

ALLEGATO 2

Piano Economico e Finanziario di Previsione

Esercizio 2022

Dotazione organica e Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-24

Alla data del 31/10/2021 la consistenza numerica del personale dipendente del Consorzio è pari a 33 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 | 2 |
| Totale | <u>33</u> |

Si segnala che a causa dell'emergenza COVID 19 e dei blocchi imposti dai vari DPCM al fine di contenere la diffusione della pandemia, solo nel secondo semestre del 2021 si sono potute attivare le procedure selettive pubbliche previste per la copertura dei posti inseriti nel programma delle assunzioni 2019 e 2020.

Al mese di ottobre 2021 restano da attivare le procedure previste nel 2019 per l'assunzione di un profilo professionale di cat. C1- amministrativo, assegnato all'ufficio Economato e Gestione Presenze.

Nel periodo di cui alla presente pianificazione, è previsto il collocamento in pensione di complessive **quattro unità**, cui si sommano le **due unità** pensionate nel 2020 e 2021 non ancora sostituite.

In particolare, nel periodo 2022/2023 è atteso il pensionamento di:

n. 1 geometri – 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 sopperita alla carenza dell'unità in organico con un rapporto convenzionale. 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 cesseranno un addetto al protocollo e un addetto alla segreteria dell'ufficio tecnico.

n.1 addetto al centralino – cat. B2. Nel 2023 raggiungerà 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).

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.

Il Consorzio ha ormai completato l'iter autorizzatorio dell'impianto di recupero della plastica e sta chiudendo le convenzioni con COREPLA e CORIPET.

Sono prossimi alla pubblicazione i bandi del Ministero della Transizione ecologica per assegnare le risorse del PNRR, tutte interamente volte alla concessione di finanziamenti per la realizzazione di impianti di recupero dei rifiuti urbani e la produzione di beni da materia secondaria. Entro il 2025 percentuali variabili di contenitori in PET e Vetro dovranno essere prodotti da plastica e vetro riciclato. Il Consorzio Industriale intende partecipare ai bandi e



realizzare impianti per la chiusura del ciclo di smaltimento del vetro, della plastica, dei tessuti, di materiali minori (legno e materassi). Gli impianti saranno interamente alimentati da pannelli fotovoltaici consortili e dalle eccedenze della piattaforma ambientale.

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.

Al momento sono ancora attive e sono state prorogate anche per il 2021 le consulenze esterne finalizzate alla copertura dei profili professionali di DPO e Responsabile della Trasparenza e Privacy. Su tali figure incombe un crescente carico di lavoro, in dipendenza dell'attivazione del percorso di "Transizione al digitale" avviato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha incrementato considerevolmente il numero e la complessità degli adempimenti dell'Ente, sia in materia di gestione dei dati sia in materia di trasparenza degli atti e delle procedure di gara. Allo stato, l'insieme degli adempimenti cui anche il Consorzio Industriale è tenuto, necessita dell'impiego di un dipendente amministrativo in possesso di laurea, a tempo pieno. E' stato pertanto previsto l'inserimento di una nuova figura professionale che, entro il 2022 possa affiancare i consulenti esterni per la necessaria formazione e conseguire una adeguata autonomia operativa a partire dal 2023.

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 trasparenza e privacy. 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. Occorre inoltre prevedere una adeguata dotazione del settore legale, a supporto delle funzioni assegnate all'ente del programma nazionale per la Transizione al digitale. 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 di impianti senior cat. C2 – diploma superiore ed esperienza almeno decennale nella conduzione di impianti complessi



Servizi tecnologici e lavori

- N. 2 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 2019, così come il costo, 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 corso del prossimo esercizio dovrà essere necessariamente ricoperto il posto di dirigente del settore affari legali e contratti, scoperto sin dal 2014 in seguito a pensionamento del titolare. La crescente complessità delle funzioni assegnate dalla normativa in materia di appalti e contratti mal si concilia con l'attuale inquadramento in categoria "Q" del responsabile dell'ufficio appalti e contratti.

Nel periodo di riferimento della presente programmazione, sulla base delle esigenze dell'ente e delle esperienze professionali maturate dal personale in ruolo, è previsto complessivamente il seguente programma di progressioni:

Progressioni verticali:

- Q: progressione dalla cat. Q2 dell'ufficio legale a Dirigente dell'ufficio legale; numero 1 unità

Progressioni orizzontali:

- Cat. C: progressione dalla cat. C2 amministrativo-contabile alla cat. C3 amministrativo: numero 2 unità
- Cat. C: progressione alla cat. C1 geometra alla cat. C2 geometra: numero 3 unità
- Cat. C: progressione dalla cat. C1 amministrativo-contabile alla cat. C2 amministrativo-contabile: numero 3 unità



- Cat. B: progressione alla cat. B, posizione B1 alla posizione B3 a copertura della posizione di aiuto economo; numero 1 unità
- Ai fini di una più completa rappresentazione del costo del personale previsto, si rinvia alla relazione al PEF.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


