

Tribunale di Lecce sez. lav., 09/01/2024, n. 2

(*omissis*)

sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 16.10.2023,

â?? letto il reclamo proposto dalla dott. (*omissis*) avverso lâ??ordinanza del 1.8.2023 del giudice del lavoro di Lecce, con cui Ã" stato rigettato, per assenza di fumus boni iuris, il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto dallâ??odierna reclamante con cui chiedeva, previa disapplicazione della illegittima deliberazione del Direttore Generale dellâ??(*omissis*) n. 155 del 2.05.2023 (e della presupposta nota del Direttore sanitario prot n 54203 del 5.04.2023) di affidamento alla dott.ssa (*omissis*)(odierna controinteressata) dellâ??incarico di sostituzione (ex art 22 co. 4 CCNL Area SanitÃ del 2016-2018) del direttore della (*omissis*), la rinnovazione del procedimento di conferimento dellâ??incarico, evidenziando quanto al *periculum in mora* la violazione del diritto al corretto sviluppo della carriera professionale;

â?? rilevato che la reclamante si duole che la gravata ordinanza non ha preso puntuale posizione sui motivi del ricorso, con particolare riguardo alla incompleta comparazione, da parte dellâ??, dei curricula dei candidati, atteso che lâ??amministrazione avrebbe omesso di valutare i titoli di merito da lei posseduti (per come elencati nel curriculum vitae) tra cui, in primis, il possesso (dal luglio 1989) della specializzazione in igiene e medicina preventiva indirizzo sanitÃ pubblica e il pregresso svolgimento di funzioni organizzative nel Dipartimento di prevenzione sede di Gallipoli (come da note del direttore del dipartimento di prevenzione n 25252 del 10.10.1995 e nota prot. n. 28164 del 7.10.1996), entrambi titoli non posseduti dalla controinteressata dott. (*omissis*) cui Ã" stato poi conferito lâ??incarico di sostituzione;

â?? Rilevato che lâ??(*omissis*) ha concluso per il rigetto del reclamo con conferma del provvedimento gravato e condanna della ricorrente al pagamento delle spese di entrambi i gradi di giudizio evidenziando la temerarietÃ del proposto reclamo;

â?? Rilevato che si costituiva la controinteressata dott. (*omissis*) che concludeva per il rigetto del ricorso con conferma del provvedimento gravato;

â?? Rilevato che parte ricorrente rivendica il diritto alla rinnovazione della procedura di conferimento dellâ??incarico temporaneo di sostituto del Direttore della (*omissis*) (da ora (*omissis*)), in applicazione dellâ??art. 22 (*omissis*) del 19.12.2019 (che ha sostituito il precedente art 18 del CCNL 8.6.2000), recante â??Sostituzioniâ?•, il quale cosÃ recita: â??â?2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 [ndr. per ferie o malattia o altro impedimento] da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione Ã affidata dall'(*omissis*), ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che â?? a tal fine â?? si

avvale dei seguenti criteri: a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza; b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico). 3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. 4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

Ritenuto opportuno sottolineare il consolidato e condivisibile principio della Suprema Corte (da ultimo Cass SU 4773/23; idem Cass SU 6455/20) secondo cui la selezione per l'incarico temporaneo di sostituzione di direttore di U.O.C. di cui all'art 22 (ex art 18) (omissis) Dirigenza (omissis) al pari della, più rilevante, selezione per l'affidamento dell'incarico di direttore di struttura sanitaria complessa (ex artt 15 e 15 ter d.lgs 502/92) non integra un concorso in senso tecnico, articolandosi piuttosto secondo uno schema, che non prevede lo svolgimento di prove selettive con formazione di graduatoria finale, né l'individuazione del candidato vincitore, ma soltanto la scelta di carattere essenzialmente fiduciario del direttore generale dell'Azienda, tra i titolari di incarico di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa (ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18), previa valutazione comparata dei curricula professionali prodotti dai suddetti dirigenti interessati;

Ritenuto pertanto trattarsi di procedura di carattere selettivo ma non concorsuale atteso che il provvedimento finale di conferimento dell'incarico, adottato in base alla capacità ed ai poteri propri del datore di lavoro privato, ex art 5 D.Lgs. n. 165 del 2001, mantiene intatta la sua natura di atto discrezionale, quale scelta fiduciaria del direttore generale, sebbene da motivarsi analiticamente sulla base dei dati emergenti dai curricula presentati, specie laddove la scelta sia ricaduta sul candidato con minori titoli;

Ritenuto pertanto che il sindacato giudiziale deve essere limitato alla verifica del rispetto dei principi contrattuali di buona fede e correttezza tra le parti del rapporto e del preminente principio

di buon andamento ex art 97 Cost, criteri tesi ad impedire che la scelta, di natura fiduciaria, travalichi nell'arbitrio, ove sia irragionevole o immotivata, senza possibilità di ulteriore sindacato sulle scelte discrezionali dell'amministrazione;

Ritenuto opportuno evidenziare l'irrilevanza nel presente giudizio delle allegazioni e della documentazione relativa alla procedura di nomina della controinteressata dott. (omissis) per il conferimento, nell'anno 2022, dell'incarico di direttore di (omissis), trattandosi di procedura mai inficiata giudizialmente, pertanto tuttora valida, e comunque estranea alla deliberazione n 155 del 2.5.2023 di conferimento alla stessa dell'incarico di sostituzione di direttore UOC del (omissis), delibera di cui si chiede la disapplicazione nel presente giudizio;

rilevato, in punto di fatto, che la ricorrente lamenta la non corretta comparazione, da parte dell'amministrazione resistente e poi del giudice di prime cure, del curriculum da lei presentato per l'incarico di sostituzione di cui si discute, deducendo la mancata valutazione dei titoli di merito ivi indicati: specificamente il titolo di specializzazione in igiene e medicina preventiva indirizzo sanità pubblica e il pregresso svolgimento di funzioni organizzative nel Dipartimento di prevenzione sede di Gallipoli, titolo di specializzazione invece non posseduto dalla controinteressata dott. (omissis) semplice specialista equiparata (dopo quattro anni svolti presso il servizio di Igiene Pubblica), circostanza questa non contestata;

rilevato nello specifico che la doglianza attiene alla mancata valutazione da parte dell'(omissis) dello specifico titolo di specializzazione e della conseguente sua maggiore anzianità specialistica (conseguita nel luglio 1989), conseguente al fatto che la controinteressata dott. (omissis) solo nel gennaio/luglio 1994, a seguito del decorso di quattro anni nel servizio di igiene pubblica ha potuto conseguire la mera equiparazione del titolo non posseduto (comunque non coincidente con l'effettivo possesso del titolo di specializzazione), circostanza tale da far venir meno il requisito della maggiore anzianità di servizio, invece indicato dall'(omissis) tra i motivi della scelta operata in favore della dott. (omissis) cui peraltro va aggiunta l'omessa valutazione da parte dell'(omissis) degli incarichi organizzativi svolti dalla reclamante tra l'anno 1995 e 1996;

ribadito, per quanto sopra rilevato, che il sindacato giudiziale in materia va limitato alla verifica del rispetto dei principi di correttezza e buona fede, che nel caso in esame (ai sensi dell'art 22 comma 4 CCNL di categoria) impone di verificare se (omissis) nei conferire l'incarico di sostituzione ex art 22 cit, abbia effettuato una valutazione comparata dei curricula professionali presentati dai medici interessati, secondo criteri logici ed oggettivamente verificabili dai curricula prodotti e se la decisione sia stata congruamente ed analiticamente motivata in specie laddove il candidato prescelto non sia quello che possa vantare il più alto punteggio (o titoli superiori), ma uno con minor punteggio o titoli (in tal senso la già citata Cass S.U. n 6455/20);

è ritenuto pertanto che ogni ulteriore approfondimento in termini di comparazione dei curricula sarebbe incompatibile con la indubbia natura fiduciaria dell'incarico, trasformando di fatto l'intera procedura in un concorso, con la formazione di graduatoria e l'attribuzione di punteggi, sicché l'odierno sindacato va limitato ad una verifica di ragionevolezza ed adeguata motivazione della scelta, tale da preservare la natura discrezionale della decisione.

è rilevato in punto di fatto che la dott. (omissis) dall'esame dei curricula in atti, presenta indubbiamente una maggiore anzianità di incarico dirigenziale di struttura semplice, avendo ricoperto tale ruolo anche negli anni 2001/2006 (presso il servizio di Medicina (omissis) del (omissis)), laddove nel medesimo periodo la ricorrente risulta aver svolto altro incarico dirigenziale (nel servizio pneumologico) ma non nella veste di direttore di struttura semplice;

è rilevato per il resto che dall'anno 2006 all'anno 2023 le carriere della ricorrente e della controinteressata dott. (omissis) risultano pressoché equivalenti, avendo entrambe ricoperto incarichi di direzione di (omissis) presso il (omissis) di diversi distretti dell'(omissis) ad eccezione dell'ulteriore, documentato, incarico di sostituzione ex art 22 CCNL del direttore ff del (omissis) svolto dalla dott. (omissis) dal 1.2.2023 (a seguito del pensionamento del direttore dott. (omissis) e sino al completamento della procedura di conferimento dell'incarico di sostituzione ex art 22 per cui è oggi giudizio;

è ritenuto che già solo questi maggiori titoli vantati dalla dott. (omissis) per la loro rilevanza (l'uno) ed attualità (l'altro) rispetto all'oggetto del contestato incarico, giacché indicanti una sua maggiore anzianità ed esperienza in incarichi direttivi, siano da soli sufficienti a rendere ragionevole e motivata (pertanto conforme a criteri di buona fede e correttezza), la scelta dell'amministrazione, di conferire a quest'ultima (e non alla ricorrente) l'incarico temporaneo di sostituzione per cui è giudizio, privilegiando tali titoli rispetto a quelli posseduti dalla ricorrente, nell'ambito della discrezionalità riconosciuta all'amministrazione, per come si è rilevato;

è ritenuto pertanto, sulla scorta dei dati documentali prodotti in giudizio e nell'ambito del limitato sindacato giudiziale consentito in materia di incarichi di natura fiduciari, che il conferimento dell'incarico de quo alla dott. (omissis) non sia contrario ai principi di buona fede e correttezza e al superiore principio di buon andamento ex art 97 Cost, sicché non si ravvisano motivi per ordinare all'amministrazione il rinnovo della suddetta procedura comparativa;

è Ritenuto, quanto alla regolamentazione delle spese di lite, che l'assenza di un appello incidentale all'ordinanza del 1.8.2023, in punto di compensazione delle spese di lite, preclude il riesame dell'ordinanza in parte qua, mentre le spese di lite della presente fase seguono il principio di soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo;

P.T.M.

Rigetta il ricorso proposto da (*omissis*) il 23.6.2023.

Condanna la ricorrente al pagamento delle spese di lite di questa fase di giudizio che liquida, per ognuno dei reclamati, in € 1200 oltre accessori di legge, con distrazione in favore dei procuratori di (*omissis*).

Si comunichi

Campi meta

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Massima : *In materia di affidamento di incarichi temporanei di sostituzione di direttore nel settore sanitario, secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 4 del CCNL Area Sanit , la procedura di selezione non costituisce un concorso pubblico, bens  una scelta di carattere essenzialmente fiduciario del Direttore Generale dell'Azienda. Tale scelta, sebbene basata sulla valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei dirigenti interessati, mantiene la sua natura di atto discrezionale, che deve essere analiticamente motivato, soprattutto laddove ricada su un candidato con minori titoli apparenti.*

Supporto Alla Lettura :

CONCORSO PUBBLICO

L'accesso al pubblico impiego, ancorch  privatizzato, avviene, salvo limitate eccezioni, per *pubblico concorso*. La selezione pubblica ha natura procedimentale ed   regolata oltre che dalla legge, da atti e provvedimenti amministrativi. Secondo l'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni devono essere conformi ai seguenti principi:

- adeguata pubblicit  della selezione;
- modalit  di svolgimento che garantiscano l'imparzialit  e assicurino economicit  e celerit  di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunit  tra lavoratori e lavoratrici;
- composizione delle commissioni con esperti di provata competenza nelle materie di concorso.

Il procedimento si avvia con il bando di concorso, cio  con la comunicazione scritta attraverso la quale la pubblica amministrazione rende pubblica la volont  di indire un concorso per l'assegnazione di un posto di lavoro, nel suddetto bando vengono indicate, in modo specifico, le modalit  in base alle quali il concorso viene condotto, e quindi, sia i requisiti di partecipazione ed i termini entro i quali deve essere inoltrata la domanda, sia le altre disposizioni vincolanti, per i partecipanti al concorso e per la pubblica amministrazione, che regolano la selezione. Scaduti i termini, l'amministrazione procede, attraverso la commissione giudicatrice, all'esame delle domande dei candidati ed alle prove concorsuali che possono essere di diverso tipo:

- **per esami** (scritti e/o orali);
- **per titoli:** nel bando vengono indicati i titoli di accesso e quelli che danno un punteggio e le graduatorie vengono effettuate tenendo conto dei titoli di studio posseduti, attestati, pregresse anzianit  lavorative, corsi frequentati ecc.
- **per titoli ed esami;**
- **per corsi   concorsi:** l'amministrazione incarica un soggetto di preparare un corso per la formazione di una graduatoria da cui potere attingere in caso di bisogno;
- **prove pratiche** per l'accertamento della professionalit  richiesta dal profilo o dalla categoria.

Giurispedia.it