



**RISORSE UMANE**  
**PIANO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE**  
**2022 – 2024**  
**SPOLTORESERVIZI SRL**

SPOLTORE, 31/5/2022

---

## Sommario

1. Premessa.....	3
2. Criteri ispiratori dell'assetto organizzativo .....	4
3. Fabbisogno del personale (Nuovo organigramma aziendale) .....	5
4. Obiettivi di contenimento dei costi del personale.....	6
5. Azioni volte a garantire il contenimento dei costi del personale.....	8
6. Cessazioni nel triennio 2022-2024.....	8
7. Piano Assunzioni .....	9
8. Riduzione dei costi conseguente all'applicazione del CCNL Multiservizi in sostituzione del CCNL Enti Locali .....	10

## 1. Premessa

Finalità del presente documento è quella di rappresentare le unità di personale amministrativo, tecnico ed operativo che si ritiene di dover considerare stabilmente nell'organico aziendale nel triennio 2022 – 2024. Il piano è riferito alle risorse da impiegare per lo svolgimento di tutti i servizi oggetto di affidamento di seguito elencati:

**Tabella 1\_ Servizi svolti in affidamento**

SERVIZI	DATA SOTTOSCRIZIONE	DURATA
Trasporto Scolastico	06/08/2021	7 anni
Mensa Scolastica	06/08/2021	7 anni
Manutenzione Edifici pubblici	03/05/2018	5 anni
Manutenzione Verde pubblico	01/10/2021	7 anni
Servizi cimiteriali	11/08/2021	7 anni

Nell'attuale organico aziendale vi è un numero cospicuo di lavoratori somministrati utilizzati anche in posizioni non caratterizzate da stagionalità o da temporaneità, ma relative a lavoratori giunti a fine carriera, lavoratori deceduti e/o dimissionari. Il ricorso a tale tipologia si è reso necessario per garantire la continuità nell'erogazione dei servizi, ma, come già individuato nel piano di risanamento aziendale riferito al periodo 2020 – 2023 e nel piano di programma pluriennale 2021-2024, la società, in un'ottica di contenimento dei costi, ha necessità di trovare delle figure stabilizzate ed eliminare il ricorso al lavoro somministrato, in quanto più oneroso.

A questa esigenza, se ne affianca un'altra in quanto la SpoltoreServizi Srl, alla luce dei nuovi contratti di servizio, ed in particolare del servizio di Verde pubblico, che è stato ampliato ed oggetto di nuova quantificazione in virtù delle maggiori attività da compiere e delle maggiori aree asservite, ha necessità di incrementare le risorse umane al fine di poter erogare i servizi affidati nel rispetto dei migliori standard qualitativi.

La società procederà con l'effettuazione di selezioni pubbliche per individuare il personale necessario a coprire le mansioni mancanti, nel rispetto della normativa prevista dal TUSP.

La SpoltoreServizi Srl, sin dalla sua costituzione, ha adottato il contratto nazionale Enti Locali per autisti, accompagnatori, cuochi e aiutocuochi. Mentre dalla costituzione e fino al 31/12/2014 ha utilizzato il contratto FederAmbiente per n. 8 manutentori, per poi procedere, a partire dal 01/01/2015 alla trasformazione dello stesso nel contratto Enti Locali.

La selezione del personale impiegato nel settore della manutenzione le cui attività ad oggi sono coperte con il ricorso al lavoro interinale, nonché la ricerca e selezione di nuovi operai per il settore del Verde pubblico, ad oggi è stata ritardata anche in virtù della situazione di stallo in cui versa la Società, a causa di indagini operate dal MEF e dalla Corte dei Conti.

Tale situazione ha fatto sorgere delle considerazioni da parte del sottoscritto Amministratore Unico, circa il tipo di contratto nazionale più confacente alle attuali caratteristiche organizzative della società.

Infatti, il contratto Enti Locali presenta delle rigidità rispetto all'organizzazione dei servizi che vede l'utilizzo delle risorse umane anche per più di una tipologia di mansioni ed in orari particolari, dovendo coprire, a titolo di esempio, ore di lavoro nei cimiteri anche il sabato e la domenica. Infine, rispetto ad altra forma contrattuale alternativa, di tipo privatistico, come ad esempio il contratto Multiservizi, presenta un'onerosità maggiore.

E' intenzione dell'amministrazione della società, procedere ad un accordo sindacale di secondo livello per trasformare i contratti di lavoro EE.LL. nel contratto di natura privatistica CCNL Multiservizi, più confacente all'organizzazione societaria e rispettoso della normativa TUSP ex art. 19.

Fin tanto che non si riuscirà a sottoscrivere tale accordo, che tutela tutte le parti e principalmente i lavoratori, la società procederà, in accordo con i sindacati, ad effettuare le nuove assunzioni sulla base del contratto "Multiservizi". Tale scelta, non più procrastinabile, va incontro a due specifiche esigenze: da un lato garantisce una maggiore aderenza del contratto al tipo di organizzazione operativa necessaria all'erogazione dei servizi, dall'altro, realizza un risparmio e contenimento per il futuro dei costi del personale.

Le nuove assunzioni saranno fatte considerando i provvedimenti contenenti i criteri e le modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D.Lgs. 175/2016. Al riguardo, si comunica all'Ente socio che il provvedimento è in fase di redazione, proprio in vista delle prossime nuove assunzioni.

Fatta questa doverosa premessa, si riportano nei paragrafi successivi le risorse impiegate nei vari uffici e servizi, una sintesi dei compiti svolti al loro interno, con indicazione dei relativi livelli di inquadramento, e le necessità, ove esistenti, di copertura di nuove posizioni per il prossimo triennio.

## 2. Criteri ispiratori dell'assetto organizzativo

I criteri ispiratori dell'assetto organizzativo aziendale sono:

- una chiara identificazione delle responsabilità gestionali;
- la massima disponibilità e collaborazione tra i vari uffici;
- la distinzione delle funzioni infrastrutturali, tipicamente di supporto ai processi avente carattere generale, da quelle operative dedicate allo svolgimento dei servizi rivolti ai cittadini;
- definizione, per ciascun ufficio, delle ordinarie funzioni operative, che potranno essere integrate o aggiornate in caso di necessità;
- raggruppamento delle funzioni operative anche finalizzate alla costituzione di gruppi di lavoro;
- ricerca continua di condizioni di massima efficienza operativa.

L'attuale organizzazione aziendale delle risorse umane, regge su una regola fondamentale:

**Ogni risorsa umana può prestare servizio al massimo in due settori di riferimento.**

Tutti gli autisti, ad eccezione delle ore che spendono sugli scuolabus, devono prestare il servizio nel settore manutenzioni.

Tutti gli accompagnatori, ad eccezione delle ore che spendono sugli scuolabus, devono prestare il servizio nel settore mensa o nei cimiteri.

Tutte le aiuto cuoche, ad eccezione delle ore che spendono nel CUC, devono prestare il servizio nel settore cimiteri.

Per la gestione dei turni e delle attività del personale è individuato un responsabile, nella persona di Rino Controguerra.

### 3. Fabbisogno del personale (Nuovo organigramma aziendale)

La ricerca del corretto fabbisogno del personale passa attraverso la definizione del nuovo organigramma aziendale (Cfr. Allegato 1).

Con l'allegato 1 viene fornito l'organigramma costruito sulla base dell'attuale organizzazione e dei contratti di servizio in essere con il Comune socio, confacente con la programmazione del fabbisogno del personale nel prossimo triennio (2022-2023-2024).

L'organigramma prevede n. 1 **Amministratore Unico** e n. 4 risorse con ruoli **amministrativi e/o di coordinamento**:

- N. 1 Responsabile delle risorse umane e del settore manutentivo (Responsabile tecnico) – oggi livello C4 CCNL EE.LL.);
- N. 1 Responsabile dei settori mensa e trasporto scolastici (Direttore d'esercizio per il trasporto) – oggi livello C5 CCNL EE.LL.);
- N. 1 Responsabile amministrativo a tempo parziale, oggi non presente - livello 2 CCNL Multiservizi;
- N. 1 Segretaria amministrativa – oggi livello B1 CCNL EE.LL.;

Per il **settore Trasporto Scolastico**, l'organico necessario a garantire l'ottimale erogazione del servizio è composto da:

- N. 1 direttore di esercizio a tempo parziale – oggi livello C5 CCNL EE.LL.;
- N. 6 autisti a tempo parziale - oggi livello B3 CCNL EE.LL.;
- N. 4 accompagnatori a tempo parziale - oggi livello A1 CCNL EE.LL.;
- N. 1 autista, a tempo parziale con qualifica principale manutentore necroforo - livello 4 CCNL Multiservizi;

Al fine di garantire la continuità nell'erogazione del servizio, la SpoltoreServizi si doterà di personale adibito al servizio di manutenzione verde ed edifici, in possesso di patente CQC, in modo che tale risorsa, in caso di assenza o impossibilità da parte di un altro autista ad espletare il servizio, possa effettuare la sostituzione.

Il personale che ha come mansione prevalente quella dell'accompagnatore, per completare le ore da contratto, avendo la necessaria abilità, viene impiegato nei servizi di custodia cimiteriali o nello sporzionamento dei pasti nel servizio di mensa scolastica.

Per il **settore Manutenzioni (Verde pubblico, Edifici e servizi cimiteriali)**, l'organico necessario a garantire l'ottimale erogazione dei servizi è composto da:

- N. 1 Responsabile di settore (Responsabile tecnico) a tempo parziale– oggi livello C4 CCNL EE.LL.;
- N. 11 operai a tempo parziale – oggi livello B3 CCNL EE.LL./ livello 4 CCNL Multiservizi per le assunzioni future, di cui n. 2 in possesso delle patenti per il ruolo di autista di scuolabus.
- N. 2 operai a tempo pieno, oggi non presenti - livello 4 CCNL Multiservizi;

Il tempo parziale di impiego nel settore per il personale che ad oggi ha un contratto a tempo pieno è dettato dal fatto che alcuni operai, hanno come mansione prevalente quella dell'autista e per completare le ore da contratto, avendo la necessaria abilità, vengono impiegati in manutenzione.

Gli operai che hanno la qualifica di necrofori sono impiegati in base alle necessità, nei servizi tipicamente cimiteriali (tumulazioni, estumulazioni, ecc), oltre che per la manutenzione delle lampade votive.

Per il **settore Mensa scolastica**, l'organico necessario a garantire l'ottimale erogazione del servizio è composto da:

- N. 1 Responsabile del settore a tempo parziale – oggi livello C5 CCNL EE.LL.;
- N. 3 cuochi, di cui uno preposto al coordinamento delle attività del CUC – oggi livello B1 CCNL EE.LL./ livello 4 CCNL Multiservizi per le assunzioni future.
- N. 7 aiutocuochi – oggi livello A1 CCNL EE.LL.;

Il personale che ha come mansione prevalente quella dell'aiuto cuoco, per completare le ore da contratto, avendo la necessaria abilità, viene impiegato nei servizi di custodia cimiteriali.

Per il settore **Servizi Cimiteriali** l'organico necessario a garantire l'erogazione dei servizi di custodia, di gestione delle lampade vote e dei servizi tipicamente cimiteriali, è svolto con l'impiego a tempo parziale di:

- N. 1 Responsabile del coordinamento degli orari a tempo parziale– oggi livello C4 CCNL EE.LL.;
- N. 12 custodi a tempo parziale- oggi livello A1 CCNL EE.LL.;
- N. 8 operai necrofori, di cui 3 ad oggi non presenti - oggi livello B3 CCNL EE.LL./livello 4 CCNL Multiservizi.

## 4. Obiettivi di contenimento dei costi del personale

L'ente socio esercita un controllo sulla società in house attraverso l'identificazione degli obiettivi di riduzione delle spese di funzionamento, con razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili, nonché sulle politiche assunzionali e sulla contrattazione decentrata – con riferimento alle spese di personale, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 19, comma 6 del d.lgs 175/2016 (TUSP).

In particolare, il Comune di Spoltore, richiama la società verso un generale principio del contenimento delle spese del personale in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo, al netto degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Nello specifico, il piano dettagliato degli obiettivi approvato con deliberazione di C.C. n. 17 del 12/04/2022, con riferimento alle politiche assunzionali e al contenimento degli oneri del personale, prevede:

### **A) Politiche assunzionali**

1. divieto di procedere ad assunzioni di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali, di risultati d'esercizio negativi, di situazioni prospettiche in disequilibrio economico-finanziario;

2. in caso di invarianza, stabilità di servizi e fermo restando quanto sopra, sarà possibile procedere, alle assunzioni necessarie a garantire l'ordinario turnover dei lavoratori in servizio con l'acquisizione di risorse per un costo non superiore al 100% del costo del personale cessato;

Tale condizione sarà rispettata rigorosamente con le nuove assunzioni, prevedendo anche l'adozione del contratto Multiservizi, che prevede del RAL più contenute rispetto al CCNL EE.LL..
---

3. in caso di acquisizione di nuovi servizi in affidamento o di significativa implementazione di servizi richiesti dall'Amministrazione, laddove non sia possibile procedere al loro espletamento con razionalizzazione del personale in organico, potrà essere proceduto ad incremento del personale in servizio con conseguente aumento del costo complessivo in deroga a quanto stabilito nei paragrafi che precedono.

Poiché con il recente riaffidamento il servizio di verde pubblico è stato potenziato, essendo state considerate nuove zone di recente urbanizzazione e ulteriori attività integrative, effettuata la razionalizzazione del personale in organico, la società ha individuato una nuova figura da assumere. Al riguardo, si è già proceduto con una valutazione dell'impatto del maggior costo sulla gestione caratteristica della società e sul conseguimento di un risultato economico di esercizio in equilibrio (Cfr. Piano di programma pluriennale 2022-2024).

In tal caso sarà necessario:

a. esplicitare, in via preliminare al perfezionamento degli atti di affidamento da parte dei competenti uffici delle Amministrazioni affidanti dei nuovi servizi, le eventuali necessità di risorse e il relativo costo prospettico anche ai fini dell'esercizio del controllo analogo.

b. la necessità di nuovo personale dovrà essere evidenziata negli atti con cui si attesta la congruità dei nuovi servizi.

c. con riferimento alle assunzioni correlate a eventuali nuove attività finanziate con corrispettivo a carico di operatori economici o utenti in generale, deve esserne valutato l'impatto sulla gestione caratteristica talché la stessa dovrà assicurare margini adeguati per lo stabile conseguimento di un risultato di esercizio in equilibrio. Tale valutazione dovrà essere adeguatamente illustrata nel budget annuale.

4. Nell'ambito di quanto sopra, potrà essere fatto ricorso a contratti a tempo indeterminato unicamente in caso di nuovi affidamenti avente carattere stabile nel tempo.

In caso di necessità di sopperire a carenze temporanee di risorse o implementazioni di servizi in affidamento/svolti non aventi caratteristiche di stabilità nel tempo, potrà essere proceduto al reperimento di risorse a tempo determinato, interinale o altre forme temporanee avuto comunque riguardo alla sostenibilità economica di tali interventi rispetto al complessivo equilibrio aziendale.

E' fatto obbligo alla società di dotarsi di provvedimenti contenenti criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 19 comma 2 del D.Lgs. 175/2016.

## **B) Oneri contrattuali e regolamentazione**

1. La distribuzione di indennità, integrazioni salariali, premi di risultato o altro al personale deve essere basata su sistemi di valutazione della performance con l'individuazione, in fase previsionale, di obiettivi certi, misurabili e raggiungibili, comunque parametrati al mantenimento della sostenibilità dei rendimenti economici della società, in special modo per la dirigenza.

Le economie da valutazioni non possono essere oggetto di redistribuzione ma costituiscono economie di bilancio.

2. Indennità, premi e riconoscimenti possono essere corrisposti solo ed esclusivamente in caso di raggiungimento di risultati economici positivi.

3. Premi di risultato, indennità e riconoscimenti economici al personale concorrono, nell'esercizio a cui sono riferite le valutazioni, a formare il tetto complessivo di spesa del personale da conteggiarsi ai fini del rispetto del generale principio di contenimento dei costi in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo. Ai fini sia budgetari che del sistema di performance, gli organi di amministrazione devono operare scelte improntate ai criteri di economicità e contenimento dei costi graduando l'applicazione delle risorse, a seconda degli obiettivi dell'esercizio, entro il parametro massimo delle somme erogate nell'esercizio precedente. Nel caso di accordi integrativi diversi, la società dovrà tenere conto di questi indirizzi al primo rinnovo utile.

4. Il valore nominale dei buoni pasto (o altre indennità di mensa) ove riconosciuti ai dipendenti non può essere aumentato. La società deve assicurare che gli stessi siano commisurati alla effettiva presenza in servizio e alla prosecuzione delle attività dopo la pausa pranzo in coerenza con le disposizioni vigenti per gli Enti Locali, salvo eventuale specifica disciplina all'interno dei CCNL di categoria. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Nel caso di accordi integrativi diversi, la società dovrà tenere conto di questi indirizzi al primo rinnovo utile.

5. Non è consentito il ricorso a contratti di acquisto o noleggio autovetture da destinarsi all'uso promiscuo da parte del personale dipendente e degli amministratori.

6. Ove non siano previste specifiche norme nella contrattazione nazionale collettiva applicabile e nella contrattazione integrativa aziendale, si indirizza la società a che:

a. per le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi e attività estranei all'azienda a livello individuale, comprese le attività professionali da esercitarsi in regime di libera professione, si applichino le norme previste per il personale dipendente del Comune di Spoltore. La società dovrà assicurare la progressiva messa a regime in coerenza con la presente disposizione degli incarichi già in essere;

b. la società assicura il rispetto degli orari di lavoro tramite sistemi di rilevazione automatizzata individuale delle presenze.

## 5. Azioni volte a garantire il contenimento dei costi del personale

Le azioni attuate e quelle che si intendono attuare per garantire il contenimento degli oneri contrattuali riguardano in generale l'eliminazione di:

- Provvedimenti di aumento del livello di inquadramento contrattuale;
- Aumenti retributivi o corresponsione di nuove o maggiori indennità non previste o eccedenti i minimi previsti dai contratti collettivi nazionali per la posizione ricoperta;
- Ricorso al lavoro straordinario, salvo che per imprevedibili criticità o picchi di attività e sempre per garantire la continuità dell'erogazione dei servizi essenziali.

La società, nello specifico, già dal 2020 ha attivato un processo di riorganizzazione dei turni di lavoro, finalizzato ad un abbattimento del ricorso al lavoro straordinario.

Inoltre, si fa presente che il 04/08/2020 l'Amministratore relativamente ad alcuni dipendenti della manutenzione provenienti dalla ex Deco Spa, ha provveduto ad adottare un provvedimento di sospensione dell'erogazione delle 14me mensilità e delle indennità non espressamente previste dal contratto EE.LL., ritenute illegittime e *sine titulo*.

## 6. Cessazioni nel triennio 2022-2024

Nel triennio 2022-2024 ci saranno alcune cessazioni di personale per raggiungimento di fine carriera lavorativa (pensionamenti), di cui, ad oggi non è possibile prevedere le corrette tempistiche.

Ad ogni modo, la società procederà con la selezione e l'assunzione di personale per sostituire coloro che andranno in quiescenza nel triennio considerato. Queste sostituzioni genereranno comunque un risparmio in termini di costo del personale, per via dell'utilizzo del nuovo contratto nazionale Multiservizi.



## 7. Piano Assunzioni

L'organico attuale prevede 29 risorse operative nei vari servizi. A seguito delle nuove assunzioni previste nel corso del triennio 2022/2024, l'organico passerà a n. 32 dipendenti.

Allo scopo di cogliere l'opportunità di razionalizzare la spesa ed ottimizzare i costi, nel prospetto che segue si riporta il piano delle assunzioni relativo al triennio 2022-2024. La tabella riporta per ciascuna qualifica, il motivo per cui si rende necessaria l'assunzione, il livello assunzionale con contratto Multiservizi, la stima della retribuzione RAL annua (Cfr. Allegato 2), dei contributi e del TFR ed il risparmio per la società in termini di costo del personale.

**Tabella 2\_ Nuove assunzioni 2022/2024 con selezione pubblica**

Qualifica	Motivo dell'assunzione	Livello assunzionale CCNL "multiservizi"	Componenti retributive annue	Riduzione di costi
Responsabile amministrativo <u>Part-time</u>	<u>Nuova assunzione</u> per incremento contratto servizio del verde	2° livello	RAL 11.487 € Contributi 2.200 € TFR 850 €	
Operaio, autista di scuolabus	<u>Nuova assunzione</u> per incremento contratto servizio del verde	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	
Operaio, trattorista	<u>Nuova assunzione</u> per potenziamento servizio del verde	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	
Operaio	In sostituzione di una risorsa oggi assunta con lavoro interinale	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
Operaio	In sostituzione di una risorsa oggi assunta con lavoro interinale	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
Operaio, con qualifica di autista di scuolabus	In sostituzione di una risorsa oggi assunta con lavoro interinale	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
Autista <u>Part-time</u>	In sostituzione di un autista oggi assunto con lavoro interinale.	4° livello	RAL 8.309 € Contributi 2.473 € TFR 589 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
Cuoco	In sostituzione di una risorsa che ha rassegnato le dimissioni volontarie a Novembre 2021, oggi sostituita con lavoro interinale	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
Cuoco	In sostituzione di una risorsa che ha rassegnato le dimissioni volontarie a Dicembre 2021, oggi sostituita con lavoro interinale	4° livello	RAL 18.885 € Contributi 5.620 € TFR 1.338 €	Costo di agenzia 15% e RAL più bassa
<b>Totali costi nuove assunzioni per ampliamento contratto del verde pubblico</b>			<b>66.223 €</b>	
<b>Totali costi assunzioni per sostituzioni</b>			<b>140.586 €</b>	<b>- 32.000 €</b>

L'importo complessivo di spesa annuale per le nuove assunzioni è pari ad € 205.730 €, di cui 66.223 € per le nuove figure e 139.797 € per la sostituzione di figure oggi assunte con i contratti interinali (Cfr. Allegato 3).

Le nuove assunzioni, che soddisfano il fabbisogno del personale e si considerano allineate agli obiettivi di contenimento dei costi approvati dall'Ente socio, dovranno essere effettuate indicativamente nei seguenti periodi:

- Sostituzione personale della manutenzione (operai) entro il 2022;
- Sostituzione personale della mensa non oltre settembre 2022;
- Nuova assunzione di un operaio/autista e di un operaio trattorista entro il 2023;
- Nuova assunzione Responsabile amministrativo entro il 2024.

La tabella seguente mostra l'organico al 31/12/2022 con previsione dei relativi costi espressi su base annua:

<b>DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2022</b>				
<b>FIGURA</b>	<b>N. RISORSE</b>	<b>CCNL APPLICATO</b>	<b>LIVELLO DI INQUADRAMENTO</b>	<b>COSTO COMPLESSIVO</b>
Amministrazione	3	Enti locali	1 C5, 1 C4, 1 B1	130.129,39
Autisti	4	Enti locali	B3	122.055,91
Accompagnatori	5	Enti locali	A1	85.439,45
Cuochi	1	Enti locali	B1	28.036,52
Aiutocuochi	6	Enti locali	A1	96.505,67
Operai	4	Enti locali	B3	174.637,96
Cuochi assunti in SOSTITUZIONE	2	Enti locali	1 A1, 1 B1	51.686,00
Autisti assunti in SOSTITUZIONE	2	Enti locali	B1 + 1 B1 part time	37.213,92
Operai assunti in SOSTITUZIONE	2	Enti locali	B1	51.686,00
	<b>29</b>			<b>777.390,82</b>

Il costo del personale su base annua per il 2022 si prevede essere pari ad € 777.390,82, dunque, in linea con gli obiettivi di contenimento dei costi, l'importo complessivo è inferiore rispetto all'importo del 2021, pari ad € 791.593,87 (Cfr. tabella 1 allegata).

Per quanto riguarda le risorse che andranno in pensione nel periodo 2022-2024, si prevede la loro sostituzione con personale assunto previa selezione pubblica e sulla base al contratto "Multiservizi", con un prevedibile risparmio in termini di retribuzione annua lorda.

La previsione del costo annuale lordo dell'intera dotazione organica, qualora negli anni successivi saranno perfezionate tutte le nuove assunzioni previste dal presenta piano triennale, passerà da 791.593,87 € a 843.613,82 € (Cfr. Allegato 3).

## 8. Riduzione dei costi conseguente all'applicazione del CCNL Multiservizi in sostituzione del CCNL Enti Locali

Le assunzioni di cui al precedente paragrafo, per quanto concerne le sostituzioni delle attuali figure assunte con contratti interinali (CCNL Enti Locali), comporteranno un risparmio in termini di costi annuali del personale della SpoltoreServizi Srl, stimato in € 14.000,00 (differenza RAL e contributi previsti dall'attuale

CCNL Enti locali e il contratto Multiservizi), a cui vanno aggiunti c.a. € 18.000,00 per il costo di agenzia del lavoro somministrato (15% della RAL), e così per un totale risparmio annuale stimato in complessivi € 32.000,00.

Alla riduzione del costo complessivo per personale di cui sopra andrebbero inoltre sommati gli eventuali sgravi contributivi, beninteso nell'ipotesi che per il 100% degli assunti ricorrano le condizioni per ottenere le predette agevolazioni. Naturalmente il risparmio effettivo per i suddetti sgravi contributivi potrà essere determinato solo dopo avere effettuato le assunzioni, e verificato il numero effettivo delle persone assunte per le quali ricorrano in concreto le condizioni per ottenere gli sgravi.

Spoltore, 31/5/2022

L'A.U.

Dott.ssa Simona D'Alessandro

Allegato 1: Organigramma SpoltoreServizi Srl periodo 2022-2024;

Allegato 2: Tabella retributiva CCNL Multiservizi;

Allegato 3: Tabelle riepilogative dotazione organica anni 2021 e 2022 e piano assunzioni.

ORGANIGRAMMA SPOLTORESERVIZI SRL – Periodo 2022-2024



Tabella retributiva CCNL delle Imprese di Pulizia e Servizi integrati/Multiservizi

Tabella in vigore dal 1-7-2021

Livello	Minimo	Contingenza	E.D.R.	Indennità di funzione	Totale	Scatto anzianità
Q	1.411,23	532,06	10,33	25,82	1.979,44	105,68
7	1.289,36	532,06	10,33		1.831,75	98,07
6	1.116,15	524,77	10,33		1.651,25	87,24 (impiegato)
						82,99 (operaio)
5	898,06	518,53	10,33		1.426,92	73,61 (impiegato)
						66,77 (operaio)
4	821,08	517,50	10,33		1.348,91	68,80 (impiegato)
						63,15 (operaio)
3	756,94	515,42	10,33		1.282,69	64,79 (impiegato)
						58,18 (operaio)
2	699,21	513,96	10,33		1.223,50	61,18 (impiegato)
						54,39 (operaio)
1	641,48	512,71	10,33		1.164,52	57,57 (impiegato)
						51,02 (operaio)

## TABELLE RIEPILOGATIVE DOTAZIONE ORGANICA anni 2021 e 2022 E PIANO ASSUNZIONI

Tabella 1

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021				
FIGURA	N. RISORSE	CCNL APPLICATO	LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COSTO COMPLESSIVO
Amministrazione	3	Enti locali	1 C5, 1 C4, 1 B1	130.129,39
Autisti	4	Enti locali	B3	122.055,91
Accompagnatori	5	Enti locali	A1	85.439,45
Cuochi	1	Enti locali	B1	28.036,52
Aiutocuochi	6	Enti locali	A1	96.505,67
Operai	4	Enti locali	B3	174.637,96
Cuochi somministrati	2	Enti locali	1 A1, 1 B1	56.107,48
Autisti somministrati	2	Enti locali	B1 + 1 B1 part time	42.292,07
Operai somministrati	2	Enti locali	B1	56.389,43
	<b>29</b>			<b>791.593,87</b>

Valorizzazione del costo lordo complessivo su base annua, considerando i livelli contrattuali.

Tabella 2

PIANO ASSUNZIONI 2022/2024				
FIGURA	N. RISORSE	CCNL APPLICATO	LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COSTO COMPLESSIVO
Responsabile amministrativo	1	Multiservizi	6° livello (part time)	14.537,00
Operaio	4	Multiservizi	4° livello	103.372,00
Autista	2	Multiservizi	4° livello (1 part time)	37.213,92
Cuoco	2	Multiservizi	3° livello	51.686,00
	<b>9</b>			<b>206.808,92</b>

Valorizzazione del costo lordo complessivo su base annua, considerando i livelli contrattuali e l'applicazione del CCNL Multiservizi

Tabella 3

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024				
FIGURA	N. RISORSE	CCNL APPLICATO	LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COSTO COMPLESSIVO
Amministrazione	4	Multiservizi	3 6° livello, 1 4° livello	144.666,39
Autisti	6	Multiservizi	4° livello	159.269,83
Accompagnatori	5	Multiservizi	2° livello	85.439,45
Cuochi	3	Multiservizi	3° livello	79.722,52
Aiutocuochi	6	Multiservizi	2° livello	96.505,67
Operai	8	Multiservizi	4° livello	278.009,96
	<b>32</b>			<b>843.613,82</b>

Valorizzazione del costo lordo complessivo su base annua, considerando i livelli contrattuali e l'applicazione del CCNL Multiservizi