

Documento condiviso Camera di Commercio, Regione Toscana e ADSP:

A seguire le linee guida ed obiettivi condivisi ed inviati agli altri soci paciscenti:

Premessa

L'articolo 19 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" (TUSP), pone a carico sia delle società controllate che delle amministrazioni controllanti precisi obblighi in materia di personale.

In particolare, si tratta dell'obbligo per le società, di adottare e pubblicare provvedimenti contenenti criteri e modalità per il reclutamento del personale, secondo i principi fissati dallo stesso art. 19, commi 2 e 3 e dell'obbligo per l'amministrazione controllante di fissare, con propri provvedimenti, soggetti a pubblicazione, obiettivi specifici sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle del personale (commi 5 e 7); dell'obbligo per le società controllate di garantire il concreto perseguimento – tramite propri provvedimenti o in sede di contrattazione di secondo livello degli obblighi fissati dall'amministrazione socia.

In data 14 febbraio 2022, è stato sottoscritto il Patto Parasociale fra i principali soci pubblici della Società Interporto Toscano "A. Vespucci" al fine di rafforzarne il controllo.

Ai sensi dell'art. 19, c. 5 del D.Lgs 175/2016, gli indirizzi da impartire, nel caso di società a controllo pubblico congiunto, saranno condivisi o modificati d'intesa con gli altri soci pubblici.

Indirizzi anno 2022 e triennio 2022-2024 da impartire a ITAV

- 1 - Rispetto degli obiettivi inseriti nel Piano di risanamento 2020 – 2024, ex art. 67 Legge fallimentare. Trasmissione a tutti i soci pubblici paciscenti delle relative modifiche e/o aggiornamenti dello stesso;
- 2 - Trasmissione a tutti i soci pubblici paciscenti di una informativa periodica sulle strategie aziendali maggiormente rilevanti.
- 3 - *“Mantenere le spese di funzionamento e la spesa del personale allo stesso livello complessivo dell'esercizio precedente”*, fatta salva la possibilità di adottare soluzioni destinate a valorizzare la correlazione tra il personale e la relativa spesa dell'attività prodotta, nel rispetto dell'equilibrio economico e finanziario di bilancio. Eventuali scostamenti dovranno essere motivati all'interno della Relazione sulla gestione predisposta dall'organo amministrativo.
- 4 - *Non procedere ad assunzioni di personale”* di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali e di risultati di esercizio negativi, salvo presentazione di un piano di risanamento finanziario. Eventuali disallineamenti dovranno essere motivati all'interno della Relazione sulla gestione predisposta dall'organo amministrativo.

- 5 - *“Quantificare le risorse destinate alla contrattazione di secondo livello”* con riferimento ai risultati di esercizio, fatti salvi gli obblighi derivanti dalla contrattazione nazionale;
- 6 - Adottare ed eventualmente aggiornare i *regolamenti* che definiscano criteri e modalità per il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi sanciti nel comma 3, dell’art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e di effettuare pubblicazione sul sito aziendale;
- 7 - Illustrare nella Relazione sul governo societario allegata al Bilancio, l’evoluzione del rischio di crisi aziendale e le criticità che dovessero emergere dagli specifici programmi di valutazione;
- 8 - Le società che nell’esercizio precedente hanno presentato risultati economici in perdita devono porre in essere azioni di contenimento dei costi di funzionamento, compatibilmente con le conseguenze connesse alla pandemia.
- 9 - Trasmissione del bilancio di previsione entro 30 novembre dell’anno precedente a quello di riferimento del C.E. di previsione;
- 10 - Per il triennio 2023-2025 saranno individuati indirizzi specifici per la Società ITAV SERVICE S.R.L., società controllata al 100% da Interporto, iscritta registro delle imprese il 30/11/2021.»