



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## *Determinazione del Sindaco metropolitano*

Direzione Amministrazione

**N. 28/2019 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano**

**Oggetto: REVISIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 E DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2019.**

L'anno 2019 addì 17 del mese di aprile 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;

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.

Richiamata la Determinazione del sindaco metropolitano n. 118 del 29 ottobre 2018, relativa all'approvazione del Piano dei fabbisogni per il triennio 2019-2021.

Visto l'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che ha previsto per il triennio 2018-2020 la facoltà in capo alle amministrazioni di prevedere procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, nella misura non superiore al 20% dei posti messi a selezione pubblica per ciascun profilo, riducendo la riserva di posti interni nelle selezioni pubbliche.



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## *Determinazione del Sindaco metropolitano*

Direzione Amministrazione

Vista la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), con particolare riferimento al comma 361, che prevede rispetto alle assunzioni al comma 361 che le graduatorie di concorsi per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

Visto il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, in corso di conversione, che ha previsto la possibilità di accesso al regime pensionistico per coloro che abbiano maturato almeno 38 anni di anzianità contributiva e 62 anni di età, ampliando in modo significativo la platea di dipendenti che potrebbero essere interessati al pensionamento nel prossimo triennio.

Ritenuto pertanto opportuno ridefinire la Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021, alla luce degli interventi legislativi di cui sopra.

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.

Atteso che il Servizio Personale e Relazioni Sindacali ha effettuato una analisi con i direttori con l'obiettivo di verificare eventuali nuove esigenze a seguito della riforma previdenziale e delle cessazioni ad essa conseguenti, i cui esiti sono stati illustrati anche alle organizzazioni sindacali e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria nell'incontro del 14 marzo 2019.

Preso atto dello schema di integrazione alla Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021 e di Piano delle assunzioni 2019, predisposto dagli uffici e allegato alla presente determinazione, che costituisce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno di personale della Città metropolitana di Genova, con valore autorizzatorio per l'annualità 2019 e programmatico per il biennio successivo.

Richiamata 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.

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**

per i motivi specificati in premesse:

1. di approvare il documento di Programmazione del fabbisogno di personale 2019-2021 e il conseguente Piano delle assunzioni, allegato al presente provvedimento per farne parte



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

## Determinazione del Sindaco metropolitano

Direzione Amministrazione

integrante e sostanziale, in revisione del documento approvato con Determinazione del Sindaco Metropolitano n. 118 del 29 ottobre 2018.

2. di autorizzare l'attivazione delle procedure di selezione previste dal piano triennale nel rispetto della normativa vigente, in conformità alle linee di indirizzo contenute nel documento di programmazione, ferma restando la verifica preventiva della sostenibilità di bilancio per la decorrenza delle assunzioni.

### 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  
BUCCI MARCO  
con firma digitale**



Città Metropolitana  
di Genova

## **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021**



## SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. QUADRO NORMATIVO.....	4
3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI .....	10
4. ANALISI DEI FABBISOGNI .....	13
5. STRUMENTI DI SELEZIONE .....	17
6. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA .....	18
7. PIANO ASSUNZIONI.....	20
8. TABELLE E GRAFICI .....	22

## **1. PREMESSA**

L'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale si è resa necessaria a seguito della riforma pensionistica, c.d. "quota cento", che ha determinato un significativo incremento delle cessazioni dal servizio per accedere al pensionamento.

È stato pertanto necessario rivedere la previsione delle cessazioni e conseguentemente l'analisi dei fabbisogni, anche perché la Legge di bilancio 2019 ha profondamente modificato il regime di validità delle graduatorie concorsuali.

Sono state infatti previste regole più stringenti per l'utilizzazione delle graduatorie pregresse, operazione peraltro esaurita dal nostro ente nell'ambito delle assunzioni precedentemente autorizzate.

La Legge di bilancio ripristina inoltre la validità triennale delle graduatorie e ne limita l'utilizzazione ai posti messi a concorso: le graduatorie possono essere quindi utilizzate nel triennio successivo all'approvazione solo nel caso si rendano vacanti i posti a cui le stesse si riferiscono.

Quanto sopra ha determinato la necessità di una maggiore attenzione nel valutare le necessità di copertura della dotazione organica nel triennio di operatività della programmazione.

La nuova programmazione considera infine le opportunità che la normativa vigente e gli indirizzi ministeriali sulle procedure di selezione offrono anche in tema di progressioni verticali del personale di ruolo.

## 2. 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.

L'art. 52, comma 1-bis, consente alle amministrazioni di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.

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 di assunzione saranno pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, articolo 22, comma 15	Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
--	--

È prevista per il triennio 2018-2020 la facoltà in capo alle amministrazioni di prevedere procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, nella misura non superiore al 20% dei posti messi a selezione pubblica per ciascun profilo. Tale facoltà riduce la riserva di posti interni nelle selezioni pubbliche.

Legge 30 dicembre 2018, n. 145

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021

La Legge di bilancio 2019, al comma 361, prevede che le graduatorie di concorsi per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso.

La previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della legge (comma 365).

Il comma 362, lett. g), precisa che la validità delle graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 resta quella prevista dall'articolo 35, comma 5-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero durata triennale decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria.

Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4

Misure urgenti in tema di reddito e cittadinanza e pensioni

Il Decreto-Legge n. 4 del 28 gennaio 2019, in corso di conversione, prevede la possibilità di accesso al regime pensionistico per coloro che abbiano maturato almeno 38 anni di anzianità contributiva e 62 anni di età. Pertanto la riforma amplia in modo significativo la platea di dipendenti che potrebbero essere interessati al pensionamento nel prossimo triennio.

### 3. 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

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

<b>anno</b>	<b>norma di riferimento</b>	<b>% turn over</b>	<b>nota</b>
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 gli 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.

Il Piano triennale per le azioni positive è stato approvato in data 29 marzo 2017 con Determinazione del Sindaco Metropolitan n. 47.

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.

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	dipendente	€ 1.148.986,34	100%	€ 1.148.986,34
	dirigenti	€ 180.249,82	80%	€ 76.848,86
2017	dipendenti	€ 1.438.380,54	25%	€ 359.595,14
	dirigenti	€ 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	€ 1.075.076,00	100%	€ 1.075.076,00
			TOTALE	€ 2.430.894,11

(\*) 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 2016-2018; inoltre, nel 2018 è stata attivata con decorrenza 1/10/2018 una posizione di comando finalizzata alla mobilità.

#### 4. ANALISI DEI FABBISOGNI

La riforma previdenziale, comunemente denominata "Quota 100", sta provocando un'accelerazione dei processi di pensionamento del personale, con rilevanti ripercussioni sia sull'operatività degli uffici sia sui servizi territoriali in gestione diretta.

Risulta infatti particolarmente interessata la fascia dei tecnici diplomati e degli operai. L'argomento è stato affrontato con la Direzione Territorio e Mobilità e si è convenuto sulla necessità di un'analisi più approfondita e basata su un nuovo piano industriale, che affronti complessivamente la riorganizzazione dei servizi sul territorio e che la Direzione presenterà quanto prima.

Con tutte le Direzioni si è proceduto ad una valutazione dell'impatto delle cessazioni sui singoli uffici e sulla base delle cessazioni ipotizzabili nel triennio sono state definite le esigenze in termini di profili e competenze professionali:

- a) sono stati analizzati i titoli di studio e le competenze professionali attualmente presenti nelle categorie D e C, come rappresentate nei grafici allegati;
- b) sono state considerate tutte le previsioni di uscita sulla base dei dati in possesso dell'amministrazione (raggiunti limiti di età, facoltà di applicazione della risoluzione unilaterale, riforma previdenziale Quota 100, ecc.);
- c) sono state considerate le azioni già autorizzate e le assunzioni andate a buon fine a seguito degli avvisi di mobilità e mediante l'utilizzo di graduatorie;
- d) si è tenuto conto della presenza negli uffici di personale idoneo al rimpiazzo delle cessazioni o dell'opportunità di prevedere un periodo di affiancamento.
- e) 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;
- f) è stato considerato l'eventuale supporto da parte di personale degli enti strumentali (Atene);
- g) sono stati rilevati il numero e la tipologia degli atti amministrativi statisticamente adottati.

#### TABELLA DELLE CESSAZIONI PREVISTE

CAT	AREA	2019		2020		2021	
		Cessazioni certe	Quota 100 possibili	Cessazioni certe	Quota 100 possibili	Cessazioni certe	Quota 100 possibili
B	area tecnica	8	2	4	6	2	
B	area amministrazione			1	2	1	2
B	area operativa	3	2				
C	area tecnica	4	3		4		7
C	area amministrazione	1	1		2		1
C	area polizia locale				2		
D	area tecnica		6				2



CAT	AREA	2019		2020		2021	
		Cessazioni certe	Quota 100 possibili	Cessazioni certe	Quota 100 possibili	Cessazioni certe	Quota 100 possibili
D	area amministrazione		1		1		1
D	responsabile ufficio	2	3				1
	dirigente	2					
	<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

Nella Tabella seguente sono indicate le azioni previste nel piano 2018 e nel piano 2019 approvato in data 29 ottobre 2018 e le assunzioni concluse.

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	Assunzioni previste	Personale assunto
B	area amministrazione – categorie protette	2	1
B	area operativa – categorie protette	2	2
C	area tecnica	5	5
C	area amministrazione	5	5
D	area amministrazione	8	2
D	area tecnica	6	2
D	area informatica	1	
	<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>17</b>

Dall'analisi con le direzioni è emersa la necessità di integrare il piano assunzioni con le seguenti azioni:

personale dirigenziale

- copertura del ruolo di responsabile della Direzione Territorio e Mobilità con competenze tecniche e gestionali orientate al settore dei lavori pubblici e alla mobilità
- copertura del ruolo di dirigente del Servizio Gestione Risorse in Rete della Direzione Ambiente, con competenze tecnico-gestionali

personale non dirigenziale

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	Assunzioni previste
D	area amministrazione	8
D	area tecnica	12
D	area informatica	2
	<b>TOTALE CATEGORIA D</b>	<b>22</b>
C	area amministrazione	8
C	area tecnica	10
C	area informatica	2
	<b>TOTALE CATEGORIA C</b>	<b>20</b>
B	area amministrazione	2
B	area tecnica (contratto di formazione lavoro)	2
	<b>TOTALE CATEGORIA B</b>	<b>2 + 2 CFL</b>

Il numero di unità in categoria D e C di area amministrazione tiene conto della forte esigenze di rafforzare le competenze giuridiche ed economiche sia nelle funzioni di staff che in alcune funzioni di line (ambiente, territorio e mobilità, edilizia), nonché del significativo numero di mobilità autorizzate nel 2018 in categoria C, particolarmente rilevante nell'area amministrazione.

L'area tecnica deve essere rafforzata soprattutto nelle competenze relative ai servizi di architettura ed ingegneria degli uffici tecnici che si occupano di strade ed edilizia e nelle competenze gestionali in materia di trasporto pubblico locale.

Anche l'area informatica necessita di implementazione a sostegno dei progetti di sviluppo delle reti e dei siti dell'Ente e a supporto dei comuni del territorio metropolitano.

Le assunzioni in categoria B servono a rafforzare le segreterie a supporto degli organi istituzionali e per l'area tecnica, a tempo determinato, esigenze temporanee dell'officina mezzi meccanici in attesa della definizione del nuovo piano industriale della Direzione Territorio e Mobilità.

Nel percorso di analisi condiviso con le direzioni è emersa anche l'esigenza di valorizzare le professionalità interne attraverso l'espletamento di procedure riservate nei limiti previsti dalle disposizioni vigenti (20% dei posti messi a concorso).

È stato rilevato il numero di dipendenti che potrebbe essere interessato dalla selezione interna in misura tale da garantire un'adeguata selezione e la presenza di personale ritenuto potenzialmente in grado di rivestire un ruolo superiore nell'organizzazione tra quelli evidenziati nell'analisi dei fabbisogni:

- dipendenti inquadrati in categoria C in possesso di diploma di laurea n. 16

- dipendenti inquadrati in categoria B in possesso di diploma superiore n. 25

Le procedure selettive interne possono essere orientate efficacemente ai seguenti settori di attività:

CATEGORIA	AREA PROFESSIONALE	RUOLO	UNITÀ
D	area amministrazione	Diploma di laurea con competenze amministrative	3
D	area tecnica	Diploma di laurea tecnica o scientifica per l'ambiente	1
D	area tecnica	Diploma di laurea per servizi di ingegneria ed architettura	1
C	area amministrazione	Diploma superiore con competenze amministrative	3
C	area informatica	Diploma superiore con competenze informatiche	2

L'utilizzazione della selezione interna, nei termini e con le modalità previste dall'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, determina una equivalente riduzione del numero di accessi dall'esterno con conseguente riduzione del budget necessario alla copertura del piano di ca. 320 mila euro.

Successivamente si potrà considerare il rimpiazzo dei dipendenti che abbiano ottenuto il passaggio di categoria, in ragione dell'applicazione di questo strumento, nei profili di provenienza. Nella categoria B questa fase è stata ipotizzata per rafforzare i ruoli di supporto operativo e ausiliario agli uffici.

## 5. STRUMENTI DI SELEZIONE

Il comma 360 dell'articolo 1 della Legge di bilancio 2019 prevede che a decorrere dall'anno 2019 le amministrazioni pubbliche procedano al reclutamento del personale con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della citata legge.

Fino alla data di entrata in vigore del decreto il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente. A tale riguardo in data 24 aprile 2018, con direttiva n. 3, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito delle linee guida per le procedure concorsuali nella pubblica amministrazione.

Le linee guida, nel confermare il concorso pubblico quale strumento normalmente utilizzato dalle pubbliche amministrazioni per il reclutamento di personale, invitano a prestare particolare attenzione nell'organizzazione e nella regolazione delle procedure selettive.

Esaurita la fase del reclutamento mediante l'utilizzazione delle graduatorie vigenti fino al 31 dicembre 2018 e le procedure di mobilità volontaria, si ritiene opportuno utilizzare tutti gli strumenti e le tecniche di selezione in funzione della tipologia di competenze professionali da reclutare, con alcuni obiettivi innovativi:

- a) valorizzare gli strumenti orientati alla formazione della professionalità (contratto di formazione lavoro), sia come sistema di selezione, sia come opportunità per i giovani di fare una prima esperienza nel mondo del lavoro e rafforzare le proprie competenze; il contratto di formazione e lavoro consente di abbattere significativamente l'età dei candidati all'assunzione, operando in questa fase una riduzione dell'età media dell'organico;
- b) valorizzare le esperienze maturate all'interno dell'amministrazione attraverso procedure selettive riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli richiesti per l'accesso dall'esterno, laddove si rilevi la presenza di indicatori significativi di crescita professionale (valutazione dei comportamenti);
- c) utilizzare tecniche di selezione finalizzate alla valutazione delle abilità e delle capacità dei candidati e non solo delle conoscenze possedute.

Le selezioni saranno avviate tenendo conto delle assunzioni già autorizzate e non ancora finalizzate e delle assunzioni previste dal presente documento.

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 presente Piano, con la finalità di garantire il presidio delle funzioni degli uffici.

Sono autorizzate le mobilità compensative previo consenso del responsabile della direzione di destinazione della risorsa in entrata in merito al possesso delle competenze professionali necessarie al ruolo.

## 6. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA

Con la determinazione del Sindaco Metropolitanò 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.

La previsione del costo della dotazione organica per il 2019 è di € 19.840.530,00, comprensivi però anche di funzioni delegate o comunque finanziate, pertanto significativamente inferiore al limite del costo della dotazione di € 20.885.219,00. La previsione di bilancio 2019-2021 ha tenuto conto delle assunzioni già autorizzate.

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 esclusi 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 nuovo piano deve tenere conto delle assunzioni non ancora finanziate dal bilancio 2019-2021 e considerare le cessazioni non previste nel bilancio 2019-2021.

### Nuove assunzioni nel triennio 2019-2021

	UNITÀ PREVISTE NUOVE	TOTALE DA FINANZIARE
DIRIGENZA	2	86.621,86
CATEGORIA D	22	738.056,00
CATEGORIA C	20	617.860,00
CATEGORIA B	2	55.118,00
	<b>TOTALE</b>	<b>1.497.655,80</b>

L'applicazione dell'art. 22 del Decreto-Legge n. 75/2017 consente di limitare il budget necessario alle assunzioni di ca. 320.000 euro.

### Risparmi da cessazioni nel triennio 2019-2021

<b>ANNO</b>	<b>CESSAZIONI CERTE</b>	<b>CESSAZIONI POSSIBILI</b>	<b>TOTALE</b>
<b>2019</b>	€ 596.120,00	€ 577.099,00	€ 1.173.219,00
<b>2020</b>	€ 157.538,00	€ 526.406,00	€ 683.944,00
<b>2021</b>	€ 95.428,00	€ 493.635,00	€ 589.063,00
<b>TOTALE</b>	€ 849.086,00	€ 1.597.140,00	€ 2.446.226,00

Il piano delle assunzioni potrà essere attuato nel triennio, tenendo conto degli spazi finanziari derivanti dalle cessazioni ad invarianza di spesa. Eventuali ulteriori assunzioni dovranno trovare una copertura aggiuntiva nel bilancio dell'ente.

## 7. PIANO ASSUNZIONI

DIRIGENZA		2019	2020	2021	(#)	TOTALE
Responsabile Direzione Territorio e Mobilità		1				1
Responsabile Servizio Gestione Risorse in Rete			1			1
<b>TOTALE</b>						<b>2</b>
Categoria D	Area amministrazione	2	1	2	3	8
	Area tecnica	8	1		3	12
	Area informatica	1			1	2
Categoria C	Area amministrazione				8	8
	Area tecnica	5		1	4	10
	Area informatica		1		1	2
Categoria B	Area amministrazione				2	2
	Area operativa					
	Area tecnica – cfl tempo det.	2				
	<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>46</b>
	<b>TOTALE COMPLESSIVO (dirigenza + comparto)</b>					<b>48</b>

(#) Assunzioni da finanziare, che potrebbero trovare copertura con nuove cessazioni "quota 100", non ancora formalizzate.

Per il personale non dirigenziale le assunzioni sono finalizzate all'acquisizione delle seguenti professionalità:

DESCRIZIONE	CAT D	CAT C	CAT B	TOTALE	
competenze giuridico-amministrative	4	3		7	15%
competenze socio-economiche	2			2	4%
competenze tecnico-economiche	2	5		7	15%
competenze tecnico-gestionali	2			2	4%
competenze per servizi di ingegneria e architettura	8	10		18	39%
competenze tecnico-ambientali	2			2	4%
competenze informatiche	2	2		4	9%
funzioni operative			7	4	10%
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	

Il presente piano assunzioni tiene conto esclusivamente delle cessazioni certe e pertanto le assunzioni negli anni potranno subire delle variazioni in funzione delle cessazioni formalizzate, fino alla concorrenza del numero di posti previsti complessivamente previsti nel triennio 2019-2021.



## 8. TABELLE E GRAFICI

Tabella 1 - Distribuzione attuale dei titoli di studio in categoria D

LAUREA IN GIURISPRUDENZA	9%	unità	9
LAUREA IN SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	12%		12
LAUREA IN ECONOMIA	12%		12
LAUREA UMANISTICA	3%		3
LAUREA PER SERVIZI INGEGNERIA ED ARCHITETTURA	26%		26
LAUREA IN MATERIE AMBIENTALI	11%		11
LAUREA INFORMATICA	3%		3
DIPLOMI TECNICI	20%		20
DIPLOMI AMMINISTRATIVI	5%		5
		<b>TOTALE</b>	<b>101</b>

Grafico 1

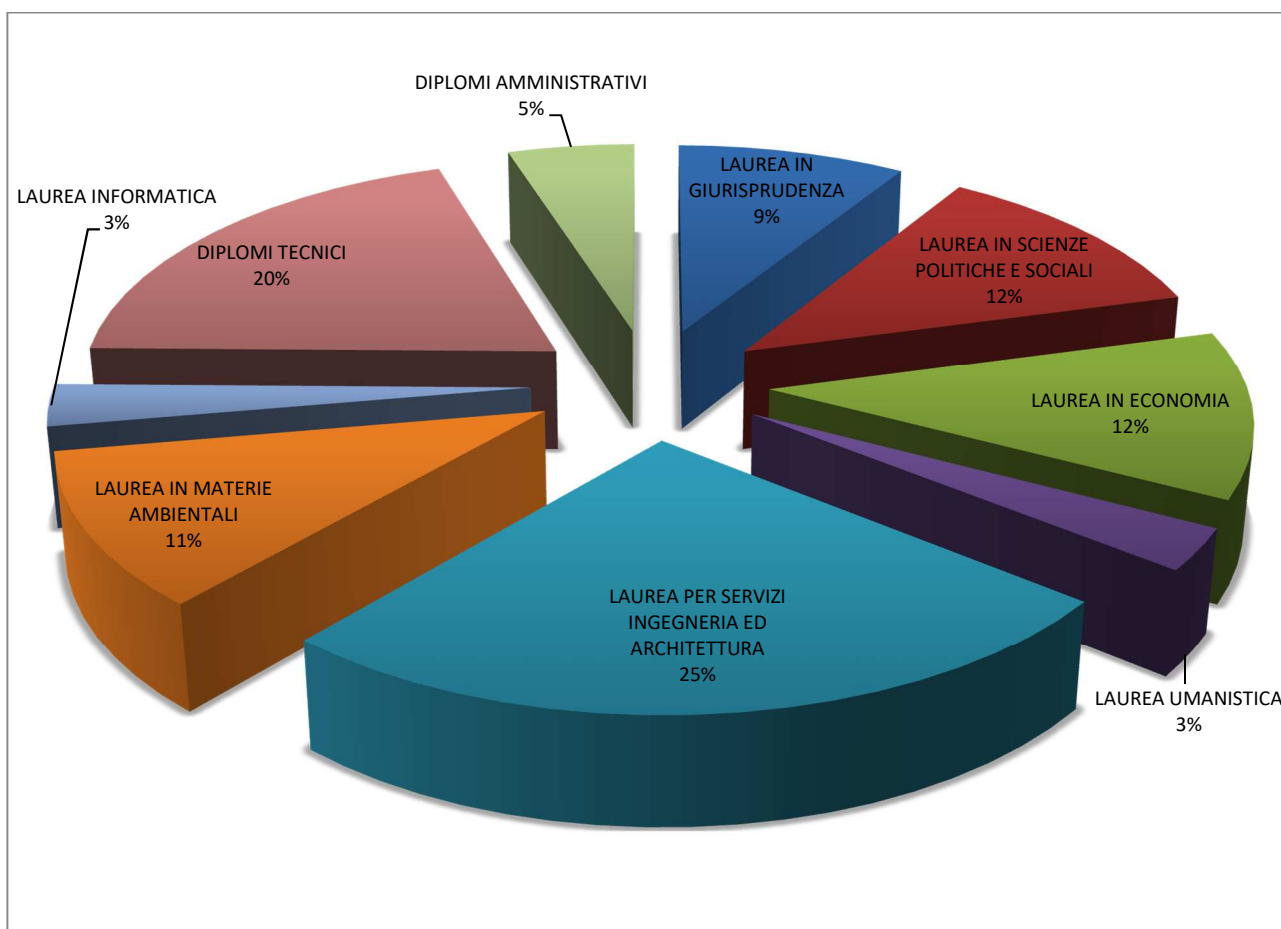


Tabella 2 – Distribuzione dei titoli di studio in categoria D a completamento delle assunzioni

LAUREA IN GIURISPRUDENZA	14%	unità	18
LAUREA IN SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	10%		14
LAUREA IN ECONOMIA	11%		15
LAUREA UMANISTICA	2%		3
LAUREA PER SERVIZI INGEGNERIA ED ARCHITETTURA	28%		38
LAUREA IN MATERIE AMBIENTALI	10%		13
LAUREA INFORMATICA	5%		6
LAUREA GESTIONALE	2%		2
DIPLOMI TECNICI	15%		20
DIPLOMI AMMINISTRATIVI	4%		5
		TOTALE	134

Grafico 2

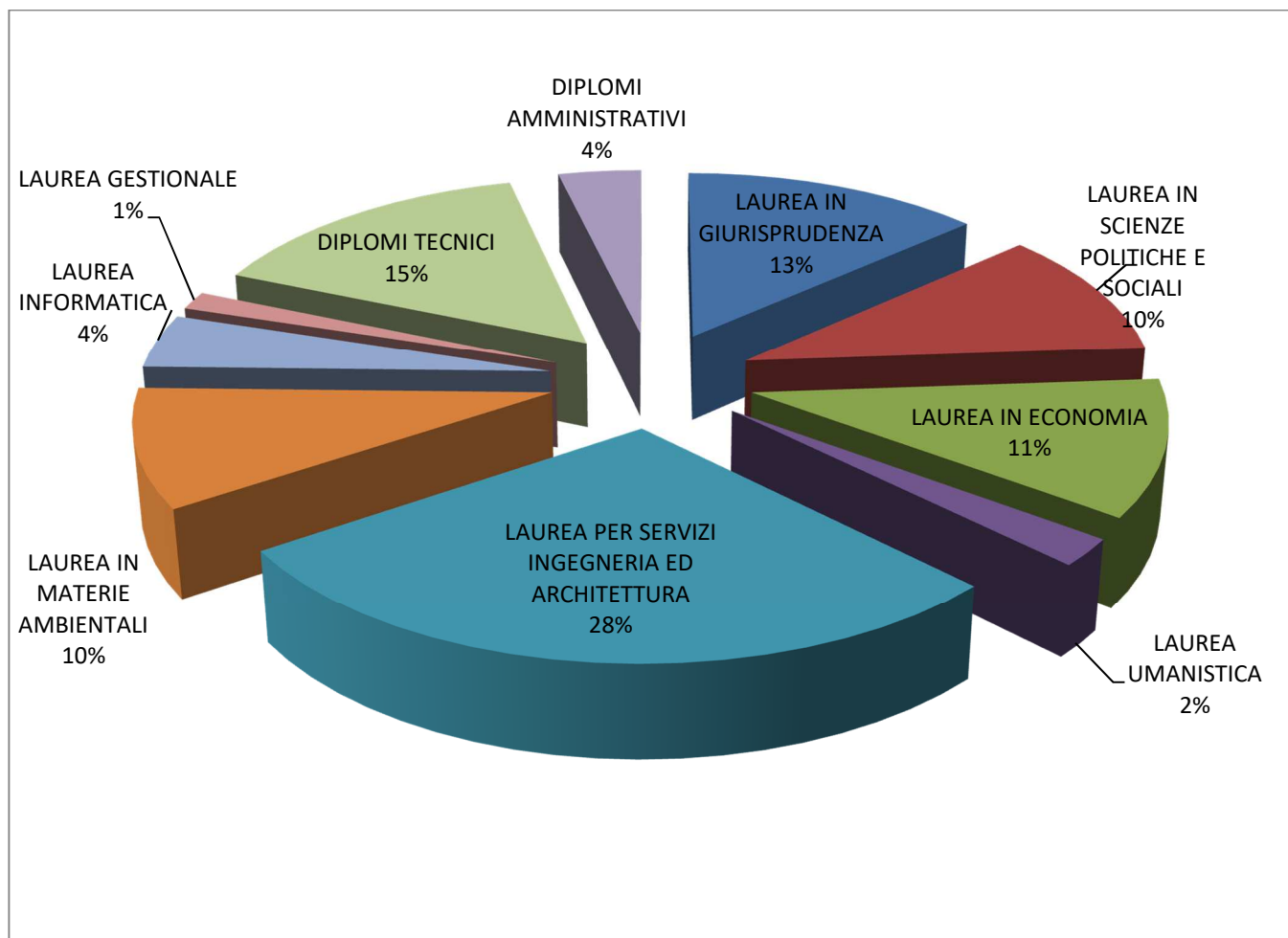


Tabella 3 – Distribuzione attuale dei titoli di studio in categoria C

DIPLOMA AMMINISTRATIVO	20%	unità	27
DIPLOMA TECNICO COMMERCIALE	24%		33
LAUREA AMMINISTRATIVA	10%		14
GEOMETRI E PERITI	27%		37
LAUREA TECNICA	2%		3
LICENZA MEDIA	17%		23
		TOTALE	137

Grafico 3

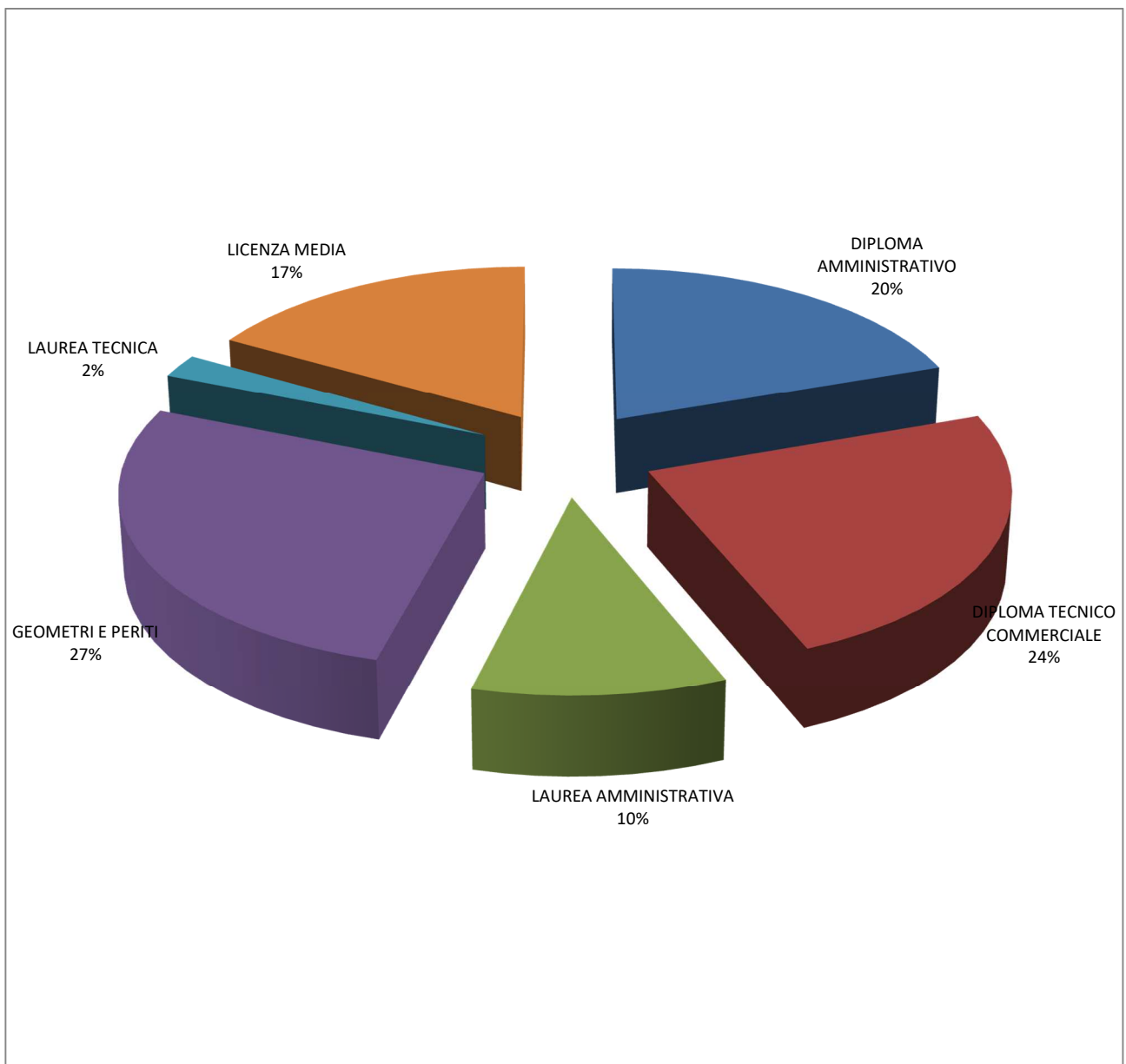


Tabella 4 - Distribuzione dei titoli di studio in categoria C in attuazione piano

DIPLOMA AMMINISTRATIVO	19%	unità	30
DIPLOMA TECNICO COMMERCIALE	24%		38
LAUREA AMMINISTRATIVA	9%		14
GEOMETRI E PERITI	31%		49
LAUREA TECNICA	2%		3
LICENZA MEDIA	15%		23
		TOTALE	157

Grafico 4

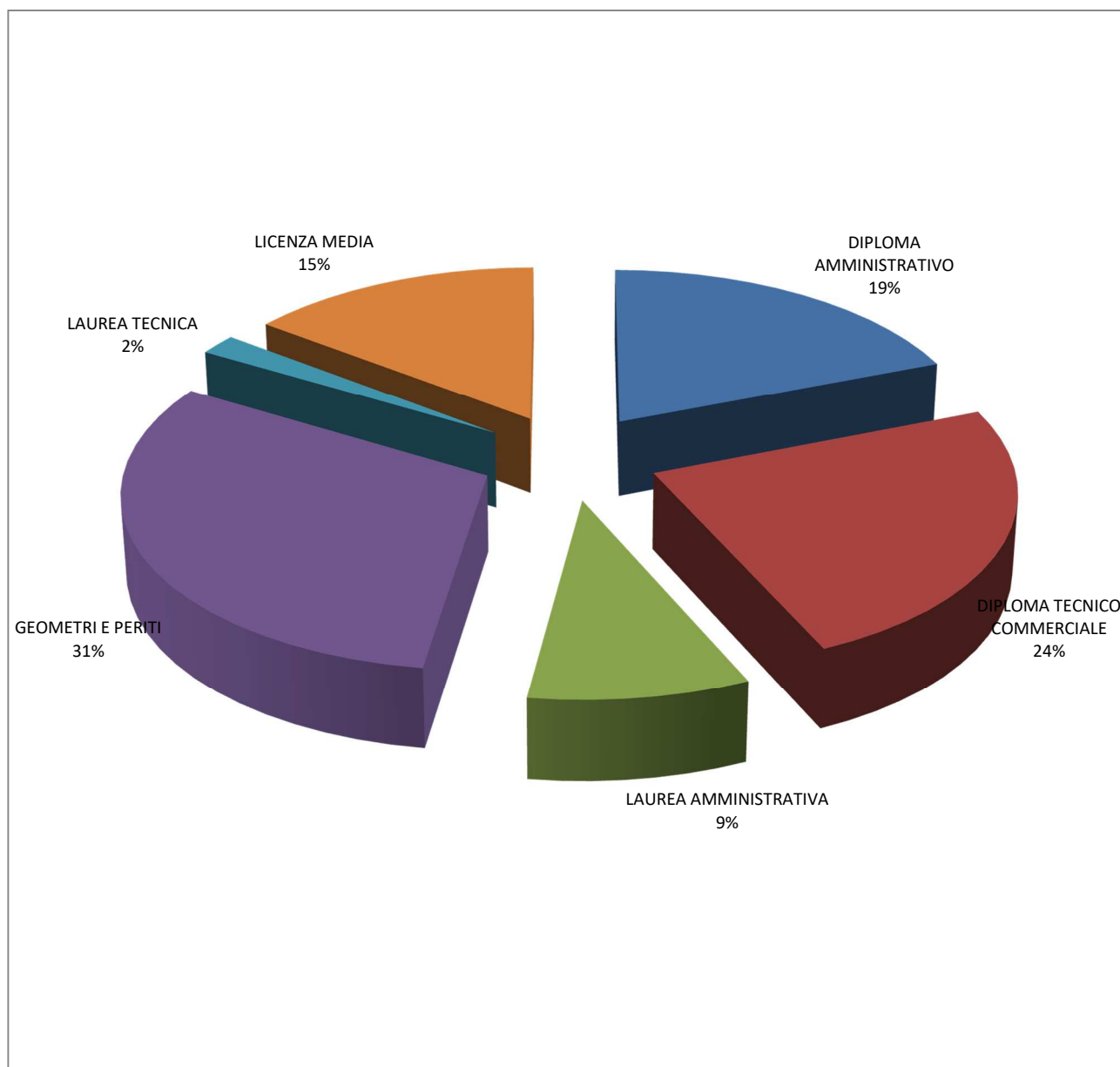


Grafico 5 - Distribuzione delle competenze e delle figure professionali nelle assunzioni programmate dal 2018 ad oggi

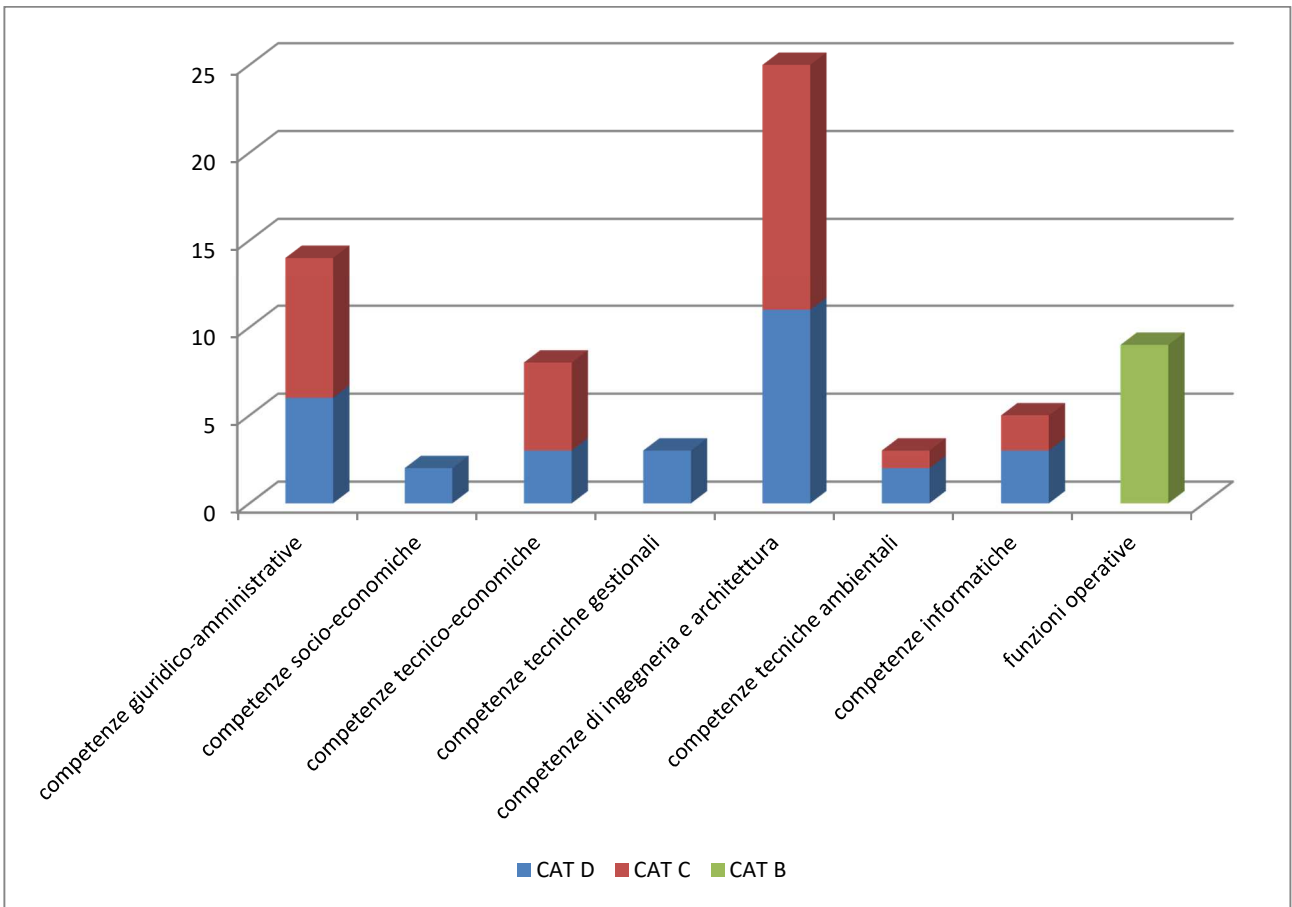
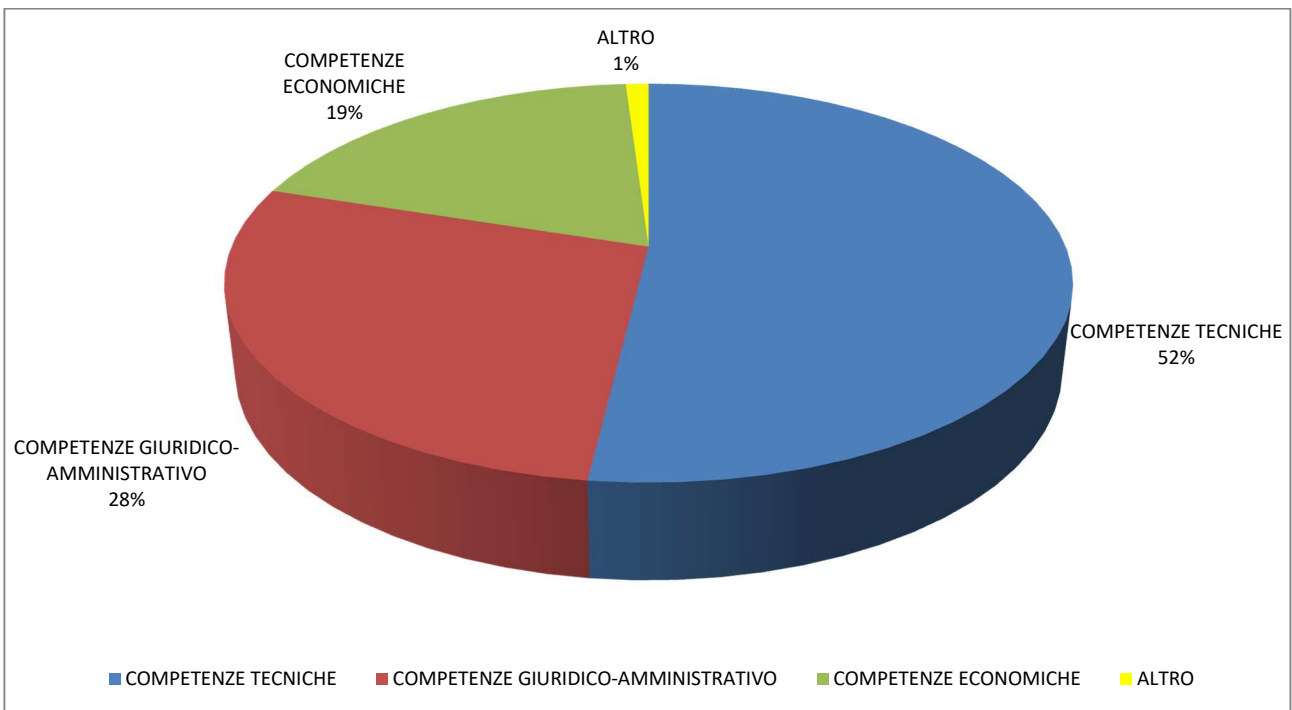


Grafico 6 - Proiezione delle competenze professionali in categoria C e D a seguito dell'applicazione del piano





# 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: REVISIONE 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, 27/03/2019

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



# CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Amministrazione

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 753/2019 ad oggetto: REVISIONE 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, 27/03/2019

**Sottoscritto dal Dirigente  
(TORRE MAURIZIO)  
con firma digitale**