

<p>DECISIONE – PROG. N° 23/2021</p> <p>Approvata il 7 ottobre 2021</p> <p><b>Copia</b></p>	<p><b>ASP AZALEA</b></p> <p>AZIENDA PUBBLICA DEL DISTRETTO DI PONENTE</p> <p>D.G.R. 22 dicembre 2008 n. 2342</p> <p><b>Amministratore Unico</b></p>
<p><b>OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023.</b></p>	

L'anno **2021**, il giorno **7 ottobre**, alle ore **13,00**, nell'apposita sala, si presenta l'Amministratore Unico della ASP AZALEA, nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n° 8 del 29/10/2020, 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**

RICHIAMATE le proprie Decisioni n° 4 del 17/2/2021 (*"Revisione della dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023"*), n° 8 del 19/4/2021 e n° 18 del 16/6/2021 (*"Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023"*);

CONSIDERATA la necessità di aggiornare ulteriormente il suddetto Piano per i seguenti motivi:

- Il rientro in servizio di una unità di personale collocata in disponibilità in un posto di ausiliaria di guardaroba 24/36 (Cat. A) in seguito a procedura di conciliazione sindacale;
- L'istituzione di un posto di istruttore tecnico (Cat. C) da coprire mediante contratto di formazione e lavoro, approvato dall'Agenzia regionale del lavoro;
- l'indizione di un concorso per la copertura di due posti di assistente sociale (Cat. D/D1), in seguito alle dimissioni di due unità a tempo pieno e all'esaurimento della graduatoria del concorso pubblico espletato nel 2019;

RICHIAMATA la seguente normativa:

- l'art. 6 del D. Lgs. N° 165/2001 che prevede che:
  - a) *le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;*
  - b) *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;*
  - c) *in sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;*
  - d) *le amministrazioni che non adempiono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale;*
- l'art. 6-bis del D. Lgs. N° 165/2001, che prevede che le pubbliche amministrazioni sono autorizzate ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al loro interno, *"a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale"*;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A., adottate l'8/5/2018 dal Ministro per la semplificazione e la P.A., che in sintesi prevede:
  - a) il fabbisogno di personale implica un'analisi quantitativa e qualitativa dell'ente (la sua consistenza

numerica e le tipologie di professioni e competenze necessarie);

- b) il piano viene adottato dall'organo di indirizzo politico amministrativo, su proposta dei dirigenti, ha valenza triennale, viene aggiornato ogni anno e può essere modificato in corso d'anno solo in presenza di situazioni nuove e non prevedibili;
- c) il piano è soggetto a informazione sindacale, a pubblicazione ex D. Lgs. N° 33/2013 e a comunicazione tramite il sistema SICO;
- l'art. 114 del DPR n° 267 del 18/8/2000, come modificato dall'art. 4, comma 12 del D.L. 31/7/2013, n° 101, conv. in legge 30/10/2013, n° 125 e in particolare il comma 5-bis, nella parte in cui escludeva dall'applicazione delle disposizioni di divieto e limitazioni sull'assunzione di personale le aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, servizi scolastici e per l'infanzia, culturali e farmacie;
- la deliberazione n° 490 del 14/12/2012 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna, con la quale si chiariva che la suddetta disciplina derogatoria si applicava anche alle ASP, in quanto costituite per la gestione di servizi sociali;
- l'art. 3 della legge regionale Emilia Romagna 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”*;
- l'art. 4, comma 12-bis del decreto legge 24/4/2014, n° 66, come introdotto dalla legge di conversione 23/6/2014, n° 89, che recita testualmente: *“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”*;

VERIFICATO che la normativa di cui all'art. 33 del D.L. 30/4/2020 n° 34 (cd. “Decreto crescita”) conv. in legge 28/6/2019, n° 58 non riguarda le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona;

CONSIDERATO che:

- con la suddetta normativa avviene un sostanziale superamento delle dotazioni organiche, essendo stato accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale, di cui la dotazione organica è una diretta discendenza. L'assetto organizzativo viene affidato a un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica, la cui adozione può determinare la modifica della dotazione organica, laddove sia necessario;

- la programmazione deve tenere conto degli stanziamenti di bilancio e deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione;
- in sede di stesura del piano le amministrazioni possono individuare, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N° 165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle loro esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- per la copertura dei posti, il piano deve indicare i processi di mobilità messi in atto (interna ed esterna), le progressioni tra le categorie, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie;

RITENUTO pertanto, prima di ridefinire la programmazione del fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica, intesa come dinamica e pertanto modificabile nel caso in cui sorgano nuove esigenze;

RICORDATO che la dotazione organica determinata con la richiamata Decisione n° 18/2021 è così sintetizzata quanto a categorie professionali:

<i>Categoria</i>	<i>N° posti</i>	<i>Note</i>
A	3	
B/B1	6	<i>1 posto di applicato part-time 18/36 (a esaurimento)</i>
B/B3	96	
C	44	
D/D1	16	<i>2 posti di assistente sociale (1 a tempo pieno e 1 part-time 8/36) coperti tramite distacco da altri enti</i>
D/D3	1	
Totale	166	

CONSIDERATO che le esigenze attuali comportano una rideterminazione della dotazione organica, che viene così sintetizzata quanto a categorie professionali:

<i>Categoria</i>	<i>N° posti</i>	<i>Note</i>
A	3	<i>1 posto a tempo parziale 24/36</i>
B/B1	5	<i>1 posto di applicato part-time 18/36 (a esaurimento)</i>
B/B3	95	
C	43	<i>1 posto di TDR a tempo parziale 24/36</i>
D/D1	16	<i>2 posti di assistente sociale (1 a tempo pieno e 1 part-time 8/36) coperti tramite distacco da altri enti</i>
D/D3	1	
Totale	163	

CONSIDERATO ALTRESI' che:

- la rideterminazione della dotazione organica non comporta alcun aumento di spesa:

Ausiliaria di guardaroba	Nessun costo in quanto viene eliminato un posto a tempo pieno della stessa categoria.
Istruttore tecnico	Nessun costo in quanto sostituisce un istruttore amm.vo contabile
Assistente sociale	Nessun costo in quanto trattasi di sostituzione di dipendenti dimesse dal servizio.

RITENUTO di provvedere quindi alla ridefinizione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, che non contrasta con il Bilancio pluriennale di previsione 2021-2023 approvato, ridefinendo altresì la consistenza della dotazione organica sulla base dei fabbisogni programmati (art. 6, commi 2 e 3 D. Lgs. n° 165/2001);

RICHIAMATA l'informativa sindacale prot. N° 4210 del 25/8/2021;

RILEVATO che rispetto a tale dotazione per l'anno 2021 non vi sono più situazioni di soprannumero di personale;

### DECIDE

- 1) Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di rideterminare la dotazione organica di ASP Azalea come da allegato "A", comprendente le declaratorie dei profili professionali, che viene così sintetizzata in quanto a categorie professionali, approvando altresì i nuovi profili di "istruttore tecnico" e di "magazziniere" (allegato "B");

<i>Categoria</i>	<i>N° posti</i>	<i>Note</i>
A	3	1 posto a tempo parziale 24/36
B/B1	5	1 posto di applicato part-time 18/36 (a esaurimento)
B/B3	95	
C	43	1 posto di TDR a tempo parziale 24/36
D/D1	16	2 posti di assistente sociale (1 a tempo pieno e 1 part-time 8/36) coperti tramite distacco da altri enti
D/D3	1	
Totale	163	

- 3) Di approvare la nuova programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 come da prospetto seguente, per i motivi esposti in premessa:

<b>Concorsi pubblici per incarichi a tempo indeterminato</b>		
<i>Anno</i>	<i>Profilo prof.le</i>	<i>Note</i>
2021	1 Istruttore direttivo (Cat. D/D1)	Art. 34-bis D.Lgs. n° 165/2001; art. 30 D.Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.1 lett. a) D. Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.5-ter D. Lgs. n° 165/2001
2021	1 Assistente sociale (Cat. D/D1)	Art. 34-bis D.Lgs. n° 165/2001; art. 30 D.Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.1 lett. a) D. Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.5-ter D. Lgs. n° 165/2001 <b>Completato</b>
2021	2 TDR (cat. C)	1 unità a tempo pieno 1 unità a 24/36
2021	Magazziniere (Cat. B/B1)	Art. 34-bis D.Lgs. n° 165/2001; art. 30 D.Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.1 lett. a) D. Lgs. n° 165/2001.
2021	Ausiliaria guardaroba 24/36 (Cat. A)	Rientro da mobilità per esubero
2021	Istruttore tecnico (Cat. C)	CFL
2022	Assistente sociale (Cat. D/D1)	Art. 34-bis D.Lgs. n° 165/2001; art. 30 D.Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.1 lett. a) D. Lgs. n° 165/2001; art. 35, c.5-ter D. Lgs. n° 165/2001
<b>Progressioni interne ex art. 22, c. 15 D.Lgs. 75/2017</b>		
<b>Utilizzo graduatorie interne</b>		
2021	5 OSS (Cat. B/B3)	<b>Completato</b>
<b>Selezioni pubbliche per incarichi a tempo determinato</b>		
2021	Assistente sociale (Cat. D/D1)	<b>Espletato</b>
2021	OSS (Cat. B/B3)	<b>Espletato</b>

- 4) Di stabilire che per le assunzioni in forma flessibile ex art. 36 D. Lgs. n° 165/2001 si procederà con contratti a tempo determinato oppure tramite agenzie interinali;
- 5) Di dare atto che con la copertura dei suddetti posti viene mantenuto un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi e che non vi è aumento di spesa effettivo rispetto a quanto previsto nel Bilancio di previsione 2021-2023;
- 6) Di dare atto che per l'anno 2021 non vi sono più situazioni di soprannumero di personale;
- 7) Di inviare copia del presente provvedimento all'organo di revisione, alle OO.SS. e alla RSU;
- 8) Di comunicare il presente provvedimento tramite il sistema SICO e di pubblicarlo sul sito istituzionale, ai sensi del D. Lgs. N° 33/2013;
- 9) Di dare mandato al Direttore di assumere i provvedimenti conseguenti;
- 10) Di dare atto che il sottoscritto non si trova, con riferimento all'assetto di interessi determinato con il presente atto, in condizione di incompatibilità o di conflitto di interessi, neanche potenziale, sulla base della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza.

=====

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

Il Segretario  
(Mauro Pisani)

L'Amministratore Unico  
(Francesco Botteri)

Allegato "A" alla Decisione dell'Amministratore Unico n° 23/2021

ASP AZALEA - DOTAZIONE ORGANICA 2021		
<b>CATEGORIA A</b>		
ADD. LAV. GUARD.	2	1 posto a tempo parziale 24/36
AUSILIARIO	0	
CENTRALINISTA	1	
<b>Totale A</b>	<b>3</b>	
<b>CATEGORIA B/B1</b>		
ADD. LAV. GUARD.	0	
MAGAZZINIERE	1	
APPLICATO	1	a tempo parziale 18/36
CUOCO	2	
OPERAIO	1	
<b>Totale B/B1</b>	<b>5</b>	
<b>CATEGORIA B/B3</b>		
OPERAIO QUALIFICATO	0	
RAA	4	
OSS	91	
<b>Totale B/B3</b>	<b>95</b>	
<b>CATEGORIA C</b>		
FISIOTERAPISTA	3	1 a tempo parziale 24/36
INFERMIERE PROFESSIONALE	23	
EDUCATORE	12	
ISTRUTTORE	5	
<b>Totale C</b>	<b>43</b>	
<b>CATEGORIA D/D1</b>		
COORDINATORE	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	
ASSISTENTE SOCIALE	11	2 in distacco, di cui 1 a tempo parziale 8/36
COORDINATORE SERVIZI	1	
<b>Totale D/D1</b>	<b>16</b>	
<b>CATEGORIA D/D3</b>		
RESP.SERV.SOCIO ASSIST.	1	
<b>Totale D/D3</b>	<b>1</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>163</b>	
Tempo pieno	159	
Tempo parziale	4	

## MAGAZZINIERE (Operatore Cat. B/B1)

### Requisiti culturali

Diploma di istruzione secondaria di primo grado o assolvimento dell'obbligo scolastico.

### Altri requisiti specifici

di esperienza professionale acquisita nel corrispondente profilo professionale presso pubbliche amministrazioni o imprese private.

Possesso della patente di guida cat. B o superiore.

### Competenze e funzioni

Il magazziniere esegue autonomamente, entro le scadenze prescritte, le attività di ingresso, controllo, stoccaggio e movimentazione della merce. Gestisce il complesso delle uscite della merce dal magazzino effettuando le manovre di movimentazione ed i controlli necessari al fine di consegnare il prodotto integro e inalterato. All'ingresso delle merci, il magazziniere effettua il controllo dei colli verificandone quantità, peso, marcature e destinazione al fine del loro corretto immagazzinamento; rileva le condizioni della merce stoccata ed eventuali difformità, anomalie mutamenti o danni che esse possano aver subito. Qualora si verifichi un danno, ne informa l'ufficio addetto, per accertare se il danno si sia verificato all'origine, durante il trasporto o dopo lo sbarco. Un ulteriore ed accurato controllo, fisico e numerico, viene effettuato nella fase di consegna, per accertare che le condizioni della merce in entrata siano rimaste inalterate in termini di qualità, sigillatura e imballaggio. Può occuparsi anche dello svuotamento e del riempimento di vetture di trasporto, seguendo le indicazioni del responsabile. Può utilizzare mezzi operativi ed eseguire anche movimentazioni a mano.

Risponde al responsabile di magazzino. Mette in atto capacità di programmazione dovendo gestire magazzini con diverse tipologie di prodotto. Il lavoro viene svolto con una certa autonomia e richiede responsabilità. L'attività in genere si svolge durante il normale orario diurno. Può usare software per carico/scarico merci di magazzino.

Deve possedere la conoscenza di elementi di merceologia, elementi identificativi e di sicurezza dei prodotti (*part number*, *serial number*, *barcode*, placche antitaccheggio, ecc.), applicare metodi di controllo quali/quantitativo sui materiali in consegna e sullo stato delle merci in magazzino; applicare procedure di segnalazione di non conformità delle merci; conoscere e utilizzare i dispositivi di protezione individuali (DPI).

## ISTRUTTORE TECNICO (Istruttore Cat. C)

### Requisiti culturali

Diploma di perito industriale (per diplomati prima dell'entrata in vigore del DPR 88/2010) o diploma di istruzione tecnica indirizzi "meccanica, mecatronica ed energia" o "elettronica ed elettrotecnica". Si considerano assorbenti dei diplomi sopracitati le seguenti lauree: le lauree triennali (DM 270/2004) della classe L-9 Ingegneria industriale, i diplomi universitari in Ingegneria elettronica, Ingegneria energetica, Ingegneria dell'automazione, Ingegneria elettrica, Ingegneria meccanica, e lauree triennali (DM 509/99) equiparate; le lauree magistrali delle classi LM-25 Ingegneria dell'automazione, LM-29 Ingegneria elettronica, LM-28 Ingegneria elettrica, LM-30 Ingegneria energetica e nucleare, LM-33 Ingegneria meccanica e relative Lauree specialistiche (DM 509/99) o diplomi di laurea vecchio ordinamento equiparati.

### Altri requisiti specifici

Possesso della patente di guida cat. B o superiore.

### Competenze e funzioni

L'istruttore tecnico interviene nell'ambito di tre tematiche: la gestione dell'impiantistica aziendale; la sicurezza sul lavoro; gli appalti di lavori e servizi.

Gestione impiantistica aziendale: la funzione riguarda il coordinamento delle imprese che si occupano di manutenzione ordinaria e straordinaria, nonché di gestione degli impianti. Occorre mantenere i contatti con le imprese e verificare la corretta tenuta dei documenti tecnico-amministrativi. L'attività prevede anche il coordinamento dell'operaio addetto alla manutenzione e la gestione dell'applicativo CBA "manutenzioni" per la registrazione delle richieste dai servizi sia verso l'operaio interno sia verso le ditte esterne e la registrazione della chiusura degli interventi una volta evasi.

Sicurezza sul lavoro: l'operatore dovrà acquisire la posizione di RSPP, previa formazione (a meno che non sia già compresa nel suo titolo di studio). Dovrà essere frequentato il corso per RSPP per le aziende con rischio elevato (Codice Ateco 873000) come previsto dall'Accordo stato regioni del 7/7/2016 presso un centro di formazione accreditato, preferibilmente della provincia, per la durata complessiva di n° 100 ore, nonché dei relativi aggiornamenti periodici. Verifica i documenti aziendali finora elaborati e, con l'ausilio dei consulenti incaricati, provvede al loro aggiornamento. Gestisce i rapporti con il medico competente e programma la sorveglianza sanitaria e la riunione periodica ex art. 35. Tiene aggiornato il piano della formazione in materia di sicurezza e organizza le prove di evacuazione periodiche.

Appalti di lavori e servizi: previo adeguato percorso formativo dovrà essere in grado di acquisire la funzione di RUP in appalti di lavori e di servizi, svolgendo le relative funzioni anche utilizzando le piattaforme messe a disposizione dall'ente e dalla regione.

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

Castel San Giovanni, lì 07/10/2021

Il Segretario