

di specifici incarichi, come, ad esempio, la titolarità di posizione organizzativa o di elevata qualificazione, la titolarità di incarichi dirigenziali, l'affidamento di incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP ecc.

- › l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini ecc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo.

Inoltre, oltre alla ponderazione dei suddetti criteri di valutazione, in sede di contrattazione integrativa è possibile:

- › attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, sempre in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente;
- › definire i criteri di spargio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Infine, in relazione alla progressione economica per il personale della Polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori, addetto a funzioni di coordinamento di cui all'art. 96 del CCNL 2019-2021, l'ARAN ha chiarito, con l'orientamento applicativo CFL n. 182 del 20.12.2022, al fine di identificare puntualmente i soggetti che possono beneficiare del differenziale maggiorato previsto dal citato art. 96, spettante al personale «che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito, ... attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti», che la locuzione «connesse al maggior grado rivestito», prevista dalla nuova disciplina contrattuale è da intendersi solamente al grado più elevato, attribuito con atti formali, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento del singolo ente.

5.5 *Le progressioni tra le aree*

L'art. 15 del CCNL 2019-2021 introduce una nuova disciplina delle progressioni verticali, in coerenza con le recenti disposizioni previste nell'art. 3 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 (c.d. decreto reclutamento) che modifica l'art. 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001.

La progressione tra le diverse aree di inquadramento giuridico, previste dal nuovo CCNL firmato il 16.11.2022, costituisce, a tutti gli effetti, l'acquisizione di una nuova e superiore posizione giuridica nell'ambito dell'ordinamento professionale cui si riferisce, ed è, pertanto, inquadrabile nel fenomeno di novazione oggettiva del rapporto di lavoro, in quanto, con l'applicazione di tale istituto, viene modificato il contenuto dell'obbligazione contrattuale che costituisce l'oggetto della prestazione, atteso che, a seguito del nuovo superiore inquadramento giuridico acquisito per effetto della progressione verticale, il lavoratore acquisisce un nuovo e diverso *status* giuridico ed, in conseguenza di ciò, è tenuto a fornire una prestazione di maggior valore qualitativo rispetto a quella inferiore di precedente ascrizione, mentre restano invariate le parti contrattuali (datore di lavoro e lavoratore) tra le quali era già sorta ed operante la precedente relazione giuridica (rapporto di lavoro).

Inoltre, in base all'art. 15, comma 2 del CCNL 2019-2021, nel caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente:

- › è esonerato dal periodo di prova;
- › conserva le giornate di ferie maturate e non fruite;
- › conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, pertanto, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Relativamente all'ipotesi contemplata dall'art. 15, comma 2, si riporta di seguito un recente orientamento ARAN.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN CFL N. 198 DEL 16.1.2023

Il dipendente che, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 16.11.2022 sia stato esonerato dal periodo di prova può avvalersi del diritto alla conservazione del posto?

La tutela contrattuale prevista dall'art. 25, comma 10, come espressamente precisato dalla medesima norma, è garantita al dipendente vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria presso altro ente o amministrazione "durante il periodo di prova".

Il diritto alla conservazione del posto, pertanto, non può trovare applicazione in assenza del presupposto che ne giustifica il riconoscimento.

Al riguardo, si ritiene opportuno evidenziare che poiché l'esonero del periodo di prova di cui al comma 2 dell'art. 25 è, comunque, subordinato al consenso dell'interessato, il dipendente, sapendo di non potersi avvalere della tutela della conservazione del posto potrebbe negare il proprio consenso all'esonero e svolgere regolarmente il periodo di prova.

Come per le progressioni orizzontali, anche per le progressioni tra le aree è prevista una norma di "prima applicazione" (art. 13, comma 5 del CCNL 2019-2021), in base alla quale le procedure concorsuali di accesso alle aree o alle posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale.

Relativamente all'ipotesi contemplata dall'art. 13, comma 5, si riporta di seguito un recente orientamento ARAN.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN CFL N. 203 DEL 16.1.2023

La previsione di salvaguardia contenuta all'art. 13, comma 5 del CCNL 16.11.2022, riguarda soltanto le graduatorie di procedure bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento ma non ancora concluse o riguarda anche le graduatorie vigenti ma di procedure già concluse? In particolare una graduatoria di personale educativo e scolastico per categoria C, approvate negli anni precedenti ed ancora valide, possono essere utilizzate solo entro il 31 marzo o anche successivamente? Ed in quest'ultimo caso (utilizzo anche dopo il nuovo sistema di inquadramento) il personale assunto con vecchie graduatorie verrebbe inquadrato nell'area degli Istruttori o nell'Area dei funzionari e d EQ?

Atteso che la *ratio* della disposizione contrattuale di cui all'art. 13, comma 5 del CCNL 16.11.2022 è quella di fare salve le graduatorie di tutte le procedure concorsuali bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (prima del 1° di aprile 2023), si ritiene che anche le graduatorie di procedure già concluse prima del 1° di aprile, possano essere utilizzate secondo le regole ordinarie. In quest'ultimo caso il personale assunto dalle graduatorie di cat "C" verrà inquadrato in "Area istruttori" anche dopo il 1° aprile 2023.

Sempre con riferimento all'applicazione dell'art. 13, comma 5 del CCNL 16.11.2022, la stessa ARAN è intervenuta, da ultimo, con un ulteriore orientamento applicativo, il n. 205 del 26.1.2023.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN CFL N. 205 DEL 26.1.2023

In caso di scorrimento di una graduatoria di personale di Cat. B3 di un concorso bandito prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° aprile 2023), la cui assunzione è in programma dopo l'anzidetta data, al suddetto personale, da inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti, oltre allo stipendio unico di area spetta anche il differenziale B1-B3?

Premesso che, come espressamente previsto dal comma 5 dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022, l'inquadramento del personale, vincitore o comunque utilmente collocato nelle graduatorie di procedure bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, deve avvenire secondo le previsioni della Tabella B di Trasposizione, nel caso di specie il personale verrà giustamente inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti e, con riguardo al trattamento economico, se l'assunzione avviene dopo il 1° aprile 2023, si applicherà il solo tabellare unico di area previsto nella Tabella G allegata al CCNL per gli Operatori Esperti.

5.5.1 Le progressioni tra le aree nel regime transitorio

Questa tipologia di progressioni, ancorché aventi natura temporalmente transitoria, trae origine disciplinatoria direttamente dalla fonte pubblicistica atteso che, pur nell'ambito dei criteri dettati, in materia, dal CCNL 2019-2021, in quanto a ciò deputato dalla norma legislativa di derivazione rappresentata dall'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 («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.»), si tratta, pur sempre, della tematica relativa all'accesso ad una posizione giuridica diversificata nell'ordinamento del personale dipendente che, per espressa riserva di legge, appartiene, per competenza disciplinatoria, al regolamento sugli accessi dell'ente, strumento regolativo, come noto, di carattere pubblicistico e non certamente privatistico.

In base ai commi 6 e 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal citato D.L. n. 80/2021, e comunque entro il termine del 31.12.2025, al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in possesso dei requisiti previsti nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL (anche a prescindere dal diploma di scuola secondaria di secondo grado o dalla laurea triennale o magistrale).

Le suddette progressioni, ai sensi del comma 8 dell'art. 13 citato, sono finanziate, oltre che con le ordinarie facoltà assunzionali dell'ente, anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del M.S. dell'anno 2018.

ART. 13 DEL CCNL 16.11.2022

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, **in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree può aver luogo con **procedure valutative** cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. **Le progressioni di cui al comma 6**, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 sono finanziate **anche** mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di bilancio 2022), in misura **non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018**, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

**REQUISITI DI AMMISSIONE ALLE PROCEDURE COMPARATIVE NEL REGIME TRANSITORIO
(TABELLA C DI CORRISPONDENZA CCNL 16.11.2022)**

PROGRESSIONE TRA LE AREE – REQUISITI

- a) **da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti**
assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
- b) **da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori**
 - › diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure
 - › assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
- c) **da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**
 - › laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; oppure
 - › diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

L'art. 13, comma 7 del CCNL 16.11.2022 prevede i seguenti criteri di valutazione ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio posseduto;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o lin-

guistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

A ciascuno dei predetti elementi valutativi, secondo la previsione dell'art. 13, comma 7 del nuovo CCNL 16.11.2022, non può essere assegnato un peso percentuale inferiore al 20%.

Si può ipotizzare, a tal riguardo, l'adozione di un sistema valutativo basato su scala di punteggio centesimale, pesando ciascun parametro di valutazione come segue.

| Elementi di valutazione | Punteggio massimo su base 100 |
|--|-------------------------------|
| Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato | 30 |
| Titolo di studio posseduto | 30 |
| Competenze professionali acquisite | 40 |

Nel dettaglio i singoli elementi di valutazione possono essere declinati come segue.

a) ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA – max punti 30

Il punteggio a disposizione può essere articolato per fasce di esperienza maturata nell'Area di provenienza.

| Fascia di esperienza maturata nell'Area di provenienza | Punteggio |
|---|-----------|
| Fino a 5 anni di esperienza (al netto del periodo di servizio prestato ai fini dell'ammissione alla procedura valutativa che costituisce requisito di accesso) | 10 |
| Fino a 10 anni di esperienza (al netto del periodo di servizio prestato ai fini dell'ammissione alla procedura valutativa che costituisce requisito di accesso) | 20 |
| Fino a 15 anni di esperienza e superiori (al netto del periodo di servizio prestato ai fini dell'ammissione alla procedura valutativa che costituisce requisito di accesso) | 30 |

Il punteggio così ripartito, ovviamente, non può essere cumulato in relazione alle singole fasce di esperienza e potrà, eventualmente, essere calcolato con criterio proporzionale rispetto all'effettivo periodo di esperienza maturato (es. 13 anni di esperienza = $30:15=X:13 \Rightarrow 26$).

b) TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO – max punti 30

In relazione al presente item valutativo occorre tener conto del titolo di studio che viene speso per l'accesso alla procedura comparativa, secondo le previsioni della tabella C di corrispondenza, il quale, trattandosi di titolo di accesso, non può essere valorizzato nell'ambito del sistema di attribuzione di punteggi aggiuntivi alla stregua di valore aggiunto da considerare.

I titoli valutabili a tal riguardo, pertanto, non potranno che essere quelli ulteriori rispetto al titolo di accesso che viene concretamente utilizzato, dal concorrente, per l'ammissione al procedimento comparativo, ai sensi delle previsioni tabellate.

c) COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE – max punti 40

Il parametro di valutazione relativo alle competenze acquisite può essere articolato su alcuni elementi di maturazione delle competenze, quali, ad esempio:

- › competenze acquisite attraverso percorsi formativi max punti 10;
- › competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche) max punti 10;
- › competenze acquisite nei contesti lavorativi max punti 10;
- › abilitazioni professionali max punti 10.

La graduazione delle competenze acquisite nell'ambito dei *range* di punteggio che corrispondono ai singoli elementi di valutazione, dovrà essere effettuata secondo logiche di attinenza al ruolo e di effettiva utilità per la posizione da ricoprire, trattandosi di costruzione di competenze che, nel ruolo di inquadramento, dovranno o potranno essere richieste ed utilizzate secondo la concreta posizione funzionale di destinazione.

Così, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi dovranno graduare lo spenditore di formazione conseguito ed il relativo punteggio in relazione alla posizione professionale di destinazione, come, ancor più, le competenze maturate nel contesto delle esperienze di lavoro, laddove l'assolvimento di specifiche funzioni e l'assunzione di particolari responsabilità rappresentano altrettanti fattori di rilevanza valutativa, laddove coerenti con la posizione di nuovo inquadramento ed utili all'interpretazione del ruolo da ricoprire.

5.5.2 Le progressioni tra le aree a regime

5.5.2.1 Inquadramento

Ai sensi del nuovo art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, l'esperimento della progressione tra le Aree (verticale) che interessa il lavoro pubblico avviene mediante procedura di valutazione comparativa, basata sui seguenti elementi di considerazione, espressamente previsti dalla legge, ovvero:

- 1) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
- 2) assenza di provvedimenti disciplinari;
- 3) possesso di titoli professionali;
- 4) possesso di competenze professionali;
- 5) possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'Area dall'esterno.
- 6) numero degli incarichi rivestiti;
- 7) tipologia degli incarichi rivestiti.

Trattandosi, pertanto, di procedura competitiva volta al conseguimento di un diverso status giuridico previsto dalla classificazione del personale dipendente, la fonte di regolazione dei requisiti di ammissione, del sistema di valutazione e del procedimento di esperimento valutativo è da individuarsi nel regolamento che disciplina l'accesso al lavoro presso la singola amministrazione (c.d. "Regolamento sui concorsi"), in quanto materia relativa all'acquisizione di un nuovo inquadramento giuridico conseguibile esclusivamente attraverso l'esperimento di una procedura selettiva di natura sostanzialmente concorsuale, assimilabile, per taluni aspetti, al concorso per soli titoli, pur riservata al solo personale dipendente in servizio presso l'ente e, come tale, sottratta ad ogni previsione contrattuale collettiva.

Su tale materia opera una riserva relativa di legge, imposta dal combinato di cui all'art. 2, comma 1, lett. c) della Legge n. 421/1992 ed all'art. 89, comma 2, lett. d) del TUOEL, approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

La disciplina regolamentare delle progressioni tra le Aree, pertanto, appare immediatamente applicabile, posto che la legge ne prevede adeguati contorni attuativi che ne consentono una corretta ed immediata traduzione disciplinatoria, procedendo, infatti, ad una relativa armonizzazione regolamentare che traduca, in disposizioni di dettaglio, i principi legislativi dettati dalla novella normativa.

L'art. 15 del CCNL 2019-2021 ripercorre, pressoché pedissequamente, il dettato legislativo, sovrapponendosi, non di meno, alle prescrizioni già dettate, in materia, dal richiamato art. 52, comma 1-*bis*, del D.Lgs. n. 165/2001, non potendosi, tuttavia, assumere quale fonte regolatrice delle progressioni di carriera che, trattandosi di materia riservata alla legge, resta disciplinata dalla fonte legale primaria (legge) e, nel rispetto di questa, dalla fonte legale secondaria (regolamento sull'accesso), fonti cui appare estranea, pertanto, ogni regolazione contrattuale di diritto comune.

5.5.2.2 Requisiti di accesso alla procedura comparativa

Una prima questione attiene all'individuazione dei requisiti di accesso alla procedura comparativa, al fine di individuare le condizioni di partecipazione alla competizione valutativa.

I requisiti di partecipazione, infatti, possono essere specificati, traendoli direttamente dalla previsione legislativa, come anche dai generali principi che regolano questa particolare fattispecie di procedura concorsuale.

In sintesi, quindi, essi potrebbero essere individuati come segue, con indicazione di larga massima:

- › essere titolare di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, al momento di indizione della procedura comparativa, con permanenza dello stesso al momento dell'inquadramento ad esito della selezione: tale valorizzazione professionale si sviluppa su almeno un triennio di esperienza, considerato che uno degli elementi di valutazione prescritti dalla disposizione legislativa (nella specie: valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio), mal si attaglia a rapporti di lavoro a tempo determinato che, normalmente, in funzione della loro tipica finalità (fronteggiare esigenze funzionali transitorie) presentano uno sviluppo temporale massimo di tre anni imposto per legge (art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015). Tenuto conto, tuttavia, che, nella normalità dei casi, la valutazione della prestazione lavorativa (performance) interviene entro il semestre successivo all'esercizio di riferimento (cfr. art. 10, comma 1, lett. b) e comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 150/2009), sarebbe opportuno richiedere un numero di anni di servizio superiore al fine di assicurare la sussistenza, al momento dell'indizione della procedura selettiva, del periodo minimo triennale di valutazione delle prestazioni;
- › essere inquadrato nell'Area giuridica immediatamente inferiore rispetto a quella oggetto di selezione, in base allo specifico ordinamento professionale: il requisito, seppur non espressamente previsto dalla legge, è da ritenersi operante in applicazione di un generale principio che presidia la particolare tipologia di concorso, in virtù del quale può ritenersi ragionevole che la valorizzazione professionale del personale dipendente non possa che riferirsi all'esercizio di contenuti prestazionali più prossimi alla categoria di destinazione, considerato che un inquadramento attuale lontano dai contenuti qualitativi della nuova categoria impedirebbe di poter considerare l'e-

- sperienza maturata quale esercizio utile a conseguire quel riconoscimento professionale che, nell'interesse dell'amministrazione, la procedura è volta a valorizzare;
- › essere inquadrato nel profilo professionale propedeutico appartenente a professionalità omogenea, secondo percorsi predefiniti d'inquadramento valoriale: l'inquadramento nel profilo professionale di ambito omogeneo propedeutico alla posizione professionale da ricoprire assicura l'acquisizione delle necessarie competenze professionali in funzione della relativa evoluzione verso posizioni maggiormente qualificanti, scongiurando, in tal modo, un approccio meramente formalistico alla selezione, a vantaggio, viceversa, di una effettiva valorizzazione della professionalità acquisita nell'ambito omogeneo di espressione. A tal fine, pertanto, il regolamento dovrà specificamente disegnare i percorsi di progressione, indicando la posizione professionale di provenienza propedeutica e la posizione professionale di destinazione, secondo un criterio di omogeneità professionale tipico dell'organizzazione funzionale del sistema pubblico. In tale contesto, ad esempio, si possono ipotizzare percorsi così definiti: posizione professionale di provenienza: da Istruttore Amministrativo dell'Area Istruttori a Funzionario Amministrativo dell'Area Funzionari ed E.Q.; da Istruttore di Polizia Municipale dell'Area Istruttori a Funzionario di Polizia Municipale dell'Area Funzionari ed E.Q.; da Collaboratore Tecnico dell'Area Operatori Esperti ad Istruttore Tecnico dell'Area Istruttori, nel pieno rispetto, pertanto, dell'acquisizione professionale ed esperienziale che costituisce l'essenza stessa del percorso di carriera;
 - › assenza di comminazione di provvedimenti disciplinari: tale condizione appare imposta espressamente dalla previsione legislativa, ancorché un'assenza totale ed indiscriminata di provvedimenti disciplinari, anche di assai scarso disvalore interno e sociale (es.: rimprovero verbale o scritto) appare, francamente, una preclusione irrazionale, posta la finalità tipica della disposizione, che tende a "sfruttare" professionalità e capacità interne all'ente in ragione di un preminente interesse pubblico da conseguire. Un principio di gradualità efficiente e di oggettiva razionalità applicativa dell'istituto, pertanto, vorrebbe l'introduzione di tale previsione normativa non alla stregua di un requisito negativo, rigido ed assoluto, di ammissione, bensì, tra i parametri di valutazione, secondo un criterio di proporzionalità e di ragionevole applicazione, eventualmente inserendo tale elemento di apprezzamento nell'ambito del sistema di valutazione comparativa ed assegnando, allo stesso, un punteggio negativo progressivamente determinato secondo la tipologia e l'entità della sanzione comminata, sino ad arrivare, nei casi più gravi (es.: provvedimenti disciplinari sospensivi dal servizio senza retribuzione), all'esclusione del dipendente dalla stessa competizione. In ogni caso, occorre osservare come l'assenza di provvedimenti disciplinari non possa essere, comunque, rilevata, sia nella forma del requisito di accesso, che, eventualmente, nel contesto del sistema valutativo, in violazione del generale principio del limite di operatività biennale sancito dallo Statuto dei lavoratori (art. 7, ultimo comma della Legge n. 300/1970: «Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione»), norma applicabile al lavoro pubblico in virtù del recepimento operato dall'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - › possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso, dall'esterno, alla posizione professionale posta a selezione: il sistema della progressione di carriera a regime non prevede alcuna deroga al possesso del titolo di studio necessario per l'ingresso,

dall'esterno dell'ente, nella posizione giuridica di destinazione, a differenza del diverso meccanismo di sviluppo di carriera previsto e regolato, in via transitoria ed eccezionale (sino al 31.12.2025), dall'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, per cui il presente requisito costituisce condizione necessaria ed inderogabile per la partecipazione al percorso di valorizzazione professionale previsto dalla norma di legge;

- › entità del servizio prestato presso l'amministrazione richiesto per l'accesso: un'ulteriore condizione di accesso alla procedura è rappresentata da una necessaria previsione di un'entità di servizio prestato. Tale requisito si fonda su due intuibili considerazioni: la prima attiene alla valutazione positiva prescritta dalla norma legislativa, che si estende all'ultimo triennio di servizio, lasciando, quindi, chiaramente intendere che il servizio oggetto di considerazione valutativa dovrebbe essere tendenzialmente superiore ai tre anni e, comunque, di almeno un triennio; la seconda riguarda l'esigenza di valorizzare l'esperienza professionale maturata nell'ambito del servizio reso presso l'amministrazione, posto che un significativo bagaglio esperienziale rappresenta il fondamento stesso dello sviluppo professionale che l'ente intende realizzare con l'esperimento di tale procedura valoriale. L'individuazione dell'entità del servizio prestato ai fini dell'accesso alla procedura, pertanto, sarà affidata al prudente apprezzamento dell'ente, che dovrà considerare, nel contesto della disciplina regolamentare dell'istituto, il volume di esperienza di servizio necessario per ritenere realizzata quell'espressione di professionalità che costituisce l'essenza stessa del processo di valorizzazione delle proprie risorse umane. Una questione molto aperta, al riguardo, attiene alla possibilità di valorizzare il servizio prestato presso altre amministrazioni pubbliche, piuttosto che esclusivamente nell'ambito dell'amministrazione che indice la procedura di progressione di Area. Quest'ultima soluzione parrebbe maggiormente aderente alla finalità dell'istituto, in disparte le complicazioni conseguenti a valutazioni delle prestazioni provenienti da soggetti diversificati e con diversi meccanismi.

5.5.2.3 Criteri di valutazione per la procedura comparativa

Una seconda questione riguarda il sistema di valutazione comparativa per l'effettuazione del ciclo di progressione di Area, posto che gli elementi oggetto di considerazione sono specificamente indicati dalla legge, come sopra indicato, al plausibile fine di omogeneizzare i comportamenti valutativi da parte di tutte le amministrazioni pubbliche nella gestione dei processi di sviluppo professionale del proprio personale e di assumere, quali criteri di considerazione, elementi di apprezzamento delle prestazioni che siano concretamente desumibili da parametri, per quanto possibile, obiettivi, tenuto conto che il format della competizione indicato dalla norma appare più orientato ad un metodo sostanziale assimilato alla selezione "per titoli", che non fondato sull'esperimento di vere e proprie prove di esame; di talché l'assetto della ponderazione selettiva dovrà essere sviluppato su chiare e certe scale di valore tratte da concreti dati di valutazione che, data la rilevanza delle finalità del processo di valorizzazione, dovranno necessariamente risultare da metodi oggettivi, imparziali e trasparenti, secondo i più generali principi che governano le procedure di selezione comparativa, al fine di scongiurare fenomeni di distorsione applicativa, con particolare riferimento ai criteri di cui all'art. 35, comma 3, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, secondo i quali le amministrazioni pubbliche, nella gestione delle procedure di

selezione, devono conformarsi, tra gli altri, al principio dell'obbligo di adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, in grado di consentire la verifica del possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, principio che, a ben vedere, ricorre anche nelle ipotesi di realizzazione di percorsi di valorizzazione professionale, intesi all'acquisizione di una posizione giuridica diversa e superiore nel contesto del particolare ordinamento professionale del personale dipendente.

Un'ipotesi applicativa di larga massima, quindi, potrebbe preliminarmente assumere una specifica scala di valore che, data la configurazione dei criteri di giudizio comparativo e la funzionalizzazione dell'istituto, potrebbe razionalmente collocarsi su scala centesimale, forbice del tutto adeguata a raccogliere le diversità valutative nell'ambito della procedura di competizione professionale, posto che scale diverse e più compattate (decimale, pentica, trentesimale ecc.), potrebbero risultare obiettivamente non idonee alla migliore espressione e rappresentazione del giudizio richiesto su parametri così numerosi ed articolati.

Nell'ipotesi, dunque, in cui si accogliesse l'adozione di una scala centesimale, la stessa dovrà essere ripartita su ciascun elemento valutativo indicato dalla legge (vedi sopra), attesa la poliedricità dei parametri che la legge stessa indica, nell'evidente logica di strutturare una metodologia valutativa che proietti gli appositi criteri di osservazione nel contesto metodologico di un appropriato "sistema" valutativo.

Di seguito una rappresentazione pratica al riguardo, per fornire un contributo esemplificativo – senza alcuna pretesa, tanto meno di esaustività – basato su scala centesimale e scisso, in termini di punteggio, su ciascun elemento di apprezzamento:

- | | |
|--|--------------|
| › Valutazione positiva negli ultimi tre anni di servizio: | max punti 30 |
| › Possesso di titoli professionali: | max punti 10 |
| › Possesso di competenze professionali: | max punti 20 |
| › Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria dall'esterno: | max punti 20 |
| › Numero degli incarichi rivestiti: | max punti 10 |
| › Tipologia degli incarichi rivestiti: | max punti 10 |
| › Assenza di provvedimenti disciplinari: da valutare se inserire il parametro nel contesto valutativo, alla stregua di elemento di valutazione secondo un criterio di gradualità, ovvero inserirlo nell'ambito dei requisiti di accesso. Nella presente ipotesi, per ragioni di semplificazione, il criterio è rilevato ai fini dell'accesso alla procedura. | |

Oltre al punteggio conseguibile, che costituisce la scala metrica da utilizzare nella procedura di verticalizzazione valoriale, un profilo spesso generatore di difficoltà attuative è rappresentato dal contenuto da riferire ai diversi criteri di valutazione indicati dalla norma primaria, in quanto la disposizione fornisce, nel caso di specie, elementi criptici di riferimento che, tuttavia, presentano, quasi sempre, la necessità di decrittazione nel contesto dei meccanismi metodologici.

Anche in tal caso, pertanto, un minimale contributo di decodifica potrebbe aiutare nell'esercizio dell'attività di configurazione del sistema valutativo, ipotizzando quanto di seguito indicato, per ciascun elemento di apprezzamento prescritto dalla disposizione legislativa:

- › Valutazione positiva del dipendente negli ultimi tre anni di servizio: max punti 30
Il parametro dovrà essere ripartito secondo i punteggi attribuiti nel triennio sulla base della scala di valori applicata dall'ente ai fini del regime di performance, even-

tualmente operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti per ciascun anno nell'ultimo triennio.

- › Possesso di titoli professionali: max punti 10
 Il parametro dovrebbe considerare, secondo un'apposita scala valoriale che l'amministrazione deve individuare, l'acquisizione di abilitazioni, patenti, certificati, attestati, licenze ecc.
- › Possesso di competenze professionali: max punti 20
 Il parametro dovrebbe valorizzare l'esercizio di attività particolarmente professionalizzanti, di assunzione di ruoli specifici, di svolgimento di esperienze peculiari, l'acquisizione di competenze in materie altamente specialistiche, come personale, economico-finanziaria, contratti, espropri ecc.
- › Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno: max punti 20
 Il parametro considera il possesso di titoli di studio, riconosciuti dall'ordinamento, superiori a quello richiesto per l'accesso, dall'esterno, all'Area oggetto della procedura di valorizzazione, come il possesso del diploma di laurea triennale o specialistica, di master di primo o secondo livello, di scuole di specializzazione riconosciute, di dottorati di ricerca.
- › Numero degli incarichi rivestiti: max punti 10
 Il parametro evidenzia l'entità degli incarichi formalmente affidati e potrebbe essere sviluppato per fasce quantitative di incarichi effettivamente assolti, ad esempio secondo la seguente articolazione:

 - » fino a tre incarichi svolti adeguatamente, punti ...;
 - » da quattro a sette incarichi assolti senza demerito, punti ...;
 - » incarichi svolti in modo idoneo superiori a sette, punti ...; ecc.).

Nell'elemento di valutazione hanno ingresso gli incarichi conferiti con formale atto di assegnazione, sia in relazione allo svolgimento di funzioni specialistiche e/o particolari, sia in funzione dell'affidamento di specifici obiettivi e risultati da conseguire. Occorre, infine, indicare un periodo di riferimento temporale (quinquennio, decennio ecc.).
- › Tipologia degli incarichi rivestiti: max punti 10
 Il parametro assolve alla finalità di valorizzare non solo e tanto l'entità degli incarichi svolti, quanto il loro spessore qualitativo, scindendo la relativa tipologia in scale di valore che rilevi il contenuto dell'incarico piuttosto che il relativo numero, come l'assolvimento degli incarichi di titolarità di Posizione Organizzativa o di Elevata Qualificazione, incarichi dirigenziali, incarichi di responsabilità di procedimenti complessi in qualità di RUP o incarichi di raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti.

Occorre rilevare, inoltre, come la scissione dei parametri in specifici elementi che presiedono al meccanismo di calcolo del punteggio dovrà risultare da un esame accurato degli stessi e del relativo punteggio da riconoscere, al fine di non determinare evidenti squilibri in grado di originare situazioni di eccessivo vantaggio o di irragionevole svantaggio nella definizione del punteggio che, nella pratica applicazione, viene riconosciuto al singolo candidato.

Infine, la procedura selettiva dovrà essere impostata alla stregua di un vero e proprio

concorso interno, cioè riservato al personale già dipendente dall'amministrazione, secondo le apposite previsioni del regolamento che disciplina la materia.

In tale ambito regolativo, poi, andranno risolte alcune variabili che, fatalmente, potranno accadere o, meglio, al calcolo probabilistico sicuramente interverranno, come le modalità di valutazione del parametro collegato alla valutazione positiva nell'ultimo triennio di servizio allorché il dipendente sia transitato presso l'ente per mobilità volontaria da un periodo temporale inferiore al triennio, ovvero la determinazione dei criteri di spareggio nei casi di conseguimento di un eguale punteggio ad esito della procedura valutativa ed occorra necessariamente individuare uno solo dei diversi candidati a pari merito, ed altre ancora.

Per quanto attiene alla valutazione delle prestazioni inerenti all'ultimo triennio, la previsione contrattuale, ancorché incompetente al riguardo, ha previsto, al riguardo, l'apporto di un correttivo introdotto nell'art. 15, comma 1, primo alinea del CCNL 16.11.2022, esplicitando il criterio in virtù del quale oggetto di rilevazione è la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, criterio che, ancorché non espressamente prescritto dalla norma legislativa, appare, tuttavia, opportuno inserire mediante l'assunzione di un'autonoma previsione regolamentare.

5.5.2.4 Altre questioni di rilievo: organo di valutazione, percentuale dei posti destinabili alla procedura comparativa e utilizzo delle graduatorie

Un primo aspetto di rilievo attiene all'organo deputato alla valutazione selettiva (commissione).

Tale organo, a prescindere dalla sua concreta composizione, sarebbe utile che fosse, per quanto possibile, formato da personale esterno all'amministrazione, ovviamente come raccomandazione e non come must normativo, non foss'altro che per eliminare possibili rendite di posizione o inclinazioni in buona fede e, comunque, scongiurare dubbi e perplessità che, ancorché del tutto infondati, potrebbero minare la trasparenza e la conseguente credibilità delle scelte operate a conclusione delle operazioni valutative.

Il suggerimento, naturalmente, resta tale, anche nella consapevolezza che, in tale processo, i margini di discrezionalità valutativa sono assai contenuti, ancorché nei limiti in cui le previsioni di disciplina regolamentare siano adeguatamente dettagliate e puntuali, in modo tale da ridurre considerevolmente gli spazi di discrezionalità propri di una tradizionale procedura per esami, laddove, invece, l'ampio spettro di valutazione riconosciuto alla commissione incontra i soli limiti dell'irrazionalità manifesta o dell'errore evidente.

Un secondo aspetto di rilievo attiene all'operatività della percentuale di posti destinabili alla procedura comparativa in questione.

La norma di legge in esame fa espresso riferimento ad una percentuale massima finalizzabile alla progressione verticale non superiore al 50% dei posti disponibili destinati all'accesso dall'esterno, attesa la necessaria applicazione del noto principio di adeguato accesso dall'esterno di derivazione legislativa.

Non pare inopportuno preliminarmente evidenziare che tale percentuale deve essere, in ogni caso, riferita alla totalità delle procedure riservate al personale interno, a prescin-

dere dalla particolare tipologia del procedimento di riserva applicato, pertanto concorre, oltre che con altre categorie riservatarie di personale proveniente dall'esterno (es.: riserve al personale militare), anche con le percentuali di posti riservati al personale interno nell'ambito dei concorsi pubblici che presentino quote di riserva al personale stesso (laddove, tuttavia, si ritenga che permanga ancora, nel nostro ordinamento, la formula del concorso pubblico con quote di riserva al personale interno, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 150/2009, modello, non di meno, da considerarsi tendenzialmente superato a vantaggio del nuovo assetto dei percorsi di carriera qui esaminati), non potendosi, infatti, assoggettare complessivamente a riserva, in qualsiasi forma essa sia prevista, una quota superiore al 50% dei posti disponibili.

Occorre osservare, poi, che, con riferimento all'operatività della quota di riservisti in relazione alle posizioni disponibili da destinare all'accesso esterno, la giurisprudenza, in passato, con particolare riferimento all'applicazione dell'istituto in parola secondo le previgenti clausole contrattuali recate dal CCNL 31.3.1999, si era pressoché unanimemente orientata nel ritenere che la quota dovesse essere calcolata non soltanto in relazione alla categoria giuridica di inquadramento delle posizioni accessibili dall'esterno, bensì anche con riferimento allo specifico profilo professionale da ricoprire, determinando, di fatto, una sensibile limitazione applicativa della valorizzazione professionale del personale dipendente.

Tale atteggiamento, poi, è mutato alla luce di quanto successivamente prescritto dalle disposizioni transitorie contenute nell'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale, infatti, introducendo nuovamente la possibilità di un utilizzo transitorio della progressione verticale oggi perimetrata nel triennio 2020-2022, ha fatto espresso riferimento, per la base di operatività della quota, alle assunzioni consentite per la corrispondente Area o categoria, sgombrando il campo, in tal modo, dai limiti di applicazione propri dell'ordinamento contrattuale.

La disciplina in commento, tuttavia, non opera più alcun riferimento esplicito alla sola categoria o Area contrattuale di ascrizione dei posti disponibili all'accesso esterno, determinando, in tal modo, una riemersione delle problematiche che hanno accompagnato e che accompagnano, da sempre, le modalità di calcolo della percentuale di riserva.

L'assenza di tale riferimento espresso, quindi, potrebbe far ritenere che operi, allo stato attuale e per l'attuazione a regime del meccanismo di calcolo nell'ambito della nuova previsione, una reviviscenza del superato sistema di computo, ovvero la quota calcolata sulla categoria o Area giuridica e sul profilo professionale oggetto di reclutamento esterno, tuttavia tale considerazione, seppur presenti qualche fondato motivo di correttezza formale, non appare del tutto dirimente: la lettura non sembra convincente, infatti, sia per le considerevoli limitazioni che la stessa sarebbe in grado di generare a fronte dell'ampia estensione della sua applicazione (50% delle posizioni disponibili), sia per la stessa particolare finalità dell'istituto, il quale, volto a consentire, all'ente, di procedere ad un'opportuna valorizzazione delle professionalità interne già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore, di fatto non permetterebbe di approntare un'adeguata strategia di valorizzazione professionale delle risorse umane già presenti all'interno dell'amministrazione, non potendo, quest'ultima, a tal fine, autonomamente determinare le posizioni professionali in ordine alle quali operare la riserva e la corrispondente valorizzazione di carriera.

Si pensi, a tal riguardo, alle posizioni ascritte a profili professionali unici, solitamente di alta specializzazione conseguibile esclusivamente all'interno dell'ente (ruoli informatici, ruoli della polizia locale, ruoli tecnici ecc.), vanificando, in tal modo, uno dei più rilevanti strumenti di governance delle professionalità interne.

Un ultimo aspetto di rilievo attiene, infine, all'utilizzo delle graduatorie formate ad esito delle procedure di valorizzazione professionale riservate al personale interno dell'ente.

Secondo costante giurisprudenza, infatti, la facoltà di riserva esercitata, in tali casi, dall'amministrazione pubblica titolare del rapporto di lavoro si esaurisce al momento stesso di copertura dei posti assoggettati a valutazione comparativa interna, senza possibilità di impiego ulteriore, a scorrimento, della graduatoria per la copertura di ulteriori posti che venissero a rendersi successivamente disponibili, trattandosi di facoltà che estingue i propri effetti una volta realizzato l'obiettivo valoriale cui la procedura risulta finalizzata.

Occorrerà osservare, tuttavia, se tale orientamento potrà mutare nel corso del tempo, assecondando, così, un diverso approccio al sistema di progressione professionale che, oggi, ci è stato consegnato dall'ordinamento e che si allontana notevolmente dal tradizionale *format* del concorso interno o del concorso pubblico con quota di riserva al personale interno che ha, da sempre, caratterizzato gli strumenti di governo dei percorsi di carriera nel mondo pubblico.

5.5.3 Differenze ed elementi comuni tra procedura transitoria e procedura a regime per le progressioni verticali

Tenendo conto delle indicazioni fornite recentemente dall'ARAN per il Comparto Funzioni Centrali (Orientamento applicativo ARAN CFC n. 81 del 29.9.2022, redatto di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato), applicabile per analogia anche al comparto delle Funzioni Locali, possiamo sintetizzare le seguenti differenze tra la procedura delle progressioni verticali "transitoria" e quella "a regime":

- 1) la prima differenza concerne i requisiti di accesso alla procedura:
 - › nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella C (tabella di corrispondenza) allegata al CCNL (titolo di studio ed esperienza), che consente di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza;
 - › nella procedura a regime, i requisiti sono invece quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio; assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; titoli o competenze professionali, ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno; numero e tipologia degli incarichi rivestiti);
- 2) la seconda differenza riguarda i criteri di selezione:
 - › nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7 del CCNL 2019-2021 (esperienza maturata nell'area di provenienza, titolo di studio e competenze professionali) e a ciascuno di tali criteri deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%;

- › nella procedura a regime, invece, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15, comma 1 del CCNL 2019-2021 e dal nuovo art. 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio; titoli o competenze professionali, ovvero titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno; numero e tipologia degli incarichi rivestiti);
- 3) la terza differenza riguarda le relazioni sindacali:
- › nella procedura transitoria, i criteri di selezione specifici, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni, previo confronto con i sindacati;
 - › nella procedura a regime, invece, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri selettivi;
- 4) la quarta ed ultima differenza riguarda il finanziamento:
- › le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate, ai sensi dell'art. 13, comma 8 del CCNL 2019-2021, anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018; dunque, in coerenza con quanto già stabilito per le amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali, le progressioni verticali, effettuate con la procedura transitoria, potranno essere finanziate sia con le risorse di cui all'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018), sia con le ordinarie facoltà assunzionali dell'ente;
 - › le progressioni verticali effettuate con la procedura a regime sono, invece, finanziate solo in base alle facoltà assunzionali dell'ente.

A fronte delle suddette differenze, vi sono, tuttavia, anche analogie tra le due procedure:

- 1) in entrambi i casi vi è una procedura che prevede:
- › un bando di selezione;
 - › una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente;
 - › un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti;
 - › una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi;
 - › un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;
- 2) in entrambi i casi la progressione deve essere prevista nel piano triennale dei fabbisogni dell'ente, ai sensi dell'art 6 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001 (elaborato tenendo conto delle linee di indirizzo in materia (D.M. 8 maggio 2018), attualmente confluito nel PIAO, con indicazione del profilo professionale per il quale si manifesta il relativo fabbisogno;
- 3) in entrambe le procedure occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla pubblica amministrazione.