



N. **145**

COPIA

COMUNE DI CODROIPO

PROVINCIA DI UDINE

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Provvedimento in materia di personale per la società in house providing CAFC S.p.A.

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **diciannove** del mese di **luglio** alle ore **12:30**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale

Intervengono i signori

Marchetti Fabio	Sindaco	P
Zoratti Antonio	Vice Sindaco	P
Bianchini Giancarlo	Assessore	P
Cividini Tiziana	Assessore	P
Frizza Fabiola	Assessore	P
Ganzit Graziano	Assessore	P
Nadalini Andrea	Assessore	P
Venuti Patrizia	Assessore esterno	P

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **MANIAGO PAOLO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. **Marchetti Fabio** nella sua qualità di Sindaco del Comune di Codroipo ed espone l'oggetto iscritto all'ordine del giorno sul quale sono stati espressi i pareri ai sensi del T.U.E.L. 267/2000.

Pareri resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del Dlgs. 18.08.2000 n. 267

Il Funzionario Responsabile del Servizio Interessato

Codroipo, lì 19-07-2017

F.to digitalmente MANIAGO PAOLO

parere: **Favorevole**

Il Responsabile dell'Istruttoria MANIAGO PAOLO

IL SEGRETARIO GENERALE

- 1) Dato atto che CAFC S.p.A. è gestore unico *in house providing* (ex art.16 D.Lgs. 175/2016 ed ex artt. 5 e 192 D.Lgs. 50/2016) del servizio idrico integrato nell'Ambito Territoriale Ottimale Centrale Friuli ai sensi degli artt. 147, 149bis e 172 D.Lgs. 152/2006, come da deliberazione assembleare della competente CATO Consulta d'Ambito 07.10.2015, n.16;
- 2) Dato altresì atto che il nostro Ente detiene una quota di partecipazione di CAFC S.p.A. pari al 2,54% del capitale sociale;
- 3) Considerato che, ad oggi, in materia di personale delle società *in house providing* (modalità e limiti per le assunzioni in via transitoria ed a regime, modalità di reclutamento, limiti alle retribuzioni) il vigente quadro di riferimento è individuabile nel D.Lgs. 175/2016 (testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), in particolare agli artt. 25, 19, 11 c.6 e relativo decreto ministeriale di futura approvazione;
- 4) Visto l'art. 28, c. 1 D.Lgs. 175/2016 che ha abrogato le previgenti norme in materia di personale delle società pubbliche, ed in particolare: ... g) *l'articolo 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, commi 1, 2 e 3; ... s) l'articolo 1, commi 551, limitatamente al secondo periodo, 558 e 562, limitatamente alla lettera b), della legge 27 dicembre 2013, n. 147; t) l'articolo 1, commi da 563 a 568 e da 568-ter a 569-bis, della legge 27 dicembre 2013, n. 147; u) l'articolo 23 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;*
- 5) Visti, in allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale, la relazione e l'atto di indirizzo predisposti da CAFC S.p.A. relativamente all'oggetto, già partecipato dai componenti della Commissione per il Controllo Analogico espressione del Coordinamento dei soci di CAFC S.p.A.;
- 6) Ritenuto che l'atto di indirizzo suddetto in Allegato 1 possa essere di competenza degli organi esecutivi (Giunte Comunali/Provinciale, Ufficio Presidenza U.T.I.), in quanto si tratta di indicazioni operative e non di indirizzi istituzionali generali che rientrino nelle competenze esclusive dei Consigli ex art. 42, c. 2, lettera e) D.Lgs. 267/2000 (partecipazione a società di capitali, organizzazione di pubblici servizi, concessione di pubblici servizi);

Visto il parere ex art. 49 D.Lgs. 267/2000;

Visto il parere dei Revisori dei Conti pervenuto al prot. n. 18462;

PROPONE

Alla Giunta Comunale di approvare l'atto di indirizzo in materia di personale di CAFC S.p.A. riportato in allegato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione a fianco riportata;

VISTO il parere sulla suddetta proposta, ai sensi del T.u.e.l. del 18.08.2000 n. 267;

con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di cui a fianco, che si intende integralmente richiamata;

con voti unanimi e palesi,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile e pubblicarla entro 5 giorni dalla data della sua adozione ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 come sostituito

dall'art. 17 comma 12, della L.R. 24.05.2004 n. 17.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
Marchetti Fabio

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

Il SEGRETARIO GENERALE
MANIAGO PAOLO

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta certifica che copia della presente deliberazione **viene pubblicata** all'Albo on-line del sito istituzionale per gg. 15 consecutivi dal 21-07-17 al 05-08-17.

Attesta altresì che la stessa viene comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.1, c. 16, della L.R. 21/2003 con Prot. n. .

Codroipo, li 21-07-17

L'IMPIEGATA/O RESPONSABILE
Orsaria Stefano

Documento firmato digitalmente ai sensi del d.lgs 82/2005 e s.m.i.

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Ai sensi dell'art.23-ter del Decreto Legislativo n. 82 del 7/3/2005

Codroipo, li 21-07-17

L'IMPIEGATA/O RESPONSABILE
Ai sensi dell'art. 18 D.P.R. 445/2000

ALLEGATO 1 - INDIRIZZO RELATIVO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNI 2017 ÷ 2018 DINAMICHE ASSUNZIONALI E CONTRATTUALI

1. PREMESSA

CAFC S.p.A. è affidatario *in house* del Servizio Idrico Integrato ex D.Lgs. 152/2006 e L.R. 13/2005 in base agli atti del competente Ente di Governo dell'Ambito (Consulta d'Ambito Territoriale Ottimale Centrale Friuli).

In materia di personale dei soggetti affidatari diretti di servizi pubblici locali, non sussiste più l'obbligo di consolidare il costo del personale delle società partecipate con quello degli Enti Locali (come era in vigore dell'art. 76, c.7, D.L. 112/2008, ora soppresso). Sussiste invece 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 CAFC S.p.A. intende perseguire nel biennio 2017÷ 2018.

2. NORME DI RIFERIMENTO

Le principali norme vigenti, utili ai fini dell'elaborazione dell'atto di indirizzo che i singoli Enti soci di CAFC S.p.A. debbono assumere, sono le seguenti:

- art.19, co. 5, D.Lgs. 175/2016: *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.*
- art.25, D.Lgs. 175/2016: *Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24.*
L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le regioni

formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, con modalità definite dal decreto di cui al medesimo comma.

Decorsi ulteriori sei mesi dalla scadenza del termine di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

Fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi di cui ai commi 2 e 3.

Esclusivamente ove sia indispensabile personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze e lo stesso non sia disponibile negli elenchi di cui ai commi 2 e 3, le regioni, fino alla scadenza del termine di cui al comma 3, possono autorizzare, in deroga a quanto previsto dal comma 4, l'avvio delle procedure di assunzione ai sensi dell'articolo 19. Dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Per le società controllate dallo Stato, prima e dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione è accordata dal Ministero dell'economia e delle finanze.

I rapporti di lavoro stipulati in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulli e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'articolo 2409 del codice civile.

Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le società a prevalente capitale privato di cui all'articolo 17 che producono servizi di interesse generale e che nei tre esercizi precedenti abbiano prodotto un risultato positivo.

Con riferimento a quanto disposto dal citato art. 25 del D.Lgs. 175/2016 si deve evidenziare che gli orientamenti interpretativi di maggior rilievo dello stesso, ritengono che la disposizione in esame non sarebbe di per sé idonea a configurare un divieto di assunzioni a tempo indeterminato ma si configurerebbe invece come una sorta di "delimitazione temporanea" della facoltà delle società a controllo pubblico di disporre assunzioni a tempo indeterminato attraverso una "proceduralizzazione", normata da un decreto interministeriale che, allo stato attuale, non risulta ancora emanato. La procedura prevista dall'art. 25 (modalità di trasmissione dell'elenco delle eccedenze alla Regione e modalità di gestione dell'elenco degli eccedenti da parte della stessa, modalità con le quali le società debbono attingere a tali elenchi per assumere nuovo personale a tempo indeterminato) risulta incompleta e, in quanto tale, momentaneamente ineseguibile. Ne deriva che, fino all'individuazione per decreto delle procedure da seguire e nell'assenza dell'elenco dei lavoratori eccedenti, non risultano vincoli in capo alle imprese e pertanto, ragionevolmente, si può ritenere che le assunzioni a tempo indeterminato (o le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti a termine già in essere) possano essere validamente effettuate, sempre che esistano validi motivi di carattere funzionale ed organizzativo che giustifichino le assunzioni medesime e sempre utilizzando le procedure selettive condotte secondo le

regole dettate negli atti societari che regolamentano le assunzioni (circolare Utilitalia n.00604/L del 30.12.2016).

La Società CAFC S.p.A. ha inoltrato, in data 20.03.2017 prot. ris. n. 93/2017, in adempimento alle prescrizioni dell'art. 25 del D.Lgs. 175/2016, alla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia comunicazione di assenza di esuberi. Si evidenzia che alla data del 30.03.2017, vi è notizia che il governo ha adottato un Decreto correttivo del D.Lgs. 175/2016. Lo stesso non è ancora stato pubblicato sulla G.U.

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

E' in corso la stesura del nuovo accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua. L'accordo sarà valido per il biennio 2017 ÷ 2018 e sarà redatto secondo lo schema già adottato in passato. Il contratto prevederà, per l'intera sua durata, il riconoscimento di un premio di produttività massimo pari ad una percentuale (indicativamente intorno al 3,7%) della retribuzione lorda mensile prevista dal CCNL. L'importo massimo individuale sarà definito sulla base della media per livello e il valore erogato varia in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per il personale quadro l'importo massimo del premio sarà definito dall'Organo Amministrativo su proposta del Direttore Generale.

Per i dirigenti l'importo massimo del premio sarà definito dall'Organo Amministrativo.

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%. Tale valore è stato raggiunto nell'anno 2014 a seguito dell'operazione straordinaria di acquisizione del ramo acqua Città di Udine (ingresso di 41 nuove unità).

6. COSTI DEL PERSONALE – DINAMICA

Nella tabella sottostante viene evidenziata la dinamica dei costi del personale (in valori assoluti al lordo degli aumenti contrattuali) nel quinquennio 2013 ÷ 2017.

Per gli anni 2013 ÷ 2015 i valori sono quelli di bilancio mentre per l'anno 2016 i valori sono quelli del Forecast 2016, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22.12.2016. Alla data del 30.03.2017 è ancora in corso la redazione del progetto di bilancio anno 2016; dalle prime risultanze dello stesso, si può anticipare un miglioramento del costo del personale rispetto il Forecast 2016. Per l'anno 2017 i valori sono desunti dal Budget 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24.02.2017.

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

Per quanto concerne l'anno 2017 si deve tener conto che l'aumento del valore assoluto 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 dal 01.01.2017.

Nel corso degli anni 2014 e 2015 non sono state effettuate assunzioni. A ottobre 2015 sono state avviate le procedure di selezione di nuovo personale, come da atto di indirizzo dei Comuni soci, procedure che si sono concluse nel corso dell'anno successivo. Inoltre nel 2016 sono state avviate le ulteriori selezioni del personale previste, in parte concluse nello stesso anno e in parte in chiusura nel 2017.

Il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi, ad eccezione dell'anno 2014 (il dato 2016 è provvisorio e dalle previsioni di bilancio sarà migliorato), è inferiore al 25%, anche in previsione.

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
2016	11.247.602,00	44.795.958,51	25,11%	208,76
2017	13.317.396,00	63.396.066,59	21,01%	258,61

L'incremento dei costi del personale previsto per l'anno 2017 è dovuto all'acquisizione del personale proveniente da Carniacque S.p.A., mentre l'incremento dei costi operativi è dovuto ai maggiori costi che verranno capitalizzati a fronte degli investimenti previsti dal Piano degli Investimenti (PdI) approvato a fine 2016 dalla CATO Friuli Centrale.

Si presenta di seguito il confronto tra i dati previsti e i dati definitivi ottenuti per gli anni 2014 e 2015 di cui alla precedente relazione.

Anno	Costo del personale previsti €	Costo del personale da bilancio approvato €	Scost.%	Costi operativi previsti €	Costi operativi da bilancio approvato €	Scost.%
2014	10.591.997,00	10.764.183,00	+1,62%	42.382.009,00	42.495.642,00	+0,27%
2015	10.994.384,00	10.992.695,00	-0.02%	51.837.218,00	45.191.115,00	-12,82%

Per poter comprendere meglio le dinamiche del costo del personale di CAFC S.p.A. si evidenziano le movimentazioni della forza lavoro nell'ultimo triennio e nel prossimo triennio.

Anno 2014				Anno 2015			Anno 2016		
Qualifica	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12
Dirigenti			3			3			3
Quadri			9			9			9
Impiegati			113		-1	112	+2		115*
Operai		-1	91		-5	86	+6	-3	88*
Totale		-1	216		-6	210	+8	-3	215

*passaggio di un dipendente da operaio a impiegato

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 così ripartito:

Qualifica	
Dirigenti	0
Quadri	2
Impiegati	21
Operai	24
Totale	47

Di seguito si riporta lo schema riassuntivo della forza lavoro in CAFC S.p.A. al 01.01.2017.

Situazione al 01.01.2017	
Qualifiche	Totale
Dirigente	3
Quadro	11
Impiegato	135*
Operaio	111*
Totale	260

* dal 01/01/2017 in quiescenza n. 1 impiegato e n. 1 operaio

Anno 2017				Anno 2018			Anno 2019		
Qualifica	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12
Dirigenti			3			3			3
Quadri		-1	10			10			10
Impiegati	+3	-4	135		-4	131		-2	129
Operai	+4	-4	112		-1	111			111
Totale	+7	-9	260		-5	255		-2	253

L'obiettivo del Piano Industriale 2017 ÷ 2019, approvato da tutti i soci, individua un organico a regime per CAFC S.p.A. di 250 dipendenti, obiettivo non raggiungibile entro il 2019, ma posticipato al Piano Industriale 2020÷ 2023.

7. TURN OVER – PREVISIONI 2017

Nel corso del 2017 sono previsti gli ingressi di n. 3 addetti di cui alle selezioni sopra menzionate, attivate prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 175/2016. Inoltre sono previste l'assunzione di una ulteriore unità impiegatizia per l'area commerciale/giuridica (assunzione a tempo determinato) in sostituzione di una figura professionale di rilievo¹ attualmente assente per un periodo lungo e l'assunzione di n. 3 addetti operativi a fronte dei n. 5 addetti in quiescenza dal 01.01.2017 e nel corso dell'anno 2017. Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze.

Totali uscite 2017	n. 9	costo complessivo annuo	€ 323.558,81 ²
Totali ingressi 2017	n. 7	costo complessivo annuo	€ 277.932,84 ²

Le uscite del personale per raggiunti limiti d'età sono scaglionate nel corso del 2017. Gli ingressi sono previsti nel 1° semestre dell'anno.

8. TURN OVER – PREVISIONI 2018

Nel corso del 2018 non è prevista alcuna assunzione. La società si riserva la facoltà di procedere con eventuali assunzioni a tempo determinato in caso di necessità per coprire funzioni con profilo infungibile inerente a specifiche competenze.

Le cessazioni previste per l'anno 2018 sono n. 5.

Totali uscite 2018	n. 5	costo complessivo annuo	€ 286.353,96 ³
Totali ingressi 2018	n. 0	costo complessivo annuo	€ 0,00 ³

¹ In funzione delle direttive del decreto correttivo del D.Lgs. 175/2016 le assunzioni saranno a tempo determinato o indeterminato.

² A regime costo annuo, contratto vigente nel 2017.

³ A regime costo annuo, contratto vigente nel 2017

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. Turn over non totale del personale in uscita;
2. Completa copertura dell'organico del personale operativo al fine di garantire la produzione del servizio;
3. Completa copertura dell'organico del personale amministrativo ad alta qualificazione al fine di garantire l'operatività aziendale;
4. Assunzioni di personale a tempo determinato e a tempo determinato/indeterminato nel 2017, in funzione delle direttive del Dg. Lgs. 175/2016 a seguito del decreto correttivo introdotto, solo per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto del Regolamento per il reclutamento del personale in vigore;
5. Eventuali ulteriori ingressi di personale potranno avvenire solo con contratti a tempo determinato nel caso si dovesse ravvisare la necessità di coprire funzioni con profilo infungibile inerente a specifiche competenze per assenza del personale impiegato;
6. Acquisizione dall'esterno (fornitori terzi) di attività a basso valore aggiunto (facilities);
7. Procedere alla ri-professionalizzazione continua dei lavoratori
8. Non sostituzione al raggiungimento dei limiti di età delle figure professionali non più attuali;
9. Diminuzione del personale amministrativo 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;
11. Diminuzione del numero assoluto dei dipendenti.

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

Udine, 30.03.2017