



COMUNE DI GENOVA

DELIBERAZIONE ADOTTATA DALLA GIUNTA COMUNALE  
NELLA SEDUTA DEL 17/09/2015

Presiede: Il Sindaco Doria Marco  
Assiste: Il Segretario Generale Mileti Pietro Paolo

Al momento della deliberazione risultano presenti (P) ed assenti (A) i Signori:

1	Doria Marco	Sindaco	P
2	Bernini Stefano	ViceSindaco	P
3	Boero Pino	Assessore	P
4	Crivello Giovanni Antonio	Assessore	P
5	Dagnino Anna Maria	Assessore	A
6	Fiorini Elena	Assessore	A
7	Fracassi Emanuela	Assessore	P
8	Lanzone Isabella	Assessore	P
9	Miceli Francesco	Assessore	P
10	Piazza Emanuele	Assessore	P
11	Porcile Italo	Assessore	P
12	Sibilla Carla	Assessore	A

**DGC-2015-226**

**APPROVAZIONE DEL PIANO DI  
FABBISOGNO DI PERSONALE DELLA  
SOCIETA' ASTER S.P.A PER L'ANNO  
2015.**

Su proposta del Sindaco Marco Doria, dell'Assessore ai Lavori Pubblici e Manutenzioni Giovanni Crivello, dell'Assessore alle Partecipate Franco Miceli e dell'Assessore al Personale Isabella Lanzone;

Premesso che:

in data 31 luglio il C.d.A. di A.S.Ter. S.p.A. ha approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2015-2017, allegato al presente documento a costituirne parte integrale (Allegato A), che prevede per l'anno 2015 nuove assunzioni fino ad un limite di 14 unità;

Considerato che:

- per procedere alle assunzioni A.S.Ter. S.p.A. è tenuta a sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale il piano del fabbisogno del personale articolato su base triennale, con dimostrazione della riduzione del costo complessivo del personale rispetto al triennio 2011-2013;
- l'approvazione del piano del fabbisogno è atto prodromico al processo di reclutamento che dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dall'art. 3 delle "linee guida sul personale delle società partecipate" di cui alla D.C.C. n.23/2015;
- una volta esperita la ricerca di personale tramite mobilità interaziendale, con pubblicazione del bando sul sito della società, previa informativa sul sito istituzionale dell'Ente a garanzia di massima diffusione per i soggetti interessati, A.S.Ter. S.p.A. potrà procedere all'esperimento della procedura ad evidenza pubblica ai sensi dell'art. 35, comma 3, D.Lgs. 165/2001;

Ritenuto tuttavia che il piano delle assunzioni debba inserirsi in un'analisi complessiva dell'efficienza aziendale che giustifichi il fabbisogno;

Considerata l'opportunità di recupero di produttività offerta all'azienda dall'inserimento di nuove figure lavorative con contratto di apprendistato;

Ritenuto pertanto di formulare, quale azionista unico della società, specifici indirizzi in tema di gestione del personale, vincolanti per il management aziendale, da recepirsi in appositi atti, previo confronto sindacale, nel termine di 90 giorni dall'approvazione del presente provvedimento:

- a. **Orario di lavoro:** l'orario di lavoro dovrà essere programmato e differenziato in relazione alle caratteristiche delle singole linee di attività ed alle tempistiche di cantiere, adottando gli opportuni meccanismi di flessibilità in relazione alle esigenze produttive dell'Azienda finalizzati ad un aumento complessivo della produttività aziendale;

- b. **Rafforzamento del sistema di valutazione delle performance individuali:** in conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 5, delle linee di indirizzo sul personale delle società partecipate l'azienda deve definire, con effetti già sulla premialità 2015, un sistema di valutazione che leghi la retribuzione variabile oltre che al raggiungimento dei risultati aziendali già definiti nel DUP partecipate 2015-2017 anche al reale apporto individuale.

Atteso inoltre che il tema dell'inidoneità rappresenta in A.S.Ter, come in altre aziende di erogazione di servizi pubblici, un elemento di criticità che dovrà essere regolamentato, ai sensi di legge, in coerenza con l'esigenza di salvaguardare sia la salute del lavoratore e la conservazione del posto di lavoro sia l'assetto organizzativo e l'efficienza aziendale;

Ritenuto conseguentemente di rimandare a successivo provvedimento la definizione degli indirizzi a cui tutte le aziende dovranno conformarsi per una omogenea e corretta gestione della tematica della inidoneità alla mansione;

Considerato inoltre che:

il piano di fabbisogno prevede l'avvio di un programma di assunzioni reso possibile sia dalle uscite da pensionamenti sia dall'avvio di un programma di incentivazione all'esodo di cui al verbale di accordo con le OO.SS. di categoria del 2 luglio 2015 allegato al presente documento a costituire parte integrale (Allegato B);

Verificato che il piano di fabbisogno è stato redatto nel rispetto dei limiti di spesa di cui alla D.C.C n.23/2015;

Ritenuto tuttavia di autorizzare le assunzioni in esso previste per l'anno 2015 fino ad un limite massimo di 14 unità e secondo la tempistica prevista dal citato Accordo:

- Assunzione di n. 6 dipendenti da subito (pari al numero dei pensionati nel 2015 ad oggi);
- Assunzione da un minimo di 6 ad un massimo 8 dipendenti entro fine anno e comunque subordinatamente all'uscita di pari unità per quiescenza e all'avvenuto recepimento da parte dell'azienda degli indirizzi sopra espressi in tema di gestione del personale;

Dato atto che il piano del fabbisogno, quale parte integrante della relazione previsionale aziendale, di cui all'art. 15 del Regolamento sui controlli delle Società partecipate dovrà essere sottoposto annualmente ad approvazione da parte dell'Amministrazione al fine di monitorare il permanere delle condizioni di riduzione complessiva del costo del personale e conseguentemente di autorizzare le assunzioni previste per ciascun anno di piano;

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio ed il parere di legittimità espresso dal Segretario Generale;

La Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità  
D E L I B E R A

- 1) di stabilire che le premesse costituiscono parte integrante del presente provvedimento;
- 2) di approvare, limitatamente all'anno 2015, il piano del fabbisogno articolato sul triennio 2015-2017 allegato al presente documento a costituirne parte integrale (allegato A) e autorizzare le assunzioni in esso previste fino ad un limite massimo di 14 unità sull'anno 2015;
- 3) di stabilire che le assunzioni delle 14 unità dovranno avvenire con le tempistiche previste dall'Accordo Sindacale del 2 luglio 2015 (Allegato B):
  - Assunzione di n. 6 dipendenti da subito;
  - Assunzione da un minimo di 6 ad un massimo 8 dipendenti entro fine anno e comunque subordinatamente all'uscita pari unità per quiescenza e all'avvenuto recepimento da parte dell'azienda degli indirizzi in tema di gestione del personale di cui al successivo punto 4);
- 4) di stabilire specifici indirizzi in tema di gestione del personale, vincolanti per il management aziendale, da recepirsi in appositi atti, previo confronto sindacale, nel termine di 90 giorni dall'approvazione del presente provvedimento:
  - a. **Orario di lavoro:** l'orario di lavoro dovrà essere programmato e differenziato in relazione alle caratteristiche delle singole linee di attività ed alle tempistiche di cantiere, adottando gli opportuni meccanismi di flessibilità in relazione alle esigenze produttive dell'Azienda finalizzati ad un aumento complessivo della produttività aziendale;
  - b. **Rafforzamento del sistema di valutazione delle performance individuali:** in conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 5, delle linee di indirizzo sul personale delle società partecipate, l'azienda deve definire, con effetti già sulla premialità 2015, un sistema di valutazione che legghi la retribuzione variabile oltre che al raggiungimento dei risultati aziendali già definiti nel DUP partecipate 2015-2017 anche al reale apporto individuale;
- 5) di rinviare a successivo provvedimento la definizione degli indirizzi a cui tutte le aziende dovranno conformarsi per una omogenea e corretta gestione della tematica della idoneità alla mansione;

6) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Attesa l'urgenza di provvedere la Giunta, previa regolare votazione, all'unanimità dichiara immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del T.U. D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Il Sindaco  
Marco Doria

Il Segretario Generale  
Pietro Paolo Mileti



## PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Questo piano del fabbisogno viene redatto come previsto nelle linee di indirizzo sulle politiche del personale delle Società controllate dal Comune di Genova, ed approvate con Delibera di C.C. n. 23 del 30.6.2015, e facente parte integrante della Relazione Previsionale Aziendale approvata dal Consiglio di Amministrazione di Aster in data 7 ottobre 2014 e corredata dal Parere del Collegio Sindacale del 15 ottobre 2014.

### Breve illustrazione della situazione del personale in A.S.Ter.

#### ORGANICO ASTER PER SETTORE AL 01 LUGLIO 2015

	DIR	QUADRI	IMP. AMM.VI	IMP. TECN.	OPERAI	TOTALE
COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON TERZI	0	0	2	1	0	3
LEGALE/AFFARI SOCIETARI	0	1	3	1	0	5
SERVIZI GESTIONALI	1	1	13	0	1	16
DIREZIONE GENERALE	1	0	0	0	0	1
APPROVVIGIONAMENTI E MAGAZZINI	0	1	3	1	4	9
PRODUZIONE	1	0	1	0	0	2
DIVISIONE STRADE E SEGNALETICA	0	1	2	21	71	95
DIVISIONE IMPIANTI ELETTRICI	0	0	0	15	67	82
DIVISIONE AREE VERDI	0	1	0	9	67	77
DIVISIONE LOGISTICA	0	0	0	5	40	45
DIVISIONE PRODUZIONE E TRASPORTO CONGLOMERATO E NUOVE ATTIVITA'	0	1	0	3	8	12
SERVIZI ALLA PRODUZIONE	1	1	1	24	0	27
DIVISIONE RIVI ED ARENILI	0	0	0	2	0	2
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>82</b>	<b>258</b>	<b>376</b>

#### ORGANICO ASTER PER LIVELLO - 01 LUGLIO 2015

	M	F	totale M+F	
DIRIGENTI	2	2	4	4 <b>TOT DIRIGENTI</b>
QUADRI	A	0	2	2
	T	4	1	5
		4	3	7 <b>TOT QUADRI</b>

IMPIEGATI L8	A	0	1	1		
	T	14	1	15		
		<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>TOT IMP. L8</b>
IMPIEGATI L7	A	0	1	1		
	T	20	1	21		
		<b>20</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>TOT IMP. L7</b>
IMPIEGATI L6	A	0	5	5		
	T	11	2	13		
		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>TOT IMP. L6</b>
IMPIEGATI L5	A	0	10	10		
	T	13	6	19		
		<b>13</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>TOT IMP. L5</b>
IMPIEGATI L4	A	1	3	4		
	T	10	1	11		
		<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>TOT IMP. L4</b>
IMPIEGATI L3	A	0	2	2		
	T	3	0	3		
		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>TOT IMP. L3</b>
IMPIEGATI L2	A	2	0	2		
	T	0	0	0		
		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>TOT IMP. L2</b>
IMPIEGATI L1	A	0	0	0		
	T	0	0	0		
		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>TOT IMP. L1</b>
<b>TOTALE M - F</b>		<b>74</b>	<b>33</b>	<b>107</b>	<b>107</b>	<b>TOT IMPIEGATI</b>
OPERAI L5		21	0	21	21	TOT OP. L5
OPERAI L4		107	0	107	107	TOT OP. L4
OPERAI L3		113	0	113	113	TOT OP. L3
OPERAI L2		17	0	17	17	TOT OP. L2
OPERAI L1		0	0	0	0	TOT OP. L1
<b>TOTALE M - F</b>		<b>258</b>	<b>0</b>	<b>258</b>	<b>258</b>	<b>TOT OPERAI</b>
<b>TOT GEN</b>		<b>338</b>	<b>38</b>		<b>376</b>	

**TABELLA RIEPILOGATIVA SITUAZIONE FORZA LAVORO OPERAIA - 1 LUGLIO 2015**

	N. DIP.	tra 50 e 55 anni	oltre 55 anni	totale oltre 50 anni	% oltre 50 anni su n. dip.	L. 68/99 art.1	L. 68/99 art.18	Prescr. perm (1)	Prescr. temp (2)	totale probl. salute	% probl. sal. su n. dip.	L. 104	PT
<b>STRADE</b>	57	13	20	33	58%	0	0	14	5	19	33%	10	0
Segnaletica	15	3	4	7	47%	1	0	3	2	5	33%	2	0
Borzoli	6	2	2	4	67%	0	0	1	0	1	17%	1	0
<b>IMPIANTI</b>	67	17	25	42	63%	3	1	16	7	23	34%	2	0
<b>VERDE</b>	68	17	41	58	86%	9	0	14	5	19	28%	13	2
<b>LOGISTICA</b>	40	7	28	35	88%	3	0	6	2	8	20%	5	0
<b>STAFF - MAGAZZINO</b>	5	1	2	3	60%	2	0	0	0	0	0%	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>258</b>	<b>60</b>	<b>122</b>	<b>182</b>	<b>71%</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>29%</b>	<b>34</b>	<b>2</b>

**TABELLA RIEPILOGATIVA SITUAZIONE FORZA LAVORO IMPIEGATIZIA - 1 LUGLIO 2015**

	N. DIP.	tra 50 e 55 anni	oltre 55 anni	totale oltre 50 anni	% oltre 50 anni su n. dip.	L. 68/99 art.1	L. 68/99 art.18	Prescr. perm (1)	Prescr. temp (2)	totale probl. salute	% probl. sal. su n. dip.	L. 104	PT
<b>STAFF - MAGAZZINO</b>	29	5	13	18	62%	4	2	1	0	1	3%	4	4
<b>SERVIZI ALLA PRODUZIONE</b>	27	4	9	13	48%	1	0	0	0	0	0%	3	5
<b>LOGISTICA</b>	5	2	2	4	80%	0	0	1	0	1	20%	0	0
<b>STRADE</b>	21	5	15	20	95%	1	0	0	0	0	0%	3	1
Segnaletica	3	1	1	2	67%	0	0	0	0	0	0%	0	1
Borzoli	4	1	1	2	50%	1	0	0	0	0	0%	1	0
<b>IMPIANTI</b>	15	6	5	11	73%	0	0	0	0	0	0%	0	0
<b>VERDE</b>	10	5	4	9	90%	0	0	0	0	0	0%	2	0
<b>TOTALE</b>	<b>114</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>79</b>	<b>69%</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

(1) = escluse le prescrizioni permanenti di persone assunte ai sensi della L.68 art.1

(2) = escluse le prescrizioni temporanee di persone che ne hanno anche di permanenti

Il personale Aster si è così ridotto negli ultimi anni:

31.12.2010	n. dipendenti	432		
31.12.2011	"	410	usciti	(-22)
31.12.2012	"	394	"	(-16)
31.12.2013	"	392	"	( -2)
31.12.2014	"	384	"	( -8)
01.07.2015	"	376	"	( -8)
31.12.2015	"	370	"	( -6) totale usciti n. 62 pari al 15% dei dipendenti al 31.12.2010

Le tabelle su esposte evidenziano le criticità relative al Personale di Aster:

Turn-over fermo da 5 anni con una riduzione del 15% di personale da fine 2010.

Età media dipendenti 52 anni, il 47% degli operai ha oltre 55 anni di età.

Il 29% degli operai ha prescrizioni mediche per ridotte capacità lavorative.

Tutte conseguenze anche dovute alla natura di Aster che, essendo dal 2008 una Società in house del Comune di Genova, è soggetta a vincoli normativi che richiedono contenimento delle dinamiche retributive e forti limiti nelle assunzioni.

Anche la legge Fornero ha creato difficoltà all'Azienda, elevando l'età media dei dipendenti e prorogando di molto il tempo della quiescenza. Criticità rilevata soprattutto per gli operai che svolgono lavorazioni usuranti.

Finalmente si comincia a individuare un numero consistente di pensionati. L'Azienda sta inoltre verificando la possibilità di prepensionare chi andrebbe in quiescenza entro i prossimi due anni e soprattutto quelli con problemi di salute. È fondamentale la copertura finanziaria di questa operazione, ed attualmente l'Azienda sta valutando diverse possibilità tra cui l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale della nuova NASPI.

In seguito all'acquisizione del Piano Straordinario di Manutenzione 2015 (attualmente ancora da deliberare), che porterà ad un sensibile incremento di fatturato, potrebbero essere subito assunti n. 8 operai (numero dei pensionati al 30 giugno 2015) più 1 assunto ogni ulteriore pensionato entro fine anno (previsione da luglio sino alla fine dell'anno n. 6). Riepilogando per il 2015: la media degli usciti sarà di 8 unità contro una media di assunti di 3 unità.

A fronte del numero limitato di assunzioni di operai previste nell'immediato (ipotizzato in 8 unità), si ritiene opportuno concentrare le assunzioni in una sola delle linee operative di Aster, sia per garantire comunque un impatto sull'operatività della linea, sia per ridurre l'onerosità della procedura di assunzione.

In questo momento le criticità maggiori sono nel settore STRADE, che comunque è il settore che produce il 50% del fatturato aziendale. Anche per il Piano straordinario di manutenzione 2015 la maggior parte degli interventi riguardano tale settore.

Inoltre si ritiene che in questa linea il personale neo assunto possa diventare operativo con tempi minori rispetto alle altre.

In caso di successive assunzioni si potrà seguire lo stesso principio.

In prima istanza si procederà ad assumere attraverso l'Istituto della Mobilità Interaziendale Volontaria, valutando la possibilità di acquisire personale in arrivo da altre Società Partecipate del Comune di Genova. Nel caso in cui non si raggiunga l'obiettivo attraverso questa metodologia, si farà necessariamente ricorso all'assunzione diretta, previo bando di selezione e verifica di idoneità dei candidati.

La tipologia di assunzione potrebbe essere quella del contratto di apprendistato, che è la miglior forma di inserimento per i giovani (tra 18 e 29 anni), assicura all'Azienda una contribuzione al 10% senza massimale (e si auspica venga ulteriormente ridotta). Sono inseriti con retribuzioni più basse e comunque dà la possibilità di verificare il personale, ed eventualmente non confermarlo se non in possesso delle caratteristiche giuste. Il contratto è risolvibile alla scadenza oppure si avrà diritto ad un ulteriore anno di agevolazione contributiva.

L'Azienda ha già da tempo implementato le attività volte alla ricollocazione del personale non idoneo alle lavorazioni per cui era stato assunto, ricercando, con l'aiuto del Medico Aziendale e con un corretto addestramento, una collocazione più adeguata.

Il tasso d'assenteismo passa dal 10,94% del 1° semestre 2014 al 10,26% del 1° semestre 2015.

## Tabella del Piano del fabbisogno del personale

A.S.TER. SPA		Media del triennio 2011-2013	Consuntivo anno 2014	Previsione anno 2015	Preconsuntivo anno 2015	Previsione anno 2016	Previsione anno 2017
<b>PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE</b>							
valori in k/euro							
<b>Spesa del personale</b>							
<b>A</b>							
1. Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;		12.729	12.606	12.728	12.990	13.076	13.049
2. Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo alla società;		-	-	-	-	-	-
3. Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione lavoro e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile;		54	-	-	-	-	-
4. Spese per personale con contratti di formazione lavoro;		-	-	-	-	-	-
5. Contributi obbligatori e forme assicurative obbligatorie e/o discrezionali a carico del datore di lavoro, benefits, etc.;		5.604	5.463	5.632	5.567	5.442	5.284
6. Accantonamenti (TFR, rinnovo CCNL, etc.);		103	48	62	262	261	256
7. Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (mensa);		535	462	450	454	454	454
8. Somme rimborsate ad altre società per personale utilizzato in distacco;		-	-	-	-	-	-
9. Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		31	32	23	25	25	25
<b>Totale A</b>		<b>19.056</b>	<b>18.611</b>	<b>18.895</b>	<b>19.298</b>	<b>19.258</b>	<b>19.068</b>
<b>a detrarre B</b>							
1. Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, la cui copertura sia direttamente correlata alla loro attività;		-	-	-	-	-	-
2. Spese per la formazione e rimborsi per le missioni;		31	32	23	25	25	25
3. Spese per il personale utilizzato (in distacco) presso altre società per cui è previsto il rimborso delle aziende utilizzatrici;		-	-	-	154	-	-
4. Oneri derivanti da rinnovi contrattuali e/o relativi ad accantonamenti (per gli anni successivi al triennio 2011-2013);		-	440	976	976	940	888
5. Spese per il personale appartenente alle categorie protette (nei limiti delle assunzioni obbligatorie per legge);		950	887	888	888	888	888
6. Quota incentivante relativa a specifiche premialità direttamente correlate a voci di incrementi di ricavi;		-	-	-	-	-	-
7. Incentivi per la progettazione se previsti dalla normativa applicabile all'azienda		-	-	-	-	-	-
<b>Totale B</b>		<b>981</b>	<b>1.359</b>	<b>1.888</b>	<b>2.044</b>	<b>1.853</b>	<b>1.801</b>
<b>TOTALE (A-B)</b>		<b>18.075</b>	<b>17.252</b>	<b>17.007</b>	<b>17.254</b>	<b>17.405</b>	<b>17.267</b>
Numero totale dipendenti Inizio anno		412	392	384	384	384	384
Assunzioni		-	-	-	14	20	20
Cessazioni		13	8	12	14	20	20
Numero dipendenti a fine anno (31.12)		399	384	372	384	384	384
<b>Totale A</b>		<b>19.056</b>	<b>18.611</b>	<b>18.895</b>	<b>19.298</b>	<b>19.258</b>	<b>19.068</b>
Margine Operativo Lordo aziendale		2.775	1.962	2.331	2.253	2.300	2.350
Indice di produttività del personale aziendale		Totale MOL/A		0,146	0,105	0,123	0,117
						0,119	0,123

Alcune considerazioni:

- Previsto per il triennio sempre lo stesso numero di personale delle categorie protette
- Considerato il per il triennio il Premio di Risultato pieno, oltre l'importo aggiuntivo previsto nel CCNL (esteso anche per il 2017 – per il momento non previsto da CCNL -)
- Non previsti incrementi contrattuali per il 2016 e 2017 (il CCNL di riferimento scade al 31.12.2015)
- Nel 2016 e 2017 si ipotizza una ripresa delle dinamiche retributive, per un importo stimato di € 200.000 annui comprensivi di oneri riflessi, pari all'1% di tutta la spesa di personale
- Nel 2015, 2016 e 2017 verranno accantonati € 200.000 annui per creare un fondo per incentivare gli esodi.

Tutte le ipotesi in merito ad aumento del costo di personale sono ovviamente subordinate all'equilibrio economico dell'Azienda.

I movimenti di personale riepilogati nella tabella del fabbisogno così si sintetizzano:

Movimenti del 2014.

Qualifica	31/12/13	Assunzioni	Cessazioni	Var. categ.	31/12/14	Media di esercizio
Dirigenti	5	-	(1)	- -	4	4
Quadri	8	-	(1)	- -	7	7
Amministrativi	27	-	(1)	- -	26	27
Tecnici	84	-	(1)	- -	83	83
Operai	268	-	(4)	- -	264	267
<b>Totale</b>	<b>392</b>	<b>-</b>	<b>(8)</b>	<b>- -</b>	<b>384</b>	<b>388</b>

Nel corso del 2015 si ipotizzano uscite di 10 operai, 2 impiegati tecnici e 2 impiegati amministrativi. Assunzione di 14 apprendisti operai.

Qualifica	31/12/14	Assunzioni	Cessazioni	Var. categ.	31/12/15	Media di esercizio
Dirigenti	4	-	-	- -	4	4
Quadri	7	-	-	- -	7	7
Amministrativi	26	-	(2)	- -	24	25
Tecnici	83	-	(2)	- -	81	82
Operai	264	14	(10)	- -	268	261
<b>Totale</b>	<b>384</b>	<b>14</b>	<b>(14)</b>	<b>- -</b>	<b>384</b>	<b>379</b>

Nel corso del 2016 si ipotizzano uscite di 17 operai, 1 impiegato tecnico e 2 impiegati amministrativi. Assunzione di 20 apprendisti operai.

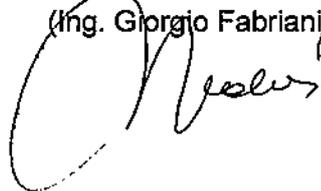
Qualifica	31/12/15	Assunzioni	Cessazioni	Var. categ.	31/12/16	Media di esercizio
Dirigenti	4	-	-	- -	4	4
Quadri	7	-	-	- -	7	7
Amministrativi	24	-	(2)	- -	22	23
Tecnici	81	-	(1)	- -	80	81
Operai	268	20	(17)	- -	271	270
<b>Totale</b>	<b>384</b>	<b>20</b>	<b>(20)</b>	<b>- -</b>	<b>384</b>	<b>385</b>

Nel corso del 2016 si ipotizzano uscite di 17 operai, 1 impiegato tecnico e 2 impiegati amministrativi. Assunzione di 20 apprendisti operai.

Qualifica	31/12/16	Assunzioni	Cessazioni	Var. categ.	31/12/17	Media di esercizio
Dirigenti	4	-	-	- -	4	4
Quadri	7	-	-	- -	7	7
Amministrativi	22	-	(2)	- -	20	21
Tecnici	80	-	(1)	- -	79	79
Operai	271	20	(17)	- -	274	274
<b>Totale</b>	<b>384</b>	<b>20</b>	<b>(20)</b>	<b>- -</b>	<b>384</b>	<b>385</b>

Genova, 31 luglio 2015

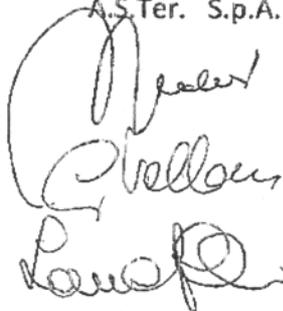
IL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO  
(Ing. Giorgio Fabriani)

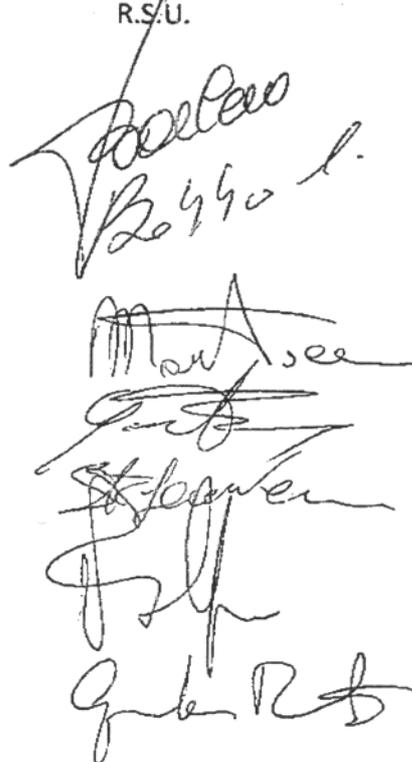




NASPI. Tali opzioni saranno avviate entro il 31.12.2016 previa congiunta disamina e specifico accordo fra le parti.

- Per la prima fase (assunzione di 6 persone) si ritiene opportuno concentrare in una sola linea operativa dell'Azienda le assunzioni, sia per garantire un buon impatto sull'operatività della linea stessa, sia per velocizzare la procedura di reclutamento. La linea individuata è quella delle "Strade", che ad oggi necessita della maggiore implementazione, considerato anche che da essa deriva la maggior parte del fatturato aziendale. Difatti, anche per il Piano Straordinario di Manutenzione 2015, la prevalenza degli interventi riguardano questa linea. Infine si ritiene che il personale neoassunto per questo Settore possa diventare operativo in breve tempo. Le assunzioni verranno effettuate con Contratto di Apprendistato a 30 mesi, con inquadramento iniziale al livello L1, che diverrà L2 durante il percorso di apprendistato. L'Azienda, in contraddittorio con le Parti Sindacali, successivamente alla prima fase, valuterà le previste implementazioni di ulteriore personale anche per le altre linee operative a fronte dei pensionamenti 2015.
- Alla conclusione del periodo di apprendistato, Le Parti convengono di procedere alla stabilizzazione del personale in questione qualora ne ricorrano le condizioni di legge e siano confermati i requisiti di idoneità tecnica/operativa.
- Il presente accordo avrà efficacia previa formale approvazione da parte della Direzione Partecipate del Comune di Genova.

A.S.Ter. S.p.A.  


R.S.U.  




COMUNE DI GENOVA

**E' PARTE INTEGRANTE DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
172 0 0 N. 2015-DL-277 DEL 04/08/2015 AD OGGETTO:  
APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE  
DELLA SOCIETA' ASTER S.P.A PER L'ANNO 2015.**

**PARERE TECNICO (Art 49 c. 1 D.Lgs. 267/2000)**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento

17/09/2015

Il Dirigente Responsabile  
Dr.ssa Lidia Bocca



COMUNE DI GENOVA

**E' PARTE INTEGRANTE DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE  
172 0 0 N. 2015-DL-277 DEL 04/08/2015 AD OGGETTO:  
APPROVAZIONE DEL PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE  
DELLA SOCIETA' ASTER S.P.A PER L'ANNO 2015.**

**PARERE DI LEGITTIMITA' DEL SEGRETARIO GENERALE  
(Ordinanza Sindaco n. 368 del 2.12.2013)**

Si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità del presente provvedimento

17/09/2015

Il Segretario Generale  
[Dott. Pietro Paolo Mileti]