

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. del 2021

Deliberazione n.

___/2021

del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

SELEZIONE PUBBLICA PER LA COPERTURA DELLA POSIZIONE DI DIRETTORE GENERALE DELLA SOCIETÀ. ESAME DEL PARERE DELL'AVVOCATO GIUSEPPE FANELLI ED ADOZIONE DELLE DECISIONI CONSEGUENTI.

ALL. 1) NOTA DEL 29 APRILE 2021, PROT. AZ. N. 7.378, A FIRMA DEL PRESIDENTE DEL C.D.A. DI CONFERIMENTO INCARICO ALL'AVVOCATO FANELLI PER RE-DAZIONE PARERE PRO-VERITATE;

ALL. 2) PARERE AVVOCATO GIUSEPPE FANELLI DELL'11 MAGGIO 2021, PROT. AZ. N. 8.316

PREMESSO CHE

- A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con l'allora Direttore Generale, Ing. Massimo Dicecca, con deliberazione n. 47, adottata nella seduta del 18 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, in applicazione del nuovo Regolamento per il reclutamento del personale dell'AMAT S.p.A., decideva di avviare la procedura finalizzata alla copertura della posizione di Direttore Generale dell'Azienda, attraverso la stipulazione di un contratto a termine, della durata di anni 5 (cinque) eventualmente rinnovabile alla scadenza;
- nella citata seduta approvava, altresì, il relativo Avviso, autorizzandone la pubblicazione sul sito internet aziendale, sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e su un quotidiano a tiratura nazionale, riservandosi, con successivo provvedimento, di procedere alla nomina delle Commissioni Esaminatrici;
- il citato Avviso è stato pubblicato integralmente sul sito internet aziendale e sul BURP n. 93 del 25 giugno 2020 e, per estratto, sui quotidiani "Il Sole 24 ore" e la "Gazzetta del Mezzogiorno". L'avviso è stato inviato, altresì, all'Asstra, affinché ne divulgasse la notizia alle Aziende associate;
- entro il termine di scadenza per la presentazione delle domande sono pervenute al protocollo aziendale 3 (tre) istanze di partecipazione. Terminata la fase di ammissione, con avviso pubblicato sul sito internet aziendale in data 23 novembre 2020, l'Azienda ha reso noto che soltanto due candidati erano stati ammessi alla selezione;
- all'uopo, con nota del 29 aprile 2021, prot. az. n. 7.378 (All. 1), il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha affidato incarico all'Avv. Giuseppe Fanelli affinché desse motivato parere in ordine alla convenienza dell'Azienda di dare ulteriore corso alla procedura concorsuale, in particolare alla luce del meccanismo di selezione di cui all'art. 5 dell'avviso di selezione che prevede una terna di candidati tra cui il Consiglio di Amministrazione possa scegliere per procedere all'affidamento dell'incarico dirigenziale, previo apposito colloquio. Si è chiesto, quindi, al legale aziendale di indicare, in ogni caso, le determinazioni da assumere per la migliore tutela dell'interesse societario;
- il parere richiesto è stato trasmesso dall'Avvocato Fanelli in data 11 maggio 2021 e registrato al protocollo aziendale al n. 8.316 (All. 2). Nello specifico, dopo aver effettuato una articolata disamina di tutti gli aspetti giuridici che interessano la vicenda, nel parere il legale sottolinea che l'Avviso pubblico approvato è dettagliatissimo per quanto riguarda la valutazione dei titoli di servizio e per l'indicazione delle materie oggetto del colloquio. Contrariamente, le regole della procedura di selezione sono eccessivamente generiche per quel che riguarda, invece, i criteri di valutazione dei titoli professionali e di attribuzione del punteggio per il previsto colloquio. Di conseguenza, le prescrizioni contenute nell'Avviso non garantiscono, in alcun modo, la legittimità delle valutazioni che la Commissione esaminatrice della procedura dovesse essere chiamata a svolgere nell'esame dei titoli e delle prove dei candidati;
- conclude il legale, nel suo parere, che non sussistono le condizioni per dare ulteriore corso alla selezione in questione e, conseguentemente, sulla opportunità di ritirare l'Avviso in questione in via di autotutela, per poi procedere alla reindizione della selezione, emendando l'Avviso dei profili critici evidenziati. Infine, sottolinea l'Avvocato Fanelli, secondo la giurisprudenza, nelle ipotesi di revoca dei concorsi pubblici, in assenza di un atto conclusivo del procedimento concorsuale e di eventuale nomina del/i vincitore/i, i partecipanti vantano una semplice aspettativa alla conclusione del procedimento e non spetta loro alcun risarcimento, né alcun tipo di indennizzo.

Tanto premesso,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto lo Statuto aziendale;
- visto il parere dell'11 maggio 2021, prot. az. n. 8.316, a firma dell'Avvocato Giuseppe Fanelli;
- visto il Regolamento per il reclutamento del personale dell'AMAT S.p.A.;
- A voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto del parere pro-veritate fornito dal legale aziendale, Avvocato Fanelli, con propria nota dell'11 maggio 2021, registrato al protocollo aziendale al n. 8.316 ;
- 2) di ritirare, in autotutela, l'Avviso pubblico per l'acquisizione delle candidature per il conferimento dell'incarico, di durata quinquennale, di Direttore Generale della società, approvato dal Consiglio di amministrazione della Società con deliberazione n. 47 del 18 giugno 2020;
- 3) di dare mandato alla Direzione Generale di fornire opportuna informativa circa la revoca, in autotutela, dell'Avviso della procedura selettiva in questione, con comunicazione ai candidati interessati nonché sul sito internet aziendale.

PROPOSTA DI DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. del 2021

Deliberazione n.

___/2021

del

OGGETTO DELLA PROPOSTA

SELEZIONE PUBBLICA PER LA COPERTURA DELLA POSIZIONE DI DIRETTORE GENERALE DELLA SOCIETÀ. ESAME DEL PARERE DELL'AVVOCATO GIUSEPPE FANELLI ED ADOZIONE DELLE DECISIONI CONSEGUENTI.

ALL. 1) NOTA DEL 29 APRILE 2021, PROT. AZ. N. 7.378, A FIRMA DEL PRESIDENTE DEL C.D.A. DI CONFERIMENTO INCARICO ALL'AVVOCATO FANELLI PER REDAZIONE PARERE PRO-VERITATE;

ALL. 2) PARERE AVVOCATO GIUSEPPE FANELLI DELL'11 MAGGIO 2021, PROT. AZ. N. 8.316

PREMESSO CHE

- A seguito della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con l'allora Direttore Generale, Ing. Massimo Dicecca, con deliberazione n. 47, adottata nella seduta del 18 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, in applicazione del nuovo Regolamento per il reclutamento del personale dell'AMAT S.p.A., decideva di avviare la procedura finalizzata alla copertura della posizione di Direttore Generale dell'Azienda, attraverso la stipulazione di un contratto a termine, della durata di anni 5 (cinque) eventualmente rinnovabile alla scadenza;
- nella citata seduta approvava, altresì, il relativo Avviso, autorizzandone la pubblicazione sul sito internet aziendale, sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia e su un quotidiano a tiratura nazionale, riservandosi, con successivo provvedimento, di procedere alla nomina delle Commissioni Esaminatrici;
- il citato Avviso è stato pubblicato integralmente sul sito internet aziendale e sul BURP n. 93 del 25 giugno 2020 e, per estratto, sui quotidiani "Il Sole 24 ore" e la "Gazzetta del Mezzogiorno". L'avviso è stato inviato, altresì, all'Asstra, affinché ne divulgasse la notizia alle Aziende associate;
- entro il termine di scadenza per la presentazione delle domande sono pervenute al protocollo aziendale 3 (tre) istanze di partecipazione. Terminata la fase di ammissione, con avviso pubblicato sul sito internet aziendale in data 23 novembre 2020, l'Azienda ha reso noto che soltanto due candidati erano stati ammessi alla selezione;
- all'uopo, con nota del 29 aprile 2021, prot. az. n. 7.378 (All. 1), il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha affidato incarico all'Avv. Giuseppe Fanelli affinché desse motivato parere in ordine alla convenienza dell'Azienda di dare ulteriore corso alla procedura concorsuale, in particolare alla luce del meccanismo di selezione di cui all'art. 5 dell'avviso di selezione che prevede una terna di candidati tra cui il Consiglio di Amministrazione possa scegliere per procedere all'affidamento dell'incarico dirigenziale, previo apposito colloquio. Si è chiesto, quindi, al legale aziendale di indicare, in ogni caso, le determinazioni da assumere per la migliore tutela dell'interesse societario;
- il parere richiesto è stato trasmesso dall'Avvocato Fanelli in data 11 maggio 2021 e registrato al protocollo aziendale al n. 8.316 (All. 2). Nello specifico, dopo aver effettuato una articolata disamina di tutti gli aspetti giuridici che interessano la vicenda, nel parere il legale sottolinea che l'Avviso pubblico approvato è dettagliatissimo per quanto riguarda la valutazione dei titoli di servizio e per l'indicazione delle materie oggetto del colloquio. Contrariamente, le regole della procedura di selezione sono eccessivamente generiche per quel che riguarda, invece, i criteri di valutazione dei titoli professionali e di attribuzione del punteggio per il previsto colloquio. Di conseguenza, le prescrizioni contenute nell'Avviso non garantiscono, in alcun modo, la legittimità delle valutazioni che la Commissione esaminatrice della procedura dovesse essere chiamata a svolgere nell'esame dei titoli e delle prove dei candidati;
- conclude il legale, nel suo parere, che non sussistono le condizioni per dare ulteriore corso alla selezione in questione e, conseguentemente, sulla opportunità di ritirare l'Avviso in questione in via di autotutela, per poi procedere alla reindizione della selezione, emendando l'Avviso dei profili critici evidenziati. Infine, sottolinea l'Avvocato Fanelli, secondo la giurisprudenza, nelle ipotesi di revoca dei concorsi pubblici, in assenza di un atto conclusivo del procedimento concorsuale e di eventuale nomina del/i vincitore/i, i partecipanti vantano una semplice aspettativa alla conclusione del procedimento e non spetta loro alcun risarcimento, né alcun tipo di indennizzo.

Tanto premesso,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto lo Statuto aziendale;
- visto il parere dell'11 maggio 2021, prot. az. n. 8.316, a firma dell'Avvocato Giuseppe Fanelli;
- visto il Regolamento per il reclutamento del personale dell'AMAT S.p.A.;
- A voti _____, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di prendere atto del parere pro-veritate fornito dal legale aziendale, Avvocato Fanelli, con propria nota dell'11 maggio 2021, registrato al protocollo aziendale al n. 8.316 ;
- 2) di ritirare, in autotutela, l'Avviso pubblico per l'acquisizione delle candidature per il conferimento dell'incarico, di durata quinquennale, di Direttore Generale della società, approvato dal Consiglio di amministrazione della Società con deliberazione n. 47 del 18 giugno 2020;
- 3) di dare mandato alla Direzione Generale di fornire opportuna informativa circa la revoca, in autotutela, dell'Avviso della procedura selettiva in questione, con comunicazione ai candidati interessati nonché sul sito internet aziendale.



ALL. 1)

UAG

Egr. Avv.to

Giuseppe Fanelli

Con la presente, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto Societario dell'AMAT S.p.A., in qualità di legale rappresentante pro-tempore dell'AMAT S.p.A., le chiedo di esprimere un suo parere in relazione all'avviso pubblico per l'acquisizione delle candidature per il conferimento della durata quinquennale di Direttore generale della Società deliberato dal Consiglio di Amministrazione con atto n.47 del 18/06/2020.

Si rappresenta che: hanno fatto pervenire la propria candidatura tre soggetti; con avviso del 23 novembre 2020, l'Azienda ha reso noto il nome dei soli due partecipanti ammessi; nelle more, peraltro, uno di detti aspiranti ha perduto il requisito di cui all'articolo 3, lettera d) dell'avviso *(*d) assenza di procedimenti penali in corso per reati che impediscono, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro nella Pubblica amministrazione e assenza di procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione che impediscano, analogamente, la costituzione del rapporto di lavoro nella Pubblica Amministrazione.)*

In ragione di ciò le chiedo di esprimere motivato parere in ordine alla possibilità per l'Azienda di dare ulteriore corso alla procedura avviata: tanto alla luce del meccanismo di selezione delineato dall'art. 5 dell'avviso di selezione *("Al termine delle operazioni di valutazione la Commissione esaminatrice formerà un elenco, secondo l'ordine derivante dal punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, che scaturisce dalla somma dei punteggi della valutazione dei titoli e del colloquio. A parità di punteggio finale sarà preferito, ai fini della posizione in elenco, il concorrente di più giovane età. Ultime tali operazioni, la Commissione comunicherà al Consiglio di Amministrazione, per i successivi adempimenti, la terna dei candidati che avranno riportato il maggior punteggio complessivo e trasmetterà allo stesso tutti gli atti della procedura. Il Consiglio di Amministrazione sottoporà ad un ulteriore colloquio i tre candidati costituenti la terna ed individuerà, nell'ambito della stessa, il candidato da nominare, dandone idonea motivazione da pubblicarsi sul sito internet dell'Azienda")*.

Le chiedo, in ogni caso, di indicare quai determinazioni dovrà assumere l'Azienda per la migliore tutela dell'interesse societario.

Le competenze legali in suo favore saranno definite, come da preventivo che sarà sua cura inviare all'Azienda.

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza (art. 15 del D. Lgs. n. 33/2013), cui l'Azienda è tenuta, così come definitivamente stabilito dalla determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015, è invitato a produrre:

- 1) curriculum Vita e (in formato europeo);
- 2) i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolari o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali (nella forma di autocertificazione secondo il modulo in copia alla presente);



3) copia della polizza assicurativa professionale.

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

IL PRESIDENTE
(Avv.to Giorgia Gira)

Allegati:

deliberazione del C.d.A. n. 47 del 18/06/2020

deliberazione del C.d.A. n. 69 del 31/07/2020

Avviso pubblico

Comunicazione degli ammessi

nota del 29/12/2020, prot. 21973;

certificato del casellario giudiziale

Anat S.p.A. Protocollo In uscita n. 0007378/2021 del 29/04/2021 16:33:51

Grottaglie, 11 maggio 2021

Preg.ma Signora
Avv. Giorgia GIRA
Presidente dell'A.M.A.T. di Taranto

oggetto: *parere pro veritate "avviso pubblico per il conferimento dell'incarico di Direttore generale dell'Azienda"*

Con riferimento all'oggetto, esaminata la documentazione messami a disposizione da parte degli Uffici della società, osservo quanto segue.

premesse di fatto

Con atto del 22.6.2020, codesta Azienda ha indetto un avviso pubblico *"per l'acquisizione delle candidature per il conferimento dell'incarico, di durata quinquennale, eventualmente rinnovabile alla scadenza, di Direttore generale dell'Azienda"*.

Per quanto mi è stato riferito, all'A.M.A.T. sono pervenute le candidature di tre soggetti; con avviso del 23.11.2020, l'Azienda ha reso noto che solo due degli stessi erano stati ammessi; nelle more, peraltro, uno di detti aspiranti ha fatto presente all'Azienda di aver perduto il requisito di cui all'art.3, lettera d), dell'avviso del 22.6.2020, relativo alla *"assenza di procedimenti penali in corso per reati che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni, la costituzione del rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione e assenza di procedimenti amministrativi per l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione che impediscano, analogamente, la costituzione del rapporto di lavoro nella Pubblica amministrazione"*.

quesiti e risposte

Sulla base delle soprariportate circostanze di fatto, codesta Azienda mi ha chiesto: da un lato, di esprimere motivato parere in ordine alla possibilità per l'Azienda stessa di dare ulteriore corso alla procedura avviata (tanto, evidentemente, alla luce del meccanismo di selezione delineato dall'art.5 dell'avviso di selezione); dall'altro e in

ogni caso, di indicare quali determinazioni dovrà assumere l'Azienda per la migliore tutela dell'interesse societario.

Per dare risposta agli interrogativi postimi, occorre prendere le mosse da quanto stabilisce il richiamato art.5 dell'avviso di selezione.

La disposizione in parola prevede quanto segue.

*Al termine delle operazioni di valutazione la Commissione esaminatrice formerà un elenco, secondo l'ordine derivante dal punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, che scaturisce dalla somma dei punteggi della valutazione dei titoli e del colloquio. A parità di punteggio finale sarà preferito, ai fini della posizione in elenco, il concorrente di più giovane età. Ultimate tali operazioni, la Commissione comunicherà al Consiglio di Amministrazione, per i successivi adempimenti, la **terna dei candidati** che avranno riportato il maggior punteggio complessivo e trasmetterà allo stesso tutti gli atti della procedura. **Il Consiglio di Amministrazione sottoporrà ad un ulteriore colloquio i tre candidati costituenti la terna** ed individuerà, nell'ambito della stessa, il candidato da nominare, dandone idonea motivazione da pubblicarsi sul sito internet dell'Azienda.*

L'Azienda si chiede se, nel sistema delineato dall'avviso, la pluralità delle candidature sia per così dire un presupposto indefettibile della selezione, sicché alla stessa non possa darsi corso nel caso in cui non sia raggiunta la terna di candidati idonei da sottoporre al colloquio del Consiglio d'Amministrazione o, come nel caso di specie, addirittura la stessa pluralità di candidati.

Tanto perché, in ipotesi, potrebbe sostenersi che la presenza di un solo candidato in lizza per diventare Direttore Generale della società priverebbe di un effettivo potere di scelta il Consiglio d'Amministrazione, Organo cui in definitiva spetta la scelta del soggetto da destinare a tale delicatissima funzione.

A sommosso avviso dello scrivente, un reale problema nei termini paventati dall'Azienda non sembra sussistere.

In primo luogo, è notorio come in termini generali nessun soggetto - pubblico o privato che sia - possa seriamente pretendere che a una propria selezione di personale partecipi necessariamente una pluralità di aspiranti.

Il rilievo è tanto più fondato quando, come nel caso in esame, la selezione non riguardi un posto di lavoro non particolarmente qualificato (e quindi alla potenziale

portata di molti soggetti) ma addirittura il conferimento della funzione di maggiore rilevanza nella gestione tecnico-amministrativa della compagine societaria.

Del resto, lo stesso art.5 dell'avviso di selezione prevede espressamente: in primo luogo, che *"il Consiglio di Amministrazione sottoporrà a un ulteriore colloquio i tre candidati costituenti la terna e individuerà, nell'ambito della stessa, il candidato da nominare"*; quindi, che *"non verrà costituita una graduatoria tra i chiamati a colloquio"*; infine, che *"il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse inadeguati tutti gli aspiranti preselezionati, non procederà ad alcuna nomina"*.

Tali disposizioni lasciano chiaramente intendere che **l'Organo cui spetta la scelta del nuovo Direttore Generale aziendale non soffre di alcun condizionamento in ordine alla scelta stessa, potendo addirittura decidere di non operarne alcuna, così rinviando il tutto a una futura selezione.**

Orbene, se il Consiglio non è obbligato a operare una scelta anche quando si sia raggiunta una terna di potenziali nominandi, si deve per forza di cose ritenere che l'Organo decisionale abbia senza dubbio il potere di conferire la delicata funzione anche quando la possibilità di scelta si riduca a un solo aspirante.

In tal caso, se il Consiglio lo dovesse ritenere adeguato, non sussisterebbe alcuna ostacolo alla sua designazione per l'incarico.

Ciò premesso e chiarito quanto ai dubbi sollevati dall'Azienda nella sua richiesta di parere, sono invece dell'idea che altri profili dell'indetta selezione inducano forti perplessità.

Nella prima parte dell'art.5, l'avviso di selezione del 22.6.2020 ha stabilito che *"la valutazione dei candidati sarà effettuata da una Commissione esaminatrice composta da 3 (tre) membri, nominata dal Consiglio di Amministrazione, attraverso l'attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di 100 punti"*, così suddivisi:

- **"1) TITOLI PROFESSIONALI ... valutati nella misura massima complessiva di punti 10 e riguarderanno titoli di perfezionamento (dottorati di ricerca, corsi di specializzazione, master post laurea, ecc.) conseguiti presso enti Statali o Regionali o legalmente riconosciuti"**;
- **"2) TITOLI DI SERVIZIO"**, con *"punteggio massimo attribuito ai servizi prestati presso enti pubblici o società a partecipazione pubblica, nella misura massima di 40 punti"*;
- **"3) COLLOQUIO ... valutato nella misura massima complessiva di punti 50"**.

Nello specifico, l'avviso è dettagliatissimo per quanto riguarda la valutazione dei titoli di servizio¹, per i quali i punteggi attribuibili sono opportunamente differenziati in relazione alla tipologia dell'ente presso cui il servizio è stato svolto e le sue dimensioni.

L'avviso è altrettanto specifico quanto all'indicazione delle materie su cui si svolge il colloquio² con i candidati individuati dalla Commissione come potenzialmente nominabili nella funzione di Direttore Generale.

Al contrario, le regole dalla *lex specialis* della procedura di selezione sono eccessivamente generiche per quel che riguarda:

- a) da un lato, i **criteri di valutazione dei titoli professionali**;
- b) dall'altro, quelli di **attribuzione del punteggio per la prova colloquio**.

¹ Il punteggio massimo attribuito ai servizi prestati presso enti pubblici o società a partecipazione pubblica, nella misura massima di 40 punti, è così distribuito:

- a) servizi prestati nella posizione organizzativa di direttore generale presso organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private, medio-grandi (oltre 300 dipendenti), esercenti attività di Trasporto pubblico locale: punti 1,50 per ciascun anno o frazione di anno superiore a mesi nove;
 - b) servizi prestati nella posizione organizzativa di direttore generale presso organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private, di dimensioni inferiori a 300 dipendenti, esercenti attività di Trasporto pubblico locale: punti 1,00 per ciascun anno o frazione di anno superiore a mesi nove;
 - c) servizi prestati nella posizione organizzativa di dirigente presso organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private, medio-grandi (oltre 300 dipendenti), esercenti attività di Trasporto pubblico locale: punti 0,75 per ciascun anno, o frazione di anno superiore a mesi nove;
 - d) servizi prestati nella posizione organizzativa di dirigente presso organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private, di dimensioni inferiori a 300 dipendenti, esercenti attività di Trasporto pubblico locale: punti 0,50 per ciascun anno, o frazione di anno superiore a mesi nove.
- I servizi inferiori a mesi 9 non sono valutabili.

L'anzianità necessaria come requisito di accesso al posto non è valutabile ai fini del presente articolo. Sarà soggetta, pertanto, all'attribuzione dei sopra indicati punteggi l'anzianità maturata nella posizione organizzativa di dirigente in periodi successivi, in ordine di tempo, a quelli utilmente computati ai fini del conseguimento del requisito previsto all'art. 3, comma 1, lettera k).

² Il colloquio valutato nella misura massima complessiva di punti 50, verterà sui seguenti argomenti:

- norme in materia di sicurezza e regolarità dell'esercizio (D.P.R. n.753/80);
- Norme e procedure tecniche per la formazione dei turni del personale viaggiante;
- Tecnica ed Economia dei trasporti;
- Gestione ed esercizio dei sistemi di trasporto;
- Normativa riguardante il trasporto pubblico locale;
- norme in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (D.Lgs. n.50/2016 e relative Linee guida);
- norme e procedure per la redazione del bilancio di una Società per Azioni (art.2423 e successivi del Codice Civile, Testo Unico Imposte sui Redditi e principi contabili);
- norme relative alla prevenzione ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i.);
- norme e procedure in materia di responsabilità amministrativa delle società e degli enti (D.Lgs. n.231/2001);
- norme e principi generali relativi al rapporto di lavoro degli autotrasportatori (Regio decreto 8 gennaio 1931, n.148 e suoi allegati, CCNL autotrasportatori, ecc.);
- competenze e tecniche in materia di relazioni industriali, gestione delle risorse umane e contenzioso collettivo e/o individuale.

Quanto alla problematica relativa ai criteri di valutazione dei titoli professionali, osservo quanto segue.

Normalmente, nelle procedure selettive pubbliche, il bando determina preventivamente i criteri per l'attribuzione del punteggio dei titoli professionali.

A tal fine, ad esempio, si distingue il tipo di titolo (dottorati, specializzazioni, master o altro), la durata di tempo impiegata per il suo conseguimento e, soprattutto, il fatto se lo stesso sia stato conseguito nella specifica disciplina del concorso ovvero in disciplina affine o in altra disciplina.

Lo specifico punteggio è ovviamente diversificato in relazione a dette variabili; spesso viene stabilito anche un limite numerico per categoria di titoli (ad esempio, massimo 3 masters o 3 dottorati, eccetera); il tutto per evitare che i titoli professionali possano ingiustamente far prevalere un candidato rispetto agli altri.

Nel caso di specie, invece, nessuna indicazione in tale senso è contenuta nell'avviso indittivo della selezione de qua.

La qual cosa è quanto meno *singolare* se si considera che, nel 2016, nel bandire il precedente avviso per l'acquisizione di candidature per il conferimento dell'incarico di Direttore Generale aziendale, all'art.5 del bando del 18.8.2016, codesta Azienda aveva espressamente chiarito che i titoli professionali indicati dagli aspiranti avrebbero ricevuto punteggi differenziati in relazione al loro tipo (pubblicazioni a stampa, titoli di perfezionamento, idoneità in concorsi) e al luogo di pubblicazione (quotidiani o periodici registrati, riviste a carattere scientifico), peraltro stabilendo un punteggio massimo di 20 punti sui 100 da attribuire al singolo candidato³.

Tale valore è decisamente diverso rispetto a quello indicato nell'avviso del 2020. In quest'ultimo, come si è visto, per i titoli professionali sono previsti solo 10 punti; di conseguenza, gli avvisi del 2016 e del 2020 sono differenti anche in relazione al punteggio attribuibile alla prova colloquio, passato da 40 a 50 punti.

Quanto alla problematica relativa all'attribuzione del punteggio per la prova colloquio, osservo invece quanto segue.

I rilievi operati in relazione alla valutazione dei titoli professionali non possono non avere una particolare valenza se si considera che il 50% del punteggio attribuibile dalla Commissione esaminatrice è riservato alla prova colloquio.

³ L'avviso del 2016 prevedeva 40 punti per i titoli di servizio e 40 punti per la prova colloquio.

Orbene, quella indetta con l'avviso del 22.6.2020 non è una vera e propria procedura concorsuale. Basti pensare che la valutazione dei titoli - professionali e di servizio - e della prova colloquio non porta all'individuazione diretta del soggetto da nominare Direttore Generale ma solo di una terna di candidati, all'interno della quale la scelta definitiva sarà operata dal Consiglio d'Amministrazione, a valle di un ulteriore colloquio con i candidati rimasti in lizza.

Nondimeno, la procedura delineata per giungere a detta scelta finale non può non ritenersi assoggettata a meccanismi di garanzia che consentano ex post il controllo di legittimità della scelta stessa.

In proposito, non può ignorarsi che, con indirizzo assolutamente pacifico e costante, la giurisprudenza (per tutte, da ultimo, Consiglio di Stato, sezione III, sentenza 29.4.2019, n.2775) ha chiarito che:

- *"il voto numerico attribuito dalle competenti commissioni alle prove o ai titoli nell'ambito di un concorso pubblico o di un esame - in mancanza di una contraria disposizione - esprime e sintetizza il giudizio tecnico discrezionale della commissione stessa, contenendo in sé stesso la motivazione, senza bisogno di ulteriori spiegazioni, quale principio di economicità amministrativa di valutazione;*
- *assicura la necessaria chiarezza e graduazione delle valutazioni compiute dalla commissione nell'ambito del punteggio disponibile e del potere amministrativo da essa esercitato e la significatività delle espressioni numeriche del voto, sotto il profilo della sufficienza motivazionale in relazione alla prefissazione, da parte della stessa commissione esaminatrice, di criteri di massima di valutazione che soprassedono all'attribuzione del voto, da cui desumere con evidenza, la graduazione e l'omogeneità delle valutazioni effettuate mediante l'espressione della cifra del voto, con il solo limite della contraddizione manifesta tra specifici elementi di fatto obiettivi, i criteri di massima prestabiliti e la conseguente attribuzione del voto;*
- *solo se mancano criteri di massima e precisi parametri di riferimento cui raccordare il punteggio assegnato, si può ritenere illegittima la valutazione dei titoli in forma numerica".*

Pertanto, come ha opportunamente chiarito la più recente giurisprudenza (e plurimis, T.A.R. Lombardia - sezione III di Milano, sentenza 3.9.2020, n.1638):

- *"le Commissioni di concorso debbono predeterminare i criteri di valutazione dei titoli e delle prove prima di aver preso conoscenza del nominativo dei candidati, e ciò per evitare che possa sorgere il sospetto che i criteri vengano individuati al fine di favorire o penalizzare taluno dei candidati stessi";*

- “questo principio ha valenza generale trovando il suo aggancio normativo direttamente nell'art. 97 Cost.” ed è “inoltre ricavabile da una serie di norme di rango inferiore, fra cui l'art.12, primo comma, del d.P.R. n.487 del 1994”.

Applicando le coordinate ermeneutiche fissate in via pretoria dalla giurisprudenza alla vicenda in esame, si giunge inevitabilmente a una valutazione fortemente negativa delle prescrizioni dell'avviso del 22.6.2020 anche per quel che riguarda la valutazione della prova colloquio.

Nello stesso, infatti, non è stato in alcun modo previsto che fossero fissati dei criteri per la valutazione della prova *de qua* e, soprattutto, che tale fissazione dovesse avvenire prima che la Commissione esaminatrice prendesse conoscenza dei nominativi degli aspiranti alla nomina.

Per contro, l'art.12 del d.P.R. n.487/1994 - *corpus* normativo che può considerarsi di carattere generale nella materia - prevede che: 1) “le Commissioni esaminatrici, alla prima riunione, stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove”; 2) “esse, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale determinano i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame”; 3) “tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte”.

Quanto, poi, ai criteri di valutazione delle prove, il T.A.R. del Lazio - sezione III di Roma, con la sentenza 2.11.2020, n.11175, ha precisato che l'operato della p.A. è da ritenersi legittimo se si è al cospetto di “parametri non generali e generici ma declinati verso l'acclaramento: 1) del livello di preparazione (il quale emerge dal complesso di nozioni e dati che nel rispondere al quesito il concorrente palesa); 2) della capacità di ragionamento (ossia del modo in cui il concorrente argomenta e discute); 3) della capacità di valutazione critica (ovverosia della capacità di elaborare, interrogarsi e riflettere in termini di giudizio: critico è l'attributo del verbo greco τὸ Krinein, ossia giudicare)”.

Nulla di tutto ciò è stato - anche solo lontanamente o implicitamente - previsto nell'avviso del 22.6.2020.

In considerazione di tutto quanto finora rilevato, sono del parere che le prescrizioni di detto avviso non garantiscano in alcun modo la legittimità delle valutazioni che la commissione esaminatrice della procedura *de qua* dovesse essere chiamata a svolgere nell'esame di titoli e prove.

AVV. GIUSEPPE A. FANELLI
PATROCINANTE DINANZI ALLE MAGISTRATURE SUPERIORI

Tengo, peraltro, a precisare che tanto rileva non solo nel caso in cui i candidati fossero stati più di uno, e quindi si fosse posto un problema di confronto fra gli stessi, ma anche nel caso di candidato unico.

Lo stesso, infatti, non godrebbe delle illustrate garanzie di oggettiva valutazione dei titoli e, soprattutto, di giusto ed equilibrato svolgimento della prova colloquio, potendo essere posto dinanzi a domande di qualsiasi tipo e difficoltà.

*** **

Alla luce di quanto finora esposto, sono del parere che non sussistano le condizioni perché codesta Azienda dia ulteriore corso alla selezione indetta con l'avviso del 22.6.2020.

A mio avviso, la società dovrebbe procedere al ritiro dello stesso in autotutela, per poi procedere alla reindizione della selezione emendandola dei profili critici sopra evidenziati.

Una tale scelta è perfettamente in linea con i più recenti approdi della giurisprudenza.

Come chiarito dal T.A.R. della Lombardia nella sentenza n.985 del 2.5.2019, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, *“la revoca del bando di concorso rientra nei normali e ampi poteri discrezionali della pubblica amministrazione che, fino a quando non sia intervenuta la nomina dei vincitori, può provvedere in tal senso senza necessità di assicurare particolari garanzie procedurali ai candidati (non è necessario l'inoltro della comunicazione di avviso di avvio del procedimento), né di fornire approfondita motivazione che giustifichi la scelta”; “ciò in quanto, sino a quando non interviene l'approvazione della graduatoria definitiva, i partecipanti alla selezione vantano una semplice aspettativa alla conclusione del procedimento, sicché debbono considerarsi comunque prevalenti, rispetto agli interessi dei candidati stessi, le ragioni di pubblico interesse che sconsigliano la prosecuzione dell'iter concorsuale rendendone evidente l'inopportunità (cfr. Consiglio di Stato, sezione III, 1.8.2011, n.4554; T.A.R. Lombardia - Milano, sezione III, 6.11.2017, n.2098; T.A.R. Lazio - Latina, sezione I, 4.4.2017, n.219; T.A.R. Piemonte, Sezione I, 6.10.2016, n.1231; T.A.R. Sicilia - Palermo, sezione III, 23.3.2016, n.756)”.*

È stato anche puntualizzato che, *“con riferimento all'onere di motivare la decisione di agire in autotutela, la revoca o l'annullamento d'ufficio di un pubblico concorso richiede una motivazione particolarmente puntuale e penetrante solo quando il*

AVV. GIUSEPPE A. FANELLI
PATROCINANTE DINANZI ALLE MAGISTRATURE SUPERIORI

procedimento concorsuale si sia completato e perfezionato con l'intervento della presa d'atto della graduatoria, seguito dall'invito a prendere servizio, atti che determinano il sorgere di una posizione soggettiva qualificata e tutelata, costituita dall'affidamento del concorrente chiamato al lavoro" (T.A.R. Toscana, n.6037/2003).

In sostanza, in assenza di un atto conclusivo del procedimento concorsuale, la revoca del concorso pubblico può essere giustificata anche con sintetiche ragioni di ordine organizzativo, che esplicitino l'interesse pubblico antagonista, a fronte dell'insorgenza di un significativo affidamento dei concorrenti, pur meritevole di tutela. Ciò in quanto, fino al momento in cui non sia intervenuta la nomina dei vincitori, i partecipanti vantano una semplice aspettativa alla conclusione del procedimento.

In tali ipotesi al partecipante non spetta alcun risarcimento, né l'indennizzo di cui all'art.21-*quinquies* della L. n.241/1990 in quanto la norma sancisce l'obbligo dell'amministrazione di provvedere all'indennizzo dei soggetti direttamente interessati, quale ristoro dei pregiudizi provocati dalla revoca, con riguardo ai provvedimenti amministrativi a efficacia durevole, tra i quali non rientra il bando di concorso (Cons. Stato, n.2838/2013).

*** * ***

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

f.to digitalmente da Avv. Giuseppe A. FANELLI

**FANELLI
GIUSEPPE
ANTONIO
11.05.2021
16:40:33 UTC**