



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA  
DELL'INFORMAZIONE

*Corso di Laurea in Ingegneria Informatica*

Tesi di Laurea

TOUR SCHEDULING E SHIFT ASSIGNMENT: IL  
CASO DI UN SUPERMERCATO

**Relatore:**  
Chiar.mo Prof. Cognome

**Laureando:**  
Lublanis Matteo  
Matricola n.  
**736418**

*Anno Accademico 2024/2025*

# Indice

0.1	Storia, classificazione . . . . .	2
<b>Introduzione</b>		<b>2</b>
0.2	Obiettivo . . . . .	2
0.3	Struttura tesi . . . . .	3
<b>1</b>	<b>Tour scheduling della forza lavoro</b>	<b>4</b>
1.1	. . . . .	5
<b>2</b>	<b>Descrizione del problema</b>	<b>6</b>
2.1	Descrizione generale . . . . .	6
2.2	Tipologie di contratto . . . . .	6
2.3	Struttura dei turni . . . . .	6
2.4	Vincoli settimanali . . . . .	6
2.5	Preferenze del personale . . . . .	7
2.6	Fabbisogno di personale . . . . .	7
2.7	Obiettivi del modello . . . . .	7
2.8	Sintesi . . . . .	7
<b>3</b>	<b>Modello matematico</b>	<b>8</b>
3.1	Orario e copertura . . . . .	8
3.2	Straordinari . . . . .	10
3.3	Equità . . . . .	11
3.4	Stacco turni . . . . .	12
3.5	Giorni di riposo . . . . .	13
3.6	Funzione obiettivo . . . . .	13
<b>A</b>	<b>Appendice</b>	<b>15</b>
A.1	Sottosezione dell'appendice . . . . .	15

# Introduzione

## 0.1 Storia, classificazione

Negli ultimi decenni, i problemi di schedulazione del personale sono stati studiati ampiamente. Una delle cause principali dietro questo interesse sta il lato economico: il costo del lavoro rappresenta ad oggi, per molte realtà aziendali, uno degli elementi principali della spesa aziendale e riuscire a minimizzarlo può portare grossi benefici all'azienda. La prima formulazione di questo problema venne proposta negli anni '50 da George Dantzig e William Edie, ma ad oggi risulta parecchio antiquata, in quanto:

- Non esistevano diverse tipologie di contratto, ma solo full-time.
- Ogni dipendente è interscambiabile, non vengono quindi tenute in considerazione le skill del singolo individuo.
- L'obiettivo consisteva soltanto nel minimizzare il costo del personale, non considerando altri fattori come preferenze o indisposizioni.

Ad oggi, i modelli sono diventati molto più complessi e prevedono obiettivi che possono andare in conflitto tra loro, ad esempio la minimizzazione del costo del personale e le preferenze del personale.

I problemi di schedulazione si differenziano in tre tipi secondo Baker:

- Schedulazione dei turni: si programma un piano giornaliero dei turni; il più semplice comprende turni non sovrapponibili (tipico delle compagnie industriali), ma non è abbastanza per gestire situazioni ove il fabbisogno fluttua in intervalli relativamente piccoli (per esempio, call center).
- Schedulazione dei giorni di riposo: al posto di programmare i giorni di lavoro si programmano i giorni di riposo (sia consecutivi che non); problema ricorrente in, per esempio, negozi e ristoranti, ove la settimana lavorativa dura 7 giorni mentre il lavoratore ne lavora solo 5.
- Schedulazione del tour: unione dei due problemi precedenti; la complessità è principalmente influenzata dalla durata minima dell'intervallo di planning (da 15 minuti fino a 8 ore).

## 0.2 Obiettivo

Questa tesi si pone come obiettivo quello di risolvere i problemi di personnel scheduling per il reparto di cassa di un supermercato, il quale (rimarrà anonimo per privacy) ci ha gentilmente fornito una parte dei dati necessari per descrivere l'istanza del problema. Il fine ultimo è quello di trovare la miglior pianificazione settimanale possibile per il

supermercato e poi assegnare i turni ai singoli individui.

Il processo si suddivide in:

1. Raccolta dei dati.
2. Modellizzazione del problema in modo corretto e dettagliato.
3. Implementazione per trovare la miglior soluzione e verificarne la correttezza.
4. Assegnare i turni e "automatizzare" il processo (RIVEDERE).

### 0.3 Struttura tesi

Nel capitolo 1 METTERE STATO DELL'ARTE.

Nel Capitolo 2 viene presentato dettagliatamente il problema reale considerato, nel quale vengono descritti informalmente i dati, i vincoli e le funzioni obiettivo.

Nel Capitolo 3 si fornisce il necessario per la formulazione del modello matematico, in particolare tramite la programmazione lineare intera. Viene poi fornita una descrizione formale dei dati in input e infine si procede alla formulazione effettiva del modello, spiegando nei dettagli variabili e vincoli confrontandolo con scenari simili trovati in letteratura.

Nel Capitolo 4 vengono riportati gli strumenti utilizzati per l'implementazione, le fasi implementative e i risultati dei test che provano l'efficienza e la validità del modello. Viene infine mostrato il procedimento di assegnamento VEDERE SE CAPITOLO 5.

Negli appendici infine vengono riportati, per ordine:

- Alcuni pezzi di codice e guida per l'utilizzo del programma.
- Valori dei coefficienti di penalità assegnati ai termini della funzione obiettivo.

# 1 Tour scheduling della forza lavoro

I problemi di tour scheduling della forza lavoro sono un problema frequente per le organizzazioni che lavorano sette giorni su sette, con più di un turno al giorno, come ad esempio hotel, stazioni della polizia, aeroporti o anche negozi. Ai lavoratori è necessario assegnare dei giorni di riposo e anche eventuali ferie o permessi. Bisogna dunque assegnare uno specifico tour (turni e giorni in cui lavorare) nel quale ogni specifico lavoratore deve prestare servizio.

La complessità del problema dipende da più fattori, come la presenza di uno o più tipi di contratto, considerazione o meno delle skill del singolo lavoratore, diversi livelli dello stesso tipo di contratto, disponibilità. La durata dell'intervallo di pianificazione minimo però è ciò che più influenza la complessità del problema: utilizzare un intervallo di 8 ore rende il problema molto più semplice rispetto ad un intervallo di soli 15 minuti, il quale aumenta esponenzialmente il numero di variabili da considerare. I problemi si differenziano in continui se il periodo di lavoro giornaliero è di 24 ore, altrimenti è discontinuo se è minore di 24.

Vi possono essere altri vincoli lavorativi, come: orario di inizio turno possibili, la minima e massima durata di ogni turno, la frequenza e la durata della pausa pranzo e delle pause, il minimo periodo di riposo tra ogni cambio turno, le ore operative giornaliere, il numero di giorni di lavoro a settimana, limite al numero di giorni lavorativi consecutivi e rotazione dei turni. Altri vincoli potrebbero riguardare scelte più soggettive, come preferenze del personale ed equità nell'assegnamento dei turni.

Il vincolo comune a tutti questi problemi è quello della copertura del fabbisogno. Il fabbisogno si differenzia in quello minimo e quello ottimale, cambiando il vincolo di copertura da hard a soft. Utilizzare un vincolo di tipo hard non permette una situazione a corto di personale, ma ciò non significa che si debba per forza rispettare il preciso fabbisogno: può esserci una situazione con personale in eccesso, in particolare per poter anche rispondere a situazioni impreviste come malattie o un aumento imprevisto del fabbisogno necessario. L'eccesso o il difetto di personale possono essere più o meno penalizzati, con pesi diversi per ciascuno permettendo così situazioni, per esempio, di difetto di personale rispetto a quelle di eccesso per motivi finanziari.

Nel corso degli anni, si è iniziato a tenere sempre di più conto delle preferenze del personale e in particolare si è prestata molta attenzione verso l'equità tra i dipendenti. L'equità si può esprimere in diversi modi in base al contesto nel quale si vuole applicare, per esempio:

- Un monte orario simile per tutti i colleghi dello stesso tipo.
- In caso di skill diversificate, bisogna affidare un carico del lavoro equo ad ogni dipendente.

- Dare la domenica libera in maniera equa ai dipendenti che lavorano tutta la settimana (alternando magari settimana sì settimana no).

Altro argomento di particolare interesse è la struttura dei turni. All'interno del settore terziario la richiesta del personale è molto variegata e può portare a una struttura dei turni insolita e non apprezzata dai dipendenti, ad esempio potrebbero esserci due turni in un singolo giorno con una pausa tra i due di anche di parecchie ore, andando così a coprire sia la mattina che la sera ma vincolando di molto il dipendente al luogo di lavoro, in particolare nel caso in cui abiti lontano.

## 1.1

## **2 Descrizione del problema**

### **2.1 Descrizione generale**

Una delle attività più laboriose per il reparto risorse umane di un supermercato di dimensioni medio-grandi, appartenente ad una catena della GDO, è la pianificazione dei turni: sfruttando i fogli di calcolo, la turnazione di una singola settimana può richiedere fino ad addirittura due giorni interi di lavoro. Si richiede inizialmente di trovare la pianificazione oraria migliore e poi di automatizzare il processo di assegnamento dei dipendenti, andando incontro ad eventuali esigenze aziendali e preferenze del personale.

### **2.2 Tipologie di contratto**

Il personale è suddiviso in tre categorie contrattuali:

- Full time: 40 ore settimanali;
- Part time: 24 ore settimanali;
- Part time weekend: 20 ore settimanali, con disponibilità limitata ai giorni di venerdì, sabato e domenica.

### **2.3 Struttura dei turni**

Il supermercato opera sette giorni su sette, dalle 08:00 alle 20:00, per tutto l'anno.

La giornata lavorativa è suddivisa in slot di 30 minuti. Ogni turno può avere una durata compresa tra 3 e 6 ore.

I lavoratori full time possono coprire uno o due turni giornalieri, mentre i part time possono svolgerne solo uno.

Il tempo massimo di lavoro giornaliero per un singolo dipendente è di 12 ore, anche se nella pratica si tende a non superare le 8 ore.

È inoltre previsto che alcuni cassieri rimangano 30 minuti oltre l'orario di chiusura (20:00) per le attività di pulizia e sistemazione finale.

### **2.4 Vincoli settimanali**

Ogni lavoratore deve rispettare il proprio monte ore contrattuale, evitando di superare il limite massimo settimanale di 48 ore (inclusi eventuali straordinari). Tra due turni consecutivi deve essere garantito un riposo minimo di 11 ore, in conformità con le normative sul lavoro, anche se si preferisce prevedere pause più lunghe per motivi di sicurezza e benessere del personale.

## **2.5 Preferenze del personale**

Oltre ai vincoli contrattuali, il modello tiene conto di alcune preferenze espresse dai dipendenti, che contribuiscono a migliorare la soddisfazione e l'equità complessiva della pianificazione.

In particolare, vengono considerate le seguenti preferenze:

- avere giorni di riposo consecutivi;
- ridurre al minimo gli stacchi tra due turni nello stesso giorno (favorendo turni continuativi);
- disporre del riposo domenicale, ove possibile.

## **2.6 Fabbisogno di personale**

Il numero minimo di cassieri necessari in ciascuno slot orario viene definito dal capoparto, in base ai flussi di clientela e alle esigenze operative del punto vendita.

Il piano orario deve quindi garantire una copertura completa della domanda di personale, evitando contemporaneamente situazioni di sotto- o sovraccopertura.

## **2.7 Obiettivi del modello**

La formulazione del piano dei turni mira al raggiungimento di più obiettivi:

- Minimizzare i costi del personale;
- Massimizzare la soddisfazione del personale;
- Garantire equità nella distribuzione dei turni, dei riposi e delle ore lavorate;
- Mantenere flessibilità operativa, in modo da poter gestire eventuali imprevisti (assenze, malattie, permessi, variazioni della domanda).

## **2.8 Sintesi**

In sintesi, il problema affrontato è un problema di ottimizzazione combinatoria tipico del rostering/staff scheduling.

Richiede di assegnare, per un periodo prefissato (una o due settimane, o un mese), un insieme di turni ai lavoratori disponibili, in modo da soddisfare i vincoli di copertura, orario e riposo, cercando contemporaneamente di ottimizzare più criteri di tipo economico e organizzativo.

### 3 Modello matematico

#### 3.1 Orario e copertura

Introduciamo gli insiemi:

$$\begin{aligned} W &= FT \cup PT \cup PTW \\ FT &= \{w_1, \dots, w_n\} \\ PT &= \{w_1, \dots, w_p\} \\ PTW &= \{w_1, \dots, w_k\} \\ FT \cap PT \cap PTW &= \emptyset \end{aligned}$$

ove  $FT$ ,  $PT$  e  $PTW$  rappresentano rispettivamente gli insiemi dei lavoratori full-time, part-time e part-time fine settimana. Un lavoratore può appartenere ad una sola categoria, quindi un lavoratore non può essere sia full-time che part-time per esempio. L'insieme  $W$  rappresenta l'unione dei tre insiemi. Appartenere ad un insieme, equivale a condividere lo stesso monte orario e paga oraria con gli altri elementi dell'insieme, quindi di nessun lavoratore possiede un costo aggiuntivo rispetto ad altri. Inoltre, per questo problema considereremo il caso per cui tutti i lavoratori abbiano lo stesso tipo e livello contrattuale (rivedere con prof).

Il fabbisogno settimanale è quasi costante nel corso dell'anno, le variazioni principali si notano in prossimità delle festività come Natale o Pasqua, periodi nei quali si nota un incremento del fabbisogno in risposta all'aumento della clientela. In situazioni di festività, si possono tollerare di più situazioni di eccesso di personale. Il supermercato ci ha fornito il fabbisogno standard non relativo a periodi festivi.

Si specificano:

$$\begin{aligned} D &= \{lun, \dots, dom\} = \{1, \dots, 7\} \text{ l'insieme dei giorni.} \\ f_{d,k} &\text{ il fabbisogno per lo slot } k \text{ del giorno } d. \\ K_d &\text{ l'insieme degli slot del giorno } d. \end{aligned}$$

La giornata di lavoro inizia alle 08:00 e finisce alle 20:30, è quindi suddivisa in 25 slot temporali da 30 minuti ciascuno. L'orario è continuato ed è identico per tutti e sette i giorni della settimana, dunque vi sarà da definire un totale di 175 fabbisogni, ognuno per il singolo slot  $k$  della giornata  $d$ .

Definiamo ora:

$$S = \{s_1, \dots, s_l\} \text{ l'insieme dei turni } s$$

I turni  $s$  sono caratterizzati da:

- $day(s)$ : il giorno  $d$  del turno  $s$ .
- $start(s)$ : lo slot di inizio del turno  $s$ .

- $L_s$ : durata ( $\in [6, 7, \dots, 12]$ ) del turno  $s$ .
- $A_{s,k}$ : copertura dello slot  $k$  dal turno  $s$  (1 se coperto, 0 altrimenti).

Il problema così individuato rimanda al problema del *Set Covering*, ove bisogna trovare la più piccola sotto-collezione di set tale per cui l'unione dei suoi elementi sia equivalente all'insieme universo:

$$\begin{aligned} \min \quad & \sum_{s \in S} x_s \\ \text{s.t.} \quad & \sum_{s: e \in s} x_s \geq 1, \forall e \in U \\ & x_s \in \{0, 1\} \end{aligned}$$

con la differenza che in questo caso la somma di set (turni) deve essere maggiore o uguale al fabbisogno specificato per lo slot considerato.

Per definire se un lavoratore lavora o meno un certo turno, usiamo una variabile decisionale  $x_{w,s}$ , la quale varrà 1 nel caso in cui al lavoratore  $w$  sia assegnato il turno  $s$ , 0 altrimenti. Unendola alla matrice di copertura  $A_{s,k}$  possiamo così dire se un lavoratore  $w$ , prendendosi in carico il turno  $s$ , copre o meno lo slot  $k$ .

I lavoratori si differenziano per il monte orario minimo in base alla tipologia di contratto:

$$C_w \in \{20, 24, 48\}$$

Una volta introdotto il necessario per l'orario e la copertura, possiamo iniziare a definire i vincoli:

$$\sum_{w \in W} \sum_{s \in S: day(s)=d} A_{s,k} x_{w,s} \geq f_{d,k} \quad \forall d, k \quad (1)$$

$$C_w \leq \sum_{w \in W, s} 0.5 * L_s x_{w,s} \leq 48 \quad \text{monte ore} \quad (2)$$

Come già accennato prima parlando del *SetCovering*, la copertura del fabbisogno si specifica mediante il primo vincolo. Questo vincolo ci assicura che almeno  $f_{d,k}$  lavoratori siano presenti nello slot temporale  $k$  del giorno  $d$ . Con questo vincolo non è ammissibile una situazione di difetto di personale, ma è ammissibile un eccesso di personale, seppure più avanti verrà penalizzata. Si potrebbe introdurre una situazione di difetto modificando il valore di  $f_{d,k}$  o cambiando il peso del vincolo.

Ogni lavoratore deve lavorare almeno il monte orario minimo definito da contratto, ma può raggiungere le 48 ore facendo straordinari. Anche questa situazione verrà in seguito penalizzata.

Gli ultimi vincoli riguardano il numero di turni giornalieri, che ricordiamo sono:

*Part time weekend: 20 ore settimanali, con disponibilità limitata ai giorni di venerdì, sabato e domenica.*

...

*I lavoratori full time possono coprire uno o due turni giornalieri, mentre i part time possono svolgerne solo uno.*

*Il tempo massimo di lavoro giornaliero per un singolo dipendente è di 12 ore, anche se nella pratica si tende a non superare le 8 ore.*

Si descrivono quindi:

$$\sum_{w \in FT, s: day(s)=d} x_{w,s} \leq 2, \quad \forall d \quad (3)$$

$$\sum_{w \in PT, s: day(s)=d} x_{w,s} \leq 1, \quad \forall d \quad (4)$$

$$x_{w \in PTW, s} = 1, \quad day(s) = 5 \wedge start(s) = 16:30 \quad (5)$$

$$x_{w \in PTW, s} = 0, \quad day(s) < 5 \quad (6)$$

$$\sum_{w \in PTW, s: day(s)=d} x_{w,s} \leq 2, \quad d > 5 \quad (7)$$

I primi due rappresentano i vincoli per i lavoratori full-time e part-time, mentre gli ultimi tre sono i vincoli per i part-time fine settimana. Per richiesta del datore, i lavoratori part-time fine settimana lavorano il turno della chiusura del venerdì, mentre il sabato e la domenica vengono trattati come i lavoratori full-time.

Si può infine introdurre la funzione obiettivo per questa parte:

$$f_1 = \sum_{w \in W} \sum_{s \in S} L_s x_{w,s} \quad (8)$$

ovvero la somma totale delle ore lavorate dall'intero roster dei cassieri, che andrà minimizzata come da richiesta.

### 3.2 Straordinari

Gli straordinari vengono di molto penalizzati in quanto prevedono una retribuzione aggiuntiva, aumentando notevolmente il costo finale per il supermercato. Introduciamo quindi:

$$O_w \in \mathbb{N}$$

che rappresenta le ore straordinarie assegnate al lavoratore  $w$ . Questo valore è maggiore o uguale a 0 e si preferirebbe che valesse 0 per tutti i lavoratori del roster. Non vale 0 nel caso in cui:

$$O_w \geq \sum_{s \in S: day(s)=d} A_{s,k} x_{w,s} - C_w \quad \forall w \in W \quad (9)$$

ovvero al lavoratore  $w$  vengono assegnate più ore di quelle previste dal contratto. La somma di questi valori va minimizzata:

$$f_2 = \sum_{w \in W} O_w \quad (10)$$

Si potrebbe cambiare il peso di questo obiettivo nella funzione finale per così riadattarsi. Risulta particolarmente nei periodi festivi, quando la situazione diventa imprevedibile per malattie impreviste e flusso della clientela.

### 3.3 Equità

I problemi riguardanti l'equità sono:

- Carico orario settimanale uguale per tutti i lavoratori dello stesso tipo.
- Carico orario giornaliero uguale per tutti i lavoratori dello stesso tipo, ad esempio scatta una situazione di inequità nel momento in cui un lavoratore part-time lavori 6 ore un giorno mentre un altro ne lavora part-time solo 3.
- Nel caso dei lavoratori full-time e dei part-time, la gestione delle domeniche libere rientra nel principio di equità.
- 

Per il primo punto, introduciamo la variabile:

$$H_w = \sum_{w \in T, s} L_s x_{w,s} \quad (11)$$

che rappresenta le ore totali assegnate al lavoratore  $w$ .

O CALCOLO MEDIA O CALCOLO DIFFERENZA DA MONTE ORE PREVISTO  
Introduciamo altre due variabili:

$$d_w^+ \geq 0 \quad (12)$$

$$d_w^- \leq 0 \quad (13)$$

$$d_w^+, d_w^- \in \mathbb{N} \quad (14)$$

che rappresentano rispettivamente le ore straordinarie oppure quelle mancanti per raggiungere il monte orario previsto da contratto. Vale quindi:

$$d_w^+ \geq H_w - C_w \quad (15)$$

$$d_w^- \leq H_w - C_w \quad (16)$$

ove, se le ore assegnate sono di più rispetto a quelle previste, il valore di  $d_w^+$  sarà uguale al surplus orario, mentre varrà il contrario per  $d_w^-$  nel caso in cui venissero assegnate meno ore al dipendente. L'obiettivo è quello di avere uno stesso quantitativo orario per tutti i lavoratori dello stesso tipo, quindi si minimizza:

$$f_3 = \sum_{T \in W} \sum_{w \in T} \alpha d_w^+ + \beta d_w^- \quad (17)$$

cioè la somma delle deviazioni dal valore previsto da contratto per ogni tipo. Vale  $\alpha \geq 0$ ,  $\beta \leq 0$  e in base a quale situazione sia preferibile (di eccesso o di difetto) posso decidere tra  $\alpha \geq |\beta|$  oppure  $\alpha < |\beta|$ . Nel nostro caso consideriamo  $\alpha > |\beta|$ , in quanto una situazione di surplus è sfavorita per scelta del supermercato.

MANCA QUESTIONE DURATA TURNI EQUA

### 3.4 Stacco turni

I dipendenti hanno esplicitamente chiesto uno stacco tra due turni giornalieri il più breve possibile. Questo permetterebbe di ridurre al minimo il tempo trascorso sul luogo di lavoro e aumentare la soddisfazione del personale. Il problema si pone solo nel caso in cui il lavoratore faccia due turni in un giorno:

$$split_{w,d} \geq \sum_{s:day(s)=d} x_{w,s} - 1 \quad split_{w,d} \in \{0, 1\} \quad (18)$$

è una variabile decisionale, che ci dice se il lavoratore  $w$  è assegnato a due turni  $s_1$  e  $s_2$  nello stesso giorno  $d$ .

I turni  $s$ , come sono descritti [3.1], permettono il calcolo dello slot di fine turno:

$$end(s) = start(s) + L(s) \quad (19)$$

e da questo posso trovare il valore dello stacco:

$$stacco_{w,d} \geq split_{w,d} \cdot (start(s_2) - end(s_1)), \quad \forall w \in W \quad (20)$$

che viene considerato solo nel caso in cui effettivamente il lavoratore abbia due turni lo stesso giorno. Devono valere di conseguenza anche:

$$\begin{aligned} x_{w,s_1} &= x_{w,s_2} = 1, \\ day(s_1) &= day(s_2), \\ start(s_2) &> end(s_1). \end{aligned}$$

Bisogna infine minimizzare:

$$f_4 = \sum_{d \in D} \sum_{w \in W} stacco_{w,d} \quad (21)$$

ovvero gli stacchi di tutti i lavoratori.

### 3.5 Giorni di riposo

Si considera giorno di riposo un qualsiasi giorno della settimana nel quale il lavoratore non è stato assegnato a nessun turno:

$$r_{w,d} \geq 1 - \sum_{s \in S_d} x_{w,s}, \quad \forall w \in W \setminus PTW, \forall d \in D \quad (22)$$

Durante la settimana, il lavoratore deve avere almeno un giorno di riposo e per evitare un sovraccarico di ore giornaliere può arrivare ad un massimo di due giorni di riposo settimanali:

$$1 \leq \sum_{d \in D} r_{w,d} \leq 2 \quad (23)$$

Solo i full-time possono avere fino a due giorni di riposo a settimana, mentre i part-time per come sono organizzati possono averne solo uno. Per i part-time fine settimana il problema non si pone, in quanto durante la settimana non gli si può assegnare turni.

Si introduce una nuova variabile binaria per indicare il riposo continuato per i lavoratori full-time:

$$c_{w,d} \leq r_{w,d} \quad (24)$$

$$c_{w,d} \leq r_{w,d+1} \quad (25)$$

$$c_{w,d} \leq r_{w,d} + r_{w,d+1} - 1 \quad (26)$$

$$c_{w,d} \in \{0, 1\}, \forall w \in FT, \forall d \in D \quad (27)$$

che vale 1 solo nel caso in cui il lavoratore  $w$  ha due giorni di riposo consecutivi  $d$  e  $d + 1$  durante la settimana. Si vuole massimizzare questa quantità per preferenza del personale:

$$f_5 = \sum_{w \in FT} \sum_{d \in D} c_{w,d} \quad (28)$$

### 3.6 Funzione obiettivo

$$\min \sum_{i=1}^5 \lambda_i f_i \quad (29)$$

### Vincoli di non negatività

$$O_w \geq 0 \quad \text{ore straordinari lavoratore w} \quad (30)$$

$$stacco_{w,d} \geq 0 \quad \text{stacco giorno d lavoratore w} \quad (31)$$

$$d_{d,k} \geq 1 \quad (32)$$

$$diff_w \geq 0 \quad (33)$$

### Variabili

$x_{w,s} \in \{0, 1\},$	$\forall w \in T, s \in S$
$T = \{FT, PT, PTW\}$	insieme dei lavoratori
$D = \{1, \dots, 7\}$	insieme dei giorni
$K_d$	insieme slot temporali del giorno d
$S$	insieme dei turni ammissibili s
$d_{d,k} \in \mathbb{N}$	fabbisogno slot k giorno d
$A_{s,k} \in \{0, 1\}$	copertura turno s per slot k
$L_s \in [6, 7, \dots, 12]$	durata turno s
$C_{p,t} \in \{20, 24, 48\}$	ore contrattuali lavoratore tipo t
$stacco_{w,d} \in \mathbb{R}$	stacco tra due turni nello stesso giorno lavoratore w
$split_{w,d} \in \{0, 1\}$	lavoratore w fa due turni giorno d
$O_w \in \mathbb{N}$	ore straordinarie lavoratore w
$r_{w,d} \in \{0, 1\}$	riposo per lavoratore w giorno d
$H_w \in \mathbb{N}$	ore programmate lavoratore w
$H_{media_t \text{insieme dei turni ammissibili s}} \in \mathbb{R}$	ore medie lavoratori tipo t
$diff_w \in \mathbb{R}$	deviazione assoluta ore programmate da ideali
$diff_w \in \mathbb{R}$	deviazione assoluta ore programmate da ideali
$c_{w,d} \in \{0, 1\}$	riposo continuato di due giorni
$\lambda_1, \lambda_2, \lambda_3, \lambda_4, \lambda_5 \in \mathbb{R}$	pesi obiettivi

# **A Appendice**

## **A.1 Sottosezione dell'appendice**

Inserisci il contenuto dell'appendice

## Riferimenti bibliografici

- [1] George B Dantzig. «A comment on Edie's "Traffic delays at toll booths"». In: *Journal of the Operations Research Society of America* 2.3 (1954), pp. 339–341.
- [2] Leslie C Edie. «Traffic delays at toll booths». In: *Journal of the operations research society of America* 2.2 (1954), pp. 107–138.
- [3] Michael J. Brusco e Larry W. Jacobs. «Cost analysis of alternative formulations for personnel scheduling in continuously operating organizations». In: *European Journal of Operational Research* 86.2 (1995), pp. 249–261. ISSN: 0377-2217. DOI: [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(94\)00063-I](https://doi.org/10.1016/0377-2217(94)00063-I). URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/037722179400063I>.
- [4] Hesham K Alfares. «Survey, categorization, and comparison of recent tour scheduling literature». In: *Annals of Operations Research* 127.1 (2004), pp. 145–175.
- [5] Andreas T Ernst et al. «An annotated bibliography of personnel scheduling and rostering». In: *Annals of Operations Research* 127.1 (2004), pp. 21–144.
- [6] Jorne Van den Bergh et al. «Personnel scheduling: A literature review». In: *European Journal of Operational Research* 226.3 (2013), pp. 367–385. ISSN: 0377-2217. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2012.11.029>. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377221712008776>.

## **Ringraziamenti**

Grazie.