

C.M.C. e progressioni verticali in deroga: un'occasione mancata.

11 Marzo 2026



Ascolta questo post



Quando si parla di progressioni di carriera all'interno di un contesto lavorativo si è soliti immaginare che si debba potervi aspirare a seguito di un percorso professionale condotto

nel tempo all'interno della propria collocazione di lavoro, in funzione delle competenze realmente acquisite, figlie delle esperienze maturate, che ti abbiano permesso di aver dato reale e positivo contributo alla struttura di cui fai parte.

Se tutto fosse legato ai soli titoli di studio non servirebbe parlare di carriera professionale, stante che i titoli potrei averli conseguiti ancor prima di essere integrato in quel contesto ma, magari, non conoscere nulla di quello che sarà il lavoro che andrò ad espletare.

Lo stesso Ministro Zangrillo (Ministro per la pubblica amministrazione della Repubblica italiana) aveva voluto queste progressioni verticali in deroga (quindi con accesso tramite il titolo di studio inferiore a quello che solitamente viene richiesto) proprio per dare impulso alla crescita di chi reputato meritevole.

La novità del punteggio, con un massimo di 32 punti, che permetteva ai dirigenti di attribuirlo in funzione di concretamente incidere sulla crescita di chi reputato adeguato (*e loro conoscono bene i propri dipendenti...*), era nata proprio perché si voleva dare strumento che permettesse di gratificare coloro che, avendolo dimostrato, meritassero di assurgere all'area superiore.

Sappiamo che il punteggio che ha generato le graduatorie di questa progressione è figlio, nonché somma, dei titoli di studio posseduti e connessi, nonché del cosiddetto "colloquio di approfondimento", con il quale si dovessero attribuire quei benedetti 32 punti.

Nel momento in cui rendi tali colloqui figli di un "algoritmo" hai vanificato il presupposto stesso di questa modalità.

Spiego meglio di seguito.

Istituire commissioni e far diventare detto colloquio un esame con attribuzione di asettici punteggi legati esclusivamente alle risposte date alle domande in busta chiusa, proposte ad ogni candidato, ha vanificato quella facoltà di attribuire valore alla crescita professionale di ognuno, negli anni trascorsi all'interno dell'Ente.

Bene inteso: niente di illegittimo, ma probabilmente un'occasione perduta.

E non solo per qualche candidato ma, anche e soprattutto, per l'Amministrazione, la quale, in vari casi, non potrà avere chi lo merita nei ruoli più adeguati.

Tutto nella triste constatazione che, spesso, non si riesca a premiare chi vuole fare, fa e sa fare.

Probabilmente serviva più coraggio e anziché deresponsabilizzarsi delegando a commissioni ed esami quel punteggio, sarebbe stato opportuno perseguire la reale *ratio*

delle progressioni verticali in deroga, per come erano state immaginate.

Ma purtroppo la pubblica amministrazione italiana soffre di cronica malattia di *ingessamento*: troppo legata (ingessata) alle carte piuttosto che ai meriti dimostrati e a poco vale, poi, lamentarsi che essa viva dei soliti e arcinoti problemi di sempre: l'efficienza e l'efficacia, a mio avviso, si perseguono diversamente.

Maurizio Guarnaccia

R.S.U. di FP CGIL per la Città Metropolitana di Catania