



Venezia, 31-12-2022

Nr. ordine 699

All'Assessore Laura Besio

e per conoscenza

Alla Presidente del Consiglio comunale

Al Sindaco

Al Capo di Gabinetto del Sindaco

Ai Capogruppo consiliari

Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: criteri premiali nei concorsi pubblici banditi dal Comune di Venezia: spunta il “Lavoro in Somministrazione” in contrapposizione alle leggi vigenti.

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che:

- Organizzazioni Sindacali e Organi di Stampa hanno trattato nelle scorse settimane la scelta fatta dalla Giunta del Comune di Venezia che ha deciso di inserire fra i criteri premiali per la partecipazione ai concorsi pubblici il lavoro in somministrazione. Con questa scelta il Comune assegna dei punteggi a lavoratori che sono stati selezionati dal privato, sono tutt'ora dipendenti di agenzie interinali e non prevede alcuna riserva di posti per il suo personale interno che da anni aspetta avanzamenti di carriera;
- nella sentenza 250/2021 della Corte Costituzionale si afferma quanto segue:

Le procedure di stabilizzazione costituiscono uno strumento di reclutamento derogatorio rispetto a quello ordinario del pubblico concorso, in quanto introducono un percorso riservato ad una platea ristretta di soggetti, che risultino in possesso di determinati requisiti e abbiano maturato un determinato periodo di esperienza lavorativa in ambito pubblico, secondo dettagliate disposizioni previste da specifiche leggi. Siffatte procedure sono state previste, inizialmente, con le norme contenute nell'art. 1, commi 519 e 528, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)» e nell'art. 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)», riservate al personale non dirigenziale a termine che potesse vantare o fosse per conseguire specifici requisiti di anzianità e fosse stato reclutato mediante «procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge». Successivamente, altre procedure di stabilizzazione sono state introdotte dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge disabilit  2013)» e dall'art. 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni), convertito, con modificazioni, nella legge 30 ottobre 2013, n. 125. Pi  recentemente – come gi  ricordato – un'ipotesi ancor pi  ampia di stabilizzazione del precariato nel pubblico impiego   stata introdotta proprio dall'art. 20 del d. lgs. n. 75 del 2017, il cui comma 9 costituisce oggetto della sollevata questione incidentale di legittimit  costituzionale. 4.– Ci  premesso, la questione non   fondata. 5.– L'art. 20, comma 1, del d. lgs. n. 75 del 2017 consente, sino al 31 dicembre 2022, l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda i seguenti requisiti: a) risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione; b) sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria, per esami o per titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge – in relazione alle medesime attivit  svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al

31 dicembre 2022, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione. Questa facoltà è riservata al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato che, oltre a risultare in servizio, successivamente alla data del 28 agosto 2015, nell'amministrazione che procede all'assunzione – e oltre ad aver maturato presso di essa, al 31 dicembre 2022, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni – sia stato altresì reclutato, in relazione alle medesime attività svolte, mediante procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni diverse da quella che assume.6.– Dalle procedure di "stabilizzazione" previste dall'art. 20 sono esclusi, per effetto della norma di chiusura contenuta nel censurato comma 9, ultimo periodo, del medesimo articolo, i lavoratori utilizzati mediante contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

Tale esclusione, però, non è irragionevole, in riferimento all'art. 3 Cost. La prescrizione, contenuta nella disposizione censurata, dell'instaurazione di un rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, prevista con riferimento alla fattispecie del contratto a termine, non è ipotizzabile anche per la parallela fattispecie del contratto di somministrazione a tempo determinato, poiché quest'ultimo non comporta l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto tra lavoratore somministrato ed ente utilizzatore. Infatti, il contratto di somministrazione – definito come «contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore» (art. 30 del d. lgs. n. 81 del 2015) – costituisce una fattispecie negoziale complessa, in cui due contratti si combinano per realizzare la dissociazione tra datore di lavoro e fruitore della prestazione di lavoro, secondo una interposizione autorizzata dall'ordinamento in quanto soggetta a particolari controlli e garanzie, quali condizioni per prevenire il rischio che l'imputazione del rapporto a persona diversa dall'effettivo utilizzatore si presti a forme di elusione delle tutele del lavoratore. Nell'ambito di tale fattispecie negoziale complessa si ha che il rapporto di lavoro è quello tra agenzia e dipendente e, rispetto ad esso, non rilevano le vicende del contratto concluso tra agenzia ed utilizzatore (Corte di cassazione, sezione lavoro, sentenza 18 ottobre 2019, n. 26607). Quindi, il contratto tra l'agenzia e il dipendente non trova origine in una procedura selettiva quando l'utilizzatore è una pubblica amministrazione. I lavoratori messi a disposizione di questa per la durata della missione, pur svolgendo la loro attività nell'interesse e sotto la direzione dell'ente, non vengono ovviamente reclutati mediante l'espletamento di procedure concorsuali.

Considerato che:

- Il lavoro in somministrazione nelle Pubbliche Amministrazioni è quindi previsto dalla norma e dai contratti, ma non può essere parificato a quello di chi, per accedere al pubblico impiego, ha partecipato ad un concorso pubblico;
- la scelta del Comune di Venezia di inserire fra i criteri premiali per la partecipazione ai concorsi pubblici il lavoro in somministrazione appare di dubbia legittimità in base alla vigente legislazione e alle sentenze della Corte Costituzionale che escludono questi lavoratori da percorsi di stabilizzazione proprio perché in alcun modo possono essere equiparati a lavoratori che hanno partecipato a selezioni pubbliche;
- non vi sono remore contro i lavoratori in somministrazione, ma non è possibile che un'Amministrazione comunale adotti un meccanismo di dubbia legittimità che permette selezioni di un'azienda privata, di fatto favorita rispetto a chi è entrato con concorso a tempo determinato;
- non si comprende perché non vi sia una riserva di posti per il personale interno avente titolo a partecipare alla suddetta selezione.

SI INTERROGANO IL SINDACO E L'ASSESSORE COMPETENTE PERCHÉ :

- l'Amministrazione comunale ritiri e riformuli da subito i bandi di concorso già pubblicati con i succitati criteri premiali inerenti al lavoro in somministrazione, garantendo che gli stessi non possano mai essere utilizzati nelle future pubblicazioni di bandi di selezione o concorso;
- vengano inseriti criteri maggiormente premiali per i lavoratori che hanno tipologie contrattuali valide ai fini dei processi di stabilizzazione previsti dalla norma;

- l'Amministrazione rivaluti l'opportunità del ricorso all'utilizzo del contratto in somministrazione, assumendo direttamente i lavoratori per non creare nuove forme di precariato;
- venga spiegato quali siano gli elementi normativi che sostanziano la possibilità di equiparare dipendenti con contratto di somministrazione in altre amministrazioni a dipendenti pubblici, con diverse tipologie contrattuali, dipendenti del comune di Venezia.

Monica Sambo

Alessandro Baglioni
Alberto Fantuzzo
Giuseppe Saccà
Emanuele Rosteghin
Paolo Ticozzi
Emanuela Zanatta