

## VERBALE DEL 06.02.2015

**OGGETTO:     modalità di applicazione limiti assunzionali e politiche retributive personale Garda Uno SpA e relative società collegate / controllate.**

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 comma 6 dell'articolo 3-bis del decreto legge n° 138 del 13 agosto 2011 così come novellato dalla legge di stabilità 2014, secondo il quale le società partecipate adottano, con propri provvedimenti, i vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive che sono stabiliti dall'ente controllante ai sensi dell'articolo 18 comma 2 bis del decreto legge 112/2008.

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con legge 114/2014, laddove prevede che i Comuni coordinino le politiche assunzionali delle aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale o di controllo, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;

Preso atto che, per espressa disposizione legislativa (art. 18 comma 2bis D.L. 112/2008) alle società che gestiscono servizi pubblici locali a rilevanza economica, non si applicano direttamente i vincoli, ma la spesa per il personale dei dipendenti della società, concorre al rispetto dei vincoli di finanza pubblica imposti all'ente locale.

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 vavevoli 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 differente rispetto quella relativa al personale di ruolo cessato negli anni precedenti e pari al 60%, 80% e 100% rispettivamente negli anni 2014/2015, 2016/2017 e negli anni successivi a partire dal 2018;
- l'eliminazione delle limitazioni previste per il personale a tempo determinato (assunzioni entro il limite del 50% della spesa dell'anno 2009) nel caso degli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006 e smi, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;
- 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.

Ritenuto pertanto che il presente Comitato di Coordinamento, 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, possa legittimamente deliberare la presente delibera di indirizzo in qualità di "Ente controllore" di Garda Uno SpA con il quale definire 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;

## **DELIBERA**

Di approvare il seguente atto di indirizzo da far valere nei confronti di Garda Uno Spa e delle relative società da esso partecipate.

**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 la seguente equazione:

$$Cs \text{ personale anno } 2013 \geq Cs \text{ personale anno dell'esercizio da verificare}$$

In buona sostanza la Società dovrà tenere, quale fisso e costante riferimento, il costo "B9" (costo del personale) di competenza dell'esercizio 2013, da confrontare con la stessa voce di costo di competenza ogni successivo esercizio.

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

- i. Il "*Cs personale anno 2013*" è rappresentato dal costo di cui alla voce di bilancio "B9" di competenza dell'anno 2013 decurtando da tale importo:
  - o Costo di competenza anno 2013 personale acquisito attraverso l'istituto della mobilità.
- ii. Il "*Cs personale anno dell'esercizio da verificare*" è rappresentato dal costo di cui alla voce di bilancio "B9" di competenza dell'anno "n" (anno oggetto di verifica) decurtando da tale importo:
  - o Costo personale di competenza dell'anno "n" acquisito attraverso l'istituto della mobilità (successivo punto 3. lettera A.).
  - o Costo personale di competenza dell'anno "n" relativo ad addetti "stagionali" o comunque assunti nell'arco dell'anno a tempo determinato per un lasso temporale NON superiore a 6 mesi a fronte di necessità straordinarie o di carattere "stagionale" (successivo punto 3. lettere B e C.).
  - o Costo personale di competenza dell'anno "n" assunto per effetto di nuovi affidamenti (servizi NON gestiti nell'esercizio 2013) (successivo punto 3. lettera D.).
  - o Costo di competenza dell'anno "n" per assunzioni "obbligatorie" invalidi / categorie protette (successivo punto 3. lettera E.).
  - o Costo personale di competenza dell'anno "n" tempo determinato assunto per sostituzione maternità e/o prolungate malattie (successivo punto 3. lettera F.).
  - o Costo di competenza dell'anno "n" relativo agli "aumenti contrattuali" (comprensivo degli oneri diretti ed indiretti) riconosciuti attraverso il rinnovo dei CCNL nazionali.

Nel caso in cui, in un determinato esercizio, l'equazione cui sopra NON venisse rispettata, l'Azienda dovrà recuperare lo "sforamento" nell'esercizio successivo.

Esempio:

- o Costo personale di competenza anno 2013 Euro 5.200.000 (calcolato secondo le regole di cui al punto i).
- o Costo personale di competenza anno 2014 Euro 5.250.000 (calcolato secondo le regole di cui al punto ii).

Per l'anno 2015 l'azienda dovrà pianificare le proprie assunzioni e/o politiche retributive in modo tale che il costo del personale 2015, calcolato secondo le regole di cui al punto ii, sarà pari o inferiore ad Euro 5.150.000 (Euro 5.200.000 limite max disponibile – [meno] Euro 50.000 di sforamento).

Nel caso in cui l'equazione cui sopra NON venisse rispettata per 2 esercizi consecutivi (esercizio "n" ed esercizio "n+1"), a decorrere dal successivo anno "esercizio n+2" l'Azienda NON potrà dar corso ad assunzioni di alcun genere (tempo determinato e/o indeterminato) sino a quando NON verrà contabilmente riscontrato e rendicontato il recupero di quanto sfiorato.

## 2. Modalità di applicazione limiti assunzionali

Fermo restando la verifica del generale contenimento del costo del personale di cui al punto 1, le assunzioni a tempo determinato / indeterminato sono così regolate:

### A) Assunzioni a tempo indeterminato

A decorrere dalla data di approvazione della presente delibera l'Azienda potrà annualmente ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato nella misura NON superiore al 100% del costo annuo del personale cessato (NB: cessazioni personale a Tempo indeterminato).

Con cadenza biennale l'Azienda dovrà verificare il rispetto del limite di cui al paragrafo precedente. Nel caso in cui per un determinato biennio NON venissero rispettati i limiti di cui sopra (pur rispettando la regola di generale contenimento del costo del personale), l'Azienda dovrà recuperare lo sfioramento nel successivo biennio.

#### Esempio:

- costo annuo personale cessato nel periodo 2015/2016 = Euro 150.000
- costo annuo personale assunto nel periodo 2015/2016 = Euro 180.000
- Sforamento dal limite = Euro 180.000 – [meno] Euro 150.000 = Euro 30.000
- Nel biennio 2017/2018, ipotizzando che il costo annuo dei dimissionari sia pari ad Euro 100.000, L'Azienda NON potrà dar corso ad assunzioni il cui costo annuo sia pari ad 100.000 (100%) ma potrà assumere per una spesa massima pari ad Euro 70.000 (Euro 100.000 – [meno] Euro 30.000)

### B) Assunzioni a tempo determinato

Per quanto attiene alle assunzioni a tempo **determinato**, queste NON devono essere soggette a valutazione di alcuna capienza (fermo restando l'obbligo generale di contenimento del costo del personale di cui al sopra citato punto 1).

Fermo restando l'obbligo di rispetto dell'equazione di cui al punto 1, la Società potrà bandire procedure di selezione pubblica prevedendo inquadramenti / livelli retributivi maggiori rispetto ai tabellari "base" previsti dal contratto CCNL. In altri termini, al fine di mantenere per tutto il personale aziendale il corretto equilibrio interno tra posizionamento nell'organigramma aziendale e relativo livello retributivo, la Società potrà prevedere, già in sede di assunzione, integrazioni e/o aggiunte di funzione alla prevista retribuzione base.

NOTA: In deroga a quanto sopra specificato, in via del tutto eccezionale solo ed esclusivamente in forma "una-tantum", ad avvenuta approvazione della presente delibera l'Azienda farà un'analisi dei rapporti di lavoro a tempo determinato (diretti e/o tramite interinali) esistenti al momento, e per tutti quelli per i quali si configura un utilizzo diretto del lavoratore in un servizio di durata "pluriennale" (affidamento valevole per oltre 5 anni dalla data attuale) sarà possibile bandire procedure di selezione per posizioni

lavorative a tempo indeterminato in sostituzione di quelli determinati (diretti e/o tramite interinali) a parità di costo complessivo.

### 3. Eccezioni / Deroghe ai limiti alle assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato

Sono da intendersi eccezioni ai vincoli alle assunzioni (e quindi deroghe ai vincoli sopra riportati che pertanto NON entreranno nella base di calcolo dell'equazione di cui al punto 1) le seguenti casistiche:

- A. Personale a tempo determinato / indeterminato acquisito da Garda Uno per effetto dell'istituto della mobilità tra società pubbliche (ex art. 1 commi da 563 a 568 Legge n. 147/2013).
- B. Personale stagionale (esclusivamente a tempo determinato dalla durata pari o inferiore a 6 mesi) per servizi legati a fattori ripetitivi di stagionalità (esempio: maggiori servizi per flusso turistico) - rif. parere n. 237 del 29 settembre 2014 della Corte dei Conti Lombardia sezione Controllo.
- C. Personale a tempo determinato per motivi di straordinaria necessità assunti per un periodo massimo di 6 mesi.
- D. Personale da assumere in relazione a nuovi servizi / affidamenti ricevuti dall'azienda - rif. parere n. 237 del 29 settembre 2014 della Corte dei Conti Lombardia sezione Controllo. Proprio per quanto attiene a questa specifica casistica, sulla base dell'equilibrio economico / finanziario del nuovo servizio dimostrato da specifico business plan, l'Azienda potrà dar corso alle assunzioni previste nel citato documento di previsione economico/finanziaria.  
L'azienda potrà effettuare le seguenti tipologie di assunzione:
  - A tempo indeterminato se l'affidamento del servizio ha una durata pari o superiore a 5 anni
  - A tempo determinato se l'affidamento del servizio ha una durata inferiore a 5 anni
- E. Assunzioni obbligatorie (fasce protette, quote disabili, ...).
- F. Personale a tempo determinato per sostituzione maternità e/o prolungate malattie.

### 4. 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" a condizione che:

- I. Sia rispettata l'equazione di cui al punto 1 "Politica generale di contenimento del costo del personale". In termini più espliciti, nell'anno "n" potranno essere concessi aumenti di livello e/o gratifiche "una-tantum" a condizione che il "*Cs personale anno dell'esercizio da verificare*" dell'anno "n-1" sia inferiore al "*Cs personale anno 2013*" (costi calcolati secondo le regole di cui al punto 1).
- II. Le proposte di aumenti di livello e/o o gratifiche "una-tantum" dovranno essere relative a NON più del 30% del personale in servizio nell'esercizio n.
- III. Il costo annuo onnicomprensivo (contributi, TFR, ...) delle proposte aumenti di livello e/o gratifiche "una-tantum" NON potrà essere superiore alla differenza tra "*Cs personale anno 2013*" e "*Cs personale anno dell'esercizio da verificare*" di cui al punto 1. In termini più espliciti, nell'anno "n" potranno essere concessi aumenti di livello e/o gratifiche "una-tantum" in misura NON superiore alla differenza tra il costo del personale (voce B9) di competenza dell'anno "n-1" ed il costo del personale (voce B9) di competenza dell'anno 2013 (costi calcolati secondo le regole di cui al punto 1).
- IV. Le proposte di aumenti di livello e/o o gratifiche "una-tantum" dovranno essere presentate dai dirigenti / responsabili di servizio dopo l'annuale approvazione del bilancio d'esercizio entro il termine del 30-09 dell'anno stesso attraverso una dettagliata e specifica relazione.