

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° DEL 21/12/2018

Deliberazione n.

___/2018

del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Proroga, fino al 31/12/2019, della validità della graduatoria finale del concorso indetto per l'assunzione, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, di tipo full-time, di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014.

Il Direttore Generale, di concerto con il Direttore Amministrativo e con il Capo Area Personale, riferisce quanto segue:

- con deliberazione n. 32, adottata nella seduta del 04/07/2017, l'allora Consiglio di Amministrazione dell'AMAT ha prorogato, fino al 31/12/2018, la validità della graduatoria finale del concorso indetto per l'assunzione, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, di tipo full-time, di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014. Tale decisione fu assunta in deroga a quanto previsto dall'art. 31, u.c. del vigente Regolamento aziendale per il reclutamento del personale e dell'art. 11, u.c. del relativo bando di selezione;
- la proroga in esame si era resa necessaria per fronteggiare la carenza di personale di guida in quanto, nonostante l'assunzione dei 27 Operatori di esercizio previsti, si continuava a registrare una forte contrazione organica di personale viaggiante, anche a causa delle numerose quiescenze intervenute negli anni di dipendenti in possesso del richiamato profilo professionale;
- durante il periodo di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto dal D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii., la proroga della graduatoria ha permesso all'Azienda di assumere, secondo le previsioni del bando, autisti a tempo determinato ed, alla cessazione del predetto divieto (vigente fino al 30/06/2018), di attingere dalla stessa per assumere Operatori di esercizio a tempo indeterminato, a parziale copertura delle posizioni organiche vacanti (allo stato n. 18 unità);
- come è noto, in fase di elaborazione del Piano del Fabbisogno del personale e del programma delle assunzioni per il triennio 2018/2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda con deliberazione n. 23 del 15/03/2018, e successivamente integrato con deliberazione n. 82 assunta il 12 settembre 2018, relativamente alle figure professionali di Operatore di esercizio sono state previste in organico:
 - n. 26 unità per l'anno 2018;
 - n. 13 unità per l'anno 2019;
 - n. 16 unità per l'anno 2020;
- il succitato Piano del fabbisogno è stato già trasmesso all'Amministrazione Comunale con nota del 13/07/2018, prot. az. n. 12881/DA, e successiva nota del 17/09/2018, prot. az. n. 16486/UP, al fine di ottenere le prescritte autorizzazioni, secondo le previsioni del Regolamento Comunale sull'in house providing mediante controllo analogo, con eventuale inserimento nel D.U.P. dell'Amministrazione comunale di prossima approvazione;

- tenuto conto delle 18 assunzioni già effettuate, per il triennio in esame l'Azienda potrà assumere, a tempo indeterminato, ulteriori 37 (trentasette) Operatori di esercizio, come da prospetto riepilogativo:

Unità previste in organico	Piano del Fabbisogno triennio 2018/2020	Unità già autorizzate	Unità da autorizzare
Anno 2018	26	18 (con inserimento nel DUP 2016/2018 approvato dal Consiglio Comunale in data 07/06/2016)	8
Anno 2019	13	//	13
Anno 2020	16	//	16
Totale	55	18	37

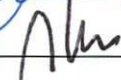
- considerato che la graduatoria in oggetto, in scadenza il prossimo 31 dicembre, non è stata ancora esaurita, la proroga della stessa, fino al 31/12/2019, consentirebbe la copertura, in tempi brevi, delle 8 unità residue previste per l'anno 2018 e della intera competenza programmata per il 2019 (per un totale di 21 unità);
- infatti, procedendo a scorrimento della stessa, per le assunzioni a tempo indeterminato, si è arrivati fino alla 75ª (settantacinquesima) posizione, a fronte di n. 108 (centootto) candidati complessivamente idonei. Pertanto, in caso di proroga vi sarebbero ancora 33 (trentatré) candidati a fronte delle 21 posizioni organiche da coprire per il 2018 ed il 2019;
- si sottolinea, altresì, che, giusta deliberazione autorizzativa n. 249, adottata dalla Giunta Comunale il 27/09/2018, n. 9 (nove) delle precitate 33 unità sono già in forza in virtù di contratti di lavoro a termine, ed ulteriori 2 (due) unità saranno assunte a breve, sempre con contratti di lavoro a termine. Pertanto, in caso di autorizzazione alla effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato, le predette 11 (undici) unità potrebbero essere stabilizzate qualora, scorrendo la graduatoria dalla 76ª posizione, le stesse risultino collocate utilmente nell'ambito delle 21 posizioni da assumere;
- tanto premesso, tenuto conto del perdurare della carenza di personale di guida, si propone di prorogare la validità della graduatoria in esame fino al **31/12/2019**, alla luce delle seguenti considerazioni:
- 1) le norme del T.U. sul Pubblico Impiego non trovano applicazione integrale ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle Società a controllo pubblico, ma ai limitati fini del rispetto dei principi sanciti nell'art. 35, comma 3 dello stesso T.U.;
 - 2) la regola della efficacia triennale delle graduatorie concorsuali è prevista dal comma 5 del citato articolo 35, disposizione questa non espressamente richiamata dal Decreto Legislativo n. 175/2016 in materia di regolamentazione del personale della Società a controllo pubblico;
 - 3) il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato, disposto nel 2017 dal Decreto legislativo n. 175/2016, ha di fatto sottratto un anno di efficacia alla graduatoria in esame già prorogata con deliberazione n. 32/2017;
 - 4) la mancanza delle autorizzazioni comunali previste dal Regolamento sul controllo analogo non hanno consentito alla Società di assumere, a tempo indeterminato, tutti gli idonei della citata graduatoria, redatta a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale del 2014;
 - 5) la proroga della efficacia della graduatoria al 31/12/2019 appare una decisione necessitata, volta a scongiurare il rischio che l'ulteriore accrescimento della carenza negli organici degli Operatori di esercizio

possa, di fatto, pregiudicare il perseguimento dell'obiettivo primario aziendale di assicurare adeguati livelli al servizio di mobilità nell'Area di Taranto;

- 6) per fronteggiare le carenze organiche derivanti dalle quiescenze degli anni a venire l'Azienda potrà comunque avviare le procedure concorsuali per future assunzioni di Operatori di esercizio in tal modo non frustando le aspettative di chi, confidando nella indizione di una nuova procedura concorsuale, aspira alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Azienda;
- 7) la proroga fino al 31/12/2019 consentirebbe, in tempi brevi, previa autorizzazione della competente Amministrazione Comunale, l'assunzione a tempo indeterminato delle 21 (ventuno) unità previste dal Piano aziendale del Fabbisogno del personale per le annualità 2018 e 2019.

IL CAPO AREA PERSONALE 

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO 

IL DIRETTORE GENERALE 

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la relazione che precede;
- vista la proposta;
- visto lo Statuto Sociale;

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di prorogare, **fino al 31/12/2019**, la validità della graduatoria finale di merito del concorso indetto per l'assunzione di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014;
- 3) di dare atto che, ottenuta l'autorizzazione prevista dal Regolamento sul controllo analogo, con eventuale inserimento nell'aggiornato Documento Unico di Programmazione del Comune di Taranto di prossima approvazione, l'Azienda potrà attingere dalla graduatoria prorogata, nel rispetto del nuovo termine di validità assegnato e dei relativi vincoli assunzionali, per assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato agenti con profilo professionale di Operatore di esercizio, parametro 140 ex CCNL 2000, a copertura delle postazioni organiche vacanti, a concorrenza delle 21 (ventuno) unità previste per il 2018 e 2019.

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 6 DEL 21/12/2018

Deliberazione n.

___/2018

del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

Proroga, fino al 31/12/2019, della validità della graduatoria finale del concorso indetto per l'assunzione, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, di tipo full-time, di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014.

All. 1) Nota aziendale del 20/09/2018, prot. az. 16774/UAG ;

All. 2) Parere pro-veritate reso dall'Avvocato Giuseppe Fanelli in data 01/10/2018, registrato al protocollo aziendale in data 03/10/2018 al n. 17.598.

Il Direttore Generale, di concerto con il Direttore Amministrativo e con il Capo Area Personale, riferisce quanto segue:

- con deliberazione n. 32 , adottata nella seduta del 04/07/2017, l'allora Consiglio di Amministrazione dell'AMAT ha prorogato, fino al 31/12/2018, la validità della graduatoria finale del concorso indetto per l'assunzione, con contratti di lavoro a tempo indeterminato, di tipo full-time, di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014. Tale decisione fu assunta in deroga a quanto previsto dall'art. 31, u.c. del vigente Regolamento aziendale per il reclutamento del personale e dell'art. 11, u.c. del relativo bando di selezione;
- la proroga in esame si era resa necessaria per fronteggiare la carenza di personale di guida in quanto, nonostante l'assunzione dei 27 Operatori di esercizio previsti, si continuava a registrare una forte contrazione organica di personale viaggiante, anche a causa delle numerose quiescenze intervenute negli anni di dipendenti in possesso del richiamato profilo professionale;
- durante il periodo di blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto dal D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii., la proroga della graduatoria ha permesso all'Azienda di assumere, secondo le previsioni del bando, autisti a tempo determinato ed, alla cessazione del predetto divieto (vigente fino al 30/06/2018), di attingere dalla stessa per assumere Operatori di esercizio a tempo indeterminato, a parziale copertura delle posizioni organiche vacanti (allo stato n. 18 unità);
- come è noto, in fase di elaborazione del Piano del Fabbisogno del personale e del programma delle assunzioni per il triennio 2018/2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda con deliberazione n. 23 del 15/03/2018, e successivamente integrato con deliberazione n. 82 assunta il 12 settembre 2018, relativamente alle figure professionali di Operatore di esercizio sono state previste in organico:
 - n. 26 unità per l'anno 2018 ;
 - n. 13 unità per l'anno 2019;
 - n. 16 unità per l'anno 2020;
- il succitato Piano del fabbisogno è stato già trasmesso all'Amministrazione Comunale con nota del 13/07/2018, prot. az. n. 12881/DA, e successiva nota del 17/09/2018, prot. az. n. 16486/UP, al fine di ottenere le prescritte au-

torizzazioni, secondo le previsioni de Regolamento Comunale sull'in house providing mediante controllo analogo, con eventuale inserimento nel D.U.P. dell'Amministrazione comunale di prossima approvazione;

- tenuto conto delle 18 assunzioni già effettuate, per il triennio in esame l'Azienda potrà assumere, a tempo indeterminato, ulteriori 37 (trentasette) Operatori di esercizio, come da prospetto riepilogativo:

Unità previste in organico	Piano del Fabbisogno triennio 2018/2020	Unità già autorizzate	Unità da autorizzare
Anno 2018	26	18 (con inserimento nel DUP 2016/2018 approvato dal Consiglio Comunale in data 07/06/2016)	8
Anno 2019	13	//	13
Anno 2020	16	//	16
Totale	55	18	37

- considerato che la graduatoria in oggetto, in scadenza il prossimo 31 dicembre, non è stata ancora esaurita, la proroga della stessa, fino al 31/12/2019, permetterebbe la copertura, tempi brevi, delle 8 unità residue previste per l'anno 2018 e della intera competenza programmata per il 2019 (per un totale di 21 unità);
- infatti, procedendo a scorrimento della stessa, per le assunzioni a tempo indeterminato, si è arrivati fino alla 75ª (settantacinquesima) posizione, a fronte di n. 108 (centootto) candidati complessivamente idonei. Pertanto, in caso di proroga vi sarebbero ancora 33 (trentatré) candidati a fronte delle 21 posizioni organiche da coprire per il 2018 ed il 2019;
- si sottolinea, altresì, che, giusta deliberazione autorizzativa n. 249, adottata dalla Giunta Comunale il 27/09/2018, n. 9 (nove) delle precitate 33 unità sono già in forza, in virtù di contratti di lavoro a termine, ed ulteriori 2 (due) unità saranno assunte a breve, sempre con contratti di lavoro a termine. Pertanto, in caso di autorizzazione alla effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato, le predette 11 (undici) unità potrebbero essere stabilizzate qualora, scorrendo la graduatoria dalla 76ª posizione, risultino collocate utilmente nell'ambito delle 21 posizioni da assumere;
- onde adottare le determinazioni di competenza prima del termine di scadenza del 31/12/2018, con nota del 20/09/2018, prot. az. n. 16774/UAG (**AII. 1**) l'Avvocato Giuseppe Fanelli era stato incaricato di redigere un parere pro-veritate in ordine alla legittimità di prorogare ulteriormente la validità della stessa fino al 31/12/2019. Infatti, come sopra ampiamente esposto, il ricorso alla stessa consentirebbe di fronteggiare, in tempi brevi, la carenza di personale di guida con copertura delle posizioni organiche previste per il 2018/2019, nelle more della indizione di una nuova procedura concorsuale, i cui tempi di svolgimento saranno sicuramente lunghi in considerazione dell'ampia partecipazione di candidati;
- con l'allegato parere del 01/10/2018, registrato al protocollo aziendale in data 03/10/2018, prot. az. 17598 (**AII. 2**), il legale officiato, esaminata la normativa di riferimento, ha concluso per la legittimità di un provvedimento di proroga dell'efficacia della graduatoria fino al 31/12/2019, fermo restando l'opportunità di avviare l'iter di una nuova procedura concorsuale;
- tanto premesso, visto l'allegato parere pro-veritate si propone di prorogare la graduatoria in esame fino al 31/12/2019 in quanto ciò consentirebbe in tempi brevi, previa autorizzazione della competente Amministrazione Comunale, l'assunzione a tempo indeterminato delle 21 (ventuno) unità previste dal Piano aziendale del Fabbisogno del personale per le annualità 2018 e 2019.

IL CAPO AREA PERSONALE Mario Lello 22
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Corallo
IL DIRETTORE GENERALE Nun

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- vista la relazione che precede;
- vista la proposta;
- esaminati gli atti;
- visto lo Statuto Sociale;

DELIBERA

- 1) di prendere atto della relazione che precede, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e dell'allegato parere pro-veritate reso in data 01/10/2018 dall'Avvocato Giuseppe Fanelli;
- 2) di prorogare, **fino al 31/12/2019**, in deroga a quanto previsto dall'art. 31, u.c. del vigente Regolamento aziendale per il reclutamento del personale (adottato ai sensi dell'artt. 18 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008) e dell'art. 11, u.c. del bando di selezione, la validità della graduatoria finale di merito del concorso indetto per l'assunzione di n. 27 Operatori di esercizio, parametro retributivo 140 ex CCNL 2000, approvata dal C.d.A. nella seduta del 26/09/2014 e successivamente rettificata, a seguito di un mero errore materiale, con deliberazione assunta in data 13/11/2014;
- 3) di dare atto che, ottenuta l'autorizzazione prevista dal Regolamento sul controllo analogo, con eventuale inserimento nell'aggiornato Documento Unico di Programmazione del Comune di Taranto di prossima approvazione, l'Azienda potrà attingere dalla graduatoria prorogata, nel rispetto del nuovo termine di validità assegnato e dei relativi vincoli assunzionali, per assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato agenti con profilo professionale di Operatore di esercizio, parametro 140 ex CCNL 2000, a copertura delle postazioni organiche vacanti, a concorrenza delle 21 (ventuno) unità previste per il 2018 e 2019.

Prot. n°: 16776 /UAG

Taranto, 20 SET. 2018

Egr. Avv.to Giuseppe Fanelli
Via Firenze, 40
74023 GROTTAGLIE (TA)

Oggetto: richiesta parere legale

Con la presente, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto Societario dell'AMAT S.p.A. si conferisce incarico di predisporre un parere legale sulla vicenda che di seguito si espone.

Con deliberazione n° 80 adottata nella seduta del 28/12/2012 e successive determinazioni dell'Amministratore Delegato nn° 43 del 21/11/2013 e 47 del 03/12/2013, il Consiglio d'Amministrazione dell'AMAT S.p.A. ha indetto una selezione pubblica al fine di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, con contratti di tipo full time, di n. 27 conducenti di autobus con profilo professionale di "operatore di esercizio", parametro retributivo, 140 CCNL. Con deliberazione n. 56 del 29/09/2014 è stata approvata la graduatoria finale di merito valida per tre anni.

Con deliberazione n. 32 del 04/07/2017 la validità della graduatoria è stata prorogata al 31/12/2018 per le ragioni ampiamente esposte nell'atto allegato alla presente.

Tenuto conto che fino alla data del 30/06/2018 era operativo il divieto di indizione di procedure selettive disposto dal D. Lgs. n° 175 del 19/08/2016 e poiché perdurano le condizioni di carenza di personale, si chiede di esprimere un parere in ordine alla legittimità di prorogare la validità della graduatoria in essere fino al 31/12/2019 anche in considerazione del fatto che il ricorso alla graduatoria, attualmente non esaurita, consentirebbe di fare fronte alla carenza del personale nelle more di bandire una nuova procedura concorsuale, i cui tempi di svolgimento andrebbero ben oltre il 31/12/2018.

A disposizione per ogni informazione e chiarimento sui termini della questione, Le porgo i migliori saluti.

IL PRESIDENTE
(Avv. Giorgia Gira)



Grottaglie, 1°.10.2018

Preg.ma Signora

Avv. Giorgia GIRA

Presidente dell'A.M.A.T. di Taranto

oggetto: parere pro veritate "proroga graduatoria concorsuale"

Alleg. 2)

ATA

17598

03/10/2018

PR	Presidente	☒
VP	Vice Presidente	☒
CA	Consiglieri di Amministrazione	☒
DG	Direttore Generale	☒
DA	Direttore Amministrativo	☒
UAP	Appalti / Contratti	☒
UCM	Commerciale / Marketing	☒
UCB	Contabilità Bilancio	☒
UES	Esercizio / Sosta	☒
UIS	Informatica / Statistica	☒
UMA	Manutenzione / Tecnica	☒
URU	Risorse Umane	☒
UAC	Affari Con. PPRR, SINISTRI	☒
RAG	Ufficio Ragioneria	☒
STQ	Stat. Qualità	☒
MC	Medico Competente	☒
RSP	R.S.P.P.	☒

PROTOCOLLO
RISERVATO

Con riferimento all'oggetto, rilevo quanto segue.

premesse di fatto

Con deliberazione n.80 del 28.12.2012 e successive determinazioni dell'Amministratore Delegato n.43 del 21.11.2013 e n.47 del 3.12.2013, il Consiglio d'Amministrazione dell'A.M.A.T. S.p.A. ha indetto una selezione pubblica al fine di procedere all'assunzione a tempo indeterminato, con contratti di tipo *full time*, di 27 conducenti di autobus con profilo professionale di *operatore di esercizio*, parametro retributivo, 140 C.C.N.L..

Con deliberazione n.56 del 29.9.2014, è stata approvata la graduatoria finale di merito valida per tre anni; con deliberazione n.32 del 4.7.2017, per le ragioni esposte nell'atto stesso, la validità della graduatoria è stata prorogata al 31.12.2018.

Fino alla data del 30.6.2018 è stato operativo il divieto di indire nuove procedure selettive disposto dal D.Lgs. n.175 del 19.8.2016.

quesiti e risposte

Ciò premesso, perdurando le condizioni di carenza di personale, codesta Azienda mi chiede di esprimere motivato parere in ordine alla legittimità della possibilità di prorogare ulteriormente l'efficacia della graduatoria ancora in essere fino al 31.12.2019. Tanto anche in considerazione del fatto che il ricorso alla graduatoria, attualmente non esaurita, consentirebbe all'Azienda di far fronte alla carenza del personale nel settore degli operatori di esercizio, in attesa di bandire una nuova procedura concorsuale, i cui tempi di svolgimento andrebbero ben oltre il 31.12.2018.

Al fine di dare risposta al quesito postomi, occorre procedere alla disamina della problematica allo stesso sottesa sotto i vari profili di seguito indicati.

A

In via preliminare, occorre considerare il **quadro normativo e regolamentare che disciplina la materia delle assunzioni di personale da parte dell'Azienda.**

Con deliberazione C.d'A. n.56 del 19.6.2009 (modificata con deliberazione C.d'A. n.79 del 16.9.2009), l'A.M.A.T. si è dotata del Regolamento di cui all'art.18 del D.L. n.112 del 25.6.2008, conv. in L. n.133/2008; lo stesso disciplina le procedure per il reclutamento da parte della Società del personale di ruolo e con contratto a tempo indeterminato (art.8 del R.D. n.148/1931), nonché del personale appartenente alla categoria dei dirigenti con contratto a tempo indeterminato.

L'art.36, comma 6, di detto Regolamento prevede che le graduatorie concorsuali ***“rimangono efficaci per la durata di tre anni”*** dalla loro approvazione.

Quindi, con particolare riferimento alla selezione indetta ed espletata per l'assunzione a tempo indeterminato, con contratto di lavoro a tempo pieno, di 27 *Operatore di esercizio*, il relativo bando, all'art.11, ha espressamente previsto che ***“la graduatoria avrà validità di 3 (tre) anni a decorrere dalla data della deliberazione di approvazione dell'Organo amministrativo dell'AMAT S.p.A.”***.

Com'è evidente, **nessuna delle riportate disposizioni contiene previsioni in ordine a possibili proroghe di detto termine d'efficacia, che peraltro se non espressamente ammesse non sono nemmeno escluse.**

Nelle more, peraltro, è intervenuto il D.Lgs. 19.8.2016, n.175, *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”*, che, agli artt.19 e 25, ha dettato specifiche disposizioni in materia di personale.

Per quel che qui rileva:

- il comma 1 dell'art.19 *“Gestione del personale”* prevede che, ***“salvo quanto previsto dal presente decreto, ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, ivi incluse quelle in materia di ammortizzatori sociali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, e dai contratti collettivi”***;
- il comma 2 dello stesso art.19 precisa che ***“le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”*** e

che, *“in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n.165 del 2001”*;

- il comma 4 dell'art.25 *“Disposizioni transitorie in materia di personale”* prevede che, *“fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi”* formati dalle Regioni per i lavoratori dichiarati eccedenti.

A sua volta, l'art.35, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001 prescrive che *“le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:*

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n.59;

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso”.

In buona sostanza, **le disposizioni del T.U. del Pubblico Impiego trovano applicazione non integrale ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico, ma ai limitati fini del rispetto dei principi sanciti nell'appena riportato art.35, comma 3, del T.U.P.I. stesso.**

Ai fini della problematica in esame, il rilievo non è di poco conto, ove si consideri che **la regola dell'efficacia triennale delle graduatorie concorsuali è fissata dal comma 5-ter dell'art.35 del T.U.P.I., ossia in una disposizione non espressamente richiamata dal D.Lgs. n.175/2016 in materia di regolamentazione del personale delle società a controllo pubblico.**

In altri termini, in materia di reclutamento del personale delle società a partecipazione pubblica di cui al D.Lgs. n.175/2016, non sembra operare il limite temporale di efficacia delle graduatorie di cui all'art.35, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001.

B

In secondo luogo, occorre anche considerare la **tematica dell'efficacia temporale della graduatoria di cui si discute**, in relazione alla quale si osserva quanto segue.

L'introduzione del principio della limitazione dell'efficacia temporale delle graduatorie concorsuali risponde all'esigenza di garantire che il reclutamento del personale della pubblica amministrazione avvenga con lo strumento *principe* di selezione: il pubblico concorso.

Nondimeno, negli ultimi anni, le esigenze di contenimento della spesa pubblica si sono fatte stringenti anche in materia di reclutamento del personale: a tale esigenza - riguardata anche sotto il delicato profilo del contenimento dei costi per l'espletamento delle procedure concorsuali - il Legislatore ha deciso di fare fronte ricorrendo a istituti quali la mobilità fra pp.AA. e la proroga dell'efficacia delle graduatorie concorsuali, che, come visto, è fissata ordinariamente in tre anni dall'art.35, comma 5-ter, del T.U.P.I.

La giurisprudenza amministrativa si è più volte interessata del rapporto fra l'indizione di nuove procedure concorsuali e il ricorso agli strumenti della mobilità, dello scorrimento delle graduatorie ancora efficaci e, quel che più rileva in questa sede, della proroga stessa di detta efficacia; talvolta, affermando la prevalenza dello strumento concorsuale, ma talaltra decidendo in senso diametralmente opposto.

Pertanto, proprio in relazione a tale ultimo profilo (quello della proroga dell'efficacia delle graduatorie concorsuali) e in relazione alle sempre più pressanti esigenze di contenimento della spesa pubblica, si è dovuto assistere a un *trend* normativo che - **sulla base di reiterate proroghe consecutive di detta efficacia** - ha di fatto intaccato in maniera sensibile il principio secondo cui il pubblico concorso debba ritenersi lo strumento principe di reclutamento del personale delle pp.AA.; principio, al quale, pertanto, non può più riconoscersi la prevalenza - verrebbe da dire, quasi *dogmatica* - un tempo assegnatole.

Del resto, la scelta concreta fra le varie opzioni disponibili non può prescindere dalla natura del posto da ricoprire.

Si vuole dire che la scelta dell'indizione di una nuova procedura concorsuale in luogo dello scorrimento della graduatoria - se non, addirittura, della proroga dell'efficacia di una graduatoria in scadenza - sarà preferibile tutte le volte in cui il personale da assumere sarà chiamato a svolgere mansioni di una certa rilevanza e delicatezza. In tali casi, infatti,

potrà meglio rispondere alla tutela del pubblico interesse la ricerca (per l'appunto attraverso un nuovo concorso) di personale che assicuri una preparazione culturale e professionale certamente maggiore di quella che possono assicurare i soggetti che non risultano vincitori della precedente selezione, ma hanno solo conseguito l'idoneità alla stessa.

A differenti considerazioni, di conseguenza, potrà pervenirsi laddove il posto da coprire non si caratterizzi in termini di particolare specializzazione ovvero non richieda lo svolgimento di mansioni di natura tale che la preparazione culturale e professionale dei candidati assuma una rilevanza preponderante.

I rilievi appena svolti non possono non trovare applicazione in relazione alla specifica vicenda della quale ci si occupa.

La graduatoria in relazione alla proroga della cui efficacia si discute riguarda personale da assumere con la qualifica *operatore di esercizio*. Trattasi di mansioni che, pur connotandosi in termini di delicatezza e responsabilità, non possono certamente richiedere una particolare preparazione culturale e professionale da parte dei candidati alla copertura del posto.

A tal proposito, esaminando il bando della selezione pubblica che ha portato alla formazione della graduatoria della cui efficacia si discute, emerge che la stessa si è articolata in due prove, una orale e l'altra pratica. Secondo il bando, la prova orale è servita a valutare le caratteristiche professionali e comportamentali del candidato, oltre alle attitudini e alla capacità dello stesso di ricoprire le mansioni oggetto della selezione e a svolgere adeguatamente attività a contatto col pubblico; la prova orale ha riguardato la conoscenza del Codice della strada, il funzionamento degli autobus e la cultura generale. La prova pratica, invece, è consistita nella guida e nella manovra di un autobus senza passeggeri, lungo un percorso al momento stabilito.

Si tratta, all'evidenza, di prove concorsuali di non particolare complessità, in relazione alle quali la differente preparazione e valutazione dei candidati mirava più che altro a differenziarne le posizioni ai fini dell'assunzione e quindi della vincita del concorso. Si può, per contro, presumere che anche i candidati che hanno riportato la mera idoneità siano in possesso dei requisiti per poter beneficiare dello scorrimento della graduatoria stessa (che peraltro dovrebbe essere stato pure in passato attuato dall'Azienda) e quindi per essere assunti.

C

Ulteriore profilo della problematica in esame che merita di essere approfondito riguarda il **divieto di assunzioni che è stato stabilito dal comma 4 dell'art.25 del D.Lgs. n.175/2016.**

Detta disposizione ha previsto che, fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non avrebbero potuto procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, se non attingendo, con le modalità che sarebbero state definite, agli elenchi del c.d. *personale eccedente* gestiti dalle Regioni.

Il divieto in questione è sorto in conseguenza della modifica operata dall'art.16, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 16.6.2017, n.100, a decorrere dal 27.6.2017; con la conseguenza che, nella sostanza, **l'introduzione del divieto ha impedito l'utilizzo della graduatoria de qua per un anno.**

A mio sommosso parere, tale circostanza non può non avere riflessi quanto alla prorogabilità della graduatoria *de qua*.

Per quanto mi è parso di capire nei colloqui avuti con gli Uffici dell'Azienda, quest'ultima ha intenzione di procedere allo scorrimento della graduatoria stessa già nei prossimi mesi, prima della scadenza fissata del 31.12.2018.

Le assunzione che saranno effettuate, tuttavia, non potranno coprire tutte le carenze d'organico nel profilo degli operatori d'esercizio, posto che, nel reclutamento del personale, l'Azienda dovrà necessariamente tenere conto di altri parametri di contabilità finanziaria. L'esigenza della proroga dell'efficacia della graduatoria nasce per l'appunto dalla necessità di rispettare tali parametri ed è connessa all'impossibilità di procedere a tutte le assunzioni degli idonei entro il 31.12.2018.

Da questo punto di vista, non può non convenirsi che il blocco delle assunzioni disposto nel giugno del 2017 (e tenuto conto che, sempre per quanto mi pare di aver capito nei colloqui con gli Uffici dell'Azienda, gli elenchi del personale c.d. *eccedente* non hanno consentito alcuna assunzione) ha di fatto sottratto un anno d'efficacia alla graduatoria.

Con la conseguenza che la proroga della stessa fino al 31.12.2019 finirebbe per avere la funzione di *recuperare* l'anno di sua forzata inutilizzazione a causa del divieto sancito dall'art.25, comma 4, del D.Lgs. n.175/2016 (come in seguito modificato).

Per altro verso, occorre pure considerare che la L. 27.12.2017 n.205, all'art.1, comma 1148, lett. a), aveva già disposto che, in materia di graduatorie e assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, le graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato vigenti alla data del 31.12.2017 e relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni fossero prorogate al 31.12.2018.

In dette condizioni, la proroga disposta con delibera n.32 del 4.7.2017 non sarebbe stata nemmeno necessaria, perché già sancita dal Legislatore; con la conseguenza che la proroga dal 31.12.2018 al 31.12.2019 sarebbe di fatto l'unica che l'Azienda disporrebbe.

D

L'ultimo profilo che resta da esaminare attiene alla valutazione della **ricorrenza dell'interesse pubblico alla proroga della graduatoria** di cui si discute, in relazione al quale valgono le considerazioni che seguono.

L'organico aziendale presenta un'oggettiva situazione di carenza nel profilo degli operatori d'esercizio; tale carenza non può non avere rilevanti e negative conseguenze in relazione all'obiettivo primario dell'azienda, ossia l'espletamento dei servizi di mobilità per l'area tarantina.

A ciò si deve aggiungere che l'eventuale introduzione da parte del Governo centrale di nuovi meccanismi di calcolo dell'età pensionabile potrebbe rendere ancora più grave la predetta carenza d'organico a seguito del collocamento a riposo di altri operatori d'esercizio.

Come detto in precedenza, per ragioni legate alla sua gestione di bilancio, l'Azienda non ha la possibilità di assumere entro il corrente anno tutti gli idonei della graduatoria formata a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale del 2014.

In dette condizioni, la proroga dell'efficacia della graduatoria al 31.12.2019 appare una decisione necessitata per l'Azienda, volta a scongiurare il rischio che l'ulteriore accrescimento della carenza negli organici degli operatori d'esercizio possa di fatto pregiudicare il perseguimento dell'obiettivo primario aziendale di assicurare adeguati livelli al servizio di mobilità nell'area di Taranto.

Per altro verso, occorre anche considerare che, ferma restando la proroga della graduatoria *de qua*, per rimpiazzare le cessazioni dal servizio che inevitabilmente si verificheranno negli anni a venire, l'Azienda potrebbe comunque avviare le procedure concorsuali per la futura assunzione di altri operatori d'esercizio.

In tal modo, non sarebbero nemmeno frustrate le aspettative di chi, confidando nell'indizione di una nuova procedura concorsuale, aspira alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Azienda.

conclusioni

La disamina svolta ha permesso di raggiungere le seguenti conclusioni:

- le disposizioni del T.U. del Pubblico Impiego trovano applicazione non integrale ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico, ma ai limitati fini del rispetto dei principi sanciti nell' art.35, comma 3, del T.U.P.I. stesso;

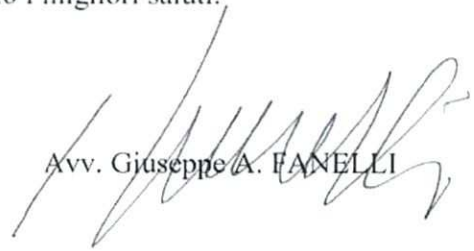
- la regola dell'efficacia triennale delle graduatorie concorsuali è fissata dal comma 5-ter dell'art.35 del T.U.P.I., disposizione non espressamente richiamata dal D.Lgs. n.175/2016 in materia di regolamentazione del personale delle società a controllo pubblico;
- la scelta dell'indizione di una nuova procedura concorsuale in luogo dello scorrimento della graduatoria o della proroga dell'efficacia di una graduatoria in scadenza sarà preferibile tutte le volte in cui il personale da assumere sarà chiamato a svolgere mansioni di una certa rilevanza e delicatezza;
- lo scorrimento di una graduatoria esistente o la proroga della sua efficacia saranno possibili laddove - come nel caso degli operatori d'esercizio - il posto da coprire non si caratterizzi in termini di particolare specializzazione ovvero non richieda lo svolgimento di mansioni di natura tale che la preparazione culturale e professionale dei candidati assuma una rilevanza preponderante;
- il blocco delle assunzioni disposto nel giugno del 2017 ha di fatto sottratto un anno di efficacia alla graduatoria, sicché la proroga della stessa fino al 31.12.2019 finirebbe per avere la funzione di recuperare l'anno di sua forzata inutilizzazione a causa del divieto sancito dall'art.25, comma 4, del D.Lgs. n.175/2016;
- la proroga disposta con delibera n.32/2017 non sarebbe stata nemmeno necessaria, perché già sancita dal Legislatore (L. n.205/2017), sicché la proroga dal 31.12.2018 al 31.12.2019 sarebbe di fatto l'unica che l'Azienda disporrebbe;
- l'Azienda non ha la possibilità di assumere entro il corrente anno tutti gli idonei della graduatoria formata a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale del 2014;
- la proroga dell'efficacia della graduatoria al 31.12.2019 appare una decisione necessitata per l'Azienda, volta a scongiurare il rischio che l'ulteriore accrescimento della carenza negli organici degli operatori d'esercizio possa di fatto pregiudicare il perseguimento dell'obiettivo primario aziendale di assicurare adeguati livelli al servizio di mobilità nell'area di Taranto;
- per rimpiazzare le cessazioni dal servizio che inevitabilmente si verificheranno negli anni a venire, l'Azienda potrebbe comunque avviare le procedure concorsuali per la futura assunzione di altri operatori d'esercizio, in tal modo non frustrando le aspettative di chi, confidando nell'indizione di una nuova procedura concorsuale, aspira alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Azienda.

Sulla base delle predette considerazioni, sono del parere che l'Azienda possa legittimamente adottare un provvedimento di proroga dell'efficacia della graduatoria di cui si discute fino al 31.12.2019, ferma l'opportunità di avviare quanto prima l'iter di una nuova procedura concorsuale che, una volta decorso tale termine, assicuri all'Azienda la disponibilità di una nuova graduatoria cui attingere che coprire la future cessazioni dal servizio nel profilo di operatore d'esercizio.

*** * ***

AVV. GIUSEPPE A. FANELLI
PATROCINANTE DINANZI ALLE MAGISTRATURE SUPERIORI

Resto a completa disposizione per ulteriori ed eventuali approfondimenti e/o integrazioni, ringrazio per la fiducia accordatami e invio i migliori saluti.


Avv. Giuseppe A. FANELLI