



DELIBERAZIONE N. 2024 - 37

OGGETTO: 2 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA` E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNO 2024-2025-2026 - MODIFICA DEI PROFILI PROFESSIONALI DI CUI ALLA SOTTOSEZIONE 3.1

Reggio Emilia, questo giorno 23 (ventitre) del mese di luglio dell'anno 2024 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2021/5 del 25/02/2021, si è riunito alle ore 9,00 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
14	MARIELLA MARTINI	Presidente	X	
15	SIMONE CAPRARI	VicePresidente	X	
16	GIULIA NOTARI	Consigliere	X	
			3	--

Assistono alla seduta il Direttore dell'Azienda: Nadia Manni

e il segretario verbalizzante: Anna Maria Lacala

Il Presidente MARIELLA MARTINI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA` E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNO 2024-2025-2026 -
MODIFICA DEI PROFILI PROFESSIONALI DI CUI ALLA SOTTOSEZIONE 3.1

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTE:

- la deliberazione del C.d.A. n. 4/2024 del 26/01/2024 con si è proceduto ad approvare il PIAO 2024-2026, allegato alla stessa per costituirne parte integrante e sostanziale, e in particolare la sottosezione 3.3, Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, nel quale sono individuate le scelte quali-quantitative riportate nel Piano delle assunzioni a tempo indeterminato, per gli anni 2024, 2025 e 2026, evidenziando, per ciascuna Area organizzativa, il fabbisogno quantitativo e qualitativo di personale, la procedura e la motivazione;
- la deliberazione del C.d.A. n. 20 del 26.03.2024 con cui si è provveduto ad approvare la modifica al piano delle assunzioni 2024 di cui alla sottosezione 3.3 del PIAO di ASP prevedendo: le progressioni tra le Aree, il conseguente aggiornamento in riduzione il piano delle assunzioni dall'esterno 2024 relativo all'Area Servizi alla Persona e il reclutamento di n. 1 Dirigente con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

RICHIAMATA la deliberazione del C.d.A. n. 23 del 31.03.2023 avente ad oggetto “Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) triennio 2023-2024-2025” con cui si dà attuazione al CCNL 16.11.2022, funzioni locali, introducendo il nuovo sistema di classificazione del personale articolato in quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) nelle quali, a far data dal 1 aprile 2023, è stato inquadrato il personale in servizio sulla base della tabella di trasposizione delle categorie A, B, C e D prevista dallo stesso CCNL.

PRESO ATTO dell'allegato A al citato CCNL 31.03.2022, il quale ha previsto le nuove declaratorie relative all'Area degli Operatori, all'Area degli Operatori Esperti, all'Area degli Istruttori e all'Area degli dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

VALUTATA l'opportunità offerta dal CCNL 16.11.2022, di riprogettare i profili professionali dei dipendenti dell'ASP Reggio Emilia – Città delle Persone al fine di assicurare le professionalità e competenze di cui ha e/o potrebbe avere bisogno in coerenza con l'organizzazione aziendale e in una logica di efficiente combinazione tra semplificazione e specializzazione.

VISTE le “Linee di Indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”, (di seguito Linee di Indirizzo) adottate con DM del 22 luglio 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate

sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, decreto di natura non regolamentare ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, con cui:

- viene definita una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;
- è stabilito che gli Enti opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

RITENUTI di particolare interesse, in particolare, alcuni aspetti apodittici contenuti nell'Introduzione alle richiamate Linee di Indirizzo: *“È un assunto condiviso, infatti, che la capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipenda, oltre che dalla capacità di visione del management che le guida, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e, in particolare, dalla articolazione, coerenza ed aggiornamento delle competenze dei lavoratori che vi operano all'interno.”* [omissis] *“L'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico investe, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. Questo modello, guidando le diverse leve di gestione del personale in coerenza con le prestazioni e con le competenze attese in una amministrazione moderna ed efficiente, funge da trait d'union tra riforma del reclutamento, sviluppo delle carriere e formazione professionale, in una logica di gestione integrata delle risorse umane competency based, senza trascurare gli aspetti motivazionali e valoriali tipici del civil service.”* [omissis] *“Con riferimento all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, si rammenta che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, esso è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.”*

RICHIAMATO il glossario contenuto nel paragrafo 2 delle citate Linee di indirizzo che di seguito si riporta:

- Area/categoria di inquadramento: è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
- Famiglia professionale: è un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

- Profilo professionale: è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.
- Profilo di ruolo: è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo.
- Profilo di competenza: insieme delle competenze necessarie per svolgere un determinato ruolo, descritte rispetto ad un modello di riferimento.
- Compito: singola attività svolta per il raggiungimento di un risultato.
- Mansione: insieme di compiti (più o meno omogenei) che connotano lo spazio organizzativo affidato ad una persona;
- Posizione: il punto occupato dal titolare di una mansione nella struttura organizzativa;
- Ruolo: il comportamento atteso dalla persona cui è affidata una posizione;
- Struttura: insieme delle posizioni contenute nell'organizzazione;
- Competenze: è l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali.

DATO ATTO che le citate Linee di indirizzo fanno riferimento alla seguente identificazione dei ruoli:

- Ruoli operativi: racchiudono i ruoli di quanti, nelle diverse amministrazioni, sono addetti a fornire ausilio ai processi trasversali o a quelli caratterizzanti; normalmente, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: basso grado di specializzazione tecnica, buona affidabilità, alta capacità di collaborazione;
 - autonomia: bassa autonomia nella definizione dei compiti e nel monitoraggio, alta supervisione diretta.
- Ruoli tecnici/di supporto: ricomprendono sia i ruoli connotati da un preciso contenuto tecnico che quelli più generalisti utilizzati in una o più fasi di un dato processo di lavoro; in entrambi i casi, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: buona capacità tecnica, affidabilità e collaborazione.
 - autonomia: buona autonomia esercitata per attività di routine, alta supervisione diretta.
- Ruoli gestionali/di coordinamento: ricomprendono sia i ruoli con responsabilità diretta di gestione di un'attività o di una sequenza di attività di processo sia i ruoli caratterizzati dalla responsabilità che si esercita nel coordinamento di altre unità di personale; in entrambi i casi, in termini di competenze e grado di autonomia, sono contraddistinti da:
 - competenze: alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione del lavoro di altri;

- autonomia: alta autonomia esercitata anche per attività non di routine e gestione diretta di processi complessi, bassa supervisione diretta.
- Ruoli professionali/manageriali: ricomprendono sia i ruoli caratterizzati da elevata specializzazione di conoscenze in ambiti disciplinari complessi che i ruoli con responsabilità di uno o più processi di lavoro;
- competenze: conoscenza del settore combinata a capacità programmazione e leadership;
 - autonomia: completa, esercita la funzione di supervisione sulle strutture affidate con responsabilità.

RITENUTO di dover procedere, in coerenza con quanto fin qui esposto, alla costruzione di un modello organizzativo di ASP Reggio Emilia che si componga:

- della riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali;
- della mappa organizzativa dell'Azienda, rappresentata da una matrice che incrocia, per i processi produttivi/erogativi individuati nell'ASP – declinati in caratterizzanti (line) e di supporto (staff) – le Famiglie professionali con i Profili professionali e i correlati Profili di ruolo.

VISTA, inoltre, la tabella di trasposizione dei vecchi profili professionali nei nuovi profili professionali.

AVVERTITA la necessità di completare il modello proposto con la definizione dei job profile per ciascun profilo professionale tale da individuare le competenze e le caratteristiche sia in termini di hard skills che di soft skills, rinviando, invece agli avvisi/bandi per il reclutamento o sviluppo di carriera i più specifici requisiti che definiscono i Profili di ruolo.

VISTA, inoltre, l'applicazione del citato modello è ritenuto lo stesso adeguato alle esigenze organizzative, produttive ed erogative dell'Azienda e coerente con le citate Linee di Indirizzo adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

RICHIAMATO l'art. 5, comma 3, lettere c), del CCNL 16.11.2022, il quale stabilisce che è oggetto di confronto con i soggetti sindacali l'individuazione dei profili professionali.

PRESO ATTO CHE, con apposito accordo unanimemente sottoscritto, in data 04.07.2024, dalla parte pubblica e dalle parti sindacali e conservato agli atti del Servizio Politiche del Personale, si è condivisa la proposta di modello generale per l'individuazione dei profili professionali e dell'applicazione del modello sulla realtà di ASP Reggio Emilia.

ATTESA, inoltre, la necessità di provvedere ad aggiornare il piano delle assunzioni sia in merito alla nomenclatura dei profili, per quanto fin qui esposto, sia in merito all'evoluzione dei fabbisogni e, in particolare:

- il reclutamento dei fisioterapisti programmati per il 2024: prevedere l'assunzione nell'organico dell'azienda dell'unità in comando da ASL e prevedere il reclutamento di una unità a tempo pieno riducendo da 5 a 3 il numero di unità a part time 18/36 ore;
- il reclutamento presso il Servizio Politiche del personale di un istruttore amministrativo ovvero contabile a seguito della cessazione, non prevista e non prevedibile di una unità della stessa Area contrattuale e il reclutamento di un Funzionario amministrativo ovvero contabile a seguito della cessazione, non prevista e non prevedibile di una unità della stessa Area contrattuale.

AVUTO RIGUARDO alla necessità di rivedere il la sottosezione 3.3 del PIAO in ragione di quanto fin qui esposto e schematicamente riportato in parte dispositiva della presente deliberazione.

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica amministrativa del Dirigente proponente.

DATO ATTO CHE l'approvazione del presente atto non comporta l'assunzione di costi a carico dell'Azienda e pertanto non si rende necessaria l'acquisizione del parere di regolarità contabile.

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale.

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5, che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone.

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

- 1) di approvare l'integrazione modificativa del PIAO 2023-2025, Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa, approvato dal C.d.A. con proprio atto n. 16/2023, come da allegato A alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale, e recante il modello di individuazione dei profili professionali e i relativi ambiti direttamente applicativi ai dipendenti in servizio dell'ASP Reggio Emilia – Città delle Persone con decorrenza 01.07.2024;
- 2) di adottare, con decorrenza 01.09.2024, la nuova nomenclatura di profili professionali e profili di ruolo e di utilizzare la tabella di trasposizione, dalla vecchia alla nuova nomenclatura, per

sterilizzare gli eventuali profili critici che dovessero manifestarsi in sede applicativa e in merito a procedure riguardanti il personale (a titolo esemplificativo: le procedure concorsuali) aperte e non ancora concluse;

- 3) di rinviare alla determinazione del Direttore la definizione dei job profile per ciascun profilo professionale tale da individuare le competenze e le caratteristiche sia in termini di hard skills che di soft skills, rinviando, invece agli avvisi/bandi per il reclutamento o sviluppo di carriera i più specifici requisiti che definiscono i Profili di ruolo.
- 4) di trasmettere la presente deliberazione all'OIV e di disporre la pubblicazione sul sito web dell'ASP nella sezione "Amministrazione trasparente", nelle sottosezioni di pertinenza;
- 5) di aggiornare il piano delle assunzioni sia in merito alla nomenclatura dei profili sia in merito all'evoluzione dei fabbisogni 2024 riguardanti il reclutamento dei fisioterapisti e del personale da assegnare al Servizio Politiche del Personale, come meglio dettagliato in Allegato A;
- 6) di trasmettere la presente deliberazione al Servizio politiche del personale per i seguiti di competenza tra cui si ricorda a titolo esemplificativo: comunicazione individuale ai dipendenti, conservazione nel fascicolo del dipendente del cambio profilo, aggiornamento dell'anagrafica nei gestionali in uso all'azienda.
- 7) di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS e alla RSU aziendale.
- 8) di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi e sul sito internet di ASP sezione trasparenza.
- 9) di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Il Direttore
