



## PROVVEDIMENTO IN MATERIA DI RECLUTAMENTO, CONSULENZE E COSTO DEL PERSONALE

(articolo 3 bis del DL 13/8/2011 n. 138, convertito in L. 14/9/2011 n. 148 e sue m. e i. articolo 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135)

### PREMESSA GENERALE

La materia oggetto del presente provvedimento è stata attentamente seguita nella sua pluriennale evoluzione ed è stata pertanto oggetto di ripetuti studi ed approfondimenti, che hanno consentito di individuarne il complessivo significato ed i limiti di applicazione a Casa S.p.A.; alle argomentazioni giuridiche contenute in tali studi ed approfondimenti il presente provvedimento fa rinvio.

Come indicato nello Statuto, Casa S.p.A. è una società strumentale, ovverosia una società che esercita la "produzione di beni e servizi strumentali all'attività" degli enti soci, come previsto dall'art. 13 del DL 4/7/2006 convertito in L. 4/8/2006 n. 248. Più in particolare Casa S.p.A. è una società in house strumentale, avendo le caratteristiche proprie delle società in house (pubblicità integrale, controllo analogo, oggetto esclusivo); ancor più esaustivamente Casa S.p.A. può essere definita come una "società in house strumentale necessaria", con le competenze previste obbligatoriamente dalla L.R.T. 3/11/1998 n. 77.

Casa S.p.A. non è conseguentemente compresa nel novero delle società in house che gestiscono "servizi pubblici locali a rilevanza economica", oggetto di ripetute normative recenti, a tutela della concorrenza, come il DL 13/8/2011 n. 138, convertito in L. 14/9/2011 n. 148 e sue m. e i.

Fermo restando quanto sopra Casa S.p.A. ritiene di valorizzare i contenuti del DL. 24/1/2012 n. 1 convertito nella L. 24/3/2012 n. 27, normativa che, pur rivolta alla gestione dei servizi pubblici locali contiene, ai commi 5 e 6 dell'art 3 bis, disposizioni che paiono avere carattere più generale con riferimento alle società in house in quanto tali. Ciò anche in considerazione del fatto che un soggetto come Casa S.p.A. non può ritenersi estraneo a politiche di rigore che vincolano i comuni soci né intende minimamente sottrarsi a regole di trasparenza ed oculata amministrazione, che del resto attua pienamente.

L'applicazione dell'articolo 3 bis sopra citato comporta:

- confirma dell'attesa di un decreto ministeriale ex art. 18 comma 2 bis del DL 112/2008- L. 133/2008 che definisca regole di stabilità interna per le società in house;
- confirma dell'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 163/2006 per l'acquisto di beni e servizi, che Casa S.p.A. attua pienamente e da tempo;
- confirma della necessità di adozione di apposito provvedimento per adeguare le procedure di reclutamento del personale e di conferimento degli incarichi ai principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. 30/3/2001 n. 165, provvedimento che casa S.p.A. ha adottato ed applicato da tempo;
- introduzione di nuove regolamentazioni per l'adeguamento alle disposizioni che stabiliscono "a carico degli enti locali divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitarie e per le consulenze anche degli amministratori".

Il quadro normativo di cui sopra è stato ulteriormente modificato con l'articolo 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135), il quale direttamente si occupa di società strumentali delle pubbliche amministrazioni, nei confronti delle quali conseguono non meno del 90% del fatturato (comma 1). Nel novero di tali soggetti indubbiamente Casa S.p.A. si iscrive, seppure la sua natura di soggetto necessario, previsto da legge regionale come titolare di funzioni amministrative in ambito e.r.p., la preserva dalle conseguenze di cui al citato comma 1.

L'applicazione dei commi 9, 10, 11 e 12 dell'art. 4 sopra citato, che si affianca all'art. 3 bis sopra citato, integra come segue il quadro di riferimento per Casa S.p.A.:

- e) rinnovata conferma del potere/dovere delle società pubbliche di adottare propri provvedimenti in materia di personale (comma 9);
- f) esplicitazione del principio dell'estensione alle società controllate della norme limitative delle assunzioni vigenti per gli enti locali, fino al 31/12/2015 (comma 9);
- g) limitazione delle assunzioni a tempo determinato, a decorrere dall'anno 2013, con riferimento alla spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009 (comma 10);
- h) limitazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a decorrere dall'anno 2013, con riferimento alla spesa sostenuta per tale finalità nell'anno 2009 (comma 10);
- i) limitazione, per gli anni 2013 e 2014, dei trattamenti individuali del personale dipendente eccedenti quelli relativi all'anno 2011 (comma 11);

Va ribadito che la nuova normativa, pur dopo le significative precisazioni ed integrazioni di cui al DL 95/2012 – L. 135/2012 non ha inteso applicare puramente e semplicemente le discipline pubblicistiche alle società in house, ma ha correttamente demandato ad appositi provvedimenti di tali Società il loro adeguamento ai predetti principi e normative. Ciò riconosce a Casa S.p.A. quel margine necessario di regolamentazione che consenta di calare disposizioni immaginate per la PA nel contesto di una Società per azioni, aventi le dimensioni ed i compiti propri di Casa S.p.A., tenuta all'applicazione di un Contratto di Servizio con i comuni soci.

L'articolato che segue si occuperà pertanto di tre diverse e connesse materie: reclutamento del personale, conferimento di incarichi di consulenza e regime di rigore nella gestione del rapporto contrattuale con il personale.

## CAPO I - RECLUTAMENTO DI PERSONALE

### PREMESSA

Nell'individuare il contenuto di un provvedimento che si inquadri nei principi limitativi delle assunzioni vigenti per gli enti locali, è necessario avere presente il quadro di riferimento (art. 76 del DL 112/2008 convertito in L. 133/2008 e ripetutamente modificato e art. 1 comma 562 della L. 296/2006), che può essere così sintetizzato:

- per i piccoli comuni non soggetti al patto di stabilità è ammesso il turn-over;
- per i comuni soggetti al patto di stabilità, ma decisamente virtuosi (incidenza di spese per il personale non superiore al 35% delle spese correnti) è ammesso il turn-over, avendo peraltro cura di rispettare obiettivi di stabilità e di contenimento delle spese complessive per il personale e limitatamente all'assolvimento di "funzioni fondamentali" di sicurezza pubblica;
- per i comuni soggetti al patto di stabilità, ma virtuosi (incidenza di spese per il personale non superiore al 50% delle spese correnti) le assunzioni sono ammesse nel limite del 40% del costo delle cessazioni intervenute;
- per i comuni non virtuosi vige il divieto di assunzioni.

Casa S.p.A. risulta quindi:

- un soggetto medio-piccolo,
- non ancora tenuto al rispetto di regole di patto di stabilità interno, fino al futuro apposito DM,
- decisamente virtuoso in termini di percentuali di spese per il personale, collocandosi attorno al 10%.



- che ha tra i suoi compiti inderogabili non poche "funzioni fondamentali", nell'ambito del servizio pubblico affidato, sia in fase di realizzazione che di gestione del patrimonio.

Casa S.p.A., partendo dai presupposti di cui sopra, è in condizione di affinare un proprio sistema di regole, rispettose delle finalità delle leggi citate, delle quali anzi tende a potenziare taluni effetti, senza mettere in discussione la continuità e la qualità del servizio pubblico, né mettere i propri amministratori e funzionari a rischio di mancate applicazioni di norme obbligatorie e conseguentemente sanzionate. Fermo quanto sopra, i limiti prescritti dalla normativa vigente in via interinale saranno peraltro rispettati, come tali.

Ciò premesso come parte integrante e sostanziale del presente Capo, si dispone quanto segue.

## 1) INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

Casa S.p.A. persegue con continuità una politica di incremento della produttività del lavoro mediante l'affinamento dei processi operativi, la formazione continua del personale, l'innovazione tecnologica, la gestione rigorosa degli istituti contrattuali relativi ai diritti e doveri del personale. Tale politica si esprime in particolar modo in occasione della cessazione dal servizio di personale, situazione che induce una verifica puntuale sotto i seguenti aspetti:

- quantità e qualità delle mansioni affidate ai dipendente cessato;
- selezione delle suddette mansioni, con l'obiettivo di escludere per il futuro quelle sostituibili mediante diversi e più efficienti processi operativi e di effettuare per le altre gli accorpamenti opportuni con mansioni di altri operatori, previa verifica dei carichi di lavoro e delle professionalità, siano esse già esistenti o tempestivamente acquisibili con formazione;
- possibili razionalizzazioni organizzative, sia nell'ambito dei relativi Servizi o Aree, sia anche con revisione di competenze dei medesimi Servizi ed Aree.

In tutti i casi in cui la verifica di cui sopra e le conseguenti iniziative consentano di far fronte alla riduzione di personale, senza incidere sulla possibilità di rispettare gli adempimenti di legge statale o regionale, ovvero di adempiere alle obbligazioni assunte per Contratto di Servizio, la Società non procederà a nuova assunzione.

## 2) ASSUNZIONE PER TURN-OVER

Nel caso in cui la mancata assunzione comporti, secondo argomentata valutazione ed a seguito della verifica di cui all'articolo 1), il rischio di inadempimenti agli obblighi di legge ovvero ad obbligazioni di Contratto di Servizio - sanzionabili in quanto tali con la risoluzione del contratto stesso - prevale su ogni altra considerazione la finalità di garantire il rispetto della legge e di evitare danni e responsabilità agli amministratori ed operatori della Società, con la conseguente necessità di procedere al reclutamento per turn-over.

Quando non si verifichi la condizione di cui al comma 1, ma sia comunque fondato il rischio di dover ridurre la qualità del servizio, anche sotto l'aspetto della tempestività della prestazione, la Società effettuerà ulteriori valutazioni, con riferimento particolare ai seguenti aspetti:

- temporaneità o definitività degli effetti di riduzione qualitativa;
- marginalità o centralità delle componenti del servizio cui la riduzione di qualità si riferisce;
- numero e caratteristica dei soggetti su cui ricadrebbero le conseguenze della riduzione del servizio;
- presenza o assenza di possibili disparità di trattamento fra i comuni soci in conseguenza della riduzione del servizio di cui si tratta.

Nel caso in cui, dalla combinazione degli accertamenti di cui sopra risulti seriamente ed in modo duraturo a rischio la qualità del servizio offerto dalla Società, si procederà al reclutamento per turn-over.

In conformità alla volontà limitatrice espressa dalle norme di legge vigenti, ove le valutazioni di merito di cui al comma precedente lascino margine di dubbio non si provvederà all'assunzione,



riservando eventuali diverse valutazioni al verificarsi di situazioni di accertata criticità nella prestazione del servizio.

Non si farà altresì luogo ad assunzioni, quando sia attuata una revisione del Contratto di Servizio, riduttiva, in termini quantitativi o qualitativi, del servizio stesso.

### **3) NUOVE COMPETENZE**

Al di fuori dei casi di reclutamento necessario per turn-over di cui al precedente articolo 2) la Società procederà al reclutamento delle risorse umane, nella stretta misura di quanto risultasse necessario per l'assunzione di nuove e diverse attività affidate dai comuni soci, o taluno di essi, rispetto a quelle attualmente espletate in forza di Contratto di Servizio.

Per la determinazione delle necessità di personale valgono i principi e verranno eseguiti gli accertamenti di cui agli articoli 1) e 2).

Resta in ogni caso escluso il reclutamento di personale il cui costo sia superiore al compenso previsto contrattualmente come corrispettivo per le nuove attività proposte, con la conseguenza che la Società non aderirà all'affidamento di nuove attività che si pongano in contrasto con le diverse esigenze sopra esposte.

### **4) AVVICENDAMENTI ORDINARI DI PERSONALE**

In tutti i casi in cui non ricorrano le condizioni per il reclutamento per turn-over ovvero per avvio di nuove attività di cui ai precedenti articoli 1), 2) e 3), l'ordinaria politica di reclutamento del personale di Casa S.p.A. si attua, fino a diversa regolamentazione, con assunzioni nel limite di costo pari al 40% del costo complessivo del personale cessato dal servizio e non sostituito.

I conteggi di cui al comma precedente saranno effettuati sommando i costi stimati complessivi per un anno solare dei dipendenti cessati, da confrontare con il costo complessivo annuo stimato per il nuovo assunto.

Ai fini di cui al presente articolo potranno essere computate anche le cessazioni dal servizio, aventi data certa, che si concretizzeranno entro l'anno nel quale la nuova assunzione è disposta o comunque entro sei mesi dalla decisione di assunzione.

Nel caso di cessazione dal servizio che sia stata incentivata economicamente, ai fini di cui al presente articolo verrà calcolata una data virtuale di cessazione, successiva alla data reale, determinata convertendo il valore dell'incentivo erogato in sommatoria di costi giornalieri, in funzione del costo complessivo stimato annuo del dipendente.

### **5) LIMITAZIONE ONERI PER ASSUNZIONI**

In relazioni alle diverse causali di reclutamento di cui agli articoli precedenti, verranno attuati i seguenti principi:

- a) le nuove assunzioni vengono poste in essere collocando il nuovo assunto al livello minimo contrattualmente previsto per la professionalità richiesta.
- b) Salvi i casi eccezionali di complessiva ristrutturazione, con individuazione di nuove e diverse posizioni di responsabilità, il nuovo assunto per turn-over non può essere collocato ad un livello superiore a quello del dipendente cessato dal servizio.
- c) In ogni caso il costo complessivo (annuo stimato) del nuovo assunto per turn-over non dovrà superare quello del dipendente cessato dal servizio.

Con riferimento a quanto disposto dal comma 9 dell'articolo 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135, fino al 31/12/2015, il rispetto del limite del 40% di costo del personale cessato, come indicato al precedente art. 4), vige con carattere di generalità rispetto alle diverse tipologie di assunzioni di cui al presente Capo.

## 6) COLLOCAMENTO MIRATO

Le assunzioni per Collocamento Mirato ai sensi della L. 12/3/1999 n. 68 e nei limiti delle quote d'obbligo previste dalla stessa legge non risultano sottoposte a limitazioni dalle normative di legge successivamente intervenute e saranno pertanto attuate in relazione alle percentuali calcolate secondo la predetta normativa.

Le assunzioni di cui al presente articolo sono di per sé neutre rispetto al rapporto cessazioni/assunzioni richiamato al precedente articolo 4). Ove peraltro l'assunzione tramite Collocamento Mirato – per la tipologia del posto e la professionalità del soggetto assunto – risulti avere carattere adeguatamente risolutivo delle problematiche operative al momento presenti, la Società non procederà ad ulteriore assunzione di personale, sino all'emergere di ulteriori e diverse esigenze operative.

## 7) ASSUNZIONI A TERMINE

La Società conferma l'eccezionalità del ricorso al reclutamento di personale a tempo determinato. Tale forma di assunzione verrà pertanto praticata:

- a) per sostituzione di personale in astensione o aspettativa per maternità o per altre aspettative con diritto alla conservazione del posto; anche a fronte di tali situazioni il reclutamento sarà subordinato alle verifiche ed agli eventuali riassetti temporanei secondo quanto indicato al precedente art. 2);
- b) per sopperire ad eventuali picchi operativi non diversamente risolvibili con flessibilità interna, nonché carenze di servizio, secondo quanto indicato all'articolo 2 comma 2, nel caso in cui tali carenze abbiano carattere temporaneo;
- c) per far fronte a nuove attività di cui al precedente articolo 3) che abbiano carattere temporaneo.

Alle assunzione a tempo determinato si estendono i principi di rigore di cui al precedente articolo 5).

A decorrere dall'anno 2013 vige il limite di spesa per assunzioni a termine nella misura non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, in conformità a quanto disposto dal comma 10 dell'articolo 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135. Deroghe eventuali al limite di cui sopra potranno essere disposte esclusivamente per la sostituzione di personale di cui alla lett. a) del precedente comma 1, causali rispetto alle quali Casa S.p.A. consegue un risparmio di spesa, relativamente al personale in astensione dal servizio.

## 8) COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

La Società conferma l'eccezionalità del ricorso a collaborazioni coordinate e continuative e collaborazioni continuative a progetto. Delle situazioni che richiedono il ricorso a tali forme di collaborazione si darà puntualmente e dettagliatamente atto nel provvedimento decisionale.

A decorrere dall'anno 2013 vige il limite di spesa per collaborazioni coordinate e continuative nella misura non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, in conformità a quanto disposto dal comma 10 dell'articolo 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135.

## CAPO II- INCARICHI DI CONSULENZA

### PREMESSE

Delle consulenze a favore della P.A. si occupa l'art. 6 comma 7 del DL 31/5/2008 n. 78 convertito in L. 30/7/2008 n. 122, "al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni"; tale fine va coordinato con quello della "riduzione dei costi degli apparati amministrativi", riportato in rubrica dello stesso art. 6.



C A S A S P A

50121 FIRENZE - VIA FIESOLANA 5 - INFO@CASASPA.IT - WWW.CASASPA.IT  
TEL 055.22.624.1 - FAX 055.22.624.269 - CF e PI 05264040485 - REA 533622

L'art. 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135 non innova rispetto a quanto come sopra statuito.

La materia "consulenze" va precisata nel senso che quelle cui chiaramente intende riferirsi il legislatore, parlando di "studi e consulenze", non vanno confuse con gli incarichi professionali di vario genere affidati a soggetti abilitati, per il compimento di specifiche attività giuridiche nell'interesse del committente, ed in quanto tali necessitati. Nella categoria da ultimo indicata rientrano, con riferimento a Casa S.p.A. e con elencazione non esaustiva:

- gli incarichi ad avvocati ed analoghe figure professionali per la difesa in giudizio della Società o di suoi operatori;
- gli incarichi per progettazione, perizie geologiche, direzione lavori, direzione della sicurezza, collaudi ecc.;
- gli incarichi di Medico competente, di Responsabile della Sicurezza, di Direttore Responsabile del periodico, di membro dell'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001, ovvero di soggetto incaricato dall'Organismo stesso, per la soluzione di problematiche attinenti i doveri di controllo.

Non rientra tra le consulenze neppure l'attività di assistenza e supporto al mantenimento ed implementazione del Sistema Integrato, che va appunto considerata una forma di assistenza nell'uso e nella permanente "manutenzione" di un prodotto costituito da un sistema di organizzazione aziendale.

La collocazione degli incarichi professionali e di assistenza di cui ai capoversi precedenti al di fuori della materia "studi e consulenze" non consente ovviamente di ignorare l'esistenza di principi di trasparenza, efficienza e rigore nel conferimento di tali incarichi, anche per verificare che non vi siano professionalità interne in grado di svolgere detti incarichi. Quest'ultima verifica andrà condotta in termini di professionalità e di carichi di lavoro, avendo ovviamente riguardo alla natura ed alla complessità dell'incarico di cui si tratta.

Quanto alla scelta del professionista, questa dovrà rispondere a criteri di trasparenza, anche relativamente ai costi da sostenere dalla Società; in merito a questi ultimi dovrà essere svolta un'attenta valutazione, che non può ovviamente prescindere dalla qualità del professionista e dalle conseguenti attese di risultati positivi per la Società. In ordine a tali materie saranno adottate ulteriori e più puntuali determinazioni con appositi provvedimenti.

La materia "studi e consulenze", sulla quale la normativa pubblicistica interviene con finalità limitative, è costituita da attività non direttamente connesse ad adempimenti obbligatori ed immediati della Società per il conseguimento di puntuali effetti giuridici.

Casa S.p.A. non può condividere l'affrettato giudizio secondo cui le consulenze di studio di per sé non sono funzionali al buon operare di un soggetto che fornisce un servizio pubblico. Talune consulenze sono invece di straordinaria utilità, per assolvere all'obbligo che la Società ha di fornire un servizio sempre all'altezza delle necessità e delle attese dei committenti, che, nello specifico, coincidono con i soci. Di ciò si terrà conto nell'attuazione dei principi di limitazione dell'utilizzo di consulenze, nell'articolato che segue.

La volontà del legislatore di "*valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni*", nella materia che qui interessa, vuol dire ragionevolmente due cose, diverse ma non contrastanti tra loro:

- che la consulenza è ammessa quando sia effettivamente e chiaramente accertato che non sono presenti adeguate professionalità interne, tali da essere "svalorizzate" dalla consulenza;
- che la consulenza deve avere oggetto tale (ed essere condotta in modo tale) da valorizzare e sviluppare le professionalità interne alla Società.

Per le consulenze di cui si tratta vigono le norme di trasparenza di cui all'art. 18 del D.L. 83/2012 convertito con L. 134/2012,

Ciò premesso come parte integrante e sostanziale del presente Capo, si dispone quanto segue.

## 9) CONSULENZE INDISPENSABILI PER NUOVE DISPOSIZIONI



C A S A S P A  
50121 FIRENZE - VIA FIESOLANA 5 - INFO@CASASPA.IT - WWW.CASASPA.IT  
TEL 055.22.624.1 - FAX 055.22.624.269 - CF e PI 05264040485 - REA 533622

In adesione ai principi limitativi introdotti dalla disciplina pubblicistica recente, Casa S.p.A. non conferirà incarichi esterni di studio o consulenza se non su materie e questioni che:

- presentino sensibili elementi di novità rispetto alla normativa previgente;
- risultino di incerta interpretazione ed applicazione;
- abbiano diretti ed immediati riflessi sull'attività e gli adempimenti della Società, con conseguenti responsabilità e rischi per gli amministratori e gli operatori.

### **10) CONSULENZE NECESSARIE AL SERVIZIO**

Su materie diverse da quelle di cui all'articolo 9) potranno essere conferiti incarichi esterni di studio e consulenza solo ove tali materie abbiano un rilevante, concreto ed attuale interesse ai fini del miglior adempimento del Contratto di Servizio e degli altri connessi atti di affidamento da parte di comuni soci; resta altresì fermo – nel perseguimento delle finalità suddette – l'interesse pieno della Società a dotarsi degli strumenti di conoscenza e di consulenza necessari per l'innovazione tecnologica nell'edilizia, avuto pieno riguardo alla sussistenza di un positivo rapporto costi-benefici.

### **11) OGGETTO DELLA CONSULENZA**

L'oggetto della consulenza comunque affidata dovrà essere chiaro e definito nei suoi contenuti, finalità e limiti, sia di materia, sia temporali.

### **12) COSTO DELLA CONSULENZA E GARANZIE**

I costi dell'eventuale consulenza esterna dovranno essere valutati accuratamente ed in modo completo in fase di preventivo.

I consulenti incaricati dovranno essere dotati delle opportune coperture assicurative professionali, in relazione all'incarico affidato.

### **13) CONSULENZE INTERNE**

Casa S.p.A. non conferirà incarichi esterni di studio e consulenza su materie che possano essere approfondite da soggetti interni alla Società, con adeguato livello scientifico e con sufficiente affidabilità in relazione al livello delle questioni poste.

L'attività di consulenza espletata da soggetti interni alla Società non darà luogo ad alcuna forma di compenso accessorio.

### **14) CONSULENZE DI AMMINISTRATORI**

Non saranno conferiti incarichi di studio e consulenza, comunque compensati, ad amministratori della Società.

Restano ovviamente fermi ed apprezzati tutti gli apporti, anche di tipo professionale, che gli amministratori medesimi possono dare all'attività degli organi sociali nell'ambito del loro mandato.

### **15) QUALIFICAZIONE DELLE CONSULENZE INTERNE**

La Società è impegnata a favorire l'ulteriore sviluppo e l'istituzionalizzazione dell'attività interna di consulenza, individuando a tal fine i soggetti idonei nei diversi settori e per le diverse professionalità, definendo le opportune sinergie ed assicurando gli strumenti di studio e l'eventuale formazione necessari; i consulenti interni si varranno altresì delle collaborazioni con altri soggetti in ambito regionale o nazionale e di pareri e consulenze emessi da Federcasa, Cispel, Anci ed analoghi soggetti.

In caso di conferimento di incarico esterno di studio o consulenza, si avrà cura di seguire, affiancare e, se del caso, orientare il lavoro del consulente esterno a mezzo di personale idoneo di Casa S.p.A., così da fare della consulenza anche un'occasione di crescita professionale del personale di Casa S.p.A..



### PREMESSE

La previsione dell'art. 3 bis del DL 138/2011-L. 148/2011, inserito dal DL 1/2012-L. 27/2012, è testualmente limitata alle procedure di reclutamento del personale e di conferimento degli incarichi.

L'art. 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135 ha due commi che si occupano del trattamento del personale in servizio delle società partecipate, nel senso di limitarne fortemente l'incremento, per il biennio 2013-2014 (comma 11) e di stabilire controlli e sanzioni in caso di violazione (comma 12).

Dal combinato disposto dei due commi citati - letti anche in confronto con il testo dell'art. 9 DL 78/2010- L. 122/2010 per i dipendenti pubblici, da cui deriva, con modificazioni significative - emerge la volontà del legislatore che le società strumentali, nell'ambito della loro autonomia organizzativa, non introducano con propri atti (addirittura "contratti", come definiti dal comma 12), "trattamenti" economici, anche a titolo individuale, più favorevoli rispetto a quanto previsto per l'anno 2011; il limite si riferisce anche al trattamento "accessorio".

Per quanto la nuova normativa non disponga espressamente la stabilità del costo complessivo del personale, Casa S.p.A. evidenzia già nel 2012 un trend decisamente riduttivo, destinato a consolidarsi anche nel prosieguo.

Ciò premesso come parte integrante e sostanziale del presente Capo, si dispone quanto segue.

### 16) POLITICHE AZIENDALI DI STABILITA' SALARIALE

Casa S.p.A. non sottoscriverà accordi aziendali che comportino, per il biennio 2013-2014, maggiorazioni di costo del personale per stipendi, indennità o altre voci accessorie, ivi compresi i buoni pasto, i rimborsi per missione, benefits e quant'altro analogo, né per il personale non dirigente né per il personale con qualifica dirigenziale.

Fermo restando quanto indicato al comma 1 non saranno altresì sottoscritti accordi che comportino istituzione di trattamenti riservati a singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, che siano ulteriori e più favorevoli rispetto al trattamento di cui detti dipendenti hanno usufruito nell'anno 2011.

### 17) EVOLUZIONI DI CARRIERA E FUNZIONI SUPERIORI

Nel biennio 2013-2014 sono sospese le evoluzioni di carriera del personale, che non siano direttamente funzionali ed indispensabili per la costituzione di nuovi Uffici e Servizi o per analoghe operazioni di riassetto funzionali attuati in riferimento alle politiche assunzionali di cui al Capo I, ovvero in caso di affidamento di nuove e diverse attività sociali - corrispondentemente compensate - che lo rendano necessario, facendo, anche in tal caso riferimento a quando disciplinato al Capo I. Resta esclusa in ogni caso l'istituzione di nuove figure dirigenziali.

Nello stesso periodo 2013-2014 Casa S.p.A. non riconoscerà maggiorazioni stipendiali per esercizio di funzioni superiori, risolvendo eventuali problematiche del genere con ristrutturazioni e flessibilità.

### 18) INDENNITA'

Quanto indicato all'articolo 17) vale anche relativamente a nuove tipologie di indennità, o all'attribuzione di indennità delle attuali tipologie ad altri dipendenti rispetto a chi ne usufruisce nell'anno 2012.

## 19) LAVORO STRAORDINARIO

Nel biennio 2013-2014 saranno soggetti ad ulteriormente rigorosa verifica i budget bimestrali di straordinario – nel loro complesso ma anche con riferimento agli uffici ed ai singoli dipendenti - con l'obiettivo del loro contenimento e tendenziale riduzione rispetto all'anno 2011, avuto anche riguardo alle esigenze specifiche ed agli imprevisti del servizio, nonché alle politiche assunzionali di cui al Capo I.

## 20) DEROGHE

Deroghe a quanto indicato ai precedenti articoli 17), 18) e 19) potranno essere disposte ove le medesime deroghe si inseriscano in un quadro di misure di razionalizzazione che consenta di soprassedere a reclutamento di personale, conseguendo un minor costo per Casa S.p.A., idoneamente verificato e certificato.

## 21) PREMIO DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE

Fermo restando quanto disposto all'articolo 16), la base di calcolo individuale per l'erogazione in percentuale del premio di risultato per l'anno 2012 e di quello per l'anno 2013 per i dirigenti non può subire aumenti rispetto a quella sulla quale è stato calcolato l'importo erogato per l'anno 2011.

## 22) PREMIO DI RISULTATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

E' confermato quanto già stabilito, in adesione ai principi introdotti per il pubblico impiego dal comma 2-bis dell'art. 9 DL 78/2010- L. 122/2010 per il biennio 2012-2013, in merito alla soggezione di detto fondo a riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Fermo restando quanto indicato al comma 1, Casa S.p.A. non sottoscriverà atti che consentano per il biennio 2013-2014 un incremento del fondo generale di risultato destinato all'incentivazione del personale non dirigente, rispetto a quello erogato per l'anno 2011, in conformità alla politica di stabilizzazione dei trattamenti del personale di cui all'art. 4 del DL 6/7/2012 n. 95, convertito in L. 7/8/2012 n. 135.



C A S A S P A

50121 FIRENZE - VIA FIESOLANA 5 - INFO@CASASPA.IT - WWW.CASASPA.IT  
TEL 055.22.624.1 - FAX 055.22.624.269 - CF e PI 05264040485 - REA 533622