

Roma, 29 maggio 2013
Federutility Circ. n. 3735/AG/PG/mb
Federambiente Prot. n. 648/GC

Ai sigg. Presidenti,
Amministratori Delegati e Direttori
di tutte le Aziende,
Società ed Enti associati
e, p.c.:
Consiglio Direttivo
Confservizi – ASSTRA –
Federambiente - Federutility
Associazioni Regionali
Alla Fondazione Rubes Triva
Alla Fondazione Utilitatis

LORO SEDI

Oggetto: Società pubbliche in house e vincoli legislativi in materia di personale.

Facciamo seguito alle nostre precedenti circolari in tema **di limitazioni legislative vigenti in materia di personale** nei confronti delle **società pubbliche che gestiscono servizi pubblici locali per affidamento diretto**, per fornirvi alcune indicazioni operative, che integrano gli orientamenti che le scriventi hanno già rappresentato alle associate con le precedenti circolari n. 3120, 3263 e n. 3408 del 2012, Federutility n. 3555 del 2013.

Dobbiamo innanzitutto premettere che, anche se la congerie di norme che si riportano sotto il titolo appena evidenziato ha fatto di volta in volta riferimento ad una molteplicità di modelli societari (partecipazione pubblica totale e partecipazione di controllo ex art. 2359 c.c.; controllo diretto o controllo indiretto), le limitazioni riguardano di fatto soprattutto la “sottospecie” delle **società affidatarie dirette c.d. in house**, ulteriormente caratterizzate dall’assetto proprietario totalmente in mano all’ente locale; dall’esercizio della propria attività prevalentemente per l’ente locale proprietario; dall’assoggettamento al controllo cd. analogo da parte di quest’ultimo.

Tale percorso è evidenziato dall’evoluzione nel tempo delle norme, che, inizialmente, in particolare con l’art. 18, comma 2 *bis* del DL 112/2008 convertito in legge 133/2008, si sono rivolte alle “società a partecipazione pubblica totale o di controllo titolari di affidamenti diretti di servizi pubblici locali senza gara” per poi parlare testualmente, con l’art. 3-bis del DL 138/2011 introdotto dall’art. 25 del DL n. 1/2012 convertito in legge n. 27/2012, esclusivamente di “società affidatarie in house”.

La progressione definitoria si rende particolarmente evidente anche nell’evoluzione normativa della previsione, anch’essa contenuta sia nell’art. 18 comma 2 bis appena citato sia nel ripetuto art. 3 bis, dell’assoggettamento al patto di stabilità interno delle società affidatarie dirette di servizi pubblici: infatti, il decreto del ministero dell’economia e delle finanze che dovrebbe rendere operativa la disposizione limita espressamente la sua efficacia, stando alle bozze che si conoscono, alle sole società a totale partecipazione pubblica titolari di affidamenti diretti senza gara, cioè alle cd società in house.

Quanto all’area di riferimento, anche a seguito dell’abrogazione referendaria dell’art. 4 del DL 138/2011, le previsioni normative, in particolare quelle dell’art. 3 bis sopra citato appaiono teoricamente idonee a comprendere **tutti i settori dei servizi pubblici locali da noi**

rappresentati, anche in presenza di specifiche regolamentazioni di settore; riteniamo tuttavia possa fare eccezione il **servizio di distribuzione elettrica**, in quanto gestito dalle imprese in regime di concessione rilasciata dal Ministero dell'Industria, come previsto dal decreto Bersani n. 79/1999 e quindi al di fuori della tipologia del c.d. affidamento diretto da parte dell'ente proprietario.

Per il servizio di **distribuzione del gas** è stato più volte sottolineato che, dal momento che la legislazione di settore, di cui al D. Lgs. n. 164/2000 e successivi provvedimenti di attuazione, impone il metodo competitivo come unico modello di affidamento del servizio, l'attuale situazione delle aziende che gestiscono per affidamento diretto rappresenta solo una fase transitoria dell'aspetto del sistema, derivante dal ritardo nell'avvio delle gare per i tempi lunghi di completamento del quadro normativo di riferimento, e che ha reso necessaria la proroga degli attuali affidamenti. Tale posizione, che appare obiettivamente coerente con il contesto normativo del settore, non ha tuttavia trovato un conforto ufficiale, dovendosi ritenere, in via cautelativa, anche le società *in house* che gestiscono la distribuzione del gas interessate alla tematica in oggetto, sia pure sino all'espletamento della gara.

Sono escluse da ogni obbligo in materia, per esplicita previsione legislativa più volte ribadita, le società quotate su mercati regolamentati e – a nostro giudizio – le controllate facenti parte del gruppo.

Sono del pari escluse le società, anche se controllate da società con gestioni per affidamento diretto, che gestiscono i servizi liberalizzati della vendita del gas e della produzione e vendita di energia elettrica.

Si collocano al di fuori del campo di applicazione delle norme in commento anche le società controllate dall'ente locale che abbiano effettuato la c.d. gara a doppio oggetto per la scelta del socio operativo privato (così anche Corte dei Conti Lombardia n. 7/2012), venendo a mancare il requisito dell'affidamento diretto.

Restano invece del tutto **estranee** all'area che qui intendiamo trattare **le società "strumentali"** di cui all'art. 4 comma 10 del DL n. 95/2012 convertito in legge n. 27/2012 (c.d. Spending review 2"), dallo stesso identificate come "società controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D LGS n. 165 del 2001, che abbiano conseguito nel 2011 un fatturato da prestazione di servizi a favore di pubbliche amministrazioni superiore al 90% dell'intero fatturato", che **non coincidono con le società di servizio pubblico locale** da noi rappresentate, per le ragioni già esplicitate nella nostra precedente circolare n. 3418 del 19 settembre 2012.

La ricostruzione delle norme finalizzate al contenimento della spesa pubblica che, a partire dalla legge n. 133/2008 di conversione del DL n. 112 del 25 giugno 2008, hanno coinvolto le società di proprietà pubblica che gestiscono servizi pubblici locali, evidenzia la presenza da un lato di norme che pongono obblighi procedurali nel reclutamento del personale, dall'altro di norme che

pongono limitazioni alle assunzioni di personale ed al ricorso alle consulenze esterne oltre che, più in generale, misure di contenimento del costo del lavoro del personale.

Il primo aspetto, quello delle modalità di **reclutamento del personale**, è stato, in ordine di tempo, regolato dall'art. 18 commi 1 e 2 e dall'art. 23-bis, comma 10 del DL 112/2008 convertito in legge 133/2008; dall'art. 7 DPR n. 168/2010, poi destituito d'efficacia per effetto del referendum abrogativo del citato art. 23-bis della 133/2008; infine dall'art. 3-bis, comma 6 secondo periodo DL 138/2011 convertito in legge n. 148/2011.

Su questa tematica appare ormai consolidata un'interpretazione che prevede l'adozione obbligatoria da parte della società pubbliche che gestiscono servizi pubblici locali di propri **provvedimenti contenenti i criteri e le modalità di reclutamento del personale ed il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo**: in particolare, le società totalmente pubbliche *in house* devono predisporre regole ispirate ai principi vigenti per l'accesso al pubblico impiego contenuti nell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001.

In ogni caso anche **l'applicazione dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001 avviene in modo coerente con la natura privatistica del rapporto di lavoro del personale e con il carattere industriale delle attività gestite**; di conseguenza tali principi vanno adattati alle regole vigenti secondo il diritto privato comune.

Sul punto, nel ricordare che, a nostro avviso, restano in generale valide – *mutatis mutandis* - le indicazioni fornite nella circolare Confservizi del 19 settembre 2008 (allegata per estratto), precisiamo che la norma si applica alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, apprendisti inclusi; per i contratti a tempo determinato è possibile prevedere l'esclusione per i contratti di durata non superiore a 9 mesi. Con gli opportuni adattamenti va applicata anche al caso dei contratti di lavoro cd "parasubordinato" (co.co.co e lavoro a progetto) e di lavoro autonomo (c.d. consulenze, salvo il caso degli incarichi a professionisti iscritti in albi o elenchi speciali) nonché ai contratti di somministrazione di lavoro, in funzione del possibile mantenimento in servizio dei dipendenti somministrati. Restano esclusi dalle procedure di selezione i casi di subentro nei contratti individuali di lavoro a seguito di cessione d'azienda (art. 2112 c.c.), le assunzioni obbligatorie e le assunzioni previste da norme di legge (es. Decreto Ministeriale 21 aprile 2012; art. 173 D. Lgs. n. 152/2006).

Sul punto potete consultare sul sito Federutility anche gli atti della Giornata di Studio 5 novembre 2010.

Osserviamo in via incidentale che le società controllate dall'ente locale ex art. 2359 del codice civile potrebbero, volendo seguire un'interpretazione di massima cautela, riportarsi alle previsioni dell'art. 18 comma 2 della legge 133 (formalmente **non rivolto alle società dei servizi pubblici locali**, ma ad "altre" società a partecipazione pubblica locale o di controllo), che impone di utilizzare comunque provvedimenti per disciplinare le assunzioni coerentemente con i principi di derivazione comunitaria.

Un secondo gruppo di norme riguarda invece l'aspetto sostanziale delle **politiche aziendali in**

materia di assunzioni e di dinamica retributiva.

A tale proposito sono nel tempo intervenuti l'art. 18 comma 2**bis** del DL 112/2008 convertito in legge 133/2008, introdotto dalla legge 102 del 2009; l'art. 9, comma 29 del DL 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010; l'art. 20, comma 9 del DL 98/2011, manovra d'estate, convertito in legge n. 111 del 15 luglio 2011, che ha modificato l'art. 76 comma 7 dell'art. 76 della citata legge 133/2008; per le sole aziende del settore ambiente e funerario l'art. 4 del decreto legge n. 138 del 13/8/2011 convertito in legge n. 148 del 14/9/2011, peraltro successivamente dichiarato incostituzionale con sentenza della Corte n. 199/2012; infine l'art. 3 bis del medesimo DL n. 138 introdotto dall'art. 25 del DL 24 gennaio 2012 n. 1, a sua volta convertito in legge n. 27/2012. Altre successive norme che pure sono state prodotte (peraltro in termini analoghi) in materia di limiti alle assunzioni delle società partecipate dagli enti locali (DL Spending Review n. 95/2012 convertito in Legge n. 135/2012) non riguardano, sempre a nostro avviso, le società che gestiscono servizi pubblici locali. Alle società di servizi pubblici locali, invece, si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 bis, c. 6 del DL 138/2011, come si dirà in seguito.

Tutte queste disposizioni interessano **le società a partecipazione pubblica totale o di controllo (ex art. 2359 CC) ed in particolare le società c.d. affidatarie in house che gestiscono servizi pubblici in virtù di affidamento diretto senza gara**; la ratio complessiva delle norme in parola, in particolare dell'art. 18, comma 2 *bis* del DL 112/2008, è quella di operare una sorta di "estensione" alle società dei divieti e delle limitazioni dettate per l'ente locale proprietario in materia di assunzioni e di politiche retributive del personale.

Alcune di tali disposizioni, in particolare quelle contenute nell'art. 9 del DL n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, che, come noto, ha imposto per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni riduzioni e blocchi retributivi individuali fino all'anno 2013 nonché inibito la contrattazione collettiva dei relativi comparti, restano inapplicabili in generale alle società dei servizi pubblici locali, in quanto è la legge stessa (art. 9 citato, comma 29) ad identificare come destinatarie dell'obbligo di adeguamento delle (sole) politiche assunzionali, evidentemente circoscrivendo l'area di applicazione delle norme, le "società non quotate controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come **individuate dall'Istat ai sensi del comma 3 dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009 n. 196**"; com'è noto le imprese nostre associate non risultano inserite nell'elenco in oggetto (vedi sul punto nostra circolare n. 2474 del 19 luglio 2010).

Tali disposizioni non possono peraltro venire in applicazione neppure in modo indiretto, attraverso l'obbligo di adeguamento alle limitazioni vigenti per l'ente proprietario sopra cennato di cui al citato art. 18 comma 2 *bis*, non potendosi andare legittimamente ad incidere sulle autonomie contrattuali e gestionali della società in quanto datore di lavoro privato, per il quale continuano a valere integralmente le disposizioni ordinarie e generali in materia di rapporti di lavoro di diritto privato e le discipline contrattuali di tipo privatistico. Inoltre, come si dirà meglio in seguito, il successivo art. 3 bis del DL 138/2011 ha, a nostro giudizio, chiarito che il suddetto

obbligo di adeguamento si costituisce solo attraverso un atto di autonomia interna della società.

Non sono quindi allo stato previsti impedimenti o limitazioni formali o sostanziali in materia di contrattazione collettiva né possono estendersi in automatico alle società in house le prescrizioni limitative dettate per le retribuzioni del personale pubblico.

Di conseguenza, le società in house possono, anzi sono tenute, ad applicare i contratti collettivi nazionali di categoria che legittimamente e senza vincoli di contenuto vengono stipulati dalle associazioni datoriali cui sono iscritte, quali le scriventi e la Confservizi; esse, inoltre, possono anche attivare la contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale) demandata dai suddetti CCNL ed esercitare tutte le proprie competenze imprenditoriali e gestionali nei riguardi del proprio personale, in considerazione della natura industriale e del carattere privatistico del rapporto di lavoro ed al fine di conseguire i risultati di efficienza, quali anche le riduzioni di costo del lavoro.

Tanto è stato autorevolmente chiarito dal Ministero dello Sviluppo Economico nella sua nota del 17 gennaio u.s., allegata alla nostra circolare n. 3555 dello scorso 23 gennaio.

Tornando alle limitazioni eventualmente vigenti, occorre innanzitutto ricordare che, dopo le indicazioni avute da parte del Ministero dell'Economia (già allegato alla nostra circolare n. 3408 del 6 settembre 2012), si deve prendere atto che l'assoggettamento delle società affidatarie *in house* al patto di stabilità previsto dall'art. 3 bis comma 5 del DL 138/2011 non è ritenuto preclusivo della vigenza di altre eventuali disposizioni limitative, come sarebbe stato invece auspicabile in una visione rispettosa della ratio delle norme in commento, se tale *ratio* si deve riportare, come sembra corretto, all'obiettivo della razionalizzazione e dell'efficientamento del sistema ed al contenimento generale dei costi.

Tuttavia dobbiamo qui ricordare che **il patto di stabilità interno per le società in house non è allo stato ancora operante** né possono farsi derivare dalle norme attualmente vigenti né obblighi né facoltà, in capo agli enti proprietari, di valutare il rispetto del patto di stabilità imposto all'ente locale attraverso un'analisi della situazione della società unitamente a quella dell'ente locale: ciò è stato autorevolmente chiarito anche recentemente da Corte dei Conti Sezione Controllo Lombardia n. 7/2012, nonché dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 46/2013.

Le scriventi Federazioni hanno rappresentato al Ministero per lo Sviluppo Economico ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze una modalità di interpretazione del complesso normativo sopra indicato, che individua la chiave di lettura del complesso di obblighi attualmente vigenti nel comma 6 del citato art. 3 bis, che ha ribadito, riassunto ed integrato le disposizioni previgenti, comprese quelle ormai "consolidate" in tema di procedure di reclutamento, con evidente opera di razionalizzazione e formalizzazione di un "sistema" completo.

Tenuto conto del richiamo ad un futuro documento interpretativo contenuto nella su citata nota n. 946 del Ministero dello Sviluppo Economico (che dovrebbe derivare dalla consultazione con

l'Ufficio di Gabinetto e con l'Ufficio Legislativo del Ministero dell'Economia e con l'Ufficio di Gabinetto del Dipartimento Affari Regionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri), le scriventi hanno sollecitato l'apertura di un tavolo di confronto tra le Parti, esteso anche al Ministero del Lavoro, di cui si attende la convocazione.

Vista la molteplicità di deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, a volte molto rigorose, ma comunque disomogenee tra loro, riteniamo di potervi rimettere di seguito le nostre indicazioni interpretative sulla materia, al fine di contribuire alla definizione di un comportamento omogeneo da parte delle società, che possa coniugare le esigenze di massima cautela, a tutela degli amministratori e dei dirigenti della società, con la necessità di rendere il servizio alla cittadinanza ottemperando alle relative obbligazioni di impresa.

A nostro giudizio, le norme vigenti prevedono in capo alle società in house i seguenti adempimenti e obblighi:

- a) assoggettamento (futuro) al patto di stabilità, attraverso provvedimenti attuativi ancora da emanare;
- b) obbligo di stabilire con proprio provvedimento criteri e modalità per il reclutamento del personale con rapporto di lavoro subordinato o autonomo nel rispetto dei principi di cui al comma 3 dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) onere di partecipazione al conseguimento dei divieti o limitazioni alle assunzioni e alle misure di contenimento delle spese del personale previste per l'amministrazione controllante, attraverso l'emanazione di **apposito provvedimento interno** della società: ciò in quanto le spese del personale delle società concorrono, a norma dell'art. 76 comma 7 della legge 133/2008, come riformulata dall'art. 20, comma 9 della legge n. 111/2010, al computo della percentuale (50%) di incidenza delle spese del personale sulle spese correnti dell'ente locale, dal cui mancato rispetto discendono una serie di limiti e divieti.

L'onere di partecipazione sopra indicato sub c) non vulnera l'autonomia contrattuale e gestionale della società, ma impone di valutare la presenza di vincoli di comportamento imposti dall'ente azionista come conseguenza dei limiti che su di esso stesso gravano per legge: in questo senso va letto il richiamo contenuto nella nota del Ministero dello Sviluppo Economico.

Le società in house non debbono osservare in proprio i parametri imposti all'ente proprietario; in particolare ci si riferisce ai limiti sopra citati, che l'art. 76 comma 7 della legge 133/2008, come riformulata dall'art. 20, comma 9 della legge n. 111/2010, pone come condizione per l'effettuazione di nuove assunzioni, limiti che valgono esclusivamente nei confronti degli enti locali proprietari; tuttavia, poiché le società debbono contribuire alla misurazione dei parametri cui è sottoposto l'ente azionista attraverso il contributo delle proprie spese di personale, ne deriva, come sopra indicato, una possibilità di "partecipazione" alle eventuali penalizzazioni che dovessero registrarsi in capo all'ente locale.

La *ratio legis* va fatta risalire alla volontà di valorizzare i risultati complessivi di carattere

economico-finanziario del “gruppo municipale” di cui anche le società affidatarie diretti di servizi pubblici fanno parte, attraverso una **specifica responsabilizzazione dell’ente azionista nei confronti delle società partecipate**, con riguardo alla massa salariale gestita e la **realizzazione di un coordinamento finanziario con le capacità assunzionali e gestionali dell’ente - capo fila**, anche prima che si realizzi il c.d. bilancio consolidato del gruppo municipale.

Le modalità di questa “partecipazione” sono dipendenti dal risultato riportato dall’ente, ma non sono di carattere automatico; infatti la norma di cui all’art. 3 bis del DL n. 138/2011 sopra citato, nel fare riferimento ad un “provvedimento” delle società affidatarie *in house*, fa chiaramente intendere che **l’uniformazione delle condotte economico-finanziarie a quelle degli enti locali proprietari rappresenta un obiettivo che non elimina l’autonomia di impresa ed il carattere privatistico del rapporto di lavoro con il personale**. Una diversa impostazione non realizzerebbe d’altronde il necessario bilanciamento tra le restrizioni imposte al c.d. “gruppo municipale” e le esigenze organizzative imposte alle società di servizio pubblico dalle convenzioni di servizio, dai livelli di prestazione e funzionamento del servizio imposti dall’Autorità di regolazione, da eventuali ulteriori obblighi derivanti dalla legislazione di settore.

Ai fini della definizione dei vincoli cui possono andare sottoposte le società pubbliche affidatarie *in house* nel quadro della complessiva situazione economico-finanziaria dell’ente locale, l’elemento da cui prendere le mosse è quindi costituito dall’incidenza delle spese del personale sulle spese correnti nel conto consolidato dell’ente locale comprendente i suddetti gestori, ai sensi dell’art. 76 c. 7 del D.L. 112/2008.

Sul piano pratico possono presentarsi le seguenti casistiche fondamentali.

- 1) Il “bilancio consolidato” del gruppo municipale supera positivamente la verifica imposta dal nominato art. 76 sul rapporto pari o inferiore al 50% tra spese per il personale e spese correnti.

In questa situazione, appare da un lato evidente che non si pone in questione alcun obbligo di adozione da parte delle società *in house* di provvedimenti contenenti misure di contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva incluse consulenze, mancando del tutto la finalità dell’obiettivo di concorrere al rientro nel limite del 50%.

Sul piano delle capacità assunzionali, gli enti locali, pur superando il divieto assoluto di disporre nuove assunzioni, restano destinatari di una norma, che consente assunzioni a tempo indeterminato solo nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente; tale limite è derogabile in caso di verifica di un rapporto percentuale inferiore al 35% tra spese per il personale e spese correnti, ma solo per la realizzazione del *turn over* per le funzioni fondamentali.

L’assoggettamento delle società *in house* a queste ulteriori limitazioni in materia di assunzioni andrebbe secondo noi escluso, in quanto trattasi di prescrizioni destinate al diverso obiettivo

della riduzione complessiva del costo dei pubblici apparati, potendosi al massimo richiedere – ma siamo nella sfera degli obiettivi di gestione e non dell'imposizione di regole - che le società operino in materia di assunzioni con il fine di non produrre, per effetto delle loro politiche, un innalzamento dell'incidenza rispetto a quella in essere.

Non possiamo tuttavia non segnalare che l'aspetto dell'estensione automatica del limite del 40% della spesa dei cessati dell'anno precedente per le nuove assunzioni è molto controverso nelle interpretazioni e che è proprio uno degli oggetti degli ulteriori approfondimenti che sono segnalati nella nota del Ministero dello Sviluppo Economico.

2) Il "bilancio consolidato" del gruppo municipale non supera positivamente la verifica imposta dal nominato art. 76 sul rapporto tra spese per il personale e spese correnti.

In questa ipotesi, indipendentemente dal contributo positivo o negativo delle società comprese nel gruppo, l'ente locale capo-fila, essendo immediatamente assoggettato al blocco di tutte le assunzioni, deve perseguire l'obbligo di rientro nel limite, anche attraverso l'adozione di opportune misure correttive da parte delle società che controlla: di conseguenza **dovrà dare direttive alle società, nell'esercizio dei poteri dell'azionista unico**, al fine di contribuire al ripristino del rapporto tra spese del personale e correnti nel conto consolidato dell'ente locale al di sotto del tetto del 50%.

È ovvio che la società non è in grado, da sola, di misurare se l'ente controllante supera o meno il tetto del 50% di cui si parla.

Compete poi all'ente locale, nella sua esclusiva responsabilità, operare le opportune distinzioni tra il caso della società la cui gestione si presenta "virtuosa" e quello della società che ha contribuito negativamente ai "conti" del gruppo, al fine di calibrare correttamente gli interventi.

In tale ambito, l'eventuale estensione delle prescrizioni che stabiliscono divieti e limitazioni per le assunzioni del personale e/o di contenimento della spesa per il personale a carico dell'ente proprietario anche alla società in house avviene, in sostanza, a seguito di una valutazione programmatica con l'ente proprietario sulle risultanze economico-finanziarie complessive del "gruppo municipale", alla cui misurazione sono direttamente collegate le capacità assunzionali dell'ente.

Le società, considerando la natura privatistica del rapporto di lavoro e l'autonomia gestionale sottolineata dall'art. 3 bis sopra citato, hanno **l'onere di esporre in un proprio provvedimento le misure relative alle politiche assunzionali ed alla dinamica del costo del lavoro nell'esercizio interessato, definite tenendo conto del temperamento tra i vincoli imposti al gruppo – nei termini sopra evidenziati - e gli obblighi relativi alla gestione del servizio pubblico affidato, derivanti dalla legge, dalle convenzioni di gestione, dall'autorità di regolazione, dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella demandata al secondo livello.**

Poiché la complessità della materia, la molteplicità delle fonti normative e la pluralità di interpretazioni in circolazione rendono necessario un atteggiamento molto prudente, è **opportuno**, come d'altronde da noi consigliato sin dalla nostra circolare n. 3263 del 14 maggio 2012, **che tale provvedimento aziendale, che potrà essere il budget annuale o analogo documento gestionale di carattere programmatorio o regolamentare, sia portato al controllo ed all'approvazione formale dell'ente locale proprietario.**

Ricordiamo, ove l'ente locale dovesse dare direttive specifiche di contenimento dei costi, che le misure attivabili nel sistema giuridico dei privati datori di lavoro possono essere:

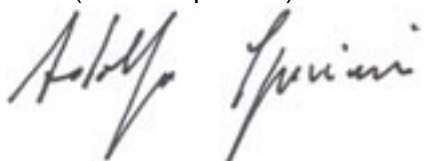
- 1) rinegoziazione di accordi collettivi, anche in deroga ai contratti collettivi nazionali in conformità alle previsioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti;
- 2) eventuale attivazione di contratti di solidarietà, in presenza di *deficit* strutturali;
- 3) contenimento delle politiche retributive meritocratiche;
- 4) utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per operazioni di ristrutturazione ed organizzazione aziendali.

ooo

Si ribadisce che le indicazioni operative fin qui illustrate sono state impostate al fine di offrire un contributo interpretativo alle associate per l'individuazione di un comportamento operativo cautelativo fino alla auspicata definizione complessiva del quadro normativo di riferimento a livello interministeriale o legislativo, risultato per il quale si continuerà con il massimo impegno a lavorare in tutte le sedi.

Con i migliori saluti.

Il Direttore Generale
(Adolfo Spaziani)



Il Direttore
Gianluca Cencia

