

ALLEGATO AL BILANCIO ECONOMICO PREVISIONALE (ART. 31.3 Statuto societario)

PIANO DEL PERSONALE (Aggiornamento anno 2021)

PREMESSE

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. Essa va svolta 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.

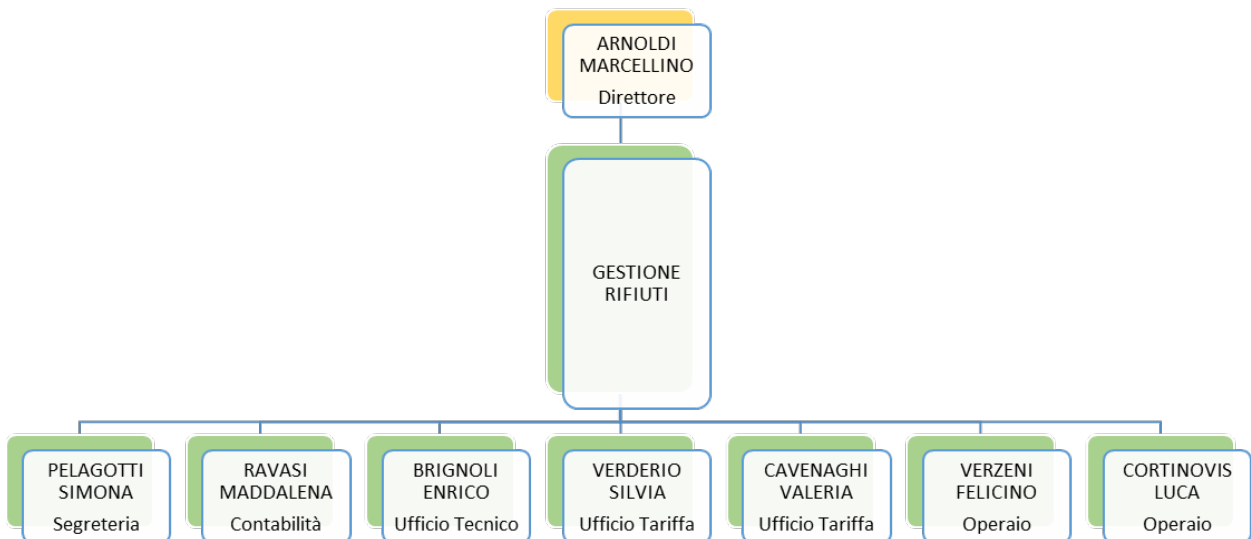
Come tutti i processi di pianificazione, anche la definizione del piano del personale è un processo iterativo, che si definisce tramite confronti ed affinamenti successivi.

ELENCO PERSONALE

Il personale attualmente in servizio si è mantenuto costante ormai da diversi anni. Dal 2018 è di 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



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 si occupano della gestione degli sportelli tariffa presso comuni soci e pertanto svolgono parte della propria attività lavorativa presso questi Enti.

Infine due 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.

INQUADRAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

A tutto il personale dipendente viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti di imprese e società esercenti i servizi ambientali: Fise Assoambiente.

COSTO DEL PERSONALE

Il costo del personale può essere così sinteticamente rappresentato

COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE (7 persone)					
2018				294.391	effettivo
2019				313.612	effettivo
2020				301.528	effettivo
2021				322.000	proiezione

Il fabbisogno e il relativo costo del personale è ripartito primariamente al servizio di igiene urbana che rappresenta il principale centro di costo della società. Il contratto di lavoro nazionale, sottoscritto nel 2017, è scaduto nel 2020 e ad oggi non è stato ancora rinnovato.

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 in minima parte sul fabbisogno del personale interno tanto che si può affermare tale servizio non 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.

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 al fatto che generalmente i comuni soci conferitori gestiscono le procedure di approvazione dei propri bilanci (di cui i Piani Finanziari TARI sono parte integrante) secondo le medesime scadenze di legge, e quindi quasi contemporaneamente richiedono alla società questa prestazione.

Inoltre a partire dall'anno 2020, sono entrate in vigore le nuove disposizioni ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti Ambiente) le quali hanno introdotto l'applicazione di un nuovo metodo regolatorio per il calcolo della tariffa dei servizi di igiene urbana determinando la necessità per i Comuni di adeguarsi in tempi rapidi ad una regolamentazione basata su meccanismi di considerazione e di calcolo dei costi del servizio che ha segnato un radicale cambio di passo. A tal fine si è ritenuto necessario affiancare al personale dipendente una società specializzata nella redazione dei Piani Finanziari in considerazione della complessità della nuova regolamentazione.

L'affiancamento della predetta ditta al personale, ha comunque comportato un lieve aumento dell'orario di lavoro del dipendente addetto a tale mansione in considerazione delle tempistiche di approvazione dei bilanci comunali, della complessità del nuovo calcolo e della necessità di valutare contemporaneamente i costi e ricavi dei servizi di igiene urbana di tutti gli Enti locali soci.

Fatto salvo quanto sopra riportato e tenuto conto dell'attuale consolidamento delle attività, mansioni e competenze svolte, si ritiene la dotazione 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 conferma, come per l'anno precedente, che allo stato, visto l'evolversi e le strategie future della società, non si ritiene significativo prevedere modifiche del personale o calcolarne un fabbisogno diverso dall'attuale.

Questa valutazione deriva però dal permanere nell'organizzazione produttiva della società dell'attività allo stato attuale o con implementazioni di entità ridotta. Nel caso ad esempio dell'assunzione da parte di Ecoisola di nuove prestazioni, quali ad esempio la gestione dei servizi cimiteriali, si valuterà l'opportunità di implementare la dotazione organica, ovvero di far ricorso a contratti di collaborazione esterna.