



“ASP Paolo Ricci”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Sede legale: P.zza XXV Luglio, 2 -62012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi, 144 – 62012 Civitanova Marche (MC)

URL sito web: www.paoloricci.org

posta elettronica ordinaria istituzionale: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Cod.fisc./P.IVA 00259160430

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2024-2026

Delibera CdA n.2 del 30.01.2024

INDICE

	Introduzione	pag.	3
Sezione 1	Scheda anagrafica dell'amministrazione	“	5
Sezione 2	Valore pubblico, performance e anticorruzione	“	6
	2.1 Sottosezione Valore pubblico	“	6
	2.2 Sottosezione <i>performance</i>	“	6
	2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza	“	6
Sezione 3	Organizzazione e capitale umano	“	10
	3.1 Sottosezione di struttura organizzativa	“	10
	3.2 Sottosezione lavoro agile	“	17
	3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale	“	18
Sezione 4	Monitoraggio	“	18

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026, dell’Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP Paolo Ricci, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.2 del 30/01/2024 .

Il PIAO è stato introdotto all’articolo 6 del decreto legge n. 80 del 09/06/2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 06/08/2021, n. 113.

Tale normativa stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest’unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, in particolare relativa a: *performance*, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Con il D.P.R. 24/06/2022, n.81 è stato emanato “Il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

Con Decreto del 30/06/2022, n.132 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, hanno definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

L “ASP Paolo Ricci”, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, come previsto dall’articolo 6 e dall’allegato Piano-tipo al suddetto decreto 132/2022, ha elaborato il PIAO 2023-2025 esclusivamente con riferimento alle sezioni e sottosezioni di seguito evidenziate in neretto:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell’amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2 – Performance;
- **Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;**

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- **Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;**
- **Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;**
- **Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;**

Sezione 4 = Monitoraggio.

Con la suddetta Delibera n. 2 del 30/01/2024:

- è stato confermato il PIAO 2023-2025 semplificato di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 27.06.2023, Sezione anticorruzione, PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) per gli anni 2024 e 2025, come consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 di cui alla Delibera ANAC n.7 del 17.01.2023, aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, che prevede per gli Enti con meno di 50 dipendenti la conferma dopo la prima adozione, per le successive due annualità, della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute nell’anno precedente che impongano una revisione della programmazione;

- sono state approvati degli aggiornamenti minimali ad alcune delle altre sezioni del Piano, che non vanno ad incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Ciò in considerazione che il PIAO 2023-2025, di recente approvazione, è il primo adottato dall'Ente e che nell'anno 2023:

a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

b) non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;

c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

d) non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Fermo restando che, essendo il PIAO uno strumento dinamico, all'occorrenza potrà essere modificato in corso d'anno in relazione alle eventuali mutate esigenze di carattere normativo, organizzativo o funzionale, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili.

A.S.P. Paolo Ricci

Natura giuridica: Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ex IPAB)

Partita Iva: 00259160430

Sede legale: P.zza XXV Luglio n. 2, 61012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi n. 144, 62012 Civitanova Marche (MC)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29

Telefono: 0733 78361

Sito internet: <https://www.paoloricci.org>

E-mail ordinaria: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Ambiti di intervento : Sanitario riabilitativo, Socio Sanitario, Educativo, Formativo

Servizi: Centro residenziale e semiresidenziale disabili, Centri ambulatoriali di Riabilitazione, Struttura residenziale e centro diurno anziani, Servizi domiciliari riabilitativi, socio-sanitari e educativi, Nidi d'infanzia, Centro per la famiglia, Comunità alloggio adulti in difficoltà, formazione.

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****2.1 Sottosezione Valore Pubblico**

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.2 Sottosezione Valore Performance

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza

Per l'anno 2024 e 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022 – l'Azienda conferma le misure previste nel PIAO 2023-2025, come riportate nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, tenuto conto che allo scadere del periodo di validità il Piano deve essere modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Di seguito la programmazione rischi corruttivi e trasparenza indicati nella citata sezione n. 2.3 del PIAO 2023-2025, epurati del riferimento al solo anno 2023.

[...] Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” (PTPCT) 2023-2025 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 31/01/2023, senza apportarvi significative modifiche rispetto a quello relativo al triennio 2024-2025, in considerazione delle oggettive difficoltà operative determinate nel corso del 2022 dall'insorgere di tre focolai *Covid* nelle strutture residenziali e del fatto che non si sono mai verificati fatti corruttivi. Inoltre nell'ultimo triennio non si sono avute modifiche organizzative rilevanti né disfunzioni amministrative significative, in relazione all'esiguo numero di dipendenti.

Fermo restando l'oggettiva difficoltà di applicazione della normativa anticorruzione in Enti con un organico di ridotte dimensioni, si è comunque proceduto alla ricognizione del grado di esposizione ai rischi corruttivi, tenendo conto del tipo di attività svolte in ambito sanitario, socio-sanitario, educativo e formativo e delle professionalità impiegate nei diversi servizi, pari a 29 dipendenti al 31/12/2022, compreso il personale amministrativo.

La ricognizione del grado di esposizione ai rischi è stata effettuata anche in relazione alle attività sotto indicate:

- Attività di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, che ha individuato alcune aree di rischio per le quali le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono all'attività di mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della

natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

1. Autorizzazioni o concessioni: (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);
2. Contratti pubblici (scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs n. 50/2016);
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);
4. Concorsi e prove preselettive (per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.lgs 150/2009);
5. Processi individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. [...] omissis [...]

Il Piano della Performance dell'ASP Paolo Ricci è coincidente per prassi amministrativa e strategia programmatoria al ciclo di programmazione, implementazione, rendicontazione e valutazione già in atto presso l'Ente attraverso gli strumenti di programmazione e valutazione previsti dalle disposizioni normative cui è assoggettato (ad esempio la Legge Regione Marche 5/2008, il Regolamento di organizzazione 2/2009, il CCNL comparto Regioni Enti locali).

Tale ciclicità amministrativa e di programmazione si concretizza nel Bilancio di Previsione annuale, il Bilancio programmatico Pluriennale, il Conto consuntivo e le relative relazioni allegate.

Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'Ente realizza il ciclo di gestione delle Performance, schematizzabile nelle seguenti fasi:

- Programmazione - Bilancio previsione annuale e pluriennale;
- Gestione - Esecuzione attività;
- Controllo - Analisi obiettivi previsti;
- Valutazione - Sistema di valutazione dei risultati e della posizione dei dirigenti e Sistema unico di valutazione delle prestazioni del restante personale dipendente;
- Rendicontazione - Conto consuntivo e relazione al conto consuntivo e sulla performance perseguita rispetto agli obiettivi prefissati;
- Premialità - Risultanze valutazione dei dirigenti e Risultanze valutazioni dei dipendenti.

Pertanto il Piano della *performance* dell'“Asp Paolo Ricci” [...] è coincidente con l'adozione del piano programmatico annuale e pluriennale redatto in sede di approvazione del bilancio preventivo [...] ed è inserito nella relazione al bilancio preventivo stesso, consultabile in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/bilancio-preventivo>

Nell'ambito del processo sopra descritto si esplica la *mission* dell "ASP Paolo Ricci" in linea con le norme statutarie e si realizza il relativo valore pubblico attraverso:

- la promozione e la gestione di servizi riferiti ai bisogni della persona, delle famiglie e della comunità, le attività sociali, sanitarie, formative ed educative finalizzate alla cura, al benessere personale, sociale e relazionale degli utenti;
 - l'erogazione di prestazioni riabilitative e sanitarie a utenti di ambo i sessi e di tutte le età, residenti sia nel Comune di Civitanova Marche sia in altri Comuni che si trovano in una situazione, anche provvisoria, di disabilità;
 - l'erogazione di prestazioni educative e sociali a favore di minori;
 - l'erogazione di servizi a favore della popolazione anziana, degli emarginati, dei disadattati;
 - la formazione e l'aggiornamento, l'orientamento e la consulenza, la formazione professionale ivi compresa la formazione continua in sanità a operatori dipendenti e/o esterni al fine di sostenerne la motivazione e rivalutarne la preparazione tecnica professionale, in ragione del fatto che gli interventi di tutte le figure professionali sono finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza;
 - l'attività di ricerca, programmazione e di studio al fine di contribuire ad una migliore gestione dei servizi alla Persona e alla Comunità.
- Sono state quindi analizzate le seguenti altre attività per le quali è stato individuato un potenziale rischio di corruzione, benchè basso:
- a. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto immediato per gli stessi destinatari:
 - a.1 gestione delle ammissioni, delle graduatorie e delle liste di attesa degli utenti;
 - a.2 concessione dell'uso dell'aula formazione;
 - a.3 patrocinio legale a dipendenti per fatti connessi all'espletamento del servizio;
 - a.3 controlli su dichiarazioni, autocertificazioni o certificazioni;
 - a.4 gestione degli stupefacenti ;
 - a.5 autorizzazione ad assumere incarico professionale esterno;
 - a.6 omaggi (aggiornamento 2019);
 - b. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per gli stessi destinatari:
 - b.1 accesso alle prestazioni con copertura di spesa da parte del Servizio Sanitario Nazionale;
 - b.2 determinazione delle tariffe delle prestazioni a pagamento e concessioni di sconti;
 - b.3 provvedimenti conseguenti al decesso dei pazienti/utenti in regime di ricovero (revisione e aggiornamento 2019);
 - b.4 gestione degli omaggi (aggiornamento 2019)
 - b.5 provvedimenti conseguenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (aggiornamento 2019);
 - b.6 provvedimenti conseguenti alla tutela dei dati personali e alla gestione documentale (aggiornamento 2019).

Per ciascuno dei procedimenti/processi che, in esito all'attività ricognitiva sopradescritta, sono stati qualificati "a rischio di corruzione" è stata effettuata la valutazione del grado di rischio insito. Il grado di rischio è stato espresso con un punteggio numerico ed indica la potenzialità che si verifichi un evento corruttivo e/o un episodio di illegalità. Per la sua misurazione sono stati utilizzati i criteri proposti nell'allegato 5 del P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) 2013, che considerano sia la probabilità (frequenza di verifica) sia l'impatto (importanza delle conseguenze) del rischio.

Nonostante il suddetto riferimento metodologico e nonostante le difficoltà descritte nei PTPCT, a fronte delle modalità di gestione del rischio che è stato possibile praticare, **non si sono verificati ad oggi eventi corruttivi e non è pervenuta nessuna segnalazione; questo giustifica anche i valori piuttosto contenuti della valutazione.**

Il PTPCT 2023-2025 e i suoi allegati è stato pubblicato in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/buone-prassi/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2023-2025>

Allegato 1 Macrostruttura

Allegato 2 Modello scheda di valutazione del Rischio

Allegato 3 Scheda ponderazione del Rischio con valutazioni

Allegato 4 Tabella degli obblighi di pubblicazione

Allegato 5 Mod. richiesta accesso civico art. 5, c.1, D.Lgs. 33/2013

Allegato 6 Mod. richiesta accesso civico art.5, c.2, D.Lgs. 33/2013

Allegato 7 Mod. richiesta accesso L. 241/1990

Allegato 8 Mod. segnalazioni condotte illecite (whistleblower)

Le relazioni del Responsabile anticorruzione e trasparenza sono consultabili in :

SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
------------------	--

3.1 Sottosezione di struttura organizzativa
--

La struttura organizzativa è di tipo gerarchico funzionale nell'ambito della quale, sono inseriti diversi livelli di responsabilità.

Sono organi dell'Azienda:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Revisore dei Conti;
- l'Organo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, di cui il Presidente ha la rappresentanza legale, svolge funzioni di indirizzo politico e programmatico. Il Revisore dei Conti esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria dell'Ente. Compete all'Organo di Vigilanza la verifica del rispetto delle volontà testamentarie della benefattrice dell'Ente

La Direzione generale:

svolge le proprie funzioni in posizione gerarchica sovraordinata rispetto a tutti gli apicali dell'Ente ed ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi espressi dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Medico:

garantisce l'organizzazione tecnico-sanitaria dell'Azienda e in particolare il rispetto sotto il profilo medico delle procedure e delle norme igieniche e la corretta applicazione delle metodologie e dei protocolli.

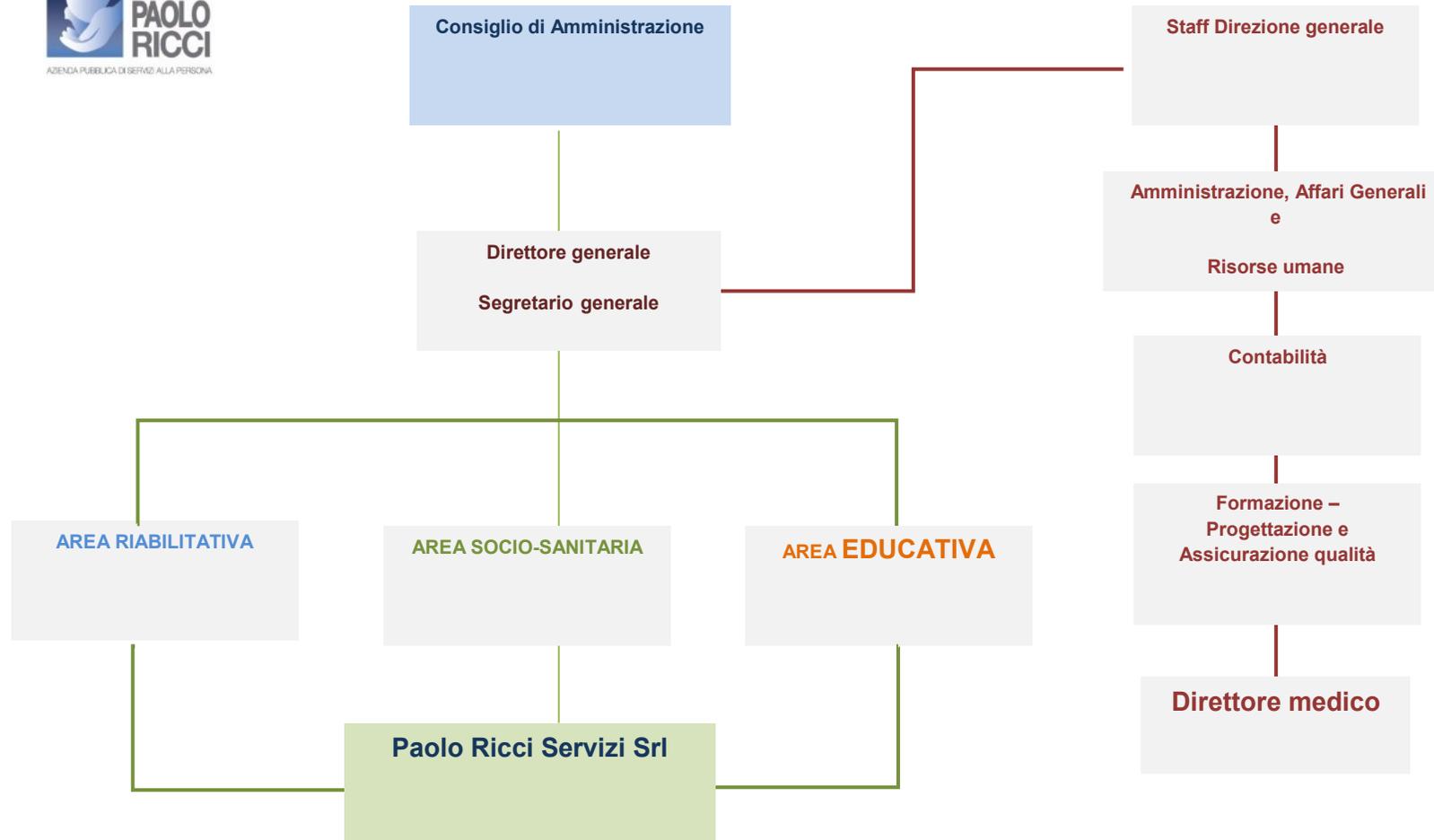
I Direttori di Area:

dirigono e organizzano l'area di riferimento in funzione alle risorse e obiettivi assegnati. La responsabilità è attribuita in base ad apposito incarico.

Nel mese di luglio 2015, tenuto conto del contesto di riferimento e al fine di perseguire al meglio le finalità istituzionali, è stata istituita una società controllata dall'Asp Paolo Ricci a totale capitale pubblico, denominata "Paolo Ricci Servizi srl".

Non sono state apportate modifiche alla struttura organizzativa rispetto all'anno 2023.

Organigramma



Rivalutazione dell'organizzazione a seguito delle modifiche della struttura organizzativa

Il modello organizzativo dell'Ente è stato delineato con l'approvazione del Regolamento di organizzazione.

Il riassetto della struttura è stato rideterminato nel corso del tempo e di recente ha subito modifiche per quanto riguarda la direzione dei centri ambulatoriali.

Tale revisione si è ritenuta necessaria per facilitare una risposta gestionale più confacente alle esigenze dell'Azienda ed ha previsto una ridistribuzione delle competenze tra Direzione generale e Direzione medica e le relative responsabilità. Nella fattispecie è stato previsto un rafforzamento delle responsabilità tra le due Direzioni (generale e medica), eliminando centri di responsabilità intermedi.

Non sono state apportate modifiche rispetto all'anno 2023.

La dotazione organica attuale e le risorse umane

La Direzione Generale e amministrativa garantisce il raggiungimento delle finalità di carattere sociale, sanitario ed educativo che vengano assicurate attraverso la società *in house* "Paolo Ricci Servizi srl" di cui l'Asp Paolo Ricci detiene l'intero capitale sociale e su cui esercita le funzioni di indirizzo e di "controllo analogo" ai sensi della disciplina comunitaria.

L'Asp Paolo Ricci ha confermato la propria dotazione organica con atto n.48 del 19.12.2023, da cui si evince che complessivamente la dotazione è costituita da n. 39 unità.

Qualifica	Unità
Direttore generale	1
Segretario Generale con incarico di Direttore Generale	1
Istruttore Direttivo Affari Generali	1

Istruttore Gestione economica finanziaria	1
Istruttore in ambito giuridico/economico	1
Istruttore in ambito tecnico	1
Ragioniere	2
Economo (assegnato a collaboratore)	1
Esperto in ambito informatico	1
Collaboratore Amministrativo	1
Autista manutentore esperto in sicurezza	1
Autista manutentore	1
Progettista a tempo pieno	1
Esperto in comunicazione	1
Esperto accreditamento e qualità	1
Esperto in ambito formativo	1
Direttore Medico	1
Totale direzione generale	18

Qualifica	Unità
Direttore/Responsabile Area socio-sanitaria	1
Assistente Sociale	1
Cuoco	1
Educatore attività occupazionali	1
Educatori a tempo pieno	2
Assistenti qualificati	1
Operatore Socio Sanitario t.p. area disabili	2
Operatore Socio Sanitario t.p. area anziani	2
Operatore sanitario	1
Operatore generico	1
Totale area socio-sanitaria	13

Qualifica	Unità
Coordinatore Area Riabilitativa	1
Logopedista	3

Fisioterapista t. p	1
Fisioterapista part-time	2
Fisioterapista a 30 ore	1
Totale Servizio area riabilitativa ambulatoriale	8

Il personale tecnico (OSS, educatori terapisti, ecc.) è stato distaccato presso la Paolo Ricci Servizi Srl, società strumentale di ASP Paolo Ricci di cui si avvale per la gestione dei servizi e al fine di garantire efficienza, sostenibilità secondo le indicazioni che sono state alla base della costituzione della Srl (Delibera 18/2015).

Complessivamente il personale dipendente in servizio a tempo indeterminate e determinato di ASP Paolo Ricci al 31.12.2023 risulta pari a 29 unità, (incluso il personale distaccato e in aspettativa).

Il personale tecnico distaccato alla Paolo Ricci servizi è pari a 20 unità, di cui tre al 75% dell'orario lavorativo, mentre una unità è distaccata presso la ditta del servizio esterno di ristorazione e una ulteriore unità in aspettativa non retribuita.

Come anticipato la gestione dei servizi avviene attraverso la propria società *in house* che provvede direttamente all'assunzione del personale necessario per assicurare lo standard di servizi previsto e approvato con il contratto di gestione e il piano programma.

Con apposito atto viene elaborato il piano delle assunzioni triennali.

Nel 2024 saranno affidati incarichi per acquisire le professionalità necessarie di:

- 1- servizi legali;

- 2- sicurezza sul lavoro;
- 3- medico competente;
- 4- esperto area riabilitativa;
- 5- *privacy*;
- 6- amministratore di sistema informatico;
- 7- Docenze;
- 8- Nucleo di valutazione;
- 9- prestazioni tecniche patrimonio;
- 10- direzione dei lavori;
- 11- miglioramento comunicazione e visibilità ente;
- 12- progettista per accesso fondi europei o altre progettazioni;
- 13- supporto percorso accreditamento;
- 14- revisore conti;
- 15- consulenza medico specialistica.

3.2 Sottosezione lavoro agile

Stante la ridotta dotazione organica e la necessità di prestazioni dirette all'utenza il lavoro agile risulta incompatibile con lo svolgimento da remoto, in particolare per le strutture residenziali e semiresidenziali disabili e anziani, nei nidi d'infanzia e nei Centri ambulatoriali di riabilitazione. Pertanto la maggior parte dei servizi erogati non consentono uno sviluppo del lavoro agile strutturato e diffuso.

Per quanto riguarda il personale amministrativo, ad oggi nessuno ha effettuato specifica richiesta di lavoro agile. Tuttavia l'ASP Paolo Ricci ha predisposto un' informativa per i lavoratori sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (art.22,c.1, L.87/2017).

Sono state acquistate, per l'utilizzo in caso di emergenze:

- licenze per la VPN aziendale funzionali al collegamento da remoto;
- licenze *office 365* che comprendono l'applicativo *microsoft teams* per agevolare i contatti con l'utenza esterna.

Le suddette procedure ad oggi sono state attivate in emergenza e temporaneamente solo durante l'inizio della Pandemia Covid 2019.

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'ASP Paolo Ricci con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 48 del 19.12.2023 ha confermato il seguente Piano Triennale delle assunzioni:

PIANO ASSUNZIONI Delibera CdA 41 del 22/12/2022	Categoria	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Ragioniere	C1	1	0	0	3.836,56	23.019,33	23.019,33
Progettista tempo pieno	D1	1	0	0	4.166,45	24.998,69	24.998,69
Esperto in ambito informatico	D1	0	0	1			24.998,69
Esperto accreditamento e qualità	D1	1	0	0	4.166,45	24.998,69	24.998,69
Istruttore in ambito giuridico/economico	D1	0	1	0		24.998,69	24.998,69
Esperto in comunicazione	D1	0	0	1			24.998,69
Istruttore gestione economica - finanziaria	D1	0	0	1			24.998,69
Esperto in formazione	D1	0	0	1			12.499,34
		3	1	4	12.169,45	98.015,40	185.510,81

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).