

**Servizio Risorse Umane**

**INDIRIZZO RELATIVO ALLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, CON PARTICOLARE  
RIGUARDO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNI 2021 ÷ 2022  
DINAMICHE ASSUNZIONALI E CONTRATTUALI  
- ART. 19, C. 5 D.LGS. 175/2016 -**

1. PREMESSA

CAFC S.p.A. è affidatario *in house* del Servizio Idrico Integrato ex D.Lgs. 152/2006. Con riferimento all'art. 19, c. 5 del D.Lgs. 175/2016 sussiste l'obbligo in capo alle amministrazioni pubbliche socie di fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, obiettivi che devono essere perseguiti concretamente e recepiti tramite provvedimenti propri, dalle società a controllo pubblico. Sul complesso delle spese di funzionamento della società è vigente il Piano Industriale 2020÷2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 22.12.2020 e dalla Commissione di controllo analogo in data 08.01.2021. Sulla base delle direttive del Piano Industriale, vengono redatti i budget annuali della Società, sottoposti allo scrutinio della Commissione del Controllo Analogo, prevista dalla Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, sottoscritta da tutti i Soci.

Di seguito si evidenzia la politica del personale che CAFC S.p.A. intende perseguire nel biennio 2021÷ 2022.

2. NORME DI RIFERIMENTO

Le norme vigenti, utili ai fini dell'elaborazione dell'atto di indirizzo che i singoli Enti soci di CAFC S.p.A. debbono assumere, sono l'art. 19 cc. 5, 6, 7 e l'art. 11 c. 6 (che di seguito si riportano), nonché l'art. 25 (di cui pure a seguire), del D.Lgs. 175/2016:

- Ex art art.19 D.Lgs. 175/2016:

*5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.*

*Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile,*

## Servizio Risorse Umane

*nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.*

*7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie.*

- E' da tempo atteso, ma al momento non risulta ancora approvato, il DM attuativo dell'art. 11 c 6 D.Lgs. 175/2016 (di seguito riportato), DM che dovrebbe rivedere complessivamente le questioni afferenti al personale delle società pubbliche locali; CAFC SpA monitora con attenzione l'evoluzione al riguardo.

*Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, per le società a controllo pubblico sono definiti indicatori dimensionali quantitativi e qualitativi al fine di individuare fino a cinque fasce per la classificazione delle suddette società. Per le società controllate dalle regioni o dagli enti locali, il decreto di cui al primo periodo è adottato previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Per ciascuna fascia è determinato, in proporzione, il limite dei compensi massimi al quale gli organi di dette società devono fare riferimento, secondo criteri oggettivi e trasparenti, per la determinazione del trattamento economico annuo onnicomprensivo da corrispondere agli amministratori, ai titolari e componenti degli organi di controllo, ai dirigenti e ai dipendenti, che non potrà comunque eccedere il limite massimo di euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario, tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche amministrazioni o da altre società a controllo pubblico...*

- Inoltre, in adempimento alle prescrizioni dell'art. 25 del D.Lgs. 175/2016 (dichiarazione degli esuberi di personale e relativa gestione, previsioni peraltro cui non sono seguite concrete applicazioni), si precisa che la Società CAFC S.p.A. ha inoltrato, in data 20.03.2017 prot. ris. n. 93/2017 e in data 29.09.2017 prot. ris. n. 330/17, comunicazione di assenza di esuberi.

### 3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICATO

CAFC S.p.A. applica integralmente il contratto Gas Acqua di Utilitalia a tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro seguendo le dinamiche retributive previste a livello nazionale.

Per il personale Dirigente, CAFC S.p.A. applica il contratto per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi Confindustria – Federmanager.

### 4. CONTRATTO DI 2° LIVELLO INTEGRATIVO AZIENDALE

## Servizio Risorse Umane

In data 14.07.2020 è stato siglato l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per l'anno 2020, redatto secondo lo schema già adottato in passato. Per gli anni 2021-2022 è in corso la trattativa con le Organizzazioni Sindacali per il riconoscimento di un premio di produttività che seguirà, presumibilmente, lo schema già adottato negli anni passati (valore massimo pari ad una percentuale - indicativamente intorno al 3,7% - della retribuzione lorda mensile prevista dal CCNL, definendo l'importo massimo individuale sulla base della media per livello; il valore erogato varierà in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati sia a livello aziendale, che di servizio, che individuali).

Per il personale quadro l'importo massimo del premio viene definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Direttore Generale.

Stessa modalità è utilizzata, su proposta del Presidente, per la quantificazione dei premi da riconoscere ai dirigenti.

La gestione del contratto di secondo livello è sempre improntata sul principio del non aumento complessivo dei costi del personale, pur tenendo conto delle finalità premiali dell'istituto.

### 5. RAPPORTO COSTO DEL PERSONALE/COSTI OPERATIVI

CAFC S.p.A. si impegna a mantenere il rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 25%.

### 6. COSTI DEL PERSONALE - DINAMICA

Nella tabella sottostante è evidenziata la dinamica dei costi del personale (in valori assoluti al lordo degli aumenti contrattuali) nel periodo 2013 ÷ 2020.

Per gli anni 2013 ÷ 2019 i valori sono quelli di bilancio, mentre per l'anno 2020 i valori sono desunti dal progetto di Bilancio 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.03.2021.

Per quanto riguarda l'anno 2014 il costo del personale è aumentato a seguito dell'acquisizione del Ramo Servizio Idrico Città di Udine, con conseguente acquisizione del personale afferente l'attività (n. 41 dipendenti).

Per quanto concerne l'anno 2017 l'aumento del costo del personale è dovuto all'incorporazione della società Carniacque S.p.A. che ha comportato l'incremento dell'organico aziendale per n. 47 addetti.

Il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi, ad eccezione dell'anno 2014, risulta costantemente inferiore al 25%, con un andamento decrescente registrato negli ultimi anni, frutto sia dell'attenta gestione dei costi del personale sia del consistente turn over registrato per le uscite per quiescenza del personale.

Anno	Costo del personale €	Costi operativi €	Rapporto cp/co	n. dipendenti medi f.t.e.
2013	8.560.547,00	39.537.972,00	21,65%	174,70

## Servizio Risorse Umane

2014	10.764.183,00	42.495.642,00	25,33%	214,42
2015	10.992.695,00	45.191.115,00	24,32%	209,73
2016	11.097.460,00	46.195.083,00	24,02%	208,76
2017	13.101.847,00	54.297.469,00	24,13%	258,61
2018	12.962.839,00	58.609.328,00	22,11%	256,10
2019	13.053.403,00	65.103.415,00	20,05%	250,80
2020	12.883.787,00	66.308.711,00	19,43%	251,50

Per poter comprendere meglio le dinamiche del costo del personale di CAFC S.p.A. si evidenziano le movimentazioni della forza lavoro nell'ultimo quinquennio e nel prossimo biennio, tenendo presente che, dal 1° gennaio 2017, con l'incorporazione della società Carniacque S.p.A. la forza lavoro di CAFC S.p.A. ha subito un incremento di n. 47 unità.

Qualifica	Anno 2016			Anno 2017			Anno 2018		
	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12**</i>	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>
Dirigenti			3			3			3
Quadri			9	+2	-2	9			9
Impiegati	+2		115*	+29	-6	138	+4	-11	131
Operai	+6	-3	88*	+29	-3	114	+8	-10	112
<b>Totale</b>	<b>+8</b>	<b>-3</b>	<b>215</b>	<b>+60</b>	<b>-11</b>	<b>264</b>	<b>+12</b>	<b>-21</b>	<b>255</b>

\*passaggio di un dipendente da operaio a impiegato

\*\* nel totale degli ingressi vengono considerati i 47 dipendenti acquisiti da Carniacque Spa, suddivisi in n. 2 quadri, n. 21 impiegati e n. 24 operai.

Qualifica	Anno 2019			Anno 2020		
	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>
Dirigenti			3			3
Quadri	+4*		13		-2	11
Impiegati	+13	-18*	126	+15	-15	126
Operai	+10	-6	116	+4	-5	115
<b>Totale</b>	<b>+23</b>	<b>-20</b>	<b>258</b>	<b>+19</b>	<b>-22</b>	<b>255</b>

## Servizio Risorse Umane

\*Nel corso dell'anno 2019 sono state effettuate quattro promozioni da impiegato a quadro per personale che riveste ruoli di *middle management* all'interno dell'azienda.

Qualifica	Anno 2021			Anno 2022		
	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>	<i>in</i>	<i>out</i>	<i>Totale al 31.12</i>
Dirigenti			3	+1		4
Quadri	+1		12		-2	10
Impiegati	+10	-9	127	+8	-7	128
Operai	+7	-6	116	+5	-3	118
<b>Totale</b>	<b>+18</b>	<b>-15</b>	<b>258</b>	<b>+14</b>	<b>-12</b>	<b>260</b>

Il numero dei dipendenti FTE può variare sia in funzione di eventuali uscite non previste sia in funzione dei part time in essere in azienda. Negli schemi sopra riportati, viene preso in considerazione il numero effettivo di dipendenti presenti in azienda. Viene comunque sempre garantito il rispetto del principio di contenimento dei costi del personale al di sotto della soglia del 25% rispetto ai costi operativi aziendali.

### 7. TURN OVER – PREVISIONI 2021

Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze. Nel corso dell'anno 2021 vengono assunte n. 7 figure con riferimento a selezioni svolte e/o indette nel corso dell'anno 2020 e n. 8 figure per le quali si attingerà, ove possibile, alle graduatorie ancora vigenti ovvero mediante nuovi bandi di selezione del personale.

Totali uscite 2021	n. 15	costo complessivo annuo	€ 688.314,10
Totali ingressi 2021	n. 18	costo complessivo annuo	€ 718.938,22

Le uscite del personale per raggiunti limiti d'età e gli ingressi di nuovo personale sono scaglionate nel corso del 2021.

### 8. TURN OVER – PREVISIONI 2022

Nel corso del 2022 sono previste ulteriori assunzioni. Le cessazioni previste per l'anno 2022 sono n. 12.

Totali uscite 2022	n. 12	costo complessivo annuo	€ 649.655,77
Totali ingressi 2022	n. 14	costo complessivo annuo	€ 600.590,26

### 9. CONCLUSIONI

La politica del personale di CAFC S.p.A., tenuto conto della propria specificità (azienda modello *in house* di autoproduzione del servizio) può essere così riepilogata:

## **Servizio Risorse Umane**

1. Turn over totale del personale in uscita;
2. Completa copertura dell'organico del personale operativo al fine di garantire la produzione del servizio (*core business*);
3. Acquisizione dall'esterno (fornitori terzi) di attività a basso valore aggiunto (*facilities*);
4. Completa copertura dell'organico del personale tecnico e amministrativo ad alta qualificazione al fine di garantire l'operatività aziendale;
5. Assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2021 e 2022 per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto del Regolamento per il reclutamento del personale in vigore;
6. Ricorso minimo o nullo al lavoro a tempo determinato ed alla somministrazione di lavoro;
7. Ri-professionalizzazione continua dei lavoratori;
8. Non sostituzione, al raggiungimento dei limiti di età, delle figure professionali non più attuali;
9. Diminuzione del personale a bassa qualificazione;
10. Investimenti in tecnologie (es. SCADA, EAM, ecc.) e in "Information Communication Technology" per migliorare l'efficienza ed efficacia dei processi aziendali e contribuire al raggiungimento delle politiche del personale declinate.

Con la politica del personale delineata, accompagnata da un'oculata gestione del contratto integrativo aziendale, **CAFC S.p.A. ritiene di mantenere l'obiettivo del non aumento dei costi del personale** anno per anno al netto delle dinamiche salariali indotte dal CCNL.

Resta inteso che la politica del personale, dal punto di vista numerico, potrà subire variazioni dovute all'alto numero di opzioni per le uscite dall'azienda (pensioni anticipate, di anzianità o per raggiungimento della quota "100"). In tal caso saranno comunque garantiti tutti i principi sopra riportati.

Udine, 09.04.2021