

Atto di indirizzo alla VUS spa sul contenimento dei costi del personale in attuazione dell'art. 18 comma 2 bis della legge n. 133 del 2008, come modificato dall'art. 19 della l. 102/2009, dall'art. 1 comma 557 della l. 147/2013, dall'art.4 comma 2 bis della l. 8972014, dall'art. 3 comma 5 quinquies della l. 114/2014.

(Approvato dall'Assemblea dei Sindaci ATI 3 con Deliberazione n. 1 del 19/01/2015)

A seguito delle disposizioni normative in intestazione è stato costituito con deliberazione n. 16 del 23.9.2014 dell'Assemblea dei sindaci dell'ATI3 un Gruppo di lavoro tecnico - politico composto dal Presidente e Vicepresidente dell'ATI3, dai sindaci di Foligno e Norcia, dai Segretari generali di Foligno e Spoleto e Norcia, dai Dirigenti finanziari degli stessi Comuni , dal direttore dell'ATI3 con il compito di esaminare la problematica ed elaborare un documento di indirizzo alla VUS spa.

Come noto le disposizioni legislative al riguardo, dopo molteplici modifiche, prevedono attualmente che l'Ente controllante delle società a totale partecipazione pubblica, individuato nell'ATI3 come espressione dei 22 Comuni soci della VUS spa nonché destinatari dei servizi pubblici locali del settore idrico, dei rifiuti e del gas, definisca con proprio atto di indirizzo specifici criteri e modalità di attuazione al principio di contenimento dei costi del personale.

Tale atto di indirizzo dovrà poi essere adottato con propri provvedimenti dalla VUS spa e nel caso specifico di contenimento degli oneri contrattuali gli stessi dovranno essere recepiti nella contrattazione di secondo livello.

L'Ente controllante deve dunque con l'atto di indirizzo da una parte definire in generale disposizioni cogenti di contenimento dei costi del personale che debbono essere recepite dal Gestore dei servizi e dall'altra definire ulteriormente delle disposizioni particolari di contenimento degli oneri contrattuali le quali a differenza di quelle generali che devono essere recepite con atti del soggetto Gestore, dovranno essere oltreché recepite dallo stesso, anche trasfuse nella contrattazione di secondo livello.

Emerge quindi che le disposizioni di contenimento generali potranno riguardare l'assetto organizzativo aziendale inclusi tutti gli istituti che incidono direttamente o indirettamente sul costo del personale (es. assunzioni, progressioni di carriera, straordinari, missioni, permessi retribuiti non obbligatori, ecc.) mentre quelle particolari dovranno essere riferite alle disposizioni specifiche della contrattazione di secondo livello.

Al riguardo di quest'ultimo aspetto si fa riferimento ai due contratti di secondo livello 2012, 2013 in VUS spa, uno per il personale del settore idrico-gas, ed uno per il personale del settore rifiuti.

Trattasi di due contratti scaduti e che quindi vanno rinnovati dal cui esame emergono anche sostanziali diversità di impostazione e di contenuti che dovranno essere sicuramente uniformate nell'ottica del contenimento dei costi.

Tenuto conto di quanto sopra il gruppo di lavoro ritiene che al fine di definire i contenuti dell'atto di indirizzo sia per gli aspetti generali che per quelli specifici legati alla contrattazione di secondo livello si debba tenere presente per quanto ovviamente possibile il comparto degli enti proprietari ed affidatari dei servizi pubblici locali, cioè al comparto EE.LL..

Qui come risaputo sono ormai da quasi un quinquennio bloccate le dinamiche di incrementi economici contrattuali e sono sospesi gli effetti economici delle progressioni di carriera, cioè la cosiddetta progressione orizzontale all'interno delle categorie.

Con questo riferimento il gruppo di lavoro dopo ampia ed approfondita riflessione ha rimesso all'organo competente (Assemblea dei Sindaci dell'ATI3) precise e concrete proposte di contenimento dei costi del personale, nello specifico della VUS spa tenuto conto che lo stesso già oggi è mediamente superiore del 20-25% di quello proprio dei Comuni soci.

L'Assemblea dei sindaci dell'ATI3 nella seduta del 22 dicembre 2014 ha esaminato le proposte del gruppo tecnico e dato mandato alla componente politica del gruppo di lavoro di definire una proposta definitiva previo incontro con il Gestore VUS spa al fine di avere tutti gli elementi di conoscenza utili. L'incontro si è svolto in data 13.1.2015.

Nell'incontro si sono acquisite tutte le necessarie informazioni e si è convenuto che l'obiettivo da perseguire del contenimento del costo come la norma impone non deve mortificare ma anzi valorizzare gli effettivi incrementi di produttività e il merito effettivo individuale. Proprio per questo accanto ad una individuazione di più adeguati livelli di produttività si deve porre attenzione alla valorizzazione del merito individuale, innanzitutto con particolare riguardo all'obiettivo della riduzione dell'assenza in servizio per qualsiasi causa.

Per quanto detto l'Assemblea dei Sindaci approva il seguente atto di indirizzo suddiviso in due aree di intervento come prescritto dalla legge, da recepire da parte del gestore a decorrere dal 1.1.2015:

a) Per quanto riguarda gli indirizzi generali di contenimento del costo del personale:

Per la dirigenza di VUS spa:

- 1) Fermo il livello massimo attuale della indennità di risultato attuare una riparametrazione sulla base delle effettive responsabilità assegnate risultanti da atti formali, realizzando un risparmio di spesa.

Per il personale di VUS spa:

- 1) Riduzione significativa dello straordinario autorizzato da parte dei dirigenti.
Al fine di accertare l'adempimento, dovrà essere fornito il dato di riepilogo annuale 2015 per il confronto 2014. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dello straordinario dovrà essere valutato in sede di responsabilità dirigenziale.
- 2) Obbligo di effettuazione, a decorrere dal presente anno, delle ferie annuali entro l'anno di riferimento. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo lo stesso dovrà essere valutato come al punto 1). Al riguardo, al fine di eventuale integrazione di questo punto dell'Atto di indirizzo, si chiede di fornire precise informazioni se sussistano

situazioni di ferie arretrate, cioè precedenti al 2014, indicando il n. dei dipendenti e per ciascuno il n. di giornate di ferie residue, dichiarando nel qual caso in base a quale norma sussisterebbe il diritto a mantenere ferie degli anni precedenti, considerato che nel sistema pubblico in generale le ferie dell'anno non godute nel semestre dell'anno successivo si considerano perse a tutti gli effetti.

- 3) Reclutamento del personale: le procedure di reclutamento dovranno essere autorizzate dal Comitato di controllo analogo.

- 4) Promozioni ed avanzamenti di carriera: divieto di qualsiasi procedura al riguardo in analogia con il blocco delle progressioni di carriera negli EE.LL. soci.

b) Per quanto riguarda gli indirizzi specifici da recepire nella contrattazione di secondo livello:

- 1) Uniformare i contratti di secondo livello dell'igiene urbana e gas acqua in merito ai criteri del computo delle assenze ai fini della produttività prevedendo che tutte le assenze ad esclusione ovviamente delle ferie siano computate al fine della riduzione del premio annuale. Potranno essere esclusi dal premio a titolo cautelativo inoltre i dipendenti che hanno avuto sanzioni disciplinari o procedimenti in corso per danni arrecati all'ente fino alla conclusione dei relativi procedimenti in maniera totalmente positiva per la società. Al presente parametro "assenze" dovrà essere dato un peso non inferiore a 70/100 nella definizione del premio annuale.

- 2) Revisionare i criteri adottati in merito alla produttività in particolare per quanto riguarda il MOL. Nelle aziende pubbliche di

servizi pubblici infatti non è la redditività ma il contenimento dei costi a tutela delle tariffe per gli utenti che deve essere considerato criterio di efficienza prioritario. Dovrà pertanto essere dato peso per i restanti 30/100, alla riduzione dei costi aziendali non indipendenti dalla gestione aziendale (vedasi al riguardo definizione dell'AEEG sulla tariffa dei servizi idrici) e per quanto riguarda il settore dell'igiene urbana dovrà essere adeguatamente valorizzato il parametro dell'incremento della raccolta differenziata anche con riguardo a specifiche frazioni merceologiche. Per quanto riguarda invece il settore gas acqua rispetto ai parametri dei contratti di secondo livello 2012-2013 dovrà essere maggiormente valorizzato il parametro del recupero crediti per morosità.

- 3) I contratti di secondo livello annualità 2015-2016 nel rispetto dell'Atto di indirizzo presente, dovranno essere comunicati all'ATI3 entro giugno 2015 al fine della verifica del recepimento .

- 4) Prevedere la non distribuzione delle risorse non assegnate che dovranno costituire economie di spesa da far confluire nel fondo per l'anno successivo.

- 5) L'importo di € 1300,00 lordi del premio annuale non potrà essere incrementato né rivalutato per le annualità future essendo già nettamente superiore alla media degli analoghi istituti per il personale degli EE.LL.. Dal 2015 l'importo dovrà essere ridotto, in analogia con gli importi medi degli EE.LL., del 10%, salvo il Gestore in indirizzo dia dimostrazione per legge o CCNL della non modificabilità in riduzione del premio in oggetto. Nel qual caso, come per il precedente punto a)-2), dovrà essere data tempestiva comunicazione all'ATI3.
