



Foligno, 3 luglio 2017

**Al Sindaco**

del Comune di Foligno  
*Dott. Nando Mismetti*

**Al Liquidatore Unico**

della F.I.L.S. s.r.l. in liquidazione  
*Dott. Stefano Mattioli*

**OGGETTO: F.I.L.S. s.r.l. in liquidazione - Proposte di modifica del piano industriale**

Le scriventi organizzazioni sindacali, all'esito della riunione del 30 giugno u.s. del Tavolo Tecnico istituito in sede di conciliazione in Prefettura il 20 giugno u.s. e facendo seguito agli impegni assunti da parte sindacale, formalizzano la proposta di modifica del Piano Industriale predisposto dal Prof. Giuseppe Ferranti come segue.

Come già comunicato in passato, le scriventi ritengono che il Piano Industriale in questione sia una buona base di partenza. Si ritiene, però essenziale un'analisi più approfondita per quanto attiene il capitolo relativo ai costi del personale dipendente e loro riduzione ritenendo che alcune criticità vadano meglio approfondite ed analizzate, anche alla luce dei più recenti interventi normativi.

Si premette quanto segue.

Non essendo state accolte le proposte avanzate in data 21/12/2016 dal sindacato e non essendo stati disponibili i lavoratori ad accettare un cambio di contratto ritenuto ingiustamente penalizzante, in particolare per il personale operaio, per quanto attiene il reinquadramento proposto, in particolare in assenza di significative misure di riorganizzazione dell'attività e redistribuzione dei carichi di lavoro, di fatto il Piano Industriale non è stato presentato. Quindi, il Comune di Foligno, Socio Unico, ha ritenuto di non poter procedere alla ricapitalizzazione, mantenendo in liquidazione la Società. Di conseguenza, il Liquidatore Unico ha chiesto al Comune di sollevare prima possibile la F.I.L.S. s.r.l. in liquidazione dall'effettuazione dei servizi affidati, non potendo ulteriormente procedere all'effettuazione degli stessi senza aggravare ulteriormente la situazione debitoria della Società. Il Comune di Foligno sta quindi predisponendo una serie di bandi per acquisire sul libero mercato i servizi ad oggi affidati alla F.I.L.S.

Parte datoriale ha affermato di voler di garantire, in tale percorso, i livelli occupazionali, dapprima ipotizzando l'applicazione della clausola sociale e, più recentemente, dell'art. 24 comma 9 del D.Lgs. 175/2016, come recentemente modificato, il quale prevede l'applicazione dell'art. 2112 del Codice Civile. In parte è già chiaro che non saranno effettivamente mantenuti i livelli occupazionali precedenti, visto che la società partecipate dell'Ente ha per anni assunto lavoratori con contratti a termine, i quali al momento non sono impiegati né hanno alcuna prospettiva d'impiego in futuro. Per di più, non è ancora chiaro quali vincoli, a tutela dei lavoratori e dei relativi posti di lavoro, verranno effettivamente posti ai soggetti privati che subentreranno alla F.I.L.S. s.r.l. in liquidazione e quale livello di garanzie occupazionali potranno garantire gli stessi. Si ritiene in pratica molto elevato, nei fatti ed al di là delle buone intenzioni di parte datoriale che il sindacato riconosce, il rischio di licenziamenti, contenziosi, mancati pagamenti delle retribuzioni e del TFR maturato.

Ciò impone alle organizzazioni sindacali una profonda riflessione circa il miglior percorso da mettere in campo per salvaguardare realmente i livelli occupazionali. Ma oltre al singolo interesse dei lavoratori è in ogni caso ferma volontà di mantenere in essere una società pubblica che di certo può essere in grado, se ben organizzata e gestita, di fornire al meglio servizi per la comunità folignate, in modo economico e flessibile. Basti pensare che la frammentazione dei servizi non potrà in ogni caso garantire l'elevata flessibilità d'intervento assicurata in questi anni dalla F.I.L.S., sempre in grado di rispondere in tempo reale – ed in particolare negli ultimi anni a seguito di una importante riorganizzazione interna – alle esigenze, anche impreviste, dei cittadini. Per garantire l'esistenza stessa della F.I.L.S. si ritiene essenziale riprendere l'analisi delle criticità contenuta nel Piano Industriale predisposto nel 2014 dalla stessa Società.

Nel merito.

Lo scorso 27 giugno è entrato in vigore il D.Lgs. n. 100/2017, con il quale sono state apportate modifiche, anche significative, al D.Lgs. n. 175/2016 in materia di società a partecipazione pubblica. Ciò apre ulteriori spazi, non previsti all'epoca di realizzazione del Piano Industriale. In particolare, la modifica all'art. 19 comma 9 del 175 consente ora – e fino all'adozione di apposito decreto e comunque entro il 31/12/2017 – l'applicazione dell'art. 1 commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147 in materia di riallocazione diretta del personale eventualmente in eccedenza tra partecipate.

Un primo elemento che non può essere ignorato, quindi, è che nel 2014 la stessa F.I.L.S., all'esito dell'analisi approfondita delle criticità presenti, rilevava uno *“squilibrio non più sostenibile e più volte sottolineato da questa stessa amministrazione [FILS], tra personale diretto alla produzione e personale indiretto, in particolare impiegati amministrativi”* nonché un *“numero elevato di lavoratori che presentano forti limitazioni lavorative dovute alle loro precarie condizioni di salute”*. Si ritiene che il Piano Industriale, alla luce di quanto sta accadendo e del concreto rischio che i lavoratori – nel percorso avviato dal Comune e della Società – possano in realtà perdere il

posto di lavoro o subire pesanti penalizzazioni, non possa ignorare tale situazione.

Ma prima di addentrarsi in tale tematica, si ritiene necessario fare un passo indietro, ai contenuti attuali del Piano Industriale, il quale a pagina 34 rileva che *“la gestione operativa della società (...) evidenzerebbe che quest’ultima è **in grado di generare ricchezza (redditività) ed un flusso di cassa positivo**”*, considerato che al 30/9/2016 l’**EBITDA** risulta parti ad euro **152.895** e l’**EBIT** ad euro **86.973**. Continua il Prof. Ferranti chiarendo che *“la perdita di esercizio infrannuale al 30/9/2016, pari ad Euro -334.456 (inferiore tuttavia di quella al 13/7/2016 pari ad Euro -388.850) dipende **esclusivamente** dagli oneri finanziari e dagli oneri straordinari derivanti dall’eccessivo indebitamento della società nei confronti degli Istituti di Credito, dell’Erario e dalle rateizzazioni in corso e scadute con Equitalia Centro S.p.A., in quest’ultimo caso per imposte e tasse non pagate, relative a precedenti esercizi”*. In pratica, la società è vitale (anche con l’organizzazione ed il costo del lavoro attuale) ma il **“fardello” generatosi negli anni precedenti genera una perdita di esercizio**. Non sono riportati nel piano industriale elementi di comparazione con altre realtà che possano far emergere ulteriori dubbi. Appare quindi necessaria una riduzione dei costi, non tanto in quanto eccessivi in relazione alla gestione operativa, quanto per gli oneri finanziari e straordinari accumulati nel tempo. È bene chiarire questo passaggio: la riduzione del costo del lavoro, leggendo i contenuti del Piano, appare necessaria (essenziale secondo parte datoriale) principalmente per compensare oneri finanziari e straordinari accumulati nel tempo.

In merito va immediatamente chiarito che si ritiene priva di fondamento oggettivo l’affermazione secondo la quale il costo orario lavorativo sostenuto dalla società con l’applicazione del CCNL del settore pubblico non consente di competere con le altre realtà private le quali, possono offrire gli stessi servizi a prezzi notevolmente più contenuti, grazie al minor costo orario lavorativo del settore privato. Basti verificare che, da una comparazione degli inquadramenti contrattuali basata unicamente sul mansionario lavorativo, il costo annuo, nonché addirittura il costo orario, per numerose figure è nettamente superiore applicando il CCNL multi servizi piuttosto che il CCNL Regioni ed Autonomie Locali. **Il problema della F.I.L.S. non è il fatto che venga applicato il contratto del pubblico impiego.**

Detto questo, rilevato che comunque la problematica è oggettiva e richiede una soluzione, i lavoratori ed il sindacato sono disposti, come sempre, a fare la propria parte pur di salvaguardare realmente i livelli occupazionali e non avventurarsi in un percorso che ancora ad oggi è tutt’altro che chiaro e rassicurante, ottimizzando ulteriormente i costi del personale, affrontando e tenendo in considerazione tutte problematiche presenti in materia, a 360 gradi.

Tornando quindi al Piano Industriale del 2014, la F.I.L.S. s.r.l. rilevò nello stesso che sui 14 impiegati allora in forza, ben 8 risultavano in esubero, cristallizzando da un punto di vista numerico il livello di squilibrio esistente tra personale diretto ed indiretto. Da allora si sono avute 2 cessazioni, per cui si deve prendere atto – ritenendo che quanto attestato all’epoca dalla F.I.L.S.

s.r.l. fu corretto – che ad oggi permane un'eccedenza di n. 6 impiegati. Per quanto riguarda le inidoneità, va rilevato che attualmente del personale impiegatizio svolge attività per le quali sono previste mansioni inferiori: è necessario, quindi, verificare se ci siano attività congrue con i livelli di inquadramento che possano essere prioritariamente svolte dal personale privo di idoneità totale alla mansione. Si ritiene che ciò sia possibile, considerato anche che nel piano attuale non si fa alcuna menzione a problematiche di impiego del personale con prescrizioni lavorative.

Da qui, ad avviso delle scriventi, occorre partire per quanto riguarda i costi del personale.

Ampliando il quadro, si ritiene inoltre che il Piano Industriale presentato non tenga in adeguata considerazione le economie di scala ed i risparmi che si vengono a creare mantenendo una molteplicità di servizi all'interno di una partecipata in house (evitando inoltre costi "occulti" derivanti da una frammentazione dei servizi e dai rischi di contenzioso): è evidente come una società in house ben gestita abbia quale unico obiettivo quello di fornire servizi al Comune che detiene la proprietà ed alla comunità di riferimento. Ciò significa che qualunque richiesta del Comune dovrà esser adeguatamente e prontamente esser presa in considerazione, essendo la priorità del Comune anche la priorità della partecipata. Inoltre, la società in house non ha l'obiettivo di produrre profitto ma soltanto di soddisfare le esigenze dei cittadini. La possibilità di contenziosi tra chi garantisce i servizi e l'Amministrazione è quindi remota, se non inesistente.

Quindi, la società in house garantisce:

- elevata flessibilità d'impiego;
- economie di scala, derivanti dal mantenimento in un unico soggetto dello svolgimento di una pluralità di servizi a favore di un unico committente, con significativa riduzione di "costi occulti";
- unicità di obiettivi e finalità tra chi affida i servizi e chi li presta.

Si ritiene che tali elementi debbano esser presi adeguatamente in considerazione, al fine di valutare se davvero la scelta antieconomica per l'ente locale sia quella del mantenimento dei servizi in capo ad una società in house adeguatamente organizzata e privata delle zavorre economico-finanziarie createsi negli ultimi anni ovvero se sia piuttosto l'affidamento, frammentario e con modalità non ben definite, a soggetti privati esterni.

Quindi l'obiettivo principale che ha il sindacato è quello del mantenimento di una società pubblica che, a fronte dei necessari interventi organizzativi ed economico/finanziari, possa garantire la miglior economicità ed i migliori servizi alla cittadinanza. Perché unicamente tale obiettivo può garantire l'effettiva tutela anche dei livelli occupazionali, nella misura massimo consentita dall'effettiva assegnazione di servizi effettuata dal Comune di Foligno.

Alla luce di tali considerazioni, il sindacato propone le seguenti modifiche ed integrazioni al Piano Industriale presentato dal Prof. Giuseppe Ferranti.

- 1) **espungere al punto 3.1 (pag. 33) i paragrafi 5 e 6:** il problema relativo al costo del personale della FILS non deriva dal CCNL applicato ma dalle eccedenze rilevate con il Piano Industriale 2014 dalla stessa Società, alle quali sono associate di conseguenza anche problematiche di corretto impiego del personale per il quale sono previste prescrizioni lavorative; inserire al loro posto quanto prevedeva già il Piano Industriale del 2014: *“Se si vuole dare una prospettiva produttiva ad una parte del personale che presenta forti limitazioni lavorative, vanno affidati alla Società dei servizi con mansioni adatte alle loro condizioni di salute. Se si intende riequilibrare il rapporto tra dipendenti diretti e indiretti, è necessario affidare alla FILS servizi con contenuti lavorativi di tipo impiegatizio.”* aggiungendo inoltre *“In assenza di tali interventi, dovrà essere privilegiato il contenimento e la riduzione dei costi”*.
- 2) **espungere al punto 3.3 (pag. 36-37) i paragrafi da 1 a 5,** rilevato – a prescindere dal fatto che non se ne condividono i contenuti – che la proposta sindacale attuale fa venir meno l’interesse ad inserire nel piano industriale tali elementi e che si è rilevato inapplicabile un cambio di contratto; sostituire gli stessi con quanto segue:  
*“Come già rilevato nel Piano Industriale redatto dalla Società nel 2014, le criticità relative ai costi del personale dipendente derivano da uno squilibrio, non più sostenibile, tra personale diretto alla produzione e personale indiretto nonché dalla necessità di gestire un numero elevato di lavoratori che presentano forti limitazioni lavorative dovute alle loro precarie condizioni di salute.  
L’eccedenza attestata nel 2014 di 8 impiegati rispetto ai 14 in servizio, permane. Viste le cessazioni nel frattempo intervenute, l’eccedenza è valutata in n. 6 impiegati.  
Risulta inoltre necessario valutare la miglior ricollocazione del personale che presenta limitazioni lavorative, garantendo la massima mobilità e flessibilità interna, essendo la tutela della salute prioritaria rispetto a qualsiasi altro intervento di organizzazione interna.”*
- 3) **inserire al punto 3.3 (pag. 37), dopo il paragrafo 6,** quanto segue:  
*“Al fine di valutare l’antieconomicità e l’efficacia del modello in house, va considerata l’elevata flessibilità d’impiego garantita da tale modello, le economie di scala derivanti dal mantenimento in un unico soggetto dello svolgimento di una pluralità di servizi a favore di un unico committente, con significativa riduzione di “costi occulti” nonché l’unicità di obiettivi e finalità tra chi affida i servizi (Comune) e chi li presta (Società in house).”*
- 4) **espungere al punto 3.3 (pag. 37) i paragrafi 7 e 8** (da *“In tale situazione”* fino a *“orario e annuale”*).
- 5) **sostituire al punto 3.3 (pag. 37) il paragrafo 9** con il seguente:  
*“Alla luce di quanto sopra premesso si riassumono i seguenti possibili interventi:”*
- 6) **al successivo punto elenco 1)** sostituire il contenuto con il seguente: *“Riduzione immediata del costo del personale tramite un*

*risparmio di circa 29.000 euro derivante dalla rinuncia da parte dei lavoratori a somme corrisposte in aggiunta alle previsioni del CCNL applicato in base a specifici accordi individuali, nonché tramite un risparmio quantificato in circa 36.000 euro derivante dal taglio totale del fondo per gli straordinari. A tal fine, le organizzazioni sindacali si rendono disponibili fin d'ora ad individuare le misure organizzative necessarie ad evitare l'utilizzo dello straordinario, tramite l'introduzione di una maggiore flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, anche tramite orari di lavoro multiperiodali. Il risparmio complessivo è quindi stimabile in 65.000 euro annui."*

- 7) al **successivo punto elenco 2)**, sostituire le parole "*del cambiamento di cui sopra del CCNL*" con le parole "*del risparmio di cui sopra*";
- 8) al **successivo punto elenco 3)** sostituire il contenuto con il seguente: "*Tenuto conto delle valutazioni già contenute nel Piano Industriale redatto nel 2014, si rileva l'eccedenza di n. 6 impiegati. Sarà inoltre successivamente valutata la possibilità di piena ricollocazione del personale che presenta limitazioni lavorative, garantendo la massima mobilità e flessibilità interna, riconoscendo la tutela della salute prioritaria rispetto a qualsiasi altro intervento di organizzazione interna. All'esito di tale ricognizione, potranno essere dichiarate non impiegabili le unità non utilmente ricollocabili.*";
- 9) **espungere i successivi punti elenco n. 4) e 6)** in quanto tali interventi non vanno ad incidere su economicità ed efficienza della Società ma vanno unicamente a garantire per il Socio la possibilità di ridurre l'intervento necessario di ricapitalizzazione ma, soprattutto, l'attuazione di tali previsioni appaiono non sostenibili per i seguenti motivi: a) le ferie, permessi e rol maturati e non goduti da parte del personale dipendente non sono distribuiti in maniera uniforme tra i lavoratori; ciò significa che alcuni lavoratori – che magari lavorando di più hanno accumulato ferie e permessi – dovrebbero rinunciare ad istituti dei quali altri colleghi hanno invece fruito; in tali condizioni appare estremamente iniquo chiedere solo ad alcuni lavoratori di farsi carico di tale situazione; né appare risolutivo l'impegno a reintegrare in futuro i dipendenti di quanto rinunciato, in quanto tale impegno è sottoposto ad una condizione; b) per quanto attiene alla rinuncia da parte delle rappresentanze sindacali al 100% dei crediti vantati, si rileva che in realtà non ci sono crediti vantati nei confronti della F.I.L.S. s.r.l. da parte delle organizzazioni sindacali ma che la Società detiene soltanto somme trattenute dalla busta paga dai lavoratori (gli unici rispetto ai quali il sindacato vanta un credito) per essere versate ai sindacati; appare quindi impossibile la rinuncia proposta nel piano;
- 10) al **successivo punto elenco 5)** sostituire il contenuto con il seguente:  
***"Ricollocamento di n. 6 dipendenti del personale "tecnico" ed "amministrativo" dichiarato in eccedenza ad altra società a***

**partecipazione pubblica o Ente pubblico.**

*Tale intervento è consentito, a decorrere dal 27 giugno 2017, dall'art. 19 comma 9 del D.Lgs. n. 175/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 100/2017 (il quale rende applicabile l'art. 1 commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147). In subordine, qualora non si riesca a ricollocare immediatamente e direttamente tale personale, saranno applicate le disposizioni di cui all'art. 25 del Decreto richiamato nei tempi e nei modi dallo stesso richiamato.*

*Tale intervento genererà per la società un'ulteriore riduzione del costo del personale stimabile in circa 180.000 euro annui”.*

- 11) **all'ultimo paragrafo del punto 3.3** sostituire le parole “*al ricollocamento i almeno n. 2 dipendenti*” con le seguenti: “*alla dichiarazione di eccedenza di n. 6 dipendenti*”.
- 12) **espungere gli ultimi due paragrafi del punto 3.6.**
- 13) **al punto 3.7 lettera d)** sostituire “93.103” con “94.007” e le parole da “*della possibile applicazione*” a “*costo orario inferiore*” con “*del risparmio derivante dalla rinuncia da parte dei lavoratori a somme corrisposte in aggiunta alle previsioni del CCNL applicato in base a specifici accordi individuali, nonché del risparmio derivante dal taglio degli straordinari*”.

Sarà infine necessario procedere alla rielaborazione del conto economico previsionale anni 2017-2018 alla luce delle modifiche sopra proposte. Al momento non possono procedere automaticamente le organizzazioni sindacali in quanto non in possesso dei dati necessari ad effettuare tali calcoli.

Da una sommaria stima, è possibile rilevare la possibilità dell'ulteriore contrazione del costo del personale fino ad ulteriori 180.000 euro (eccedenze), mantenendo il livello di produttività attuale. Ciò significa che il costo per il personale a regime nel 2018 può essere stimato in 1.090.000 euro (1.270.000 – 180.000), con un EBITDA pari a 478.000 euro (23,31%) ed un EBIT, al netto di ammortamenti e svalutazioni, pari a 398.000 euro (19,41%): dati estremamente positivi, in base ai quali è inoltre possibile valutare l'assunzione a tempo indeterminato di ulteriori operai, rispetto ai 4 attualmente previsti.

Certi di aver fornito un fattivo contributo e della volontà del Comune di Foligno e della F.I.L.S. s.r.l. in liquidazione di voler garantire al meglio i livelli occupazionali nonché – in quanto economico ed efficace – il mantenimento dei servizi nell'alveo della pubblica amministrazione, inviano distinti saluti.

**FP CGIL**  
Ivo Ceccarini

**FP CISL**  
Fabio Cesarini

**UIL FPL**  
Andrea Russo

**CONFSAL**  
Carlo Ugolini

