

## ALLEGATO 2

### Piano Economico e Finanziario di Previsione

#### Esercizio 2023

### Dotazione organica e Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-25

Alla data del 31/10/2022 la consistenza numerica del personale dipendente del Consorzio è pari a 34 unità.

Il personale in servizio risulta così distribuito secondo settore/servizio appartenenza:

	unità
- Direttore Generale	1
- Ufficio del personale, Aff. Gen., Segreteria e Protocollo	8
- Settore legale	4
- Settore Finanziario	5
- Settore Lavori Pubblici e Progettazione	6
- Settore Gestione del Territorio ed Edilizia Privata	7
- Settore Servizi Ambientali	3
Totale	<u>34</u>

La pianificazione adottata nel precedente periodo 2022-2024 presupponeva il collocamento in pensione di un certo numero di dipendenti, nei fatti non verificatosi a causa della perdurante incertezza normativa legata al regime transitorio e alla effettiva applicazione della cd legge Fornero.

Per quanto sopra, si ritiene che per il nuovo periodo 2023-2025 possano essere confermate le previsioni, in termini di fabbisogno, a suo tempo formulate e che di seguito si riepilogano. Resta ferma pertanto la previsione del collocamento in pensione di complessive **cinque unità (di cui n°1 dirigente)**, cui si sommano le **due unità** che hanno cessato il rapporto di lavoro nel 2020 e 2021 non ancora sostituite.

In particolare, nel periodo 2023/2025 è atteso il pensionamento di:

**n. 1 geometra – cat. C1.** La dotazione complessiva di geometri dell'ufficio gestioni e lavori è di n.5 unità. Un posto si è reso vacante sin dal 2019, a seguito del pensionamento del

geom. Marinelli. Nel 2021 si è soppressa alla carenza dell'unità in organico con un rapporto convenzionale, che proseguirà per tutto il 2023. Nel periodo di cui alla presente programmazione è atteso il pensionamento di un'ulteriore unità.

**n. 2 collaboratori amministrativi** - cat. B3. Già nel 2019 è cessato, a seguito di pensionamento, un profilo professionale di addetto di segreteria B3 e la figura non è stata reintegrata. Nel periodo in programmazione un addetto al protocollo e un addetto alla segreteria dell'ufficio tecnico matureranno i requisiti per il pensionamento anticipato o di vecchiaia

**n.1 addetto al centralino** – cat. B2. Nel periodo di programmazione maturerà i requisiti per il pensionamento anche il centralinista non vedente, che potrà pertanto essere collocato in pensione, lasciando scoperto l'Ente per ciò che riguarda gli obblighi di assunzione delle categorie protette. Nel merito si ritiene non più utile l'impiego di una tale figura professionale in quanto l'Ente non ha più necessità dell'impiego di un centralino e gestisce le proprie linee telefoniche con sistemi VOIP. Per quanto sopra, il Consorzio assolverà agli obblighi di collocamento obbligatorio mediante l'assunzione di figure professionali qualificate (n.1 ingegnere ambientale junior).

n.1 Dirigente dell'Ufficio Tecnico Lavori: nel periodo di programmazione (febbraio 2024) maturerà i requisiti per il pensionamento di vecchiaia.

Il programma delle assunzioni proposto tiene conto sostanzialmente dei programmi di sviluppo del Consorzio Industriale, alla luce sulla spinta delle politiche comunitarie e del Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza. Si ritiene che il Consorzio Industriale dovrà orientare le proprie attività sempre più verso azioni di "economia circolare" mediante il potenziamento delle attività di recupero dei rifiuti e la loro trasformazione in materie prime secondarie e lo sviluppo di fonti energetiche rinnovabili.

In particolare, si ritiene che gli assi portanti delle attività consortili si sposteranno dalla vendita di lotti (a seguito della loro acquisizione e urbanizzazione) alla realizzazione di impianti che consentano la chiusura del ciclo dei rifiuti e la produzione di energia green.

Alla luce anche dei risultati conseguiti con i bandi del PNRR – linea 1.1. – sul recupero dei rifiuti urbani, nel 2023 saranno avviate le procedure di gara per la costruzione dell'impianto per lo smaltimento della plastica, oltre che dell'impianto di recupero dei pannolini e panni igienici, e dell'impianto per la produzione di biometano dalla digestione dei fanghi di depurazione.

E' pertanto indispensabile potenziare in maniera consistente la dotazione organica del settore ambiente.

Si ritiene inoltre che il completamento degli impianti di produzione di energie rinnovabili, consentirà la creazione di una green valley nell'agglomerato di Macchiareddu, e la candidatura del Cacip a gestore della prima comunità energetica industriale d'Italia, per quanto sopra occorre rinforzare la dotazione organica del settore ambiente, che sarà massicciamente interessato dall'attuazione dei programmi del PNRR.

Per quanto sopra esposto, si ritiene che la dotazione organica del prossimo triennio dovrà tener conto delle linee evolutive dell'azione consortile e del crescente carico di lavoro connesso agli adempimenti in materia di appalti. In particolare dovranno essere mantenute le dotazioni organiche del settore dei servizi tecnologici e lavori, e dovrà essere rinforzata la dotazione del nuovo settore ambiente.

Sulla base di queste linee di sviluppo dovranno essere inseriti:

Servizi ambientali:

- N. 1 ingegnere ambientale junior cat. C1 – con selezione riservata alle categorie protette
- N.1 ingegnere ambientale senior cat. C3 – laurea magistrale e decennale esperienza nella gestione di impianti di gestione dei rifiuti
- N.1 tecnico chimico senior cat. C2 - laurea ed esperienza almeno decennale nella conduzione di impianti chimici

Servizio lavori

- N.1 tecnico di impianti senior cat. C2 – diploma superiore ed esperienza almeno decennale nella conduzione di impianti complessi
- N.1 Ingegnere senior Cat. C2
- N. 1 geometra cat. C1 – diploma di geometra

Servizio gestioni

- N. 1 geometra cat. C1 – diploma di geometra

Servizi generali amministrativi

- N.1 collaboratore amministrativo cat. C1 - Diploma di laurea triennale

Al completamento delle assunzioni il numero di dipendenti in servizio resterà invariato rispetto al 1 gennaio 2019 ma risulterà profondamente modificata la composizione professionale della dotazione organica. Al fine di garantire l'efficace sostituzione del personale, le figure che dovranno sostituire analoghi profili professionali saranno immesse in ruolo almeno dodici mesi prima della cessazione dei corrispondenti collaboratori.

***Progressioni in carriera.***

Con deliberazione n. 2 del 11.03.2021 il Consiglio di Amministrazione ha implementato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, prevedendo espressamente, in ossequio al vigente CCNL, le procedure per le progressioni del personale interno.

Nel 2022 sono state attivate le procedure per le progressioni orizzontali e verticali che termineranno nella prima decade del mese di dicembre

Nel periodo di riferimento è pertanto previsto complessivamente il seguente programma di progressioni.

Progressioni verticali:

- Cat. C: progressione dalla Categoria C3 amministrativo/legale alla Categoria Q1: n° 1 unità
- Cat. B: progressione dalla Categoria B3 amministrativo alla Categoria C1: n°3 unità

Progressioni orizzontali:

- Cat. C: progressione dalla cat. C2 amministrativo (settore legale) alla cat. C3 amministrativo (settore legale): numero 2 unità
- Cat. C: progressione dalla cat. C2 tecnico (settori lavori e gestioni) alla cat. C3 tecnico (settori lavori e gestioni): numero 2 unità
- Categoria C: progressione dalla Categoria C2 tecnico geometra alla Categoria C3: n°1 tecnico ingegnere laurea triennale
- Cat. C: progressione dalla cat. C1 geometra alla cat. C2 geometra: numero 1 unità
- Cat. C: progressione dalla cat. C1 amministrativo alla cat. C2 amministrativo-: numero 2 unità
- Cat. B: progressione dalla Cat. B2 alla Cat. B3 amministrativo Ufficio del Personale e Servizi Finanziari: numero 2 unità
- Cat. B: progressione dalla Cat. B1 alla Cat. B2 personale assegnato ai servizi del Personale e degli uffici finanziari numero 2 unità

Ai fini di una più completa rappresentazione del costo del personale previsto, si rinvia alla relazione al PEF.

PEF 2023 – PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI E ASSUNZIONI

PROGRESSIONI INTERNE

Posizione	Da Categoria	A Categoria	Anno di progressione		Note
			2023	2024	
Amministrativo Ufficio Protocollo	B3	C1	X		Collocamento in pensione previsto a fine 2023
Amministrativo Segreteria Generale	C1	C2	X		
Ingegnere settore Gestioni	C2	C3	X		Necessaria la preventiva transazione per il riconoscimento della C2
Amministrativo Settore Lavori	C1	C2	X		
Perito Industriale Elettrico	C1	C2	X		
Amministrativo Servizi Personale e Finanziari	B2	B3	X		
Ingegnere Settore Lavori	C2	C3	X		
Ingegnere Settore Gestioni	C2	C3	X		
Amministrativo Settore Gestioni e Lavori	B3	C1		X	Collocamento in pensione previsto tra 2024 e 2025 (a seconda delle eventuali variazioni normative)
Amministrativo Settore Gestioni	B3	C1		X	
Avvocato settore Legale	C2	C3	X		
Avvocato settore Legale	C2	C3	X		
Amministrativo Settore Legale	C3	Q1		X	
Servizi del Personale	B2	B3		X	Collocamento in pensione previsto tra 2025 e 2026 (a seconda delle eventuali variazioni normative)
Servizi del Personale	B1	B2		X	
Amministrativo Servizi del Personale e Legale	B1	B2		X	

**PEF 2023 – PROGRAMMAZIONE PROGRESSIONI E ASSUNZIONI  
ASSUNZIONI**

<b>Figura Professionale</b>	<b>Settore di assegnazione</b>	<b>Inquadramento</b>	<b>Anno del Bando</b>	<b>Note</b>
Geometra	Lavori	C1	2023	Proveniente dal PEF 2022
Geometra	Gestioni	C1	2023	Proveniente dal PEF 2022
Ingegnere Senior	Lavori	C2	2023	Definire i titoli e l'esperienza richiesta
Tecnico Impianti Complessi	Lavori	C2	2023	Proveniente dal PEF 2022, ma inserito nell'Ufficio Ambiente
Ingegnere ambientale Senior C3	Ambiente	C3	2024	Proveniente dal PEF 2022
Ingegnere ambientale Junior	Ambiente	C1	2025	Proveniente dal PEF 2022 – L'anno del bando è determinato dal collocamento in pensione del dipendente appartenente alle categorie protette
Tecnico Chimico Senior	Ambiente	C2	2025	Esperienza decennale
Collaboratore Amministrativo	Personale	C1	2023	Proveniente dal PEF 2022 - Figura da formare per Paghe, Presenze, Accessi e Protocollo Informatico