3. Il capitale sociale

In sede di trasformazione dell'E.A.A.P. in società per azioni il D. Lg.vo 141/1999 ha stabilito che quest'ultima sarebbe subentrata in tutti i rapporti attivi e passivi di cui era titolare il primo.

Lo stesso provvedimento ha sancito all'art. 3 che il capitale sociale iniziale risultante dalla situazione patrimoniale al 31 dicembre 1998 sarebbe stato determinato con decreto del Ministero del Tesoro.

Per effettuare la stima del patrimonio sociale tale ultima disposizione ha previsto che lo stesso Ministero avrebbe provveduto, entro tre mesi dalla costituzione della società, sulla base di perizia di valutazione effettuata da professionisti esperti appositamente designati.

Il valore definitivo del capitale sociale sarebbe poi stato determinato sulla base di tale perizia dall'amministratore unico.

Sulla base del riferito dettato legislativo il Ministero del Tesoro, con decreto n. 119979 del 17 giugno 1999, ha determinato il capitale sociale iniziale della società in £. 78.154.550.000, rappresentato da n. 7.815.455 azioni del valore nominale di £. 10.000 ciascuna.

L'Amministratore unico, sulla base della relazione di stima predisposta dal professionista incaricato, ha attestato in data 29 giugno 2000 che il valore definitivo del capitale sociale è pari a £ 80.204.600.000.

La società, con deliberazione dell'assemblea straordinaria dell'11 dicembre 2001, ha aumentato il capitale sociale dalle iniziali £. 78.154.550.000 a £. 80.204.600.000, convertendo lo stesso in Euro 41.385.573,60 , rappresentato da n. 8.020.460 azioni del valore nominale di Euro 5,16 ciascuna.

Con decreto del Ministero del Tesoro n.. 307542 del 30 gennaio 2002 alla regione Puglia sono state attribuite n. 6.986.480 azioni, pari all'87,108% del capitale sociale; alla regione Basilicata n. 1.033.980 azioni, pari al 12,892% del capitale sociale.

Parte seconda: gli organi .

1. La nomina degli amministratori successivi alla gestione commissariale

Come precedentemente riferito, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11, comma 1, lettera b, della legge 15 marzo 1997 n. 59, concernente il riordino degli enti pubblici nazionali, è stato emanato il D. Leg.vo 11 maggio 1999, n. 141, che ha trasformato l'E.A.A.P. in società per azioni.

All'art. 1 quest'ultimo provvedimento ha previsto che la trasformazione avrebbe avuto effetto dalla data della prima assemblea, nella quale, altresì, sarebbe stato approvato il nuovo Statuto e nominati i componenti degli organi sociali.

La suddetta assemblea si è tenuta il 2 luglio 1999 e nel corso della stessa è stato approvato lo Statuto e nominati in via provvisoria i componenti degli organi sociali, cioè l'Amministratore Unico e i componenti del collegio sindacale.

Nelle norme statutarie approvate è stato previsto, infatti, che i compiti di gestione e amministrazione della costituita società fossero affidati, per il triennio 1999-2001 e fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2001, ad un Amministratore Unico, individuato nella persona del Commissario Straordinario dell'Ente.

La modifica statutaria ha previsto l'affidamento della responsabilità dell'amministrazione ad un Amministratore Unico ovvero ad un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a tre o non superiore a nove; ha previsto altresì che il controllo sugli atti e sulla gestione venga effettuato da un Collegio sindacale, nominato dall'Assemblea, composto da tre membri effettivi e da due supplenti, per un periodo di tre anni.

Conformemente a quanto previsto nell'atto costitutivo e nelle norme statutarie, in coincidenza dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2001, tenutasi in data 17 maggio 2002, l'assemblea dei soci ha provveduto a nominare il nuovo Amministratore Unico per il successivo triennio.

2. La nomina del direttore generale

Successivamente l'amministratore unico, con l'ordine di servizio n. 70 del 17 giugno 2002, ha nominato il nuovo direttore generale.

3. Il collegio sindacale

Anche il collegio sindacale così come l'organo amministrativo è stato eletto per un triennio nella prima assemblea della nuova società tenutasi in data 02 luglio 1999.

L'assemblea dei soci del 17 maggio 2002 ha nominato il nuovo collegio sindacale per il successivo triennio e, comunque, fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2004.

4. Gli organi interni di controllo

Con la nomina dell'amministratore unico è stata avviata la riorganizzazione aziendale.

Allo scopo è stato emanato l'ordine di servizio n. 1 che ha disegnato la nuova struttura organizzativa, sulla quale verrà successivamente riferito.

Nella stessa è stata prevista l'unità "controllo di gestione" e definite le funzioni.

Si riferisce su tale unità in questa sede per l'attinenza della sua attività alle funzioni di controllo.

Tale unità è stata inserita inizialmente in staff all'Amministratore Unico. Successivamente tale unità è stata inserita nell'area della Direzione amministrativa, finanza e controllo

In base all'ordine di servizio n. 56, l'unità "Controllo di gestione" analizza l'attività delle Unità organizzative della Società nei processi di programmazione e di gestione economica delle risorse necessarie al loro funzionamento efficace ed efficiente, rafforzando l'orientamento manageriale alla definizione degli obiettivi e alla costante verifica degli stati di avanzamento, per la diagnosi precoce di criticità e scostamenti.

Nell'ambito delle funzioni assegnate a tale unità, essa concorre alla redazione e all'aggiornamento del budget e del piano pluriennale della Società in linea con gli indirizzi strategici prefissati; sviluppa e perfeziona i sistemi di rilevazione volti a prevenire e controllare le criticità e le anomalie; controlla l'attività gestionale dei centri di responsabilità attraverso la contabilità analitica per centri di costo; aggiorna e analizza il budget degli investimenti.; predispone consuntivi periodici con l'analisi degli scostamenti ed evidenzia le criticità e anomalie, suggerendo le possibili azioni correttive; vigila e richiama i centri di responsabilità al rispetto dei vincoli economici e gestionali stabiliti.

Con l'ordine di servizio n. 79 del 31 gennaio 2003 è stata istituita l'unità organizzativa "Internal auditing", in staff al direttore generale. La sua istituzione ha comportato la soppressione dell'unità organizzativa "controllo ispettivo" e le risorse già assegnate a quest'ultima sono state allocate all'interno della nuova unità, che ha lo scopo di assicurare il monitoraggio sulla regolare gestione dei fatti amministrativi, nonché sulla rispondenza e l'efficacia dei processi di funzionamento agli obiettivi formalizzati.

Nell'ambito della sua operatività, la suddetta unità ha il compito di coordinare i gruppi di verifica che, in relazione alle specifiche necessità di auditing, vengono di volta in volta costituiti, per l'esecuzione dei controlli interni finalizzati ad accertare la corretta applicazione delle procedure amministrative aziendali; di predisporre per la Direzione Aziendale report di analisi, valutazioni, raccomandazioni e commenti relativi alle attività esaminate; nonché di supportare i "revisori esterni" nei momenti di certificazione del bilancio d'esercizio.

5. Il controllo esterno: l'Autorità di Ambito Territoriale Ottimale

La legge n. 36/94 "Disposizioni in materia di risorse idriche" ha introdotto in Italia un nuovo sistema di regolazione del servizio idrico integrato, il quale prevede la definizione di Ambiti Territoriali Ottimali (ATO) in cui gestire efficacemente la risorsa idrica costituita dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione dell'acqua ad usi civili, di fognatura e depurazione delle acque reflue.

La nuova strutturazione territoriale trova realizzazione attraverso la predisposizione di un apposito Piano d'Ambito, con la finalità di superare l'attuale frammentazione gestionale (5.500 gestori per circa 13.500 acquedotti italiani).

Il sistema attivato tende ad eliminare le cause che hanno determinato rilevanti problemi nelle precedenti gestioni della risorsa idrica, particolarmente con riguardo alla disponibilità della risorsa, alla continuità della fornitura e alla qualità del prodotto.

Sulla scorta di tali indicazioni la Regione Puglia, con la legge regionale n. 28/1999, modificata dalla legge regionale 7/2002, ha individuato un unico ATO per tutti i Comuni della Puglia che, consorziati fra loro mediante apposita convenzione, hanno istituito un'Autorità d'Ambito denominata "ATO Puglia" avente personalità giuridica di diritto pubblico.

Detta Autorità ha lo scopo di organizzare il Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) nonché di svolgere le funzioni di programmazione e di controllo della gestione del servizio medesimo nell'interesse degli utenti, anche attraverso convenzioni delle quali si tratterà in seguito. Tale autorità, pertanto, al fine di organizzare e gestire il Servizio Idrico Integrato deve garantire:

- la gestione unitaria, all'interno dell'ATO, del SII sulla base di criteri di efficienza ed economicità e con il vincolo della reciprocità di impegni;
- livelli e standard di qualità e di consumo omogenei ed adeguati nell'organizzazione ed erogazione del S.I.I.
- la protezione nonché l'utilizzazione ottimale e compatibile delle risorse idriche destinate ad uso idropotabile;
- la salvaguardia e la riqualificazione degli acquiferi, secondo gli standard e gli obiettivi stabiliti dalla programmazione regionale e di bacino;
- l'unitarietà del regime tariffario nell'ambito territoriale ottimale, della qualità delle risorse e del servizio fornito;
- l'aggiornamento e l'attuazione del programma di investimenti per l'estensione, la razionalizzazione e la qualificazione dei servizi, privilegiando le azioni finalizzate al risparmio idrico ed al riutilizzo delle acque reflue.

In questo quadro ad essa compete:

1. la scelta delle forme del SII;
2. l'affidamento della gestione del SII;
3. la ricognizione delle opere attinenti al SII;
4. l'approvazione e l'aggiornamento del programma degli interventi, del piano finanziario e del modello gestionale ed organizzativo;
5. la determinazione della tariffa del SII in attuazione e con le modalità di cui all'art. 13 della legge n. 36/94
6. l'attività di controllo e vigilanza sui servizi di gestione con particolare riferimento alla verifica dei livelli e degli standard prestabiliti nella convenzione con i soggetti gestori e nella connessa carta dei servizi.

Sono organi dell'Autorità d'Ambito:

- l'Assemblea d'Ambito
- il Comitato Esecutivo
- il Presidente

Oltre a tali organi la convenzione di cooperazione regolante i rapporti fra gli enti locali dell'ATO Puglia prevede espressamente, all'art. 12, che l'Autorità d'Ambito si avvalga del Nucleo Tecnico Operativo per lo svolgimento delle funzioni operative nonché per le attività di controllo e di vigilanza sulla gestione del sistema idrico integrato. Il Nucleo Operativo, di concerto e dove necessario con il supporto degli uffici e delle strutture della Regione Puglia e di tutti i soggetti preposti alla cura, tutela, salvaguardia, monitoraggio dell'ambiente ed alla tutela dei cittadini, svolge i seguenti compiti:

- una funzione informativa, di ausilio e di supporto tecnico a servizio di tutti gli enti locali convenzionati;
- le funzioni di controllo generale della qualità del servizio idrico con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni del DPR n. 236 del 1998 e del D.Lgs. 152/99;
- le attività di vigilanza sul rispetto della convenzione da parte dei soggetti gestori del Servizio Idrico Integrato;
- l'adozione, da parte dei soggetti gestori del Servizio Idrico Integrato, di modelli gestionali e sistemi informativi compatibili e atti a fornire dati fra loro integrabili;
- l'elaborazione dei dati dell'istituenda rete di telecontrollo, organizzati in banche dati al fine di valutare le condotte gestionali;
- l'effettuazione dei controlli economici e gestionali sull'attività del soggetto gestore verificando l'attuazione dei programmi di intervento e le modalità di applicazione della tariffa;
- la predisposizione, tenuto conto delle richieste degli enti locali convenzionati, di proposte tecniche per l'aggiornamento dei programmi di intervento e il loro adeguamento alla programmazione regionale.

Il Nucleo Tecnico Operativo è diretto da un responsabile che provvede, sulla base delle risorse finanziarie assegnate, ad organizzarne il funzionamento. La segreteria tecnico-operativa, oltre che dal dirigente responsabile, è costituita da un dirigente per la pianificazione e dal dirigente per il controllo.

Parte terza: l'organizzazione e il personale

1. L'organizzazione

In coincidenza con la trasformazione in S.p.A, sono stati emessi gli ordini di servizio con i quali è stata definita la struttura organizzativa e i compiti di ogni singola unità.

Il modello organizzativo che è stato definito risulta privilegiare i seguenti aspetti:

- introduzione del concetto della gerarchia secondo un'organizzazione piramidale (in precedenza, secondo l'ordinamento del parastato, tutti i dirigenti ed i dipendenti professionisti con incarico di capo servizio, circa 50 unità, dipendevano direttamente dal Direttore Generale;
- realizzazione di una struttura "corta" tale da consentire di accentrare al vertice le decisioni politico-strategiche ed ai livelli periferici le decisioni operative, valorizzando nel contempo le professionalità esistenti.

E' stata, inoltre, effettuata la mappa delle procure e delle deleghe da assegnare a ciascun dirigente al fine di consentirgli di operare con tempestività.

Nel corso dell'esercizio 1999 sono stati effettuati aggiustamenti della struttura per renderla sempre più coerente con le necessità aziendali che via via si sono determinate.

Nel corso dell'esercizio 2000 è stata, inoltre, data concreta attenzione all'orientamento al mercato, che rappresenta l'opzione strategica più innovativa rispetto al precedente modo di essere dell'Azienda, sviluppando:

1. da un lato, strutture in grado di assicurare la gestione di progetti e di offerte rivolte al mercato aperto, sia interno che internazionale; tra le strutture di questo tipo vanno ricordate le Società controllate AQP Med e AQP Progettazione;
2. dall'altro, l'avvio del complesso processo di creazione di un sistema di governo della qualità del funzionamento organizzativo complessivo della Società.

Nel corso dell'esercizio 2001, al fine di rendere più efficace e tempestiva l'azione di pianificazione, indirizzo e controllo delle attività dei compartimenti, la direzione operativa

è stata subarticolata in tre aree, ciascuna focalizzata su uno specifico segmento territoriale di mercato:

1. area Basilicata, che governa i processi e le attività dei Compartimenti di Matera e Potenza;
2. area Puglia Centro-Sud, che governa i processi e le attività dei Compartimenti di Bari, Brindisi, Lecce e Taranto;
3. area Puglia Nord e Campania, che governa i processi e le attività dei Compartimenti di Calitri, Foggia e Trani.

Nel corso dell'esercizio 2002 le principali attività svolte nell'ambito dell'organizzazione hanno riguardato:

1. il completamento dell'iter di certificazione del sistema di qualità aziendale per le attività commerciali connesse alla gestione del Servizio Idrico Integrato nell'ATO-Puglia;
2. l'analisi preliminare del progetto di riorganizzazione aziendale mirata al:

- rafforzamento e consolidamento della gestione delle attività tecniche;
- razionalizzazione e ripartizione delle attività di gestione del Sistema Idrico Integrato in attività centralizzate d'indirizzo e controllo e in attività operative decentrate sul territorio;
- valorizzazione e responsabilizzazione delle strutture organizzative presenti sul territorio;
- potenziamento delle strutture di pianificazione aziendale, sia verso l'esterno che l'interno della Società;
- razionalizzazione della struttura organizzativa.

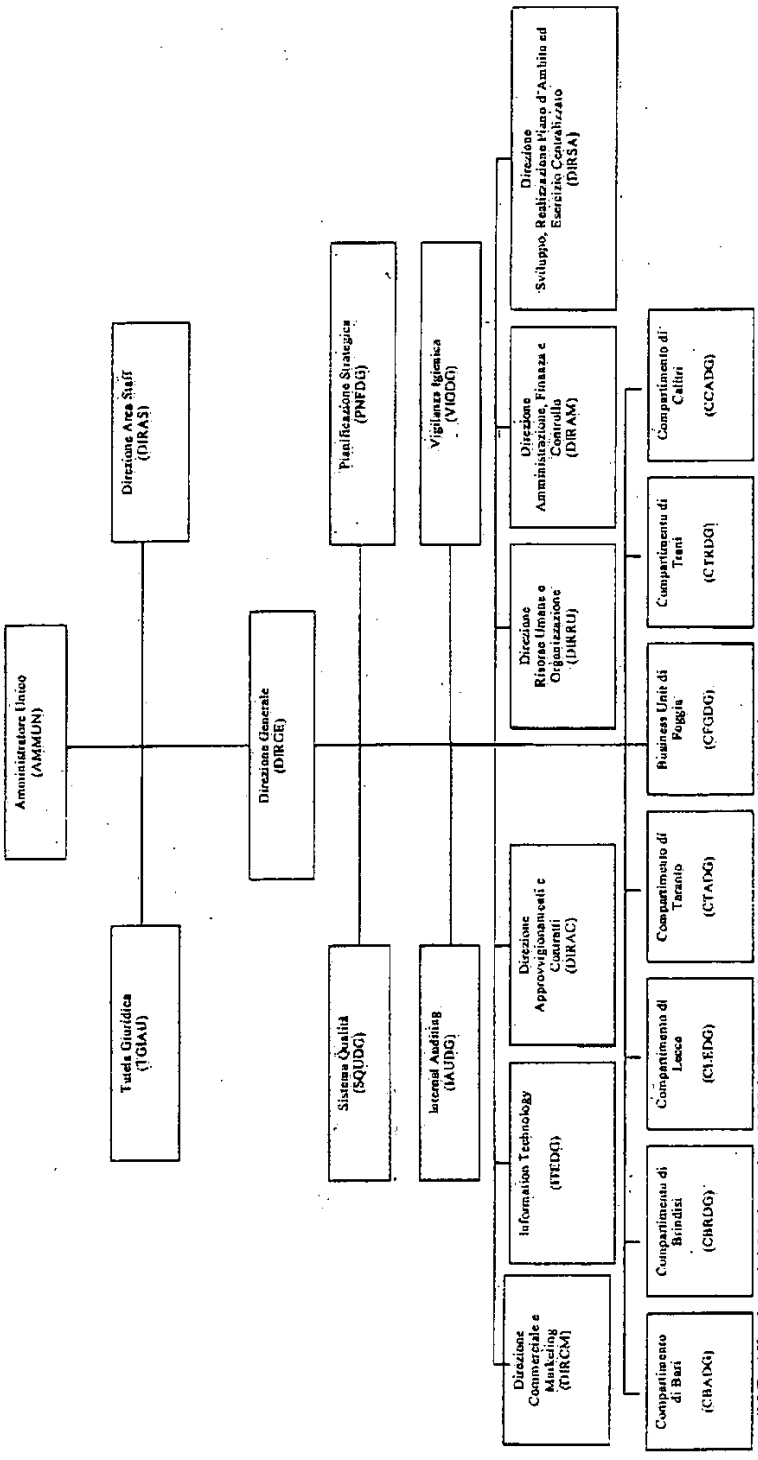
Nel corso del 2003 è stata varata una nuova struttura organizzativa aziendale che ha distinto un processo centrale di definizione delle modalità di indirizzo pianificazione e controllo da un processo periferico di gestione operativa del servizio affidato alle business unit territoriali (BUT).

Per la strutturazione delle BUT è stato sviluppato il prototipo organizzativo per la sperimentazione su Taranto che è consistito nella:

- definizione della struttura territoriale sulla base di parametri oggettivi selezionati;
- definizione delle missioni ed aree di risultato delle UO interne alla BUT;
- predisposizione delle relative procedure gestionali di qualità;
- individuazione di organici minimi per le strutture;
- individuazione delle dotazioni di risorse minime per le strutture territoriali;
- strutturazione di ipotesi di orario di lavoro per le attività derivanti da obblighi di Convenzione.

E' stata inoltre sviluppata, sui parametri prescelti, l'estensione dell'ipotesi riorganizzativa territoriale per tutte le BUT di AQP. A fine 2003 è stata avviata, infine, l'attività di stesura e formalizzazione del manuale delle procedure aziendali. Tale manuale conterrà le procedure relative a tutte le attività aziendali in cui, attualmente, non vi sia un sufficiente grado di descrizione o di definizione e a tutte le attività che siano essenziali per il rispetto degli impegni assunti nella convenzione per la gestione del Servizio Idrico Integrato in Puglia.

ORGANIGRAMMA DI PRIMO LIVELLO AQP S.p.A al 31/12/2003



N.B. Alla data del 31 dicembre 2003 la Business Unit aveva trovato collocazione a Foggia

2. I rapporti di lavoro

Il 18 giugno 2000 è stato sottoscritto con le OSL l'accordo sindacale per effetto del quale il rapporto di lavoro con tutti i dipendenti non dirigenti è stato regolato dal CCNL Federgasacqua.

I punti principali dell'accordo hanno disciplinato:

- l'orario di lavoro
- l'inquadramento
- i turni di lavoro
- la cassa di previdenza

Durante il corso dell'esercizio 2001 è stata data esecuzione all'accordo mediante la verifica dell'inquadramento di fatto di tutti i dipendenti.

Nel corso dello stesso esercizio è stata data attuazione al Fondo Integrativo Pegaso, previa chiusura delle posizioni di previdenza risalenti alle precedenti normative contrattuali: al 31 dicembre 2001 avevano aderito al Fondo 126 dipendenti.

Nel corso dell'esercizio 2002 è stata data applicazione al nuovo CCNL Gas Acqua stipulato l' 1/3/2002.

In data 3 ottobre 2002 è stato siglato con tutte le OO.SS. un protocollo di intenti finalizzato alla stipula del primo accordo integrativo aziendale, all'interno del quale si è concordato di procedere alla definizione di una disciplina unitaria dei seguenti argomenti: missioni e trasferte, orario di lavoro, premio di risultato e sistema professionale. Sono seguiti i primi incontri tesi a definire l'orario di lavoro standard ed il premio di risultato per l'anno in corso.

Per l'esercizio 2003, sul versante dell'impiego e dell'organizzazione del fattore lavoro, con l'accordo sindacale del 21 gennaio 2003 si è stabilito un nuovo orario di lavoro applicato in modo standard in tutta l'azienda. Tale orario, portando il rientro pomeridiano a 4 giornate la settimana, ha consentito un miglior presidio delle attività aziendali ed una significativa riduzione delle prestazioni straordinarie.

Si è quindi concentrata l'attenzione sulla razionalizzazione dei turni, delle trasferte, nonché sulla riduzione dei giorni delle ferie non godute e si è sviluppato per il quadriennio 2003-2006, in accordo con i sindacati, un nuovo premio di risultato fondato,

secondo la società, su indici di efficacia ed efficienza in grado di valorizzare una gestione aziendale mirata sia alla qualità del servizio alla clientela, che ad ingenerare incrementi di produttività.

3. La struttura organica

L'Organico al 31.12.1999 era di n. 2.022 dipendenti.

Dalla data della trasformazione e sino al 31.12.1999 sono state effettuate n. 50 assunzioni secondo le norme del CCNL Cispel, per i dirigenti, e Federgasacqua,, per gli altri dipendenti, per la copertura delle più urgenti posizioni vacanti (è da rammentare che gli ultimi concorsi per l'assunzione in EAAP erano stati del 1989 salvo alcune immissioni derivanti da mobilità all'interno di Enti Pubblici).

In presenza dei requisiti previsti, le assunzioni sono state effettuate applicando le norme che consentono l'abbattimento degli oneri previdenziali (es. contratti formazione e lavoro ecc.).

L'organico al 31.12.2000 risultava composto da n. 2.148 dipendenti.

Nel corso dell'esercizio 2000 si sono verificate complessivamente n. 246 assunzioni, pari al 12,2% rispetto all'organico di inizio anno, contro n. 120 uscite, pari al 6% rispetto all'organico di inizio anno. L'incremento netto è risultato, pertanto, di n. 126 unità.

Con tale rotazione si è realizzata una modifica del mix professionale in quanto, mentre le immissioni hanno riguardato in grande maggioranza persone con elevato livello di scolarità e professionalità, le uscite hanno riguardato in prevalenza ruoli professionali esecutivi o integralmente sostituiti.

L'organico della Società al 31 dicembre 2001 risultava composto di n. 2.135 unità.

Nel corso dell'anno si sono avute 93 assunzioni, pari a un tasso d'ingresso del 4,3% rispetto all'organico di inizio anno.

Le uscite sono state 106, con un tasso di uscita del 4,9% rispetto all'organico di inizio anno.

Il saldo complessivo tra ingressi e uscite ha dato luogo a un decremento dell'organico pari a 13 unità.

La diminuita libertà di azione, che ha condizionato la gestione del personale per tutto il 2001, per effetto del possibile trasferimento della Società all'Enel, non ha permesso di realizzare un più incisivo cambiamento del mix professionale.

L'organico al 31.12.2002 risultava composto da n. 2.090 dipendenti..

Nel corso dell'anno si sono verificate n. 3 assunzioni, contro n. 48 uscite,pari al 2% rispetto all'organico di inizio anno, con la quasi totalità delle cause riconducibile a motivi di età e pensionamenti. Per cui il saldo risultava di n. 45 unità.

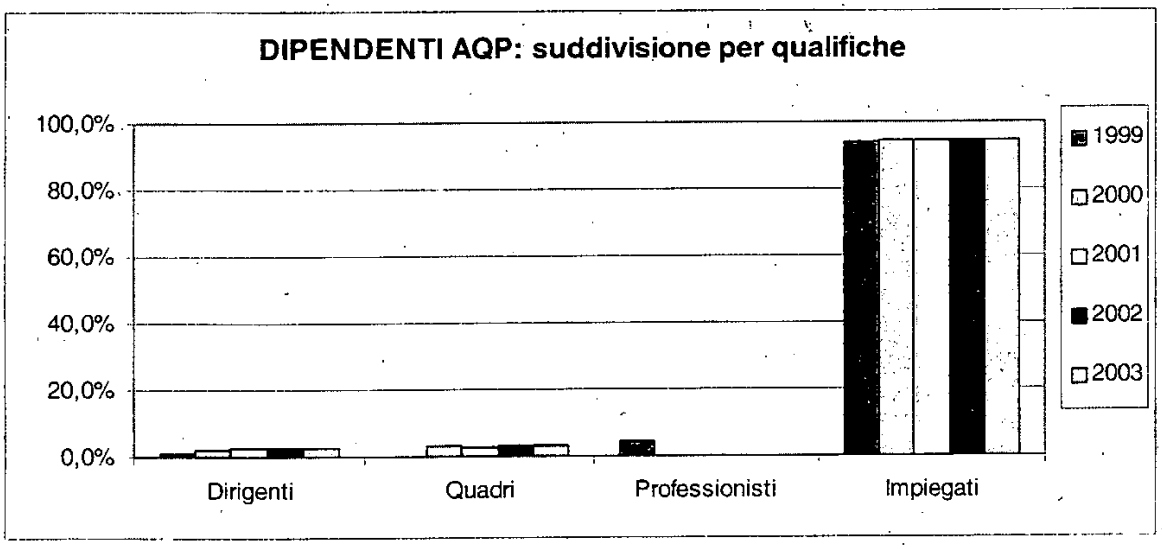
L'organico di AQP al 31 dicembre 2003 risultava composto di n. 2017 unità.

Il saldo complessivo tra ingressi e uscite ha dato luogo a un decremento dell'organico, rispetto all'anno precedente, pari a 73 unità. Le unità organizzative più coinvolte nella riduzione di personale sono state i Compartimenti di Bari (-23 unità), Calitri (-15), Lecce (-13). Nel corso dell'anno, inoltre, i dipendenti che hanno usufruito della possibilità d'impiego part time con riduzione dell'orario sono stati n. 27.

Per quanto suesposto, si evince che il personale operante in AQP, alla data del 31/12/2003, è inquadrato all'interno di 3 categorie: dirigenti, quadri e impiegati. La suddivisione dei dipendenti in base a tale parametro evidenzia una struttura gerarchica con una base molto ampia (gli impiegati rappresentano oltre il 90% del totale) contro i 2 livelli superiori, così come rappresentato dalla tabella e dal grafico successivo.

La suddivisione del personale AQP Spa per qualifiche al 31/12/03

QUALIFICA	1999		2000		2001		2002		2003	
Dirigenti	23	1,1%	51	2,4%	54	2,53%	54	2,6%	51	2,5%
Quadri	5	0,2%	66	3,1%	59	2,76%	63	3,0%	60	3,0%
Professionisti	89	4,4%							-	0,0%
Impiegati	1.905	94,2%	2.031	94,6%	2.022	94,71%	1.973	94,4%	1.906	94,5%
TOTALE	**2.022**	**100%**	**2.148**	**100%**	**2.135**	**100%**	**2.090**	**100%**	**2.017**	**100%**



Parte quarta: gli aspetti gestionali.

1. Risultati della gestione

Il gruppo Acquedotto Pugliese opera nel settore dei servizi idrici ed è il secondo operatore italiano, gestendo un bacino di utenza di oltre 4 milioni di abitanti residenti, pari a circa il 7 % dell'intero mercato nazionale.

Esso, infatti, gestisce il servizio idrico integrato nell'Ambito Territoriale Ottimale Puglia, il più grande ATO italiano in termini di popolazione servita, il servizio idrico in alcuni comuni della Campania (appartenenti all'ATO Sele-Calore) ed ha gestito transitoriamente sino al 30 aprile 2004 il servizio idrico in 64 comuni dell'ATO Unico Basilicata, approvvigionando anche alcuni comuni della Calabria.

L'Acquedotto Pugliese gestisce, altresì, sei impianti di potabilizzazione ed i sistemi di vettoriamento della risorsa idrica nell'ATO Puglia, ed è attivo nel campo dei servizi di ingegneria e di consulenza per la gestione delle risorse idriche.

Il settore in cui Acquedotto Pugliese opera è regolato dalla legge Galli (legge n. 36/94), che ha previsto la industrializzazione della gestione dei servizi idrici, introducendo gradatamente regole di mercato.

Di recente, le leggi 24 novembre 2003 n. 326, e 24 dicembre 2003 n. 350 hanno introdotto ulteriori modifiche alla riforma sull'ordinamento dei servizi pubblici locali (Decreto Legislativo n. 267/2000).

L'obiettivo di tali norme, che tengono conto di quanto stabilito in sede comunitaria in materia di tutela della concorrenza, è quello di garantire la concorrenza nel settore dei servizi pubblici locali attraverso gare ad evidenza pubblica, che rappresentano lo strumento principale di affidamento del servizio. Per le gestioni esistenti la nuova normativa prevede una disciplina transitoria che consentirà la transizione graduale al regime di concorrenza.