

ESTRATTO DEL
VERBALE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI DEL 04 MARZO 2020

Il giorno 04 marzo 2020, alle ore 12:10, si è riunita presso la sede sociale, sita in Milano, via Meravigli 9/b, l'assemblea ordinaria dei soci di Agenzia italiana per l'internazionalizzazione – Promos Italia S.c.r.l., per discutere e deliberare del seguente ordine del giorno:

OMISSIS

3. Politiche sul personale;

OMISSIS

Punto 3 dell'O.d.g. – Politiche sul personale

Su invito del Presidente interviene il Direttore Generale, in quale riferisce:

in applicazione delle disposizioni normative riguardanti la gestione del personale delle società a controllo pubblico, in sede di approvazione del bilancio previsionale 2019 il Consiglio d'Amministrazione della Società ha definito degli appositi criteri e linee guida cui si sarebbero dovute conformare le politiche assunzionali e retributive applicabili al personale dipendente di Promos Italia.

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", l'Assemblea dei Soci intende declinare un nuovo atto di indirizzo per Promos Italia, 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 la società si trova ad operare e del suo piano di sviluppo ed obiettivi e scenari di medio lungo periodo, che conseguentemente incidono sulle politiche di gestione del personale.

Di seguito si declinano pertanto una serie di indicazioni a cui Promos Italia dovrà conformare le proprie politiche assunzionali e retributive adeguando, se necessario, le procedure e i regolamenti interni già in vigore.

a) Nuove assunzioni

Rispetto alla possibilità di inserire nuove risorse, si ritiene che Promos Italia possa assumere nuove risorse – 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 – 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 la 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 aziendale.

Considerato che il Regolamento sopra citato definisce una procedura rispondente ad esigenze di pubblicità, trasparenza, imparzialità e pari opportunità, si ribadisce in questa sede come la sua applicazione e rispetto sia 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 nel Regolamento 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.

b) 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 a Promos Italia 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 degli Enti soci.

Avvalersi di risorse già in possesso di competenze specifiche presenti all'interno di tale perimetro consente in primis di valorizzare le professionalità già formatesi – frutto di un investimento dei Soci 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 Promos Italia possa prevedere, nel proprio regolamento interno, modalità e casistiche in cui sia possibile ricorrere in via prioritaria alla mobilità interna a scapito di un processo di selezione ad evidenza pubblica.

Per esigenze di efficacia ed efficienza interna, appare necessario che tale soluzione venga previamente condivisa con i singoli Soci 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 di operatività dei Soci.

c) Progressioni di carriera e politiche retributive

Con riferimento alle 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.

d) Contenimento della spesa

Per quanto riguarda il contenimento della spesa pubblica, pur non ravvisandosi modifiche alla legislazione vigente e riconoscendo che Promos Italia su questo punto ha conformato le proprie prassi alle disposizioni di cui all'art. 5, co. 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 Promos Italia individuerà 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.

e) Il c.d. *pantouflage*

L'art. 1, co. 42, lett. l) della L. 190/2012 ha aggiunto all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il co. 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'articolo 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 dell'attività 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, co. 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, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001 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, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001 adeguando in tal senso le proprie procedure e regolamenti interni e dandone evidenza già nella fase della (eventuale) selezione.

L'Assemblea, con voti:

- favorevoli: 97% del capitale sociale
- contrari: nessuno
- astenuti: 1% del capitale sociale (CCIAA Pisa)

delibera

1. di formulare per Promos Italia il presente atto di indirizzo, sostitutivo di quello adottato nel 2019, ai sensi dell'art. 19, co. 5 del D.Lgs. 175/2016;
2. di inviare il presente provvedimento al Consiglio d'Amministrazione, al Direttore Generale e alla Dirigente dell'Area Risorse Umane ed Organizzazione affinché, nel rispetto di esso, provvedano all'adozione di apposite linee guida per la gestione del personale.

OMISSIS

La riunione termina alle ore 13:00.

Il Segretario

Il Presidente