



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

(Istituita con L.R. 28/12/2006, n. 39)

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Struttura: S.S. PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE AZIENDALE

Proposta n. 3424458

Oggetto: Atto di indirizzo ex art. 19 D.Lgs. 175/2016 a Sanitaservice ASL FG S.r.l.

Sulla base della istruttoria espletata dal Dirigente della Struttura Semplice Pianificazione e Programmazione aziendale, dott. Michele Tamburrelli, anche quale Responsabile del Procedimento viene relazionato quanto segue:

VISTO l'art. 19 cc 5 e 6 D.Lgs. 175/2016 (*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*), in base al quale:

- 5. *Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.*
- 6. *Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.*

CONSIDERATO CHE, ASL FG affida in *house providing*, come da disciplinare unico di servizio, una pluralità di attività strumentali a Sanitaservice ASL FG SRL, società interamente controllata dalla stessa ASL FG ex art. 16 D.Lgs. 175 / 2016 ed artt. 5 e 192 D.Lgs. 50/2016.

DATO ATTO CHE, in relazione a quanto al capoverso precedente, ASL FG deve provvedere all'approvazione di un proprio Atto di indirizzo in materia di costi del personale ed altre spese di funzionamento di Sanitaservice ASL FG srl.

CONSIDERATO, ALTRESÌ, CHE le principali tematiche afferenti detto Atto di indirizzo risultano essere le seguenti:

- in virtù del rilevante ampliamento del volume e del novero delle attività strumentali affidate in *house providing* nonché della necessità di applicare la vigente contrattazione integrativa aziendale ad un cospicuo numero di dipendenti di prossima assunzione, è opportuno stabilire obiettivi specifici annuali in materia di costi di personale ed altre spese di funzionamento;
- gli obiettivi di cui sopra si rendono necessari in ossequio alle intervenute e rilevanti modifiche apportate dal nuovo CCNL AIOP, sottoscritto dalle parti il giorno 8 ottobre 2020, sia di carattere economico, con significativi incrementi di costi a livello aziendale, che di carattere quali-quantitative, con la necessità della riclassificazione di talune categorie di dipendenti;
- poiché Sanitaservice ASL FG deve operare nel rispetto nel D.Lgs. 50/2016 per gli acquisti di servizi, forniture e lavori e deve dotarsi di propri strumenti di programmazione previamente approvati dalla



stessa ASL FG, è opportuno approvare anche indirizzi specifici afferenti altri costi di funzionamento diversi dal personale;

DATO ATTO CHE la controllata Sanitaservice ASL FG srl :

- Effettua gli acquisti di beni e servizi nel pieno rispetto del D.Lgs 50/2016 nonché del proprio vigente regolamento, approvato da questa Amministrazione in ossequio alle disposizioni statutarie;
- Effettua il reclutamento del personale nel pieno rispetto del proprio regolamento, redatto ai sensi del comma 2 dell'art. 19 del D.Lgs 50/2016 ed approvato da questa Amministrazione in ossequio alle disposizioni statutarie;
- Attraverso un lungo e faticoso percorso, è giunta ad adeguare la propria dotazione organica ed implementare il proprio assetto organizzativo in attuazione dell'organigramma 2020 onde soddisfare le necessità operative ed amministrative;
- Applica un contratto integrativo aziendale che comporta l'erogazione di componenti accessorie della retribuzione (buoni pasto, indennità di coordinamento e per l'espletamento di particolari funzioni, premi di produttività, pronta disponibilità);
- In materia di indirizzi impartiti da ASL FG, con riguardo al Piano assunzionale del personale, si deve sì tener conto delle *eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera*, ma altresì delle indicazioni ricevute e tra l'altro chiarite dal parere della Corte dei Conti Liguria 08.09.2018 n. 80.

CONSIDERATO CHE, tra l'altro, detto parere evidenzia quanto segue:

“... Nel merito, il quesito verte sostanzialmente sulla possibilità di interpretare la norma di cui all'art. 19 del D.lgs. n. 175 del 2016, nel senso di consentire alle società controllate di aumentare la spesa del personale, in conseguenza di nuove assunzioni, in considerazione della loro operatività. E se, pertanto, l'Ente locale controllante debba emanare l'atto di indirizzo considerando la potenziale sfera di operatività della società controllata.

Questo Collegio ritiene di dare risposta positiva al quesito formulato dal Comune di Vado Ligure ...

... un ampliamento dell'attività svolta nei confronti degli enti partecipanti (con una modifica al contratto di servizio) può giustificare variazioni nella pianta organica della società affidataria della fornitura di beni e servizi.

In altri termini, la necessità di aumentare l'attività prodotta, in favore degli enti pubblici o di terzi, con contestuale aumento del fatturato e dei servizi prodotti, il conseguimento di economie di scale e l'efficientamento del servizio, giustifica un'interpretazione della norma che consenta maggiore elasticità nelle politiche concernenti la gestione del personale e del contenimento della spesa...

... l'Amministrazione pubblica socia dovrà essere in grado di rapportare mezzi ed obiettivi, alla luce dell'attività svolta dallo strumento societario, in modo da determinare l'ammontare delle risorse necessarie al conseguimento dei fini propri della società in house.

In tal modo, un aumento dell'attività svolta e del fatturato non sarà da solo sufficiente a giustificare un incremento del personale se, in base a valutazioni di ordine economico, il personale in servizio presso la società sia già ampiamente sufficiente, in termini numerici, ad espletare il maggior servizio (in quanto sovradimensionato rispetto alle necessità della società in house).

Diversamente, qualora le valutazioni svolte dall'Ente propendano per una corretta correlazione tra personale (e relativa spesa) e attività prodotta, un aumento della stessa potrà giustificare una politica assunzionale espansiva in valore assoluto ma compatibile con il principio di efficienza e con la realizzazione di economie di scale ...”

VISTO:

- Il piano delle assunzioni approvato con Delibera del D.G. ASL FG n.1855 del 30.12.2020, agli atti;



- Le linee di indirizzo per le azioni di razionalizzazione dei costi riportate nella revisione straordinaria delle partecipazioni possedute ex art. 20 del D.Lgs 175/2016, approvate con Delibera del D.G. n. 229 del 10.02.2020.

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 19 c 5 D.Lgs. 175 / 2016 di cui sopra evidenzia il tema del *contenimento degli oneri contrattuali* da parte delle società a controllo pubblico il quale, con riferimento a Sanitaservice ASL FG S.r.l., va affrontato anche tenendo conto della specificità delle attività svolte, del numero del personale dipendente (circa 1370 unità nel 2021) e del fatto che la contrattazione di secondo livello debba trovare applicazione per un organico ben superiore a quello risalente al momento della approvazione e sottoscrizione da parte delle OO.SS., avvenuta nel 2018;
- È necessario contenere anche eventuali oneri contrattuali latenti riconducibili a contestazioni o vertenze da parte di dipendenti e/o organizzazioni sindacali;

DATO ATTO CHE, per Sanitaservice ASL FG, sono previsti maggiori costi del personale conseguenti all'adeguamento al CCNL AIOP, rinnovato, per la parte economica, con decorrenza dal 01/07/2020, nonché la necessità di applicare anche al personale di prossima assunzione gli istituti previsti nella contrattazione integrativa vigente, quali:

- a) L'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 per il personale che svolge i servizi di emergenza/urgenza e manutenzione ordinaria/logistica;
 - b) L'erogazione dei buoni pasto di cui all'art. 25 per il personale impegnato nei turni nelle fasce orarie del pranzo;
 - c) L'indennità di coordinamento di cui all'art. 24 per il personale che svolge tale attività;
 - d) L'indennità di disagio correlata a specifiche condizioni di lavoro per alcune funzioni specifiche aziendali;
 - e) Le progressioni orizzontali di cui all'art 48 del vigente CCNL AIOP (capitolo attualmente non regolamentato nel contratto integrativo aziendale) e/o gli eventuali adeguamenti contrattuali derivanti dal rinnovo del CCNL vigente e/o dalla revisione della C.I.A.;
 - f) I premi di risultato/produttività da erogare in relazione al grado di raggiungimento di obiettivi individuali, elaborati sulla scorta degli obiettivi generali, concordati con questo Ente, ovvero:
1. Ottimizzare la gestione del personale ed in particolare ridurre il ricorso agli straordinari, garantire la fruizione delle ferie, contenere assenze e ritardi.
 2. Accrescere efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi nonché innalzarne la qualità sulla scorta delle indicazioni ricavabili dalle risultanze della indagine sulla soddisfazione del committente (*Customer Satisfaction*).
- L'organo amministrativo della società in house nella concreta applicazione degli istituti previsti dalla C.I.A. terrà ovviamente conto di fatti e circostanze sopravvenute nel corso del tempo che si riflettano sulla gestione aziendale ma, nell'esercitare la discrezionalità propria dell'incarico, dovrà attenersi alle linee guida indicate nel presente atto che - se pur non possano ritenersi indicazioni di dettaglio tassative e vincolanti - rappresentano in ogni caso nel loro complesso un indirizzo di portata generale di particolare rilevanza ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs 175/2016;

VISTO gli Allegati al presente Atto (che ne fanno parte integrante formale e sostanziale quali strumenti di definizione di massima degli elementi quali/quantitativi rilevanti), come di seguito definiti:

- **Allegato A:** modello di applicazione del *benefit* dei buoni pasto, con riferimento al numero dei dipendenti interessati, alla misura dell'indennità, dei relativi volumi e costi complessivi su base annuale;
- **Allegato B:** modello di applicazione dell'indennità di reperibilità, con riferimento al numero dei dipendenti interessati, alla misura dell'indennità, dei relativi volumi e costi complessivi su base annuale;



- **Allegato C:** modello di applicazione delle indennità di coordinamento, con riferimento al numero dei dipendenti interessati, alla misura dell'indennità, dei relativi volumi e costi complessivi su base annuale;
- **Allegato D:** modello di applicazione delle indennità di disagio, con riferimento al numero dei dipendenti interessati, alla misura dell'indennità, dei relativi volumi e costi complessivi su base annuale;
- **Allegato E:** modello di elaborazione degli obiettivi per area funzionale e servizi in termini operativi con stima del *budget* massimo su base annuale, la declinazione in obiettivi individuali, la misurazione della *performance*. L'algoritmo di attribuzione del premio oggi applicato potrà essere oggetto di revisione, eventualmente col supporto di consulenti specializzati.
- **Allegato F:** risultato stimato del maggior costo derivante dalla rideterminazione del premio di incentivazione ex art.27 in base ai turni.

PRESO ATTO CHE la controllata Sanitaservice ASL FG, parallelamente alle indicazioni sopra richiamate finalizzate all'adeguamento del trattamento economico del personale agli *standard* contrattuali nonché all'ottenimento di una maggiore produttività della struttura, proseguirà nel mettere in atto le misure necessarie al contenimento dei costi diretti del personale e di alcune spese di funzionamento in grado di produrre risparmi tali da determinare variazioni economiche complessivamente a saldo positivo, come evidenziato nella tabella sotto riportata (importi in Euro):



BENEFICIO	VARIAZIONE ECONOMICA SU BASE ANNUA
A) BUONI PASTO	251.616
B) REPERIBILITA'	83.025
C) INDENNITA' DI COORDINAMENTO	247.121
D) INDENNITA' DI DISAGIO	287.688
E) ADEGUAMENTI CONTRATTUALI	208.797
F) PRODUTTIVITA'	336.000
G) PREMIO DI INCENTIVAZIONE	77.752
	1.492.000
MISURE DI CONTENIMENTO	VARIAZIONE ECONOMICA 2021
1) LAVORO STRAORDINARIO E FERIE NON GODUTE - RIDUZIONE	324.780
2) ELIMINAZIONE CONTRIBUTO CO.RE.SI. CONFESERCENTI (attiva dal 01/01/2018)	168.255
3) AZZERAMENTO DI TUTTE LE ALTRE VOCI ACCESSORIE (attiva dal 01/06/2018)	238.472
4) AZZERAMENTO INDENNITA' 2019/2020	244.342
5) RISPARMIO SUL MARKUP per la somministrazione di personale	85.317
6) RISPARMIO IRAP per somministrazione del personale	207.692
7) RISPARMIO PREVISTO DALLE PROCEDURE EX D.LGS 50/2016	148.110
8) RIDUZIONE DELL'IPOTETICO CONTENZIOSO PROSPETTICO	75.032
	1.492.000

- Con riferimento alla riduzione del costo per lavoro straordinario (**misura 1**) si rappresenta che il costo aziendale annuale complessivo di euro 982.959 al 31.12.2019 appare poco comprimibile, poiché legato in prevalenza al protrarsi del lavoro per particolari mansioni che non consentono il rigido rispetto dell'orario ordinario (autisti di ambulanza, soccorritori, autisti magazzinieri) ed a servizi straordinari richiesti dalla ASL FG (pulizie straordinarie): si ipotizza pertanto un risparmio molto contenuto di circa 18.000 euro; la riduzione delle FERIE NON GODUTE (**misura 1**) rappresenta invece un obiettivo



raggiungibile ad organico completo, pertanto si ipotizza che il godimento delle ferie per almeno il 75% dei dipendenti porti ad una consistente economia nell'ordine dei 307.000 euro su base annua.

- Con riferimento all'eliminazione contributo CO.RE.SI. CONFESERCENTI (**misura 2**), pari ad una media mensile di euro 12.942,70, occorre precisare che lo stesso è stato revocato alla fine dell'esercizio 2017, in quanto ritenuto illegittimo. Pertanto, tale misura risulta già operativa dal 01.01.2018 con un risparmio annuo stimato di euro 168.255,00.
- Con riferimento ai risparmi rinvenienti dall'azzeramento di tutte le altre voci accessorie (**misura 3**) erogate al personale dipendenti sino al 31.05.2018 si precisa che esse hanno determinato un costo azienda su base annua di euro 238.471,70 e più precisamente:

INDENNITA' COORDINAMENTO	24.647,15 €
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	55.822,20 €
REPERIBILITA'	25.599,42 €
RIMBORSO SPESE	13.556,82 €
RIMBORSO SPESE PREGRESSE	51.304,59 €
TRASFERTE FORFETTIZZATE	32.984,92 €
SUPERMINIMO	34.556,60 €
TOTALE	238.471,70 €

- Il ricalcolo e la successiva riassegnazione delle indennità di coordinamento e di disagio nel 2021 prevede naturalmente come contropartita l'azzeramento di quanto ad oggi erogato per le medesime indennità, per un totale di 244.342 euro.
- Con riferimento alla riduzione dei costi derivante dal risparmio sul Markup per la somministrazione di personale e IRAP dovuta a fronte della indeducibilità del costo del lavoro somministrato (**misure 5 e 6**) partendo dal dato 2019 si ipotizzano costi prossimi allo zero dato che dal 2021 il ricorso a tale forma flessibile di impiego potrà essere solo occasionale e legato a particolari ed estemporanee necessità: il risparmio complessivo è stimato in 292.000 euro.
- Con riferimento al risparmio previsto dalle procedure ex D.Lgs. 50/2016 (**misura 7**), si può prevedere che l'applicazione delle procedure pubblicistiche (rotazione e richiesta di preventivi per gli importi contrattuali minori, innalzati ad euro 75 000 per forniture e servizi dall'art 1 c 2 lettera a) DL 76 / 20; procedure ad inviti ed aperte al di sopra di detta soglia, ex artt 1 c 2 lettera b), 2, e 8 DL 76 / 2020), anche con riferimento all'utilizzo di strumenti contrattuali flessibili (accordi quadro), porterà presumibilmente a risparmi nell'ordine dei 145.000 euro su base annua.
- Con riferimento alla riduzione dell'ipotetico contezioso prospettico (**misura 8**) va precisato l'attuazione di alcune delle misure previste dalla contrattazione di secondo livello e delle riclassificazioni per mansioni espletate (progressioni orizzontali) produrranno due benefici indiretti. Il primo è quello di disinnescare preventivamente le potenziali contestazioni e/o vertenze da parte del numeroso personale dipendente oltre che delle OO.SS. per il mancato adeguamento agli standard contrattuali. Il secondo sarà quello di creare le migliori condizioni per incrementare l'efficacia e l'efficienza del servizio offerto al socio pubblico proprietario. Nella consapevolezza della difficoltà di stimare tale voce si è prudenzialmente stimato un risparmio di euro 75.000.

TANTO PREMESSO, si propone l'adozione dell'atto deliberativo concernente l'argomento indicato in oggetto, di cui ognuno nell'ambito della propria competenza, attesta la legittimità e conformità alla vigente normativa europea, nazionale e regionale;

Il Dirigente S.S. Pianificazione e Programmazione Aziendale
F.to dott. Michele Tamburrelli

IL DIRETTORE GENERALE



Dott. Vito Piazzolla, nominato con deliberazione della Giunta Regionale Pugliese n. 507 del 19/03/2019
ACQUISITI i pareri del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;
ESAMINATA e FATTA propria la relazione istruttoria e la proposta del Dirigente della Struttura Semplice
Pianificazione e Programmazione Aziendale, dott. Michele Tamburrelli

DELIBERA

Per quanto in premessa e qui integralmente richiamato,

1. di approvare gli Allegati A, B, C, D, E, F e G in premessa;
2. di trasmettere a Sanitaservice ASL FG il presente provvedimento, a che la stessa possa recepirne i contenuti in *propri provvedimenti* e trasferire gli stessi *in sede di contrattazione di secondo livello*.
3. di dare immediata esecutività al presente atto, con la pubblicazione dello stesso sul sito *web* aziendale;

Il Direttore Sanitario

F.to Dott. Antonio Nigri

Il Direttore Amministrativo

F.to Dott. Ivan Viggiano

Il Direttore Generale

F.to Dott. Vito Piazzolla

ALLEGATI

Allegato A: modello di applicazione del *benefit* dei buoni pasto;

Allegato B: modello di applicazione dell'indennità di reperibilità;

Allegato C: modello di applicazione delle indennità di coordinamento;

Allegato D: modello di applicazione delle indennità di disagio;

Allegato E: modello di elaborazione degli obiettivi per area funzionale e servizi in termini;

Allegato F: risultato stimato del maggior costo derivante dalla rideterminazione del premio di incentivazione ex art.27 in base ai turni.



Registrazione dell'annotazione di costo

Esercizio economico anno _____

Codice conto	Importo presente deliberazione	Totale annotazione di conto

IL DIRIGENTE AREA GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE	CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
Protocollo n. _____ del _____ Il Funzionario _____	AFFISSA E PUBBLICATA ALL' ALBO AZIENDALE DI QUESTA AZIENDA ASL Dal _____ _____ _____ al _____ senza opposizioni Data _____ Il Funzionario _____

PER COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO
Foggia _____ Il Responsabile _____