



COMUNE DI BITONTO

Città Metropolitana di Bari

Codice Fiscale e P. IVA n.00382650729

Bitonto, 7 giugno 2018

Al Sig. Amministratore unico di

AZIENDA SERVIZI VARI S.p.A.

Ing. Vincenzo Castellano

Al Sig. Direttore di

AZIENDA SERVIZI VARI S.p.A.

Dott. Giuseppe Pasculli

Viale delle Nazioni (già Via Quorchio) n. 14

Zona Artigianale

70032 BITONTO (Ba)

direzione@pec.asvspa.com

e p.c.

Al Sig. Sindaco

Dr. Michele Abbaticchio

Al Sig. Assessore alle Politiche Ambientali –

Mobilità Sostenibile – Sviluppo Rurale –

Personale – Beni Culturale

Prof.ssa Rosa Calò

Al Sig. Assessore al Bilancio – Gestione Economica

e Finanziaria – Economato – Tributi - Patrimonio

Dr. Domenico Nacci

Al Responsabile del Servizio Ragioneria

Dr.ssa Nadia Palmieri

Al Responsabile del Servizio Patrimonio

e Pubblica Istruzione

Dr.ssa Tiziana Conte

Al Responsabile del Servizio Lavori pubblici

Ing. Luigi Puzzierri

Al Funzionario “Ambiente”

Ufficio “Gestione integrata dei rifiuti”

Dr.ssa Sofia Deastis

SEDE

Oggetto: AZIENDA SERVIZI VARI S.p.A. Triennio 2018-2020 –

- **Obiettivi gestionali** –
- **Obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale.**

Provvedimento ex art. 19. Comma 5, del D.Lgs. n. 175/2016 e s. m. ed i.

Indice

A) OBIETTIVI GESTIONALI	pag. 2)
B) ATTO DI INDIRIZZO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE IN MATERIA DI VINCOLI ASSUNZIONALI E CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI”	pag. 4)
C) OBIETTIVI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	pag. 18)

A) OBIETTIVI GESTIONALI

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 50 del 26 aprile 2018, dichiarata immediatamente eseguibile, ha approvato la **NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) – PERIODO 2018/2020 (ART.170, COMMA 1, DEL D.LGS. N.267/2000)**, che, ad ogni buon fine si allega in copia alla presente (**ALL. A**)

Il Principio Contabile applicato concernente **la programmazione di bilancio All. 4/1** al D.Lgs. n. 118/2011, al Paragrafo 8. **“Il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP)” – 8.1. La Sezione Strategica (SeS)**, prevede che <<con riferimento alle condizioni interne, l’analisi strategica richiede, almeno, l’approfondimento dei seguenti profili e la definizione dei seguenti principali contenuti della programmazione strategica e dei relativi indirizzi generali con riferimento al periodo di mandato:

1. organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali tenuto conto dei fabbisogni e dei costi standard. **Saranno definiti gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate con riferimento anche alla loro situazione economica e finanziaria, agli obiettivi di servizio e gestionali che devono perseguire e alle procedure di controllo di competenza dell’ente>>**;

Nella Sezione Strategica della **Nota di Aggiornamento al DUP 2018-2020**, il Consiglio Comunale ha definito (pag. 306) gli

“OBIETTIVI GESTIONALI” delle società controllate

“articolati secondo i seguenti profili ed integrati con il profilo della “Trasparenza”:

- **BILANCIO**; • **EFFICACIA**; • **EFFICIENZA**; • **ECONOMICITÀ**; • **TRASPARENZA**.

Si precisa che per quanto concerne gli indicatori degli obiettivi saranno definiti in maniera specifica i relativi parametri quantitativi e qualitativi di misurazione (tramite la precisazione dei singoli livelli di raggiungimento per ogni profilo sopra elencato) nella delibera di Giunta di approvazione del Piano della Performance 2018-2020”.

A pag. 309 della suddetta nota di Aggiornamento, sono stati definiti, per il triennio 2018-2019-2020, gli “**OBIETTIVI GESTIONALI**” relativi a codesta società **Azienda Servizi Vari S.p.A.**, che di seguito si riportano:

Obiettivi gestionali Azienda Servizi Vari S.p.A.

<i>Nr.</i>	<i>PROFILI</i>	<i>OBIETTIVO</i>
1	BILANCIO	<ul style="list-style-type: none"> • Nel triennio si intende migliorare il risultato economico conseguito nell'anno 2016 (ultimo bilancio approvato) al fine di garantire il raggiungimento di un utile di esercizio. • Razionalizzazione di tutte le spese con efficientamento a parità dei servizi erogati.
2	EFFICACIA	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione e semplificazione all'interno della Società. • Completamento degli interventi conseguenti all'attuazione del Piano di Razionalizzazione delle partecipate relativamente al Settore Igiene Urbana così come sopra esposto.
3	EFFICIENZA	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del servizio di spazzamento, raccolta e trasporto dei rifiuti urbani, con particolare riferimento all'incremento della frazione della raccolta differenziata su tutto il territorio comunale
4	ECONOMICITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Contenimento dei costi operativi della società (quali ad esempio spese per servizi, revisione appalti, spese di personale, etc).
5	TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguamento agli obblighi in materia di anticorruzione e di trasparenza di cui alla L. 190/2012 e ai D.Lgs. 33/2013 e 39/2013 – Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 “<i>Nuove Linee Guida 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 dagli enti pubblici economici</i>”

B) "ATTO DI INDIRIZZO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE IN MATERIA DI VINCOLI ASSUNZIONALI E CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI".

L'art. 19 "**Gestione del personale**" del D.Lgs. 19-8-2016 n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", come modificato ed integrato dal D.Lgs. 16 giugno 2017, n. 100, ai commi 5, 6 e 7, prevede quanto segue:

<<5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, 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.

6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33>>.

L'art. 25 "**Disposizioni transitorie in materia di personale**" del citato decreto legislativo recita:

<<1. Entro il 30 settembre 2017, **le società a controllo pubblico** effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.

2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, con modalità definite dal decreto di cui al medesimo comma.

3. Decorsi ulteriori sei mesi dalla scadenza del termine di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

4. **Fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi di cui ai commi 2 e 3. Il predetto divieto decorre dalla data di pubblicazione del decreto di cui al comma 1.**

5. Esclusivamente ove sia indispensabile personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze e lo stesso non sia disponibile negli elenchi di cui ai commi 2 e 3, le regioni, fino alla scadenza del termine di cui al comma 3, possono autorizzare, in deroga al divieto previsto dal comma 4, l'avvio delle procedure di assunzione ai sensi dell'articolo 19. Dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Per le società controllate dallo Stato, prima e dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dal Ministero dell'economia e delle finanze.

6. I rapporti di lavoro stipulati in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulli e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'articolo 2409 del codice civile.

7. Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le società a prevalente capitale privato di cui all'articolo 17 che producono servizi di interesse generale e che nei tre esercizi precedenti abbiano prodotto un risultato positivo>>.

Nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale del 23 dicembre 2017, n. 299, è stato pubblicato il **D.M. Ministero del lavoro e delle politiche sociali 9-11-2017**, recante “Disposizioni di attuazione dell'articolo 25 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di personale delle società a partecipazione pubblica”, che di seguito si riporta:

<<Art. 1. Definizioni

1. Ai fini del presente decreto, si intende per:

- a) «società a controllo pubblico»: le società di cui all'art. 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo n. 175 del 2016;
- b) «eccedenza di personale»: situazione per cui il personale in servizio presso le società a controllo pubblico, in una o più categorie, qualifiche e livelli di inquadramento, superi l'effettiva necessità di personale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del decreto legislativo n. 175 del 2016;
- c) «sistema informativo unitario»: il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 150 del 2015;
- d) «ANPAL»: Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 150 del 2015;
- e) «elenco»: l'elenco del personale eccedente istituito presso il sistema informativo unitario.

Art. 2. Modalità di ricognizione del personale in servizio presso le società a controllo pubblico

1. Entro il 30 settembre 2017, le società a controllo pubblico effettuano la ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del decreto legislativo n. 175 del 2016. Al fine di consentire la formazione degli elenchi di cui all'art. 25 del decreto legislativo n. 175 del 2016, entro sessanta giorni dalla suddetta ricognizione le società a controllo pubblico individuano e dichiarano le eccedenze di personale, tenuto conto di quanto previsto nei piani di riassetto di cui all'art. 24 del decreto legislativo n. 175 del 2016 e dalle previsioni di cui al medesimo decreto legislativo.

2. Entro il 10 dicembre 2017, le società a controllo pubblico che individuano eccedenze di personale ne danno comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 contiene l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza di personale, del numero, della collocazione aziendale e delle categorie, qualifiche e livelli di inquadramento del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato.

4. Al fine di consentire la formazione e la gestione degli elenchi, entro il 20 dicembre 2017 le società a controllo pubblico, previa acquisizione del consenso del lavoratore al trattamento dei suoi dati personali, inviano alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano nel cui territorio hanno sede legale, per il tramite del sistema informativo unitario e con le specifiche tecniche definite dall'ANPAL, i seguenti dati relativi ai lavoratori eccedenti:

- a) generalità;
- b) dati di contatto;
- c) data di assunzione;
- d) tipologia contrattuale;
- e) contratto collettivo applicato;
- f) categoria, qualifica e livello di inquadramento;
- g) esperienza professionale, istruzione e formazione, competenze linguistiche, competenze digitali, competenze comunicative, competenze gestionali e organizzative, altre competenze, patenti e abilitazioni professionali per la guida;
- h) i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza.

5. Ai fini del monitoraggio delle attività di ricognizione di cui al presente articolo, entro il 15 gennaio 2018, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano trasmettono all'ANPAL, in forma aggregata, i dati di cui al comma 4, lettere d), e), f) e h).

6. A decorrere dal 31 marzo 2018, l'ANPAL gestisce, per il tramite del sistema informativo unitario, i dati di cui al comma 4 e diviene titolare del relativo trattamento ai fini degli adempimenti di cui all'art. 25, comma 3, del decreto legislativo n. 175 del 2016.

Art. 3. Modalità di formazione e gestione degli elenchi e agevolazione dei processi di mobilità in ambito regionale

1. Anche al fine di consentire l'individuazione negli elenchi del personale da assumere, l'ANPAL per il tramite del sistema informativo unitario, rende disponibili entro il 30 novembre 2017 alle Regioni e alle Province autonome di Trento e di Bolzano apposite funzionalità di gestione degli elenchi, nel proprio ambito territoriale di competenza.

2. I lavoratori eccedenti il cui rapporto di lavoro con la società a controllo pubblico viene a cessare sono cancellati dagli elenchi. Restano iscritti agli elenchi i lavoratori cessati per licenziamento per giustificato motivo oggettivo non inerente la persona del lavoratore o nell'ambito di un licenziamento collettivo, i quali vengono cancellati se successivamente assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore a sei mesi.

3. Al fine di agevolare la gestione degli elenchi, il sistema informativo unitario consente verifiche automatizzate tramite il sistema delle comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

4. Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano agevolano la mobilità in ambito regionale, anche con il coinvolgimento delle parti sociali a livello territoriale anche mediante la promozione di specifici percorsi di politica attiva del lavoro, ivi inclusi percorsi formativi, anche mediante il ricorso ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, secondo la normativa vigente. Fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del decreto legislativo n. 175 del 2016, sono fatte salve ulteriori modalità di agevolazione della mobilità in ambito regionale stabilite dalle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano a livello territoriale.

5. Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano gestiscono gli elenchi dalla data indicata all'art. 2, comma 4 e fino al 30 marzo 2018. A far data dal 31 marzo 2018, gli elenchi sono gestiti dall'ANPAL.

Art. 4. Modalità per attingere agli elenchi per le assunzioni a tempo indeterminato fino al 30 giugno 2018

1. Dalla data di pubblicazione del presente decreto e fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo dagli elenchi dei lavoratori eccedenti, mediante le funzionalità di ricerca messe a disposizione dall'apposita sezione del sito istituzionale dell'ANPAL, nell'ambito del sistema informativo unitario.

2. Ove le società a controllo pubblico abbiano la necessità di assumere a tempo indeterminato lavoratori con profilo professionale infungibile in relazione alle specifiche competenze richieste, non individuabili tra i lavoratori iscritti negli elenchi, chiedono all'Ente che gestisce l'elenco o, nel caso di società controllate dallo Stato, al Ministero dell'economia e delle finanze l'autorizzazione ad assumere senza attingere dagli elenchi.

Art. 5. Disposizioni finali

1. Le attività derivanti dall'attuazione del presente decreto sono svolte nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

2. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il presente decreto è trasmesso agli Organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana>>.

La GIUNTA REGIONALE in data 21 dicembre 2017, ha approvato la deliberazione n. 2248, avente ad oggetto: “**D.Lgs. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, art. 25- “Disposizioni transitorie in materia di personale.” Costituzione gruppo di lavoro”.**

A tal proposito, si riporta il testo della nota inviata a codesta Società, circa le disposizioni normative suesposte, a cui tuttavia non è seguita alcuna risposta:

<<TRASMESSA VIA PEC
Prot. n°44751 del 04/12/2017

Spett. le Azienda Servizi Vari SpA
alla c.a. dell'Amministratore Unico
Ing. Vincenzo Castellano
direzione@pec.asvspa.com

e p.c. al Sig. Sindaco
Dr. Michele Abbaticchio

Oggetto: D.Lgs. 175/2016, art. 25, comma 1 – Ricognizione del personale in servizio - Elenchi dei dipendenti in sovrannumero. Rif. mail del 21 settembre e successiva del 22 settembre 2017. Richiesta informazioni.

Facendo seguito alle comunicazioni in oggetto richiamate, si chiede di conoscere se la Società in indirizzo ha adempiuto a quanto nelle stesse richiamato, in adempimento alla specifica normativa di settore e con riferimento alle scadenze temporali derivanti.
Si resta in attesa di riscontro.

D'Ordine del Segretario Generale
Dott. Salvatore Bonasia

Il funzionario Ufficio Ambiente
D.ssa Sofia Deastis>>.

La Nota di Aggiornamento al DUP 2018-2020, definisce a **pag. 314** e segg. uno specifico

“ATTO DI INDIRIZZO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE IN MATERIA DI VINCOLI ASSUNZIONALI E CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI”:

“La società a partecipazione pubblica “di controllo” detenuta dal Comune di Bitonto per la quale il medesimo è in grado di fissare in autonomia obiettivi specifici annuali e pluriennali e sul complesso delle spese di funzionamento comprese quelle del personale è esclusivamente la seguente:

- Azienda Servizi Vari S.p.A.:

*per questa società, il Comune di Bitonto, in qualità di ente locale controllante (detenzione del 60% del capitale sociale), nell'esercizio delle prerogative e dei poteri di controllo, **deve adottare un proprio provvedimento che stabilisca modalità e applicazione di vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive**, che la società dovrà recepire adottando propri provvedimenti, fino al momento in cui il Comune stesso conserverà la partecipazione di controllo oggetto di alienazione disposta con deliberazione di C.C. n.56 del 7/4/2016; tale misura, tuttavia, è stata oggetto di riconsiderazione nell'ambito del Piano di Revisione Straordinaria delle partecipazioni societarie detenute dal Comune di Bitonto, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 196 del 9 ottobre 2017, sopra ampiamente esposto, con il quale è stato previsto il mantenimento della partecipazione del Comune di Bitonto in A.S.V. S.p.A.”*

.....

Come sopra illustrato, quindi, viene introdotta all'art. 25 una nuova disciplina transitoria secondo cui le società a controllo pubblico devono effettuare una ricognizione del personale entro il 30 settembre 2017 rilevando eventuali eccedenze, con relativa formazione di elenchi a livello regionale e successivamente nazionale, e con divieto per le medesime società, fino al 30 giugno 2018, di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo da detti elenchi.

L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale, secondo le modalità stabilite dal D.M. Ministero del

lavoro e delle politiche sociali 9-11-2017, recante "Disposizioni di attuazione dell'articolo 25 del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, in materia di personale delle società a partecipazione pubblica", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale del 23 dicembre 2017, n. 299.

La novellata versione dell'art. 25 prevede che il predetto divieto di assunzione decorre dalla data di pubblicazione del decreto ministeriale suddetto e, cioè, dal 23 dicembre 2017.

Alla luce di quanto sopra, viene inserito nella presente Sezione Strategica del DUP 2018_2020, un nuovo "atto di indirizzo" in materia di vincoli assunzionali e di contenimento degli oneri retributivi, che tiene conto delle nuove previsioni normative predette.

Tale atto di indirizzo viene formulato, per le motivazioni e nei termini sopra illustrati, nei confronti delle società controllate:

- Azienda Servizi Vari S.p.A ,
- Consorzio per lo Sviluppo dell'Area "Conca Barese" s.c.a.r.l.
- Servizi Ambientali per il Nord Barese S.p.A. (S.A.N.B. S.p.A)

Il presente Atto di Indirizzo ha durata a decorrere dal 1/1/2018 al 31/12/2018 e le Società controllate destinatarie sono tenute a recepirne le disposizioni con appositi provvedimenti adottati dai propri Organi.

- **VINCOLI ASSUNZIONALI**

Assunzioni a tempo indeterminato:

a) Fino al 30 giugno 2018 è fatto divieto alle società di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato a qualsiasi titolo se non attingendo agli elenchi di personale risultante eccedente formato dalla Regione Puglia secondo le previsioni dell'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016 e del D.M. Ministero del lavoro e delle politiche sociali 9-11-2017

b) Stante tale divieto di assunzioni a tempo indeterminato, è fatto obbligo alle società di astenersi dal porre in essere qualsiasi atto o comportamento che possa creare le condizioni per la maturazione, in capo ai dipendenti, del diritto di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato. A titolo non esaustivo, rientrano fra gli atti e comportamenti vietati: il superamento della durata massima complessiva di 36 mesi di contratti di lavoro a termine in capo al medesimo dipendente, la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre detta durata massima, il mancato rispetto delle interruzioni temporali previste dalla normativa vigente fra più contratti a termine in capo al medesimo dipendente.

Assunzioni a tempo determinato:

c) Fino al 30 giugno 2018 le società possono procedere esclusivamente ad assunzioni di personale a tempo determinato, fermo restando il rispetto della normativa vigente, solo ove vengano rispettate tutte le seguenti ulteriori condizioni:

la necessità di procedere ad assunzioni a tempo determinato deve derivare da una o più delle seguenti esigenze:

- assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;
- assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai cittadini nelle situazioni di stagionalità e/picchi di lavoro;
- garantire il turn over aziendale sostituendo prevalentemente le posizioni di tipo operativo;
- garantire i servizi pubblici essenziali.
- le società dovranno dimostrare la capacità di rispettare i vincoli in materia di finanza pubblica e di personale;
- **le società sono tenute ad inviare all'Amministrazione Comunale apposita richiesta preventiva di autorizzazione a procedere all'assunzione e non potranno procedere all'assunzione in assenza del previo nulla-osta da parte dell'Amministrazione Comunale;**
- il contratto a termine deve avere una durata massima non superiore al termine previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali per la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro,

comprensivi di eventuali proroghe, fermo in ogni caso il rispetto quanto previsto sub b) del presente atto di indirizzo;

• **l'assunzione a termine deve avvenire nel rispetto dei provvedimenti propri della società in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 o, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, nel rispetto dell'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 che trova applicazione diretta.**

Facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro:

d) le Società sono tenute in via generale ad attivare la facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, ove ammessa dalla normativa di legge e di contrattazione collettiva specificatamente applicabile al loro personale e nel rispetto delle procedure ivi previste. Eventuali deroghe all'esercizio di tale facoltà sono soggette ad autorizzazione preventiva da parte dell'Amministrazione Comunale.

• **CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI NON INCIDENTE SULLE NORME CONTRATTUALI**

e) Fino al 31.12.2018 non sono autorizzati, fatti salvi eventuali e futuri incrementi contrattuali stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale:

• i provvedimenti di aumento del livello di inquadramento contrattuale per motivi diversi dalla copertura di posizioni vacanti nella pianta organica approvata dal Socio Comune di Bitonto;

• l'applicazione di aumenti retributivi o di nuove/maggiori indennità o comunque di altre utilità a qualsiasi titolo, eccedenti i minimi previsti dai contratti collettivi nazionali e integrativi per la posizione ricoperta, e/o i trattamenti già in vigore alla data del 31/12/2017.

• **CONTENIMENTO SPESE PER STRAORDINARIO.**

1. Le spese per le prestazioni di lavoro straordinario devono essere ridotte, per ciascun anno del triennio 2018-2019-2020 rispetto alla spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2017.

• **CONTENIMENTO DINAMICA RETRIBUTIVA PER L'ESERCIZIO 2018 ed il triennio 2018-2020.**

L'assemblea dei Soci ha il dovere di formulare indirizzi al rappresentante della Società in sede di contrattazione di 2° livello preventivamente all'avvio delle trattative annuali, che hanno come finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale del rappresentante della Società verso determinati "obiettivi", definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dal rappresentante medesimo;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire al rappresentante della Società la necessaria autonomia nella gestione del confronto con le Organizzazioni Sindacali;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del Piano Industriale della Società;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzo delle risorse accessorie;

Il rappresentante della Società dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Assemblea dei Soci;

I contratti di secondo livello hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate alle norme di riferimento vigenti a tale livello di negoziazione;

- il contratto di secondo livello non può essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale di settore, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;

- in particolare rimane alla competenza della contrattazione integrativa la individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. "Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Fatta salva l'eventuale diversa disciplina contenuta nei CCNL di settore, le norme dei contratti aziendali che prevedano l'applicazione di incrementi retributivi derivanti da qualunque forma di "automatismo" devono essere disdettate e non potranno comunque avere applicazione a partire dall'anno 2018.

I processi di misurazione e valutazione delle prestazioni devono essere finalizzati ad assicurare l'utilizzo dei premi incentivanti previsti dai contratti Nazionali di Settore, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, al fine di un corretto utilizzo delle risorse correlate ad ogni tipologia di premio economico;

Gli strumenti di valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa devono essere informati ai principi di selettività nel riconoscimento degli incentivi;

La valorizzazione del merito e il miglioramento della performance della Società (anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi comportanti incentivi economici attribuibili secondo logiche meritocratiche), va strettamente correlato;

- al principio della "programmazione delle prestazioni" tese al raggiungimento degli obiettivi programmati in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e strategica della Società;

- al principio del monitoraggio infrannuale finalizzato ad eventuali interventi correttivi;

*- al principio del controllo delle prestazioni attraverso la "**Relazione annuale sulla Performance della Società**", da redigere contestualmente alla approvazione del Bilancio di esercizio, che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con eventuali scostamenti che si siano ingenerati nel periodo interessato;*

*- al principio di asseverazione del ciclo gestionale della performance mediante la "**Validazione**" della **Relazione sulla Performance** rimessa alla competenza dell'Organo di Controllo della Società, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;*

- la descritta "programmazione - monitoraggio - controllo" va pertanto estesa, quale fattore metodico ed ordinato ad ogni forma di gratificazione che abbia, quale fondamento intrinseco, lo scambio: incremento della prestazione/incremento economico;

Devono essere poste in essere inoltre nell'ambito delle risorse disponibili, le misure possibili idonee ed adeguate a "preservare" quota delle risorse accessorie da destinare a remunerare istituti collegati alla valutazione dei risultati della prestazione individuale ed organizzativa (incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi), tenendo conto della contrattazione Nazionale in cui ciascun soggetto societario opera.

Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, attitudine a lavorare in gruppo la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con l'Ente controllante, disponibilità nei confronti dell'utenza, pieno adempimento degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza;

Dovrà essere dedicata particolare attenzione agli aspetti della crescente centralità del fattore risorse umane e dello sviluppo organizzativo, utilizzando le opportunità previste dalle vigenti disposizioni. L'ulteriore specificazione degli incentivi è rimessa al rappresentante della Società in sede negoziale che dovrà prendere in considerazione la formulazione di piani di attività/progetti obiettivo sulla base delle indicazioni e degli strumenti di programmazione della Società in merito alla necessità di conseguire obiettivi di rilievo prioritario per lo sviluppo della stessa.

In particolare dovranno essere finanziati, nell'ambito delle risorse disponibili, obiettivi di mantenimento e miglioramento dei servizi erogati dalla Società che si riferiscono sia al miglioramento che al mantenimento degli standard raggiunti e non comprimibili per i possibili riflessi negativi che ne deriverebbero, nonché peculiari attività Societarie collegate agli obiettivi strategici di lungo e medio tempo individuati nei documenti programmatici della Società.

Dovrà essere dedicata particolare attenzione agli aspetti della crescente centralità del fattore risorse umane e dello sviluppo organizzativo, utilizzando le opportunità previste dalle vigenti norme contrattuali di settore e legislative orientate alla implementazione della cultura dei "risultati" ai quali è correlata l'erogazione delle risorse, "differenziata" in base alla valutazione delle competenze e del merito.

La trattativa di 2° livello dovrà essere orientata, al rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale previsti dalla vigente normativa finanziaria per l'Ente controllante⁽¹⁾. Dovrà, poi, essere orientata al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti, a investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori comuni. L'obiettivo perseguito è quello di riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di valori e di regole espliciti e condivisi che ne rafforzano la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza alla Società.

Attraverso la contrattazione integrativa decentrata, va attivato un sistema di valorizzazione del personale fondato sui seguenti elementi:

- una chiara esplicitazione a monte, dei contributi quali-quantitativi attesi del prestatore di lavoro;
- una corrispondente esplicitazione del sistema di ricompense che la Società è in grado di garantire;
- una corretta metodologia di rilevazione delle prestazioni rese, del grado di accrescimento della professionalità e del contributo fornito al miglioramento della Società;
- una definizione delle regole e della modalità di correlazione tra risultati conseguiti e quadro delle ricompense.

La contrattazione di 2° livello dovrà dedicare le risorse finanziarie disponibili per:

- riqualificare la spesa per il personale (promozione di una logica di investimento);
- potenziare la logica di correlazione tra produttività erogata e risultati conseguiti dalla Società;
- perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense);
- correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità.

1

La proposta di Direttive da formularsi da parte dell'Assemblea dei Soci al rappresentante della Società in sede di contrattazione di 2° livello, dovrà essere preventivamente sottoposta all'esame e alla approvazione da parte della Giunta Comunale, che si pronuncerà sullo schema medesimo con la deliberazione di autorizzazione al Sindaco a partecipare all'Assemblea dei Soci.

⁽¹⁾ L'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, al comma 2, prevede che << l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.....>>

L'ipotesi di accordo del contratto di 2° livello, prima della definitiva sottoscrizione da parte del rappresentante della Società, dovrà essere sottoposto all'esame ed alla approvazione da parte della Giunta Comunale.

Le Direttive -che potranno essere integrate e dettagliate in riferimento ai diversificati obiettivi da perseguire- dovranno essere tenute in considerazione sia nella individuazione delle voci di utilizzo delle risorse, sia in sede di rinnovo del Contratto di 2° livello.

• **PRESUPPOSTI E LIMITI DI SPESA PER INCARICHI DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA -PUBBLICITA'**

1. Conformemente a quanto prescritto per il Comune di Bitonto dall'art. 7, commi 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le società a partecipazione pubblica totale o di controllo del Comune di Bitonto possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dallo Statuto alla società conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità della società conferente;

b) la società deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno (carezza "qualitativa" di figure professionali e non semplicemente "quantitativa");

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

2. Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

3. Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità per il dirigente che ha stipulato i contratti.

4. Le società di cui al comma 1 disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione. Non è consentito l'affidamento diretto degli incarichi di collaborazione indipendentemente dall'importo della spesa necessaria a retribuire gli incarichi medesimi.

5. La spesa per incarichi consulenza, studio e ricerca non può essere superiore al 20 % di quella sostenuta nel 2009, così come previsto per il Comune di Bitonto ai sensi del comma 7 dell' art. 6 del DL 78 / 2010 convertito dalla Legge 122 / 2010, che così recita:

"7. Al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni, a decorrere dall' anno 2011 la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi ed incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle pubbliche amministrazioni di cui al comma 3 dell' articolo 1 della legge 31 dicembre 2009 n. 196, incluse le autorità indipendenti, escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati nonché gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore

finanziario, non può essere superiore al 20 per cento di quella sostenuta nell' anno 2009. L' affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce il lecito disciplinare e determina responsabilità erariale".

Nota:

al comma 11 dell' art. 6 del DL 78/ 2010 convertito dalla Legge 122 / 2010 viene previsto che: " 11 . *Le società, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall' Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell' articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, si conformano al principio di riduzione di spesa per studi e consulenze, per relazioni pubbliche, convegni, mostre e pubblicità, nonché per sponsorizzazioni, desumibile dai precedenti commi 7, 8 e 9."*

6. Ai sensi dell'art. 15 – bis del D.Lgs. n. 33/2013, nonché di quanto disposto nella Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove Linee Guida 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 dagli enti pubblici economici", le società a controllo pubblico, pubblicano, nell'apposita sezione del sito internet denominata "Società Trasparente", entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- b) il curriculum vitae;
- c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione delle informazioni di cui alle precedenti lett. a) – d), relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta.

• **SPESA PER MISSIONI**

La spesa per missioni non può essere superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009, così come previsto per il Comune di Bitonto dal comma 12 dell' art. 6 del DL 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, che così recita:

"12 . A decorrere dall' anno 2011 le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall' Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell' articolo 1 della legge 31 dicembre 2009 , n. 196 , incluse le autorità indipendenti, non possono effettuare spese per missioni, anche all' estero, con esclusione delle missioni internazionali di pace e delle Forze armate, delle missioni delle forze di polizia e dei vigili del fuoco, del personale di magistratura, nonché di quelle strettamente connesse ad accordi internazionali ovvero indispensabili per assicurare la partecipazione a riunioni presso enti e organismi internazionali o comunitari, nonché con investitori istituzionali necessari alla gestione del debito pubblico, per un ammontare superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell' anno 2009".

• **VALORE NOMINALE MASSIMO BUONI PASTO**

- Divieto di attribuire al personale, anche dirigente, buoni pasto dal valore nominale superiore a 7 euro
- *Comma 7 dell' art. 5 del DL 95 / 2012 convertito dalla Legge 135/2012:*
- *"7. A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato*

della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012.

- I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data è fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."

• OBBLIGO DI FRUIZIONE DI FERIE E PERMESSI E DIVIETO DI CORRESPONSIONE DI TRATTAMENTI ECONOMICI SOSTITUTIVI

1. Il diritto alla ferie matura durante il rapporto di lavoro in relazione ai periodi di lavoro effettivamente prestato. Ogni mese di lavoro il dipendente matura dei giorni di ferie e ciò anche durante il periodo di prova e di preavviso.

- Le ferie non godute genericamente non possono essere monetizzate.

2. Le ferie maturate, di regola 26 giorni per ogni anno solare, devono essere godute entro l'anno e, comunque, non oltre 18 mesi dall'anno di maturazione, così come stabilito dal D. Lgs. 66/2003. In alcuni casi particolari la contrattazione collettiva può stabilire dei periodi di godimento delle ferie superiori ai 18 mesi. Il piano di ferie viene determinato dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

3. Al fine di garantire il diritto al godimento delle ferie maturate, i Contratti Collettivi e, successivamente, il D. Lgs. 66/2003 (il decreto legislativo che disciplina l'orario di lavoro, le ferie e i riposi) hanno sancito il divieto di monetizzazione delle ferie che impedisce, di fatto, che le ferie possano essere sostituite con un corrispettivo in denaro.

4. Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute è rafforzato dalla previsione di una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, variabile da un minimo di 130 euro ad un massimo di 780 euro. Tale sanzione si applica per ogni lavoratore e per ogni singolo periodo di mancato godimento delle ferie.

5. Nel caso in cui, al termine del rapporto di lavoro, il lavoratore non goda delle ferie maturate durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, in tal caso l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce che "la monetizzazione delle ferie non godute nell'anno di maturazione può avere luogo solo nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, ma limitatamente alle quattro settimane di ferie, previste direttamente dalla legge come tutela minima ed inderogabile per tutti i lavoratori".

6. Spetta, quindi, in tale ipotesi l'indennità sostitutiva per ferie maturate e non godute, ciò in quanto il lavoratore al termine del rapporto (sia esso avvenuto per raggiungimento dell'età pensionabile, per dimissioni, per scadenza del termine o per licenziamento) non è più nella possibilità di godere delle ferie maturate.

7. Vi sono, ulteriori ipotesi, così come chiarito dalla giurisprudenza e dal Ministero del Lavoro, in cui è possibile monetizzare le ferie maturate e non godute durante il rapporto di lavoro.

Si tratta dei seguenti casi:

- ferie maturate nei contratti a tempo determinato di durata inferiore ad un anno;
- ferie maturate e non godute fino al 29 aprile 2003, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 66/2003;
- ferie maturate e non godute dal lavoratore il cui rapporto di lavoro cessi entro l'anno di riferimento;
- ferie previste dalla contrattazione collettiva o individuale in misura superiore al periodo minimo legale di quattro settimane.

• **DIVIETO DI ATTRIBUZIONE DI INCARICHI E CARICHE A SOGGETTI GIÀ LAVORATORI, PUBBLICI O PRIVATI, COLLOCATI IN QUIESCENZA**

- Divieto di attribuire a soggetti già lavoratori, pubblici o privati, collocati in quiescenza:

- incarichi di studio e consulenza;
- incarichi dirigenziali o direttivi;
- cariche in organi di governo delle PP. AA. e degli enti e società controllate.

Fanno eccezione:

- la carica di componente della Giunta degli enti territoriali
- la carica di componente o titolare degli organi elettivi di ordini, collegi professionali, relativi organismi nazionali ed enti aventi natura associativa
- incarichi e collaborazioni gratuiti aventi durata non superiore ad un anno, non prorogabile nè rinnovabile
- *comma 9 dell'art. 5 del DL 95/2012 convertito con Legge 135/2012 (come sostituito dal comma 1 dell' art. 6 del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014; successivamente il presente comma è stato così modificato dall'art. 17, comma 3, L. 7 agosto 2015, n. 124):*

" 9 . È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (116), nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata. Gli organi costituzionali si adeguano alle disposizioni del presente comma nell'ambito della propria autonomia.. "

• **LIMITE AL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE PUBBLICO E DELLE SOCIETA' PARTECIPATE**

- Art. 13 del DL 66/2014 convertito dalla Legge 89/2014

" 1 . A decorrere dal 1° maggio 2014 il limite massimo retributivo riferito al primo presidente della Corte di cassazione previsto dagli articoli 23-bis e 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modificazioni e integrazioni, è fissato in euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali e degli oneri fiscali a carico del dipendente. A decorrere dalla predetta data i riferimenti al limite retributivo di cui ai predetti articoli 23-bis e 23-ter contenuti in disposizioni legislative e regolamentari vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, si intendono sostituiti dal predetto importo. Sono in ogni caso fatti salvi gli eventuali limiti retributivi in vigore al 30 aprile 2014 determinati per effetto di apposite disposizioni legislative, regolamentari e statutarie, qualora inferiori al limite fissato dal presente articolo....."

5-bis. Le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, pubblicano nel proprio sito internet i dati completi relativi ai compensi percepiti da ciascun componente del consiglio di amministrazione in qualità di componente di organi di società ovvero di fondi controllati o partecipati dalle amministrazioni stesse"

L'art. 11 "Organi amministrativi e di controllo delle società a controllo pubblico" del D.Lgs. n. 175/2016 e successive modifiche, prevede, ai commi 6 e 7, quanto segue:

<<6. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, per le società a controllo pubblico sono definiti indicatori dimensionali quantitativi e qualitativi al fine di individuare fino a cinque fasce per la classificazione delle suddette società. Per le società controllate dalle regioni o dagli enti locali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9 del [decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#). Per ciascuna fascia è determinato, in proporzione, il limite dei compensi massimi al quale gli organi di dette società devono fare riferimento, secondo criteri oggettivi e trasparenti, per la determinazione del **trattamento economico annuo onnicomprensivo da corrispondere agli amministratori, ai titolari e componenti degli organi di controllo, ai dirigenti e ai dipendenti, che non potrà comunque eccedere il limite massimo di euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario, tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche amministrazioni o da altre società a controllo pubblico**. Le stesse società verificano il rispetto del limite massimo del trattamento economico annuo onnicomprensivo dei propri amministratori e dipendenti fissato con il suddetto decreto. Sono in ogni caso fatte salve le disposizioni legislative e regolamentari che prevedono limiti ai compensi inferiori a quelli previsti dal decreto di cui al presente comma. Il decreto stabilisce altresì i criteri di determinazione della parte variabile della remunerazione, commisurata ai risultati di bilancio raggiunti dalla società nel corso dell'esercizio precedente. In caso di risultati negativi attribuibili alla responsabilità dell'amministratore, la parte variabile non può essere corrisposta.

7. Fino all'emanazione del decreto di cui al comma 6 restano in vigore le disposizioni di cui all'[articolo 4, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 7 agosto 2012, n. 135](#), e successive modificazioni, e al [decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 24 dicembre 2013, n. 166](#)>>.

Il suddetto decreto ministeriale, tuttavia, non è stato ancora emanato.

- **DIVIETO DI STIPULARE POLIZZE ASSICURATIVE A CARICO DEL BILANCIO DELLA SOCIETA'**

Divieto di stipulare polizze assicurative a carico del bilancio della società in controllo pubblico destinate alla copertura dei danni che amministratori e dipendenti della società potrebbero essere chiamati a risarcire, in conseguenza della loro responsabilità nei confronti della società medesima.

comma 59, dell'art. 3 della Legge 244 / 2007

59. È nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo Stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile. I contratti di assicurazione in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia alla data del 30 giugno 2008. In caso di violazione della presente disposizione, l'amministratore che pone in essere o che proroga il contratto di assicurazione e il beneficiario della copertura assicurativa sono tenuti al rimborso, a titolo di danno erariale, di una somma pari a dieci volte l'ammontare dei premi complessivamente stabiliti nel contratto medesimo.

Nota: la giurisprudenza contabile in materia è costante nel ritenere illegittime le coperture assicurative non solo per gli amministratori ma anche per i dipendenti qualora il relativo premio assicurativo sia posto a carico del bilancio dell'ente pubblico.

- **DISPOSIZIONI FINALI**

1. Le seguenti linee di indirizzo dovranno essere recepite dalle società controllate dal Comune di Bitonto con propri provvedimenti, trasferite alla struttura dirigenziale aziendale ed oggetto, per quanto di competenza, di contrattazione collettiva di secondo livello. Le società capogruppo vigilano sulle proprie controllate in merito all'osservanza di quanto disposto con le presenti linee di indirizzo.

2. In ogni caso le società partecipate dal Comune devono dotarsi di un modello organizzativo ispirato a criteri di semplificazione tramite accorpamento ed integrazione di strutture organizzative e processi omogenei in grado di meglio rispondere alle esigenze dell'utenza in termini di efficienza, efficacia ed economicità della gestione.

3. Le società controllate che si trovano in condizione di strutturale squilibrio economico procedono alla rinegoziazione dei contratti aziendali relativi al personale, finalizzata alla correlata riduzione della contrattazione aziendale (sia per la parte normativa che economica) e dei relativi costi.

4. Le presenti linee di indirizzo sono qualificate come indirizzi di rilevante interesse per l'azionista, la cui inosservanza costituisce giusta causa di revoca degli amministratori ai sensi dell'articolo 2383 del codice civile.

C) OBIETTIVI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE
--

Premesso che:

- l'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" prevede che *"Le amministrazioni pubbliche socie fissano, 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."*;
- l'Amministrazione Comunale, nella **NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - PERIODO 2018/2020**, pertanto, ha fissato determinati obiettivi **sulle spese di funzionamento** di codesta società controllata nell'ottica di una loro progressiva riduzione nell'arco del triennio 2018-2019-2020;
- i suddetti obiettivi sono stati fissati con riferimento alle voci di costo di funzionamento "**costi della produzione**" e "**costi per il personale**".

Quindi, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016, gli obiettivi specifici, per gli anni 2018-2019-2020, sul complesso delle spese di funzionamento, comprese quelle per il personale, relativi a codesta Società sono riportati nella tabella seguente.

Tali obiettivi hanno carattere obbligatorio e vincolante per la A.S.V. S.p.A., in quanto società direttamente partecipata e controllata dal Comune di Bitonto

In attuazione della suddetta normativa, il funzionario Dott.ssa Nadia Palmieri ha provveduto ad una prima analisi dei principali dati del **conto economico** della A.S.V. S.p.A. dal 2013 al 2016; i risultati dell'analisi sono riportati nelle tabelle qui riportate.

AZIENDA SERVIZI VARI S.P.A.

	2016	2015	2014	2013	MEDIA
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 8.835.570	€ 9.390.356	€ 10.934.171	€ 10.822.664	€ 9.995.690,25
*****	*****	*****	*****	*****	*****
Costi della produzione	€ 9.246.543	€ 9.941.041	€ 10.455.414	€ 10.618.387	€ 10.065.346,25
Costi del personale	€ 5.149.248	€ 6.095.013	€ 6.082.122	€ 5.786.683	€ 5.778.266,50
*****	*****	*****	*****	*****	*****
Risultato prima delle imposte	€ 6.767	€ 146.465	€ 723.606	€ 296.573	€ 293.352,75
Utile di esercizio	€ -155.674	€ -80.522	€ 299.813	€ 693	€ 16.077,50
*****	*****	*****	*****	*****	*****
Produttività 1 (<u>ricavi fratto costo del personale</u>)	1,72	1,54	1,80	1,87	1,73
*****	*****	*****	*****	*****	*****
Produttività 2 (<u>ricavi fratto costi della produzione</u>)	0,96	0,94	1,05	1,02	0,99

La verifica dei macrodati certifica che:

il valore medio dei “**costi della produzione**” è di € 10.065.346,25 mentre il valore medio dei “**ricavi delle vendite e delle prestazioni**” ammonta a 9.995.690,25 euro; il rapporto medio tra questi due valori si attesta a 0,99;

il valore medio dei “**costi del personale**” è di 5.778.266,50 euro e il rapporto medio tra “**ricavi delle vendite e delle prestazioni**” e “**costo del personale**” risulta **1,73**;

sulla base di tali risultati, questo collegio ritiene di fissare per la Società ASV Spa i seguenti:

Obiettivi operativo gestionali

A) i “**costi della produzione**” non possono superare il valore medio, degli ultimi quattro esercizi, incrementato dell'1% (€ 10.065.346,25 +1% € 10.165.999,71 euro);

B) l'indice di cui alla lettera A) può essere superato a patto che la società **migliori la propria produttività** ed ottenga un rapporto tra “**ricavi delle vendite e delle prestazioni**” e “**costi del personale**”, oppure tra “**ricavi delle vendite e delle prestazioni**” e “**costi della produzione**”, migliore rispetto alla media 2013-2016, quindi superiore rispettivamente di 1,73 o di 0,99 (è sufficiente il superamento di uno solo di questi due valori);

Si evidenzia la necessità che codesta società, giusta quanto disposto dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 175/2016 e s. m. ed i., è tenuta a garantire il concreto perseguimento degli obiettivi sopra descritti "tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso di contenimento degli oneri contrattuali (=oneri relativi al trattamento economico accessorio del personale dipendente, ndr.), in sede di contrattazione di secondo livello".

Si evidenzia, altresì, che i provvedimenti adottati dall'Ente controllante inerenti la fissazione dei suddetti obiettivi, unitamente ai provvedimenti adottati dalle società controllate di recepimento degli obiettivi medesimi e ai contratti di lavoro di secondo livello siglati con le organizzazioni sindacali rappresentative con cui nell'ambito delle società vengono recepiti gli obiettivi di contenimento degli oneri contrattuali del personale dipendente delle società medesime, ai sensi del citato art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 175/2016, devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione, si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che di seguito si riportano:

Art. 22 Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, ciascuna amministrazione pubblica e aggiorna annualmente:

a) l'elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati o finanziati dall'amministrazione medesima nonché di quelli per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'elencazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate;

b) l'elenco delle società di cui detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria indicandone l'entità, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate;

c) l'elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate. Ai fini delle presenti disposizioni sono enti di diritto privato in controllo pubblico gli enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi;

d) una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti di cui al precedente comma;

d-bis) i provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#)

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, per ciascuno degli enti di cui alle lettere da a) a c) del comma 1 sono pubblicati i dati relativi alla ragione sociale, alla misura della eventuale partecipazione dell'amministrazione, alla durata dell'impegno, all'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione, al numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo, al trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante, ai risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari. Sono altresì pubblicati i dati relativi agli incarichi di amministratore dell'ente e il relativo trattamento economico complessivo.

3. Nel sito dell'amministrazione è inserito il collegamento con i siti istituzionali dei soggetti di cui al comma 1.

4. Nel caso di mancata o incompleta pubblicazione dei dati relativi agli enti di cui al comma 1, è vietata l'erogazione in loro favore di somme a qualsivoglia titolo da parte dell'amministrazione interessata ad esclusione dei pagamenti che le amministrazioni sono tenute ad erogare a fronte di obbligazioni contrattuali per prestazioni svolte in loro favore da parte di uno degli enti e società indicati nelle categorie di cui al comma 1, lettere da a) a c).

5. Le amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo promuovono l'applicazione dei principi di trasparenza di cui ai commi 1, lettera b), e 2, da parte delle società direttamente controllate nei confronti delle società indirettamente controllate dalle medesime amministrazioni.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate.

Art. 46 Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico

1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Art. 47 Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici

1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'[articolo 14](#), concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

1-bis. La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2.

2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'[articolo 22](#), comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

3. Le sanzioni di cui al comma 1 sono irrogate dall'Autorità nazionale anticorruzione. L'Autorità nazionale anticorruzione disciplina con proprio regolamento, nel rispetto delle norme previste dalla [legge 24 novembre 1981, n. 689](#), il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni.

Distinti saluti

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Salvatore Bonasia)