

**STRALCIO DUP 2026\_2028**

INDIRIZZI ED OBIETTIVI ALLE SOCIETA'

Omissis

SPESE DI FUNZIONAMENTO EX ART. 19, C. 5 DEL D.LGS. N. 175/2016 E S.M.I.

Il T.U.S.P. 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 di 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 e, per quanto attiene il contenimento degli oneri contrattuali, applicandoli in sede di contrattazione di secondo livello e pubblicare i provvedimenti e i controlli sul sito istituzionale delle società e delle pubbliche amministrazioni socie.

I provvedimenti con cui le società garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al c. 5 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016, soggiacciono agli oneri di pubblicazione di cui al c. 7 dello stesso articolo.

La rappresentazione tipica delle spese delle società di capitali risulta dal Conto Economico di cui allo schema di Bilancio CEE art 2425 del Codice Civile e in tale ambito sono da ritenersi riferibili al termine spese di funzionamento adottato dal Testo unico gli oneri di cui ai punti: B6 "Costi di acquisto delle materie prime" B7 "Costi per servizi " B8 "Costi per godimento beni di terzi" B9 "Costi del personale" B 14 "Oneri diversi di gestione" all'interno di detta categoria sono spese del personale quelle di cui al punto B9 dello schema di bilancio CEE.

Obiettivi

- 1- Nell'ambito delle spese di funzionamento si ritiene debba essere prestata particolare attenzione al contenimento di alcune categorie di costi, con limitazione e riduzione degli oneri relativi a:
  - a) spese per missioni e trasferte dell'organo amministrativo e del personale: si suggerisce l'adozione di regolamento in materia; in mancanza, le società devono attenersi, per quanto compatibile/applicabile, alle disposizioni previste dal vigente regolamento in materia del Comune di Loano;
  - b) 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 ed in generale spese non riferibili a servizi professionali affidati per sopperire a carenze organizzative od altro): tali costi andranno contenuti nel limite massimo previsto dalla vigente normativa per gli enti pubblici, salvo casi opportunamente motivati e preventivamente autorizzati in sede di programmazione pluriennale o di revisione infrannuale. In linea generale si impone l'indirizzo della riduzione del numero degli incarichi e consulenze limitandoli a quelli necessari per lo svolgimento di attività che esulano dalla competenza del personale dipendente con obbligo di espressa congrua motivazione a riguardo;
  - c) spese per materiali di consumo, cancelleria e rappresentanza: si auspica l'attivazione di politiche di contenimento delle spese, fermo restando la necessità di procedere all'acquisto di beni e servizi mediante il mercato elettronico o analoghe piattaforme telematiche entro la soglia comunitaria o di ricorso a centrali di committenza e nel rispetto dei relativi regolamenti, possibilmente rivolgendosi agli acquisti a verde.
- 2- In materia di spese relative al personale, deve trovare applicazione il generale principio di perseguirne il contenimento in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo, al netto degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale, fermo restando quanto di seguito più specificatamente dettagliato in ordine a:

## Documento Unico di Programmazione 2026/2028

a) rispetto delle disposizioni di legge vigenti in tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato;

b) divieto di procedere ad assunzioni di qualsivoglia tipologia in presenza di squilibri gestionali e di risultati di esercizio negativi e nel caso non sia in corso un piano di riequilibrio pluriennale approvato dall'Ente.

Il contenimento delle spese di personale deve in ogni caso garantire l'espletamento dei livelli standard dei servizi assegnati e svolti dalla società partecipata.

c) in caso di invarianza, stabilità di servizi e fermo restando quanto sopra, sarà possibile procedere, alle assunzioni necessarie a garantire l'ordinario turnover dei lavoratori in servizio con l'acquisizione di risorse per un costo non superiore ai limiti previsti dalla vigente normativa in merito al calcolo del costo del personale cessato;

d) in caso di acquisizione di nuovi servizi in affidamento o di significativa implementazione di servizi richiesti dall'Amministrazione, laddove non sia possibile procedere al loro espletamento con razionalizzazione del personale in organico, potrà essere proceduto ad incremento del personale in servizio con conseguente aumento del costo complessivo in deroga a quanto stabilito nei punti che precedono.

In tal caso sarà necessario:

a. esplicitare, in via preliminare al perfezionamento degli atti di affidamento da parte dei competenti uffici delle Amministrazioni affidanti dei nuovi servizi, le eventuali necessità di risorse e il relativo costo prospettico anche ai fini dell'esercizio del controllo analogo.

b. la necessità di nuovo personale dovrà essere evidenziata negli atti con cui si attesta la congruità dei nuovi servizi.

c. con riferimento alle assunzioni correlate a eventuali nuove attività finanziate con corrispettivo a carico di operatori economici o utenti in generale, deve esserne valutato l'impatto sulla gestione caratteristica talché la stessa dovrà assicurare margini adeguati per lo stabile conseguimento di un risultato di esercizio in equilibrio. Tale valutazione dovrà essere adeguatamente illustrata nel budget annuale.

3- In ordine al contenimento degli oneri contrattuali per il personale, si prevede l'obbligo di:

a) adottare, in caso di distribuzione di premi di risultato o incentivi al personale sistemi di misurazione o individuazione del personale beneficiario, basati su obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento di livelli di efficienza ed economicità ed equilibrio gestionale complessivo della società;

b) stabilire che detti premi e riconoscimenti siano corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi, salvo diverse disposizioni specifiche derivanti dalla contrattazione nazionale di riferimento e particolari condizioni strutturali e/o di gestione;

c) prevedere a carico dell'organo amministrativo di relazionare al Comune di Loano, sia in fase previsionale che di consuntivo, sui fatti più significativi che hanno inciso sulla voce relativa alla spesa di personale, illustrando le ragioni di eventuali aumenti e scostamenti rispetto al budget iniziale, le azioni attuate e quelle che si intendono attuare per garantire il contenimento degli oneri contrattuali avuto riguardo in particolare a: 1) provvedimenti non motivati di aumento del livello di inquadramento contrattuale per lo svolgimento delle medesime funzioni e attività; 2) aumenti retributivi o corresponsione di nuove o maggiori indennità non previste o eccedenti i minimi previsti dai contratti collettivi nazionali per la posizione ricoperta; 3) uso del lavoro straordinario per imprevedibili criticità o picchi di attività non programmabili e da attestare attraverso processi automatizzati di rilevazione delle presenze; 4) attestazione, da parte di tutto il personale – non esclusi “quadri” e dirigenti, della presenza in servizio attraverso strumenti automatizzati, sia in entrata che in uscita per lo svolgimento delle attività ordinarie; 5) erogazione dei buoni pasto solo in caso di regolari attestazioni automatizzate della presenza in ufficio e del regolare proseguimento delle attività in orario pomeridiano, secondo le regole contrattuali vigenti.

## Documento Unico di Programmazione 2026/2028

### VINCOLI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

In materia di reclutamento del personale il T.U.S.P. dispone inoltre che 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'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto art. 35, comma 3, del D.Lgs.n. 165/2001.

Fatte salve le specifiche normative applicabili alle società, le medesime, con caratteristiche di *in house*, applicano le regole pubblicistiche in materia di reclutamento del personale.

#### Obiettivi

- 1- Adozione e/o adeguamento appositi provvedimenti in materia di affidamento di incarichi professionali esterni

#### Omissis