

Tribunale di Trani sez. lav., 08/06/2021, n. 1006

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato il 03.02.2020, il sig. (omissis) conveniva in giudizio la (omissis) al fine di ottenere dal Giudice l'«accoglimento delle seguenti conclusioni: «in via principale, accertare e dichiarare l'«erroneità e/o l'«illegittimità e/o l'«illiceità e/o l'«ingiustizia della graduatoria di merito pubblicata, dalla (omissis) in data 04.12.2019 e, per l'«effetto, in corretta e legittima applicazione dell'«art. n. 9 dell'«avviso pubblico del 29.04.2019, recante n. 0002119 di protocollo, accertare e dichiarare il diritto del sig. (omissis) all'«assunzione diretta e, per l'«effetto, ordinare, alla parte datoriale, di provvedere in tal senso, entro un prefissando termine». «In subordine, accertare e dichiarare l'«illegittimità e/o l'«illiceità e/o l'«ingiustizia dell'«avviso pubblico del 29.04.2019, per le motivazioni espresse al motivo sub 2) del ricorso introduttivo e, di conseguenza, accertare e dichiarare, previa disapplicazione degli atti illegittimi (ivi compresi quelli regolamentari interni) e nei limiti dell'«interesse del ricorrente, il diritto del sig. (omissis) all'«assunzione diretta, in virtù¹ del punteggio conseguito nella prova d'«esame scritta e pratica. In via ulteriormente gradata, accertare e dichiarare l'«obbligo in capo alla (omissis) di provvedere all'«annullamento integrale dell'«avviso pubblico del 29.04.2019 e delle conseguenti prove scritte, pratiche e preselettive, oltrech'« della graduatoria (di merito e non) e, per l'«effetto, ordinare alla (omissis) di provvedere in tal senso, entro un prefissando termine.»

In particolare, il ricorrente riferiva di aver partecipato ad una selezione pubblica per titoli ed esami, indetta dalla resistente, finalizzata alla copertura di n. 13 posti, a tempo pieno ed indeterminato, nel profilo di operaio, con mansioni di «operatore ecologico», da inquadrare nel livello retributivo 2/B dell'«area funzionale «spazzamento» del C.C.N.L. Imprese e società esercenti servizi ambientali.

Il ricorrente precisava, altresì, che ai sensi dell'«art. 2 dell'«avviso di selezione veniva indicato, tra i requisiti minimi di partecipazione, il possesso della licenza media inferiore e la detenzione della patente di guida di categoria «B». Inoltre, ai sensi dell'«art. 4 veniva prevista una prova preselettiva, rilevante ai fini dell'«accesso alle successive due prove d'«esame, ovvero una prova scritta ed una pratica a cui la *lex specialis de qua*, all'«art. 5, attribuiva, rispettivamente, un punteggio massimo di 55 punti e di 5 punti. Dichiarava, inoltre, che all'«art. 7 venivano elencati dei titoli utili al conseguimento di un ulteriore punteggio, di massimo n.30 punti. Evidenziava, altresì, che al termine delle due prove d'«esame, ai sensi dell'«art.9 dell'«avviso di selezione oggetto di causa, veniva contemplata la pubblicazione di una graduatoria finale, contenente i nominativi dei primi n. 30 classificati.

Conclusesi le due prove d' esame, il ricorrente rilevava di aver conseguito un punteggio complessivo di 59,60 punti, di cui n. 55,00 ottenuti all' esito della prova scritta ed ulteriori n. 4,60 punti in sede di prova pratica.

Per tali ragioni, il ricorrente, lamentava un' illegittima collocazione al 69° posto della graduatoria generale, stante gli illogici ancorché erronei criteri di valutazione inseriti nell' art. 7 dell' avviso pubblico del 29.04.2019, che lo avrebbero ingiustamente penalizzato, in quanto in possesso del titolo di studio (licenza di scuola media inferiore).

Il ricorrente, lamentava, altresì, l' illegittimità della graduatoria di merito in quanto in violazione del regolamento aziendale, oltreché in contrasto con le normative nazionali e con i principi regolanti la selezione pubblica del personale.

In data 11.09.2020 la società resistente si costituiva in giudizio, contestando le avverse doglianze ed insistendo per il rigetto integrale del ricorso introduttivo.

In pari data si costituivano i sigg.ri (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), (omissis), e (omissis), i quali, chiedevano di accertare e dichiarare la piena legittimità dell' avviso pubblico del 29.04.2019, oltreché la piena legittimità della graduatoria di merito pubblicata dalla resistente. Per l' effetto, chiedevano di confermare l' assunzione di tutti i vincitori chiamati in causa, anche per il tramite dello scorrimento della graduatoria medesima, sino alla 30 posizione.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti, udita la loro discussione, all' udienza odierna la causa veniva decisa.

Il ricorso è infondato nei termini qui di seguito enunciati e, pertanto, va rigettato.

In via preliminare, non è condivisibile l' eccezione di difetto di giurisdizione del Giudice adito sollevata dai resistenti ovvero che la materia sarebbe di competenza del Giudice Amministrativo.

Occorre precisare che, così come recentemente statuito dal T.A.R. di Milano, sez. III, con sentenza n. 322 del 18.02.2020, il procedimento di formazione e modificazione delle graduatorie ad esaurimento non ha natura concorsuale, con la conseguenza che non può affermarsi la sussistenza della giurisdizione esclusiva del Giudice Amministrativo sulle relative controversie. Inoltre, gli atti di gestione delle graduatorie sono assunti con i poteri del datore di lavoro e, quindi, per individuare quale sia il giudice dotato di giurisdizione, occorre verificare se l' impugnazione abbia ad oggetto un atto particolare di gestione della graduatoria ovvero un presupposto atto amministrativo generale.

Per tali ragioni, il Giudice ordinario adito, attesa e considerata l' oggetto della presente impugnazione, è competente a decidere suddetta controversia.

Ed ancora, sempre in via preliminare, nemmeno Ã" condivisibile lâ"eccezione sollevata dalla societÃ resistente in merito alla tardivitÃ dellâ"impugnazione dellâ"avviso pubblico di selezione oggetto di causa.

Invero, non sussisteva alcun onere di impugnazione dellâ"avviso pubblico prima ancora della pubblicazione della graduatoria, radicandosi lâ"interesse a ricorrere solo in seguito allâ"approvazione della graduatoria definitiva che cristallizza il punteggio e la posizione in classifica dellâ"istante. ((*omissis*) â" Napoli, Sez. I, sent. n. 6948/2018).

Nel merito, con riferimento alla procedura di selezione oggetto di causa, giova precisare come la resistente essendo una societÃ a totale partecipazione di un ente pubblico, soggiace alle disposizioni previste nel D.Lgs. n. 175/2016, c.d. â"Testo Unico in materia di societÃ a partecipazione pubblicaâ" e, segnatamente, allâ"art. 19 co.2 ove Ã" previsto che: â"*Le societÃ a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalitÃ per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicitÃ e imparzialitÃ e dei principi di cui allâ"articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001*â".

Orbene, il legislatore ha riconosciuto la possibilitÃ alle societÃ a partecipazione pubblica, di stabilire discrezionalmente criteri e modalitÃ di selezione della forza lavoro che ritengono piÃ¹ idonei in relazione alle esigenze ed agli obiettivi aziendali, con lâ"unico vincolo attinente il rispetto dei principi di trasparenza, pubblicitÃ, imparzialitÃ, nonchÃ© di quelli sanciti dallâ"art. 35 co. 3 del T.U.P.I., ovvero di economicitÃ e celeritÃ della selezione, lâ"utilizzo di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti, il rispetto delle pari opportunitÃ dei sessi.

Criteri che, nel caso di specie, risultano essere stati ampiamente rispettati dalla societÃ resistente, atteso che lâ"avviso di selezione Ã" stato pubblicato sul sito istituzionale della (*omissis*) con indicazione puntuale delle tempistiche e dei criteri di valutazione. Inoltre, allâ"art. 7 dellâ"avviso pubblico venivano riconosciuti ulteriori punteggi a coloro i quali fossero stati in possesso di titoli (percorso di studio, maggiore esperienza lavorativa maturata e detenzione di attestati di guida speciali), secondo il principio della meritocrazia, in ossequio ai principi di imparzialitÃ e non discriminazione.

Ed ancora, il pieno rispetto di siffatti principi si desume dalla lettura delle linee Guida adottate dal (*omissis*) che, con la direttiva n. 3 del 2018, per scongiurare il rischio di rendere la procedura preselettiva piÃ¹ gravosa per i concorrenti in etÃ non avanzata, la direttiva fornisce la soluzione da applicare in concreto, ovvero â"stabilire un punteggio massimo a determinati titoliâ".

Previsione che, nel caso di specie, Ã" stata rispettata dalla societÃ resistente con la predisposizione di un massimale di n. 18 punti per i titoli di servizio, di un massimale di n.3 punti

per i titoli vari e un massimale di n. 9 punti per i titoli di studio.

Inoltre, vi Ã stato da parte della societÃ resistente, il rispetto del regolamento aziendale nella parte afferente il reclutamento del personale. Stando a quanto disposto all'art. 12 di detto regolamento, con riferimento alla valutazione dei titoli, Ã espressamente previsto che: *La selezione puÃ prevedere il solo giudizio complessivo di idoneitÃ, senza una valutazione comparativa, soltanto per i profili per i quali Ã richiesto il requisito della scuola dell'obbligo*.

Ebbene, emerge chiaramente come tale criterio sia una mera facoltÃ e non un obbligo a carico dell'azienda.

La (omissis) inoltre, proponeva una procedura di reclutamento c.d. mista, denominata *Selezione Pubblica per Titoli ed Esami*, in cui venivano prevista una graduazione dei punteggi per le due prove d'esame, per i titoli di studio in possesso dal candidato nonch un punteggio per *altri titoli*.

Considerati i punteggi attribuiti dalla resistente, essi possono dirsi certamente equi, obiettivi ed imparziali.

In ogni caso, Ã opportuno precisare come, cosÃ come statuito dalla Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 21057 del 19.10.2015, con riferimento ai titoli idonei all'ammissione ai pubblici concorsi, non Ã escluso *il potere discrezionale della P.A. di richiedere, oltre al possesso del suddetto titolo, ulteriori requisiti finalizzati alla selezione del miglior personale possibile*.

Trattasi, pertanto, di criterio volto al reclutamento della migliore forza lavoro che, nel caso di specie, Ã stato fatto proprio dalla (omissis) resistente.

Per tali evidenti ragioni, la decisione della (omissis) di attribuire un punteggio graduale ai titoli di studio dichiarati in sede di domanda di partecipazione (ovvero sia n. 9 punti per i laureati magistrali, n. 7 punti alle lauree brevi, n. 5 punti ai diplomi e n. 3 punti agli attestati di partecipazione alle scuole professionali), risponde ad un preciso interesse aziendale di selezionare un personale quanto piÃ qualificato possibile.

L'attribuzione di un diverso punteggio in base al titolo posseduto, come correttamente rilevato da parte resistente, aveva quale unico obiettivo quello di valorizzarne il percorso di studi.

Difatti, un comportamento che avesse premiato diversamente percorsi formativi di pari livello avrebbe violato i principi di imparzialitÃ e non discriminazione, atteso che non vi era la necessitÃ di un particolare titolo di studio per svolgere la funzione di operatore ecologico.

Ad ogni buon conto, quanto sin ora detto non toglieva la possibilità alla Società di poter valorizzare quei soggetti che avessero posseduto un titolo di studio superiore alla terza media, non fosse altro per una maggiore attitudine all'apprendimento dei candidati con un superiore titolo di studio e per la loro forma mentis più propensa all'innovazione, accanto alla ridetta necessità di selezionare un personale quanto più qualificato possibile.

Tale scelta, inoltre, risultava alla Società conveniente per un duplice ordine di ragioni.

In prima battuta vi è il fatto che l'art. 9 del T.U.P.S. del 2016 dà la possibilità ai lavoratori di poter effettuare la cd. "progressione di carriera verticale", vale a dire procedure di selezione interne e/o con riserva di posti al personale già dipendente, che consentono alla parte datoriale di fronteggiare una carenza di personale inquadrato in aree diverse e/o funzioni superiori del C.C.N.L. di categoria, per cui è richiesta la laurea o la licenza di scuola media superiore, con il vantaggio di poter assumere forza lavoro già a conoscenza dell'organizzazione delle dinamiche e delle esigenze connesse ai servizi ambientali resi dalla (omissis).

La seconda ragione derivante dalla continua evoluzione del mercato del lavoro, il quale richiede sempre più spesso l'utilizzo di mezzi informatici e digitali per cui potrebbe risultare necessario svolgere attività di aggiornamento, per le quali risulterebbe più propenso un candidato che ha concluso un percorso di studi più lungo, quale quello universitario.

Lo stesso dicasi per il punteggio massimo di n. 18 punti attribuito ai possessori di titoli di servizio, afferenti esperienze lavorative rese nel quinquennio antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione in esame.

Tale requisito permetteva alla resistente di selezionare un personale che potesse, in tempi celeri, adoperare al lavoro, stante la pregressa conoscenza delle tecniche lavorative maturate nel tempo.

Lo stesso criterio veniva utilizzato allorché la resistente attribuiva un punteggio a coloro i quali fossero stati in possesso di particolari attestati di guida, superiori alla patente di categoria B, stante la conduzione di autocompattatori, auto-lavacassonetti, autocarri per trasporto rifiuti, auto-innaffiatrici, e tutti quei mezzi utili e necessari al corretto espletamento della mansione oggetto del bando.

Ebbene, attesa e considerata la piena legittimità dei criteri valutativi utilizzati dalla (omissis) nella predisposizione dell'avviso pubblico di selezione, risultano essere stati correttamente assegnati i punteggi così come pubblicati nella relativa graduatoria.

Al ricorrente, infatti, essendo in possesso del titolo di studio della licenza media, non è stato giustamente riconosciuto alcun punteggio per tale categoria. Lo stesso dicasi per il punteggio relativo alle patenti speciali C e D ed un punteggio ai detentori della Carta di qualificazione del conducente, atteso che quest'ultima era in fase di rinnovazione al momento della

presentazione della domanda e dunque scaduto.

Concludendo, in forza delle ragioni in disamina, il ricorso va rigettato.

Pur tuttavia, valutata la questione di sfondo alla lite, attesa la sua controvertibilit  , appare ragionevole la compensazione delle spese.

Tanto premesso e considerato, ai fin decisori, deve pervenirsi all'  enunciazione del seguente

DISPOSITIVO

Il Giudice del Lavoro, definitivamente decidendo nella causa fra le parti in epigrafe, cos   provvede:

    Rigetta il ricorso;

    Compensa le spese di lite.

Cos   deciso in Trani, il 08/06/2021

Campi meta

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Massima : *In tema di selezioni pubbliche per titoli ed esami indette da società a totale partecipazione di un ente pubblico, ferma restando la giurisdizione del Giudice ordinario sulle controversie relative alla gestione della graduatoria definitiva, il cui interesse all'impugnazione dell'avviso sorge solo con la sua pubblicazione, tali società, pur vincolate ai principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità ed economicità e celerità della selezione, godono di un ampio potere discrezionale nella definizione dei criteri di valutazione.*

Supporto Alla Lettura :

CONCORSO PUBBLICO

L'accesso al pubblico impiego, ancorché privatizzato, avviene, salvo limitate eccezioni, per *pubblico concorso*. La selezione pubblica ha natura procedimentale ed è 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 pubblicità della selezione;
- modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità 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 opportunità 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, cioè con la comunicazione scritta attraverso la quale la pubblica amministrazione rende pubblica la volontà di indire un concorso per assegnazione di un posto di lavoro, nel suddetto bando vengono indicate, in modo specifico, le modalità 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 anzianità lavorative, corsi frequentati ecc.
- **per titoli ed esami;**
- **per corsi e 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 professionalità richiesta dal profilo o dalla categoria.

Esistono deroghe all'accesso per concorso e sono stabilite per legge:

- l'art. 16 della Legge 28 febbraio 1987 n. 56 che consente l'assunzione di lavoratori da

Giurispedia.it