

INDIRIZZI SOCIETA' PARTECIPATE E CONTROLLATE DAL COMUNE DI FOGGIA IN MATERIA DI SPESE PER IL PERSONALE

Premessa

Ai sensi del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo Unico delle società partecipate) e del D.Lgs. n. 100/2017 c.d. "decreto correttivo", con i presenti indirizzi vengono ad essere individuati gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, in relazione alle spese per il personale delle società controllate nel rispetto di quanto previsto dalla succitata normativa e, da ultimo, anche dall'art. 51 bis del Decreto "Sostegni bis" che ha introdotto significative modifiche all'art. 1, comma 928 della L. n. 205/2017.

INDIRIZZI GENERALI

Gestione del personale ed attività connesse

a) Reclutamento del personale

Il D.Lgs. 175/2016, all'art. 19, comma 1, in merito alla gestione del personale, stabilisce che ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del capo I, titolo II, libro V del codice civile, delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, salvo gli aspetti esplicitamente previsti dal decreto stesso.

Al comma 2 dispone che "le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Si dà indirizzo alle Società partecipate e controllate dall'Ente, qualora non vi abbiano già provveduto, ad adottare e/o revisionare regolamento per il reclutamento del personale a tempo determinato/indeterminato che preveda, per l'appunto, una predeterminazione dei requisiti e titoli di studio richiesti per l'accesso, in relazione ai profili da ricoprire, parificati a quelli richiesti, per analoghi profili, nella pubblica amministrazione, uniformando, in tal modo, la materia ai principi dettati dall'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016.

E' importante evidenziare che, in mancanza dell'adozione di detti provvedimenti, trova applicazione diretta quanto previsto dall'art. 35, comma 3 per le amministrazioni pubbliche (adeguata pubblicità delle selezioni e modalità che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti, pari opportunità, decentramento procedure di reclutamento e composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza che non siano componenti dell'organo di direzione politica che non ricoprano cariche politiche o sindacali), cui i provvedimenti adottati dovranno ispirarsi.

Si evidenzia l'obbligo di cui al comma 2 di pubblicazione dei provvedimenti in argomento sul sito istituzionale delle società e, in caso di mancata o incompleta pubblicazione, l'applicazione degli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. I contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2 sono nulli.

Contenimento dei costi del personale

Sulla base delle disposizioni impartite con il presente provvedimento, si dispone che tutte le società a controllo pubblico garantiscano il concreto perseguimento degli obiettivi di contenimento dei costi del personale, come normato dall'art. 19, commi 5 e 6 del D.Lgs n. 175/2016.

All'uopo si stabilisce quanto segue relativamente alle politiche assunzionali da parte delle società controllate:

- divieto di procedere ad assunzioni di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali e di risultati d'esercizio negativi;
- in subordine, fare fronte alle necessità di reintegro/nuovi apporti di personale a tempo indeterminato in coerenza con il piano delle attività e servizi in affidamento ricorrendo ad assunzioni a tempo indeterminato, per gli anni 2022-2024 nella misura corrispondente ad una spesa non superiore al 75% di quella del personale di ruolo cessato nell'anno precedente, con possibilità di utilizzo residui non utilizzati negli anni precedenti;
- ricorrere al reclutamento di personale a tempo determinato, interinale o altre forme temporanee, in caso di necessità di sopperire a carenze temporanee di risorse o implementazioni di servizi in affidamento/svolti non aventi caratteristiche di stabilità nel tempo, avuto comunque riguardo alla sostenibilità economica di tali interventi rispetto al complessivo equilibrio aziendale;
- valutare la possibilità di assunzioni non unicamente sulla base del probabile aumento dell'attività svolta e del fatturato ma tenendo in debito conto il personale già in servizio nel caso lo stesso possa essere sufficiente, in termini numerici, ad espletare tale maggior servizio, e la potenziale durata della nuova attività, evitando di gravare la società di costi fissi a "tempo indeterminato" qualora l'aumento del fatturato e dell'attività sia limitata nel tempo (deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Liguria n. 80/2017);
- valutare le possibilità concesse alle società pubbliche regolate dal TUSP in materia di personale destinato a supportare il piano di innovazione tecnologica da realizzare per l'incremento ed il potenziamento del contrasto all'evasione e all'elusione fiscale ed il monitoraggio della spesa pubblica, nonché le attività di razionalizzazione degli acquisti pubblici e gli obiettivi di finanza pubblica;
- Assicurare adeguata pubblicità agli avvisi attraverso i canali di diffusione sul territorio locale regionale e nazionale a seconda della qualifica da ricoprire;
- Redigere un piano del fabbisogno del personale a corredo del budget, articolato su base triennale e annualmente aggiornato. Il piano annuale delle assunzioni dovrà essere corredato da un'analisi dello sviluppo della società che giustifichi il fabbisogno e da una relazione sui costi del personale che dia evidenza di eventuali passaggi di livello, di eventuali modifiche del contratto collettivo di appartenenza, del salario accessorio inteso come assegni ad personam, straordinari ecc.;

Contenimento degli oneri contrattuali

Le società dovranno prevedere l'eventuale distribuzione di indennità, integrazioni, premi di risultato o altro al personale, esclusi i compensi relativi alle indennità correlate all'esercizio di funzioni, basandoli su sistemi di individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici della società;

Inoltre detti premi e riconoscimenti dovranno essere corrisposti a seguito di raggiungimento risultati economici positivi;

Gli organi societari preposti alla valutazione e determinazione dei riconoscimenti dovranno operare sulla base di criteri oggettivi di selettività e merito che ne permettano la riconduzione alla prestazione effettivamente resa dal singolo lavoratore, tenendo conto del contributo reso e assicurando che la misura massima del valore distribuito sia contenuta nel 50% dell'ammontare del risultato di esercizio di competenza e previa approvazione dei relativi accordi di secondo livello da parte dell'Assemblea dei soci;

la distribuzione delle ridette premialità dovrà essere regolamentata dalla società al fine di non generare discrezionalità.

Incarichi professionali e di collaborazione

Prima di conferire incarichi a soggetti esterni si richiede, oltre al necessario esperimento di procedure di reclutamento conformi ai principi di trasparenza e concorrenza in aderenza al disposto dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, l'accertamento della ricorrenza di presupposti similari a quelli dettati per gli enti pubblici ovvero quelli previsti dall'art. 7, comma 6 del d.lgs. n. 165/2001 (oggetto della prestazione, impossibilità oggettiva di utilizzare risorse umane interne, temporaneità della prestazione, preventiva determinazione di durata, luogo, oggetto e compenso) ed inoltre, al fine di conseguire risparmi e assicurare la qualità della prestazione fornita, l'osservanza delle procedure comparative prescritte dal comma 6 bis del medesimo art. 7.

I contratti d'opera o di opera intellettuale, non qualificabili come appalti ai sensi del D.lgs. n. 50/2016 devono essere disciplinati, nei presupposti e procedure di affidamento alle norme sopra richiamate.

Per quanto concerne i servizi legali di cui all'art. 17 del D.lgs. n. 50/2016, ove siano affidati ad un professionista che espleta attività prevalentemente personale, sono soggetti alle regole previste dal Testo Unico sul pubblico impiego, mentre se affidati ad un operatore economico che espleta attività con organizzazione in forma di impresa, saranno soggetti ai principi indicati nell'art. 4 del D.lgs. n. 50/2016.

Società partecipate e controllate dal Comune di Foggia

Le società partecipate e controllate dall'Ente cui i ridetti indirizzi sono rivolti sono qui di seguito elencate:

AMGAS S.p.A., direttamente partecipata al 100% dall'Ente, società in house affidataria diretta del servizio di distribuzione del gas naturale.

Organico aziendale

L'organico aziendale è pari a 28 unità di cui n. 7 operai e n. 21 impiegati, di molto sotto il limite calcolato sulla base del parametro disposto dal Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 21.04.2011 che, in sede di gare d'ambito cui è assoggettata tale società, ha disposto che il personale soggetto al passaggio diretto al gestore subentrante è da calcolarsi nella misura di 1 addetto ogni 1500 PdR (Punto di Riconsegna); per Amgas tale parametro è pari a 36,9 unità.

Dall'ultima relazione in materia di personale pervenuta dall'amministratore unico della società si rileva che i costi del personale relativamente all'anno 2020 sono inferiori al parametro richiamato nell'ultimo D.U.P. approvato 2021-2023 e sono pari ad € 2.039.346,00.

Le criticità presenti segnalate sono qui di seguito riportate:

- ✓ Assenza di direttore generale con specifiche competenze tecniche afferenti l'attività aziendale regolata dall'Arera;
- ✓ Assenza Ufficio acquisti e relativo personale;
- ✓ Carezza personale tecnico operativo (operai) da adibire a diverse attività;
- ✓ Media età anagrafica del personale tecnico operativo elevata.

Si ritiene di esprimere un giudizio positivo sulle operazioni prospettate dall'A.U. della Società al fine di evitare che la medesima possa subire difficoltà di gestione.

ATAF S.p.A., direttamente partecipata al 100% dall'Ente, società in house affidataria diretta del servizio di trasporto pubblico locale e del servizio di sosta tariffata.

Organico aziendale

L'attuale organico complessivo di Ataf è di n. 198 unità.

Per il servizio di TPL sono a disposizione n. 134 di cui 1 part time unità che, a fronte delle 124 necessarie, comportano difficoltà di turnazione e ricorso, considerate le assenze di varia natura, a lavoro straordinario su base volontaria, nel rispetto delle normative vigenti.

Al fine di ridurre tale ricorso, seppur non vi siano molte soluzioni, A.U. ed il direttore d'esercizio hanno utilizzato, nella turnazione di guida, una delle 3 unità in forza all'ufficio biglietteria.

E' in forza anche 1 collaboratore di esercizio e n. 6 addetti all'esercizio oltre a n. 1 coordinatore di esercizio.

Il personale amministrativo è composto da:

- n. 1 responsabile tecnico;
- n. 1 responsabile amministrativo;
- n. 1 coordinatore di ufficio;

da n. 11 unità così suddivise:

- n. 2 specialisti amministrativi;
- n. 3 collaboratori ufficio;
- n. 4 operai qualificati di ufficio;
- n. 2 operai d'ufficio.

Il personale di officina è pari a n. 29 unità.

Infine alla gestione parcheggi vi sono n. 13 addetti.

La società ha comunicato che, nei prossimi mesi, andranno in quiescenza n. 9 lavoratori di cui n. 6 operatori di esercizio e n. 3 addetti all'esercizio.

La spesa del personale, da Bilancio 2020, è pari a 8.266.045,00.

E' da porre in considerazione che il servizio di sosta tariffata, attualmente gestito in proroga dall'ATAF SpA, a seguito della Deliberazione commissariale con i poteri del Consiglio Comunale n. 26 del 28.10.2021, sarà affidato in concessione tramite procedura aperta.

Positivo giudizio per eventuali assunzioni in relazione alle difficoltà prospettate.

AM SERVICE s.r.l., società strumentale in house direttamente partecipata al 100% dall'Ente, che fornisce servizi strumentali attraverso specifici contratti di servizio, tra i quali le attività di assistenza informatica all'Ente, assistenza archivistica, accertamento dello stato di manutenzione degli impianti termici della città, gestione calore negli edifici di competenza comunale, gestione del calore e raffreddamento presso la sede comunale di Via Gramsci, supporto per il contenimento dei costi di energia elettrica.

Organico aziendale.

E' composto da n. 48 unità con coesistenza, all'interno della società, di 2 CCNL di riferimento diversi:

n. 17 dipendenti appartenenti al CCNL GasAcqua:

- ✓ n. 4 operai;
- ✓ n. 5 ispettori;
- ✓ n. 4 impiegati amministrativi;
- ✓ n. 4 addetti al portierato del palazzo sede AmGas;

n. 31 dipendenti appartenenti al CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi:

- ✓ n. 4 impiegati amministrativi;
- ✓ n. 6 archivisti;
- ✓ n. 21 dipendenti informatici.

Il costo del personale è pari a € 1.873.615,00 come si evince dal Conto Economico del Bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci il 29.06.2021, superiore al parametro posto nell'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato nel 2020, ma ad oggi non più vigente per le motivazioni espresse nell'atto deliberativo approvato.

L'A.U. ha riportato nella sua relazione le seguenti criticità:

- assenza di un direttore generale;
- coesistenza di n. 2 CCNL di riferimento;
- assenza di un RUP presso ufficio gare con competenze specifiche cui affidare, eventualmente, anche l'incarico di responsabile tecnico ex D.M. 37/08 per il quale era già stata avviata procedura selettiva, poi sospesa con Determinazioni dell'A.U. per le ragioni di cui alle note agli atti;
- adeguata formazione del personale amministrativo e tecnico;
- dislocazione del personale in diverse sedi, anche comunali.

Alla luce degli aggiornamenti normativi si ritiene di esprimere giudizio positivo su possibili futuri reclutamenti, sempre nel rispetto del contenimento spesa e delle valutazioni sulla base delle attività e servizi svolti.

AMIU PUGLIA S.p.A., direttamente partecipata al 21,87% dall'Ente, società in house affidataria diretta del servizio di igiene urbana.

L'Amiu Puglia è articolata in due unità operative, la prima attende i servizi di igiene per la città di Bari, la seconda a quelli per la città di Foggia.

Presso l'unità di Foggia operano 266 unità lavorative, così suddivise:

- n. 1 dirigente;
- n. 43 impiegati (di cui 25 tecnici e 18 amministrativi)
- n. 222 operai.

Le tre macro aree funzionali occupano, rispettivamente, le sotto riportate unità:

Servizi Esterni Operativi (Raccolte, Spazzamento e Servizio di sanificazione, Manutenzioni) – n. 184;

Servizi tecnici e impianti - n. 58 unità;

Uffici amministrativi - n. 24 unità.

Il costo del personale annuo per l'unità operativa di Foggia è stato pari per l'anno 2020 ad € 12.292.153,59.

La dotazione del personale è caratterizzata da un'età media di 54,2 anni, che costituisce una criticità rilevante, stante le attività prettamente manuali e fisicamente impegnative.

Si rappresenta che l'Assemblea dei Soci di recente ha apportato modifiche al regolamento di reclutamento del personale al fine di renderlo omogeneo, quanto alle cause di esclusione alle procedure di selezione indette dalla società, a quelle previste nel rapporto di pubblico impiego.

Positivo giudizio in materia di spese di funzionamento per il personale.