

Ufficio Studi CODAU

"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau"

È legittimo attingere dalla graduatoria di altra Amministrazione qualora siano omogenei profilo e categoria professionale pur nella diversità dell'impegno orario¹.

Tar Campania, sez. V, 27 giugno 2023, n. 3870

La vicenda nasce dalla revoca da parte di un Comune della determinazione dirigenziale con cui si dispone di attingere dalla graduatoria concorsuale di altro Ente per la copertura di posti vacanti nella propria pianta organica.

La revoca si fonda sulla ritenuta non omogeneità tra i profili professionali dei posti messi a concorso e quelli da ricoprire in quanto l'uno part-time e l'altro full-time.

A seguito della predetta revoca il Comune procede alla indizione di una selezione interna di progressione verticale per la copertura dei medesimi profili professionali.

I ricorrenti, tra i vari motivi, deducono l'illegittimità del provvedimento di revoca per violazione dell'art. 21- *nonies* della L. 241/1990, dovuta ad un'erronea valutazione dei presupposti e da illogicità della motivazione. Lamentano, in particolare, l'errore in cui sarebbe incorsa l'Amministrazione comunale, atteso che la graduatoria oggetto di scorrimento riguarderebbe posizioni del tutto "*omogenee*" rispetto a quelle da ricoprire, "*a nulla rilevando - ai fini del giudizio di equivalenza delle figure professionali poste a concorso - la circostanza che l'assunzione era stata prevista a tempo parziale e non a tempo pieno*".

Il motivo in esame si fonda, infatti, sull'erronea considerazione della disomogeneità dei posti a tempo parziale rispetto ai posti da ricoprire a tempo pieno, sebbene gli stessi siano sostanzialmente afferenti alla medesima categoria nonché qualifica e profilo professionale.

Nel merito il Collegio ritiene che tale presunta disomogeneità sia "*erroneamente addotta a fondamento dell'atto impugnato*", dal momento che per entrambe le tipologie contrattuali l'oggetto della prestazione lavorativa resta il medesimo, nulla mutando rispetto a

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento Giacomo Verde Università del Molise

professionalità, competenza e preparazione richieste per coprire lo specifico profilo lavorativo. Tra i due contratti (part time e full time) l'elemento distintivo è dato esclusivamente dall'impegno orario che nella fattispecie si differenzia per sole 8 ore settimanali, determinando un'incidenza su un piano meramente quantitativo che attiene alla concreta articolazione temporale della prestazione.

Al riguardo, peraltro, per il Collegio non va trascurata la possibilità di mutamento in tempo pieno del rapporto di lavoro part-time (e viceversa) quale sviluppo naturale del contratto di lavoro in forza di contingenze organizzative e/o finanziarie, che riguardano per lo più l'Ente e che certamente *“esulano da aspetti connessi all'oggetto della prestazione lavorativa e ai requisiti richiesti per poter ricoprire quel determinato profilo professionale, nell'ambito della categoria contrattuale di appartenenza”*.

Per il Tar, infatti, la trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno consiste in una *“mera modificazione quantitativa delle ore lavorate dedotte in contratto, senza che si verifichi novazione del rapporto lavorativo, restando identico l'inquadramento professionale e la categoria di appartenenza”*.

Inoltre, l'elemento quantitativo individuato nel bando di concorso riguarda solo l'impegno orario del lavoratore nell'espletamento della prestazione lavorativa, ma non incide sul profilo della concorsualità della procedura attivata, in considerazione del fatto che anche per il reclutamento a tempo parziale risulta svolta (come nel caso di specie) una selezione analoga a quella per il tempo pieno².

Il Collegio ritiene, quindi, condivisibile il principio secondo 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”*.³

² In generale, sul necessario presupposto della concorsualità della procedura ai fini dello scorrimento di una graduatoria si veda: Cons. Stato, sez. V, 27 maggio 2022, n. 4278.

³ Tar Campania, Napoli, sez. III, 21 novembre 2022, n.7185.

Sul punto il Collegio conclude rimarcando come l'utilizzo di una preesistente graduatoria trovi la sua *ratio* nell'esigenza di assicurare l'economicità dell'azione amministrativa ed evitare inutili costi connessi all'espletamento di una nuova procedura concorsuale, a condizione, però, che un'altra Amministrazione abbia già selezionato soggetti idonei a ricoprire l'identico profilo professionale. Tale omogeneità va accertata tenendo conto delle caratteristiche del profilo, della categoria professionale, del regime a tempo indeterminato o meno, del titolo di studio richiesto e del contenuto delle prove concorsuali, circostanze queste che ricorrono nella fattispecie esaminata.