

**Azienda Speciale Messina Social City Relazione in
materia di personale e definizione della Dotazione
Organica**

**PROGRAMMA TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027**

AGGIORNAMENTO

Approvato con delibera n. 11 del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2025

1. Introduzione

L'adozione del piano triennale dei fabbisogni di è prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 ("Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale") e ss.mm.ii., *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*.

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il quale stabilisce che *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4"*.

Il PTPT illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il PTPT, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il presente intervento di modifica e aggiornamento del PTPT adottato dal Consiglio di Amministrazione per le annualità 2025-2027 con n. 11 del 26 luglio 2025, si rende necessario per fare fronte a sopravvenute nuove esigenze e situazioni che riguardano la riorganizzazione della struttura aziendale resasi necessaria a fronte della crescente complessità dei processi gestionali, del potenziamento delle strutture amministrative e dell'esigenza di rafforzare i livelli intermedi di gestione aziendale.

Le modifiche al PTFP 2025-2027, deliberate, non comportano variazioni di costi del personale complessivamente considerati.

2. Premessa

Le funzioni e le attività esercitate dall'Azienda Speciale Messina Social City sono sempre state in sintonia con la sua natura di ente strumentale del Comune di Messina, volte a rispondere alle istanze del territorio.

In questo contesto, sono stati sempre considerati quali portanti, alcuni obiettivi – principi specifici, che di seguito si riportano:

- essere riferimento per il Comune in materia socio – assistenziale;
- omogeneizzazione dei livelli di accesso ai servizi socio assistenziali;
- trasparenza nei confronti di tutti gli interlocutori.

Per attuare i suddetti obiettivi si ritiene inoltre di dover attivare alcune modalità operative:

- definizione dei processi decisionali;
- definizione di ruoli, responsabilità e competenze;
- capacity building delle procedure amministrative, ma anche ammodernamento delle modalità gestionali interne ed esterne;
- ricerca di nuove opportunità di finanziamento, sviluppando l'accesso a contributi esterni (vedi integrazione al contratto di servizio) al fine di coordinare le azioni ed evitare sovrapposizioni o contrapposizioni.

Per quanto riguarda le attività in capo all'Azienda, al momento attuale, si possono così riassumere:

- Servizio sociale territoriale;
- Servizio di inclusione sociale;
- Servizio di educativa domiciliare e territoriale;
- Servizio di assistenza domiciliare anziani, adulti e anziani con disabilità;
- Servizio di assistenza scolastica per gli alunni con disabilità;
- Mobilità sociale;
- Servizi asili nido e servizi integrativi all'infanzia;
- Servizi alle vulnerabilità sociali (asilo notturno, alloggi di transito, pronto soccorso sociale);
- Servizi alla famiglia e socio educativi;

- Gestione attività sociali ed educative Villa Dante, Parco Aldo Moro e Pineta Montepiselli.

Le prospettive di sviluppo inoltre convergono su ulteriori obiettivi di rafforzamento di funzioni dell'Azienda come quelle relative ai piani personalizzati per le persone con disabilità.

L'Azienda, governando direttamente i percorsi, può sicuramente operare con maggiore efficienza, liberando il Comune di Messina di una serie di funzioni che ne appesantiscono l'attività e, nel contempo, attribuire una maggiore e forte specializzazione dell'Azienda.

Questo disegno presuppone che l'Azienda disponga di adeguato personale e, soprattutto, di personale stabile e professionalmente preparato.

3. Il Piano del Fabbisogno

Uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.lgs. n. 75/2017 è rappresentato dalla valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica. Queste previsioni discendono direttamente dalle indicazioni dettate dalla legge delega n. 124/2015, cd riforma Madia. Occorre subito evidenziare che il legislatore non “sopprime” la dotazione organica, ma stabilisce che deve essere una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno.

Il documento prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale. Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, nel contempo, una valenza triennale.

La dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale: la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

4. Le Finalità

Sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- b) essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
- e) garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
- f) essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
- g) dare corso alla individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”;
- h) tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell'ente;
- i) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

5. Le Conseguenze

Il percorso di crescita che la Messina Social City ha affrontato negli anni, ha visto da un lato il prodursi di un ampliamento quantitativo dei servizi e dall'altro l'implementazione di progettualità nuove ad elevato impatto sociale (Tirocini d'Inclusione Sociale; PAC, Estate addosso, WAY, etc.).

In questi primi cinque anni di attività l'Azienda ha trasformato la relazione tra la domanda di servizi sociali della comunità e l'erogazione dei servizi, sia rendendosi permeabile alle esigenze provenienti dalla comunità e dal territorio, sia reinterprestando quelle stesse esigenze ed inscrivendole in un quadro di riferimento organico così da offrire una risposta quanto più possibile efficiente e professionale.

Il primo contratto di servizio, sottoscritto con il Comune di Messina nel 2019, prevedeva l'affidamento dei seguenti servizi:

- a) gestione di strutture ed erogazione di servizi di carattere sociale - assistenziale in favore di anziani, infanzia, diversamente abili ed altre categorie svantaggiate;
- b) gestione dei servizi scolastici: refezione, trasporto alunni assistenza igienico personale, assistenza educativa, assistenza all'autonomia e comunicazione agli studenti disabili;
- c) gestione trasporto per portatori di handicap ai centri occupazionali-riabilitativi del Comune di Messina;
- d) gestione dei Centri socio educativi;
- e) gestione asili nido e micronidi esistenti;
- f) gestione di centri di assistenza ed accoglienza per i senza tetto come la "Casa di Vincenzo", di pronto soccorso sociale ed alloggi di transito;
- g) gestione di struttura di accoglienza ed assistenza diurna e notturna per anziani come la struttura denominata "Casa Serena";
- h) gestione di centri per l'immigrazione ed erogazione di servizi di prima accoglienza per l'immigrazione, e di inclusione per gli immigranti.

Il secondo contratto di servizio, sottoscritto nell'agosto 2022, ha previsto anche i servizi socio-educativi, consistenti nel miglioramento della fruizione degli spazi verdi cittadini da parte di minori, anziani e persone con disabilità attraverso azioni finalizzate a promuovere l'inclusione sociale e la valorizzazione territoriale; nella cura del verde cittadino attraverso la coltivazione di fiori e piante ornamentali e la piantumazione di alberi e siepi; nella "colorazione" delle aree grigie dei giardini pubblici (panchine, tavoli, cestini, fioriere); nell'animazione socio-culturale e attività di avviamento alla pratica sportiva. In altre parole l'Azienda è stata investita dall'ente locale di cui è strumento, di tutte le attività volte alla piena valorizzazione dei servizi socio-assistenziali, educativi e culturali e dei beni comuni connessi in favore della comunità locale.

A ciò si aggiunga che l'Azienda ha assunto la gestione di vari progetti speciali assegnati dal Comune di Messina, che hanno comportato il coinvolgimento di un numero enorme di giovani, anziani, minori, disabili (si pensi ai Tirocini di Inclusione; al progetto l'Estate addosso; al progetto Way; ai piani personalizzati ...).

Si tratta di un volume molto ampio di servizi e attività che hanno oltremodo impegnato l'Azienda sotto

il profilo assunzionale e della gestione delle risorse umane.

Nel biennio 2023-24, l'Azienda ha investito enormi energie nella costruzione del c.d. "welfare di comunità", sforzandosi di superare, all'interno della comunità locale messinese caratterizzata da un tessuto sociale rallentato, privo di dinamismo e carente nell'innovazione economico-sociale, la logica meramente assistenziale e "prestazionistica" tipica del welfare redistributivo che ha connotato l'erogazione dei servizi sociali precedentemente gestiti con il modello della concessione a terzi.

I servizi sociali che l'Azienda rende alla comunità messinese sono universali e integrati, sfuggono alle logiche parcellizzatorie proprie della gestione in "concessione a terzi" e sono frutto di una strategia che intercetta i bisogni sociali nell'immediatezza del loro manifestarsi.

In tal modo l'Azienda riesce a fornire servizi non solo alla persona vulnerabile, ma anche alla famiglia all'interno della quale la persona vive e si evolve; riesce a sviluppare servizi interconnessi tra loro, così da offrire supporto integrato sulla base di un approccio intersezionale; riesce a mappare il territorio e la popolazione con l'obiettivo della pianificazione di interventi socio-assistenziali sempre più efficaci e pronti rispetto alle esigenze (senza così essere in balia delle emergenze).

Il mutamento di approccio ha avuto un notevole impatto sull'organizzazione aziendale, poiché da un lato ha fatto emergere l'esigenza di acquisizione di nuove professionalità (come quelle di Fisioterapista, Terapista occupazionale, Logopedista, Sociologo, Psicomotricista, Mediatore culturale), ma dall'altro lato, e soprattutto, ha evidenziato una sostanziale debolezza dell'organico rispetto alla erogazione efficiente dei servizi affidati.

6. Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027 e Piano Occupazionale 2025/2027

L'Azienda per il suo funzionamento (Statuto art.22 – Personale) si avvale di proprio personale con contratto di diritto privato: il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Azienda, compresi i dirigenti, così come previsto dalla legge, ha natura privatistica.

La disciplina generale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale dipendente, è quella che risulta dai vigenti CCNL, dai contratti collettivi integrativi di settore e Aziendali, dai contratti individuali, nonché dalle leggi vigenti.

Come noto la disciplina generale dello stato giuridico e del trattamento economico del personale dipendente dell'Azienda Speciale Messina Social City è quella che risulta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario

assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo (in seguito CCNL Coop. Sociali), oltre che dalle leggi in vigore.

In data 26 gennaio 2024 è stato siglato dalle organizzazioni datoriali e sindacali di categoria l'ipotesi di rinnovo del CCNL Coop Sociali; il suddetto Accordo di rinnovo, sciolta positivamente la riserva, ha trovato applicazione a far data dal 05 marzo 2024, a partire dalla quale lo stesso è divenuto pienamente efficace con decorrenza dal 01.01.2023 e durata fino al 31.12.2025.

Per quanto attiene la “parte economica”, il contratto rinnovato prevede un aumento sui minimi conglobati della retribuzione, così come previsti dall'art. 75 del CCNL, con la seguente decorrenza:

- prima decorrenza con la mensilità di febbraio 2024;
- seconda decorrenza con la mensilità di ottobre 2024;
- terza decorrenza con la mensilità di ottobre 2025.

Viene, inoltre, inserito l'art. 79bis “Quattordicesima mensilità” in forza del quale si istituisce per i lavoratori a cui si applica il CCNL delle Coop. Sociali la quattordicesima mensilità: “a partire dal 01 gennaio 2025 i lavoratori in forza matureranno la quattordicesima mensilità che verrà corrisposta con le spettanze relative al mese di giugno di ogni anno, per un importo pari alla metà di una retribuzione mensile in vigore nel mese di corresponsione”.

L'Azienda Speciale Messina Social City, nel rispetto delle norme, ha prontamente provveduto all'applicazione delle nuove disposizioni contrattuali, rispettando la prima decorrenza ed erogando la prima tranche del rinnovo contrattuale sottoscritto in data 26 gennaio 2024, a partire dalle retribuzioni del mese di febbraio 2024.

Nell'anno 2022, a fronte del collocamento in quiescenza di n. 65 unità di personale (n. 52 negli anni 2019/2021; n. 13 nell'anno 2022), l'Azienda ha avviato un programma di stabilizzazioni del personale a tempo determinato come previsto dall'art. 25.2 del CCNL Cooperative Sociali, che imponeva la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, eccedente i 24 mesi, fosse venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. I lavoratori della prima long list, che avevano superato una selezione pubblica di reclutamento; che avevano consentito all'Azienda, nel primo triennio di attività, di sopperire alle esigenze straordinarie ed emergenziali; che godevano, quindi, dei requisiti necessari, sono stati stabilizzati sulla base del fabbisogno aziendale. Si è trattato di n. 139 unità di personale che sono state assunte in vari profili professionali.

Nel 2023 all'esito di un'altra stagione di stabilizzazioni i rapporti di lavoro di n. 20 unità lavorative sono stati trasformati a tempo indeterminato.

Nel 2024 al fine di assicurare la continuità dei servizi e delle prestazioni si è attivata la procedura di stabilizzazione di cui all'articolo 20 del Dlgs. n. 75/2017, per gli operatori a tempo determinato, che avevano maturato i requisiti.

E nello specifico:

- coloro che hanno prestato attività lavorativa per l'Azienda Speciale con uno o più contratti a termine per un periodo pari ad almeno 24 mesi, anche non continuativi, complessivi maturati a far data dal 1° marzo 2019 ed entro il 28 agosto 2024;
- coloro che, in servizio alla data del 28 agosto 2024, matureranno il requisito dei 24 mesi alla data del 31 dicembre 2024.

Alla data del 31.12.2024 sono state stabilizzate n.147 unità di personale.

La stabilizzazione dei lavoratori che in questi anni hanno prestato attività lavorativa in favore dell'Azienda, nei limiti delle previsioni del presente programma triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, ha dato all'Azienda la forza lavoro necessaria per assicurare, in rapporto al numero degli utenti, secondo gli indici e i parametri strutturali previsti dalla normativa vigente (L.R. 9 maggio 1986, n. 22; decreto presidenziale 29 giugno 1988 contenente gli standard strutturali ed organizzativi dei servizi e degli interventi socio-assistenziali), la continuità dei servizi e delle prestazioni con personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Azienda.

A distanza di sei anni dalla costituzione dell'Azienda, ed esattamente alla data del 31.12.2024, il personale aziendale assunto a tempo indeterminato è divenuto di n. 669 unità lavorative distribuite in vari profili.

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2024

PROFILO PROFESSIONALE	liv.	n. UNITA'
Coordinatore Servizi Complessi	E2	6
Direttrice	E2	1
Psicologo	E2	19
Pedagogista	E2	15
Assistente Sociale Coordinatore	D3	5
Impiegati amministrativi	D2	4
Coordinatore	D2	5
Assistente Sociale	D2	19
ASACOM	D2	123
Educatore	D2	65
Infermiere	D2	5
Educatore	D1	12
Animatore	D1	25
OSE	D1	17
Impiegati amministrativi	D1	3
OSS	C2	32
Impiegati amministrativi	C1	10
OSA/Assistenti Domiciliari	C1	207
Autista	C1	52
Cuoco	C1	4
Addetti Segretariato Sociale	C1	4
Operaio specializzato	C1	3
Portiere	C1	7
Portiere	B1	3
Ausiliario	B1	23
TOTALE		669

7. Evoluzione dei rapporti a tempo indeterminato

Al 31.12.2024 erano in servizio **1303** dipendenti di cui **669** a tempo indeterminato.

Dei **669** dipendenti a tempo indeterminato **202** operano a tempo pieno e **467** a tempo parziale.

Nell'anno 2024 si è reso necessario procedere con provvedimenti dirigenziali ad incrementare l'orario

lavorativo a tempo parziale del personale aziendale dei servizi sociali professionali e specialistici sociali, amministrativi e finanziari ed a sopperire alla vacanza di posti con ordini di servizio.

7. Performance Organizzativa

Nel corso degli esercizi 2022, 2023 e 2024 la performance organizzativa dell'Azienda ha sviluppato la crescita progressiva dei servizi erogati e del volume delle movimentazioni contabili in entrata come da bilanci approvati e di seguito riportati:

Esercizio	Volume finanziario
2022	EURO 25.846.920,16
2023	EURO 28.662.436,19
2024	EURO 31.264.261,98

Alla data odierna, sono stati programmati gli interventi relativi al contratto di servizio 2022/24 e, pur non essendo, allo stato, disponibili le evidenze contabili del bilancio consuntivo 2024, risulta confermata, anche per l'esercizio in corso, la performance progressiva delle prestazioni erogate e del quantitativo delle transazioni finanziarie.

A ciò si aggiunge che le misure di attuazione del PON/POC METRO e PN PLUS e del Fondo Povertà a valere sul PON Inclusione prevedono la assegnazione di ulteriori finanziamenti destinati al rafforzamento del sistema dei servizi dedicati alla presa in carico della persona attraverso i piani personalizzati e delle situazioni di disagio e vulnerabilità sociale.

Ulteriori interventi programmati, quali quelli della “Buona Scuola” (D.lgs 65/2017), non soltanto prevedono una maggiore articolazione delle prestazioni professionali necessarie alla attuazione degli interventi, ma, prevedono, vieppiù, l'assegnazione di risorse dedicate al finanziamento delle prestazioni integrative rese dal personale dell'Azienda e per la gestione di nuovi servizi finalizzati all'ampliamento dell'offerta.

Nel corso del 2023 e fino alla data del 31.12.2023 sono cessate n° 31 unità di personale (collocamenti in quiescenza, dimissioni, etc...)

Nel corso del 2024 e fino alla data del 31.12.2024 sono cessate n° 34 unità di personale.

Nel corso del 2025 si prevede di collocare in quiescenza n° 17 unità di personale.

Le n. 669 unità lavorative in forza in Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non erano sufficienti per rispondere alla produzione, erogazione e gestione dei servizi sociali e alla gestione dei progetti che annualmente sono affidati all'Azienda.

Alla ripresa delle attività aziendali successiva alla pausa estiva 2024 si registrava, infatti, un ulteriore aumento, oltre a quello già registrato nell'anno 2023, dei servizi legati all'anno scolastico/educativo e di quelli legati alla gestione delle disabilità e vulnerabilità a domicilio, oltre che dei servizi di trasporto.

Risultava, inoltre, necessario normalizzare la relazione corrente tra rapporti a tempo parziale e dotazione organica complessiva rispettando le previsioni CCNL del personale delle cooperative sociali.

La revisione della dotazione organica dell'agosto 2024 ha consentito l'ottimale utilizzo dei profili professionali nei servizi aziendali.

L'attuale Piano triennale del fabbisogno 2025/2027 prevede il riordino funzionale dei posti vacanti e/o disponibili e/o non adeguatamente utilizzati dei profili professionali delle categorie B, C, D ed E già esistenti in dotazione organica e l'inserimento di profili professionali appartenenti alla categoria F, livello 1.

Per le motivazioni sopra espresse la CAPACITA' ASSUNZIONALE di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 è quella risultante dalle decisioni dell'Azienda, subordinatamente agli indirizzi del Comune di Messina, di:

- a. Riordinare il sistema organizzativo delle risorse umane determinando una corrispondenza tra creazione di servizi, accrescimento di quelli esistenti e incremento stabile della dotazione organica.
- b. Provvedere, con appropriatezza ed efficacia, alle funzioni del sistema integrato delle politiche sociali stabilite dalla Legge n.328/2000 e dalla LR 22/1986 e ss.mm.ii..
- c. Assolvere con adeguatezza alle responsabilità poste in capo alla pubblica amministrazione, individuate dal D.lgs. n.165/2001.
- d. Ottemperare agli obblighi di assunzione dei lavoratori delle categorie protette nel rispetto delle disposizioni della Legge n.68/1999.

Le misure programmate, ivi compreso il ricorso ai contratti a Tempo Determinato, sono anche indirizzate al contenimento del contingente dei rapporti a tempo parziale in relazione alla dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, per le quali è previsto il graduale raggiungimento della soglia massima ammessa dalle disposizioni del vigente CCNL.

Si chiarisce inoltre che alla data del 31.12.2024, l'Azienda Speciale Messina Social City non ha unità impiegate in distacco funzionale.

Nel corso dell'anno 2025 verrà predisposto il piano di formazione permanente del personale.

8. Coerenza tra costo del personale e consistenza quantitativa dei servizi prestati.

Ad oggi l'ente ha mantenuto la spesa del personale coerente con la quantità degli interventi prestati alla cittadinanza.

E' bene precisare che l'art.4 del D.L. 29 aprile 2014, n.66 (convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014, n. 89), al comma 12 bis nell'imporre alle aziende speciali, alle istituzioni ed alle società a partecipazione pubblica di attenersi al principio di riduzione del contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, ha escluso l'applicazione del suddetto limite alle aziende speciali e alle istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB), fermo restando il solo obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

9. Aggiornamento Dotazione Organica e procedure di reclutamento.

L'attuale complesso aziendale non prevede strutture intermedie (Aree), come articolazioni organizzate in centri di responsabilità: le due Aree dell'organigramma aziendale sono concepite come insieme di servizi complessi, ma non come articolazioni con responsabilità autonome, tra la Direzione Generale e i Servizi accorpati in strutture organizzative complesse, sicché l'assetto concentra in capo al Direttore Generale, tutte le responsabilità gestionali, con conseguente eccessivo carico operativo in capo alla Direzione ed al suo staff.

Ciò rende necessaria una riorganizzazione in merito alla individuazione Aree intese come centri operativi, con la finalità di accrescere razionalmente la distribuzione delle responsabilità e così migliorare la gestione dei processi.

L' introduzione di tali strutture intermedie permetterà di redistribuire in modo più omogeneo e verificabile compiti e funzioni, ma soprattutto di assegnare responsabilità in capo a personale qualificato, in grado di assolvere autonomamente al relativo ruolo in qualità di Coordinatore/Responsabile di Area.

L'adozione di tali strutture intermedie si rende necessaria alla luce della crescente complessità dei processi gestionali, del potenziamento delle funzioni amministrative e dell'esigenza di rafforzare i livelli intermedi di gestione aziendali.

Di conseguenza l'introduzione di tali aree intermedie consentirà di:

- distribuire in modo più equilibrato le competenze e le responsabilità operative;
- garantire maggiore prossimità decisionale rispetto all'attività svolta nei servizi aziendali;
- favorire il coordinamento funzionale e la gestione trasversale dei servizi;
- valorizzare le risorse umane attraverso l'attribuzione di funzioni di responsabilità coerenti con i profili professionali.

La riorganizzazione aziendale, così come da nuovo organigramma e funzionigramma di cui alla delibera del Consiglio di amministrazione n. 11 del 26.07.2025, prevede l'istituzione delle seguenti quattro Aree:

- Area Contabilità e Finanze – Responsabile di Area Cat. F livello 1 (CCNL Coop. Sociali);
- Area Servizi Generali, Amministrazione e Vulnerabilità/Strutture - Responsabile di Area Cat. F livello 1 (CCNL Coop. Sociali);
- Area Minori e Infanzia - Responsabile di Area Cat. F livello 1 (CCNL Coop. Sociali);
- Area Anziani e Mobilità Sociale - Responsabile di Area Cat. F livello 1 (CCNL Coop. Sociali).

La Responsabilità delle Aree è affidata a personale di Categoria F, livello 1 del CCNL Coop. Sociali, non presente in Azienda e che verrà reclutato per il 50% al suo interno attraverso una procedura di "progressione verticale" ovvero una procedura di selezione tra il personale aziendale che sia già in possesso dei necessari requisiti, e per il 50% selezionato dall'esterno con pubblico concorso.

Si rappresenta inoltre che a fronte della prossima apertura di n. 2 nuovi asili comunali e n. 4 servizi integrativi all'infanzia nel corso del 2025 (così come da procedure di affidamento in corso) e di ulteriori servizi, in fase di programmazione a fronte di risorse già disponibili, che si andranno ad aggiungere ai servizi esistenti, allo scopo di garantire la qualità e la continuità del percorso educativo dei minori, si rende necessario istituire 4 posizioni di coordinamento psico-pedagogico di cui alla Categoria E, liv. 2, da affidare a professionisti del settore coprendo il relativo

fabbisogno attraverso procedure di “progressione verticale” ovvero procedure di selezione tra il personale aziendale che sia già in possesso dei necessari requisiti.

Inoltre, vista la suddetta necessità di riorganizzazione della struttura aziendale resasi necessaria a fronte della crescente complessità dei processi gestionali, l’Azienda intende procedere al potenziamento delle strutture amministrative a supporto della gestione aziendale, prioritario per consentire l’erogazione dei servizi e la gestione tempestiva ed efficiente dei processi, rafforzando i profili professionali destinati agli uffici amministrativi e apportando gli opportuni aggiornamenti rispetto alle precedenti deliberazioni stante che, allo stato attuale non si è ancora provveduto al reclutamento del personale come da precedente programmazione.

L’Azienda intende procedere alla copertura del fabbisogno del suddetto personale da destinare agli uffici amministrativi attraverso:

- procedure di “progressione verticale” ovvero procedure di selezione tra il personale aziendale che sia già in possesso dei necessari requisiti che saranno svolte nel 2025 e che riguarderanno n. 3 Impiegato amministrativo D1 e n. 3 Impiegato amministrativo D2 e nel 2026 di n. 1 Coordinatore di servizio D3;
- procedure di selezione esterna che riguarderanno le assunzioni nel 2026/2027 di n..3 Impiegato amministrativo D2;

Si ribadisce che le procedure di c.d. “progressione verticale” sono perfettamente compatibili con il contratto collettivo in atto utilizzato in Azienda (CCNL Cooperative Sociali) e non si pongono in contrasto con gli artt. 47-50 del suddetto CCNL, costituendone diretta applicazione, ferma restando la natura selettiva della procedura de qua, così come previsto dal vigente Regolamento aziendale.

Così come da precedente programmazione, inoltre, si procederà alle seguenti procedure di reclutamento:

Procedura di reclutamento Legge n.68/1999:

- a) la legge n.68/99 pone a carico dei datori di lavoro, anche pubblici, degli obblighi assunzionali con riferimento alle persone appartenenti alle categorie protette;
- b) art. 7, comma 6, del D.L. 101/13 prevede che le amministrazioni pubbliche adempiano agli obblighi assunzionali, di cui all’alinea precedente, assumendo il personale appartenente alle categorie protette con contratto a tempo indeterminato; conseguentemente si procederà attraverso lo strumento della convenzione prevista dall’art. 11 della legge n.68/99.

L'Azienda nell'ottica voluta dal recente legislatore di valorizzare le professionalità interne provvederà preventivamente e per i profili d'interesse all'esperimento delle procedure volte:

- all'attivazione della progressione tra le categorie come disciplinate dall'articolo 22, comma 15, del D.lgs. 75/2017, e 20 dalle recenti disposizioni introdotte dal D.L. 80/2021, conv. con modificazioni nella L. 06 agosto 2021, n.113.

Si darà corso, successivamente, alle procedure di reclutamento ordinario, nel rispetto dei vincoli e delle risorse finanziarie, in modo da fare fronte alla domanda di prestazioni e assicurare la prosecuzione delle attività, man mano che terminano i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Per sopperire a carenze organizzative di carattere eccezionale e nuovi affidamenti, progetti e evenienze, anche riconducibili alla vacanza dei posti in organico, l'Azienda utilizzerà contratti di lavoro a T.D.

Sicchè, nelle more dello svolgimento delle procedure pubbliche di reclutamento, si prevede di ricorrere, nei casi stabiliti dall'art.25 del vigente CCNL di settore, a prestazioni di lavoro a tempo determinato attingendo dalle graduatorie in essere.

Eccezionalmente si potrà fare ricorso a prestazioni di lavoro temporaneo in somministrazione, previa saturazione della capacità lavorativa del personale dipendente del particolare profilo professionale e della particolare Categoria di inquadramento corrispondente al posto in organico vacante. In detto caso, si procederà a contrarre la somministrazione di lavoro temporaneo mediante procedura esperita in MEPA per la selezione del gestore autorizzato nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. n° 36/2023.

L'Azienda farà, altresì, ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo senza limitazione quantitativa in tutti i casi stabiliti e disciplinati dal CCNL del personale delle Cooperative Sociali.

L'azienda farà ricorso al lavoro stagionale con le modalità e nei limiti previsti dal CCNL del personale delle Cooperative Sociali.

Sulla base dei dati formulati in fase di stesura del Bilancio di previsione 2025, che sostanzialmente richiamano il Budget economico triennale 2025/2026/2027, si riportano di seguito i dati economici e gli indicatori della gestione ritenuti maggiormente indicativi.

Allo stato, la spesa per il 2025 è già, come sopra evidenziato, totalmente coperta.

Per il periodo 2025-2027 la dotazione organica del personale risulta, quindi, composta da n.706 unità, in rapporto al numero degli utenti, secondo gli indici ed i parametri strutturali previsti dalla normativa vigente (Legge Regionale 9 maggio, 1986, n. 22. - DECRETO PRESIDENZIALE 29 GIUGNO 1988, Standard strutturali ed organizzativi dei servizi e degli interventi socio assistenziali previsti dalla legge regionale 9 maggio n. 22), come ridefinita dalla deliberazione dell'Azienda n. 11 del 26.07.2025:

DOTAZIONE ORGANICA 2025 - 2027		
PROFILO PROFESSIONALE	liv.	n. UNITA'
Coord. Servizi Complessi	E2	6
Direttrice	E2	1
Pedagogisti	E2	15
Psicologi	E2	19
Assistenti sociali coordinatori	D3	5
Coordinatori di servizio	D3	5
Assistenti sociali	D2	20
Coordinatore di Settore	D2	1
ASACOM	D2	121
Educatori professionali	D2	66
Infermieri	D2	6
Impiegati amm.vi	D2	12
Animatori	D1	25
OSE/Educatori	D1	29
Impiegati amm.vi	D1	2
OSS	C2	32
Addetti Segretariato Sociale	C1	4
Autisti	C1	60
OSA	C1	223
Impiegato Amm.	C1	8
Cuoco	C1	5
Op.special.	C1	3
Ausiliari	B1	27
Portieri	B1/C1	10
TOTALE		705

10. PIANO OCCUPAZIONALE 2025/2027 del personale a T.I.

Piano occupazionale personale a T.I. (fabbisogno) 2025 - 2027									
PROFILO PROFESSIONALE	Liv.	n. UNITA'	costo orario	F.T./P.T.			T.I.		
				di cui full time (38h/sett)	di cui part-time	ore settimanali part-time	2025	2026	2027
Responsabile di Area	F1	4	€ 24,55	2	2	24	2	1	1
Pedagogista	E2	3	€ 22,16	3			3		
Psicologo	E2	1	€ 22,16	1			1		
Impiegato amministrativo	D1	3	€ 18,28	3			3		
Impegnato amministrativo	D2	6	€ 19,29	3	3	24	3	3	
Coordinatore di settore	D3	1	€ 20,53	1					1
OSA	C1	19	€ 17,25		19	27	19		
Infermiere	D2	1	€ 19,29	1			1		
Ausiliari	B1	3	€ 16,04		3	20	3		
Autisti	C1	2	€ 17,25		2	27	2		
TOTALE		43		14	29		37	4	2

I rapporti a tempo determinato, fatti salvi quelli a valere del contratto di servizio, relativi a nuove progettualità, affidamenti, emergenze ed evenienze graveranno sulla spesa variabile.

11. Capacità assunzionale.

Ai fini del PTFP la CAPACITA' ASSUNZIONALE di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027 è determinata:

- dalle RISORSE ASSUNZIONALI INTEGRATIVE derivanti dalla dotazione integrativa erogata dal Comune di Messina giusta delibera del Consiglio Comunale n.21 del 04.03.2025 per un importo pari ad € 756.094,82;
- dalle RISORSE ASSUNZIONALI RESIDUE derivanti dal personale a T.I. cessato nell' annualità 2025 e precisamente:
 - o n. 17 unità di personale cessate entro il 31 dicembre 2025 per un importo pari ad € 516.461,66;
- dall'utilizzo delle somme derivanti dai fondi di affidamento ricorrente e ormai strutturato: Quota Servizi Fondo Povertà, D.Lgs n.65/2017- Buona Scuola, Piano di Zona Legge n°328/2000.

L'onere ASSUNZIONALE relativamente alle figure inserite nel piano occupazionale di n.47 unità di personale risulta essere pari ad € 1.265.715,88:

- per la categoria F1 – determinato in Euro € 158.298,40
- per la categoria E2 – determinato in Euro € 175.152,64
- per la Categoria D3 – determinato in Euro € 40.567,28

- per la Categoria D2 – determinato in Euro € 224.689,92
- per la Categoria D1 – determinato in Euro € 108.363,84
- per la Categoria C1 - determinato in Euro € 508.599,00
- per la Categoria B1 – determinato in Euro € 50.044,80