



COMUNE DI GENOVA

DELIBERAZIONE ADOTTATA DALLA GIUNTA COMUNALE
NELLA SEDUTA DEL 31/05/2017

Presiede: Il Sindaco Doria Marco
Assiste: Il Segretario Generale Uguccioni Luca

Al momento della deliberazione risultano presenti (P) ed assenti (A) i Signori:

1	Doria Marco	Sindaco	P
2	Bernini Stefano	Vice Sindaco	P
3	Boero Pino	Assessore	P
4	Crivello Giovanni Antonio	Assessore	A
5	Dagnino Anna Maria	Assessore	P
6	Fiorini Elena	Assessore	P
7	Fracassi Emanuela	Assessore	P
8	Lanzone Isabella	Assessore	P
9	Miceli Francesco	Assessore	P
10	Piazza Emanuele	Assessore	P
11	Porcile Italo	Assessore	P
12	Sibilla Carla	Assessore	A

DGC-2017-151 APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI
PERSONALE DELLA SOCIETA' AMT S.P.A. PER L'ANNO
2017.

Su proposta del Sindaco Marco Doria, dell'Assessore alla Mobilità Anna Maria Dagnino, dell'Assessore al Personale Isabella Lanzone e dell'Assessore alle Partecipate Francesco Miceli;

Premesso che, per procedere alle assunzioni di personale, AMT - AZIENDA MOBILITA' E TRASPORTI S.P.A., Società controllata dal Comune di Genova, è tenuta a sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale il "Piano del fabbisogno del personale" articolato su base triennale, con dimostrazione della riduzione del costo complessivo del personale rispetto al triennio 2011-2013 come previsto dalle "Linee di indirizzo in materia di personale alle Società controllate dal Comune di Genova" di cui alla D.C.C. n. 23/2015 ed alla D.G. n. 49/2017 che ne proroga l'applicazione per l'anno 2017;

Visto il D. Lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica" ed in particolare gli articoli 19 e 25 che dispongono nuove regole in materia di gestione del personale delle società a controllo pubblico;

Richiamato l'art. 3 delle citate linee di indirizzo in base al quale "le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale al fine di garantire una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti".

Considerato che:

- l'approvazione del "Piano del fabbisogno" è atto prodromico al processo di reclutamento di personale che deve avvenire nel rispetto delle procedure previste dalle linee di indirizzo succitate;

- in base a quanto previsto all'art. 6 delle succitate linee di indirizzo per quanto concerne la mobilità interaziendale, le società partecipate in regime di controllo prima di avviare, sulla base del piano di fabbisogno approvato dalla Giunta, le procedure selettive per il reclutamento del personale a tempo indeterminato secondo i principi fissati dall'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, devono prioritariamente procedere all'attivazione della procedura di mobilità volontaria di cui al protocollo di intesa sottoscritto con le OO.SS. in data 4 maggio 2015;

- la procedura di cui sopra è confermata fino all'emanazione del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'art. 25 del D.lgs. 175/2016, comma 1, e fatte salve diverse disposizioni;

Dato atto che il "Piano del fabbisogno", quale parte integrante della Relazione Previsionale Aziendale, di cui all'art. 15 del Regolamento sui controlli delle Società partecipate di cui alla D.C.C. 17/2013, deve essere sottoposto annualmente ad approvazione da parte della Giunta Comunale, al fine di monitorare il permanere delle condizioni di riduzione complessiva del costo del personale;

Atteso che il Piano delle assunzioni debba inserirsi in un'analisi complessiva dell'efficienza organizzativa aziendale che giustifichi il fabbisogno in condizioni di sostenibilità economico-finanziaria;

Rilevato che A.M.T. S.p.A nel biennio 2015/2016, in applicazione dei percorsi di incentivazione all'esodo previsti dalla l.r. 33/2013 ai fini di un'azione straordinaria di efficientamento e di riduzione strutturale del costo del lavoro delle aziende di trasporto pubblico locale (art. 28 bis "*Fondo per l'efficientamento del servizio*") nonché dell'accordo sindacale aziendale attuativo del 13/07/2015, l'azienda ha collocato anticipatamente in quiescenza 62 dipendenti indiretti (impiegati ed altre figure ausiliarie) senza necessità di sostituzione.

Rilevato che il piano degli esodi anticipati adottato dall'azienda sulla base dell'accordo sindacale del 13/07/2015 prevede infatti:

- 1) di non procedere alla sostituzione del personale c.d. indiretto in uscita;
- 2) di sostituire parzialmente il personale diretto con un *turn over* del 90% rispetto alle uscite per gli autisti fino ad un max di 100 unità e del 70% fino ad un max di 20 unità per gli operai di manutenzione, mediante l'assunzione di personale a minor costo;
- 3) di provvedere ad abbattere lo straordinario in misura effettiva preservando gli obblighi di servizio.

Richiamata la DGC. n.85/2016 con la quale, nelle more dell'attivazione del "*Fondo per l'efficientamento del servizio*" (cd. Fondino regionale) da parte dell'Agenzia per il T.P.L., erano state complessivamente autorizzate 45 nuove assunzioni di cui 20 con decorrenza immediata e 25 differite a seguito dell'attivazione da parte dell'Agenzia del TPL del suddetto Fondo; tale condizione sospensiva si è di recente realizzata ad esito della deliberazione della giunta regionale n. 1231 del 20/12/2016 ("*Autorizzazione alla sottoscrizione dello schema di accettazione della cessione di credito a seguito di procedura di gara informale effettuata dalla F.I.L.S.E. S.p.a. Legge regionale n. 33/2013 art. 28 bis*").

Ritenuta l'opportunità di evidenziare, tra le politiche sul personale avviate da A.M.T. S.p.A, che la medesima ha dato corso – in piena compatibilità con le misure di incentivazione all'esodo previste dalle Linee di indirizzo sulle politiche del personale delle società partecipate deliberate dall'ente, alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di tre dirigenti, previa adesione volontaria delle parti interessate all'accordo sindacale con Fedemanager, con il quale è stato pattuito un trattamento economico incentivante commisurato all'anzianità di servizio a fronte di un risparmio strutturale (circa 390.000 Euro annui) ottenuto attraverso la cancellazione delle posizioni dei dirigenti cessati, sopperendo con provvedimenti organizzativi di ripartizione delle responsabilità e delle deleghe. L'Amministrazione, con nota del 26 luglio 2016 prot. n.258193 a riscontro dell'istanza presentata dall'azienda, ha autorizzato l'operazione ed il conseguente risparmio strutturale è stato portato in detrazione al benchmark di riferimento (spesa media del personale nel triennio 2011-2013) del limite di spesa indicato dal piano del fabbisogno a far data dall'anno 2017.

Tenuto conto che nel 2016 si sono verificate le assunzioni e le cessazioni, suddivise per profili professionali, di cui alla tabella seguente:

Profili	Dipendenti inizio anno	Assunti	Cessati	Dipendenti fine anno	Variazione
Dirigenti	9	0	-3	6	-3
Quadri	27	0	0	27	-1
Impiegati	257	0	-9	248	-8
Graduati movimento	89	0	-2	87	-2

Autsti+macchinisti*	1.436	79	-41	1.474	+38
Capi Operai	24	0	-4	20	-4
Operai	290	17	-17	290	0
Ausiliari/Collab. d'es.	106	0	-7	99	-7
Totale Assunzioni	2.238	97	-84	2.251	+13

*I macchinisti risultano 75 unità

Il piano di esodi anticipati previsto dall'azienda per il 2017 stima ulteriori 136 cessazioni anticipate. Ad esse si aggiungono le cessazioni naturali del personale giunto a maturazione delle condizioni di quiescenza per complessive fuoriuscite di ulteriori 16 unità di personale. Delle complessive cessazioni per 152 unità, 18 sono personale indiretto e 134 unità di personale diretto di cui 20 con profilo di operaio e 114 con profilo di autista;

Dato atto di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 25 del D.Lgs. 175/2016 e tenuto conto dell'approssimarsi del completamento dell'iter approvativo del decreto correttivo adottato a seguito delle sentenza della Corte Costituzionale n. 251/2016 che introdurrà uno slittamento della data di decorrenza del divieto di assunzioni previsto per le società a controllo pubblico stabilendo che detto divieto operi dalla data di pubblicazione del decreto del Ministero del Lavoro previsto al comma 1;

Visto il piano del fabbisogno di A.M.T. allegato sotto la lettera A, parte integrante del presente provvedimento;

Tenuto conto delle previsioni di cessazione evidenziate dall'azienda nell'allegato piano del fabbisogno, anche in relazione alle procedure di esternalizzazione del servizio attuate e da attuarsi per complessivi 1,7 milioni di km dei quali 300.000 km già assegnati, e considerata, inoltre, la capacità assunzionale residua data dalle assunzioni già autorizzate negli anni precedenti e non ancora effettuate dall'azienda, richiamato l'accordo sindacale 13/07/2015, sono autorizzate, per il 2017, nuove assunzioni per 79 unità nel profilo di autista oltre quelle già autorizzate per 24 unità, di cui 16 assunzioni già effettuate con contratto a tempo determinato, e per nuove 10 unità nel profilo di operaio, oltre le 3 unità già autorizzate negli anni precedenti, nel rispetto dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di assunzioni di personale nelle società in controllo pubblico e fermo restando gli obblighi in capo a dette società per quanto concerne la disciplina delle procedure di reclutamento del personale; le assunzioni dovranno essere effettuate subordinatamente alle avvenute cessazioni e comunque nel limite di un turn over del 90% del personale addetto alla guida e del 70% del personale operaio;

Precisato che:

- le assunzioni dovranno avvenire, in attuazione dell'accordo sindacale stipulato in data 13 luglio 2015 sulla base degli indirizzi della Delibera Regionale n.13/2015, "con modalità che garantiscano adeguate e costanti riduzioni dei costi", applicando il sentiero retributivo e normativo previsto dal citato accordo;

- le nuove forze occupazionali saranno rappresentate, una volta perfezionatosi l'iter normativa del decreto correttivo sopra citato, da personale "under 30" da assumersi con contratto di apprendistato professionalizzante che, unitamente agli sgravi fiscali e al salario di accesso concordato, ga-

ranterà uno svecchiamento del personale viaggiante e un'opportunità di efficientamento concorrendo a ridurre l'incidenza del costo del personale sulla struttura di costo dell'azienda;

- le assunzioni sopra indicate dovranno necessariamente essere accompagnate da una riduzione del costo per straordinario e ferie non godute che dovranno essere ricondotti a valori fisiologici sotto la responsabilità del management aziendale;

Preso atto del "Piano del fabbisogno di personale" per il triennio 2017-2019, allegato al presente documento a costituirne parte integrante (Allegato A), trasmesso dalla società A.M.T. S.p.A alla Direzione Partecipate;

Considerato che il Piano del fabbisogno 2017-2019 presentato è stato redatto nel rispetto del principio di contenimento del costo del personale dell'anno 2017 rispetto al triennio 2011-2013;

Rilevata la necessità di stabilire che le aziende, interessate dall'aumento del CCNL, intervengano secondo le linee di indirizzo con i correttivi che consentano di recuperare, anche parzialmente, la dinamica di aumento retributivo;

Ritenuta l'opportunità, pertanto, stante la necessità di assicurare l'attuale livello di servizio, di approvare il "Piano del fabbisogno" presentato dalla società A.M.T. S.p.A., di cui all'allegato A e di autorizzare, limitatamente all'anno 2017 e subordinatamente al superamento del divieto di assunzione previsto dall'attuale comma 4 del D.Lgs. 175/2016 ad opera dell'approvando decreto correttivo, il numero di assunzioni indicate dal presente provvedimento, da attuarsi in coerenza con l'effettivo numero di cessazioni nel corso dell'anno;

Visti i risultati di preconsuntivo 2016 e budget 2017 di A.M.T. S.p.A. (Allegato B) rilevabili dai prospetti di bilancio e dalla Relazione previsionale aziendale 2017/2019;

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio competente ed il parere di legittimità espresso dal Segretario Generale;

La Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità
D E L I B E R A

- 1) di approvare, limitatamente all'anno 2017, il Piano del fabbisogno di personale di A.M.T. S.p.A, articolato sul triennio 2017-2019, allegato al presente documento a costituirne parte integrante (Allegato A);
- 2) di autorizzare, subordinatamente all'approvazione del decreto correttivo al D.Lgs. 175/2016, in A.M.T. S.p.A per l'anno 2017:
 - **per il profilo di autista:** nuove assunzioni per 79 unità, oltre quelle già autorizzate negli anni precedenti per 24 unità di cui 16 assunzioni già effettuate con contratto a tempo determinato, per un totale complessivo di 103 unità.

- **per il profilo di operaio:** nuove assunzioni per 10 unità oltre le tre già autorizzate negli anni precedenti per un totale complessivo di 13 unità.
- 3) di dare atto che le assunzioni autorizzate al punto 2) dovranno essere effettuate subordinatamente alle avvenute cessazioni e comunque nel limite di un turn over del 90% del personale addetto alla guida e del 70% del personale operaio;
 - 4) di formulare al management di A.M.T. S.p.A. l'indirizzo a completare in tempi brevi le avviate procedure di esternalizzazione del servizio che, unitamente con le nuove assunzioni, costituiscono condizione per ridurre il ricorso allo straordinario che dovrà essere monitorato anche al fine della verifica degli obiettivi aziendali;
 - 5) di stabilire che l'azienda interessata dall'aumento del CCNL intervenga, così come previsto dalle Linee di indirizzo, a recupero, anche parziale, della dinamica di aumento retributivo, comunicando le azioni ed i risultati conseguiti;
 - 6) di richiamare l'azienda al rispetto delle disposizioni in materia di personale previste D.lgs. 175/2016 e ss.mm e ii. e ad intraprendere tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto del principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale al fine di garantire una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti come espresso dall'art. 3 delle linee di indirizzo sul personale delle società controllate dal Comune di Genova di cui alla D.G.C. 23/2015 e D.G.C. 49/2017;
 - 7) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Attesa l'urgenza di provvedere la Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità dichiara immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Il Sindaco
Marco Doria

Il Segretario Generale
Luca Uguccioni



COMUNE DI GENOVA

CODICE UFFICIO: 172 0 0

Proposta di Deliberazione N. 2017-DL-206 DEL 24/05/2017

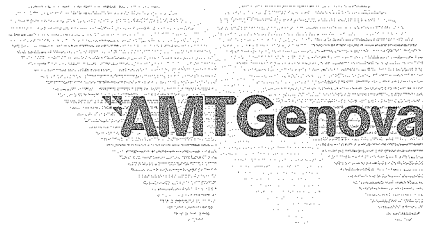
OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA SOCIETA' AMT S.P.A. PER L'ANNO 2017.

ELENCO ALLEGATI PARTE INTEGRANTE

ALLEGATO A: Piano di Fabbisogno di Personale AMT triennio 2017-2019

ALLEGATO B: Risultati di preconsuntivo 2016 e budget 2017

Il Dirigente
[Dott.ssa Lidia Bocca]



Azienda Mobilità e Trasporti SpA
Via L. Montaldo, 2
16137 Genova, Italia
Cap. Soc. € 11.426.013 i.v.
Reg. Imp./P.IVA/CF 03783930104
T > [+39] 010 558114
F > [+39] 010 5582400
E > amt.spa@amt.genova.it
W > www.amt.genova.it

Genova, 22 Maggio 2017

COMUNE DI GENOVA

Direzione Partecipate

**Assessore Mobilità e Trasporti
Prof.ssa Anna Maria Dagnino**

Oggetto: Piano del fabbisogno del personale AMT per l'anno 2017

Con la presente si trasmette il piano del fabbisogno di personale per l'anno 2017.

I presupposti del piano sono i seguenti:

- 1) mantenimento del livello di servizio attuale, come previsto dalla L.R. 24/2015 e dal Comune di Genova
- 2) attuazione del programma di efficientamento previsto dalla L.R. 40/2014 e dai successivi accordi tra Enti locali ed OO.SS. e tra queste e le Aziende, come di seguito indicato.

In particolare, la Legge Regionale 19 dicembre 2014 n. 40 ha disposto un intervento straordinario per l'efficientamento del servizio e la riorganizzazione delle aziende di trasporto pubblico locale su gomma, consistente nel pensionamento anticipato e mobilità del personale dipendente.

Al fine di dare attuazione alla previsione di legge, AMT ha predisposto un piano consistente nell'uscita anticipata di personale con maturazione del diritto a pensione entro i limiti stabiliti dalla Regione stessa, che si somma alle altre uscite ordinarie di personale.

In particolare, il piano prevede :

- 1) l'uscita di personale c.d. indiretto (Impiegati ed altri) senza sostituzione, salvo che per alcune figure altamente qualificate;
- 2) l'uscita di personale diretto (Autisti ed Operai di manutenzione) con parziale sostituzione degli stessi, mediante l'assunzione di personale a minor costo;
- 3) un forte abbattimento dello straordinario con il quale vengono attualmente soddisfatti gli obblighi di servizio.

Il piano ha già trovato parziale applicazione nel 2016/2017 sino al 31 dicembre 2017.

L'uscita di personale indiretto per il 2017 è stimata in circa 18 unità.

L'uscita di personale diretto per il 2017 è stimata come segue:

Operai : circa 20 unità
Autisti : circa 114 unità

Le uscite totali nel 2017 sono pertanto stimate in 152 unità

In relazione agli attuali obblighi di servizio l'organico di personale addetto alla guida bus necessario, risulta pari a 1445 unità. Il personale addetto alla guida bus disponibile in organico al primo maggio 2017 è pari a 1276 unità.

Pertanto il delta tra personale necessario e quello disponibile è pari a 169 unità e, con le ulteriori uscite stimate (40), è previsto salire a 209 unità entro fine anno.

Attualmente tale fabbisogno è soddisfatto con massiccio ricorso allo straordinario, oltre che con la mancata concessione delle ferie contrattuali e, quindi, con costi di gestione più elevati rispetto a quelli di nuovi assunti (apprendisti con salario di ingresso e minori riposi per 9 anni); situazione destinata a peggiorare, nel tempo, in assenza degli interventi sotto indicati.

Per fronteggiare il fabbisogno di personale sopra descritto si prevede:

- a) il completamento dell'esternalizzazione, già avviata, di servizi per **35** unità equivalenti;
- b) l'assunzione di n. **103 autisti** (che si sommano alle assunzioni già autorizzate, di cui 16 già effettuate con contratto a termine (24 mesi), e 3 ancora da effettuare in quanto riguardano apprendisti ; 6 autorizzate non sono state effettuate per esaurimento della graduatoria) ;
- c) gestione del fabbisogno residuo con ricorso ad un livello di lavoro straordinario per **31** unità (livello inferiore all'attuale) ;
- d) gestione delle ulteriori **40** scoperture con ricorso ad ulteriori esternalizzazioni (con effetto, tuttavia, non prima della metà del 2018) e con lavoro straordinario.

Per quanto concerne le attività di manutenzione si ritiene che le stesse richiedano:

- a) l'assunzione di **13 operai/tecnici di manutenzione** (di cui tre unità già autorizzate, della precedente selezione, una già assunta, e due ancora da assumere in quanto riguardano apprendisti);
- b) il ricorso ad esternalizzazioni ("service") per il rimanente fabbisogno.

In relazione a quanto sopra, l'azienda ha già provveduto ad effettuare e a completare una selezione di autisti che ha portato alla formazione di una graduatoria di **111** candidati da assumere, formare ed inserire nelle attività di guida, mentre per gli operai la selezione verrà avviata al più presto.

In caso di impossibilità ad effettuare le assunzioni sopra indicate l'Azienda non è in grado di garantire il rispetto degli obblighi di servizio in termini di posti offerti e di dare completa attuazione al piano di risparmi 2017 sul costo del lavoro, già peraltro in ritardo.

Si segnala peraltro che, nel corso degli ultimi anni sono usciti anche Impiegati tecnici ed amministrativi portatori di specifiche e rilevanti professionalità alla quali si è sopperito mediante processi di riorganizzazione, formazione e riqualificazione; anche nel 2017 alcune figure specialistiche lasceranno l'azienda . In relazione ad un doveroso "*succession planning*", si ritiene che alcune figure professionali debbano essere assunte per consentire la continuità di alcune attività chiave.

In particolare si ritiene di dover inserire **5 impiegati tecnici e amministrativi** ad alto potenziale in aree critiche quali: Manutenzione, Sistemi Informativi, Personale e Relazioni Sindacali, Logistica e Movimento.

Il piano del fabbisogno sopra indicato potrà subire variazioni numeriche in relazione al reale andamento dell'organico.

Con l'occasione, si evidenzia che nel corso del 2017 potrebbe aver luogo il rientro in AMT del personale con qualifica dirigenziale (n. 2 unità) attualmente assunto presso il Comune di Genova, ma con clausola di rientro in AMT concordata tra le parti .

Rimanendo in attesa un vostro riscontro, porgiamo cordiali saluti.

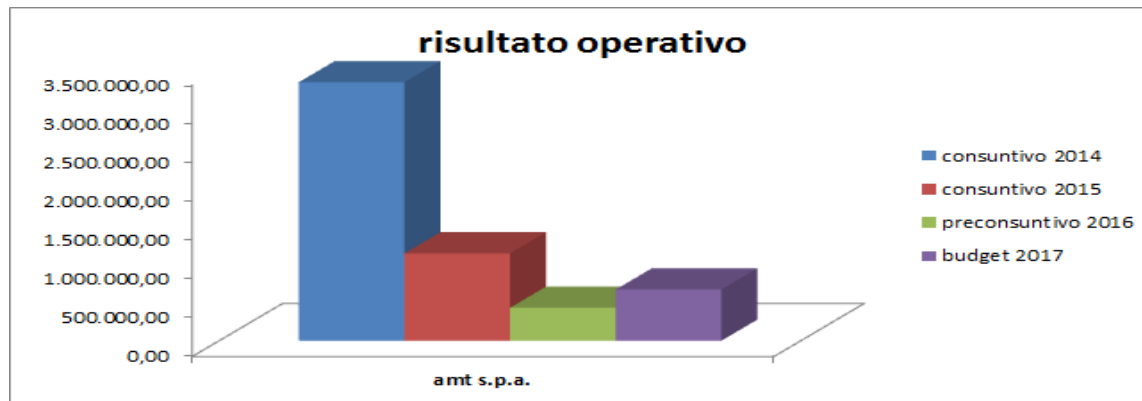
L'Amministratore Unico
(Dott. Livio Ravera)



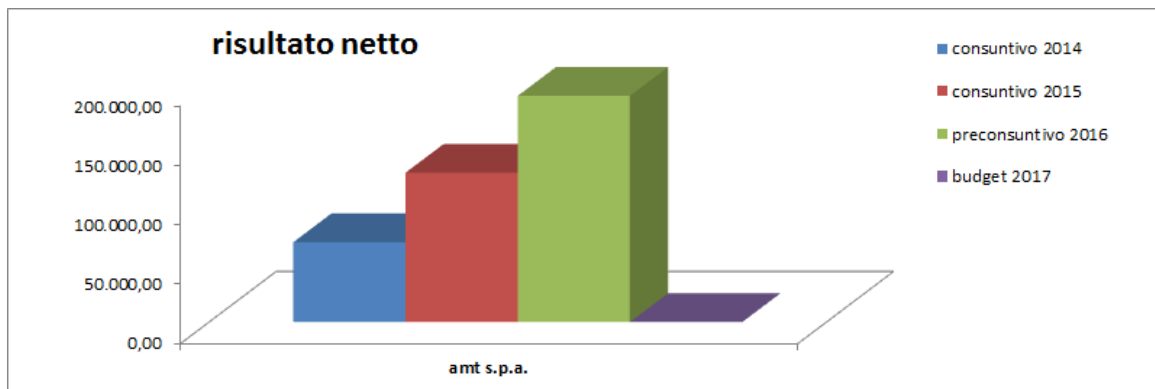
All.: Piano del fabbisogno del personale valori in K/euro.

Piano del fabbisogno del personale valori in K/euro	Media del triennio 2011-2013	consuntivo 2014	consuntivo 2015	consuntivo 2016	previsione anno 2017	previsione anno 2018	previsione anno 2019
Spesa del personale 2011-2013							
A							
1. Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato o altre forme flessibili;	81.288	78.829	82.182	84.209	84.107	83.350	82.972
2. Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro, in strutture e organ	-	-	-	-	-	-	-
3. Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione lavoro e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile;	43	-	-	-	-	-	-
4. Spese per personale con contratti di formazione lavoro	-	-	-	-	-	-	-
5. Contributi obbligatori e forme assicurative obbligatorie e/o discrezionali a carico del datore di lavoro, benefits etc..;	21.389	21.609	20.973	21.719	21.436	21.243	21.147
6. Accantonamenti (TFR , rinnovo CCNL...)	8.462	6.637	5.389	5.507	5.517	5.467	5.442
7. Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (mensa);	556	264	443	524	541	541	541
8. Somme rimborsate ad altre società per personale utilizzato in distacco;	-	-	-	-	-	-	-
9. Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	268	174	98	132	350	350	350
10, Altri oneri conto economico	358	-	-	-	-	-	-
Totale A	112.364	107.513	109.085	112.091	111.951	110.951	110.452
a detrarre B							
1. Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, la cui copertura sia direttamente correlata alla loro attività;	-	-	-	-	-	-	-
2. Spese per la formazione e rimborsi per le missioni;	268	174	98	132	350	350	350
3. Spese per il personale utilizzato (in distacco) presso altre società per cui è previsto il rimborso dalle aziende utilizzatrici	6	39	-	-	-	-	-
4. Oneri derivanti da rinnovi contrattuali e/o relativi accantonamenti (per gli anni successivi al triennio 2011-2013)	1.913	1.108	1.220	2.243	3.300	4.400	4.400
5. Spese per il personale appartenente alle categorie protette (nei limiti delle assunzioni obbligatorie per legge);	-	-	-	-	-	-	-
6. Quota incentivante relativa a specifiche premialità direttamente correlate a voci di incrementi di ricavi;	-	-	-	-	-	-	-
7. Incentivi per la progettazione se previsti dalla normativa applicabile all'azienda.	-	-	-	-	-	-	-
Totale B	2.187	1.321	1.318	2.375	3.650	4.750	4.750
C. Risparmi strutturali da incentivazione all'esodo	390						
TOTALE (A-B-C)	109.787	106.192	107.767	109.716	108.301	106.201	105.702
Numero totale dipendenti inizio anno (01.01)	2.436	2.338	2.311	2.238	2.251	2.236	2.226
Assunzioni di cui:							
- a tempo indeterminato	21	-	36	96	137	-	-
- a tempo determinato o altre forme flessibili							
Cessazioni di cui:							
- a tempo indeterminato	77	27	109	83	152	10	10
- a tempo determinato o altre forme flessibili							
Numero dipendenti a fine anno (31.12) di cui:	2.380	2.311	2.238	2.251	2.236	2.226	2.216
- a tempo indeterminato							
- a tempo determinato o altre forme flessibili							
Totale A	112.364	107.513	109.085	112.091	111.951	110.951	110.452
Margine Operativo Lordo aziendale	18.067	22.676	15.828	13.885	14.150	16.106	16.529
Indice di produttività del personale aziendale							
Totale MOL/A	16%	21%	15%	12%	13%	15%	15%

risultato operativo e risultato netto 2014/2017 Amt s.pa

**risultato operativo**

azienda	consuntivo 2014	consuntivo 2015	preconsuntivo 2016	budget 2017
amt s.p.a.	3.328.827,00	1.123.932,00	424.479,00	660.000,00

**risultato netto**

azienda	consuntivo 2014	consuntivo 2015	preconsuntivo 2016	budget 2017
amt s.p.a.	67.108,00	125.561,00	190.169,00	0



COMUNE DI GENOVA

**E' PARTE INTEGRANTE DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
172 0 0 N. 2017-DL-206 DEL 24/05/2017 AD OGGETTO:
APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE
DELLA SOCIETA' AMT S.P.A. PER L'ANNO 2017.**

PARERE TECNICO (Art 49 c. 1 D.Lgs. 267/2000)

Si esprime parere favorevole, evidenziando la necessità, ai fini di quanto previsto al punto 7) del dispositivo, di intervenire sul contenimento dell'aumento del costo del lavoro

Il costo del lavoro in AMT ha raggiunto nel 2011 il massimo livello del periodo con un tendenziale decremento fino al 2013 per effetto degli ammortizzatori sociali e del congelamento di alcuni istituti contrattuali tramite accordi sindacali. Dal 2013 al 2016 il costo del lavoro ha registrato un incremento di 8,6 milioni di euro pari al 8,4%, passando a rappresentare dal 58% al 63 % del totale costi di produzione, tenendo anche conto del rinnovo del CCNL che sul 2016 ha inciso per circa 2,2 milioni di Euro.

31/05/2017

Il Dirigente Responsabile
[Dott.ssa Lidia Bocca]



COMUNE DI GENOVA

**E' PARTE INTEGRANTE DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
172 0 0 N. 2017-DL-206 DEL 24/05/2017 AD OGGETTO:
APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE
DELLA SOCIETA' AMT S.P.A. PER L'ANNO 2017.**

**PARERE DI LEGITTIMITA' DEL SEGRETARIO GENERALE
(Ordinanza Sindaco n. 419 del 1.12.2016)**

Si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità del presente provvedimento

31/05/2017

Il Segretario Generale
[Avv. Luca Uguccioni]