

A.P.S.P. “LETIZIA VERALLI, GIULIO ED ANGELO CORTESI”
Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
2025/2027

⇒ **SEZIONE 3 = ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

⇒ **SOTTOSEZIONE 3.3 = PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

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 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- 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).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

INQUADRAMENTO NUOVO CCNL 16/11/2022	PROFILO PRECEDENTE CONTRATTO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
Funzionari EQ	Tecnico	Ind. 2	Det. /	p. 2	pt. /	2
Funzionari EQ	Contabile	Ind. 1		p. 1	pt. /	1
Istruttori	Tecnico	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	1
Operatori esperti	OSS	Ind. 5	Det. /	p. 5	pt. /	5
Operatori esperti	Operatore amministrativo	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	1
Operatori esperti	Centralinista	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	1
Operatori esperti	Manutentore giardiniere	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	1
TOTALE		Ind. 12	Det. /	p. 12	pt. /	12

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:**

AREA	NUM. DIP	di cui a part time	Note
Operatori (ex cat. A)	0	0	
Operatori esperti (ex cat. B)	8	0	
Istruttori (ex cat. C)	1	0	
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	3	0	

DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:

AREA	PROFILO	NUMERO
Operatori	Non presente	0
Operatori esperti	Centralinista	1
	Collaboratore amministrativo	1
	Manutentore - giardiniere	1
	Operatore socio sanitario	5
Istruttori	Amministrativo-contabile	0
	Contabile	0
	Tecnico	1
	Amministrativo	0
Funzionari ed EQ	Amministrativo	0
	Contabile	1
	Tecnico	2

Con Deliberazione n.9 del 30/01/2024 ad oggetto “Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 dell’Azienda” e Deliberazione n.17 del 22/03/2024 ad oggetto “Modifica del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 dell’Azienda, il C.d.A. ha previsto l’assunzione mediante concorso pubblico della figura di un Funzionario EQ Amministrativo nelle forme di legge a tempo parziale (Delib. n.9/2024) e successivamente a tempo pieno (Delib. n.17/2024).

Con le citate Deliberazioni il C.d.A. ha previsto di sostenere il maggiore onere derivante dall’assunzione della figura del citato Funzionario Amministrativo EQ, cui affidare la figura vacante di Segretario dell’Azienda e di Responsabile P.O. dell’Unità Operativa Contabile Economato Informatica Personale e Unità Operativa Tecnico Amministrativo Manutenzione Residenza Protetta (attualmente individuata “ad interim”, nel Responsabile P.O. dell’Unità Operativa Patrimonio Azienda Agraria, conformemente alle disposizioni contenute nel vigente C.C.N.L. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022) realizzando economie derivanti da:

- Accordi sinergici con altri enti del comparto o extra-comparto.
- Esteralizzazioni (differenziale tra il costo del personale e oneri per le convenzioni – ad esempio per le figure di manutentore o OSS – in ogni modo le sostituzioni non saranno a costo zero, perché le funzioni vanno sempre garantite seppur con diverse modalità).
- Mobilità e/o trasferimenti a titolo definitivo per effetto della redistribuzione di funzioni secondo eventuali sopreccedenze (da calcolare con rigore scientifico secondo metodi uniformemente ed oggettivamente accettabili).

La intercorsa riforma regionale delle strutture sanitarie e socio sanitarie di assistenza territoriale extraospedaliera, residenziali e semiresidenziali, approvata con D.G.R. Umbria n.465 del 22/05/2024 in attuazione ai R.R. n.2/2022, n.1/2023 e n.4/2024, ha modificato in maniera significativa il quadro normativo a cui gli enti gestori delle strutture sanitarie e socio sanitarie come l’A.P.S.P. “Veralli Cortesi”, dovranno necessariamente adeguarsi ai fini dell’accreditamento istituzionale necessario all’esercizio dell’attività di Residenza Protetta (R3).

L’intervenuta riforma induce necessariamente ad una sostanziale riprogrammazione strategica delle risorse umane dell’Azienda.

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.A. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Le norme in uso per gli enti locali non sono automaticamente applicabili alle IPAB e, pertanto, il vincolo della capacità di bilancio resta l’unico limite unitamente alle regole di cui all’art. 97 Cost. e si rende applicabile, come in più occasioni affermato dalla giustizia contabile, il comma 2 bis dell’art.

18 del D.L n.112/2008 assoggettando la capacità assunzionale all'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati.

COSTO DEL PERSONALE AL 31/12/2024

INQUADRAMENTO NUOVO CCNL 16/11/2022	PROFILO PRECEDENTE CONTRATTO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO O PARZIALE		Costo del personale (€)*
Funzionari EQ	Tecnico	Ind. 2	Det. /	p. 2	pt. /	50.293,42
Funzionari EQ	Contabile	Ind. 1		p. 1	pt. /	25.146,71
Istruttori	Tecnico	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	26.613,17
Operatori esperti	OSS	Ind. 5	Det. /	p. 5	pt. /	120.912,80
Operatori esperti	Operatore amministrativo	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	20.620,72
Operatori esperti	Centralinista	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	24.182,56
Operatori esperti	Manutentore giardiniere	Ind. 1	Det. /	p. 1	pt. /	24.182,56
TOTALE		Ind. 12	Det. /	p. 12	pt. /	291.951,94

* (rif. Tabella E e Tabella F CCNL 2019-2021 del 16/11/2022)

3.3.2.B. Stima del trend delle cessazioni.

Nel triennio 2022/2024 non vi è stata nell'Azienda alcuna cessazione dal servizio e la consistenza del personale dipendente dell'Azienda risulta pertanto di n.12 unità con contratto a tempo pieno e indeterminato e con profili professionali all'interno delle aree rappresentati nella precedente dedicata tabella.

Per il 2025 è acclarata la cessazione dal servizio a far data dal 30/06/2025, dell'operatore esperto (ex. Categ. B8) con qualifica di manutentore – giardiniere e, compatibilmente con le intervenute modifiche degli assetti previdenziali, sempre per il corrente anno è plausibilmente prevista la cessazione dal servizio di n°2 operatori esperti con qualifica di operatore socio-sanitario (OSS).

Con Direttiva n.1 del 23/10/2024 il C.d.A. dell'Azienda, preso atto che le esigenze legate alla manutenzione ordinaria dell'immobile della Residenza Protetta sono state trasferite al soggetto gestore pro tempore dei servizi socio assistenziali (attualmente Coop. Kursana), ha stabilito di dare continuità al servizio di giardinaggio del parco della R.P. previo espletamento di gara pubblica atta ad individuare impresa specializzata del settore cui affidare il citato servizio; tale scelta garantirà un risparmio complessivo annuo stimato in circa cinquemila euro (€ 5.000,00).

L'onere legato alla cessazione dal servizio dei due operatori esperti aventi qualifica di operatore socio-sanitario (OSS), sarà sostenuto integrando il corrispettivo delle prestazioni erogate al soggetto gestore pro tempore dei servizi socio assistenziali della Residenza Protetta (attualmente Coop. Kursana) in misura pari al maggior carico di lavoro derivante dai pensionamenti di cui trattasi.

Tale scelta garantirà un risparmio complessivo su base annua di circa quattromila euro (€ 4.000,00) quale differenziale contrattuale tra il personale cessante (n°2 unità - CCNL Comparto funzioni locali) e quello in sostituzione (n° 2 unità - CCNL Coop. Sociali).

ANNO 2025

AREA	PROFILO	SETTORE	DATA CESSAZIONE	RIDUZIONE COSTO PERSONALE
Operatori esperti	Manutentore – giardiniere n°1 unità.	Tecnico	30 giugno 2025	-5.000,00 €
Operatori esperti	Operatore Socio Sanitario n°2 unità.	Tecnico	entro il 31 dicembre 2025	-4.000,00 €
			Totale	-9.000,00 €

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista.

ANNO 2027: nessuna cessazione prevista.

3.3.2.C Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.

La richiamata riforma regionale approvata con DGR Umbria n.465/2024, in attuazione dei R.R. n.2/2022, n.1/2023 e n.4/2024, rende centrale le professionalità dell'Assistente Sociale quale soggetto reso parte integrante dell'organizzazione e del funzionamento dei servizi della Residenza Protetta.

La figura dell'Assistente Sociale, oltretutto ruolo fondamentale all'interno del sistema di welfare italiano con il compito di aiutare le persone in situazioni di difficoltà, fornendo loro supporto, orientamento e assistenza per superare le proprie problematiche e raggiungere una maggiore autonomia, risulta anche inserita a pieno titolo nel contesto della cosiddetta "Assistenza Professionale" che, unitamente a quella dell'educatore/animatore, concorre al raggiungimento dei riformati standard di intensità assistenziale modificati ed ampliati dalla citata normativa regionale.

L'Azienda si avvale attualmente di una figura professionale con incarico individuale con contratto di lavoro autonomo conferito ad esperto di particolare e comprovata specializzazione a seguito dell'espletamento da parte dell'Azienda di procedura comparativa per titoli e colloquio. Per l'incarico di cui trattasi, che ha validità fino al 31 maggio 2026 (ovvero posto a pari scadenza con la durata dell'attuale appalto dei servizi socio assistenziali della Residenza Protetta), l'Azienda sostiene attualmente un costo annuo onnicomprensivo di €. 40.560,00.

Risulta pertanto necessario apportare una modifica dell'attuale dotazione del personale dell'Azienda prevedendo nello schema organizzativo l'introduzione della figura dell'Assistente Sociale (Funzionario Amministrativo EQ - €. 25.146,71/annui) da inserire in una dedicata e specifica Unità operativa denominata "Servizi sociali della Residenza Protetta", la quale trova piena ed ampia copertura economica sia nella riduzione dei costi del personale legati ai citati pensionamenti che nel già previsto capitolo di bilancio relativo all'onere sostenuto dal contratto di lavoro autonomo.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/strategia di copertura del fabbisogno.

Si ritiene necessario modificare la programmazione strategica delle risorse umane derivante dal precedente PIAO 2024/2026 dell'Azienda approvato con deliberazione di C.d.A n. 9/2024 e successiva modifica del medesimo approvata con deliberazione di C.d.A. n.17/2024 sulla base della seguente riorganizzazione aziendale che prevede:

ANNO 2025

- sospendere la previsione di assunzione a tempo pieno e indeterminato del Funzionario Amministrativo EQ, cui affidare la figura vacante di Segretario dell'Azienda e di Responsabile P.O. dell'Unità Operativa Contabile Economato Informatica Personale e Unità Operativa Tecnico Amministrativo Manutenzione Residenza Protetta. La posizione di cui trattasi sarà prorogata "ad interim" ed individuata, come attualmente, nel Responsabile P.O. dell'Unità Operativa Patrimonio Azienda Agraria, conformemente alle disposizioni contenute nel vigente C.C.N.L. Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.
- procedere, a far data dal 30/06/2025 e comunque alla data compatibile con i doverosi tempi necessari all'espletamento delle procedure alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Area dei Funzionari ed EQ, (ex cat. D), con profilo "Assistente Sociale" da assegnare ad una costituenda "Unità operativa: Servizi sociali della Residenza Protetta"

attraverso l'attivazione, previo esperimento dei procedimenti di mobilità di legge, di procedura concorsuale pubblica.

FABBISOGNO

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		SPESA ANNUA
Funzionari EQ	Amministrativo	P.		25.146,71
Istruttori	/	/	/	/
Operatori esperti	/	/	/	/
Operatori	/	/	/	/
TOTALE	/	P: 1	/	

MODALITÀ DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO

Procedura di assunzione	Funzionari EQ	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Concorso pubblico per titoli ed esami	1*	/	/	/
Scorrimento di graduatorie dell'Azienda	/	/	/	/
Scorrimento di graduatorie di altri enti	/	/	/	/
Trasformazione a tempo pieno	/	/	/	/
Concorso con riserva	/	/	/	/
Avviamento	/	/	/	/
Stabilizzazioni	/	/	/	/
Progressioni verticali	/	/	/	/
Progressioni verticali c.d. speciali - procedura transitoria Art. 13 CCNL 16/11/2022	/	/	/	/
Contratto di formazione e lavoro	/	/	/	/

* previo esperimento dei procedimenti di mobilità di legge.

ANNO 2026

- previsione di assunzione a tempo pieno e indeterminato del Funzionario Amministrativo EQ, cui affidare la figura vacante di Segretario dell'Azienda e di Responsabile P.O. dell'Unità Operativa Contabile Economato Informatica Personale e Unità Operativa Tecnico Amministrativo Manutenzione Residenza Protetta.

ANNO 2027

- al momento non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato.

CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il Collegio dei Revisori dei conti dell'Azienda ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale (Rif. Protoc. n.... del), con accertamento della conformità al rispetto del principio del vincolo della capacità di bilancio quale unico limite posto alle ex IPAB, unitamente alle regole di cui all'art. 97 Cost. che si rende applicabile nel caso in oggetto (come in più occasioni affermato dalla giustizia contabile, il comma 2 bis dell'art. 18 del D.L

n.112/2008 assoggettando la capacità assunzionale all'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati).

3.3.4 Formazione del personale

L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022.

In ogni caso l'Azienda organizza:

- eventi formativi specifici rivolti all'intero personale in materia di anticorruzione svolti da soggetto esterno incaricato dall'Azienda.
- attività formative di protezione e prevenzione (D.l.n.81/2008) rivolti alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative (corsi per i addetti ai servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione individuale) svolti dall'RSPP dell'Azienda.
- evento formativo annuale in materia privacy ad opera del DPO nominato.

Gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, dovranno poi essere collegati con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo dell'Azienda.