

La Società Centro Sportivo San Filippo Spa, in attuazione del Contratto di servizio, dal 2005, anno di stipula del sopraccitato contratto e di trasferimento di alcuni impianti sportivi comunali, ad oggi, gestisce in varie forme n. 58 impianti, che nelle specifico riguardano n. 36 strutture di proprietà comunale e n. 22 palestre di istituti scolastici cittadini della Provincia di Brescia. Il numero complessivo di impianti che la San Filippo ha in affidamento sono stati assegnati dal Comune di Brescia in modo progressivo negli anni, in particolare vanno citati tre momenti significativi che hanno determinato per la Società un notevole impegno e carico di lavoro, che sono stati:

- 1 nel 2011, con deliberazione di Giunta Comunale del 14.11.2011 n. 970/84776 P.G., l'affidamento per la stagione sportiva 2011/2012 e, poi, con successivi atti, prorogato ad oggi, le gestioni di n. 22 palestre provinciali pertinenti agli istituti d'istruzione di secondo grado concesse dalla Provincia per l'utilizzo in orario extrascolastico;
- 2 nel 2013, con deliberazione di Giunta Comunale del 30.01.2013 n. 50/9552 P.G., l'affidamento dell'Impianto natatorio di Mompiano e, ottenuta l'agibilità, l'apertura dello stesso al 10 agosto 2013;
- 3 nel 2014, con deliberazione di Giunta Comunale del 01.04.2014 n. 143/41570 P.G., l'affidamento di n. 12 impianti sportivi comunali.

Conseguentemente la società ha visto incrementata la propria attività in modo esponenziale, sia in termini di valore aggiunto per i servizi sportivi offerti alla città sia di costi produttivi.

Con riferimento ai sopraccitati tre significativi momenti, la Società ha mantenuto invariati il numero di addetti in occasione degli affidamenti indicati ai punti 1 e 3, tentando di arginare l'enorme mole di lavoro che gli impianti richiedono, dai sopralluoghi, necessari ad acquisire contezza delle condizioni manutentive degli stessi, agli interventi di manutenzioni ordinarie e straordinarie, per soddisfare esigenze di messa in sicurezza e conduzione. Anche per l'Impianto natatorio di Mompiano si sono susseguiti sopralluoghi, programmazioni e investimenti (attrezzature, arredi, impianti tecnici) realizzati per consentire l'apertura e avvio dell'impianto, però, in questo caso, per la conduzione diretta, ci si è avvalsi, mantenendo comunque un controllo costante dell'andamento della gestione, della collaborazione della Federazione Italiana Nuoto (FIN), tramite apposita convenzione, per la gestione delle attività didattiche, degli istruttori e degli assistenti bagnanti. Poi, il ricorso a servizi esternalizzati per la gestione della Segreteria e di manutenzione dell'Impianto.

Centro Sportivo S. Filippo S.p.A.

Va citato, inoltre, il Centro Sportivo San Filippo, di proprietà della Società e gestito direttamente, che non rientra nel numero di impianti previsti dal Contratto di servizio, che per dimensioni può essere considerato l'impianto sportivo più completo e importante della Città.

Per fare tutto ciò, la Società ha in organico 9 dipendenti, di cui 8 a tempo pieno e 1 part-time. I dipendenti impegnati esclusivamente nel Centro sono: 4 operatori, che a turno, 7 giorni su 7, dalle ore 7:00 alle 24:00, provvedono all'apertura e chiusura del Centro, alla sistemazione delle aree di attività, alla pulizia degli spogliatoi e al mantenimento del decoro dell'intero impianto; 2 impiegati, di cui uno part-time, sono impegnati in segreteria/centralino, per dare un servizio informazioni a tutti i fruitori, sempre aperto, 7 giorni su 7, dalle ore 9:00 alle 21:00; gli altri 3 impiegati si occupano di tutto quanto riguarda e comporta il Contratto di servizio e dell'ordinaria gestione amministrativa dell'attività caratteristica del Centro. Nel dettaglio si elencano posizioni e livelli retributivi di ciascuno:

Prospetto A)

	COGNOME E NOME	INQUADRAMENTO	LIVELLO PROFESSIONALE	PAGA BASE MENSILE (FEB.15)	RETRIBUZIONE LORDA MENSILE (FEB.15)	COSTO ANNUALE STIMATO (14 MENSILITA')
1	MORELLI FABIO	OPERAIO	4	1.007,46	1.983,65	27.771,10
2	ADEMI MAKSUT	OPERAIO	5	910,18	1.848,19	25.874,66
3	UKA IZEDIN	OPERAIO	5	910,18	1.850,03	25.900,42
4	AVDIJA ADEM	OPERAIO	5	910,18	1.718,11	24.053,54
5	BONASSI ROLANDO	IMPIEGATO	4	1.007,46	1.753,93	24.555,02
6	RACCAGNI SIMONE	IMPIEGATO P.T. 70%	4	705,22	1.198,05	16.772,70
7	CATINA ROBERTA	IMPIEGATA	2	1.362,85	2.354,63	32.964,82
8	COMINELLI LUCA	IMPIEGATO TECNICO	1	1.575,56	2.491,08	34.875,12
9	DAVID BERTOLI	RESPONSABILE GESTIONALE	QUADRO LIV.10	1.749,07	5.091,22	71.277,08

TOTALE DIPENDENTI	284.044,46
-------------------	------------

CONTRIBUTI INPS	10622
CONTRIBUTI ENPALS	68532
CONTRIBUTI INAIL	11868
ACCANTONAM.TFR	21634
ENTE BILATERALE	59
QUAS	302
ALTRI COSTI PERSONALE	13107

TOTALE COSTO ANNUALE	410.168,46
---------------------------------	-------------------

Per aver un quadro sinottico di comparazione della crescita della Società in termine di valore della produzione rispetto al coinvolgimento di personale, vuoi dipendente vuoi in forme di collaborazione, si riporta di seguito un prospetto che possa far emergere che dal 2010, posizione o situazione di organico ideale, si sono negli anni incrementati i carichi di lavoro, con una situazione economica in progressivo aumento senza, però, che sia stata avviata una politica di potenziamento dell'organico, principalmente per una questione di incertezza di programmazione dovuta al mantenimento dell'affidamento di alcuni impianti con delibere che hanno rinnovato o prorogato di continuo, per brevi periodi, la gestione degli impianti. In particolare si cita la gestione delle n. 22 palestre cittadine degli istituti scolastici della Provincia. Nella precarietà di alcune gestioni si giustificano le mancate programmazioni di sviluppo dell'organico aziendale che avrebbero dovuto avviarsi già nel 2011. Anche per l'Impianto natatorio di Mompiano la situazione che si è determinata in relazione alla gestione diretta della piscina di Mompiano richiede l'individuazione da parte del Comune di Brescia di una strategia di pianificazione futura e di programmazione condivisa delle attività.

Il Comune di Brescia socio unico della San Filippo deve chiarire se l'attività di gestione diretta dell'impianto natatorio di Mompiano rappresenti solo una soluzione a medio termine, in attesa del verificarsi di quelle condizioni strutturali e di mercato, che rendano concretamente percorribile il ricorso alla concessione e gestione dell'impianto medesimo a soggetti privati o se altrimenti la continuità della gestione diretta possa delinearsi come una soluzione di più ampio respiro e quindi si accompagni ad una politica di assunzioni, che potrebbero rilevarsi obbligate e convenienti sulla base delle ultime disposizioni di legge in materia (jobs act). In questa seconda ipotesi l'Amministrazione comunale deve valutare che la dotazione organica della Società Centro Sportivo San Filippo Spa deve essere potenziata con l'arrivo di un tecnico nel 2015 e di due amministrativi nel biennio successivo. Ciò potrà determinare un contenimento sia delle spese riguardanti le consulenze e gli oneri diversi di gestione, sia il definitivo superamento dei costi di parte corrente derivanti dalle esternalizzazioni delle attività di controllo tecnico e di gestione amministrativa.

Si evidenzia come questa Società abbia ripetutamente chiesto supporto tecnico amministrativo agli uffici comunali competenti e come ancora ritenga la via della collaborazione infra istituzionale una strada reale per un ulteriore contenimento dei costi del personale, così come descritto sia dalla normativa specifica in materia che dalle delibera di indirizzo della Giunta comunale n.616.

Essendo quella della piscina una gestione recente, nel prospetto, riportato di seguito, si è voluto indicare i dati analizzati in quadro separato.

Centro Sportivo S. Filippo S.p.A.

Prospetto B)

	Valore della produzione (senza i valori della piscina di Mompiano)	Costi del personale	Incidenza sul valore della produzione del costo del personale
Anno 2009	2.199.987	353.041	16,05%
Anno 2010	2.161.371	385.994	17,86%
Anno 2011	2.273.222	368.867	16,23%
Anno 2012	2.480.509	388.421	15,66%
Anno 2013	2.369.974	400.986	16,92%
Anno 2014	2.444.987	411.573	16,83%
	Valore della produzione della piscina di Mompiano	Costi del servizio esternalizzato	Incidenza sul valore della produzione del costo del personale
Anno 2013	142.366	78.789	55,34%
Anno 2014	430.079	173.951	40,45%

La volontà, ora, di porre attenzione allo sviluppo o potenziamento dell'organico potrebbe essere favorito anche da un nuovo scenario normativo determinatosi con la riforma del lavoro da poco varata dal Governo italiano. Infatti, si potrebbe valutare una diversa modalità di approccio o individuazione dei processi di formalizzazione dei rapporti di collaborazione con altre forme di reclutamento. La riforma del lavoro, in primis, prevede un totale sgravio contributivo, fino ad un massimo di tre anni, per coloro che assumono a tempo indeterminato. Proprio in questo contesto potrebbe collocarsi una nuova strategia aziendale di volgere ad una richiesta di stabilità nella gestione di tutti gli impianti per avviare uno sviluppo e un consolidamento della forza lavoro e ambire a costituire un gruppo professionalmente competente per affrontare nuove progettualità. In questo contesto potrebbe essere collocato il servizio che attualmente viene esternalizzato della gestione di segreteria e manutenzione dell'Impianto natatorio di Mompiano che prevede nel complesso il coinvolgimento di 5 persone, di cui 3 impegnate a turno, 7 giorni su 7, dalle ore 7:00 alle 21:00 (orario, quest'ultimo, che varia nell'arco della settimana, secondo il planning definito ad inizio stagione sportiva), nella gestione della segreteria/front desk, per fornire informazioni agli utenti delle attività organizzate e svolge mansioni di cassa; poi, una persona in back office che organizza e coordina l'attività di segreteria e una con ruolo di manutentore della sala macchine e delle piccole riparazione. Nello stesso contesto andrebbe fatta rientrare anche la collaborazione che svolge in affiancamento al personale di segreteria la gestione delle situazioni critiche e d'emergenza dovute ai flussi d'iscrizione ai corsi trimestrali e/o di assenza del personale di segreteria per malattia o ferie. Nel seguente

Centro Sportivo S. Filippo S.p.A.

prospetto vengono indicati quali potrebbero essere, tra ruoli e mansioni chiave nella gestione dell'Impianto natatorio di Mompiano, le opportunità di contratti a tempo determinato o indeterminato da valutare.

Prospetto C)

	COGNOME E NOME	INQUADRAMENTO	LIVELLO PROFESSIONALE	PAGA BASE MENSILE (FEB.15)	RETRIBUZIONE LORDA MENSILE (FEB.15)	COSTO ANNUALE STIMATO (14 MENSILITA')
1	Segreteria 1 front office	IMPIEGATO P.T. 70%	4	774,97	1.349,18	18.888,48
2	Segreteria 2 front office	IMPIEGATO P.T. 70%	4	774,97	1.349,18	18.888,48
3	Segreteria 3 front office	IMPIEGATO P.T. 70%	4	774,97	1.349,18	18.888,48
4	Segreteria 4 front office	IMPIEGATO P.T. 60%	4	719,61	1.252,81	17.539,30
5	Segreteria 1 back office	IMPIEGATO	4	1.007,46	1.753,93	24.555,02
6	Manutentore	OPERAIO	4	1.007,46	1.753,93	24.555,02

TOTALE DIPENDENTI	123.314,77
-------------------	------------

CONTRIBUTI INPS	30607,05
CONTRIBUTI INAIL	4047,62
ACCANTONAM.TFR	8022,81

TOTALE COSTO ANNUALE	165.992,25
-----------------------------	-------------------

Come i precedenti evidenziato, il personale della Società, impegnato nella gestione dell'attività amministrativa del Centro San Filippo e nell'ottemperare agli obblighi del Contratto di Servizio, ha carichi di lavoro superiori alle effettive capacità che la stessa struttura organizzativa possa assorbire, infatti è indispensabile prevedere un potenziamento dell'organico della Società, anche in previsione di possibili nuovi affidamenti di impianti sportivi comunali, con l'individuazione dei seguenti ruoli: due amministrativi e un tecnico.

Con riferimento ai dati del bilancio d'esercizio 2014 di prossima approvazione, si possono sintetizzare nel seguente dettaglio i costi annuali del personale interno, del servizio externalizzato e delle collaborazioni:

- Personale € 411.573
- Servizi externalizzati; € 173.951

Centro Sportivo S. Filippo S.p.A.

- Collaborazioni € 23.403

TOTALE € 608.927

Per il 2015, nella previsione di poter dare corso ad un'impostazione più strutturata e solida, senza dover ricorrere continuamente ad una gestione temporanea e/o precaria, i costi del personale, elidendo quelli delle esternalizzazioni e delle collaborazioni, si potrebbero concretizzare in una spesa di circa 580mila euro (Prospetti A) e B)), inferiore, per altro ai costi attualmente sostenuti che comprendono il personale, le esternalizzazioni e le collaborazioni.

Rispetto al valore della produzione del 2014, il cui importo è di € 2.875.066, l'entità del costo del personale ha un'incidenza del 21,17%. Si può pertanto affermare che l'incidenza del costo del personale, per tipologia e settore di servizi che la Società eroga, si colloca in una posizione nettamente inferiore rispetto alla media nazionale.

Nella riorganizzazione aziendale, fortemente auspicata per migliorare il servizio, va considerato che il potenziamento del personale di 3 unità, con la definizione di nuovi ruoli e funzioni, ed il riconoscimento di eventuali aumenti retributivi al personale in organico inciderebbe sul bilancio della Società per un costo annuo di circa 110mila euro, che nel previsionale 2015, comparato con il valore della produzione stimato, avrebbe un'incidenza poco superiore al 2014. Ovvero, per contenere i costi del personale si potrebbe avviare con l'Amministrazione Comunale un percorso che possa prevedere forme di collaborazione con il personale della stessa Amministrazione, da distaccare nei modi e tempi da definire, che siano già, per competenze e professionalità, in grado di essere autonomamente operativi e di supporto immediato per la Società.

Con riferimento alla deliberazione di Giunta Comunale n. 616 del 4.11.2014 in merito agli atti di indirizzo in materia di vincoli assunzionali, la relazione riportata in premessa è funzionale a mettere in evidenza i dati aggregati relativi al costo del personale, alle esternalizzazioni e alle collaborazioni necessari per la conduzione dell'attività della Società, che nel 2014 si è consolidata e ulteriormente incrementata, rispetto ai dati di bilancio del 2013. In particolare si mette in evidenza che in occasione dell'apertura dell'Impianto natatorio di Mompiano, avvenuta nel mese di agosto 2013, si è compiuto un grosso lavoro organizzativo per impostare l'avviamento delle attività didattiche, che hanno determinato nel 2014 maggiori costi di personale.

Nel prospetto seguente si riportano a confronto i dati del valore della produzione e del costo aggregato del personale per gli anni 2013, 2014 e previsionale 2015

Prospetto D)

Centro Sportivo S. Filippo S.p.A.

	Anno 2013		Anno 2014		Previsionale 2015	
	COSTI	RICAVI	COSTI	RICAVI	COSTI	RICAVI
Valore della produzione		€ 2.512.340,00		€ 2.875.066,00		€ 2.961.317,98
Costi aggregati del personale	€ 501.908,00		€ 608.627,00		€ 580.000,00	
Incidenza del personale sul valore della produzione	19,98%		21,17%		19,54%	
Personale	408.986,00		411.573,00		580.000,00	
Esternalizzazioni	78.789,00		173.951,00		-	
Collaborazioni	14.133,00		23.103,00		-	

Il valore della produzione del 2014, raffrontato con quello del 2013, ha avuto un notevole incremento, in quanto i valori dell'attività dell'Impianto natatorio si sono sviluppati sull'intero anno solare. Il trend del valore della produzione anche per il 2015 sarà in crescita mentre il costo del personale, se valutato in un'ottica di consolidamento della forza lavoro in organico alla Società analizzato nei paragrafi precedenti (Prospetto C)), potrà porre dei benefici in termini di riduzione dei costi del personale, senza compromettere le crescenti esigenze di migliorare la qualità dei servizi e ottemperare agli obblighi del Contratto di servizio con sistematicità e tempestività. Inoltre, potrebbero restare delle marginalità per valutare l'opportunità di integrare nella Società, tramite apposite collaborazioni o distacchi, concordati con l'Amministrazione Comunale, di proprio personale o ricorrere, percorso poco praticabile, a nuove assunzioni.

In un sistema aziendale come quello della San Filippo che ha sempre posto molta attenzione nel pianificare l'organizzazione del lavoro rinunciando al reclutamento di personale in fase di acquisizione di nuovi affidamenti e/o incarichi, per permettere alla struttura di valutare attraverso economie di scala o ottimizzazioni di ruoli e mansioni le reali necessità, si è giunti a valutare che oramai va avviata una politica di ristrutturazione e riorganizzazione della Società con l'analisi di qualsiasi forma di reclutamento, da attuare attraverso meccanismi di selezione pubblica e di collaborazione e sinergia infra istituzionale, sia con il Comune sia con le società dallo stesso partecipate, in modo da programmare soluzioni funzionali a soddisfare i numerosi impegni e obblighi contrattuali dei prossimi anni.