



COMUNE DI VADO LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

[#] Comunicata ai Capigruppo

N. 198 Registro Deliberazioni

Data 18/12/2018

OGGETTO :

CONTROLLO ANALOGO SU S.A.T. s.p.a. programmazione a stralcio del fabbisogno di personale 2018 – Approvazione.-

In data 18 DICEMBRE 2018 alle ore 09:00, in Vado Ligure nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
GIULIANO MONICA	Sindaco		X
FALCO FABIO	Vice Sindaco	X	
OLIVERI MIRELLA	Assessore	X	
GILARDI FABIO	Assessore	X	
ROSSI ENNIO	Assessore		X

Partecipa il Vice Segretario TOMBESI D.SSA NORMA

Il Signor FALCO FABIO - Vice Sindaco - assume la presidenza dell'adunanza, e constatatane la legalità, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- **CHE** il Comune è proprietario di n. 1.685.027 azioni del valore di € 0,23 l'una, pari ad una quota del capitale sociale pari al 63,26% di S.A.T. S.p.a.;
- **CHE** S.A.T. s.p.a. è affidataria del servizio di raccolta rifiuti e igiene urbana fino al 31.12.2020 nonché dei servizi di gestione dell'area camper comunale "LE TRAVERSINE" e delle aree di sosta a pagamento;

ATTESO che i predetti affidamenti di servizi pubblici locali sono stati effettuati secondo il modello *in house providing* che presuppone l'attivazione ed il mantenimento, da parte dell'ente affidante sulla società pubblica affidataria, di un sistema di controllo analogo a quello espletato sui propri servizi;

VISTI:

- il regolamento sull'esercizio del controllo analogo sulle società partecipate del Comune di Vado Ligure approvato con D.C.C. n. 57 del 22.09.2015;
- gli artt. 1 e 3 del summenzionato regolamento che ne definiscono il campo di applicazione e l'art. 6 dello stesso che prevede la sottoposizione al controllo analogo a quello dell'ente sui propri uffici da parte della Giunta Comunale con specifico riferimento ad alcune attività gestionali ed, in particolare:
 - la programmazione annuale delle assunzioni comprensiva di: assunzioni a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato, o con altre forme contrattuali flessibili, di durata superiore a novanta giorni (rinnovi inclusi) ovvero di valore superiore a 10.000 euro;
 - bilancio societario;
 - incarichi a terzi, per qualsivoglia prestazione intellettuale professionale, di valore superiore a 20.000 euro;
 - locazioni;
 - ogni altra operazione che non sia riconducibile all'ordinaria gestione della Società;

RICHIAMATI:

- la nota prot. n. 27.149 del 11.12.2018 con la quale S.A.T. s.p.a. ha trasmesso a questo Comune la propria programmazione a stralcio del fabbisogno di personale 2018 allegata sub A al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
- la deliberazione consiliare n. 66 del 28.11.2017 con la quale sono stati impartiti a S.A.T. s.p.a. gli indirizzi in materia di spese di funzionamento per gli anni 2017 – 2019 ai sensi dell'art. 19 comma 5 del d.lgs. 175/2016";

- il d.lgs. 81/2015 come modificato dal decreto legge n. 87/2018 convertito nella legge n. 96/2018 relativamente alle assunzioni a tempo determinato e la durata massima dei rapporti di lavoro c.d. flessibili e contenente una sostanziale assimilazione tra contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione;

RILEVATO che la su richiamata disciplina normativa stabilisce che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato o di somministrazione “a-causale” possa avvenire solo ed esclusivamente per un periodo di durata non superiore ai 12 mesi e che il contratto possa avere una durata superiore ai 12 mesi ed entro i limiti dei 24 mesi, solo in presenza delle seguenti causali:

- esigenze temporanee ed oggettive, estranee alla ordinaria attività;
- ragioni sostitutive;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività.

RILEVATA la coerenza tra la programmazione a stralcio proposta, che riguarda esclusivamente la previsione di copertura con personale a tempo indeterminato di funzioni attualmente coperte con personale assunto con contratto di somministrazione non più rinnovabile, in base alla intervenuta normativa sopraccitata e gli indirizzi formulati dall’organo consiliare nell’ambito delle sue competenze;

DATO ATTO che il responsabile dell’istruttoria e del procedimento del presente provvedimento ai sensi dell’art. 19, comma 5, del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, è la Responsabile del Settore Amministrativo d.ssa Norma Tombesi;

VISTO il D.Lgs 267 del 18/08/2000 - Testo Unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il parere in ordine alla regolarità tecnica reso sulla proposta ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, dal Responsabile del I° Settore Amministrativo – Vice Segretario;

VISTO il parere in ordine alla regolarità contabile reso sulla proposta a norma dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 dal Responsabile del II Settore Economico Finanziario;

DATO ATTO che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all’Albo, verrà trasmessa, in elenco, ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell’art. 125 del D. Lgs. 267/2000;

RITENUTA l’urgenza di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile secondo le modalità previste dall’art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi di Legge:

DELIBERA

1. di approvare la programmazione a stralcio del fabbisogno di personale 2018 allegata sub A al presente atto per farne parte integrante e costitutiva;
2. di comunicare la presente deliberazione a S.A.T. s.p.a..

*** **

Dopodiché,

LA GIUNTA COMUNALE

A voti unanimi resi in forma palese;

D I C H I A R A

il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

*** . v . ***

Letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE
FALCO FABIO ***

**IL VICE SEGRETARIO
TOMBESI D.SSA NORMA ***

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

SAT S.P.A.

PROGRAMMAZIONE A STRALCIO DEL FABBISOGNO 2018

Premessa

La Società SAT s.p.a. si occupa della gestione del ciclo dei rifiuti di una molteplicità di Comuni della Provincia di Savona, secondo il modello dell'*in house providing* e ha registrato nel corso degli ultimi anni una significativa crescita tanto dei livelli quali-quantitativi di servizio quanto del fatturato.

La Società svolge essenzialmente un'attività di prestazione di servizi a favore del territorio di riferimento, nella quale le risorse umane costituiscono un fattore decisivo e strategico rispetto al mantenimento di adeguati standard, anche in considerazione delle peculiarità e specificità caratterizzanti il settore di operatività.

Tale prospettiva, a maggior ragione, rileva se si rammenta che, negli ultimi anni, sono stati conseguiti ulteriori affidamenti soprattutto da parte di alcuni enti di particolare dimensione demografica, che implicano un presidio ed un supporto crescenti, anche in termini di apporto delle risorse umane per l'erogazione dei servizi attraverso nel rispetto dei livelli qualitativi attesi.

L'evoluzione della Società

La Società dal 2015, infatti, proprio nella prospettiva di garantire la migliore efficacia nello svolgimento dei servizi realizzati, di particolare incidenza sui territori di riferimento, ha modificato – in relazione agli enti già serviti – le modalità di raccolta, passando dal sistema stradale a sistemi porta a porta e di prossimità.

Nel corso del 2016 è stato acquisito il cantiere di Varazze, assorbendo n° 28 unità di personale della precedente gestione e sono stati avviati i nuovi servizi di raccolta porta a porta nei comuni di Albissola Marina, Vado Ligure e Quiliano.

Nel 2017, ancora, sono stati consolidati i servizi in essere, pure nella prospettiva dell'espansione che si è concretamente realizzata nel corso del 2018, mediante l'acquisizione del servizio da parte del Comune di Albenga, nel cui territorio, nel corso del 2019, è ipotizzata l'implementazione di un nuovo servizio secondo le caratteristiche di porta a porta e di prossimità.

L'evoluzione sinteticamente descritta ha consentito di conseguire una significativa crescita del volume di attività, ben dimostrata, dalla consistenza del bacino d'utenza servito, che è passato da 12 comuni del 2015 (per circa 42.480 abitanti, al netto delle presenze turistiche) ai 14 comuni nel 2018 (per circa 79.585 abitanti serviti).

Sul piano della consistenza del personale siffatte dinamiche hanno consentito di conseguire un assetto di dotazione di risorse umane così composto:

- 150 dipendenti con contratto a tempi indeterminato di cui 15 impiegati;
- 20 dipendenti con contratto a tempo determinato;
- 5 unità lavorative con contratti di somministrazione.

E' anche rilevante sottolineare che la Società SAT s.p.a. ha conseguito nel corso degli anni una significativa situazione di equilibrio economico come emerge chiaramente considerando i seguenti elementi e le seguenti informazioni desunte dai bilanci approvati in relazione ai diversi esercizi:

Grandezza	2017	2016	2015
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	12.395.809	10.832.289	7.168.732
Valore della produzione	12.488.013	10.910.749	7.253.425
Personale	5.566.610	5.436.630	3.536.031
Costi della produzione	11.538.502	10.267.804	6.668.938
Risultato ante imposte	917.753	587.877	581.987
Risultato netto	676.827	286.510	376.180

Quadro normativo di riferimento

In relazione alle società in controllo pubblico il quadro normativo in essere, rappresentato dal D.Lgs. 175/2016, avuto riguardo alla gestione delle risorse umane prevede esplicitamente:

- a) all'art. 19, che «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»;*
- b) all'art. 25, che «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».*

In proposito è rilevante sottolineare che, in ordine alla prima disposizione e proprio in relazione al caso specifico del Comune di Vado Ligure e della Società SAT s.p.a., la Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Liguria con il parere n° 80/2017 ha evidenziato che, riprendendo i passaggi più salienti:

- a) «*un orientamento restrittivo, che escluda tout court la possibilità per le società in house di assumere, appare incoerente con il quadro normativo descritto e con la finalità che lo*

strumento societario in esame intende realizzare. I pessimi risultati economici e finanziari realizzati da molte società pubbliche non possono da soli giustificare un orientamento restrittivo, altrimenti penalizzante per le realtà societarie che producono risultati positivi in termini di servizi resi e risultati economici ottenuti»;

- b) *«si responsabilizza l'Amministrazione socia che, sulla base delle informazioni in proprio possesso e di valutazioni di ordine economico, dovrà costruire degli obiettivi reali e raggiungibili e, in seguito, verificarne la realizzazione. In altri termini, per rispettare la lettera della norma, l'Amministrazione pubblica socia dovrà essere in grado di rapportare mezzi ed obiettivi, alla luce dell'attività svolta dallo strumento societario, in modo da determinare l'ammontare delle risorse necessarie al conseguimento dei fini propri della società in house»;*
- c) *«un aumento dell'attività svolta e del fatturato non sarà da solo sufficiente a giustificare un incremento del personale se, in base a valutazioni di ordine economico, il personale in servizio presso la società sia già ampiamente sufficiente, in termini numerici, ad espletare il maggior servizio (in quanto sovradimensionato rispetto alle necessità della società in house)»;*
- d) *«qualora le valutazioni svolte dall'Ente propendano per una corretta correlazione tra personale (e relativa spesa) e attività prodotta, un aumento della stessa potrà giustificare una politica assunzionale espansiva in valore assoluto ma compatibile con il principio di efficienza e con la realizzazione di economie di scala»;*
- e) *«l'aumento del personale dovrà tenere conto anche della potenziale durata della maggior attività in quanto sarebbe incoerente, ed antieconomico, ad esempio, gravare la società di costi fissi a "tempo indeterminato" qualora l'aumento del fatturato, e della connessa attività, sia limitata nel tempo»;*

Di conseguenza, in forza di quanto sopra, è evidente che:

- i) il divieto di assunzione definito legislativamente fino al 30 giugno 2018 (fatte salve alcune deroghe) ormai non risulta operante, posto che il termine inizialmente definito è scaduto e non è stato reiterato o prorogato da parte del legislatore;
- ii) non sussiste conseguentemente, da parte di una società in controllo pubblico, il vincolo rispetto ad un incremento della dotazione di risorse umane, *a fortiori* se si considera che l'attività aziendale è in una fase di espansione in termini di volumi e di fatturato;
- iii) è necessario – comunque – garantire una correlazione tra le modalità di integrazione della dotazione delle risorse umane e le caratteristiche quali-quantitative dei contratti di servizio che sono stati progressivamente acquisiti da parte degli enti locali affidanti;
- iv) risulta, in ogni caso, indispensabile assicurare il mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario della gestione anche in chiave prospettica, con l'obiettivo di garantire che la durabilità dell'azienda nel corso del tempo.

Nel caso di specie, in particolare, è rilevante sottolineare che:

- a) la ricognizione del personale è stata eseguita con provvedimento del consiglio di gestione del 25/09/2017 nel quale è stata evidenziata la carenza di personale commisurata in 19 unità operative come da relazioni allegate al verbale del CDG;
- b) con deliberazione della giunta comunale n° 66 del 28.11.2017 il Comune di Vado Ligure in qualità di titolare della partecipazione di controllo ha definiti gli obiettivi (direttive) inerenti i costi di funzionamento per il triennio 2017/2019.

Le direttive dell'ente controllante

Nell'ambito delle direttive formulate nei confronti della Società l'ente controllante ha previsto quanto segue:

«a) parametro: rapporto tra spese di funzionamento/ricavi; obiettivo definito: 96% per il triennio 2017 – 2019 verifica: annualmente sulla base dei dati di bilancio (ricavi: voci A1 e A5 del valore della produzione; spese: raggruppamento B: costi della produzione);

b) parametro: rapporto spese di personale/ricavi; obiettivo definito: 51% per il triennio 2017-2019; verifica: annualmente sulla base dei dati di bilancio (ricavi: voci A1 e A5 del valore della produzione; spese di personale: voce B9 costi della produzione)».

Inoltre, e congiuntamente, l'ente controllante ha stabilito quanto segue:

«- le assunzioni a tempo indeterminato siano effettuate nel rispetto dei termini e delle procedure di cui all'art 25 del decr. lgs n. 175/2016;

- le assunzioni con contratto a tempo determinato siano contenute nei limiti di cui all'art. 23 del d. lgs. 81/2015: il numero dei lavoratori a tempo determinato non può superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio il 1.1 di ogni anno;

- le assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi nel corso del 2017- fruendo delle graduatoria in corso di validità - siano limitate, oltre che dal necessario rispetto del parametro percentuale di rapporto con i ricavi come sopra individuato, al numero di 10 unità che risulta congruo se rapportato all'andamento tendenziale del turn over aziendale per gli anni 2018, 2019 e 2020;

- il turn over aziendale degli anni 2018 – 2019 2020 venga garantito con assunzioni a tempo determinato di durata pari al massimo agli affidamenti di servizio in cui sono impiegati gli operatori;

- completamento del percorso di strutturazione della società con la previsione – con contratti a termine - di figure dirigenziali e di middle management.

- la società adegui, anno per anno, gli esiti della propria contrattazione decentrata integrativa al principio di garantire la continuità e l'operatività dei servizi destinando il budget di spesa di personale assegnato prioritariamente all'ottimale svolgimento dei servizi e, solo in caso di raggiungimento di obiettivi di efficientamento migliorativi rispetto a quanto richiesto con il presente atto, ad istituti incentivanti del personale dipendente».

L'evoluzione in materia di contratti flessibili

Sul fronte del personale il corrente esercizio 2018 è stato inoltre caratterizzato da importanti novità normative, avuto riguardo alle assunzioni di personale dipendente, per effetto della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Legge n° 96 del 9 agosto 2018 di conversione del D.L. n. 87/2018, il c.d. "Decreto Dignità".

Uno degli aspetti caratterizzanti della nuova normativa, è rappresentato dalla modifica dell'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/2015 che, secondo la nuova formulazione, prevede che la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato "a-causale", possa avvenire solo ed esclusivamente per un periodo di durata non superiore ai 12 mesi.

La durata massima del contratto a tempo determinato, inoltre, si riduce a 24 mesi, contro i precedenti 36 mesi previsti dal Jobs Act, con la precisazione che il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi solo in presenza di determinate causali, rappresentate dalle seguenti:

- esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività;

- ragioni sostitutive;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Programmazione del fabbisogno di personale

Sulla base delle considerazioni precedenti e tenendo conto dei fabbisogni emersi a seguito della ricognizione effettuata del personale è da ritenere sussistente l'esigenza di procedere all'assunzione di 4 unità a tempo indeterminato allo scopo di dare copertura alle esigenze operative attualmente soddisfatte mediante il ricorso al lavoro interinale.

Tali esigenze, infatti, sono strettamente legate ad ambiti ed incombenze che hanno avuto un impatto progressivamente crescente nel contesto aziendale considerato (anche per effetto dell'evoluzione normativa intervenuta), dal momento che concernono, tra l'altro:

- le pratiche aziendali;
- i rapporti con i riciclatori;
- le procedure di affidamento;
- la certificazione ambientale;
- la gestione della sicurezza;
- l'educazione ambientale;
- la formazione del personale;
- supporto alla direzione;
- supporto alla gestione dei contratti.

Attualmente le funzioni indicate sono coperte da personale assunto mediante rapporti di lavoro flessibile (che avranno termine al 31/12/2018), nonostante le attività siano da assicurare sistematicamente nella prospettiva di garantire il migliore apporto ed il migliore sviluppo professionale e formativo del personale interessato.

Tali attività, infatti, corrispondono ad esigenze e fabbisogni strutturali dell'Azienda, in relazione al tipo di servizio svolto, senza un'immediata correlazione con i volumi erogati/gestiti, dal momento che riguardano ambiti di azione che richiedono necessariamente un presidio e supporto costanti nel corso del tempo.

In aggiunta, si tratta anche di profili e figure le cui competenze specifiche acquisibili mediante un percorso formativo esperienziale ad hoc che non potrebbe essere efficacemente ed economicamente svolto in relazione a personale acquisito mediante rapporti di lavoro flessibile, anche per rispondere alle più recenti richieste dell'Amministrazione Provinciale di Savona.

Pertanto

In forza di quanto sopra è quindi possibile formulare la seguente programmazione del fabbisogno a stralcio per l'anno 2018 (fatta salva la programmazione 2019/2021 che sarà successivamente elaborata), tenuto conto che gli oneri conseguenti sono coerenti con le direttive dell'ente ed economicamente coperti nell'ambito dei budget predisposto:

Profilo	Mansioni	Anno	Tipo contratto	Modalità assunzione	Costo contrattuale (€)
Addetto supporto Direzione 1 Unità	pratiche ambientali- tecnico- amministrative, rapporti con i riciclatori, consorzi di filiera e procedure di affidamento annesse, pratiche, normativa, procedure Centri di Raccolta, certificazione ambientale 14001, raccolta e coordinamento dati da r.d.	2018	Tempo indeterminato V livello CCNL FISE	Concorso	42.643,66
Addetto supporto attività sicurezza 1 unità	certificazione di qualità Iso 9001, comunicazione, educazione ambientale, formazione del personale della sicurezza, procedure tecnico amministrative	2018	Tempo indeterminato V livello CCNL FISE	Concorso	42.643,66
Addetto supporto Direzione 1 unità	supporto gestione contratti, gestione dati e report su feedback da raccolta rifiuti e accesso controllato, pratiche tecnico – amministrative, coordinamento attività di distribuzione, comunicazione ed educazione ambientale, supporto amministrativo alle gare	2018	Tempo indeterminato V livello CCNL FISE	Concorso	42.643,66
Eco-ausiliario 1 unità	organo di controllo per la raccolta rifiuti porta a porta e/o di prossimità ad accesso controllato	2018	Tempo indeterminato III livello CCNL FISE	Concorso	40.055,37