

Allegato n.1

LINEE DI INDIRIZZO PER IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ IN HOUSE BAR.S.A. S.p.A. DEL COMUNE DI BARLETTA PER IL TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

Il “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” all’articolo 19 prevede l’obbligo in capo alle amministrazioni pubbliche socie di fissare 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 tenendo altresì conto di quanto stabilito da eventuali disposizioni che pongono a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

La norma impone alle società a controllo pubblico di uniformarsi alle indicazioni fissate dalle amministrazioni pubbliche socie adottando propri provvedimenti (da pubblicare sui siti istituzionale aziendali e delle PA socie) e, per quanto attiene il contenimento degli oneri contrattuali, applicandoli in sede di contrattazione di secondo livello.

In materia di reclutamento del personale il TUSPP dispone inoltre: “Le società a controllo pubblico stabiliscono, 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. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Art. 1 PRINCIPI GENERALI

1. La società in house del Comune di Barletta - Bar.S.A. S.p.A., si attiene al principio del contenimento delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale.
2. La società in house è tenuta all’obbligo di complessivo contenimento della spesa di personale rispetto all’ammontare relativo, di norma, all’anno precedente.
3. Le presenti linee di indirizzo vincolano la Bar.S.A. S.p.A fino alla emanazione di quelle nuove che di norma vengono definite ogni triennio.

Art. 2 AMBITO SOGGETTIVO

1. Il contenuto delle presenti linee di indirizzo ha carattere obbligatorio e vincolante per la Bar.S.A. S.p.A.
2. La Bar.S.A. S.p.A provvederà con provvedimenti e mezzi adeguati ad applicare e a dare concreta attuazione alle presenti linee di indirizzo.

Art. 3 PIANO DEL FABBISOGNO

1. Fermo l’ossequio alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii., la Bar.s.a. S.p.a. può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato solo sulla base del piano del fabbisogno del personale, di cui al Regolamento di controllo analogo, articolato su base triennale e aggiornato di anno in anno.
2. Il piano del fabbisogno deve essere improntato al principio di riduzione dei costi del personale (voce B9 del conto economico della società), attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, rispetto al parametro di riferimento dell’anno precedente, al netto dei rinnovi contrattuali, delle assunzioni obbligatorie per legge e di costi del personale di natura straordinaria e fatti salvi eventuali incrementi di personale dovuti all’ampliamento dei servizi erogati, richiesti dall’ente.
3. L’azienda sarà autorizzata a procedere alle assunzioni previste dal piano solo dopo l’approvazione da parte della Giunta Comunale del piano di fabbisogno di cui al punto 1.
4. Sono fatte salve le assunzioni previste da obblighi di legge e/o eventuali incrementi di personale dovuti all’ampliamento dei servizi erogati, richiesti dall’Ente.

Art. 4 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

1. Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii., le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, sono effettuate nei limiti di spesa di cui al precedente articolo 3.
2. La trasformazione/conversione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, disposta

da pronuncia del giudice del lavoro per violazione delle norme di legge sul tempo determinato qualora ne ricorrano i presupposti, costituisce motivo di valutazione negativa ai fini della performance individuale del dirigente della società responsabile e comporta l'avvio di altre eventuali azioni previste per legge a carico dei soggetti responsabili.

3. Il superamento dei limiti di assunzioni di cui al punto 1, può essere disposto con provvedimento motivato per cause oggettive afferenti il miglioramento degli standard dei servizi erogati o per l'ampliamento dei servizi erogati, richiesti dall'ente, ovvero per esigenze di carattere straordinario legate a ragioni di carattere tecnico, produttivo o sostitutivo.

4. L'obbligo di procedura selettiva per le assunzioni trova piena applicazione anche alle promozioni, alle progressioni verticali e ai passaggi di categoria nell'organico delle partecipate (Corte Costituzionale sentenze n. 320/1997 e n. 1/1999 «il passaggio a una fascia funzionale superiore comporta l'accesso a un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate ed è soggetto, pertanto, quale figura di reclutamento, alla regola del pubblico concorso».

5. La procedura selettiva deve svolgersi in analogia a quella applicata dagli Enti locali.

Art. 5 RIDUZIONE DELLE SPESE PER IL PERSONALE

1. La Barsa S.p.A. deve procedere ad un contenimento della spesa per il personale intervenendo sui seguenti livelli:

- a. Razionalizzazione e snellimento della struttura organizzativa anche attraverso accorpamenti di uffici;
- b. Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione di secondo livello come indicato all'art. 8 punto 1.

Art. 6 INCENTIVI ALL'ESODO

1. Al fine di contenere il costo del personale, l'Amministrazione della società, qualora ne ricorrano le condizioni di economicità, oltre che organizzative e normative, può ricorrere all'istituto dell'incentivazione all'esodo compatibilmente con le disponibilità finanziarie della società.

Art. 7 CONTENIMENTO SPESE PER STRAORDINARIO

1. Le spese per le prestazioni di lavoro straordinario devono essere contenute nei limiti di legge e comunque rispondere ai criteri di efficienza ed economicità.

Art. 8 CONTENIMENTO DINAMICA RETRIBUTIVA PER IL TRIENNIO 2022-2024

1. Dal 2016 nessuna contrattazione aziendale di secondo livello potrà prevedere l'erogazione di risorse maggiori rispetto a quelle ordinariamente spettanti nell'anno 2015. In mancanza di stanziamento nel 2015 si fa riferimento all'ultimo stanziamento utile ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, fatti salvi eventuali incrementi di personale dovuti all'ampliamento dei servizi erogati, richiesti dall'ente e in relazione ai relativi disciplinari e contratti di servizio.

2. La premialità del personale dirigente e non dirigente, dovrà essere corrisposta sulla base di un sistema di valutazione di performance, basato sul conseguimento degli obiettivi aziendali (di cui al Piano Pluriennale presentato dalla Società e approvato dalla G.C. ai sensi dell'art. 3 del Regolamento sul controllo analogo) ed anche sui comportamenti organizzativi. Sono comunque fatte salve le quote incentivanti obbligatorie previste dal CCNL di riferimento, nonché le quote incentivanti previste per legge.

3. Le economie rispetto al budget iniziale costituiscono minori costi e non possono essere assorbite.

4. Le norme dei contratti aziendali che prevedano l'applicazione di incrementi retributivi derivanti da qualunque forma di automatismo devono essere disapplicati.

5. I compensi incentivanti di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 non dovranno comportare aumento della spesa di funzionamento e del personale.

Art. 9 TETTO RETRIBUTIVO DEL DIRETTORE GENERALE

1. La retribuzione complessiva del Direttore Generale, in caso di nomina, nella società controllata dall'Ente, non potrà essere superiore a quella complessiva stabilita per la funzione apicale più elevata nell'Ente controllante in base al CCNL dell'area della dirigenza (sommando retribuzione di posizione e variabili accessorie).

Art. 10 ALTRE FIGURE DIRIGENZIALI

1. Il valore delle altre posizioni dirigenziali deve essere comunque pesato e graduato nel rispetto dei livelli retributivi minimi e massimi della dirigenza dell'ente controllante, tenuto conto di quanto disposto nel precedente articolo 9 e nei limiti di quanto stabilito dal CCNL della categoria dirigenziale del comparto di

riferimento.

Art. 11 RETRIBUZIONE INCENTIVANTE

1. A decorrere dall'anno 2016 la retribuzione incentivante del personale dirigente e figure apicali dovrà essere corrisposta sulla base di un sistema di valutazione delle performance, inteso in termini di:
 - a) risultati conseguiti, in rapporto agli obiettivi gestionali di competenza;
 - b) comportamenti organizzativi adottati.
2. Le risorse aziendali destinate alla premialità dei dirigenti sono ripartite in funzione dei fattori di cui al punto 1 e secondo il Sistema di Valutazione.
3. I premi correlati al raggiungimento dei risultati attesi sono corrisposti ad esito del processo di valutazione e a seguito della validazione della consuntivazione annuale degli obiettivi aziendali contenuti nel Piano Pluriennale.
4. Le risorse annualmente destinate all'incentivazione degli obiettivi si rendono effettivamente disponibili, ai fini della corresponsione dei premi, in misura proporzionale al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi aziendali del Piano Pluriennale.
5. In caso di mancato conseguimento dell'obiettivo legato al risultato economico il plafond distribuibile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali sarà azzerato.
6. Le economie rispetto al budget iniziale costituiscono minori costi e non possono essere assorbite.

Art. 12 INCARICHI ESTERNI DI CONSULENZA STUDIO, RICERCA E INCARICHI LEGALI

1. L'acquisizione di servizi che consistano in prestazioni professionali (a titolo meramente esemplificativo: servizi legali, di ricerca e di sviluppo, di consulenza gestionale, di servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura, ecc.) devono rispettare le disposizioni del Codice dei Contratti pubblici (D. Lgs. n. 50/2016 e s.m. i.) e della regolamentazione interna della società, previa verifica della sussistenza dei presupposti di seguito riportati:
 - Impossibilità di utilizzare risorse interne poiché prive delle competenze e delle professionalità necessarie allo svolgimento di un determinato servizio;
 - Esigenza concreta, oggettiva e motivata di funzionalità volta al conseguimento di un interesse pubblico aziendale;
 - Proporzionalità del compenso riconosciuto;
 - Rispetto del principio di trasparenza;
 - Selezione dei professionisti, fermo restando il criterio della rotazione attingendo anche da albi professionali interni oltre a quelli istituiti presso i soci pubblici.
2. Per gli incarichi di consulenza, studio e ricerca la spesa complessiva sostenuta nell'anno per tali incarichi non potrà essere superiore all'80% della spesa media sostenuta nel triennio 2016-2018 e tenuto conto delle prescrizioni delle precedenti linee di indirizzo di cui alla deliberazione di C.C. 87/2016.
3. Gli incarichi di consulenza si sostanziano nella richiesta di un parere ad un esperto esterno (Circolare n.3/2011 D.F.P.).
4. Non rientrano dunque nella previsione gli incarichi conferiti per gli adempimenti obbligatori per legge, mancando, in tali ipotesi, qualsiasi facoltà discrezionale dell'amministrazione (es. rappresentanza in giudizio ed il patrocinio della società, gli appalti e le "esternalizzazioni" di servizi, necessari per raggiungere gli scopi societari).

Art. 13 ALTRE SPESE DI FUNZIONAMENTO

1. Per quanto attiene il contenimento dei costi per le altre spese di funzionamento si determinano le seguenti prescrizioni alle quali la Società deve attenersi:
 - acquisizione di beni e servizi entro la soglia comunitaria in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente (art. 1, comma 498, della L. n. 208/2015 e s.m.i.);
 - regolamentazione delle spese di rappresentanza e delle spese di missione;
 - riduzione delle spese per locazioni passive anche attraverso razionalizzazione delle sedi utilizzate.
2. Per le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicazioni, rappresentanza, missioni e formazione non potranno essere superiori all'80% della spesa media sostenuta nel triennio 2016-2018.
3. Divieto di sponsorizzazioni.

Art. 14 DISPOSIZIONI FINALI

1. Le seguenti linee di indirizzo dovranno essere recepite dalle società con propri provvedimenti, trasferite alla struttura dirigenziale aziendale ed essere oggetto, per quanto di competenza, di contrattazione collettiva di secondo livello.
2. In ogni caso Bar.S.A. S.p.A. dovrà dotarsi di un modello organizzativo ispirato a criteri di semplificazione e

trasparenza 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. Qualora Bar.S.A. S.p.A. dovesse trovarsi in condizione di strutturale squilibrio economico procede 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. La Società dovrà provvedere all'adeguamento delle disposizioni regolamentari interne al presente atto e alle normative vigenti.

5. Tali obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento devono essere pubblicati sul sito della società ed essere recepiti da parte delle società controllate, con inserimento nei rispettivi bilanci di previsione e relativo perseguimento. La dimostrazione numerica dell'effettivo conseguimento o meno degli obiettivi è riportato nel bilancio d'esercizio (nella "relazione sulla gestione" o nella "nota integrativa") che le società approvano tra aprile e giugno dell'anno successivo.

6. La Società dovrà garantire il raggiungimento degli obiettivi previsti con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), assicurandosi di rispettare le linee di indirizzo di contenimento delle spese di funzionamento di cui al presente atto.