

## **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, 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<br>n. 1 addetto in qualifica Q1<br>n. 1 addetto in qualifica Q2<br>n. 1 addetto in qualifica As<br>n. 2 addetti in qualifica A1 | n. 1 in qualifica A | € 1.139.904,25                        |

|  |  |  |
|--|--|--|
| n. 1 addetto in qualifica A2<br>n. 4 addetti in qualifica A3<br>n. 3 addetti in qualifica B1<br>n. 2 addetti in qualifica B2<br>n. 8 addetti in qualifica B3<br><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<br>n. 1 addetto in qualifica Q1<br>n. 1 addetto in qualifica Q2<br>n. 1 addetto in qualifica As<br>n. 2 addetti in qualifica A1<br>n. 1 addetto in qualifica A2<br>n. 4 addetti in qualifica A3<br>n. 2 addetti in qualifica B1<br>n. 2 addetti in qualifica B2<br>n. 9 addetti in qualifica B3<br><i>sommano n. 24</i> | n. 1 in qualifica A | € 1.215.738,00<br>(incremento sensibile rispetto all'anno 2018 in quanto si sono avuti congruagli dell'indennità di produttività anni precedenti ed inoltre nel 2018 si è avuto una mancanza di personale per avvicendamenti, cfr relazione sulla gestione) |

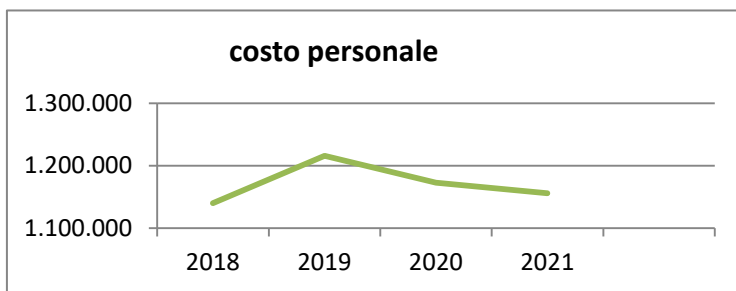
#### ANNO 2020

| personale in servizio e relative qualifiche   | posti vacanti       | costo complessivo personale annuo (*) |
|---|---------------------|---------------------------------------|
| n. 1 addetto in qualifica Dirigente<br>n. 1 addetto in qualifica Q1<br>n. 1 addetto in qualifica Q2<br>n. 1 addetto in qualifica As<br>n. 2 addetti in qualifica A1<br>n. 1 addetto in qualifica A2<br>n. 4 addetti in qualifica A3<br>n. 2 addetti in qualifica B1<br>n. 2 addetti in qualifica B2<br>n. 9 addetti in qualifica B3<br><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<br>n. 1 addetto in qualifica Q1<br>n. 1 addetto in qualifica Q2<br>n. 1 addetto in qualifica A1<br>n. 1 addetto in qualifica A2<br>n. 5 addetti in qualifica A3<br>n. 1 addetto in qualifica B1<br>n. 2 addetti in qualifica B2<br>n. 10 addetti in qualifica B3<br><i>sommano n. 23</i> | n. 1 in qualifica As<br>n. 1 in qualifica A | € 1.155.618,71                        |

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



come si evince dalle tabelle precedenti, dal 2019 si sono verificate riduzioni del costo del personale e negli avvicendamenti sono stati sostituiti dipendenti aventi qualifiche superiori con nuovo personale con qualifiche inferiori ed in alcuni casi senza alcun rimpiazzo (vedi anno 2021 con pensionamento di un addetto con qualifica As e non sostituito).

Per l'anno 2022 e per i futuri esercizi, deve essere considerato che il piano di risanamento ha stabilito il blocco del turnover per il triennio 2022 - 2025, ad eccezione che per la sostituzione di personale che fa parte dell'organico che il piano stesso ha considerato essenziale. Il piano prevedeva anche l'abolizione della figura del Direttore Generale e del conseguente ruolo dirigenziale al medesimo spettante e l'assorbimento delle funzioni, e non del ruolo, del D.G. all'interno del C.d.A. con la creazione della figura del consigliere delegato.

A seguito di una nuova valutazione assunta dalla Conferenza Permanente dei Comuni del LODE che ha trovato l'assenso del Consiglio di Amministrazione della società, è stato ritenuto di ripensare alla abolizione della figura del Direttore Generale, attraverso una modifica dell'organizzazione aziendale che conducesse alla creazione di un capo team e dunque senza qualifica dirigenziale, da verificare se contrattualizzare a tempo indeterminato oppure con il sistema dello spoil system, collegandolo al mandato dell'Organo Amministrativo. Tale scelta condurrebbe in ogni caso ad un sensibile risparmio del costo aziendale ma al mantenimento di una figura apicale di raccordo fra l'Organo Amministrativo ed il personale che pare necessaria all'interno di una società come Spes. Analogamente la società sta valutando di porre dei correttivi al rigido blocco del turn over, atteso che un ulteriore ridimensionamento delle dotazioni aziendali di personale rischierebbe di creare disservizi all'utenza e minori capacità di performance aziendali. Queste due azioni sono in corso di verifica 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 srl;
- 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 precisazione che si prevede la costituzione di un ufficio di controllo misto interno/esterno;
- III. rinegoziare/ristrutturare i contratti di mutuo in essere, con approfondita verifica delle condizioni bancarie applicate allo stato e nel passato e con individuazione di eventuali fenomeni di indebita applicazione di interessi e di condizioni bancarie contra legem.

In ogni caso, ipotizzando una invarianza e stabilità di servizi, anche nell'ipotesi di alleggerimento del blocco del turn over, le eventuali sostituzioni non dovranno mai comportare un aumento del costo del personale cessato, ma, salvo casi eccezionali da motivare in modo rigoroso e puntuale, una riduzione di esso in quanto si tratterebbe di assumere con qualifica inferiore rispetto al personale cessato.

Sotto altro profilo, 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 che l'aumento del costo venga compensato con l'introito garantito dai nuovi servizi.

Nell'ambito di quanto sopra, potrà essere fatto ricorso a contratti a tempo indeterminato in caso di nuovi affidamenti avente carattere stabile nel tempo. Viceversa, in caso di manifestata necessità di sopperire a carenze temporanee di risorse o implementazioni di servizi in affidamento/svolti non aventi caratteristiche di stabilità nel tempo, potrà essere proceduto al reperimento di risorse a tempo determinato, interinale o altre forme temporanee, avuto comunque riguardo alla sostenibilità economica di tali interventi rispetto al complessivo equilibrio aziendale.

Tutto quanto sopra al netto di incrementi contrattuali stabiliti dai Contratti Collettivi di Lavoro ovvero per far fronte a indennità di vacanza contrattuale.

#### **a.1) sul ricorso di 4 dipendenti al Giudice del Lavoro**

Sulla tematica delle politiche del personale occorre dar conto che nel febbraio 2021 venivano notificati alla società 4 ricorsi innanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale di Pistoia a mezzo dei quali 4 dipendenti chiedevano, tutti, il riconoscimento della progressione orizzontale nonché il riconoscimento di differenze retributive non corrisposte per la somma considerevole di circa 165 mila euro. Si tratta di un'iniziativa promossa a seguito del rifiuto di Spes di partecipare alla procedura conciliativa di fronte all'Ispettorato Provinciale del Lavoro promossa dai lavoratori nella primavera del 2020. In generale, la questione trae origine dalla mancata concessione da circa 12 anni di progressioni orizzontali all'interno dell'azienda. Effettivamente si tratta di un aspetto delicato in quanto connesso ai diritti dei lavoratori che hanno maturato una significativa anzianità di servizio e dunque sviluppato competenze ed esperienze che non avevano al momento del loro ingresso nella compagine aziendale. In relazione a 2 delle 4 cause attivate, veniva tenuta una prima udienza il 1 luglio 2021 di fronte al Giudice del Lavoro, Dott. Emanuele Venzo, ed in quella sede il magistrato formulava una proposta conciliativa che si sostanzia nel riconoscimento a titolo di indennitario di Euro 18 mila per un dipendente e di Euro 10 mila per un altro, con interessi legali e rivalutazione monetaria, oltre alla totale rifusione delle spese di lite fissate in Euro 2.900 oltre incombenti per il primo dipendente ed Euro 2.500 oltre incombenti per il secondo. In relazione agli altri due ricorsi, affidate alla competenza tabellare di altro magistrato, Dott. Barracca, non veniva al contrario fissata la prima udienza.

Sulla base di tale iniziativa giudiziaria ed avuto riguardo, da una lato, alla fondata ricorrenza della prescrizione per una parte delle somme, ma anche al probabile riconoscimento delle richieste per il periodo non coperto dalla prescrizione, nel piano di risanamento e nel bilancio 2021 veniva inserito nel fondo rischi una somma pari ad Euro 50 mila.

Successivamente, si sviluppavano delle trattative che conducevano l'Organo Amministrativo a ritenere opportuno chiudere un via stragiudiziale la questione con un accordo che prevede il riconoscimento dell'importo complessivo di euro 30 mila come costo azienda, comprendendo anche le spese del legale di Spes, stimate in circa euro 5.000,00, derivandone dunque che ai lavoratori ed al loro legale dovrà essere offerto l'importo omnia di Euro 25 mila a titolo indennitario ed titolo di compensi e spese di lite, oltre alle progressioni di carriera richieste.

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

La questione è stata illustrata in questa sede al fine di far comprendere come risulti ineludibile aprire un serio confronto con le RSU, peraltro già in atto, onde giungere ad un accordo sulla delicata questione delle progressioni di carriera che non sono mai state riconosciute nel corso degli ultimi 12 anni al fine di evitare il ricorso dei dipendenti all'autorità giurisdizionale con probabili esiti sfavorevoli per i costi aziendali.

Sotto questo profilo, è intenzione del Consiglio di Amministrazione operare una riduzione del monte totale della produttività, parte fissa e variabile, riconosciuta e di affrontare con le RSU la questione delle progressioni orizzontali (ferme da circa 12 anni), con precisazione che il costo aziendale risultante dalla somma del monte produttività e progressioni orizzontali riconosciute dovrà essere non superiore al monte totale della produttività relativa al triennio 2018/2020. Il tutto dovrà essere inserito nel nuovo Regolamento sulla Produttività che è in fase di contrattazione con le RSU, con precisazione che quello precedente è ormai scaduto dal dicembre 2020.

Relativamente alla produttività, parte fissa e parte variabile, afferente l'anno 2021, il consiglio di amministrazione non ha ancora assunto determinazioni, volendo verificare l'andamento

dell'azienda nel corso dei prossimi mesi. Sul punto è tuttavia evidente che, anche qualora fosse concessa, essa si dovrebbe allineare alle nuove politiche di riduzione dei costi del personale e dunque essere coerente con esse.

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. In ogni caso è escluso l'incremento dell'indennità di produttività per la parte variabile.

Il costo del buono pasto, riconosciuto al personale in servizio pomeridiano, dovrà rimanere 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; sul punto si sottolinea che le uniche spese prevedibili potranno essere quelle connesse alla partecipazione ad assemblee o convegni promossi da Federcasa o da altri enti pubblici aventi ad oggetto al questione del PNRR o del Superbonus del 110% oppure al congresso annuale di Federcasa ove Spes ha diritto di voto.

**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. Deve tuttavia essere ricordato che la società è dovuta ricorrere:

- I. alle spese professionali per il piano di risanamento (redazione e attestazione di esso);
- II. al parere legale dello Studio Morbidelli – Bruni – Righi – Traina per l'immotivato rigetto del piano di risanamento da parte del Comune di Pescia;
- III. su espresso mandato dell'Assemblea dei Soci, al qualificato parere legale del Prof. Avv. Giovanni Passagnoli, ordinario di diritto privato presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Firenze al fine di verificare l'opportunità o la doverosità di promuovere azione di responsabilità nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e del Collegio dei Revisori o dei Soci;
- IV. alle spese di redazione del verbale dell'Assemblea Straordinaria in forma notarile per l'aumento di capitale relativo alla ricapitalizzazione e copertura delle perdite e per le modifiche statutarie richieste dai soci in relazione alla revisione legale nonché alla auspicabile vicenda connessa alla riammissione del Comune di Pescia come socio della società a seguito del possibile tardivo pagamento della quota ad essa spettante in base al piano di risanamento ed all'aumento di capitale deliberato dall'assemblea dei soci. .

Si tratta di costi che la Società non avrebbe certo affrontato se non avesse interamente eroso il capitale sociale e non fosse stata nelle condizioni di ricorrere alle procedure di cui all'art. 14 del TUSP.

In tutto questo contesto la Società, come invece avrebbe potuto, non è ricorsa a consulenze esterne per la redazione dell'esposto presentato di fronte alla Procura Regionale della Corte dei Conti ed alla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Pistoia, né per le numerose note, a squisito contenuto giuridico, trasmesse ai soci, a Regione Toscana ed ai soci Comuni.

**d) spese per servizi non essenziali o per attività facoltative;**

Si conferma l'impegno della Società di tenere a zero le spese 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.