

Utilizzo di graduatorie di altri enti

PUBBLICATO IL 26 NOVEMBRE 2022 DA GIANLUCA BERTAGNA

In questa settimana, sono state diffuse alcune sentenze in merito all'utilizzo di graduatorie di altri enti.

Essendo molto interessanti, riporto di seguito il contenuto delle stesse in estratto.

Accesso – utilizzo delle graduatorie di concorso di altri enti – la modifica dei criteri di scelta non può operare retroattivamente
La modifica dei criteri per la scelta degli enti cui richiedere graduatorie di concorso per la loro utilizzazione non può essere applicata alle procedure già avviate con le precedenti scelte, nel senso che non è consentita la variazione retroattiva del criterio di scelta della graduatoria di altri enti cui attingere per le assunzioni.

Sulla base delle previsioni regolamentari, il fatto di aver ricevuto la graduatoria da un altro ente, conforme ai criteri di scelta (quale la "vicinanza" territoriale), costituisce, già di per sé, manifestazione di volontà del suo utilizzo e può ritenersi che l'assenso e l'accordo possano intervenire anche in un momento successivo. Quanto sopra vale a sostenere le ragioni degli idonei collocati nella graduatoria acquisita affinché si proceda al suo scorrimento e connota di illegittimità la revoca degli atti unitamente alla revoca dei criteri, per lasciare spazio a quelli nuovi definiti. In questo senso si è pronunciato, in riforma della sentenza di primo grado, il Consiglio di Stato, sezione V, nella sentenza 10 novembre 2022, n. 9863.

Accesso – utilizzo di graduatorie di concorso di altri enti – il regime orario non rileva

Il candidato utilmente collocato nella graduatoria di concorso per assunzioni a tempo parziale che manifesti il proprio interesse a fronte dell'avviso di altro ente per il suo utilizzo non può essere escluso per il solo fatto che quest'ultima amministrazione intende assumere con rapporto di lavoro a tempo pieno, quando vi sia coincidenza di profilo professionale e categoria di iscrizione. **In questo senso si è pronunciato il TAR Campania-Napoli, sezione III, con la sentenza 21 novembre 2022, n. 7185 evidenziando che:**

- la suddetta esclusione dalla selezione non trova riscontro in alcuna disposizione di legge né appare sorretta da ragioni di interesse pubblico, ponendosi piuttosto in contrasto con il principio del favor participationis nelle procedure selettive pubbliche;
- non esiste una ragionevole differenza qualitativa e/o di profilo professionale dei candidati che, al fine del superamento dei rispettivi concorsi (tempo pieno/tempo parziale), devono possedere identici requisiti e superare prove idoneative di pari livello;
- il restringimento della platea dei partecipanti si pone in contrasto con i principi di buon andamento, ragionevolezza ed efficacia dell'azione amministrativa, atteso che lo specifico aspetto della modalità oraria di esecuzione della prestazione lavorativa e cioè l'essere la stessa resa in regime di tempo pieno ovvero di tempo parziale, in presenza di un'identità assoluta di contenuti qualificanti la posizione non può fondare alcuna ragionevole differenziazione, rilevando solo sul piano puramente "quantitativo" afferente la diversa articolazione temporale della prestazione lavorativa;
- in sintesi, non si ravvisa alcuna positiva ragione di differenziazione nelle posizioni lavorative a tempo pieno da quella a tempo parziale.

I magistrati napoletani danno conto di porsi in contrasto con la pronuncia della Corte dei Conti, sezione regionale Umbria che, con la deliberazione n. 124/2013, ha sottolineato che, nell'utilizzo delle graduatorie dalle quali attingere, deve essere rispettato il criterio dell'omogeneità con riferimento non solo al profilo ed alla categoria

professionale del posto che si intende coprire (che devono essere del tutto corrispondenti a quelli dei posti per i quali è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare), ma anche con riferimento ad ogni altro elemento che connota e caratterizza profondamente i posti in comparazione (quello da coprire e quelli messi a concorso), come il regime giuridico dei posti stessi. Quindi, sotto tale aspetto, si è ritenuto che il regime a tempo pieno sia diverso da quello part-time, come attesta, ad esempio, la diversità dei limiti di modifica del rapporto di lavoro.

A giudizio, invece, del citato Collegio:

– la suddetta considerazione non fonda alcuna ragionevole differenziazione tra le posizioni lavorative, atteso che il profilo quantitativo riguarda solo una limitazione oraria della prestazione lavorativa, ma non smentisce il profilo della concorsualità, atteso che anche per la assunzione a tempo parziale risulta svolta una selezione di tipo corrispondente a quella per il tempo pieno;

– non appare condivisibile l'argomento spiegato nelle difese comunali, per cui la differenza avrebbe una sua incidenza anche sulla potenziale partecipazione al concorso della cui graduatoria la pubblica amministrazione si è avvalsa; si deduce, in tale ottica, che non potrebbe escludersi aprioristicamente che, se il concorso fosse stato a tempo pieno, avrebbe visto la partecipazione di un maggior numero di candidati, in quanto maggiormente appetibile rispetto ad uno part-time;

– l'aspetto non connota alcuna significativa differenza nella procedura concorsuale, atteso che il numero dei partecipanti ad una selezione è un fattore neutro e non comporta una minore affidabilità della procedura stessa né una significativa differenza, tale da infrangere la omogeneità nell'utilizzo delle rispettive graduatorie. Quindi, il TAR citato ritiene condivisibile il principio per cui, affinché una graduatoria possa essere utilizzata per la copertura di un posto reso disponibile, è sufficiente che vi sia corrispondenza sostanziale tra le categorie professionali di inquadramento del contratto collettivo nazionale di comparto, potendosi prescindere da ulteriori elementi di dettaglio e specialmente dall'organizzazione temporale del rapporto lavorativo.

Il favor per l'utilizzo della preesistente graduatoria trova invero la sua ratio in una regola di economicità dell'azione amministrativa, correlata alla necessità di evitare inutili esborsi per l'espletamento di una nuova procedura, laddove altra amministrazione abbia già selezionato soggetti idonei a ricoprire l'identico profilo professionale, per cui i profili di omogeneità rilevanti sono costituiti dal profilo e categoria professionale, dal regime a tempo indeterminato o meno, dal titolo di studio richiesto e dal contenuto delle prove concorsuali. Ogni diversa limitazione è ingiustificatamente restrittiva della platea dei partecipanti e si sorregge solo se trova fondamento ragionevole, dovendo tale ragionevolezza essere positivamente allegata e dimostrata dall'amministrazione. In altri termini, non è sufficiente la non irragionevolezza della prescrizione, ma occorre il quid pluris della dimostrazione di una positiva ragione atta a sorreggere la prescrizione, con onere a carico dell'amministrazione, nella specie non assolto.