



CITTÀ DI
CIAMPINO
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

PIANO ASSUNZIONALE 2022



Indice

3	Premessa
4	Contesto
5	Ambito di intervento
6	Ricognizione Organico
11	Limiti assunzionali
15	Capacità assunzionale
17	Programma assunzionale



Premessa

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







Il Piano Assunzionale 2022 – 2024 è stato redatto **in coerenza con il Piano Industriale 2022-2024**, che declina gli indirizzi strategici ed evolutivi di ASP, nell’ambito dei molteplici servizi offerti all’utenza e rappresenta una rivisitazione del Piano Assunzionale del 2021-2023, necessaria non solo in virtù del rinnovo dei contratti di affidamento dei servizi dal parte delle A.C. per il triennio 2022-2024, ma anche per garantire il rispetto delle disposizioni governative emanate per fronteggiare la persistente situazione emergenziale epidemiologica da Covid, 19 e di quelle riguardanti le nuove regole di assunzione ordinaria e straordinaria nelle Società Partecipate.

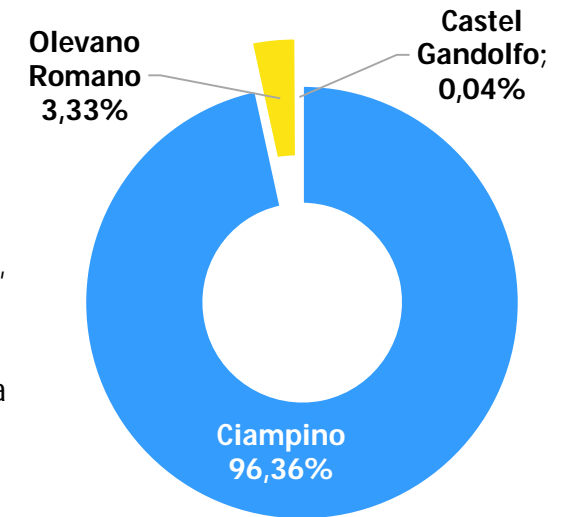
Il piano del fabbisogno di personale rappresenta un **atto di programmazione propedeutico all’avvio nuove iniziative/attività** che necessitano di nuova forza lavoro e che dovrà essere articolato mediante l’impiego di procedure per l’assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo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

Contesto

ASP S.p.A. continua ad essere una **Società controllata dai Comuni di Ciampino (96,36%), Castel Gandolfo (0,04%) ed Olevano Romano (3,33%)** ed opera in regime di in-house providing nella gestione di servizi pubblici in diversi settori.

ASP è una multiutility e gli ambiti che costituiscono il Core Business dell'Azienda sono:

-  Gestione Mense;
-  Mobilità Urbana (Parcheggi, Scuolabus e Apertura e chiusura parchi);
-  Servizi alla persona (Asili nido, Serv. Assistenza ai diversamente abili nelle scuole, Sorveglianza, pulizia e portineria presso la scuola Collodi e Pulizie edifici comunali);
-  Retail (farmacie interne, farmacie esterne, deposito e parallel trading, Pharma Leader);
-  Riscossione (Servizi a domanda individuale: mense, scuolabus e asili nido).
-  Servizi cimiteriali e Luci votive



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.

Ambito di Intervento

La determinazione della dotazione organica per il triennio 2022 – 2024 è stata rielaborata per aggiornare quanto previsto nel Piano Assunzionale del 2021-2023, procedendo sempre 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:

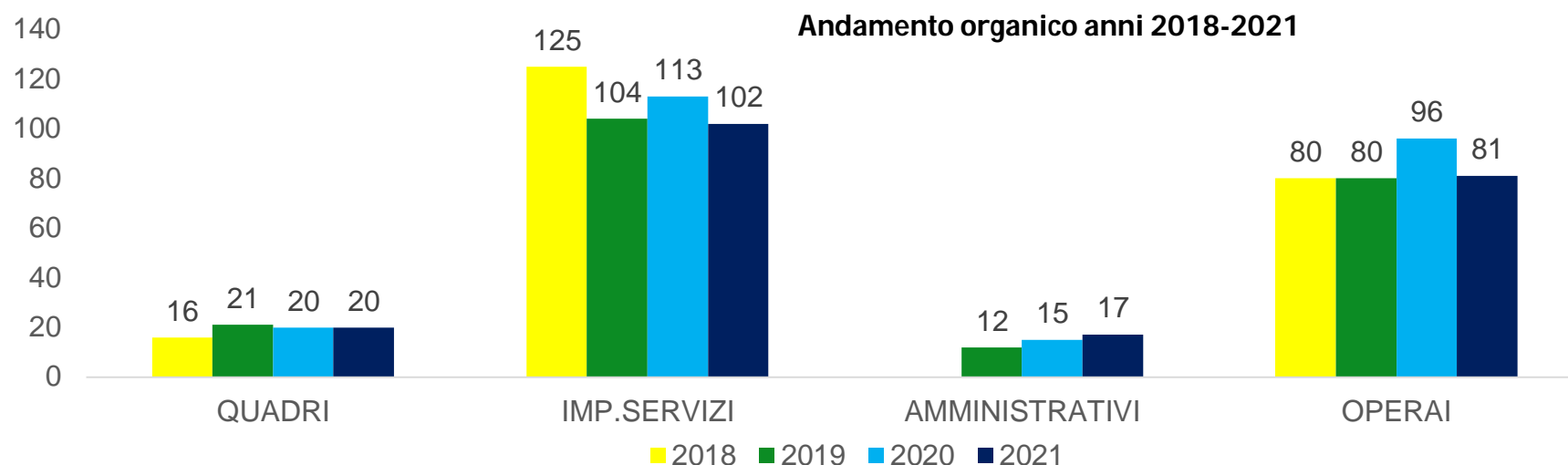
- ▲ la **ricognizione del personale in servizio** redatta ai sensi del D.Lgs 175/2016, mediante un'analisi dell'andamento storico, caratterizzato dal fisiologico turn over del personale;
- ▲ la **gestione dei molteplici contratti collettivi nazionali** afferenti le diverse professionalità;
- ▲ la **coesistenza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

La revisione del Piano Assunzionale del 2021-2023 è stato un atto dovuto anche in virtù dei **rinnovi contrattuali di affidamento dei servizi già gestiti da ASP, dell'affidamento di nuovi servizi da parte delle A.C. (Luci votive, Servizi cimiteriali, Servizio Soste a Pagamento sul territorio di Olevano Romano), dell'attuazione di nuove attività nell'ambito dell'Area Retail quale il servizio di vendita online erogato all'utenza tramite Pharma Leader, e della persistenza della situazione pandemica da Covid 2019**, che ha determinato un vero e proprio stravolgimento delle modalità di gestione dei servizi e dell'organizzazione del lavoro all'interno di ogni settore, comportando non solo la necessità di rivedere le modalità di svolgimento delle attività lavorative, ma anche il reclutamento di un maggior numero di risorse per garantire il rispetto della disposizioni governative anticovid-19 a tutela della sicurezza di tutta la collettività.

Nelle tavole successive si procederà a dare evidenza delle attività preliminari necessarie alla redazione del Piano Assunzionale 2022.

Ricognizione Organico

Nel corso dell'anno **2020 A.S.P.** ha registrato complessivamente tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato **48 cessazioni di risorse e 63 assunzioni di unità**, facendo rimanere comunque invariata la pianta organica; mentre nel corso dell'anno **2021** ha registrato complessivamente tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato **68 cessazioni di risorse e 66 assunzioni di unità**. I dipendenti a **tempo indeterminato** in tale periodo risultano essere circa **il 88% della forza lavoro**, il restante 12% è caratterizzato da risorse con contratti della durata annuale o biennale, che per loro natura rappresentano costi variabili.



La differenza sul numero di amministrativi tra il 2018 e gli anni successivi è determinata dalla diversa esposizione del dato (nel 2018 gli impiegati operativi dei servizi non erano stati distinti dagli effettivi amministrativi).

Ricognizione Organico

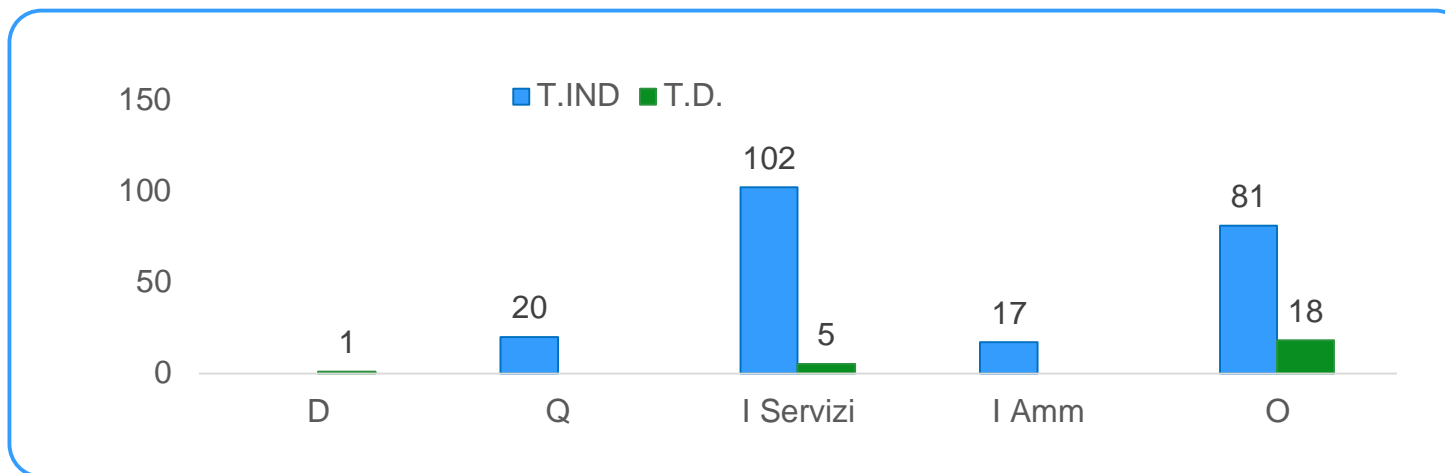
E' opportuno precisare che nell'anno **2020** rispetto alle n.4 cessazioni presunte nel piano, si sono verificate effettivamente **n. 7 cessazioni di risorse a tempo indeterminato** a fronte delle quali **ne sono state assorbite n. 9:** di cui n. 3 stabilizzazioni nel settore farmaceutico (n. 2 farmacisti, n.1 estetista); n. 3 nei servizi (di cui .n. 2 nel servizio asili nido; n. 1 nel servizio aec) e n. 2 stabilizzazioni nel settore amministrativo.

Nell'anno **2021** invece, nonostante non si siano verificate tutte le cessazioni previste nel piano, per cause legate alla riforma pensionistica o per mancato raggiungimento da parte delle risorse dei requisiti minimi contributivi per accedere al pensionamento, **ASP per garantire il regolare svolgimento dei nuovi servizi affidati e a fronte dell'aumento del fatturato nel settore farmaceutico**, ha dovuto comunque dar corso **alla stabilizzazione di** n. 16 risorse corrispondenti a **FTE 9,53:** di cui n. 6 corrispondenti a **FTE 5,75** nel settore farmaceutico (farmacisti); n. 10 nei servizi corrispondenti a **FTE 3,78** (n. 2 nel servizio aec;; n.4 nel servizio soste a pagamento di Ciampino; n. 4 nei servizi mensa e pulizia;). **Il personale in servizio al 31/12/2021** è pari a 244 unità di cui 220 unità a tempo indeterminato (88% della forza lavoro) distinte per qualifica professionale e 24 unità (12% della forza lavoro)a tempo determinato, che corrispondo a **FTE 196 unità** di cui **182,45 FTE a tempo indeterminato e 13,57 FTE a tempo determinato**, come rappresentato nei grafici che seguono.

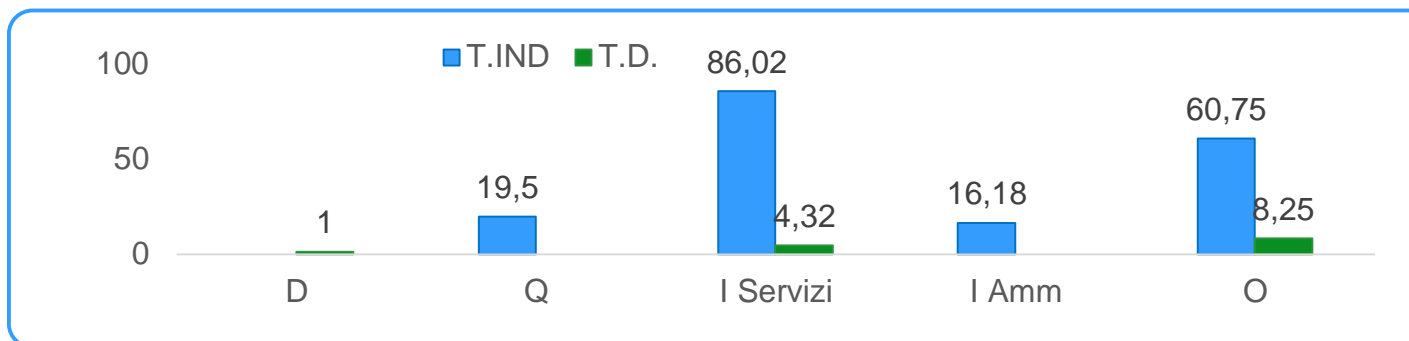
Nelle tabelle di seguito riportate viene rappresentata la dotazione organica di ASP al 31/12/2021 in termini di unità e in termini di FTE.

Ricognizione Organico

31.12.2021 – NUMERO RISORSE A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO



31.12.2021 – FTE EFFETTIVI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO

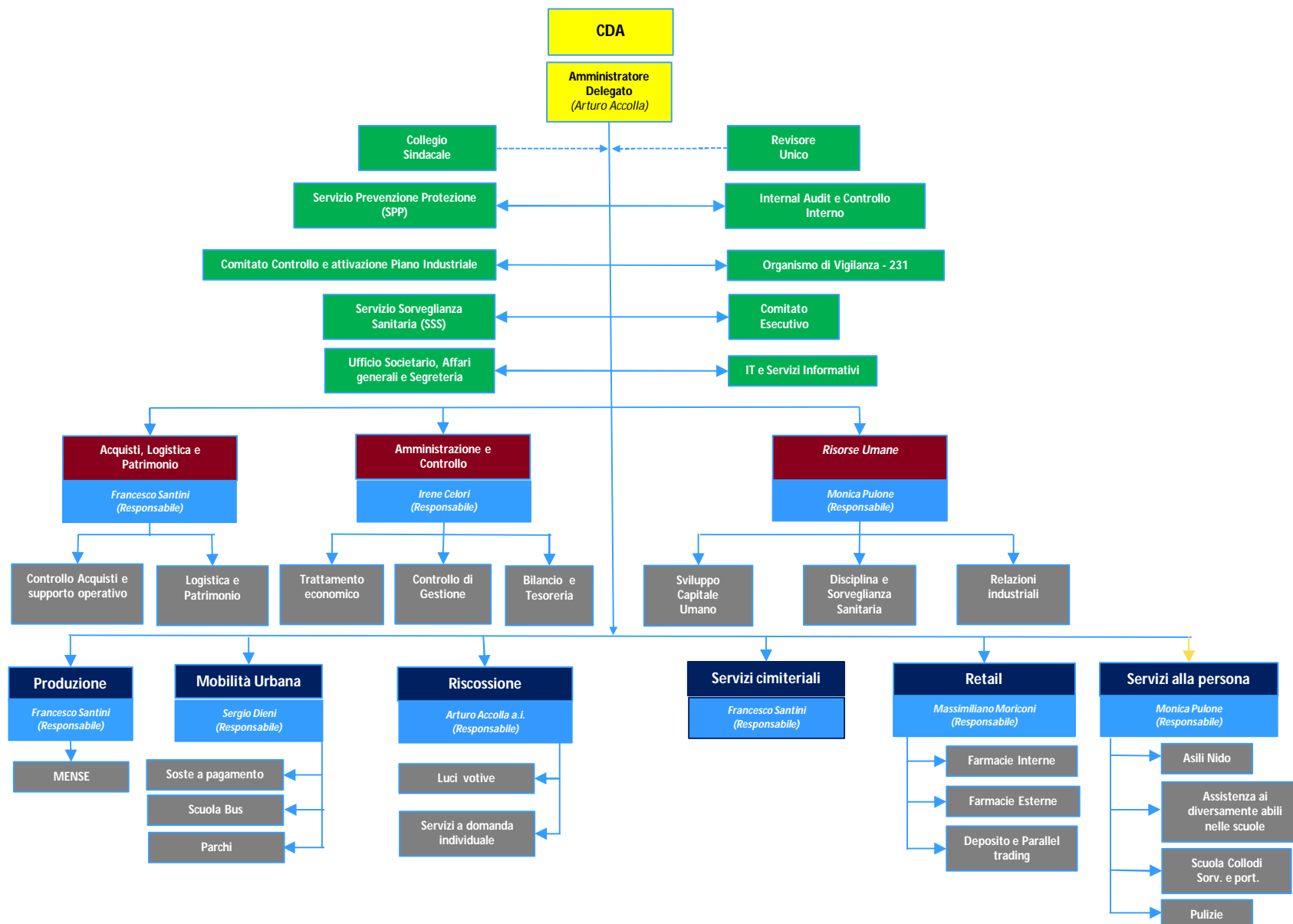


Ricognizione Organico

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 effettuano 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».

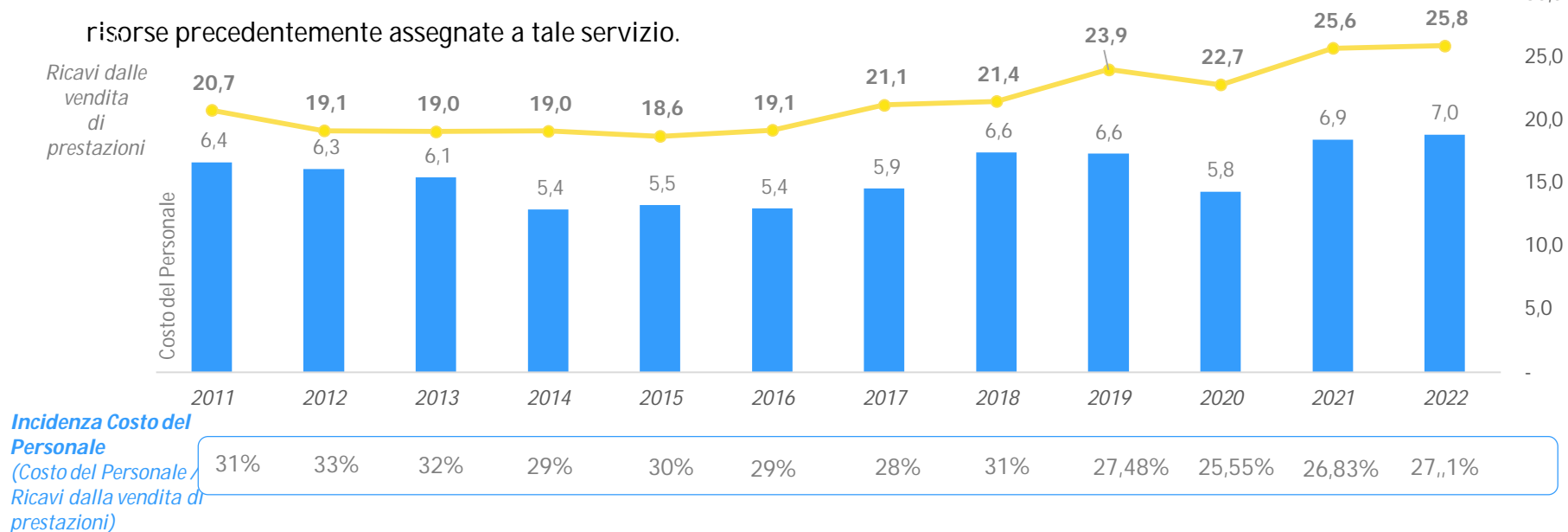
Allo scopo, la Società ha provveduto ad analizzare la situazione corrente rilevando che il Piano Industriale 2022 – 2024 prevede un risultato al 31/12/2022 con **ricavi** in crescita derivati dalle attività gestite per un valore **pari a milioni € 25.835,00**.

Per quanto sopra esposto, data la suddivisione delle attività per linea di business si evidenzia che, i singoli servizi offerti dall'azienda sono sufficientemente remunerativi, pertanto **ASP non evidenzia eccedenze nel proprio organico**, bensì in considerazione delle linee di sviluppo attese nel Piano Industriale ritiene opportuno non solo mantenere invariata la dotazione di personale ivi assegnata, ma quantificarne **un nuovo effort** in funzione di eventuali nuovi indirizzi strategici.



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 connessi alla gestione del personale. Dal prospetto emerge che nel 2020 si evince una riduzione dei ricavi rispetto al 2018-2019, dovuta all'emergenza epidemiologica da Covid-19 che a causa del lockdown ha inciso pesantemente sull'andamento di tutti i servizi, che ha comportato per l'Azienda la necessità di ricorrere agli ammortizzatori sociali per contenere il costo del personale. Nel 2021 invece il regolare svolgimento dei servizi affidati ad ASP ha comportato un incremento del fatturato con conseguente aumento del costo lavoro, dovuto non solo alla regolare ripresa delle attività, ma anche ai maggiori costi legati all'applicazione delle disposizioni governative per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid19. Nel 2022, in virtù dei nuovi affidamenti dei servizi per il triennio 2022-2024, preso atto del riassorbimento da parte dell'A.C. del servizio tributi si ipotizza un lieve incremento del costo lavoro dovuto alla scelta di ASP di mantenere i livelli occupazionali ricollocando le risorse precedentemente assegnate a tale servizio.



Limiti Assunzionali

Il «*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*» D. Lgs. 19 agosto 2016, n.175 (come modificato dal D.Lgs. 16 giugno 2017, n.100) offre importanti spunti per affrontare il 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:

Art.19, comma 1 cita che 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 V 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 175/2016, 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

I due commi 5 e 6 dell'art. 19 del TUSPP forniscono quindi 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 tra i componenti positivi di redditi rispetto ai componenti negativi), patrimoniale (rapporto fra investimenti in essere – attività – e le relative fonti di finanziamento - passività e capitale proprio-), finanziario (differenza fra entrate ed uscite di disponibilità liquide).

Dalla norma emerge che è compito dei soci la definizione degli obiettivi, secondo quanto di seguito indicato:

- a) Gli obiettivi 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, la capacità assunzionale di ASP nel triennio 2022-2024 è illustrata nella tabella che segue:

Personale tempo indeterminato	Unità cessate	Economie	FTE	%	Capacità assunzionale
Cumulato anno 2018					-153.335,37
Cessazioni 2019	5	131.680,73		100	131.680,73
Assunzioni 2019	9				157.618,76
Cessazioni 2020	7	272.054,38		100	272.054,38
Assunzioni 2020	8				158.627,72
(ECONOMIE) AL 31/12/2020					403.735,11
Capacità assorbita al 31/12/2020					469.581,84
Cumulato anno 2020					-65.846,73
Cessazioni 2021	7	182.454,09	5,29	100	182.454,09
Assunzioni 2021	16		9,53	100	320.667,10
PREVISIONE CESS. 2022	6	169.440,38	5	100	169.440,38
PREVISIONI CESS. 2023	7	225.982,35	5,67	100	225.982,35
PREVISIONI CESS. 2024	6	171.759,26	4,5	100	171.759,26
TOT. PRESUNTO CUMULATO 2024					363.122,23

Capacità assunzionale

La tabella sulla capacità assunzionale, i cui conteggi non tengono conto delle variazioni conseguenti ad assunzioni/cessazioni determinate dall'acquisizione di nuovi servizi o dall'ottemperanza da parte dell'Azienda al rispetto degli obblighi previsti dalla Lg. 68/99, rappresenta la modalità con cui ASP nonostante sia partita da un cumulo negativo nell'anno 2018 a dicembre 2024 prevede di raggiungere un cumulo positivo pari a complessivi euro 363.122,23.

Si precisa che **l'incidenza del costo del personale sul VdP nel 2022 si attesterà al 27,1%, mentre nel 2019 tale incidenza era del 27,48%, mostrando così un miglioramento della gestione del personale.**

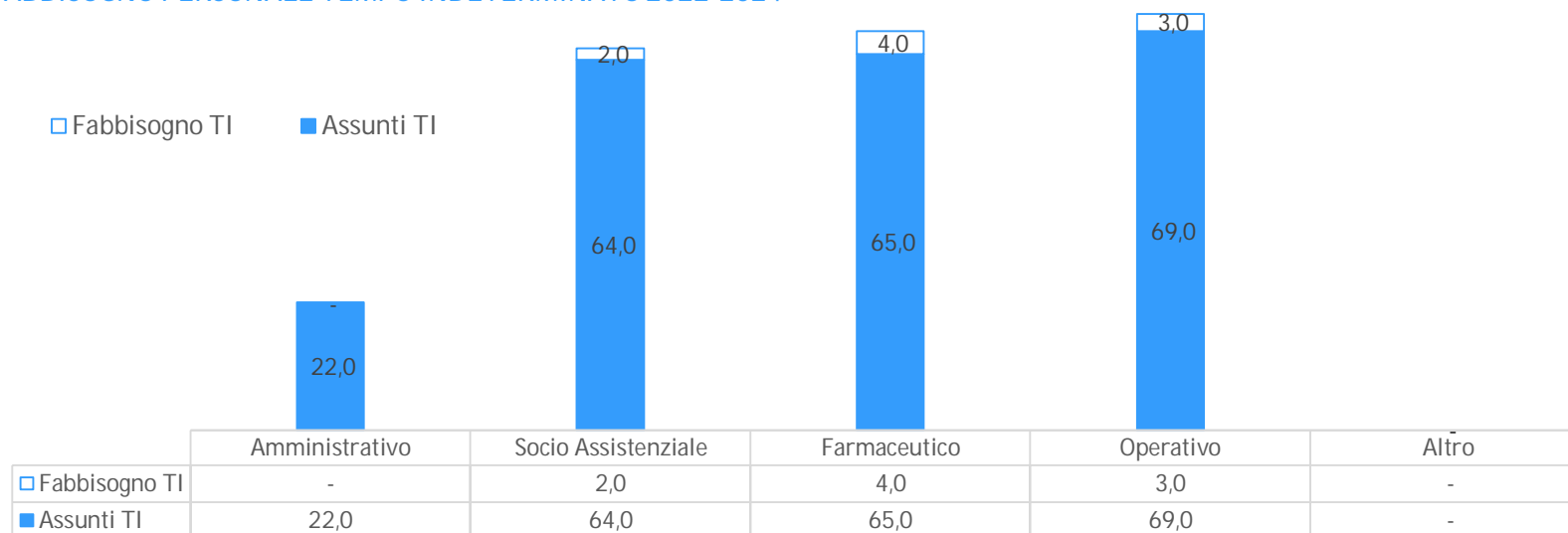
Se si analizza il dato relativo alle cessazioni previste nel **prossimo triennio 2022-2024**, risulta evidente che ASP riesce ad accumulare una capacità assunzionale determinata esclusivamente dalle **economie maturate e maturande pari a complessivi 363.122,23 euro.**

Programma assunzionale

Sulla base di quanto esposto, le risorse derivanti dalla calcolata capacità assunzionale nel prossimo triennio dovranno essere destinate all'eventuale assunzione di **nuove unità delle differenti tipologie di personale** come di seguito esposto.

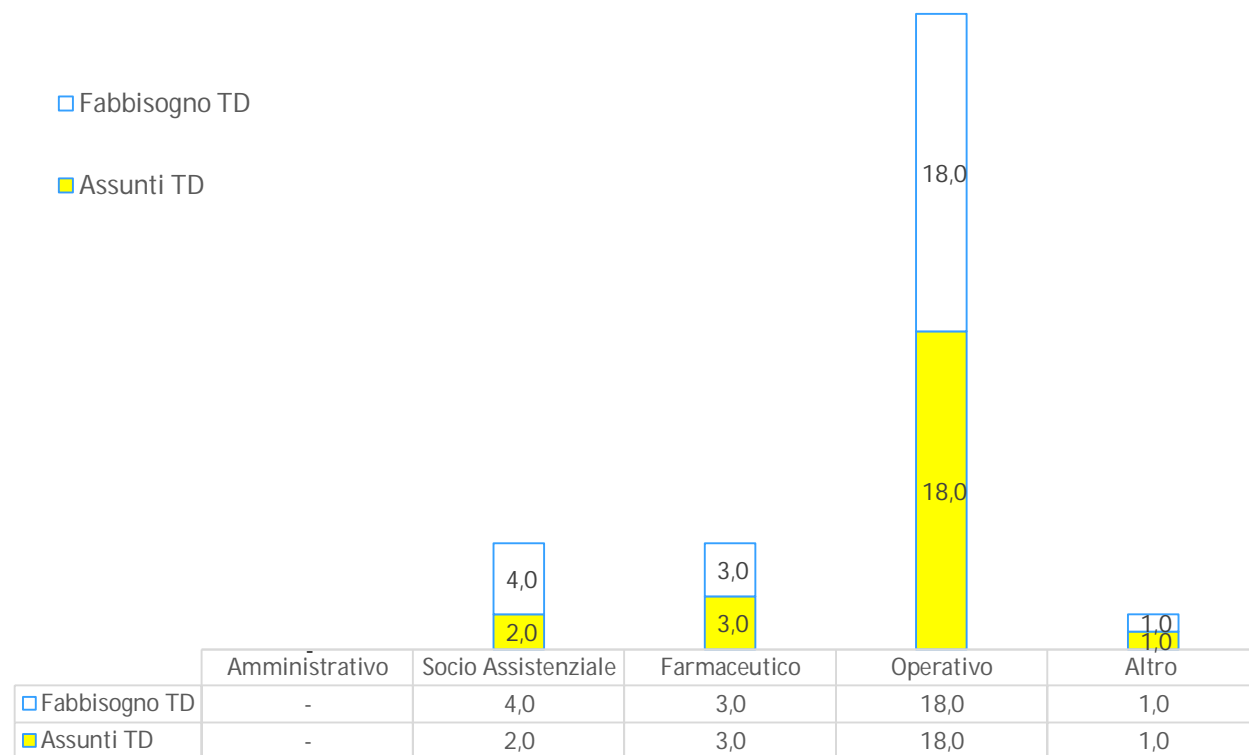
Dall'analisi effettuata, come rappresentato nei grafici che seguono, si riscontra la necessità di introdurre 35 posizioni: **attraverso la stabilizzazione di N. 9 risorse (espresse non in FTE)** e l'attivazione di n. **26 risorse (non espresse in FTE) con contratto a tempo determinato** a seconda delle esigenze che dovessero presentarsi nei vari servizi.

FABBISOGNO PERSONALE TEMPO INDETERMINATO 2022-2024



Programma assunzionale

FABBISOGNO PERSONALE TEMPO DETERMINATO 2022-2024



Programma assunzionale

Atteso che:

- ▲ sono previsti **ulteriori pensionamenti** nel prossimo anno ed ASP potrebbe risultare carente di una unità con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022 si prevede di **ricorrere al reclutamento di personale afferente alle categorie protette**;
- ▲ l'atto di Ricognizione del personale in servizio non ha fatto emergere situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- ▲ rispetto alle 35 unità sopra individuate 24 risultano già presenti nell'organico aziendale mediante contratti a tempo determinato.

Si intende procedere – in coerenza con i vincoli derivanti dalla normativa in generale e dal D.Lgs 175/2016 in particolare - al **reclutamento del personale** di seguito indicato.

Programma assunzionale

UNITA' A TEMPO DETERMINATO

Personale socio - assistenziale

Si prevede l'assunzione a **tempo determinato di 4 unità di personale** (assistente AEC, educatore) da destinare prevalentemente al servizio AEC e ASILO NIDO.

Personale operativo

Si prevede l'assunzione a **tempo determinato di 18 unità di personale** (addetto mensa, ausiliario del traffico, necrofori, ausiliari, addetti alle pulizie) da destinare prevalentemente ai servizi pubblici gestiti.

Personale farmaceutico

Si prevede l'assunzione a **tempo determinato di 3 unità di personale** (farmacista) da destinare prevalentemente al servizio farmaceutico.

Altre figure

ASP si trova nella improcrastinabile necessità temporanea di continuare a rafforzare il proprio organico con **1 risorsa a tempo determinato di elevata professionalità**, con adeguata professionalità a supporto dei Responsabili dei Servizi e dell'Ufficio Gare e Appalti.

Programma assunzionale

UNITA' A TEMPO INDETERMINATO

Personale socio - assistenziale

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 2 unità di personale** (assistente AEC, educatore) da destinare prevalentemente al servizio AEC e ASILO NIDO. I costi derivanti dall'ingresso delle nuove figure professionali sono integralmente compensati dai costi attualmente sostenuti per analoghe figure attualmente in organico con contratto a tempo determinato.

Personale operativo

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 3 unità di personale** (addetto mensa, ausiliario del traffico, necrofori, ausiliari, addetti alle pulizie) da destinare prevalentemente ai servizi pubblici gestiti. I costi derivanti dall'ingresso delle nuove figure professionali sono parzialmente compensati dai costi attualmente sostenuti per analoghe figure attualmente in organico con contratto a tempo determinato o contratto di collaborazione.

Personale farmaceutico

Si prevede l'assunzione a **tempo indeterminato di 4 unità di personale** (farmacista) da destinare prevalentemente al servizio farmaceutico. I costi derivanti dall'ingresso delle nuove figure professionali sono parzialmente compensati dai costi attualmente sostenuti per analoghe figure attualmente in organico con contratto a tempo determinato o contratto di collaborazione.

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.