



Venezia, 13-06-2016

nr. ordine 359
Prot. nr. 43

All'Assessore Michele Zuin

e per conoscenza

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

INTERROGAZIONE

Oggetto: Nuove assunzioni di personale da parte di Ve.La. S.p.A. - INTERROGAZIONE a risposta scritta ai sensi dell'art. 7 del Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che

1. l'art. 1, comma 553, Legge 27 dicembre 2013 n. 147 (Legge di Stabilità 2014) ha previsto il concorso, con decorrenza dall'esercizio 2014, di tutte le società "a partecipazione di maggioranza, diretta o indiretta, delle pubbliche amministrazioni locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica perseguendo la sana gestione dei servizi secondo criteri di economicità e di efficienza";
2. l'art. 18, comma 1, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 stabilisce che "le società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001";
3. il successivo comma 2 bis dello stesso art. 18, come modificato dal D.L. 11 agosto 2014 n. 90, stabilisce che: "le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello...";
4. il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, in materia di trasparenza delle p.a., prevede all'art. 19, come chiarito nella Determinazione n. 8/2015 dell'ANAC, che le società e gli enti pubblicano i regolamenti e gli atti generali che disciplinano la selezione del personale e i documenti e le informazioni relativi all'avvio di ogni singola procedura selettiva – avviso, criteri di selezione – e all'esito della stessa;

considerato che

5. l'amministrazione, durante il periodo commissariale, ha approvato l'atto di indirizzo di cui sopra, con delibera di CC n. 65 del 01.08.2014. L'allegato 1) stabilisce, per l'appunto, vincoli e divieti in materia di gestione del personale e prevede, in particolare, che: "le Società sopra indicate, controllate dal Comune di Venezia, non possono ricorrere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle more dell'esame da parte dell'Ente dei piani di razionalizzazione da essi predisposti secondo quanto previsto nell'Atto di indirizzo allegato sub 2), e comunque fino al 31.12.2015. Eventuali deroghe, di carattere del tutto eccezionale e debitamente motivate anche per l'urgenza, devono essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione Comunale per l'indizione delle relative procedure concorsuali. In questo periodo Sono possibili esclusivamente assunzioni di personale a tempo determinato al fine: - di assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; - di assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti; - di assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai cittadini nelle situazioni di stagionalità e picchi di lavoro; - di garantire il turn-over aziendale sostituendo prevalentemente le posizioni di tipo operativo; - di garantire i servizi pubblici essenziali. Dette assunzioni devono essere oggetto di previo nulla osta da parte dell'Amministrazione Comunale";
6. in conclusione, Zappalorto ha deciso per gli anni 2014 e 2015 di vietare le assunzioni, se non a termine e soltanto per

le cinque categorie tassative sopra indicate, fatti salvi i “piani di razionalizzazione” che dovrebbero prevedere tagli e risparmi di gestione. Tra le motivazioni della delibera, si dichiara esplicitamente che: “...dato tale contesto normativo di riferimento e in applicazione del principio generale di contenimento della spesa pubblica, nonché alla luce dell’esigenza specifica di riequilibrio economico-finanziario del Comune di Venezia e del Gruppo di società da esso controllate, come sopra indicato, sia necessario approvare un atto di indirizzo generale finalizzato al massimo contenimento delle spese del personale nei confronti delle predette società controllate direttamente ed indirettamente dal Comune di Venezia”;

7. l’obiettivo dunque da perseguire, in linea con la legge nazionale, è il “massimo contenimento delle spese del personale”. E questa linea di azione è stata confermata dall’attuale amministrazione anche per tutto il 2016, attraverso la delibera CC n. 147 del 23.12.2015, di approvazione del bilancio di previsione 2016-2018 (richiamata poi da una PEC del 18.01.2016 inviata, dal Direttore della Direzione “Sviluppo Economico e Partecipate”, a tutte le società controllate);

8. ebbene, nonostante le evidenti disposizioni di legge, e gli ancor più chiari divieti alle assunzioni posti dall’amministrazione comunale, Ve.La. S.p.A., società a controllo indiretto del Comune di Venezia, sta procedendo a fare alcune assunzioni di personale.

Nella sezione web “Amministrazione Trasparente” sono comparsi infatti due striminziti avvisi, sprovvisti di data e firma, con cui si segnala la ricerca di:

- un “*Responsabile di Produzione per la gestione di eventi (rif. Vela 001/2016)*” da assumere con contratto a termine ma, stranamente, senza indicazione del periodo d’impiego e della retribuzione;

- “*Assistenti di produzione per la gestione di eventi (rif. Vela 002/2016)*” per la “*creazione di una graduatoria di figure tecniche da poter utilizzare mediante le diverse tipologie di contratti di lavoro temporaneo e a termine*”;

considerato inoltre che

9. Ve.La. S.p.A. è controllata al 88,86% da AVM S.p.A. ed al 11,14% dal Comune di Venezia, essa si occupa principalmente della commercializzazione dei biglietti del TPL, delle funzioni ex APT nonché dell’organizzazione di manifestazioni ed eventi culturali vari (Carnevale, Redentore, ecc.), sempre su incarico specifico del Comune;

10. nella pagina web “Amministrazione Trasparente” di AVM si trova un documento (applicabile a tutte le società del gruppo) che non ha propriamente le caratteristiche di un regolamento regolante la materia delle assunzioni, come chiesto dalla legge, bensì di uno schema raffigurante il procedimento aziendale di assunzione, tipico del “controllo qualità” e con abbondante uso di acronimi che lo rende scarsamente intellegibile da un cittadino che voglia capire invece criteri e modalità di assunzione del personale. Nonostante tale inadeguatezza, esso prevede, rispetto alla valutazione dei candidati: “a) *test psico-attitudinali e di personalità, osservazione durante lavori di gruppo/assessment center, colloqui individuali, b) prove di competenza e professionalità (test, prove scritte, prove pratiche, prove orali)*” oltre, ovviamente, alla valutazione dei curricula.

Stranamente, però, nei due avvisi pubblicati si afferma che colloqui e test saranno solo eventuali: si prevede quindi di poter valutare, anche una figura di “Responsabile”, “a scatola chiusa”, cioè soltanto in base al curriculum;

11. ancor più curiosamente, per la prima selezione (ruolo, a prima vista, dirigenziale) si stabilisce, tra i vari requisiti, il possesso della laurea in “economia” o in “architettura” che, per la verità, non sono proprio così interscambiabili mentre poi non si prevedono lauree più appropriate all’attività da svolgere come, ad esempio, “Scienza della Comunicazione”;

12. ancora più curiosa è la circostanza per cui il ruolo ricercato sembra avere molte affinità con l’attività che svolge attualmente già uno dei due dirigenti presenti nella società, l’arch. Fabrizio D’Oria, come da curriculum pubblicato;

premesse e considerato tutto quanto sopra, si chiede:

1. di spiegare come sia possibile proclamare nella delibera CC n. 65/2014, confermata nei contenuti anche per il 2016, l’obiettivo del “massimo contenimento delle spese del personale” nelle società partecipate e poi procedere con assunzioni assolutamente superflue (e vietate dall’atto di indirizzo) di funzionari, dirigenti e personale in Ve.La. piuttosto che, come già evidenziato in altre interrogazioni, in PMV o in AVM;

2. di spiegare se e con quale esito, prima di avviare nuove assunzioni di personale dall’esterno (peraltro, vietate), si è provato a ricercare le risorse umane necessarie attraverso procedure di mobilità infragruppo comunale, ai sensi dell’art. 1, commi 563 e ss., Legge 27 dicembre 2013 n. 147 (Legge di Stabilità 2014) visto che, complessivamente, nelle partecipate sono impiegate quasi 7 mila persone;

3. se non sarebbe stato più rispondente ai bisogni degli utenti del TPL spendere le somme relative a queste nuove figure, dirigenziali o meno, per l’acquisto di nuovi autobus a metano (tra le nuove assunzioni in AVM, PMV e Ve.La. si stima un costo aziendale di circa 700 mila euro l’anno);

4. di illustrare il motivo per cui nello pseudo bando di concorso, tra le numerose facoltà possibili, si è scelto di indicare nell’avviso pubblico proprio “Economia” ed “Architettura” e non anche altre facoltà oppure tutti i percorsi di laurea, indistintamente. Tale elemento dell’avviso, insieme ad altre anomalie, farebbe pensare che il bando è stato disegnato ad hoc per una persona precisa;

5. di illustrare puntualmente le fasi delle due procedure di assunzione e selezione del personale, indicando quante persone hanno presentato domanda, lo svolgimento o meno di colloqui e prove psico-attitudinali nonché i motivi per cui gli avvisi sono sprovvisti di data, firma, periodo di lavoro e inquadramento retributivo (tutti elementi, di per sé, scontati in un bando di concorso) e infine con quali modalità s’intendono pubblicare le graduatorie finali, ad oggi non pubbliche (obbligatorio ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013);

6. se non sussistano responsabilità in capo al management di Ve.La. per aver preparato i sopra descritti avvisi di assunzione di personale, in netto contrasto col divieto di assunzioni posto dall’atto di indirizzo del Commissario Zappalorto, e carenti degli elementi minimi per essere considerati “concorsi pubblici” (con possibile nullità delle relative

assunzioni);

7. se non si ritenga opportuno coinvolgere l'Avvocatura Civica per l'espressione di un parere in merito all'esercizio di una azione sociale di responsabilità contro gli amministratori aziendali per le condotte fin qui descritte.

Davide Scano