



# CITTA' DI MANFREDONIA

## Provincia di Foggia



# DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Nominata con decreto del Presidente della Repubblica in data 22/10/2019

Con i poteri del CONSIGLIO COMUNALE

N. **36** del **21/07/2021**

OGGETTO: ATTO DI INDIRIZZO IN MATERIA DI PERSONALE ALLA SOCIETA' CONTROLLATA A.S.E. S.P.A. MANFREDONIA.

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventuno** del mese di **luglio** alle ore 17:30 in Manfredonia e nel Palazzo di Città si è riunita la Commissione Straordinaria, assistita dal Segretario Generale del Comune, Dott.ssa Antonella CAMBIO che ha adottato la seguente deliberazione.

Risultano Presenti n. 3 e assenti 0:

	PRESENTI	ASSENTI
Dott. Vittorio PISCITELLI	✓	
Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA	✓	
Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO	✓	

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
- Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

## **RICHIAMATI:**

- l'art. 1, comma 553, della legge n. 147/2013, il quale ha previsto, a decorrere dall'esercizio 2014, il concorso di tutte le società a partecipazione di maggioranza diretta o indiretta delle pubbliche amministrazioni alla "realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica perseguendo la sana gestione dei servizi secondo criteri di economicità ed efficienza";
- l'art. 4, comma 1-bis del d.l. 66/2014 convertito in legge 89/2014, il quale ha modificato l'art. 18 del d.l. 112/2008 convertito in legge 133/2008, disponendo che aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale – totale o di controllo – si attengano al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale;
- l'art. 18, comma 2-bis del d.l. 112/2008 convertito in legge 133/2008, il quale prevede che "...l'ente controllante, con il proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera...";
- l'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014, il quale prevede che i Comuni coordinino le politiche assunzionali delle aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale o di controllo, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;
- l'art. 3, comma 5-quinquies del d.l. 90/2014 convertito in legge 114/2014, il quale ha modificato l'art. 18, comma 2-bis, del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008, sopprimendo le parole "fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1° gennaio 2014";
- l'art. 19 del d.lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", e ss.mm. entrato in vigore in data 23.09.2016, il quale detta disposizioni in merito alla gestione del personale prevedendo vincoli in materia di assunzioni, concorsi, contenimento dei costi ed, in particolare, il comma 5 nella parte in cui 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 tenuto conto di quanto stabilito all'art. 25 ovvero delle disposizioni che stabiliscono a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale";
- l'art. 25 del d.lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", e ss.mm. che prevede che "Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 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 le modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e finanze."

## CONSIDERATO CHE:

- il Comune deve assicurare specifici indirizzi tesi ad una graduale riduzione della spesa di personale delle società a partecipazione pubblica locale – totale o di controllo – sia in relazione alla dinamica retributiva del personale sia sul complesso delle spese di funzionamento;
- le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano la forma ordinaria del rapporto di lavoro con la P.A. in virtù dell'art. 36, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm. secondo cui “per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”; le assunzioni relative al lavoro flessibile, a norma del medesimo art. 36, possono essere effettuate solo “per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali”;
- la disposizione sopra richiamata (art. 19, comma 5 del Tusp), la cui precisa esegesi è stata effettuata dalla Sezione di controllo Liguria della Corte dei conti (deliberazione n. 80/2017/PAR), infatti, nel porre in capo alle Amministrazioni partecipanti l'obbligo di fissare alle proprie società obiettivi specifici di contenimento anche delle spese di personale prevede, in particolare, che debbano tenere conto di quanto stabilito dall'art. 25 TUSP, “ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale”. Ebbene, ad avviso della Sezione, quest'ultimo inciso non può che riferirsi a limitazioni alle assunzioni di personale relative alle predette società partecipate e non alle amministrazioni partecipanti, venendo meno il possibile addentellato normativo su cui appare fondarsi l'interpretazione in esame. Ne deriva, conseguentemente, che una società partecipata – nel rispetto delle direttive impartite dalle proprie amministrazioni partecipanti e degli specifici obblighi legislativamente previsti ed, in particolare, da quanto statuito dal TUSP, anche per quanto attiene alle modalità attraverso cui procedere – può porre in essere assunzioni, senza che ciò possa intaccare la capacità assunzionale delle predette amministrazioni partecipanti. Si può, quindi, ragionevolmente sostenere che, fermi restando futuri sviluppi interpretativi, od interventi di interpretazione autentica, le Amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di fissare per le proprie società in controllo pubblico obiettivi specifici, annuali e pluriennali, in materia di spese di funzionamento e di spesa del personale, che tengano conto dei servizi prestati agli enti partecipanti od alla collettività di riferimento, in un'ottica di efficienza e di economie di scala. Sarà, comunque, necessario che, come sostenuto dalla sezione regionale di Controllo per la Liguria nel parere n. 80/2017 sopra citato, nella fissazione degli obiettivi le Amministrazioni pubbliche tengano conto che il semplice aumento dell'attività svolta dalla società e del fatturato non è da solo sufficiente a giustificare un incremento del personale, qualora quello in servizio presso la società dovesse essere già ampiamente sufficiente ad espletare il servizio. In altri termini, in sede di fissazione degli obiettivi specifici di cui all'art. 19, comma 5 del TUSP, le Amministrazioni hanno contemporaneamente il diritto e l'onere di valutare se un eventuale incremento delle unità di personale impiegate e, quindi, del costo del personale da sostenere, produca un incremento più che proporzionale del valore dei servizi resi dalla società ai propri soci e/o alla collettività servita, sia in termini quantitativi che qualitativi;
- secondo il Giudice contabile (Corte dei Conti, Sez. regionale di controllo per la Campania, deliberazione del 15.12.2014) la normativa in materia di contenimento delle spese di personale degli enti locali e dei soggetti partecipati degli enti pubblici avrebbe introdotto l'obbligo, per i soggetti controllanti e per i soggetti controllati, di valutare la propria situazione economico-finanziaria, nonché le reali e concrete necessità che agli stessi fanno capo, facendo così emergere la responsabilità di ciascuno nel caso di mancata attuazione delle misure che conformino i propri costi in maniera coerente con la qualità dei servizi prestati. Le scelte preferenziali da porre in essere, in concreto, dovrebbero essere quindi ispirate – in conformità alle esigenze di razionalizzazione e di economicità nella gestione

delle risorse pubbliche – ad una coerente e completa e motivata applicazione dei principi di sana gestione e contenimento della spesa, mediante una previa valutazione di tutte le relative implicazioni, sia in termini di effettiva economicità, sia sotto il profilo dell'efficienza e del buon andamento dell'attività amministrativa;

- sempre secondo il Giudice contabile (Corte dei Conti, Sez. regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 903/2012) "... l'utilizzo delle risorse pubbliche, anche se adottato attraverso moduli privatistici, impone particolari cautele e obblighi in capo a tutti coloro che – direttamente o indirettamente – concorrono alla gestione di tali risorse, di talchè l'ente socio dovrà effettuare "un costante ed effettivo monitoraggio sull'andamento della società, con una verifica costante della permanenza dei presupposti valutativi che hanno determinato la scelta partecipativa iniziale "mettendo in atto, volta per volta, gli interventi correttivi che si rendano necessari nel corso della vita della società per assicurare al meglio la remunerazione del capitale investito con l'impiego di consistenti risorse pubbliche..";

**CONSIDERATO**, altresì, che il d.lgs. n. 175/2016 e ss.mm. ha modificato le norme sulla mobilità del personale.

**DATO ATTO**, che la Azienda Servizi Ecologici S.p.A. di Manfredonia risulta essere la società del Comune di Manfredonia a partecipazione pubblica locale, della quale attualmente il Comune di Manfredonia è il Socio pubblico di maggioranza al 96,88% – soggetta a controllo analogo congiunto da parte dei Comuni soci (Comune di Manfredonia e Comune di Vieste), alla quale questo Comune, quale committente, ha affidato il servizio pubblico essenziale *in house providing* di gestione dei rifiuti nel territorio comunale di Manfredonia. I servizi sono svolti sulla base degli indirizzi assegnati e sulla base delle norme e prescrizioni contrattuali in essere tra le parti. I servizi gestiti da A.S.E. S.p.A. sono anche caratterizzati da una elevata stagionalità, determinando tra l'altro un rilevante utilizzo di personale a tempo determinato.

**RICORDATO CHE** con determinazione dirigenziale n. 1316 del 31.10.2019, in esecuzione della deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del consiglio comunale, n. 25 del 30.10.2019, si è proceduto all'affidamento diretto in house, per la durata di due anni, del servizio di igiene urbana all'Azienda Servizi Ecologici A.S.E. S.p.a., sulla base della relazione ex art. 34, commi 20 e 21, del D.L. n. 179 del 18.10.2012, approvata con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale n. 89 del 30.10.2019.

**RITENUTO** di approvare specifici indirizzi generali in materia di personale della Società partecipata A.S.E. S.p.A. dettagliandoli nella parte dispositiva.

**DATO ATTO**, altresì, che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti od indiretti immediati sulla situazione economica-finanziaria dell'Ente;

**VISTI** i provvedimenti legislativi di riferimento,

Tutto ciò premesso e considerato, si richiede alla Commissione Straordinaria di determinarsi in merito.

IL DIRIGENTE DEL 6° SETTORE  
*f.to Ing. Giuseppe DI TULLO*

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**  
**con i poteri del CONSIGLIO COMUNALE**

VISTA e fatta propria la relazione del dirigente sopra riportata;

RITENUTO di dovere condividere quanto affermato da detto dirigente;

RITENUTA la propria competenza nell'adozione dell'atto de quo ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO che in merito alla presente proposta di deliberazione è stato formalmente acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espressa dal responsabile dell'Area tecnica, ai sensi dell'art. 49 del TUEL, che si allega alla presente sotto la lettera "A";

A voti unanimi espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA :**

1. la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il presente atto di indirizzo generale in materia di personale della società A.S.E. S.p.A. controllata dal Comune di Manfredonia e dal Comune di Vieste, che si applica all'esercizio 2021 ed ai seguenti, fino a diversa decisione espressa con apposito provvedimento, con la finalità di conseguire l'obiettivo di massima ottimizzazione dei rapporti con la Società in ordine alle dinamiche operative e gestionali del personale:

### **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

- Adozione e/o revisione da parte della Società di apposito Regolamento per il reclutamento del personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato in perfetta sintonia con la intervenuta normativa di riferimento, con modalità di selezione ad evidenza pubblica, che preveda una predeterminazione dei requisiti e titoli di studio richiesti per l'accesso in relazione ai singoli profili da ricoprire, parificati a quelli richiesti per analoghi profili nella pubblica amministrazione, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.
- In fase di adozione dei provvedimenti di assunzione e di relativa fissazione dei requisiti richiesti ai concorrenti (es. età anagrafica e titolo di studio), la società deve verificare ed analizzare con la massima attenzione la normativa di settore al momento in vigore al fine così di individuare il percorso da adottare più in linea per poter accedere agli incentivi all'occupazione, finanziamenti, etc., nonché ai relativi sgravi contributivi, così da poter generare il minor costo possibile per la Società a parità di obiettivi da raggiungere (a titolo esemplificativo ma non esaustivo si fa riferimento al programma per la lotta alla disoccupazione giovanile varato dall'UE c.d. Garanzia Giovani per l'occupazione degli under 30), nonché degli ulteriori programmi in atto anche per favorire, quanto più possibile, l'abbassamento dell'elevata età media attuale dei dipendenti di A.S.E. S.p.A., in special modo dei lavoratori addetti ai servizi operativi dediti a lavoro usurante.
- Favorire anche i contratti di apprendistato professionalizzante, in special modo per l'assunzione di figure ad alto potenziale di professionalità, rivolti ai giovani laureati con il massimo dei voti.
- Assicurare adeguata pubblicità degli avvisi attraverso maggiori canali di diffusione sul territorio locale, regionale e nazionale a seconda della qualifica da ricoprire.
- Predeterminare i contenuti delle prove valutative e selettive e di quant'altro in stretta applicazione del Regolamento per il reclutamento del personale aziendale.

## VINCOLI ASSUNZIONALI

- Redigere un piano del fabbisogno del personale articolato su base pluriennale, eventualmente aggiornato di anno in anno a seguito di intervenute significative variazioni. Il Piano delle assunzioni dovrà quindi prevedere ed argomentare le specifiche esigenze che giustificano il fabbisogno, quale strumento imprescindibile dell'apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini/utenti ed alle imprese, alla base, quindi, di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa complessiva.
- Il piano programmatico del fabbisogno delle risorse umane, deve essere fondato su una concreta complessiva analisi dei compiti istituzionali di A.S.E. S.p.A. in termini obiettivi, di competenze, di attività esercitate direttamente ed anche di professionalità necessarie in termini quantitativi. Esso deve necessariamente essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'Azienda, nonché deve rispettare in toto gli obiettivi previsti dalla normativa vigente. Altresì, il Piano delle assunzioni deve tenere in assoluta debita considerazione l'esigenza della Società di poter garantire e dare la giusta continuità al servizio pubblico essenziale di igiene urbana e servizi collaterali sull'intero territorio comunale, con la massima efficienza possibile, in relazione anche ai vincoli ed adempimenti contrattuali con il committente ivi connessi ed essere improntato, allo stesso tempo, anche al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il possibile contenimento dei costi degli istituti contrattuali e delle assunzioni di personale, facendo salve, però, le assunzioni previste da obblighi di legge. Il piano programmatico delle risorse umane deve essere fondato su una complessiva analisi concreta dei compiti istituzionali di A.S.E. S.p.A. in termini obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, e deve pertanto essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'Azienda, nonché deve rispettare in toto gli obiettivi previsti dalla normativa vigente in specifica materia.
- Prevedere assunzioni a tempo determinato solo per far fronte ad esigenze temporanee stagionali e/o eccezionali entro il limite, possibilmente, di quanto speso allo stesso titolo nel precedente anno, fatta salva l'attivazione di nuovi servizi.
- La società procede al reclutamento di risorse umane solo quando abbia verificato l'effettiva necessità di tali assunzioni in relazione alle dinamiche organizzativo-gestionali stabili e temporanee, dettate anche da eventuali emergenze sanitarie in corso.

## CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI

- Contenere il più possibile l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, nei limiti di quanto attribuito il precedente anno da ridurre, comunque, proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio.
- Generare il più possibile ulteriori minori costi per incentivi alla occupazione nelle varie articolazioni possibili previste dalla normativa di riferimento in vigore, oltre ad eventuali sgravi contributivi.
- Ogni altro intervento che l'Organo Amministrativo della Società riterrà utile al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della spesa di personale e riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa di funzionamento generale.
- La società subito dopo la fine di ogni singolo esercizio, dovrà inviare alle Amministrazioni

Comunali socie, una puntuale rendicontazione dell'andamento della spesa del personale dimostrando il raggiungimento dei due parametri richiesti dalla normativa:

- Riduzione dei costi del personale;
  - Graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese di esercizio.
3. Di precisare che gli indirizzi alla Società a partecipazione pubblica locale A.S.E. S.p.A. del Comune di Manfredonia e del Comune di Vieste, di cui al precedente punto, sostituiscono quelli in precedenza eventualmente disposti;
  4. Di chiedere alla società A.S.E. S.p.A. di recepire i succitati indirizzi di competenza dandone anche attuazione in sede di contrattazione di secondo livello;
  5. Di trasmettere il presente provvedimento al Collegio dell'Organo di revisione economico-finanziaria del Comune di Manfredonia;
  6. Di stabilire che gli indirizzi de quibus costituiscono riferimento per i dirigenti ed i responsabili di servizio del Comune di Manfredonia per la gestione dei presenti e futuri rapporti con la società A.S.E. S.p.A.;
  7. Di demandare ai dirigenti comunali competenti, l'assunzione degli atti di precipua competenza per dare esecuzione al presente provvedimento.
  8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 43**

Ufficio Proponente: **6.6 GESTIONE RIFIUTI E FONTI ENERGETICHE**

Oggetto: **ATTO DI INDIRIZZO IN MATERIA DI PERSONALE ALLA SOCIETA' CONTROLLATA A.S.E. S.P.A. MANFREDONIA**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (6.6 GESTIONE RIFIUTI E FONTI ENERGETICHE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 20/07/2021

Il Responsabile di Settore  
f.to Giuseppe Di Tullo

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to Dott.ssa Antonella CAMBIO

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

f.to Dott. Vittorio PISCITELLI

f.to Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA

f.to Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
**(Art. 124 D.lgs. 267/2000)**

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, su attestazione dell'operatore amministrativo addetto, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune il giorno **27/07/2021** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

*L'addetto amministrativo*

f.to Raffaele Gramazio

*Il Vice Segretario Generale*

f.to Dott.ssa Maria Sipontina Ciuffreda

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**(Art. 134, commi 3 e 4, D.lgs. 267/2000)**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

In data 21/07/2021 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4 D.lgs. 267/2000).

in data \_\_\_\_\_, essendo decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo on line di questo Comune (Art. 134, comma 3 D.lgs. 267/2000).

*Il Vice Segretario Generale*  
f.to Dott.ssa Maria Sipontina Ciuffreda