



INNOVHUB
STAZIONI SPERIMENTALI
PER L'INDUSTRIA

innovazione e ricerca

LINEE GUIDA IN MATERIA DI CONTENIMENTO DEL COSTO DEL PERSONALE

Approvate con Determina N. 52/2019 del 10/04/2019



Determina N. 52/2019 del 10/04/2019

Oggetto: Approvazione delle linee guida per la gestione del personale di Innovhub – Stazioni Sperimentali per l'industria S.r.l., nel rispetto dell'atto di indirizzo della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

L'Amministratore Unico
con l'assistenza del Direttore Generale

- Richiamato l'atto di indirizzo per le politiche assunzionale e retributive del personale delle proprie società controllate che la Camera di commercio ha approvato con delibera di Giunta nr. 73 del 8 aprile 2019;
- Considerato che tale atto della CCIAA recepisce l'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";
- Considerato che la Camera di Commercio intende dunque declinare un atto di indirizzo per le proprie società controllate relativo alle politiche assunzionali e retributive del personale;
- Preso atto, per quel che riguarda Innovhub, che è ammessa la possibilità di procedere all'assunzione di nuove figure professionali sulla base di un'analisi economico - finanziaria volta ad evidenziare la correlazione tra maggiori costi derivanti dall'assunzione e maggiori ricavi derivanti da un incremento e sviluppo delle linee di business, oppure, in alternativa per la necessità di sostituzione di personale cessato o in procinto di lasciare l'azienda per raggiunti limiti di età, oppure, in alternativa in funzione delle iniziative realizzate da Innovhub SSI a favore dei settori di riferimento;
- Preso atto che sono inoltre previste progressioni di carriera e/o incrementi retributivi se adeguatamente motivati;
- Ritenuto pertanto opportuno adottare apposite linee guida per la gestione del personale della società nel rispetto dell'atto di indirizzo della Camera di commercio;
- Visto l'art. 17 dello Statuto della Società;

determina



Determina N. 52/2019 del 10/04/2019

- 1) di approvare le linee guida in materia di contenimento della spesa per il personale così come dettagliate nella delibera di Giunta della Camera di commercio nr. 73 del 8 aprile 2019.

Il Direttore Generale
(Attilio Martinetti)

L'Amministratore Unico
(Massimo Dal Checco)

Responsabile di procedimento: Laura Corti

ATTO DI INDIRIZZO PER LE POLITICHE ASSUNZIONALI E RETRIBUTIVE DELLE SOCIETA' CONTROLLATE DALLA CAMERA DI COMMERCIO DI MILANO MONZA BRIANZA LODI

In applicazione delle disposizioni normative riguardanti il contenimento del costo del personale delle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni, questa Camera di Commercio ha adottato a più riprese degli atti di indirizzo nei confronti delle proprie società controllate.

Questo è avvenuto dapprima con l'atto di indirizzo approvato dalla Giunta con delibera 103/2015, sostituito poi da quelle declinate nella delibera 84/2017 e, da ultimo, con quelle adottate con il provvedimento 148/2018.

Il susseguirsi di questi atti di indirizzo, anche temporalmente ravvicinati, è dovuto al mutare delle condizioni e dei contesti nei quali le società controllate si trovano ad operare e, in alcuni casi, anche delle avvenute trasformazioni societarie che hanno delle importanti ricadute sulla gestione del personale.

Si ricorda, a tal proposito, la trasformazione di Innovhub – SSI da azienda speciale a società a responsabilità limitata di cui questa CCIAA è unico socio avvenuta nel 2018 e la recentissima trasformazione di Camera Arbitrale di Milano avvenuta il 22/03/2019, anch'essa divenuta società a responsabilità limitata ed *in house*.

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”* la Camera di Commercio intende dunque declinare un nuovo atto di indirizzo per le proprie società controllate, sostitutivo di quello approvato nel 2018.

Come di consueto, le linee guida sono redatte sulla base della specificità di ognuna delle 4 società controllate (Parcam srl, Digicamere scarl, Innovhub SSI srl e Camera Arbitrale di Milano srl) in considerazione della attività svolta da ciascuna di esse, dei servizi attualmente offerti e delle relative prospettive di ampliamento oltre che degli obiettivi e scenari di medio lungo periodo.

In generale, si ritiene di che ogni società possa assumere nuove risorse – sia a tempo indeterminato che determinato 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 e commesse o per la sostituzione di figure che lasciano l'Azienda e che non sia possibile sostituire con personale interno.

Tale correlazione deve essere rappresentata ed evidente nei provvedimenti autorizzativi di nuove assunzioni che ogni Società assumerà, dando contemporaneamente conto della assenza in organico di figure con le professionalità e competenze necessarie.

Facendo riferimento a quanto sopra descritto la Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi è tenuta dunque, svolgendo le proprie funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo, ad esaminare la situazione delle proprie controllate e ad emettere un atto di indirizzo in materia di contenimento della spesa di personale per le seguenti società:

- Parcam srl
- Digicamere scarl
- Innovhub SSI srl
- Camera Arbitrale di Milano srl

PARCAM SRL

L'organico di Parcam srl è composto da 13 dipendenti di cui 1 - il Direttore Generale – in forza con contratto a tempo determinato. Con riferimento ai contratti a termine, il CCNL applicato stabilisce attualmente il tetto massimo di n. 4 lavoratori trattandosi di azienda che occupa meno di 15 dipendenti.

L'attuale organico è dimensionato sulle attività di gestione immobiliare, gestione di clienti terzi e gestione dei servizi accentrati.

Il 2019 si caratterizzerà per l'avvio di nuove progettualità rispetto agli anni precedenti e per la prosecuzione di progetti strategici per il sistema camerale quali, ad esempio, quelli c.d. "Progetti +20%" legati al Turismo e al PID. Ad essi si aggiungono quelli che verranno affidati a Parcam srl da Smart City sulla base della Convenzione approvata da Camera di Commercio, Comune di Milano e Parcam srl.

Di queste linee di attività e dei rispettivi ricavi è stata data evidenza nel bilancio previsionale recentemente approvato nel quale è stato altresì parallelamente previsto un incremento del costo del personale rispetto al 2018.

L'esito positivo di tali progetti ed affidamenti presuppone infatti l'impegno di risorse con competenze specifiche e capacità professionali legate al mondo digital, della comunicazione, dell'innovazione e dell'attrazione investimenti e talenti che il personale dipendente attualmente in forza non possiede.

Per tutti i nuovi inserimenti, si segnala la necessità che il provvedimento autorizzativo evidenzi la correlazione tra maggiori ricavi derivanti da un incremento e sviluppo delle linee di business e maggiori costi derivanti dall'assunzione, sia che esse riguardino personale dedicato ai progetti sia gli uffici di staff funzionali alla loro realizzazione. Parimenti deve essere evidenziata l'assenza in organico di figure con le professionalità ricercate.

In ogni caso, le procedure di reclutamento avverranno 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 istituzionale.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, 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.

Si propone inoltre che Parcam srl possa adottare politiche economiche nei confronti del proprio personale, ivi compresa la parte relativa alla parte variabile della retribuzione, nei limiti di quanto fissato dalla normativa vigente, dei risultati aziendali e dell'incremento di progetti / fatturato.

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.

DIGICAMERE SCARL

Attualmente l'organico di DigiCamere scarl è composto da 210 dipendenti di cui 182 in forza con contratto a tempo indeterminato e 28 a tempo determinato.

La Società si contraddistingue per la specializzazione tecnica del proprio personale in ambito informatico e ciò comporta la difficoltà di sopperire a delle carenze di organico in ambito IT con dipendenti già in forza ma assegnati ad altre funzioni. Inoltre, per effetto dell'età media (49 anni) e delle recenti modifiche normative in materia pensionistica (D. L. 4/2019 così come convertito dalla L. 26/2019), si presume un incremento delle uscite per pensionamento.

Pertanto, a fronte dello sviluppo di nuovi progetti, commesse e linee di business, nel caso in cui la loro realizzazione ed il conseguimento dei ricavi sia strettamente correlato all'inserimento di una risorsa dedicata, la società potrà procedere all'assunzione.

Per tutti i nuovi inserimenti, si segnala la necessità che il provvedimento autorizzativo evidenzi la correlazione tra maggiori ricavi derivanti da un incremento e sviluppo delle linee di business e maggiori costi derivanti dall'assunzione, sia che esse riguardino personale dedicato ai progetti sia gli uffici di staff funzionali alla loro realizzazione. Parimenti deve essere evidenziata l'assenza in organico di figure con le professionalità ricercate.

L'inserimento di nuovo personale dovrà essere in ogni caso supportato dalle disponibilità economiche presenti nel documento di budget approvato.

Eventuali procedure di selezione di risorse provenienti dal mercato del lavoro verrebbero svolte secondo quanto descritto nel Regolamento pubblicato sul sito internet aziendale e ispirato ai principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, 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.

Si propone inoltre che DigiCamere scarl possa adottare politiche economiche nei confronti del proprio personale, ivi compresa la parte relativa alla parte variabile della retribuzione, nei limiti di quanto fissato dalla normativa vigente, dei risultati aziendali e dell'incremento di progetti / fatturato.

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.

Innovhub SSI s.r.l.

Attualmente l'organico di Innovhub srl è composto da 142 dipendenti a tempo indeterminato.

Innovhub SSI srl presenta un organico peculiare con delle specificità poco fungibili con il resto del sistema camerale. Tali particolarità derivano dall'aver incorporato le Stazioni Sperimentali per l'industria e i relativi laboratori tecnici, non presenti in nessuna delle altre aziende speciali o società partecipate. Negli ultimi anni si è registrata una significativa riduzione del personale: si consideri infatti che nel periodo gennaio 2015 aprile 2019 sono cessati n. 26 dipendenti a tempo indeterminato (di cui l'80% erano risorse assegnate ai laboratori) e entro la fine del 2019 sono previste ulteriori 5 cessazioni che porteranno i dipendenti aziendali a 137 unità. Visti i divieti di assunzione a qualsiasi titolo vigenti, nessuna delle risorse cessate è stata sostituita fino al dicembre 2018, si è infatti proceduto riorganizzando in maniera più efficiente le linee di attività. Allo stato sono state messe in essere tutte le azioni di riorganizzazione consentite ed è dunque necessario ipotizzare nuovi inserimenti di risorse umane per il mantenimento e lo sviluppo le attività aziendali.

E' necessario inoltre considerare che Innovhub SSI svolge funzioni di interesse pubblico a beneficio dei settori di riferimento, per cui riceve contributi obbligatori. Nell'esercizio di tali funzioni, l'azienda realizza iniziative di interesse dei settori (a titolo esemplificativo, progetti di ricerca e trasferimento tecnologico), che rendono imprescindibile la disponibilità di personale altamente qualificato che le possa realizzare per fornire risposte tecnico- scientifiche adeguate.

Pertanto, potrebbe essere valutata l'assunzione di nuove figure professionali, in particolare con competenze tecniche. Per tutte le assunzioni, in ogni caso, si segnala la necessità di un'analisi economico - finanziaria volta ad evidenziare la correlazione tra maggiori costi derivanti dall'assunzione e maggiori ricavi derivanti da un incremento e sviluppo delle linee di business, oppure, in alternativa la necessità di sostituzione di personale cessato o in procinto di lasciare l'azienda per raggiunti limiti di età. Potrebbe essere valutata anche l'assunzione di figure professionali con competenze tecniche in funzione delle iniziative realizzate da Innovhub SSI a favore dei settori di riferimento.

L'inserimento di nuovo personale dovrà essere in ogni caso supportato dalle disponibilità economiche presenti nel documento di budget approvato.

Il reclutamento avverrà secondo le procedure ispirate ai principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 descritte nel Regolamento vigente in azienda.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, 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.

Si propone inoltre che Innovhub SSI s.r.l. possa adottare politiche economiche nei confronti del proprio personale, ivi compresa la parte relativa alla parte variabile della retribuzione, nei limiti di quanto fissato dalla normativa vigente, dei risultati aziendali e dell'incremento di progetti / fatturato.

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.

CAMERA ARBITRALE DI MILANO SRL

Come sopra accennato, Camera Arbitrale di Milano si è recentemente trasformata da azienda speciale in società a responsabilità limitata.

Attualmente l'organico è composto da 19 dipendenti a tempo indeterminato. Considerati i servizi offerti dalla società, si segnala che il personale impegnato su attività di linea è in possesso di competenze giuridiche che lo rendono poco fungibile.

Dal 2013 sono cessate 3 risorse assunte a tempo indeterminato che, su di un organico complessivo in passato di 20 dipendenti, equivale ad una perdita di competenze e professionalità del 15%.

Il progetto di sviluppo di Camera Arbitrale di Milano srl prevede un consistente incremento di attività sia in termini di numero dei servizi offerti sia dal punto di vista della loro tipologia. In caso si tratta di linee di attività che richiedono competenze giuridiche, tecniche e professionali puntuali e altamente specialistiche.

A fronte dello sviluppo di nuovi progetti e servizi, nel caso in cui la loro realizzazione ed il conseguimento dei ricavi sia strettamente connesso all'inserimento di una risorsa dedicata, la società potrà procedere all'assunzione.

L'inserimento di nuovo personale dovrà essere in ogni caso supportato dalle disponibilità economiche presenti nel documento di budget approvato.

Per tutti i nuovi inserimenti, si segnala la necessità che il provvedimento autorizzativo evidenzi la correlazione tra maggiori ricavi derivanti da un incremento e sviluppo delle linee di business e maggiori costi derivanti dall'assunzione, sia che esse riguardino personale dedicato ai progetti sia gli uffici di staff funzionali alla loro realizzazione. Parimenti deve essere evidenziata l'assenza in organico di figure con le professionalità ricercate.

Eventuali procedure di selezione di risorse provenienti dal mercato del lavoro verrebbero svolte secondo quanto descritto nel Regolamento pubblicato sul sito internet aziendale e ispirato ai principi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 175/2016 e all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, 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.

Si propone inoltre che Camera Arbitrale di Milano possa adottare politiche economiche nei confronti del proprio personale, ivi compresa la parte relativa alla parte variabile della retribuzione, nei limiti di quanto fissato dalla normativa vigente, dei risultati aziendali e dell'incremento di progetti / fatturato.

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.