

## **Obiettivi e indirizzi sul complesso delle spese di funzionamento ai sensi dell'articolo 19 del Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica "D.L.gs 175/16".**

Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n.175 e succ. mm. e ii. detta specifiche norme da applicarsi alle società in controllo pubblico definendo al contempo alcuni adempimenti in capo alle Amministrazioni controllanti. In particolare, l'articolo 19 prevede, al comma 5, 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 tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale."* - al successivo comma 6 che: *"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"*. - al comma 7 che: *"I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie [...]"*.

A seguito degli obiettivi emanati dalle Amministrazioni Pubbliche socie, la Società Spes opererà al fine di garantire che, in costanza di servizi affidati/svolti, vi sia un reale contenimento delle spese di funzionamento.

Nell'ambito dell'aggregato delle spese di funzionamento dovrà essere prestata particolare attenzione al contenimento di alcune categorie di spesa quali:

- a) spese per il personale attraverso politiche assunzionali e contrattazione decentrata;
- b) spese per missioni e trasferte dell'organo amministrativo e del personale;
- c) spese per studi e incarichi di consulenza;
- d) spese per servizi non essenziali o per attività facoltative;
- e) spese generali di funzionamento degli Uffici.

### **a) Spese per il personale attraverso politiche assunzionali e contrattazione decentrata:**

Relativamente al personale, a seguire vi sono delle tabelle, riferite agli anni 2018-2019-2020-2021-2022, dove è riportato l'elenco del personale in servizio con i relativi inquadramenti, i posti vacanti e i costi annui complessivi:

#### **ANNO 2018**

personale in servizio e relative qualifiche	posti vacanti	costo complessivo personale annuo (*)
n. 1 addetto in qualifica Dirigente n. 1 addetto in qualifica Q1 n. 1 addetto in qualifica Q2 n. 1 addetto in qualifica As n. 2 addetti in qualifica A1	n. 1 in qualifica A	€ 1.139.904,25

n. 1 addetto in qualifica A2 n. 4 addetti in qualifica A3 n. 3 addetti in qualifica B1 n. 2 addetti in qualifica B2 n. 8 addetti in qualifica B3 <i>sommano n. 24</i>		
--	--	--

#### ANNO 2019

personale in servizio e relative qualifiche	posti vacanti	costo complessivo personale annuo (*)
n. 1 addetto in qualifica Dirigente n. 1 addetto in qualifica Q1 n. 1 addetto in qualifica Q2 n. 1 addetto in qualifica As n. 2 addetti in qualifica A1 n. 1 addetto in qualifica A2 n. 4 addetti in qualifica A3 n. 2 addetti in qualifica B1 n. 2 addetti in qualifica B2 n. 9 addetti in qualifica B3 <i>sommano n. 24</i>	n. 1 in qualifica A	€ 1.215.738,00 (incremento sensibile rispetto all'anno 2018 in quanto si sono avuti conguagli dell'indennità di produttività anni precedenti ed inoltre nel 2018 si è avuto una mancanza di personale per avvicendamenti, cfr relazione sulla gestione)

#### ANNO 2020

personale in servizio e relative qualifiche	posti vacanti	costo complessivo personale annuo (*)
n. 1 addetto in qualifica Dirigente n. 1 addetto in qualifica Q1 n. 1 addetto in qualifica Q2 n. 1 addetto in qualifica As n. 2 addetti in qualifica A1 n. 1 addetto in qualifica A2 n. 4 addetti in qualifica A3 n. 2 addetti in qualifica B1 n. 2 addetti in qualifica B2 n. 9 addetti in qualifica B3 <i>sommano n. 24</i>	n. 1 in qualifica A	€ 1.172.837,00

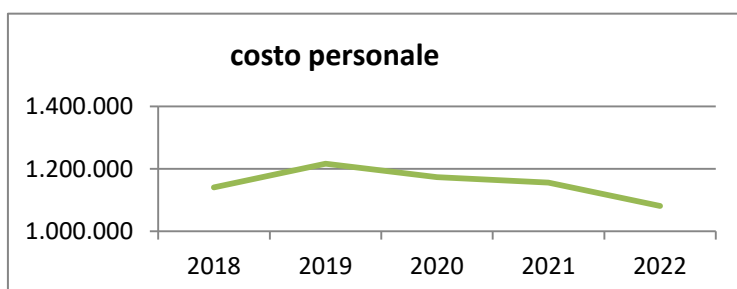
#### ANNO 2021

personale in servizio e relative qualifiche	posti vacanti	costo complessivo personale annuo (*)
n. 1 addetto in qualifica Dirigente n. 1 addetto in qualifica Q1 n. 1 addetto in qualifica Q2 n. 1 addetto in qualifica A1 n. 1 addetto in qualifica A2 n. 5 addetti in qualifica A3 n. 1 addetto in qualifica B1 n. 2 addetti in qualifica B2 n. 10 addetti in qualifica B3 <i>sommano n. 23</i>	n. 1 in qualifica As n. 1 in qualifica A	€ 1.155.618,71

## ANNO 2022

personale in servizio e relative qualifiche	posti vacanti	costo complessivo personale annuo (*)
n. 1 addetto in qualifica Dirigente n. 2 addetti in qualifica Q1 n. 3 addetti in qualifica A1 n. 4 addetti in qualifica A3 n. 2 addetti in qualifica B1 n. 2 addetti in qualifica B2 n. 8 addetti in qualifica B3 <i>sommano n. 22</i>	n. 1 in qualifica As n. 1 in qualifica A	€ 1.081.141

(\*) dati di bilancio comprensivo del costo dei buoni pasto.



Come meglio si evince dalle tabelle sopra riportate, dall'annualità 2019 si è assistito ad una progressiva riduzione del costo del personale, nell'ambito della quale ha influito altresì il fatto che, negli avvicendamenti, sono stati sostituiti dipendenti aventi qualifiche superiori con nuovo personale avente qualifiche inferiori e, per alcune U.L., peraltro, non è stato dato corso ad alcun rimpiazzo.

In merito, si rileva che la società sta valutando di porre in essere dei correttivi al rigido blocco del *turn over* previsto dal Piano di risanamento approvato, atteso che un ulteriore ridimensionamento delle dotazioni aziendali di personale rischierebbe di creare, con ragionevole probabilità, da un lato, disservizi all'utenza e, dall'altro, minori capacità di *performance* aziendali.

L'effettiva realizzazione di detti correttivi - che sembrano attuabili stante la positiva situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'azienda, attestatasi sino ad oggi ben oltre le prospettive del Piano di risanamento, come meglio espresso nella relazione trasmessa alla Regione Toscana ed a tutti i Comuni Soci in data 16 ottobre 2023 – sono stati posti comunque e prudenzialmente alla preventiva attenzione e verifica, tuttora in itinere, da parte del Centro Studi Enti Locali, società alla quale Spes ha conferito l'incarico di:

- I. rimodulare il piano di risanamento approvato dall'Assemblea dei Soci SPES scrl sulla base dello stato di avanzamento e sviluppo delle *assumptions* poste alla base dello stesso;
- II. controllarne l'attuazione con costante monitoraggio e creazione di un nuovo modello gestionale interno, oltre all'assistenza contabile, fiscale, societaria e di diritto del lavoro, con previsione di costituzione di un ufficio di controllo misto interno/outsourcing;

Al riguardo occorre comunque dare conto che, a partire dal 19.06.23, rilevata la estrema urgenza di integrare, quantomeno parzialmente, di una unità l'Ufficio Segreteria a seguito del pensionamento dell'addetta avvenuto il 01.06.22, è stata assunta una nuova U.L. part-time (precisamente al 50% rispetto all'ordinario orario di lavoro), con contratto a tempo determinato per 9 mesi, eventualmente prorogabili, U.L. che è stata posta in affiancamento all'unica dipendente a tempo indeterminato facente parte dell'Ufficio stesso. In questo caso, comunque, la parziale sostituzione del dipendente cessato non ha comportato aumento del costo del personale, in

quanto il *turnover* temporaneo è stato effettuato dopo un anno di vacanza e, nel contempo, l'assunzione è stata effettuata a tempo parziale. Il fatto che l'incidenza economica di questa quest'assunzione non abbia alterato in alcun modo il permanere degli equilibri aziendali e il rispetto degli obiettivi di cui alla legge 176/2016, è stato peraltro attestato dalla società di consulenza della Spes Centro Studi Enti Locali.

Sotto altro profilo, è da precisare che, in caso di acquisizione di nuovi servizi in affidamento, laddove non sia possibile procedere al loro espletamento con razionalizzazione del personale in organico, si potrà procedere ad un incremento del personale in servizio con conseguente aumento del costo complessivo, a condizione però che l'aumento della spesa di personale venga compensato con i maggiori introiti garantiti dai nuovi servizi.

Tutto quanto sopra, al netto di incrementi contrattuali stabiliti dai Contratti Collettivi di Lavoro.

## **a.2) Sulla produttività e sulle progressioni di carriera**

In tema, nell'anno 2022 il Consiglio di Amministrazione della Spes ha affrontato e definito con le RSU la questione delle progressioni orizzontali (ferme da circa 12 anni), con riferimento al quale è da rilevare che il costo aziendale risultante dalla somma del monte produttività e progressioni orizzontali riconosciute, si è comunque attestato su un livello inferiore rispetto al monte totale della produttività relativa al triennio 2018/2020. Il tutto è stato inserito nel nuovo Regolamento sulla Produttività, approvato dal C.d.A. nella seduta del 07.06.23. Coerentemente è stato dunque siglato un accordo decentrato di secondo livello fra la società e le RSU, che è stato approvato a larghissima maggioranza dal personale dipendente.

Premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale concorrono, nell'esercizio a cui sono riferite le valutazioni, a formare il tetto complessivo di spesa del personale da conteggiarsi ai fini del rispetto del generale principio di contenimento dei costi in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo. Il costo del buono pasto, riconosciuto al personale in servizio pomeridiano, è rimasto tuttora invariato.

## **b) Spese per missioni e trasferte dell'Organo Amministrativo e del personale:**

Negli anni passati non si sono avute spese per missioni e trasferte e, pertanto, anche per gli anni a seguire non si prevedono spese in tal senso, se non in modo marginale. Ad ogni modo in caso di necessità di missioni o trasferte, le stesse dovranno essere preventivamente approvate dall'Organo Amministrativo.

## **c) Spese per studi e incarichi di consulenza;**

La Società deve contenere le spese per studi e incarichi di consulenza (ovvero prestazioni professionali finalizzate alla resa di pareri, valutazioni, espressioni di giudizi, consulenze legali al di fuori della rappresentanza processuale e patrocinio della società ed in generale spese non riferibili a servizi professionali affidati per sopperire a carenze di personale o altro) nel limite massimo della media della spesa sostenuta nei due esercizi precedenti a quello di riferimento.

Al riguardo, deve tuttavia essere ricordato che la società è costretta ancora a ricorrere a consulenze professionali per completare l'iter legato al Piano di Risanamento e atti conseguenti, come ad esempio l'interruzione della prescrizione connessa alla eventuale promozione di azioni di responsabilità nei confronti dei componenti dei precedenti Organi Amministrativi e Collegi sindacali o dei Soci, così come deliberato dall'Assemblea dei Soci.

## **d) Spese per servizi non essenziali o per attività facoltative;**

Si conferma l'impegno della Società di non ricorrere al sostenimento di alcuna spesa per servizi non essenziali o per attività facoltative.

**e) Spese generali di funzionamento degli Uffici;**

Si conferma l'impegno della Società a tenere le spese generali di funzionamento degli Uffici nei limiti dello stretto necessario e di scegliere i fornitori secondo criteri di massima efficienza.