

COMITATO DI COORDINAMENTO GARDA UNO SPA

Delibera linee di indirizzo politiche assunzionali e retributive personale dipendente Garda Uno SpA e Società partecipate

Settembre 2018

Premesso che la legge di stabilità 2014 (legge n. 147 del 27 dicembre 2013), ha introdotto nuove disposizioni per le società partecipate in materia di limiti al reclutamento ed agli emolumenti del personale.

Preso atto che, in osservanza delle disposizioni introdotte, si deve tenere conto delle previsioni ex art.19 del D.Lgs n. 175 del 19 agosto 2016 e s.m.i., secondo il quale le società partecipate 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'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Visto l'art. 19 comma 5 del D.Lgs 175/2016 e s.m.i. laddove prevede che gli Enti Locali Soci fissino, 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 all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Ritenuto che nel D.Lgs. 175/2016 non è stato riproposto l'obbligo per le società di attenersi al principio di riduzione dei costi del personale; pertanto, in taluni casi, potremmo assistere anche un incremento delle spese di personale per motivate esigenze, così come sostenuto, fra l'altro, dalla Corte dei Conti – Sez. reg. controllo Toscana nella deliberazione n. 1/2015.

Atteso che il parere n. 237 del 29 settembre 2014 della Corte dei Conti Lombardia sezione Controllo ha ribadito che le disposizioni di cui sopra debbano essere interpretata nella loro *ratio* e da qui ne deriva l'esclusione del rilievo della Spesa di personale di una società "in house", tenuto conto in particolare delle controproducenti rigidità gestionali, che potrebbero derivare dall'applicazione del principio del consolidamento a Società partecipate che, di norma, gestiscono servizi caratterizzati da picchi di attività ultra-annuali: in tale ipotesi, una società potrebbe avere necessità di personale da assumere in forme flessibili solo per un periodo circoscritto, così però falsando la serie storica della spesa per il personale prevista dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006. Pertanto, ad avviso della Corte, in difetto di una previsione espressa del legislatore, non possono essere estese regole pensate per il soggetto pubblico, la cui rigidità minerebbe la capacità gestionale del soggetto partecipato.

Rilevato che sulla vigenza del contratto nazionale di lavoro si era già espressa la stessa sezione di controllo con deliberazione n° 147 del 24 aprile 2012), osservando che:

“Nessuna norma invece, allo stato, limita o rinvia nel tempo le procedure contrattuali vevoli per i comparti di contrattazione del lavoro privato (che seguono regole, tempi e procedure differenti da quelle previste dal D.lgs. 165/2001), né, in particolare, sospende l'efficacia dei contratti o impone la mancata stipula dei rinnovi limitatamente ai dipendenti delle società in house assoggettati a quei

CCNL (metalmecchanici, commercio, industria, gas-acqua, autoferrotranvieri, servizi ambientali, igiene municipalizzate, etc.). Maggiormente prudente ed opportuna si presenta, in attesa di ulteriori approfondimenti, l'applicazione del precetto posto dall'art. 25 comma 1 del D.L. n. 1/2012 nei limiti della compatibilità, pur nella prospettiva del conseguimento di analoghi risultati di contenimento della dinamica retributiva, individuale e complessiva, del personale.

Pertanto fermo restando il rispetto delle disposizioni vigenti a carico degli enti locali (e, oggi, delle società in house) in tema di contenimento degli oneri retributivi (oltre che dei limiti alla spesa complessiva per il personale), gli adeguamenti stipendiali automatici, se riferiti a minimi inderogabili fissati dai contratti collettivi valevoli per il comparto di riferimento, non paiono disapplicati dalla norma in esame. Gli effetti delle regole contrattuali in essere, infatti, potrebbero essere neutralizzati solo per l'avvento di un'espressa norma di legge, presupposto che non appare integrato dall'art. 25 del D.L. n. 1/2012 che, pur in un quadro di necessario generale contenimento della spesa per il personale delle società partecipate, mantiene una disciplina differenziata e margini di autonomo adeguamento.

La norma, tuttavia, impone alla società "in house" scelte rispettose e coerenti con le previsioni di contenimento dei costi per il personale imposte dalla disciplina vincolistica vigente, in particolare operando sui margini di adeguamento che il CCNL di riferimento, e la contrattazione decentrata aziendale, consente."

Pertanto, l'obbligo dell'ente locale di contenere e monitorare la dinamica retributiva dei dipendenti della società, si inserisce nel più ampio quadro dei controlli che l'ente controllante deve esercitare sugli organismi partecipati ai sensi dell'art.147-quater del testo unico degli enti locali (D.lgs 267/2000) rubricato "Controlli sulle società partecipate non quotate".

Dato atto che la presente regolamentazione, applicativa delle norme introdotte, da ultima, la legge di stabilità 2014, salvaguarda e garantisce l'autonomia gestionale che rimane di competenza esclusiva degli organi delle Società "in house".

Dato atto che il D.L. 90/2014 prevede:

- la possibilità di assunzione di personale a tempo indeterminato con limite di spesa percentuale pari al 100% a partire dal 2018;
- il coordinamento da parte degli enti locali, delle politiche assunzionali dei soggetti indicati nell'art. 18 comma 2bis del D.L. 112/2008 (tra cui, appunto le società partecipate) al fine di garantire, anche per i medesimi soggetti, una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Preso atto delle delibere del Comitato di Coordinamento del 06-02-2015, 27-05-2015 e 21-03-2017 (organo statutariamente deputato - art. 24 Statuto della Società - ad attuare il c.d. "Controllo Analogo" previsto dalle norme nazionali e comunitarie in materia di Società "in house" affidatarie dirette di Servizi Pubblici Locali, legittimato a deliberare delibere di indirizzo in qualità di "Ente controllore" di Garda Uno SpA) con le quali sono state adottate modalità e termini dei vincoli assunzionali e delle politiche retributive finalizzate al contenimento dei costi di personale, tenendo conto dello specifico settore di appartenenza della Società.

Preso atto della necessità, dopo l'operazione di conferimento del ramo idrico di Garda Uno SpA in Acque Bresciane srl avvenuto con decorrenza 31-12-2017, di adottare nuove linee di indirizzo in quanto quelle attualmente in essere risultano non più applicabili alla realtà aziendale venutasi a creare dopo l'operazione straordinaria sopra citata (attraverso il conferimento del ramo idrico sono stati trasferiti da Garda Uno ad Acque Bresciane, con decorrenza 31-12-2017, circa 90 dipendenti e ciò ha significativamente mutato il quadro complessivo del costo di lavoro dipendente oltre che della composizione dello stesso).

Preso atto che con cadenza annuale, a partire dal primo esercizio di applicazione delle linee di indirizzo in tema di politiche retributive ed assunzionali (anno 2015 – verifica costi esercizio 2014), la Direzione Amministrativa di Garda Uno SpA ha costantemente e puntualmente predisposto specifici documenti di report e di analisi (trasmesse per opportuna conoscenza al Collegio Sindacale) dai quali è sempre emerso, di anno in anno, il rispetto dei limiti imposti dal Comitato di Coordinamento.

Preso atto che le Linee di indirizzo attualmente in essere pongono, quale punto di confronto e riferimento da non oltrepassare, i costi dell'esercizio 2013, e che ai fini delle nuove Linee di indirizzo qui di seguito illustrate si ritiene necessario ed opportuno adottare formule che in ogni caso mantengano lo stesso riferimento temporale, ovvero la situazione fotografata con la chiusura del bilancio 2013.

Preso atto che da documentazione e da conteggi predisposti dagli uffici aziendali, tenuti agli atti presso l'ufficio personale della Società, l'incidenza del costo del personale dell'anno 2013 afferente ad attività diverse dal servizio idrico (Voce B9 bilancio esercizio anno 2013) rapportata al fatturato relativa a servizi diverse dal servizio idrico (Voce A1 bilancio 2013) è pari al 34,13% (33,17% incidenza personale a tempo indeterminato sul fatturato, 0,96% incidenza personale a tempo indeterminato sul fatturato).

Ritenuto opportuno, ai fini dell'individuazione di una soglia di spesa massima annua del costo del personale, adottare quale parametro di riferimento la percentuale di incidenza del costo del personale rapportato al fatturato, assumendo nel caso di specie l'incidenza del 2013 che viene ulteriormente abbassata a 33%.

Preso atto che rispetto al contesto normativo esistente al momento delle delibere di approvazione e modifica delle Linee di indirizzo attualmente in essere sono state introdotte nuove e stringenti disposizioni di legge in tema di assunzioni a tempo determinato tali da rendere di fatto non necessario l'individuazione di specifiche ed ulteriori limitazioni (assunzioni a tempo determinato che trovano anche un ulteriore tetto nei disposti dei CCNL applicati dall'azienda)

Il Comitato di Coordinamento

Riunitosi congiuntamente al CdA della Società in data 18-09-2018

DELIBERA

Di approvare Le seguenti Linee di indirizzo vincolanti per Garda Uno SpA in tema di politiche retributive ed assunzionali, in sostituzione di quelli precedentemente deliberate e successivamente modificate nel corso delle sedute del 06-02-2015, del 27-05-2015 e del 21-03-2017

1. **Politica generale di contenimento del costo del personale**

L'Azienda è tenuta ad attuare una generale politica di contenimento del costo del personale, da verificarsi attraverso il rispetto della seguente equazione:

$$\frac{\text{Costi personale anno } n}{\text{Ricavi delle vendite e delle prestazioni anno } n} \leq 0,33$$

Con cadenza annuale la Società dovrà quindi verificare, entro e non oltre il termine di approvazione del bilancio d'esercizio dell'anno "n" da parte dell'organo amministrativo, il rispetto dell'equazione di cui sopra. La Direzione Amministrativa dovrà pertanto predisporre annualmente specifici ed appositi documenti di analisi dei risultati conseguiti da trasmettere, per opportuna conoscenza, al Collegio Sindacale da tenere agli atti della Società.

Ai fini del calcolo dell'equazione sopra riportata si ritiene necessario precisare che:

- i. I "*Costi personale anno n*" sono rappresentati dai costi iscritti a bilancio dell'anno "n" alla voce di bilancio "B9" del conto economico, decurtati dagli importi riconducibili a:
 - o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) assunto a tempo determinato e/o indeterminato riconducibile ai casi di specie delle cosiddette "assunzioni obbligatorie" (invalidi / categorie protette, assunzioni rese obbligatorie per effetto di norme di Legge e/o sentenze Tribunale o altri organi della Magistratura, ...).
 - o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) assunto a tempo determinato e/o indeterminato proveniente da Enti Locali / Pubblica Amministrazione in occasione di affidamenti di servizi deliberati dagli stessi a favore della Società.
 - o Personale ricevuto in comando da Enti Pubblici e/o da Società totalmente pubbliche (a partecipazione diretta e/o indiretta da parte di Enti Locali / Pubblica Amministrazione).
- ii. I "*Ricavi delle vendite e delle prestazioni anno n*" sono rappresentati dai ricavi iscritti a bilancio dell'anno "n" alla voce "A1" del conto economico dell'anno n.

Nel corso dell'anno "n+1" l'azienda **potrà dar corso, fatta salva l'eccezione di cui al successivo punto 3, ad assunzioni a tempo indeterminato** (attraverso specifiche procedure di selezione ad evidenza pubblica, nei modi e nei termini previsti dal relativo regolamento aziendale) solo previa verifica del rispetto dell'equazione sopra indicata riferita all'anno "n".

Ai fini dell'applicazione dei limiti assunzionali a tempo indeterminato **per l'esercizio 2018** (primo anno di applicazione delle presenti linee di indirizzo) l'Azienda potrà dar corso ad assunzioni a tempo indeterminato

sulla base di consuntivi 2018 infrannuali (ciò motivato dal fatto che il bilancio dell'esercizio 2017 non può essere preso a riferimento in quanto comprensivo dei valori di costo e ricavo del servizio idrico) nei limiti della presunta e prevedibile disponibilità di cui all'equazione sopra riportata.

Nel caso in cui, in un determinato esercizio, l'equazione cui sopra NON venisse rispettata, l'Azienda **NON potrà più dar corso ad assunzioni a tempo indeterminato (fatta salva l'eccezione di cui al successivo punto 3)**, e ciò sino a quando non verrà formalmente riscontrato il rispetto del limite sopra stabilito. Nel caso di mancato rispetto del limite stabilito dall'equazione di cui sopra, la Società potrà comunque dar corso ad assunzioni a tempo **determinato** (assunzioni alle dipendenze della Società e/o tramite società di lavoro interinale) nel rispetto dei limiti previsti dai CCNL applicati.

2. Modalità di applicazione limiti assunzionali

A) Assunzioni a tempo indeterminato

A decorrere dalla data di approvazione della presente delibera l'Azienda potrà annualmente ricorrere ad assunzioni a tempo **indeterminato** solo **previa verifica (e rispetto)** dell'equazione di cui al precedente punto 1 (eccezioni a tale regola generale sono rappresentate dal primo anno di applicazione delle presenti linee di indirizzo, ovvero per l'esercizio 2018, e di quanto riportato al successivo punto 3). In altri termini, fatte salve le eccezioni sopra richiamate, nell'anno "n+1" la Società **potrà dar corso ad assunzioni a tempo indeterminato solo se** nell'anno "n" la percentuale del costo del personale (costi calcolati nel rispetto dei criteri di cui al punto 1 lettera i) sarà risultata **pari o inferiore al 33%** dei ricavi delle vendite e delle prestazioni dell'anno n.

Fermo restando la regola di cui al paragrafo precedente, la Società potrà dar corso ad assunzioni a tempo **indeterminato** nel limite delle disponibilità risultanti dall'applicazione della seguente formula:

$$\text{(Ricavi delle vendite e prestazioni anno } n * [\text{moltiplicato per}] 0,33) - [\text{meno}] \text{ Costi personale tempo indetermin. anno } n$$

Ai fini del calcolo dell'equazione sopra riportata si ritiene necessario precisare che:

- i. I "*Costi personale tempo indetermin. anno n*" sono rappresentati dai costi iscritti a bilancio dell'anno "n" alla voce di bilancio "B9" del conto economico, **decurtati** dagli importi riconducibili a:
 - o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) che ha svolto la propria attività lavorativa, **per l'intero anno "n" o per parte di esso**, in qualità di dipendente a tempo **determinato**.
 - o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) assunto a tempo indeterminato riconducibile ai casi di specie delle cosiddette "assunzioni obbligatorie" (invalidi / categorie protette, assunzioni rese obbligatorie per effetto di norme di Legge e/o sentenze Tribunale o altri organi della Magistratura, ...).
 - o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) assunto a tempo indeterminato proveniente da Enti Locali / Pubblica Amministrazione in occasione di affidamenti di servizi a favore della Società deliberati dagli stessi.

- o Costo personale di competenza dell'anno "n" (comprensivo di contributi, ferie, TFR e qualsiasi altra voce accessoria) assunto a tempo indeterminato per il quale è avvenuta nel corso dell'anno "n" la cessazione e/o la chiusura del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo per qualsiasi ragione.
- ii. I *"Ricavi delle vendite e prestazioni anno n"* sono rappresentati dai ricavi iscritti a bilancio dell'anno "n" alla voce "A1" del conto economico dell'anno n.

Pertanto, facendo un esempio: la società potrà dar corso nell'esercizio 2019 ad assunzioni a tempo indeterminato **solo ed esclusivamente se** l'incidenza del costo del personale dell'anno 2018 (calcolato secondo i criteri di cui al precedente punto 1 lettera i) rispetto ai ricavi d'esercizio dell'anno 2018 (voce A1 di bilancio) **risulterà pari o inferiore al 33%.**

In caso di risultato pari o inferiore al 33% la società potrà dar corso nel 2019 ad assunzioni a tempo indeterminato, tenendo **quale importo massimo di spesa per tali assunzioni** (importo massimo di spesa comprensivo di contributi e ogni altro costo afferente al rapporto di lavoro quali TFR, ratei ferie, straordinarie,) ciò che risulterà dalla differenza tra il 33% dei ricavi per vendite e prestazioni dell'anno 2018 (voce A1 di bilancio) ed il costo del personale a tempo indeterminato dell'anno 2018 calcolato secondo i criteri sopra riportati di cui al punto 2. A) lettera i.

Proseguendo nell'esempio: se nel corso del 2019 si dovesse riscontrare un'incidenza del costo del personale dell'anno 2018 (calcolato secondo i criteri di cui al precedente punto 1 lettera i) rispetto ai ricavi d'esercizio dell'anno 2018 (voce A1 di bilancio) **superiore al 33%**, a partire dalla data di verifica dell'equazione di cui al punto 1 (presumibilmente primi mesi del 2019) l'Azienda NON potrà più dar corso ad assunzioni a tempo indeterminato (fermo restando l'eccezione di cui al successivo punto 3). E ciò sino e sino a quando non verrà formalmente riscontrato, in un successivo esercizio, il rispetto dell'equazione di cui sopra (ovvero sino a quando il risultato non porterà ad un'incidenza pari o inferiore al 33%).

B) Assunzioni a tempo determinato

Per quanto attiene alle assunzioni a tempo **determinato**, fermo restando l'impegno dell'azienda a perseguire il costante contenimento dei costi di personale, queste NON sono soggette a valutazione di alcuna capienza. I limiti alle assunzioni di personale dipendente sono rappresentati dalle specifiche normative nazionali e dai disposti del CCNL applicati dall'Azienda.

L'azienda pertanto potrà dar sempre corso ad assunzioni a tempo determinato, anche nel caso di mancato rispetto dell'equazioni di cui al punto 1, fermi restando ovviamente i limiti imposti dai CCNL in tema di assunzioni a tempo determinato.

La Società potrà inoltre ricorrere, in casi di specifiche necessità di breve durata e/o di urgenze (situazioni relazionate ed espressamente motivate da parte della Direzione) ad assunzioni dirette "a chiamata" tramite società di lavoro interinale della durata massima di 12 mesi. Pertanto, fermo restando che la società potrà dar corso ad assunzioni di lavoratori interinali (sempre nel rispetto dei limiti imposti dalle normative e dai CCNL applicati), il rapporto contrattuale con ogni singolo lavoratore interinale non potrà avere una durata con l'azienda superiore a 12 mesi per tutta la "vita lavorativa" del lavoratore stesso.

3. Eccezione ai limiti alle assunzioni a tempo indeterminato

Fermo restando l'impegno nel perseguire e mantenere il rispetto dell'equazione riportata al punto 1, indipendentemente dal risultato della stessa la Società potrà comunque dar corso, **in qualunque momento dell'anno**, ad assunzioni a tempo indeterminato **solo** nei seguenti casi:

- A. Affidamenti inerenti a **nuovi servizi** avente durata pari o superiore a 5 anni.
- B. Affidamenti inerenti ad **incrementi / ampliamenti di servizi già affidati** la cui durata residua sia pari o superiore a 5 anni.

Le assunzioni a tempo indeterminato inerenti alle casistiche di cui alle lettere A e B sopra richiamate potranno essere effettuate nella misura di spesa massima pari al 33% dei corrispettivi previsti dai relativi affidamenti

A) Politica retributiva del costo del personale.

In ragione di parametri meritocratici e con l'obiettivo di stimolare la competitività interna del Personale della Società al fine di poter migliorare le performance dei Servizi prestati, i relativi Ricavi e in ultima analisi il rapporto tra Costi / Ricavi, sono ammessi aumenti di livello e/o gratifiche "una-tantum", nel rispetto dei limiti stabili dall'organo amministrativo e dalle deleghe assegnate alla Direzione, a condizione che sia rispettata l'equazione di cui al punto 1 "Politica generale di contenimento del costo del personale".

In termini più espliciti, nell'anno "n+1" potranno essere concessi dalla Direzione aumenti di livello e/o gratifiche "una-tantum" nel rispetto dei limiti stabiliti dall'organo amministrativo a condizione che il rapporto tra costi di personale dell'anno "n" (voce B9 bilancio anno n) e ricavi d'esercizio dell'anno "n" (voce A1 bilancio anno n) sia pari o inferiore a 0,33 (33%).

Padenghe, 18 settembre 2018

Il Comitato di Coordinamento
di Garda Uno SpA