

***RELAZIONE DEL DIRETTORE
DELL'APSP ISTITUTO MARIA REDDITI***

***PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'
ASP REDDITI ASSISTENZA PUBBLICA s.r.l.***

RSA TORRITA DI SIENA

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001, al comma 2, che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse ai fabbisogni di assunzione previsti a legislazione vigente".

Occorrerà pertanto effettuare una valutazione delle caratteristiche proprie e dei vincoli in capo alle amministrazioni pubbliche controllanti e delle controllate in ambito al personale occorrente per l'espletazione delle funzioni necessarie al buon andamento dei Servizi.

L'art. 19 del Testo unico delle società pubbliche (d'ora in poi Tusp) rubricato "Gestione del personale", sancisce che salvo quanto previsto dal decreto per il personale delle società partecipate si applica il diritto comune. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui d.lgs n. 165/2001 che in caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione. Tali provvedimenti sono pubblicati sul sito istituzionale della società. I contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto delle disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo, in caso di internalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare

nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili. La spesa per il riassorbimento non rileva nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili a condizione che venga certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni siano state effettuate a condizione che:

- a) in corrispondenza del trasferimento alla società della funzione sia stato trasferito anche il personale corrispondente alla funzione medesima, con le correlate risorse stipendiali;
- b) la dotazione organica dell'ente sia stata corrispondentemente ridotta e personale non sia stato sostituito;
- c) siano state adottate le necessarie misure di riduzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa; d) l'aggregato di spesa complessiva del personale soggetto ai vincoli di contenimento sia stato ridotto in misura corrispondente alla spesa del personale trasferito alla società.

Con riferimento all'art. 19 Tusp, la Cassazione ha evidenziato come il legislatore, pur mantenendo ferma la natura privatistica dei rapporti di lavoro, non soggetti alla disciplina del Tupo, abbia inteso estendere alle società partecipate i vincoli imposti alle amministrazioni pubbliche, perché l'erogazione di servizi di interesse generale pone l'esigenza di selezionare secondo criteri di merito e trasparenza i soggetti chiamati allo svolgimento di tali compiti. Pertanto una procedura selettiva avente ad oggetto la valutazione comparativa dei curricula dei candidati e/o eventuali colloqui con quest'ultimi, e non già una procedura di assunzione in senso proprio, viola i precetti dettati dall'art. 97 Cost.

Il Tusp esplicitamente richiama il Testo unico sul pubblico impiego, nell'ambito del quale è possibile individuare diverse ipotesi di mobilità e, segnatamente, di cui agli artt. 30 e 34. Si tratta, precisamente, delle seguenti disposizioni normative: art. 30, rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", spec. c. 1, per il quale:

"le amministrazioni possono ricoprire i posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2, c. 2, appartenenti a un'qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza" (c.d. mobilità inter amministrazioni).

La disposizione prosegue stabilendo modalità, procedure e requisiti di applicazione, l'art. 34, prevede un'ulteriore specie di mobilità, attraverso gestione del personale in disponibilità (come da rubrica). L'art. 34-bis, rubricato "Disposizioni in materia di mobilità del personale, spec. cc. 1, 3 e 5: c. 1, "le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2 [...], prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'art. 34, cc. 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso, nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste"; prosegue, il c. 3, "le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del c. 2"; il c. 5 stabilisce, poi, che "le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto".

L' art. 35, rubricato "Reclutamento del personale", dopo aver nei primi tre commi disciplinato le modalità ordinarie di reclutamento speciali:

"le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al c. 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b) per titoli ed esami finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando".

Il citato c. 3-bis è stato introdotto dalla legge di stabilità del 2013, con il dichiarato scopo di favorire l'assunzione del personale precario delle pubbliche amministrazioni, valorizzando le professionalità acquisite e riducendo il numero dei contratti a termine nel pubblico impiego, naturalmente nel rispetto dei principi di programmazione (art. 81 Cost.) e del concorso (art. 97 Cost.). Ed inoltre, con il fine, pure dichiarato, di evitare il rischio di esporre l'amministrazione a responsabilità conseguenti (in particolare, per danno erariale), in caso di abuso dell'utilizzazione dei contratti a termine, essendo note le diverse decisioni, di matrice giurisprudenziale interna e comunitaria, che sanzionano simili abusi. Si tratta di una disciplina movimentata come dimostrano i tanti normativi.

Il d.l. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8, ha disposto (con l'art. 1, c. 10-decies) che: "Fermi restando gli obblighi di riassorbimento del personale stabiliti dal c. 8 dell'art. 19 del testo unico di cui al d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175, le disposizioni di cui al c. 10-novies del presente articolo si applicano, salva diversa disciplina normativa a tutela dei lavoratori, anche ai dipendenti dei consorzi e delle aziende costituiti, rispettivamente, ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, che, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, risultino già posti in liquidazione".

Il Tusp incentiva i processi di mobilità, nell'ambito della reinternalizzazione. La relazione illustrativa all'art. 19 chiarisce che prima di poter effettuare nuove assunzioni, le amministrazioni pubbliche, nel caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati affidati ad una società partecipata, procedono al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti dall'amministrazione e transitate alle dipendenze delle società interessate. Per le procedure ordinarie di reclutamento non ci sono criticità viceversa è dubbio se si possa procedere ad assumere personale attraverso procedure di reclutamento speciali a regime di cui al citato art. 35, c. 3-bis, ed in relazione alla diversa previsione di procedure di mobilità (artt. 30 e 34, cit.). Orbene, ferma la facoltà e, dunque, la discrezionalità dell'amministrazione nella scelta della forma di reclutamento, nel rispetto, naturalmente, delle citate disposizioni normative e dei principi generali che ne sono ispiratori, sembra potersi ritenere la possibilità per l'amministrazione di procedere, sia al reclutamento

speciale a regime di cui alla lett. a), che prevede una quota di riserva per coloro che hanno un requisito specifico, garantendo anche l'accesso dall'esterno, sia alla procedura speciale a regime di reclutamento di cui alle lett. a) e b) del citato art. 35, c. 3-bis, nel rigoroso rispetto dei limiti ivi stabiliti.

La possibilità di una partecipazione riservata limitata sembra, difatti, rispettosa delle regole generali e dei principi sovraordinati in materia di reclutamento del personale.

In particolare, è assicurato un giusto equilibrio tra la procedura di mobilità – la cui ratio è da individuarsi nella funzione di razionalizzazione delle risorse dell'amministrazione, preservando le professionalità acquisite e favorendo la circolazione del personale su richiesta – e la procedura speciale a regime di reclutamento riservata la cui ratio è stata precisata.

Il personale iscritto nel ruolo della dirigenza delle amministrazioni statali, secondo la disciplina normativa di riferimento, pur in possesso dell'idoneità professionale allo svolgimento delle relative mansioni, "acquista, tuttavia, la qualifica dirigenziale soltanto mediante contratto individuale di lavoro – per la stessa qualifica – con l'amministrazione [...], mentre non costituisce neanche titolo per l'insorgenza del diritto – e dell'obbligo corrispondente – a stipulare il contratto [...], né l'esito di procedure concorsuali, che restano, tuttavia, di natura pubblicistica [...], né l'atto, unilaterale e non recettizio, di conferimento dell'incarico dirigenziale, di natura, invece, privatistica". Particolarmente controversa è, in riferimento alla fattispecie in esame, la possibilità di una sentenza "costitutiva" che, argomentando ex art. 2932 c.c., tenga luogo del contratto non concluso, propendendo, in particolare, la giurisprudenza – in parte citata – per la soluzione negativa, in considerazione del contenuto del contratto di lavoro da concludere con l'amministrazione, che, difatti, è destinato a disciplinare, per ciascun incarico dirigenziale, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, nonché il corrispondente trattamento economico.

L'iscrizione nel ruolo unico della dirigenza della pubblica amministrazione costituirà, dunque, elusivamente presupposto della qualifica dirigenziale e non diritto (ed obbligo per l'amministrazione) alla conclusione del contratto individuale di lavoro, anche secondo le previsioni generali e programmatiche della citata riforma Madia (l. 7 agosto 2015, n. 124), con possibilità, dunque, per ciò che interessa anche le società pubbliche, di assumere i dirigenti attingendo al ruolo unico, favorendo – non senza mancare di sollevare diverse perplessità – una mobilità dirigenziale, a seconda dei punti vista, determinando così un arricchimento professionale del dirigente, che potrà essere impegnato su N. 2/2021 105 più settori (non più fasce); o, viceversa, un depauperamento di professionalità, ove si ritenga il rischio della perdita di specializzazione per settore.

Occorre analizzare in particolare i cc. 2, 5 e 8 dell'art. 19, laddove: il c. 2 stabilisce che la società pubblica definisce "con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, c. 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165"; il successivo c. 5 stabilisce che le "amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale". Sono, inoltre, previsti ulteriori obblighi di pubblicità (v. il c. 7). Le previsioni normative evocano i "provvedimenti-

regolamento”, attraverso i quali l’amministrazione adotta propri provvedimenti sulla base di criteri e presupposti predeterminati, in modo tale da assicurare principi di trasparenza ed imparzialità per l’avvenire.

Conseguenze significative, per effetto del c. 4 dell’art. 19, si porranno in caso di mancata adozione di questi criteri normativi e regolamentari da seguire in sede di reclutamento del personale. Ed evidentemente, in termini di possibile nullità strutturale o di funzione del contratto concluso in assenza di previa determinazione dei criteri, stando alla citata disciplina sistematica di invalidità di riferimento, costituendo le regole della trasparenza e dell’imparzialità indubbiamente norme imperative e di ordine pubblico di direzione, secondo un tradizionale insegnamento, una soluzione non unitaria, infatti, esporrà il sistema ad ulteriori rischi di frammentazione in un settore disciplinare che, già di per sé, soffre il difficile bilanciamento di opposti, spesso contrastanti, interessi pubblici e privati:

“stiamo assistendo, in effetti, ad una continua scissione delle regole privatistiche dal loro habitat naturale costitutivamente dominato dai principi dell’autonomia privata in senso pregnante e della autoresponsabilità, avendo come conseguenza la riduzione del diritto privato ad un corpo di regole che vivono una vita artificiale e che occultano la vera natura degli interessi in gioco.

Il fenomeno che viene oggi usualmente designato con la formula del ritorno al diritto privato, o con formule equipollenti – privatizzazione, riespansione del diritto comune, ecc. – in prevalenza si traduce piuttosto nella configurazione di un diritto misto pubblico-privato dai caratteri a volte inediti e comunque cangianti”. L’art. 18, c. 2-bis, del decreto Brunetta, in materia di reclutamento del personale delle aziende e istituzioni pubbliche, stabilisce che: “le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l’ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Le aziende speciali e le istituzioni adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello. 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 sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l’obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

Per le aziende speciali cosiddette multiservizi le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano qualora l’incidenza del fatturato dei servizi esclusi risulti superiore al 50 per cento del totale del valore della produzione”.

Un primo intervento interpretativo autentico delle descritte disposizioni normative, destinato a svolgere un ruolo determinante nel fornire all’operatore ed all’interprete adeguate direttive, è rappresentato dalle “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. Sulle amministrazioni pubbliche grava, com’è noto, l’obbligo di predisporre i propri piani del fabbisogno di personale, in attuazione degli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2001 s.m.i., nella prospettiva di assicurare un impiego ottimale delle risorse

pubbliche disponibili, da coniugare con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai consociati, garantendo il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, in particolare del Piano triennale dei fabbisogni del personale (Ptfp). Il Ptfp costituisce lo strumento strategico, programmatico, modulabile e flessibile, con cui l'amministrazione è in grado di individuare effettive esigenze e, di conseguenza, di realizzare le necessarie attività di reclutamento e di gestione delle risorse umane. Il citato art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 s.m.i., introduce, difatti, elementi innovativi, deputati a soddisfare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina previgente, costituiva il "contenitore" rigido da cui muovere per poter definire il Ptfp e per poter individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, così da condizionare le scelte sul reclutamento del personale in considerazione dei posti che risultavano disponibili e delle figure professionali previste. Come accennato, il Piano si sviluppa progressivamente ed in una prospettiva temporale triennale, ed è adottato annualmente con la possibilità di modificarlo in ragione del continuo mutamento delle esigenze sia del contesto normativo, come osservato in instancabile mutazione, sia del contesto organizzativo o funzionale, anche in corso di anno ma, in questo caso, soltanto in presenza di situazioni nuove ed imprevedibili. Senza omettere di osservare la necessità di una adeguata motivazione, nel rispetto delle procedure e dei criteri stabiliti dal legislatore e chiariti nelle linee di indirizzo, cui si è dianzi fatto cenno. Inoltre, il Ptfp deve essere predisposto in coerenza (congruità) con la programmazione finanziaria del bilancio e delle risorse finanziarie a disposizione dell'amministrazione, nel rispetto, dunque, dei vincoli di finanza pubblica e di bilancio, nonché delle spese di personale al fine di assicurare il mantenimento degli equilibri di finanza pubblica. E deve essere redatto senza determinare maggiori oneri a carico della finanza pubblica, dovendo essere precisata la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati, che non possono valicare i limiti di spesa di personale previsti. Resta in potere dell'ente di provvedere, annualmente, alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati.

il nuovo Testo unico sulle società pubbliche, fermi i divieti specificamente previsti, di cui, in particolare, all'art. 19, spec. cc. 2 e 5, la società pubblica dovrà stabilire, "con propri provvedimenti", non solo i "criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35, c. 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165", ma anche gli "obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 26, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale".

In virtù di quanto sopra riportato con il fine di chiarire le competenze normative tra società controllate e controllanti, tendo a specificare che in coerenza con la formulazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" intendono affiancare le amministrazioni impegnate nel rinnovamento

della gestione delle risorse umane in chiave strategica veicolando uno strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e - al contempo - rigoroso nell'approccio metodologico, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire.

Il presente documento di programmazione viene redatto in applicazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, definite in base alla Normativa vigente sopra riportata, come di seguito:

- deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione
- in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance
- nel rispetto dei vincoli finanziari

A tal fine è necessario procedere ad una analisi e ad una rappresentazione delle esigenze

- di tipo quantitativo, individuando la consistenza numerica necessaria per garantire lo svolgimento delle attività istituzionali, tenendo presente il rispetto dei limiti e vincoli di finanza pubblica;
- di tipo qualitativo, sottolineando le professionalità e le competenze necessarie, anche sulla base delle nuove professionalità emergenti che devono essere in possesso di nuove conoscenze (ad es. in materie informatiche /nuova contabilità / di appalti e contratti /di controllo e anticorruzione).

L'art. 16 comma 1 lett.a-bis del D.Lgs. 165/01, prevede che tra le funzioni dirigenziali, vi sia quella di proporre *"le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*, in modo da avere il reale quadro delle necessità di ogni ufficio/settore, coerentemente con i limiti vigenti.

L'art. 9 lett. j) dello statuto societario, impone che l'approvazione degli atti concernenti la pianta organica ed i regolamenti di assunzione e gestione del personale, sono da intendersi in ogni caso di esclusiva competenza dell'Assemblea;

1. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il PTFP ha uno sviluppo triennale ed ha la valenza di strumento strategico che, superando il tradizionale concetto di dotazione organica, serve ad identificare le esigenze di personale in correlazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi dati, da leggere quale valore finanziario di

spesa potenziale, nei limiti dei vincoli imposti dalla legge, specificando che le ASP e di conseguenza la società in house providing da essa controllata denominata ASP Redditi Assistenza Pubblca SRL, in considerazione della loro natura di istituzioni che gestiscono servizi socioassistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona nonché le farmacie, sono assoggettate all'unico obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati, (Corte dei Conti - sezione controllo del veneto, con deliberazione n. 504/2017) pertanto non sono assoggettate ai vincoli assunzionali e di spesa degli enti locali, principio ribadito dalla Corte dei Conti, sezione controllo del Veneto, con la deliberazione n. 371/2018.

Per esprimere il fabbisogno del personale, si partirà dall'attuale assetto gestionale, ad oggi affidato a ditta esterna tramite apposito bando di concorso, a sua volta redatto in coerenza di quanto disposto dalle Normative Regionali e Nazionali in ambito di bisogni di personale dettati dal tipo di servizio offerto e dalle caratteristiche autorizzative dello stesso.

Le risorse economiche occorrenti per l'assunzione del presente fabbisogno sono già state impegnate nei bilanci di APSP, in quanto il servizio di RSA in questione è già presente nella complessità dei servizi gestiti dall'APSP ed è ad oggi gestito da ditta esterna a seguito di apposito gara di appalto, che non determinerà un discostamento nelle poste già presenti a bilancio.

Nella presente relazione verrà proposto pertanto, la sola ricognizione quali-quantitativa dei fabbisogni di personale rideterminati in base alle ore di assistenza necessarie stabilite a seguito del Regolamento della Regione Toscana 2/R del 9 gennaio 2018 e ss.mm.ii 2/r in relazione al numero dei posti autorizzati al funzionamento.

- Ai fini di una corretta predisposizione del PTFP occorre analizzare la complessità dell'Ente nelle sue articolazioni, riportando nel dettaglio l'analisi delle specificità e delle criticità delle singole Aree Organizzative, con il fine di comprendere le scelte da attuare nelle future annualità, da parte dell'assemblea dell'ASP Redditi Assistenza Pubblica srl, del suo Amministratore Unico e dell'Organo di controllo designato alla corretta gestione economica.

Per quanto riguarda l'Area Amministrativa, l'attuale struttura è formata dall' Amministratore unico della società che sovrintende tutti i processi e le attività societarie, risulta pertanto la figura dirigenziale della società che ne determina i percorsi e gli indirizzi, in attuazione di quanto definito dall' assemblea societaria e stabilito dal CdA di APSP Istituto Maria redditi.

Si concretizza nel corso dell'anno 2024, in relazione anche all'entità attuale dei previsti servizi di cui la società dovrà farsi carico, una ulteriore figura amministrativa inquadrata nella cat. C1(senza turno) del CCNL cooperative sociali, capace di coadiuvare l'Amministratore Unico nelle attività amministrative della società, oltre ad una figura di Coordinatore di struttura inquadrato nella cat. E2 (senza turno) con CCNL delle cooperative sociali.

Relativamente al personale addetto alle Manutenzioni occorre dotarsi di una figura di manutentore che si occupi delle piccole manutenzioni relative alla struttura/immobili in gestione o nella disponibilità di APSP, tale da dare risposte immediate alle esigenze quotidiane non dovendo

ricorrere necessariamente al ricorso di ditte esterne che , se non subito, disponibili potrebbero determinare disservizi all'utenza interna della RSA, inquadrato nella cat. B1 (senza turno+ festivo) del CCNL delle cooperative sociali.

Per quanto riguarda il Servizio Assistenziale in RSA, la determinazione della dotazione organica complessiva relativa all'area assistenziale è quella necessaria al funzionamento della RSA di Torrita di Siena, sulla base dei posti autorizzati, della loro tipologia e del rispetto dei parametri di personale previsti dall'attuale Regolamento Regione Toscana 2/R del 9 gennaio 2018 e ss.mm.ii. . Questi ultimi presiedono, segnatamente, alla individuazione del personale (espressa in ore) per i diversi profili professionali necessari, in considerazione dell'autorizzazione per n. 42 ospiti non autosufficienti.

Di seguito le risultanze di personale in relazione al DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE 22 marzo 2021, n. 12/R, modificazione della sopracitata 2/R relative alla RSA di Torrita di Siena:

RSA Torrita di Siena	Assistenza base alla persona (parametro DPGR Toscana)	Animazione Socio Educativa (parametro DPGR Toscana)	Assistenza riabilitativa (parametro DPGR Toscana)	Assistenza Infermieristica (parametro DPGR Toscana 2/R2018)	Lavanderia Guardaroba	Pulizie	Direttore della Struttura
Numero di ospiti	42						
Ore annue da erogare	34.314	1.716	1.716	6.863	1.373	5.646	1.548
	C2 (senza turno)	D1 (senza turno)	D2 con IP (senza turno)	D2 con IP (senza turno con indennità)	C1 (senza turno)	B1 (senza turno)	E2 (senza turno)
Inquadramento CCNL	OSS-ADB	Animatore	Fisioterapista	Infermiere	Addetto	Addetto	Direttore di struttura \ coordinatore \ Amministratore unico
Profilo							

Dalla tabella di cui sopra si evince il numero di operatori necessario alle attività lavorative di seguito riportato:

Prestazione	N° ospiti	Numero ore	Teorico personale occorrente (divisore 1.739)
NON Autosufficienti			
Assistenza alla persona	42	34.314	19.73
Assistenza infermieristica	42	6.863	3.94
Prestazione riabilitativa	42	1.716	1
Animatori	42	1.716	1
Addetto lavanderia	42	1.373	0,78
Addetto pulizie	42	5646	3.24

Pertanto Relativamente agli Operatori addetti all'assistenza , inquadrati nella categoria C2(senza turno) del CCNL delle cooperative sociali, tenendo conto della determinazione del personale sulla base del costo orario, appare congrua una dotazione di n. 20 unita.

Per quanto riguarda l'assistenza infermieristica, il fabbisogno del personale per gli anni avvenire si attesta sul numero di 4 unita infermieri inquadrati nella categoria D2 con IP(senza turno) del CCNL delle cooperative sociali.

Il Servizio Fisioterapico è determinato in n. 1 figura di FSK inquadrata nella cat. D2 con IP (senza turno) del CCNL delle cooperative sociali.

Il servizio di Animazione è determinato in n. 1 figura di FSK inquadrata nella cat. D1 (senza turno) del CCNL delle cooperative sociali

Il servizio di lavanderia e guardaroba e determinato con n. 1 addetto part-time, inquadrato nella categoria C1 (senza turno) del CCNL delle cooperative sociali.

Relativamente al servizio di pulizia il fabbisogno di personale è rideterminato in n. 3,24 addetti inquadrati nella categorie B1 (senza turno), anche se visto l'importanza della tipologia del servizio pare opportuno dotarsi di n. 3 figure ed 1 part-time tale da ottimizzare i lavori nelle varie fasce orarie.

Di seguito si riporta il numero dei Dipendenti suddivisi per singola Famiglia Professionale:

FAMIGLIA PROFESSIONALE	anno		
	2024	2025	2026
AMMINISTRATIVA	1	1	1
ADDETTO ALLE MANUTENZIONI	1	1	1
ASSISTENZIALE	27	27	27
ADDETTI ALLE PULIZIE	4	4	4
TOTALE	33	33	33

All'interno delle Famiglie operano varie figure Professionali necessarie al normale andamento dell'Ente, che di seguito si riportano in dettaglio:

	PROFILLO PROFESSIONALE	ANNO		
		2024	2025	2026
AMMINISTRATIVA	categoria C (senza turno)			
	amministrativo	1	1	1
	categoria B1 (senza turno)			
	addetto alle manutenzioni	1	1	1
	addetto alle pulizie	4	4	4
	categoria E2 (senza turno)			
ASSISTENZIALE	coordinatore di struttura	1	1	1
	categoria D2 con IP (senza turno)			
	FISIOTERAPISTA	1	1	1
	INFERMIERE	4	4	4
	Operatore Esperto (ex cat-B)			
	ANIMATORE SOCIOEDUCATIVO	1	1	1
	C2 (senza turno)			
	ADDETTI AI SERVIZI ASSISTENZIALI	20	20	20
	totale	33	33	33

Nel Presente Fabbisogno non è stato considerato l'Amministratore Unico, in quanto reconsiderato quale Organo di Governo dell'Azienda. Si specifica fin da ora che l'ente garantirà l'opportuna copertura finanziaria della spesa.

Il Presente Fabbisogno potrà essere soggetto a modifica per le future ricorrenti necessità derivanti da differenti assetti societari, modifiche della normativa vigente e/o per le varie rinnovate esigenze del caso.

Relativamente alla valutazione dei Piani Assunzionali del personale, si rimanda la materia a successive valutazioni interne alla società ASP Redditi Assistenza Pubblica SRL, in quanto trattasi di attività gestionale e pertanto di competenza della stessa.

Il Direttore

Dr. Paolo Franchi