



Città di Lumezzane

**Indirizzi e obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento
delle Aziende Speciali sottoposte a controllo pubblico da parte della
Città di Lumezzane**

1. DISCIPLINA IN MATERIA DI PERSONALE DEGLI ALTRI ORGANISMI PARTECIPATI A CONTROLLO PUBBLICO – INTERVENTI OBBLIGATORI

Il Decreto Legge, 25 giugno 2008 n.112, all'art. 18, dispone le regole cui le aziende e le istituzioni pubbliche devono attenersi in materia di reclutamento del personale.

Nel dettaglio il comma 2 bis dispone:

“Le aziende speciali e le istituzioni 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 e le istituzioni 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.”

L'art. 18 del D.L. n. 112/2008, è stato modificato dall'art. 19, comma 1, D.L. 1° luglio 2009, n. 78, sostituito dall' art. 1, comma 557, L. 27 dicembre 2013, n. 147, a decorrere dal 1° gennaio 2014 e, successivamente, dall' art. 4, comma 12-bis, D.L. 24 aprile 2014, n. 66. Infine, il comma 5 è stato così modificato dall' art. 3, comma 5-quinquies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dall' art. 27, comma 1, lett. b), D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175.

Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, all'art. 3, comma 5, ultimo periodo dispone:

“Le amministrazioni di cui al presente comma 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 anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;

Nella prospettiva del contenimento degli oneri di funzionamento delle partecipate, il legislatore ha progressivamente elaborato e introdotto alcuni vincoli e limiti concernenti il personale che spesso, anche in tali realtà, costituisce la principale voce di costo.

La normativa in materia di gestione del personale delle aziende e delle istituzioni pubbliche dispone quindi che, l'ente controllante le aziende e le istituzioni, debba adottare un atto di indirizzo per ogni azienda o istituzione che tenga conto dei propri limiti assunzionali e che sia coerente con la quantità e qualità dei servizi resi. Qualora si tratti di aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie, le linee di indirizzo non dovranno tener conto dei limiti assunzionali dell'ente di appartenenza, fermo restando l'obbligo di garantire che il livello dei costi del personale sia coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

Per tutte le aziende e le istituzioni vige l'obbligo di assicurare la riduzione tendenziale dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

Spetta all'amministrazione di appartenenza fissare, con proprio atto di indirizzo, per ogni azienda e istituzione obiettivi in materia di personale che tengano conto:

- a) del principio generale di riduzione dei costi del personale attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni;
- b) delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale;
- c) della tipologia di indirizzo nei casi in cui l'azienda o l'istituzione rientrino nell'eccezione prevista in caso di gestione di servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie;
- d) dell'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati;
- e) dell'obbligo di riduzione tendenziale dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente.

La Magistratura contabile è intervenuta a più riprese sull'esatta portata interpretativa del quadro normativo di riferimento, precisando come l'articolo 18-bis, del D.L. 112/2008, introdotto dall'articolo 1 comma 557 della legge n.147/2013, dall'articolo 4 comma 12 bis del D.L. n.66/2014 e successivamente dall'art.3, comma 5 – *quinquies* del D.L. 90/2014, nonché dall'articolo 27 comma 1, lett.b) D.Lgs. 1757/2016 – appaia ben collocabile nel quadro di analoghe disposizioni finalizzate, nel corso degli ultimi anni, alla riduzione delle spese correnti da parte delle Amministrazioni pubbliche (Cfr. Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, numero 7/2020/PAR).

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, con la deliberazione n.01/PAR/2015, ha precisato come, con la novella normativa apportata dal d.l. n. 90/2014, *“il legislatore abbia direttamente imposto alle aziende speciali, alle istituzioni ed alle società a partecipazione pubblica totale o di controllo un obbligo generale di riduzione dei costi del personale da realizzarsi mediante il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale negli organismi partecipati sulla base degli indirizzi predisposti dagli enti controllanti. La modifica della predetta normativa fa, quindi, venir meno l'obbligo in capo alle società partecipate di conformarsi alle disposizioni normative limitative in capo agli enti controllanti, ma questi ultimi sono obbligati a determinare le regole alle quali le società partecipate debbono conformarsi affinché sia rispettato il principio di riduzione del costo del personale tenendo necessariamente conto delle disposizioni limitative ad esse imposte (Sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 184 del 9/10/2014, Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, deliberazione n. 170/2014/PAR del 7/07/2014)”.*

In questo senso, secondo quanto rilevato dalla Sezione delle Autonomie, da ultimo nella deliberazione n. 29/SEZAUT/2019/FRG, risulta *“significativa l'evoluzione normativa, dagli obblighi di contenimento delle spese di personale applicati in via diretta agli organismi partecipati”* alla loro soggezione alle direttive dell'ente che lascia *“fermo l'obbligo di garantire il raggiungimento degli obiettivi di risparmio e di contenimento della spesa di personale”* e *“l'operatività delle disposizioni limitative condizionata dall'intervento dell'ente controllante, nell'ottica di una maggiore responsabilizzazione degli enti pubblici, anche nella loro qualità di soci”*

2. LINEE DI INDIRIZZO PER AZIENDE E ISTITUZIONI IN MATERIA DI PERSONALE, IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 18 COMMA 2-BIS D.L. 112/2008 – AZIENDA SPECIALE ALBATROS ASD.

In applicazione del quadro normativo vigente, e dei qualificati riferimenti normativi succitati, il presente provvedimento detta le linee di indirizzo in materia di personale per le aziende Speciali del Comune di Lumezzane, che sono l'Azienda Speciale ALBATROS ASD, nasce dalla fusione per

incorporazione nell’Azienda Speciale Albatros ASD della Società LUMETEC SPA, ente a cui è succeduta a norma dell’articolo 2051 e ss. Del codice civile e “Agenzia Formativa Don Angelo Tedoldi”.

ALBATROS ASD ha per oggetto delle proprie attività la gestione dei servizi pubblici di interesse economico locale, come indicati all’articolo 2 del vigente Statuto. La Città di Lumezzane ne esercita il attraverso la nomina degli organi di governo (Consiglio di Amministrazione, Presidente ed Organo di Revisione).

Fermo restando che nell’ambito delle spese di personale si intendono comprese:

- le retribuzioni ordinarie e gli oneri contributivi del personale di ruolo;
- le risorse destinate al salario accessorio e al lavoro straordinario;
- la spesa complessiva di oneri per il personale assunto a tempo determinato;
- la spesa complessiva per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- la spesa complessiva per la somministrazione di lavoro e lavoro accessorio;
- la spesa sostenuta per i dipendenti immessi in servizio mediante distacco;
- la spesa per i contratti di formazione-lavoro e altri rapporti formativi;

Si dispone che l’Azienda Speciale ALBATROS ASD, nella propria attività di reclutamento e di gestione economico/giuridica del personale, sia tenuta a conformarsi alle seguenti Linee di indirizzo:

1. è tenuta a rispettare il principio per cui l’utilizzo di forme di lavoro flessibile deve essere limitato alle ipotesi di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale; 2
2. è tenuta a redigere il Piano del fabbisogno di personale ed il Piano delle assunzioni, che tengano conto dell’analisi sulle effettive necessità di organico, che siano compatibili con la quantità e qualità dei servizi svolti e con gli equilibri di bilancio.
3. - per poter avviare le procedure assunzionali e gli atti propedeutici, dovrà essere autorizzata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, previa presentazione degli atti di cui al punto 2 e di un piano di fattibilità che dimostri la compatibilità delle assunzioni programmate con la quantità e qualità dei servizi resi e con gli equilibri del bilancio;
4. è tenuta a garantire una graduale riduzione della percentuale di incidenza dei costi per il personale sul totale delle spese correnti;
5. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa decentrata nel rispetto del principio di sostenibilità della spesa parametrata all’ammontare delle entrate correnti, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;
6. Distribuzione al personale di indennità, integrazioni, premi di risultato o altro, esclusi compensi relativi a indennità correlate all’esercizio di funzioni, basati su sistemi di individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici dell’Azienda speciale;
7. è tenuta a prestabilire, 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.
8. è tenuta a pubblicare sul proprio sito istituzionale i suindicati provvedimenti disciplinanti criteri e modalità di reclutamento del personale al fine di assicurare la massima trasparenza di tutte le procedure.
9. Contenimento, nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei tre esercizi precedenti a quello di riferimento, per il ricorso a contratti di acquisto, noleggio o leasing

di autovetture da destinarsi all'uso promiscuo, da parte di personale dipendente e degli amministratori.

INDIRIZZI IN MERITO A SPESE PER STUDI ED INCARICHI DI CONSULENZA.

Per le spese di studi e consulenze ovvero per prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressioni di giudizio, assistenza continuativa in materia legale e amministrativa, al di fuori di quelle rese in occasione e in funzione di assistenza e rappresentanza in giudizio, l'indirizzo è il seguente:

- Contenimento nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei tre esercizi precedenti a quello di riferimento.

Ove l'Azienda Speciale per carenze organizzative interne abbiano la necessità di conferire incarichi di consulenza esterna, i cui costi eccedano il limite sopra indicato, ne faranno preventiva richiesta al Consiglio di Amministrazione.

INDIRIZZI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

L'Azienda è tenuta:

1. è tenuta a rispettare il principio per cui l'utilizzo di forme di lavoro flessibile deve essere limitato alle ipotesi di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale; 2
2. è tenuta a redigere il Piano del fabbisogno di personale ed il Piano delle assunzioni, che tengano conto dell'analisi sulle effettive necessità di organico, che siano compatibili con la quantità e qualità dei servizi svolti e con gli equilibri di bilancio.
3. - per poter avviare le procedure assunzionali e gli atti propedeutici, dovrà essere autorizzata con provvedimento del Consiglio di Amministrazione, previa presentazione degli atti di cui al punto 2 e di un piano di fattibilità che dimostri la compatibilità delle assunzioni programmate con la quantità e qualità dei servizi resi e con gli equilibri del bilancio;
4. è tenuta a garantire una graduale riduzione della percentuale di incidenza dei costi per il personale sul totale delle spese correnti;
5. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa decentrata nel rispetto del principio di sostenibilità della spesa parametrata all'ammontare delle entrate correnti, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;
6. Distribuzione al personale di indennità, integrazioni, premi di risultato o altro, esclusi compensi relativi a indennità correlate all'esercizio di funzioni, basati su sistemi di individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici dell'Azienda speciale;
7. è tenuta a prestabilire, 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.
8. è tenuta a pubblicare sul proprio sito istituzionale i suindicati provvedimenti disciplinanti criteri e modalità di reclutamento del personale al fine di assicurare la massima trasparenza di tutte le procedure.
9. Contenimento, nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei tre esercizi precedenti a quello di riferimento, per il ricorso a contratti di acquisto, noleggio o leasing di autovetture da destinarsi all'uso promiscuo, da parte di personale dipendente e degli amministratori.

3. LINEE DI INDIRIZZO PER AZIENDE E ISTITUZIONI IN MATERIA DI PERSONALE, IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 18 COMMA 2-BIS D.L. 112/2008 – AZIENDA SPECIALE “AGENZIA FORMATIVA DON ANGELO TEDOLDI”.

L’Azienda speciale denominata “Agenzia Formativa Don Angelo Tedoldi” è preposta alla gestione dei servizi formativi e delle attività tese alla promozione della cultura in ambito professionale. L’Agenzia Formativa soggiace ai menzionati principi di cui all’art. 18, comma 2-bis, del D.L. n. 112/2008, nel testo di recente modificato dall’art. 27, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 175/2016,. Pertanto non è soggetta ai limiti e vincoli normativi alla spesa di personale – dovendo semplicemente attenersi ad un principio di riduzione dei costi, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni, la cui concreta declinazione è rimessa all’attività di indirizzo dell’ente controllante e, nel caso di istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l’infanzia, culturali ed alla persona nonché le farmacie, all’obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.

Fermo restando che nell’ambito delle spese di personale si intendono comprese:

- -le retribuzioni ordinarie e gli oneri contributivi del personale di ruolo;
- le risorse destinate al salario accessorio e al lavoro straordinario;
- la spesa complessiva di oneri per il personale assunto a tempo determinato;
- la spesa complessiva per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- la spesa complessiva per la somministrazione di lavoro e lavoro accessorio;
- la spesa sostenuta per i dipendenti immessi in servizio mediante distacco;
- la spesa per i contratti di formazione-lavoro e altri rapporti formativi;

L’Azienda speciale denominata “Agenzia Formativa Don Angelo Tedoldi”, compatibilmente con il regime derogatorio di cui all’art. 18, comma 2-bis, del D.L. n. 112/2008, in relazione “ai servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l’infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB)” è tenuta ad osservare le seguenti Linee di indirizzo:

1. è tenuta a rispettare il principio per cui l’utilizzo di forme di lavoro flessibile deve essere limitato alle ipotesi di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
2. per poter avviare le procedure assunzionali e gli atti propedeutici, dovrà essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione, previa presentazione di un piano di fattibilità che dimostri la compatibilità delle assunzioni programmate con la quantità e qualità dei servizi resi e con gli equilibri del bilancio;
3. Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa decentrata nel rispetto del principio di sostenibilità della spesa parametrata all’ammontare delle entrate correnti, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità;
4. Distribuzione al personale di indennità, integrazioni, premi di risultato o altro, esclusi compensi relativi a indennità correlate all’esercizio di funzioni, basati su sistemi di individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici dell’Azienda speciale;
5. è tenuta a prestabilire, 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.

6. è tenuta a pubblicare sul proprio sito istituzionale i suindicati provvedimenti disciplinanti criteri e modalità di reclutamento del personale al fine di assicurare la massima trasparenza di tutte le procedure.

INDIRIZZI IN MERITO A SPESE PER STUDI ED INCARICHI DI CONSULENZA.

Per le spese di studi e consulenze ovvero per prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressioni di giudizio, assistenza continuativa in materia legale e amministrativa, al di fuori di quelle rese in occasione e in funzione di assistenza e rappresentanza in giudizio, l'indirizzo è il seguente:

- Contenimento nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei tre esercizi precedenti a quello di riferimento.

Ove l'Azienda Speciale per carenze organizzative interne abbiano la necessità di conferire incarichi di consulenza esterna, i cui costi eccedano il limite sopra indicato, ne faranno preventiva richiesta al Consiglio di Amministrazione.

INDIRIZZI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

L'Azienda è tenuta:

- a osservare le disposizioni contenute nella L.190/2012 “disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e s.m.i., in quanto compatibile, e ad attenersi agli indirizzi contenuti nel piano nazionale anticorruzione, cd. P.N.A. approvato dall’A.N.A.C (Autorità Nazionale Anti Corruzione) e nei suoi aggiornamenti annuali, oltre che alle linee guida ANAC in materia, con particolare riferimento a quella per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici approvata con Determinazione n. 1134 del 8/11/2017
- adottare un PTPC o, in alternativa, ove abbia già adottato un “modello 231”, un documento unitario contenente le misure di prevenzione della corruzione proprie del “modello 231” e le misure integrative previste dal co. 2-bis dell’art. 1 della legge n. 190 del 2012;
- nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione che sia anche responsabile della trasparenza;
- adottare, come sezione del documento unitario di cui al punto 2, le misure organizzative per programmare i flussi di dati ai fini della pubblicazione sul sito web nella apposita sezione denominata “Amministrazione trasparente”;
- assicurare la pubblicazione dei dati relativi all’organizzazione dell’ente e alla totalità delle attività svolte, tutte da ritenersi di pubblico interesse;
- assicurare il diritto di accesso generalizzato ai dati e documenti non oggetto di obbligo di pubblicazione, con riferimento all’organizzazione e a tutte le attività svolte.
- Il Comune di Lumezzane disciplina nel proprio PTPC le attività di impulso e vigilanza che è chiamato a svolgere nei confronti dell’Azienda.