

**Servizio Risorse Umane**

**INDIRIZZO RELATIVO ALLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, CON PARTICOLARE  
RIGUARDO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNI 2023 ÷ 2024  
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 2023÷ 2024.

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.*

*6. 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.*

- 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 S.p.A. 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 (esuberi di personale e relativa gestione), si precisa che la Società CAFC S.p.A. non ha rilevato esuberi di personale.

### 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

In data 23.09.2022 è stato siglato l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per l'anno 2022, redatto secondo lo schema già adottato in passato. Per gli anni 2023-2024 verrà avviata la trattativa con le RSU e le Organizzazioni

## Servizio Risorse Umane

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 4% - 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 ÷ 2021, come risultano dai Bilanci approvati.

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
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

## Servizio Risorse Umane

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
2021	13.080.532,00	67.334.046,00	19,43%	251,00
2022	13.813.841,00 <sup>1</sup>	65.673.783,00 <sup>1</sup>	21,03%	255,40

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.

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*	127	+15	-15	127
Operai	+10	-6	115	+4	-5	114
<b>Totale</b>	<b>+23</b>	<b>-20</b>	<b>258</b>	<b>+19</b>	<b>-22</b>	<b>255</b>

\* 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	+11*	-11	127	+9	-7	129
Operai	+6	-10*	110	+9	-7	112
<b>Totale</b>	<b>+17</b>	<b>-20</b>	<b>252</b>	<b>+19</b>	<b>-16</b>	<b>255</b>

\* Nel corso dell'anno 2021 c'è stato il passaggio di un dipendente da operaio ad impiegato

<sup>1</sup> VALORI DI FORECAST DICEMBRE 2022

## Servizio Risorse Umane

Previsioni per il biennio 2023 - 2024

Qualifica	Anno 2023			Anno 2024		
	<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			4			4
Quadri			10			10
Impiegati	4	4	129	3	3	129
Operai	4	4	112	1	1	112
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>255</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>255</b>

Negli schemi sopra riportati, viene preso in considerazione il numero effettivo di dipendenti presenti in azienda, indipendentemente dalla data di ingresso o uscita dall'azienda o di orario di lavoro svolto (part time o full time). 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 2023

Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze. Nel corso dell'anno 2023 vengono assunte n. 4 figure con riferimento a selezioni svolte e/o indette nel corso dell'anno 2022 e n. 4 figure per le quali si attingerà, ove possibile, alle graduatorie ancora vigenti ovvero mediante nuovi bandi di selezione del personale.

Totali uscite 2023	n. 8	costo complessivo annuo	€ 365.843,99
Totali ingressi 2023	n. 8	costo complessivo annuo	€ 310.986,95

Le uscite del personale per raggiunti limiti d'età e gli ingressi di nuovo personale sono scaglionate nel corso del 2023.

### 8. TURN OVER – PREVISIONI 2024

Nel corso del 2024 la valutazione delle possibili cessazioni è incerta in quanto non è possibile conoscere l'effettiva anzianità contributiva dei dipendenti in forza; in passato, infatti, la maggior parte dei dipendenti aveva mantenuto l'iscrizione alla Cassa Dipendenti Enti Locali (per le assunzioni fatte prima del 2002). Era quindi possibile consultare gli archivi INPS – Gestione dipendenti pubblici e avere evidenza anche dei precedenti rapporti di lavoro. Tale opzione non è invece attiva per i dipendenti iscritti alla Gestione Dipendenti Privati di INPS e quindi gli unici dati certi e disponibili sono quelli relativi al servizio svolto in CAFC S.p.A. Tenuto conto, comunque, delle informazioni disponibili e dell'età anagrafica dei dipendenti, si ipotizza la possibile uscita di complessivi n. 4 dipendenti (tre figure impiegate e una figura operativa).

## Servizio Risorse Umane

Totali uscite 2024	n. 4	costo complessivo annuo	€ 203.224,45
Totali ingressi 2024	n. 4	costo complessivo annuo	€ 153.759,01

### 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:

1. Mantenimento del rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 25%;
2. Turn over totale del personale in uscita;
3. Completa copertura dell'organico del personale operativo al fine di garantire la produzione del servizio (*core business*);
4. Acquisizione dall'esterno (fornitori terzi) di attività a basso valore aggiunto (*facilities*);
5. Completa copertura dell'organico del personale tecnico e amministrativo ad alta qualificazione al fine di garantire l'operatività aziendale;
6. Assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2023 e 2024 per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto del Regolamento per il reclutamento del personale in vigore;
7. Ricorso minimo o nullo al lavoro a tempo determinato ed alla somministrazione di lavoro;
8. Ri-professionalizzazione continua dei lavoratori;
9. Non sostituzione, al raggiungimento dei limiti di età, delle figure professionali non più attuali;
10. Diminuzione del personale a bassa qualificazione;
11. 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 di contenimento dei costi del personale, tenuto conto delle dinamiche salariali indotte dal CCNL, nonché il contenimento del numero dei dipendenti al di sotto dell'obiettivo di 260 FTE.**

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 dei requisiti di volta in volta stabiliti dal legislatore). In tal caso saranno comunque garantiti tutti i principi sopra riportati.

Nel presente documento non si tiene conto delle operazioni straordinarie attualmente in corso con Friulab S.r.l. e Acquedotto Poiana S.p.A. Una volta concluse le procedure, si provvederà ad integrare/modificare il presente atto di indirizzo.

Udine, 21.12.2022