



Direzione Amministrativa

AZIENDA SANITARIA LOCALE TARANTO  
REGISTRO UFFICIALE  
0050334 - 05/04/2016 - USCITA  
Classifiche: 14.01  
Allegati : 0

SANITASERVICE ASL TA S.r.l.

ARRIVO

Del 11.04.2016  
Prot. n° 1679

*All'Amministratore Unico  
Sanitaservice ASL TA srl unipersonale*

*Al Presidente Collegio Sindacale  
Sanitaservice ASL TA srl unipersonale*

e p.c.

*Al Presidente Collegio Sindacale  
ASL TA  
LORO SEDI*

**ATTO DI INDIRIZZO PER IL TRIENNIO 2016-2018 ALLA SOCIETA'  
AFFIDATARIA IN HOUSE PER L'ATTUAZIONE DELLA NORMATIVA IN  
MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA,  
CONTRATTI PUBBLICI E PERSONALE**

\_\_\_\_\_%%\_%%\_\_\_\_

VISTI, con riferimento alle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- L'art. 1, co. 60 e 61, della Legge 6.11.2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che subordina all'adozione di apposita intesa, da assumere nell'ambito della Conferenza unificata di cui all'art. 8, co. 1, del D.Lgs. 28.8.1997 n.281, gli adempimenti in materia di contrasto alla corruzione da parte delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della Legge,
- L'intesa, avente ad oggetto le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" del 24.7.2013, sottoscritta in seno alla Conferenza unificata, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della Legge n. 190/2012,
- Il D.Lgs. 14.3.2013 n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" che, all'art. 11, rubricato sub "ambito soggettivo di applicazione", prevede che alle Società partecipate delle pubbliche amministrazioni ed alle Società da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 Cod. Civ. si applicano, limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinate dal diritto nazionale o comunitario, le disposizioni dell'art. 1, co. da 15 a 33, della Legge n. 190/2012,
- Il D.Lgs. 8.4.2013 n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, co. 49 e 50, della Legge n. 190/2012", che detta le disposizioni, per finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, nonché di prevenzione dei conflitti di interesse, in materia di attribuzione degli incarichi dirigenziali, incarichi di responsabilità



- amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici non territoriali e negli enti di diritto privato in controllo pubblico,
- L'art. 1, co. 735, della Legge 27.12.2006 n. 296 (c.d. Legge finanziaria 2007) che stabilisce l'obbligo di pubblicità degli incarichi di amministratore delle Società a totale partecipazione pubblica,
  - Il Piano Nazionale Anticorruzione (c.d. PNA) 2013-2016, approvato con deliberazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) n. 72 dell'11.9.2013, che stabilisce:
    - a) Che destinatari del PNA sono anche gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e le Società partecipate, oltre a quelle controllate ai sensi dell'art. 2359 Cod. Civ.,
    - b) Che l'Amministrazione che esercita la vigilanza deve verificare l'osservanza delle disposizioni di prevenzione della corruzione poste a carico degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico,
  - La determinazione dell'A.N.AC. n. 8 del 17.6.2015 avente ad oggetto le linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle Società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;

**VISTO**, in materia di trasparenza:

- L'art. 29 della Legge 7.8.1990 n. 241, che stabilisce che le disposizioni della legge si applicano anche alle Società con totale o prevalente capitale pubblico, limitatamente all'esercizio delle funzioni amministrative;

**VISTI**, in materia di approvvigionamento di beni e servizi:

- L'art. 3bis, co. 6, del D.L. 13.8.2011 n. 138, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo", convertito con modificazioni nella Legge 14.11.2011 n. 148, che prevede che le Società affidatarie in house siano tenute all'acquisizione di beni e servizi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 12.4.2006 n. 163, c.d. Codice dei Contratti Pubblici,
- Il D.Lgs. 12.4.2006 n. 163, Codice dei Contratti Pubblici, ed il relativo regolamento attuativo di cui al D.P.R. n. 207/2010,
- L'art. 2, co.9, del D.L. n. 262/2006, convertito nella Legge n. 286/2006, che ha introdotto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni e per le Società a prevalente partecipazione pubblica, di verificare, prima di effettuare qualunque pagamento di importo superiore a € 10.000,00, se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento,
- La deliberazione n. 1189 del 25.8.2015, con la quale è stato approvato il nuovo regolamento aziendale degli acquisti in economia ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 163/2006 e si è stabilito di estendere la suddetta regolamentazione anche alla Società in house providing "Sanitaservice A.S.L. TA S.r.l. unipersonale";

**VISTI**, infine, per quanto concerne la materia del personale, in particolar modo le regole per il reclutamento ed il conferimento degli incarichi, vincoli assunzionali e contenimento delle spese:

- L'art. 1, co. 557, della Legge n. 296/2006, a mente del quale *ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale ... garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed*

*occupazionale con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- a) *Riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile,*
  - b) *.....*
  - c) *Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto conto anche delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;*
- L'art. 1, co. 557bis, della citata Legge n. 296/2006, che prevede che rientrino tra le spese del personale di cui al co. 557 anche quelle relative ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro ed al personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000,
  - L'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, come modificato dal D.L. n. 90/2014, che prevede che a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenute per le stesse finalità nell'anno 2009,
  - L'art. 18 del D.L. 25.6.2008 n. 112, recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria", convertito con modificazioni nella Legge 6.8.2008 n. 133, che stabilisce:
    1. *al co. 1, le Società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 co. 3 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165,*
    2. *al co. 2, le altre Società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, imparzialità e pubblicità,*
    3. *al co. 2bis, le Società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale; a tale fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera; le Società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello;*
  - L'art. 3bis, co. 6, del D.L. 13.8.2011, recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo", convertito con modificazioni nella Legge 14.9.2011 n. 148, che stabilisce che le Società affidataria in house adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, co. 3, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dei vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive stabiliti dall'ente controllante ai sensi dell'art. 18, co. 2bis, del D.L. n. 112/2008,
  - L'art. 3, co. 7 e 7bis, del D.L. 31.8.2013 n. 101, convertito nella Legge 30.10.2013 n. 125, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", che dettano disposizioni in merito al contratto di lavoro dei



- dirigenti delle Società partecipate dalle pubbliche amministrazioni ed alla cessazione dal servizio dei dirigenti titolari di trattamenti pensionistici di anzianità e di vecchiaia,
- L'art. 1, co. da 563 a 568, della Legge 27.12.2013 n. 147 (c.d. Legge di stabilità 2014), che disciplinano i processi di mobilità d'ufficio del personale tra Società controllate, direttamente od indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni e dai loro enti strumentali,
  - In particolare, il co. 564 stabilisce che gli enti che controllano le Società partecipate adottino, in relazione ad esigenze di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi esternalizzati, nonché di razionalizzazione delle spese e di risanamento economico-finanziario secondo appositi piani industriali, atti di indirizzo volti a favorire, prima di avviare nuove procedure di reclutamento delle risorse umane, l'acquisizione di personale mediante procedure di mobilità,
  - L'art. 3, co. 5, ultimo periodo, del D.L. 24.6.2014 n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito con modificazioni nella Legge 11.8.2014 n. 114, che prescrive alle Regioni ed agli enti locali di coordinare le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, co. 2bis, del D.L. n. 112/2008, al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti,
  - L'art. 3, co. 5bis, del citato D.L., a mente del quale ai fini dell'applicazione dell'art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 a decorrere dall'anno 2014 gli Enti devono assicurare nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della Legge;

**RITENUTO** necessario, alla luce dell'articolato complesso normativo sopra delineato, dettare indirizzi precisi alla Società partecipata, sia al fine di attuare le disposizioni normative richiamate che per rendere possibile anche l'avvio di un sistema di monitoraggio, controllo e vigilanza;

**VALUTATO** opportuno, per la complessità dei temi da trattare, elaborare gli indirizzi da rivolgere alla Società partecipata articolandoli per le seguenti materie:

- Prevenzione della corruzione,
- Trasparenza,
- Acquisizione di beni e servizi,
- Contenimento delle spese di personale, vincoli assunzionali, reclutamento e conferimento di incarichi.

## **PARTE I DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

### **ARTICOLO 1 – FINALITÀ'**

L'Azienda Sanitaria Locale di Taranto, da ora più brevemente A.S.L. Taranto o Amministrazione, con il presente atto formula indirizzi alla Società partecipata al fine di:



- Delinare un quadro unitario e certo entro cui la Società in house partecipa al contenimento ed alla razionalizzazione della spesa pubblica, in materia di personale, di acquisizione di beni e servizi e di affidamento di lavori,
- Applicare, in modo coerente ed omogeneo, la normativa nelle materie della “prevenzione della corruzione” e “trasparenza”.

## ARTICOLO 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente atto di indirizzo ha come destinataria la Società in house providing dell’A.S.L. Taranto, denominata “Sanitaservice A.S.L. TA S.r.l. unipersonale”, da ora più brevemente Sanitaservice o Società.

L’A.S.L. Taranto esercita su Sanitaservice il controllo ai sensi di quanto previsto dall’art. 2359 co.1, punti 1) e 2), Cod. Civ. .

## PARTE II INDIRIZZI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

### ARTICOLO 3 – NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L’Amministratore Unico di Sanitaservice provvede alla nomina, per un periodo determinato, del *Responsabile della prevenzione della corruzione*, scegliendolo nel rispetto dei seguenti criteri:

- Deve essere un dirigente della Società con competenze adeguate alla funzione; in caso di Società priva di dirigenti o qualora questi siano in numero insufficiente od ancora se i dirigenti della Società si trovano in conflitto di interessi tra il ruolo che ricoprono e quello di Responsabile della prevenzione della corruzione (a titolo esemplificativo Responsabile degli approvvigionamenti di beni e servizi), l’incarico può essere attribuito anche ad un funzionario di qualifica non dirigenziale, purché di livello non inferiore al collaboratore amministrativo o equivalente, in possesso di idonee competenze. In tale ultima ipotesi sorge a carico dell’organo di amministrazione un obbligo di vigilanza maggiore, con richiesta di relazioni periodiche infra-annuali sull’attività svolta. Solo in caso di motivata e comprovata impossibilità di attribuzione ad un soggetto interno a Sanitaservice, l’Amministratore Unico, dandone preventiva comunicazione al Direttore Generale, può affidare l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione ad un dipendente dell’A.S.L. Taranto. L’affidamento dell’incarico è preceduto dalla stipula di una convenzione tra Sanitaservice e l’A.S.L. Taranto in cui vengono definite le modalità di espletamento, gli obblighi cui l’incaricato è tenuto e le conseguenze in caso di inadempimento, ha una durata non superiore a 12 mesi, eventualmente rinnovabili, e cessa automaticamente nel momento in cui si ricostituiscono le condizioni per la nomina a Responsabile di un soggetto interno;
- L’atto di conferimento dell’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione deve indicare in modo esplicito gli obblighi dell’incaricato e le conseguenze in caso di inadempimento, soprattutto con riferimento ai profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, o comunque di valutazione della prestazioni lavorative,



- La nomina a Responsabile della prevenzione della corruzione non può comportare il percepimento di compensi aggiuntivi,
- Non può essere nominato Responsabile della prevenzione della corruzione un soggetto che si trovi con Sanitaservice in conflitto di interessi (a titolo esemplificativo pendenza di un contenzioso) o che, in ogni caso, abbia dimostrato un comportamento non integerrimo, desumibile da condanne riportate in sede penale o da sanzioni di natura disciplinare.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione non può avvalersi, per l'esercizio delle sue funzioni, di soggetti esterni, e deve essere dotato delle necessarie risorse interne, umane e strumentali.

#### **ARTICOLO 4 – PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Sanitaservice si dota di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, secondo quanto espressamente stabilito dall'A.N.AC. con la determinazione n. 8 del 17.6.2015, nonché adotta tutte le misure idonee a prevenire fenomeni di corruzione ed illegalità, secondo le previsioni e le finalità della Legge n. 190/2012, del PNA e delle indicazioni fornite dall'A.N.AC. .

Le misure di prevenzione della corruzione sono predisposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed adottate con atto dell'Amministratore Unico.

Le misure di contrasto alla corruzione ed alla illegalità possono integrare il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, mantenendo tuttavia, all'interno del modello, una propria autonomia in apposita sezione, che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione della Società in house.

Il contenuto minimo delle misure di contrasto alla corruzione è il seguente:

- Individuazione dei rischi di corruzione, a seguito dell'analisi del contesto organizzativo ed istituzionale,
- Individuazione delle Aree/Servizi a rischio di corruzione, alla luce del contesto in cui si trovano ad operare. In ogni caso, costituiscono aree a rischio obbligatorie quelle individuate come tali dall'art. 1, co. 16, della Legge n. 190/2012 e dal PNA, purché compatibili con la natura giuridica e le funzioni della Società,
- Descrizione della metodologia adottata per gestire il processo di "gestione del rischio corruzione", secondo i criteri del risk management,
- Descrizione del sistema dei controlli interni per prevenire i rischi di corruzione, in correlazione con il modello organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001,
- Predisposizione ed allegazione alle misure di contrasto alla corruzione del Codice Etico di Comportamento della Società,
- Previsione di una sezione dedicata al Programma della trasparenza ed indicazione del relativo Responsabile,
- Adeguamento dell'ordinamento interno della Società ai dettati del D.Lgs. n. 39/2013, in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e degli amministratori,



- Individuazione di adeguati piani formativi rivolti ai collaboratori che operano nei processi ascritti alle Aree/Servizi a rischio di corruzione,
- Previsione di adeguati strumenti e meccanismi di tutela della riservatezza, per evitare possibili discriminazioni del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower),
- Descrizione delle misure adottate per dare attuazione al divieto a carico della Società di assunzione di soggetti, già dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Società, ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, co. 16ter, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 190/2012,
- Descrizione delle misure adottate per programmare la rotazione degli incarichi e dell'assegnazione del personale direttivo sui processi censiti a rischio di corruzione. La mancata adozione della rotazione è giustificata solo in caso di esercizio di attività ad alto contenuto tecnico, a tutela dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione della Società; in alternativa, qualora la rotazione non sia compatibile con l'assetto organizzativo od il buon andamento della Società, sono introdotte misure compensative, come a titolo esemplificativo l'attribuzione a soggetti diversi della responsabilità di varie fasi della procedura,
- Illustrazione delle modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il Piano viene approvato dall'Amministratore Unico della Società e deve essere aggiornato con frequenza annuale, entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il Piano viene pubblicato sul sito web della Società.

Entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione predisponde una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, da pubblicare sul sito web della Società. La relazione viene predisposta secondo lo schema reso disponibile dall'A.N.AC. .

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente Atto di indirizzo, la Società è tenuta al rispetto delle linee guida stabilite dall'A.N.AC. con la determinazione n. 8 del 2015 e sue successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti.

## **ARTICOLO 5 – TRASPARENZA**

La Società applica le disposizioni in materia di trasparenza richiamate dall'art. 1, co. 34, della Legge n. 190/2012 e dagli artt. 11 e 22 del D.Lgs. n. 33/2012, con riferimento alla sua organizzazione ed alle attività di pubblico interesse.

*Ai sensi della determinazione A.N.AC. n. 8/2015, alle Società in house ... si applicano gli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, senza alcun adattamento. Infatti .... in quanto organizzate secondo il modello societario, dette Società essendo affidatarie in via diretta di servizi ed essendo sottoposte ad un controllo particolarmente significativo da parte delle amministrazioni, costituiscono nei fatti parte integrante delle amministrazioni controllanti.* La Società pertanto provvede a:

- Nominare, con atto dell'organo di amministrazione, il Responsabile della trasparenza, di regola nella stessa persona nominata quale Responsabile della prevenzione della corruzione,



- Adottare il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, quale misura di carattere generale e trasversale di contrasto alla corruzione e all'illegalità; qualora siano stati nominati due soggetti diversi, l'uno quale Responsabile della prevenzione della corruzione, l'altro quale Responsabile della trasparenza, il Piano contiene anche le misure di coordinamento dei due incarichi,
- Costituire sul proprio sito web una sezione dedicata alla trasparenza, in cui inserire i dati obbligatori per legge,
- Adottare le misure organizzative necessarie ad assicurare i flussi informativi e garantire l'esercizio dell'accesso civico, pubblicando sul proprio sito web tutte le informazioni utili e gli indirizzi di posta elettronica cui gli interessati possono inoltrare le loro richieste,
- Adempiere gli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 1, co. 735, della Legge n. 296/2006, che prevede l'obbligo dell'amministratore societario di comunicare ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro 30 gg. dal conferimento, ovvero, per l'indennità di risultato, entro 30 gg. dal percepimento.
- Pubblicare sul sito web della Società i dati di cui all'art. 22, co. 1, del D.Lgs. n. 33/2013.

In caso di mancata od incompleta pubblicazione dei dati di cui all'art. 22, co. 1, del D.Lgs. n. 33/2013 è vietata l'erogazione alla Società di somme a qualsivoglia titolo da parte dell'Amministrazione.

La Società è tenuta ad individuare un soggetto che curi l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in analogia a quanto avviene nelle pubbliche amministrazioni.

Per la nomina del Responsabile della trasparenza si applicano le disposizioni di cui all'art. 4 del presente Atto di indirizzo in materia di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente Atto di indirizzo, la Società è tenuta al rispetto delle linee guida stabilite dall'A.N.A.C. con la determinazione n. 8 del 2015 e sue successive modificazioni, integrazioni ed aggiornamenti.

### **PARTE III**

#### **INDIRIZZI IN MATERIA DI APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E DI SERVIZI E DI AFFIDAMENTO DI LAVORI**

#### **ARTICOLO 6 – ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI ED AFFIDAMENTO DI LAVORI**

La Società in house ha l'obbligo di rispettare le disposizioni e le procedure di cui al D.Lgs. n. 163/2006 in materia di acquisizione di beni e servizi ed affidamento di lavori, oltre alle direttive che, nella stessa materia, sono impartite dall'Amministrazione.

La Società in house è tenuta a pubblicare nel proprio sito web le seguenti informazioni minime in riferimento all'acquisizione di beni e servizi ed all'affidamento di lavori:

- Struttura proponente,





- Oggetto del bando,
- Elenco degli operatori invitati a presentare offerta,
- Operatore economico aggiudicatario,
- Importo di aggiudicazione,
- Tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura,
- Importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno le informazioni relative all'anno precedente sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in formato digitale standard aperto e trasmesse all'A.N.AC. .

Per le procedure di gara di valore inferiore alla soglia comunitaria fissata tempo per tempo, la società utilizza il portale telematico EmPULIA.

Con cadenza annuale la Società approva il piano programmatico degli acquisti di beni e servizi e di affidamento dei lavori, adottando strategie di contenimento della spesa, anche attraverso l'adesione alle convenzioni quadro CONSIP ed a quelle definite dal soggetto aggregatore regionale.

All'atto dell'emissione dell'ordinativo di pagamento a favore del fornitore di beni o servizi o dell'affidatario di lavori la Società effettua il controllo previsto dall'art. 48 bis del D.P.R. n. 602/1973.

#### **PARTE IV INDIRIZZI IN MATERIA DI PERSONALE**

##### **ARTICOLO 7 – CRITERI PER IL CONTENIMENTO DELLA SPESA E VINCOLI ASSUNZIONALI**

Ai fini del concorso degli obiettivi di finanza pubblica, con il presente Atto di indirizzo vengono fornite le indicazioni per la razionalizzazione ed il contenimento della spesa del personale.

La Società è tenuta a presentare entro il 15 novembre di ogni anno, in sede di Bilancio preventivo, secondo quanto previsto dalle Linee guida di cui alla D.G.R. n. 2271 del 3.12.2013, la previsione di spesa da sostenere per il personale, tenendo conto della normativa vigente, della spesa sostenuta nell'anno precedente, del piano annuale delle attività e dei seguenti istituti contrattuali:

- Lavoro straordinario,
- Incentivazione alla produttività collettiva ed individuale,
- Progressione economica orizzontale e affidamento delle posizioni organizzative.

La previsione di spesa così determinata costituisce il tetto massimo spendibile, al quale il contratto collettivo integrativo deve uniformarsi nel caso in cui incida sugli istituti contrattuali come previsto dall'art. 4, co. 12bis, della Legge n. 89/2014. Eventuali disponibilità economiche, integrative dei fondi oggetto del presente Atto, accertate a consuntivo, devono formare oggetto di provvedimento formale da parte dell'organo di amministrazione della Società. In ogni caso, obiettivo tendenziale



della Società deve essere quello di non superare, nel triennio 2016-2018, il valore medio del costo del personale riferito al triennio 2013-2015.

Ai sensi dell'art. 3, co.5, del D.L. n. 90/2014, la Società deve inoltre tendere alla graduale riduzione, nel triennio 2016-2018, del rapporto tra costo del personale e valore della produzione di almeno un punto percentuale rispetto al valore medio del rapporto tra le suddette categorie di spesa conseguito nel triennio 2013-2015. Si valuta, infatti, che il riferimento al concetto di spesa corrente, contenuto nel riferimento normativo, non sia adeguato a valutare l'efficienza del fattore lavoro in un'azienda di erogazione di servizi, e che, al contrario, la valutazione dell'incidenza del costo del personale sul valore della produzione possa essere una misura dell'efficienza diretta del fattore lavoro.

Ai fini del precedente capoverso, per "costo del personale" si deve intendere:

- Retribuzioni lorde, trattamento fisso ed accessorio, corrisposte al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato,
- Ai sensi dell'art. 1, co. 198, della Legge n. 266/2005, costi derivanti dai contratti di lavoro autonomo in forma di consulenza o di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro temporaneo, convenzioni, emolumenti eventualmente corrisposti a lavoratori socialmente utili,
- Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori,
- IRAP,
- Assegni per nucleo familiare, buoni pasto (se dovuti), spese per equo indennizzo,
- Somme rimborsate al altri datori di lavoro per personale comandato/distaccato presso la Società.

Per converso, devono essere escluse dal calcolo della spesa del personale le seguenti voci:

- Servizi professionali acquisiti ai sensi del Codice dei Contratti Pubblici,
- Spese del personale appartenente alle categorie protette,
- Spese del personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano pertanto alcun aggravio a carico del bilancio della Società,
- Spese per lavoro straordinario ed altri oneri di personale connessi all'attività elettorale, per i quali è previsto il rimborso da parte del Ministero dell'Interno,
- Spese di personale in convenzione rimborsate dagli enti convenzionati.

Al fine di contenere il costo del personale la Società incide prioritariamente:

- Sul turn over, limitando il numero dei nuovi assunti rispetto a quello del personale cessato dal servizio, senza pregiudizio per gli appartenenti alle categorie protette, le cui assunzioni sono "neutre" ai fini assunzionali,
- Sulla spesa per i rapporti di lavoro autonomo,
- Sul contenimento delle politiche retributive.

Con riferimento al profilo del contenimento delle politiche retributive, è fatto divieto di riconoscere trattamenti economici individuali senza avere prima esplicitato i criteri di erogazione mediante l'adozione di un regolamento interno (o comunque un atto generale equivalente) o nell'ambito di



un contratto collettivo di lavoro, al fine di assicurare il rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento.

La Società, inoltre, deve assicurare anche il contenimento delle dinamiche retributive a livello di contrattazione aziendale, che nel triennio 2016-2018 non possono superare il valore medio della spesa riferita al triennio 2013-2015.

In concomitanza con il bilancio d'esercizio, l'organo di amministrazione della Società deve predisporre una relazione sul personale, da inoltrare al Direttore Generale dell'A.S.L. Taranto, in cui devono essere evidenziati i seguenti parametri:

- Costo del personale, come sopra definito,
- Valore della produzione,
- Rapporto percentuale tra le suddette categorie di spesa,
- Incrementi percentuali medi del trattamento economico accessorio contrattato a livello aziendale,
- Costo medio di unità di personale, distinto per ciascuna qualifica,

L'eventuale erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza della Società ed all'organo di amministrazione è collegata al rispetto dei suddetti parametri gestionali, oltre che agli eventuali ulteriori obiettivi fissati dal Direttore Generale dell'A.S.L. .

Ai sensi dell'art. 3, co. 7bis, del D.L. n. 101/2013, convertito nella Legge 30.10.2013 n. 125, nella eventuale regolamentazione del rapporto di lavoro dei dirigenti, la Società in house non può inserire, in assenza di preventiva autorizzazione dell'Ente controllante, clausole contrattuali che al momento della cessazione del rapporto prevedano per i soggetti di cui sopra benefici economici superiori a quelli derivanti ordinariamente dal contratto collettivo di lavoro applicato. Alla Società in house è fatto divieto di coprire, mediante nuove assunzioni, le posizioni rese disponibili in organico con la cessazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti cessati al 31.12.2013 in quanto titolari di trattamento pensionistico di vecchiaia ovvero di anzianità alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 101/2013.

Ai sensi dell'art. 4 del richiamato D.L., il ricorso al lavoro flessibile di cui all'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, è consentito solo *"per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"*. In particolare, ai sensi della circolare regionale n. 7260 del 25.6.2013, la Società in house è autorizzata a procedere ad assunzioni a tempo determinato correlate alla sostituzione di personale assente per malattia, congedo per maternità, aspettativa. Con riferimento specifico alla malattia, le sostituzioni sono ammesse solo per assenze dal servizio di durata pari o superiore a 30 gg. . In ogni caso, le politiche assunzionali della Società si adeguano ai limiti di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010, contenendo il ricorso alle forme di lavoro flessibile entro il 50%, in ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, del costo medio sostenuto per analoghe finalità nel triennio 2013-2015. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione delle predette disposizioni sono nulli e determinano, a carico del dirigente, responsabilità di tipo erariale oltre che responsabilità dirigenziale. Agli stessi dirigenti non può essere erogata la retribuzione di risultato.



Viene fatta salva la possibilità del comando/distacco del dipendente presso altra Società partecipata da Aziende ed enti del S.S.R., per un tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza.

## **ARTICOLO 8 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL LAVORO STRAORDINARIO**

La Sanitaservice deve perseguire l'obiettivo del contenimento del costo del lavoro straordinario connesso all'organizzazione del lavoro ed all'articolazione degli orari di servizio ed alla flessibilità degli stessi nonché all'utilizzo della pronta disponibilità nei limiti e con i criteri definiti dagli accordi aziendali in applicazione della normativa contrattuale nazionale di categoria.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione ordinaria dell'attività lavorativa.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad oggettive esigenze di servizio, non altrimenti soddisfabili. Esso è soggetto alle seguenti condizioni:

- Preventiva autorizzazione dell'organo di amministrazione della Società sulla richiesta motivata del Responsabile di Area/struttura sanitaria,
- Programmato ed assegnato alle articolazioni aziendali.

La motivata richiesta di lavoro straordinario implica, da parte del Responsabile della struttura, la verifica della sussistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono necessario il ricorso a tale tipologia di lavoro, ragioni che devono rivestire il carattere della indifferibilità ed urgenza e non essere altrimenti soddisfabili mediante una diversa articolazione del lavoro, nonché della situazione oraria del dipendente, ai fini della corretta imputazione dell'orario supplementare autorizzato.

L'organo di amministrazione della Società verifica, prima di procedere al pagamento del lavoro straordinario, il rispetto dei limiti di spesa fissati in sede di Bilancio preventivo.

## **ARTICOLO 9 – PREMIO DI INCENTIVAZIONE**

Il premio di incentivazione previsto dall'art. 65 del C.C.N.L. AIOP 2002-2005 è riconosciuto nei limiti della spesa preventivata ed autorizzata dall'A.S.L. in sede di Bilancio preventivo.

Nell'ipotesi in cui la limitazione incida negativamente sugli oneri contrattuali previsti dal contratto nazionale di categoria vigente, l'organo di amministrazione della Società adotta i provvedimenti necessari per il recepimento delle limitazioni in sede di contrattazione di secondo livello, a mente di quanto previsto dall'art. 4, co. 12bis, del D.L. n. 66/2014.

## **ARTICOLO 10 – APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI**

La Società in house attua, nei confronti dei propri dipendenti, le condizioni normative e retributive risultanti dai contratti collettivi di categoria applicabili, alla data del contratto, alla categoria ed alla località ove vengono svolte le prestazioni nonché le eventuali successive modifiche ed integrazioni ed i contratti collettivi eventualmente stipulati successivamente.



L'applicazione di istituti contrattuali di carattere automatico per il corretto inquadramento del personale che ha maturato il requisito di anzianità di servizio non è soggetto a preventiva autorizzazione, purché rientri nei limiti della spesa determinata ed autorizzata in sede di Bilancio preventivo.

Nell'ipotesi in cui la limitazione incida negativamente sugli oneri contrattuali previsti dal contratto nazionale di categoria vigente, l'organo di amministrazione della Società adotta i provvedimenti necessari per il recepimento delle limitazioni in sede di contrattazione di secondo livello, a mente di quanto previsto dall'art. 4, co. 12bis, del D.L. n. 66/2014.

## **ARTICOLO 11 – RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI**

I criteri e le modalità di reclutamento del personale devono essere previsti in apposito atto regolamentare interno nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e pubblicità.

Il regolamento interno disciplina forme di reclutamento dall'esterno che devono garantire:

- Adeguata pubblicità della selezione; in particolare gli avvisi devono essere pubblicati almeno sul sito istituzionale della Società,
- Predeterminazione dei criteri e dei requisiti di reclutamento, compresi i titoli di studio necessari per ricoprire la posizione a selezione,
- Imparzialità, economicità, celerità di espletamento della selezione, attraverso l'individuazione di prove, pratiche e/o orali e/o scritte, oggettive e trasparenti idonee a verificare il possesso dei requisiti ed a selezionare i migliori candidati,
- Imparzialità ed adeguata competenza professionale dei componenti delle commissioni di selezione, formate da almeno tre esperti di provata competenza nelle materie oggetto della selezione e che:
  - Non siano membri dell'organo di amministrazione della Società,
  - Non ricoprano cariche politiche,
  - Non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali,
  - Non siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti contro la pubblica amministrazione,
  - Non si trovino con i candidati in conflitto di interesse o, comunque, nelle situazioni di cui all'art. 51 c.p.c. .
- Rispetto del principio delle pari opportunità di genere in ogni fase della selezione.

Il personale appartenente alle qualifiche per il cui accesso è sufficiente il titolo di scuola dell'obbligo o comunque l'assolvimento dell'obbligo scolastico, è assunto tramite avviamento dalle liste di collocamento tenute dal Centro per l'impiego competente per territorio.

La Società predispone un regolamento del personale, o atto generale equivalente, nel quale definisce gli incarichi amministrativi e dirigenziali ai fini dell'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013.



Nel medesimo atto regolamentare sono disciplinate le progressioni di carriera del personale (passaggi di qualifica), nel rispetto dei seguenti criteri che tengano almeno conto:

- Della determinazione di un periodo minimo di permanenza nella qualifica di appartenenza (minimo tre anni per le qualifiche fino ad assistente amministrativo od equivalente, cinque anni per le qualifiche superiori),
- Dell'esito delle valutazioni annuali delle prestazioni.

Le progressioni di carriera avvengono previo esperimento di procedure selettive alle quali possono partecipare i dipendenti titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso alla qualifica superiore.

L'atto regolamentare determina, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, le riserve a favore dei dipendenti interni.

Per le qualifiche per le quali il titolo di accesso è costituito dall'assolvimento dell'obbligo scolastico, la progressione di qualifica avviene previo esperimento di una selezione interna nel limite dei posti riservati al personale dipendente. Per i posti non riservati e per quelli eventualmente non coperti con la selezione interna si procede all'avviamento tramite le liste di collocamento.

Per le altre qualifiche, la procedura di reclutamento è contestuale sia per l'accesso dall'interno che dall'esterno, nell'ambito dei posti disponibili e di quelli riservati a norma delle disposizioni che precedono.

La procedura di selezione delle qualifiche per l'accesso alle quali è richiesto almeno il diploma di scuola media superiore è preceduta, ai sensi dell'art. 1, co. 564, della Legge n. 147/2013 (c.d. Legge di stabilità 2014) da un avviso di mobilità rivolto al personale titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrato nelle medesima qualifica dipendente delle Società partecipate delle Aziende ed Enti del S.S.R. .

Il conferimento di incarichi professionali di lavoro autonomo avviene nel rispetto dei seguenti presupposti e criteri:

- Per motivate e documentate esigenze certificate dall'organo di amministrazione della Società cui non è possibile far fronte con il personale in servizio,
- Mediante pubblicazione di un "avviso di conferimento incarico" sul sito web della Società, che deve contenere gli elementi essenziali quali l'oggetto dell'incarico, i requisiti di qualificazione richiesti, le modalità di selezione delle candidature, l'entità del compenso, le modalità di invio dell'istanza di partecipazione ed i termini di scadenza. Si prescinde dalla pubblicazione solo nei seguenti casi:
  - Affidamento di incarichi professionali per la difesa in giudizio,
  - Incarichi di prestazione d'opera intellettuale meramente occasionali (a titolo esemplificativo interventi di formazione del personale). Gli incarichi meramente occasionali non possono superare il valore annuo complessivo lordo di € 5.000,00. E' vietato l'artificioso frazionamento di incarichi per eludere i divieti previsti nel presente Atto di indirizzo,



- Il conferimento deve avvenire a favore di esperti di particolare e comprovata specializzazione nella materia, comprovata tramite adeguati percorsi formativi di natura accademica,
- L'incarico deve avere per oggetto obiettivi e progetti specifici e determinati e risultare coerente con l'oggetto delle attività della Società,
- La prestazione deve essere di natura temporanea ed altamente qualificata. Non è consentito il rinnovo dell'incarico. E' ammessa, invece, la mera proroga dell'incarico originariamente conferito, solo nell'ipotesi di completamento del progetto e per ritardi non imputabili al lavoratore autonomo. Resta ferma, in tale ultima ipotesi, la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico,
- Devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso dell'incarico.

L'acquisizione di servizi che consistano in prestazioni di carattere professionale (a titolo esemplificativo servizi legali, di ricerca e sviluppo, di consulenza gestionale, di ingegneria ed architettura etc. etc.) sono soggetti alle disposizioni del Codice dei Contratti Pubblici.

Il Direttore Amministrativo  
Dott. Andrea CHIARI

Il Direttore Generale  
Avv. Stefano ROSSI

Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Maria LEONE