



Venezia, 05-03-2019

nr. ordine 1448
Prot. nr. 46

All'Assessore Michele Zuin

e per conoscenza

Alla Presidente della I Commissione
Alla Segreteria della Commissione consiliare I
Commissione
Alla Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo Consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Interrogazione ex artt 14-15 Reg CC Applicazione principio di rotazione all'interno . VERITAS spa
Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Premesso che

1. la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", stabilisce all'art. 1, comma 60, stabilisce in particolare che: "entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, attraverso intese in sede di Conferenza unificata...si definiscono gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della presente legge, con particolare riguardo: a) alla definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2013-2015, e alla sua trasmissione alla regione interessata e al Dipartimento della funzione pubblica";

2. la Conferenza unificata Stato-Regioni del 24 luglio 2013 ha rinviato all'anno successivo l'adempimento di cui sopra ma ha meglio precisato alcuni contenuti dell'adottando Piano Anticorruzione degli enti locali. Al punto 4 dell'intesa c'è un solenne impegno, in questi termini: "gli enti assicurano la rotazione dei dirigenti e funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione (come risultanti dal P.T.P.C.). A tal fine ciascun ente, previa informativa sindacale, adotta dei criteri generali oggettivi.

In ogni caso (...) la rotazione può avvenire solo al termine del dell'incarico, la cui durata deve essere comunque contenuta. L'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. A tal fine, gli enti curano la formazione del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne.

Ove le condizioni organizzative dell'ente non consentano l'applicazione della misura, l'ente ne deve dar conto nel P.T.P.C. con adeguata motivazione. L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni (...);

3. la ricordata legge 190/2012 stabilisce, all'art. 1, comma 10, lett. b) che "il responsabile della prevenzione procede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione".

E al successivo comma 16, si individuano le aree a maggior rischio corruttivo nelle seguenti: "a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera...";

4. CIVIT (ora ANAC) ha approvato, con la deliberazione n. 72 del 11.09.2013, il Piano Nazionale Anticorruzione, recante modalità e prescrizioni per le pubbliche amministrazioni nella stesura del loro P.T.P.C. Successivamente, con la determinazione n. 12 del 28.10.2015, il suddetto Piano è stato oggetto di aggiornamento;

5. al paragrafo 3.1.4 del Piano si parla della "rotazione del personale" (dirigenziale e con funzioni di responsabilità, ivi compresi i responsabili del procedimento, operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione) e si specifica per i dirigenti che "la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. l quater D.Lgs. n. 165/2001". Quest'ultima norma stabilisce, tra i vari obblighi in capo ai dirigenti, quello del "monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolto nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva";

premesse inoltre che

6. VERITAS S.p.A. è un'azienda interamente pubblica con affidamento in house providing e soggetta al controllo della Corte dei Conti. Essa, cioè, alla stregua di consolidata giurisprudenza in materia di servizi pubblici affidati in house, deve essere considerata quale "longa manus" degli enti locali soci, agendo come fosse "una articolazione in senso sostanziale della pubblica amministrazione da cui promana";

7. nel proprio PTPC 2018-2020, allegato al MOG ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, prevede di attenersi alle disposizioni della legge 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, in particolare i D.Lgs. 33/13 e 39/2013 "in ottica di implementazione dei principi di trasparenza e integrità";

8. nel predetto PTPC è riportato quanto segue: "il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza, in collaborazione con il supporto dell'organo interno di audit, ha il compito di verificare che le prescrizioni normative in materia e quelle contenute nel piano nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC e/o contenute nel presente Piano, siano osservate da tutti i destinatari delle stesse. A tal fine egli valuterà un controllo periodico con cadenza semestrale o annuale delle attività svolte dalle singole aree valutate come sensibili e a più elevato rischio corruzione" (par. 9.1, pag. 102);

9. al par. 5.1 del PTPC viene enunciato che "la gestione del rischio corruzione va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza" e che essa "è parte integrante del processo decisionale. Pertanto non è un'attività meramente ricognitiva ma che deve supportare concretamente la gestione del rischio con particolare riferimento all'introduzione di strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi";

tenuto conto altresì che

10. così come indicato dall'ANAC, tra le misure principali nella lotta alla corruzione vi è la rotazione dei dirigenti e funzionari nelle aree sensibili (secondo la Corte dei Conti, anche dei responsabili del procedimento).

L'Autorità, già nella determinazione n. 8/2015, aveva evidenziato come "uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza, nella gestione dei processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti, per ottenere vantaggi illeciti". Evidenzia poi che "la legge 190/2012 attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione ed è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società. Essa implica una più elevata frequenza del turn over di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio di corruzione";

11. in questi quattro anni di esistenza dello strumento del PTPC, sono molti ormai gli enti in cui sono state adottate misure che prevedono la rotazione dei dirigenti mediamente dopo 5 anni di incarico, quando già non siano assunti direttamente con contratto a tempo determinato con durata non superiore ai 5 anni stessi;

considerato che

12. VERITAS, attraverso il settore Risorse Umane, ha dimostrato di essere particolarmente attenta e sensibile al tema della "rotazione" dei dipendenti, tanto da effettuare di continuo, come ben evidenziato al paragrafo 6.2.3 del citato PTPC 2018-2020 (come pure in quello 2019-2021 appena pubblicato): "la rotazione viene comunque attuata in considerazione delle frequenti modifiche organizzative del personale fra i vari settori e fra le società del gruppo anche al fine della crescita delle competenze del personale dipendente. Inoltre, essendo l'azienda interessata da eventi di riorganizzazione societaria e di integrazione con altre Società, vengono attuati processi di riorganizzazione interna anche con cadenza mensile";

13. tale misura, tuttavia, che pur elegantemente si vuol far passare per virtuosa, viene attuata dalla società con modalità che appaiono poco pertinenti con la lotta alla corruzione dato che gli spostamenti/trasferimenti riguardano, il più delle volte, soggetti non appartenenti alle aree sensibili e tantomeno rappresentanti figure apicali dell'organigramma.

In realtà, tutto ciò ha creato forti disagi per i lavoratori trasferiti, il più delle volte senza alcuna motivazione e in articolazioni aziendali poste a chilometri di distanza dalla propria residenza o dalle sedi originarie. Tali misure non fanno altro che aumentare i costi del viaggio e l'inquinamento generale, in un'azienda che invece si dichiara particolarmente sensibile al welfare aziendale ed ai problemi ambientali. E in controtendenza a quello che succede nel resto d'Europa dove si adottano misure per favorire l'avvicinamento dei lavoratori alla propria residenza disincentivando l'uso dell'automobile privata;

14. appare quantomeno singolare che tali misure, evidentemente attuate "per il resto dell'azienda", non siano invece attuate nei confronti dei soggetti apicali di una delle aree sensibili per eccellenza, qual'è la Direzione Risorse Umane dove, ad esempio, la dirigente gestisce tale settore dal lontano 1997 (ed era già in quel settore sin dal 1992);

15. come ben si legge nel suo curriculum, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito societario, la stessa "definisce le politiche del personale; coordina e gestisce i processi di acquisizione, mobilità, impiego flessibile, sviluppo e formazione del personale di gruppo, assicura l'attuazione delle politiche retributive, definisce e gestisce le politiche organizzative dell'azienda, assicura e gestisce le linee di politica aziendale in materia di relazioni industriali, assicura il rispetto delle normative inerenti la gestione amministrativa del rapporto di lavoro, predispone il budget aziendale relativo al costo del lavoro, gestisce il contenzioso del lavoro, sovrintende alla sorveglianza sanitaria, fornisce consulenza su tutti gli ambiti sopraelencati a tutte le società del Gruppo";

16. risulta pertanto difficile credere che una tale concentrazione di potere possa essere efficacemente controllata attraverso quella che, nel PTPC, viene definita "segregazione dei poteri" (cioè una sorta di spezzettamento delle funzioni), quale misura alternativa all'applicazione del principio di rotazione;

17. risulta altresì piuttosto difficile accettare che in un'azienda così grande, con circa 2.400 persone (3.000 a livello di gruppo), non si riesca proprio a programmare ed attuare la rotazione dei dirigenti, quantomeno quelli collocati nelle aree

definite sensibili dallo stesso legislatore;

considerato infine che

18. la politica di gestione delle risorse umane, all'interno di VERITAS, ha raggiunto peraltro livelli piuttosto preoccupanti, creando forti malumori tra i lavoratori, disagi personali e professionali nonché cadute motivazionali. Di ciò può trovarsi conferma in alcuni articoli apparsi recentemente sui giornali locali.

In data 17.11.2018, il Gazzettino riportava di un licenziamento contestato davanti al giudice della Sez. Lavoro, del Tribunale di Venezia, il quale motivava in questi termini la decisione: "esistono plurimi riscontri di natura indiziaria convergenti nel presumere che il licenziamento irrogato costituisca un'ingiusta e spropositata reazione datoriale alle legittime pretese avanzate dal lavoratore". E poi ancora "...una reazione legittima a fronte di un contegno non proprio ispirato a canoni di buona fede".

In data 04.12.2018, sempre il Gazzettino raccontava di un altro licenziamento ritenuto illegittimo e, dunque, annullato dal Tribunale poiché sproporzionato rispetto alle condotte tenute dal lavoratore. Si parla di grande conflittualità nel luogo di lavoro "che ha presumibilmente creato un clima di esasperazione". Sorprende poi che lo stesso lavoratore abbia subito un altro provvedimento disciplinare appena due anni prima, anch'esso annullato dal giudice in quanto "assolutamente atipico e come tale illegittimo";

19. quanto sopra è suffragato anche da alcuni recenti comunicati delle rappresentanze sindacali territoriali in forma unitaria. Tali documenti denunciano "il crescente malessere che...viene quasi giornalmente manifestato" violazioni di accordi presi, comportamenti poco ortodossi e non rispettosi sia dei lavoratori presi singolarmente sia di chi li rappresenta. E ancora si dice: "alcuni lavoratori non vengono mai toccati, altri sì; c'è chi sbaglia e non paga mai e chi paga anche per gli errori degli altri".

Il conflitto coi sindacati è culminato, peraltro, nella recente decisione di blocco totale di ogni trattativa con la Direzione aziendale;

20. per quanto attiene la necessità di applicare il principio di rotazione, va ricordata la grave indagine penale, di appena due anni fa, sul dott. Ghezzi, responsabile della Direzione commerciale di VERITAS dal 2009. Egli ha patteggiato una pena di 2 anni e 8 mesi di reclusione per il reato di corruzione ed ora sta affrontando il giudizio della Corte dei Conti per danno erariale. Lo stesso D.G. della società è stato indagato ma subito prosciolto da ogni accusa; il P.M. ha dichiarato che "Razzini era ignaro della corruzione di Ghezzi" ma che "ha tollerato modalità operative intollerabili per ridurre i costi";

21. lo strumento della rotazione è considerato la misura organizzativa preventiva per eccellenza di contrasto alla corruzione, da attuarsi nei confronti di coloro che, occupandosi per lungo tempo delle medesime attività, servizi e procedimenti e interfacciandosi sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare condotte inadeguate;

**premessi e considerato tutto quanto sopra,
si chiede**

a) se e come sia applicato il principio di rotazione all'interno di VERITAS, con particolare riferimento a quadri e dirigenti collocati nelle aree c.d. sensibili;

b) di spiegare poi i motivi per cui l'area Risorse Umane è, da ben vent'anni, "presidiata" sempre dalla stessa persona con i sopra illustrati rischi e risultati pratici;

c) se e come siano state prese delle misure nei confronti di coloro che sono responsabili per quei gravi comportamenti lesivi nei confronti dei lavoratori, pesantemente criticati nelle sopraccitate sentenze del Tribunale, sezione Lavoro;

d) l'amministrazione comunale, socia di maggioranza in VERITAS, si attivi per far attuare compiutamente e in modo stringente le disposizioni "anticorruzione", attraverso la rotazione di dirigenti e quadri che siano posti nelle aree sensibili da almeno 5 anni

Davide Scano