

## **DETERMINAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO**

**N. 89 30/06/2021**

**OGGETTO: PROVVEDIMENTO DI RECEPIMENTO EX ART. 19 COMMA 6 DEL D.LGS. N. 175/2016 E S.M.I. DEGLI OBIETTIVI SUL COMPLESSO DELLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, IVI COMPRESSE QUELLE PER IL PERSONALE, DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE, AI SENSI DELL'ART. 19, CO. 5 DEL D.LGS. N. 175/2016 E S.M.I." DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DEL COMUNE DI JESI N. 116 DEL 04.06.2021; APPROVAZIONE DI REGOLAMENTI INTERNI; DETERMINAZIONI CONNESSE E CONSEGUENTI.**

*Premesso che:*

- la Jesiservizi srl è una società partecipata dei Comuni di Jesi (97%), Monsano (1), Castelbellino (1%), Unione dei Comuni di S. Marcello, Belvedere Ostrense e Morro d'Alba (1%);
- il Comune di Jesi ha nel tempo affidato alla propria società in house i servizi di raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani, del trasporto scolastico e disabili, del servizio di refezione scolastica, del controllo della sosta, della pubblica illuminazione, delle farmacie comunali;
- la gestione del personale della Società è regolata dall'art.19 del D.Lgs 175/2016 ss.mm.ii. e, pertanto, dalle norme del Titolo V del Codice Civile, fatte salve le eccezioni introdotte dal decreto stesso;
- con Deliberazione della G.C. del Comune di Jesi n. 116 del 04/06/2021, anche in applicazione del principio del controllo analogo verso la propria società in house indicato dall'art. 16 del D.Lgs. 175/2016, la Giunta ha approvato il documento unico di programmazione 2021-2023 contenente le linee di indirizzo per l'attuazione degli obiettivi operativi di Jesiservizi;
- tra gli strumenti necessari allo sviluppo ed all'attuazione dell'obiettivo di cui alla lett. f) del Documento Unico di Programmazione, "mantenere l'attuale livello di efficienza dei servizi erogati agli utenti", la predetta Deliberazione ha individuato il miglioramento dell'efficienza gestionale delle risorse umane da raggiungere attraverso i seguenti strumenti:
  - o Previa ricognizione dei contratti collettivi nazionali applicati dalla società, rivedere la struttura organizzativa dei servizi, anche formalizzandola in apposito organigramma aziendale;
  - o Definire in armonia con l'assetto organizzativo di cui sopra, i ruoli organizzativi e/o i profili professionali nell'ambito dei quali collocare il personale dipendente; tenendo conto delle peculiarità di ciascun contratto collettivo nazionale";
  - o Definire un sistema di valutazione della prestazione lavorativa, anche finalizzandolo a percorsi di carriera e/o all'attivazione di percorsi formativi specifici;
  - o Definire un sistema di erogazione dei premi strettamente connesso alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
  - o Definire il sistema di incentivazione delle funzioni tecniche nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016;

*Considerato che* ai sensi del succitato comma 6 dell'art. 19 del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i la Società deve provvedere al recepimento degli obiettivi generali dell'atto di indirizzo di cui alla Deliberazione della G.C. del Comune di Jesi n. 116 del 04/06/2021;

*Rilevato* pertanto che, nel rispetto dei principi e dei criteri generali dell'attività amministrativa, quali i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza, di cui all'art. 1 della L. n. 241/1990, con un livello di garanzia non inferiore a quello cui sono tenute le pubbliche amministrazioni, la Società garantisce il concreto perseguimento degli obiettivi fissati dal Comune di Jesi con la predetta Deliberazione n. 116/2021, nonché il rispetto delle modalità di reclutamento del personale di cui all'art 19 del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. e di ogni altra disposizione normativa vigente nel tempo. A tal fine la Società si impegna a:

❖ procedere all'aggiornamento e alla successiva pubblicazione del Regolamento per il conferimento degli incarichi e il reclutamento del personale in quanto indice di trasparenza, pubblicità ed imparzialità così come previsto dall'art. 19, co. 2 del D.Lgs. 175/2016 e adotterà, al contempo, le necessarie misure per verificare comunque la congruenza del proprio organico rispetto ai servizi svolti;

❖ valutare, altresì, con atti interni la necessità di ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione al fine di:

**-- assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare;**

- rispettare quanto disposto dall'art. 2086 co. 2 c.c. (così come modificato dal D.Lgs. 12.01.2019 n. 14), relativamente al dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale;

*Considerato* che in fase di primo affidamento dei servizi di refezione scolastica e trasporto scolastico da parte del Comune di Jesi, l'assunzione del servizio ha comportato anche il trasferimento alla società dei dipendenti comunali addetti ai predetti servizi e, per effetto di negoziazione sindacale, il mantenimento in capo agli stessi del CCNL per il comparto delle Funzioni Locali;

*Valutata*, in ragione della specificità e della elevata differenziazione dei singoli servizi svolti dalla Società, l'impossibilità di addivenire all'applicazione di un unico contratto nazionale di lavoro a tutti i dipendenti e la conseguente necessità di adottare per ogni servizio il CCNL di riferimento più appropriato;

*Dato atto* che si ritiene che al fine di assicurare la miglior tutela della Società e dei dipendenti sia opportuno applicare i CCNL sottoscritti dalle OO.SS. di categoria datoriali e dei lavoratori più rappresentative per ciascun settore di attività;

*Valutato* che è tuttavia opportuno contemperare l'esigenza sopra rappresentata con la necessità di assicurare a tutti i dipendenti una omogenea cornice contrattuale che regolamenti su una base unitaria i trattamenti economici e gli aspetti regolamentari riservati dalla contrattazione nazionale al livello aziendale e garantisca opportunità formative e percorsi di carriera a tutti i dipendenti sulla base delle competenze possedute e sviluppate, delle mansioni e dei livelli di responsabilità attribuiti, indipendentemente dal settore di appartenenza;

*Preso atto* che l'introduzione di elementi economici aggiuntivi a favore dei dipendenti deve essere sempre correlata al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed economicità oggettivamente misurabili, sostenibili e commisurati ai benefici ottenuti dalla Società attraverso il raggiungimento degli stessi;

*Rilevato* che la contrattazione di secondo livello si è sviluppata solamente nel settore dell'Igiene Urbana, in forza dell'adesione di alcuni dipendenti alle OO.SS. stipulanti il CCNL per gli addetti ai servizi di Igiene Ambientale Utilitalia e della costituzione di una RSU;

*Ritenuto* pertanto di dover introdurre un regolamento che disciplini, per la generalità dei dipendenti addetti ai settori in cui la contrattazione di secondo livello non è presente, la misurazione e l'erogazione dei premi con meccanismi, correlati al miglioramento della produttività, analoghi a quelli adottati per i dipendenti cui si applica il CCNL Utilitalia;

*Valutata* altresì l'opportunità di prevedere un meccanismo ulteriore di incentivazione, correlato al raggiungimento di specifici obiettivi economici e prestazionali per le professionalità più elevate, finalizzato ad incrementare la condivisione delle mete aziendali e a sviluppare competenze trasversali necessarie a migliorare la performance dell'intera società;

*Considerata* la necessità di definire meccanismi di selezione e reclutamento del personale che rispondano a criteri di oggettività, imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs 175/2006;

*Rilevato* che il Codice dei Contratti, specificamente all'art. 113, prevede la costituzione di un Fondo correlato ai più significativi processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, destinato al riconoscimento di incentivi a favore delle Funzioni Tecniche impegnate nella gestione dei relativi processi, nonché alla costituzione di un fondo per l'innovazione tecnologica, la formazione e lo sviluppo di nuove competenze;

*Dato atto* che il Responsabile del procedimento è il Dott. Enrico Alberto Scarlato, responsabile operativo della Società;

*Visti:*

- il verbale dell'Assemblea dei Soci della Jesiservizi S.r.l. del 09/05/2019, con il quale è stata deliberata la nomina dell'Amministratore Unico;
- il vigente Statuto della Società Jesiservizi S.r.l.;
- il D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il D.Lgs. 50/2016;
- il D. Lgs. 175/2016;
- la L. 190/2012 con particolare riferimento all'art. 1, commi 15-33 e s.m.i.;

- la Deliberazione della G.C. del Comune di Jesi 116 del 04/06/2021 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2021-23;

*Analizzati* dettagliatamente i seguenti documenti:

- Regolamento delle Procedure di reclutamento e selezione del personale
- Regolamento per l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo del personale con allegati;
- Regolamento per la definizione del Premio di Performance con allegati;
- Regolamento per la costituzione e la ripartizione del Fondo per gli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016;
- Regolamento per la definizione del premio di produttività degli addetti aziendali cui non si applica il Ccnl dei servizi ambientali Utilitalia

### **DETERMINA**

- 1) *Di dare atto* che la premessa è parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
- 2) *Di disporre*, per ragioni di omogeneità di trattamento con gli altri dipendenti, l'applicazione anche al personale addetto all'ufficio amministrazione e finanza del CCNL Utilitalia, con inquadramento sulla base delle mansioni effettivamente svolte al livello previsto dalla declaratoria contrattuale.
- 3) *Di dare* immediata esecuzione alle presenti disposizioni;
- 4) *Di prendere atto* degli obiettivi fissati dal Comune di Jesi con la Deliberazione n. 116/2021, garantendone il perseguimento anche attraverso il rispetto delle modalità di reclutamento del personale di cui all'art 19 del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. e di ogni altra disposizione normativa vigente nel corso del tempo;
- 5) *Di approvare*:
  - Il regolamento delle Procedure di reclutamento e selezione del personale
  - Il regolamento per l'inquadramento ed il trattamento economico e normativo del personale con allegati;
  - Il regolamento per la definizione del Premio di Performance con allegati;
  - Il regolamento per la costituzione e la ripartizione del Fondo per gli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016;
  - Il regolamento per la definizione del premio di produttività degli addetti aziendali cui non si applica il Ccnl dei servizi ambientali Utilitalia;
- 6) *Di procedere* alla pubblicazione del presente atto in attuazione di quanto previsto dall'art. 19 comma 7 del D.Lgs. n. 175/2016 e s.m.i., nella sezione dedicata alla "Società trasparente".

Jesiservizi S.r.l.  
L'Amministratore Unico  
(f.to Salvatore Pisconti)