

**Alla c.a. Sig. Sindaco
Dott. Marco Cavicchioli
e. p.c. all'assessore
competente**



OGGETTO: INTERROGAZIONE A RISPOSTA ORALE

PREMESSO CHE:

- S.E.A.B. S.p.A. è una società per azioni **interamente a capitale pubblico** nata nell'anno 2004 in seguito all'atto di trasformazione per scissione del Consorzio Co.S.R.A.B,

- **Lo STATUTO SOCIALE** della "S.E.A.B. Società Ecologica Area Biellese S.p.A." all'ART. 1 - COSTITUZIONE E DENOMINAZIONE precisa che: *"Esiste in attuazione delle disposizioni in materia di società a capitale interamente pubblico per la gestione dei servizi pubblici locali di rilevanza economica una società per azioni partecipata esclusivamente da enti locali, denominata "S.E.A.B. Società Ecologica Area Biellese S.p.A.".*

La società è soggetta alla direzione e coordinamento da parte degli Enti locali soci".

- **La Relazione della Corte dei Conti** (Deliberazione n. 24/SEZAUT/2015/FRG ad oggetto Gli organismi partecipati degli enti territoriali a pag 58, Punto 4,5 così recita: *"Le limitazioni poste alle società in materia di personale sono state rimodulate dalla legge di stabilità 2014 e dall'art. 4, d.l. n. 66/2014. È stabilito 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; tali obiettivi devono essere assicurati dall'ente controllante il quale, con proprio atto di indirizzo, definisce concrete modalità attuative che sono adottate dagli organismi destinatari con propri provvedimenti*

(art. 18, co. 2-bis, d.l. n. 112/ 2008, novellato, prima dall'art. 1, co. 557, l. n. 147/2013 e, successivamente, dall'art. 4, co. 12-bis, d.l. n. 66/2014).

RILEVATO CHE:

• Il Regolamento per la Disciplina delle procedure di ricerca, selezione ed inserimento del Personale di SEAB approvato il 21 maggio 2009 prevede espressamente

1 - Principi generali

1. SEAB SpA garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.

2. SEAB SpA garantisce pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di sesso, di appartenenza etnica, di nazionalità, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di orientamenti sessuali, di condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa vigente ed in funzione delle disponibilità aziendali.

...

4. Nelle modalità di accesso all'impiego, la Società adotta procedure, improntate a criteri di trasparenza, idonee a garantire, in ogni fase, il pieno rispetto dei principi e delle regole generali contenute nel presente regolamento, tese a dare comunque adeguata evidenza dei criteri e delle modalità adottate nella selezione delle risorse umane da acquisire. I predetti criteri e modalità sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

...

2.3 - Modalità di raccolta dei curricula e delle domande di lavoro

1. La Società, al fine di costituire adeguate banche dati contenenti le informazioni di soggetti che abbiano dichiarato la propria disponibilità all'impiego e nel pieno rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, provvede alla ricezione ed alla acquisizione di *curricula* e di domande di lavoro attraverso la propria struttura.

2. Le banche dati interne di aspiranti all'assunzione possono essere fornite, nel rispetto delle norme in tema di protezione dei dati personali, ai soggetti esterni eventualmente incaricati del supporto ai processi di selezione.

3 - Regole specifiche per le procedure di ricerca e selezione del personale

3.1 - Selezione di profili esecutivi (operai, ausiliari, impiegati)

1. La Società, in caso di ricerche di personale quantitativamente rilevanti - promosse per l'individuazione di profili professionali di tipo esecutivo ed operativo - si avvale dei servizi dei Centri per l'Impiego, di società specializzate, ovvero di Agenzie per il lavoro di comprovata professionalità o dell'analisi diretta dei *curricula* pervenuti presso l'Azienda.

2. Al fine di ridurre al minimo i costi, economici ed operativi, qualora la Società si affidi ai servizi dei Centri per l'Impiego, di Società specializzate, o di Agenzie per il lavoro, affida per quanto possibile in

unica soluzione le eventuali selezioni esterne per figure professionali omogenee, ovvero si dota di graduatorie di personale idoneo atte a coprire eventuali fabbisogni futuri.

3. La selezione se affidata a strutture esterne è effettuata sotto la supervisione diretta della SEAB e si uniforma ai criteri stabiliti dalla Società stessa, sulla base dei fabbisogni programmati e dichiarati nella proposta di Assunzione.

In particolare si osserva il seguente iter procedurale:

- a) definizione del/dei profilo/i professionale da inserire da parte delle competenti strutture aziendali con la collaborazione dell'Area Personale;
- b) selezione dei *curricula* rispondenti alle caratteristiche del profilo professionale ricercato;
- c) informazione completa circa i contenuti della selezione ed i requisiti richiesti (profilo della posizione, scolarità richiesta ed esperienze maturate, condizioni di inquadramento);
- d) verifica e formalizzazione, a cura della Area Personale circa l'adeguatezza, la trasparenza e le modalità di formazione delle banche dati eventualmente utilizzate per la selezione tanto dalla Società quanto dall'eventuale soggetto esterno di supporto;
- e) formalizzazione, a cura della Area Personale ed in coerenza con la proposta di Assunzione della procedura tecnica per la realizzazione della selezione unitamente alle caratteristiche dei colloqui e/o test;
- f) formalizzazione a cura della Area Personale dell'esito finale della procedura di selezione

4. La Società, in caso di ricerche di personale quantitativamente non rilevanti, per profili professionali di tipo esecutivo ed operativo, ricorre agli esiti di precedenti selezioni, ovvero può adottare, nel pieno rispetto dei principi del presente regolamento, procedure semplificate.

3.2 - Procedure per la ricerca di impiegati tecnici e/o amministrativi intermedi o figure ad elevata specializzazione professionale

1. La Società, in caso di ricerca di impiegati tecnici e/o amministrativi intermedi o figure ad elevata specializzazione professionale (personale con ruoli gestionali, quadri, professionali esperti), realizza la selezione direttamente con le proprie strutture, ovvero si avvale di società esterne per la selezione del personale di comprovata professionalità. La selezione sarà volta ad accertare le competenze tecnico/manageriali ed il profilo psico-attitudinale del candidato.

2. La procedura di selezione per tali profili prevede colloqui individuali con la presenza del Responsabile dell'Area Personale o, in subordine, da un altro Funzionario dell'Area, supportato dal Responsabile del settore aziendale dove la risorsa selezionata dovrà trovare collocazione, al fine di valutarne la competenza tecnica. Di ciascuno di tali colloqui andrà redatta un'apposita scheda di dettaglio contenente anche una valutazione finale del candidato e le motivazioni della stessa.

3. La Società può stipulare apposite convenzioni con le Università, le Scuole Secondarie, gli Istituti di ricerca e le Associazioni datoriali di appartenenza, finalizzate alla costruzione di percorsi formativi di inserimento, all'assistenza tecnica ai processi di selezione, alla fornitura di elenchi di candidati ed allo svolgimento di *stages* formativi presso le strutture aziendali. Tali convenzioni possono prevedere anche interventi formativi destinati a dipendenti della Società e finalizzati a migliorare la professionalità e di attuazione della formazione permanente.

....

Allegato A profili personale

Nei processi assuntivi vengono considerati come condizione favorevole all'assunzione:

- essere iscritti alla liste di mobilità
- essere in cassa integrazione

1. OPERATORE RACCOLTA E SPAZZAMENTO:

- scuola dell'obbligo
- patente B
- idoneità fisica alla mansione
- esperienze pregresse

2. OPERATORE autista e raccogliatore:

- scuola dell'obbligo
- patente C o superiore
- idoneità fisica alla mansione
- esperienza pregresse in servizi analoghi
- esperienza di guida veicoli superiori ai 35 quintali

3. OPERATORE NUMERO VERDE:

- scuola dell'obbligo
- conoscenze di base per utilizzo del computer
- disponibilità al contatto con l'utenza

4. IMPIEGATI:

- scuola secondaria superiore (specifica per la mansione)
- disponibilità al contatto con l'utenza
- conoscenze di base per utilizzo del computer (editoria per ufficio)

CONSIDERATO ALTRESI' CHE

Come chiarito dal giudice delle leggi (Corte cost. sentenza 28 marzo 2013 n. 50), con richiamo alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, rientra nel potere organizzativo delle autorità pubbliche degli Stati membri "autoprodurre" beni, servizi o lavori, mediante il ricorso a soggetti che, ancorché giuridicamente distinti dall'ente conferente, siano legati a quest'ultimo da una relazione organica con l'affidamento «in house». Però l'affidamento diretto a soggetti «in house» non si deve risolvere in una violazione dei principi del libero mercato e, quindi, delle regole concorrenziali, che impongono sia garantito il pari trattamento tra imprese pubbliche e private, con la conseguenza che devono sussistere due condizioni:

- a) la prima è che l'ente pubblico svolga sulla società «in house» un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi;
- b) la seconda è che il soggetto affidatario realizzi la parte più importante della propria attività con l'ente pubblico.

- Riguardo poi alle forme di controllo è necessario, sempre per la giurisprudenza comunitaria, che l'autorità pubblica abbia la possibilità di influenzare le decisioni dell'organo di amministrazione (**sentenza 13 ottobre 2005, in causa C-458/03, Parking Brixen**).

RILEVATO ANCORA CHE:

Le situazioni di maggior disordine amministrativo, così come di maggior spreco di risorse pubbliche avvengono proprio nelle società pubbliche partecipate (cfr. sul Quotidiano della Pubblica Amministrazione, Il grande spreco delle società partecipate, pag. http://www.ilquotidianodellapa.it/_contents/news/2014/agosto/1409118768683.html, dove il Commissario alla spending review rilevava che su 5.264 verificate, oltre il 27% e, dunque, ben 1.424, avevano un rendimento sul capitale negativo), dove le loro inefficienze sono davanti agli occhi di tutti, tenuto poi conto che l'utilizzo da parte dell'amministrazione di modelli organizzativi di diritto privato, **spesso è finalizzato ad eludere le indispensabili forme di controllo sul corretto utilizzo di denaro e risorse pubbliche, tenuto conto anche della materia riguardante le assunzioni del personale che avviene senza selezione e quasi sempre in forma diretta.**

Ebbene, proprio per quest'ultimo profilo le assunzioni di personale sono esplicitamente vietate per esigenze di contenimento della spesa pubblica, la spesa vietata è di per sé dannosa, pertanto, secondo i principi fissati dalla giurisprudenza quando una norma (anche regolamentare) vieti determinate spese, ritenendole implicitamente non utili, è sufficiente, affinché si realizzi il danno erariale.

Quest'ultimo argomento dovrebbe far riflettere i veri "utilizzatori delle società pubbliche", cioè gli organi politici che vi ricorrono non sempre per esigenze di efficienza dei servizi pubblici, ma per altri scopi, più prettamente politici e finalizzati al consenso elettorale. Assumere personale non necessario e spesso anche in contrasto con le tante norme che il legislatore prevede ed ha previsto per il contenimento della spesa pubblica costituisce, comunque, un pregiudizio erariale del quale qualcuno ne dovrà rispondere patrimonialmente.

Tutto ciò premesso

SI INTERROGA IL SINDACO E/O GLI ASSESSORI DI GIUNTA COMPETENTI PER SAPERE:

1. Se **sono a conoscenza di nuovi contratti di lavoro per assunzione di personale operati da SEAB (a tempo determinato o a tempo indeterminato)** diversi da quelli di AUTISTA/RACCOGLITORE le cui domande scadevano il 5 maggio 2014 e per cui è pubblicata graduatoria sul

sito Seab: <http://www.seab.biella.it/societa-trasparente/personale/selezione-personale/>, nell'ultimo quinquennio;

- 2. Se sono state fatte le dovute verifiche circa il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro, in particolar modo alle pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna ed alla adeguata pubblicità ai sensi di legge.**

BIELLA, lì 07/01/2016

Il gruppo consiliare MoVimento 5 Stelle Biella

Giovanni Rinaldi

Antonella Buscaglia