

**INDIRIZZO RELATIVO ALLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, CON PARTICOLARE
RIGUARDO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNO 2026
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. Dall'01.07.2023 Acquedotto Poiana S.p.A. (a seguito dell'operazione di integrazione aziendale tra Acquedotto Poiana S.p.A. e CAFC S.p.A., attraverso il conferimento, da parte dei singoli Comuni Soci di Acquedotto Poiana S.p.A., del 51% delle proprie azioni in CAFC S.p.A., che è divenuta, pertanto, socia di maggioranza di Acquedotto Poiana S.p.A.) espleta in qualità di sub concessionaria di CAFC, il SII nel territorio dei propri Comuni Soci in forza di un contratto di concessione di servizi e del patto parasociale sottoscritto tra i Comuni soci di Poiana, gli attuali soci di CAFC e CAFC.

Dal 01.01.2026 la società HydroGEA S.p.A. di Pordenone sarà fusa per incorporazione in CAFC S.p.A. in forza delle deliberazioni di assemblea straordinaria degli azionisti delle due società, celebrate il 09.10.2025 a Pordenone e 10.10.2025 a Udine. Contestualmente dal 01.01.2026 tutto il personale già in forza in HydroGEA S.p.A., passerà alle dipendenze di CAFC S.p.A. Il CCNL applicato in HydroGEA S.p.A. è il Gas Acqua di Utilitalia; le aziende hanno espletato la procedura ex art. 47 della L. 29 dicembre 1990, n° 428, sottoscrivendo apposito accordo in data 30.09.2025. Tra la società CAFC S.p.A. e la società HydroGEA S.p.A. è stato sottoscritto un accordo vincolante in data 17.06.2025, che prevede (art. 7.6) che il numero massimo di dipendenti all'atto dell'incorporazione non sarà superiore a 64.

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 si applicherà:

- Piano Industriale di Gruppo 2024÷2033, approvato dai soci nell'ambito dell'operazione straordinaria di conferimento di azioni di Acquedotto Poiana S.p.A. in CAFC S.p.A., anno 2023;
- Piano Industriale di CAFC S.p.A. 2024÷2029, approvato dai soci nell'ambito dell'operazione straordinaria di fusione per incorporazione di HydroGEA S.p.A. in CAFC S.p.A., anno 2025.

Sulla base delle direttive del Piano Industriale, vengono redatti i budget annuali delle Società e sottoposti allo scrutinio della Commissioni del Controllo Analogico, 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 nella Capogruppo CAFC S.p.A. e nella Controllata Acquedotto Poiana S.p.A. si intende perseguire nell'anno 2026.

2. NORME DI RIFERIMENTO

CAFC S.p.A. – Viale Palmanova, 192 – 33100 Udine – www.cafcspa.com

Reg. Imprese di Udine – CF/P.IVA 00158530303 – REA 203443 – Capitale sociale 44.417.037,30 € i.v.
Servizio Clienti 800 713 711 – Emergenze e/o guasti 800 903 939 – Centralino 0432 517311 – info@pec.cafcspa.com

Le norme vigenti, utili ai fini dell'elaborazione dell'atto di indirizzo che i singoli Enti soci di CAFC S.p.A. e Acquedotto Poiana 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, 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 (esuberanti di personale e relativa gestione), si precisa che le Società CAFC S.p.A. e Acquedotto Poiana S.p.A. non hanno rilevato esuberanti di personale.

3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICATO

CAFC S.p.A. e Acquedotto Poiana S.p.A. applicano 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. e Acquedotto Poiana S.p.A. applicano il contratto per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi Confindustria – Federmanager.

4. CONTRATTO DI 2° LIVELLO INTEGRATIVO AZIENDALE

CAFC S.p.A.

In data 15.05.2025 ha siglato l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per l'anno 2025 con le RSU aziendali per il riconoscimento di un premio di produttività ai dipendenti. Lo schema adottato riprende i principi applicati negli anni precedenti calibrando gli importi del premio per ciascun livello sulla base della scala parametrica del CCNL Gas Acqua e sulla base della situazione della forza lavoro in essere in azienda alla data del 01.01.2025 con monte valore premio pari al 4,3% della voce B9) lett. a) - Salari e Stipendi del progetto di Bilancio d'esercizio anno 2024; a tale importo si è aggiunto un valore pro-quota individuale pari € 33,31 corrispondente al 50% dello sgravio contributivo annuo ottenuto dalla Società a seguito della certificazione per la parità di genere PdR 125÷2022; è stato inoltre previsto l'erogazione di un valore aggiuntivo legato all'anzianità di servizio. Il valore effettivamente erogato varierà in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati sia a livello aziendale, che di servizio, che individuali definiti anno per anno.

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.

Per l'annualità 2026 verranno avviate le trattative con le RSU aziendali e le Organizzazioni Sindacali. La struttura del premio di risultato sarà sostanzialmente conforme a quanto già fatto nell'ultimo anno.

HydroGEA S.p.A.

In data 25.09.2025 ha siglato l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per l'anno 2025 con le RSU aziendali per il riconoscimento di un premio di produttività ai dipendenti.

Per l'annualità 2026, anche per il personale ex HydroGEA S.p.A., l'accordo integrativo aziendale sarà quello di CAFC S.p.A. La struttura del premio di risultato sarà quella di CAFC S.p.A.

Acquedotto Poiana S.p.A.

Anche Acquedotto Poiana S.p.A. ha siglato, in data 22.05.2025, l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per l'anno 2025 con le RSU aziendali per il riconoscimento di un premio di produttività ai dipendenti. L'accordo

sottoscritto è allineato a quello di CAFC S.p.A., sia in termini di impianto normativo sia in termini di modalità di determinazione dei valori economici per livello.

Per l'annualità 2026 verranno avviate le trattative con le RSU aziendali e le Organizzazioni Sindacali. La struttura del premio di risultato sarà sostanzialmente conforme a quanto già fatto nell'ultimo anno.

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%.

Acquedotto Poiana 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 2019 ÷ 2024, come risultano dai Bilanci approvati.

Il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi di CAFC S.p.A. 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.
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	13.513.612,00	71.234.514,00	18,97%	255,40
2023	14.594.656,00	73.070.751,00	19,97%	255,00
2024	15.284.990,00	89.391.870,00	17,10%	272,87

Anche in Acquedotto Poiana S.p.A., dal 2023, il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi assume un valore inferiore al 25%, allineandosi con gli obiettivi di gruppo.

Anno	Costo del personale €	Costi operativi €	Rapporto cp/co	n. dipendenti medi f.t.e.
2019	1.840.760,00	6.795.935,00	27,09%	34,51
2020	1.852.714,00	6.615.418,00	28,01%	35,98

2021	1.899.264,00	6.000.649,00	31,65%	34,56
2022	1.884.730,00	6.477.979,00	29,09%	34,89
2023	1.955.141,00	8.505.030,00	22,99%	33,31
2024	1.972.784,00	8.439.366,00	23,38%	34,08

Per poter comprendere meglio le dinamiche del costo del personale delle due Società si evidenziano le movimentazioni della forza lavoro nel quadriennio 2021÷2024 e nel biennio 2025÷2026. I dati di CAFC S.p.A. relativi all'anno 2023 tengono conto dell'incorporazione di Friulab Srl avvenuta a dicembre 2023 che ha comportato l'assorbimento di un quadro e di 15 impiegati nell'organico di CAFC S.p.A. Gli ingressi nel 2024 risultano superiori alle attese in quanto si è reso necessario procedere con delle assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale assente con diritto al mantenimento del posto di lavoro (maternità, aspettativa) e delle assunzioni per dimissioni di personale non previste.

CAFC S.p.A.

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
Totale	+17	-20	252	+19	-16	255

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

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	+1*		11	+1**		12
Impiegati	+22*	-6	145	+11**	-7**	149
Operai	+5	-6	111	+6	-2**	115
Totale	50	11	271	18	9	280

* Nel corso dell'anno 2023 c'è stato il passaggio dei dipendenti di Friulab Srl con l'ingresso di un quadro e 15 impiegati

** Nel corso dell'anno 2024 c'è stato il passaggio di una risorsa dalla qualifica operaio alla qualifica impiegatizia e di una risorsa dalla qualifica impiegatizia alla qualifica quadro

Previsioni per il biennio 2025¹ ÷ 2026

¹ Previsione a fine anno

L'incremento occupazionale in CAFC S.p.A. è frutto dell'ingresso, dal 01.01.2026, di n. 59 persone provenienti dalla società incorporata HydroGEA S.p.A. suddivise come di seguito indicato:

n. 1 Dirigente
 n. 3 Quadri
 n. 33 impiegati
 n. 22 operai

Qualifica	Anno 2025			Anno 2026		
	<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	+1*		5
Quadri			12	+3*		15
Impiegati	+1	-4	146	33*+4	-3	180
Operai	+3	-3	115	22*+11	-2	146
Totale	4	7	277	59*+15	5	346

*ingressi HydroGEA S.p.A.

Acquedotto Poiana S.p.A.

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			1			1
Quadri			2			2
Impiegati			15	+2	-2	15
Operai			17		-1	16
Totale			35	+2	-3	34

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			1			1
Quadri			2			2
Impiegati	+1		16	+2	-2	16
Operai	+2	-2	16		-1	15
Totale	+3	-2	35	+2	-3	34

Previsioni per il biennio 2025² ÷ 2026

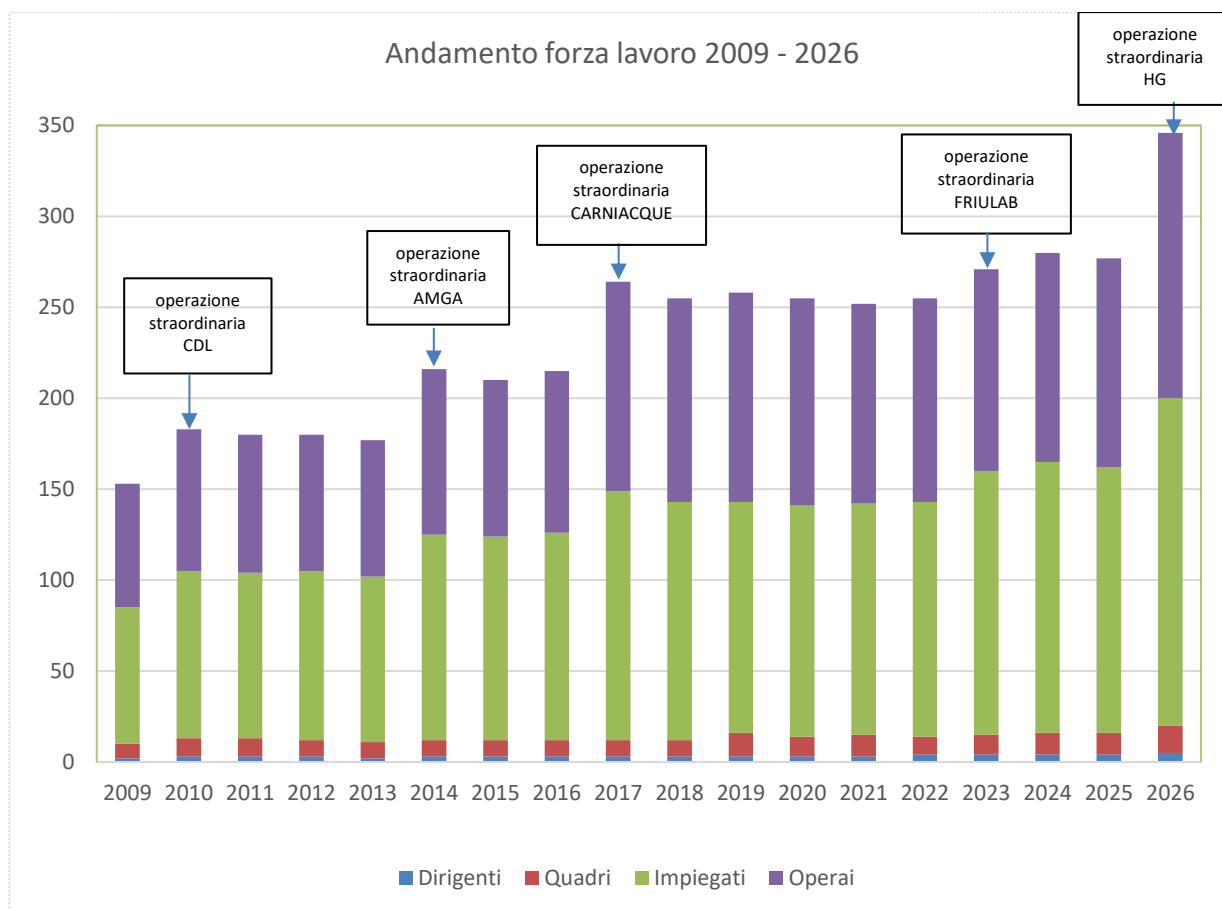
Qualifica	Anno 2025			Anno 2026		
	<i>in</i>	<i>Out</i>	<i>Totale al 31.12</i>	<i>In</i>	<i>Out</i>	<i>Totale al 31.12</i>
Dirigenti			1			1

² Previsione a fine anno

Quadri			2			2
Impiegati	+1		17	0	0	17
Operai	+1	-1	15	0		15
Totale	+2	-1	35	0	0	35

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 delle soglie sopra evidenziate rispetto ai costi operativi aziendali.

Di seguito l'andamento della forza lavoro in CAFC S.p.A. dal 2009 al 2026.



7. TURN OVER – PREVISIONI A FINE ANNO 2025

CAFC S.p.A.

Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze. Nel corso dell'anno 2025 sono state assunte n. 3 figure operative con riferimento a selezioni già indette nel corso dell'anno 2024, sono stati prorogati i contratti con n. 3. figure impiegatizie in sostituzione di personale assente con

CAFC S.p.A. – Viale Palmanova, 192 – 33100 Udine – www.cafcspa.com

Reg. Imprese di Udine – CF/P.IVA 00158530303 – REA 203443 – Capitale sociale 44.417.037,30 € i.v.

Servizio Clienti 800 713 711 – Emergenze e/o guasti 800 903 939 – Centralino 0432 517311 – info@pec.cafcspa.com

diritto di conservazione del posto e assunta un'ulteriore figura impiegatizia sempre in sostituzione di personale assente con diritto di conservazione del posto di lavoro (non viene valorizzato nel riassunto sotto riportato in quanto il costo non è incrementativo sostituendo altro personale i cui costi sono ristorati all'azienda dagli istituti previdenziali).

Sono state stabilizzate tre figure dei sette lavoratori a tempo determinato in forza al 31.12.2024 mentre un contratto a tempo determinato non è stato rinnovato.

Le uscite registrate nel 2025 sono state, alla data del 15.11.2025, pari a 7, tre operative e quattro impiegatizie.

Totali uscite 2025	n. 7	costo complessivo annuo	€ 358.359,81
Totali ingressi 2025	n. 3	costo complessivo annuo	€ 125.937,29

Le uscite del personale e gli ingressi di nuovo personale sono avvenute in modo scaglionato nel corso del 2025.

L'operazione straordinaria che si concluderà entro l'anno 2025 rende necessario procedere all'esame del turn over di personale nella società HydroGEA S.p.A. nel corso del 2025 per poter comprendere le previsioni di CAFC nella nuova configurazione a partire dall'anno 2026.

Nel corso del 2025 la società HydroGEA S.p.A. non ha effettuato assunzioni ma ha avuto diverse cessazioni, soprattutto nel secondo semestre 2025. Le uscite hanno riguardato n. 5 addetti operativi e n. 2 addetti impiegatizi. Di seguito si riportano i dati relativi

Totale uscite 2025	n. 7	costo complessivo annuo	€ 376.876,86
Totale entrate 2025	n. 0	costo complessivo annuo	€ 0,00

Acquedotto Poiana S.p.A.

Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze. Nel corso dell'anno 2025 è stata assunta n. 1 figura operativa con riferimento ad una selezione già indetta nel corso dell'anno 2024 (in sostituzione di figura operativa andata in quiescenza nel medesimo anno) e n. 1 figura impiegatizia in sostituzione di una persona che esce dall'azienda nel 2025 per pensionamento. È stata inoltre stabilizzata una figura impiegatizia, già in forza dal 2024.

Totali uscite 2025	n. 1	costo complessivo annuo	€ 58.433,73
Totali ingressi 2025	n. 2	costo complessivo annuo	€ 85.482,04

Le uscite del personale per quiescenza e gli ingressi di nuovo personale sono state scaglionate nel corso del 2025.

8. TURN OVER – PREVISIONI 2026

CAFC S.p.A.

L'anno 2026 sarà un anno di riorganizzazione della società, a seguito dell'operazione straordinaria con la società HydroGEA S.p.A. Nel corso del 2026, sulla base delle informazioni disponibili, si ipotizza la possibile uscita per quiescenza di complessivi n. 3

CAFC S.p.A. – Viale Palmanova, 192 – 33100 Udine – www.cafcspa.com

Reg. Imprese di Udine – CF/P.IVA 00158530303 – REA 203443 – Capitale sociale 44.417.037,30 € i.v.

Servizio Clienti 800 713 711 – Emergenze e/o guasti 800 903 939 – Centralino 0432 517311 – info@pec.cafcspa.com

figure impiegatizie e n. 2 figure operative, che si ritiene di sostituire con altrettante risorse. Si rende inoltre necessario procedere con le sostituzioni del personale cessato nel corso dell'anno 2025. I numeri sottorappresentati tengono conto anche delle necessità dell'area Destra Tagliamento, gestita fino al 31.12.2025 da HydroGEA S.p.A.

Totali uscite 2026	n. 5	costo complessivo annuo	€	304.151,13
--------------------	------	-------------------------	---	------------

Totali ingressi 2026	n. 18	costo complessivo annuo	€	810.077,88
----------------------	-------	-------------------------	---	------------

Complessivamente nel biennio 2025-2026 il turn over di CAFC S.p.A. risulterà quindi il seguente (al netto dell'ingresso del personale proveniente da HydroGEA S.p.A.):

Totali uscite 2025 - 2026	n. 18	costo complessivo annuo	€	1.039.387,80
---------------------------	-------	-------------------------	---	--------------

Totali ingressi 2025 - 2026	n. 21	costo complessivo annuo	€	936.015,17
-----------------------------	-------	-------------------------	---	------------

Acquedotto Poiana S.p.A.

Nel corso del 2026 sulla base delle informazioni disponibili, non si prevedono uscite di personale e quindi non si prevedono ingressi di nuova forza lavoro.

Complessivamente nel biennio 2025-2026 il turn over di Acquedotto Poiana S.p.A. risulterà quindi il seguente.

Totali uscite 2025 - 2026	n.1	costo complessivo annuo	€	58.433,73
---------------------------	-----	-------------------------	---	-----------

Totali ingressi 2025 - 2026	n. 2	costo complessivo annuo	€	85.482,04
-----------------------------	------	-------------------------	---	-----------

9. CONCLUSIONI

La politica del personale di CAFC S.p.A. e Acquedotto Poiana S.p.A., tenuto conto delle proprie specificità (aziende 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 dei valori soglia di riferimento (25% per il gruppo);
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 2026 per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto dei Regolamenti per il reclutamento del personale in vigore;
7. Ricorso minimo 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;

CAFC S.p.A. – Viale Palmanova, 192 – 33100 Udine – www.cafcspa.com

Reg. Imprese di Udine – CF/P.IVA 00158530303 – REA 203443 – Capitale sociale 44.417.037,30 € i.v.

Servizio Clienti 800 713 711 – Emergenze e/o guasti 800 903 939 – Centralino 0432 517311 – info@pec.cafcspa.com

11. Investimenti in tecnologie (es. AI, 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. e Acquedotto Poiana S.p.A. ritengono 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 346 FTE per CAFC S.p.A. e 35 FTE per Acquedotto Poiana S.p.A.**

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.

Udine, 15.11.2025