



COMUNE DI BOLOGNA

ALLEGATO ALL'ATTO

“INDIRIZZI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 18, COMMA 2BIS, D.L. N. 112/2008, CONV. IN L. N. 133/2008, COME MODIFICATO, IN ULTIMO, DAL D.L. N. 90/2014, CONV. IN L. N. 114/2014 IN MATERIA DI PERSONALE DELLE SOCIETA' PARTECIPATE DAL COMUNE DI BOLOGNA”

- 1. Ricognizione normativa**
- 2. Metodologia applicata**
- 3. Scheda riassuntiva di confronto istituti economici Comune/società**
- 4. Scheda società Autostazione di Bologna s.r.l.: analisi e indirizzi**
- 5. Scheda società Finanziaria Bologna Metropolitana – FBM s.p.a.: analisi e indirizzi;**
- 6. Scheda Società Reti e Mobilità – SRM s.r.l.: analisi e indirizzi**
- 7. Scheda società Bologna Servizi Cimiteriali – BSC s.r.l.: analisi e indirizzi**
- 8. Scheda società Centro Agroalimentare di Bologna – CAAB s.c.p.a.: analisi e indirizzi**
- 9. Indirizzi comuni a tutto il gruppo**

1. Ricognizione normativa

Il presente documento viene assunto ai sensi dell'art. 18, comma 2bis, DL n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, come modificato dall'art. 4, comma 12 bis del DL n. 66/2014 convertito dalla L. n. 89/2014, secondo cui:

“Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con 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. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l'incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione.”

In combinato disposto con l'art. 3, comma 5, DL n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, secondo cui:

“[...] Le amministrazioni di cui al presente comma [le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno] coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.”

In considerazione delle norme citate, si richiamano di seguito le principali disposizioni che stabiliscono, a carico del Comune di Bologna, divieti e limitazioni alle assunzioni, alla spesa e alla gestione del personale, vigenti alla data di approvazione del presente documento.

Nell'elenco riportato si evidenziano in particolare i vincoli e i divieti più significativi in ragione dell'obiettivo di predisporre indirizzi generali per tutte le società interessate dall'applicazione della norma e indirizzi specifici per ognuna di esse, in relazione all'attività svolta, alle caratteristiche strutturali e alle azioni di contenimento della spesa di personale già adottate negli esercizi precedenti al 2014, anno di riferimento dei dati raccolti nel presente lavoro.

- Contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013

comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 296/2006 (integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014)

"[...] a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"

- Assunzioni a tempo indeterminato nei limiti del 60% della spesa corrispondente alle cessazioni del personale di ruolo avvenute nell'anno precedente

comma 5 dell'art. 3 del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente [...] La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018"

- Dal 2014 la spesa per il "lavoro flessibile" (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, collaborazioni coordinate e continuative, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio, etc.) può arrivare al limite della spesa sostenuta nel 2009 per le medesime finalità purché siano stati rispettati i limiti previsti per la spesa di personale

comma 28 dell'art. 9, del DL 78/2010 (modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014)

"[...] Le limitazioni non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27/12/2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"

- La spesa per incarichi di studio e consulenza non può essere superiore al 20% di quella sostenuta nel 2009

comma 7 dell'art. 6 del DL 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010

"7. Al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni, a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi ed incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle pubbliche"

amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009 n.196, incluse le autorità indipendenti, escluse le università, gli enti e le fondazioni di ricerca e gli organismi equiparati nonché gli incarichi di studio e consulenza connessi ai processi di privatizzazione e alla regolamentazione del settore finanziario, non può essere superiore al 20 per cento di quella sostenuta nell'anno 2009. L'affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale".

Nota:

al comma 11 dell'art. 6 del DL 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010 viene previsto che: "*11. Le società, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, si conformano al principio di riduzione di spesa per studi e consulenze, per relazioni pubbliche, convegni, mostre e pubblicità, nonché per sponsorizzazioni, desumibile dai precedenti commi 7, 8 e 9.*"

- La spesa per missioni non può essere superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009

comma 12 dell'art. 6 del DL 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010

"12. A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, non possono effettuare spese per missioni, anche all'estero, con esclusione delle missioni internazionali di pace e delle Forze armate, delle missioni delle forze di polizia e dei vigili del fuoco, del personale di magistratura, nonché di quelle strettamente connesse ad accordi internazionali ovvero indispensabili per assicurare la partecipazione a riunioni presso enti e organismi internazionali o comunitari, nonché con investitori istituzionali necessari alla gestione del debito pubblico, per un ammontare superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009"

- Fino al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare quello del 2010 e deve essere annualmente ridotto in modo proporzionale alla diminuzione del personale in servizio.

Dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio dovrebbero (ma la norma sul punto non è chiarissima) essere decurtate definitivamente di un importo pari alla riduzione operata in virtù delle riduzioni effettuate nel 2014.

comma 2 bis dell'art. 9 del DL 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010

"2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non puo' superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."

- Divieto di attribuire al personale, anche dirigente, buoni pasto dal valore nominale superiore a 7 euro

comma 7 dell'art. 5 del DL 95/2012 convertito dalla Legge 135/2012

"7. A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonche' le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non puo' superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali piu' favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012.

I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data e' fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa."

- Obbligo di fruizione di ferie e permessi e divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi

comma 8 dell'art. 5 del DL 95/2012 convertito dalla Legge 135/2012

"8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonche' delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni,

risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età'. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie."

- Divieto di attribuire a soggetti già lavoratori, pubblici o privati, collocati in quiescenza:

- incarichi di studio e consulenza;
- incarichi dirigenziali o direttivi;
- cariche in organi di governo delle PP.AA. e degli enti e società controllate.

Fanno eccezione:

- la carica di componente della Giunta degli enti territoriali
- la carica di componente o titolare degli organi elettivi di ordini, collegi professionali, relativi organismi nazionali ed enti aventi natura associativa
- incarichi e collaborazioni gratuiti aventi durata non superiore ad un anno, non prorogabile né rinnovabile

comma 9 dell'art. 5 del DL 95/2012 convertito con Legge 135/2012 (come sostituito dal comma 1 dell'art. 6 del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014)

"9. È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n.101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. Incarichi e collaborazioni sono consentiti, esclusivamente a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono

essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata. Gli organi costituzionali si adeguano alle disposizioni del presente comma nell'ambito della propria autonomia."

- Soppressione trattenimento in servizio per soggetti con raggiunti limiti di età pensionabile

Articolo 1 decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che abroga le disposizioni che consentono il trattenimento in servizio (articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, articolo 72, commi 8, 9, 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, articolo 9 comma 31, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) e Circolare interpretativa n. 2 del 19/02/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

- Limite al trattamento economico del personale pubblico e delle società partecipate

Art. 13 del DL 66/2014 convertito dalla Legge 89/2014

"1. A decorrere dal 1° maggio 2014 il limite massimo retributivo riferito al primo presidente della Corte di cassazione previsto dagli articoli 23-bis e 23-ter del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e successive modificazioni e integrazioni, è fissato in euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali ed assistenziali e degli oneri fiscali a carico del dipendente. A decorrere dalla predetta data i riferimenti al limite retributivo di cui ai predetti articoli 23-bis e 23-ter contenuti in disposizioni legislative e regolamentari vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, si intendono sostituiti dal predetto importo. [...]. 2. All'articolo 1 della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono apportate le seguenti modificazioni: [...] c) al comma 473, le parole "fatti salvi i compensi percepiti per prestazioni occasionali" sono sostituite dalle seguenti "ovvero di società partecipate in via diretta o indiretta dalle predette amministrazioni";

- Divieto di stipulare polizze assicurative a carico del bilancio dell'ente pubblico destinate alla copertura dei danni erariali che amministratori e dipendenti potrebbero essere chiamati a risarcire, in conseguenza della loro responsabilità amministrativa o contabile nei confronti dell'ente o di altri enti pubblici

comma 59, dell'art. 3 della Legge 244/2007

59. È nullo il contratto di assicurazione con il quale un ente pubblico assicuri propri amministratori per i rischi derivanti dall'espletamento dei compiti istituzionali connessi con la carica e riguardanti la responsabilità per danni cagionati allo Stato o ad enti pubblici e la responsabilità contabile. I contratti di assicurazione in corso alla data di entrata in vigore della presente legge cessano di avere efficacia alla data del 30 giugno 2008. In caso di violazione

della presente disposizione, l'amministratore che pone in essere o che proroga il contratto di assicurazione e il beneficiario della copertura assicurativa sono tenuti al rimborso, a titolo di danno erariale, di una somma pari a dieci volte l'ammontare dei premi complessivamente stabiliti nel contratto medesimo.

Nota: la giurisprudenza contabile in materia è costante nel ritenere illegittime le coperture assicurative non solo per gli amministratori ma anche per i dipendenti qualora il relativo premio assicurativo sia posto a carico del bilancio dell'ente pubblico.

Nel contesto generale dell'ordinamento nazionale, si richiamano:

- l'art. 147quater D.Lgs. n. 267/2000 in tema di controlli dell'ente locale sulle proprie società partecipate;
- la l. n. 190/2012 in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e dei propri enti esterni, e il relativo decreto attuativo D.Lgs. n. 33/2013 che regola i profili di trasparenza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa;
- il D.Lgs. n. 118/2011, e relativi atti, che concorre al raggiungimento dell'unificazione della spesa pubblica, anche derivante dalle articolazioni esterne degli enti locali.

Le società oggetto degli indirizzi del presente documento sono le seguenti:

- Autostazione di Bologna srl
- Finanziaria Bologna Metropolitana – FBM spa
- Società Reti e Mobilità – SRM srl
- Bologna Servizi Cimiteriali – BSC srl
- Centro Agro Alimentare di Bologna – CAAB scpa

Le stesse vengono suddivise in base all'attività che svolgono:

- strumentali (Autostazione/FBM/SRM),
- gestori di servizi pubblici locali (BSC),
- gestori di servizi di interesse generale (CAAB).

2. Metodologia applicata

2.1 *Lo strumento e i dati oggetto di rilevazione*

Il Settore Partecipazioni Societarie e l'Area Personale e Organizzazione hanno costruito una serie di schede di rilevazione da sottoporre alle società interessate.

Le schede sono state definite con l'obiettivo di effettuare una possibile comparazione con i costi sostenuti dal Comune di Bologna allo stesso titolo, in considerazione dei vincoli sulla spesa di personale cui quest'ultimo è sottoposto.

I dati richiesti alle società (con apposite schede conservate agli atti del Settore Partecipazioni Societarie) hanno riguardato:

- contratti collettivi nazionali applicati dalle singole società al proprio personale e data di loro vigenza e scadenza
- consistenza qualitativa e numerica del personale impiegato: dirigenti, quadri, altro personale; personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato, lavoro flessibile
- costi sostenuti dalle società per consulenze, con espressa indicazione di eventuali incarichi conferiti a soggetti ex dipendenti pubblici o privati collocati in quiescenza
- costi per missioni/trasferte
- costi sostenuti per erogazione buoni pasto al personale
- costi sostenuti per lavoro straordinario e motivazioni che ne hanno reso necessario l'utilizzo
- indicazioni di eventuali costi aggiuntivi sostenuti dalla società in relazione ad eventuali *benefit* contrattuali

I dati raccolti sono stati confrontati con quelli del Comune di Bologna.

Durante l'analisi e il confronto con le società si è ritenuto necessario approfondire la verifica di eventuali polizze assicurative sottoscritte dalle società a favore dei propri dipendenti.

2.2 *La raccolta dei dati*

La raccolta dei dati è stata anticipata da una prima sessione formativa nel novembre 2014 con tutte le società e i dirigenti comunali di riferimento a seguito della quale le schede sono pervenute gradualmente nei mesi successivi.

Il Settore Partecipazioni Societarie ha richiesto integrazioni, laddove necessarie, e ha proceduto alla lettura e al monitoraggio dei dati unitamente all'Area Personale e Organizzazione e con l'affiancamento formativo di società esperta nella materia.

L'analisi si è focalizzata sui dati forniti dalle società partecipate relativi, in particolare, ad

alcune tipologie di spesa per le quali il Comune di Bologna è soggetto a divieti e limitazioni e a vincoli di finanza pubblica, ovvero: assunzioni di personale, valore del buono pasto, conferimento di incarichi dirigenziali e di consulenza a soggetti in quiescenza, svolgimento di lavoro straordinario, monetizzazione delle ferie, erogazione di *benefit*.

Successivamente, per ogni società, è stato valutato l'andamento della spesa oggetto di rilevazione nel triennio, secondo i dati forniti, evidenziando andamenti in riduzione o in aumento in termini assoluti.

In vista della redazione conclusiva del presente atto sono state singolarmente convocate le società interessate per un confronto dialettico, unitamente a rappresentanti dei Settori comunali interessati allo svolgimento dell'attività delle medesime e a rappresentanti degli altri soci pubblici che detengono partecipazioni in esse.

2.3 Rilevazione: *CCNL applicati al personale dirigente e non dirigente*

Un primo dato oggetto di rilevazione ha interessato i contratti collettivi nazionali applicati dalle società interessate:

Società	CCNL applicato ai dirigenti	CCNL applicato ai dipendenti
AUTOSTAZIONE DI BOLOGNA SRL	Non sono presenti dirigenti	CCNL Commercio <i>Vigenza: 01/04/2015 - 31/12/2017</i>
FINANZIARIA BOLOGNA METROPOLITANA – FBM spa	CCNL ABI dirigenti <i>in corso di rinnovo</i>	ABI quadri direttivi e aree professionali <i>Vigente fino al 31.12.2014</i>
SOCIETÀ RETI E MOBILITÀ – SRM SRL	CCNL TERZIARIO E SERVIZI <i>Vigenza: 01/04/2015 - 31/12/2017</i>	CCNL TERZIARIO E SERVIZI <i>Vigenza: 01/04/2015 - 31/12/2017</i>
BOLOGNA SERVIZI CIMITERIALI – BSC SRL	CCNL CONFSERVIZI <i>in corso di rinnovo</i>	CCNL POMPE FUNEBRI <i>in corso di rinnovo</i> CCNL FEDERAMBIENTE: <i>in corso di rinnovo</i> CCNL GASACQUA: <i>vigente fino al 31/12/2015</i>
CENTRO AGRO ALIMENTARE DI BOLOGNA – CAAB scpa	CCNL TERZIARIO E SERVIZI <i>Vigenza: 01/04/2015 - 31/12/2017</i>	CCNL TERZIARIO E SERVIZI <i>Vigenza: 01/04/2015 - 31/12/2017</i>

2.4 Rilevazione: *Costo del personale*

Un secondo dato rilevato attiene alla consistenza dell'organico delle singole società, con evidenza del numero dei dirigenti e dei quadri.

Il semplice dato numerico del personale dipendente delle società non consente ovviamente di fare valutazioni sull'adeguatezza o meno del numero degli addetti rispetto ai servizi erogati, che richiederebbe un'analisi dei carichi di lavoro individuali.

In assenza di tale analisi, un dato significativo può essere individuato nel costo medio degli stipendi dei dipendenti per ogni società rapportato al dato corrispondente del Comune di Bologna.

La difficoltà di giungere alla definizione di un indicatore di adeguatezza strutturale delle società è noto ed è stato rilevato anche nel Programma di razionalizzazione delle partecipate locali del 7 agosto 2014 del Commissario Straordinario per la Revisione della spesa. Purtuttavia, il riferimento al rapporto fra fatturato della società e numero dei dipendenti, se non risulta particolarmente significativo nel confronto tra le società del Comune di Bologna che hanno oggetti sociali molto differenti tra loro, può costituire un valido strumento di raffronto con società presenti in ambito nazionale con oggetti societari uguali o comunque simili a quelli rilevati.

2.5 Rilevazione: *Buono pasto e indennità sostitutiva per mensa*

Per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni il DL n. 95/2012 ha stabilito che il valore del buono pasto non può essere superiore a euro 7,00.

Gli artt. 45 e 46 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.9.2000 ne stabiliscono le modalità di fruizione per il Comune e, in particolare, sottolineano che il servizio mensa o l'erogazione di buoni pasto sono sistemi tra loro alternativi.

Ogni decisione in proposito è rimessa esclusivamente alle autonome determinazioni dei singoli datori di lavoro pubblici, sulla base di una adeguata valutazione delle proprie condizioni organizzative e degli aspetti connessi ai costi dell'una o dell'altra opzione.

Spetta, infatti, ai singoli enti valutare le condizioni di bilancio che possono consentire l'organizzazione della mensa o la attribuzione di buoni pasto sostitutivi così come la quantificazione del numero complessivo di buoni pasto erogabile in ogni settimana lavorativa.

2.6 Rilevazione: *Lavoro straordinario*

Un ambito di osservazione comune a tutte le società e comparabile con il sistema dell'ente locale riguarda il lavoro straordinario.

In tutte le organizzazioni, sia pubbliche che private, il lavoro straordinario è ammesso soltanto in casi eccezionali ed eventi particolari e non dovrebbe mai essere utilizzato per sopperire a

carenze di personale.

In tal senso si esprime l'art. 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, applicato a tutti i datori di lavoro pubblici e privati, e diversi articoli dei CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali: gli artt. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 16 del CCNL 5.10.2001 e 40 del CCNL 22.1.2004.

La riduzione del lavoro straordinario è un obiettivo di ogni comparto della Pubblica Amministrazione, perché da un lato consente la riduzione della spesa e, in particolare, il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale e, dall'altro, è un indicatore di salute organizzativa in senso lato.

2.7 Rilevazione: *Ferie annuali*

La validità dell'indicatore relativo all'utilizzo del lavoro straordinario si rafforza se integrato con la rilevazione della capacità di fruizione delle ferie nei termini temporali contrattualmente previsti.

Entrambi, infatti, possono consentire di valutare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione, evidenziando, ad esempio, la necessità di introdurre forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, soprattutto in ambiti caratterizzati da flussi lavorativi discontinui o da picchi di attività. In ogni caso, la cosiddetta *spending review* per le pubbliche amministrazioni ha imposto il divieto del pagamento delle ferie consentendolo solo in presenza di limitatissimi eventi che non ne abbiano consentito l'ordinaria fruizione. È comunque vietato corrispondere indennità sostitutive per ferie al personale ancora in servizio.

D'altra parte l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i limita il pagamento delle ferie anche nel settore privato.

2.8 Rilevazione: *Missioni e trasferte*

Per quanto riguarda l'istituto delle missioni e trasferte si è ritenuto significativo procedere alla rilevazione in considerazione:

- della diversa disciplina regolante l'istituto delle missioni e trasferte in Italia e all'estero, con connesse diversità di trattamento in materia di rimborso spese e riconoscimento di diarie;
- delle modifiche apportate dal D.L. n. 95/2012, che ha abolito l'indennità oraria di missione per i dipendenti pubblici che, per ragioni di servizio, si recano fuori della sede ordinaria di lavoro in territorio italiano e la possibilità di autorizzare l'uso del proprio mezzo di trasporto, se non in casi eccezionali;
- dell'opportunità di quantificazione dei rimborsi spesa (a piè di lista) che in ogni caso sono soggetti a precise indicazioni in materia di rendicontazione e di trasparenza;

È stata effettuata la raccolta e il confronto del dato fra le diverse società, individuando il costo medio pro-capite sostenuto.

3. Sintesi dei risultati

Di seguito si espone la tabella di sintesi, riferita all'anno 2014, delle analisi svolte in base alle informazioni ricevute dalle società e in relazione al confronto con i dati del Comune di Bologna.

Tra le informazioni raccolte, si sono individuati alcuni indicatori in grado di garantire un confronto significativo tra i soggetti coinvolti e l'Ente di riferimento.

In particolare, per facilitare la lettura della tabella seguente, occorre precisare che:

- il valore aggiunto pro capite di ogni società (valore aggiunto/numero medio dipendenti da bilancio) esprime il valore aggiunto creato da ogni dipendente, quindi il grado di produttività del personale;
- la retribuzione di risultato e la produttività medie esposte sono ricavate dai sistemi di valutazione di ciascuna società (cfr. le singole schede delle società per i riferimenti);
- in relazione al buono pasto si espone il valore del buono giornaliero che viene erogato dalle società con i criteri stabiliti dalle regole interne (cfr. per illustrazione del metodo le singole schede relative alle società)

	2014 Autostazione	2014 FBM	2014 SRM	2014 BSC	2014 CAAB	2014 Comune di Bologna
n. dirigenti	0	6	1	1	1	58,75
n. quadri	1	9	1	0	5	715,01
n. altri dipendenti	6	11	7	71,36	11,75	3.068,54
età media dirigenti	–	58,81	45	47	49	55
età media quadri	43	49,12	42	–	56	49
età media altri dipendenti	47	37,26	41	51,1	44	49,7
valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 84.363	€ 92.832	€ 68.701	€ 73.949	€ 319.321	dato non confrontabile
n. dirigenti /n. dipendenti totali	–	23,08%	11,11%	1,38%	5,63%	1,53%
n. dipendenti per dirigente (span of control)	–	3,33	8,00	71,36	16,75	64,40
stipendi comp.fisse dirigenti - pro capite	–	€ 105.869,04	€ 95.070,50	€ 77.582,00	€ 140.743,55	€ 46.733,02
Stipendi comp. variabili dirigenti - pro capite	–	€ 202,76	€ 10.000,00	€ 14.850,00	€ 13.000,00	€ 43.777,06
Valore totale pro capite dirigente	–	€ 106.071,80	€ 105.070,50	€ 92.432,00	€ 153.743,55	€ 90.510,08
Retribuzione di risultato massima dirigente	€ 0,00	€ 4.468,97	€ 10.000,00	€ 14.850,00	€ 13.000,00	€ 4.250,00
Stipendi comp.fisse quadri - pro capite	€ 47.807,30	€ 53.957,80	€ 45.122,00	figura non presente	€ 54.626,91	€ 26.779,15
Stipendi comp. variabili quadri - pro capite	€ 4.163,28	€ 387,29	€ 6.530,97	“	€ 2.900,00	€ 5.402,66
Valore totale pro capite quadri	€ 51.970,58	€ 54.345,09	€ 51.652,97	“	€ 57.526,91	€ 32.181,80
Retribuzione di risultato massima quadri	€ 3.047,63	€ 2.160,04	€ 5.500,00	“	€ 2.900,00	€ 2.580,00
Stipendi comp.fisse dipendenti - pro capite	€ 32.357,62	€ 31.012,90	€ 25.399,00	€ 28.225,75	€ 31.658,53	€ 20.576,24
Stipendi comp. variabili dipendenti - pro capite	€ 2.143,58	€ 197,40	€ 4.179,54	€ 1.006,31	€ 1.500,00	€ 3.032,96
Valore totale pro capite dipendenti	€ 34.501,20	€ 31.210,30	€ 29.578,54	€ 29.232,06	€ 33.158,53	€ 23.609,20
Premio massimo dipendenti attribuibile	€ 2.439,81	€ 1.231,39	€ 2.571,43	€ 1.492,27	€ 1.022,72	nd
Valore unitario giornaliero buono pasto / o equivalente indennità	€ 6,74	€ 6,00	€ 12,00	8,26/10,16	€ 7,00	€ 7,00

4. AUTOSTAZIONE DI BOLOGNA SRL: analisi e indirizzi

Ammontare partecipazione

Partecipata dal Comune di Bologna con 66,89% di capitale sociale.

Attività svolta dalla società

Costituita nel 1961 (trasformata in Srl, secondo il modello *in house providing*, nel 2009), è controllata dal Comune che detiene il 66,89% delle quote.

Ha per oggetto la gestione, per conto del Comune e della Città metropolitana (che detiene il restante 33,11%), del terminale dell'autostazione di Bologna.

La società ha in concessione dal Comune (dal 2011 fino al 31.12.2040) in diritto di superficie oneroso l'area di terreno con sovrastante autostazione terminale.

Funzioni svolte dai dipendenti

La società si avvale di n. 7 unità di personale (al 31.12.2014), di cui:

4 capostazione, che formano l'Ufficio Movimento, cui è affidato il compito di gestire e controllare il piazzale movimento, controllo del traffico e Impianto Autostazione con turni lavorativi dalle ore 4 alle ore 24, tutti i giorni dell'anno, comprese domeniche e festivi.

3 amministrativi, che formano l'Ufficio Amministrativo, che si occupano della gestione amministrativo-contabile della società e della gestione condominiale dell'immobile presso cui viene svolta l'attività della società.

Dati sintetici sul triennio

Si riportano di seguito alcuni dati significativi in grado di fornire informazioni maggiormente esaustive rispetto a quelle indicate nella scheda riassuntiva generale di cui al punto 3.

Si specifica, in particolare:

- che il lavoro straordinario viene svolto solo laddove strettamente necessario a garantire il corretto svolgimento del servizio;
- che la società ha sottoscritto a favore del personale dipendente una polizza assicurativa RC, in cui non sono previste tutele per danni erariali causati da amministratori e dipendenti in conseguenza della loro responsabilità amministrativa o contabile nei confronti della società o dei terzi. E' prevista a favore dei quadri una polizza assicurativa per spese sanitarie, in aderenza al CCNL del commercio in vigore dall'1 aprile 2015.

- che la retribuzione di risultato/produttività, viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati preventivamente concordati con il dipendente, legati all'aumento di produttività del singolo e, in parte, all'andamento gestionale della società.
- che Autostazione srl ha adottato un'indennità sostitutiva di mensa e sostiene un costo pro capite di euro 150 mensili lordi, per 14 mesi.

	2014 Autostazione	2013 Autostazione	2012 Autostazione
n. Dirigenti	non presenti	non presenti	non presenti
n. Quadri	1,00	1,00	1,00
n. altri Dipendenti	6,00	6,00	6,00
età media dirigenti	non presenti	non presenti	non presenti
età media quadri	43	42	41
età media altro personale	47	46	45
Valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 84.363,00	€ 75.343,00	€ 79.138,00
Costo annuo totale per personale	€ 387.815,00	€ 385.001,00	€ 388.496,00
Costo annuo retribuzione di risultato	€ 9.501,89	€ 13.482,08	€ 16.310,09
Costo medio pro capite retribuzione di risultato	€ 1.357,41	€ 1.926,01	€ 2.330,01
Spesa annua per lavoro straordinario	€ 3.426,87	€ 4.447,24	€ 4.227,91
Costo annuo buono pasto o indennità sostitutiva di mensa	€ 14.700,00	€ 14.700,00	€ 14.700,00
Costo medio pro capite buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 2.100,00	€ 2.100,00	€ 2.100,00

Le azioni già messe in campo

- Riduzione premi del 10% dall'anno 2012, cui si è aggiunta ulteriore riduzione del 10% in fase di distribuzione annuale;
- Lo straordinario viene effettuato dall'Ufficio Movimento laddove strettamente necessario al fine di garantire il servizio nei momenti di criticità, utilizzando, in alternativa, la modalità dei turni di servizio;
- Contrattualmente, se richiesto dall'Autostazione, anche l'Ufficio Amministrativo può fare straordinario fino ad un massimo di 8 ore mensili, da recuperare. Dal 2011 al 2014 non si è reso necessario;
- Dal 2012 è previsto l'obbligo di fruire delle 88 ore ROL (riduzione orario di lavoro) stabilite da CCNL ed è stabilito il divieto di pagamento delle ore residue, che devono

essere comunque esaurite entro il 30/6 dell'anno successivo;

- Dal 2012 è stata eliminata l'indennità domenicale, poiché non prevista in CCNL, ed è stata mantenuta l'indennità regolata dal CCNL Commercio e Servizio;
- Formazione del personale su attività che permettono di reperire *in house* alcuni servizi manutentivi. A tali dipendenti viene erogata un'indennità forfettaria annua lorda pari ad euro 230;
- Approvazione degli atti di programmazione, dei piani operativi e dei budget annuali, dei piani di investimento e di quelli di assunzione del personale da parte dell'assemblea dei soci.

Indirizzi alla società Autostazione di Bologna srl

- In considerazione della natura ed estensione oraria del servizio, nonché per il numero di dipendenti non commisurato ai picchi di attività, non viene indicata una specifica limitazione alla possibilità di svolgere lavoro straordinario.
- Introdurre la previsione della sospensione di indennità sostitutiva di mensa in caso di lunghi periodi di assenza del personale

5. FINANZIARIA BOLOGNA METROPOLITANA - FBM spa:

analisi e indirizzi

Ammontare partecipazione

Partecipata dal Comune di Bologna con 32,83% di capitale sociale.

Attività svolta dalla società

Costituita nel 1964 e attualmente partecipata da Comune (32,83%), Camera di Commercio di Bologna (32,83%), Città metropolitana (32,83%), Regione Emilia Romagna (1%) e Università di Bologna (0,5%).

La società ha per oggetto esclusivo lo svolgimento nei confronti degli enti pubblici soci di attività strumentali e servizi connessi allo studio, promozione e realizzazione di iniziative e di interventi di interesse generale, di trasformazione urbana, negli ambiti territoriali di operatività dei soci e finalizzati allo sviluppo economico degli stessi.

Inoltre, la società gestisce impianti complessi come la Centrale elettrotermofrigorifera del Fiera District.

Funzioni svolte dai dipendenti

La società si avvale di n. 26 unità di personale (al 31.12.2014), di cui:

- 1 Direttore Generale;
- 1 Dirigente Affari Generali cui afferiscono 2 impiegati;
- 1 Dirigente Ufficio Amministrativo cui fanno riferimento 1 quadro e 1 impiegato;
- 3 Dirigenti Ufficio Tecnico, cui riferiscono 8 quadri e 8 impiegati.

Dati sintetici sul triennio

Si riportano di seguito alcuni dati significativi in grado di fornire informazioni maggiormente esaustive rispetto a quelle indicate nella scheda riassuntiva generale di cui al punto 3.

Si specifica, in particolare:

- che il lavoro straordinario viene svolto solo in relazione ad eventi eccezionali, dovuti a picchi di lavoro connessi ai cantieri e alle altre attività in corso, in particolare – a partire dal 2012 – per l’impegno derivante dalla collaborazione con il Commissario Delegato per l’attività emergenziale di ricostruzione post sisma. Viene comunque privilegiato il recupero attraverso il meccanismo della “banca delle ore”.

- Che, in relazione all'assicurazione del personale dipendente, la società ha sottoscritto una polizza per responsabilità civile, che copre anche la colpa grave. E' prevista dal CCNL l'assistenza sanitaria integrativa per i Quadri ed i Dirigenti tramite le Casse di categoria, con premio annuo in parte a carico dell'azienda ed in parte a carico del dipendente. E' inoltre in essere una polizza infortuni (professionali ed extra-professionali) a favore di tutti i dipendenti;
- che, per quanto riguarda la retribuzione di risultato e la produttività, per l'anno 2014, l'accordo aziendale vigente prevedeva un importo complessivo del premio crescente all'aumentare del fatturato, con un tetto massimo; una quota pari al 50% era ripartita su base parametrica in relazione all'inquadramento del singolo dipendente, la quota residua era attribuita in base alla specifica valutazione della prestazione del lavoratore effettuata dal dirigente di riferimento. A partire dall'anno 2015, in base ad un accordo sottoscritto in data 10 giugno 2015, le retribuzioni di risultato vengono identificate ogni anno, entro il mese di maggio, in base ad obiettivi predefiniti e su criteri di valutazione che si rifanno ad alcuni parametri stabiliti dal Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001, già applicato ai servizi svolti dalla società. Il premio viene approvato dalla Presidenza in base alle valutazioni espresse dai Dirigenti competenti e dalla Direzione, nonché sugli obiettivi e sui parametri di valutazione predefiniti. L'importo massimo del premio erogabile a ciascun dipendente corrisponde al 50% della 13ma mensilità (esclusa la voce anzianità) liquidata nel mese di dicembre dell'anno precedente quello dell'erogazione del premio.
- che il buono pasto non viene erogato a favore dei dirigenti, mentre gli altri dipendenti (quadri e aree professionali) maturano il diritto a ricevere il buono pasto, per un valore pari ad euro 7, per ogni giornata lavorata in cui si effettua l'intervallo previsto dall'orario di lavoro stabilito dall'art. 50 del CCNL. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria o del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

	2014 FBM	2013 FBM	2012 FBM
n. Dirigenti	6,00	6,00	6,00
n. Quadri	9,00	9,00	9,00
n. altri Dipendenti	11,00	11,00	11,16
età media dirigenti	58,81	57,82	56,82
età media quadri	49,12	48,12	47,12
età media altro personale	37,26	36,27	35,27
Valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 92.832	€ 102.859	€ 99.935
Costo annuo totale per personale	€ 2.193.766,00	€ 2.220.451,00	€ 2.225.948,00
Costo annuo retribuzione di risultato	€ 76.122,42	€ 75.125,84	€ 71.328,79
Costo medio pro capite retribuzione di risultato	€ 2.927,79	€ 2.889,46	€ 2.734,32
Spesa annua per lavoro straordinario	€ 17.172,61	€ 18.253,14	€ 18.470,26
Costo annuo buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 22.626,00	€ 20.582,96	€ 21.848,20
Costo medio pro capite buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 870,23	€ 791,65	€ 835,17

Le azioni già messe in campo

- Il Consiglio di Amministrazione, nel mese di giugno 2014, ha approvato un'ipotesi di riorganizzazione della struttura operativa della società che copre l'arco temporale dei prossimi 4 – 5 anni e che consentirà consistenti risparmi sugli oneri per il personale, poiché, in dettaglio, nel biennio 2015 – 2016, a fronte delle tre cessazioni previste, si ipotizza l'assunzione di una sola persona, con una riduzione di costi rispetto al 2014 valutabile in circa 130.000 euro nel 2015 e 240.000 euro per ognuno degli anni successivi; nel biennio 2017 – 2018, a fronte di altre tre cessazioni previste, si stima necessaria l'assunzione di una o due persone, con un ulteriore risparmio di circa 180.000 - 220.000 euro annui (a regime) rispetto al 2017;
- Viene predisposto annualmente un piano ferie per favorire la fruizione entro il 31/12 e non determinare situazioni di pagamento delle stesse;
- Approvazione del Piano delle attività da parte dell'assemblea dei soci, che dall'esercizio 2015 approva anche il relativo budget.

Indirizzi alla società FBM spa

- Valutare l'applicazione di CCNL maggiormente coerente con l'oggetto e l'attività svolta dalla società, anche ai fini di una possibile riduzione della spesa di personale.
- Integrare il piano delle attività, da presentare ai sensi dell'art. 17 dello statuto, con un eventuale piano assunzioni.

Ammontare partecipazione

Partecipata dal Comune di Bologna con 61,63% di capitale sociale.

Attività svolta dalla società

Si tratta di una società strumentale *in house*, soggetta al controllo congiunto di Comune e Città Metropolitana di Bologna (38,37%). Da un lato, ha caratteristiche di società patrimoniale relativamente ai beni strumentali al servizio di trasporto pubblico locale dell'intero bacino provinciale, e a tal fine è stata costituita nel 2003, in quanto in grado di realizzare la separazione societaria tra il soggetto proprietario dei beni strumentali all'esercizio del trasporto pubblico locale ed il gestore del servizio, richiesta dalla legislazione regionale (L.R. 30/1998, come modificata dalla L.R. 8/2003). Dall'altro, svolge compiti relativi a progettazione, organizzazione e promozione dei servizi pubblici di trasporto integrati tra loro e con la mobilità privata e al piano sosta e servizi complementari, nonché la gestione delle procedure concorsuali per l'affidamento dei servizi e il controllo dell'attuazione dei contratti di servizio, ossia attività strumentali allo svolgimento di funzioni proprie degli enti soci.

In ragione dell'attività svolta, al momento della costituzione della società è stato scelto il CCNL Commercio, che si ritiene più adeguato rispetto al contratto Autoferrotranvieri, non essendovi attinenza con le funzioni svolte dalla società, di carattere tecnico-amministrativo; è infatti escluso lo svolgimento di servizi di trasporto.

Funzioni svolte dai dipendenti

La società si avvale di n. 10 unità di personale (al 31.12.2014), di cui 2 in distacco dal Comune di Bologna:

- 1 Dirigente Coordinatore;
- 1 Capo Ufficio Mobilità - Funzioni di Agenzia: coordinamento continuativo della struttura integrata di Agenzia. L'Ufficio si compone di: 1 Impiegato II livello - Addetto Mobilità - Controllo servizi; 1 Impiegato III livello - Addetto Mobilità - Flessibilità contratti;
- 1 Impiegato I livello – Responsabile Affari Generali amministrazione e finanza alle cui dipendenze sono presenti: 1 Impiegato II livello - Addetto Affari Generali amministrazione e progetti EU; 1 Impiegato III livello - Addetto Affari Generali amministrazione e finanza;
- 1 impiegato I livello Infrastrutture e mezzi - Gestione patrimonio.
- 2 impiegati comunali in distacco: svolgono un ruolo di gestione e di controllo in relazione al contratto di servizio di affidamento delle attività afferenti il Piano sosta e di servizi/attività complementari alla mobilità del Comune di Bologna.

Dati sintetici sul triennio

Si riportano di seguito alcuni dati significativi in grado di fornire informazioni maggiormente esaustive rispetto a quelle indicate nella scheda riassuntiva generale di cui al punto 3.

Si specifica, in particolare:

- che il lavoro straordinario viene utilizzato solo in periodi in cui si presentino picchi di lavoro relativi a particolari scadenze cui la società deve far fronte;
- che la società ha sottoscritto una polizza assicurativa per responsabilità civile a favore del personale dipendente, laddove svolga funzioni di responsabilità (eccetto il dirigente), comprensiva di colpa grave, e una polizza per tutela giudiziaria penale a favore di tutti i dipendenti dell'azienda, dei collaboratori a progetto, e di tutti i consulenti della società;
- che la retribuzione di risultato e la produttività è determinata in base a criteri di valutazione predeterminati nell'accordo aziendale secondo il quale: per il dirigente tecnico è previsto un premio annuo massimo complessivo pari ad euro 10.000 lordi, con riferimento al periodo 1/1-31/12, e la sua attività viene valutata successivamente dal Presidente della società; per quadri e dipendenti di 1° livello è previsto un premio annuo massimo complessivo rispettivamente pari ad euro 5.500 lordi e 4.500 lordi, con riferimento al periodo 1/1-31/12; per i dipendenti di II e III livello è previsto un premio annuo complessivo pari ad euro 3000 lordi con riferimento al periodo 1/1-31/12. L'attività di tutti i livelli è valutata *ex post* dal Dirigente Coordinatore;
- che il diritto all'erogazione del buono pasto si acquisisce allo svolgimento di almeno il 50% delle ore di lavoro giornaliere, prestabilite in relazione ai singoli uffici nell'accordo aziendale del 9/11/2010. Il valore del buono è determinato in euro 12.

	2014 SRM	2013 SRM	2012 SRM
n. Dirigenti	1,00	1,00	1,00
n. Quadri	1,00	1,00	1,00
n. altri Dipendenti	8,00	6,00	6,00
Età media dirigenti	45	44	43
Età media quadri	42	41	40
Età media altro personale	41	40	39
Valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 71.398	€ 71.888	€ 47.366
Costo annuo totale per personale	€ 517.800,00	€ 537.664,00	€ 562.219,00
Costo annuo retribuzione di risultato	€ 33.500,00	€ 36.500,00	€ 36.500,00
Costo medio pro capite retribuzione di risultato	€ 4.187,50	€ 4.562,50	€ 4.562,50
Spesa annua per lavoro straordinario	€ 10.761,40	€ 11.104,76	dato non fornito
Costo annuo buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 16.221,00	€ 20.980,00	€ 21.340,00
Costo medio pro capite buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 1.887,89	€ 1.907,27	€ 1.940,00

Le azioni già messe in campo

- Smaltimento ferie e permessi accumulati e riduzione delle ore di straordinario;
- Distacco nella società di 2 dipendenti del Comune di Bologna in Contratto di Formazione Lavoro;
- autorizzazione del budget annuale da parte dei soci, con indicazione specifica della spesa di personale prevista.

Indirizzi alla società SRM srl

- Ridurre progressivamente il valore del buono pasto erogato ai dipendenti e aumentare il numero delle ore lavorative necessarie per la sua erogazione, adeguando l'accordo aziendale alla prassi adottata dal socio Comune di Bologna;
- Escludere l'attribuzione di benefit di qualsiasi natura a favore dei consulenti della società.

7. BOLOGNA SERVIZI CIMITERIALI – BSC SRL: analisi e indirizzi

Ammontare partecipazione

Partecipata dal Comune di Bologna con 51% di capitale sociale.

Attività svolta dalla società

La società gestisce i servizi cimiteriali, nonché i relativi servizi complementari, del Comune di Bologna, socio al 51%.

La società mista è stata costituita nel 2013 a seguito dell'acquisto da Hera spa della società Hera servizi cimiteriali Srl ed è partecipata al 49% del capitale sociale da un socio privato selezionato tramite gara a doppio oggetto.

Funzioni svolte dai dipendenti

La società si avvale di n. 72 unità di personale (al 31.12.2014), compreso un part-time, di cui:

- 1 Dirigente Operativo, da cui dipende 1 impiegato Segreteria/Personale
- 1 Responsabile Servizi Tecnici Operativi, cui fanno capo: 1 Addetto Servizi Tecnici Operativi; 4 Coordinatori; 30 Operatori Cimiteriali; 6 Addetti Portineria/Centralino
- 1 Responsabile Logistica, Manutenzioni Impianti e Pulizie, cui fanno capo: 1 Addetto Logistica, Manutenzioni Impianti e Pulizie; 1 Addetto officina; 1 Addetto Magazzino; 1 Eletttricista; 6 Addetti pulizie
- 1 Responsabile Commerciale, cui fanno capo: 10 Addetti Ufficio Commerciale
- 1 Responsabile Amministrazione Acquisti, cui fanno capo: 1 Addetto Amministrazione; 4 Addetti Contabilità Acquisti

Dati sintetici sul triennio

Si riportano di seguito alcuni dati significativi in grado di fornire informazioni maggiormente esaustive rispetto a quelle indicate nella scheda riassuntiva generale di cui al punto 3.

Si specifica che la società è operativa dal maggio 2012 ed è partecipata dal Comune di Bologna dall'agosto dell'anno 2013. Per tale motivo, i dati presi in considerazione fanno riferimento esclusivamente all'anno 2014.

Si specifica, in particolare:

- che il lavoro straordinario viene svolto solo in caso di effettiva necessità e, di norma, viene recuperato. Nel caso in cui non sia possibile esaurire le ore accumulate, la società le liquida entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello in cui le ore sono state maturate;

- che, a favore del Dirigente, la società ha stipulato una polizza assicurativa per infortuni, invalidità permanente da malattia e vita, in aderenza con quanto stabilito dal CCNL applicato al Dirigente, cui si aggiunge una polizza per rimborso spese mediche e tutela legale. Non sono previste polizze a favore degli altri dipendenti;
- che la retribuzione di risultato e la produttività viene attribuita in parte in relazione al raggiungimento di obiettivi di produttività predefiniti e, in parte, in relazione a criteri legati all'andamento economico dell'azienda;
- che il buono pasto ha un valore unitario di euro 10,16 ed è riconosciuto solo ai dipendenti con CCNL Funerario, Gasacqua e al Dirigente (non ai dipendenti Federambiente), per un totale di 66 dipendenti coinvolti. Il diritto all'erogazione del buono pasto si acquisisce quando il dipendente effettua almeno 2 ore di straordinario (8 ore di lavoro) o quando effettua il turno pomeridiano (6 ore di lavoro). Ai dipendenti direttivi e al dirigente viene attribuito al conseguimento di un orario giornaliero superiore alle 7 ore.

	2014 BSC
n. Dirigenti	1,00
n. Quadri	0,00
n. altri Dipendenti	71,36
età media dirigenti	47,00
età media quadri	
età media altro personale	51,10
Valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 73.949,11
Costo annuo totale per personale	€ 3.467.012,00
Costo annuo retribuzione di risultato	€ 106.488,04
Costo medio pro capite retribuzione di risultato	€ 1.492,26
Spesa annua per lavoro straordinario	€ 123.156,09
Costo annuo buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 55.925,00
Costo medio pro capite buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 868,60

Le azioni già messe in campo

- Programmazione delle ferie all'inizio di ogni anno affinché siano godute entro il 31/12 del medesimo anno. Eventuali ferie residue non vengono monetizzate ma devono essere fruite in un arco di tempo determinato;
- Contenimento del lavoro straordinario, utilizzato solo nel caso in cui si renda necessario per il corretto svolgimento del servizio pubblico.

Indirizzi alla società BSC srl

- Garantire il *turn over* aziendale esclusivamente per le posizioni di lavoro (di tipo operativo) funzionali al mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi relativi al servizio pubblico da svolgere.

8. CENTRO AGROALIMENTARE DI BOLOGNA - CAAB scpa: analisi e indirizzi

Ammontare partecipazione

Partecipata dal Comune di Bologna con 80,04% di capitale sociale.

Attività svolta dalla società

La Società è stata costituita l'11 giugno 1990 con oggetto la costruzione e gestione del mercato Agroalimentare all'ingrosso di Bologna, in base alle disposizioni della l. 41/1986, che prevedeva agevolazioni finanziarie per la realizzazione di Centri Agroalimentari, in forma consortile e "mista".

Il capitale sociale è composto all'80,04% dal Comune di Bologna e in misura minoritaria dalla Camera di Commercio di Bologna, dalla Regione e dalla Città metropolitana, nonché da soggetti privati, in particolare associazioni di categoria del settore.

La gestione del Mercato ortofrutticolo è stata affidata nel 1995 a CAAB scpa e alla sua controllata CAAB mercati srl (successivamente incorporata in CAAB scpa) a seguito della cessione dell'azienda gestita dalla municipalizzata ASAM, successivamente posta in liquidazione.

La partecipazione nella società è stata confermata dal consiglio comunale con deliberazione O.d.G. 160/2009, P.G. n. 118222/2009 del 25.05.2009.

Funzioni svolte dai dipendenti

La società (al 31.12.2014) si avvale di n. 1 dirigente (contratto a tempo determinato in scadenza il 30/06/2016) e di n. 16 unità di personale a tempo pieno e indeterminato + n. 1 unità part time (contratto a tempo determinato in scadenza il 7/08/2015).

- 1 Direttore Generale
- 1 Responsabile Servizi Operativi di Mercato (*Ufficio Operations*) cui fanno riferimento: 1 Responsabile attività Ufficio Tecnico; 3 Ispettori di Mercato; 1 Addetto Servizi di Mercato, per gestione chiavi e accompagnamento personale ditte esterne addette alle manutenzioni; 3 Addetti Gestione Personale, Servizi Informatici, Statistica, Controllo di Gestione, Gare;
- 1 Responsabile Ufficio *Amministrazione e Finanza*, cui fa riferimento: 1 Addetto amministrativo per servizi;
- 1 Responsabile Ufficio *Studi, ricerche, marketing e qualità* cui riferiscono: 1 Responsabile marketing immobiliare per la gestione contratti; 1 Addetto alla qualità, sicurezza, ambiente;
- 1 Responsabile Ufficio *Segreteria e Affari Generali* cui afferiscono 1 Addetto alla segreteria + n.1 Addetto alla segreteria part-time (16 ore settimanali).

Dati sintetici sul triennio

Si riportano di seguito alcuni dati significativi in grado di fornire informazioni maggiormente esaustive rispetto a quelle indicate nella scheda riassuntiva generale di cui al punto 3.

Si specifica, in particolare:

- che il lavoro straordinario viene utilizzato solo in caso di attività svolta in orario notturno o in caso di prolungamenti determinati da contingenze non procrastinabili;
- che la società ha sottoscritto una polizza assicurativa per responsabilità civile a favore dei Dirigenti, con esclusione della colpa grave e della responsabilità per danni erariali; una polizza assicurativa RCT/RCO a favore del personale dipendente in relazione a spese legali e peritali, extragiudiziali e giudiziali, in sede civile, penale e amministrativa, per ogni grado di giudizio, compreso arbitrato, per la tutela dei diritti degli assicurati. In aderenza al CCNL applicato alla società, sono in essere assicurazioni per assistenza sanitaria per dirigenti quadri e per dipendenti;
- che la retribuzione di risultato e la produttività viene attribuita a seguito di delibera annuale del CdA, assunta contestualmente all'esame del consuntivo dell'anno precedente, a titolo di *una tantum*, sulla base dei risultati aziendali e del sistema di valutazione stabilito dalla società, cui fanno riferimento i Dirigenti per esprimere il proprio giudizio;
- che il buono pasto è riconosciuto per ogni giorno di presenza di almeno 4 ore a tutte le categorie di dipendenti della società.

	2014 CAAB	2013 CAAB	2012 CAAB
n. Dirigenti	1,00	1,00	1,00
n. Quadri	5,00	5,00	5,33
n. altri Dipendenti	11,00	11,33	12,00
età media dirigenti	49,00	48,00	47,00
età media quadri	56,00	55,00	54,00
età media altro personale	44,00	43,00	42,00
Valore aggiunto pro capite (valore aggiunto/nr medio dipendenti)	€ 319.321	€ 257.996	€ 233.718
Costo annuo totale per personale	€ 1.139.022,00	€ 1.084.435,00	€ 1.080.486,00
Costo annuo retribuzione di risultato	€ 36.260,00	€ 28.500,00	non corrisposto
Costo medio pro capite retribuzione di risultato	€ 2.132,35	€ 1.644,55	non corrisposto
Spesa annua per lavoro straordinario	€ 4.583,74	€ 4.497,04	€ 4.429,93
Costo annuo buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 23.284,00	€ 22.253,72	€ 24.579,90
Costo medio pro capite buono pasto/indennità sostitutiva di mensa	€ 1.311,77	€ 1.248,10	€ 1.340,97

Le azioni già messe in campo

- a seguito delle dimissioni presentate nell'anno 2011 da due dipendenti, un quadro ed un impiegato, non sono state effettuate sostituzioni. E' previsto alla fine del 2015 il collocamento a riposo di un quadro che non sarà sostituito;
- Dall'anno 2011 all'anno 2014 l'ammontare delle ore residue di ferie e di permessi contrattuali è diminuito da ore 4.235,48 al 31/12/2011 a ore 1.833,12 al 31/12/2014 in ragione di specifici interventi quali utilizzo di 4 ore ROL (riduzione orario di lavoro) e festività soppresse per un pomeriggio a settimana da aprile a ottobre e piani ferie appositamente concordati tra azienda e dipendente.
- Dall'anno 2001 all'anno 2014 le ore di straordinario maturate sono diminuite da ore n. 343 a ore n. 226,25 in ragione di interventi organizzativi che hanno permesso una migliore redistribuzione del lavoro complessivo dell'azienda.

Indirizzi alla società CAAB scpa:

- Aumentare progressivamente il numero delle ore lavorative necessarie per l'erogazione del buono pasto, adeguandosi alla prassi adottata dal socio Comune di Bologna.

9. Indirizzi comuni a tutto il gruppo

In relazione alle analisi svolte, di seguito si esprimono gli indirizzi rivolti a tutte le società interessate dal presente atto:

- al fine di valorizzare le professionalità esistenti nell'ambito delle strutture societarie, nonché al fine di ottenere risparmi di spesa, prima di avviare nuove procedure di reclutamento del personale, si richiede di attivare le apposite procedure di mobilità previste dall'art. 1, commi da 563 a 568 della Legge n. 147/2013. L'invito si estende anche al reclutamento di personale da impiegare in progetti temporanei;
- al fine di favorire il ricambio generazionale, si invitano le società:
 - ad assumere e conferire incarichi nei confronti di soggetti che non abbiano conseguito lo stato di quiescenza;
 - a non trattenere in servizio il personale che possiede i requisiti per il conseguimento dello stato di quiescenza;
- presentare al Comune di Bologna, in allegato al bilancio di esercizio, una relazione dell'organo amministrativo che indichi l'andamento della spesa di personale, le azioni attuate (anche in base agli indirizzi del Comune di Bologna) e quelle che si intendono attuare nel successivo periodo per garantire il contenimento della spesa del personale, compresa l'attestazione dell'adeguamento alle disposizioni normative speciali in materia di personale riferite alle società partecipate da pubbliche amministrazioni;
- attribuire premi e incentivi al personale correlati agli obiettivi raggiunti e al risultato di bilancio con particolare attenzione, in caso di risultato negativo, alle motivazioni sottostanti.

Inoltre, al fine di garantire il contenimento dei costi di personale, si richiede alle società interessate:

- di non adottare provvedimenti di aumento del livello di inquadramento contrattuale del personale per lo svolgimento delle medesime funzioni e attività;
- di non applicare aumenti retributivi o corrispondere nuove o maggiori indennità o comunque altre utilità a qualsiasi titolo, non previste o eccedenti i minimi previsti dai contratti collettivi nazionali per la posizione ricoperta, e/o i trattamenti in essere alla data di entrata in vigore dei presenti indirizzi;
- di limitare l'uso del lavoro straordinario per fronteggiare non previste situazioni di criticità o picchi di attività, invitando comunque, ove possibile, a mettere a recupero le ore svolte;
- con riferimento alle società *in house providing*, di sottoporre eventuali assunzioni all'autorizzazione dei soci nell'ambito dell'approvazione del budget annuale. In tale sede dovrà essere specificato il numero di unità di personale che si intende acquisire, la tipologia contrattuale ricercata, la relativa spesa programmata per l'anno; tale

informazione è obbligatoria anche al fine di verificare la disponibilità di personale, di analogo profilo e professionalità, presente nei ruoli o nelle graduatorie vigenti del Comune di Bologna;

- di non sottoscrivere assicurazioni a favore del personale dipendente, a qualsiasi categoria afferente, se non nei limiti di quanto previsto dai relativi CCNL applicati.