

## **PIANO DEL PERSONALE – ECOISOLA Srl**

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 è pari a 7 unità e così composto:

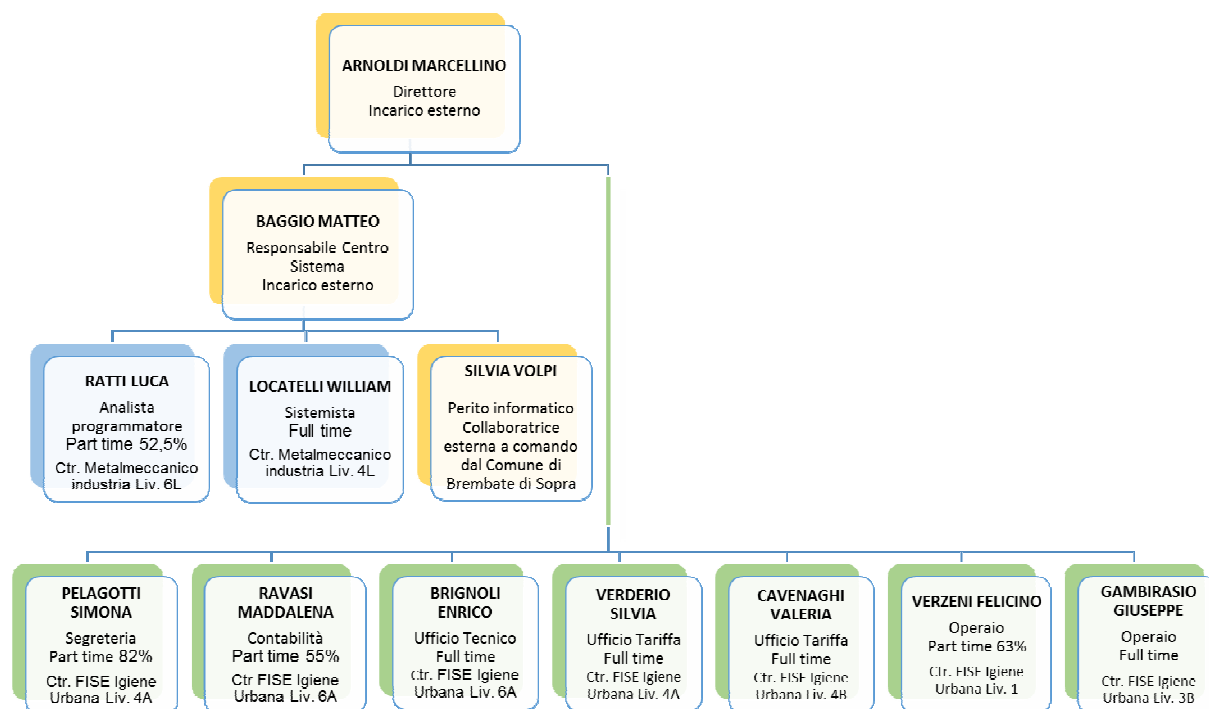
- Simona Pelagotti (ufficio segreteria)
- Maddalena Ravasi (ufficio contabilità)
- Enrico Brignoli (ufficio tecnico)
- Silvia Verderio (ufficio TARI)
- Valeria Cavenaghi (ufficio TARI, contratti, procedure concorsuali)

- Felicino Verzeni (addetto centro raccolta)
- Luca Cortinovis (addetto centro raccolta)

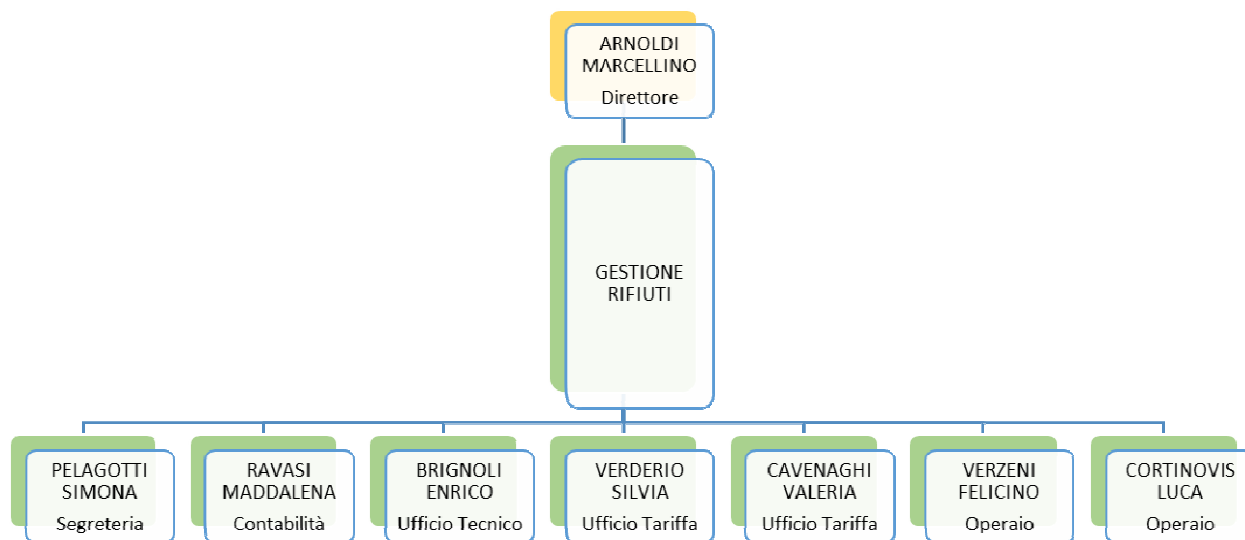
## ORGANIGRAMMA

Nel corso della attività svolta dalla società la dotazione organica ha subito in varie fasi modifiche in diminuzione o ampliamento a seconda dell'acquisizione o cessazione 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 dell'attività 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, e pertanto 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% delle ore contrattuali. 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.

## Diminuzione 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

### COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

anno	igiene urbana	centro sistema	altre competenze Centro Sistema	totale	
2015	304.018	55.302		359.320	effettivo
2016	292.013	56.957		348.970	effettivo
2017	313.886	16.640	21.337	351.863	proiezione
2018	323.000			323.000	proiezione
2019	323.000			323.000	proiezione
2020	rinnovo contrattuale				

Il fabbisogno e relativo costo del personale è allocato 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 relativa alla produzione dell'energia elettrica viene svolta prevalentemente mediante affidamenti di servizi esterni specialistici (esemplificativamente: manutenzione degli impianti elettrici e meccanici, manutenzione delle aree verdi, telecontrollo, videosorveglianza, derattizzazione etc.); in minima parte incide sul fabbisogno del personale interno tanto che si può affermare che tale servizio si può ritenere 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.

Casomai risulta opportuno un intervento di adeguamento del livello di alcuni dipendenti rispetto alle effettive mansioni svolte, come prassi continua e consolidata, in rapporto alle declaratorie contrattuali. In alcuni casi questa relazione non risulta coerente e pertanto risulterà necessario un aggiornamento puntuale.

Il carico di lavoro è proporzionalmente distribuito secondo l'arco temporale dell'anno solare; va rilevato che vi sono dei picchi di lavoro coincidenti con la redazione dei piani finanziari e tariffari dei servizi di igiene urbana in quanto generalmente i comuni soci conferitori stabiliscono la presentazione del bilancio preventivo del comune, ai

quali vanno allegati i piani finanziari, secondo temporalità che (anche in base alla normativa vigente), spesso coincidono fra loro o che comunque sono piuttosto ravvicinate. Fino ad ora, nel caso di tali criticità, si è comunque fatto fronte mediante l'utilizzo di solo personale interno in quanto, con un lieve aumento dell'orario di lavoro relativamente all'ufficio TARI, si è riusciti a far fronte a tale evenienza; in futuro si valuterà l'evolgersi di tale fenomeno pur rimarcando che il concentrarsi del carico di lavoro dipende da fattori specificatamente esterni in quanto derivati da tempistiche principalmente promulgate dai comuni soci conferitori.

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, visto l'evolgersi e le strategie future della società, non si ritiene rilevante prevedere modifiche significative del personale o calcolarne un fabbisogno diverso dall'attuale.