

MASSIMARIO GIURISPRUDENZA IN MATERIA LAVORISTICA
CONTROVERSIE SAPIENZA UNIVERSITA'

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE

DELIBERE ADOTTATE DA DIPARTIMENTO UNIVERSITARIO IN ORDINE A PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE – NON SINDACABILITA', IN QUANTO ATTINENTI AL MERITO, DELLE DETERMINAZIONI ADOTTATE IN MATERIA OVE NON VIZIATE DA TRAVISAMENTO DEI FATTI O MACROSCOPICHE ILLOGICITA'.

“Come evidenziato nella dettagliata relazione dell'Università, le scelte di tipo organizzativo e programmatico, ove non viziate da evidenti illogicità o travisamenti dei fatti, appartengono, essenzialmente, alla sfera del merito amministrativo, governato dalla discrezionalità delle scelte della P.A. e, perciò, sottratto al vaglio del Giudice Amministrativo”.

T.A.R. DEL LAZIO, SEZIONE TERZA, ORDINANZA 18 DICEMBRE 2014, N. 6551.

CRITERIO DEL PUNTO ORGANICO – COERENZA DELLA SUA PREVISIONE CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DOCENTE O DI CONCORSO E AI PRINCIPI DI BUON ANDAMENTO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA PUBBLICA.

“Il criterio del punto organico non costituisce violazione delle disposizioni di legge che, nello stabilire un limite percentuale di spesa, variamente modulato, si riferiscono a dati economici aggregati (risparmi di spesa per il personale cessato nell’anno precedente e oneri per le nuove assunzioni che debbono porsi in relazione in un certo rapporto percentuale) concernenti l’intero sistema universitario nella sua globalità.

In questo quadro, l’impiego del “punto organico” appare pienamente conforme alla “ratio” delle norme sopracitate che è essenzialmente legata ad esigenze di risparmio della spesa pubblica riferite al sistema universitario nel suo complesso; ove si tenesse conto delle peculiari situazioni retributive di ogni singolo ateneo e si applicasse un raffronto tra risparmi e nuovi oneri espressi in termini unitari di spesa per ogni Ateneo, vi sarebbe il concreto rischio che la singola Istituzione universitaria sia, comparativamente, sfavorita ovvero favorita nelle assunzioni, a seconda del più o meno ampio differenziale tra ammontare del risparmio di spesa per i cessati e gli oneri per nuove assunzioni, dovuto a fattori variabili, casuali e imprevedibili (es.: elevato numero di “cessati” con retribuzioni massime in un ateneo, a fronte di numero equivalente di cessati ma con dinamiche retributive più modeste in altro ateneo).

La metodologia del “punto organico”, in definitiva, è in grado di prevenire l’eccessivo incremento di spese future legato alle prevedibili dinamiche stipendiali dei nuovi ingressi, consentendo, nel contempo, di ricondurre ad una media nazionale le peculiarità dei trattamenti stipendiali che possono in concreto riguardare il personale della singola Università.

Poiché le disposizioni di legge che pongono dei limiti assunzionali guardano alla spesa aggregata delle università statali italiane e mirano al mantenimento di un certo rapporto costante tra risparmi di costi e nuovi oneri, la metodologia introdotta dal Ministero è in realtà l’unica in grado di guardare all’intero sistema nel suo complesso, distribuendo le risorse in base ad un criterio omogeneo ed uguale per tutte le Istituzioni interessate, superando le peculiarità legate a fattori specifici e imponderabili che possono riguardare il singolo ateneo.

Il criterio di contabilizzazione contestato, pertanto, sebbene non individuato direttamente dalla legge, non è in contrasto con le disposizioni primarie di riferimento ed appare pienamente conforme alla loro “ratio”, oltre che pienamente razionale e opportuno ex art. 97 Cost.”.