

	TIPO	ANNO	NUMERO
REG.	CFR. FILE SEGNATURA XML		
DEL	CFR. FILE SEGNATURA XML		

Al Consigliere Regionale
Tommaso Foti
Gruppo Assembleare Fratelli d'ItaliaAl Presidente dell'Assemblea Legislativa
Simonetta Saliera

e p.c. Al Servio Affari della Presidenza

Oggetto: Interpellanza a risposta orale n. 3902

Gentile Consigliere,

Premesso che:

1. Come emerso durante l'audizione del Presidente di ERVET presso la commissione consiliare di competenza avvenuta nel maggio 2015, nonché dalla riflessione condotta dal Prof. Vassallo nel proprio documento di analisi dell'organizzazione della Regione e delle sue partecipate, la struttura organizzativa della società presentava uno squilibrio fra posizioni alle dipendenze e contratti attivati all'esterno, in larga parte derivante dalla necessità di assicurare i volumi di attività richiesti a fronte di norme nazionali che limitavano il ricorso alle assunzioni. La commissione consiliare, ad esempio, auspicava nel dibattito la soluzione di questi elementi di squilibrio.
2. Nel corso del 2015 sono intervenute importanti modifiche legislative, sia per quanto concerne la regolazione del mercato del lavoro (cd "Jobs Act", in particolare D.lgs. 23/2015), che in merito alla rimozione di limiti alle assunzioni per le società in house. Conseguentemente la società ha formulato specifiche richieste alla Regione sull'applicabilità di tale recente normativa giuslavoristica alla società stessa. La Regione ha confermato tale applicabilità, che consentiva di procedere verso forme di lavoro più stabili. Di conseguenza, il CDA, previa valutazione del fabbisogno della società, ha approvato nel gennaio 2016 un piano di rafforzamento organizzativo che riprendeva il percorso la cui attuazione si era interrotta nel 2012 a causa dei vincoli assunzionali nazionali derivanti dalla cd. *spending review* ed in particolare dal D.L. 95/2012). Il piano di rafforzamento prevede l'assunzione di 20 figure a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti e, previo accordo sindacale, l'attivazione di un numero massimo di 35 figure a tempo determinato, proponendosi di dotare l'organizzazione di ERVET di figure operative altamente qualificate, da inquadrare al primo livello dell'area impiegatizia del contratto di riferimento. Il Piano è stato predisposto sulla base di una valutazione dei costi e del fabbisogno necessario a consentire la realizzazione dei progetti già commissionati nonché sulla base del fatturato e del valore della produzione degli ultimi 5 anni, avendo particolare attenzione a giungere ad una sostanziale compensazione fra la riduzione del costo del personale esterno e l'aumento del costo del personale interno.

3. Nel corso dei primi mesi del 2016 si è quindi dato avvio alle procedure di evidenza pubblica per la selezione dei lavoratori a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tutele crescenti. Le selezioni sono avvenute secondo quanto previsto dalla procedura RU01 "Selezione del personale dipendente", con selezione per titoli, prove scritte e colloquio tecnico-attitudinale. Come richiesto dalla Delibera della Giunta Regionale n. 1175/2015 tutte le procedure sono state oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale di ERVET e su quello della Regione Emilia Romagna.
4. In data 23/09/2016 è entrato in vigore il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, D.Lgs. 175/2016, il quale nuovamente introduce un sostanziale blocco delle assunzioni a tempo indeterminato per le società a partecipazione pubblica mentre non incide sulle assunzioni a tempo determinato, che restano pertanto possibili.
5. Alla data odierna i dipendenti a tempo indeterminato di ERVET sono 62, di cui 6 in comando presso la Regione Emilia-Romagna e altre strutture regionali; rispetto al piano originario, che prevedeva l'assunzione di 20 unità a tempo indeterminato, risultano oggi vacanti 2 posizioni.
6. In parallelo, ha preso avvio il processo di assunzione di personale a tempo determinato, così come regolato dall'accordo sindacale sottoscritto il 28/1/2016 e a tutt'oggi consentito dalle vigenti norme nazionali.
7. Anche le assunzioni a tempo determinato sono avvenute secondo le modalità di trasparenza, imparzialità e parità di trattamento, secondo i principi di evidenza pubblica così come definite dalla procedura RU01 "Selezione del personale dipendente" precedentemente citata: la procedura si applica infatti a tutte le tipologie di assunzione di personale dipendente.
8. Attualmente i dipendenti a tempo determinato sono 16. A questi vanno aggiunti i 4 dipendenti assunti del segretariato tecnico di Adrion. La maggioranza delle figure professionali a tempo determinato è stata assunta a supporto delle attività di assistenza tecnica ai fondi strutturali.

Tutto ciò premesso, e con riferimento ai quesiti espressi, si segnala che:

- la necessità di un riequilibrio organizzativo fra personale interno e professionisti esterni è stato più volte ribadito nel corso degli ultimi anni, sia in sede sindacale, che in ambiti specifici come quello dell'approvazione del programma di ERVET in commissione consiliare;
- l'approvazione del cd. *jobs act* citato in premessa ha favorito ulteriormente questo tipo di scelta: il sindacato anche a livello regionale ha intrapreso un percorso teso a garantire la migrazione verso forme di lavoro stabili (accordo sindacale in sede regionale per le società in house);
- il processo non comporta costi aggiuntivi per la Regione Emilia-Romagna, ma una riallocazione dei costi tra personale esterni e personale dipendente, processo facilitato anche dagli incentivi messi a disposizione dalla normativa nazionale;
- ERVET è dotata di un sistema di procedure che definiscono per importi e caratteristiche le modalità selettive anche per gli incarichi libero-professionali
- per le caratteristiche delle attività di ERVET l'utilizzo di expertise esterne alla società continuerà ad essere necessario anche in relazione all'esigenza di far fronte alle richieste regionali che implicano forme flessibili di organizzazione che ne consentano la soddisfazione;
- si ribadisce che il processo condotto è avvenuto nel rispetto delle normative nazionali e coerentemente con quanto richiesto dalla normativa regionale, garantendo l'osservanza di principi generali di trasparenza, imparzialità, buon andamento, efficacia e parità di trattamento;
- l'aumentato valore della produzione ha determinato la valutazione dell'opportunità di procedere con le assunzioni sopra citate
- per quanto riguarda il contratto di riferimento
 - la scelta dell'attuale contratto è stata fatta secondo le regole proprie del settore privato nell'ambito di quella che è la libera negoziazione fra le parti sociali. Scelta peraltro fatta in una fase temporale

in cui le regole non erano quelle stringenti di adesso che comunque non renderebbero illegittima quella scelta neppure oggi;

- nel percorso di semplificazione e riordino RER, e specificamente nella DGR 514/2016, allegato A, nella parte relativa alla tematica del personale, è previsto l'obiettivo della graduale confluenza delle in house regionali in un unico CCNL, fatto salvo il particolare settore di FER, considerata la peculiarità dei servizi di tale società. Tale percorso dovrà essere compiuto anche a partire dalle valutazioni condotte in tal senso dall'*advisor*, nonché a valle del processo di trattativa sindacale così come previsto nell'accordo sindacale sottoscritto a livello regionale in merito alle fusioni delle società in house. I tempi e le modalità saranno pertanto via via stabiliti nei tavoli di confronto.

Cordiali saluti.

Prof. Patrizio Bianchi
Documento firmato digitalmente