



Venezia, 05-12-2012

nr. ordine 1600
Prot. nr. 288

Al Vicesindaco Sandro Simionato

e per conoscenza

Al Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo Consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Presunte irregolarità nelle fasi di svolgimento e correzione delle prove relativamente alla selezione interna per la copertura di n. 30 posti di "Istruttore Direttivo" – area di attività di vigilanza categoria "D1" mediante progressione verticale - codice 09/14 (delibera di Giunta comunale n. 401 del 23.07.2009)

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che

1. il Comune di Venezia ha indetto nel 2009 un bando per selezione interna, mediante progressione verticale, per la copertura di n. 30 posti di "Istruttore Direttivo" – area di attività di vigilanza – categoria D1 – codice 09/14 che ha visto la partecipazione di n. 122 candidati di cui 50 sono giunti alla graduatoria finale;
2. l'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" afferma testualmente al comma III che "Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
3. il bando di concorso prevedeva esplicitamente (all. 2), e pure col carattere grassetto, che: "la mancata trasmissione alla Direzione Risorse Umane – Servizio Programmazione ed Acquisizione Risorse Umane della domanda di ammissione alla selezione nei termini su indicati comporterà la non ammissione alla selezione stessa";
4. l'articolo 4 del DPR. n. 487 del 09.05.1994 (Regolamento sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni) afferma al comma I che "le domande di ammissione al concorso, redatte in carta semplice, devono essere indirizzate e presentate...entro il termine perentorio di giorni trenta dalla data di pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale..." e tale concetto è ribadito dall'articolo 7 comma V del Regolamento interno del Comune di Venezia su accesso e modalità svolgimento concorsi. Perentorietà del termine, secondo la giurisprudenza, significa che esso deve essere rigorosamente osservato e al suo inutile decorso è ricollegata la decadenza o preclusione dal potere di compiere un certo atto, nel caso in esame il potere di partecipare alla selezione del personale;
5. l'articolo 13 comma 3 del citato DPR. n. 487 del 09.05.1994 dispone che "i candidati non possono portare carta da scrivere, appunti, manoscritti, libri o pubblicazioni di qualunque specie. Possono soltanto consultare i testi di legge non commentati ed autorizzati dalla commissione, se previsti dal bando di concorso, ed i dizionari". La violazione di tale norma comporta, secondo i commi seguenti, l'esclusione del concorrente su impulso della commissione esaminatrice;
6. dubbi circa la regolarità dello svolgimento delle prove sono stati sollevati ancor prima della pubblicazione della lista degli ammessi alla prova orale a causa di comunicazioni informali (telefonate, sms, chiacchierate e addirittura post sul social network Facebook) circa l'esito delle prove nei confronti di alcuni soltanto dei candidati, da parte del Presidente della Commissione, ex Comandante della Polizia Municipale ed attuale Direttore Generale del Comune Marco Agostini. Non si è attesa dunque la pubblicazione ufficiale della graduatoria all'Albo Pretorio, come denunciato dalla stampa locale e dalle organizzazioni sindacali (all. 1a-b-c-d);
7. il livello di contenzioso raggiunto con questa selezione di personale è stato piuttosto elevato: il Comune ha sostenuto infatti finora cinque cause giudiziali e sembra che almeno tre denunce anonime, sull'irregolarità dello svolgimento dell'intero iter concorsuale, siano state inviate alla Procura della Repubblica;
8. i nuovi ruoli messi a concorso, oltre che essere ovviamente di interesse pubblico perché appartenenti

all'amministrazione comunale e, perciò, pagati con denaro dei cittadini, coprono un compito molto delicato riguardante la sicurezza pubblica e quella dei consiglieri comunali stessi come esplicitato in una delle prove scritte (cui si accenna più avanti);

9. le istruzioni consegnate ai candidati all'inizio della prova scritta (all. 3) richiedevano lo svolgimento di uno dei tre casi pratici proposti (parte A) con compilazione di "tutti gli atti di Polizia Giudiziaria necessari e conseguenti" e l'approfondimento di 2 tra i 6 quesiti teorici proposti (parte B);

10. per la parte A il bando attribuiva un massimo di 16 punti mentre per i due quesiti della parte B un punteggio massimo di 7 punti ciascuno. Va ricordato che la prova scritta era da considerarsi superata al raggiungimento di almeno 21 punti;

considerato che

dalla visione di verbali e compiti svolti si sono potute riscontrare diverse "anomalie" tra cui:

a) tre candidati hanno presentato domanda oltre i termini ma sono stati ammessi ugualmente alla selezione. La spiegazione addotta dal Direttore delle Risorse Umane, avv. Maria Maddalena Morino, per ammettere tutte e tre le candidature, (all. 4) appare alquanto discutibile in quanto fa riferimento ad un presunto malfunzionamento della procedura telematica. Tale giustificazione, tuttavia, è stata usata, come scusante, soltanto da uno dei tre candidati "in ritardo" e quindi per i restanti due l'ammissione fuori termine è, a parere dello scrivente, ingiustificata. A sostegno della tesi circa la palese arbitrarietà della scelta fatta dal Dirigente comunale vi è pure una sentenza del giudice del lavoro che ha riconosciuto il diritto di un altro candidato, il primo dei non vincitori, ad entrare nella graduatoria finale al posto di uno dei due "ritardatari" risultato, in prima battuta, vincitore della selezione senza però, a detta del giudice, avere il diritto di parteciparvi;

b) il caso pratico A1, da risolvere con breve descrizione del reato commesso e stesura di tutti gli incartamenti connessi, descriveva uno scenario in cui sei persone si presentano in consiglio comunale a protestare per un qualche motivo e, nel fare ciò, minacciano di morte i consiglieri presenti. Ciliagina sulla torta, almeno per i vigili in servizio quel giorno, è che uno dei manifestanti è armato di pistola che viene brandita in aria. La legge prevede in tal caso che l'arresto della/e persona/e sia facoltativo (nel caso in cui avvenga vi sarà poi la convalida o meno da parte del magistrato entro 48 ore) anche se nella prassi corrente si opta per l'arresto, quanto meno dell'individuo che reca con sé l'arma illegalmente.

Ebbene, il candidato 79 non ha, ad esempio, ritenuto necessario neppure l'arresto della persona armata, non compilando il documento inerente l'arresto ma eseguendo il rilascio immediato. Non menziona nemmeno i colpi sulla pistola (lacuna, questa, segnalata in fase di correzione del compito anche se in altri compiti è stata ignorata). La sua prova però viene valutata positivamente con un bel 13/16. Viceversa, il candidato 15 menziona le munizioni e provvede all'arresto della persona armata, ma nel complesso la valutazione è di soli 9/16.

Il candidato 111 invece non perde tempo a compilare un modulo di arresto per ognuno dei sei individui coinvolti ma ne compila solo uno intestato a "uno per uno tutti i concorrenti" risparmiando così parecchio tempo rispetto agli altri concorrenti e difformemente a quanto indicato nelle istruzioni ricevute ("il candidato...allegherà, utilizzando in modo appropriato l'apposita modulistica messa a disposizione, tutti gli altri atti di Polizia Giudiziaria necessari e conseguenti"). Di tale comportamento, il candidato non è stato minimamente penalizzato a livello di punteggio;

c) nel caso pratico A2 si descrive invece la condotta di un automobilista che investe un ciclista causandone la morte. Nello svolgimento di questo compito il candidato 33 non accenna in alcun modo alla notizia di reato di omicidio colposo (punto chiave della vicenda, come dovrebbe essere ovvio per un vigile urbano) eppure il punteggio ottenuto è di ben 15/16;

d) il quesito teorico B1 (da risolvere secondo le istruzioni impartite con "stesura, in forma sintetica, di un approfondimento sull'argomento prescelto teso a dimostrare la conoscenza ragionata della normativa vigente al 09.11.2009") viene liquidato dal candidato 54 con una risposta tanto lapidaria quanto ridicola: "Per tale argomento partirei dall' art. 19 della legge 689 del 24 Novembre 1981 ma il tempo è tiranno. Sta suonando la campanella. Grazie". Nonostante la palese "non risposta" il punteggio assegnato è addirittura pari a 2/7.

Un ottimo voto su tale quesito si poteva ottenere già con una decina di righe (com'è stato per il candidato 111) quindi è poco convincente la scusa del poco tempo a disposizione. Nel complesso questo candidato ottiene 23 punti (14.5 + 2 + 6.5) con il voto di 14.5, alquanto anomalo visto che risulta l'unico di 122 compiti ad ottenere una precisione al decimale. In un range di voto dallo 0 al 16 risulta piuttosto bizzarra l'attribuzione di un 14,5 specie se quel 0,5 permette al candidato di raggiungere comunque la sufficienza fissata a 21 punti, nel caso in cui al quesito B1, a seguito di una valutazione meno approssimativa, fosse stato assegnato un valore pari a 0;

e) in fase di compilazione della tabella recante i voti dei tre compiti (caso pratico più due quesiti), in formato Excel, si è verificato un mero errore materiale per i candidati dal 48 al 60, senza però coinvolgere il totale del punteggio come si può vedere dal verbale allegato (all. 5). La tabella corretta infatti riporta i voti parziali sistemati mantenendo tutti i totali precedenti, tranne quello del candidato 54 che passa da 22 a 23 punti. La variazione di solo quel voto non trova alcuna giustificazione.

Il candidato 9 riporta un voto totale di 25 nella tabella citata ma la somma dei tre parziali dà un totale di 26 come riportato correttamente nella colonna del totale. Inverosimilmente il candidato è stato ammesso all'orale con un punteggio di 25;

f) molte delle prove scritte riportano errori grammaticali che non sembra siano stati valutati dalla Commissione giudicatrice: lo stesso candidato 9 ha del resto commesso un bel po' di errori grammaticali e lessicali sul quesito teorico B2. Errori che sono stati sottolineati con la correzione ma il punteggio attribuito è stato di 6,5/7. Uno dei quesiti teorici di un altro candidato presenta addirittura errori su tutte le dieci righe scritte ma, nonostante ciò, si è aggiudicato un bel 7/7;

g) per ragioni logistiche, presumibilmente, c'è stata una suddivisione in gruppi dei candidati che hanno così svolto le prove scritte in aule differenti. Ebbene, i candidati di alcune aule hanno potuto utilizzare insieme ai codici penale e di procedura penale non commentati, ammessi come da istruzioni, anche libri di dottrina che invece non erano per nulla ammessi ma "gentilmente concessi" dai commissari presenti. Tutto ciò è evidentemente contrario al principio di imparzialità e viola, specificamente, l'art. 13 comma 3 del DPR. n. 487-1994 ricordato nelle premesse;

h) inoltre, sempre per la prova scritta, un gruppo di candidati ha ricevuto con un ritardo di più di mezz'ora i moduli prestampati necessari per l'esecuzione del caso concreto (prova A) a fronte del totale di tre ore e mezza concesse per consegnare la prova. Pur potendo iniziare a risolvere i due quesiti teorici (prova B), è evidente che questi concorrenti sono stati danneggiati da questa disorganizzazione, specie se si considera che la prova A valeva da sola 16 punti su 30 ed il Comandante dei Vigili aveva sottolineato, all'inizio della prova, l'importanza fondamentale del caso concreto ai fini della selezione;

i) nello svolgimento della prova orale sono risultati piuttosto avvantaggiati quei candidati che l'hanno sostenuta dal secondo giorno in poi. Ciò perché le domande, elaborate dalla Commissione aggiudicatrice, erano soltanto 12 per 60 concorrenti e, quindi, sono state inevitabilmente riproposte più e più volte. Anche tale comportamento è sintomo di un trattamento parziale dei diversi concorrenti;

in tutte le diverse fasi di svolgimento del concorso, dall'ammissione dei candidati alla prova scritta, dalla correzione di quest'ultima alla prova orale, si sono verificate oggettivamente delle incongruenze e delle anomalie che, raccolte tutte insieme, fanno propendere per un giudizio di scarsa trasparenza ed imparzialità della selezione svolta;

si chiede al Sindaco e all'assessore competente

di garantire equità, imparzialità e trasparenza nello svolgimento delle procedure concorsuali del Comune di Venezia in essere e per quelle future. In particolare, relativamente alla selezione interna in esame, siano accertate ed attribuite le giuste responsabilità ai componenti della Commissione con i conseguenti provvedimenti, in considerazione delle molteplici e insanabili "anomalie" sopra descritte;

di fornire, in caso contrario, una risposta esauriente e conforme alle disposizioni di leggi, regolamenti ministeriali e comunali vigenti rispetto ai nove punti sopra esplicitati;

di riconsiderare attentamente l'operato e i provvedimenti formulati dal Direttore delle Risorse Umane, avv. Maria Maddalena Morino, in merito alla riammissione fuori termine di candidati alle procedure concorsuali del Comune. Va ricordato, per correttezza, che quanto si è qui verificato per la selezione dei 30 "istruttori direttivi" è accaduto pure con la selezione interna per la copertura di 50 posti da "istruttore amministrativo" (codice 9/15, delibera di Giunta comunale n. 401 del 23.07.2009) in relazione alla quale sono stati ammessi tardivamente 6 candidati. Si prega, a tal proposito, di chiarire come sia possibile superare con un semplice provvedimento amministrativo, firmato da un dirigente comunale, quanto disposto dal DPR. n. 487 del 09.05.1994 (Regolamento sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni) nonché l'apposito Regolamento comunale su accesso e modalità svolgimento concorsi ed infine lo stesso bando di concorso?

di valutare approfonditamente il comportamento tenuto dall'allora Presidente di Commissione il quale, va ricordato, ha ammesso placidamente di aver comunicato ad alcuni partecipanti l'esito delle prove scritte in anticipo rispetto alla pubblicazione formale della graduatoria nell'Albo Pretorio. Come può conciliarsi una condotta biasimevole come questa, sotto il profilo dell'etica pubblica nonché sotto il profilo squisitamente legale per violazione dei principi di trasparenza e imparzialità, con l'avanzamento di carriera dello stesso soggetto che ricopre ora l'importante ruolo di Direttore Generale del Comune?

Com'è stato possibile attribuire a tale dipendente l'importante incarico di controllo delle assunzioni di personale nell'ambito della cosiddetta "parentopoli ACTV", scoppiata l'anno scorso, in considerazione della condotta tenuta in occasione dei concorsi di cui sopra?

Marco Gavagnin