

E s t r a t t o

del verbale n. 3 della Riunione di Giunta del 9 marzo 2020 ore 16.10

Sono presenti i Signori:

Sangalli Carlo	Presidente
Bardelli Guido	- Settore Servizi alle Imprese
Biffi Alvine	- Settore Servizi alle imprese
Gerli Valeria	- Settore Turismo

Sono assenti giustificati i Signori:

Valli Carlo Edoardo	- Vicepresidente
Benedetti Giovanni	- Settore Agricoltura
Rocchi Gabriele	- Settore Organizzazioni sindacali e Lavoratori
Formichetti Tiziana	- Presidente del Collegio dei Revisori dei conti
Napoletano Andrea	- Componente del Collegio dei Revisori dei conti

Segretario: il Segretario generale Elena Vasco assistita da Maria Grazia Testa, Responsabile dell'Unità organizzativa Assistenza Organi Istituzionali.

All'avvio delle riunioni è attivato un collegamento in audio conferenza (come previsto dall'art. 12 comma 7 del regolamento delle riunioni di Consiglio e Giunta) con i membri di Giunta Marco Accornero (Settore Artigianato), Alberto Cazzulani (Settore Cooperazione), Marco Dettori (Settore Industria), Vincenzo Mamoli (Settore Artigianato). Sono altresì collegati in audio conferenza la dr.ssa Simona Bonomelli, componente del Collegio dei Revisori dei conti e il dott. Sergio E. Rossi, Dirigente Area Programmazione strategica e progetti per il territorio.

G) ***Servizi istituzionali e generali delle P.A.***

n. 46 - Adozione di nuove linee guida nei confronti delle Società a partecipazione pubblica totale o di controllo ai sensi dell'art. 19, comma 5 del D. Lgs. 175/2016

Il Presidente riferisce:

in applicazione delle disposizioni normative riguardanti la gestione del personale delle società a controllo pubblico, a partire dal 2015 (delibera di Giunta n. 103) questa Camera di Commercio ha adottato a più riprese degli atti di indirizzo nei confronti delle società in cui detiene delle partecipazioni totali o di controllo.

In ordine temporale si segnala, da ultimo, l'atto di indirizzo approvato con delibera n. 73 dell'8 aprile 2019.

Con il presente provvedimento, in applicazione dell'art. 19, co. 5 del D. Lgs. 175/2016 in base al quale permane l'obbligo per le amministrazioni pubbliche socie di fissare *“con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale”* la Camera di Commercio intende declinare un nuovo atto di indirizzo per le proprie società controllate, sostitutivo di quello approvato nel 2019.

Il susseguirsi di questi atti di indirizzo è dovuto a diversi fattori; in primo luogo al mutare della normativa applicabile alle società in controllo pubblico, dei contesti nei quali le società controllate si trovano ad operare e dei loro piani di sviluppo ed obiettivi e scenari di medio lungo periodo, che conseguentemente incidono sulle politiche di gestione del personale.

Pur riconoscendo la peculiarità di ciascuna società controllata dalla Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi (Parcam s.r.l., Innovhub SSI s.r.l. e Camera Arbitrale di Milano s.r.l.), alcune indicazioni sono riferibili indistintamente a tutte le società in ragione della loro natura di società partecipata da Ente pubblico come viene di seguito illustrato.

Nuove assunzioni

Rispetto alla possibilità di inserire nuove risorse, si ritiene che ogni società possa assumerne - sia a tempo indeterminato che determinato o con altre forme di lavoro flessibile nei limiti consentiti dalla legge - per lo sviluppo di nuove progettualità e linee di business nella misura in cui tali assunzioni siano funzionali alla realizzazione di progetti e commesse - in assenza delle professionalità necessarie in organico o in caso le risorse siano già interamente allocate su altri progetti - o per la sostituzione di figure che lasciano l'Azienda e che non sia possibile sostituire con personale interno.

Parimenti, per ogni assunzione va verificata la sostenibilità da un punto di vista economico per cui ai maggiori costi derivanti dall'inserimento deve corrispondere, seppur indirettamente, un incremento dei ricavi o, più in generale, del giro d'affari della società.

Tali aspetti devono essere rappresentati ed evidenti nei provvedimenti autorizzativi di nuove assunzioni che ogni Società assumerà.

In ogni caso le procedure di reclutamento dovranno essere svolte secondo i principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e art. 35 del D. Lgs. 165/2001 e secondo l'apposito Regolamento che ne disciplina le modalità, approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Società e pubblicato sul sito internet istituzionale.

Considerato che i Regolamenti sopra citati definiscono una procedura rispondente ad esigenze di pubblicità, trasparenza, imparzialità, e pari opportunità, si ribadisce in questa sede come la loro applicazione e rispetto siano condizioni necessarie per la validità di tutte le procedure di selezione.

Fermo restando questo principio, anche al fine di favorire l'inserimento di particolari categorie di soggetti nel mondo del lavoro, nonché di rispettare gli obblighi di legge relativi alle c.d. assunzioni obbligatorie, in caso di difficoltà nel reperimento di risorse con adeguate competenze si ritiene opportuno definire nei Regolamenti delle modalità di coinvolgimento ed interlocuzione con gli uffici competenti sul territorio, favorendo in questo modo l'incontro tra domanda ed offerta e realizzando appieno i principi di inclusività e sviluppo della personalità dei soggetti più deboli.

Mobilità interna

Tutte le società, a prescindere dalla natura di società partecipate da ente pubblico, necessitano di flessibilità nell'adottare delle soluzioni organizzative che siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo al tempo stesso efficacia ed efficienza della propria azione.

Con riferimento alle società partecipate dalla Camera di Commercio queste soluzioni organizzative, soprattutto laddove siano volte ad un'evoluzione dell'azienda e allo sviluppo di nuove linee di business, comportano sovente la necessità di avvalersi di figure professionali non già disponibili al proprio interno, ma presenti all'interno di altre società del perimetro dell'ente.

Avvalersi di tali risorse, già in possesso di competenze specifiche, consente in primis di valorizzare le professionalità già formatesi - frutto di un investimento dell'ente nel suo complesso - e, in generale, un risparmio complessivo in termini di spesa pubblica derivante dal mancato avvio di una nuova procedura di selezione.

Si ritiene pertanto che le società possano prevedere, nei propri regolamenti interni, modalità e casistiche in cui sia possibile ricorrere in via prioritaria alla mobilità interna a scapito di un processo di selezione ad evidenza pubblica.

Al fine di garantire il funzionamento dell'ente nel suo complesso, appare necessario che tale soluzione venga previamente condivisa con le Direzioni delle singole società anche al fine di verificare se siano presenti, in concreto, professionalità adeguate i cui contratti di lavoro possano essere oggetto di cessione. Espletata positivamente tale verifica, nel rispetto del principio di trasparenza ed imparzialità, ogni società dovrà individuare delle idonee modalità di pubblicità della posizione nel perimetro dell'ente e delle sue partecipate.

Progressioni di carriera e politiche retributive

Con riferimento progressioni di carriera per il personale in forza, tenuto conto anche di quanto previsto dalla contrattazione collettiva con riferimento alla disciplina delle mansioni ed inquadramento, nei provvedimenti autorizzativi dovranno essere evidenziate le ragioni alla base della progressione quali, ad esempio, la necessità di ricoprire una posizione vacante di livello superiore unitamente alle motivazioni che hanno portato alla identificazione del dipendente oggetto del provvedimento il candidato idoneo a ricoprire la posizione.

Nel caso in cui, nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo nazionale applicato, l'assegnazione di responsabilità di livello superiore non comporti un adeguamento dell'inquadramento o del livello, è possibile prevedere un incremento della retribuzione annua lorda.

In generale poi, le politiche economiche nei confronti del proprio personale, ivi compresa la parte relativa alla parte variabile della retribuzione potranno essere adottate nei limiti di quanto fissato dalla normativa vigente (anche aziendale) e dei risultati della Società.

Contenimento della spesa

Per quanto riguarda il contenimento della spesa pubblica, pur non ravvisandosi modifiche alla legislazione vigente e riconoscendo che le società su questo punto hanno da subito conformato le loro prassi alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 8 del D.L. 95/2012, in questa sede è opportuno rimarcare il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi in luogo di ferie e permessi non goduti allo scadere del termine per la loro fruizione o in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, risoluzione, pensionamento o altra causa.

A tal fine le società individueranno soluzioni organizzative adeguate che, unitamente ad un'attenta e condivisa programmazione della fruizione delle ferie e permessi del proprio personale, anche maturati in periodi precedenti e non ancora goduti, consentano di contenere al minimo gli eventuali residui che, comunque, non potranno essere monetizzati.

Il c.d. pantouflage

L'art. 1, comma 42, lett. l) della legge 190/2012 ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, *il quale prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*.

Trattasi di un *divieto finalizzato* ad evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha interpretato estensivamente la nozione di dipendente pubblico ritenendo che l'art. 53, comma 16 ter si applichi anche al personale degli enti privati in controllo pubblico e con riferimento a qualsiasi rapporto professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati (assunzione a tempo indeterminato, determinato o affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi).

Come previsto dalla norma, l'esercizio di *poteri autoritativi o negoziali* costituisce presupposto per l'operatività del divieto. ANAC stessa è intervenuta a più riprese per definire la effettiva portata del divieto ritenendo che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali cui si riferisce l'art. 53 comma 16 ter siano anzitutto coloro che esercitano concretamente ed effettivamente per conto della pubblica amministrazione tali poteri attraverso la emanazione di provvedimenti amministrativi e sottoscrizione di contratti (quindi vi rientrano Dirigenti, coloro che esercitano funzioni apicali e che ricoprono incarichi amministrativi di vertice) ma anche i dipendenti che, a vario titolo e nelle diverse fasi del procedimento, hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione finale.

Viste le conseguenze derivanti dalla stipulazione di contratti in violazione del divieto di c.d. *pantouflage* (nullità dei contratti conclusi con l'ex dipendente, degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma, divieto per il soggetto privato di stipulare contratti con la pubblica amministrazione) è opportuno che le società adottino meccanismi procedurali e di verifica volte ad evitare la sottoscrizione di contratti in violazione dell'art. 53, comma 16 ter D. Lgs. 165/2001 adeguando in tal senso le proprie procedure e regolamenti interni e dandone evidenza già nella fase della (eventuale) selezione.

La Giunta, sentito il relatore, viste le proposte formulate, all'unanimità,

d e l i b e r a

- 1) di formulare per le Società Parcam s.r.l., Innovhub SSI s.r.l. e Camera Arbitrale di Milano s.r.l. il presente atto di indirizzo, sostitutivo di quello adottato con delibera di Giunta 73/2019, ai sensi dell'art. 19, comma 5 del D. Lgs. 175/2016;
- 2) di inviare il presente provvedimento ai Direttori delle Società controllate, alla Dirigente dell'Area Risorse Umane ed Organizzazione Aziende Speciali e Società Controllate e ai singoli Consigli d'Amministrazione affinché, nel rispetto di esso, provvedano all'adozione di apposite linee guida per la gestione del personale.

Area Risorse e Patrimonio
Responsabile del procedimento: I. Caramaschi



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Milano, 9 marzo 2020

Il Segretario: F.to Vasco

Il Presidente: F.to Sangalli

La presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale - Albo camerale - dal 24 al 30 marzo 2020.

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Il Responsabile
Assistenza Organi Istituzionali
(Maria Grazia Testa)