

2.2 Obiettivi agli organismi partecipati

OBIETTIVI AGES SRL

Rafforzamento Farmacie

Rafforzamento dell'attività delle farmacie, in particolar modo di quelle con margini di operatività ridotti anche con ampliamento delle sedi. In particolare si segnala il rafforzamento di quella di Via Italia.

Razionalizzazione immobili

Razionalizzazione e valorizzazione degli immobili di proprietà di Ages Srl con particolare attenzione ai nuovi spazi acquisiti in via Italia per ampliare la farmacia e/o realizzare un intervento di poliambulatorio per il rafforzamento della attività della farmacia.

Attivazione di un nuovo servizio pubblico locale avente ad oggetto la gestione di spazi di coworking e di spazi / aule studio ed annessa attività di somministrazione

Verrà assicurata da AGES, tramite la costruzione di nuovi spazi ed anche avvalendosi della collaborazione di un soggetto esterno alla sua organizzazione, la gestione di un nuovo servizio pubblico locale di coworking e di gestione di spazi condivisi per lo studio e l'associazionismo nonché per ogni altra utilità di condivisione di spazi (ad esempio riunioni condominiali) per la cittadinanza. Gli spazi potranno ospitare un locale adibito all'attività di pubblico esercizio di somministrazione di alimenti e bevande a supporto dell'attività di coworking e spazi / aule studio.

Illuminazione votiva

Manutenzione/sostituzione lampade a risparmio energetico: continuazione nell'attività di miglioramento del servizio.

Soste a pagamento

Rafforzamento dei controlli grazie anche alla presenza dell'ausiliario della sosta.

Refezione scolastica

In relazione al contratto di servizio tra Amministrazione Comunale e A.G.E.S. srl per la gestione del servizio di refezione scolastica, richiamati le clausole nello stesso contenute che qui si danno per assunti, per il 2024 gli obiettivi specifici condotti possono essere sintetizzati nelle seguenti azioni:

- mantenimento della qualità delle forniture alimentari, della preparazione, erogazione e della distribuzione dei pasti ed il controllo sulla qualità delle derrate somministrate presso i terminali di somministrazione (asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, secondarie di 1° grado e centri estivi);
- implementazione degli alimenti provenienti da coltivazione biologica nei menù e degli alimenti a filiera corta (c.d. km 0)
- controllo generale sulla qualità nel servizio in tutte le sue fasi.

In relazione a tali assunti di base, i menù dovranno essere elaborati tenendo conto dei seguenti obiettivi di medio periodo:

- parziale sostituzione delle proteine di origine animale con quelle di origine vegetale che migliorano anche il contenuto di fibre e sali minerali;
- riduzione dell'apporto proteico mediante l'introduzione graduale di piatti completi,
- modifica della qualità dei grassi mediante l'utilizzo dell'olio extra vergine di oliva,
- aumento della quantità dei carboidrati complessi,
- somministrazione di cibi freschi e crudi,
- mantenimento e monitoraggio del progetto "Just in time",
- piano di installazione delle attrezzature "green" al centro cottura a basso impatto energetico
- utilizzo mezzi di trasporto a basso impatto ambientale

Contenimento del costo del lavoro

Richiamato l'art. 19 del Dlgs n° 175/2016, per il 2024, Ages per il reclutamento del personale dovrà agire nel rispetto dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs n. 165/2001, rispettando la propria regolamentazione aziendale, avendo cura di assicurare il rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità.

In linea tendenziale, si conferma l'obiettivo per una politica di contenimento delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, che la società deve porre in essere, in attuazione degli obblighi normativi cui è soggetta, mirando a garantire un equilibrato rapporto tra il proprio "costo del lavoro" annuale. Dal suddetto rapporto andranno neutralizzate le spese derivanti da oneri contrattuali, spese per la formazione, per gli assegni familiari e e gli eventuali rimborsi per il costo del personale in convenzione. Il criterio di misurazione e le voci da considerare per determinare il valore del costo del lavoro sono quelli già determinate con Deliberazione della Giunta Comunale 37/2016.

Nello specifico, nella determinazione delle voci di costo da considerare per la determinazione della spesa del personale la società avrà cura di considerare:

- tutti gli oneri diretti ed indiretti riferiti al personale dipendente (voce B9 del conto economico)
- tutti i restanti oneri non direttamente riferibili a rapporti di lavoro, ma che abbiano ad oggetto prestazioni lavorative e/o professionali equivalenti (voce B7 del conto economico, quali professionisti, somministrazione lavoro, contratti di lavoro autonomo per prestazioni occasionali e/o a progetto).

Ai fini della determinazione dell'obiettivo di contenimento, il maggior onere derivante dall'applicazione di un nuovo contratto collettivo nazionale, è neutralizzato del valore degli istituti contrattuali che prevedono aumenti non rimessi alla discrezionalità della società. Dal suddetto rapporto andranno neutralizzate anche le spese per la formazione, per gli assegni familiari e gli eventuali rimborsi per il costo del personale in convenzione.

In sede di contrattazione di secondo livello, laddove sia lasciata facoltà di definizione delle risorse al secondo livello, la società non stipulerà accordi che prevedano un aumento complessivo delle risorse destinabili alla contrattazione superiori a quelle già destinate mediamente al valore medio pro-capite, riferito al 2023, fatta eccezione per la definizione dei premi di produttività, allorché le risorse ad essi destinate sia correlate all'andamento della redditività aziendale. Le risorse finalizzate alla remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere erogate allorché le stesse si rendano necessarie per non compromettere il regolare funzionamento del servizio farmacia e del servizio mensa scolastica in relazione alle disposizioni di legge e/o contrattuali a cui gli stessi soggiacciono.

Restano confermate, anche per l'anno 2024, le seguenti precondizioni alla facoltà assunzionale dell'azienda:

- non potrà essere attivata alcuna assunzione qualora il Comune non sia nelle condizioni normative di poter attivare una propria capacità in tale senso;
- non dovrà essere dichiarata alcuna eccedenza
- in assenza delle predette condizioni ostative la società potrà procedere a nuove assunzioni a copertura dei posti resisi vacanti e non ritenuti eccedenti per effetto di processi organizzativi conseguenti al mutato quadro del mercato di riferimento o a efficientamento del proprio sistema produttivo, ovvero determinato da vincoli esterni connessi alle attività caratteristiche proprie;

A.G.E.S. dovrà effettuare una pianificazione triennale del proprio fabbisogno di reclutamento, in stretta connessione con il proprio piano industriale previsto in tale arco temporale e dovrà contenere tutte le indicazioni economiche di sostenibilità, anche oltre il triennio di riferimento, del vincolo di

- contenimento del costo del personale, indicato nel paragrafo precedente. Tale piano andrà aggiornato annualmente, contestualmente alla definizione del budget previsionale.;
- in presenza di affidamento di nuovi servizi da gestire (affidati mediante appositi contratti di servizi da parte del Comune), ovvero in caso di significativi ampliamenti nella gestione di quelli già gestiti dalla società, il consiglio di amministrazione effettuerà una rivalutazione dei fabbisogni di personale ai fini di verificare le necessità di nuovi reclutamenti. Gli aggiornamenti del piano di reclutamento dovranno essere definiti secondo quanto precisato nel punto precedente;
- le assunzioni con tipologie di "contratto flessibile" avvengono esclusivamente per ragioni sostitutive o produttive, nel rispetto delle misure generali di contenimento del costo del personale, privilegiando, ove disponibili, le graduatorie di selezioni pubbliche vigenti all'interno della società, al fine di ridurre il ricorso al "lavoro temporaneo" che ha costi più elevati rispetto all'attivazione di una ordinaria assunzione con contratto a termine.

Resta inteso che, in virtù dei limiti interni definiti dalla società, il valore della produzione ovvero le condizioni economiche dell'azienda impongano di dichiarare eccedenze di personale, la stessa informerà tempestivamente il Comune, utilizzerà tutti gli strumenti di comunicazione previsti dalla vigente disciplina normativa (art. 25 del D.Lgs n° 175/2016)

Nell'ambito della spesa di personale, l'obiettivo primario della società dovrà essere quello di dotarsi di una nuova figura di management che nell'ambito delle proprie risorse possa nel breve medio termine assicurare la continuità e la crescita aziendale