

FABBISOGNO PERSONALE 2024/2026

Atteso che il D. Lgs. 75 del 25/05/2017 dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti a valenza triennale, da adottare annualmente. Le linee guida dell'8 maggio 2018 emanate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ribadiscono la centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, rendendo il PTFP strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

E' opportuno evidenziare la flessibilità che connota tale strumento di programmazione in una fase in cui l'ASP IRSM sarà soggetto ad inevitabili variazioni nell'organizzazione del personale in esito alla conclusione del percorso di fusione per incorporazione disposta con la Deliberazione n. 418 del 27 luglio 2023 dalla Regione Lazio, con l'ASP IRASP. Infatti solo in esito alla predisposizione ed attuazione del progetto di fusione potrà essere elaborato il Piano e Programma delle Attività per il triennio 2024/2026 e il necessario e definitivo adeguamento del PTFP per il triennio 2024/2026, che dovrà prevedere anche le unità lavorative "assorbite" dall'IRASP.

Pertanto, pur essendo stata formalmente avviata la ricognizione annuale prevista dall'art. 33 del D. Lgs n. 165 del 30.03.2001 con nota prot. n. 8601/2023 con i Responsabili di Uffici e Servizi finalizzata alla predisposizione del PTFP 2024/2026, si è ritenuto opportuno confermare la validità della programmazione previgente nelle more della necessaria revisione organizzativa in esito alla conclusione del processo di fusione con IRASP.

Pertanto, anche con riferimento a quanto regolamentato con Determina Direttoriale n. 371 del 1 giugno 2022, con la quale è stata definita la micro-organizzazione dell'ASP – IRSM e puntualmente individuati gli ambiti operativi, le competenze e le responsabilità di tutti i Profili Professionali presenti nell'ASP, si evidenzia quanto segue:

- emerge una sola posizione di soprannumerarietà di personale (disposta in sede giudiziale per una delle posizioni dirigenziali);

- si procederà nel 2024 alla copertura a tempo indeterminato del posto vacante di Terapista della Riabilitazione - Cat. D CCNL Sanità, mediante l'utilizzo di graduatorie adottate da altre aziende e/o Enti pubblici, ovvero attraverso percorsi di stabilizzazione;
- per quanto attiene le unità lavorative afferenti al profilo di istruttore amministrativo (ex cat. C del CCNL Funzioni Locali) si renderà necessario provvedere alla copertura del posto la cui copertura era già stata programmata nel precedente PTFP 2023/2025 e non perfezionata per esaurimento della graduatoria, mediante processi di mobilità in entrata o utilizzo di graduatorie di altri enti. Sarà inoltre necessario provvedere alla copertura dell'ulteriore posto che si renderà vacante in esito al processo di mobilità in uscita ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (già autorizzato) mediante uno scambio compensativo, o mediante utilizzo di graduatorie di altri enti o mediante l'avvio di procedure selettive pubblicizzate su INPA;
- tenuto conto dell'inserimento nella dotazione organica della figura del coordinatore infermieristico (come richiesto dalla normativa regionale in materia di autorizzazione e accreditamento delle RSA) sarà confermata in nove unità la dotazione del servizio infermieristico e si provvederà al suo completamento mediante incarichi a tempo determinato conferiti nel rispetto delle procedure previste (proroghe e/o rinnovi degli incarichi già in essere, utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici o mediante l'avvio di procedure selettive pubblicizzate su INPA);
- alla copertura nel corso del 2024 di tre posti di OSS (CCNL Funzioni Locali Cat. B – Area degli Operatori Esperti nuovo CCNL), destinati al personale già in servizio presso l'ASP e in possesso dei titoli abilitanti, mediante svolgimento delle procedure di cui all'art. 13, comma 6, del Ccnl. "Funzioni locali" in applicazione delle previsioni contenute nell'art. 52, comma 1-bis, del Dlgs. n. 165/2001, nei limiti dello stanziamento definito dal CCNL Funzioni Locali pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. In esito a tale procedura saranno soppressi i 3 posti di Ausiliario addetto ai servizi di supporto all'Assistenza (Cat. A1 CCNL Comparto Funzioni Locali);
- nel corso del 2024, si darà seguito al concorso pubblico per la copertura del posto vacante di Dirigente Amministrativo, il cui avviso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - 4^a Serie speciale «Concorsi ed esami» il 9 dicembre 2022, sulla cui procedura sono in corso ulteriori approfondimenti normativi e giurisprudenziali;
- con processo di mobilità interna un Esecutore ai servizi di Assistenza (Comparto Sanità) sarà assegnato al servizio tecnico-manutentivo e progettazione quale Esecutore appartenente all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B Comparto Funzioni Locali);

- si provvederà, altresì, alla copertura a tempo determinato dei posti OSS (anche in considerazione del collocamento a riposo in corso d'anno dell'unità lavorativa destinataria del percorso ex art. 13 del CCNL Funzioni Locali) che si rendessero necessari per garantire livelli di assistenza coerenti con l'obiettivo del costante miglioramento dei servizi offerti all'utenza, mediante proroghe e/o rinnovi degli incarichi già in essere, utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici o mediante l'avvio di procedure selettive pubblicizzate su INPA);
- nel corso del 2024 sarà altresì avviata sulla piattaforma INPA la procedura concorsuale per l'acquisizione della figura del Dirigente dell'Area Servizi alla Persona a tempo pieno e indeterminato.

✓ In merito a tale ultimo punto (Dirigenza dell'Area Servizi alla Persona) si rende necessario formulare alcune considerazioni.

Negli ultimi anni la società italiana nel suo complesso e il sistema sanitario e socio-assistenziale in particolare, stanno radicalmente mutando. I cambiamenti in atto sono legati a criteri di economicità, di appropriatezza delle prestazioni, di efficacia e di efficienza. L'introduzione di logiche aziendali - intese come lo sviluppo di tensioni competitive e di mercato in grado di produrre l'innescò di meccanismi di recupero di efficienza, soddisfazione degli utenti ed efficacia nei risultati - è il fulcro su cui basare il processo di riforma delle Aziende di Servizi alla Persona. Le ASP, in considerazione degli importanti obiettivi loro affidati dalla normativa regionale, sono chiamate a indurre l'utilizzo di strumenti e metodologie di tipo privatistico e a sviluppare una sempre più efficiente cultura gestionale. Appare quindi indispensabile promuovere l'adeguamento delle professionalità di coloro che operano nelle aziende socio-sanitarie, con particolare riferimento ai ruoli apicali e dirigenziali, finalizzato al raggiungimento di competenze gestionali in grado di mantenere l'azienda competitiva sul mercato e soddisfare le esigenze del cittadino e dell'utenza.

Ciò richiede una dirigenza dotata di forti competenze in ambito organizzativo, amministrativo e di gestione delle risorse finanziarie, tecnologiche e umane (in ambito socio-sanitario) per svilupparne potenzialità che favoriscano lo sviluppo e l'integrazione delle diverse figure professionali e l'introduzione e gestione di processi in grado di coniugare l'efficienza con le esigenze della collettività a cui l'azione amministrativa della ASP si rivolge. La mancanza di cultura "aziendale" in strutture socio-sanitarie ha spesso contribuito allo sviluppo di una organizzazione di tipo settoriale tra personale sanitario e personale amministrativo, che ha di fatto rallentato il processo di integrazione di operazioni che necessitano di uno svolgimento coordinato. E' necessario tuttavia considerare che rispetto ad una qualsiasi azienda nel settore privato, operare efficacemente come dirigente

in una azienda socio-sanitaria, richiede la capacità di rispondere ai bisogni della collettività, mettendo in atto processi produttivi finalizzati al bene comune e non solo ad obiettivi di natura meramente economica.

La nuova figura di dirigente socio-sanitario deve quindi definire strategie di intervento con il consenso e la condivisione degli obiettivi all'interno delle varie categorie professionali, con consapevolezza sui vincoli e sulle opportunità del contesto in cui è chiamato ad operare.

Il dirigente dell'Area Servizi alla Persona deve partecipare attivamente al raggiungimento di questo obiettivo: conoscere e condividere le strategie aziendali e permettere il raggiungimento dei fini comuni attraverso il coinvolgimento dei vari gruppi professionali diviene il momento centrale del proprio agire professionale, attuabile attraverso la realizzazione delle seguenti fasi:

- pianificazione;
- organizzazione;
- programmazione e controllo;
- valutazione.

La nostra ASP sta affrontando radicali cambiamenti tesi all'ampliamento e alla diversificazione dell'offerta assistenziale, all'inserimento nella rete dei servizi sociali territoriali e all'avvio di specifici progetti orientati ai bisogni dell'utenza del territorio, come l'ampliamento e la diversificazione dei servizi della RSA e dovrà supportare l'Ente nell'attuazione del progetto di fusione con l'IRASP.

In tale contesto risulta evidente la necessità di disporre di un "manager del sociale" che diriga l'Area Servizi alla Persona e sia in grado di traghettare l'Istituto dalla beneficenza spontaneistica del passato ad un'organizzazione con una chiara immagine aziendale. La nostra ASP dovrà quindi inevitabilmente dotarsi di un management in grado di assumere nuove funzioni, dal marketing, alla comunicazione, al found raising, al governo dei costi, delle tecnologie, delle risorse umane.

Risulta quindi necessario distinguere i due ruoli del Dirigente dell'Area Servizi alla Persona e del Medico Responsabile della RSA, che nel PTFP 2022/2024 si era tentato di unificare.

Risulta evidente che il processo di aziendalizzazione della nostra ASP induce a individuare soluzioni organizzative più funzionali in merito alla Dirigenza della Area Servizi alla Persona, in considerazione delle infruttuose ricerche di una figura professionale dirigenziale che potesse accentrare sia le funzioni gestionali che quelle prettamente sanitarie (ai sensi della vigente normativa la Direzione della RSA è affidata al Medico Responsabile

in possesso della specializzazione correlata alla tipologia dell'utenza - geriatra, fisiatra o altro specialista equiparato). E' necessario, pertanto nell'elaborazione del presente PTFP 2024/2026, prendere ancora atto dell'oggettiva difficoltà ad unificare i due ruoli (Dirigente Area Servizi alla Persona e Medico Responsabile) tenuto conto della peculiarità delle funzioni e delle competenze richieste a tali figure professionali.

Il sistema socio-sanitario, peraltro, sta radicalmente mutando: i cambiamenti in atto sono legati alla necessità di perseguire criteri di economicità, di appropriatezza delle prestazioni, di efficacia e di efficienza. E' necessario sviluppare una cultura gestionale, ancora troppo poco orientata ad una dimensione di "azienda", che passa attraverso un adeguamento delle professionalità di coloro che operano nella nostra ASP, soprattutto dei ruoli apicali e dirigenziali. Adeguamento finalizzato al raggiungimento di competenze gestionali in grado di mantenere l'azienda competitiva sul mercato per soddisfare le esigenze del cittadino e dell'utenza.

Dirigere un'Area dei Servizi alla Persona, inserita in un contesto altamente instabile come l'attuale, caratterizzato da continui e rapidi progressi della scienza e della tecnologia che inducono modificazioni continue nei processi produttivi, nelle strutture organizzative e nei sistemi decisionali, richiede una dirigenza con forti competenze in ambito organizzativo e di gestione delle risorse umane, intese come capacità di sviluppare potenzialità delle persone, favorendo l'integrazione fra varie figure professionali e il raggiungimento di più alti livelli di prestazioni.

Ricoprire un ruolo dirigenziale nell'Area dei Servizi alla Persona, comporta l'assunzione e il riconoscimento di alcuni vincoli e peculiarità che lo diversificano dal ruolo di dirigente di una qualsiasi altra azienda. La differenziazione è implicita nella natura stessa dell'ASP: mentre in una impresa il dirigente è chiamato a minimizzare processi produttivi non particolarmente redditizi secondo pure logiche di mercato, il dirigente di una azienda socio-sanitaria pubblica deve rispondere ai bisogni della collettività e mettere in atto anche processi produttivi non particolarmente redditizi di per sé, purché necessari al bene collettivo.

- ✓ Ai sensi del vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, adottato con Deliberazione del CdA n. 9/2021, con particolare riferimento all'art. 28 comma 5: "Per l'esercizio delle sue funzioni, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs n. 165/2001, il Presidente si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione", si procederà alla costituzione dell'Ufficio di Presidenza nell'ambito del quale opereranno figure professionali con esclusive competenze di supporto segretariale e di raccordo con l'amministrazione.

- ✓ Si procederà, infine, alla copertura degli eventuali ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti in corso d'anno mediante conferimento di incarichi a tempo determinato utilizzando graduatorie valide proprie e/o di altri enti.