

**SRM - Reti e Mobilità Srl**  
**Piano delle assunzioni**  
**Anno 2025**

**Sommario**

<b>1. PREMESSA.</b>	<b>3</b>
<b>2. ORGANICO, SITUAZIONE ATTUALE.</b>	<b>5</b>
<b>3. DESCRIZIONE DEI FABBISOGNI</b>	<b>7</b>
<b>3.1 (I) Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)</b>	<b>7</b>
3.1.1 Premessa	7
3.1.2 Fabbisogni	8
<b>3.2 (II) Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)</b>	<b>9</b>
3.2.1 Premessa	9
3.2.2 Fabbisogni	10
<b>3.3 (III) Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)</b>	<b>11</b>
3.3.1 Premessa	11
3.3.2 Fabbisogni	11
<b>3.4 (IV) Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)</b>	<b>11</b>
3.4.1 Premessa	11
3.1.1 Fabbisogni	12
<b>4. QUADRO ECONOMICO</b>	<b>13</b>
4.1 Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)	13
4.2 Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)	13
4.3 Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)	14
4.4 Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)	14
<b>5. MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL PIANO</b>	<b>16</b>
5.1 Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)	16
5.2 Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)	16
5.3 Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)	16

<b>5.4</b>	<b>Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONI</b>	<b>17</b>

## 1. PREMESSA.

Con il progressivo aumento del carico di lavoro legato alla delega delle funzioni inerenti l'affidamento della gestione del Piano sosta, dello sharing, del nuovo ruolo di supporto al Comune di Bologna per la gestione del People-mover in qualità di responsabile di fase, nonché in considerazione delle molteplici attività a tutt'oggi in capo alla SRM per effetto di provvedimenti degli enti soci, della Regione e dell'evoluzione della normativa, la struttura organizzativa della SRM ha subito modifiche nel suo assetto nell'ottica di un progressivo potenziamento.

Alle funzioni affidate e alle evoluzioni normative, tra cui si evidenzia la completa digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, nonché la qualificazione della stazione appaltante SRM presso ANAC, si aggiunge la gestione della pareristica, del supporto agli Enti locali, nonché degli eventuali contenziosi che, con l'ausilio dei professionisti esterni, coinvolge parte del personale nella gestione della documentazione da preparare per le memorie e per le udienze e degli accessi agli atti.

Lo sviluppo progressivo dei compiti e delle competenze ha consentito di dare origine a una **compagine di esperti tecnico/amministrativi** dotati di capacità ed esperienza, e inoltre in grado di operare in un clima di **collaborazione interna** e di **relazione con gli enti soci**.

Gli incrementi degli adempimenti hanno trovato risposta nell'organizzazione della Società, che però presenta alcuni elementi di criticità in termini di carichi di lavoro e risorse, in corso di definizione. L'area Affari Generali e Finanza è da potenziare con l'inserimento stabile di una figura esperta in controllo di gestione e bilancio che sia di supporto anche nella gestione dei Piani Economici e Finanziari relativi agli affidamenti. Anche l'area tecnica ha bisogno di un potenziamento in termini di gestione del patrimonio e per la gestione della Convenzione relativa al People-mover.

La SRM ha presentato l'ultimo "Piano Assunzioni" in allegato al budget 2024. Tale Piano conteneva alcune delle previsioni del presente Piano, non ancora del tutto attuate in quanto la procedura di selezione non si è conclusa entro la data di stesura del presente piano e quindi vengono qui riproposte.

Il presente Piano presenta la situazione attuale in termini di organico e delinea la necessità di ulteriori assunzioni e stabilizzazioni in considerazione dell'assetto societario in fase di progressiva definizione.

Nel presente Piano sono evidenziate le seguenti necessità di assunzione, stabilizzazione e adeguamento del contratto:

I. **N. 1 figura amministrativa - livello 2 - full time 38 ore a settimana a tempo determinato - impiegato addetto al controllo di gestione**

Ruolo amministrativo. Formazione ed esperienza di carattere specifico per lo svolgimento di attività puntuale di controllo di gestione a supporto delle diverse funzioni aziendali e supporto al bilancio, risorsa assunta a tempo determinato il 16/09/2024.

Per la figura a tempo determinato in esame si evidenzia l'esigenza di consolidamento e stabilizzazione entro la scadenza del contratto, con variazione di mansioni, secondo le modalità descritte nel dettaglio nei paragrafi successivi.

II. **N. 1 figura amministrativa - livello 3 - full time 38 ore a settimana a tempo determinato - impiegato addetto alla gestione di progetti europei**

Ruolo amministrativo. Formazione ed esperienza di carattere specifico per lo svolgimento di attività puntuale di gestione di progetti europei e iniziative a supporto della promozione

del trasporto pubblico e della mobilità sostenibile, risorsa assunta a tempo determinato il 15/05/2024.

Per la figura a tempo determinato in esame si evidenzia l'esigenza di consolidamento e stabilizzazione entro la scadenza del contratto, con parziale variazione di mansioni, secondo le modalità descritte nel dettaglio nei paragrafi successivi.

**III. N. 1 figura tecnica - livello 2 - full time 38 ore a settimana a tempo determinato - impiegato area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia**

Ruolo tecnico. Formazione ed esperienza tecnica per il supporto nella gestione del patrimonio e nelle funzioni di agenzia, risorsa da assumere come da previsioni dei precedenti Piani delle assunzioni

Inoltre, si pone l'esigenza di adeguare un contratto già in essere per l'assegnazione di nuove responsabilità, nello specifico:

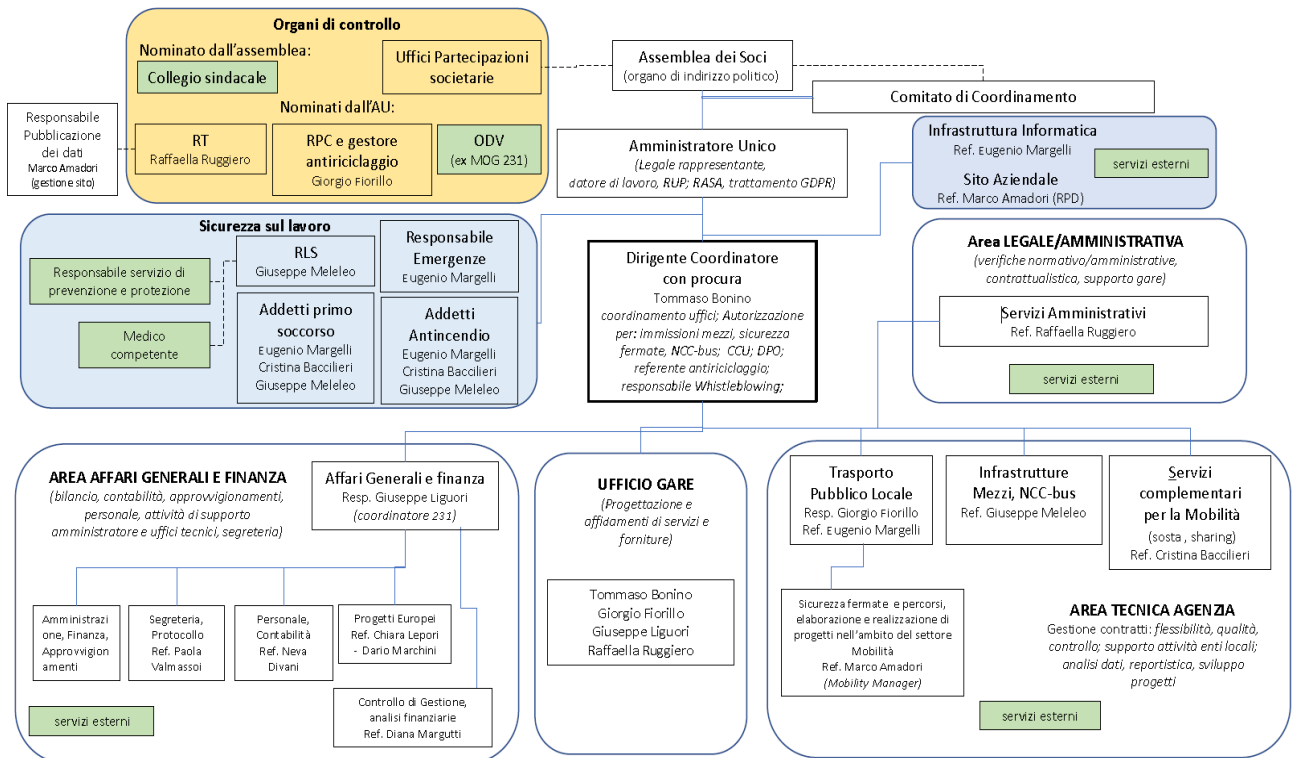
**IV. N. 1 figura tecnica - livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC)**

Ruolo tecnico. Responsabile progettazione, organizzazione e controllo dei contratti.

Per la figura in esame si evidenzia l'esigenza di adeguamento del contratto, con variazione di mansioni, secondo le modalità descritte nel dettaglio nei paragrafi successivi.

## 2. ORGANICO, SITUAZIONE ATTUALE.

La struttura organizzativa della Società, descritta secondo lo schema funzionale-gerarchico, al 31/12/2024 è la seguente:



Approvato con Decisione dell'Amministratore Unico 27/2024 del 31/10/2024

Come già anticipato in occasione del precedente Piano 2024, la struttura dell'organigramma ha subito delle modifiche con la creazione di un Ufficio Gare. Ai fini della qualificazione della SRM in qualità di stazione appaltante ai sensi degli artt. 62 e 63 del Dlgs 36/2023 è stato necessario formalizzare, con Decisione dell'Amministratore Unico 24/2023, la presenza di una Struttura Organizzativa Stabile (SOS) per la progettazione e gli affidamenti di servizi e forniture, da inserire in organigramma sotto la denominazione "Ufficio Gare", composta dall'Ing. Tommaso Bonino, dall'Ing. Giorgio Fiorillo, dal Dott. Giuseppe Liguori e dalla Dott.ssa Raffaella Ruggiero; nell'immediato, la modifica dell'organigramma è stata effettuata senza oneri e costi aggiuntivi per la Società, rimandando a una successiva valutazione delle responsabilità e del carico di lavoro supplementare in capo ai medesimi soggetti, eventualmente valutabile anche in termini di performance individuali.

Al 31/12/2024 la composizione dell'organico della Società era la seguente:

<b>Inquadramento</b>	<b>Quantità T. Indeterminato</b>	<b>Quantità T. Determinato</b>	<b>Scadenza T. Determinato</b>	<b>Note Addetti T. Determinato</b>
Dirigente	1	0	n.a.	n.a.
Capo Ufficio (quadro)	2	0	n.a.	n.a.
Impiegati liv. 1	4	0	n.a.	n.a.
Impiegati liv. 2	3	1	15/09/2025	Controllo di Gestione
Impiegati liv. 3	0	1	14/05/2025	Gestione progetti europei
Impiegati liv. 4	1	0	n.a.	n.a.
<b>TOTALE - 11</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	n.a.	n.a.

### **3. DESCRIZIONE DEI FABBISOGNI**

#### **3.1 (I) Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)**

##### **3.1.1 Premessa**

Con il progressivo aumento del carico di lavoro legato alla delega delle funzioni alla SRM, nonché in considerazione delle molteplici attività a tutt'oggi in capo alla SRM per effetto di provvedimenti degli enti soci e della Regione e convenzioni per lo svolgimento di funzioni, la Società ha evidenziato da anni un sempre maggiore bisogno di risorse in ambito amministrativo gestionale a supporto di quelle già presenti.

La SRM aveva già previsto nel Piano delle assunzioni 2021 di procedere all'assunzione di una risorsa a tempo determinato, da selezionare con procedura ad evidenza pubblica secondo le previsioni normative. Sono state espletate due selezioni senza esito. Nel Piano delle assunzioni 2022 e 2023 si era richiesto di procedere direttamente all'assunzione a tempo indeterminato, richiesta che non ha trovato l'approvazione degli Enti soci. Sono state espletate ulteriori due selezioni senza esito. Nel corso del 2024, in esito alla quinta procedura di selezione, è stata assunta a tempo determinato per un periodo di 12 mesi la dott.ssa Diana Margutti, precedentemente dipendente dell'Agenzia della Mobilità di Ferrara.

Tale risorsa selezionata sulla base di competenze specifiche ha il compito di effettuare il controllo di gestione in ausilio alle risorse già esistenti, con compiti di analisi, controllo e reportistica sia interni alla Società, sia rispetto agli aspetti economico-finanziari e patrimoniali connessi alla gestione dei contratti sottoscritti con i soggetti affidatari.

La risorsa è inquadrata all'interno dell'Ufficio Affari Generali e si coordina nell'espletamento delle sue mansioni con il Responsabile Affari Generali e con il Dirigente tecnico.

La SRM, con il presente Piano, intende avviare la procedura per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto attualmente a tempo determinato, evidenziando l'opportunità di valorizzare le competenze. In termini di bilancio e gestione delle risorse finanziarie che la Dott.ssa Margutti possiede, sempre più necessarie ai fini di una puntuale risposta rispetto ai fabbisogni della Società legati alla gestione delle deleghe e delle funzioni ad essa affidate. Inoltre, la dott.ssa Margutti sta seguendo un percorso formativo specifico per ampliare le proprie competenze, nell'ottica di rispondere appieno alle esigenze della SRM, frequentando un Master online sul Controllo di gestione con fondamenti di Project Management della durata di 75 ore organizzato da IPSOA Formazione.

Tale trasformazione è giustificata, quindi, dalla sempre crescente mole delle attività da condurre in tema di gestione dei contratti di servizio, dei PEF di gara, delle convenzioni in atto, del bilancio sempre più complesso, nonché con le ulteriori responsabilità attribuite dalla Convenzione relativa al People-mover, di durata decennale, tra la SRM e il Comune di Bologna.

La stabilizzazione della Dott.ssa Margutti, assunta per il controllo di gestione e per il supporto alla definizione del bilancio, si sostanzia nell'acquisizione di una professionalità che curi anche gli aspetti finanziari degli affidamenti in corso e del People-mover e che rappresenta un'opportunità che è da valorizzare ed è condivisa.

Essa si giustifica sulla base di un'attinenza delle competenze possedute e maturate attraverso un'esperienza ventennale presso l'Agenzia per la mobilità di Ferrara rispetto alla gestione di attività complesse che richiedono capacità di analisi e pianificazione, gestione e chiusura di processi, nonché di supporto alle altre professionalità interne alla Società impegnate sugli aspetti economici, trasportistici, amministrativi e patrimoniali.

La stabilizzazione in oggetto non risponde quindi solo a esigenze temporanee o estranee all'ordinaria attività, ma piuttosto riveste un carattere essenziale rispetto alle necessità derivanti dalle deleghe già esistenti a cui se ne aggiungono di nuove.

### **3.1.2 Fabbisogni**

Per il 2025, in riferimento alle attività descritte in premessa, la Società evidenzia la necessità di stabilizzare la risorsa di livello 2 dedicata al controllo di gestione, già assunta a tempo determinato e già inserita in organigramma a partire da settembre 2024, in maniera che sia garantita la continuità, l'economicità e l'efficienza operativa.

Il suo ruolo, a pieno regime sarà quello di occuparsi principalmente di aspetti finanziari, quali analisi dei flussi di cassa, predisposizione del budget economico, finanziario e patrimoniale e della relativa reportistica periodica, partecipazione alla redazione del bilancio ed ai connessi aspetti di natura fiscale, analisi degli aspetti economico-finanziari e patrimoniali connessi alla gestione dei contratti sottoscritti con i soggetti affidatari e della parte finanziaria connessa al People-mover.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

Risulta di tutta evidenza che l'esigenza è determinata da impegni societari e di relazione con gli affidatari ormai consolidati in misura prevalente e su altri futuri servizi da regolare in misura complementare.

In analogia con quanto previsto per gli altri dipendenti a tempo indeterminato, si ritiene altresì di applicare alla Dott.ssa Margutti la previsione contrattuale del sistema premiante riconosciuto agli altri dipendenti in organico a tempo indeterminato. In particolare, attraverso tale previsione, si ritiene di poter contribuire alla crescita professionale del dipendente e di elevare il grado di integrazione tra le funzioni svolte e le altre funzioni tecniche e amministrative.

La previsione di un proporzionato riconoscimento economico calibrato sul livello di inquadramento e formalizzato a inizio anno, sulla base di obiettivi specifici permetterebbe, in costanza di mansioni e di livello, di ottenere un beneficio per la Società in termini qualitativi e quantitativi delle mansioni svolte.

Lo strumento premiante è da considerare integrativo ed eventuale legato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e non costituisce un aumento dello stipendio tabellare riconosciuto.

Attualmente l'integrazione in oggetto prevede le seguenti quote:

Quadri - € 5.500 lordi

I Livello - € 4.500 lordi

II e III livello - € 3.000 lordi

IV livello - € 1.500 lordi

Per il II livello, in considerazione delle quote suindicate, si ritiene di riconoscere in € 3.000 lordi l'ammontare del premio annuo.

Il livello di inquadramento resta il II del CCNL applicato fino a tutto il 2025. Per il 2026, previa valutazione congiunta del Dirigente coordinatore e dell'Amministratore Unico in merito al percorso formativo specifico e dell'integrazione della risorsa, il livello potrà essere adeguato al ruolo e quindi portato al I livello del CCNL applicato, vista l'importanza strategica e l'autonomia

richiesta alla risorsa in oggetto. Il passaggio di livello e il conseguente adeguamento del premio saranno oggetto di approvazione tramite Piano delle assunzioni 2026.

La selezione della risorsa attualmente impiegata ha avuto luogo in coerenza con il proprio Regolamento per la selezione del personale e per la progressione di carriera, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 19 del D.lgs. 175/2016.

### **3.2 (II) Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)**

#### **3.2.1 Premessa**

Con l'approvazione dei progetti SPINE e DREAM\_PACE, dal 2023 la SRM ha previsto di procedere all'assunzione di una risorsa a tempo determinato dedicata ai progetti europei per le attività connesse ai suddetti progetti. La procedura di selezione si è conclusa con l'assunzione del dott. Dario Marchini a partire da maggio 2024.

#### **MIND**

Il progetto MIND (Mobility INsight Data, Sistema di raccolta, analisi e presentazione di dati per la pianificazione e il monitoraggio della mobilità e per la gestione contrattuale - Bacino di Bologna), attuato dalla SRM, è stato finanziato a luglio 2024 nell'ambito del programma PR FESR Emilia Romagna 2021-2027, Priorità 3 "Mobilità sostenibile e qualità dell'aria", Obiettivo specifico 2.8 "Promuovere la mobilità urbana multimodale sostenibile quale parte della transizione verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio", Azione 2.8.2 "Sistemi per la mobilità intelligente", Azione specifica 4 "Software innovativo per la gestione di progetti al fine di incrementare la qualità nella pianificazione dei trasporti con particolare riferimento all'infomobilità". Il budget complessivo a beneficio della SRM ammonta a 165.000 euro, co-finanziato al 70% dalle risorse del PR FESR Emilia-Romagna. Le attività del progetto MIND si svilupperanno nell'arco di tre anni a partire dal 2024, con termine previsto per la conclusione fissato al 31 dicembre 2026.

Il progetto MIND mira a sviluppare un software per la ricostruzione dei flussi di passeggeri del Tpl, col fine di mappare in termini spaziali e temporali l'utilizzo delle varie linee e i trasbordi tra esse, e di aggiornare il software per la gestione contrattuale per migliorare lo scambio dati inerenti servizio programmato ed effettivamente erogato (anche in ottica MaaS).

Tra maggio e giugno 2024, la SRM ha partecipato alla preparazione della proposta progettuale INCLUDES, coordinata dalla Turku University of Applied Sciences (FI), per il programma di finanziamento Interreg Europe. La proposta si occupa della promozione di politiche di mobilità inclusive, ricomprende partner finlandesi, ungheresi, greci, cechi e francesi e vede anche la partecipazione della Città metropolitana di Bologna come partner associato. Il progetto è stato selezionato per il finanziamento e verrà avviato nel 2025.

La SRM intende avviare la procedura per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto attualmente a tempo determinato, evidenziando l'opportunità di valorizzare le competenze di project manager che il Dott. Marchini possiede, sempre più necessarie ai fini di una puntuale risposta rispetto ai fabbisogni della Società legati alla gestione dei progetti europei e anche delle deleghe e delle funzioni ad essa affidate.

Tale trasformazione è giustificabile, quindi, con la sempre crescente mole delle attività da condurre in tema di gestione dei contratti di servizio, delle convenzioni in atto, in particolare con le responsabilità attribuite dalla Convenzione relativa al People-mover tra la SRM e il Comune di Bologna, ulteriori rispetto a quelle oggetto di convenzionamento fra il 2020 e il 2023.

La stabilizzazione del Dott. Marchini, assunto per la gestione dei progetti europei, in una professionalità che possa curare anche gli aspetti gestionali del People-mover rappresenta un'opportunità che è da valorizzare ed è condivisa.

Essa si giustifica sulla base di un'attinenza delle competenze possedute rispetto alla gestione di attività complesse che richiedono capacità di supporto alla pianificazione, gestione e chiusura di processi, nonché di supporto alle altre professionalità interne alla Società impegnate sugli aspetti economici, trasportistici, amministrativi e patrimoniali correlati al People-mover.

La stabilizzazione in oggetto non risponde quindi solo a esigenze temporanee o estranee all'ordinaria attività, ma piuttosto riveste un carattere essenziale rispetto alle necessità derivanti dalle deleghe già esistenti a cui se ne aggiungono di nuove.

### **3.2.2 Fabbisogni**

La SRM prevede di procedere alla stabilizzazione a tempo indeterminato per la risorsa a tempo determinato in oggetto.

Per il 2025, in riferimento alle attività descritte in premessa, la Società evidenzia la necessità di pervenire alla stabilizzazione della risorsa attualmente a tempo determinato di III livello dedicata ai progetti europei per le attività connesse ai progetti SPINE, DREAM\_PACE, INCLUDES e MIND e all'eventuale partecipazione a ulteriori proposte progettuali o iniziative per la promozione del trasporto pubblico e della mobilità sostenibile, nel rispetto della normativa vigente e secondo i limiti ivi previsti.

In aggiunta alle attuali mansioni, data l'esperienza e le competenze trasversali dimostrate dal Dott. Marchini, si prevede nel presente Piano l'assegnazione di ulteriori mansioni relative alla gestione di attività di supporto di attività complesse (Project management), nonché di supporto alle altre professionalità interne per la gestione dei contratti di servizio, delle convenzioni in atto, in particolare delle ulteriori responsabilità attribuite dalla Convenzione relativa al People-mover tra la SRM e il Comune di Bologna.

In analogia con quanto previsto per gli altri dipendenti a tempo indeterminato, si ritiene altresì di applicare al Dott. Marchini la previsione contrattuale del sistema premiante riconosciuto agli altri dipendenti in organico a tempo indeterminato. In particolare, attraverso tale previsione, si ritiene di poter contribuire alla crescita professionale del dipendente e di elevare il grado di integrazione tra le funzioni svolte e le altre funzioni tecniche e amministrative.

La previsione di un proporzionato riconoscimento economico calibrato sul livello di inquadramento e formalizzato a inizio anno, sulla base di obiettivi specifici permetterebbe, in costanza di mansioni e di livello, di ottenere un beneficio per la Società in termini qualitativi e quantitativi delle mansioni svolte.

Lo strumento premiante è da considerare integrativo ed eventuale legato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e non costituisce un aumento dello stipendio tabellare riconosciuto.

Attualmente l'integrazione in oggetto prevede le seguenti quote:

Quadri - € 5.500 lordi

I Livello - € 4.500 lordi

II e III livello - € 3.000 lordi

IV livello - € 1.500 lordi

Per il III livello, in considerazione delle quote suindicate, si ritiene di riconoscere in € 3.000 lordi l'ammontare del premio annuo.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate dai progetti europei, dai maggiori ricavi derivanti dalla Convenzione relativa al People-mover tra la SRM e il Comune di Bologna in corso di sottoscrizione e da risorse proprie derivanti dalle altre fonti di ricavo tipiche.

### **3.3 (III) Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)**

#### **3.3.1 Premessa**

Il patrimonio della SRM è costituito dai beni funzionali all'esercizio del trasporto pubblico nel bacino di Bologna. Tale patrimonio, in costante evoluzione grazie agli investimenti effettuati e ad altri ingenti che sono in corso di esecuzione (metano liquido, idrogeno, tram, ecc.), necessita di un costante monitoraggio da parte della SRM sugli investimenti sia in termini economico-finanziari, sia in termini tecnici al fine di garantire che le risorse siano gestite in conformità con il contratto di affitto di ramo d'azienda, con il piano degli investimenti e con la normativa vigente in materia di sicurezza e ambiente.

La necessità di pervenire all'assunzione della figura in oggetto era già stata rappresentata nel Piano delle assunzioni 2023 e 2024. Al momento della stesura del presente Piano è in corso la terza procedura di selezione rispetto alla quale non è ancora possibile determinare l'esito. Permane però la necessità di procedere ad ulteriori selezioni nel caso non si pervenisse all'esito positivo della procedura in corso.

Nel 2025 la SRM prevede quindi di procedere all'assunzione di una risorsa a tempo determinato dedicata alla gestione patrimoniale nonché ad altri aspetti correlati alle funzioni di agenzia destinate ad aumentare nel tempo. Tale assunzione risulta quindi avere importanza strategica nel prosieguo dei rapporti con gli Enti soci e con gli affidatari dei servizi, in particolare nella gestione del ramo d'azienda del TPL e delle infrastrutture correlate presenti e future.

#### **3.3.2 Fabbisogni**

Per il 2025, in riferimento alle attività descritte in premessa, la Società evidenzia la necessità di pervenire all'assunzione di una risorsa di tipo tecnico a tempo determinato dedicata alla gestione patrimoniale e ad altre attività di agenzia.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

La risorsa in questione con profilo tecnico viene assunta con livello II del CCNL terziario e servizi per un periodo a tempo determinato di 12 mesi. La Società, a seguito delle valutazioni di merito condivise con gli stessi Enti soci, presenterà le previsioni di stabilizzazione della risorsa eventualmente assunta nel Piano delle assunzioni 2026.

### **3.4 (IV) Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)**

#### **3.4.1 Premessa**

Il 22 dicembre 2023, l'Amministratore Unico della SRM Srl ha approvato un nuovo regolamento per la segnalazione di illeciti o irregolarità e la tutela dei segnalanti (whistleblower). Questo

regolamento è stato aggiornato in conformità con le normative vigenti, tra cui il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, e prevede procedure interne per la gestione delle segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante. La SRM ha adottato una piattaforma informatica per le segnalazioni, adeguata alle nuove disposizioni legislative. Il Dirigente coordinatore ing. Tommaso Bonino è stato incaricato in qualità di responsabile della gestione delle segnalazioni e della riservatezza e tutela del segnalante, in sostituzione dell'ing. Giorgio Fiorillo attuale RPC, in attesa di una futura definizione e conseguente suddivisione dei ruoli.

### **3.1.1 Fabbisogni**

Con il presente Piano delle Assunzioni si prevede il passaggio di responsabilità dal Dirigente coordinatore al RPC, previo adeguamento del compenso per la gestione del profilo e dei rischi ad esso connessi, facendo seguito alle riflessioni interne legate alla necessità di riunire la figura del RPC con il responsabile della ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito o irregolarità (cd. Whistleblowing).

L'adeguamento punta altresì al livellamento della retribuzione lorda tra le due risorse interne aventi funzione di quadro, in virtù del suddetto aggravio di responsabilità.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

#### 4. QUADRO ECONOMICO

Di seguito si fornisce una stima dettagliata dei costi previsti per le posizioni oggetto del presente Piano delle assunzioni:

##### 4.1 Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)

###### LIVELLO II CCNL TERZIARIO - STIMA COSTO/NETTO PASSAGGIO A TEMPO INDETERMINATO

Impiegato di concetto con compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo Liv II ccnl terziario (full time 38 h settimanali orario aziendale SRM)	Stima costo/netto 1 mese - retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. indeterminato	Stima costo/netto 12 mesi retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. indeterminato
Contratto a tempo INDETERMINATO	Mesi 1	Mesi 12
Costo complessivo per SRM (retribuzione tabellare da ccnl, mensilità aggiuntive 13 <sup>^</sup> e 14 <sup>^</sup> , tfr, festività, ferie e permessi maturati calcolati come goduti nell'anno, SENZA irap)	Nessuna variazione	Nessuna variazione
Stipendio netto stimato a favore del dipendente (con applicazione mediata detrazioni/trattenute irpef individuali e tassazione di periodo su reddito)	Nessuna variazione	Nessuna variazione
Importo Buoni pasto	€ 7,00 - Nessuna variazione	
Importo premio	€ 3.000	

La variazione del costo per la SRM è pari a circa € 3.000 annui per la corresponsione del premio annuale, da imputare pro-quota dal momento della stabilizzazione per l'anno 2025.

##### 4.2 Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)

###### LIVELLO III CCNL TERZIARIO - STIMA COSTO/NETTO PASSAGGIO A TEMPO DETERMINATO

Impiegato addetto a mansioni di concetto (in prevalenza) con particolari conoscenze tecniche ed esperienza Liv III ccnl terziario (full time 38 h settimanali orario aziendale SRM)	Stima costo/netto 1 mese - retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. determinato	Stima costo/netto 12 mesi retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. determinato
Contratto a tempo DETERMINATO	Mesi 1	Mesi 12
Costo complessivo per SRM (retribuzione tabellare da ccnl, mensilità aggiuntive 13 <sup>^</sup> e 14 <sup>^</sup> , tfr, festività, ferie e permessi maturati calcolati come goduti)	Nessuna variazione	Nessuna variazione

nell'anno, SENZA irap		
Stipendio netto stimato a favore del dipendente (con applicazione mediata detrazioni/trattenute irpef individuali e tassazione di periodo su reddito)	Nessuna variazione	Nessuna variazione
Importo Buoni pasto	€ 7,00 - Nessuna variazione	
Importo premio	€ 3.000	

La variazione del costo per la SRM è pari a circa € 3.000 annui per la corresponsione del premio annuale, da imputare pro-quota dal momento della stabilizzazione per l'anno 2025.

#### 4.3 Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)

##### LIVELLO II CCNL TERZIARIO - STIMA COSTO/NETTO ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

Impiegato di concetto con compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo Liv II ccnl terziario (full time 38 h settimanali orario aziendale SRM)	Stima costo/netto 1 mese - retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. determinato	Stima costo/netto 12 mesi retribuzione base tabellare ccnl terziario - t. determinato
Contratto a tempo DETERMINATO	Mesi 1	Mesi 12
Costo complessivo per SRM (retribuzione tabellare da ccnl, mensilità aggiuntive 13 <sup>^</sup> e 14 <sup>^</sup> , tfr, festività, ferie e permessi maturati calcolati come goduti nell'anno, SENZA irap)	Circa € 3.750 x 1 mese (compresa stima ratei 13 <sup>^</sup> 14 <sup>^</sup> mensilità con presunzione fruizione totale ferie e permessi maturati, festività)	Circa € 45.000,00 (comprese 13 <sup>^</sup> 14 <sup>^</sup> mensilità con presunzione fruizione totale ferie e permessi maturati, festività)
Stipendio netto stimato a favore del dipendente (con applicazione mediata detrazioni/trattenute irpef individuali e tassazione di periodo su reddito)	Circa € 1.800 x 1 mese (compresa stima ratei 13 <sup>^</sup> 14 <sup>^</sup> mensilità con presunzione fruizione totale ferie e permessi maturati)	Circa € 25.200,00 (compresa stima 13 <sup>^</sup> 14 <sup>^</sup> mensilità con presunzione fruizione totale ferie e permessi maturati)
Importo Buoni pasto	€ 7,00	

Il costo complessivo per la SRM è pari a circa 45.000 euro, basato sul parametro 2025 presunto, a cui sono da aggiungere i costi relativi ai buoni pasto e i ratei relativi a ferie, permessi e TFR, da imputare pro-quota dal momento dell'assunzione per l'anno 2025. Restano invariate le altre previsioni contrattuali.

#### 4.4 Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)

**LIVELLO QUADRO CCNL TERZIARIO - STIMA COSTO/NETTO ADEGUAMENTO CONTRATTUALE**

Funzionario Liv quadro ccnl terziario	Stima costo/netto 1 mese - variazione	Stima costo/netto 12 mesi - variazione
Contratto a tempo INDETERMINATO	Mesi 1	Mesi 12
Retribuzione di fatto (lorda)	Attuale € 3.646,02 Futura € 3.800,76 Variazione mensile € 154,74	€ 2.166,36 (compresa stima 13 <sup>^</sup> 14 <sup>^</sup> mensilità con presunzione fruizione totale ferie e permessi maturati)

Il costo in termini di maggiore retribuzione per la SRM è pari a circa 2.166,36 euro, basato sul parametro 2025 presunto, a cui sono da aggiungere gli oneri fiscali e previdenziali, i ratei relativi a ferie, permessi e TFR, da imputare pro-quota dal momento della variazione per l'anno 2025. A regime si stima un costo complessivo annuo della variazione pari circa a € 3.600,00. Restano invariate le altre previsioni contrattuali.

## **5. MODALITÀ DI ESECUZIONE DEL PIANO**

### **5.1 Risorsa addetta al controllo di gestione (da stabilizzare)**

Per la figura in questione si propone la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato dell'assunzione avvenuta in esito a selezione pubblica.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

### **5.2 Risorsa addetta alla gestione di progetti europei (da stabilizzare)**

Per la figura in questione si propone la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato dell'assunzione avvenuta in esito a selezione pubblica.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate dai progetti europei, dai maggiori ricavi derivanti dalla Convenzione relativa al People-mover tra la SRM e il Comune di Bologna e da risorse proprie derivanti dalle altre fonti di ricavo tipiche.

### **5.3 Risorsa area tecnica - patrimonio e funzioni di agenzia (da selezionare)**

Per la figura in questione si propone l'assunzione in esito a selezione pubblica con contratto a tempo determinato per 12 mesi.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

### **5.4 Risorsa area tecnica livello quadro - full time 38 ore a settimana a tempo indeterminato - Responsabile Area Tecnica Agenzia - Responsabile Prevenzione Corruzione (RPC) (adeguamento contrattuale)**

Per la figura in questione si propone l'adeguamento contrattuale a seguito di ulteriori responsabilità.

Le risorse in termini di copertura finanziaria dei costi sono assicurate da risorse proprie derivanti dalle fonti di ricavo tipiche.

## 6 CONCLUSIONI

Sulla base dei parametri di costo del personale previsti per il 2025, dal punto di vista dei costi del personale, il Piano qui presentato prevede una variazione a regime di circa € 54.600 annui, anche se è da tenere in considerazione che tali maggiori costi sono da imputare sul 2025 pro-quota per i soli mesi prevedibilmente effettivi. Le previsioni di spesa per il 2025 prevedono quindi una quota stimata di 6 mesi per le misure previste dal presente Piano (+ € 27.300).

Al netto della parte contribuita dai progetti europei, ai fini del rispetto dei vincoli sui costi, la copertura derivante da fonti di ricavo tipiche, incrementata delle risorse derivanti dalla convenzione People-mover, si traduce nei casi suindicati, in assenza di leve sui ricavi, in un contenimento degli altri costi della struttura o dei margini, nel rispetto dell'obiettivo di perseguimento del pareggio di bilancio.

A seguito della riorganizzazione del 2018, la SRM è riuscita a garantire un risparmio iniziale sui costi del personale che per il 2019 è stato pari a € 18.522 rispetto al budget 2019 approvato dagli enti e circa € 29.000 rispetto al bilancio 2018. Da una stima dei costi del personale per il 2024, non essendo ancora disponibili i dati definitivi di bilancio, ci si attende uno scostamento non significativo rispetto alle previsioni di budget, leggermente riviste in sede di prechiusura. Per il 2025 invece si prospetta l'adeguamento previsto dal presente Piano, il costo a regime delle due risorse già a tempo determinato e da stabilizzare (circa + € 48.650 rispetto al 2024 per una previsione complessiva pari a circa € 87.702), nonché le quote di adeguamento del CCNL per l'intero personale (circa + € 20.500 rispetto al 2024) e gli incentivi previsti dal PSCL pari a € 3.375.

	Bilancio 2018	Bilancio 2019	Bilancio 2020	Bilancio 2021	Bilancio 2022	Bilancio 2023	Budget 2024	Prech. 2024*	Budget 2025*
Costo personale agenzia	652.347	620.165	629.692	645.578	665.163	685.862	676.000	678.989	746.675
Costo personale Progetti EU	29.196	32.313	58.986	62.534	71.745	47.652	139.173	138.573	167.594
<b>TOTALE</b>	<b>681.542</b>	<b>652.478</b>	<b>688.678</b>	<b>708.112</b>	<b>736.909</b>	<b>733.514</b>	<b>815.173</b>	<b>817.562</b>	<b>914.269</b>

\* dati stimati

Le risorse proprie derivanti dalla trattenuta sui contributi regionali, adeguata al tasso di inflazione programmato pubblicato nel "Piano Strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029" (settembre 2024), come previsto dalla determina 2024/ 26419 della Regione Emilia-Romagna, e da altri servizi erogati, nonché dal canone d'affitto di ramo d'azienda, coprono ampiamente i costi di personale riferibili al ruolo di Agenzia.

Il presente Piano delle assunzioni si ritiene soddisfa gli indirizzi generali e specifici impartiti dagli enti soci, rispettandone le prescrizioni in termini di contenimento delle voci di spesa garantendo comunque livelli inalterati di produttività e di efficienza della gestione.

Bologna, 28/02/2025

In fede

L'Amministratore Unico  
Giovanni Berti Arnoaldi Veli