

PIANO DEL FABBISOGNO E DELLA GESTIONE DEL PERSONALE 2022-2024

(Art. 6 D.L. 9/6/2021, N° 80, conv. in L. 6/8/2021, N° 113)

Strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo (comma 2, lett. a)

Piano triennale dei fabbisogni di personale (comma 2, lett. c)

RICHIAMATA la seguente normativa:

- l'art. 6, comma 2, lett. c) del D.L. 9/6/2021, n° 80, conv. in L. 6/8/2021, n° 133, che prevede il piano triennale dei fabbisogni di personale quale facente parte del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), all'interno del quale si collocano anche il piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- l'art. 3 del D.L. 9/6/2021, n° 80, conv. in L. 6/8/2021, n° 113, in particolare i commi 1 e 2, che prevedono rispettivamente:
 - a) l'inquadramento del personale in almeno tre aree funzionali distinte, con possibilità di progressione all'interno della stessa area e fra aree diverse;
 - b) il possibile superamento dei limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n° 75/2017, secondo criteri e modalità stabiliti dal CCNL;
- 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;

VISTA la consistenza di personale aziendale al 31/12/2021:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	Al 31.12.2021
Personale area socio assistenza - dirigenza	
Personale area socio assistenza - comparto	118 + 2 comandati
Personale area amministrativa - dirigenza	
Personale area amministrativa - comparto	7
Personale area tecnica - dirigenza	
Personale area tecnica - comparto	6
PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO	Al 31.12.2021
Personale area socio assistenza - dirigenza	
Personale area socio assistenza - comparto	20 + 2 somministrati
Personale area amministrativa - dirigenza	
Personale area amministrativa - comparto	1 + 1 somministrato
Personale area tecnica - dirigenza	
Personale area tecnica - comparto	
TOTALE	152+ 3 somministrati + 2 comandati totale 157

RICORDATO che la dotazione organica determinata con la Decisione n° 27 del 22/11/2021 è così sintetizzata quanto a categorie professionali:

<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	
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	

CONSIDERATO che le esigenze attuali non comportano nell'immediato una rideterminazione della dotazione organica;

RITENUTO di provvedere quindi alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, che non contrasta con il Bilancio pluriennale di previsione 2022-2024 approvato, definendo 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° 1919 del 14/4/2022;

RILEVATO che non vi sono situazioni di soprannumero di personale;

DATO 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.

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;

<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	
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 2022-2024 come da prospetto seguente, per i motivi esposti in premessa:

Concorsi pubblici per incarichi a tempo indeterminato		
<i>Anno</i>	<i>Profilo prof.le</i>	<i>Note</i>
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 – bandito nel 2022 per quattro posti
2022	OSS (Cat. B/B3)	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. 3-bis; c.5-ter D. Lgs. n° 165/2001 – da bandire per otto posti, sei a tempo pieno e due a tempo parziale 24/36, con riserva di applicazione dell'art. 20, comma 2 D. Lgs. n° 75/2017
2022	Infermiere	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 – da bandire per due posti
Progressioni interne ex art. 22, c. 15 D.Lgs. 75/2017		
Utilizzo graduatorie interne		
2022	OSS (Cat. B/B3)	Per due posti a tempo pieno, utilizzo graduatoria aperta (det. N° 233 del 30/11/2020)
Selezioni pubbliche per incarichi a tempo determinato		

- 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 2022-2024;
- 6) Di dare atto che per l'anno 2022 non vi sono situazioni di soprannumero di personale;
- 7) di assumere i seguenti obiettivi strategici di gestione del personale nel triennio 2022-2024:
 - a) revisionare i processi produttivi al fine di aumentarne l'efficacia e l'efficienza;
 - b) supportare la suddetta revisione con una opportuna strategia formativa, comprese le azioni per completare e implementare l'alfabetizzazione digitale di tutti i profili professionali dell'ente;
 - c) fidelizzare i dipendenti all'azienda;
 - d) attuare una distribuzione dei benefici economici del salario accessorio che premi la produttività, l'efficienza, la presenza e lo spirito di innovazione;
 - e) procedere con le assunzioni a tempo indeterminato, tenendo conto dell'andamento futuro dei servizi aziendali e dei relativi parametri per il funzionamento;
 - f) valorizzare le progressioni interne, anche tra aree diverse, anche prevedendo apposite percentuali di riserva, nei limiti stabiliti dalla normativa;
- 8) Di inviare copia del presente provvedimento all'organo di revisione, alle OO.SS. e alla RSU;
- 9) Di comunicare il presente provvedimento tramite il sistema SICO e di pubblicarlo sul sito istituzionale, ai sensi del D. Lgs. N° 33/2013;
- 10) Di dare mandato al Direttore di assumere i provvedimenti conseguenti;

=====

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° __/2022

ASP AZALEA - DOTAZIONE ORGANICA 2022		
CATEGORIA A		
ADD. LAV. GUARD.	2	1 posto a tempo parziale 24/36
AUSILIARIO	0	
CENTRALINISTA	1	
Totale A	3	
CATEGORIA B/B1		
ADD. LAV. GUARD.	0	
MAGAZZINIERE	1	
APPLICATO	1	a tempo parziale 18/36
CUOCO	2	
OPERAIO	1	
Totale B/B1	5	
CATEGORIA B/B3		
OPERAIO QUALIFICATO	0	
RAA	4	
OSS	91	
Totale B/B3	95	
CATEGORIA C		
FISIOTERAPISTA	3	
INFERMIERE PROFESSIONALE	23	
EDUCATORE	12	
ISTRUTTORE	5	
Totale C	43	
CATEGORIA D/D1		
COORDINATORE	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	
ASSISTENTE SOCIALE	11	2 in distacco, di cui 1 a tempo parziale 8/36
COORDINATORE SERVIZI	1	
Totale D/D1	16	
CATEGORIA D/D3		
RESP.SERV.SOCIO ASSIST.	1	
Totale D/D3	1	
TOTALE COMPLESSIVO	163	
Tempo pieno	160	
Tempo parziale	3	