

# PIANO ASSUNZIONALE 2023



# Indice

<b>3</b>	Premessa
<b>4</b>	Contesto
<b>5</b>	Ambito di intervento
<b>6</b>	Ricognizione Organico
<b>10</b>	Limiti assunzionali
<b>13</b>	Capacità assunzionale
<b>15</b>	Programma assunzionale

## Premessa

Il presente documento rappresenta la sintesi della **programmazione aziendale in materia di contenimento del costo del personale** nonché la formalizzazione della **dotazione organica pluriennale** necessaria ad AET S.p.A. per lo svolgimento dei compiti di istituzionali.

Il Piano Assunzionale 2023 - 2025 è stato redatto **in coerenza con il Piano Industriale 2022-2024**, che declina gli indirizzi strategici ed evolutivi di AET, nell'ambito dei servizi offerti all'utenza.

Il piano del fabbisogno di personale rappresenta un atto di programmazione propedeutico all'avvio nuove iniziative/attività che necessitano di nuova forza lavoro e che dovrà essere articolato mediante l'impiego di procedure per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

## Contesto

**AET** è una società per azioni a totale partecipazione pubblica con sede a Ciampino che svolge la propria attività nel settore pubblico. Il Core Business è rappresentato dalla gestione ed erogazione in modalità integrata dei servizi di igiene del suolo, di raccolta ad avvio allo smaltimento rifiuti per un bacino di utenza di oltre 200 mila abitanti, che aumentano nella stagione estiva in considerazione del flusso turistico nel Comune di Anzio.

La Società è affidataria del servizio nei comuni **di Ciampino, Anzio, Palestrina, San Cesareo, Cave, Gallicano nel Lazio, Castel San Pietro Romano, Zagarolo, Colonna, Valmontone, Olevano Romano, San Vito Romano, Poli, Rocca di Cave, Casape e Serrone**, rappresentando in tal modo una realtà in grado di operare in tutto il territorio della Provincia di Roma con elevati standard di qualità e di efficienza.

Obiettivo di **AET** è progettare e gestire il sistema rifiuti nella sua completezza, assicurando il pieno rispetto degli standard ambientali e la tutela della qualità della vita con un servizio personalizzato, rapido ed efficiente.

Ciampino	97,9415%	San Cesareo	0,0664%
Anzio	0,9967%	Rocca di Cave	0,0664%
Gallicano nel Lazio	0,3323%	Serrone	0,0664%
Valmontone	0,0767%	Zagarolo	0,0384%
Olevano Romano	0,0767%	Casape	0,0384%
Palestrina	0,0766%	San Vito Romano	0,0384%
Cave	0,0664%	Castel San Pietro Romano	0,0332%
Poli	0,0664%	Colonna	0,0191%

## Ambito di Intervento

In qualità di società interamente partecipata, le norme principali che regolano il tema del reclutamento del personale sono contenute nel D.Lgs n. 175/2016 “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*”, integrato e modificato dal Decreto Legislativo 100/2017 (c.d. “Decreto Madia”), i cui **costi per il personale** vengono presi in esame nel più ampio complesso dei costi di funzionamento delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e pertanto, ai fini della valutazione dei piani di contenimento, **devono essere considerati in correlazione con i processi di regolazione e gestione delle altre tipologie di spese connesse al funzionamento delle società stesse**. L’Azienda inoltre si è dotata di un Regolamento per il Reclutamento del personale che disciplina le modalità di assunzione in conformità con quanto previsto nel D.Lgs 175/2016.

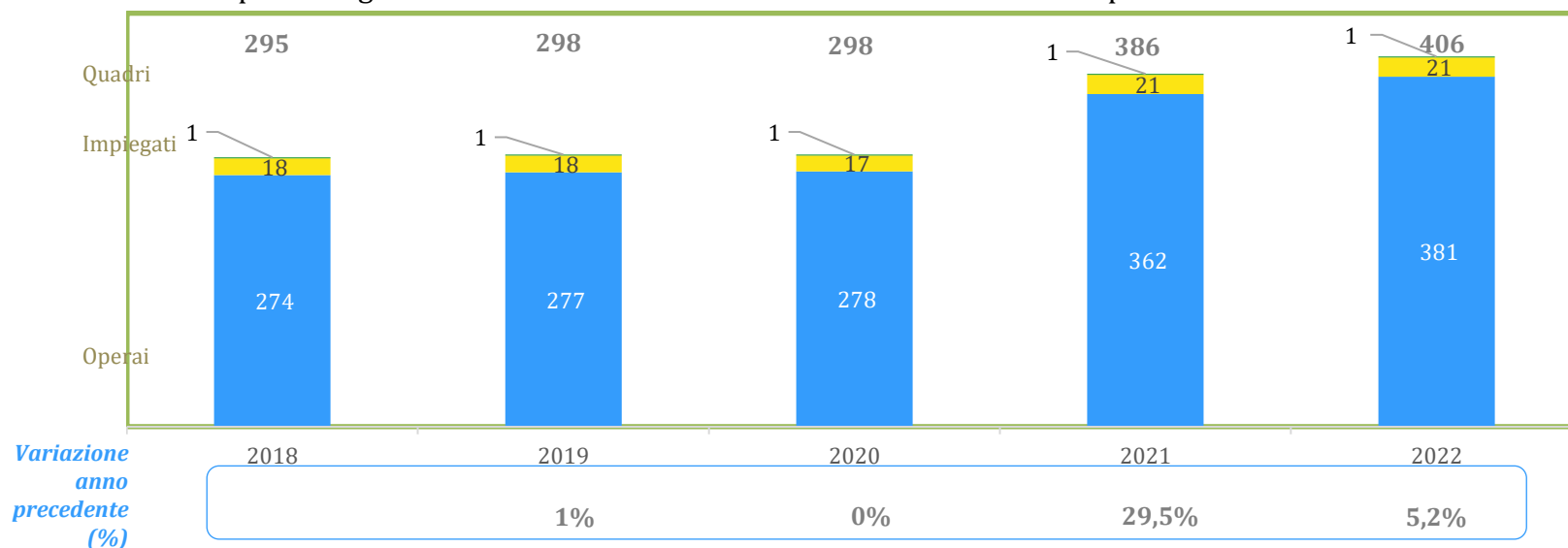
La determinazione della dotazione organica per il triennio 2023 - 2025 è stata elaborato attraverso una fase propedeutica necessaria ad una puntuale analisi della condizione iniziale, che ha portato ad un processo di **razionalizzazione ed efficientamento**, funzione di differenti aspetti quali:

- la **ricognizione del personale in servizio** redatta ai sensi del D.Lgs 175/2016, mediante un’analisi dell’andamento storico, caratterizzato dal fisiologico turn over del personale;
- la **gestione dei contratti collettivi nazionali** afferenti le diverse professionalità;
- la **coesistenza di contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato**.

Nelle tavole successive si procederà a dare evidenza delle attività preliminari necessarie alla redazione del Piano Assunzionale 2023.

## Ricognizione Organico

Nel corso del periodo 2018 - 2022, AET ha registrato un totale di **60 cessazioni di risorse** tra il personale con differente qualifica e **l'assunzione di 33 unità di cui 32 riferibili ai bandi di concorso indetti nel 2021 e chiusi nel 2022**. Di seguito si riporta l'andamento della pianta organica determinata in base al numero dei contratti a tempo indeterminato attivi alla fine di ogni anno.



Nell'arco dei 5 anni di osservazione emerge come **la pianta organica** intesa come numero di risorse impiegate nei vari ambiti offerti all'utenza è **creciuta complessivamente del 37,6%**, a seguito dell'incremento del bacino di popolazione di riferimento nell'arco degli anni oggetto di osservazione conseguente all'acquisizione di importanti nuovi cantieri quali Anzio.

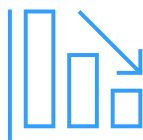
I dipendenti a **tempo indeterminato** per il periodo 2018-2022 risultano essere oltre **il 95% della forza lavoro**, il restante 5% è caratterizzato da risorse con contratti della durata annuale o infrannuale, che per loro natura rappresentano costi variabili.

## Ricognizione Organico

Il Personale in servizio al 31/12/2022 è pari a 406 unità a tempo indeterminato distinte per qualifica professionale, 35 unità a tempo determinato e 0 unità in somministrazione lavoro mentre nella tabella seguente viene rappresentata la dinamica complessiva delle assunzioni / cessazioni nel periodo 2018 - 2022: Il conteggio non tiene conto di variazioni conseguenti da cessazioni o acquisizioni di nuovi cantieri.

### TURNOVER COMPLESSIVO

	2018	2019	2020	2021	2022	cumulo
Assunzioni	0	1	0	1	32	34
Cessazioni	13	8	14	11	22	68



- 34 unità Full Time Equivalenti

## Ricognizione Organico

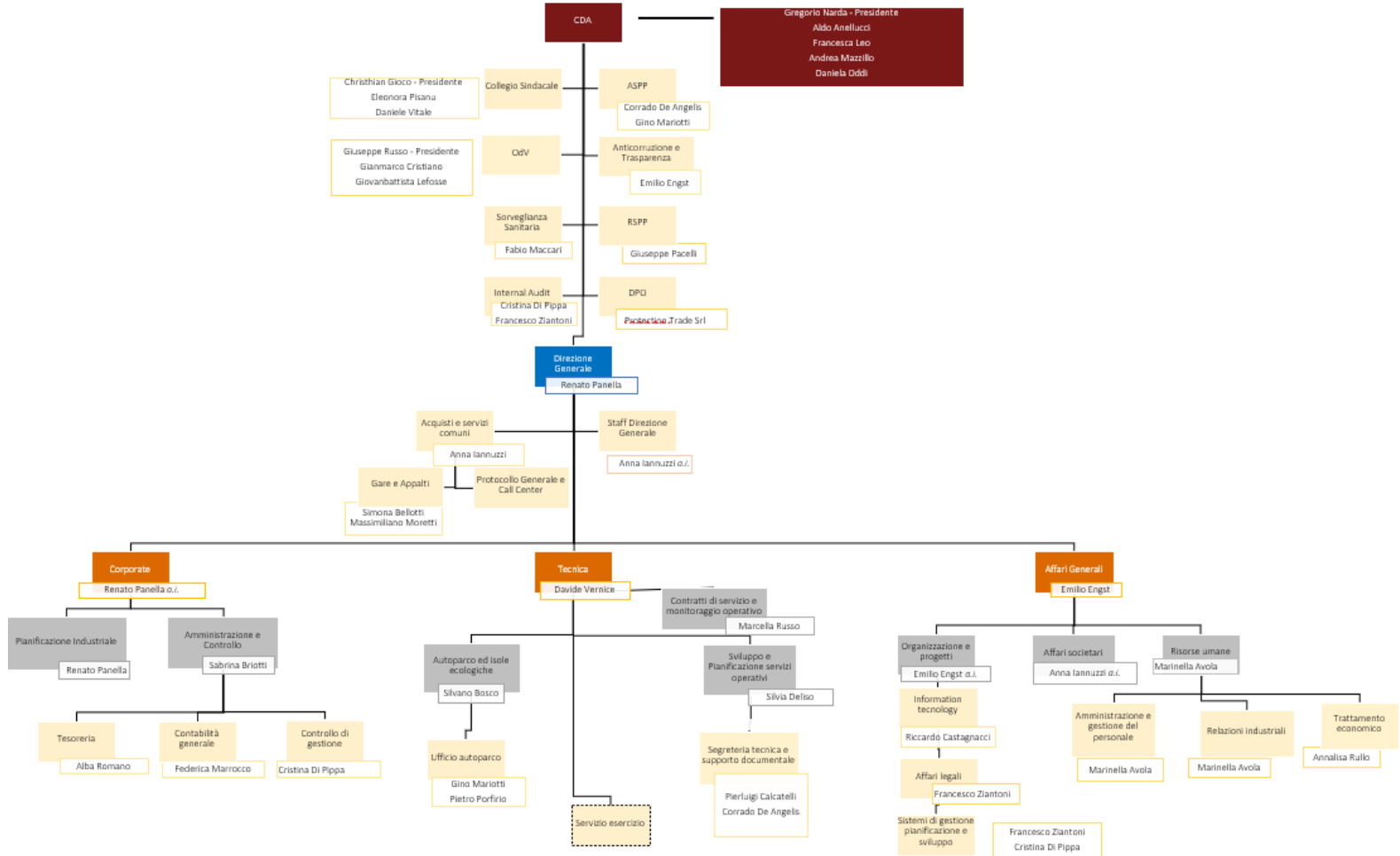
L'articolo 25 comma 1 del D.Lgs 175/2016 "Disposizioni transitorie in materia di personale" prevede che «**entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore del presente decreto, **le società a controllo pubblico effettuino una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze**, 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».

Allo scopo, la Società ha provveduto ad analizzare la situazione corrente rilevando che le singole commesse affidate all'azienda, sono sufficientemente remunerative, pertanto **AET non evidenzia eccedenze nel proprio organico**, bensì in considerazione delle linee di sviluppo attese nel Piano Industriale 2023 - 2025 ritiene opportuno non solo mantenere invariata la dotazione di personale ivi assegnata, ma quantificarne **un nuovo effort** in funzione degli indirizzi strategici.



# Ricognizione Organico

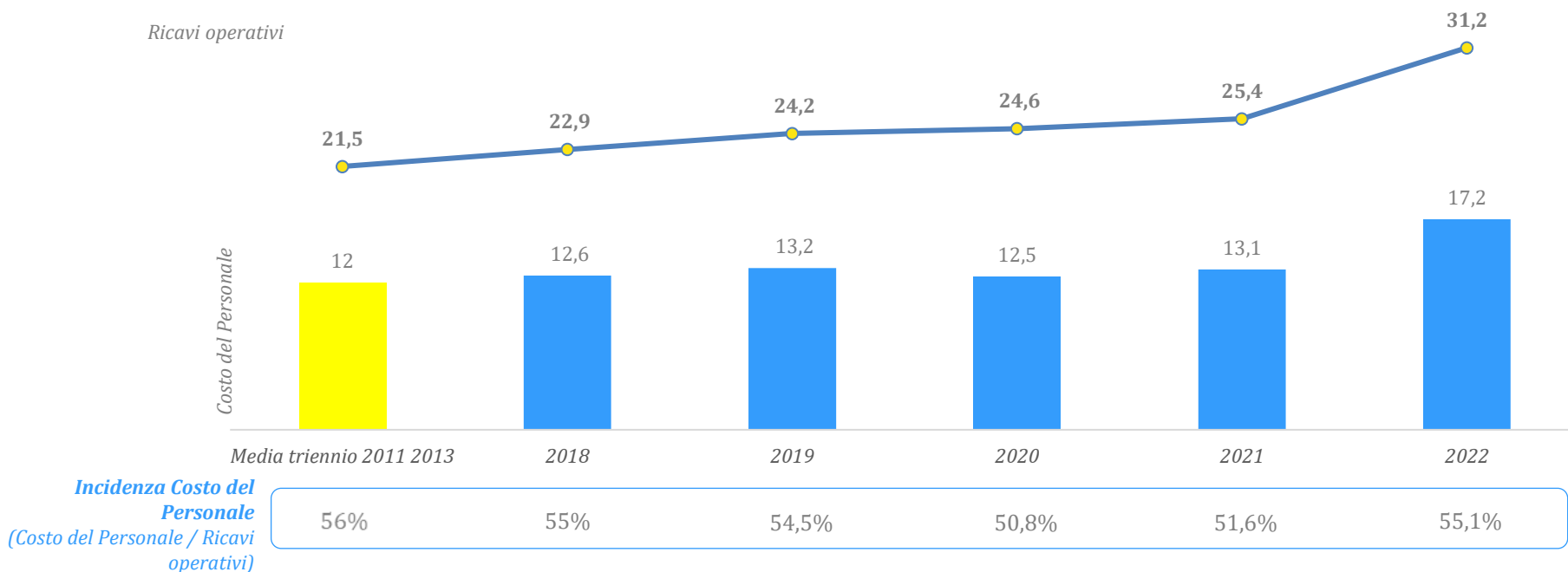
aziendale di AET spa prevede unLa configurazione a struttura amministrativa ed una struttura di produzione come da seguente organigramma:



## Limiti Assunzionali

Nel prospetto che segue è riepilogata la **spesa** concernente **il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato**, quella per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e quella per l'acquisto di servizi di somministrazione del personale.

Dal prospetto emerge come la percentuale di incidenza del costo lavoro rispetto ai ricavi operativi risulti decrescente per il 2020, per poi sostanzialmente stabilizzarsi nel 2021.



## Limiti Assunzionali

Il *“Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica”* (TUSPP) offre importanti spunti di riflessione per affrontare il tema del contenimento dei costi delle società a controllo pubblico secondo un’impostazione economico-aziendale, abbandonando quindi una visione meramente formalistica.

**Art. 19, comma 5** *le disposizioni contenute nel presente Decreto sono applicate avendo riguardo all’efficiente gestione delle partecipazioni pubbliche, alla tutela e promozione della concorrenza e del mercato, nonché alla razionalizzazione e riduzione della spesa pubblica”;*

*“per tutto quanto non derogato dalle disposizioni del presente Decreto, si applicano alle Società a partecipazione pubblica le norme sulle Società contenute nel Codice civile e le norme generali di diritto privato”.*

Il primo esalta l’efficienza, la promozione della concorrenza e del mercato, nonché la riduzione della spesa pubblica, che si può sintetizzare nel più noto principio dell’economicità: si è di fronte quindi ai principi che ispirano l’operatore di mercato e che sono ormai divenuti anche paradigma di azione della Pubblica Amministrazione.

Il secondo allude inequivocabilmente alla disciplina del Libro quinto del Codice civile sulle Società di capitali, che sono l’emblema del modello più evoluto dell’imprenditore e che rappresenta il dominio normativo anche per le Società a partecipazione pubblica.

## Limiti Assunzionali

In materia di gestione del personale, l'art. 19 del TUSPP, come modificato ed integrato dal D.lgs. 100/2017, a dispetto di come viene intitolato ("Gestione del personale"), ai commi 5 e 6 contiene una specifica disciplina della programmazione e controllo delle spese (rectius dei costi) sul complesso di quelle di funzionamento e di quelle del personale, fissando particolari disposizioni a cui le società in controllo pubblico devono sottostare:

**Art. 19, comma 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 tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.";*

**Art. 19, comma 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.";*

## Limiti Assunzionali

Il comma 5 e 6 dell'art. 19 del "TUSPP" forniscono, pertanto, gli elementi su cui basare un adeguato sistema di programmazione e controllo dei costi di gestione che, secondo un'impostazione aziendalista, deve perseguire tre livelli di equilibrio:

- economico: la differenza positiva fra i componenti positivi di redditi rispetto i componenti negativi;
- patrimoniale: il rapporto esistente fra gli investimenti in essere (attività) e le relative fonti di finanziamento (passività e capitale proprio);
- finanziario: la differenza fra entrate ed uscite di disponibilità liquide.

Dalla norma emerge che è compito dei soci la definizione degli obiettivi, i quali a) non possono essere generalisti ma devono essere valutati in ragione delle condizioni del mercato in cui opera la Società ovvero tenendo conto delle caratteristiche del proprio Settore, b) gli obiettivi hanno orizzonte temporale annuale (di brevissimo periodo) e pluriennale (di medio lungo periodo) e sono ammesse azioni compensative nel lungo periodo che possono determinare aumenti di spesa nel singolo anno c) gli obiettivi hanno ad oggetto il complesso delle spese ivi comprese quelle del personale.

## Capacità assunzionale

Sulla base di quanto esposto, AET ha individuato due indicatori di monitoraggio dell'andamento del costo del personale e funzionali alla successiva determinazione della capacità assunzionale, opportunamente costruiti in base al modello di business ed alle caratteristiche specifiche della Società:

- 1) l'indicatore di stabilità del costo lavoro rispetto ai costi complessivi di funzionamento determinato quale rapporto tra il totale del costo lavoro (compreso tempo determinato, atipici e contratti di somministrazione) e la differenza tra valore e costi della produzione (come da schema di bilancio ex artt. 2424 e 2425 cc.);
- 2) l'indicatore di produttività del personale determinato quale rapporto tra il totale del costo lavoro (compreso tempo determinato, atipici e contratti di somministrazione) ed EBITDA (Nella tabella seguente viene riportato l'andamento storico dei due indicatori che, per le tutte le annualità successive, registra andamenti migliorativi rispetto ai valori della media del triennio 2011 – 2013. Si evidenzia che l' indicatore 1 con tendenza peggiorativa nel 2020 risulterebbe positivo an netto delle importanti operazioni di svalutazione crediti operate nella suddetta annualità.

(€ / mln)	Triennio 2011/13	2017	2018	2019	2020	2021	2022E
A-B	0,3	0,6	0,8	0,9	-0,3	0,2	0,9
EBITDA	1,9	1,9	2,9	3,0	2,4	2,7	2,8
Costo_lavoro diretto	12	11,9	12,7	13,2	12,5	13,2	17,2
indiretto	11,6	11,8	12,4	12,8	11,9	12,4	16,8
	0,4	0,1	0,3	0,4	0,6	0,7	0,4
Indicatore 1 %	2,5%	5,1%	6,3%	6,8%	-2,5%	1,6%	5,2%
Indicatore 2 %	15,8%	16%	22,8%	22,7%	19,2%	20,4%	16,3%

## Capacità assunzionale

Dall'analisi effettuata pertanto, come rappresentato anche nel precedente piano triennale, si riscontra la possibilità / necessità di introdurre 96 posizioni, nell'arco del triennio, distribuite in circa 78 risorse nel 2022, 8 nel 2023 e 10 nel 2024 non essendo stato possibile completare entro il 31/12/21 le procedure di selezione del personale ad evidenza pubblica.

Le risorse da impiegare al fine di saturare la calcolata capacità assunzionale sono correlate alle seguenti assunzioni:

- 1) i costi per la stabilizzazione a tempo indeterminato di 45 unità di personale sono integralmente compensati dai costi attualmente sostenuti, pari a circa 1,15 € / mln, per analoghe figure professionali in organico con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione;
- 2) a fronte del saldo tra assunti e cessati nel periodo 2017 – 2021, pari a 45 risorse uscite nel corso del tempo, AET intende **riassorbire il 100%**, utile al riequilibrio della dotazione organica attraverso il parziale utilizzo della capacità assunzionale generatasi nel corso del quinquennio 2017 – 2021 e calcolata conformemente alle previsioni del D.L. n. 90/2014 e del comma 1 bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017:

	2018	2019	2020	2021	2022	cumulo
saldo unità	-13	-7	-14	-10	10	-34
capacità assunzionale	672.413	237.114	550.608	342.088		

- 3) sono previsti ulteriori pensionamenti nel triennio 2023 – 2025 atti a generare una capacità assunzionale di **1,26 €** / mln che AET intende riassorbire integralmente, come di seguito rappresentato:

	2023	2024	2025	cumulo
saldo unità	-8	-10	-	-
capacità assunzionale	315.096	315.096		

# Programma assunzionale

Si intende procedere pertanto – in coerenza con i vincoli derivanti dalla normativa in generale e dal D.Lgs 175/2016 in particolare - al **reclutamento delle figure professionali** di seguito indicate.

- **Personale addetto Raccolta e Spazzamento**

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 78 unità di personale** (livello J e livello 2B del CCNL Utilitalia ove applicabili) **nel 2022 da destinare alle attività di raccolta e spazzamento**; si prevede inoltre, in coerenza con i limiti di spesa imposti, di procedere successivamente all'assunzione di ulteriori 8 unità nel 2023 e 10 nel 2024, da destinare prevalentemente ai servizi d'istituto.

- **Personale Autista**

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 4 unità di personale con qualifica autista con patente per mezzi pesanti** da destinare prevalentemente al potenziamento dell' Area Operativa in coerenza con lo sviluppo delle attività affidate dal Comune di Ciampino ed eventualmente da altre Amministrazioni.

- **Personale Operai Qualificati (meccanici)**

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 4 unità di personale Operai Qualificati (meccanici)** da destinare prevalentemente al potenziamento dell' Area Operativa al fine di una stabilizzazione delle attività interne a supporto del servizio.

- **Personale area tecnica ed amministrativa**

AET ha intenzione di rafforzare il proprio organico attraverso l'inserimento, in settori particolarmente sensibili della struttura tecnica ed amministrativa, di **2 risorse di elevata professionalità**.



# Programma assunzionale

Resta comunque inteso che, nel caso di attività aggiuntive, si potrebbe avere bisogno di prevedere una modifica del fabbisogno. Perciò in considerazione del fatto che per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, il piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni, **si intende adattare il Piano successivamente alle effettive esigenze ove queste intervenissero.**

Inoltre, **è comunque facoltà dell'Organo Amministrativo variare, nei limiti della capacità assunzionale come precedentemente espressa in termini di costo ed unità, la distribuzione delle risorse tra le categorie professionali sopra descritte.**