



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Allegato alla delibera nr. 15 del 14.06.2023

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022: TOTALE: n.101 unità di personale <i>di cui:</i> n. 101 a tempo indeterminato n. 92 a tempo pieno n. 9 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 19 ex cat. D ora AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO n. 1 con profilo di FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE n. 4 con profilo di FARMACISTA n. 3 con profilo di COORDINATORE DI STRUTTURA n. 9 con profilo di INFERMIERE
--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>n. 4 ex cat. C ora AREA ISTRUTTORI <i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO n. 1 con profilo di ISTRUTTORE CONTABILE n. 1 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO</p> <p>n. ex cat. B ora AREA OPERATORI ESPERTI <i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di RESPONSABILE ATTIVITA' ASSISTENZIALI n. 2 con profilo di CUOCO n. 71 con profilo di OPERATORE SOCIO SANITARIO</p> <p>n. 2 ex cat. A ora AREA OPERATORI <i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di AUSILIARIO</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>a) capacità assunzionale</p> <p>l'articolo 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 (convertito in legge 133/2008) nell'evoluzione subita nel tempo prevede per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie, l'esclusione dai limiti dei tetti di spesa, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.</p> <p>In applicazione di quanto stabilito all'art. 3 commi 1) e 2) della Legge Regionale 26 luglio 2013, nr. 12 "DISPOSIZIONI ORDINAMENTALI E DI RIORDINO DELLE FORME PUBBLICHE DI GESTIONE NEL SISTEMA DEI SERVIZI SOCIALI E SOCIO-SANITARI. MISURE DI SVILUPPO E NORME DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN MATERIA DI AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA" che qui integralmente si riportano:</p> <p><i>"1. Le Aziende pubbliche di servizi alla persona sono enti pubblici non economici locali disciplinati dall'ordinamento regionale e dei quali gli enti soci, gli enti locali, le Unioni di Comuni e le Aziende sanitarie si avvalgono per la gestione e l'erogazione dei servizi di cui all'articolo 1, nonché per altre funzioni ed attività previste dallo Statuto dell'ASP.</i></p> <p><i>2. Alle ASP si applicano le norme valevoli per l'organizzazione ed il funzionamento delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Sito esterno (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nonché le disposizioni statali e regionali in materia di finanza pubblica ed i principi di contenimento della spesa, tenuto conto della natura giuridica e del ruolo delle ASP come definiti dal presente articolo. Al fine di assicurare coerenza tra le misure dell'ordinamento statale e le competenze regionali sulla regolamentazione delle forme di gestione dei servizi sociali, socio-sanitari e educativi, la normativa vigente stabilita in materia di esclusioni dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali, educativi, culturali e farmacie e volta a garantirne la continuità dei servizi nello svolgimento del</i></p>

		<p><i>ruolo, si applica anche alle ASP. Le conseguenti facoltà assunzionali si esercitano prioritariamente in favore delle posizioni addette ai servizi di cui al comma 1, nonché al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi del percorso di accreditamento dei servizi socio-sanitari e il mantenimento dei requisiti previsti dalle normative di settore, statale e regionale.”.</i></p> <p>b) stima del trend delle cessazioni:</p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <p>ANNO 2023: N. 1 OPERATORE ESPERTO - OSS ANNO 2024: N. 1 OPERATORE ESPERTO - OSS ANNO 2025: NESSUNA CESSAZIONE PREVISTA</p>
	<p>3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: le linee fondamentali per la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la razionalizzazione della struttura con la valorizzazione delle professionalità esistenti e la eventuale riqualificazione professionale del personale attualmente in servizio; - la gestione dell'eventuale turn-over; - Il potenziamento del personale, in particolare di quello che svolge attività assistenziale e sanitaria diretta alla persona al fine di rispondere ai vincoli ed alle prescrizioni imposte dalla normativa in tema di accreditamento dei servizi socio-sanitari; <p>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 44 posti a tempo indeterminato si prevede per il triennio la seguente programmazione di assunzioni attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica.:</p> <p>Anno 2023 Concorso per la copertura di nr. 9 posti vacanti di area dei funzionari di elevata qualificazione - infermiere Concorso per la copertura di nr. 24 posti vacanti di area degli operatori esperti - OSS Concorso per la copertura di nr. 1 posto vacante di area degli operatori esperti - Cuoco Concorso per la copertura di nr. 4 posti vacanti di area degli istruttori - istruttore amministrativo-contabile Concorso per la copertura di nr. 1 posto vacante di area dei funzionari di elevata qualificazione - Funzionario Tecnico RSPP</p> <p>Anno 2024 Concorso per la copertura di nr. 4 posti vacanti di area degli operatori esperti (di cui 2 part time) di RAA</p>

		<p>Anno 2025 Concorso per la copertura di nr. 1 posto vacante di area degli operatori esperti - Manutentore</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>Al fine di poter attingere ad una più vasta platea di partecipanti l'Ente non intende attivare procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs.165/2001, a copertura di posti individuati</p> <p>d) progressioni verticali di carriera:</p> <p>L'ente si riserva di decidere, in sede di confronto con le organizzazioni sindacali, se attivare <i>eventuali procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, a copertura di posti individuati</i></p> <p>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Al fine di garantire la continuità assistenziale dei servizi CRA e CD. di Asp del Forlivese, si prevedono assunzioni mediante forme di lavoro flessibile, ovvero a tempo determinato, con contratti di somministrazione di lavoro a seconda delle necessità contingenti.</p> <p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>la materia è stata aggiornata alla luce di importanti novità legislative, che hanno reso possibile attivare le procedure di stabilizzazione sino al 31 dicembre 2023 (nel caso della stabilizzazione "diretta" e senza concorso) oppure fino al 31 dicembre 2024 (nel caso di stabilizzazione mediante concorso), con dimostrazione del possesso del requisito dei 36 mesi di servizio, alla data del 31 dicembre 2022 (nel primo caso) oppure alla data del 31 dicembre 2024 (nel secondo caso). L'Azienda, pertanto, intende valutare se procedere, laddove sussistano i requisiti, con assunzione del personale socio-assistenziale e amministrativo tramite procedura di stabilizzazione</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze: l'Azienda ritiene strategica per la propria area di attività la formazione obbligatoria legata alla sicurezza sul lavoro e alla movimentazione pazienti, che interessano particolarmente i dipendenti dell'area socio-assistenziale. Tutti i dipendenti saranno inseriti in percorsi formativi in materia di antincendio e primo soccorso nonché prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy. I dipendenti dell'area socio-sanitaria inoltre saranno inseriti in percorsi di formazione non obbligatori riguardanti la gestione del paziente e il lavoro in equipe. Tutti i dipendenti, infine, saranno inseriti nel percorso di formazione sul nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici.</p> <p>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: L'Azienda si avvale di formatori esterni non essendo sufficienti le risorse disponibili all'interno dell'amministrazione</p> <p>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</p>

		<p><i>Concessione permessi diritto allo studio come da regolamento vigente.</i></p> <p>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------