



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

N. 48/2017 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017.

L'anno 2017 addì 29 del mese di marzo alle ore 14:00 presso la sede della Città metropolitana di Genova

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;

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

Il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (T.U.E.L.), decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267, prevede all'art. 91, comma 1, quanto segue:

"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".

L'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.

Le ordinarie facoltà di assunzione sono ora ripristinate in quanto sono stati completati su tutto il territorio nazionale i processi di mobilità previsti dalla Legge di stabilità 2015.

L'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, "Legge di stabilità 2015", al comma 420, prevedeva il divieto di procedere a nuove assunzioni per le province. La circolare n. 1/2015, emanata congiuntamente dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministro per gli affari regionali e le autonomie, aveva chiarito che non è consentito alle città metropolitane di ricorrere ad assunzioni di personale fino al completo riassorbimento delle situazioni di soprannumerarietà, in applicazione dei principi generali che vietano assunzioni in assenza di disponibilità di posti.



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Determinazione del Sindaco metropolitano

Direzione Amministrazione

I limiti assunzionali sono in oggi disciplinati dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)". Il combinato disposto dei commi 219 e 224 dell'art. 1 conferma per il personale dirigenziale delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio delle funzioni fondamentali i limiti previsti dall'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 (80% della spesa di personale cessato nel 2016 per le assunzioni 2017 e il 100% delle spese del personale cessato nel 2017 per l'anno 2018).

Il comma 228 prevede che nel 2017 e 2018 l'assunzione di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale è consentito nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Il comma 234 prevede che per le amministrazioni pubbliche interessate dai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art. 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà assunzionali sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. DFP 0007204 – P.4.17.1.7.4 del 2 febbraio 2017 ha sancito il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione anche per gli enti della Regione Liguria.

Nel 2016, come risulta dallo schema di rendiconto adottato dal Consiglio metropolitano in data 10 marzo 2017, l'ente ha rispettato le regole del pareggio di bilancio, che hanno sostituito la disciplina del patto di stabilità interno degli enti locali, per cui non si applicano le limitazioni di cui ai commi 710 e 723 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

La possibilità di procedere a nuove assunzioni per l'anno 2017 resta tuttavia subordinata alla verifica delle disponibilità finanziarie da reperirsi nell'ambito del bilancio 2017-2019, adottato come schema dal Consiglio metropolitano in data 10 marzo 2017 e in corso di approvazione definitiva.

Il piano delle assunzioni allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, costituisce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno di personale della Città metropolitana di Genova ed ha valore autorizzatorio per l'annualità 2017 e programmatico per il biennio successivo. L'annualità 2016 è stata comunque considerata nell'ambito della programmazione in quanto, nell'impossibilità di procedere ad assunzioni, il 2016 è stato considerato il punto di partenza nella determinazione della dotazione organica funzionale allo svolgimento dei compiti del nuovo ente, formalizzata con il Piano delle assunzioni 2016 approvato con Determinazione del Sindaco metropolitano n. 254 del 16 dicembre 2015.

Nel piano sono stati rappresentati il quadro economico di riferimento, le azioni effettuate dall'amministrazione finalizzate alla riduzione del costo della dotazione organica, i limiti di bilancio e sulle assunzioni previsti dall'attuale quadro normativo, l'analisi della composizione dell'organico,



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

la correlata rilevazione dei fabbisogni e le azioni prioritarie.

Per la redazione del piano si è tenuto conto di quanto previsto dalla deliberazione del Consiglio metropolitano n. 6 del 27 febbraio 2015, con cui sono state indicate le misure organizzative, finanziarie e patrimoniali che dovrebbero assicurare l'equilibrio economico e finanziario dell'ente, compresa la riduzione della dotazione organica in applicazione delle disposizioni contenute nella legge 23 dicembre 2014, n. 190.

La determinazione della nuova dotazione organica è effettuata pertanto nel rispetto del costo della dotazione organica rispetto al tetto di 20.885.219,00 stabilito dalla determinazione del Sindaco metropolitano n. 29 del 27 febbraio 2015.

Visto il parere di regolarità tecnica del Responsabile della Direzione Amministrazione, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come da allegato;

Visto il parere di regolarità contabile del Responsabile dei Servizi Finanziari, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come da allegato.

DISPONE

Per i motivi specificati in premesse:

di approvare il documento di Programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019 e il Piano delle assunzioni 2017, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

DATI CONTABILI

S/E	Codice	Cap.	Azione		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
					<input type="checkbox"/>	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+									
TOTALE SPESE:				+									

Visto
dal Dirigente
(ALITTA SILVIA)

Proposta Sottoscritta
dal Direttore
(TORRE MAURIZIO)

Approvato e sottoscritto
II SINDACO METROPOLITANO
DORIA MARCO
con firma digitale



Città Metropolitana
di Genova

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017

QUADRO NORMATIVO

Legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili":

Gli articoli 3 e 4 definiscono la quota di assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette in base all'entità dimensionale del datore di lavoro privato o pubblico. La quota d'obbligo, pari al 7% dell'organico, deve essere calcolata sulle unità di personale effettivamente dipendente.

Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche":

L'art. 6, comma 6, prevede l'obbligo di rideterminazione annuale della dotazione organica, prevedendo altresì l'informativa alle OO.SS.

Il medesimo articolo prevede la necessità dell'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, quale condizione per l'approvazione del conseguente Piano triennale delle assunzioni.

Gli articoli 30 e 33 definiscono le modalità delle procedure per la mobilità, ordinaria e in caso di eccedenza di personale, tra enti pubblici.

L'art. 33, comma 2, prevede la necessità della ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale.

Legge 27 dicembre 2006, n. 296, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria 2007)":

L'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, anche tramite la razionalizzazione delle strutture burocratiche ed al contenimento della contrattazione decentrata.

Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria", convertito con modificazioni dalla Legge 6 Agosto 2008, n. 133

L'articolo 18, come modificato dall'articolo 3, comma 5-quinquies, Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, reca disposizioni sul reclutamento del personale delle società pubbliche e sugli atti di indirizzo da parte dell'ente controllante.

L'articolo 76, comma 4, stabilisce che in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.

Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese nel settore bancario":

L'art. 2, comma 11, prevede l'applicabilità dei pensionamenti in base alle regole previgenti alla disciplina di cui al decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni in legge 22 dicembre 2011, n. 214, quale misura diretta all'assorbimento delle eccedenze di organico a seguito dei processi di riorganizzazione e conseguente riduzione della dotazione organica (c.d. prepensionamento).

L'articolo 16, comma 9, sancisce che nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato. Tale limitazione si applica anche alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (cfr. pareri della Corte dei Conti della Regione Emilia Romagna, n. 181/2014, e della Regione Abruzzo n. 322/2014).

Legge 12 novembre 2011, n. 183, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. (Legge di stabilità 2012)".

L'articolo 31, comma 26, lettera d), come sostituito dall'articolo 1, comma 439, della legge n. 228 del 2012, prevede quale regime sanzionatorio per gli enti inadempienti al patto di stabilità interno, la sanzione, nell'anno successivo a quello della inadempienza, il divieto assoluto di assunzioni.

Legge 7 aprile 2014, n. 56, "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle unioni e fusioni di Comuni", articolo 1:

Il comma 89, con riferimento alle province, le cui funzioni sono comunque di competenza delle città metropolitane, prevede che lo Stato e le regioni, secondo le rispettive competenze, possano attribuire altre funzioni, in attuazione dell'articolo 118 della Costituzione, al fine di conseguire le seguenti finalità: individuazione dell'ambito territoriale ottimale di esercizio per ciascuna funzione; efficacia nello svolgimento delle funzioni fondamentali da parte dei comuni e delle unioni di comuni; sussistenza di riconosciute esigenze unitarie; adozione di forme di avvalimento e deleghe di esercizio tra gli enti territoriali coinvolti nel processo di riordino, mediante intese o convenzioni.

Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari":

L'articolo 3, comma 5, stabilisce che negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

A seguito della modifica del citato art. 3 operata dall'art. 4, comma 3, del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non

superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione dei fabbisogni e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente

Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135 (cfr. capoverso precedente).

Legge 23 dicembre 2014, n. 190, "Legge di stabilità 2015", articolo 1

Il comma 420 prevede il divieto di procedere a nuove assunzioni per le province. La circolare n. 1/2015, emanata congiuntamente dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ha chiarito che non è consentito alle città metropolitane di ricorrere ad assunzioni di personale fino al completo riassorbimento delle situazioni di soprannumerarietà, in applicazione dei principi generali che vietano assunzioni in assenza di disponibilità di posti.

Il comma 427 prevede che le regioni e i comuni, in caso di delega o di altre forme, anche convenzionali, di affidamento di funzioni agli enti di area vasta o ad altri enti locali, dispongano contestualmente l'assegnazione del relativo personale con oneri a carico dell'ente delegante o affidante, previa convenzione con gli enti destinatari.

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"

L'articolo 11, comma 1, prevede l'attribuzione delle funzioni e dei compiti amministrativi in materia di politiche attive del lavoro alle regioni e alle province autonome, che garantiscono l'esistenza e funzionalità di uffici territoriali aperti al pubblico, denominati centri per l'impiego, nonché dei servizi per il collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68 del 1999, e per l'avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Legge 28 dicembre 2015, n. 208, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)", art. 1

Il comma 219 rende indisponibili i posti di qualifica dirigenziale vacanti alla data del 15 ottobre 2015 fino all'emanazione dei decreti attuativi della Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Il successivo comma 224 esclude l'applicazione della disposizione al personale dirigenziale delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio delle funzioni fondamentali, per il quale restano validi i limiti previsti dall'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 (80% della spesa di personale cessato nel 2016 per le assunzioni 2017 e il 100% delle spese del personale cessato nel 2017 per l'anno 2018).

Il comma 228 prevede che nel 2017 e 2018 l'assunzione di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale è consentito nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

Il comma 234 prevede che per le amministrazioni pubbliche interessate dai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art. 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà assunzionali sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità.

I commi 710 e 723 prevedono il rispetto del pareggio di bilancio che ha sostituito i meccanismi di verifica sul patto di stabilità.

ANALISI DI CONTESTO

Dopo aver illustrato il quadro normativo che definisce le facoltà assunzionali della città metropolitana occorre soffermarsi sui presupposti giuridici per poter procedere ad assunzioni. La normativa vigente prevede le seguenti condizioni:

- a) la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- b) l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- c) la rideterminazione - con cadenza almeno triennale – della dotazione organica (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- d) 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);
- e) l'adozione del piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- f) il rispetto del patto di stabilità interno (art. 76, comma 4, del Decreto-Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133), diventato dal 2017 il rispetto del pareggio di bilancio (art. 1, commi 710 e 723, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208)
- g) il rispetto degli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto-Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

In data 27 febbraio 2015 il Consiglio metropolitano ha adottato la deliberazione n. 6, con cui sono state indicate le misure organizzative, finanziarie e patrimoniali per assicurare l'equilibrio economico e finanziario dell'ente; tra le misure è ricompresa la riduzione della dotazione organica prevista dalla determinazione n. 29 del 27 febbraio 2015 del Sindaco metropolitano, che, in applicazione delle disposizioni di riduzione del costo delle dotazioni organiche contenute nella legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha fissato il valore finanziario della stessa in € 20.885.219,00, obiettivo che deve essere conseguito entro il 31 dicembre 2016.

Con determinazione del Sindaco metropolitano n. 61 del 31 marzo 2015, in attuazione della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e in conformità alla circolare applicativa n. 1 del 29 gennaio 2015, emanata congiuntamente dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e dal Ministro per gli affari regionali e le autonomie, sono stati individuati gli elenchi del personale

assegnato alle funzioni fondamentali della Città Metropolitana, previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel rispetto della riduzione della dotazione organica imposta dalla legge, e del personale assegnato alle funzioni non fondamentali, destinato al pensionamento, al prepensionamento e alle procedure di mobilità previste dalle leggi sopra citate.

In attuazione dei suddetti provvedimenti sono state avviate azioni che hanno consentito di conseguire l'obiettivo programmato di riduzione della dotazione organica entro il 31 dicembre 2016 portando a tale data l'organico effettivo sulle funzioni fondamentali della città metropolitana a 446 dipendenti per un costo di 18 milioni di euro circa.

Inoltre nell'anno 2016 il rapporto tra spese di personale e spese correnti è stato pari al 21,76%, inferiore quindi alla quota del 25% prevista dall'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014, che consente l'elevazione al 100% della facoltà assunzionali. La norma è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018 (art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015).

I processi di mobilità previsti dalla Legge di stabilità 2015 sono stati completati su tutto il territorio nazionale ed il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. DFP 0007204 – P.4.17.1.7.4 del 2 febbraio 2017 ha sancito il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione anche per gli enti della Regione Liguria.

Nel 2016 è stato rispettato il pareggio di bilancio come da schema di rendiconto adottato dal Consiglio Metropolitan con atto n. 5 del 10 marzo 2017.

TABELLA DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Personale non dirigenziale

anno	cessazioni a.p. (*)	% turn over	quota utilizzabile	residuo	PMO 2017
2014	€ 295.855,48	60%	€ 177.513,29	100%	
2015	€ 419.062,21	60%	€ 251.437,33	100%	
2016	€ 1.148.986,34	100%	€ 1.148.986,34	100%	
2017	€ 1.438.380,54	25%	€ 359.595,14	100%	
					€ 1.937.532,09

(*) anno precedente

Personale dirigenziale

anno	cessazioni a.p. (*)	% turn over	quota utilizzabile	residuo	PMO 2017
2014	€ 180.249,82	60%	€ 108.149,89	100%	
2015	-	60%	-	100%	

2016	€ 180.249,82	80%	€ 144.199,86	100%	
2017	€ 181.981,75	80%	€ 145.585,40	100%	
					€ 397.935,15

(*) anno precedente

I conteggi sono stati effettuati sulle retribuzioni tabellari di qualifica, essendo i fondi per il trattamento accessorio soggetti a dinamiche differenti.

CONSUNTIVO AZIONI 2016

Il Piano assunzioni 2016 prevedeva le seguenti azioni quali prioritarie, al verificarsi delle condizioni giuridiche ed economiche necessarie per procedere a nuove assunzioni:

- A) copertura della posizione di responsabile di direzione vacante;
- B) copertura della posizione di dirigente della stazione unica appaltante
- C) copertura della posizione di dirigente dei servizi finanziari.

Tali assunzioni, con un costo complessivo di € 175.643,02, riferito alla retribuzione tabellare, trovano la sostenibilità finanziaria nel budget assunzionale relativo alle cessazioni dell'anno 2013 non ancora utilizzate e cumulabili tra i comparti. Tali risorse (60% del valore delle cessazioni del 2013) corrispondono a € 177.513,29 per il personale non dirigenziale e € 108.149,89 per il personale di qualifica dirigenziale.

Il piano prevedeva 9 posizioni in categoria C ed 11 posizioni in categoria D da ricoprire con procedure di mobilità interna, mediante avvisi di job posting, predefinite come variabili in funzione delle candidature disponibili e delle relative valutazioni, finalizzate al riassorbimento sulle funzioni fondamentali del personale dei servizi per l'impiego e della polizia provinciale, come previsto dalla normativa vigente.

Sono state avviate tutte le procedure previste più due procedure ulteriori specifiche per il personale di vigilanza per ulteriori 6 posizioni. Ai colloqui si sono presentati 8 candidati in categoria C ed 1 in categoria D che sono stati tutti ricollocati.

Stante il perdurare del blocco delle assunzioni determinato dalla Legge di stabilità 2015 l'Amministrazione ha sospeso le azioni mirate all'assunzione del personale di qualifica dirigenziale.

RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI

Al 31 dicembre 2016 il personale effettivo per categorie professionali sulle funzioni fondamentali è così suddiviso:

AREA PROFESSIONALE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIR	TOTALE
DIRIGENTE					13	13
AREA AMMINISTRAZIONE		34	83	25		142
AREA INFORMATICA		4	1	4		9
AREA OPERATIVA		24				24
AREA PROFESSIONI			6	8		14
AREA TECNICA		107	40	47		194
PROFILI AD ESAURIMENTO:						
Capo commesso		1				1
Capo operaio		1				1
Referente territoriale squadre operai			20			20
Formatore				1		1
Responsabile di ufficio - area tecnica				9		9
Responsabile di ufficio - area amministrazione				13		13
Responsabile di ufficio - area informatica				2		2
Professional senior - area amministrazione				2		2
Professional senior - area tecnica				1		1
TOTALE		171	150	112	13	446

Tale consistenza di organico comporta una spesa annua per l'amministrazione di circa 18 milioni di euro e comprende alcune funzioni non riassorbite dalla Regione Liguria in attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56, a cui fa riferimento la seguente dotazione organica:

FUNZIONE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIR	TOTALE
CONTROLLI SU ABUSIVISMO EDILIZIO			2	2	25%	4
COSTRUZIONE IN ZONE SISMICHE				4	20%	4
SISTEMA IDRICO INTEGRATO						
GESTIONE INTEGRATA RIFIUTI						
CONTROLLO IMPIANTI TERMICI						
MONITORAGGIO QUALITÀ DELL'ARIA			7	1		8

Alla stessa data risulta ancora dipendente il seguente personale assegnato al mercato del lavoro in attesa del completamento della riforma, il cui costo sarà finanziato per tutto il 2017 da risorse aggiuntive di Stato e Regione:

FUNZIONE	CAT A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	DIR	TOTALE
MERCATO DEL LAVORO		20	60	14	2	96

Il personale di polizia provinciale ha invece completato il percorso di mobilità gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ad eccezione di una unità di personale di categoria D, per la quale si stanno esaminando diversi percorsi di ricollocazione.

In base agli effettivi al 31 dicembre 2016, l'ente ha una carenza di 4 unità per ottemperare alla quota obbligatoria di assunzioni in categorie protette.

Come noto, le operazioni di mobilità, in particolare verso l'Agencia delle Dogane, risultate necessarie negli anni precedenti per rispettare gli obblighi di riduzione dei costi di personale, hanno profondamente inciso sul rapporto tra i dipendenti di cat. D e le altre categorie professionali, già evidenziato nel PMO 2016.

Per il personale delle categorie B e C risulta prioritario operare una riallocazione nelle direzioni in ragione delle competenze ad esse assegnate nella nuova organizzazione, per cui è stata fatta un'analisi propedeutica alla redistribuzione del personale di queste categorie, di seguito riportata.

CATEGORIA B	SDG	AMM	AMB	TMO	SES	TOTALE
IMPIEGATO - AREA AMMINISTRAZIONE	8	16	1	6	3	34
ASSISTENTE - AREA TECNICA		1		23	9	33
OPERAIO - AREA TECNICA				67	7	74
OPERATORE - AREA INFORMATICA					4	4
OPERATORE - AREA OPERATIVA	14	6				20
AUTISTA - AREA OPERATIVA	2			2		4
CAPO COMMESSE AD ESAURIMENTO	1					1
CAPO OPERAIO AD ESAURIMENTO				1		1
TOTALE	25	23	1	99	23	171

CATEGORIA C	SDG	AMM	AMB	TMO	SES	TOTALE
COLLABORATORE - AREA AMMINISTRAZIONE	18	29	13	16	7	83
TECNICO - AREA TECNICA	3	2	11	15	9	40
TECNICO - AREA INFORMATICA					1	1
REFERENTE TERRITORIALE AD ESAURIMENTO				18	2	20
AGENTE - AREA PROFESSIONI			4	2		6
TOTALE	21	31	28	51	19	150

Nell'ambito della categoria B si rileva una certa sofferenza per garantire soprattutto le attività di portierato, centralino e di rappresentanza sul territorio. Per fronteggiare tali esigenze è opportuno assicurare maggiore flessibilità tra il personale dell'area operativa prevedendo un profilo unico di operatore polifunzionale. L'organico può essere implementato mediante una parte delle assunzioni obbligatorie necessarie a completare la quota di categorie protette.

Per quanto riguarda la categoria D, è stata analizzata la distribuzione delle competenze professionali, così come rappresentate dai titoli di studio (L = laurea, LB = laurea breve, D = diploma) nelle direzioni.

TITOLI DI STUDIO	SDG	AMM	AMB	TMO	SES	TOTALE
L - Giurisprudenza	7	4	1	1		13
L - Scienze politiche	1	5	2		1	9
L - Sociologia				1		1
L - Psicologia			1			1
L - Lettere, lingue, filosofia, scienze dell'educazione	2				1	3
L - Economia e commercio	1	8		1	1	11
L - Economia del turismo			1			1
L - Ingegneria civile			1	6		7
L - Ingegneria meccanica					1	1
L - Ing. per ambiente e territorio, scienze ambientali			2	3	1	6
L - Architettura	4		2	3	3	12
L - Ingegneria informatica					1	1
L - Matematica		1			1	2
L - Fisica			2			2
L - Chimica			3			3
L - Scienze biologiche			1			1
L - Scienze geologiche				3		3
L - Scienze naturali			1		1	2
LB - Ingegneria civile					1	1
LB - Ingegneria dell'ambiente			1			1
D - Geometra			1	13	1	15
D - Perito industriale		1	4	1	3	9
D - Perito turistico				1		1

TITOLI DI STUDIO	SDG	AMM	AMB	TMO	SES	TOTALE
D - Ragioneria e altri indirizzi commerciali		1		1		2
D - Umanistico/Scientifico	2	1			1	4
TOTALE	17	21	23	34	17	112

Nella nuova organizzazione sono previste 37 posizioni di Responsabile di ufficio che saranno selezionate tra il personale di categoria D.

Dalla tabella dei titoli di studio risulta evidente che la dotazione organica ha subito una forte contrazione di personale di formazione giuridica. Risultano altresì carenti professionalità gestionali di formazione tecnica ed economica, necessarie per le nuove funzioni in materia di sviluppo economico e sociale, di progettazione di sistemi a rete e gestione di servizi aggregati.

Si rileva pertanto la necessità di inserire in organico dieci nuove unità di personale di categoria D con le seguenti finalità:

- a) rafforzare la dotazione con competenze giuridico-amministrative delle direzioni (n. 4 unità)
- b) rafforzare le competenze gestionali in materia di rifiuti e trasporti (n. 2 unità)
- c) rafforzare la dotazione di personale tecnico nei settori ambiente e lavori pubblici (n. 2 unità)
- d) rafforzare le competenze di natura economica nei settori della pianificazione strategica e del fund raising (n. 2 unità)

Inoltre nel corso del 2016 è stato operato il trasferimento alla Regione Liguria di un dirigente del settore ambiente, che deve essere necessariamente sostituito, unitamente alla copertura definitiva del responsabile della direzione attualmente presidiata da dirigente in comando dal Comune di Genova.

LINEE DI INDIRIZZO

Ridefinizione della dotazione organica

Il valore finanziario della dotazione organica dell'ente è stato stabilito al 1° gennaio 2015 € 20.885.191,00. L'obiettivo di riduzione imposto dal legislatore è stato conseguito attraverso una serie di azioni che sono terminate il 31 dicembre 2016, con una coda al 28 febbraio 2017 per il personale di polizia locale, conseguente alla ritardata chiusura del portale della mobilità.

Nel rispetto del limite finanziario di cui sopra la dotazione organica relativa alle funzioni fondamentali, sulla base della nuova organizzazione, viene così articolata:

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	COPERTI	P.N.D.
Dirigenza	Area dirigenziale	Direttore	4	3	1

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	COPERTI	P.N.D.
Dirigenza	Area dirigenziale	Dirigente	11	8	
Dirigenza	Area dirigenziale	Dirigente - Avvocato	1		1
Categoria D	Area amministrazione	Funzionario	60	25	16
Categoria D	Area informatica	Funzionario	7	4	2
Categoria D	Area professioni	Addetto stampa	2	2	
Categoria D	Area professioni	Avvocato	3	3	
Categoria D	Area professioni	Ufficiale coordinatore	3	3	
Categoria D	Area tecnica	Funzionario	65	47	11
Categoria D	<i>ad esaurimento</i>	Responsabile di ufficio amministrativo		15	
Categoria D	<i>ad esaurimento</i>	Responsabile di ufficio tecnico		9	
Categoria D	<i>ad esaurimento</i>	Professional senior amministrativo		2	
Categoria D	<i>ad esaurimento</i>	Professional senior tecnico		1	
Categoria D	<i>ad esaurimento</i>	Formatore		1	
Categoria C	Area amministrazione	Collaboratore	98	83	4
Categoria C	Area informatica	Tecnico	5	1	
Categoria C	Area professioni	Agente	12	6	
Categoria C	Area operativa	Magazziniere	1		
Categoria C	Area tecnica	Tecnico	64	40	20
Categoria C	<i>ad esaurimento</i>	Referente territoriale squadre operai		20	
Categoria B	Area amministrazione	Impiegato	35	34	
Categoria B	Area informatica	Operatore	5	4	
Categoria B	Area operativa	Operatore	30	20	5
Categoria B	Area tecnica	Assistente	35	33	
Categoria B	Area tecnica	Operaio	75	74	1
Categoria B	<i>ad esaurimento</i>	Autista		4	
Categoria B	<i>ad esaurimento</i>	Capo commesso		1	
Categoria B	<i>ad esaurimento</i>	Capo operaio		1	

I profili professionali ad esaurimento non rilevano come dotazione organica ma incidono sul valore finanziario per cui determinano dei posti non disponibili (P.N.D.) nei profili corrispondenti della dotazione organica. In caso di cessazione del personale ad esaurimento il posto ritorna

disponibile. Analogamente avviene per il personale dipendente non in servizio con diritto al mantenimento del posto (aspettativa non retribuita per incarico esterno, comando).

Il costo teorico della dotazione organica, come sopra definita, è di circa 20 milioni di euro, ampiamente nel limite finanziario fissato dall'atto d'indirizzo del Consiglio Metropolitan del 27 febbraio 2015. Le unità di personale sono così ripartite nelle categorie professionali:

personale dirigenziale		totale unità	16
categoria D	unità	140	
categoria C	unità	180	
categoria B	unità	180	
personale non dirigenziale		totale unità	500
		totale dotazione	516

All'interno di suddetta dotazione, va tenuta distinta la dotazione organica del personale operante su funzioni non fondamentali, esplicitata nello schema seguente:

Funzione	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE
Abusivismo edilizio		2	2	4
Controllo impianti termici	1	2	1	4
Costruzioni in zone sismiche			4	4
Monitoraggio qualità dell'aria		7	1	8
Sistema idrico integrato		1	4	5
Gestione integrata rifiuti		1		1
TOTALE COMPLESSIVO	1	13	12	26

La dotazione organica del personale operante sulle funzioni del mercato del lavoro comprende:

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ
Dirigenza	Area dirigenziale	Dirigente	2
Categoria D	Area amministrazione	Funzionario	20
Categoria C	Area amministrazione	Collaboratore	60
Categoria B	Area amministrazione	Impiegato	14

Nell'annualità 2017 l'amministrazione intende procedere alla verifica dei profili dell'ente rispetto alle funzioni, al fine di riallineare i profili con le attività delle funzioni fondamentali procedendo alla

soppressione dei profili non coerenti con il nuovo assetto organizzativo e non idonei ad assicurare la necessaria flessibilità nella gestione del personale. Prioritariamente la verifica si orienterà sui profili ad esaurimento. Il secondo passaggio riguarderà la riallocazione del personale di categoria B e C nelle direzioni.

Assunzioni

L'attuazione del PMO 2016 e le nuove azioni proposte comportano in ordine di priorità le seguenti acquisizioni di personale da realizzarsi mediante concorso/selezione pubblica o mobilità:

	COSTO
(A) copertura della posizione di responsabile di Direzione Ambiente	€ 116.675,00
(B) copertura della posizione di dirigente della stazione unica appaltante	€ 96.398,00
(C) copertura della posizione di dirigente dei servizi finanziari	€ 96.398,00
(D) selezione di 10 unità di personale di categoria D	€ 320.054,00
(E) copertura della posizione di dirigente del settore ambiente	€ 96.398,00
(F) copertura di 2 unità in categoria B in regime di assunzione obbligatoria	€ 52.309,00
Totale	€ 778.232,00

Il costo complessivo delle nuove assunzioni è di € 778.232,00. Per quanto riguarda la verifica della compatibilità finanziaria, si rileva che lo schema di bilancio triennale adottato in data 10 marzo 2017 per il triennio 2017/2019 ha definito il budget di spesa in base alle retribuzioni fisse e accessorie e alle altre voci di costo del personale effettivamente in servizio ad oggi, tenendo anche conto della mobilità del personale di polizia locale, con le precise decorrenze.

La pianificazione delle assunzioni deve pertanto tenere conto degli spazi finanziari attraverso il monitoraggio quadrimestrale dell'andamento della spesa del personale, definendo attraverso atti successivi le azioni concretamente attivabili e la relativa tempistica.

Il margine finanziario per l'attuazione del PMO 2017 deve necessariamente derivare dai risparmi di spesa realizzati successivamente all'approvazione del bilancio:

- cessazioni 2017, quantificate su base annua in € 147.803,00 a regime dal 1° novembre 2017;
- trasferimento del personale sulle funzioni di monitoraggio della qualità dell'aria, che si ipotizza potrebbe essere riassorbito dalla Regione con decorrenza 1° luglio 2017 (risparmio di spesa per un valore di € 300.515,00);
- trasformazione in mobilità delle 4 posizioni di comando attualmente attive presso altre amministrazioni, che prevedono la scadenza biennale entro fine anno o gennaio 2018, per un valore annuale di riduzione della spesa di € 143.555,00;

- autorizzazione alle richieste di mobilità del personale di categoria B e C.

Mobilità e comandi in uscita

La mobilità è uno degli strumenti su cui agire per ridefinire la composizione dell'organico. Una volta assicurato il conseguimento degli obiettivi finanziari necessari per assicurare gli equilibri di bilancio, l'amministrazione ha disposto il blocco della mobilità in uscita non potendo provvedere alla sostituzione del personale cessato a causa del blocco delle assunzioni.

Ripristinate ora le facoltà assunzionali, la mobilità potrà essere riconsiderata, non solo come strumento di contenimento della spesa di personale, secondo i seguenti criteri.

Per il personale di categoria B e C delle funzioni fondamentali la mobilità in uscita possono essere autorizzati al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria delle azioni di acquisizione del personale del presente piano.

Per il personale di categoria D delle funzioni fondamentali l'autorizzazione alla mobilità in uscita resta subordinato alla possibilità effettiva di acquisizione di personale sostitutivo nella stessa categoria, idoneo a soddisfare le esigenze dell'amministrazione.

Per il personale assegnato alle funzioni del mercato del lavoro, la mobilità potrà essere autorizzata dal responsabile della direzione competente di concerto con i competenti uffici regionali.



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Amministrazione

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 788/2017 ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017. 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, 29/03/2017

**Sottoscritto dal Dirigente
(TORRE MAURIZIO)
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

Servizio Servizi finanziari

Proponente: Direzione Amministrazione

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017.

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, 29/03/2017

**Sottoscritto dal responsabile
dei Servizi Finanziari
(TORRE MAURIZIO)
con firma digitale**



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Certificato di avvenuta pubblicazione

Determinazione del Sindaco/Determinazione N. 48 del 29/03/2017

DIREZIONE

Direzione Amministrazione

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2017..

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione all'Albo Pretorio Online della Città Metropolitana di Genova dal 30/03/2017 al 14/04/2017 per 15gg. consecutivi.

Genova li, 18/04/2017

Sottoscritta
dall'Incaricato della Pubblicazione
(FASCIOLO ALESSANDRO)
con firma digitale