



COMUNE DI COMO

Il Sindaco

Al Consigliere Comunale
Alessandro Rapinese

SEDE

Con riferimento alla Sua interrogazione in merito all'assunzione di due ufficiali nel corpo di Polizia Locale, Le trasmetto in allegato la nota di risposta predisposta dal Dirigente del Settore Risorse Umane, ad integrazione della precedente datata 20 giugno u.s..

Cordiali saluti.

Como, lì 14 novembre 2011


Dott. Stefano Bruni

/mm



Comune di Como
Settore Risorse Umane

PG. N. 58444 / 11

Como, 14.11.2011

Al Sindaco
Dr. Stefano Bruni

Sede

OGGETTO: Interrogazione presentata dal consigliere Rapinese (P.G. 30722 del 8.6.2011) in merito all'assunzione di due ufficiali nel corpo di Polizia Locale.

Il 7.6.2011 Il Consigliere Rapinese presentava la seguente interrogazione: "... omissis...
Chiede quale sia la ragione per la quale l'amministrazione comasca intenda sprecare denaro pubblico bandendo un nuovo concorso invece di utilizzare la graduatoria del concorso svoltosi nel mese di novembre 2008."

Lo scrivente ha già fornito una bozza di risposta in merito all'interrogazione in oggetto con propria lettera 20.6.2011, nella quale si faceva presente quanto segue:

"Premesso che lo scorrimento di una graduatoria costituisce *"una facoltà eccezionale – e non un obbligo dell'Amministrazione – e perciò espressione del suo ampio potere discrezionale"* (Consiglio di Stato Sez. IV, 27.7.2010 n. 4910) questa amministrazione procede a nuova selezione per poter assumere i primi due migliori candidati."

Detta risposta è stata ritenuta insufficiente in una recente seduta del C.C., fatto del quale mi dolgo e mi scuso, procedendo alle seguenti precisazioni.

L'aspetto enfatizzato, nella seduta consiliare, ampiamente riferito dalla stampa locale, è quello della non obbligatorietà per l'Amministrazione di procedere allo scorrimento delle graduatorie concorsuali; contestualmente è stato osservato come nessuna spiegazione fosse stata fornita circa i motivi per i quali l'esercizio dell'ampio potere discrezionale in capo all'amministrazione si fosse tradotto nella decisione, attribuita agli uffici, di indire un concorso.

Ritengo preliminarmente fare presente che l'alta magistratura amministrativa, richiamando un orientamento giurisprudenziale ampiamente prevalente, ritiene che lo scorrimento di una graduatoria non sia una semplice facoltà, bensì una facoltà *"eccezionale"*.

Ne consegue che l'Amministrazione che intenda avvalersi di tale facoltà di scorrimento avrebbe l'obbligo di motivare la propria scelta non solo sotto il profilo dell'opportunità, ma anche sotto quello dell'eccezionalità, restando, comunque buona regola amministrativa quella dello svolgimento di un concorso.

Il frequente ricorso allo scorrimento di graduatorie, praticato da molte Amministrazioni, incluso il Comune di Como, dunque, non deve far perdere di vista il fatto che lo strumento principe per soddisfare le esigenze occupazionali del pubblico impiego è quello concorsuale ex art. 97, terzo comma, della Costituzione, secondo cui agli impieghi pubblici si accede mediante concorso, inteso quale procedura selettiva finalizzata all'assunzione dei vincitori in quanto più meritevoli e più dotati professionalmente.

Dal principio costituzionale discende anche l'erroneo presupposto (asserito spreco di denaro pubblico) sul quale si fonda l'interrogazione del consigliere., come si evince sia dalla già citata

sentenza, sia ancora più recentemente dal C.d.S. Sez. IV 03.12.2010 n. 8519: *“Va ancora ricordato quanto sottolineato dalla citata giurisprudenza in ordine alla insussistenza, in casi simili, di una violazione del principio di economicità e di buon andamento della pubblica amministrazione, atteso che tale principio va temperato con altri fondamentali criteri informativi dell'attività pubblica, quale quello dettato dall'art. 97, terzo comma, della Costituzione, secondo cui agli impieghi pubblici si accede mediante concorso. inteso quale procedura selettiva finalizzata all'assunzione dei vincitori in quanto più meritevoli e più dotati professionalmente”*.

Qualche breve osservazione personale, peraltro in linea con i citati orientamenti giurisprudenziali. Quanto i concorsi vengono banditi, sono espressamente specificati, anche numericamente, i posti per i quali il concorso viene indetto. Solo i candidati che per merito e professionalità si collocano utilmente ai primi posti della graduatoria, devono intendersi vincitori di concorso. A titolo esemplificativo: quando il concorso è bandito per un posto, solo il primo classificato risulterebbe vincitore e potrebbe essere nelle condizioni di vantare un diritto soggettivo all'assunzione. Nel caso venga bandito per due posti sarebbero vincitori i soli primi due classificati e così via. Per gli altri candidati idonei potrebbe sorgere al più una aspettativa, un interesse, non certo un diritto. Se il legislatore avesse voluto diversamente, avrebbe dovuto prevedere l'obbligatorietà dello scorrimento della graduatoria degli idonei ancora valida, ma così non è stato, in quanto, verosimilmente, l'eventuale norma sarebbe risultata contrastante con l'espressa previsione costituzionale.

Se, infatti, non si può asserire con certezza che ai primi posti della graduatoria formatasi a seguito del nuovo concorso, si collocheranno candidati più meritevoli e professionalmente dotati di quelli già selezionati con precedente concorsi e risultati idonei, ma non anche vincitori di concorso, vi è almeno un'alta probabilità che la realtà si configuri proprio in tale modo. Inoltre, nulla vieterebbe che un concorrente, già risultato idoneo, possa partecipare al nuovo concorso allo scopo di far valere merito e professionalità e collocarsi quale vincitore del nuovo concorso.

Ebbene, non sarà sfuggito come nella, pur sintetica, bozza di risposta all'interrogazione, si concludesse, seppur peccando nella chiarezza, senza cioè sviluppare il ragionamento qui esplicitato: *“questa amministrazione procede a nuova selezione per poter assumere i primi due migliori candidati”*.

Va, inoltre, precisato come la scelta non sia frutto di mera attività degli uffici, né tanto meno di quella del solo Settore Risorse Umane. Ogni anno, infatti, la Giunta comunale approva, con propria deliberazione, la programmazione triennale del fabbisogno del personale o *“Piano occupazionale”*. La proposta di Piano viene formata sulla base delle consultazioni o segnalazioni dei vari uffici, con la condivisione del Segretario - Direttore Generale. Il Piano, inoltre, non si limita ad elencare il personale da reclutare, ma esplicita i tempi previsti e le procedure di reclutamento. Così è avvenuto anche in occasione del Piano occupazionale 2011 approvato con deliberazione G.C. n. 57 del 9.3.2011, cui seguono, evidentemente gli atti esecutivi.

Circa la fase delle consultazioni: in più occasioni, il Sindacato aveva lamentato le gravi carenze di organico del locale Comando di Polizia locale, con riferimento all'insufficienza di agenti ed anche di ufficiali. Ora, mentre la graduatoria di concorso per agenti era esaurita, sarebbe stato possibile, in astratto, scorrere la graduatoria del 2008 per ufficiale. Il Comando aveva conoscenza della situazione ma non aveva mai fatto richiesta di scorrimento della graduatoria stessa (Cfr. verbale delegazioni trattanti n. 1 del 20.1.2011).

Si interessava, invece, circa la possibilità di procedere con le procedure concorsuali.

Del resto tale soluzione parve anche al Settore Risorse Umane quella migliore, per almeno due ordini di motivi, di cui il primo di fondamentale importanza.

- 1) Il concorso bandito nel maggio 2008 non prevedeva obbligatoriamente il possesso del diploma di laurea, ammettendo, in base alla normativa previgente, la partecipazione di personale interno, senza diritto di riserva, munito di mero diploma di scuole medie superiori e profilo di vigile cat. C da almeno 5 anni.
- 2) Il 24.1.2011, inoltre, la Giunta comunale aveva approvato il nuovo Regolamento per l'accesso agli impieghi nel comune di Como, che non soltanto, all'art. 2, lettera d), in

accoglimento di intervenute modificazioni normative, espressamente prevede tra i requisiti l'obbligatorietà del diploma di laurea, ma, all'art. 3, regola anche le c.d. "progressioni di carriera" in attuazione della c.d. Riforma Brunetta. Allo scopo di impedire concorsi "interni" finalizzati all'avanzamento di carriera, infatti, il legislatore ha previsto la formazione di una graduatoria "riservata" (per non più del 50% dei posti messi a concorso) al personale interno, sulla base di requisiti di merito e comunque con l'obbligatorio possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno (diploma di laurea). Si noterà che il concorso bandito quest'anno prevede, per l'appunto, l'assunzione di due ufficiali, di cui uno, in base a graduatoria pubblica ed uno in base a graduatoria riservata, finalizzata a progressione di carriera.

Si può, credo, agevolmente comprendere come, alla luce delle modifiche legislative e regolamentari citate ed anche sulla base delle fondamentali precedenti argomentazioni, sarebbe stato ben singolare che il comune scorresse una graduatoria formata in presenza di legislazione previgente ed ampiamente superata. Se così avesse fatto, avrebbe mortificato l'esigenza di poter reclutare il personale migliore possibile, ma anche le aspirazioni di quanti nell'ente aspirano al miglioramento della propria posizione con valorizzazione della professionalità acquisita.

Il complesso di tali motivi determinò le scelte tecniche alla base della proposta di Piano poi approvato dalla Giunta ed i conseguenti atti esecutivi.

Il Direttore Settore Risorse Umane
Dr. Oliviero Emoroso

