

Prot. n. _____ del _____

Al Comune di Messina
Ufficio di Gabinetto
Sig. Sindaco

Oggetto: **Riscontro nota acquisita al prot. ATM SpA n. 14811 del 15/12/2023 avente ad oggetto "Interrogazione urgente su selezione pubblica ATM S.p.A. per titoli e colloquio all'eventuale assunzione di nr. 10 risorse con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015".**

In riscontro all'interrogazione in oggetto del consigliere comunale Ugo Zante riferita alla graduatoria pubblicata sul sito di questa ATM Messina S.p.A. in data 13/11/2023 con prot. n. 13183, si precisa quanto segue:

- Con riguardo al primo punto oggetto di interrogazione **"Quali siano state le modalità di scelta dei componenti della commissione esaminatrice della selezione pubblica oggetto della presente interrogazione e se, in particolare, siano stati rispettati i divieti di nomina previsti dalle norme, con particolare riferimento alla presenza di potenziali conflitti derivanti da parentele tra membri componenti della commissione e partecipanti alla selezione pubblica, sia idonei che non idonei nella graduatoria finale"** si specifica che la nomina dei componenti di commissione, giusta nota prot. n. 11447 del 05/10/2023, è avvenuta in conformità e nel rispetto di quanto previsto dal "Regolamento per la selezione del personale dell'Azienda Trasporti Messina S.p.A." approvato dall'Assemblea dei Soci nella seduta del 08/11/2019 e successivamente modificato ed integrato nella seduta del 03/02/2022, in cui all'art. 12 è stabilito che **"La commissione di selezione è nominata dal Direttore Generale. La Commissione, in caso di reclutamento dall'esterno, è presieduta di norma dal Direttore Generale ed è composta da esperti di comprovata esperienza e professionalità nelle materie su cui si svolgono le prove selettive, scelti tra funzionari della società, ovvero tra esperti di selezione del personale esterni e/o nel settore di pertinenza della posizione da ricoprire (...) Della commissione non possono far parte i componenti del C.d.A di ATM S.p.A., coloro i quali ricoprono – o abbiano ricoperto negli ultimi tre anni – cariche politiche presso gli Enti soci dell'Azienda Trasporti Messina S.p.A. o che siano rappresentanti di partito, sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali in genere o da associazioni professionali. Non possono far parte della Commissione i componenti**

U
AZIENDA TRASPORTI MESSINA S.p.A.
Direzione Generale
Protocollo N. 0014820/2023 del 15/12/2023

aventi un rapporto di parentela o affinità entro il quarto grado con i singoli candidati. A tal fine, i commissari dovranno dichiarare espressamente l'assenza di incompatibilità nel ruolo". In merito all'ultimo capoverso, il Verbale dei Lavori della Commissione di Selezione n. 1 del 27/10/2023 specifica che "Acquisito l'elenco delle candidature, la Commissione dà atto di non trovarsi in nessuna delle condizioni di incompatibilità o conflitto di interesse previsti dagli artt. 51 e 52 del c.p.c."

- Con riguardo al secondo punto di interrogazione **"Quali siano stati i criteri di assegnazione dei punteggi discrezionali della commissione esaminatrice per le tipologie di "soft skill" e di "hard skill" previsti dall'art. 8 del bando di selezione pubblica e segnatamente in base a quale criterio generale siano stati assegnati i punteggi per ciascuno dei partecipanti alla selezione pubblica, e, infine, se di tali eventuali criteri siano presenti documentazioni e/o verbali che siano accessibili e/o visionabili"** preliminarmente si specifica che le c.d. "Soft Skill" (valide per tutte le figure professionali) tendevano a valutare i seguenti aspetti: motivazione; empatia; capacità di ricerca informazioni; riservatezza; problem solving; flessibilità, adattamento e gestione dello stress; autonomia nella gestione del proprio lavoro; consapevolezza del proprio ruolo; capacità di ottimizzare i tempi lavorativi e di pianificare le attività e le priorità; proattività; capacità di comunicazione, sia a livello verbale che scritto; cura dei rapporti interpersonali tra colleghi e con i superiori; capacità di ascolto; cura dell'immagine; conoscenze informatiche di base (principali suite di lavoro). Con riguardo alle c.d. "Hard skill", differenziate per singolo profilo ricercato, si rende noto che, per la selezione in oggetto, le materie riguardavano i seguenti argomenti: conoscenza di base sul bilancio di esercizio; elementi di contabilità analitica/industriale, aree di Business e centri di costo; elementi di contabilità generale e partita doppia; budget e reporting e forecast; tesoreria ciclo attivo e passivo, cash flow, mandati di pagamento, reversali, riconciliazioni bancarie; banche dati di verifica previste dalla normativa vigente (Agenzia delle Entrate e Inps) gestione operazioni tramite home-banking, conoscenza del sistema bancario; cenni in relazione agli strumenti ERP di gestione ed integrazione nelle aziende di Trasporto pubblico locale; dichiarazioni fiscali periodiche; conoscenza di software contabili e dei principali strumenti di Office Automation; Elementi di organizzazione e governance aziendale; Conoscenza di base della normativa nazionale e regionale sul Trasporto Pubblico Locale.

In merito agli aspetti procedurali, si precisa che il giorno della prova la Commissione si era riunita preliminarmente in forma riservata per determinare le domande, sugli argomenti previsti nell'avviso di selezione, che poi sono state stampate singolarmente,

SP *dy*

validate con timbro aziendale, piegate in maniera tale che non potevano essere individuate dal candidato e inserite in un contenitore trasparente. Successivamente la commissione si recava nella stanza adibita ai colloqui e, in seduta pubblica, iniziava a chiamare i candidati in ordine di convocazione. Ai candidati, ad inizio colloquio, venivano fatte due domande di presentazione in cui veniva richiesto una breve illustrazione del curriculum vitae (studi ed esperienze lavorative) e motivazioni della candidatura. Ad ogni candidato vengono fatte mescolare le domande all'interno del contenitore e ne vengono fatte estrarre personalmente tre a caso. Successivamente, alla fine di ogni singolo colloquio, le stesse domande vengono ripiegate e reinserte dalla Commissione all'interno del contenitore, in maniera tale che le domande, da cui partire per effettuare l'estrazione casuale, siano le medesime per ogni singolo candidato.

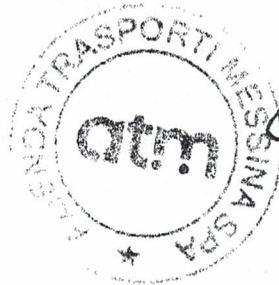
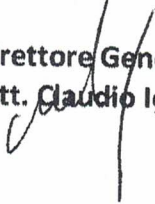
In merito ai richiesti criteri di assegnazione punteggi, il Verbale dei Lavori della Commissione di Selezione n. 2 del 07/11/2023, dopo aver dettagliatamente descritto tutte le fasi preliminari all'espletamento dei colloqui, puntualizza: *"Durante i colloqui, ogni commissario formula riservatamente un voto sintetico che, al termine del processo di selezione, servirà come confronto in seduta collegiale per redigere il giudizio complessivo di ogni candidato"*. Sul punto è pacifico che trattasi di una valutazione discrezionale formulata, sotto forma di mero appunto, ad insindacabile giudizio del singolo commissario non acquisibile agli atti ufficiali della selezione.

- Con riguardo al terzo ed ultimo punto di interrogazione ***"Quale siano le ragioni in base alle quali, come emerge dalla consultazione della graduatoria finale della selezione pubblica, sia stato ritenuto idoneo/a un candidato/a che ha totalizzato 31 punti generali e siano, di contro, ritenuti non idonei candidati che seguono successivamente con punteggi finali anche più alti, come 50. E segnatamente, se di tale scelta della commissione esaminatrice vi sia evidenza documentale che motivi tale decisione e alla luce di quali motivazioni sia stata effettuata"*** si precisa che il punteggio massimo attribuibile era pari a 100, di cui 50 punti per i titoli preferenziali e 50 per la prova orale (colloquio). Come previsto dal bando, di semplice lettura ed interpretazione, la mancanza di titoli preferenziali non era ostativa, in quanto tali, all'ammissione al colloquio, il cui superamento, diversamente, richiedeva il raggiungimento di una soglia minima di punteggio pari ad almeno 30 punti su 50 (punteggio minimo per conseguire l'idoneità) come puntualizzato dall'art. 8 del bando ***"Per tutti i profili non saranno ritenuti idonei i candidati che avranno conseguito un punteggio al colloquio inferiore a punti 30"***. Nel caso di specie, dalla lettura della graduatoria è facilmente rilevabile che i candidati con punteggio complessivo finale

pari a 50 hanno conseguito punti 30 per titoli preferenziali e solo punti 20 al colloquio, insufficienti a conseguire l'idoneità. Contrariamente il candidato con punteggio complessivo finale pari a 31, pur in mancanza di titoli preferenziali (punti 0) ha conseguito punti 31 al colloquio risultando, pertanto, idoneo al profilo selezionato.

Certi di avere compiutamente riscontrato e precisato tutti i punti oggetto di interrogazione, restando a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono distinti saluti.

Il Direttore Generale
Dott. Claudio Iozzi



Il Presidente del CdA
Dott. Giuseppe Campagna

