

<p>DECISIONE – PROG. N° 19/2016</p> <p>Approvata il 1° Agosto 2016</p> <p>COPIA</p>	<p>ASP AZALEA</p> <p>AZIENDA PUBBLICA DEL DISTRETTO DI PONENTE</p> <p>D.G.R. 22 dicembre 2008 n. 2342</p> <p>Amministratore Unico</p>
<p>OGGETTO : VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D. LGS. N° 165/2001 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIPENDENTE.</p>	

L'anno **2016**, il giorno **1° Agosto**, alle ore **17,00**, nell'apposita sala, si presenta l'Amministratore Unico della ASP AZALEA, nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci 28 ottobre 2015, n. 8, nella persona del Signor **FRANCESCO BOTTERI** per la decisione inerente l'oggetto.

Assiste, con compiti anche di verbalizzante, il sig. **Mauro Pisani**, Direttore di ASP AZALEA.

L'AMMINISTRATORE UNICO

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. 30/3/2001, N° 165 e successive modifiche e integrazioni ("Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche"), che prevede:

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

2. (omissis)

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico - finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. (comma aggiunto dall'art. 35 del d.lgs. n. 150 del 2009)

5. (omissis)

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. 30/3/2001, N° 165 ("Eccedenze di personale e mobilità collettiva"), come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, N° 183 (Legge di stabilità 2012), che prevede:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 (1).

RICORDATO che:

- ▶ la “**sopranumerarietà**” è una situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, categorie o aree e l'amministrazione non presenta, perciò, posti vacanti utili a una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;
- ▶ l’**“eccedenza”** è una situazione in cui il personale in servizio (quantitativamente inteso) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali. Si differenzia dalla sopranumerarietà in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;
- ▶ l’**“esubero”** è l'individuazione nominativa del personale sopranumerario o eccedentario, da porre in prepensionamento, ove ricorrano le condizioni, o da mettere in disponibilità;
- ▶ il “**prepensionamento**” è la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale in soprannumero o in eccedentario, individuato in esubero, per il quale è prevista l'ultrattività delle disposizioni relative ai requisiti di accesso al trattamento pensionistico e alle relative decorrenze previdenti rispetto alla riforma ex art. 24 D.L. 201/2011, esclusivamente a favore di tale personale;

SOTTOLINEATO in proposito che le situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale possono derivare da:

- ▶ **ragioni funzionali**, conseguenza di piani di ristrutturazione decisi seguendo la procedura di ricognizione del fabbisogno derivante dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. n° 165/2001 sopra citati;
- ▶ **ragioni finanziarie** riferite a situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti o descritte da specifiche disposizioni legislative;

VERIFICATO PRELIMINARMENTE che ASP AZALEA non presenta situazioni di soprannumero di personale, cioè non esistono dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica;

VISTE le seguenti tabelle, nella quale sono riportati i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato attualmente in servizio, suddivisi per categoria professionale:

Categoria		Numero Dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/08/2016
Dirigenti		0
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	3 (*)
	Di cui posizione iniziale D1	3
Categoria C		14
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	54 (**)
	Di cui posizione iniziale B1	9
Categoria A		8
TOTALE		91

(*): un dipendente di cat. D/D3 incaricato di posizione dirigenziale fino al 31/7/2016;

(**): una dipendente dichiarata in esubero e collocata a riposo dal 2/8/2016 con relativo posto da sopprimere;

Categoria		Numero Dipendenti a tempo determinato in servizio al 31/08/2016
Dirigenti		1 (*)
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	0 (*)
	Di cui posizione iniziale D1	5
Categoria C		17
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	38
	Di cui posizione iniziale B1	0
Categoria A		0
TOTALE		61

(*): trattasi di dipendente di cat. D/D3 incaricato di posizione dirigenziale fino al 31/7/2016;

RILEVATO a tale riguardo che:

- il personale dirigenziale e il personale delle categorie di ASP AZALEA è soggetto ai CCNL del comparto Regioni autonomie locali;
- il CCNL del 31/3/1999 ha istituito un sistema di classificazione del personale basato su quattro categorie: A, B, C e D, all'interno delle quali collocare i rispettivi profili professionali;
- le categorie professionali sono state definite mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse;
- i profili descrivono invece il contenuto professionale delle attribuzioni proprie delle categorie;
- in sintesi, le categorie rappresentano un raggruppamento di profili professionali che presentano caratteristiche comuni quanto a livello di conoscenze, grado di responsabilità, complessità delle problematiche da affrontare e tipologia di relazioni organizzative da intrattenere e possono essere così individuate:

	<i>Cognizioni (tipo di conoscenze necessarie)</i>	<i>Contenuti (grado di responsabilità)</i>	<i>Criticità (grado di complessità delle problematiche)</i>	<i>Complesso Relazionale (tipologia di relazioni organizzative)</i>
Categoria A	Di tipo operativo generale.	Di tipo ausiliario.	Semplicità.	Di tipo prevalentemente interno
Categoria B	Specialistiche, con discreto grado di esperienza.	Di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali.	Discreta complessità e ampiezza di soluzioni.	Interne semplici; esterne indirette e formali; dirette con gli utenti.
Categoria C	Mono-specialistiche approfondite e discreta esperienza.	Di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi.	Media complessità e significativa ampiezza di soluzioni.	Interne anche negoziali; esterne anche dirette; dirette, negoziali e complesse con gli utenti.
Categoria D	Pluri-specialistiche elevate ed esperienza pluriennale.	Di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a importanti e diversi processi produttivi o amministrativi.	Elevata complessità e ampiezza di soluzioni.	Interne negoziali e complesse; esterne dirette anche con rappresentanza istituzionale; dirette, complesse e negoziali con gli utenti.

- relativamente alle categorie, nessuna modifica o integrazione è consentita ai singoli enti;
- relativamente ai profili professionali, l'ente può esercitare la propria autonomia organizzativa, prevedendo profili professionali diversi da quelli indicati dall'allegato A al CCNL 31/3/1999;

RICHIAMATA la propria deliberazione n° 16 del 29/07/2014, con la quale è stata stabilita la nuova dotazione organica del personale dipendente, nella seguente consistenza:

Categoria		N° Dip.a tempo indeterminato al 29/07/2014	Dotazione rideterminata con delibera N° 22/2013	Integrazione	Dotazione Organica rideterminata
Dirigenti		1	1	1	2
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	3	4 3 tempo pieno 1 part-time 12/36	0	4 3 tempo pieno 1 part-time 12/36
	Di cui posizione iniziale D1	4	4	0	4
Categoria C		14	30 29 tempo pieno 1 part-time 18/36		30 29 tempo pieno 1 part-time 18/36

Categoria		N° Dip.a tempo indeterminato al 29/07/2014	Dotazione rideterminata con delibera N° 22/2013	Integrazione	Dotazione Organica rideterminata
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	58	113 111 tempo pieno 2 part-time 24/36	2 t.p.	115 113 tempo pieno 2 part-time 24/36
	Di cui posizione iniziale B1	9	9	0	9
Categoria A		10	10	0	10
TOTALE		99	171 167 tempo pieno 2 part-time 24/36 1 part-time 18/36 1 part-time 12/36	3	174 170 tempo pieno 2 part-time 24/36 1 part-time 18/36 1 part-time 12/36

RICORDATO che:

- con deliberazione del CDA n° 14 del 30/6/2015 è stata dichiarata l'eccedenza di una posizione dirigenziale, per la quale si è provveduto alla risoluzione del rapporto di lavoro con determinazione n° 67 del 15/9/2015;
- con decisione dell'amministratore unico n° 6 del 12/4/2016 è stata dichiarata l'eccedenza di un'altra unità, appartenente alla categoria B/B3, con il profilo professionale di RAA, per la quale è stata emessa la certificazione del diritto alla pensione da parte dell'INPS;

VISTI in proposito:

- l'art. 2, comma 1 del D. Lgs n° 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive"*;
- l'art. 6, comma 4 del D. Lgs n° 165/2001: *"Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale"*;
- l'art. 6, comma 4-bis del D. Lgs n° 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n° 150/2009: *"Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti"*;
- l'art. 26 del Regolamento di organizzazione, approvato con deliberazione n° 26 del 30/10/2012 e modificato con Decisione dell'Amministratore Unico n° 3 del 22/3/2016: *"1. La dotazione organica dell'Azienda consiste nell'elenco dei posti a tempo indeterminato previsti, classificati in base ai sistemi di inquadramento contrattuale in vigore e suddivisi unicamente per categorie, prescindendo dalle strutture organizzative di assegnazione. 2. Quando il fabbisogno continuativo riscontrato non risulti compatibile con la dotazione organica vigente, l'organo di vertice politico"*

amministrativo, secondo le modalità previste dalla legge, ne dispone, con atto motivato, su proposta del Direttore, la variazione”;

TENUTO CONTO della vigente normativa riguardante le possibilità per le ASP di assumere personale dipendente:

- *“Il decreto-legge 24/4/2014, n° 66, convertito con modificazioni nella Legge 23/6/2014, n° 89, all’art. 4, comma 12-bis (“Disposizioni di coordinamento e modifiche alla legge 27/12/2013, n° 147”) dispone: “12-bis. All’articolo 18 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall’articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, il comma 2-bis e’ sostituito dal seguente: «2-bis. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l’ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera. Le aziende speciali, le istituzioni e le società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1 gennaio 2014. Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l’infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l’obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l’incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione».*
- *la deliberazione n° 490 del 14/12/2012 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo dell’Emilia Romagna, con la quale si chiarisce che “I tratti comuni tra azienda speciale ed ASP sin qui tratteggiati – soggettività giuridica di diritto pubblico; svolgimento di attività di tipo imprenditoriale secondo principi di economicità della gestione; poteri di controllo e vigilanza da parte della regione o enti locali da cui promanano – includono la Sezione a ritenere che, nonostante l’art. 114, comma 5-bis, TUEL delimiti il proprio ambito di applicazione soggettivo alle aziende speciali e alle istituzioni, l’ASP possa essere assoggettata alla disciplina generale e derogatoria ivi prevista. Tenuto, infine, conto della circostanza che l’ASP viene sempre costituita per la gestione di servizi sociali, si ritiene che la disciplina derogatoria di cui all’ultimo periodo del comma 5-bis debba trovare applicazione”;*
- *l’art. 3 della legge regionale n° 12 del 26/7/2013 e in particolare il comma 2, che prevede che “la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell’assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantire la continuità dei servizi nello svolgimento del ruolo, si applica anche alle ASP. Le conseguenti facoltà assunzionali si esercitano prioritariamente in favore delle posizioni addette ai servizi di cui al comma 1, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi del percorso di accreditamento dei servizi socio-sanitari e il mantenimento dei requisiti previsti dalle normative di settore, statale e regionale”;*

VISTI i contratti di servizio attualmente in essere relativi ai servizi accreditati di CENTRO RIABILITATIVO DIURNO PER DISABILI – C.S.R.D. – CAMELOT, CENTRO RIABILITATIVO RESIDENZIALE PER DISABILI – C.S.R.R. – CAMELOT, CASA RESIDENZA PER ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI – C.R.A. ALBESANI, CENTRO DIURNO ASSISTENZIALE PER ANZIANI e SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE, nonché gli altri servizi gestiti di HOSPICE TERRITORIALE, GRACER e C.S.R. “ILGIARDINO” e i relativi parametri assistenziali da garantire;

CONSIDERATO in proposito che occorre razionalizzare i servizi di supporto per ragioni economiche e organizzativo-funzionali e parametrare i servizi assistenziali tenendo conto dell’andamento della presenza degli ospiti nei vari servizi;

RICORDATO che con nota prot. n° 1760 del 2/5/2016 è stata fornita idonea informativa alle OO.SS. e alla RSU, ex art. 33, comma 4 del D. Lgs. n° 165/2001, riguardante:

- a) l’eliminazione del servizio di portineria e centralino, con il conseguente esubero di quattro dipendenti;
- b) l’esternalizzazione del servizio di fattorinaggio e distribuzione magazzino, con il conseguente esubero di due dipendenti;
- c) la riduzione dei posti dei dipendenti assegnati al servizio guardaroba-lavanderia da cinque a tre, con la ricollocazione presso altro servizio di una dipendente e l’esubero di una unità;
- d) l’eliminazione di uno dei due posti di operaio;
- e) l’eliminazione del posto di istruttore direttivo amministrativo con il conseguente esubero di un dipendente;
- f) l’eliminazione del posto di dirigente, coperto a tempo determinato fino al 31/7/2016.

RICORDATO ALTRESI’ che nel corso dell’ultima riunione sindacale è stato comunicato che, rispetto alla suddetta informativa, si sarebbe proceduto a riconsiderare la gestione di alcuni servizi:

- a) è intenzione eliminare le portinerie con centralino nei due stabilimenti aziendali di Castel San Giovanni e di Borgonovo V.T., sostituendoli con centralini passanti, e questo determina l’esubero di quattro unità di personale;
- b) è intenzione gestire all’interno il servizio unico di fattorinaggio e di magazzino da affidare a una unità di personale a tempo parziale 24/36, e questo determina l’esubero di una unità di personale, al posto delle due unità comunicate nell’informativa prot. n° 1760/2016;
- c) relativamente al servizio di guardaroba-lavanderia, si riconferma l’esubero di una unità;
- d) viene riconsiderata l’eliminazione del posto di operaio generico, in quanto le dimensioni aziendali richiedono la presenza di una unità di personale che possa sia rispondere alle esigenze di piccole manutenzioni, sia di svolgere il servizio di cui al punto sub c), e quindi, a differenza di quanto comunicato nell’informativa prot. n° 1760/2016 non vi è esubero di personale per questo profilo professionale;
- e) è intenzione eliminare un posto di istruttore direttivo D/D3, in quanto l’attuale dotazione di personale impiegatizio appare sufficiente a coprire le esigenze aziendali, e questo determina l’esubero di una unità di personale;
- f) è intenzione eliminare il posto di dirigente rimasto, in quanto non necessario alle esigenze aziendali, e questo non determina esuberi, in quanto il posto è ricoperto dal dipendente collocato nella posizione sub f) fino al 31/7/2016;

CONSIDERATO che sono trascorsi trenta giorni e l'esito dell'esame congiunto con le OO.SS. e la RSU è terminato senza trovare un accordo, pertanto non sono nemmeno stati concordati i criteri di scelta dei dipendenti da collocare in disponibilità;

PRESO ATTO che in data 28/7/2016 è giunta una richiesta di mobilità volontaria da parte di un'addetta al servizio di lavanderia-guardaroba-pulizie (ns. prot. n° 2987 del 28/7/2016) e ritenuto di accoglierla;

CONSIDERATO QUINDI che:

- a) relativamente al punto sub a), non si pone il problema dei criteri di scelta, in quanto tutti e quattro i dipendenti attualmente assegnati al servizio sono da considerarsi in esubero;
- b) relativamente al punto sub b), verrà collocato sul posto disponibile il dipendente in possesso dell'idoneità a svolgere il servizio;
- c) relativamente al punto sub c), viene accolta la richiesta di mobilità volontaria presentata da una dipendente del servizio;
- d) relativamente al punto sub d), non vi è più personale in esubero;
- e) relativamente al punto sub e), vi è un solo dipendente interessato;
- f) relativamente al punto sub f), il posto è coperto a tempo determinato fino al 31/7/2016;

PRESO ATTO che la dotazione organica definitiva dell'Azienda è quella risultante dalla seguente tabella:

Categoria		Dotazione	Note
Dirigenti		0	
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	2	
	Di cui posizione iniziale D1	12	
Categoria C		38	
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	100	99 posti da 2/8/2016 per effetto di precedente dichiarazione di esubero (decisione n° 6 del 12/4/2016)
	Di cui posizione iniziale B1	8	
Categoria A		4	
TOTALE		164	

RITENUTO di determinare la programmazione triennale delle assunzioni per il triennio 2016-2018 con apposito separato atto, sulla base delle suddette necessità, evidenziando quindi i profili professionali necessari per il funzionamento dei diversi servizi;

DECIDE

- 1) Di stabilire la nuova dotazione organica del personale dipendente a tempo indeterminato di ASP AZALEA quale risultante dalla tabella seguente, per le motivazioni esposte in premessa:

Categoria		Dotazione	Note
Dirigenti		0	
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	2	
	Di cui posizione iniziale D1	12	
Categoria C		38	
			99 posti da 2/8/2016 per effetto di precedente dichiarazione di esubero (decisione n° 6 del 12/4/2016)
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	100	
	Di cui posizione iniziale B1	8	
Categoria A		4	
TOTALE		164	

- 2) Ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. 30/3/2001, N° 165, nell'ambito della dotazione organica di ASP AZALEA come riassunta nella tabella precedente, per l'anno 2016 non vengono rilevate situazioni di soprannumerarietà, ma vengono rilevate situazioni di eccedenza di personale dipendente, riassunte nell'Allegato A al presente atto, del quale costituisce parte integrante;
- 3) Di dare atto che le eccedenze di personale riguardano sette unità, due in meno rispetto all'informativa inviata alle OO.SS. e alla RSU il 2/5/2016;
- 4) Di dare atto che nei prossimi sessanta giorni si provvederà a verificare l'applicazione dell'art. 33, comma 5 del D. Lgs. n° 165/2001 in riferimento alla possibilità di collocamento a riposo dei dipendenti interessati, oppure la loro totale o parziale ricollocazione presso questa azienda o presso altre amministrazioni;
- 5) Di dare atto altresì che trascorsi novanta giorni dall'informativa inviata e consegnata alle OO.SS. e alla RSU il 2/5/2016, i dipendenti che non sarà stato possibile impiegare diversamente in questa o in altre amministrazioni verranno collocati in disponibilità con apposito separato atto, con il quale verrà anche indicata la relativa decorrenza;
- 6) Di stabilire altresì che per il triennio 2016-2018 il fabbisogno di personale dell'Azienda, per la gestione dei servizi elencati in premessa, verrà reperito con le modalità elencate in apposito separato atto di programmazione delle assunzioni;

- 7) Di dare mandato al Direttore di trasmettere il presente provvedimento:
- ▶▶ all'INPS di Piacenza;
 - ▶▶ al Ministero della Funzione Pubblica ex art. 33, comma 1 del D. Lgs. n° 165/2001
 - ▶▶ al Servizio Regionale per l'impiego ex art. 4, comma 3 del D. Lgs. n° 165/2001;
 - ▶▶ alle OO.SS. e alla RSU.
- 8) Di comunicare il presente provvedimento ai dipendenti interessati.

=====

Di che si è redatto il presente verbale che, dopo lettura e conferma, è debitamente sottoscritto.

Il Segretario
(F.to Mauro Pisani)

L'Amministratore Unico
(F.to Francesco Botteri)

ASP AZALEA

Castel San Giovanni (PC)

Allegato A) alla Decisione dell'Amministratore Unico n° 19 del 01/08/2016

ELENCO DEL PERSONALE DIPENDENTE DA COLLOCARE IN DISPONIBILITA' EX ART. 33 COMMA 7 D. LGS. N° 165/2001

<i>N°</i>	<i>Cognome/Nome</i>	<i>Luogo e data di nascita</i>	<i>Categoria e posizione economica</i>	<i>Profilo prof.le/ Mansione svolta</i>	<i>Anzianità contributiva risultante dal fascicolo personale al 31/08/2016 (aa-mm-gg)</i>
1	GHIRALDI MARISA	Bondeno (FE) 30/08/1955	Cat. A Posiz.ec. A4	Portiere/ Portinaio centralinista	38-06-03
2	MASSARI MARIA	Borgonovo Val Tidone 26/04/1960	Cat. A Posiz.ec. A4	Portinaio telefonista/ Potinaio telefonista	33-08-00
3	BALDUINI ALBERTO	Borgonovo Val Tidone 13/01/1959	Cat. A Posiz.ec. A4	Ausiliario/ Portinaio telefonista	38-03-07
4	PATELLI MILENA	Castel San Giovanni 20/06/1958	Cat. B/B3 Posiz.ec. B4	OSS/ Portinaio telefonista	35-04-28
5	CARELLA CLAUDIO	Castel San Giovanni 24/10/1958	Cat. B/B1 Posiz.ec. B4	Applicato/ Fattorino	39-01-00
6	ALBANESI ELISABETTA	Piacenza 19/07/1968	Cat. A Posiz.ec. A3	Addetta guard-lav-pul./ Addetta guard-lav-pul./	29-04-27
7	BRIANZI GIUSEPPE	Borgonovo Val Tidone 22/06/1961	Cat. D/D3 Posiz.ec. D3	Istruttore direttivo/ Istruttore direttivo	19-03-02

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Castel San Giovanni, lì 1/8/2016

Il Segretario

