

Determinazione del fabbisogno del personale

Il presente documento espone le modalità con le quali è stato determinato il fabbisogno di personale addetto sia agli uffici che ai servizi.

Relativamente al **fabbisogno di personale addetto agli uffici** l'allegato riporta in modo analitico le diverse figure professionali.

L'impostazione della struttura degli uffici mantiene l'attuale organizzazione con alcune modifiche nell'attribuzione delle mansioni e nel dimensionamento dei servizi (controllo qualità servizi – TQRIF e interconnessione 4.0) con la previsione di ulteriori unità di personale necessario per garantire la piena operatività dei servizi esistenti e da implementare.

In verde le figure professionali già in servizio; in giallo il personale da integrare.

In particolare:

- ⇒ 1 unità è prevista per dare piena attuazione operativa al sistema relativo alla qualità dei servizi di cui alla deliberazione ARERA n.15/2022 – TQRIF e controllo del sistema di interconnessione 4.0;
- ⇒ 1 unità viene destinata alla contabilità economica al fine di poter disimpegnare il capo servizio dai compiti strettamente operativi privilegiando la pianificazione economico finanziaria e il controllo di gestione;
- ⇒ 1 unità viene destinata a potenziare l'ufficio personale anche a seguito del maggiore impegno conseguente al cospicuo numero di nuovi assunti;
- ⇒ 1 unità viene destinata a costituire un supporto operativo per dare corso al nuovo sistema di tracciabilità dei rifiuti (RENTRI).

La struttura organizzativa degli uffici sovrintende alla struttura organizzativa dei servizi articolati nelle quattro unità comunali rispetto alle quali è stato determinato il **fabbisogno di personale tecnico operativo**. L'allegato riporta la determinazione analitica delle unità di personale necessarie, suddivise per qualifiche e livelli di appartenenza.

La tabella espone il fabbisogno di personale con le scoperture alla data del 15/01/2025 nei comuni in cui viene svolto il servizio da parte di SANB (Bitonto, Corato, Ruvo di Puglia, Terlizzi). In detta tabella vengono distinte le unità operative per qualifica come di seguito riportato:

- impiegato tecnico (livello 4°-5°-6°)
- responsabile servizio (livello 6°)
- coordinatore ispettore (livello 5°)
- caposquadra (livello 4°)
- autista (livello 3°-4°)
- operatore conduttore – addetto (livello 3°)
- operatore (livello 2°-1°).

Si precisa che, in funzione delle mansioni attribuite e svolte dai singoli lavoratori, nell'ambito della stessa qualifica possono essere attribuiti diversi livelli contrattuali come si rileva dall'elenco che precede. Occorre altresì precisare che, ai sensi del contratto collettivo vigente, declaratorie, profili e mansioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta correlazione con quelle espressamente indicate ai vari livelli di inquadramento. Inoltre, nell'ambito del sistema contrattuale di classificazione unica, si considerano equivalenti le mansioni e/o qualifiche inquadrate nello stesso livello professionale e relative ad aree operativo – funzionali diverse.

Il fabbisogno del personale rappresenta la previsione per l'anno 2025, tenendo conto dei previsti congedi per pensionamento nonché dell'assetto organizzativo conseguente a modifiche e integrazioni di servizi.

Il fabbisogno complessivo del personale operativo non tiene conto dello svolgimento dei servizi aggiuntivi eventualmente affidati dai singoli comuni.



In azzurro la situazione al 15/01/2025, in arancio il fabbisogno, in giallo il personale da integrare.

Il fabbisogno di personale operativo è stato determinato quale risultante della migliore organizzazione possibile in base agli obblighi contrattuali avendo assunto come limite di budget il PEF approvato. In conseguenza di tale organizzazione ne è derivata una modifica agli inquadramenti di alcune unità al fine di garantire un adeguato standard dei servizi.

Corato, 15 gennaio 2025

f.to Il Direttore generale
Ing. Salvatore Mastroiillo