

<p>DECISIONE – PROG. N° 5/2017</p> <p>Approvata il 7 Agosto 2017</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. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DIPENDENTE E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.</p>	

L'anno **2017**, il giorno **7 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. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del

potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Omissis;

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.

5. Omissis;

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

6-bis. Omissis;

VISTO l'art. 33 del D. Lgs. 30/3/2001, N° 165 ("Eccedenze di personale e mobilità collettiva") e successive modifiche e integrazioni, che prevede:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.

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 previgenti 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 31/07/2017
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	51 (**)
	Di cui posizione iniziale B1	7 (***)
Categoria A		8 (****)
TOTALE		91

(*): un dipendente di cat. D/D3 in disponibilità dal 1/11/2016;

(**): una dipendente di cat. B/B3 in disponibilità dal 1/11/2016;

(***): un dipendente di cat. B/B1 in disponibilità dal 1/11/2016;

(****): tre dipendenti di cat. A in disponibilità dal 1/11/2016;

Categoria		Numero Dipendenti a tempo determinato in servizio al 31/07/2017
Dirigenti		
Categoria D	Di cui posizione iniziale D3	
	Di cui posizione iniziale D1	7
Categoria C		22
Categoria B	Di cui posizione iniziale B3	51
	Di cui posizione iniziale B1	0
Categoria A		0
TOTALE		80

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° 19 del 1/8/2016, con la quale è stata stabilita la nuova dotazione organica del personale dipendente, nella seguente consistenza:

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	

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;
- con decisione dell'amministratore unico n° 19 del 1/8/2016 è stata dichiarata l'eccedenza di personale dipendente per sette unità, poi ridotte a sei per effetto del pensionamento di una dipendente, i quali sono stati posti in disponibilità dal 1/11/2016

VISTO in proposito 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 proseguire nell'opera di razionalizzazione dei 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° 2290 del 3/7/2017 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'esternalizzazione del servizio di fattorinaggio/magazzino;
- b) la reintroduzione nella dotazione organica aziendale di un posto di applicato part-time 18/36 a esaurimento;

CONSIDERATO che per effetto di tale decisione non si prevedono esuberi, in quanto:

- ▶▶ relativamente al punto a), la dipendente attualmente impegnata in questo servizio ha mantenuto nel corso degli anni il profilo professionale di appartenenza di cuoca e pertanto può tornare a operare nel servizio cucina;
- ▶▶ relativamente al punto b), viene offerta la possibilità al dipendente attualmente in disponibilità a rientrare in servizio;

RICORDATO ALTRESI' che la citata informativa è stata oggetto di esame nel corso della riunione sindacale del 10/7/2017;

PRESO ATTO delle importanti innovazioni legislative introdotte dai decreti legislativi n° 74 e n° 75 del 25/5/2017 e considerato che è in corso un puntuale aggiornamento del fabbisogno aziendale e che nella programmazione triennale del fabbisogno 2018-2020 verrà affrontata la situazione del precariato aziendale, alla luce delle prospettive di ASP Azalea e dei servizi che dovrà gestire nell'immediato futuro;

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;

RITENUTO di determinare con il presente atto anche la programmazione triennale delle assunzioni per il triennio 2017-2019, sulla base delle suddette necessità, evidenziando quindi le figure necessarie per il funzionamento dei diversi servizi;

DECIDE

- 1) Le premesse formano parte integrante del presente atto;
- 2) Di stabilire la nuova dotazione organica del personale dipendente, coincidente con il fabbisogno di personale a tempo indeterminato di ASP AZALEA quale risultante dalla tabella seguente, per le motivazioni esposte in premessa:

Categoria		Dotazione / fabbisogno	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	99	
	Di cui posizione iniziale B1	9	Di cui 1 part-time 18/36, a esaurimento
Categoria A		4	
TOTALE		164	

- 3) Di stabilire che il posto di cat. B/B1 introdotto nel fabbisogno di personale è relativo al profilo professionale di "applicato" part-time 18/36 a esaurimento e riservato al rientro del dipendente collocato in disponibilità e avente il suddetto profilo, rientro che dovrà avvenire entro il mese di settembre 2017;
- 4) Di stabilire altresì che si provveda, dal mese di settembre 2017, all'esternalizzazione del servizio di fattorinaggio/magazzino, con conseguente rientro della dipendente attualmente adibita a tale servizio nella mansione del profilo professionale di appartenenza (cuoca);

- 5) Di dare atto che per l'anno 2017 non vengono rilevate situazioni di soprannumerari età né di eccedenza di personale;
- 6) Di stabilire che nel triennio 2017-2019 si provvederà solamente ricoprire il posto di applicato part-time 18/36, con le modalità stabilite al punto 2), riservandosi in seguito, come esposto in premessa, un esame del fabbisogno di personale da reperire nel triennio 2018-2020, affrontando nel contempo anche la problematica del precariato aziendale;
- 7) Di dare mandato al Direttore di adottare i provvedimenti conseguenti e di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alla RSU.

=====

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)

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

Castel San Giovanni, lì 7/8/2017

Il Segretario