



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREGUANDA

SINALUNGA

**DELIBERA DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
n. 7 del 26 marzo 2021**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021. APPROVAZIONE.

In data 26.03.2021, alle ore 17:30, a Lucignano, sede dove si trova il Presidente, si è riunito in Audio/Videoconferenza su Skype, il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi", a seguito della convocazione, inviata con nota prot. 184 del 19.03.2021 in atti, ed a seguito dell'insediamento del C.d.A. di cui alla Deliberazione n. 01 del 07.01.2020.

Presiede la riunione **FAUSTO MUGNAI - PRESIDENTE** del C.d.A.

Sono presenti n. 4 componenti il C.d.A.

È assente giustificato n. 1 componente il C.d.A.

	Presenti	Assenti
FAUSTO MUGNAI	X	
PAOLO PADRINI	X	
DANIELA GIORNI	X	
GABRIELE MACHETTI		X
ROBERTO OGIALORO	X	

Partecipano alla riunione il Dr. Paolo Franchi (incaricato della redazione del presente verbale).

Per il Collegio dei Revisori sono presenti il Presidente Fabiana Caroni, il componente Mirio Sondri e assente giustificato il Revisore Meacci Grazia.

IL PRESIDENTE

VISTO il D.Lgs. n. 18 agosto 2000 n. 267 testo vigente *“Testo unico sull’ordinamento degli enti locali”* per le disposizioni non incompatibili con la disciplina regionale sulle APSP;

RICHIAMATO l’Art. 11, co. 2° del D. Lgs. n. 207/2001 *“Riordino del sistema delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, a norma dell’art. 10 della legge 8 novembre 2000 n. 328”*, il quale prevede che le aziende pubbliche di servizi alla persona adottano *“.... il metodo della programmazione delle assunzioni secondo quanto previsto dall’art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997;*

CONSIDERATO che l’approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni costituisce il presupposto per poter procedere all’assunzione di personale nonché, in presenza dei requisiti prescritti, alla graduale stabilizzazione del personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato;

VISTO lo Statuto di questa APSP Istituto Maria Redditi testo vigente ed, in particolare, l’ articolo 18– *GESTIONE DELL’AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA E RESPONSABILITA’ DEL DIRETTORE* che espressamente prevede”:

1. In relazione alla particolare complessità della programmazione e della gestione dei servizi che l’APSP assumerà e che sarà chiamata a svolgere, in attuazione delle finalità statutarie di cui a precedente art. 3, il consiglio di amministrazione potrà prevedere di dotarsi della figura di un “Direttore” anche al di fuori della dotazione organica dell’azienda.

2. Il Direttore, se nominato, è responsabile del raggiungimento degli obiettivi programmati dal Consiglio di Amministrazione e della realizzazione dei programmi e progetti attuativi e del loro risultato, nonché della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell’azienda stessa, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale ivi compresi i rapporti con gli organismi sindacali”;

DATO ATTO che con deliberazione del CdA dell’A.P.S.P. Istituto Maria Redditi n.44 del 9 Ottobre 2020 è stata approvata l’assetto organizzativo di questa amministrazione ed individuato, in coerenza con gli obiettivi in esso contenuti, i fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (inde TUP), ed in particolare:

- **art. 1 comma 1** per il quale l’organizzazione degli uffici ed i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze della amministrazioni pubbliche devono essere finalizzate ad:

- a) **accrescere l’efficienza** in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell’Unione Europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) **razionalizzare il costo del lavoro pubblico**, contenendo la spesa complessiva per il

personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) **realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane** assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori ed l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

- **art. 2 comma 1** per il quale: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i principi generali fissati da disposizioni di legge e sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, determinano le dotazioni organiche complessive";*
- **art. 6 comma 1** per il quale: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";*
- **art. 6 comma 2** per il quale: *"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 (omissis). 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 alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";*
- **art. 6 comma 3** per il quale: *"In sede di definizione del Piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (omissis) **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione**. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";*
- **art. 6 comma 6** per il quale: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";*
- **art. 6-ter, comma 1**, e s.m.i., a tenore del quale *"con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con*

referimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”;

RICHIAMATE le sentenze Tar di Catanzaro n. 2181/2018 e 2185/2018 che hanno statuito:

- che la programmazione del fabbisogno rientra nei cd atti di macro-organizzazione quali espressione delle scelte discrezionali dell'amministrazione in tema di pubblico impiego, la cui competenza rientra negli ambiti della funzione di indirizzo politico-amministrativo propria degli organi di governo ed in particolare nelle APSP del CdA;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni, per effetto della recente riforma attuata con il D.Lgs. 25/05/2017 n. 75, ha acquisito un ruolo centrale nelle leve di politica del personale divenendo uno strumento strategico di natura dinamica e flessibile con la cui adozione la pubblica amministrazione non si limita ad una asettica ricognizione numerica del fabbisogno di personale, ma, superando la mera logica della sostituzione dei cessati, attiva un adeguamento costante qualitativo e quantitativo dell'assetto delle risorse umane in stretto collegamento con lo specifico periodo di riferimento e pertanto sia con gli obiettivi istituzionali che con gli obiettivi di performance di volta in volta assunti dall'ente interessato;
- che rientra nelle prerogative dei dirigenti, in quanto organi preposti alla funzione di gestione, la ricognizioni propedeutica delle necessità assuntive e la concreta attuazione del Piano;

VISTE le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, con le quali il Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione definisce ai sensi dell'art. 6-ter comma 1 del TUP le linee guida volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che le aziende speciali e le 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, sezione controllo del veneto, con deliberazione n. 504/2017;

PRESO ATTO che le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona, 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;

CONSIDERATO che i concetti fondamentali espressi nelle summenzionate linee guida possono essere riassunti come appresso indicato:

- il piano triennale di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, e deve essere adottato – e quindi modificato – annualmente, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- il piano triennale di fabbisogno del personale – nell’ottica della concreta affermazione dei principi di pubblicità e trasparenza - deve costituire oggetto di pubblicazione, che per gli Enti Locali può essere effettuata per il tramite del sistema SICO;
- a seguito dell’approvazione del D. Lgs. n. 75/2017, è da considerarsi introdotta nel nostro ordinamento una nuova nozione di dotazione organica, che da strumento cristallizzato in un atto sottoposto ad un iter complesso per la corrispondente adozione, diviene adesso un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- nel rispetto del menzionato indicatore di spesa potenziale massima sostenibile, si può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;

PRESO ATTO dell’allegato schema di Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2021-2023, allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato 1) predisposto dal Responsabile Area Amministrativa, Finanziaria e dei Servizi Generali e ritenuto corrispondente agli intendimenti di questa Amministrazione;

RITENUTO opportuno individuare i fabbisogni di Personale dell’APSP Istituto Maria Redditi;

PRESO ATTO che all’interno del PTFP è compreso anche il Piano delle Assunzioni 2021;

PREMESSO

- che con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell’8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, sono state adottate *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, con le quali il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito ai sensi dell’art. 6-ter comma 1 del TUPi le linee guida volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- che per esplicita indicazione contenuta nel testo le Linee guida non hanno carattere vincolante per le amministrazioni locali, comprese le APSP, in quanto non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento per le amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

TRADOTTI come di seguito i tratti salienti delle Linee guida di cui al punto precedente:

- **centralità del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (inde PTFP)**
quale strumento di programmazione strategica dinamico e flessibile per individuare le esigenze di

personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance, con conseguente coerenza dello stesso rispetto all'organizzazione degli uffici;

- **attenta analisi delle condizioni dell'ente**

quale attività propedeutica alla adozione del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale sotto il duplice profilo: quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie per la mission dell'ente) e qualitativo (tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'ente);

- **stretto collegamento del PTFP con il Piano della Performance in base al periodo di riferimento**

in quanto connesso strettamente agli obiettivi di performance organizzativa esso presuppone un processo di razionalizzazione e riorganizzazione che parta da un'analisi delle funzioni dell'ente, fondata sulla individuazione di quelle maggiormente strategiche e prevalenti in base al periodo di riferimento, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti, contemplando, all'occorrenza, ipotesi di riconversione professionale e superando quindi la mera logica della sostituzione dei cessati;

- **superamento del tradizionale concetto di dotazione organica**

intesa come contenitore rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. In base alla nuova concezione normativa la dotazione organica potrà quindi annualmente, nell'ambito del PTFP, essere rimodulata in termini qualitativi e quantitativi nella consistenza di personale necessario, in stretta correlazione con gli obiettivi di performance che, in relazione al periodo di riferimento, l'ente riterrà di privilegiare. Resta fermo il principio della neutralità finanziaria della rimodulazione operata per cui la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dall'esercizio delle facoltà assunzionali, non può essere superiore per gli enti locali sottoposti a tetti di spesa del personale, ai limiti di spesa consentiti dalla legge;

DATO ATTO che l'APSP Istituto Maria Redditi intende procedere sotto il profilo dei fabbisogni assuntivi:

- **individuare**, a seguito dell'analisi svolta sulla struttura organizzativa esistente, specifici obiettivi strategici di reclutamento, finalizzati a garantire l'esercizio delle funzioni fondamentali attribuite all'Azienda dai soci fondatori;
- **declinare**, sulla scorta di tali obiettivi strategici, gli specifici obiettivi operativi che la programmazione del personale e le scelte organizzative dovranno perseguire;
- **assicurare** la funzionalità dei servizi/attività inerenti alle funzioni fondamentali, definendo un

modello organizzativo che assicuri efficienza ed efficacia nello svolgimento delle stesse e conseguentemente modificando/puntualizzando il funzionigramma dell'ente;

CONSIDERATO che il PTFP deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo e funzionale, anche in relazione alle preventive segnalazioni da parte dei Responsabili di Servizio, come stabilito dall'art. 16, del D.Lgs. n. 165/2001 che come di seguito recita:

comma 1: *"I dirigenti di uffici dirigenziali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:*

a) omissis

a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono proposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4";

PRECISATO che nel definire il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021-2022-2023 l'Amministrazione ha operato una scelta di priorità le cui direttrici si possono sintetizzare negli indirizzi in funzione dei quali è stata definita la seguente programmazione assuntiva:

ANNO 2021

N. 1	Dirigente	funzione dirigenziale ex art.110 comma 1 Tuel	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N. 1	Istruttore Direttivo	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N. 2	Istruttori Amministrativi	Categoria C	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N. 3	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N.2	Farmacisti	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	Farmacisti	Categoria D	Contratto a tempo part-time e tempo determinato
N.1	Esecutori	Categoria B	Contratto part time a tempo determinato

N.5	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	FSK	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato
N.1	Animatori	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato

Con la individuazione per l'anno 2022 e 2023 delle assunzioni a tempo indeterminato come sotto riportato:

ANNO 2022

n. 2 Funzionario Farmacista cat D

ANNO 2023

n. 1 istruttore Amministrativo cat C

n. 2 Esecutori Socio Assistenziali cat B

ATTESO che la necessità della figura del Direttore oltre ad essere coerente con l'art. 56 del Regolamento di organizzazione risponde alle esigenze meglio esplicitate nel breve report del Presidente che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CHE esiste la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;

DATO atto che tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell' art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;

APPURATO che i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale e comunque per almeno un'unità fermo restando che L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

CHE tale limitazione non si applica agli incarichi dirigenziali a tempo determinato per la copertura di posti vacanti in dotazione organica ai sensi dell'art. 110, comma 1, del Tuel, lo ha precisato anche la Corte dei conti, Sezione delle Autonomie nella Deliberazione n. 12/12;

RITENUTO opportuno, al fine di giungere al più presto alla copertura del posto di Direttore ex art.110 comma 1 del Tule, di cui trattasi, procedere all'indizione di un avviso pubblico di procedura selettiva, (secondo l'accezione più di recente definita dal Consiglio di Stato in sede giurisdizionale,

sezione quinta con sentenza 10.09.2018 n. 5298) e per cui non trova applicazione l'art.34-bis del Dlgs. 165/2001;

ASSUNTO che la dotazione che promana da quanto sopra riepilogato e dalla programmazione di cui al presente Atto è quella rappresentata dallo specifico prospetto allegato, quale parte integrante e sostanziale (Allegato n. 1);

RILEVATO che le citate Linee guida di cui al DMFP del 8/5/2018 chiamano le amministrazioni a determinare la dotazione in termini di spesa potenziale massima, concetto che impone di considerare anche **gli oneri derivanti dal rientro del personale in comando ed in aspettativa senza assegni**, dal rientro a tempo pieno del personale non assunto part time e da altre fattispecie assimilabili;

RICHIAMATI:

1. la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 del 17/02/2006 emanata in attuazione dell'articolo 1, comma 198, della Legge 23 dicembre 2005, n. 266, quale riferimento ancora attuale per la definizione dei criteri di calcolo della spesa di personale;
2. la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle autonomie n. 13 del 31/03/2015 con cui la Corte, nel dettare indicazioni agli organi di revisione economico-finanziaria degli Enti Locali per la predisposizione della relazione sul rendiconto dell'esercizio 2014, richiama le stesse voci di spesa

DATO ATTO che la APSP Istituto Maria Redditi non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. ai sensi dell'art. 1, comma 475, lett. e) della Legge di stabilità per il 2017 (Legge n.232/2016) e della Circolare RGS 3/4/2017, n. 17, ha rispettato nell'anno 2020 il vincolo del **pareggio di bilancio** (saldo non negativo tra entrate finali e spese finali), come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
2. ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, ha approvato con deliberazione CdA n. 34 del 25.06 2020 il **Piano della Performance** per l'anno 2019 che per gli Enti Locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3 bis del TUEL);
3. ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, **ha approvato il Bilancio di previsione 2021** con deliberazione CdA n.48 del 30 Novembre 2020;
4. ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, **ha approvato il conto**

consuntivo 2019 con deliberazione CdA n. 39/2020;

5. ai dell'art. 242 del D.Lgs n.267/2000 **non versa in situazione strutturalmente deficitaria** ed ai sensi dell'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000 **non versa nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale**;
6. ai sensi dell'art. 33 commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 165/2001 non sono presenti situazioni di **sopranumero** o comunque di **eccedenza di personale** in relazione alle esigenze funzionali ovvero alla situazione finanziaria corrente;
7. ai sensi degli artt. 3 e 18 della Legge 68/1999 risulta **in regola con la copertura obbligatoria delle categorie protette** in quanto, pur evidenziata in sede di Prospetto Informativo Aziendale elaborato ai sensi dell'art. 39 quater comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 sulla base della situazione occupazionale al 31/12/2018, la copertura di n. 1 unità art. 18 della Legge 68/1999, la stessa è stata soddisfatta nell'anno corrente;
8. 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;

ACCERTATO che:

- la spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021 - così come sopra ipotizzate- ammonta a complessivi € 1.872.097,33 calcolato con riferimento alle voci a carico del bilancio secondo i valori a regime indicati dal nuovo CCNL 21/05/2018 (tabellare iniziale della categoria di appartenenza con IVC conglobata, elemento perequativo, quota comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed IRAP);
- la suddetta spesa trova integrale copertura nei capitoli di bilancio relativi alle spese di personale;

DEMANDATO al Responsabile dell' area Amministrativa/Contabile tutti gli adempimenti, amministrativi, contabili e comunque operativi connessi all'attuazione di quanto stabilito con il presente atto;

ASSUNTO che costituisce condizione preliminare per le assunzioni sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs n. 75/2017 la trasmissione della programmazione del Fabbisogno di Personale al Dipartimento della Funzione Pubblica entro i 30 giorni successivi alla sua adozione;

PRECISATO che il Piano annuale delle assunzioni potrà essere integrato in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo con atto di pari rango dispositivo;

VISTO che i costi del personale derivanti dal presente PTFP per l'anno 2021- 2023 risultano in linea con le precedenti annualità;

STANTE QUANTO SOPRA

DELIBERA

1. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il **Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 dell' Istituto Maria Redditi** secondo quanto riportato nell'Allegato 1, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **di approvare** il nuovo **Fabbisogno del Personale** dell'ente che viene allegata al presente decreto in prospetto riassuntivo quale parte integrante e sostanziale (Allegato 1) dando atto della nuova dotazione organica dell'ente, così come rimodulata con il presente atto;
3. **di approvare** in particolare il **Piano annuale delle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato per l'anno 2021**, con indicazione delle relative modalità di copertura, così come di seguito indicato:

N. 1	Dirigente	funzione dirigenziale ex art.110 comma 1 Tuel	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N. 1	Istruttore Direttivo	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N. 2	Istruttori Amministrativi	Categoria C	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N. 3	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N.2	Farmacisti	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	Farmacisti	Categoria D	Contratto a tempo part-time e tempo determinato
N.1	Esecutori	Categoria B	Contratto part time a tempo determinato
N.5	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	FSK	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato
N.1	Animatori	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato

4. **di dare atto** che:

- la spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021 - così come sopra ipotizzate- ammonta a complessivi €1.872.097,33 , calcolato con riferimento alle voci a carico del bilancio secondo i valori a regime indicati dal nuovo CCNL 21/05/2018 (tabellare iniziale della categoria di appartenenza con IVC conglobata, elemento perequativo, quota comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed IRAP) ;
- la suddetta spesa trova integrale copertura nei capitoli di bilancio relativi alla spesa di personale;

5. **di dare atto** che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

6. **di autorizzare** il Responsabile competente a porre in essere tutti i conseguenti adempimenti operativi, secondo le tipologie rispettivamente previste dalle vigenti fonti normative e di dare corso alle conseguenti procedure di reclutamento secondo le direttive del presente Decreto;

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2021-2022 - 2023</p>

Il presente documento di programmazione viene redatto in applicazione delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, del 8/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 in data 27/07/2018, il piano triennale del fabbisogno:

- deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione
- in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance (DUP/PEG)
- 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.

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.

Per esprimere il fabbisogno del personale in termini finanziari, si partirà dall’ultima dotazione organica adottata con la Deliberazione del C.d.A. dell’A.P.S.P. Istituto Maria redditi n. 10 del 28/04/2016 e successivamente integrata con la Deliberazione n. 27 del 24/07/2017 in seguito alla prevista apertura della Farmacia Comunale n. 2 (poi verificatasi nel novembre 2017) ricostruendone il **valore di spesa potenziale, in relazione all’onere finanziario teorico, corrispondente al trattamento economico fondamentale della categoria, di ciascun posto in essa previsto.**

- La programmazione, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.
- Con tale indicazione il decreto evidenzia che un vincolo finanziario è rappresentato dalle risorse in bilancio che va calcolato al fine di verificare che il valore inserito nella

programmazione sia coerente con le risorse in bilancio stanziare non solo nel primo anno ma anche negli anni successivi;

- Le risorse che dovranno essere indicate nella programmazione del fabbisogno, secondo il decreto, sono le seguenti:
 - a. spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, ivi incluso il personale in comando, o altro istituto analogo;
 - b. la spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto (fino ad un massimo di due anni) va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
 - c. spesa del personale flessibile (tempo determinato, formazione lavoro, etc...);
 - d. calcolo delle cessazioni ai fini del turn-over consentito;
- Pur se indicato nell'ambito del personale SSN il decreto precisa che il fabbisogno deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE).

Il programma viene sviluppato in coerenza con i principi contenuti nelle norme della finanza pubblica, per quanto applicabili alle ASP e, in particolare, con i criteri del contenimento della spesa per il personale e dell'invarianza, a parità di servizi erogati, della consistenza numerica della dotazione organica oltretutto nel rispetto della scelta operata dai precedenti Consigli di Amministrazione di mantenere la gestione della struttura in ambito pubblico.

Si tiene conto, necessariamente, delle opportunità, dei limiti e delle conseguenze sull'organizzazione aziendale della legislazione nazionale e regionale sul riordino delle IPAB, della normativa legale e contrattuale in materia di mercato del lavoro, esternalizzazione e appalto dei servizi e delle evoluzioni delle professioni sociosanitarie nonché dei parametri prescritti dalla vigente legislazione regionale in materia di assistenza RSA.

SITUAZIONE PRECEDENTE

(Pianta organica approvata con Deliberazione n. 10 del 28/04/2016 ed integrata con Deliberazione n. 27 del 24/07/2017)

PROFILO PROF.LE	N°	CAT.
AREA AMMINISTRATIVA		
FUNZIONARIO	1	D3
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	D1
ISTRUTTORE	2	C
COLL.RE PROF.LE MANUTENTORE	1	B3
ESECUTORE CUCINA	1	B
ESECUTORE CUCINA TD	1	B
ESECUTORE CUCINA TD PART TIME (75%)	1	B
ESECUTORE LAVANDERIA	2	B
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE		
COLL.RE PROFESSIONALE	1	B3
ESECUTORE	1	B
AREA ASSISTENZIALE		
INFERMIERI	5	C

INFERMIERI PART TIME (66%)	1	C
INFERMIERI TD	1	C
INFERMIERI TD PART TIME (83%)	1	C
FISIOTERAPISTI	1	C
FISIOTERAPISTI TD PART TIME (50%)	1	C
ANIMATORI PART TIME (66%)	1	C
ANIMATORI PART TIME (50%)	1	C
ESECUTORI	13	B
ESECUTORI TD	8	B
FARMACIA		
FARMACISTI	5	D3
FARMACISTI TD	2	D3
FARMACISTI TD PART TIME (66%)	1	D3
COLLABORATORE AMM.VO	1	B3
ESECUTORE	1	B

TOT.55

Nel 2018 si sono resi vacanti n° 3 posti di categoria B Esecutore del Servizio di Cucina che non sono stati ricoperti in quanto lo stesso è stato dato in gestione esterna conseguentemente all'apertura di un Centro Cottura di proprietà di A.P.S.P. in gestione indiretta ad altro ente/cooperativa, avvenuta nel mese di Aprile 2018.

Nel 2018 si sono resi vacanti n° 1 posto di categoria B Esecutore del Servizio Lavanderia e non è stato ricoperto in quanto l'Amministrazione ha ritenuto opportuno ottimizzare il personale in forza all'Azienda.

Nel 2019 si sono resi vacanti n° 4 posti di categoria B di addetti all'assistenza di base che sono stati rimpiazzati con n° 6 addetti all'assistenza di base a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami indetto dall'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi.

Nel 2019 si sono resi vacanti n° 1 posto di categoria C Istruttore Amministrativo.

Nel corso 2019 si è reso vacante n. 1 posto di categoria D, con mansioni di Responsabile dell'Area Amministrativa e servizi Generali, proveniente da altro ente, le cui responsabilità di dette funzioni sono state ricoperte dall'incaricato di P.O. Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria dell'ente.

Nel 2020 si sono resi vacanti n° 2 posti di categoria B di addetti all'assistenza di base che sono stati rimpiazzati tramite scorrimento di graduatoria vigente a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami indetto dall'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi con n° 6 addetti all'assistenza di base.

Nel corso 2020 si è reso vacante n. 1 posto di categoria D, con mansioni di Responsabile dell'Area Finanziaria, Amministrativa e servizi Generali, proveniente da altro ente, le cui responsabilità di dette funzioni sono state ricoperte ad interim dall'incaricato di P.O. Responsabile dell'Area Assistenziale e U.O. farmaceutica.

Nel 2020 all'interno del Servizio Farmaceutico, è stata effettuata tramite procedura di stabilizzazione, l'assunzione di n. 2 Farmacisti a tempo indeterminato di categoria D

SITUAZIONE ATTUALE

PROFILO PROF.LE	N°	CAT.
AREA AMMINISTRATIVA		
FUNZIONARIO	1	D3
ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	D
ISTRUTTORE TD	2	C
COLL.RE PROF.LE MANUTENTORE	1	B3
ESECUTORE LAVANDERIA	1	B
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE		
COLL.RE PROFESSIONALE	1	B3
ESECUTORE	2	B
ESECUTORE TD	1	B
AREA ASSISTENZIALE		
INFERMIERI	3	C
INFERMIERI PART TIME (55,5%)	1	C
INFERMIERI PART TIME (66,6%)	2	C
FISIOTERAPISTI	1	C
ANIMATORI PART TIME (50%)	1	C
ANIMATORI PART TIME (66,6%)	1	C
ESECUTORI PART TIME (66%)	1	B
ESECUTORI	19	B
ESECUTORI TD	5	B
FARMACIA		
FARMACISTI	4	D3
FARMACISTI	2	D
FARMACISTI TD	2	D
COLLABORATORE AMM.VO	1	B3
ESECUTORE	1	B

TOT. 54**ASSETTO PROPOSTO PER GLI ANNI 2021**

PROFILO PROF.LE	N°	CAT.
AREA AMMINISTRATIVA		
DIRIGENTE	1	ex art.110 c.1 Tuel
FUNZIONARIO	1	D3
ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	D
ISTRUTTORE TD	2	C
COLL.RE PROF. LE MANUTENTORE	1	B3
ESECUTORE LAVANDERIA	1	B
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE		
COLL.RE PROFESSIONALE	1	B3
ESECUTORE	2	B
ESECUTORE T.D.	2	B

AREA ASSISTENZIALE		
INFERMIERI	3	C
INFERMIERI PART TIME (66%)	2	C
INFERMIERI PART TIME (55%)	1	C
FISIOTERAPISTI	1	C
ANIMATORI PART TIME (66%)	1	C
ANIMATORI PART TIME (50%)	1	C
ESECUTORI PART TIME (66%)	1	B
ESECUTORI	16	B
ESECUTORI TD	4	B
FISIOTERAPISTA PART TIME TD (66%)	1	C
ANIMATORE PART TIME TD (66%)	1	C
FARMACIA		
FARMACISTI	4	D3
FARMACISTI	2	D
FARMACISTI TD	3	D
COLLABORATORE AMM.VO	1	B
ESECUTORE	1	B

TOT. 55

ASSETTO PROPOSTO PER GLI ANNI 2022

PROFILO PROF.LE		
AREA AMMINISTRATIVA	N°	CAT.
		ex art.110 c.1 Tuel
DIRIGENTE	1	
FUNZIONARIO	1	D3
ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	D
ISTRUTTORE TD	2	C
COLL.RE PROF.LE MANUTENTORE	1	B3
ESECUTORE LAVANDERIA	1	B
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE		
COLL.RE PROFESSIONALE	1	B3
ESECUTORE	2	B
ESECUTORE T.D.	1	B
FISIOTERAPISTA PART TIME TD (66%)	1	C
ANIMATORE PART TIME TD (66%)	1	C
ESECUTORE T.D.	1	B
AREA ASSISTENZIALE		
INFERMIERI	3	C

INFERMIERI PART TIME (66%)	2	C
INFERMIERI PART TIME (55%)	1	C
FISIOTERAPISTI	1	C
ANIMATORI PART TIME (66%)	1	C
ANIMATORI PART TIME (50%)	1	C
ESECUTORI PART TIME (66%)	1	B
ESECUTORI	16	B
ESECUTORI TD	4	B
FISIOTERAPISTA PART TIME TD (66%)	1	C
ANIMATORE PART TIME TD (66%)	1	C
FARMACIA		
FARMACISTI	5	D3
FARMACISTI	2	D
FARMACISTI TD	3	D
COLLABORATORE AMM.VO	1	B
ESECUTORE	1	B

TOT. 55

ASSETTO PROPOSTO PER GLI ANNI 2023

PROFILO PROF.LE		
AREA AMMINISTRATIVA	N°	CAT.
DIRIGENTE	1	ex art.110 c.1 Tuel
FUNZIONARIO	1	D3
ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	D
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C
ISTRUTTORE TD	1	C
COLL.RE PROF.LE MANUTENTORE	1	B3
ESECUTORE LAVANDERIA	1	B
SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE		
COLL.RE PROFESSIONALE	1	B3
ESECUTORE	2	B
ESECUTORE T.D.	1	B
FISIOTERAPISTA PART TIME TD (66%)	1	C
ANIMATORE PART TIME TD (66%)	1	C
ESECUTORE T.D.	1	B
AREA ASSISTENZIALE		
INFERMIERI	3	C
INFERMIERI PART TIME (66%)	2	C
INFERMIERI PART TIME (55%)	1	C
FISIOTERAPISTI	1	C
ANIMATORI PART TIME (66%)	1	C

ANIMATORI PART TIME (50%)	1	C
ESECUTORI PART TIME (66%)	1	B
ESECUTORI	18	B
ESECUTORI TD	2	B
FISIOTERAPISTA PART TIME TD (66%)	1	C
ANIMATORE PART TIME TD (66%)	1	C
FARMACIA		
FARMACISTI	5	D3
FARMACISTI	2	D
FARMACISTI TD	3	D
COLLABORATORE AMM.VO	1	B
ESECUTORE	1	B

TOT. 55

Lo statuto dell'Ente contiene la possibilità che lo stesso si doti di una figura Dirigenziale, ad oggi non presente. L'Attuale articolazione dell'Istituto ed i successivi prevedibili sviluppi (inserimento nuovi enti, programmazione nuovi servizi, lavori di ristrutturazione) suggeriscono di prevedere nel fabbisogno del Personale la dotazione di tale figura per l'anno 2021, prevedendo un' avviso volto ad individuare tale figura con requisiti di alta specializzazione.

Per quanto riguarda l'Area Amministrativa, Finanziaria e dei Servizi Generali, viene confermata la figura di un Istruttore Direttivo (D1) che, in coerenza con il nuovo organigramma dell'ente approvato, risulta essere il referente dell'U.O. Gestione del personale.

L' attuale struttura dell'ente, in considerazione anche delle nuove implementazioni tecnologiche relative all'istallazione di software gestionali che permettono la gestione integrata di tutte le unità operative afferenti ad ASP nonché il controllo della gestione analitica e dei sistemi di produzione e servizi, necessita di una figura specializzata nei processi contabili ed analitici che supporti la gestione economico/finanziaria dell'ente. E' stata perciò prevista una figura di cat D che vada ad integrare l'organico, subentrando al posto resosi vacante a seguito di personale comandato da altro ente non più in forza all'azienda, che fino al mese di luglio 2020 ha ricoperto la Responsabilità dell'area Economico/Finanziaria dell'ente.

Bisogna tenere presente che attualmente la figura di Responsabile dell'Area Amministrativa, Finanziaria e dei Servizi Generali è ricoperta (ad Interim) dal funzionario cat D che attualmente detiene anche la responsabilità dell'Area Assistenziale e U.O. Farmaceutica.

Per gli anni 2021-2022 si prevede la conferma delle due figure di Istruttore (C), a sostegno di un progressivo rafforzamento della struttura amministrativa.

Per quanto riguarda il personale addetto alla lavanderia, in seguito al pensionamento di n. 1 unità avvenuto nell'anno 2018, e con l'affidamento dell'Appalto dei Servizi nella RSA di Torrita di Siena, si e' previsto di avvalersi di n. 1 unità di personale.

Per quanto riguarda il Servizio di Assistenza Domiciliare, delegato dal Comune di Sinalunga, come già stabilito dal C.d.A., con l'affidamento del nuovo appalto dei servizi assistenziali e la scadenza dell'appalto precedente (dove il S.A.D. era ricompreso), si è provveduto ad una gestione diretta dello stesso. In considerazione dell'attuale incertezza relativa ai termini e alla durata del servizio

SAD, attualmente in attesa di nuova convenzione/accordo con il Comune di Sinalunga abbiamo previsto n. 1 figura di Coll.re Amministrativo cat B3 e n. 3 figure di Esecutori cat B.
Per l'espletamento del Servizio e' stata prevista un'ulteriore figura per le sostituzioni del personale operante.

Sono state previste anche n. 1 figura professionale di FSK cat C Part Time, n.1 figura professionale di Animatore cat C e n. 1 Esecutore Assistenziale cat B, per l'attivazione di eventuali progettualità in ambito Assistenziale/territoriale/ Domiciliare.

Per quanto riguarda il Servizio Assistenziale, la determinazione della dotazione organica complessiva relativa all'area assistenziale è quella necessaria al funzionamento delle due strutture gestite dall'ente sulla base dei posti autorizzati, della loro tipologia e del rispetto dei parametri di personale previsti dalla Regione. Questi ultimi presiedono, segnatamente, alla individuazione del personale (espressa in ore) per i diversi profili professionali necessari: E.S.A., infermieri, fisioterapisti e animatori.

- RSA di Sinalunga: autorizzata per n. 37 ospiti non autosufficienti
- RSA Torrita di Siena: autorizzata per n. 42 ospiti non autosufficienti

In base alle attuali condizioni autorizzative che prevedono l'idoneità delle due strutture ad ospitare n. 79 soggetti non autosufficienti e 4 Autosufficienti, viene determinato il seguente fabbisogno in ore, tenendo presente che per quanto riguarda la struttura di Torrita di Siena, a seguito di procedura pubblica è stata assegnata ad una cooperativa di servizi che ne gestisce l'intera organizzazione. Relativamente alla struttura di Sinalunga il servizio di assistenza, il servizio infermieristico, fisioterapico e di animazione sono svolti da personale alle dirette dipendenze dell'APSP Istituto Maria Redditi.

Prestazione	N° ospiti	Numero ore	Teorico personale occorrente (divisore 1.634)
NON Autosufficienti			
Assistenza alla persona	37	30.229	21
Assistenza infermieristica	37	6046	8
Prestazione riabilitativa	37	1512	2
Animatori	37	1512	2

In proposito bisogna considerare gli effetti che sono derivati dall'affidamento dell'appalto dei servizi assistenziali presso la R.S.A. di Torrita di Siena, con la conseguente riunione del personale dell'ente presso la R.S.A. di Sinalunga, autorizzata per n. 37 posti per non autosufficienti e per n. 4 per autosufficienti, oltre ad un Centro Diurno integrato con la RSA autorizzato per n. 5 utenti.

E' da evidenziare che la RSA di Poggio Baldino in Sinalunga sarà interessata da lavori di ristrutturazione in un tempo stimato, a seguito di apposito cronoprogramma, in anni 7.

Detti lavori potrebbero comportare la temporanea perdita di alcuni posti letto a carico della RSA, tale condizione potrebbe presupporre un minore utilizzo/richiesta di personale dipendente.

Pertanto, in ragione dall'aggiudicazione dell'appalto sopracitato, il fabbisogno orario, presso la RSA di Poggio Baldino, e' il seguente, in considerazione anche del Centro Diurno(integrato presso la RSA di Sinalunga) attualmente chiuso a causa delle problematiche contingenti alla pandemia da Covid-19:

Prestazione	N° Ospiti	Numero ore	Teorico personale occorrente (divisore 1.634)
NON Autosufficienti+AUTOsufficienti +Centro Diurno			
Assistenza alla persona	37+ 5 CD+ 4 Auto	30.229+2.451+691	20,4
Assistenza infermieristica	37 + 5 CD	6.046+490	4
Prestazione riabilitativa	37 + 5 CD	1512+122	1
Animatori	37 + 5 CD	1512+122	1

Relativamente agli esecutori addetti all'assistenza, tenendo conto della determinazione del personale sulla base del costo orario, appare congrua una dotazione di n. 18 esecutori a tempo indeterminato e n. 3 esecutori a tempo determinato.

Attualmente sono presenti n. 16 esecutori cat B in ruolo addetti all'assistenza di Base a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato, tali da garantire il normale avvicendamento delle turnazioni.

Nel corso dell'anno 2021 occorrerà incrementare di almeno ulteriori n. 3 esecutori cat B a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda l'assistenza infermieristica, il fabbisogno del personale per gli anni 2021-2022-2023 si attesta sul numero dei 6 infermieri di ruolo, considerando che tre delle dipendenti di ruolo nel profilo di Infermiere hanno contratti di lavoro a Tempo Indeterminato part-time, rispettivamente al 55, 66 e 66% e che n 1 unità di personale Infermieristico è già uscita dai turni per assumere il ruolo di coordinatore in vista dell'imminente aggiudicazione dell'appalto.

Relativamente ai Servizi di Assistenza, l'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi, da Aprile 2018 è autorizzata al funzionamento di una CAP (Casa Alloggio Protetta) Denominata *Luoghi dell'Habitare*, dove risiedono n. 8 utenti con disabilità lieve o moderata. Per la struttura di cui trattasi la legge regionale toscana richiede il seguente fabbisogno orario:

Prestazione	N° ospiti	Numero ore	Teorico personale occorrente (divisore 1.634)
NON Autosufficienti			
Assistenza alla persona	8	5991.2	5
Assistenza infermieristica	8	729.6	1
Prestazione riabilitativa	8	1248	1
Assistenza Specialistica	8	104	1

La scelta politica di questa azienda è stata, quella di affidare i servizi sociosanitari e alberghieri, di cui sopra, a personale non alle ns dipendenze, infatti certe unità di personale non sono state ricomprese nel presente fabbisogno di personale, che sarà oggetto successivamente di eventuali modifiche o adeguamenti a seguito di nuove scelte strategiche del CdA.

Relativamente ai servizi di Animazione e Fisioterapia, l'azienda risulta con l'attuale dotazione organica in grado di svolgere i servizi dovuti, anche se è stata prevista un'ulteriore figura di animatore part-time e fisioterapista part-time che vadano a supportare le richieste di servizi nel

territorio, quali progetti di assistenza alla persona ad hoc o progetti strutturati tramite la SdS tutti rivolti a risposte date al supporto della domiciliarità.

Per quanto riguarda il Servizio Farmaceutico, è già stato previsto per l'anno 2020 l'incremento della attuale dotazione, con un ulteriore incremento di n. 1 Farmacista (D1) che permetta all'attuale Responsabile del Servizio, nonché Responsabile dell'area dei Servizi Assistenziali e ad interim dell'area Amministrativa, Affari Generali e Finanziaria, di "uscire" definitivamente, almeno per il periodo di tempo della durata dell'incarico di Posizione Organizzativa, dalle mansioni operative.

La gestione da parte di APSP di una Farmacia Comunale situata nel Comune di Montepulciano, è attualmente oggetto di trattative tra A.P.S.P. e comune di Montepulciano, che ne rendono incerto il periodo di Gestione da Parte di A.P.S.P., tutto ciò determina l'incremento di un ulteriore Farmacista (D1) per lo svolgimento del servizio con Contratto a TD

L'Apertura della Farmacia Comunale 2 ha determinato un notevole incremento di fatturato, determinando la necessità di incrementare n. 2 contratti a tempo indeterminato cat. D nell'anno 2020.

L'organico ad oggi necessita di N.2 Figure a tempo indeterminato dovuto all'incertezza della gestione della Farmacia di comunale di Valiano di Montepulciano, assegnata a questo ente fino a Giugno 2021 ed una unità in sostituzione del Funzionario farmacista incaricato di P.O.

In base ai fatturati derivanti dalla Farmacia Comunale 2 potrebbe scaturire la necessità di inserire una nuova figura a tempo pieno o part-time.

Si procederà inoltre ad individuare, un'Agenzia per il lavoro, in possesso di idonea autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, cui affidare il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato delle unità di personale per la sostituzione del personale assente per malattia, ferie o permessi (quando non sia possibile procedere alla sostituzione interna).

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020

Il presente documento ha lo scopo di individuare, all'interno del piano triennale del fabbisogno di personale, il piano annuale delle assunzioni anno 2021, al fine di programmare correttamente l'attività in relazione ai compiti ed agli obiettivi da realizzare, coerentemente con le risorse economiche a disposizione dell'Azienda.

N. 1	Dirigente	funzione dirigenziale ex art.110 comma 1 Tuel	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N. 1	Istruttore Direttivo	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N. 2	Istruttori Amministrativi	Categoria C	Contratto tempo pieno a tempo determinato

N. 3	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo indeterminato
N.2	Farmacisti	Categoria D	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	Farmacisti	Categoria D	Contratto a tempo part-time e tempo determinato
N.1	Esecutori	Categoria B	Contratto part time a tempo determinato
N.5	Esecutori	Categoria B	Contratto tempo pieno a tempo determinato
N.1	FSK	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato
N.1	Animatori	Categoria C	Contratto tempo part time a tempo determinato

Sempre con riferimento al personale occorrente per garantire i livelli assistenziali prescritti dai parametri regionali, l'aspetto quantitativo sopraindicato si interseca con quello qualitativo determinato fondamentalmente dai titoli professionali posseduti dagli operatori.

Appare opportuno, in quest'ottica, valutare la possibilità di dotare il personale già presente in struttura e quello da assumere di un più specifico profilo socio-sanitario meglio rispondente alle esigenze operative e di continuo miglioramento perseguito dalle RSA, in particolare la qualifica professionale di OSS (Operatore Socio Sanitario).

Ai fini di garantire le unità di personale per il fabbisogno stabilito per il periodo 2021-2023, l'azienda provvederà tramite concorsi interni o ricorrerà a graduatorie valide espletate dall'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi o a graduatorie condivise con altri Enti e/o laddove possibile ricorrerà a scorrimenti di graduatorie a tempo indeterminato in corso di validità o alla disciplina di cui all'art 20 del Dlgs. 75/17 qualora il CdA in presenza dei presupposti lo ritenga opportuno.

f.to Il Responsabile
P.O. ad interim Area Amministrativa, Finanziaria e dei Servizi generali
Dr. Paolo Franchi

Il presente verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

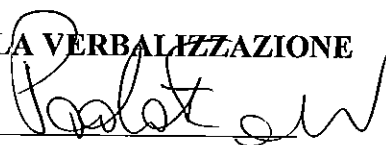
F.to FAUSTO MUGNAI _____

I CONSIGLIERI presenti

- F.to DANIELA GIORNI _____
- F.to PAOLO PADRINI _____
- F.to ROBERTO OGLIALORO _____
- F.to GABRIELE MACHETTI _____

L'INCARICATO DELLA VERBALIZZAZIONE

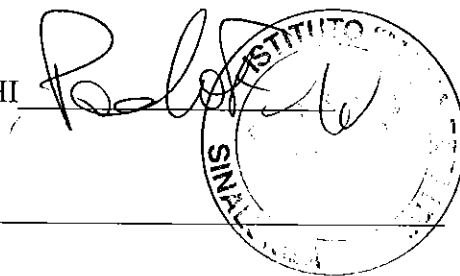
PAOLO FRANCHI _____



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 4 comma 6), del vigente Regolamento di Organizzazione, è immediatamente esecutiva.

L'Incaricato della verbalizzazione, Dr. PAOLO FRANCHI _____



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

È stata pubblicata, ai sensi della stessa norma regolamentare, per 15 giorni consecutivi con le seguenti modalità:

Albo dell'Azienda: dal 26 marzo 2021 al 10 marzo 2021 - N° Rep. 113

Albo del Comune di Sinalunga: dal _____ al _____ Rep. n. _____

Sinalunga, 9 Ottobre 2020

Il Responsabile
