

Azioni ed indirizzi nella gestione del personale da sottoporre all'approvazione del Consiglio.

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 85 del 9 novembre 2015 ha dettato le linee di indirizzo alle proprie partecipate per la gestione della spesa per personale.

La deliberazione è stata assunta in attuazione dell'art. 18 comma 2 bis del d.l. 25 giugno 2008 n. 112 che di seguito si riporta:

“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. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione.” ⁽¹⁰⁰⁾

DATO ATTO :

- che in applicazione dell'art. 19 Dlgs 175/2016 “ *Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*”, in vigore dal 23 settembre 2016, gli enti locali soci di società a controllo pubblico, fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese le spese per il personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni;
- che gli enti pubblici soci devono inoltre tenere conto di quanto previsto all'articolo 25 del medesimo decreto legislativo, in merito alla ricognizione straordinaria del personale ed eventuale definizione di piani di esubero.

CONSIDERATO:

- che l'art. 11, comma 6, del D.Lgs. n. 175/2016, prevede la predisposizione di un decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, previo parere delle commissioni parlamentari competenti, che:

1. definisca indicatori dimensionali, quantitativi e qualitativi, atti a distribuire tutte le società in controllo pubblico in massimo cinque fasce di classificazione;
 2. individui, per ciascuna fascia, limiti massimi ai compensi a cui gli organi delle società interessate devono fare riferimento per la determinazione del trattamento economico annuo onnicomprensivo da corrispondere ad amministratori, titolari e componenti degli organi di controllo, dirigenti e dipendenti;
 3. fissi criteri di determinazione della parte variabile della remunerazione, commisurandola ai risultati di bilancio raggiunti dalla società nel corso dell'esercizio precedente;
- Il comma 7 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 175/2016, che nelle more dell'adozione del decreto ministeriale previsto dal comma 6, prevede resti in vigore l'art. 4, comma 4, del D.L. 95/2012 che pone come limite finanziario al costo annuale sostenuto per i compensi degli amministratori, l'80% di quanto complessivamente sostenuto nel 2013.
 - che a seguito dell'abrogazione delle limitazioni finanziarie relative agli emolumenti attribuiti al singolo amministratore, ad opera dell'art. 28 del D.Lgs. n. 175/2016, il predetto limite è il solo a rimanere in vita, sempre in attesa dell'emanazione del decreto ministeriale previsto dall'art. 11, comma 6 del citato decreto legislativo;

La disposizione citata come noto invita gli enti controllanti ad estendere alle controllate i principi di contenimento della spesa cui essi stessi sono soggetti.

La finalità è quella di allineare il trattamento del personale a quello riservato ai dipendenti comunali nel rispetto peraltro delle differenze discendenti dai diversi contratti collettivi applicati.

In particolare l'allineamento dovrà riguardare:

1. Sul piano generale il rispetto del tetto di spesa identificato dal comune e/o la preventiva autorizzazione allo sfioramento dello stesso;
2. Sul piano operativo dovrà essere prestata particolare attenzione al contenimento del salario accessorio per tutte le voci di natura non indennitaria o comunque non direttamente legata e quantificata in ragione delle mansioni svolte.

In un'ottica di progressività l'allineamento dovrà essere graduale e rispettoso delle specificità delle singole aziende.

Dovrà inoltre essere esaminata la gestione pregressa per verificare lo sviluppo professionale consentito al personale.

Personale dirigente

Prima di affrontare le questioni relative alle singole società occorre fornire adeguate direttive per la gestione del personale dirigente al fine di stabilire il principio del contenimento delle retribuzioni di questi nell'ambito delle somme erogabili all'interno del comune.

Tali indicazioni, fatta salva la modifica del presente atto conserveranno vigenza (per le parti non in contrasto) anche successivamente all'emanazione del decreto previsto all'art. 11 comma 6 del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175.

In particolare si ritiene opportuno individuare:

1. come limite massimo per la retribuzione di posizione l'importo erogabile ai dirigenti degli enti locali;
2. come limite massimo per la retribuzione di risultato la somma erogabile al segretario generale del comune che è pari al 10% del trattamento complessivo annuale erogato.

La retribuzione deve pertanto essere contenuta nei seguenti valori minimi e massimi per lo stipendio Base (colonna C) e per il premio di risultato (colonna D).

colonna A	Colonna B	Colonna C	Colonna D
Stipendio base	retribuzione di posizione	TOTALE	risultato 10%
			10,00%
€ 43.310,93	€ 11.533,17	€ 54.844,10	€ 5.484,41
€ 43.310,93	€ 45.102,87	€ 88.413,80	€ 8.841,38

La società dovrà, inoltre, perseguire politiche di contenimento della retribuzione base.

Qualora i contratti collettivi prevedano importi superiori la società sarà in ogni caso tenuta ad applicarli nella misura minima.

La consistenza della retribuzione dovrà essere oggetto di specifica ponderazione e comunicata preventivamente al comune.

Al fine di rendere un potenziale parametro di riferimento rammenta che la retribuzione media (potenzialmente) erogabile a ciascuno dei due dirigenti del comune è la seguente:

	Fondo	posizione	risultato
	€ 69.629,00	€ 59.184,65	€ 10.444,35
stipendio base	posizione	risultato	totale
€ 43.310,93	€ 29.592,33	€ 5.222,18	€ 78.125,43

Il riconoscimento degli importi massimi deve essere sempre preventivamente ed adeguatamente motivato alla giunta comunale in ragione alle dimensioni della società, al numero del personale coordinato e/o gestito ed al numero di figure dirigenziali.

Inoltre, qualora il trattamento erogato nel 2015, risulti oggi inferiore all'importo medio potenzialmente erogabile ai dirigenti del comune tale importo costituisce limite per gli esercizi futuri.

E' fatta sempre salva l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro per le disposizioni che determinano aumenti di importi fissi e predeterminati.

Gli accordi decentrati antecedenti al 31 dicembre 2015 cessano di avere effetti a partire da tale data.

Gli accordi decentrati 2016 (se non stipulati) dovranno attenersi alla presente direttiva.

Dovranno inoltre essere integralmente rispettati gli obblighi di trasparenza imposti per i dirigenti degli enti locali a decorrere dal trattamento erogato dall'esercizio 2013 in avanti.

Il mancato rispetto di questi ultimi costituisce ragione sufficiente per precludere l'erogazione della retribuzione di risultato.

Il mancato rispetto dei limiti al costo del lavoro non adeguatamente motivata costituisce ragione sufficiente per precludere l'erogazione della retribuzione di risultato.

L'erogazione del premio di risultato non può giustificare lo sfioramento del limite di spesa.

Personale dipendente

Ferma restando l'erogazione delle voci retributive connesse alla particolare organizzazione del lavoro e delle mansioni (indennità di turno rischio disagio ecc.) l'erogazione del salario accessorio non può giustificare sforamenti del limite di spesa e le somme a disposizione pertanto dovranno essere determinate con riguardo a tale limite.

Nessuna assunzione e nessuno sviluppo professionale possono essere programmati senza il preventivo assenso dell'ente e fermi restando i limiti di spesa imposti.

Emiliambiente

Il presente documento sarà aggiornato con riguardo alla società Emilia Ambiente di cui il Comune detiene quota di maggioranza successivamente al completamento dell'istruttoria inerente l'acquisizione dei dati relativi alla gestione del personale e, in ogni caso, quanto qui definito dovrà essere condiviso con gli altri soci pubblici ed eventualmente aggiornato ed integrato.

Ad oggi tuttavia si rileva che con riferimento all'invito contenuto nella deliberazione del consiglio comunale 85 del 9 novembre 2015 l'azienda nel corso del 2016 ha disposto diverse assunzioni rispetto alle quali le comunicazioni all'amministrazione non sono state preventive.

Inoltre, pur in assenza di informazioni specifiche cui si rimanda per un completamento istruttorio risulta che il costo del lavoro sia salito in 4 anni di una percentuale pari al 24% del costo sostenuto nel 2012.

Queste ultime circostanze saranno oggetto di apposita verifica gestionale nel corso dei prossimi mesi.

Alla luce di quanto sopra, nelle more della condivisione conclusiva con gli altri soci, si ritiene comunque necessario invitare la società:

- a. ad azioni di progressivo allineamento al presente documento delle dinamiche retributive del personale dirigente;
- b. ad astenersi dall'espletamento di procedure concorsuali anche a tempo determinato che comunque non sono state autorizzate;
- c. ad astenersi dallo stipulare accordi sindacali capaci di incidere sull'andamento dei costi.

San Donnino Multiservizi

Nell'ambito dell'esercizio del controllo analogo si sono svolti più incontri tra i tecnici del comune e la dirigenza della società per valutare la situazione dei costi di personale e dei possibili sviluppi degli stessi.

Gli incontri hanno avuto la finalità di valutare l'attività dell'azienda ed eventualmente adeguare la direttiva resa dal consiglio comunale di Fidenza.

Nell'anno 2016 e 2017 Il costo della dirigenza:

- a. con riguardo allo stipendio base dovrà rimanere fissato nella misura minima stabilita dal contratto collettivo applicato;
- b. con riguardo al premio di risultato dovrà essere fissato nel rispetto dei limiti di cui alla presente direttiva ed adeguato nell'importo alla complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

Con riguardo al costo del rimanente personale per l'anno 2017 i vertici aziendali dovranno perseguire politiche di contenimento con riguardo sia al costo complessivo del lavoro che con riguardo ai costi della contrattazione decentrata.

Questo documento registra quanto disposto e sviluppato nel 2016 nell'ambito del piano di razionalizzazione delle società partecipate con il relativo progetto di scissione e sarà opportunamente integrato per quanto attiene alla gestione rifiuti con il definitivo affidamento in house del sub ambito di Fidenza alla società.

Per l'anno 2016 le questioni affrontate in tale ottica sono le seguenti:

1. – rispetto del tetto di spesa imposto dalla deliberazione del consiglio comunale.

L'azienda segnala che la rigida applicazione della direttiva (che impone il non superamento del livello di spesa registrato nel 2013 (al netto del costo in precedenza sostenuto per il servizio biblioteca) comporta la mancata conferma del contratto di lavoro di personale a tempo determinato oggi impegnato del servizio rifiuti il cui contratto è di prossima scadenza.

Si tratta di personale (due unità) impegnato in servizi di front office e di controllo operativo la cui assenza comporta un immediato e percettibile calo nella qualità del servizio che non pare opportuno effettuare: infatti sia il controllo del servizio che la presenza di uno sportello al pubblico infatti sono elementi che toccano direttamente ed immediatamente gli utenti e la cittadinanza

Ipotesi operativa:

Tale circostanza ha suggerito quanto meno un approccio graduale alla gestione del costo del personale.

In particolare è stato possibile per il 2016 autorizzare lo sfioramento del costo ed in pari tempo:

- a. Nell'immediato invitare l'azienda ad un contenimento su altri fronti della spesa per personale – per es. sul fronte del salario accessorio;
- b. In prospettiva organizzativa invitare l'azienda a programmare nel presente e prossimo esercizio un diverso impiego del personale già operante a tempo indeterminato (soprattutto nell'ambito dei servizi generali) ad assumere le funzioni del personale avventizio magari razionalizzando gli orari di apertura dello sportello.

Rimane salva la facoltà dell'azienda di giustificare l'oggettiva impossibilità dare copertura alle attività con il personale oggi in servizio. In tale ipotesi dovrà essere l'amministrazione ha dare un diverso indirizzo e più specifico indirizzo.

2. - La gestione del servizio gas.

L'azienda ha evidenziato come la struttura sia in sofferenza in tale ambito che tra l'altro è di particolare delicatezza sul fronte della sicurezza dei cittadini.

In rapporto alla parallela attività di scorporo del ramo gas poi definita con il progetto di scissione societaria si è condivisa l'esternalizzazione delle funzioni di carattere territoriale da ritenersi la più efficace.

La soluzione è apparsa, quindi, la più congrua alla luce delle seguenti circostanze:

1. Si presenta come la più rapida e pertanto riduce il rischi connessi con la gestione del servizio;
2. È quella più flessibile e quindi più adatta ad assecondare la futura destinazione del servizio senza creare problemi e diseconomie organizzative;
3. In ogni caso non aumenta la spesa di personale in coerenza con la direttiva espressa dal consiglio comunale.

Rimane inteso che dovrà essere cura dell'azienda, anche dopo la scissione e fino a quando il controllo della stessa è del Comune, ricercare la massima economicità (nel rispetto della qualità del servizio e dei diritti dei lavoratori) a tale fine relazionando a fine esercizio con specifica attenzione ai costi sostenuti in tale ambito di attività al fine di permettere all'ente una compiuta valutazione dell'operato del soggetto controllato.

3. – Riqualficazione del personale.

Già nel 2016 non si è ritenuto opportuno autorizzare l'attivazione di processi di riqualficazione ampi del personale in considerazione del costo degli stessi e della necessità di sostenere i costi già ipotizzati ai punti 1 e 2.

Si è preso atto di operazioni mirate in particolare per quanto attiene la perplessità connessa con il contenzioso in essere per il quale, in assenza di riferimenti e notizie più specifiche è apparso opportuno rimettersi al prudente apprezzamento del Direttore che si appoggerà al legale di fiducia per la valutazione della scelta più vantaggiosa per l'azienda.

In Sintesi sembra opportuno:

1. Per il 2016 autorizzare lo sfioramento del costo del personale rispetto al tetto del 2013 posto con deliberazione n. 85 del 9 novembre 2015 con riguardo al punto 1;
2. Per il 2016 autorizzare l'esternalizzazione del servizio per la parte relativa alla gestione del gas secondo la proposta del direttore ferma restando la necessità di una specifica rendicontazione delle attività e dei costi al termine dell'esercizio;
3. Di non autorizzare le riqualficazioni del personale come da proposta iniziale dell'azienda, anche in rapporto alla situazione di blocco del personale del Comune Controllante già dal 2009, ferma restando facoltà dell'azienda di gestire in autonomia e secondo il proprio prudente apprezzamento la condotta da tenere nella gestione del contenzioso in essere e di una situazione specifica di un dipendente rappresentata dal direttore in Assemblea Soci.
4. Per il 2017 disporre il contenimento della spesa per personale alla spesa sostenuta nell'anno 2013 per la parte di attività ancora in capo alla società e fatto salvo l'aggiornamento con il definitivo affidamento in house del sub ambito di Fidenza alla società.

Società Sportiva - SOGIS.

La società che gestisce gli impianti sportivi del comune è stata oggetto di un'importante operazione straordinaria che ha portato alla costituzione di un unico soggetto imprenditoriale nel settore della gestione degli impianti sportivi con il comune di Salsomaggiore Terme.

La società in huose ha il capitale così ripartito:

1. Comune di Fidenza 78%
2. Comune di Salsomaggiore Terme 22%

Il nuovo assetto comporta un aumento del carico di lavoro facilmente stimabile se si considera che la nuova società dovrà gestire n. 23 impianti sportivi contro i 13 della precedente gestione.

In pari tempo si deve valutare adeguatamente la circostanza che il comune di Salsomaggiore Terme non ha trasferito alle dipendente della società nessun dipendente ma ha "comandato un dipendente con profilo professionale tecnico (risorsa in se largamente insufficiente a fronteggiare il maggiore carico discendente dagli impianti da gestire conferiti dal comune medesimo).

In un simile contesto non pare certamente possibile affrontare la nuova gestione senza aumentare il numero di dipendenti in servizio e pertanto appare ragionevole accogliere la richiesta di autorizzare l'assunzione di n. 1 dipendente con profilo professionale tecnico.

In pari tempo però occorre adeguatamente stimare gli effetti del potenziamento sul costo complessivo del personale.

In particolare occorre ragguagliare i maggiori oneri ammissibili al nuovo assetto societario e considerare la spesa per personale in misura proporzionale (non necessariamente in senso aritmetico) al peso delle partecipazioni.

In altri termini pare corretto osservare che il tetto di spesa fissato con il provvedimento del consiglio comunale potrebbe essere aumentato in ragione della misura pari alla percentuale di spesa oggi imputata al comune di Salsomaggiore nonché del costo del personale (n. 1 unità di cat. C) da questo comandata..

FIDENZA SPORT - COSTO DEL PERSONALE	
ANNO	SPESA
spesa anno 2013	€ 179.835,66
spesa anno 2014	€ 177.252,00
spesa anno 2015	€ 168.856,00

Il termine temporale di riferimento per individuare il limite è stabilito dalla deliberazione di consiglio al 31 dicembre 2013.

Nel nuovo contesto peraltro si ritiene necessario che la nuova società consolidi l'andamento decrescente della spesa e per tale ragione occorre che il nuovo limite sia determinato ponendo a base del conteggio non il costo registrato nell'anno 2013 bensì quello minore certificato nel 2015.

limite spesa 2016	Spesa 2013	comando cat. C	% INCREMENTO LIMITE	NUOVO LIMITE	
	€ 168.856,00	€ 32.000,00	22%	€ 37.148,32	€ 238.004,32

Rimane ferma la facoltà di dimostrare attraverso i parametri che riterrà opportuno (maggiori ore di lavoro determinate dai nuovi impegni – effetti benefici sui conti aziendali – nuovi servizi – miglioramento della qualità del servizio reso) che eventuali aumenti rispetto al nuovo limite come sopra determinato sono giustificati.

La dimostrazione dovrà essere preventiva ed avallata dalla giunta comunale, così come dovrà esserlo la decisione di procedere a nuove assunzioni.