



Estratto del preverbale:

CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Riunione del 28 ottobre 2022, ore 15.00

Sono presenti i Signori:

dott. Marco Dettori  
dott. Antonio Calabrò  
avv. Laura Lanzini

Presidente  
Consigliere  
Consigliere

Assistono alla riunione:

avv. Stefano Azzali  
dott. Rinaldo Sali

Direttore Generale  
Vicedirettore Generale

Sono altresì presenti alla riunione, per il Collegio Sindacale, i Signori:

dott. Simone Bruno  
dott. Paolo Monti

Sindaco Effettivo  
Sindaco Effettivo

Assenti giustificati i Signori:

d.ssa Simona Bonomelli

Presidente Collegio Sindacale

-----  
Omissis ...

#### 6. Adozione dell'atto di indirizzo del Socio Unico: delibere inerenti e conseguenti

##### Il Presidente riferisce:

In applicazione delle disposizioni normative riguardanti il contenimento del costo del personale delle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni (nello specifico, l'art. 19, comma 5 del D. Lgs. 175/2016), il Socio Unico ha adottato a più riprese degli atti di indirizzo nei confronti delle proprie società partecipate fornendo talvolta indicazioni puntuali per la singola Società a seconda dell'ambito di operatività e scenari di sviluppo e crescita nel medio – lungo periodo.

In ordine temporale, il precedente atto di indirizzo formulato risale al marzo 2020 prima dell'inizio della pandemia da Covid-19.

Nella medesima ottica di razionalizzazione che caratterizza il D. Lgs. 175/2016, il Socio Unico ha ritenuto in questo momento di riaffrontare i punti già oggetto dei precedenti atti di indirizzo raccogliendoli in un unico provvedimento valido fino a sua sostituzione (in allegato, delibera di Giunta del 05/07/2022 n. 95).

La considerazione di partenza del Socio Unico è che le azioni dell'Ente nel suo complesso debbano essere orientate al rispetto di principi di uguaglianza, non discriminazione, parità di trattamento e di promozione delle pari opportunità.

La Società è del tutto allineata a questa considerazione, e la gestione dei propri collaboratori si conforma già a tali principi (come peraltro esplicitato anche nel *Regolamento per la selezione del personale dipendente*).

La Camera di Commercio nel proprio atto di indirizzo si sofferma in particolare su 3 punti:

*Gestione dei ruoli vacanti (nuove assunzioni e/o passaggi di qualifica)*



## risoluzione delle controversie

Per sopperire a eventuali scoperture la Società può rivolgersi all'interno o all'esterno sul mercato, fermo restando il rispetto delle normative vigenti.

Per la gestione delle selezioni interne, il Socio Unico indica l'adozione di procedure comparative informate ai principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 (pubblicità, imparzialità, trasparenza, pari opportunità), analogamente a quanto già previsto nei regolamenti per la selezione di personale esterno.

Nel rispetto dei medesimi principi, i singoli provvedimenti autorizzativi dovranno evidenziare in modo analitico l'iter seguito e le motivazioni sottostanti, contenendo ove necessario il riferimento ai vincoli normativi esistenti.

In una logica di holding, il personale interno che si può considerare è quello in organico alle diverse società/azienda.

Nell'apertura delle nuove posizioni dovrà essere data ampia pubblicità tra il personale delle società del sistema camerale al fine di mantenere al proprio interno le competenze già formate e su cui il sistema ha investito.

Rispetto agli inserimenti di nuove risorse, il Socio indica che essi potranno avvenire se economicamente sostenibili - previsti a budget e/o imputati su nuovi progetti e/o linee di business o di ottemperanza ad obblighi di legge. Con riferimento a tale ultimo punto, Camera Arbitrale si impegna a collaborare con gli enti territorialmente competenti al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro anche alle risorse in condizioni di fragilità e/o disabilità.

### *Gestione degli istituti contrattuali: ferie e permessi retribuiti*

Il Socio Unico invita le società/azienda a definire ad inizio anno le chiusure aziendali e a richiedere a ogni lavoratore entro il primo trimestre una pianificazione delle ferie da godere nell'arco di tutto l'anno, la cui fruizione è peraltro regolamentata sia dalla legge che dal CCNL applicato.

Si tratta di una prassi già adottata da Camera Arbitrale, che nei primi mesi dell'anno sottopone alle Rappresentanze Sindacali una proposta di chiusure aziendali poi formalizzata con Ordine di servizio.

Non si rilevano in generale casi di dipendenti con un alto numero di giornate di ferie residue, prassi non conforme a legge e potenzialmente dannosa sia per il dipendente che per la Società; in ogni caso, come da indicazione del Socio, tale aspetto verrà accuratamente monitorato adottando, se del caso, le opportune azioni correttive considerando la gestione delle ferie dei propri collaboratori come un elemento di valutazione manageriale.

Analoghe considerazioni si applicano alla gestione dei permessi retribuiti di cui al CCNL applicato, che vanno goduti entro il 30/06 dell'anno successivo a quello di maturazione e, ove non integralmente fruiti, monetizzati.

Anche in questo caso Camera Arbitrale ribadirà ai singoli Responsabili l'importanza del corretto utilizzo di questo istituto eventualmente anche attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi che vanno a comporre il piano di incentivazione annuale.

### *Contrattazione integrativa*

La contrattazione di secondo livello è ormai molto diffusa e costituisce un'importante leva di incentivazione e retention delle risorse.

Camera Arbitrale applica già al proprio personale dipendente di qualifica non Dirigenziale un Accordo Integrativo, il cui rinnovo è oggetto di trattativa sindacale in queste settimane.

Si tratta di un Accordo che, come indicato dal Socio Unico, è finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere del personale e all'incremento della produttività. Il sistema di incentivazione disciplinato collega i risultati aziendali alle performance dei lavoratori, al fine di premiare le prestazioni di valore e il contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi prefissati.



E' già stato altresì disciplinato lo smart working con apposito Accordo, separato rispetto al Contratto Integrativo Aziendale. Nell'ottica dell'incremento della produttività, è stata prevista l'assegnazione di obiettivi ai singoli con le relative modalità e tempistiche di monitoraggio. Collegato ad entrambi i punti di cui sopra è il tema del buono pasto, benefit non previsto dal CCNL. Allineandosi a quanto già indicato dal Socio Unico, esso viene riconosciuto solo per le giornate di presenza in ufficio, non in smart working.

Come sopra evidenziato, in molti casi la gestione del personale di Camera Arbitrale già si conforma all'atto di indirizzo del Socio Unico. Ove necessario, la Società adoterà le azioni necessarie per recepire quanto contenuto nell'atto di indirizzo.

Si sottopone pertanto al Consiglio di Amministrazione l'adozione e l'applicazione delle nuove linee guida per la gestione del personale sopra descritte, nel rispetto dell'atto di indirizzo della Camera di Commercio Milano Monza e Brianza Lodi n. 95/2022.

Il Consiglio, sentito il Presidente, all'unanimità,

delibera

- a) di approvare le linee guida in materia di gestione del personale così come dettagliate nella delibera della Giunta della Camera di Commercio n. 95/2022 allegata al presente provvedimento (**ALL. 4**);
- b) di uniformare ad esse le politiche in tema di gestione del personale poste in essere da Camera Arbitrale di Milano srl;
- c) di darne concreta attuazione, ove necessario, con successivi provvedimenti del Direttore Generale.

...omissis ...

Milano, 28.10.2022

Firmato: Il Direttore Generale Stefano Azzali

Firmato: Il Presidente Marco Dettori

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Milano, 10.11.2022

Il Direttore Generale  
(Stefano Azzali)