




DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)

Sezione Strategica 2024/2025

Sezione Operativa 2024/2026

AGGIORNAMENTO





**Atto di indirizzo
nei confronti delle società controllate
in materia di vincoli assunzionali e
contenimento degli oneri retributivi**

ATTO DI INDIRIZZO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE IN MATERIA DI VINCOLI ASSUNZIONALI E CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 21/12/2016 sono stati approvati fino al 30/06/2018 i contenuti dell'Atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e di contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate in via esclusiva in applicazione degli artt. 19 e 25 del D.Lgs. n. 175/2016 "*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*", che ha introdotto una nuova disciplina in tema di reclutamento e gestione del personale delle società controllate.

Il 27 giugno 2017 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 100/2017 che ha apportato dei correttivi al predetto D.Lgs. n. 175/2016 "*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*", anche con riguardo alla disciplina relativa alla gestione del personale.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 26 luglio 2017 sono state recepite le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo n. 100/2017 al D. Lgs. n. 175/2016 approvando un nuovo atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate la cui durata era stabilita fino al 30 giugno 2018.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 26/09/2018 è stato approvato il DUP 2019-2021 prevedendo di demandare, per il periodo successivo al 30 giugno 2018, alla Giunta Comunale l'approvazione dell'atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate.

Successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 363 del 22/11/2018 è stato approvato il nuovo atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate valido fino al 31/12/2020.

Infine, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 96 del 18/12/2020 è stato adottato il seguente nuovo Atto di indirizzo nei confronti delle società controllate in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi. Tale atto decorre dal 01/01/2021 e scade al 31/12/2022, prorogato al 31/12/2024 in ragione della deliberazione di adozione del presente Documento; le società controllate destinatarie sono tenute a recepirne le disposizioni con appositi provvedimenti adottati dai propri organi.

Società destinatarie:

- AVM S.p.A. e le sue controllate ACTV S.p.A. e VELA S.p.A.
- Ames S.p.A.
- Insula S.p.A.
- Venis S.p.A.
- Casinò di Venezia Gioco S.p.A.
- Ive S.r.l. e la sua controllata Vega S.c.a r.l.
- Venezia Spiagge S.p.A.



A. VINCOLI ASSUNZIONALI

Assunzioni a tempo indeterminato:

- a) Fino al 31/12/2024 è fatto divieto alle società di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato a qualsiasi titolo, fatto salvo quanto previsto dalla lett. c);
- b) Stante tale previsione di divieto di assunzioni a tempo indeterminato, è fatto altresì obbligo alle società di astenersi dal porre in essere qualsiasi atto o comportamento che possa creare le condizioni per la maturazione, in capo ai dipendenti, del diritto di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, tenuto conto anche delle disposizioni del D.L. n. 87 del 12/07/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito, con modificazioni, con L. n. 96 del 9/08/2018.
- A titolo non esaustivo, rientrano fra gli atti e comportamenti vietati: il superamento della durata massima complessiva dei contratti di lavoro a termine previsti dalle norme *pro tempore* vigenti in capo al medesimo dipendente, la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre detta durata massima, il mancato rispetto delle interruzioni temporali previste dalla normativa vigente fra più contratti a termine in capo al medesimo dipendente;
- c) In deroga a tale divieto le società possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato solo ove vengano rispettate una o più delle seguenti condizioni:
- assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;
 - garantire il *turn over* aziendale sostituendo prevalentemente le posizioni di tipo operativo;
 - garantire i servizi pubblici essenziali;
 - le società dovranno dimostrare la capacità di rispettare i vincoli in materia di finanza pubblica e di personale dandone apposita attestazione;
 - le società sono tenute ad inviare all'Amministrazione Comunale apposita richiesta preventiva di autorizzazione a procedere all'assunzione e non potranno procedere all'assunzione in assenza del previo nulla-osta da parte dell'Amministrazione Comunale;
 - l'assunzione deve avvenire nel rispetto dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016, quindi anche dei provvedimenti propri della società in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 o, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che in tal caso trova applicazione diretta;

Assunzioni a tempo determinato:

d) Fino al 31/12/2024 le società possono procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, fermo restando il rispetto della normativa vigente, solo ove vengano rispettate tutte le seguenti ulteriori condizioni:

- la necessità di procedere ad assunzioni a tempo determinato deve derivare da una o più delle seguenti esigenze **di carattere temporaneo ed eccezionale**:
 - assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;
 - assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai cittadini nelle situazioni di stagionalità e/o picchi di lavoro;
 - garantire i servizi pubblici essenziali;
- le società dovranno dimostrare la capacità di rispettare i vincoli in materia di finanza pubblica e di personale dandone apposita attestazione;
- le società sono tenute ad inviare all'Amministrazione Comunale apposita richiesta preventiva di autorizzazione a procedere all'assunzione e non potranno procedere all'assunzione in assenza del previo nulla-osta da parte dell'Amministrazione Comunale;
- il contratto a termine deve avere una durata massima non superiore al termine previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali per la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, comprensivi di eventuali proroghe, fermo in ogni caso il rispetto quanto previsto sub b) del presente atto di indirizzo;
- l'assunzione a termine deve avvenire nel rispetto dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016, quindi anche dei provvedimenti propri della società in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 o, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che in tal caso trova applicazione diretta.

Piano del fabbisogno del personale

Le società devono redigere un piano del fabbisogno del personale a corredo del budget articolato su base triennale ed aggiornato di anno in anno. Il piano annuale delle assunzioni dovrà essere corredato da un'analisi dello sviluppo della società che giustifichi il fabbisogno e da una relazione sui costi del personale che dia evidenza di eventuali passaggi di livello, di eventuali modifiche del contratto collettivo di appartenenza, del salario accessorio inteso come superminimi, assegni *ad personam*, *fringe benefit*.

Il piano annuale delle assunzioni deve essere improntato al principio di riduzione dei costi del personale, nel rispetto degli obiettivi di contenimento dei costi delle spese di personale fissati annualmente dall'Amministrazione Comunale.

Le società, subito dopo la fine dell'esercizio, devono inviare all'Amministrazione Comunale una puntuale rendicontazione sull'andamento della spesa di personale.



Facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

Le Società sono tenute in via generale ad attivare la facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, ove ammessa dalla normativa di legge e di contrattazione collettiva specificatamente applicabile al loro personale e nel rispetto delle procedure ivi previste.

Eventuali deroghe all'esercizio di tale facoltà sono soggette ad autorizzazione preventiva da parte dell'Amministrazione Comunale.

B. CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI

Fino al 31/12/2024 le società sono tenute a rispettare gli obiettivi di contenimento di spesa del personale, fissato annualmente dall'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016, e garantiscono il concreto perseguimento dei suddetti obiettivi anche tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

In particolare, per quanto riguarda il contenimento degli oneri contrattuali le società controllate devono:

1. adottare, in caso di distribuzione di premi di risultato o incentivi al personale, sistemi di misurazione e individuazione del personale beneficiario (sistema di valutazione e misurazione della performance), basati su obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento di livelli di efficienza ed economicità ed equilibrio gestionale complessivo della società;
2. stabilire che detti premi e riconoscimenti siano corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi, salve diverse disposizioni specifiche derivanti dalla contrattazione nazionale di riferimento e particolari condizioni strutturali e/o di gestione;
3. comunicare all'Area/Direzione comunale competente ogni eventuale aumento di retribuzione al personale dipendente che in ogni caso deve essere legato ad un effettivo aumento di mansioni o responsabilità legate ad uno specifico incarico;
4. prevedere a carico dell'organo amministrativo di relazionare al Comune di Venezia, sia in fase previsionale che di consuntivo, sui fatti più significativi che hanno inciso sulla voce relativa alle spese di personale, illustrando le ragioni di eventuali aumenti e scostamenti rispetto agli obiettivi da raggiungere, le azioni attuate e quelle che si intendono attuare per garantire il contenimento degli oneri contrattuali.