



ROMA CAPITALE

Piano Assunzionale 2020

Agg. 30 Aprile 2020

Indice:

Premessa

Tabella DUP triennio 2017 - 2019

Andamento Pianta Organica e Costi

Piano 2020

Scenario 2021

- Con **Deliberazione n. 58/2015 la Giunta Capitolina**, nell'ambito delle misure urgenti da adottare per la riduzione del disavanzo ed il riequilibrio strutturale di Roma Capitale (ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.L. 6 marzo 2014, n. 16) e ai fini del contenimento dei costi del personale, ha dato indirizzo affinché - in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 18, comma 2-bis, del Decreto Legge 112/2008 - fossero applicati anche alle Società controllate non quotate nei mercati regolamentati, i divieti e le limitazioni alle assunzioni di personale e le misure di contenimento degli oneri contrattuali previsti dalla legge.
- Con l'emanazione del **Decreto Legislativo 175/2016**, "Testo unico delle società a partecipazione pubblica", integrato e modificato dal Decreto Legislativo 100/2017 (c.d. "Decreto Madia"), i 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.
- Con **Deliberazione 105/2017 l'Assemblea Capitolina**, sulla base del disposto di cui sopra, ha approvato il Documento Unico di Programmazione di Roma Capitale (DUP) 2018-2020, definendo gli obiettivi annuali e triennali di contenimento degli oneri di funzionamento delle società partecipate. Nel documento, per i costi di funzionamento delle società controllate, diversi dal costo del personale, sono stati individuati parametri puntuali, definiti in termini di incidenza percentuale sul valore della produzione; per i costi del personale, la deliberazione stabilisce che l'organo amministrativo delle Società controllate debba presentare annualmente un piano di contenimento di tali costi che, in relazione agli obiettivi gestionali ed il modello organizzativo e produttivo che si intende adottare, evidenzia una tendenziale riduzione dell'incidenza percentuale dei costi del personale sul valore della produzione rispetto all'indice desumibile dal forecast 2017.

Di seguito si rappresentano gli obiettivi contenuti nella Delibera (Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 105/2017):

<i>Incidenza dei costi</i>	<i>Indicatori</i>
<i>Costi per materie/Valore della produzione</i>	3,03%
<i>Costi per servizi/Valore della produzione</i>	32,20%
<i>Costi per il godimento beni terzi/valore della produzione</i>	3,04%
<i>Costi del personale/Valore della produzione</i>	<i>Piano di contenimento</i>
<i>Oneri diversi di gestione/Valore della produzione</i>	1,16%

- *Con Deliberazione n. 213/2018 la Giunta Capitolina, modifica la deliberazione n. 58/2015, solo esclusivamente per la parte relativa alla possibilità di reclutamento del personale, tuttavia nella nuova delibera si definisce compiutamente il controllo diretto, da parte del Socio, su tutte le voci del costo del personale e sui piani assunzionali, per i quali è sempre necessaria una preventiva autorizzazione da parte di Roma Capitale.*

- **Legge n. 296/2006: art. 1, commi 557 e 557 quater**, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90/2014. "...gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
- **D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5** "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 ...".
- **D.L. n. 78/2010 all'art. 9 comma 28, come modificato dall'art. 11 del D.L. n. 90/2014;** per assunzioni a tempo determinato: "... gli enti pubblici [. ..] possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.... Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Si riporta di seguito la **Tabella degli indicatori DUP di AMA, per gli anni 2017-2019.**

<i>Incidenza dei costi</i>	<i>Indicatori DUP</i>	<i>2017</i>	<i>2018*</i>	<i>2019**</i>
<i>Costi per materie/Valore della produzione</i>	3,03%	2,91%	2,98%	2,85%
<i>Costi per servizi/Valore della produzione</i>	32,20%	34,51%	35,44%	40,74%
<i>Costi per il godimento beni terzi/valore della produzione</i>	3,04%	2,97%	2,94%	2,65%
<i>Costi del personale/Valore della produzione</i>	45,33%	43,76%	43,91%	44,95%
<i>Oneri diversi di gestione/Valore della produzione</i>	1,16%	1,81%	2,73%	1,14%

* Indicatori calcolati sulla base del preconsuntivo 2018

** Indicatori calcolati sulla base del Preconsuntivo 2019

- ✓ *Gli oneri di gestione anno 2017 risentono principalmente delle penali sulla qualità erogata dei servizi di igiene urbana pari a 3,9 mln/€, nonché per minusvalenze su cespiti pari a 1,3 milioni mln/€*
- ✓ *Il costo dei servizi anno 2018 risente di 13,7 mln/€ di costi per operazioni cimiteriali, effetto del nuovo CdS Cimiteriale, con decorrenza 16 maggio 2018, non presente nei costi anno 2017.*
- ✓ *Gli oneri di gestione anno 2018, risentono dell' effetto della minusvalenze impianto Salario, in seguito dell'incendio in data 11 dicembre 2018.*
- ✓ *Il costo dei servizi anno 2019 risente del maggior costo rispetto al 2018 per l'ulteriore ampliamento della esternalizzazione del servizio di raccolta PAP presso le Utenze non Domestiche (UND) + 22,0 mln/€.*

Indice:

Premessa

Andamento Pianta Organica e Costi

Piano 2020

Scenario 2021

Anni 2017-2018 -2019

*Nel corso del triennio in esame, AMA ha registrato un totale di **458 cessazioni** tra il personale con qualifica di operaio, impiegato, quadro e dirigente, sia per raggiunti limiti di età/dimissioni/licenziamenti/decessi che per il dispiegarsi degli effetti delle nuove normative - cd Quota 100.*

*Il numero delle cessazioni - **al netto dei dirigenti** – nel triennio è stato di **449 unità**:*

Si riepilogano il numero delle cessazioni e dei relativi minori costi, per ciascun anno:

- ✓ ***Anno 2017:** numero cessazioni **126**, corrispondenti a un minor costo pari a **5 mln/€**;*
- ✓ ***Anno 2018:** numero cessazioni **155**, corrispondenti a un minor costo pari a **6,6 mln/€**;*
- ✓ ***Anno 2019:** numero cessazioni pari a **168 risorse**.*

Di seguito si riportano le tabelle riepilogative di risorse nell'arco temporale dal 2017 al 2019, distinte per profilo professionale, fornendo altresì il totale di risorse al 31/12 di ciascun anno.

ANNO 2017

Qualifica	Risorse al 31/12/2016	Passaggi interni in entrata	Passaggi interni in uscita	Assunzioni	Cessazioni	Risorse al 31/12/2017
Operai	6.790	4	30	8	105	6.667
Quadri	54	0	1	0	2	51
Impiegati	1.005	30	5	0	19	1.011
Dirigenti	22	2	0	1	3	22
TOTALE	7.871	36	36	9	129	7.751

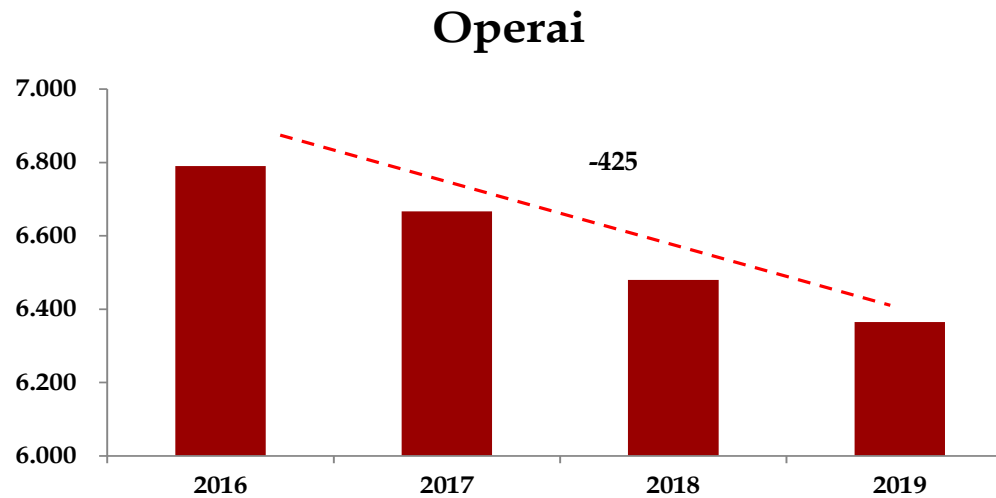
ANNO 2018

Qualifica	Risorse al 31/12/2017	Passaggi interni in entrata	Passaggi interni in uscita	Assunzioni	Cessazioni	Risorse al 31/12/2018
Operai	6.667		52	5	140	6.480
Quadri	51	2		0	1	52
Impiegati	1011	52	2	0	14	1.047
Dirigenti	22			0	5	17
TOTALE	7.751	54	54	5	160	7.596

ANNO 2019

Qualifica	Risorse al 31/12/2018	Passaggi interni in entrata	Passaggi interni in uscita	Assunzioni	Cessazioni	Risorse al 31/12/2019
Operai	6.480		2	6	119	6.365
Quadri	52	1		0	2	51
Impiegati	1.047	2	2	0	47	1.001
Dirigenti	17			0	1	16
TOTALE	7.596	3	3	5	169	7.433

Il grafico mostra l'evoluzione del numero degli operai in forza al 31/12 di ciascun anno, preso in considerazione, in quanto costituiscono la categoria aziendale prevalente.



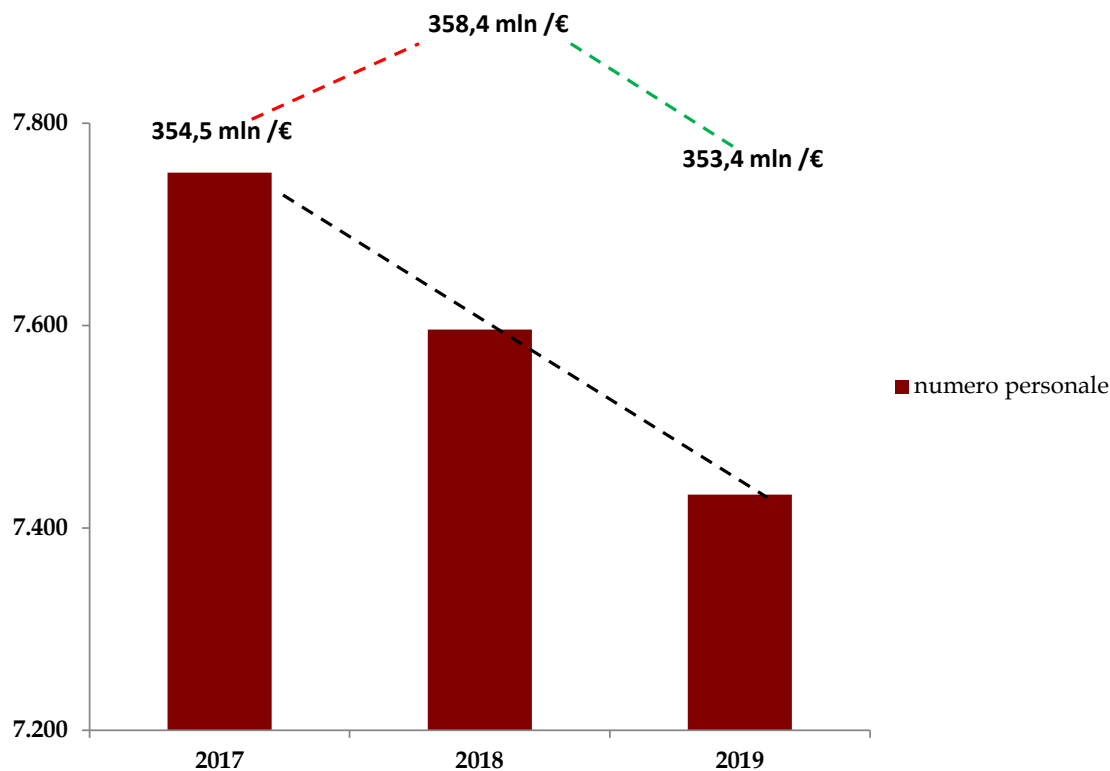
Nella seguente Tabella si rappresenta l'andamento del Costo del personale, correlato al Valore della Produzione:

Anno	2017	2018	2019
<i>Valore della Produzione</i>	810.079.640	815.266.881	792.261.751
<i>Costo del personale</i>	354.518.152	357.975.157	353.520.988
<i>% Costo personale/VP</i>	43,7%	43,9%	44,62%

Dalle tabelle, si evince che il rapporto tra il costo del personale e il valore della produzione, si attesta, per il triennio considerato sotto il valore del DUP pari a 45,33%.

- ✓ *il costo del personale del 2018 in incremento rispetto al 2017 di circa 3,5 €/mln, per effetto principalmente di aumenti contributivi per previdenza completa, in applicazione di norme contrattuali, maggiori costi di esodo agevolato, per i lavoratori non idonei (art. 44 CCNL) e per l'uscita di n. 4 dirigenti (isopensione legge Fornero), nonché per contributo IPA, Sorveglianza Sanitaria, Preavviso e Fondo vertenze.*
- ✓ *Per il 2019 il preconsuntivo relativo al costo del personale è pari a 353,5 €/mln, in diminuzione (-4,4 mln/€) rispetto al consuntivo 2018, per l'effetto combinato della diminuzione degli addetti nel biennio 2018/2019 e il loro mancato reintegro, parzialmente compensato dall'incremento dovuto a passaggi parametrici e trascinarsi dell'ultima tranche di aumento ccnl di dicembre 2018.*
- ✓ *Il Valore della Produzione rispetto all'anno 2018 in diminuzione per effetto di un valore del Piano Finanziario Tariffa 2019 invariato rispetto all'anno precedente e un corrispettivo in diminuzione per le altre poste attive.*

Il grafico mette in correlazione l'andamento della forza organica, con il rispettivo costo annuale nel triennio.
L'anno 2018 ha fatto registrare un aumento dei costi, correlato principalmente ad alcune componenti di natura "non ricorrenti", infatti il costo si normalizza nell'anno 2019.



Valore medio triennio 2011 - 2013	332.752.481 €
Valore medio triennio 2017 - 2019	355.338.099 €

Nella seguente tabella si rappresenta l'andamento delle tonnellate raccolte rispetto al numero di addetti :

<i>Anno</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
<i>Tonnellate raccolte</i>	1.687.543	1.728.929	1.688.350
<i>Addetti</i>	7.751	7.596	7.433
<i>Ton. raccolte/addetti</i>	<i>217,7</i>	<i>227,6</i>	<i>227,1</i>

L'andamento dell'indicatore nei tre anni è in linea, si nota una leggera flessione nel 2019, effetto sia della minore produzione di rifiuti, rispetto al 2018 (-2,35%) e alla riduzione costante della pianta organica, attestandosi ad un valore di **quantità medie raccolte per addetto pari a 227 tonnellate**.

Situazione Anno 2019

- ✓ Con Deliberazione Giunta Capitolina n.106/2019 è stato approvato e sottoscritto il nuovo Contratto di Servizio 2019 – 2021. Lo stesso ha previsto, nel suo periodo di vigenza, una estensione del numero delle strade e aree interessate dalla pulizia (circa + 10% rispetto al precedente perimetro); una revisione graduale del servizio di raccolta differenziata;
- ✓ Piena operatività del nuovo servizio di raccolta dei rifiuti – nuovo Bando UND - dedicati alle utenze non domestiche, avviato nel 2018, con un impatto economico sull'esercizio 2019 di **ca 48 milioni di euro**, in aumento di oltre l'84% rispetto all'anno precedente (ca 26 mln/euro).
- ✓ Contenzimento dei costi del personale, anche in relazione alle ore di straordinario godute pari a ca. 0,88 milioni di ore (pari a 0,9 milioni del 2018 e 1,1 milioni del 2017)
- ✓ Un indice di assenza del personale nel 2019 pari al 15,04 %, in riduzione rispetto agli anni precedenti (dal 2013, una riduzione di 4 punti percentuali), con notevole recupero in termini di produttività.
- ✓ In relazione agli **indicatori DUP anno 2019** - Rif.to Tabella a pag. 6.

Indice:

Premessa

Andamento Pianta Organica e Costi

Piano 2020

Scenario 2021

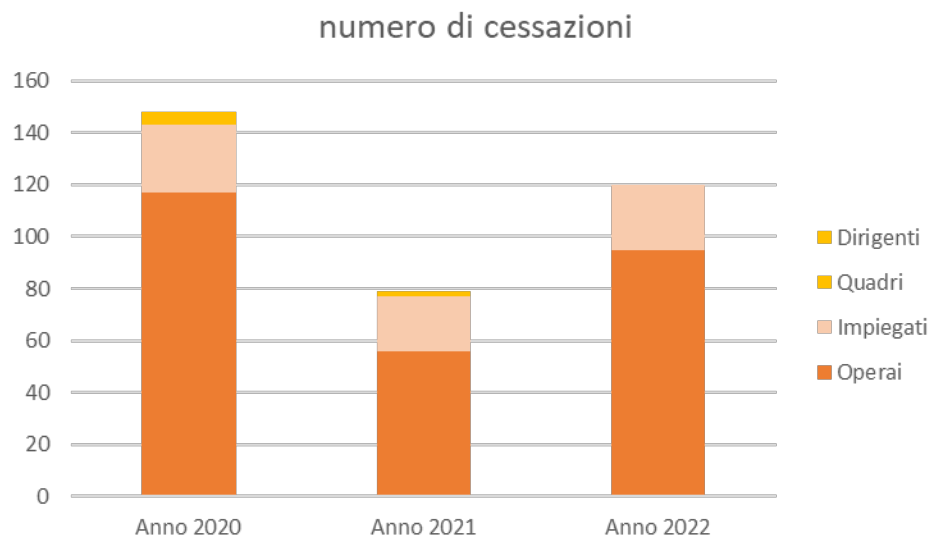
Scenario Piano Assunzionale

In applicazione a quanto disposto da Roma Capitale, in virtù delle cospicue uscite di personale degli ultimi tre anni, AMA ha provveduto a redigere la bozza del Piano Assunzionale per **l'anno 2020**, dopo un'attenta analisi sui fabbisogni aziendali, considerando i limiti/parametri fissati dal Socio e tenendo conto del necessario reintegro delle risorse cessate negli anni precedenti e necessarie ad ottemperare agli obblighi di istituto.

Scenario industriale:

- ✓ Per **l'anno 2020**, una parte dei lotti affidati dell'appalto UND giunge a naturale scadenza contrattuale. In particolare si prevede di internalizzare le attività attualmente svolte nei 4 lotti in scadenza al mese di maggio 2020. L'avvio delle attività terrà conto del processo di ripresa degli esercizi commerciali connesse al superamento dell'emergenza COVID-19. **Nel 2020 per effetto dell'internalizzazione si prevede un risparmio di ca 6 mln/euro. Tale risparmio potrà incrementarsi nel corso del 2021, in conseguenza della possibilità di internalizzazione di altri lotti, anche in funzione delle risorse disponibili (personale e mezzi).**
- ✓ Attuazione di un piano di revisione del sistema di raccolta con l'adozione di modalità di raccolta stradale delle aree della città ove le caratteristiche urbanistiche ed edilizie rendono poco efficace la raccolta PaP. Nel 2020 tale revisione potrà interessare con raccolta stradale circa 100.000 abitanti oggi raggiunti dalla raccolta domiciliare e proseguirà nel corso del 2021. **Tale revisione porterà ad un recupero di personale operativo che, unitamente all'ingresso delle risorse oggetto di tale piano, consentirà una ulteriore internalizzazione di servizi oggi esternalizzati.**
- ✓ Il fabbisogno di risorse nasce anche in coerenza con le linee d'indirizzo, che prevedono uno spostamento delle attività anche sui quei segmenti a valore aggiunto, **per ridurre la dipendenza da terzi nel trattamento dei rifiuti e generare nuovo valore economico a beneficio della cittadinanza.**

Previsione del numero di uscite di risorse per gli anni 2020 - 2021 - 2022:



	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Operai	117	56	95
Impiegati	26	21	25
Quadri	1	1	-
Dirigenti	4	1	-

Agg. al 29/04/2020

Alla luce di quanto esposto, è stato stimato un fabbisogno di nuove risorse, per complessive **400 unità operative**, con **contratto a tempo indeterminato**, esclusivamente con qualifica operaia, così come di seguito dettagliato, oltre a **n. 5 figure apicali**:

- 325 operatori ecologici – **part time 30 ore**
- 40 meccanici – **full time**
- 20 operatori cimateriali – **full time**
- 15 operai di impianto – **full time**

Il reclutamento graduale di 400 risorse operative, permetterebbe il parziale reintegro, circa l'89%, delle risorse uscite nel triennio 2017-2019, con una previsione di ingresso di n. 338 risorse operative a partire dal 1° luglio 2020 e le restanti n. 62 a partire dal 1° gennaio 2021.

Per gli operatori ecologici si ipotizza un inquadramento in ingresso con il nuovo livello J (con parametro contrattuale inferiore) introdotto dalla contrattazione collettiva in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL. La norma contrattuale prevede successivamente il passaggio automatico al livello 1B, dopo 26 mesi di effettiva prestazione.

Il costo medio dell'operatore ecologico attualmente in organico è pari a € 42.724 euro/anno, a fronte di un costo medio di un neo-assunto pari a € 23.675 euro/anno (operatori full-time).

I meccanici dovranno essere inquadrati come previsto nel contratto collettivo.

Il costo complessivo delle assunzioni, tiene conto dei previsti livelli di inquadramento, della mancata anzianità di servizio e di alcune tipologie di indennità aziendali, che non sono riconosciute ai nuovi assunti, in ottemperanza alla normativa vigente.

Nella tabella si rappresenta **il raffronto dei costi medi per profilo professionale, tra l'organico in forza e le previste nuove assunzioni.**

Per omogeneità di rappresentazione, si riportano i **costi medi annui di risorse full-time:**

	Profilo professionale	Livello	Costo medio annuo FT
In organico	Op. Specializzati (Meccanici)	4A	44.243
Nuova assunzione	Op. Qualificati (Meccanici)	3B	36.696
In organico	Addetti spazzamento/raccolta	3A	42.724
Nuova assunzione	Addetti spazzamento/raccolta	J	23.675
In organico	Seppellitori	D1	31.298
Nuova assunzione	Seppellitori	D3	24.873
In organico	Addetti Area Impianti	2A	38.484
Nuova assunzione	Addetti Area Impianti	1B	26.635

Si precisa, inoltre, che, considerando la proiezione di costo in base ai valori IPCA (indice prezzi al consumo armonizzato) per **il triennio 2019-2021**, e il trend di crescita del costo dell'ultimo rinnovo contrattuale (che copriva 5 anni), si ipotizza che il contratto collettivo, a cui è demandato per accordo Interconfederale il compito di modificare i minimi contrattuali per prassi o per norma in funzione degli scostamenti IPCA, **non possa prevedere un incremento dei minimi tabellari a regime (2021) superiore al 3,43%.**

In riferimento al D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5 per il quale «il limite delle spese per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno è fissata pari al 100 % di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente».

Si rappresenta in tal senso che il costo riferito alle cessazioni anno 2019 ammonta a 8.049.365 euro e il costo riferito alle previste n. 343 assunzioni 2020 (n. 338 risorse operative e n. 5 apicali) è pari a 8.034.789 euro (corrispondente al 99,8% del 2019).

ANNO 2020 (343 unità T. IND.)			
	Unità	Livello	Costo Annuale
Operai di zona (PT 30 ore)	263	J	4.918.937
Operatori cimiteriali FT	20	D3	505.911
Addetti impianti FT	15	1-2B	461.996
Meccanici FT	40	3B	1.467.854
Figure apicali (n. 2 Dirigenti e n. 3 Quadri)	5		680.090
	343		8.034.789

CESSAZIONI ANNO 2019	COSTO	LIMITE ASSUNZIONALE di legge (Art. 3 c. 5 DL 90/2014)	COSTO TOTALE ANNUO 343 Assunzioni
	8.049.365	fino al 100% del valore delle cessazioni anno precedente	8.034.789

COSTI ANNO 2020: Di seguito si riporta la tabella con i parametri di confronto con gli anni pregressi. Per l'anno 2020, si indicano: (caso c) i costi del personale a perimetro invariato rispetto al 2019; (caso d) costi del personale con l'ingresso di 343 nuove risorse a partire da 1° luglio 2020 (pag. 18) e l'effetto sull'indicatore del DUP :

Anni	2018	2019 (b)	2020 (c)	2020 (d)
<i>Addetti in forza (a)</i>	7.596	7.434	7.286	7.629
<i>Ton raccolte</i>	1.728.929	1.688.350	1.684.000	1.684.000
<i>Valore della Produzione</i>	815.266.881	792.261.751	821.524.462	821.524.462
<i>Costo del personale</i> □	357.975.157	353.520.988	352.927.108	357.131.653
<i>di cui costo dello straordinario</i>	14.118.843	13.523.007	13.152.100	13.152.100
<i>Ton raccolte/Addetti</i>	227,6	227,1	231,1	220,7
<i>% Costo del personale/VP (a)</i>	43,91%	44,62%	42,96%	43,47%
<i>DUP (b)</i>	45,33%	45,33%	45,33%	45,33%
<i>Δ (a) - (b)</i>	-1,42%	-0,71%	-2,37%	-1,86%

(a) Addetti al 31.12.

(b) Dati di Preconsuntivo 2019

(c) Dati previsionali 2020 _senza ingresso di nuove risorse

(d) Dati previsionali 2020 con piano assunzionale

- ✓ Valore della produzione in linea con la simulazione del PEF secondo il nuovo metodo ARERA (nota AMA prot. AU 0020744 del 16/04/2020)
- ✓ Anno 2020: Rif.to Quantità raccolte/addetto - Forza Organica in ingresso impiegata anche in altri servizi es. Officine, Impianti, ecc., nonché per incrementare il livello di qualità dei servizi di pulizia e decoro
- ✓ Scenario d) DUP (% Costo del personale/VP anno 2020) in diminuzione rispetto al 2019
- ✓ Scenario d) Diminuzione dei costi per servizi PAP UND con un miglioramento del DUP costo per servizi/VP (pag. 26)
- ✓ Scenario d) Invarianza delle ore di straordinario in funzione del graduale ingresso di risorse solo dal II semestre 2020

Anno 2020

- *Altre figure*

Come richiesto in passato con note prot. 003195/U del 17/01/2018 e prot. 025344/U del 11/05/2018, nota AU prot. 057264 del 08.11.19 risulta sempre più urgente coprire con adeguate professionalità i ruoli chiave, nonché rafforzare le strutture operative e di line con risorse non disponibili in azienda, sulla base di un piano di riallocazione degli impiegati , attraverso un'analisi del carico di lavoro.

AMA si trova quindi nella improcrastinabile necessità di rafforzare il proprio organico con risorse di elevata professionalità, anche in settori particolarmente sensibili della propria organizzazione, oggi coperti da un numero eccessivo di assegnazioni ad interim e da pochi dirigenti.

Le carenze di risorse determinano l'effetto di avere strutture quali, a titolo esemplificativo, il Servizio Impianti, la Gestione Flotta, la Security, la Progettazione Servizi, con insufficiente personale qualificato. Inoltre poichè anche i Servizi di Internal Audit e Compliance si trovano nella condizione di carenza di personale di cui sopra, è sempre più complesso disporre di un sistema di controllo interno efficace.

Tale rafforzamento prevedrà:

- *lo sviluppo e la crescita di risorse interne che possiedono i requisiti e che saranno validate in accordo a quanto previsto dall'OdS n. 97/2018 sullo sviluppo di carriera;*

nonché laddove non presenti professionalità interne adeguate:

- *AMA procederà alle assunzioni di personale con qualifica dirigenziale e non, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità ed imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, comma 3, del D. Lgs. N. 165/2001, già previste per la Pubblica Amministrazione, non appena avuto autorizzazione o deroga dal Dipartimento competente.*

I costi previsti per tali figure professionali pari a n. 5 sono ricompresi nel valore del Costo del personale riportato nelle tabelle precedenti (pag. 20 e 21).

Indice:

Premessa

Andamento Pianta Organica e Costi

Piano 2020

Scenario 2021

Scenario Anni 2021/2022

- ✓ Nel triennio 2020 – 2022 il numero delle cessazioni previste è pari a **n. 342 unità, al netto dei dirigenti:**
- ✓ Il numero delle cessazioni relative a personale con qualifica di operaio è pari a **268 unità, di cui n. 117 nel 2020, n. 56 nel 2021 e 95 nel 2022;**
- ✓ Nel 2021/2022 costo medio relativo all'ingresso delle n. 400 risorse di ca 8,6 mln/euro
- ✓ Previsione Costo del Personale medio nel **biennio 2021 - 2022 di ca 362 mln/euro**
- ✓ Il Costo del Personale per le nuove assunzioni sarà in parte compensato dai minori costi per servizi.

Scenario «Servizi 2021/2022»:

- ✓ Il **Proseguimento del processo di internalizzazione di parte dei lotti dell'appalto** relativo al servizio di raccolta PAP presso le UND (in scadenza contrattuale)
- ✓ La **revisione del modello di raccolta differenziata (passaggio da PAP a stradale)** per ca 400.000 abitanti con un **recupero di ca 300 risorse, anche al fine di garantire l'internalizzazione dei servizi PAP.**

Scenario Anno 2021

✓ Valore della Produzione invariato per omogeneità di confronto.

Per effetto dell'internalizzazione del servizio si stima in termini economici, **un risparmio di costi per servizi di circa 38 milioni di euro**, a fronte di un incremento di altre componenti di costo, quali materiali (carburante, sacchi) e godimento beni di terzi (noleggio automezzi), stimati in circa 6 milioni di euro.

Di seguito si evidenzia l'effetto di tali variazioni costi sugli indici DUP nel 2021.

Anni	2020 (caso d)	Hp. 2021
% Costo del personale/VP (a)	43,47%	44,02%
DUP (b)	45,33%	45,33%
$\Delta (a) - (b)$	-2%	-1%
% Costi per servizi/VP	42,12%	37,49%
DUP (d)	32,20%	32,20%
$\Delta (c) - (d)$	10%	5%