

## **Allegato A**

Linee di indirizzo

### **Art. 1 PRINCIPI GENERALI**

1. La società GeSTe si attiene al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni, al fine di garantire una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

### **Art. 2 PIANO DEL FABBISOGNO.**

1. La società potrà procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato o con modalità di lavoro flessibile, solo previa espressa e formale autorizzazione della Giunta Comunale, e comunque previa presentazione ed approvazione del piano del fabbisogno del personale a corredo di una relazione previsionale aziendale atta a dimostrare l'equilibrio economico della gestione. Detta relazione, riferita ad un arco temporale triennale, da aggiornarsi annualmente, comprende:

- a) il piano industriale relativo alla programmazione societaria in tema di performance attese e organizzative, pur in considerazione della redazione del Piano Industriale in fase di elaborazione;
- b) una relazione indicante gli obiettivi imprenditoriali, strategici e gestionali, con il relativo dettaglio degli investimenti per ciascun esercizio del triennio e indicazione delle relative modalità di copertura finanziaria;
- c) il budget annuale espresso in termini di conto economico e stato patrimoniale, con l'indicazione delle previsioni relative ai costi e ai ricavi, anche in relazione agli obiettivi di cui alla lettera b);
- d) l'indicazione dei principali fattori di rischio che possano compromettere l'integrità del patrimonio e la continuità dell'attività, che possano determinare eccedenze rispetto alle risorse umane utilizzate, ovvero che possano determinare costi aggiuntivi anche derivanti da contenziosi;
- e) il piano annuale delle assunzioni per l'anno successivo corredato di un'analisi dello sviluppo della società che giustifichi il fabbisogno ivi indicato, e da una relazione sui costi del personale che dia evidenza della costituzione e dell'impiego del fondo del salario accessorio ripartito in parte fissa ed in parte variabile.

2. Il piano del fabbisogno deve essere improntato al principio di contenimento dei costi del personale, sia nelle assunzioni a tempo indeterminato che gli oneri derivanti dall'applicazione del contratto.

### **Art.3 RIDUZIONE DELLE SPESE PER IL PERSONALE.**

1. La società assicura il contenimento delle spese di personale, sulla base dei principi di cui al precedente articolo.

### **Art.4 INCENTIVI ALL'ESODO.**

1. Al fine di contenere il costo del personale, l'Amministratore unico della società, qualora ne ricorrano le condizioni organizzative ed in presenza di personale che abbia maturato il diritto alla pensione o la cui permanenza in servizio prima della maturazione dei requisiti pensionistici risulti essere inferiore o uguale a 24 mesi, predispone un piano di incentivazione all'esodo compatibile con le disponibilità finanziarie della società stessa.

2. Da tale operazione deve comunque risultare un incontrovertibile risparmio per la società in termini di economicità complessiva.

### **Art. 5 CONTENIMENTO DELLE SPESE PER STRAORDINARIO E REPERIBILITÀ.**

1. Le spese per le prestazioni di lavoro straordinario devono essere ridotte ed utilizzate solo a fronte di specifiche ed oggettive necessità.

2. Il costo della reperibilità del personale richiesta dal comune deve essere integralmente coperto dalla parte fissa del fondo del salario accessorio.

3. Fatti salvi successivi aggiustamenti da concordare con il comune, la reperibilità del personale dovrà essere assicurata, nel contingente funzionale minimo, tutti i giorni, in orario in cui nessun dipendente sia in servizio, dal lunedì al sabato, dalle quattordici alle ventiquattro e la domenica dalle ore sette e trenta alle ore diciannove.

### **Art. 6 CONTENIMENTO DINAMICA RETRIBUTIVA PER IL BIENNIO 2022-2023**

1. La costituzione del fondo del salario accessorio di parte variabile potrà avvenire, attivando le possibilità previste dal vigente CCNL degli Enti Locali, solo a seguito di un'attenta valutazione delle condizioni di bilancio e della capacità di spesa della società. Qualora emerga una condizione di strutturale squilibrio economico, la società procederà alla riduzione degli oneri derivanti dalla contrattazione aziendale (sia per la parte normativa che economica), ove necessario rinegoziando in tale ottica le clausole del contratto aziendale 2010.

2. La parte fissa del fondo dovrà essere automaticamente ridotta in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio che avrà luogo successivamente all'efficacia del presente atto (la riduzione dovrà essere calcolata ai sensi del punto 3 della Circolare del Ministero Economia e Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato - n. 12 del 15 aprile 2011).

3. A parità di prestazioni, nessun dipendente potrà avere un trattamento economico, ordinariamente spettante, maggiore rispetto a quello dell'anno precedente. Non sono ricomprese nella limitazione le somme eventualmente percepite per:

- a. differenti incarichi o cambiamenti di mansione derivanti da modifiche organizzative;
  - b. per missioni, per lavoro straordinario o per maggiorazioni comunque legate all'articolazione dell'orario di lavoro (turnazioni);
  - c. per modifiche della prestazione oraria lavorativa (part time).
4. La premialità del personale sarà legata al conseguimento degli obiettivi aziendali determinati dalla società di concerto con il comune, e dovrà essere corrisposta sulla base di un sistema di valutazione di performance, basato anche sui comportamenti organizzativi.
5. Le economie rispetto al budget iniziale finanziato con l'eventuale parte variabile del fondo costituiranno minori costi e non potranno essere accantonate.

#### Art.7 CONTENIMENTO DELLE SPESE PER CONSULENZE

1. La Società dovrà eliminare tutte le spese per consulenze .