



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Determinazione del Sindaco metropolitano

Direzione Amministrazione

N. 118/2018 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano

Oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019

L'anno 2018 addì 29 del mese di ottobre alle ore 10:30 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;

Visto 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.

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.

Richiamate le disposizioni che stabiliscono i limiti nel periodo utile alla determinazione delle capacità di assunzione, quali in particolare:

- 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 2016 e 2017 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura dell'80 per cento per gli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018, della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

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



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Determinazione del Sindaco metropolitano

Direzione Amministrazione

contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

Nel rispetto dei vincoli generali sulla spesa di personale, il comma 5-quater dell'articolo 3 consente agli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015

- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, "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).

Per il personale non dirigenziale, il comma 228 prevede per l'anno 2016 una percentuale di copertura del turn over pari al 25%, elevabile al 100% se il rapporto tra spese di personale e spese correnti è inferiore al 25%, come previsto dall'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.

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.

- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"

L'articolo 1, comma 845, prevede che, a decorrere dal 2018, la percentuale del 25% delle cessazioni relative all'anno precedente possa essere elevata al 100%, se l'importo delle spese complessive di personale a carico dell'amministrazione non supera il 20% delle entrate correnti.

Atteso che a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, per cui a decorrere dal prossimo anno la capacità di assunzione è pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Dato atto che nel 2018, l'ente ha rispettato le regole del pareggio di bilancio, che hanno sostituito la disciplina del patto di stabilità interno degli enti locali.

Preso atto dello schema di Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021 e di Piano delle assunzioni 2019 predisposto dagli uffici, che costituisce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno di personale della Città metropolitana di Genova, con valore autorizzatorio per l'annualità 2019 e programmatorio per il biennio successivo - nel piano sono stati rappresentati il quadro economico di riferimento, i limiti sulle assunzioni previsti dall'attuale quadro normativo, i limiti finanziari, le azioni prioritarie in ragione dell'analisi dei fabbisogni.

Richiamate la Determinazione del Sindaco Metropolitano n. 29 del 27 febbraio 2015, che ha stabilito in € 20.885.219,00 il valore finanziario massimo della dotazione organica, e la Determinazione del Sindaco Metropolitano n. 48 del 29 marzo 2017, che ha approvato la dotazione organica effettiva.

Dato atto che la possibilità di procedere a nuove assunzioni per l'anno 2019 resta tuttavia subordinata alla verifica delle disponibilità finanziarie nell'ambito del bilancio 2019-2021, in corso di approvazione.

Visto il bilancio di previsione triennale 2018-2020, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 10 del 7 marzo 2018, a seguito di parere favorevole della Conferenza Metropolitana, come previsto dallo Statuto in vigore.

Visto il Piano Esecutivo di Gestione e delle performance (PEGP) 2018-2020, approvato dal Sindaco Metropolitano con determinazione n. 95 del 25/7/2018.



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

Visto il parere espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, in ordine alla regolarità tecnica come da allegato;

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

DISPONE

1. di approvare il documento di Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021 e il Piano delle assunzioni 2019, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di autorizzare le assunzioni per l'anno 2019 come indicate nel piano, con le modalità previste dalla normativa vigente e fermo restando la verifica preventiva della sostenibilità sul bilancio 2019-2021 in fase di predisposizione.

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
(TORRE MAURIZIO)

Approvato e sottoscritto
II SINDACO METROPOLITANO
BUCCI MARCO
con firma digitale

SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE
--

Segreteria di direzione

- ✓ Organico complessivo composto da 2 unità di personale
- ✓ 1 unità di personale in fase di uscita

Ufficio pianificazione strategica

- ✓ Organico complessivo composto da 5 unità di personale
- ✓ 1 unità di personale cat D in fase di uscita
- ✓ 1 unità cat D candidata a mobilità in uscita
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio comunicazione

- ✓ Organico complessivo composto da 11 unità di personale
- ✓ 3 unità di personale in fase di uscita (1 cat D - 2 cat C)
- ✓ Da valutare utilizzo unità di personale URP (2 Chiavari - 3 Genova)

Ufficio controlli interni

- ✓ Organico complessivo composto da 2 unità di personale
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio segreteria generale

- ✓ Organico complessivo composto da 12 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 1 unità cat D candidata a mobilità in uscita
- ✓ 1 unità di personale in fase di uscita
- ✓ Da valutare organico per attività di archivio e protocollo (5 unità di personale)

Ufficio professionisti legali

- ✓ Organico complessivo composto da 7 unità di personale
- ✓ 1 unità di personale candidata a mobilità in uscita con compensazione

Ufficio sanzioni amministrative

- ✓ Organico complessivo composto da 6 unità di personale

- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio

DIREZIONE AMMINISTRAZIONE

Segreteria di direzione

- ✓ Organico complessivo composto da 1 unità di personale per attività di segreteria

Ufficio bilancio e contabilità

- ✓ Organico complessivo composto da 8 unità di personale
- ✓ 2 unità di personale in fase di cessazione
- ✓ 1 unità di categoria D candidata a mobilità in uscita

Ufficio gestioni finanziarie e fiscali

- ✓ Organico complessivo composto da 7 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di uscita con rimpiazzo teorico nell'ambito dell'organico
- ✓ 2 dipendenti in fase di uscita

Ufficio amministrazione del personale

- ✓ Organico complessivo composto da 9 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo del responsabile di ufficio
- ✓ 2 unità di personale in fase di uscita

Ufficio sviluppo risorse umane

- ✓ Organico complessivo composto da 3 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo responsabile di ufficio
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio patrimonio immobiliare

- ✓ Organico complessivo composto da 9 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 3 unità di personale in fase di cessazione cat. B – C – D.

Ufficio provveditorato ed economato

- ✓ Organico complessivo composto da 29 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 4 unità di personale in fase di cessazione nel personale amministrativo
- ✓ 1 unità di personale candidata a mobilità in uscita con compensazione

- ✓ Organizzazione del personale addetto ai servizi ausiliari in sofferenza (n. 19 unità di personale di cui 10 in fase di cessazione), situazione solo parzialmente risolvibile con assunzione per categorie protette

Ufficio gare

- ✓ Organico complessivo composto da 3 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in maternità
- ✓ Manca rimpiazzo responsabile di ufficio
- ✓ 1 unità di personale di categoria C candidata a mobilità in uscita
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio soggetto aggregatore

- ✓ Organico complessivo composto da 4 unità di personale
- ✓ 1 unità di personale in fase di cessazione
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio Contratti

- ✓ Organico complessivo composto da 4 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo responsabile di ufficio
- ✓ 1 unità di categoria D in fase di cessazione
- ✓ 1 unità di categoria D assente frequente per ragioni di salute

DIREZIONE AMBIENTE

Staff di direzione

- ✓ Organico complessivo composto da 9 unità di personale
- ✓ Sono presenti varie professionalità che potrebbero essere utilizzate a supporto degli uffici comprendendo anche il personale della polizia locale, con riqualificazione parziale (laurea in architettura – laurea in scienze naturali – laurea in scienze politiche)

Ufficio servizio idrico integrato

- ✓ Organico complessivo composto da 7 unità di personale + risorse di Atene (9 unità)
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di uscita con rimpiazzo teorico nell'ambito dell'organico

Ufficio ciclo integrato dei rifiuti

- ✓ Organico complessivo composto da 3 unità di personale + risorse di Atene

- ✓ Mix di competenze assortito e coerente
- ✓ 1 dipendente cat. C in fase di uscita con titolo di studio di carattere generico
- ✓ Organico da potenziare in funzione delle competenze attribuite

Ufficio rifiuti scarichi bonifiche

- ✓ Organico complessivo composto da 10 unità di personale
- ✓ 2 unità di personale di categoria C area tecnica in fase di uscita
- ✓ 1 unità di personale candidata a mobilità in uscita con comando compensativo di cat D
- ✓ Competenze professionali di natura esclusivamente tecnica
- ✓ Da valutare il dimensionamento dell'organico rispetto agli altri uffici della direzione

Ufficio emissioni e oli minerali

- ✓ Organico complessivo composto da 5 unità di personale
- ✓ Mix di competenze assortito e coerente

Ufficio energia e rumore

- ✓ Organico complessivo composto da 4 unità di personale
- ✓ Competenze professionali esclusivamente di natura tecnica

Ufficio impianti termici

- ✓ Organico complessivo ridotto, composto da 2 unità di personale + 2 risorse di Atene
- ✓ Organico da potenziare anche se le attività sono esternalizzate con appalto di servizio.

DIREZIONE TERRITORIO E MOBILITÀ
--

Staff di direzione

- ✓ Organico complessivo composto da 7 unità di personale (di cui 3 dedicate alla sicurezza e 4 personale amministrativo -1 cat. B con laurea in Giurisprudenza)
- ✓ 1 unità di personale in fase di cessazione

Ufficio viabilità levante

- ✓ Organico complessivo composto da 22 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 8 unità di personale in fase di uscita

- ✓ L'assunzione di personale operativo deve essere valutata alla luce di un nuovo piano industriale

Ufficio viabilità centro

- ✓ Organico complessivo composto da 22 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 9 unità di personale in fase di uscita
- ✓ L'assunzione di personale operativo deve essere valutata alla luce di un nuovo piano industriale

Ufficio viabilità ponente

- ✓ Organico complessivo composto da 26 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 10 unità di personale in fase di uscita
- ✓ L'assunzione di personale operativo deve essere valutata alla luce di un nuovo piano industriale

Ufficio lavori pubblici

- ✓ Organico complessivo composto da 15 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione con rimpiazzo teorico nell'ambito dell'organico
- ✓ 5 unità di personale in fase di uscita

Ufficio sicurezza stradale

- ✓ Organico complessivo composto da 16 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 5 unità di personale in fase di uscita
- ✓ L'assunzione di personale operativo deve essere valutata alla luce di un nuovo piano industriale

Ufficio gestione mezzi

- ✓ Organico complessivo composto da 32 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 9 unità di personale in fase di uscita.

- ✓ L'assunzione di personale operativo deve essere valutata alla luce di un nuovo piano industriale

Ufficio contratti e demanio stradale

- ✓ Organico complessivo composto da 20 unità di personale
- ✓ 10 unità di personale in fase di cessazione

Ufficio controllo attività edilizia e territorio

- ✓ Organico complessivo composto da 7 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione con teorico rimpiazzo nell'ambito dell'organico
- ✓ 1 unità di personale cat C in fase di uscita
- ✓ Funzione delegata, organico da valutare in considerazione del finanziamento delle attività

Ufficio trasporti

- ✓ Organico complessivo composto da 9 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 5 unità di personale in fase di uscita
- ✓ Organico da potenziare

DIREZIONE SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE

Segreteria di direzione

- ✓ Organico complessivo composto da 1 unità di personale per attività di segreteria

Staff servizio edilizia

- ✓ Organico complessivo composto da 5 unità di personale (4 tecnici cat D e 1 amministrativo di cat C) dedicato alle funzioni delegate in materia di prevenzione sismica
- ✓ Sismica funzione delegata, organico da valutare in considerazione del finanziamento delle attività

Ufficio gestioni e contratti

- ✓ Organico complessivo composto da 4 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ Organico da potenziare.

Ufficio manutenzione edile

- ✓ Organico complessivo composto da 20 unità di personale

- ✓ 4 unità di personale in fase di cessazione

Ufficio tecnico edilizia

- ✓ Organico complessivo composto da 10 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 4 unità di personale in fase di cessazione
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio istruzione diritto allo studio

- ✓ Organico complessivo composto da 6 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ 1 unità di personale in fase di cessazione
- ✓ Funzione delegata, organico da valutare in considerazione del finanziamento delle attività

Ufficio reti informatiche

- ✓ Organico complessivo composto da 6 unità di personale
- ✓ Responsabile di ufficio in fase di cessazione con rimpiazzo teorico nell'ambito dell'organico

Ufficio sistemi informativi

- ✓ Organico complessivo composto da 2 unità di personale
- ✓ Manca rimpiazzo per responsabile di ufficio
- ✓ Organico da potenziare

Ufficio sviluppo locale

- ✓ Organico complessivo composto da 4 unità di personale
- ✓ Organico da potenziare

ALLEGATO 1
PMO 2019-2021

CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA
Dotazione uffici

		SGDG n. unità totale	DAMM n. unità totale	DAMB n. unità totale	DTEM n. unità totale	DSES n. unità totale	n. unità totale	Comandi attivi
ORGANICO ATTUALE	categoria							n. unità
	D	18	20	21	30	19	108	2
	C	20	26	21	51	21	139	7
	B	8	36	1	97	22	164	3
	TOTALE unità / costo	46	82	43	178	62	411	12
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>							
	D	4	1	1	1	2	9	2
	C	-	3	3	2	1	9	5
	B	-	3	-	3	2	8	2
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>						-	
	D	1	4	3	1	2	11	3
	C	-	-	-	-	-	-	5
	B	-	4	-	-	-	4	0
NUOVO ORGANICO	unità / costo	43	83	42	173	59	400	11
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>							
	D	-	1	-	-	-	1	0
	C	-	-	-	3	-	3	0
	B	-	2	-	9	1	12	0
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>							
	D	-	-	-	4	1	5	0
	C	1	4	2	-	3	10	0
	B	-	-	-	-	-	-	0
NUOVO ORGANICO	unità / costo	44	84	44	165	62	399	11

		Staff di direzione SGD	Ufficio Pianificazione strategica	Ufficio Comunicazione	Ufficio Controlli interni	Ufficio Segreteria generale	Ufficio Professionisti legali	Ufficio Sanzioni amministrative	SGDG n. unità totale
ORGANICO ATTUALE	categoria	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	
	D	0	5	5	2	2	3	1	18
	C	2	0	7	0	4	3	4	20
	B	0	0	0	0	6	1	1	8
	TOTALE unità / costo	2	5	12	2	12	7	6	46
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>								
	D	0	2	1	0	1	0	0	4
	C	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	-
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>								
	D	0	1	0	0	0	0	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	2	4	11	2	11	7	6	43
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>								
	D	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	-
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>								
	D	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	1	0	0	0	1
	B	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	2	4	11	3	11	7	6	44

DIREZIONE AMMINISTRAZIONE

		Staff di direzione DAMM	Ufficio Bilancio e contabilità	Ufficio Gestioni finanziarie e fiscali	Ufficio Amministrazione del personale	Ufficio Sviluppo risorse umane	Ufficio Patrimonio immobiliare	Ufficio Provveditorato ed economato	Ufficio Gare	Ufficio Soggetto aggregatore	Ufficio Contratti	DAMM n. unità totale
ORGANICO ATTUALE	categoria	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	
	D	0	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20
	C	1	2	4	3	3	4	4	2	2	1	26
	B	0	4	1	4	0	2	25	0	0	0	36
	TOTALE unità / costo	1	9	7	9	5	9	31	3	4	4	82
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>											
	D	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	C	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	3
	B	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	3
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>											
	D	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	4
NUOVO ORGANICO	unità / costo	1	8	6	10	5	9	32	3	5	4	83
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>											
	D	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>											
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	4
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	1	8	6	10	6	9	30	4	5	5	84

		Staff di direzione DAMB	Staff Controlli ambientali	Ufficio Servizio idrico integrato	Ufficio Ciclo integrato dei rifiuti	Ufficio Rifiuti scarichi e bonifiche	Ufficio Emissioni e oli minerali	Ufficio Energia e rumore	Ufficio Impianti termici	DAMB n. unità totale
ORGANICO ATTUALE	categoria	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	
	D	1	1	5	1	5	3	3	2	21
	C	3	4	3	2	5	2	1	1	21
	B	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	TOTALE unità / costo	4	5	8	3	10	5	4	4	43
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>									
	D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	C	0	0	1	0	1	0	0	1	3
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	-
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>									
	D	0	0	0	1	2	0	0	0	3
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	4	5	7	4	11	5	4	2	42
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>									
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	-
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>									
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	4	5	7	5	11	5	4	3	44

		Staff di direzione DTEM	Ufficio Viabilità levante	Ufficio Viabilità centro	Ufficio Viabilità ponente	Ufficio Lavori pubblici	Ufficio Sicurezza stradale	Ufficio Gestione mezzi	Ufficio Contratti e demanio stradale	Ufficio Trasporti	Ufficio Controllo attività edilizia e territorio	DTEM n. unità totale
ORGANICO ATTUALE	categoria	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	
	D	1	1	1	1	9	5	1	6	2	3	30
	C	2	6	5	8	1	4	4	12	5	4	51
	B	4	15	16	17	5	7	28	3	2	0	97
	TOTALE unità / costo	7	22	22	26	15	16	33	21	9	7	178
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>											
	D	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
	B	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>											
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	7	20	22	26	14	16	32	19	10	7	173
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>											
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3
	B	0	3	1	0	0	0	4	1	0	0	9
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>											
	D	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	7	18	21	26	14	16	28	18	10	7	165

		Staff di direzione DSES	Ufficio Istruzione e diritto allo studio	Servizio Edilizia (Sismica)	Ufficio Tecnico edilizia	Ufficio Manutenzione edile	Ufficio Gestioni e contratti	Ufficio Sistemi informativi	Ufficio Reti informatiche	Ufficio Sviluppo locale	DSES n. unità totale
ORGANICO ATTUALE	categoria	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	n. unità	
	D	0	2	4	4	2	1	1	2	3	19
	C	1	4	1	4	7	1	1	0	2	21
	B	0	2	0	2	12	2	0	4	0	22
	TOTALE unità / costo	1	8	5	10	21	4	2	6	5	62
ANNO 2018	<i>personale in uscita</i>										
	D	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
	C	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	B	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
PMO 2018	<i>personale in entrata</i>										
	D	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	1	6	5	10	19	5	3	6	4	59
ANNO 2019	<i>personale in uscita</i>										
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
	B	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
PMO 2019	<i>personale in entrata</i>										
	D	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	C	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
NUOVO ORGANICO	unità / costo	1	7	5	11	18	6	4	6	4	62

direzione	Titolo di studio	numero
Segreteria e Direzione generale	Laurea umanistico-sociale	1
	Laurea tecnica	3
	Laurea scienze politiche	1
	Laurea giurisprudenza	6
	Laurea economica	1
	Diploma tecnico	2
	Diploma generico	1
Segreteria e Direzione generale Totale		15
Direzione Amministrazione	Master P.A.	1
	Laurea tecnica	1
	Laurea scienze politiche	5
	Laurea matematica - informatica	1
	Laurea giurisprudenza	3
	Laurea economica	6
	Diploma generico	2
Direzione Amministrazione Totale		19
Direzione Ambiente	Laurea umanistico-sociale	1
	Laurea tecnica	4
	Laurea scienze politiche	2
	Laurea scienze chimiche	2
	Laurea giurisprudenza	1
	Laurea fisica e scienze della terra	2
	Laurea economica	1
	Laurea breve tecnica	1
	Laurea ambientale	3
	Diploma tecnico	4
Direzione Ambiente Totale		21
Direzione Territorio e mobilità	Laurea umanistico-sociale	1
	Laurea tecnica	8
	Laurea giurisprudenza	1
	Laurea fisica e scienze della terra	3
	Laurea economica	1
	Diploma tecnico	13
	Diploma generico	2
Direzione Territorio e mobilità Totale		29
Direzione Sviluppo economico e sociale	Laurea tecnica	8
	Laurea scienze politiche	1
	Laurea matematica - informatica	2
	Laurea economica	2
	Laurea breve tecnica	1
	Diploma tecnico	3
Direzione Sviluppo economico e sociale Totale		17
Aspettative, distacchi, comandi	Laurea umanistico-sociale	1
	Laurea tecnica	1
	Laurea giurisprudenza	1
	Diploma generico	1
Aspettative, distacchi, comandi Totale		4
Totale complessivo		105



Città Metropolitana
di Genova

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019

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 almeno triennale 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, convertito con modificazioni dalla Legge 6 Agosto 2008, n. 133	Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria
--	--

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.

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.

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

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.

Nel rispetto dei vincoli generali sulla spesa di personale, il comma 5-quater dell'articolo 3 consente agli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015

Legge 23 dicembre 2014, n. 190, articolo 1	Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)
--	---

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, articolo 1	Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)
--	---

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 disapplica l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 per gli anni 2017 e 2018 e prevede che negli anni 2016-2018 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.

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

Legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1	Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020
--	---

Il comma 793 prevede che il personale dei Centri per l'impiego a tempo indeterminato sia trasferito alle dipendenze della Regione o dell'Agenzia o Ente regionale costituito per la gestione di questi servizi; le Regioni devono provvedere agli adempimenti legati al trasferimento del personale e alla successione dei contratti entro il 30 giugno 2018.

Il comma 845 stabilisce che, a decorrere dal 2018, le città metropolitane possano precedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% delle cessazioni relative all'anno precedente, nel rispetto del limite di spesa complessivo della dotazione organica e se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti. La norma non distingue tra dirigenti e personale non dirigenziale per cui si presume che il budget delle facoltà assunzionali non sia più distinto.

Si evidenzia che i limiti al turn over, introdotti dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015) sono superati per il 2018 se è rispettato il rapporto del 20% tra spesa di personale ed entrate correnti.

Dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, per cui a decorrere dal prossimo anno, le capacità assunzionali saranno pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Il rapporto d'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente di Città Metropolitana di Genova è stato nel triennio 2015-2017:

anno	spese correnti	spesa di personale (*)	percentuale
2015	115.469.289,69	31.559.016,58	27,33%
2016	113.129.510,90	24.720.442,03	21,85%
2017	101.108.686,85	21.909.772,84	21,67%

(*) comprensivo del personale del mercato del lavoro e al netto di IRAP

Nel 2018 il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è pari a 10,41% (€22.028.027 su € 213.211.426).

Pertanto il quadro di sintesi delle facoltà assunzionali calcolate sull'ultimo triennio è il seguente:

anno	norma di riferimento	% turn over	presupposto
2016	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	100%	Rapporto spese di personale/spese correnti non superiore a 25% (diversamente la percentuale si riduce a 25%)
2017	Legge n. 208/2015 art. 1 comma 228	25%	
2018	Legge n. 205/2017 art. 1 comma 845	100%	Rapporto spese di personale/entrate correnti non superiore a 20% (diversamente la percentuale si riduce a 25%)
2019	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	100%	

Per il personale dirigenziale:

anno	norma di riferimento	% turn over	nota
2016	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	80%	Budget distinto

2017	D.L. n. 90/2014 art. 3, comma 5	80%	Budget distinto
2018			Budget unico per tutto il personale
2019			Budget unico per tutto il personale

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

- 1) la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 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.

La dotazione organica è stata approvata con la Determinazione del Sindaco Metropolitan n. 48 del 29 marzo 2017 e viene confermata.

Limiti finanziari assunzioni 2019

Ai sensi del comma 845 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è consentito l'utilizzo dei resti delle quote riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato a processi di mobilità compensativa.

Pertanto il quadro dei limiti economici per il Piano assunzioni 2019 è articolato come segue:

anno	categoria	cessazioni a.p. (*)	% turn over	quota utilizzabile (**)
2016	dirigenti	€ 1.148.986,34	100%	€ 1.148.986,34
	dipendenti	€ 180.249,82	80%	€ 76.848,86
2017	dirigenti	€ 1.438.380,54	25%	€ 359.595,14
	dipendenti	€ 181.981,75	80%	€ 145.585,40
2018	budget unico	€ 106.514,14	100%	€ 106.514,14
	PMO 2018			-€ 481.711,77
2019	budget unico	€ 989.817,69	100%	€ 989.817,69
			TOTALE	€ 2.827.347,57

(*) anno precedente

(**) il valore indicato per i dirigenti è al netto delle quote già utilizzate per le assunzioni autorizzate nel PMO 2017

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

Nelle cessazioni non sono state conteggiate le mobilità presso altre pubbliche amministrazioni finalizzate alla riduzione del costo della dotazione organica in ottemperanza agli obblighi di legge e i prepensionamenti effettuati sulle funzioni non fondamentali.

Nella definizione dei limiti assunzionali per il 2019 sono state detratte le assunzioni già autorizzate con il PMO 2018 (10 funzionari in categoria D e 4 posizioni in categoria protetta), che sono finanziabili con i resti del triennio 2016/2017/2018; inoltre, nel 2018 è stata attivata con decorrenza 1/10/2018 una posizione di comando finalizzata alla mobilità.

ANALISI DEI FABBISOGNI E AZIONI PREVISTE

La dotazione organica del personale ha avuto la seguente evoluzione:

	1/1/2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	Previsione 2019
dipendenti escluso personale mercato del lavoro	541	466	431	426	
comandi in uscita in corso finalizzati alla mobilità				-11	
cessazioni previste 2019				-16	
					399

L'organico nel 2019 (in cui sono state conteggiate le 15 assunzioni già autorizzate) è destinato a scendere in modo significativo in caso di riforma del sistema pensionistico (cfr. Allegato 1 per gli organici di dettaglio dei singoli uffici).

Oltre a questa valutazione di carattere squisitamente numerico, ma fortemente rappresentativa del quadro complessivo dell'ente, è stata effettuata un'analisi più specifica delle strutture e delle competenze professionali presenti, in base alle seguenti valutazioni (nel dettaglio cfr. Allegato 2):

1. Sono stati considerati in fase di uscita tutti i dipendenti nati prima del 1960, sia per la necessità di prevedere in molti casi un periodo di affiancamento, per l'inserimento e/o la crescita professionale di eventuali rimpiazzi, sia per mancanza di certezza su eventuali periodi contributivi maturati fuori dall'ente (cfr. Allegato 3 sull'anzianità dei dipendenti);
2. È stata valutata all'interno degli uffici la presenza di personale in grado di garantire l'eventuale rimpiazzo del responsabile di ufficio, sia che si tratti di persone in fase di uscita sia in prospettiva futura o improvvisa;
3. È stato esaminato all'interno di ogni ufficio, e in subordine nell'ambito del servizio e della direzione, il tipo di competenze presenti in funzione delle attività da svolgere (cfr. anche Allegato 4);
4. È stato considerato l'eventuale supporto da parte di personale degli enti strumentali (Atene);
5. Sono stati rilevati il numero e la tipologia degli atti amministrativi statisticamente adottati.

Da questa analisi è emersa la necessità di copertura in via prioritaria delle seguenti posizioni:

- 4 funzionari tecnici di cat. D (ingegneri e architetti) per settori viabilità ed edilizia

- 1 funzionario di cat. D con competenze giuridiche per l'Ufficio contratti e demanio stratale presso la Direzione Territorio e Mobilità;
- 5 professionalità tecniche di cat. C (geometri e periti) per manutenzioni stradali ed edili;
- 5 professionalità amministrative di cat. C per funzioni di staff e di line.

Per quanto concerne la valutazioni di ulteriori esigenze, si ritiene opportuno avviare un processo di revisione dell'organizzazione del lavoro nei settori interessati.

SOSTENIBILITÀ DI BILANCIO

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 costo della dotazione organica, tenuto conto delle azioni già autorizzate con il Piano 2018, è ad oggi di € 19.375.060,00 comprensivi però anche di funzioni delegate o comunque finanziate.

Secondo le indicazioni della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014 e n. 13/2015, dalle componenti da considerare per la determinazione del costo del personale devono essere escluse gli oneri derivanti da rinnovi contrattuali e le spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari e privati.

Alla luce di quanto sopra il tetto massimo € 20.885.219,00 dovrebbe essere rivalutato alla luce degli aumenti contrattuali, mentre la spesa effettiva deve essere decurtata delle spese per le funzioni non fondamentali pari a ca. 1.200.000 euro, solo parzialmente a carico di soggetti terzi (ca. 70%).

Il Piano 2019 prevede l'assunzione di 15 unità come sopra definiti, e precisamente 5 unità in categoria D e 10 unità in categoria C, il cui costo complessivo corrisponde a € 465.470,00 di gran lunga inferiore al budget assunzionale previsto dalle norme, tanto da lasciare inalterate le capacità assunzionali del triennio 2017-2019.

La previsione del costo della dotazione organica per il 2019 è di conseguenza di € 19.840.530,00, pertanto significativamente inferiore al limite del costo della dotazione di € 20.885.219,00 per le considerazioni già evidenziate.

MOBILITÀ E COMANDI IN USCITA

Si conferma che le mobilità e i comandi finalizzati alla mobilità possono essere attivati solo a seguito di autorizzazione del direttore.

A seguito dell'autorizzazione, in caso di dipendenti di categoria D, la mobilità e il comando saranno attivati secondo una cronologia compatibile con le attuazioni delle assunzioni previste nel Piano 2018 e nel presente Piano, con la finalità di garantire il presidio delle funzioni degli uffici.

direzione	Ufficio	Età media	< 60 anni	≥ 60 anni
Segreteria e Direzione generale	Ufficio non assegnato	59,15	2	1
	Ufficio Pianificazione strategica	55,12	3	1
	Ufficio Comunicazione	55,93	8	3
	Ufficio Controlli interni	52,67	2	
	Ufficio Segreteria generale	55,28	10	1
	Ufficio Professionisti legali	51,79	7	
	Ufficio Sanzioni amministrative	51,17	6	
Direzione Amministrazione	Ufficio non assegnato	53,59	5	
	Ufficio Bilancio e contabilità	54,17	8	
	Ufficio Gestioni finanziarie e fiscali	56,29	5	2
	Ufficio Amministrazione del personale	50,59	8	1
	Ufficio Sviluppo Risorse umane	53,78	3	
	Ufficio Patrimonio immobiliare	52,92	7	2
	Ufficio Provveditorato ed economato	57,95	16	13
	Ufficio Gare	44,65	3	
	Ufficio Soggetto aggregatore	50,04	4	
	Ufficio Contratti	56,37	4	
	Direzione Ambiente	Ufficio non assegnato	55,70	10
Ufficio Servizio idrico integrato		52,14	6	1
Ufficio Ciclo integrato dei rifiuti		49,25	2	1
Ufficio Rifiuti scarichi e bonifiche		52,14	10	1
Ufficio Emissioni e oli minerali		52,69	5	
Ufficio Energia e rumore		49,77	4	
Ufficio Impianti termici		54,12	1	1
Direzione Territorio e mobilità	Ufficio non assegnato	56,30	8	2
	Ufficio Viabilità levante	56,73	15	6
	Ufficio Viabilità centro	57,18	14	8
	Ufficio Viabilità ponente	56,10	20	6
	Ufficio Lavori pubblici	55,48	9	5
	Ufficio Sicurezza stradale	54,46	13	3
	Ufficio Gestione mezzi	54,13	25	7
	Ufficio Contratti e demanio stradale	55,37	12	8
	Ufficio Trasporti	56,67	7	2
	Ufficio Controllo attività edilizia e territorio	55,30	5	2
Direzione Sviluppo economico e sociale	Ufficio non assegnato	52,19	9	1
	Ufficio Istruzione e diritto allo studio	53,47	6	
	Ufficio Tecnico edilizia	57,80	6	4
	Ufficio Manutenzione edile	56,99	16	3
	Ufficio Gestioni e contratti	54,16	4	
	Ufficio Sistemi informativi	51,60	2	
	Ufficio Reti informatiche	47,76	5	1
Aspettative, distacchi, comandi	Ufficio Sviluppo locale	52,40	4	
	Ufficio non assegnato	54,53	7	2
Totale complessivo		54,85	326	90



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Amministrazione

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 2391/2018 ad oggetto: APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019 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, 22/10/2018

**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 2019-2021 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019

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 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, 23/10/2018

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