ENERGIE COMUNI S.R.L.

DETERMINAZIONE N. 136/2026/AZ DEL 24.09.2026

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL PERSONALE 2026–2028 DI ENERGIE COMUNI S.R.L.

DETERMINAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO

Richiamato il verbale dell'Assemblea dei soci del 30.06.2026 acquisito agli atti della Società, con il quale la Dott.ssa Fabiana Rendinaro è stata nominata Amministratore Unico della società Energie Comuni S.r.l., conferendole i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione previsti dalla legge, dallo Statuto e dagli atti societari, fatta eccezione per quelli espressamente riservati all'Assemblea dei soci;

Premesso che:

- Energie Comuni S.r.l. è una società a capitale interamente pubblico, partecipata dai Comuni di Campodimele e Sperlonga, operante secondo il modello dell'*in house providing* e soggetta al controllo analogo esercitato congiuntamente dagli Enti soci secondo quanto previsto dallo statuto societario, dagli atti di affidamento e dalla normativa vigente;
- la società svolge, in favore degli Enti soci, attività strumentali e servizi pubblici locali, con particolare riferimento alla gestione del ciclo dei rifiuti urbani e delle connesse attività amministrative relative alla TARI, alla gestione delle aree di sosta a pagamento, ai servizi stagionali di assistenza, vigilanza e salvataggio a mare, alla pulizia degli edifici comunali e al supporto agli archivi, alla manutenzione delle aree cimiteriali, nonché alla pulizia, al decoro e alla cura del territorio comunale;
- l'erogazione continuativa, regolare ed efficiente dei servizi affidati richiede la definizione di un assetto organizzativo adeguato, coerente con i Piani industriali vigenti, con i contratti di servizio e con le esigenze operative, tecniche e amministrative concretamente rilevate;

Richiamato il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante il "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", e in particolare:

- l'articolo 6, comma 2, relativo alla predisposizione di specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale e al loro raccordo con la relazione sul governo societario;

- l'articolo 16, concernente le società operanti secondo il modello dell'*in house providing* e i relativi requisiti;
- l'articolo 19, comma 1, ai sensi del quale ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applicano le disposizioni del codice civile, delle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e dei contratti collettivi;
- l'articolo 19, comma 2, che impone alle società a controllo pubblico di stabilire, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi stabiliti dall'articolo 35, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- l'articolo 19, comma 5, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, comprese quelle relative al personale;
- l'articolo 19, comma 6, che demanda alle società a controllo pubblico il recepimento degli obiettivi stabiliti dagli Enti soci mediante propri provvedimenti, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente;

Richiamati altresì:

- gli articoli 97 e 98 della Costituzione, per quanto compatibili con la natura societaria e con il regime privatistico dei rapporti di lavoro;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con particolare riferimento alle competenze degli Enti soci e all'esercizio del controllo sulle società partecipate;
- il Decreto Legislativo 23 dicembre 2022, n. 201, recante il riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica;
- il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per quanto applicabile agli affidamenti e alle attività svolte dalla società;
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di organizzazione dell'orario di lavoro;
- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina dei rapporti di lavoro;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità e di collocamento mirato;
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, per quanto applicabile in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico;

- le disposizioni del Codice civile in materia di corretta amministrazione, adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili e continuità aziendale;

Visti:

- lo statuto di Energie Comuni S.r.l.;
- gli atti che disciplinano l'esercizio del controllo analogo congiunto da parte dei Comuni di Campodimele e Sperlonga;
- i Piani industriali approvati dagli Enti soci e i relativi contratti di servizio;
- il Regolamento interno per il reclutamento e le assunzioni del personale, ove già adottato;
- il Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai dipendenti della società;
- gli ultimi documenti contabili e di programmazione economico-finanziaria approvati dalla società;

Considerato che:

- la programmazione delle risorse umane costituisce una componente essenziale dell'organizzazione societaria e deve essere correlata alla natura, al volume, alla durata e alle modalità di svolgimento dei servizi affidati;
- si rende necessario procedere a una ricognizione complessiva della struttura organizzativa e della dotazione organica, individuando le professionalità necessarie e i criteri generali ai quali subordinare le eventuali movimentazioni del personale nel triennio 2026–2028;
- il Piano triennale è stato predisposto quale atto iniziale di ricognizione, organizzazione e indirizzo e non quale autorizzazione generalizzata all'effettuazione di assunzioni, trasformazioni dei rapporti di lavoro, incrementi dell'orario contrattuale o attribuzione di ulteriori componenti economiche;
- le misure contemplate dal Piano dovranno essere attuate mediante specifici provvedimenti, previa verifica dell'effettivo fabbisogno, della copertura finanziaria, della compatibilità con il budget societario, con i Piani industriali, con i contratti di servizio e con gli equilibri economico-finanziari della società;
- il Piano disciplina inoltre i criteri generali di reclutamento, organizzazione, flessibilità e riallocazione delle risorse, monitoraggio dei costi e attribuzione delle eventuali componenti accessorie del trattamento economico;
- il documento contiene specifiche disposizioni finalizzate ad assicurare l'imparzialità delle procedure di reclutamento, la prevenzione dei conflitti d'interesse e la separazione tra le

funzioni di indirizzo e controllo proprie degli Enti soci e la gestione dei rapporti di lavoro di competenza della società;

- la società esercita autonomamente i poteri organizzativi e gestionali propri del datore di lavoro privato, nel rispetto della legge, del contratto collettivo applicato, degli indirizzi legittimamente impartiti dagli Enti soci e delle competenze attribuite agli organi societari;

Dato atto che:

- la dotazione organica di riferimento individuata nel Piano è costituita da n. 17 posizioni di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando la necessità di distinguere la dotazione autorizzata dalla consistenza del personale effettivamente in servizio e dalle posizioni eventualmente vacanti;
- per l'esercizio 2026 sono state individuate l'esigenza di copertura sostitutiva di una posizione di autista in possesso della Carta di qualificazione del conducente – CQC, l'eventuale incremento dell'orario contrattuale di n. 2 unità già presenti nell'organico e la possibile attivazione di n. 2 tirocini formativi;
- tali previsioni non producono effetti autorizzatori diretti e la loro attuazione resta subordinata all'adozione di specifici atti societari, alla verifica della relativa copertura finanziaria e al rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente e dal Regolamento interno;
- per gli esercizi 2027 e 2028, allo stato della ricognizione, non sono programmate variazioni quantitative della dotazione organica, fatta salva la necessità di intervenire in presenza di cessazioni, modifiche degli affidamenti, variazioni dei servizi o ulteriori esigenze adeguatamente motivate;
- in prossimità della scadenza di alcuni affidamenti, la gestione del personale dovrà essere improntata a criteri di particolare prudenza, evitando l'assunzione di impegni strutturali non adeguatamente supportati da servizi e risorse economiche certe;

Ritenuto che il Piano triennale della struttura organizzativa del personale 2026–2028 risulti idoneo a definire il quadro organizzativo generale della società e a costituire il riferimento per la successiva adozione degli atti attuativi;

Si dà atto che, con pec del 24.09.2026 il documento, in allegato, relativo alla struttura organizzativa della Società è stato trasmesso al Revisore dei conti per opportuna conoscenza;

Ritenuto altresì necessario sottoporre il Piano all'Assemblea dei soci per l'approvazione definitiva, in conformità allo statuto, agli atti sul controllo analogo e alle competenze spettanti agli Enti soci;

DETERMINA

1. **Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente determinazione.**

2. **Di adottare e approvare**, per quanto di competenza dell'Amministratore unico, il documento denominato "Piano Triennale della struttura organizzativa del personale 2026–2028", composto da n. 13 articoli e allegato alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale, agli atti dell'Ente.

3. **Di dare atto che** il Piano costituisce un atto iniziale di ricognizione, programmazione organizzativa e indirizzo e non comporta, di per sé, l'automatica autorizzazione all'effettuazione di nuove assunzioni, alla trasformazione dei rapporti di lavoro, all'incremento dell'orario contrattuale, all'attivazione di tirocini o all'attribuzione di ulteriori componenti economiche.

4. **Di stabilire** che ogni intervento previsto dal Piano sarà attuato mediante i successivi atti e adempimenti di competenza, previa verifica dell'effettivo fabbisogno organizzativo, della disponibilità delle risorse e della relativa copertura finanziaria, nonché della compatibilità con il budget societario, con i Piani industriali e i contratti di servizio vigenti e con gli equilibri economico-finanziari complessivi della società, nel rispetto del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, del Regolamento interno per il reclutamento del personale, della normativa in materia di lavoro subordinato e della contrattazione collettiva e individuale applicabile.

5. **Di dare atto che**:
    - la società, nel rispetto degli obiettivi generali e degli indirizzi legittimamente formulati dagli Enti soci nell'esercizio del controllo analogo, conserva la propria autonomia organizzativa e gestionale in materia di personale e provvede direttamente, attraverso le proprie strutture e secondo le competenze stabilite dallo Statuto, all'adozione delle misure necessarie per l'attuazione del Piano;
    - nell'esercizio dei poteri propri del datore di lavoro privato, la società disciplina l'organizzazione delle attività, l'assegnazione delle mansioni, la distribuzione e la

rimodulazione degli orari, la gestione delle turnazioni, l'eventuale reclutamento e ogni ulteriore aspetto inerente ai rapporti di lavoro, nel rispetto del Decreto Legislativo n. 175/2016, della normativa lavoristica vigente, del CCNL applicato, degli eventuali accordi aziendali, dei contratti individuali e delle procedure interne;

6. **Di disporre che** l'attuazione e l'andamento del Piano siano sottoposti a monitoraggio periodico e che lo stesso sia aggiornato qualora intervengano modifiche sostanziali dei servizi affidati, variazioni dei Piani industriali o dei contratti di servizio, cessazioni rilevanti di personale, modifiche normative o ulteriori circostanze idonee a incidere sull'organizzazione o sugli equilibri economico-finanziari della società.

7. **Di dare atto che** la società, nel quadro degli obiettivi e degli indirizzi formulati dagli Enti soci nell'esercizio del controllo analogo, provvederà autonomamente all'organizzazione e alla gestione del personale e all'attuazione delle previsioni contenute nel Piano, secondo le competenze e le modalità stabilite dalla disciplina societaria. Le relative determinazioni saranno assunte nel rispetto del Decreto Legislativo n. 175/2016, della normativa lavoristica vigente, del CCNL applicato, degli eventuali accordi aziendali e delle procedure interne, ferma restando la funzione di indirizzo e controllo spettante agli Enti soci.

8. **Di disporre**, quale adempimento conclusivo, la trasmissione di copia della presente determinazione e dell'allegato "Piano Triennale della struttura organizzativa del personale 2026–2028" all'Assemblea dei soci di Energie Comuni S.r.l., affinché provveda alla relativa presa d'atto e condivisione degli indirizzi individuati e necessari per l'attuazione degli obiettivi organizzativi e gestionali in esso previsti.

F.to digitalmente
Dott.ssa Fabiana Rendinaro