



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

## DIRETTIVA

### PREMESSO CHE

Il quadro normativo relativo alle misure di contenimento della spesa del personale e ai vincoli assunzionali delle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni è stato radicalmente modificato con la legge di stabilità 2014 (L. 147/2013) e i successivi del DL 66/2014 e 90/2014. In particolare è stato profondamente modificato l'art. 18 del DL 112/2008 ed è stato abrogato il comma 7 dell'art. 76 del DL 112/2008 che prevedeva le regole di turn over dell'Ente locale in base al calcolo del rapporto tra spesa del personale consolidata con le Società partecipate e la spesa corrente.

Al sensi del disposto dell'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, gli Enti Locali *"coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto legge n. 112 del 2008 al fine di garantire per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spesa di personale e spesa corrente, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis[...]"*.

Il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 18, comma 2-bis prevede che: *"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 recapiti in sede di contrattazione di secondo livello"*.

Sulla scorta del novellato comma 2 bis art 18 del DL 112/2008 all'Ente spetta definire gli indirizzi sull'attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, in capo alle società controllate, tenendo delle peculiarità del settore in cui opera il singolo soggetto partecipato.

### PREMESSO ANCORA CHE

In precedenza erano previsti vincoli particolarmente restrittivi alle spese del personale, assoggettando le società partecipate, alle medesime disposizioni in capo all'Ente controllante, con una differenziazione tra la disciplina applicabile alle società strumentali e a quelle di servizi pubblici locali;

la Giunta Comunale, con Informativa del 30/04/2013 (allegato 1), come integrata dalla successiva del 16/05/2013 (allegato 2) effettuava una ricognizione delle norme applicabili alle società partecipate sulla base della normativa vigente a detta data relative a vincoli assunzionali e contenimento della spesa del personale.



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

**CONSIDERATO CHE**

l'ente deve, quindi, provvedere a definire gli indirizzi in materia di personale delle società partecipate, con particolare riguardo al contenimento della spesa del personale, al *turn over* e alle assunzioni e alla contrattazione di secondo livello, verificando la presenza di eventuali condizioni che richiedano la necessità di indirizzi specifici sulla base delle peculiarità del fabbisogno di personale di ciascuna società (se la società è ad esempio di tipo *labour o capital intensive*); nell'ottica della riduzione della spesa del personale, fondamentale è la fase di programmazione delle politiche legate ad assunzioni e gestione del personale da inserirsi nella redazione dei piani industriali da parte di ogni società e nei successivi documenti contabili, quali le relazioni previsionali. Il piano Industriale, nel definire gli obiettivi strategici e le azioni operative aziendali, dovrà contenere un'apposita scheda sul personale che evidenzii il fabbisogno generale e suddiviso per ciascun servizio o azione individuata nel piano, il costo unitario e aggregato per qualifica funzionale, le assunzioni e cessazioni previste, le misure di contenimento della spesa del personale, anche in relazione al *turn over* e la relativa evoluzione nell'arco del periodo di riferimento del piano, ed in generale in relazione alle modalità di recepimento da parte della società degli indirizzi forniti dall'Ente in materia di personale contenuti nel presente atto;

I piani industriali dovranno essere adottati anche per le finalità previste dal comma 564 art. 1 della L. 147/2013, il quale prevede che: *"Gli enti che controllano le società di cui al comma 563 adottano, in relazione ad esigenze di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi esternalizzati, nonché di razionalizzazione delle spese e di risanamento economico-finanziario secondo appositi piani industriali, atti di indirizzo volti a favorire, prima di avviare nuove procedure di reclutamento di risorse umane da parte delle medesime società, l'acquisizione di personale mediante le procedure di mobilità di cui al medesimo comma 563";*

Il piano Industriale dovrà avere durata triennale in analogia con la durata del Bilancio di previsione dell'Ente e della base triennale presa a riferimento dal comma 557 della L. 296/2006 per il calcolo della riduzione della spesa di personale;

nell'ambito delle relazioni previsionali presentate annualmente dalle società, dovrà essere fornito l'aggiornamento dei dati relativi alla programmazione e gestione del personale, di cui ai piani industriali. La mancata presentazione entro il termine previsto del 30 settembre per la relazione contenente i dati dell'anno successivo costituisce motivo di valutazione degli amministratori, ai



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

sensi dell'art. 3 comma 5 del regolamento sui controlli delle società partecipate. Nel report trimestrali trasmessi ai fini dell'attività di monitoraggio da parte dell'Ente, i collegi sindacali delle società dovranno fornire la propria attestazione circa il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, come previsto dall'art. 11 del regolamento sui controlli delle società, in merito all'applicazione dei criteri di contenimento delle spese del personale e dinamiche assunzionali.

**CONSIDERATO ANCORA CHE**

La normativa riportata vincola la gestione della politica del personale delle partecipate al raggiungimento, in linea di principio, dei risultati affidati agli Enti partecipanti previsti dal comma 557 della L. 296/2006, nello specifico di seguito riportati:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti d'Uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni apicali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Poiché il riportato dettato normativo propone una lettura finanziaria (spesa) dell'obiettivo di finanza pubblica, lo stesso deve essere declinato, come meglio definito nel riportato art. 18, comma 2-bis, del D.L.n. 112/2008, in concetti di costo. A tal fine, per quanto concerne gli oneri oggetto di contenimento, l'Ente prende in considerazione quanto dovrà essere imputato alla voce di bilancio B9) così come definita dall'Organismo Italiano di Contabilità al Principio Contabile 12 - Classificazione nel conto economico dei costi e ricavi; In particolare si terrà conto della voce salari e stipendi (B9a), oneri sociali (B9b), Trattamento di Fine Rapporto (B9c), trattamento di quiescenza e simili (B9d) ed altri costi (B9e).

**RITENUTO, sulla scorta di quanto sin qui premesso, di identificare i seguenti indirizzi e obiettivi a cui le società e gli Enti destinatari del presente atto devono attenersi e uniformarsi, distinguendo in indirizzi generali e indirizzi specifici per ciascuna società, ad integrazione o sostituzione di quelli generali, individuati sulla base delle peculiarità del settore in cui ciascuna azienda opera:**



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

**INDIRIZZI GENERALI in materia di personale delle società partecipate, ex comma 2  
bis art 18 DL n.112/2008**

*Al fini degli oneri oggetto di contenimento, l'Ente prende in considerazione quanto dovrà essere imputato alla voce di bilancio B9) così come definita dall'Organismo Italiano di Contabilità al Principio Contabile 12 - Classificazione nel conto economico dei costi e ricavi*

In particolare, considerato che la struttura dei costi del personale così come prevista dall'art 2425 del cc è la seguente:

B9a Salari e stipendi →

B9b Oneri sociali

B9c Trattamento di fine Rapporto

B9d trattamenti di quiescenza e simili

B9e altri costi:

e che la voce B9b accoglie i contributi a carico delle Aziende i cui ammontari sono dettati da norme di legge e pertanto indipendenti dalla volontà di chi amministra, che la voce B9c accoglie l'accantonamento per il TFR anch'esso disciplinato da norme di legge e pertanto indipendenti dalla volontà di chi amministra. Che la voce B9d non è alimentata per le società in house del Comune ed infine che la voce B9e accoglie costi del personale diverse dalle retribuzioni come ad esempio la spesa per i DPI o per controlli sanitari, ecc., l'osservazione sarà rivolta alla voce B9a Salari e stipendi.

In secondo luogo la voce B9a accoglie tutta la retribuzione (fissa, variabile) e pertanto dovrà essere suddivisa in due indicatori B9aF (retribuzione Fissa) e B9aV (retribuzione Variabile) a sua volta la voce B9aV si dividerà in B9aVS (straordinari) e B9aVI (retribuzione variabile incentivante).

Questi parametri verranno fissati per l'anno n (depurati di eventuali elementi straordinari (una tantum contrattuali ad esempio) e osservati dall'anno n+1 in poi in fase preventiva e consuntiva.

Ove nella voce B9a dovessero confluire spese che derivano da vertenze legali riferite al personale, le stesse potranno essere escluse previa comunicazione all'Ente socio.

***A) Contenimento della spesa complessiva del personale***

Al fine del contenimento della spesa complessiva di personale, nel rispetto del dettato normativo del citato D.L. 25 giugno 2008, n. 112, art. 18, comma 2-bis, secondo capoverso: "[...] *tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera [...] le società partecipate soggette a controllo dominante, così come individuate nell'atto di indirizzo, devono porre in campo comportamenti virtuosi che permettano di contenere.*



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

- a) In caso di ampliamento dell'attività erogata con ulteriori commesse, il rapporto tra costi di personale e fatturato di esercizio con riferimento al valore dell'esercizio precedente secondo la seguente formula matematica:

$$\frac{\text{Voce B9a conto economico anno } n+1}{\text{Voce A1) conto economico anno } n+1} < \frac{\text{Voce B9a conto economico anno } n}{\text{Voce A1 conto economico anno } n}$$

In presenza di affidamenti di una molteplicità di servizi con una differente incidenza di costo del personale (dovuta alle peculiarità dei servizi), le società potranno calcolare la precedente formula con riferimento alla quota di costi e ricavi relativi al singolo servizio previa comunicazione e richiesta di autorizzazione all'Ente;

- b) ove si verificano maggiori attività verso l'Ente, a parità di fatturato, sarà ammesso derogare al vincolo di contenimento del successivo punto c) per un importo pari al costo orario del personale impiegato moltiplicato per il numero di ore effettivamente impiegate per il servizio rientrante nella voce di bilancio B9a). Tale dato dovrà risultare da apposita relazione fornita dalla società;
- c) In caso di mantenimento dell'attività erogata:
- Il parametro  $B9aF_{n+1}/B9aF_n$  dovrà essere  $= 0 < 1$ . Questa regola potrà essere derogata solo per aumenti contrattuali (nazionale), aumenti di anzianità;
  - Il parametro  $B9aVS_{n+1}/B9aVS_n$  dovrà essere  $= 0 < 1$ . Questo parametro ingloba gli straordinari e quindi non può essere puntualmente previsto in fase preventiva.

Nel caso b) e c) deve essere escluso dal calcolo della spesa del personale di cui alla voce B9a dell'anno "n+1" l'incremento delle voci fisse dovuto a scatti o rinnovi di CCNL.

Dal costo del personale dell'anno in esame dovrà, inoltre, essere detratto il costo relativo al personale assunto, anche in eccedenza all'organico, in applicazione della legge 68/99. \*  
Prevvia autorizzazione dell'Ente, sarà possibile escludere dalla voce B9a gli aumenti di spesa dovuti a vertenze e contenziosi di lavoro.

La rappresentazione del rispetto del vincolo dovrà essere garantita sia nella predisposizione del piano industriale che nell'approvazione della relazione previsionale/documenti di budget che del bilancio d'esercizio. La società è chiamata, quindi, in osservanza della propria autonomia, a regolamentare i processi volti al rispetto di tali vincoli e a fornire all'Ente il report di monitoraggio degli stessi contenente l'attestazione del Collegio Sindacale.

### ***B) Contenimento degli oneri contrattuali di secondo livello***



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

Al fine del contenimento degli oneri contrattuali di secondo livello le società partecipate soggette a controllo devono, in piena linearità con quanto disposto per gli Enti partecipanti, ove non venga rispettato il precedente indirizzo, rispettare il dettato dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, ovvero recuperare le somme erogate in eccesso attraverso la contrattazione di secondo livello. Gli accordi adottati in dissenso a quanto disposto devono essere tempestivamente comunicati all'assemblea dei soci per le opportune ratifiche volte, in salvaguardia, a permettere di dare mandato al consiglio di amministrazione al fine dell'adozione di azioni di recupero, anche in contrattazioni successive, di quanto erroneamente concesso.

La contrattazione collettiva di II livello può riguardare l'erogazione della retribuzione variabile incentivante.

Il parametro  $B9aVin+1/B9aVin$  dovrà essere  $= 0 < di 1$ , in caso di riduzione del personale in servizio, la voce  $B9Vin$  dovrà essere proporzionalmente ridotta.

Questa regola può essere derogata solo quando  $EBITDA_n - EBITDA_{n-1} > 0$  nei limiti di tale differenza, e comunque l'incremento del premio  $n$  non potrà superare il 50% del premio dell'anno precedente  $n-1$ .

Questo indicatore, che utilizza l'acronimo inglese EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*), si utilizza per calcolare il risultato operativo di un'azienda, partendo dall'utile lordo, togliendo le imposte, gli ammortamenti, i deprezzamenti e gli interessi dell'azienda. Se i costi saranno maggiori dei ricavi, si avrà una perdita, rispettivamente se figureranno dei ricavi maggiori dei costi, si avrà un utile. Talchè, ai fini di un aumento della retribuzione variabile, eventualmente assentita dall'Ente Socio offre contezza sui risultati di effettivo miglioramento della società.

### **C) Turn over e assunzioni**

Al fine del *turn over* del personale dipendente, fermo restando il rispetto degli indirizzi precedenti in fase di programmazione del fabbisogno del personale, si invita le individuate società a dare attuazione al dettato normativo di cui all'art. 1, comma 563 e ss., della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014) ai fini della razionalizzazione della spesa discendente.

In particolare, prima di procedere a nuove procedure di reclutamento di risorse umane, le società dovranno verificare, previa informativa all'Amministrazione Comunale e alle rappresentanze sindacali, l'esistenza di personale da poter ridurre attraverso procedure di mobilità Infragruppo con le altre società partecipate del Comune ai sensi del citato all'art. 1, comma 563 e ss., della Legge 27 dicembre 2013, n. 147.

Le assunzioni ed il *turn over* dovranno essere effettuate rispettando comunque quanto previsto dall'art. 3 del DL 24 giugno 2014, n. 90 in tema di riduzione del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente.

In relazione alle assunzioni con forme di lavoro flessibile deve essere rispettato il limite della spesa previsto dal comma 28 art. 9 del DL 78/2010.

Non si ritiene di applicare le medesime norme sul *turn over* previste per le pubbliche amministrazioni, in quanto, come ribadito nelle pronunce della Corte dei Conti, (Cfr x tutte



COMUNE DI BARI

Ripartizione Enti Partecipati e Fondi Comunitari

*Lomb./237/2014/PAR) alle società in house, in difetto di una previsione espressa del legislatore, non possono essere estese regole pensate per il soggetto pubblico, regole la cui rigidità minerebbe la stessa capacità gestionale del soggetto. A tal fine, le società dovranno disciplinare le proprie politiche assunzionali nel rispetto degli indirizzi sul contenimento della spesa del personale, di quanto previsto dalla Legge n. 147 in tema di mobilità e gestione degli esuberanti e degli obblighi di programmazione richiesti dall'Ente.*

**INDIRIZZI SPECIFICI per AMGAS S.r.l.**

Eventuali ulteriori deroghe alle singole misure di contenimento della spesa del personale previste nei precedenti indirizzi generali A), B) e C) potranno essere autorizzate dall'Ente, su richiesta della società, in base a peculiari esigenze che si potranno manifestare nel corso della gestione. Le richieste dovranno essere adeguatamente motivate e dovranno quantificare in via preventiva l'effetto della deroga sulla spesa del personale.