



DISPOSIZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 26 del 6 maggio 2022

Oggetto: avvio progetto strategico di sviluppo organizzativo attraverso una mappatura delle competenze disponibili nella Napoli Servizi S.p.A.

IL DIRETTORE GENERALE

vista

- la procura conferita al Direttore Generale del 29/04/2021 rep. n. 144.789 racc. n. 33.550;
- la Determina n. 5 del 19/02/2021 avente ad oggetto "*nomina direttore generale a seguito di selezione pubblica*";

assunti

- gli indirizzi impartiti dall'Amministratore Unico con la Determina n. 9 del 26/02/2021 avente ad oggetto "*attuazione della determina n. 5 del 19/02/2021 nomina DG, istituzione atto denominato - Disposizione del Direttore Generale - ed avvio riorganizzazione aziendale*";

premesse che

- i seguenti atti aziendali che hanno progressivamente sancito le relazioni organizzative, le attribuzioni funzionali e le responsabilità direttive riferite alle varie strutture:

- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 67/2014;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 5/2015;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 19/2015;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 47/2015;
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 17/2016;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 21/2016;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 46/2016
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 33/2016;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 43/2016;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 8/2017;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 21/2017;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 27/2017;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 44/2017;
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 27/2017;
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 31/2018;
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n. 17/2018.
- ✓ la Disposizione Organizzativa n.10 del 26.03.2019
- ✓ la Determina dell'Amministratore Unico n.14 del 30.04.2019
- ✓ la Disposizione Organizzativa n.16 del 27.09. 2019
- ✓ la Disposizione Organizzativa n.8 del 16.04.2020
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 11 del 13.05.2020
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 18 del 07.07.2020
- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 20 del 04.08.2020

er

- ✓ la Disposizione Organizzativa n. 36 del 23.11.2020
- ✓ la Disposizione de Direttore Generale. 48 del 16.09.2021
- ✓ la Disposizione del Direttore Generale n. 60 del 04.11.2021
- ✓ la Disposizione del Direttore generale n. 72 del 30.12.2021
- ✓ la Disposizione del Direttore generale n. 20 del 31 marzo 2022

considerato

- che il piano triennale dei fabbisogni di organico della Società, di cui alla determina AU n. 46/2016 definiva un assetto organizzativo in ragione di una convenzione di servizio con il Comune di Napoli *a ribaltamento costi* che ha avuto termine al 30 giugno 2018;
- che nell'ambito di detta pianificazione degli organici, si è tenuto conto degli indirizzi strategici del Socio di procedere all'assunzione di dipendenti provenienti da altre partecipate del Comune di Napoli, per effetto di diverse procedure di acquisizione di rami d'azienda e mobilità fra partecipate, fra le quali si ricordano (solo a titolo esemplificativo) quelle relative all'assunzione del personale di Elpis S.r.l., di Napoli Sociale S.p.A., di Bagnoli Futura Spa;
- che a partire dal 1° luglio 2018, la Società ha sottoscritto due successivi contratti, di cui, il primo, della durata di un anno, ex delibera di GC n. 352/2018, prorogato nell'ambito del quinto d'obbligo fino al 30 settembre 2019, ed il secondo di cinque anni, ex delibera di GC n. 429/2019, attualmente in vigore e prorogabile di ulteriore cinque anni;
- che la modalità di corresponsione delle attività, prevista dai suddetti contratti, è stata disposta secondo quanto prescritto dall'art. 192 del D. Lgs n. 50/2016, in relazione all'effettivo volume delle prestazioni rese, valorizzate previa applicazione del listino prezzi contrattualizzato e valido per tutta la durata del contratto;
- che tale modalità di gestione del contratto ha richiesto una profonda riorganizzazione degli uffici, che hanno dovuto adeguarsi con rapidità alle nuove prescrizioni contrattuali;

tenuto conto

- degli effetti di un lungo contenzioso con l'amministrazione comunale, concluso solo in luglio 2021 con atto deliberativo di GC n. 188/2021, che ha ricondotto la Società a chiusura dell'esercizio 2018 nell'ambito di quanto disposto dall'art. 2446 del cc.;
- degli effetti contingenti dell'epidemia da Covid-19 che hanno richiesto l'immediata applicazione di misure correttive economiche e finanziarie tese a salvaguardare la continuità della gestione societaria;
- di quanto previsto dal *Patto per Napoli - accordo tra lo Stato e il comune di Napoli - per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti*, firmato il 29 marzo 2022, sul tema del riassetto delle società partecipate già a partire dal secondo semestre 2022;
- di quanto previsto nella Disposizione del D.G. n. 20 del 31 marzo 2022, con la quale si approva il funzionigramma della Società e la declaratoria delle attività da svolgersi in ogni Area, Settore ed UOC della Società in coerenza con l'attuale contratto di servizio con il Comune di Napoli in vigore fino al 31 dicembre 2024 ed ulteriormente prorogabile per cinque anni;

considerato altresì

- che, occorre definire il piano triennale dei fabbisogni di organico della Società in coerenza con gli obiettivi generali di pianificazione strategica disposti dal Socio, ed i vincoli economici e finanziari previsti dai budget annuali della Società almeno fino al 31 dicembre 2024, data di scadenza dell'attuale rapporto contrattuale con il Comune di Napoli ex Delibera di GC n. 429/2019;

- che in ragione di quanto sopra esposto, si rende necessario effettuare preventivamente un'analisi approfondita dell'attuale modello organizzativo, valutando opportunamente le professionalità in organico e quelle mancanti anche alla luce di una possibile ipotesi di conversione professionale nell'ambito di diversi uffici della Società;
- che a seguito di tale valutazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 in materia di reclutamento del personale e di progressione di carriera, si rende necessario predisporre un manuale organizzativo che descriva nel dettaglio le posizioni, i ruoli, le responsabilità ed i percorsi di crescita professionale verticale ed orizzontale, indispensabile ai fini di un approccio sistemico alla gestione dello sviluppo delle carriere;

tenuto conto

- delle osservazioni del Collegio Sindacale (relazione del collegio assunta al prot. 11772/22 del 23/03/2022) *in merito alla carenza di organico fra le figure apicali della Società e della necessità di compulsare il socio affinché, in un disegno più complessivo sul futuro prossimo della società, consenta di adeguare l'assetto organizzativo, anche e soprattutto con l'ingresso di nuove risorse e competenze;*
- delle procure notarili rilasciate dall'Amministratore Unico della Società in data 09.09.2021, a Dirigenti e Quadri della Società, designati quali responsabili di Area, nell'ambito delle rispettive competenze, con le quali gli stessi possono assumere impegni di spesa da esercitarsi con firma singola, premessa la denominazione sociale;
- dell'informativa data alle OOSS della Società sulle finalità del progetto;

accertato che

tale progetto, sarà realizzato nell'ambito del Piano di Formazione 2022, affidato con procedura di gara aperta ai sensi dell'articolo 50/2016 con il Numero: 8090297 - CIG: - 8678597CCB per la formazione continua con i fondi interprofessionali, all'Ente EITD e si articolerà in due fasi:

- la prima fase prevede l'affiancamento del team progetto dell'area Formazione e Selezione del personale e comunicazione, il quale affiancherà il soggetto affidatario della gestione dei fondi interprofessionali, nel percorso di mappatura del personale impiegatizio; il percorso di formazione/ affiancamento avrà il fine di trasferire le competenze chiave che mettano in condizione il gruppo di lavoro di Napoli Servizi di attivare processi di mappatura, censimento, assesment delle risorse aziendali a tutti i livelli.
- la seconda fase, completato il percorso di affiancamento del personale dell'area Formazione e Selezione del personale, vedrà impiegato le suddette risorse, nella realizzazione della mappatura delle competenze del personale restante (tale operazione ci consentirà di ottimizzare i costi, non dovendo investire risorse per l'impiego di consulenti esterni).

quanto sopra premesso e considerato, e condiviso con l'Amministratore Unico

DISPONE

- **di dare mandato** all'Area amministrazione, finanza e controllo – risorse umane di procedere all'elaborazione di una mappatura delle competenze fra il personale dipendente alla data attuale finalizzata a verificare la perfetta allocazione in relazione ai ruoli ed alle mansioni assegnate ed al fine di identificare i percorsi formativi per colmare eventuali deficit di competenze;
- **di istituire** un Team di progetto composto da:
 - l'*UOC Formazione e Selezione del personale* che si occuperà della gestione di tutte le fasi di svolgimento del progetto, dalla co conduzione delle interviste (singole e/o di gruppo) fino alla creazione del *sistema di mappatura delle competenze*.
 - l'*Ufficio Comunicazione* per quanto attiene le attività di Comunicazione istituzionale ed interaziendale pertinente gli obiettivi, le azioni ed i risultati del progetto;

- all'occorrenza, *i responsabili di ogni area, settore, unità organizzativa complessa della società* relativamente alle attività di analisi e valutazione degli uffici di propria competenza;
- **di dare mandato** al Responsabile Settore affari generali, legali e societari di procedere alla pubblicazione del presente atto alla sezione Società Trasparente del sito web aziendale, nella raccolta Disposizioni del Direttore Generale;
- **di trasmettere** la copia della presente disposizione, a cura del Responsabile Settore affari generali, alle Funzioni aziendali interessate, al Socio, al Servizio Partecipazioni Comunali, nonché al Collegio Sindacale ed all'Organismo di Vigilanza.

La Disposizione su richiesta
Q.D. Arch. Claudia Tomasino

Il Direttore Generale
Dott. Ciro Turiello

