

**OBIETTIVI SULLE SPESE DI FUNZIONAMENTO E DEL PERSONALE  
DELLA SOCIETA' IN HOUSE A&T 2000 S.p.A.  
AI SENSI DELL'ART. 19 DEL D.LGS. 175/2016  
ANNO 2024**

**- ELEMENTI RELATIVI AI COSTI E ALLA POLITICA DEL PERSONALE -**

Premesso che il D.Lgs. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, all’art. 19 “Gestione del personale” stabilisce quanto segue:

*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.*

Considerato che A&T 2000 S.p.A. è affidataria in house del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani nel territorio di 79 comuni serviti per effetto della Deliberazione n. 37/19 dd. 02.10.2019 dell’Assemblea Regionale D’Ambito di AUSIR.

Considerato, inoltre, che gli obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento della società così fissati per l’anno 2024 vengono recepiti nel budget adottato dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto al parere della Commissione per il “Controllo Analogico congiunto” e all’approvazione da parte del Coordinamento dei soci per il “Controllo Analogico congiunto”.

Si evidenzia di seguito la politica del personale che A&T 2000 S.p.A. intende perseguire nell’anno 2024.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICATO**

A&T 2000 S.p.A. applica a tutti i dipendenti il CCNL dei servizi ambientali Utilitalia, eccezion fatta per il dirigente per il quale viene applicato il CCNL Dirigenti Confservizi.

**CONTRATTO DI 2° LIVELLO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Il Contratto viene sottoscritto annualmente con le OO.SS. con riguardo all’erogazione del premio di risultato a tutti i dipendenti esclusi i dirigenti.

Nell’accordo di 2° livello è prevista la definizione di tre possibili scenari di gate sulla base del rapporto tra Ebitda anno di erogazione rispetto al precedente con diversi coefficienti di moltiplicazione del premio base, è definito l’obiettivo quantitativo di funzione (con peso del 80%) e l’obiettivo individuale di presenza (con peso del 20%).

Il risultato ottenuto può subire decurtazioni in caso di provvedimenti disciplinari per l’anno di erogazione.

Ogni anno a febbraio vengono redatti tre scenari di budget sulla base delle tre ipotesi descritte in accordo, con raggiungimento completo dell'obiettivo quantitativo di funzione e il calcolo puntuale sull'andamento dell'obiettivo di presenza individuale (dato gennaio - dicembre dell'anno oggetto di erogazione).

Per il dirigente il Consiglio di Amministrazione della società approva annualmente gli obiettivi individuali al raggiungimento dei quali viene correlato il suo premio variabile annuo (MBO).

In ogni caso, la contrattazione di secondo livello è sempre improntata al principio di contenimento dei costi del personale, con riferimento agli obiettivi generali sulle spese di funzionamento stabiliti in sede di budget.

## ORGANICO E COSTI DEL PERSONALE – SITUAZIONE E DINAMICA

Nel 2023 il dato di organico medio è stato il seguente:

- Media annuale dipendenti A&T 2000 S.p.A.: 65,07
- Media annuale dipendenti somministrati: 5,83

Per un totale complessivo di 70,91 persone.

Nella tabella sottostante viene riportato quanto previsto nel budget del 2024 e il numero medio di teste previste nell'operatività aziendale annua.

Nel numero del personale sono escluse:

- le dipendenti in maternità in quanto sostituite, ma nel costo si tiene conto dei ratei da loro prodotti;
- un dipendente che prevederemo in lunga malattia, ma di cui è stato tenuto conto dei ratei da esso prodotto.

| <b>BUDGET COSTO DEL PERSONALE</b>                              | <b>2024</b>         | <b>N. Medio</b> |
|--|---------------------|-----------------|
| Dirigenti - Coordinamento                                      | 170.300,00          | 1               |
| Impiegati area segreteria e comunicazione/HR                   | 317.000,00          | 6               |
| Impiegati area extraurbani                                     | 101.500,00          | 2               |
| Impiegati area tecnica (tariffa+serv.oper.+appalti/patrim.+it) | 1.617.600,00        | 32,50           |
| Operai   | 522.500,00          | 13              |
| Impiegati area amministrazione/finanza/ambiente/reg.           | 873.100,00          | 14              |
| Lav. in somministrazione (area extraurbani)                    | 0,00                | 0               |
| Lav. in somministrazione (area tecnica - operai)               | 0,00                | 0               |
| Lav. in somministrazione (area tecnica/tariffa - impiegati)    | 161.500,00          | 2,50            |
| Lav. in somministrazione (area amministrativa/reg)             | 86.500,00           | 2               |
| <b>COSTO TOTALE</b>  | <b>3.850.000,00</b> | <b>73,00</b>    |

Rispetto al 2023 è previsto l'inserimento di n. 2 figure: una figura inserita in area amministrazione in area contabile e una figura da inserire nell'area appalti con la specializzazione in lavori pubblici all'esito positivo della ricerca tramite selezione pubblica.

## RAPPORTO COSTO DEL PERSONALE/COSTI OPERATIVI

Con riguardo ai costi del personale, negli anni precedenti è stato mantenuto il rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 12 %, in continuità con gli obiettivi fissati fin dal 2016 per il contenimento dei costi:

| Anno | Costo personale CP | Costi operativi CO | Rapporto CP/CO % | N° dipendenti in forza | N° medio personale somministrato | Fonte    |
|------|--------------------|--------------------|------------------|------------------------|----------------------------------|----------|
| 2022 | 3.382.267,00       | 32.538.182,00      | 10,39%           | 62                     | 4                                | BILANCIO |
| 2023 | 3.717.000,00       | 33.711.000,00      | 11,03%           | 70                     | 4                                | BUDGET   |
| 2024 | 3.850.000,00       | 35.003.000,00      | 11,00%           | 72                     | 4                                | BUDGET   |

Nel rispetto dei principi di cui al D.Lgs. 175/2016, A&T 2000 S.p.A. si impegna a mantenere anche per l'anno 2024 l'obiettivo del contenimento dei costi del personale, al netto delle dinamiche salariali stabilite nel CCNL, dell'ampliamento del bacino di utenza servito e dei nuovi servizi attivati nei Comuni serviti, nonché delle relative variazioni di questi, valutando opportuno e coerente il mantenimento del rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 15%.

Si rende noto che a partire dal 01/07/2024 è previsto un adeguamento contrattuale che inciderà su tutti gli elementi retributivi diretti e indiretti pari a una stima di € 47.475,73 € per il personale attualmente in forza.

I valori precedentemente indicati vengono ritenuti opportuni e coerenti con le dinamiche assunzionali rappresentate nel budget e con quelle salariali stabilite nel CCNL, con l'ampliamento del bacino di utenza servito, con i nuovi servizi attivati e attivabili nei Comuni serviti, oltre che in ottemperanza alle disposizioni di cui al TQRIF di ARERA, nonché con le relative variazioni di questi.

Con la politica del personale delineata, accompagnata da un'oculata gestione del contratto integrativo aziendale, A&T 2000 S.p.A. ritiene di mantenere l'obiettivo del contenimento dei costi del personale anno per anno al netto delle dinamiche salariali indotte dal CCNL.

Resta inteso che la dotazione organica del personale, dal punto di vista numerico, potrà subire variazioni dovute ad eventuali uscite dall'azienda per quiescenza o ad eventuali necessità di sostituzioni anche temporanee per eventi quali maternità, malattia o infortunio. In tal caso saranno comunque garantiti tutti i principi sopra riportati.

Si precisa, infine, che, nonostante la definizione del budget, non necessariamente si procederà con inserimenti o sostituzioni, qualora si manifestassero efficientamenti nei processi grazie a nuove procedure o nuove soluzioni informatiche.