

CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA

FERRARA

Prot. N. 20068

Deliberazione n. 267

PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE

PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE - DETERMINAZIONI

L'anno 2023 (Duemilaventitre) il giorno 19 del mese di Ottobre alle ore 14,00 nella sede del Consorzio in Ferrara - Via Borgoleoni n. 28 e in teleconferenza, con l'utilizzo di **piattaforma Google Meet**, si è riunito il Comitato Amministrativo, convocato con lettera Prot. n. 19738 del 16/10/2023 per trattare il seguente ordine del giorno:

O m i s s i s

Sono presenti i signori:

BRAGA Loris

CALDERONI Stefano

MANTOVANI Riccardo (Esce alle ore 14,30. Non ha partecipato all'esame degli oggetti da 4C) a 19)

NATALI Luca

RAVAIOLI Massimo

Per il Collegio dei Revisori dei Conti è presente la d.ssa Roberta CIRELLI.

E' presente il Direttore Generale, ing. Mauro MONTI.

Funge da Segretario, a norma di Statuto, il Dirigente responsabile della Segreteria degli Organi, d.ssa Paola CAVICCHI.

Presiede la riunione il Presidente dr. Stefano CALDERONI, il quale constata la legalità e la validità della riunione, designa quali scrutatori il sig. Luca NATALI e il sig. Massimo RAVAIOLI.

O m i s s i s

4) PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE

C) PIANO DI VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE - DETERMINAZIONI

O m i s s i s

DELIBERAZIONE N. 267

IL COMITATO AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- In questi anni dopo la nascita del nuovo Consorzio Pianura di Ferrara tante delle attenzioni dell'organo di governo dell'ente sono state indirizzate al miglioramento dell'assetto della struttura organizzativa, cercando di ottimizzare e valorizzare le risorse umane a disposizione.
- Molti sono stati i POV adottati dall'amministrazione per assecondare il naturale avvicendamento del personale in organico, per modellare la struttura organizzativa alle mutate esigenze dei consorziati, per meglio adattarsi alle nuove sfide che le variazioni climatiche e quelle normative hanno imposto agli enti pubblici in generale ed ai Consorzi di Bonifica in particolare.
- Le scelte strategiche dell'amministrazione, in linea con le indicazioni pervenute a livello regionale e nazionale da parte degli organi di ANBI, durante il nuovo mandato hanno in generale sposato come indirizzo prevalente il mantenimento della gestione dei servizi attraverso l'operato del proprio personale.
- In controtendenza rispetto agli altri enti pubblici, il Consorzio di Bonifica di Ferrara, ma più in generale la maggior parte dei Consorzi in Italia, hanno mantenuto una forte connotazione operativa.
- Questa particolare caratteristica ha consentito ai Consorzi di maturare una capacità di azione particolarmente efficace che li ha resi nel tempo un punto di riferimento anche per gli altri enti pubblici che si occupano della gestione del territorio.
- La conservazione ed il mantenimento di questo modello richiede una grande attenzione nelle scelte organizzative che devono necessariamente rispettare un equilibrio economico.
- I Consorzi operano in regime di monopolio, e risulta quindi particolarmente critico valutarne la giusta economicità.

- La maggiore difficoltà sta nel raggiungere un equilibrio tra il livello prestazionale delle attività manutentive, necessarie per garantire il funzionamento del sistema infrastrutturale di competenza (canali ed impianti), e il livello di contribuzione richiesto ai consorziati.
- Un ruolo determinante in questo contesto lo svolge il personale a disposizione, che appartiene a due tipologie distinte: quella impiegatizia con funzioni esecutive, direttive e di coordinamento e quella strettamente operativa.
- È importante per entrambi gli ambiti che il personale disponga di competenze specifiche che devono essere accompagnate da valori imprescindibili per chi svolge una funzione pubblica.
- Il personale non può accontentarsi di lavorare “in squadra”, ma deve lavorare “per la squadra”.
- L’impegno che deve essere profuso da tutti quelli che appartengono alla catena di comando è quello di coinvolgere costantemente il personale della propria Area / Settore per renderlo partecipe e coinvolto nella mission del Consorzio e del percorso da compiere per raggiungere gli obiettivi prefissati.
- L’importanza delle buone relazioni di comunicazione a tutti i livelli è uno degli ingredienti principali per la maturazione del cosiddetto benessere organizzativo.
- Per far evolvere in senso positivo l’organizzazione si è investito molto sui percorsi di formazione trasversale, necessari a far dialogare i dipendenti delle diverse aree e dei diversi settori ed indispensabili per insediare quei valori di conoscenza e di rispetto reciproco tra le diverse componenti.
- Le basi per una organizzazione efficace sono state poste e ora è necessario accompagnare con attenzione e metodo il processo di crescita in atto.
- La qualità e la valorizzazione del personale rimangono al centro delle politiche dell’ente, ritenendo che la cifra del “contenitore” sia essenzialmente dovuta al valore umano e professionale del contenuto.

- La costruzione di un piano della performance per i dirigenti e per tutti i dipendenti si ritiene sia uno degli strumenti chiave per perseguire i miglioramenti che i nostri Consorziati ci chiedono.
- La struttura organizzativa disegnata dal nuovo POV 24 impone l'adozione di alcune scelte importanti.

Considerato che:

- Negli ultimi anni il ricambio generazionale ha richiesto alcune sostituzioni, che in parte hanno favorito le promozioni interne e in parte hanno assecondato l'inserimento di professionalità provenienti da altre realtà.
- La contaminazione con personale esterno all'ente rappresenta un valore positivo, che permette di aggiungere visioni diverse e approcci nuovi, frutto di esperienze maturate in altri ambienti di lavoro e utili a far crescere la struttura organizzativa, se visti con la giusta apertura mentale.
- La cultura dell'integrazione e dell'interazione, l'apertura al confronto senza preconcetti devono appartenere a un ente che vuole aggiornarsi e modernizzarsi.
- Uno degli obiettivi generali che si prefigge il Consorzio è quello di conseguire la massima sincronizzazione degli elementi che compongono l'organizzazione.

Ritenuto che il modello organizzativo del futuro del medio-lungo termine deve tenere nella dovuta considerazione i seguenti principi imprescindibili:

- La sostenibilità economica. Il livello di contribuzione è stato recentemente incrementato a causa del significativo aumento dei costi energetici e non può crescere ulteriormente per politiche espansive nel settore delle risorse umane; la sottoscrizione del nuovo CNLL comporterà, per sua natura, un incremento dei costi del personale in organico a parità di organico;
- La riduzione del personale stagionale in tutti gli ambiti, ma principalmente nei profili professionali edili, costituisce un obiettivo comune anche alle rappresentanze sindacali;
- L'incremento del livello di scolarizzazione;

- L'incremento di risorse da investire nel piano di formazione specifica e in quello trasversale;
- Il miglioramento dei modelli organizzativi nei reparti operativi;
- Una maggiore trasparenza e tracciabilità nei costi di gestione delle attività operative;
- Il ricorso all'internalizzazione di tutte le attività.

Rilevato che:

- Le scelte del POV inducono a porre molta attenzione alle due aree tecniche che costituiscono il “motore” dell'organizzazione: l'area territorio e il polo tecnologico.
- Il piano di valorizzazione del personale 2024 quindi si articola prevedendo interventi nelle diverse aree e in più livelli:
 - Inserimento di un nuovo dirigente nell'area tecnica territorio con l'obiettivo primario di incrementare la progettualità condivisa dei diversi reparti nei quali l'area è articolata, mirando all'uniformità dei comportamenti, delle dotazioni organiche, di quelle strumentali e delle risorse economiche.
 - Individuazione di un nuovo responsabile di settore con la qualifica di quadro, attingendo dalla struttura interna, al quale affidare uno dei tre settori nei quali verrà articolato il territorio;
 - Inserimento di impiegati direttivi quali responsabili di reparto nel settore opere di bonifica nel territorio, attraverso procedure comparative interne o mediante ricorso a professionalità esterne;
 - Stabilizzazione di operai del territorio per ovviare alla quiescenza di analoghi profili avvenuti nei mesi scorsi;
 - Stabilizzazione di operai conduttori di macchine complesse per incrementare la disponibilità di operatori, per far seguito alla completa internalizzazione del servizio di sfalcio;
 - Stabilizzazione di operai edili, per proseguire nell'obiettivo di creare un organico adeguato e performante anche nel periodo invernale;
 - Riorganizzazione delle U.O. di supporto alle aree del Territorio;

- Individuazione di un impiegato direttivo, da ricercare all'esterno, e da inserire nel settore Patrimonio Appalti, con l'obiettivo di potenziare l'azione proattiva dell'U.O. Patrimonio finalizzata all'attuazione di un piano di dismissione degli edifici non funzionali all'attività consortile e un programma per la valorizzazione e riqualificazione degli immobili storici dell'ente;
- Ricerca dall'esterno di una professionalità da inserire nell'U.O. telecontrollo, automazione e supporto al settore;
- Individuazione di impiegati direttivi da inserire nel settore impianti e telecontrollo e in quelle officine e mezzi;
- Strutturazione dell'unità di supporto al settore officine;

Atteso che:

- L'attuazione delle singole valorizzazioni/inserimenti avverrà nel corso del 2024 in maniera progressiva, dando la priorità alle posizioni non coperte e sviluppando in momenti successivi le progressioni verticali.
- Il modello organizzativo attuato potrà subire nel corso dello stesso anno variazioni e modifiche anche in funzione di eventi al momento non prevedibili.
- Resta comunque ferma la volontà dell'amministrazione di procedere nell'affinamento continuo della struttura organizzativa, che in modo dinamico e costante deve accompagnare l'evoluzione del sistema degli enti pubblici e in particolare quello dei Consorzi di Bonifica.

Ravvisata l'opportunità:

- Di approvare le linee per il **“Piano di valorizzazione del Personale anno 2024**, come in premessa indicate;
- Di dare atto che saranno assunti appositi provvedimenti del Comitato Amministrativo per la realizzazione di tale programmazione.

Visto lo Statuto;

All'unanimità;

DELIBERA

1. Di approvare le linee per il **“Piano di valorizzazione del Personale anno 2024”**, come in premessa indicate;
2. Di dare atto che saranno assunti appositi provvedimenti del Comitato Amministrativo per la realizzazione di tale programmazione.

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Ing. Mauro Monti)

IL PRESIDENTE

(F.to Dott. Stefano Calderoni)

IL SEGRETARIO

(F.to D.ssa Paola Cavicchi)

GLI SCRUTATORI

(F.to Sig. Luca Natali)

(F.to Sig. Massimo Ravaioli)

