



AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

N° 533/23 del 23/08/2023

Oggetto: APPROVAZIONE SCHEMA DI "AVVISO DI INTERPELLO, PER TITOLI E COLLOQUIO, RISERVATO ESCLUSIVAMENTE A DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ARDSU, CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE ED ANZIANITÀ DI SERVIZIO PARI O SUPERIORE A TRE ANNI, ASCRITTI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E PROFILO PROFESSIONALE "ADDETTO ALLA CUCINA, ALLA DISTRIBUZIONE, AL MAGAZZINO", PER MANIFESTAZIONE DI INTERESSE A TRASFORMARE A TEMPO PIENO IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO E CONTESTUALE ASSEGNAZIONE AL SERVIZIO RISTORAZIONE CON SEDE IN FIRENZE DI N. 4 UNITÀ DI PERSONALE"

Servizio proponente: 50.2 GESTIONE AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE

IL DIRIGENTE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 "Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'art.10 della L.R n. 32/2002, come modificato dall'art. 2 della L.R. 26/2008, con cui viene istituita, a far data 1° luglio 2008, l'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante "Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32" e ss.mm.ii.;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Visto il Provvedimento del Direttore dell'Azienda n. 82/23 del 19 giugno 2023, recante "DETERMINAZIONI IN ORDINE ALL'ADOZIONE DELLA DELIBERAZIONE DEL CDA N. 8/23 DEL 21 FEBBRAIO 2023 RECANTE LA DEFINIZIONE DELLA NUOVA MACRO STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA REGIONALE DSU TOSCANA: INDIVIDUAZIONE DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 16, COMMA 1 LETT. C) DELL'ATTUALE REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO (SERVIZIO)" con il quale viene conferito al sottoscritto Direttore l'incarico di Dirigente *ad interim* dell'Area Gestione Risorse dal 1 luglio 2023 al 30 giugno 2026;
- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9/23 del 30 marzo 2023 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Approvazione";
- Visto il provvedimento del Direttore n. 38/23 del 22 marzo 2023 "Piano delle assunzioni di personale anno 2023, in esecuzione della deliberazione del CdA n. 6/23 del 21 febbraio 2023 «Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025»";
- Atteso che, in esecuzione degli atti soprarichiamati, quanto ai reparti di produzione dell'Area Ristorazione, è pianificato il reclutamento del seguente contingente di personale:
"Interpello interno e concorso pubblico (atingimento da propria graduatoria)
Attivazione di procedimento interpello interno (art. 3 comma 101 legge 24 dicembre 2007 n. 44) per la provvista di complessivi n. 8 posti di categoria B3 da destinare ai Servizi di Ristorazione delle sedi di Firenze (n. 4 unità) e Pisa (n. 4 unità), tempo pieno indeterminato "Operatore Tecnico Specializzato - Addetto alla Ristorazione"; in subordine - e per la quota di fabbisogno non soddisfatta attraverso l'interpello interno: attingimento da propria graduatoria e, in ulteriore subordine, indizione di concorso pubblico con riserva FF.AA;"
- Premessa l'esigenza di provvedere alla provvista di personale da destinare ai reparti di produzione e di distribuzione del Servizio Ristorazione di Firenze, attraverso l'assunzione dall'esterno e senza il ricorso alla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 comma 2-bis del D.Lgs 165/01;
- Richiamato il seguente arresto giurisprudenziale secondo cui "seppure a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 3, comma 8, della L. n. 56 del 2019 (c.d. "Legge Concretezza"), il previo espletamento della procedura di mobilità non sarebbe più configurabile come un obbligo per la P.A. ma solo come una facoltà discrezionale e deroga temporanea, valevole nel triennio 2019-2021 [n.d.r. ora fino al 31.12.2024], come confermato dall'uso della forma verbale 'possono', è dirimente osservare che nei

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

provvedimenti in discussione è assente una sia pur minima ponderazione ed esplicitazione della scelta effettuata e delle ragioni che potessero eventualmente giustificarla alla luce dei principi del buon andamento, dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dell'azione della Pubblica Amministrazione" (TAR Sicilia n. 2420/2021);

- Dato, in questa sede, esplicito riferimento all'esigenza di non attivare la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 comma 2-bis del D.Lgs 165/2001 per i posti da coprire oggetto del presente atto, in considerazione del fatto che:
 - il reclutamento di profili professionali specifici ascritti a talune tipologie di lavorazioni di cui l'Azienda necessita (quali i profili di "Addetto alla cucina, alla distribuzione, al magazzino"), difficilmente può essere realizzato con il ricorso alla mobilità tra enti, tenuto conto della progressiva esternalizzazione dei servizi di ristorazione da parte degli enti pubblici gestori di attività di ristorazione collettiva, con la conseguenza che il ricorso a procedure di mobilità volontaria tra enti pubblici, oltre a dilatare i tempi per il reclutamento del personale, potrebbe verosimilmente avere esito negativo, come peraltro verificatosi in relazione ad omologo avviso di mobilità volontaria dall'esterno, di cui alle determinazioni dirigenziali n. 202/19, 246/19 e n. 396/19 per la sede di Siena;
 - l'ottemperanza alla direttiva generale impartita dal Consiglio di Amministrazione diretta a velocizzare le procedure di reclutamento – soprattutto in relazione ai profili di alta/specifica specializzazione – si ascrive *de plano* nella motivazione stessa recata dal legislatore laddove, nell'introdurre la facoltatività del ricorso alla procedura di mobilità volontaria propedeutica al reclutamento dall'esterno, motiva l'esercizio di tale facoltà per la finalità precipua *"di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"*;
- Considerato che l'Azienda dispone di personale assegnato alla sede di Firenze, incardinato nell'Area degli Operatori Esperti e di profilo professionale ascrivibile a quello ricercato dall'Azienda, iscritto a ruolo con contratto a tempo parziale fin dall'origine, per il quale trova applicazione l'art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007 n. 244 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008) -, secondo cui *"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta"*;
- Vista la circolare n. 5/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri -, recante *"Indirizzi volti a favorire il superamento del precariato. Reclutamento speciale per il personale in possesso dei requisiti normativi. Proroghe dei contratti. Articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni» e articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"* con cui – ancorché in via incidentale rispetto alla materia di che trattasi – ha ricordato *"che sono subordinate alla stessa normativa prevista per le assunzioni anche gli incrementi di part-time concernenti il personale che è stato assunto per tale tipologia di contratto. Infatti, l'art. 3, comma 101, della legge 244/2008 (rectius: 2007) prescrive che «Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta»"*;
- Vista la sentenza della Suprema Corte di Cassazione – Cass. Civ. Sez. Unite – 20 novembre 2017 n. 27439 che, nel motivare il dispositivo vertente sulla precedenza

accordata al dipendente di ruolo ex art. 3, comma 101, della legge 244/2007, individua i presupposti per la precedenza come appresso (punto 7 della parte motivazionale):

"a) l'ente pubblico datore di lavoro può prendere la decisione di avviare una procedura di assunzione di personale a tempo pieno valida ai fini dell'applicazione di cui all'art. 3, comma 101, cit. soltanto dopo aver individuato nelle proprie dotazioni organiche (determinate nel piano dei fabbisogni di personale) vacanze relative alle categorie e ai profili propri di quei lavoratori part-time la cui eventuale trasformazione in rapporto a tempo pieno è compatibile con il rispetto del patto di stabilità interno <...> e, in particolare, con il principio del contenimento delle spese di personale <...> nonché con la direttiva di non creare posizioni soprannumerarie;

b) Se l'ente datore di lavoro decide di avviare una simile procedura di assunzione di personale a tempo pieno - nel rispetto degli indicati presupposti - deve dare congrua comunicazione di tale iniziativa ai lavoratori part-time potenzialmente interessati e quindi prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale <rectius: pieno> degli stessi;

c) In particolare il datore di lavoro pubblico deve esercitare il suddetto potere - che condiziona il nascere del diritto di precedenza alla trasformazione in argomento - in modo non arbitrario, trattandosi di un potere necessariamente ancorato alla presenza oggettiva di esigenze di funzionalità dell'Amministrazione oltreché condizionato al rispetto dei canoni generali di correttezza e buona fede <...>"

d) Di conseguenza l'ente, nel rispetto dei suddetti canoni, ha l'onere di fornire adeguata risposta alle istanze presentate dai lavoratori part-time, anche se, in ipotesi, negativa;

e) D'altra parte, perché l'esercizio del diritto di cui si discute non dia luogo ad abusi, come regola generale, è necessario che la procedura assunzionale si riferisca all'espletamento di mansioni uguali oppure equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per ragioni organizzative sia perché questo speciale diritto non deve tradursi in un irragionevole privilegio esercitabile anche per procedure di assunzione relative a posizioni lavorative a tempo pieno non comparabili con quelle svolte dal lavoratore part-time, intendendosi per tali quelle che comportano un inquadramento nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivo di lavoro, differenziandosene solo per l'orario di lavoro <...>"

f) In altri termini, non si deve trattare dell'avvio di una qualunque procedura di assunzione, ma di una procedura di assunzione alla quale, in astratto, il dipendente che chiede la trasformazione abbia i requisiti per partecipare, anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale posseduto rispetto a quelli contemplati nella procedura di assunzione."

- Dato che, pertanto, che la precedenza accordata dall'art. 3 comma 101 della legge 244/07 può legittimamente essere attivata "nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni", di talché potrà intervenire una volta che sia stata esperita - con esito negativo -, la procedura propedeutica alle assunzioni, recata all'art. 34-bis del D.Lgs 165/2001 (ossia la verifica della disponibilità di personale da ricollocare e la mobilità volontaria tra enti del comparto di personale già di ruolo);
- Ritenuto di dover procedere a bandire l'interpello interno finalizzato ad accertare la sussistenza di personale aziendale interessato a transitare nel ruolo a tempo pieno - permanendo inalterata l'Area professionale di iscrizione e il profilo professionale assegnato in forza del provvedimento del Direttore n. 69/23 del 30 maggio 2023 - sotto condizione dell'esito negativo del procedimento ex art. 34-bis del D.Lgs 165/01, da attivare contestualmente alla pubblicazione dell'interpello interno di che trattasi;

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

- Preso e dato atto che la platea dei dipendenti *part time* potenzialmente interessati alla trasformazione del contratto individuale di lavoro a tempo pieno – nel rispetto delle condizionalità poc'anzi ricordate – non consente di individuare un contingente “fisso” di posizioni da trasformare di talché, nel rispetto delle opzioni di sede di lavoro operate da eventuali candidati, si provvederà ad autorizzare la trasformazione a tempo pieno del contratto individuale di lavoro fino a concorrenza della capacità assunzionale necessaria a realizzare le provviste di personale secondo il contingente sopra stabilito per sede di lavoro, con arrotondamento per difetto;
- Vista la deliberazione della Corte dei Conti – sez. Basilicata – n. 62 del 31 ottobre 2019 secondo cui, in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale per effetto del precetto di cui all'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, l'incremento di spesa che l'Ente Locale sostiene e sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti “elusivi” dei vigenti vincoli in materia di *turn over*; trattandosi di un limite quantitativo mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa *part-time*, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'Ente;
- Ritenuto di dover approvare lo schema di “*Avviso di interpello, per titoli e colloquio, riservato esclusivamente a dipendenti a tempo indeterminato dell'ARDSU, con contratto a tempo parziale ed anzianità di servizio pari o superiore a tre anni, ascritti all'Area degli Operatori Esperti e profilo professionale "Addetto alla cucina, alla distribuzione, al magazzino", per manifestazione di interesse a trasformare a tempo pieno il contratto individuale di lavoro e contestuale assegnazione al Servizio Ristorazione con sede in Firenze per n. 4 unità di personale*” corredato del modello di domanda che, congiuntamente allegati alla presente determinazione in complessive 11 (undici) pagine, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
- Visto il provvedimento del Direttore n. 97/14 del 7 marzo 2014 recante la “*Presa d'atto ed approvazione del documento «Precisazioni sulle modalità di trasformazione di rapporti a tempo parziale in rapporti a tempo pieno - Protocollo d'intesa» e determinazioni in ordine al programma di potenziamento di posizioni di categoria B3 addetto ai servizi di ristorazione*” che, nella parte qui di interesse, reca i criteri generali a cui riferirsi per il procedimento di trasformazione della prestazione da tempo parziale a tempo pieno;
- Considerato opportuno, anche in base all'esperienza fin qui condotta in materia e sulla scorta di specifici precedenti, procedere ad una semplificazione degli adempimenti di presentazione della candidatura da parte dell'interessato e di valutazione delle domande pervenute da parte della Commissione, escludendo la necessità di presentare all'atto del deposito della candidatura, la “*lettera motivazionale*”, considerato peraltro che in sede di colloquio potrà essere validamente indagato anche il profilo motivazionale, idoneo a concorrere alla formulazione del giudizio di sintesi, nel contesto del punteggio massimo assegnabile in sede di colloquio;
- Ritenuto di dover prescrivere, sotto il profilo dell'anzianità di servizio necessaria per aderire all'avviso di manifestazione di interesse, che:
 - sia qualificato come requisito di ammissione il possesso, da parte del candidato, di un'anzianità di servizio non inferiore al triennio, a norma dell'art. 53 comma 14 del CCNL 21 maggio 2018 per le Funzioni Locali, laddove è prescritto che “*i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni*”;
 - sia qualificato come ulteriore requisito di ammissione il possesso un'anzianità di servizio nella sede ARDSU di prima destinazione non inferiore a cinque anni,

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

nell'ipotesi in cui un candidato partecipi all'avviso di manifestazione di interesse per una sede di lavoro diversa da quella di sua assegnazione, e ciò in ossequio al disposto di cui all'art. 35-bis del D.Lgs 165/01, come introdotto dall'art. 1 comma 230 della legge 23 dicembre 2005 n. 266, secondo cui *"I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni sia richiesta <...>"*;

- Considerato lo scopo per il quale l'avviso di interpello è emanato – ossia la determinazione dell'ordine di priorità per la trasformazione di contratti a tempo parziale in contratti a tempo pieno, laddove il numero delle potenziali candidature sia superiore nel numero alle esigenze di reclutamento indicate dall'avviso – si che non si procede a redigere la graduatoria se, al termine di scadenza prescritto dall'avviso indetto, siano state regolarmente prodotte, in numero pari o inferiore al contingente previsto, ammissibili manifestazioni di interesse da parte di dipendenti in possesso dei requisiti previsti;
- Dato atto altresì che la graduatoria che potrebbe avere origine dall'avviso di cui trattasi, in quanto fase sub-procedimentale preordinata all'eventuale reclutamento dall'esterno, non può che esaurire la sua validità con la raccolta di eventuali manifestazioni di interpello e ne è dunque preclusa l'estensione di validità per un tempo ulteriore rispetto alla chiamata dei candidati che – avendo aderito all'avviso – conseguano la trasformazione a copertura del contingente previsto;
- Ritenuto di stabilire - in analogia alle disposizioni di cui all'art. 35, comma 5 bis del D.Lgs 165/2001 e per superiori ragioni di buon andamento e continuità dei servizi apprestati – che a seguito della trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro per le finalità indicate nella presente determinazione comporta la permanenza nella sede di servizio per la quale si è manifestato interesse per una durata non inferiore a cinque anni dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che costituisce il rapporto, in ipotesi di accoglimento da parte dell'Azienda della manifestazione di interesse presentata dal candidato;
- Dovendosi determinare il termine di scadenza per la presentazione delle domande di adesione all'avviso di interpello, nonché la composizione della Commissione di valutazione a cui rimettere, se del caso, la selezione delle candidature ammesse, e ritenendo utile per tali finalità far riferimento, per analogia:
 - quanto alla data di scadenza, all'indicazione di cui all'art. 13 comma 2 del D.P.G.R. 24 marzo 2010 secondo cui *"Il termine per la presentazione delle domande non può essere inferiore a trenta giorni a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione dell'avviso <...>. Per motivate esigenze organizzative e funzionali tale termine può essere ridotto fino a quindici giorni"*;
 - quanto alla Commissione, ai criteri generali predefiniti dall'Azienda, con deliberazione del CdA n. 49/18 del 6 luglio 2018 recante *"Direttive in merito alle modalità di regolazione del procedimento di mobilità esterna in entrata ex art. 30 D.Lgs 165/2001 ed in ordine alla pubblicazione degli avvisi approvati e banditi dall'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario"*;
- Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- Preso e dato atto che l'indizione della procedura sarà disposta attraverso la pubblicazione dell'Avviso sottoscritto dal Direttore sul sito istituzionale dell'Azienda e che, dalla pubblicazione dell'Avviso di cui trattasi decorrono i termini per la presentazione delle domande di partecipazione;

DETERMINA

1. Di approvare lo schema di *"Avviso di interpello, per titoli e colloquio, riservato esclusivamente a dipendenti a tempo indeterminato dell'ARDSU, con contratto a tempo"*

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

parziale ed anzianità di servizio pari o superiore a tre anni, ascritti all'Area degli Operatori Esperti e profilo professionale "Addetto alla cucina, alla distribuzione, al magazzino", per manifestazione di interesse a trasformare a tempo pieno il contratto individuale di lavoro e contestuale assegnazione al Servizio Ristorazione con sede in Firenze, per n. 4 unità di personale" corredato del modello di domanda che, congiuntamente allegati alla presente determinazione in complessive 11 (undici) pagine, ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

2. Di dare atto che la procedura di interpello interno che verrà indetta in esecuzione della presente determinazione è subordinata all'esito in tutto in parte negativo della procedura di cui all'art. 34-bis del D.Lgs 165/01, in relazione al contingente di personale sopra individuato di talché, l'eventuale assegnazione di personale ascritto all'Area e al profilo professionale che forma oggetto della procedura di interpello interno di cui trattasi, costituisce condizione risolutiva in tutto o in parte della medesima, senza che per gli interessati insorga alcuna pretesa o diritto.
3. Di dare atto che l'indizione della procedura sarà disposta attraverso la pubblicazione dell'Avviso, sottoscritto dal Direttore, sul sito istituzionale dell'Azienda e che, dalla pubblicazione dell'Avviso di che trattasi decorrono i termini per la presentazione delle domande di manifestazione di interesse.
4. Di stabilire che, contestualmente all'indizione del procedimento nei termini di cui al precedente dispositivo, l'Avviso sia trasmesso alla competente articolazione aziendale per gli adempimenti di competenza in tema di comunicazione e diffusione dell'informazione.
5. Di designare responsabile del procedimento: Dott. Francesco Stori.
6. Di dare atto che L'Azienda si riserva la facoltà di prorogare i termini di scadenza per la presentazione delle domande di adesione all'avviso, di modificare, di sospendere o revocare l'avviso stesso qualora, a suo insindacabile giudizio, ne rilevasse la necessità o l'opportunità per ragioni di pubblico interesse.
7. Di assicurare la pubblicità integrale dell'atto e di quanto qui allegato mediante la pubblicazione sull'Albo online dell'Azienda.

Il Dirigente *ad interim*
Area Gestione Risorse
Dott. Enrico Carpitelli
firmato digitalmente*

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).