



# **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)**

**Sezione Strategica 2024/2025**

**Sezione Operativa 2024/2026**





**Atto di indirizzo  
nei confronti delle società controllate  
in materia di vincoli assunzionali e  
contenimento degli oneri retributivi**



## **ATTO DI INDIRIZZO NEI CONFRONTI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE IN MATERIA DI VINCOLI ASSUNZIONALI E CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI**

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 21/12/2016 sono stati approvati fino al 30/06/2018 i contenuti dell'Atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e di contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate in via esclusiva in applicazione degli artt. 19 e 25 del D.Lgs. n. 175/2016 "*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*", che ha introdotto una nuova disciplina in tema di reclutamento e gestione del personale delle società controllate.

Il 27 giugno 2017 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 100/2017 che ha apportato dei correttivi al predetto D.Lgs. n. 175/2016 "*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*", anche con riguardo alla disciplina relativa alla gestione del personale.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 26 luglio 2017 sono state recepite le modifiche introdotte dal Decreto Legislativo n. 100/2017 al D. Lgs. n. 175/2016 approvando un nuovo atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate la cui durata era stabilita fino al 30 giugno 2018.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 26/09/2018 è stato approvato il DUP 2019-2021 prevedendo di demandare, per il periodo successivo al 30 giugno 2018, alla Giunta Comunale l'approvazione dell'atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate.

Successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 363 del 22/11/2018 è stato approvato il nuovo atto di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi nei confronti delle società controllate valido fino al 31/12/2020.

Infine, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 96 del 18/12/2020 è stato adottato il seguente nuovo Atto di indirizzo nei confronti delle società controllate in materia di vincoli assunzionali e contenimento degli oneri retributivi. Tale atto decorre dal 01/01/2021 e scade al 31/12/2022, prorogato al 31/12/2024 in ragione della deliberazione di adozione del presente Documento; le società controllate destinatarie sono tenute a recepirne le disposizioni con appositi provvedimenti adottati dai propri organi.

Società destinatarie:

- AVM S.p.A. e le sue controllate ACTV S.p.A. e VELA S.p.A.
- Ames S.p.A.
- Insula S.p.A.
- Venis S.p.A.
- Casinò di Venezia Gioco S.p.A.
- Ive S.r.l. e la sua controllata Vega S.c.a r.l.
- Venezia Spiagge S.p.A.

## A. VINCOLI ASSUNZIONALI

### Assunzioni a tempo indeterminato:

- a) Fino al 31/12/2024 è fatto divieto alle società di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato a qualsiasi titolo, fatto salvo quanto previsto dalla lett. c);
- b) Stante tale previsione di divieto di assunzioni a tempo indeterminato, è fatto altresì obbligo alle società di astenersi dal porre in essere qualsiasi atto o comportamento che possa creare le condizioni per la maturazione, in capo ai dipendenti, del diritto di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, tenuto conto anche delle disposizioni del D.L. n. 87 del 12/07/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito, con modificazioni, con L. n. 96 del 9/08/2018.
- A titolo non esaustivo, rientrano fra gli atti e comportamenti vietati: il superamento della durata massima complessiva dei contratti di lavoro a termine previsti dalle norme *pro tempore* vigenti in capo al medesimo dipendente, la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre detta durata massima, il mancato rispetto delle interruzioni temporali previste dalla normativa vigente fra più contratti a termine in capo al medesimo dipendente;
- c) In deroga a tale divieto le società possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato solo ove vengano rispettate una o più delle seguenti condizioni:
- assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;
  - garantire il *turn over* aziendale sostituendo prevalentemente le posizioni di tipo operativo;
  - garantire i servizi pubblici essenziali;
  - le società dovranno dimostrare la capacità di rispettare i vincoli in materia di finanza pubblica e di personale dandone apposita attestazione;
  - le società sono tenute ad inviare all'Amministrazione Comunale apposita richiesta preventiva di autorizzazione a procedere all'assunzione e non potranno procedere all'assunzione in assenza del previo nulla-osta da parte dell'Amministrazione Comunale;
  - l'assunzione deve avvenire nel rispetto dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016, quindi anche dei provvedimenti propri della società in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 o, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che in tal caso trova applicazione diretta;





**Assunzioni a tempo determinato:**

d) Fino al 31/12/2024 le società possono procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, fermo restando il rispetto della normativa vigente, solo ove vengano rispettate tutte le seguenti ulteriori condizioni:

- la necessità di procedere ad assunzioni a tempo determinato deve derivare da una o più delle seguenti esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale:
  - assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;
  - assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai cittadini nelle situazioni di stagionalità e/o picchi di lavoro;
  - garantire i servizi pubblici essenziali;
- le società dovranno dimostrare la capacità di rispettare i vincoli in materia di finanza pubblica e di personale dandone apposita attestazione;
- le società sono tenute ad inviare all'Amministrazione Comunale apposita richiesta preventiva di autorizzazione a procedere all'assunzione e non potranno procedere all'assunzione in assenza del previo nulla-osta da parte dell'Amministrazione Comunale;
- il contratto a termine deve avere una durata massima non superiore al termine previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali per la conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, comprensivi di eventuali proroghe, fermo in ogni caso il rispetto quanto previsto sub b) del presente atto di indirizzo;
- l'assunzione a termine deve avvenire nel rispetto dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016, quindi anche dei provvedimenti propri della società in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 o, in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 35, c. 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che in tal caso trova applicazione diretta.

**Piano del fabbisogno del personale**

Le società devono redigere un piano del fabbisogno del personale a corredo del budget articolato su base triennale ed aggiornato di anno in anno. Il piano annuale delle assunzioni dovrà essere corredato da un'analisi dello sviluppo della società che giustifichi il fabbisogno e da una relazione sui costi del personale che dia evidenza di eventuali passaggi di livello, di eventuali modifiche del contratto collettivo di appartenenza, del salario accessorio inteso come superminimi, assegni *ad personam*, *fringe benefit*.

Il piano annuale delle assunzioni deve essere improntato al principio di riduzione dei costi del personale, nel rispetto degli obiettivi di contenimento dei costi delle spese di personale fissati annualmente dall'Amministrazione Comunale.

Le società, subito dopo la fine dell'esercizio, devono inviare all'Amministrazione Comunale una puntuale rendicontazione sull'andamento della spesa di personale.

### **Facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**

Le Società sono tenute in via generale ad attivare la facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, ove ammessa dalla normativa di legge e di contrattazione collettiva specificatamente applicabile al loro personale e nel rispetto delle procedure ivi previste.

Eventuali deroghe all'esercizio di tale facoltà sono soggette ad autorizzazione preventiva da parte dell'Amministrazione Comunale.

## **B. CONTENIMENTO DEGLI ONERI RETRIBUTIVI**

Fino al 31/12/2024 le società sono tenute a rispettare gli obiettivi di contenimento di spesa del personale, fissato annualmente dall'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 175/2016, e garantiscono il concreto perseguimento dei suddetti obiettivi anche tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

In particolare, per quanto riguarda il contenimento degli oneri contrattuali le società controllate devono:

1. adottare, in caso di distribuzione di premi di risultato o incentivi al personale, sistemi di misurazione e individuazione del personale beneficiario (sistema di valutazione e misurazione della performance), basati su obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento di livelli di efficienza ed economicità ed equilibrio gestionale complessivo della società;
2. stabilire che detti premi e riconoscimenti siano corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi, salve diverse disposizioni specifiche derivanti dalla contrattazione nazionale di riferimento e particolari condizioni strutturali e/o di gestione;
3. comunicare all'Area/Direzione comunale competente ogni eventuale aumento di retribuzione al personale dipendente che in ogni caso deve essere legato ad un effettivo aumento di mansioni o responsabilità legate ad uno specifico incarico;
4. prevedere a carico dell'organo amministrativo di relazionare al Comune di Venezia, sia in fase previsionale che di consuntivo, sui fatti più significativi che hanno inciso sulla voce relativa alle spese di personale, illustrando le ragioni di eventuali aumenti e scostamenti rispetto agli obiettivi da raggiungere, le azioni attuate e quelle che si intendono attuare per garantire il contenimento degli oneri contrattuali.





**Obiettivi di contenimento delle spese di funzionamento delle società controllate**

**Premesso che:**

- l'art. 19, c. 5, del D.Lgs. 175/2016 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" prevede che *"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"*;
- l'Amministrazione Comunale pertanto deve fissare degli obiettivi sulle spese di funzionamento nell'ottica di una loro progressiva riduzione nell'arco del triennio 2024-2025-2026, calibrando detti obiettivi in relazione a ciascuna società, tenendo conto inoltre, al fine della considerazione del grado di raggiungibilità degli stessi, dei dati di conto economico previsionali richiesti alle medesime società;
- i suddetti obiettivi sono stati fissati con riferimento alle voci di costo di funzionamento "costi per servizi", "costi per godimento beni di terzi" e "costi per il personale";

**Ritenuto** necessario approvare, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 19, c. 5, del D.Lgs. 175/2016, gli obiettivi specifici, per gli anni 2024-2025-2026, sul complesso delle spese di funzionamento, comprese quelle per il personale, delle società controllate, come riportato nella tabella seguente:





Nome società	Voci costo di funzionamento	Obiettivo 2024	Obiettivo 2025	Obiettivo 2026
Actv S.p.A.	Costi per servizi	22.261.000	22.260.000	22.259.500
	Costi per godimento beni di terzi	840.800	840.000	839.400
	Costi per il personale	124.400.000	124.000.000	123.700.000
Avm S.p.A.	Costi per servizi	6.853.800	6.852.900	6.852.300
	Costi per godimento beni di terzi	321.700	320.000	319.400
	Costi per il personale	12.281.000	12.280.000	12.279.600
Vela S.p.A.	Costi per servizi	7.761.000	7.759.800	7.759.200
	Costi per godimento beni di terzi	1.304.000	1.301.000	1.300.700
	Costi per il personale	12.730.500	12.700.000	12.659.600
CdV G. S.p.A.	Costi per servizi	25.124.000	25.120.000	25.119.800
	Costi per godimento beni di terzi	4.740.000	4.736.000	4.735.500
	Costi per il personale	34.936.000	34.915.000	34.914.900
Ames S.p.A.	Costi per servizi	1.160.500	1.159.000	1.158.900
	Costi per godimento beni di terzi	444.300	443.700	443.400
	Costi per il personale	10.651.500	10.650.000	10.649.800
Insula S.p.A.	Costi per servizi	5.930.000	5.900.000	5.899.200
	Costi per godimento beni di terzi	199.898	196.500	196.100
	Costi per il personale	1.390.000	1.385.000	1.384.800
Ive S.r.l.	Costi per servizi	415.000	410.000	409.600
	Costi per godimento beni di terzi	26.200	26.100	26.000
	Costi per il personale	280.000	275.000	274.900
Venezia Spiagge S.p.A.	Costi per servizi	889.200	888.300	887.500
	Costi per godimento beni di terzi	71.800	71.000	70.800
	Costi per il personale	947.500	946.900	946.000
Venis S.p.A.	Costi per servizi	5.563.800	5.562.700	5.562.200
	Costi per godimento beni di terzi	114.000	114.000	114.000
	Costi per il personale	5.352.441	5.298.000	5.297.900

Per quanto riguarda i costi per il personale sono stati adeguati agli attuali organici e all'ultimo dato di bilancio disponibile e si devono intendere al netto degli eventuali aumenti contrattuali derivanti dall'eventuale rinnovo del contratto collettivo di riferimento e della modifica degli organici e dal possibile impatto dell'inflazione, il cui effetto medio andrà scomputato dagli importi presenti nella tabella, così come determinato dall'Istat, calcolato sui valori del triennio 2021-2022-2023 per l'anno 2024, del triennio 2022-2023-2024 per l'anno 2025, del triennio 2023-2024-2025 per l'anno 2026.

Per il Gruppo AVM si evidenzia che:

- le spese per servizi, per godimento beni di terzi e del personale sono al netto degli incrementi derivanti da eventuali operazioni straordinarie societarie effettuate;
- le spese per servizi sono nettizzate tout court (per il totale valore) delle spese intercompany, delle spese di manutenzione, dei costi dei lavori pubblici e delle spese obbligatorie per legge. Infatti, essendo queste ultime "spese fisse", non comprimibili salvo mettere a repentaglio l'operatività dei servizi svolti, solo in tal senso le percentuali obiettivo di contenimento dei costi, sopra citate, risultano raggiungibili. In particolare le spese intercompany, essendo già il frutto dell'obiettivo di riduzione a monte nelle singole società, quando si "ribaltano" sulle società di destinazione sono spese, per queste ultime, incomprimibili;
- per lo stesso motivo, le spese per godimento beni di terzi sono nettizzate tout court dei canoni intercompany e dei canoni di concessione, compresi quelli riconosciuti a società controllate dal Comune di Venezia;
- nella definizione dei valori obiettivo sono state, inoltre, individuate e divenute oggetto di netting, alcune voci che di fatto aumentano le tre componenti di costo per fattori esogeni (al di fuori delle leve aziendali, es. maggiori servizi richiesti) o legati alle dinamiche di gruppo (es. spostamento di personale da una Società a un'altra). In particolare non vengono considerati i maggiori costi generati da attività o servizi finalizzati all'incremento di ricavi e l'adeguamento dei canoni per il mantenimento dell'infrastruttura tecnologica;
- per quanto riguarda i costi del personale sono al netto degli eventuali aumenti contrattuali derivanti dal rinnovo del contratto collettivo, degli incrementi fisiologici derivanti dalle progressioni di carriera contrattualmente stabilite e degli incrementi di costo relativi all'erogazione dei premi di produzione legati all'incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;



Per la società Cmv S.p.A., in coerenza con l'anno precedente, non sono stati dati obiettivi per l'esercizio 2023 in quanto è prevista la fusione della società entro il 2023.

I costi del personale di Casinò di Venezia Gioco S.p.A. sono legati all'andamento degli incassi e l'eventuale pagamento di un premio di risultato ai dipendenti non deve essere conteggiato nel raggiungimento o meno dell'obiettivo.

I costi dei servizi di Insula S.p.A. si devono intendere al netto di eventuali nuovi affidamenti da parte del Comune mentre i costi per godimento beni di terzi si intendono al netto di eventuali spese derivanti da contratti con altre società del Gruppo Comune di Venezia.

I costi per servizi di Ames S.p.A. e di godimento di beni di terzi devono essere considerati al netto del nuovo appalto della ristorazione, di eventuali incrementi già previsti nei contratti vigenti e di eventuali altri costi legati alle dinamiche del Gruppo Città di Venezia, quali distacchi del personale o di assistenza software. I costi del personale devono essere nettizzati degli incrementi derivanti da eventuali rinnovi del CCNL, dalla rimodulazione di contratti e dagli incrementi di organici autorizzati dall'Amministrazione Comunale per il nuovo appalto della ristorazione.

I costi dei servizi e di godimento di beni di terzi di Venis S.p.A. si devono intendere al netto di eventuali nuovi affidamenti da parte del Comune e dei Soci e/o di nuove ulteriori attività richieste dall'Amministrazione Comunale e dai Soci. I costi del personale si devono intendere al netto di eventuali nuove assunzioni autorizzate dall'Amministrazione Comunale e necessarie al mantenimento degli standard di servizio previsti nei contratti.

I costi dei servizi e di godimento di beni di terzi di Venezia Spiagge S.p.A. sono al netto dei canoni di concessione demaniale e delle dinamiche commerciali e di servizio legate alla qualità e all'osservanza delle Ordinanze e dei Regolamenti.