

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 (1) (2)

In riferimento alla disposizione di cui sopra si richiamano gli obiettivi strategici approvati dall'assemblea come da allegato provvedimento del

Si ribadisce il limite all'Organo Amministrativo, secondo Statuto, del compimento di operazioni di qualsiasi natura di importo superiore ad euro 100.000 (centomila), soltanto previa autorizzazione specifica dell'assemblea, fatte salve le eccezioni previste dall'art 23 lett. f) .

Con riferimento in particolare alle spese per il personale, avuto riguardo alle indicazioni esegetiche giurisprudenziali per cui l'onere del contenimento delle spese va inteso ed applicato nei limiti di compatibilità con lo specifico settore di operatività della società partecipata e, dunque, tenendo conto della necessità di assicurare la continuità dei servizi essenziali e livelli minimi di adeguatezza degli stessi¹, le indicazioni dell'assemblea all'organo amministrativo sono le seguenti:

¹ L'art. 19, co. 5 attribuisce alle amministrazioni socie di società a partecipazione pubblica, il potere e dovere di fissare con propri provvedimenti direttive per quanto riguarda assunzioni e oneri contrattuali del personale.

Il d.lgs n. 100 del 2017 ha modificato il testo con un'integrazione destinata a produrre notevoli effetti sulla futura gestione del personale delle società in controllo pubblico e quindi sugli obiettivi di riduzione della spesa pubblica che il legislatore persegue da diversi anni. Il decreto correttivo infatti ha aggiunto che la fissazione dei suddetti obiettivi debba avvenire anche **“tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera”**.

Questo inciso costituisce una importante puntualizzazione che consente alle Amministrazioni pubbliche di fissare obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento e del personale

1. Attribuzione di **assegni *ad personam* o superminimi** comunque denominati, previsti dal ccnl applicato (CCNL SETTORE AMBIENTE UTILITALIA), soltanto
 - a fronte di incarichi comportanti lo svolgimento di funzioni diverse ed ulteriori rispetto a quelle rientranti nel profilo e nelle mansioni di normale assegnazione, purchè funzionali alla continuità del servizio o alla realizzazione di miglioramenti di produttività/qualità o riduzione di costi per la società;
 - in via temporanea e correlata all'effettivo svolgimento delle attività aggiuntive;
 - con periodiche verifiche dell'effettiva realizzazione dei risultati attesi.
2. Attribuzione retribuzione variabili ai dirigenti: soltanto per obiettivi specifici annuali o pluriennali verificabili comunque non eccedenti quanto stabilito dal ccnl applicato (federmanager - dirigenti).

tenendo conto delle specificità delle società controllate e dei contesti in cui le stesse svolgono la propria attività. In particolare, la novella consente una **certa flessibilità rispetto alla necessità di contemperare il contenimento delle spese con la necessità di assicurare i livelli minimi del servizio atteso dalla società partecipata.**

Tale svolta era stata in via esegetica già anticipata da una pronuncia della Corte dei Conti – Sez. reg. controllo Toscana, nella deliberazione n. 1/2015.

Si evince chiaramente che, seppure l'amministratore controllante deve impartire direttive per il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni, non può non tenere conto dell'ambito in cui il soggetto opera e dunque considerare le esigenze assunzionali e di dotazioni del personale per assicurare i livelli di dotazione minima del servizio. In tal modo viene riconosciuta una certa discrezionalità che può contribuire a regolare più appropriatamente situazioni meritevoli di un trattamento differenziato (cfr. F. Curcuruto: *"Osservazioni sui rapporti di lavoro nelle società pubbliche"*, in *"LavoroDirittiEuropa"*, n. 1/2018).

Nello stesso senso, in *"Manuale delle società a partecipazione pubblica"* di R. Garofoli, A. Zuppini e Altri (Neldiritto Editore, 2018, pag. 636), per i quali l'indicazione degli obiettivi ***"non può che essere ispirata - in conformità con le esigenze di razionalizzazione e di economicità nella gestione di risorse pubbliche che sottendono proprio tale quadro normativo – ad una coerente, completa e motivata applicazione di principi di sana gestione e di contenimento della spesa, mediante una previa valutazione di tutte le relative esigenze, sia in termini di effettiva economicità, sia di efficienza e buon andamento dell'attività di amministrazione di che trattasi"***.

3. Divieto di **attribuzioni di livelli superiori** se non:

- in esecuzione di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria;
- in adesione motivata a proposte di conciliazione della commissione dell'Ispettorato/direzione territoriale del lavoro;
- previo svolgimento di procedure di progressione interna su posti vacanti riservate ai dipendenti interni in misura non eccedente il 50% di quelli complessivamente vacanti, con riserva del restante 50% a procedure di selezione pubblica aperte all'esterno, e comunque previa verifica delle condizioni di compatibilità economico-finanziaria rispetto alle previsioni annuali e pluriennali di bilancio.

4. Divieto di adottare sistemi di **produttività collettiva** che non siano giustificati da reali e verificabili positivi apporti individuali in termini di produttività e qualità del servizio, evitando perciò attribuzioni a pioggia e comunque nei limiti di quanto consentito dal contratto collettivo e con ancoraggio a dati positivi di bilancio della società.

5. **Assunzioni** limitate a quelle autorizzate dall'assemblea nei limiti dei fabbisogni stabili di personale, a mezzo scorrimento della graduatoria degli operatori e con riduzione progressiva del ricorso all'istituto della somministrazione di personale, da limitare - quest'ultimo - ai servizi aggiuntivi o straordinari non rientranti stabilmente nei PEF e comunque dando precedenza, anche per queste esigenze, a forme di reclutamento flessibili dalla graduatoria disponibile. Il tutto previa verifica delle condizioni di compatibilità economico-finanziaria.

6. **Turn over del personale cessato.** Procedere alla sostituzione soltanto previa verifica della non utilizzabilità del personale già in forza anche a mezzo forme flessibili di impiego delle risorse umane in maniera flessibile.

7. **Copertura di posti vacanti da fabbisogno** diversi da quelli della graduatoria disponibile. Verifica preventiva di possibili percorsi di progressione interna nei limiti di quanto sub punto 2. All'esito di detta verifica, indizione di procedure di selezione pubblica se compatibili con le condizioni di copertura economico-finanziaria. Soltanto in via eccezionale e transitoria ricorso all'istituto della somministrazione di personale per la copertura di esigenze indifferibili ed urgenti per la continuità del servizio.