

## **ALLEGATO al Bilancio Economico previsionale 2020 ( art. 31.3 Statuto)**

### **PIANO DEL PERSONALE ( Aggiornamento anno 2020)**

#### **PREMESSE**

Nell'ambito delle risorse umane, la pianificazione del personale è il processo che si occupa di rendere coerente la consistenza e la qualità delle risorse umane con la missione aziendale. Va svolto in funzione degli obiettivi e delle direttive di politica aziendale, nel più ampio contesto della pianificazione aziendale.

La pianificazione del personale abbraccia i seguenti argomenti:

- il dimensionamento degli organici. Tiene conto degli eventuali esodi, trasferimenti, riorganizzazioni e definisce conseguentemente le necessarie assunzioni o altre azioni. L'eventuale fabbisogno di personale risultante, corredato dalla specificazione della tipologia e della qualità delle risorse da reclutare, costituisce il principale input del processo di selezione del personale. Poiché l'iter di ricerca e selezione del personale può risultare lungo, la pianificazione del personale deve abbracciare un periodo congruente ampio;
- il costo. Tiene conto della composizione del costo del lavoro e delle sue previste variazioni, applicandolo alla previsione degli organici di cui sopra. La dimensione del costo previsto va a confluire nelle elaborazioni del controllo di gestione. È da ricordare che nella nostra tipologia aziendale, il costo del personale è una componente piuttosto significativa dei costi totali, alla quale va quindi riservata la dovuta attenzione;
- le ore disponibili. Tiene conto del calendario lavorativo e delle variabili connesse (ferie, permessi, assenteismo, straordinario, tipi di orario), applicandole alla previsione degli organici di cui sopra. È il dato da confrontare con il *carico di lavoro* previsto dai piani produttivi, per verificare la compatibilità delle necessità con la potenzialità.

Come tutti i processi di pianificazione, anche la definizione del piano del personale è un processo iterativo, che si definisce tramite confronti ed affinamenti successivi.

## ELENCO PERSONALE

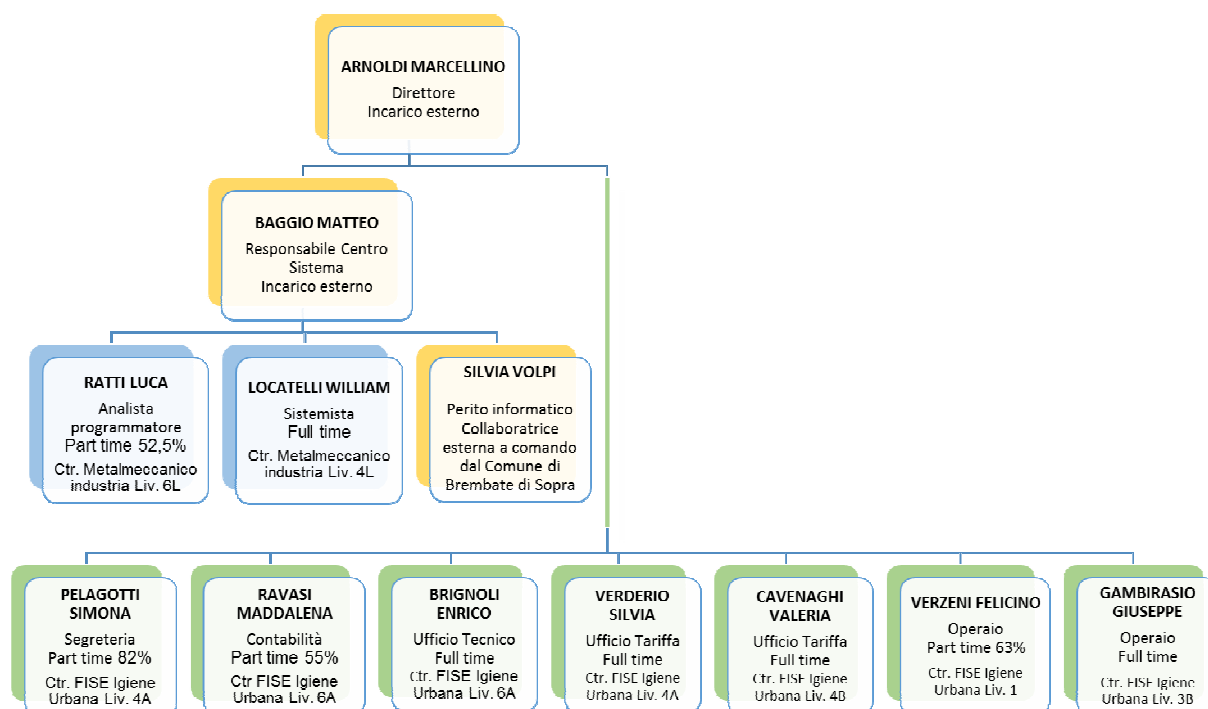
Il personale attualmente in servizio si è mantenuto costante rispetto al 2018 ed è pari a 7 unità e così composto:

- Simona Pelagotti (ufficio segreteria)
- Maddalena Ravasi (ufficio contabilità)
- Enrico Brignoli (ufficio tecnico)
- Silvia Verderio (ufficio TARI)
- Valeria Cavenaghi (ufficio TARI, contratti, procedure concorsuali)
- Felicino Verzeni (addetto centro raccolta)
- Luca Cortinovis (addetto centro raccolta)

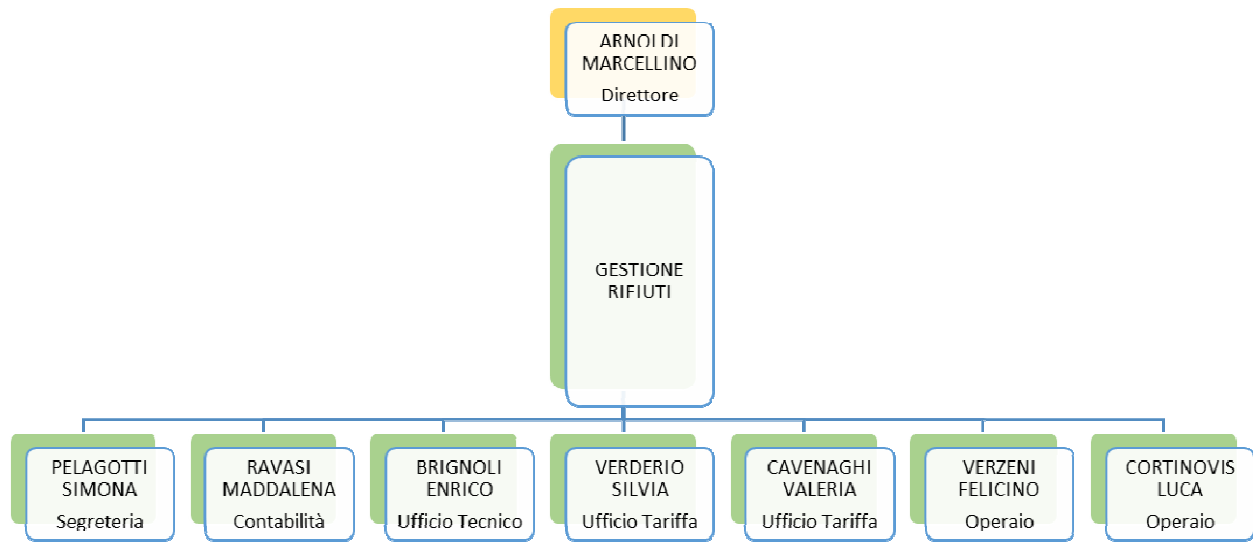
## ORGANIGRAMMA

Nel corso della attività svolta dalla società nel tempo la dotazione organica ha subito continue modifiche in diminuzione o ampliamento a seconda dell'acquisizione o meno di servizi da svolgere per conto dei comuni soci.

A titolo di esempio si riporta quale era la dotazione organica al 2014:



In questo caso l'esaurimento del servizio di gestione dei servizi informatici per alcuni comuni soci ha portato a chiudere le prestazioni erogate da questo settore. Di conseguenza per gli addetti a questo specifico servizio, che non hanno potuto essere inseriti in altri processi operativi essendo già correttamente dimensionati, si è dovuto provvedere alla conclusione del rapporto di collaborazione. Allo stato quindi la dotazione organica dei dipendenti della società può essere così rappresentata.



## ORARIO DEL PERSONALE E SEDE OPERATIVA

La sede principale dell'attività è presso la sede societaria sita in via Carso 73 a Madone e la presenza del personale è attestata tramite timbratura elettronica.

L'orario sindacale è di 38 ore settimanali. Sono presenti tre dipendenti ad orario ridotto: impiego all'83%, al 56% e al 72%. Due dipendenti che si occupano della gestione degli sportelli tariffa presso alcuni comuni soci e pertanto svolgono parte della propria attività lavorativa presso questi Enti.

Infine due altri dipendenti si occupano della gestione dei Centri di Raccolta, che ovviamente sono collocati sul territorio dei comuni soci, e pertanto svolgono la prevalenza della propria attività in questi luoghi.


## RIDUZIONE DEL PERSONALE

Nel 2017 il fabbisogno del personale è diminuito in quanto a partire dalla seconda metà del mese di maggio 2017, a seguito della definitiva dismissione del servizio informatico, si è concluso il rapporto di lavoro per n. 2 dipendenti.

## COSTO DEL PERSONALE

Il costo del personale può essere così sinteticamente rappresentato

COSTI DEL PERSONALE ECOISOLA					
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE (9 persone)					
anno	igiene urbana	centro sistema	altre competenze Centro Sistema	totale al 31/12	
2015	304.018	55.302		359.320	effettivo
2016	292.013	56.957		348.970	effettivo
2017	297.792	16.881	21.337	336.010	effettivo
COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE (7 persone)					
2018	301.590			301.590	effettivo
2019	240.048			320.000	proiezione
2020	rinnovo contrattuale				

 dal 10/05/2017 cessato servizio informatico con diminuzione di n. 2 dipendenti

 al 30/09/2019

Dal quadro sopra riportato è evidente che la riduzione del personale ha prodotto una contrazione del costo complessivo del personale per la società anche se questa contrazione è stata attenuata dalla intervenuta sovrapposizione degli effetti degli aumenti previsti dal nuovo contratto di lavoro. Effetti che incideranno progressivamente fino all'anno 2019 perché poi nel successivo subentrerà il nuovo contratto di categoria i cui esiti sono ad oggi non prevedibili.

In ogni caso il fabbisogno e il relativo costo del personale è ripartito primariamente al servizio di igiene urbana che rappresenta, con la conclusione definitiva dell'attività inerente il servizio informatico, il principale centro di costo della società.

Da rilevare che l'attività complementare di gestione degli impianti fotovoltaici, con relativa produzione di energia elettrica, viene svolta prevalentemente mediante affidamenti di servizi esterni specialistici quali: manutenzione degli impianti elettrici e meccanici, manutenzione delle aree verdi, telecontrollo, videosorveglianza, derattizzazione etc.). Questo fa sì che questa attività incida solo in minima parte sul

fabbisogno del personale interno tanto da poter affermare che tale servizio non è rilevante rispetto al fabbisogno del personale.

### **Verifica fabbisogno del personale**

Da un confronto tra le attività, mansioni e competenze attualmente svolte dalla società si ritiene soddisfacente il numero di personale impiegate rispetto al carico di lavoro da svolgere a favore dei comuni soci conferitori.

Nel Piano del personale degli scorsi anni si era evidenziata l'opportunità di un intervento di adeguamento del livello di alcuni dipendenti rispetto alle effettive mansioni svolte in rapporto alle declaratorie contrattuali. Si rilevava infatti che, in alcuni casi, questa relazione non risultava completamente coerente e pertanto, onde evitare fraintendimenti, se non addirittura possibili azioni sindacali rivendicative, si era ritenuto necessario un adeguamento specifico. Adeguamento che nel corso del 2018 ha potuto trovare attuazione tanto che la tabella sopra riportata già tiene conto di questi adeguamenti.

Il carico di lavoro ad oggi è proporzionalmente distribuito secondo l'arco temporale dell'anno solare.

Va però fatto rilevare che sussistono alcuni picchi di lavoro coincidenti con la redazione dei piani finanziari e tariffari dei servizi di igiene urbana. Ciò discende dal fatto che generalmente i comuni soci conferitori gestiscono le procedure di approvazione dei propri bilanci (di cui i Piani Finanziari RSU sono parte integrante) secondo le medesime scadenze di legge, e quindi quasi contemporaneamente richiedono alla società questa prestazione.

Fino ad ora, al verificarsi di tali criticità, si è riusciti a fare fronte mediante l'utilizzo del solo personale interno con un lieve aumento dell'orario di lavoro dell'unico dipendente addetto a tale mansione.

In futuro si monitorerà l'evoluzione di tale fenomeno e nel caso dovesse accentuarsi, pur rimarcando che la concentrazione del carico di lavoro dipende da fattori squisitamente esterni dettati da tempistiche dipendenti dai comuni soci, cercare di introdurre soluzioni organizzative adeguate.

Fatto salvo quanto sopra riportato e tenuto conto dell'attuale consolidamento delle attività, mansioni e competenze svolte, si ritiene il fabbisogno attuale del personale confacente ed idoneo anche considerando l'unico eventuale evento critico temporale (di frequenza annuale) legato alla precitata redazione dei piani finanziari e tariffari.

Relativamente alla programmazione del fabbisogno nei prossimi anni si fa presente che allo stato, sono all'attenzione della società alcune richieste di servizi nuovi o integrativi degli esistenti da parte dei comuni soci.

In questa prima fase si è dato avvio alla fase propedeutica di un servizio inerente all'attività di accertamento della TARI pregressa derivante da infedeli o omesse dichiarazioni dei contribuenti in un comune socio. Se questa prima fase avesse un riscontro positivo si potrà dare avvio a questa nuova attività che risulterà integrativa a quello di sportello all'utenza già in essere. In questo caso si dovrà prevedere una fase di formazione del personale dedicato e una valutazione delle future mansioni in relazione alle declaratorie contrattuali.

In discussione ci sono anche altre proposte su nuovi servizi ( cimiteri, parcheggi, ecc) che però oggi sono ad una fase ancora preliminare di valutazione e non consentono di formulare considerazioni su eventuali incidenze sull'organico della società o addirittura calcolarne un fabbisogno diverso dall'attuale.

Questa valutazione discende dalle valutazioni sopra riportate e dal permanere nell'organizzazione produttiva della società dell'attività allo stato attuale o con implementazioni di entità ridotta.

Eventuali evoluzioni, o strategie diverse, di sviluppo verso attività e/o servizi previsti nello scopo sociale della società debbono di pari passo essere valutate con un approfondito piano industriale specifico comprensivo anche di adeguata stima delle necessarie risorse umane.