



CAMUGNANO
CASTEL D'AIANO
CASTEL DI CASIO
CASTIGLIONE DEI PEPOLI
GAGGIO MONTANO
GRIZZANA MORANDI
LIZZANO IN BELVEDERE
MARZABOTTO
MONZUNO
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
VERGATO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE

Nr. 84

Data 17/09/2018

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DELLE RISORSE PROGRAMMATE AFFERENTI AL PROFILO DI ASSISTENTE SOCIALE, CAT. D, DA DESTINARE AL SERVIZIO SOCIALE TERRITORIALE, SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

L'anno duemiladiciotto, questo giorno diciassette del mese di settembre alle ore 15:00, convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta.

All'appello nominale risultano presenti:

SINDACI	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Franchi Romano	Presidente	P	
Argentieri Salvatore	Assessore	P	
Brunetti Mauro	Assessore	P	
Leoni Graziella	Assessore		A
Mastacchi Marco	Assessore	P	
Tanari M. Elisabetta	Assessore	P	
Gnudi Massimo	Assessore	P	
Fabbri Maurizio	Assessore	P	
Santoni Alessandro	Assessore	P	
Torri Elena	Assessore		A
Masinara Marco	Assessore	P	

Presenti n. 9

Assenti n. 2

Partecipa ed assiste il **Segretario Direttore** Dott. Pieter J. Messino'.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Presidente**, Romano Franchi, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che:

- con deliberazione nr. 13/2018 è stato approvato il piano triennale di fabbisogno di personale 2018-2020 con il quale, recependo anche le linee di indirizzo formulate in tal senso dal CDA dell'Istituzione servizi sociali educativi e culturali dello scrivente Ente, venivano definite le linee programmatiche dell'Ente in relazione alle proprie esigenze in materia di risorse umane e alle conseguenti modalità di reclutamento del personale;
- nell'ambito delle predette linee programmatiche è espressamente contemplata la previsione in ordine alla "attivazione di procedure concorsuali per assicurare la dotazione prevista nell'ambito del protocollo condiviso con *l'azienda AUSL di Bologna per l'attuazione del programma di riordino per l'unica forma pubblica di gestione dei servizi socio-assistenziali e socio-sanitari ed il ritiro delle deleghe a livello distrettuale, con riferimento al profilo di assistente sociale, cat. D, da destinare al Servizio Sociale Territoriale, Servizio Sociale Professionale, al fine di assicurare l'implementazione del modello multi-target a livello territoriale*";

Richiamati:

- la Deliberazione di Consiglio dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese n. 36 del 28/11/2014 di approvazione del Programma di Riordino, unitamente allo schema di Convenzione tra l'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese (quale soggetto delegato) e l'Unione Alto Reno per la semplificazione dei processi di governo, programmazione, regolazione ed indirizzo delle politiche sociali, sanitarie e socio-sanitarie e l'unica forma pubblica di gestione dei servizi sociali e socio-sanitari.
- la propria deliberazione nr. 79/2014 con la quale furono approvati gli indirizzi per il programma di riordino delle forme pubbliche di gestione nel sistema dei servizi sociale e socio-sanitari a livello distrettuale, ai sensi della L.R. 12/2013, in funzione della quale, sulla scorta di quanto approvato in sede di Comitato di distretto socio-sanitario, l'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese e per essa la propria Istituzione Servizi Sociali educativi e culturali furono individuate quale unica forma pubblica di gestione dei servizi sociali e socio-assistenziali a livello distrettuale e pertanto, titolare della gestione diretta pubblica di un pluralità di servizi, tra cui il Servizio Sociale Professionale per garantire l'accesso al sistema integrato di interventi e servizi sociali e per realizzare interventi di valutazione, ricerca, counselling, presa in carico e progettazione in favore di persone singole, di famiglie, di gruppi e di comunità per la prevenzione, il sostegno e il recupero di situazioni di bisogno e la promozione di nuove risorse;
- il Protocollo d'intesa tra l'Azienda Usl di Bologna-Distretto di Committenza e Garanzia di Porretta Terme e l'Istituzione dei Servizi Sociali, Culturali ed Educativi dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese per l'attuazione del Programma di Riordino ai sensi della L.R. 12/2013 – integrato dal collegato Documento Attuativo, per la disciplina del ritiro della delega riferita alle attività dell'Area Anziani, a valere dal 01/07/2015 al 30/06/2016, approvato con deliberazione di CDA nr 3/2016;
- il Protocollo d'intesa tra l'Azienda Usl di Bologna-Distretto di Committenza e Garanzia di Porretta Terme e l'Istituzione dei Servizi Sociali, Culturali ed Educativi dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese per l'attuazione del Programma di Riordino ai sensi della L.R. 12/2013 – per la disciplina del ritiro della delega riferita ai servizi a favore degli adulti con disabilità, approvato con deliberazione di CDA nr 11/2016;
- il provvedimento dirigenziale (DDI nr. 96/2016) di proroga dei predetti protocolli;
- il protocollo d'intesa tra l'Azienda Usl di Bologna-Distretto di Committenza e Garanzia di Porretta Terme e l'Istituzione dei Servizi Sociali, Culturali ed Educativi dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese per l'attuazione del Programma di Riordino ai sensi della L.R. 12/2013 – per la disciplina del ritiro della delega riferita ai servizi afferenti l'area minori, approvato con deliberazione di CDA nr 33/2016;

Dato atto che:

- i predetti protocolli disciplinano il sub ingresso dell'Istituzione Servizi Sociali Educativi e Culturali dell'Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese nell'erogazione dei servizi a favore di Anziani, adulti con disabilità e Minori in funzione del modello organizzativo d'integrazione socio-sanitaria tra Enti Locali e Azienda USL conseguente al ritiro deleghe in atto a livello regionale in attuazione dei programmi di riordino, sulla base di alcune finalità condivise, così sintetizzabili: **massima continuità assistenziale quali-quantitativa da garantire nei confronti dei cittadini-utenti**, per i quali i cambiamenti organizzativi in atto non dovranno essere causa di disservizio; tutela delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dall'operazione di cambiamento organizzativo; salvaguardia e potenziamento dell'integrazione socio-sanitaria e dell'integrazione professionale; semplificazione e fluidità nella condivisione e fruizione dei sistemi e flussi informativi; razionalizzazione nell'impiego delle risorse economiche e garanzia nella predisposizione di percorsi amministrativi standardizzati, semplificati, trasparenti e condivisi;
- nell'ambito dei predetti protocolli, al fine di garantire le finalità di cui sopra, è stato disposto il trasferimento presso l'Unione con assegnazione all'Istituzione anche del personale flessibile precedentemente impiegato presso l'AUSL sui medesimi servizi;
- che il modello del Servizio Sociale Professionale è costruito sulla base di un approccio multiprofessionale e multi disciplinare;

Rilevato che:

- da diversi anni si susseguono interventi normativi finalizzati al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, ivi compresa la valorizzazione professionale del personale con contratto di lavoro flessibile;
- a tal fine si richiamano in particolare:
- l'art. 36 d.lgs. 165/2001 e s.m.i. ((Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile)) ai sensi del quale *"1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonchè avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35"*
- il d.lgs. nr. 75/2017 (c.d. decreto Madia) che nell'ambito della riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, introduce all'art. 20 un'ulteriore disposizione finalizzata al superamento del precariato, alla riduzione del ricorso a contratti a termine e alla valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, prevedendo espressamente che le amministrazioni *"possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possiede tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso."*

- circolare nr. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione recante indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato e successiva integrazione conseguente alla legge di bilancio 2018 (circolare nr. 1/2018);
- oltre a quelli specifici in ambito educativo-scolastico (circolare nr. 3/2015 del 02/09/2015 del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione; l'art. 4 co. 6 del dl. 101/2013; l'art. 17 del d.l. 113 del 24 giugno 2016 che introduce i commi 228 e 228 bis all'art. 1 della l. 208/2015 (legge di stabilità 2016) da cui emerge comunque un orientamento legislativo volto al superamento del precariato, specie se finalizzato a garantire la continuità e la qualità dei servizi alla persona, strettamente connessi ai livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione ed educazione (artt. 33 e 34 della Costituzione);

Visto l'art. 35 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il quale in materia di reclutamento di personale dispone che:

"1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità. 2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa. 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; ((e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59;)) ((e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.)";

Considerato, alla luce di quanto sopra, di poter definire le seguenti linee di indirizzo in ordine alla procedura di reclutamento delle risorse programmate profilo di assistente sociale, cat. D, da destinare al Servizio Sociale Territoriale, Servizio Sociale Professionale, al fine di assicurare l'implementazione del modello multi-target a livello territoriale:

- prevedere, nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita presso l'Ente, sia attraverso la riserva dei posti messi a concorso nel limite del 40% di quelli banditi a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, ai sensi dell'art. 35 comma 3-bis lett. a) del d.lgs. 165/2001, sia, in presenza di un numero elevato di candidati, procedendo ad una fase preselettiva ed assicurando il superamento della stessa per coloro che abbiano maturato un'esperienza lavorativa con contratto a tempo determinato o in somministrazione lavoro o con contratto di collaborazione di almeno

centocinquanta giorni lavorativi presso l'Unione dei Comuni dell'Appennino bolognese, con riferimento alla categoria ed al profilo professionale messo a bando;

- la prova preselettiva non è attributiva di punteggio ai fini della graduatoria finale;
- prevedere l'ammissione alla successiva fase concorsuale dei primi candidati che avranno conseguito il punteggio più elevato in numero dieci volte superiore rispetto ai posti messi a bando, nonché dei candidati che avranno conseguito un punteggio uguale a quello dell'ultimo candidato ammesso, al fine di assicurare un'adequata partecipazione alla procedura medesima.

Ritenuto pertanto di provvedere in merito;

Richiamato il d.lgs 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;

VISTI:

lo statuto dell’Ente;

il T.U. Enti Locali D.Lgs n. 267/2000;

il d.lgs 30 marzo 2001, n. 165;

il d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150;

il regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

le linee guida sulle procedure concorsuali approvato dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione il 24 aprile 2018;

Dato atto che il presente provvedimento è atto di indirizzo come tale, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 18/08/2000 N. 267, non sono richiesti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, da parte dei Responsabili dei servizi interessati;

AD UNANIMITA’ di voti legalmente espressi

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni di cui in parte narrativa, le seguenti linee di indirizzo in ordine alla procedura di reclutamento delle risorse programmate afferenti al profilo di assistente sociale, cat. D, da destinare al Servizio Sociale Territoriale, Servizio Sociale Professionale, al fine di assicurare l'implementazione del modello multi-target a livello territoriale:

- prevedere, nel rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita presso l'Ente, sia attraverso la riserva dei posti messi a concorso nel limite del 40% di quelli banditi a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione del bando abbiano maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando , ai sensi dell'art. 35 comma 3-bis lett. a) del d.lgs. 165/2001, sia, in presenza di un numero elevato di candidati, procedendo ad una fase preselettiva ed assicurando il superamento della stessa per coloro che abbiano maturato un'esperienza lavorativa con contratto a tempo determinato o in somministrazione lavoro o con contratto di collaborazione di almeno centocinquanta giorni lavorativi presso l'Unione dei Comuni dell'Appennino bolognese, con riferimento alla categoria ed al profilo professionale messo a bando;
- la prova preselettiva non è attributiva di punteggio ai fini della graduatoria finale;
- prevedere l'ammissione alla successiva fase concorsuale dei primi candidati che avranno conseguito il punteggio più elevato in numero dieci volte superiore rispetto ai posti messi a bando, nonché dei candidati che avranno conseguito un punteggio uguale a quello dell'ultimo candidato ammesso, al fine di assicurare un'adequata partecipazione alla procedura medesima.

DI DICHIARARE, con voto favorevole unanime, espresso con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a causa dell'urgenza, ai sensi dell'art. 134 4° comma del T.U.E.L. n. 267/2000.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
DELL'UNIONE DEI COMUNI DELL'APPENNINO BOLOGNESE N° 84/2018**

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DELLE RISORSE PROGRAMMATE AFFERENTI AL PROFILO DI ASSISTENTE SOCIALE, CAT. D, DA DESTINARE AL SERVIZIO SOCIALE TERRITORIALE, SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Romano Franchi

Il Segretario Direttore

Dott. Pieter J. Messino'

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'articolo 3 del D.lgs 12 dicembre 1993, n. 39 e l'articolo 3bis, comma 4bis del Codice dell'amministrazione digitale.