



Venezia, 13-02-2017

nr. ordine 628
Prot. nr. 17

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: Criteri ed esito della selezione per l'incarico di D.G. di VENIS S.p.A. - INTERROGAZIONE ai sensi dell'art. 7 del Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che

1. l'art. 18, comma 1, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, rubricato "Reclutamento del personale delle società pubbliche" stabilisce che: *"a decorrere dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, 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 30 marzo 2001, n. 165";*

2. il citato art. 35, comma 3, del T.U. sul Pubblico Impiego prevede che: *"Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:*

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";

3. il Regolamento in materia di assunzione del personale di VENIS S.p.A. stabilisce all'art. 11, secondo capoverso, che *"la società può provvedere, per selezioni di particolare importanza, alla più ampia diffusione dell'avviso con i mezzi ritenuti opportuni che di volta in volta possono essere individuati, tra cui la pubblicazione su un quotidiano a diffusione locale, provinciale o regionale";*

premesse inoltre che

4. in data 10 novembre 2016, è stato pubblicato sul sito di VENIS S.p.A. l'avviso pubblico per la selezione e nomina del nuovo Direttore Generale, con possibile presentazione delle domande di partecipazione entro l'1 dicembre;

5. il citato bando, al paragrafo 3, stabiliva in particolare che: *"saranno requisiti preferenziali ai fini della valutazione da parte della Commissione:*

i. l'aver svolto, per un periodo di tempo pari ad almeno un anno, funzioni di direttore generale in società pubbliche o private del medesimo settore;

ii. l'aver maturato esperienze significative nell'ambito delle tematiche di sistemi informativi e agenda digitale, con particolare riferimento al settore pubblico;

iii. la buona conoscenza parlata e scritta della lingua inglese";

6. il successivo paragrafo 5 aggiunge poi che: *"l'esame delle domande sarà effettuato da una commissione composta da tre membri all'uopo nominata dall'Organo Amministrativo di Venis S.p.A. dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande, mediante valutazione comparativa dei curricula presentati ed eventuale successivo colloquio per i candidati che la Commissione riterrà di ammettere alla fase finale della valutazione.*

Il colloquio, teso ad approfondire gli aspetti motivazionali e le specifiche conoscenze e competenze possedute rispetto al profilo atteso, verterà su tematiche attinenti al ruolo da ricoprire e sull'approfondimento del curriculum presentato";

7. per la commissione esaminatrice, l'Amministratore Unico di VENIS ha indicato tre dirigenti del Comune di Venezia: il

considerato che

8. l'attività della Commissione è durata complessivamente, come da verbali delle tre sedute, soltanto 5 ore e 5 minuti. In tale frangente non è stato svolto alcun colloquio con i sei candidati (due, degli otto originari, sono stati esclusi per vizi formali nella documentazione inviata) come non è stata neppure esperita una qualche prova attitudinale a comprova delle conoscenze dichiarate nei vari *curricula*.

Il giudizio si è basato dunque sulla mera attribuzione di un determinato punteggio a ciascun *curriculum vitae*, sulla scorta di quattro criteri qualitativi esplicitati in sede di prima adunanza: per la *“esperienza professionale comprovata e specifica in materia di sistemi informativi e servizi digitali”* 0,5 punti/anno più 0,2 punti/anno se in settore pubblico; per la *“esperienza in organizzazione e programmazione aziendale”* 0,5 punti/anno; per la *“esperienza di direzione società pubbliche o private operanti nello stesso settore di VENIS S.p.A. o di settori analoghi”* 1,5 punti/anno (l'applicazione di questo criterio assorbe i primi due); per la *“conoscenza dichiarata dal candidato della lingua inglese”* 0 punti (livello base), 1 punto (livello intermedio) e 2 punti (livello avanzato).

Da tale operazione ne è scaturita una rosa di tre nomi, trasmessa il 27 dicembre all'Amministratore Unico, unitamente ai verbali delle sedute ed ai vari *curricula*;

9. lo stesso 27 dicembre, in modo più che fulmineo, il dott. BETTIO, Amministratore Unico di VENIS, ha assunto la determinazione per la nomina del nuovo D.G. nella persona della dr.sa Alessandra POGGIANI.

Egli, peraltro, non ha motivato in alcun modo la scelta fatta in deroga totale alla graduatoria stilata (la prescelta è stata infatti superata, per punteggio, da altri due candidati e non per un qualche decimale) salva una frase generica di riferimento alla valutazione *“in particolare...in materia di Agenda Digitale (come espressamente richiesto nel bando)...”*;

10. la dr.sa POGGIANI è D.G. uscente della stessa società, dove peraltro ha usufruito di un periodo d'aspettativa di un anno circa, come da contratto di lavoro, per ricoprire dapprima un ruolo da D.G. presso AGID e poi per seguire la propria candidatura alle ultime elezioni regionali;

11. la stessa società di proprietà del Sindaco, UMANA S.p.A., ha una sezione specifica che si chiama “Alti Profili” e che si occupa precisamente della ricerca di figure dirigenziali attraverso molteplici colloqui, analisi dell'ambiente lavorativo, Assessment, ecc.

Nonostante tutto ciò, il dott. BETTIO, uomo di fiducia del Sindaco e dipendente di una società del gruppo UMANA, pare aver dimenticato ogni minima regola o prassi in materia di selezione del personale e ha fatto prevalere, nella scelta finale, un criterio che non poteva che favorire una specifica candidata, viste le sue precedenti esperienze e l'attività precipua di AGID. Ciò, ovviamente, non può che sollevare dubbi sull'imparzialità del bando e dell'intera procedura;

premesso e considerato tutto quanto sopra, si chiede:

1. di conoscere i motivi per cui all'avviso pubblico citato non sia stata data quella “ampia diffusione” richiesta nello stesso Regolamento di VENIS “per selezioni di particolare importanza” e ci si sia invece limitati a pubblicarlo solo nel sito societario e in quello dell'amministrazione comunale, ricevendo infatti solo 8 domande a fronte delle centinaia che sarebbero potute giungere per un posto di lavoro del genere (160 mila euro di stipendio lordo annuo, tra fisso e premi);

2. di precisare se i membri della Commissione valutatrice possano essere o meno considerati *“esperti di provata competenza nelle materie di concorso”*, come richiesto dal ricordato art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;

3. di illustrare i motivi per cui la Commissione giudicatrice o l'Amministratore unico non abbiano svolto alcun colloquio con i candidati e/o non abbiano fatto esperire loro prove/test di alcun tipo, come raccomandato dal Regolamento societario e com'è prassi nelle aziende private in cui un candidato arriva a sostenere finanche tre o quattro colloqui differenti, anche per posizioni lavorative ben più modeste rispetto a quelle di D.G.

4. se e come la Commissione abbia verificato *“la conoscenza delle competenze dichiarate dai candidati nei curriculum vitae attribuendo, sulla base dei criteri indicati nel verbale n. 1”* i diversi punteggi elencati nella tabella di cui al verbale n. 2 di gara, se si considera che non sono state fatti colloqui e/o prove con i candidati e l'adunanza è durata appena 45 minuti;

5. se e come la Commissione abbia, durante la terza ed ultima seduta, potuto verificare *“il lavoro svolto nella seduta precedente”* e confermare *“la valutazione attribuita alle competenze dichiarate dai candidati nel curriculum vitae...”* se si considera che non sono state fatti colloqui e/o prove con i candidati e l'adunanza è durata appena 1ora e 35 minuti;

6. di illustrare le ragioni, in fatto e in diritto, in forza delle quali l'Amministratore Unico abbia operato una scelta in deroga alla graduatoria stilata dalla Commissione e non abbia sfruttato le sue personali competenze nel settore del *job search*;

7. se e quali misure vorrà adottare l'amministrazione comunale a fronte delle diverse responsabilità che sembrano sussistere in base a quanto qui sopra descritto;

8. se non si ritenga forse eccessivo il rapporto dirigenti/dipendenti nell'azienda qui considerata (1/27) rispetto a quello attualmente esistente all'interno del Comune (1/52): per 81 dipendenti vi sono infatti un amministratore, tre dirigenti e una decina di quadri. Inoltre, va ricordato che per più di un anno VENIS è rimasta del tutto priva di D.G. a dimostrazione che, forse, non vi è bisogno di tale figura;

9. di spiegare i motivi per cui il D.G. di VENIS S.p.A. è pagato poco più di quello del Casinò, seppur il suo ruolo sia ben più gravoso e strategico per l'amministrazione comunale, se non altro sotto i profili delle entrate economiche da esso derivanti e del numero di dipendenti da gestire.

Davide Scano