



**INDIRIZZO RELATIVO ALLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, CON
PARTICOLARE RIGUARDO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNI 2024 –
2025 DINAMICHE ASSUNZIONALI E CONTRATTUALI – ART. 19, C.5 D.LGS.
175/2016**

1. PREMESSA

ACQUEDOTTO DEL CARSO S.P.A. – KRAŠKI VODOVOD D.D. (qui di seguito in breve ACKV) 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. Di seguito si evidenzia la politica del personale che ACKV intende perseguire nel biennio 2024÷ 2025.

2. NORME DI RIFERIMENTO

Le norme vigenti, utili ai fini dell'elaborazione dell'atto di indirizzo che i singoli Enti soci di ACKV 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, 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. In caso di*



mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

- 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; ACKV monitora con attenzione l'evoluzione al riguardo.

6. 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. Le stesse società verificano il rispetto del limite massimo del trattamento economico annuo onnicomprensivo dei propri amministratori e dipendenti fissato con il suddetto decreto. Sono in ogni caso fatte salve le disposizioni legislative e regolamentari che prevedono limiti ai compensi inferiori a quelli previsti dal decreto di cui al presente comma. Il decreto stabilisce altresì i criteri di determinazione della parte variabile della remunerazione, commisurata ai risultati di bilancio raggiunti dalla società nel corso dell'esercizio precedente. In caso di risultati negativi attribuibili alla responsabilità dell'amministratore, la parte variabile non può essere corrisposta.

- Inoltre, in adempimento alle prescrizioni dell'art. 25 del D.Lgs. 175/2016 (esuberi di personale e relativa gestione), si precisa che la Società ACKV non ha rilevato esuberi di personale.

3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICATO

ACKV applica integralmente il contratto Gas Acqua di Utilitalia a tutti i dipendenti con qualifica di operaio e impiegato seguendo le dinamiche retributive previste a livello nazionale.



4. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

In data 23.3.2024 è stata approvata la Relazione sulla performance 2023 – 2025 - ANNO 2023 ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 concernente la valutazione della produttività dei dipendenti ed il riconoscimento di un premio di produttività che segue lo schema già adottato negli anni passati. Dagli indicatori di prestazione descritti il livello di raggiungimento degli obiettivi totale nel 2023 è stato del 71,66%, da applicare sull'importo stabilito nel Conto economico previsionale 2023 approvato pari a 17.980,34 €. Il totale del premio liquidato per il 2023 risulta pari a € 12.884,71. Per l'anno 2024 è stato approvato in data 30.1.2024 con delibera del CdA n. 133 il Piano della performance 2024-2026. È previsto un valore massimo pari ad € 29.537,27 una percentuale - indicativamente intorno al 5,35% - 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.

5. RAPPORTO COSTO DEL PERSONALE/COSTI OPERATIVI

ACQUEDOTTO DEL CARSO S.P.A. – KRAŠKI VODOVOD D.D. si impegna a mantenere il rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 41%.

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 2020-2023, come risultano dai Bilanci approvati.

Per quanto riguarda l'anno 2021 il costo del personale è aumentato a seguito dell'assunzione di un dipendente – impiegato aggiuntivo rispetto agli anni precedenti.

Per quanto concerne l'anno 2023 l'aumento del costo del personale è dovuto all'incremento dell'organico aziendale per n. 1 impiegati (PNRR).

Il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi, ad eccezione dell'anno 2023, risulta costantemente inferiore al 35%, con un andamento crescente registrato negli ultimi anni, causato dal rinnovo del contratto collettivo e per l'aumento del numero del personale.



Anno	Costo del personale €	Costi operativi €	Rapporto cp/co	n. Dipendenti
2020	371.923,00 €	1132.068,00 €	32,85%	7
2021	412.805,00 €	1215.926,00 €	33,95%	8
2022	444.661,00 €	1338.331,00 €	33,23%	8
2023	483.269,00 €	1340.986,00 €	36,04%	9

Qualifica	2020	2021	2022	2023
Dirigenti	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	1
Impiegati	3	4	4	4
Operai	4	4	4	4
Totale	7	8	8	9

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 (full time).

Con la deliberazione del CdA n. 126 del 30.11.2023 è stato aggiornato l'organigramma aziendale con la seguente dotazione organica a partire dal 01 gennaio 2024:

- n. 1 Direttore Generale;
- n. 1 Responsabile ufficio Contabilità;
- n. 1 Responsabile ufficio servizio tecnico;
- n. 1 Capo Operai;
- n. 1 Impiegato;
- n. 3 operai;
- n. 1 Impiegato tecnico a tempo determinato in funzione del progetto PNRR.

7. TURN OVER – 2024

L'assunzione prevista rientra nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze. Nel corso dell'anno 2024 è stata assunta n. 1 figura con riferimento a selezione indetta nel corso dell'anno 2023.



Totali uscite 2024 n. 1 costo complessivo anno pregresso € 41.712,66
Totali ingressi 2024 n. 1 costo complessivo annuo a regime € 39.791,22

8. TURN OVER – PREVISIONI 2025

Per il 2025 la valutazione delle possibili cessazioni è quasi certa in quanto scadrà il contratto a tempo determinato di un impiegato tecnico e sarà emesso il bando per l'assunzione di un impiegato tecnico a tempo indeterminato, senza differenze retributive.

Totali uscite 2025 n. 1
Totali entrate 2025 n. 1

9. CONCLUSIONI

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

- Mantenimento del rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 41%;
- Turn over totale del personale in uscita;
- Completa copertura dell'organico del personale operativo al fine di garantire la produzione del servizio (*core business*);
- Acquisizione dall'esterno (fornitori terzi) di attività a basso valore aggiunto (*facilities*);
- Completa copertura dell'organico del personale tecnico e amministrativo ad alta qualificazione al fine di garantire l'operatività aziendale;
- Assunzioni di personale a tempo indeterminato per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto del Regolamento per il reclutamento del personale in vigore;
- Ricorso minimo o nullo al lavoro a tempo determinato ed alla somministrazione di lavoro;
- Ri-professionalizzazione continua dei lavoratori;
- Non sostituzione, al raggiungimento dei limiti di età, delle figure professionali non più attuali;
- Diminuzione del personale a bassa qualificazione;



- Investimenti in tecnologie 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 della performance aziendale, ACKV 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 dieci FTE, assicurando nel contempo un’alta performance dei dipendenti.

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.