



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## *Determinazione del Sindaco metropolitano Direzione Personale, Istruzione e Edilizia*

**N. 76/2020 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

L'anno 2020 nel giorno di apposizione della sottoscrizione digitale in calce

### **IL SINDACO METROPOLITANO**

ha adottato il seguente provvedimento.

Vista la legge 7 aprile 2014 n. 56 e sue s.m.i. recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";

Visto il d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto della Città metropolitana di Genova;

Visto l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, che prevede che le amministrazioni pubbliche siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale strumento di programmazione economico – finanziaria pluriennale.

Visto l'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (T.U.E.L.), che prevede:

*"Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#) (norme per il diritto al lavoro dei disabili), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";*

Visto l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in cui si prevede che i documenti di programmazione di personale ed i suoi aggiornamenti siano approvati dall'organo di governo delle amministrazioni, su proposta dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Visto l'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, modificato dalla legge n. 8 del 28 febbraio 2020, che ha previsto per il triennio 2020-2022 la facoltà in capo alle amministrazioni di attivare procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, nella misura non superiore al 30% dei posti messi a selezione pubblica per ciascun profilo, riducendo la riserva di posti interni nelle selezioni pubbliche;

Richiamata la Determinazione del Sindaco Metropolitano n. 28 del 17 aprile 2019, "Revisione della programmazione del fabbisogno del personale 2019 – 2021 e del piano delle assunzioni 2019";

Richiamata la Determinazione del Sindaco Metropolitano n. 87 del 21 novembre 2019 "Programmazione del fabbisogno di personale 2020 – 2022";



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## *Determinazione del Sindaco metropolitano Direzione Personale, Istruzione e Edilizia*

Preso atto che le azioni previste nei piani sopra indicati riguardanti:

- assunzioni numero 2 dirigenti
- assunzioni numero 32 dipendenti in categoria D
- assunzioni numero 2 categorie protette al fine dell'adempimento della normativa vigente in materia di assunzioni obbligatorie

sono state tutte concluse per un totale di 36 assunzioni.

Rilevato che il Piano 2021/2023 si sviluppa attraverso una analisi approfondita e coerente con gli obiettivi strategici, svolta in coordinamento con i direttori, e si struttura nelle seguenti parti:

1. Quadro normativo delle facoltà assunzionali
2. Analisi dei fabbisogni
3. Attuazione dei piani approvati
4. Proposte piano 2021/2023 (tra cui le selezioni interne) e costo dotazione organica
5. Mobilità e gestione del turn over
6. Attività svolte dalla società partecipata Atene s.r.l.

Considerato che in particolare su questo ultimo punto è intenzione dell'amministrazione procedere alla internalizzazione delle funzioni ad oggi presidiate dalla società Atene e che in merito all'intero processo è stato attivato un percorso di condivisione con le organizzazioni sindacali rappresentative;

Rilevato che il Piano proposto sarà oggetto di revisione a seguito della conclusione delle azioni previste e che lo stesso è compatibile con le voci del bilancio di previsione 2021/2023, nonché con i vincoli dei costi della dotazione organica vigenti, come evidenziato nella parte dedicata al punto 4 del documento;

Richiamata la determinazione del sindaco metropolitano n. 29 del 27 febbraio 2015, che ha stabilito in € 20.885.219 il valore finanziario della dotazione organica;

Rilevato che il bilancio di previsione 2021/2023 tiene conto delle assunzioni previste dal piano dei fabbisogni 2021/2023, nel rispetto del vincolo del costo della dotazione organica sopra definito, limite ad oggi ancora vigente per le città metropolitane;

Per i motivi specificati in premesse.

Atteso che l'istruttoria del presente atto è stata svolta da Silvia Alitta, responsabile del procedimento, che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa per quanto di competenza ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo n. 267/2000 e che è incaricato di ogni ulteriore atto necessario per dare esecuzione al presente provvedimento;

Dato atto che dal presente provvedimento discendono riflessi finanziari o patrimoniali ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

Acquisito il parere di regolarità tecnica attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma del decreto legislativo n.267/2000, allegato alla proposta di deliberazione;



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## Determinazione del Sindaco metropolitano Direzione Personale, Istruzione e Edilizia

Acquisito il parere in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'articolo 49, 1° comma, e dell'articolo 147 bis del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 come da allegato;

Dato atto che la proposta del presente atto è stata esaminata nel Coordinamento dei Consiglieri delegati del 18 novembre 2020 durante il quale è stato espresso l'indirizzo affinché le assunzioni degli operai siano correlate alle cessazioni al fine di svolgere direttamente la manutenzione di competenza dell'Ente e in supporto ai Comuni, garantendo una gestione efficace ed efficiente;

### DISPONE

1. di approvare la Programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 allegata alla presente determinazione;
2. di autorizzare l'attivazione delle procedure di selezione previste dal piano triennale nel rispetto della normativa vigente, in conformità alle linee di indirizzo contenute nel documento di programmazione

### DATI CONTABILI

S/E	Codice	Cap.	Azione	Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
				□	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+								
TOTALE SPESE:				-								

**Visto  
dal Dirigente  
(ALITTA SILVIA)**

**Proposta Sottoscritta  
dal Direttore  
(SINISI PAOLO)**

**Approvato e sottoscritto  
II SINDACO METROPOLITANO  
BUCCI MARCO  
con firma digitale**



Città Metropolitana  
di Genova

## **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**



## PREMESSA

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione (da coordinare con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi – performance – nonché con i modelli organizzativi scelti) si colloca a monte della gestione del personale e deve esser adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

In argomento va anzitutto ricordato come, per effetto della legge delega n. 124/2015, e più concretamente dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per la gestione delle politiche assunzionali.

Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio.

Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018. Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti, debba garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio.

Il Piano deve pertanto evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente.

Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

In questa logica, per Città metropolitana di Genova il PTF 2021-2023 rappresenta il primo step di un processo più complesso, offrendo l'opportunità, stimolata dalla stessa Funzione

Pubblica, per la messa a punto di ulteriori attività volte ad una mappatura dei processi, delle competenze del personale già presente e delle attività richieste ai vari profili e ruoli.

In pratica il piano deve integrarsi con le linee di attività dirette a potenziare gli strumenti di management nell'uso delle risorse, nonché la relazione tra risorse umane, competenze e raggiungimento degli obiettivi.

Con questa finalità l'amministrazione sta procedendo ad effettuare:

- una analisi e revisione dei processi non solo in una logica di anticorruzione, ma di ottimizzazione complessiva e di aggregazione dei processi;
- una revisione dei profili professionali in una logica di uso più flessibile, fungibile e trasversale delle risorse con la finalità di strutturare una maggiore diffusione delle competenze.

I risultati delle attività sopra indicate potranno essere strumenti utili ad una definizione dei fabbisogni più strategica e puntuale, e pertanto il presente documento potrà essere oggetto di successive diverse valutazioni e soggetto a conseguenti modifiche.

## 1.QUADRO NORMATIVO DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI

Il quadro di sintesi delle facoltà assunzionali previste dalla normativa di riferimento per ciascun anno di competenza sotto indicato, è il seguente:

anno	norma di riferimento	% turn over	Cessazioni anno precedente
2019	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	100%	€ 1.075.076,00 (2018)
2020	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	100%	€ 1.606.858,44 (2019)
2021	Art. 17 c. 1 D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8 del 28/2/2020	100% se è verificato il rispetto della percentuale, definita in base alla fascia demografica, del rapporto tra costi del personale e media entrate correnti dell'ultimo triennio*	€ 1.343.751,95 (2020)
2022	Art. 17 c. 1 D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8 del 28/2/2020	“	€ 820.957,00 (2021)
2023	Art. 17 c. 1 D.L. 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8 del 28/2/2020	“	€ 422.068,00 (2022)

\*Le percentuali da rispettare in ragione delle diverse fasce demografiche sono definite con decreto non ancora emanato per le CM

Città Metropolitana rispetta inoltre gli altri presupposti giuridici che costituiscono condizioni per procedere ad assunzioni:

- 1)la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, modificato dall'art. 3 comma 5 bis della legge n. 114 del 2014) per cui il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.
- 2)l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 3)la rideterminazione - con cadenza almeno triennale – della dotazione organica (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 4)l'adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
- 5)l'adozione del piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- 6)il rispetto del pareggio di bilancio ((art. 1, commi 710 e 723, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208)
- 7)il rispetto degli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto-Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.



## 1.ANALISI DEI FABBISOGNI

L'analisi dei fabbisogni effettuata con le Direzioni si è sviluppata focalizzando:

- Il ruolo che Città metropolitana deve assumere come ente di Area Vasta, supportando in modo strutturato i Comuni nel processo di sussidiarietà con specifiche professionalità, rafforzando in questo senso sia i servizi di line che i servizi di staff.
- L'individuazione, in coerenza con i documenti di programmazione strategica, delle aree strategiche su cui puntare nel prossimo triennio e conseguentemente da rafforzare.
- Lo sviluppo di una amministrazione digitale.
- L'acquisizione di profili e competenze necessarie a rafforzare le potenzialità dell'Ente sia nelle fasi di programmazione, progettazione e controllo delle attività e degli interventi, privilegiandoli rispetto a quelli meramente esecutivi, sia nella realizzazione di progetti strategici e innovativi per l'Ente e per il territorio.

L'analisi dei fabbisogni deve inoltre tenere conto di alcuni elementi di tipo quantitativo che sono:

- Gli effetti della riforma pensionistica della quota 100
- La situazione delle procedure concorsuali in corso e l'immissione di risorse nuove
- Gli obblighi rispetto alle assunzioni delle categorie protette

Si è quindi operato non in una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, ma di revisione e riqualificazione degli assetti organizzativi per il miglior perseguimento delle finalità istituzionale dell'Ente e per l'ottimale attuazione degli obiettivi indicati dai documenti di programmazione.

Da una analisi comparata su tutti questi elementi sono emerse le seguenti considerazioni riferite a ciascun settore.

### **Considerazioni ed esigenze trasversali**

Lo svolgimento di 9 concorsi ultimati ad ottobre ha consentito un significativo rafforzamento in tutti i settori strategici per quanto concerne il personale di categoria D.

Le graduatorie hanno una validità biennale e in un'ottica costi/benefici è certamente conveniente per l'amministrazione valutare con molta attenzione l'opportunità/necessità del loro utilizzo.

Inoltre è una esigenza specifica trasversale quella di rafforzare il settore delle competenze amministrative di personale in categoria C, competenze che sono essenziali nell'organizzazione dell'ente in quanto funzionali a garantire una efficace e veloce gestione dei processi, se opportunamente coordinate.

La medesima considerazione deve essere fatta per il personale di categoria C di profilo tecnico (geometri/periti).

Pertanto per queste 2 tipologie professionali si confermano le scelte fatte con il piano 2019/2021, che prevedeva l'assunzione di 10 dipendenti in categoria C profilo amministrativo e 10 in C profilo tecnico.

Rispetto alle assunzioni delle categorie protette, con il piano 2019 e le relative assunzioni autorizzate l'amministrazione ha ottemperato alle prescrizioni normative, ottimizzando con queste risorse alcuni settori prima in difficoltà.

### **Staff**

L'immissione di nuove risorse consente di sviluppare e rafforzare il ruolo centrale che ha il controllo in gestione in tema di razionalizzazione dei processi, di gestione di un sistema di anticorruzione strutturato e di collaborazione con altri uffici volti alla definizione e gestione del ciclo della performance e alla definizione di un sistema di controllo analogo sulle società partecipate.

Città metropolitana punta in modo significativo sullo sviluppo digitale, attraverso un forte intervento formativo che inizierà nel 2021 mirato a sviluppare le competenze manageriali sul significato ed il valore aggiunto del processo di digitalizzazione che ha la finalità di ottimizzare i servizi ai cittadini e non semplice eliminazione di carta. L'immissione di nuove risorse già selezionate fornirà supporto tecnico a valle del processo della formazione manageriale.

Per la Stazione appaltante l'anno 2021 deve rappresentare il cambio di prospettiva rispetto al ruolo di CM nei confronti dei Comuni. La SUA è stata rafforzata sotto il profilo di competenze giuridiche ed economiche con l'ultimazione dei concorsi autorizzati dal precedente Piano e sarà rafforzata ulteriormente anche da competenze tecnico ingegneristiche.

Rispetto alle ulteriori funzioni di staff (Personale, Bilancio, Affari generali) il rafforzamento con competenze giuridiche ed economiche effettuato a seguito dei concorsi già espletati e l'immissione di personale amministrativo in categoria C sopra indicato, consentirà una organizzazione e conseguente presidio dei processi adeguati.

### **Line**

#### **Ambiente**

L'acquisizione con il piano 2020 di competenze di profilo tecnico gestionale consente il rafforzamento dei settori dei servizi quali i trasporti, rifiuti e ciclo integrato acque, in una visione più aziendalistica e gestionale orientata al cliente.

Il servizio tutela ambientale deve essere rafforzato mediante dipendenti di categoria D, già selezionati con concorso specifico in materia tecnica ambientale; il Piano dei fabbisogni 2020 prevede l'inserimento di 1 risorsa, numero che sarà incrementato di ulteriori 4 unità attraverso l'utilizzo della graduatoria.

#### **Edilizia scolastica**

L'edilizia scolastica è storicamente in forte carenza di risorse. L'attuale numero di cantieri da gestire e che in prospettiva tenderà a crescere, considerati i finanziamenti finalizzati agli interventi sugli edifici scolastici, richiede un intervento dell'amministrazione particolarmente significativo.

Attualmente il settore ha avuto un rafforzamento a livello di funzionari tecnici con l'inserimento di 3 unità a seguito del concorso ultimato a ottobre.

Tuttavia il settore tecnico manutentivo va rafforzato con ulteriori 4 ingegneri nel triennio 2021/2023 (2 ingegneri meccanici, 2 ingegneri elettrici).

Rispetto al ruolo di gestione più operativa (categoria C) si procederà nel 2021 alle relative selezioni/mobilità per almeno 3 geometri, 2 periti meccanici e 2 periti elettrotecnici.

Il settore amministrativo gestione contratti deve essere rafforzato con una competenza tecnico economica.

### **Istruzione**

L'istruzione ha avuto un rinforzo in termini di qualità passando 2 dipendenti da cat. C a cat. D. Il sistema va rafforzato nella competenza delle pari opportunità e dello sviluppo sociale sempre nell'ottica del ruolo di CM rispetto ai Comuni. Al momento è necessario l'inserimento di un ruolo di supporto amministrativo cat. C

### **Sviluppo economico e sviluppo informatico**

I progetti che sono in cantiere nel settore dello sviluppo economico e sociale, particolarmente strategici nella logica di sviluppo del territorio che Città metropolitana deve garantire, sono impegnativi e sfidanti.

Gli attuali concorsi consentono un significativo rafforzamento dello sviluppo informatico e dello sviluppo economico.

### **Patrimonio**

Il patrimonio è stato rafforzato con due unità con competenze di tipo giuridico. Si rinvia a valutazioni successive la necessità di supporto di un funzionario con competenze tecniche.

### **Territorio e -Mobilità**

Il presidio del territorio e la funzione degli interventi sulle strade hanno avuto un significativo rinforzo dai concorsi ultimati, con le assunzioni di 4 ingegneri/architetti.

Queste assunzioni di funzionari tecnici consentiranno di gestire in particolare le questioni tecniche e fornire le necessarie competenze specifiche in materia di opere stradali e strutturali per l'esecuzione di studi di fattibilità e progettazioni nonché l'esecuzione di attività di direzione lavori che la struttura è chiamata ad assicurare nell'ambito dei compiti di ufficio.

Con questa impostazione CM assume un ruolo sempre più significativo di ente di programmazione di interventi e coordinamento, attraverso strumenti di gestione indiretta.

Attualmente la gestione di interventi manutentivi attraverso affidamenti esterni è strutturata come segue:

ATTIVITA'	ESTERNA	INTERNA
Sfalcio erba/arbusti	Prevalente	Casi particolari (eventi, feste)
Sgombro neve/sale	Prevalente	Casi particolari quali guasti, problemi localizzati
Frane	Esterna solo se necessità di specifiche attrezzature o eventi calamitosi molto importanti	Interna
Interventi manutenzione ordinaria programmata	50%	50%
Guard rail - segnaletica	80%	20%
Segnaletica emergenza	Solo per strumenti particolari	prevalente

Rispetto al personale operaio, bisogna considerare il numero in riduzione molto significativa degli operai, che è passato da 106 unità all' 1/1/2018 a 79 unità al 31/12/2020, ma soprattutto con una età media di 56 anni.

#### Prospetto cessazioni personale operaio

2019	19
2020	8
2021	5
2022	4

Per un totale di 36 operai mai sostituiti.

La Direzione competente rimarca la necessità strategica, proprio in ragione del ruolo di CM nella funzione fondamentale di presidio e cura delle strade di competenza, di consolidare uno staff operativo numericamente significativo e di età giovane, che acquisisca la capacità di effettuare interventi diretti, in un'ottica di gestione degli interventi manutentivi dove la presenza degli addetti interni possa risolvere o gestire nell'immediatezza situazioni di emergenza puntuali. Quanto appena detto anche con funzioni di sussidiarietà nei confronti dei comuni in modo da poter meglio assicurare la possibilità di far fronte alle richieste del territorio.

Pertanto è necessario prevedere l'assunzione di 36 operai nel triennio, per potenziare e garantire il presidio costante e quotidiano delle strade di competenza e per le vibrofinatrici, in modo da rendere maggiormente efficace e tempestiva l'attività di manutenzione del manto stradale

attraverso una ulteriore squadra asfalti, che potrà rendere risposta anche alle richieste manutentive provenienti dai comuni del territorio e per consentire un passaggio delle professionalità e delle competenze a personale giovane.

### 3. ATTUAZIONE PIANI APPROVATI

Sono stati effettuati tutti i concorsi/selezioni approvati nei piani precedenti e cioè:

- ✓ Assunzione categorie protette per 5 unità (3 da piano 2018 e 2 da piano 2019)
- ✓ Assunzione in cat. D di 32 funzionari con competenze giuridiche, gestionali, informatiche, economiche, ingegneristiche (10 da Piano 2018 e 22 da piano 2019) con l'espletamento di 8 concorsi pubblici
- ✓ Assunzione di 1 dirigente servizio gestione risorse in rete con mobilità
- ✓ Assunzione di 1 dirigente stazione unica appaltante con concorso

Il costo totale è il seguente:

Assunzioni Piano 2019/2021	
2 dirigenti	€ 118.000
32 funzionari	€ 1.073.550
2 cat. protette B	€ 55.118
<b>36 assunzioni</b>	<b>€ 1.246.668</b>

Di queste 36 assunzioni:

- 10 cat. D per l'importo di € 335.484 sono di competenza del Piano dei fabbisogni 2018 e rientrano nei limiti assunzionali del triennio 2016/2018.

- le ulteriori 26 assunzioni per l'importo di € 911.184 sono di competenza del Piano dei fabbisogni 2019 e rientrano nei limiti assunzionali del piano 2019 (costo cessazioni anno 2018).

La previsione di bilancio 2020-2022 ha tenuto conto delle assunzioni sopra indicate e autorizzate con il Piano 2019/2021.

### 4. PROPOSTE PIANO 2021/2023 E COSTO DOTAZIONE ORGANICA

Alla luce della rilevazione dei fabbisogni sopra indicata si evidenzia la necessità di procedere con l'assunzione di:

<b>Conferma da Piano 2020</b>	
10 categoria C amministrativi (conferma Piano precedente)	<b>10</b>
10 categoria C tecnici (conferma Piano precedente)	<b>10</b>
<b>Piano 2021/2023</b>	
4 cat. D tecnico per ambiente (graduatoria)	
1 cat. D area informatica (graduatoria)	
5 cat. D servizi per ingegneria per - edilizia (2 elettrotecnici + 2 meccanici) - SUA	
<b>TOTALE cat. D</b>	<b>10</b>
19 operai cat. B	<b>36</b>
	<b>66 assunzioni</b>

Costo totale € 1.945.476,00.

➤ rientra nei limiti delle facoltà assunzionali di competenza rispettivamente anno 2020, 2021 e 2022 (che si riferisce alle cessazioni rispettivamente anno 2019, anno 2020 e anno 2021).

➤ per il 2021 è destinata a nuove assunzioni la quota di € 840.931. (vedi schema sotto) che è compresa nel bilancio di previsione per l'anno 2021, determinato in € 19.000.000.

➤ l'importo di € 19.000.000 rientra nei limiti complessivi del costo della dotazione organica. Con la determinazione del Sindaco Metropolitan n. 29 del 27 febbraio 2015, in applicazione delle disposizioni di riduzione del costo delle dotazioni organiche contenute nella legge 23 dicembre 2014, n. 190, è stato fissato il valore finanziario della dotazione organica sulle funzioni fondamentali in € 20.885.219,00; tale importo rappresenta il tetto massimo di spesa che Città Metropolitana di Genova deve rispettare in applicazione dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, unitamente alle percentuali di turn over sopra indicate.

Il comma 1 *ter* dell'art. 33 del DL 30 aprile 2019 n. 34, ha abrogato per le Province e Città metropolitane il limite di spesa delle dotazioni organiche disciplinato dall'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014 sopra richiamato.

Tuttavia, sino alla pubblicazione del decreto richiamato dall'art. 17, c. 1, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, per la programmazione delle assunzioni occorre fare riferimento alle disposizioni previgenti, compreso pertanto il limite del costo della dotazione organica.

## Piano attuativo selezioni pubbliche 2021/2023

	2021	2022	2023
B operai	12	12	12
C amministrativi	5	5	
C tecnici	5	5	
D informatico	1	-	
D ingegnere	3	2	
D tecnico ambiente	2	2	
<b>Totale numeri</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>12</b>
<b>Costo</b>	<b>€ 840.931</b>	<b>€ 773.834</b>	<b>€ 330.710</b>

Il piano triennale sopra indicato potrà essere gestito anticipando alcune azioni previste nel 2022 e 2023, previa verifica nel corso del 2021 della compatibilità del bilancio triennale 2021/2023 rispetto alle spese di personale.

### Selezioni interne

In relazione alla esigenza di valorizzare le risorse interne attraverso l'espletamento di procedure riservate, in attuazione del Piano 2019/2021 sono state attuate le selezioni per n. 5 posti in categoria D.

Rispetto alle selezioni in categoria C, ancora da espletare, il piano 2019/2021 prevede l'assunzione di 3 posizioni in cat. C area amministrativa e 2 posizioni in cat. C area informatica.

In attuazione del D.L. 30/12/2019 n. 162, convertito in Legge n. 8 del 28 febbraio 2020, le amministrazioni possono estendere la percentuale, già fissata dalla normativa precedente nella misura del 20%, fino al 30% rispetto al numero di selezioni pubbliche previste per la medesima categoria.

Considerata l'attivazione massiva dello smart working, che anche a fine emergenza diventerà una modalità di lavoro più diffusa nelle pubbliche amministrazioni, con conseguente necessità di costanti interventi manutentivi su strumenti anche personali, e valutato che dal 2021 partirà una intensa attività diretta allo sviluppo digitale, il numero delle selezioni interne già autorizzate per la categoria C sono aumentate di 1 unità nell'area informatica.

Pertanto il numero totale è il seguente:

C area amministrazione	unità	3
C area informatica	unità	3
Limite del 30% su 20 assunzioni esterne in categoria C è di 6	totale	6



## 5. MOBILITA' E GESTIONE DEL TURN OVER

La Città metropolitana favorisce la mobilità tra amministrazioni sia in entrata che in uscita, interpretando l'uso di questo istituto come occasione di sviluppo dei dipendenti o miglioramento di vita personale e come occasione di innovazione per Città metropolitana per le mobilità in entrata; la mobilità rappresenta inoltre uno strumento efficace e flessibile per acquisire competenze professionali in tempi rapidi, in particolare a seguito di seguito di mobilità in uscita.

Ovviamente questo principio deve essere correlato con l'esigenza di garantire il presidio delle funzioni; pertanto per le mobilità in uscita è sempre necessaria l'autorizzazione del direttore.

In particolare nel processo autorizzatorio bisogna tenere presente la necessità di non vanificare lo sforzo che sta facendo attualmente l'amministrazione per mettere in situazione di regime le strutture, vista la possibilità di assunzioni di cui solo da poco tempo le Città metropolitane possono disporre, a fronte di forti processi di mobilità in uscita e cessazioni per quota 100 avvenuti nell'ultimo triennio.

Rispetto alla gestione del turn over a seguito di cessazioni a qualunque titolo (mobilità, dimissioni volontarie, pensione) l'amministrazione effettua una valutazione in merito alle modalità organizzative conseguenti, valutando anche l'ipotesi di acquisire competenze diverse, da proporre pertanto nell'analisi del piano dei fabbisogni relativa al piano successivo.

Se, a seguito della valutazione di cui sopra, la decisione assunta in merito alla opportunità della sostituzione non comporta una modifica/integrazione della struttura organizzativa definita a livello di macrostruttura e di microstruttura e non modifica il costo della dotazione organica, il turn over viene gestito direttamente dall'amministrazione attraverso le modalità di reclutamento del personale ritenute più opportune.

## 6. ATTIVITA' SVOLTE DALLA SOCIETA' PARTECIPATA ATENE s.r.l.

Ai sensi del D.lgs. 152/2016, della L.R. 1/2014, nonché delle Deliberazioni dell'ARERA, la Città Metropolitana di Genova deve provvedere:

- 1) alla organizzazione del servizio idrico integrato e alla redazione del piano d'ambito;
- 2) alla strutturazione ed organizzazione dei servizi relativi alla raccolta e al trasporto dei rifiuti, alla raccolta differenziata e all'utilizzo delle infrastrutture al servizio della raccolta differenziata, definendo i bacini di affidamento, nonché alla gestione dei rifiuti residuali indifferenziati ed al loro smaltimento, tramite uno specifico Piano metropolitano;
- 3) al controllo sull'esercizio e lo stato di manutenzione degli impianti termici civili ricadenti sul territorio Metropolitano, ad esclusione del territorio del Comune di Genova, ai sensi della L. n. 10/90, del DPR n. 380/01 e della L.R. n. 22/97.

Con determinazione dirigenziale n. 2989/2019, avente ad oggetto "*Affidamento alla Societa' Atene Soc. Cons. R.L. con Socio Unico Con Sede In Genova, Sal. Dinegro 7/12, per L'espletamento di attivita' di supporto all'ufficio d'ambito Ato Centro Est, Ufficio Ciclo Integrato Rifiuti ed Ufficio Impianti Termici Civili della Direzione Ambiente Anni 2020 e 2021 - Importo Complessivo Euro 1.918.228,80*", la Città metropolitana ha affidato alla società ATENE nella sua qualità di società pubblica "in house" interamente controllata per il periodo dall' 1/01/2020 al 31/12/2021, il servizio di attività di supporto agli Uffici della Direzione Ambiente per una spesa totale di €. 1.918.228,80 così suddivisi:

Ufficio Servizio Idrico Integrato per una spesa complessiva di € 1.640.000 (IVA inclusa),

Ufficio Impianti Termici per una spesa complessiva di € 254.209,20 (IVA inclusa)

Ufficio Ciclo Integrato dei rifiuti per una spesa complessiva di € 24.019,6 (IVA inclusa)

Tali importi sono coperti dalle voci sotto indicate:

- ai sensi della deliberazione dell'ARERA n. 664/2015/R/IDR è riconosciuto, all'interno della tariffa del Servizio Idrico Integrato, per il costo di funzionamento dell'Ufficio d'Ambito, la quota di Euro 2 per abitante per ogni annualità del Servizio Idrico Integrato, corrispondente attualmente ad Euro 1.682.360;

- in base a quanto definito dal metodo di calcolo tariffario approvato con deliberazione ARERA n.443/2019, il costo di funzionamento dell' Ufficio Ciclo Integrato dei Rifiuti è incluso nella tariffa medesima; con Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 57 del 23.12.2015, tale costo è stato definito pari ad Euro 0,25 per abitante, corrispondente, attualmente ad Euro 210.295;

- ai sensi del D.P.R. 74/2013 e della l.r. 22 del 2007 la copertura dei costi relativi all'attività di accertamento ed ispezione degli Impianti Termici avviene mediante il versamento da parte dell'utenza di un contributo obbligatorio.

Le attività sopra indicate sono obbligatorie per disposizioni normative e non sono in oggi integralmente svolte da dipendenti di Città metropolitana, per carenza di alcune figure professionali nell'organico o per insufficiente dotazione in organico di tali figure.

Tuttavia le funzioni svolte dal personale di Atene sono funzioni istituzionali, per lo svolgimento delle quali i dipendenti della società partecipata hanno maturato specifica ed approfondita competenza.

Nello specifico il presidio delle attività istituzionali ad oggi effettuate da dipendenti della società Atene richiede l'assunzione delle seguenti figure professionali:

### **Servizio tutela ambientale**

4 C amministrativi

2 C tecnici per impianti termici

1 D funzionario tecnico per rifiuti, scarichi e bonifiche

### **Servizio idrico integrato/ gestione integrata rifiuti**

3 C amministrativo per ATO idrico

1 C tecnico per ATO idrico

3 D funzionari amministrativi per ATO idrico e per gestione integrata rifiuti

4 D funzionari tecnici per ATO idrico e per gestione integrata rifiuti

Totale

7 C amministrativi
3 C tecnici
5 D tecnici
3 D amministrativi
<b>18 unità</b>

Le 18 unità sopra indicate hanno un costo di € 582.629,00. Sarà inoltre previsto il ruolo di un funzionario in categoria D con specifiche responsabilità di coordinamento di tutte le funzioni e relativo personale assegnato.

In attuazione degli indirizzi espressi dall'amministrazione e alla conseguente conclusione del contratto di servizio prevista per il 31/12/2021, nel corso del 2021 saranno attivate le procedure concorsuali per titoli ed esami per le assunzioni nei profili sopra indicati e funzionali alla ottimale erogazione dei servizi fondamentali in materia ambientale, nei settori dell'ATO idrico, dell'ATO rifiuti e degli Impianti termici, valorizzando l'esperienza acquisita.

Tale percorso sarà attivato compatibilmente con la disponibilità di bilancio 2021/2023, che deriverà dalla conclusione del contratto di servizio in corso.

Il percorso è stato condiviso con le organizzazioni sindacali rappresentative.



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

**Direzione Personale, Istruzione e Edilizia**

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. 2354/2020 ad oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Genova li, 17/11/2020

**Sottoscritto dal Dirigente  
(SINISI PAOLO)  
con firma digitale**



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267

### Servizi finanziari

**Proponente: Direzione Personale, Istruzione e Edilizia**  
**Oggetto: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non produce effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Il presente provvedimento produce effetti indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

Il presente provvedimento produce effetti diretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente, evidenziate nelle imputazioni contabili di seguito indicate, per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

### VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

S/E	Codice	Cap.	Azione	Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
				€	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+								
TOTALE SPESE:				-								

Genova li, 18/11/2020

**Sottoscritto dal responsabile  
dei Servizi Finanziari  
(POLESE BARBARA)  
con firma digitale**



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## Certificato di avvenuta pubblicazione

Determinazione del Sindaco/Determinazione N. 76 del 19/11/2020

DIREZIONE

Direzione Personale, Istruzione e Edilizia

**Oggetto:** PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023.

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione all'Albo Pretorio Online della Città Metropolitana di Genova dal 19/11/2020 al 04/12/2020 per 15gg. consecutivi.

Genova li, 11/12/2020

Sottoscritta  
dall'Incaricato della Pubblicazione  
(GAMBINO FRANCESCO)  
con firma digitale