

Torino, 28 aprile 2020.
Prot. 2946 / 20

Alla cortese attenzione di:

Dott.ssa Chiara Appendino
Sindaca della Città di Torino
Piazza Palazzo di Città 1
10122 Torino

Dott. Marco Giusta
Assessore ai Servizi Cimiteriali
Città di Torino

Dott. Antonino Calvano
Divisione Patrimonio Partecipate e Facility
Città di Torino

Dott. Ernesto Pizzichetta
Area Partecipazioni Comunali
Città di Torino

OGGETTO: Relazione conclusiva circa lo stato di attuazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio 2019.

Con riferimento alla Vostra lettera prot. 1250 del 21 maggio 2019 si relaziona in merito ai seguenti punti:

1. Implementazione sistema di contabilità analitica
2. Attività connesse alla redazione del bilancio consolidato
3. Razionalizzazione spese per il personale
4. Compensi incentivanti dirigenza e quadri
5. Spese di rappresentanza 2018-2019
6. Report sulla gestione del personale

1. Implementazione sistema di contabilità analitica

È stata completata la fase di implementazione della struttura della contabilità analitica per centri di costo/ricavo per natura delle operazioni all'interno del sistema contabile di AFC. Il programma gestionale C4b è oggi in grado di elaborare una base dati contenenti la classificazione contabile dei fatti di gestione.

Il modello è stato impostato per acquisire in automatico i dati dal gestionale STIGE che è stato debitamente profilato al fine di minimizzare la discrezionalità delle figure amministrative e contenere l'impatto del carico lavorativo.

Con l'approvazione della semestrale 2019 è stato presentato quanto sopra descritto, che è poi divenuta la modalità di consuntivazione utilizzata sia per la successiva rendicontazione trimestrale al 30 settembre 2019 che per la prossima chiusura di esercizio al 31 dicembre 2019.

2. Attività connesse alla redazione del bilancio consolidato

La Società ha rispettato sostanzialmente nel corso del 2019 i termini indicati di volta in volta, ai fini delle attività connesse alla redazione del bilancio consolidato del Gruppo Città di Torino.

Il bilancio 2019 è previsto in approvazione entro la fine del mese di giugno in relazione alle misure adottate dal Decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 (G.U. n. 70 del 17/03/2020) all'art. 106 primo comma.

3. Razionalizzazione spese per il personale

AFC Torino ha avviato un'attenta analisi delle spese per il personale, in particolare per quanto riguarda le retribuzioni, voce più consistente.

A partire dal 2018 è stato avviato un contenimento delle ore di straordinario e nell'autunno 2019 è stato avviato un piano di smaltimento dei giorni di riposo accantonati che consentirà alla società di rientrare entro dicembre 2021 ad una ordinaria gestione dei costi per retribuzioni differite, stanti le previsioni contrattuali di utilizzo entro giugno dell'anno successivo.

Come noto, a partire dal 2016 si è registrato un netto contenimento dei costi del personale, legato all'elevato numero di cessazioni (28 cessazioni) dovute a licenziamenti per giusta causa (22 dipendenti), al raggiungimento dei requisiti pensionistici con conseguente congedo (12 dipendenti), a due cessazioni di contratti a tempo determinato. Le cessazioni sono state parzialmente compensate dall'attivazione di risorse in somministrazione. L'organico è passato dalle 164 risorse del 2016 alle 136 del 2018 (interinali inclusi). Negli stessi anni il costo del personale è sceso da 6.765.515,00 a 5.608.157,00.

Nel 2019 il costo del personale è sceso ulteriormente a 5.176.763,00; il personale, per effetto di pensionamenti quota 100, è calato da 136 a 128 (inclusi 8 interinali).

Il costo del personale 2019 è comprensivo anche dei 4 distacchi part-time in essere al 31/12/2019, di cui 3 funzionari della Città di Torino e 1 impiegato amministrativo di altra società controllata.

La riorganizzazione adottata nel corso dell'ultimo anno ha consentito alla società di adottare un modello più funzionale, strutturato in 6 aree omogenee e trasversali, nel quale i quadri aziendali sono alle dirette dipendenze del vertice aziendale: l'organico al 30 marzo 2020 conta 119 dipendenti, 7 risorse interinali e 4 distacchi. Il numero di dipendenti calerà di ulteriori 3 unità per effetto di pensionamenti e 1 licenziamento in corso.

Come noto AFC ha alle sue dipendenze un numero consistente di lavoratori "anziani" (sono 25 le risorse che nel 2020 raggiungeranno i 60 anni di età); per fronteggiare il corposo turn over per pensionamento dei prossimi anni e per limitare il ricorso "strutturale" a risorse interinali, con delibere di CdA del 13 e del 17 gennaio la Società ha portato a compimento il lavoro avviato nell'ultima parte dell'anno finalizzato:

- al riordino del Regolamento assunzioni (adottato nel 2012) allineandolo alle previsioni del Testo Unico sulle società a partecipazione pubblica di cui al Dlgs 175/2016,
- all'indizione della selezione pubblica per n. 10 operatori cimiteriali al fine di assumere stabilmente risorse operative idonee a garantire lo svolgimento dei funerali e delle operazioni cimiteriali (a scadenza e a richiesta), per il quale la Città si è espressa con parere positivo. Per tale ruolo lavorativo l'azienda ha ricevuto circa 1.300 domande. Causa COVID l'avvio delle prove è stato posticipato a data da definirsi.

Degno di nota anche il corposo lavoro di trattativa sindacale che ha portato alla revisione di numerose pattuizioni. In particolare si citano:

- la revisione delle indennità per lavori disagiati (previste dal CCNL applicato) che ha determinato due importanti risultati: maggior trasparenza e normalizzazione della distribuzione tra gli addetti, razionalizzazione della spesa, scesa in termini percentuali del 50%;
- l'accordo sul premio di risultato che lega l'importo al raggiungimento di determinati livelli di ebitda destinandone una % a tale finalità che introduce forme di welfare per la fruizione alternativa all'erogazione economica, ai sensi della normativa vigente. Il PDR così definito consente la detassazione degli importi e la misura Welfare la decontribuzione con effetti migliorativi per i percettori;
- la trasformazione da cartacei ad elettronici dei buoni pasto con l'adeguamento del valore unitario (fermo dal 2007) da € 5,29 a € 7,00, a fronte di un'attività lavorativa giornaliera resa di 6 e non più 4 ore.

4. Compensi incentivanti Dirigenza e Quadri

I compensi incentivanti, la cui previsione è contenuta nei contratti di lavoro individuali, sono legati al raggiungimento di obiettivi misurabili, assegnati nell'autunno dell'anno precedente e liquidati nel mese di luglio dell'anno successivo.

Gli obiettivi sono assegnati dall'AD individuati con i quadri in ragione delle linee di sviluppo tracciate dal vertice aziendale.

In particolare la formulazione adottata nel 2018 per l'anno 2019 lega i compensi ad obiettivi di tipo quantitativo e qualitativo e parametrizza il montante al raggiungimento societario di determinati livelli di risultato economico.

La rendicontazione degli obiettivi 2019, causa COVID, è stata posticipata al 30 giugno 2020.

5. Spese di rappresentanza 2018-2019

AFC Torino non ha sostenuto spese di rappresentanza nel periodo indicato.

6. Report sulla gestione del personale

Si riporta di seguito il report di cui all'allegato 1 corredato da note esplicative.

A premessa occorre tuttavia segnalare che la dotazione attuale, pur coerente con il budget approvato, non copre il fabbisogno di organico dei servizi cimiteriali.

Periodo 01/01/2019 – 31/12/2019	GESTIONE DEL PERSONALE	
Atti di costituzione e di modifica della dotazione organica del personale	La dotazione organica in essere è coerente con il Budget?	Si è coerente con il budget dell'anno ma la dotazione è inferiore al fabbisogno di organico
atti di programmazione relativi all'avvio di procedure concorsuali per l'assunzione di personale ivi compresi direttori e dirigenti	La dotazione organica in essere è coerente con il Budget?	idem
	<ul style="list-style-type: none"> • Le procedure concorsuali in oggetto sono conformi alla normativa vigente? • La società è dotata di un proprio regolamento per il reclutamento del personale? 	<ul style="list-style-type: none"> • Le procedure concorsuali sono conformi e sono state approvate dal CdA del 17 gennaio 2020; • Sì, la società è dotata di un proprio regolamento riapprovato dal CdA il 13 gennaio 2020 .
atti di programmazione relativi all'attribuzione di incarichi individuali di contratti di lavoro autonomo di natura occasionale, contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di contratto previste dalla normativa vigente	L'attribuzione degli incarichi in oggetto è coerente con il Budget?	Sì, è coerente con il budget.
	<ul style="list-style-type: none"> • Le procedure per l'attribuzione degli incarichi in oggetto sono conformi alla normativa vigente? • La società è dotata di un proprio regolamento per conferimento incarichi a soggetti esterni? 	<ul style="list-style-type: none"> • Sì le procedure sono conformi e aderenti alla normativa vigente. • La società non è dotata di un proprio regolamento ma segue le linee guida ANAC.

Cordiali saluti.

L'Amministratore delegato
 Dott. Antonio Colaianni

Il Presidente
 Dott. Roberto Tricarico