

- Le capacità assunzionali a disposizione
- Il rispetto del principio costituzionale dell'adeguato accesso dell'esterno.

Con riguardo all'utilizzo delle capacità assunzionali si ritiene che mentre l'utilizzo del concorso con riserva di posti non superiore al 50% di quelli messi a concorso, come previsto dall'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001 eroda le facoltà assunzionali per il costo pieno di tutti i posti messi a concorso, le progressioni previste dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 possano essere computate per differenziale economico tra le categorie di provenienza e quelle di destinazione in quanto "a monte" è evidente quale potrà essere la maggiore spesa che l'ente dovrà sostenere. Eccezion fatta nel caso in cui il novero dei candidati ricomprenda anche personale con rapporto di lavoro part-time.

Di maggiore complessità è l'analisi che gli enti dovranno condurre per rispettare il principio costituzionale consolidato da numerose sentenze della Consulta dell'adeguato accesso dall'esterno.

Si fa riferimento in particolare a quanto previsto dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017.

La norma in parola presenta già carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico (vedi sentenza n. 7/2011 della Corte Costituzionale sopra richiamata), edulcorato dal suo carattere eccezionale limitato alla programmazione triennale 2018/2020.

La disposizione di cui si tratta stabilisce ulteriori elementi di rigore quali la limitazione dell'entità delle posizioni professionali ricopribili mediante progressioni verticali, che non può superare il 20% di quelli previsti nel piano triennale dei fabbisogni per la stessa categoria e che l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina in relazione ai posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva utilizzabile ai fini delle progressioni tra categorie di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001. Senza ombra di dubbio le due norme citate sono tra loro coordinate. Viceversa non sussiste un coordinamento così puntuale con le norme che disciplinano le stabilizzazioni del personale precario. Al riguardo, si evidenzia come la Corte Costituzionale ha ripetutamente affermato che "la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico deve essere delimitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime so-

lo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle". In tale quadro, la Consulta ha altresì escluso la legittimità di arbitrarie restrizioni alla partecipazione alle procedure selettive, chiarendo che al concorso pubblico deve riconoscersi un ambito di applicazione ampio, tale da non includere soltanto le ipotesi di assunzione di soggetti precedentemente estranei alle pubbliche amministrazioni, ma anche i casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati ab origine mediante concorso, in rapporti di ruolo (sentenze n. 150 e 169 del 2010, n. 293 del 2009, n. 205 del 2004, n. 68 del 2011 e n. 90 del 2012).

A tal proposito si ricorda come il legislatore abbia avuto riguardo del principio dell'adeguato accesso dall'esterno nell'emanazione dell'art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013, che si occupa delle procedure concorsuali rivolte al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato che abbia particolari requisiti.

Tale norma prevede, infatti, che le amministrazioni possono bandire, nel rispetto dei vincoli assunzionali vigenti e con i limiti stabiliti dall'art. 35, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001, concorsi riservati solamente per:

- a) coloro che hanno i requisiti richiesti dall'art. 1 commi 519 (stabilizzazione del personale non di ruolo presso le PA per l'anno 2007) e 558 (stabilizzazione del personale delle regioni ed enti locali) della legge 296/2006 (cioè personale in servizio da almeno 3 anni, anche non continuativi o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge);
- b) coloro che hanno i requisiti di cui all'art. 3, comma 90, Legge n. 244/2007 (stabilizzazioni per l'anno 2008 sempre per personale con i requisiti sopra riportati, e per contratti stipulati anteriormente al 28 febbraio 2007);
- c) coloro che alla data di entrata in vigore del decreto hanno maturato, negli ultimi 5 anni, almeno tre anni di servizio a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che bandisce il concorso, con l'esclusione dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

È stabilito poi che le procedure selettive di cui al comma 6 (art. 4, D.L. n. 101/2013), possono essere avviate solo in relazione alle assunzioni che possono essere effettuate con una riserva di posti che, in alternativa a quanto previsto dall'art. 35, comma 3-bis (40%) del D.Lgs. n. 165/2001 può arrivare anche, ma non superare, al 50%.

I dubbi che permangono viceversa per gli enti al momento della predisposizione della programmazione triennale del fabbisogno 2018/2020 sono riferibili a come considerare da questo punto di vista, le procedure di stabilizzazione prevista dall'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017. Mentre nella modalità di stabilizzazione prevista dal comma 2 del medesimo articolo si richiama la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, in quanto sono previste procedure concorsuali in misura non superiore al 50% dei posti disponibili per il personale non dirigenziale in possesso di determinati requisiti, nulla viene detto in proposito sulle possibilità di stabilizzazione *tout court* prevista senza espletamento di concorso dal suddetto comma 1, che senz'altro costituisce una limitazione rispetto all'accesso di personale esterno alla pubblica amministrazione. L'unico elemento che può venire in aiuto alle amministrazioni è costituito dal poter ampliare la capacità assunzionale, utilizzando per effettuare le stabilizzazioni sia del primo che del secondo comma il plafond delle risorse flessibili nei limiti di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, elemento comunque non dirimente rispetto alla problematica di specie.

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno triennale mentre è possibile recuperare i resti di anni precedenti di capacità assunzionali, non è altrettanto possibile avvalersi di questo strumento per recuperare spazi di adeguato accesso dall'esterno da precedenti piani occupazionali. In tale direzione si è espressa la Corte Costituzionale con sentenza n. 90/2012, con la quale viene affermato che non è ammissibile un sistema che utilizza, nel conteggio della percentuale numerica valevole per le procedure selettive interne, i posti messi a concorso pubblico nel passato.

L'applicazione dell'art. 22, comma 5, D.L. n. 75/2017

La particolare modalità di progressione verticale prevista dal D.Lgs. n. 75/2017 richiede di valutare l'opportunità di modificare il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con riferimento alla parte riguardante l'accesso (in alternativa

all'inserimento diretto di clausole speciali nel bando medesimo), nonostante l'efficacia della suddetta disposizione sia limitata al triennio 2018/2020.

In particolare gli aspetti che gli enti dovranno valutare per un'eventuale integrazione del regolamento possono essere sintetizzati come segue:

- Individuazione dei profili professionali;
- Definizione delle prove;
- Valutazione dei punteggi;
- Forme di pubblicità.

Sulla base dell'esperienza vissuta dagli enti rispetto all'applicazione dell'art. 91, comma 3, TUEL al quale può essere assimilato l'istituto in parola, le amministrazioni dovranno definire i profili professionali da coprire mediante la progressione verticale, cercando di evitare l'assoluta genericità nell'individuazione, in quanto come già sopra evidenziato devono essere dimostrate le particolari esigenze di interesse pubblico che motivino il ricorso a questo strumento. Si richiama a tal fine quanto affermato dalla Corte dei conti Umbria nella sentenza 29 giugno 2016, n. 51 che ribadisce il principio secondo il quale i profili di destinazione devono essere caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno. Sarebbe paradossale e illegittimo che gli enti attivassero procedure di selezione verticale per un profilo professionale per il quale gli stessi hanno attivato recentemente un concorso pubblico.

Sempre nella definizione dei profili professionali è necessario altresì tenere conto che, come in passato ai fini della progressione verticale, rilevano anche le infra-categorie (B3 e D3). Si cita al riguardo il parere ARAN RAL_1370 che evidenzia ancora una volta come nel caso affrontato, la posizione B3 non può considerarsi dotata di una valenza esclusivamente economica, in quanto collegata a specifici profili professionali.

Inoltre le amministrazioni dovranno accertarsi che almeno in via potenziale, sussista una competizione tra i concorrenti che discende dall'insufficienza dei posti messi a concorso rispetto ai potenziali partecipanti, situazione che impone una selezione comparativa dei candidati ispirata al principio meritocratico, da attuarsi attraverso la valutazione. Essa sussiste nel caso sia ipotizzabile la partecipazione alla selezione di un numero di candidati superiore ai posti messi a concorso, tenendo conto che non si può prescindere del titolo di studio previsto per l'accesso esterno. A tal fine si richiama la sentenza

n. 366/2011 del Consiglio di giustizia amministrativa.

Gli ultimi due periodi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 prevedono quali tipologie di valutazione debbano essere attivate nell'ambito della procedura selettiva. La genericità dei contenuti in ordine alle prove da attivare per accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti richiede un intervento in sede regolamentare di maggior dettaglio. In particolare a livello regolamentare è bene definire se si tratta di prova scritta, pratica-attitudinale, orale o di più prove. È necessario altresì stabilire se si deroga dall'accertamento delle conoscenze informatiche e delle lingue straniere (in particolare della lingua inglese divenuta imprescindibile sulla base di quanto contenuto nell'art. 7 del D.Lgs. n. 75/2017). Con riferimento specifico all'ultimo periodo è necessario poi definire cosa si intende per valutazione positiva, utile ai fini dell'attribuzione del punteggio in sede di selezione, in quanto non tutti i sistemi di misurazione e valutazione sono così espliciti al riguardo o in alternativa intervenire direttamente sul sistema medesimo. Inoltre è bene individuare quali tipologie di procedure selettive sono utili ai fini dell'acquisizione di punteggio (alla medesima categoria, per profilo attinente, eventuale definizione del periodo ecc.), qualora superate in passato da parte di chi partecipa.

All'interno del Regolamento dovrà poi essere definito quale peso dovrà avere l'accertamento delle capacità dei candidati (che si ritiene dovrà avere carattere di prevalenza), rispetto alla valutazione dei titoli e dei risultati che a sua volta dovrà essere articolato in termini di punteggio tra valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni (eventuale graduazione del punteggio per fasce), l'attività svolta e i risultati conseguiti (esperienza nel profilo propedeutico) e il superamento di precedenti procedure selettive (in particolare l'idoneità a concorsi o precedenti progressioni verticali).

Per quanto riguarda la pubblicità il regolamento dovrà prevedere forme specifiche tese a raggiungere i potenziali *competitors*, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente e sulla rete interna, soprattutto se i profili interessati alla selezione riguardano dipendenti privi di strumentazione informatica.

L'ulteriore adempimento propedeutico alla selezione è naturalmente, in attesa che possa andare a regime quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 in ordine ai piani dei fabbisogni, l'eventuale revisione della dotazione organica e pertanto la presenza di posti oggetto di copertura mediante selezione verticale.

Si presume altresì che la vigenza della graduatoria sia limitata al triennio 2018/2020 se non ai posti oggetto di selezione iniziale e che di norma le eventuali proroghe *ex lege* di vigenza delle graduatorie non siano estendibili a concorsi riservati o a procedure verticali, se non per espressa volontà del legislatore.

Conclusioni

I recenti strumenti che consentono le progressioni di carriera presentano senz'altro elementi di maggior rigore rispetto a quanto era previsto dalla disciplina delle progressioni verticali contenuta nell'art. 4, comma 1, del CCNL del 31 marzo 1999. Inoltre tali modalità entrano in "concorrenza" con altre necessità degli enti, talvolta indotte, di stabilizzare il personale precario e con il dovere di rispettare i principi costituzionali di buon andamento dell'amministrazione e dell'adeguato accesso dall'esterno derivanti dai contenuti dell'art. 51 e 97 della Carta Costituzionale. Dalla portata limitata dell'applicabilità dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per area) si evince che solo enti di medio-grande dimensioni, in relazione alle diffuse e inadeguate capacità assunzionali, potranno avvalersi di strumenti di progressioni di carriera per il personale interno.