

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2022-2023 (AGGIORNAMENTO ANNO 2021) – APPROVAZIONE MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA AZIENDALE - APPROVAZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2021- 2022 - 2023

L'Amministratore Unico
dell'Asp Magiera Ansaloni

VISTI

- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. art. 6 *“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. 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. 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”*;
- il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. art. 6- ter rubricato *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*;
- il D.M 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubblicato in G.U n. 173 del 27.07.2018;
- la Direttiva n. 3 del 24.04.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione *“Linee guida sulla procedure concorsuali”*;

- lo Statuto dell'Azienda art. 18 lettera c che prevede fra le funzioni dell'Amministratore Unico
"L'adozione dei Regolamenti di Organizzazione degli uffici e dei servizi";

CONSIDERATO che:

- con decreto dell'Amministratore Unico n° 3 del 31/01/2019 veniva approvata:
 - la dotazione organica 2019
 - il piano assunzionale 2019/2021
 - l'organigramma e il funzionigramma aziendale
- e che ad esito del summenzionato decreto la Dotazione Organica aziendale era la seguente:

CAT	PREVISTI in D.O	Di cui (profili lavorativi)	Coperti al 31/01/2019	Vacanti al 31/01/2019
A	2	n. 2 ausiliarie	1	1
B	2	n. 1 Oss n. 1 Manutentore	1 0	0 1
B3	77	n. 77 Oss	70	7
C	10	n. 1 Oss referente CD Rolo n. 3 Raa n. 3 Animatrici n. 3 impiegati Amministr.	1 3 3 3	0 0 0 0
D	20	n. 12 infermieri n. 3 fisioterapisti n. 3 Coordinatori n. 2 Funzionario Amm	12 0 1 1	0 3 2 1
D3	1	n. 1 Funzionario Amm PO	1	0
DG	1	n. 1 Direttore generale	0	1
Tot.	113		96	17

DATO ATTO CHE, in coerenza con la programmazione del triennio, si è ritenuto di analizzare il fabbisogno del personale necessario per la sua realizzazione, aggiornando, in particolare l'anno 2021, ponendo particolare attenzione all'individuazione delle competenze professionali necessarie per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione dei migliori servizi agli utenti;

RICHIAMATI i seguenti atti inerenti la disciplina regionale delle strutture e servizi per anziani:

- D.G.R. n. 564/2000 "Direttiva regionale per l'autorizzazione al funzionamento delle strutture residenziali e semiresidenziali per minori, portatori di handicap, anziani e malati di AIDS, in attuazione della L.R. 12.10.1998 n. 34" e s.m.i.;
- D.G.R. n. 514/2009 "Primo provvedimento della Giunta Regionale attuativo dell'art. 23 della L.R. 4/08 in materia di accreditamento dei servizi sociosanitari";
- D.G.R. n. 715/2015 "Accreditamento socio sanitario: modificazioni ed integrazioni" e s.m.i.;

- D.G.R. n. 1904/2011 *“Direttiva in materia di affidamento familiare, accoglienza in comunità e sostegno alle responsabilità familiari”* e s.m.i;

che indicano, a seconda della tipologia di struttura o servizio, i ruoli e le figure professionali che devono essere presenti, i rapporti minimi che devono essere garantiti rispetto al numero e al livello di gravità o complessità degli utenti;

CONSIDERATO CHE l’analisi dei fabbisogni di personale è stata effettuata partendo dall’analisi dell’assetto dei servizi alla persona che ASP è chiamata a gestire come risultanti dai Contratti di Servizio con la committenza;

CONSIDERATO che i Contratti di Servizio summenzionati declinano nella specifica realtà dei servizi accreditati gestiti dall’ASP i parametri regionali di riferimento inerenti le professionalità dedicate all’assistenza, sulla base del numero di posti convenzionati e dell’effettiva gravità degli utenti accolti e definiscono le procedure amministrative richieste per la gestione di tali servizi e i debiti informativi che l’ASP è tenuta a garantire;

DATO ATTO che l’Azienda è attiva nell’elaborazione e nello sviluppo di progetti innovativi e sperimentali finalizzati sia a dare risposte alle crescenti e sempre nuove esigenze del welfare locale che a modulare e personalizzare il servizio reso;

CONSIDERATO che la presente analisi dei fabbisogni e la conseguente rimodulazione della dotazione di personale di cui l’Azienda necessita viene effettuata sulla base dei principi di:

- pianificazione e programmazione delle risorse umane in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall’amministrazione;
- accrescimento dell’efficienza dell’Azienda, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta;
- realizzazione del migliore utilizzo delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e favorendo un equilibrato accesso dall’esterno anche dei giovani;

EFFETTUATA la seguente disamina inerente la valutazione dei fabbisogni di personale:

DIRETTORE

Sulla base dell’assetto organizzativo attuale dell’ASP e delle esigenze che si andranno a manifestare in prospettiva si conferma il fabbisogno già valutato, stabile per il triennio 2021-22-23 in numero di 1 Direttore a tempo pieno, figura coperta mediante contratto a tempo determinato fino a marzo 2023, sulla base di quanto previsto dallo Statuto all’art.26.

CAT. D:

FUNZIONARI

Viene istituita dal 01/01/2021 la nuova figura di Responsabile dell'Area Anziani che si va ad aggiungere alla preesistente figura di Responsabile Acquisti Gare ed Appalti. Di tali posizioni, entrambe a tempo pieno, attualmente 1 è coperta con personale dipendente ASP a tempo indeterminato (Responsabile Acquisti Gare ed Appalti) e quella di nuova istituzione verrà coperta nel corso del 2021 con procedura di mobilità tra pubbliche amministrazioni e, nel caso non venisse reperita la figura con le necessarie competenze trattandosi di personale idoneo a ricoprire responsabilità di servizi o uffici complessi, si procederà all'espletamento di una procedura concorsuale; in base alla professionalità della persona che andrà a ricoprire tale ruolo e alla declaratoria delle competenze di detto ruolo si potrà provvedere ad assegnare a questa nuova figura la Posizione Organizzativa.

ISTRUTTORI DIRETTIVI

Si conferma il fabbisogno di 1 Istruttore direttivo amministrativo a tempo pieno che in particolare si occupa di Affari Generali, Accreditamento, Formazione e Sicurezza; poiché tale posto, coperto da dipendente ASP fino al 31/12/2020, diverrà vacante il 01/01/2021 per collocamento in pensione di chi lo occupa, si prevede la sua sostituzione nel corso del 2021 con procedura di mobilità tra pubbliche amministrazioni e, nel caso non venisse reperita la figura con le necessarie competenze, si procederà all'espletamento di una procedura concorsuale. Le mansioni sopra descritte che svolge tale figura potranno essere suddivise con la nuova figura del Responsabile dell'Area Anziani in base a una ricognizione delle competenze di chi andrà a ricoprire tale ruolo.

COORDINATORE RESPONSABILE DEI SERVIZI ALLA PERSONA

Per tale figura, operante nei servizi per anziani autorizzati al funzionamento ai sensi della D.G.R. 564/2000 e accreditati ai sensi della D.G.R. 514/2009 e ss.mm. e ii. (ovvero i Centri Diurni Anziani e le CRA), viene confermato il fabbisogno di 4 (3 per le CRA a tempo pieno e 1 part-time per il CD di Rolo); attualmente nessun posto è coperto con dipendenti ASP e si prevede di utilizzare la nuova figura del Responsabile dell'Area Anziani per la copertura del ruolo di Coordinatore del C.D. di Rolo. Vista la scoperta di tutti i posti da Coordinatore delle CRA dovrà essere avviato il percorso per la realizzazione di un concorso pubblico per la totale copertura dei posti a tempo pieno vacanti di Coordinatore Responsabile, che si presume possa essere bandito nel corso del 2022.

INFERMIERE

Si conferma adeguato all'attuale assetto dei servizi e all'assolvimento delle prestazioni richieste dagli utenti il fabbisogno di Infermieri dimensionato su 12 unità (6 tempi pieni e 6 part time) di cui attualmente 7 coperte con Dipendenti ASP e 5 vacanti su cui vi è personale somministrato. Dovrà essere avviato il percorso per la realizzazione di un concorso pubblico per la completa copertura dei posti a tempo pieno vacanti, che si presume possa essere bandito entro aprile 2021.

FISIOTERAPISTA

Il fabbisogno di Fisioterapisti è pari a 3 unità part time tutte coperte attraverso personale somministrato e si riconferma tale previsione per il 2021. Dovrà pertanto essere avviato il percorso per la realizzazione di un concorso pubblico per la totale copertura dei posti a tempo parziale vacanti di Fisioterapista, che si presume possa essere bandito nel corso del 2022.

CAT. C:

ISTRUTTORE:

Il fabbisogno di impiegati amministrativi è di 4, uno per il Servizio Fatturazione, uno per il Servizio Contabilità e Bilancio, uno per il Servizio Personale (tutti a tempo pieno) e uno per il Servizio Tecnico (part time); attualmente due (Contabilità e Bilancio e Personale) sono coperti con dipendenti ASP, il Servizio Fatturazione è coperto tramite somministrato in quanto il dipendente a tempo indeterminato che lo ricopre ha chiesto l'anno di aspettativa (scade il 30/09/2021) per poter avviare una propria attività lavorativa; il Servizio Tecnico viene inserito nella nuova dotazione organica in quanto necessario per poter assolvere i compiti di manutenzione, controllo e verifica degli impianti delle strutture e del patrimonio immobiliare unitamente ad altri compiti come ad esempio la gestione del parco macchine che nel 2021 è tutto di proprietà di ASP: tale posto sarà coperto con personale somministrato a tempo parziale.

ANIMATORE

Il fabbisogno di Animatore è di 3 unità tutte dipendenti dell'ASP e viene confermato per il 2021.

R.A.A.

Per il profilo di R.A.A. (Responsabile Attività Assistenziali) si conferma il fabbisogno a 3 unità a tempo pieno che sono tutte coperte con personale dipendente.

CAT. B:

COLLABORATORI

Rispetto alla figura professionale di Operatore Socio Sanitario, la principale in Azienda per numero e perché direttamente operante sul core business aziendale, si ritiene in questa sede di portare il fabbisogno a complessive 85 unità visto l'aumento del personale che si occupa del Servizio di Assistenza Domiciliare sul quale i Comuni dell'Unione Pianura Reggiana contano molto e che sarà certamente un servizio che anche la Regione Emilia Romagna vorrà ulteriormente rafforzare. Visto che attualmente sono 19 i posti vacanti dovrà essere avviato il percorso per la realizzazione di un concorso pubblico per la completa copertura dei posti a tempo pieno vacanti di OSS, che si presume possa essere bandito entro fine 2021.

Resta anche nel fabbisogno un operatore in categoria B1 coperto con un dipendente ASP.

ESECUTORI

Il fabbisogno di Operai addetti alla manutenzione e ai trasporti è fissato in 2 unità per il 2021, un'unità in più del 2020, visto che è cessata una collaborazione che garantiva un'unità addetta a tale mansione; per il 2021 entrambe le figure proseguiranno con un contratto di somministrazione.

CAT. A:**AUSILIARI**

Si conferma il fabbisogno di due ausiliarie coperte con personale ASP;

CONSIDERATO CHE:

- la rilevazione dei fabbisogni effettuata e la conseguente modifica di dotazione organica, aggiornata mediante l'inserimento delle cessazioni già note al 1.9.2019, si sintetizza nella seguente tabella riepilogativa:

CAT	PREVISTI in D.O	Di cui (profili lavorativi)	Coperti al 31/12/2020	Vacanti al 31/12/2020
A	2	n. 2 ausiliarie	1	1
B	3	n. 1 Oss n. 2 Manutentore	1 0	0 2
B3	85	n. 85 Oss	66	19
C	10	n. 3 Raa n. 3 Animatrici n. 4 impiegati Amministr.	3 3 2	0 0 2
D	21	n. 12 infermieri n. 3 fisioterapisti n. 4 Coordinatori n. 2 Funzionario Amm	7 0 0 1	5 3 4 1
D3	1	n. 1 Funzionario Amm PO	1	0
DG	1	n. 1 Direttore generale	0	1
Tot.	123		85	38

- nel complessivo e conseguente dimensionamento della dotazione organica, si prevede il pieno impegno delle unità ivi indicate, talché non emergono esuberi o eccedenze di personale di cui al comma 1 art. 33 D.lgs. 165/2001 e tutto il personale indicato viene impiegato pienamente alla produzione dei servizi e alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- oltre al fabbisogno stabile, come sopra determinato, sono annualmente previste le necessità di sostituzione di personale assente;

RICHIAMATA l'approvazione del Piano Triennale di fabbisogno di personale 2021-2022-2023 (aggiornamento 2021) e l'approvazione della modifica della dotazione organica aziendale entrambe contenute nel presente decreto;

DATO ATTO che non risultano essere presenti eccedenze di personale, di cui al comma 1 art. 33 D.Lgs. 165/2001;

VISTO il D.L. 112/2008, come modificato dal D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito con legge n.

11.08.2014 n. 114 e dal D.lgs. 19.08.2016 art. 27 comma 1 lett. b) che ha rimosso i vincoli assunzionali introdotti dall'art. 1 comma 557 della Legge 147/2013 "*Legge di stabilità per l'anno 2014*" e ha definito i limiti delle ASP (ex IPAB) in materia di contenimento delle spese di personale, cui ci si è attenuti nella determinazione di dotazione organica;

VISTA la nota della Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica 18 luglio 2016 n. 37870 che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 234 Legge 208/2015 "*Legge di stabilità per l'anno 2016*" , terminate le procedure previste per la ricollocazione del personale delle Province previste dalla Legge 23.12.2014 n. 190 "*Legge di stabilità per l'anno 2015*", ripristinava le ordinarie facoltà assunzionali per tutte le categorie di personale per la Regione Emilia Romagna e per gli enti locali che insistono sul suo territorio;

DATO ATTO CHE la spesa derivante dall'attuazione del presente Piano Occupazionale è stata considerata in sede di redazione del Bilancio Preventivo 2021 e Triennale 2021-2022-2023;

RITENUTO opportuno provvedere con lo stesso atto all'approvazione sia del Piano Occupazionale per gli anni 2021-2022-2023 sia del Piano Triennale di fabbisogno di personale 2021-2022-2023 (aggiornamento 2021) e sia della modifica della dotazione organica aziendale poiché trattasi di atti concatenati l'uno all'altro;

DECRETA

- 1) Di APPROVARE il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2022-2023 (in particolare con l'aggiornamento 2021) in base alle valutazioni espresse in premessa per le motivazioni ivi esposte che hanno qui da intendersi per riportate e trascritte;
- 2) Di APPROVARE la modifica della dotazione organica di ASP Magiera Ansaloni sulla base dei fabbisogni rilevati come espressi in premessa e come di seguito indicata:

CAT	PREVISTI in D.O	Di cui (profili lavorativi)	Coperti al 31/12/2020	Vacanti al 31/12/2020
A	2	n. 2 ausiliarie	1	1
B	3	n. 1 Oss n. 2 Manutentore	1 0	0 2
B3	85	n. 85	66	19
C	10	n. 3 Raa n. 3 Animatrici n. 4 impiegati Amministr.	3 3 2	0 0 2
D	21	n. 12 infermieri n. 3 fisioterapisti n. 4 Coordinatori n. 2 Funzionario Amm	7 0 0 1	5 3 4 1

D3	1	n. 1 Funzionario Amm PO	1	0
DG	1	n. 1 Direttore generale	0	1
Tot.	123		85	38

3) di

APPROVARE il

Piano occupazionale 2021-2022-2023 redatto a seguito della rilevazione dei fabbisogni e della modifica della dotazione organica così come di seguito declinato:

ANNO	CATEGORIA	PROFILO	NUMERO POSTI	TIPOLOGIA POSTI	PROCEDURA
2021	B3	OSS	19	TP e PT	Concorso
2022	D	Coordinatore	3	TP	Concorso
2022	D	Fisioterapisti	3	PT	Concorso
2021	D	Infermiere	5	TP E PT	Concorso
2021	D	Funzionario Amministrativo	1	TP	Mobilità ed eventualmente concorso
2021	D	Responsabile area anziani con PO	1	TP	Mobilità ed eventualmente concorso
2023	Dirigente	Direttore generale	1	TP	Selezione

- 4) di DEMANDARE ad appositi atti del Direttore l'effettuazione delle procedure per poter dare seguito al piano occupazionale così come sopra declinato e l'individuazione/attribuzione delle ulteriori funzioni e delle attività e progetti da affidare alle diverse figure professionali in particolare per quelle che dovranno rispondere in termini di responsabilità su competenze specifiche;
- 5) di dichiarare il presente decreto immediatamente esecutivo;
- 6) di pubblicare il presente decreto all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi.

