

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

<b>Sommario</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>2</b>
SEZIONE 1.	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	3
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	5
Sottosezione di programmazione	Valore pubblico.....	5
Sottosezione di programmazione	Performance .....	8
Sottosezione di programmazione	Rischi corruttivi e trasparenza .....	11
SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	12
Sottosezione di programmazione	Struttura organizzativa .....	12
Sottosezione di programmazione	Organizzazione del lavoro agile .....	13
Sottosezione di programmazione	Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	16
SEZIONE 4.	MONITORAGGIO .....	153

## Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Ai sensi del medesimo art. 6 comma 6-bis. *“In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022”*

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

L'adozione del presente strumento di programmazione segue le sezioni indicate nello schema di decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022, con le relative Linee Guida che delineano il Piano Tipo per le amministrazioni pubbliche. Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione	ASP Reggio Emilia città delle persone
Sede legale	Via Pietro Marani n. 9/1 Reggio Emilia 42121
Cod. Fisc.	01925120352
P.IVA	01925120352
Telefono	0522 571011
Fax	0522 571030
PEC	asp.re@pcert.postecert.it
e-mail	info@asp.re.it

L'ASP è un ente pubblico non economico locale disciplinato dall'ordinamento regionale, è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria, e non ha fini di lucro.

L'ASP costituisce per il Comune di Reggio Emilia il soggetto gestore dei servizi di seguito riportati in sintesi.

### **A. Servizi per gli anziani**

Servizi residenziali: 7 Case Residenza Anziani per utenti non autosufficienti, ed 1 Casa di Riposo per utenti autosufficienti, 19 Appartamenti Protetti.

Servizi semiresidenziali: 5 Centri Diurni per anziani ultrasessantenni parzialmente autosufficienti o non autosufficienti.

### **B. Servizi con minorenni e famiglie**

Servizi educativi residenziali e semiresidenziali: 1 struttura di Accoglienza straordinaria O.A.S.I. per minori stranieri non accompagnati, 3 comunità educative residenziali, 1 centro educativo pomeridiano e 1 servizio familiare, 1 servizio di pronta accoglienza H24, 1 progetto ministeriale per neo maggiorenni.

### **C. Servizi con persone disabili**

Tre servizi residenziali per disabili adulti: due gruppi appartamenti ed un Centro socio-riabilitativo residenziale. Due servizi semi-residenziali: un Centro socio-riabilitativo semiresidenziale ed un Centro Multiservizi.

### **D. Altri servizi**

Servizi di welfare territoriale: Cohousing, Portierato Sociale "Residenze Gerra", Tutoring.

Le sedi operative dei servizi dell'ASP sono le seguenti:

1. CRA *Villa Primula*, Via Pietro Marani n° 9/1 – CAP 42122 - tel. 0522/571011;
2. CRA *I Girasoli*, Via Zambonini n° 61 – CAP 42124 - tel. 0522/933411 che comprende 4 alloggi protetti con servizi per anziani all'interno della struttura;
3. CRA *I Tulipani*, Via Beethoven n° 61/1, località Massenzatico – CAP 42122 - tel. 0522/950011;
4. CRA *Villa Erica*, Via Samoggia n° 38 – CAP 42124 - tel. 0522/504011;
5. CRA *Villa Margherita*, Via Cella all'Oldo n° 2/a – CAP 42124 - tel. 0522/941920;
6. CRA *Villa Le Magnolie*, Via Belgio n° 42 – CAP 42124 - tel. 0522/368111;
7. CRA *Villa Le Mimose*, Via Guinizelli n° 35 – CAP 42123 - tel. 0522/378511 e l'edificio annesso con 15 alloggi protetti con servizi per anziani siti in Via Guinizelli n° 33;
8. Casa di Riposo “*Omozzoli Parisetti*”, Via Toschi n° 24 –CAP 42121- tel. 0522/499611;
9. Centro Diurno Anziani *Lorenzo ed Enrico Ferretti*, Via del Ghirlandaio n° 3 – CAP 42124 - tel. 0522/308973 – 0522/511502;
10. Centro Diurno Anziani *La Coccinella*, Via Cecoslovacchia n° 14 – CAP 4212 - tel. 0522/381293;
11. Centro Diurno Anziani *Il Melograno*, Via Gran Sasso d'Italia n° 17 – CAP 42122 - tel. 0522/553305;
12. Centro Diurno Anziani *Vellina Tagliavini ed Arnoldo Ferrari*, Via Gattalupa n° 5 – CAP 42122 - tel. 0522/333199;
13. Centro Diurno Anziani *Stella Polare*, Via Accursio da Reggio n° 20 – CAP 42124 - tel. 0522/517189;
14. *Villaggio Ermanno Dossetti*, Via Martiri della Bettola n° 51 – CAP 42123;
15. *La Cava*, centro socio riabilitativo residenziale – tel. 0522/533150 e semiresidenziale – tel. 0522/533255, Via Salimbene da Parma n° 39;
16. *Alloggi assistenziali* di via Rossena n° 8 – CAP 42123 – tel. 0522/326412;
17. *Cohousing Immobile* di Via Pindemonte, n° 23 — CAP 42123 .

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

**La finalità principale di ASP “REGGIO EMILIA – Città delle Persone”** è l’organizzazione ed erogazione di servizi sociali, socio-sanitari, socio-educativi ed educativi rivolti a persone minorenni, a persone adulte in difficoltà, a persone con disabilità, a persone anziane, ed in particolare a quelle in stato di non autosufficienza fisica e/o psichica.

L’intera attività dell’ASP è progettata, organizzata e realizzata secondo le esigenze indicate dalla pianificazione locale definita dal Piano di Zona per la salute e il benessere sociale nel rispetto degli indirizzi definiti dall’Assemblea dei Soci, anche assicurando la partecipazione ai contesti di programmazione, progettazione e realizzazione previsti dal Piano stesso, così come indicati in accordi di programma e/o contratti di servizio nel rispetto delle finalità e dei principi fissati nella Legge regionale n. 2 del 2003.

- a) Gli Obiettivi di Valore Pubblico che permeano la programmazione di ASP attengono principalmente il benessere sociale e sanitario delle persone. Asp si occupa di servizi ai cittadini, in prevalenza in condizioni di fragilità, anziani, disabili e minorenni. L’accessibilità ai nostri servizi è in linea con le principali norme del settore, in particolare riguardanti la programmazione dei servizi (l. 328/2000).
- b) La principale strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico è rappresentata dalla capacità della Azienda di gestire il personale in modo da favorire l’espletamento delle competenze tecniche, con condizioni di lavoro adeguate, un investimento sulla formazione e sul lavoro di squadra con la finalità di costruire e gestire servizi di qualità; l’appropriatezza dell’assistenza fornita, unitamente all’individuazione ed applicazione di buone pratiche ed all’innovazione nei servizi sono assi strategici per l’accrescimento del valore pubblico.
- c) ASP “REGGIO EMILIA-Città delle Persone” è collocata all’interno di un fitto sistema di relazioni con soggetti istituzionali, privati, soggetti del privato sociale e del volontariato che costituiscono i principali stakeholder aziendali. La mappa dei portatori di interesse, costituita da stakeholder interni ed esterni, è quella di seguito riportata:

#### **Stakeholder INTERNI:**

Assemblea dei soci: costituita da Comune di Reggio Emilia, Provincia di Reggio Emilia e rappresentanti dei soci privati. Gli enti locali Soci di ASP risultano contemporaneamente *stakeholder* (portatori di interessi) e *shareholder* (soci azionisti);

Risorse umane: l’Azienda, individua nel proprio personale la principale risorsa per la realizzazione dei servizi rivolti agli utenti.

Rappresentanze: l’Azienda riconosce il ruolo positivo della Rappresentanza sindacale organizzata dei lavoratori (RSU) con la quale, d’intesa con le Organizzazioni sindacali di categoria, si sviluppano confronti e ricerca di intese

#### **Stakeholder ESTERNI:**

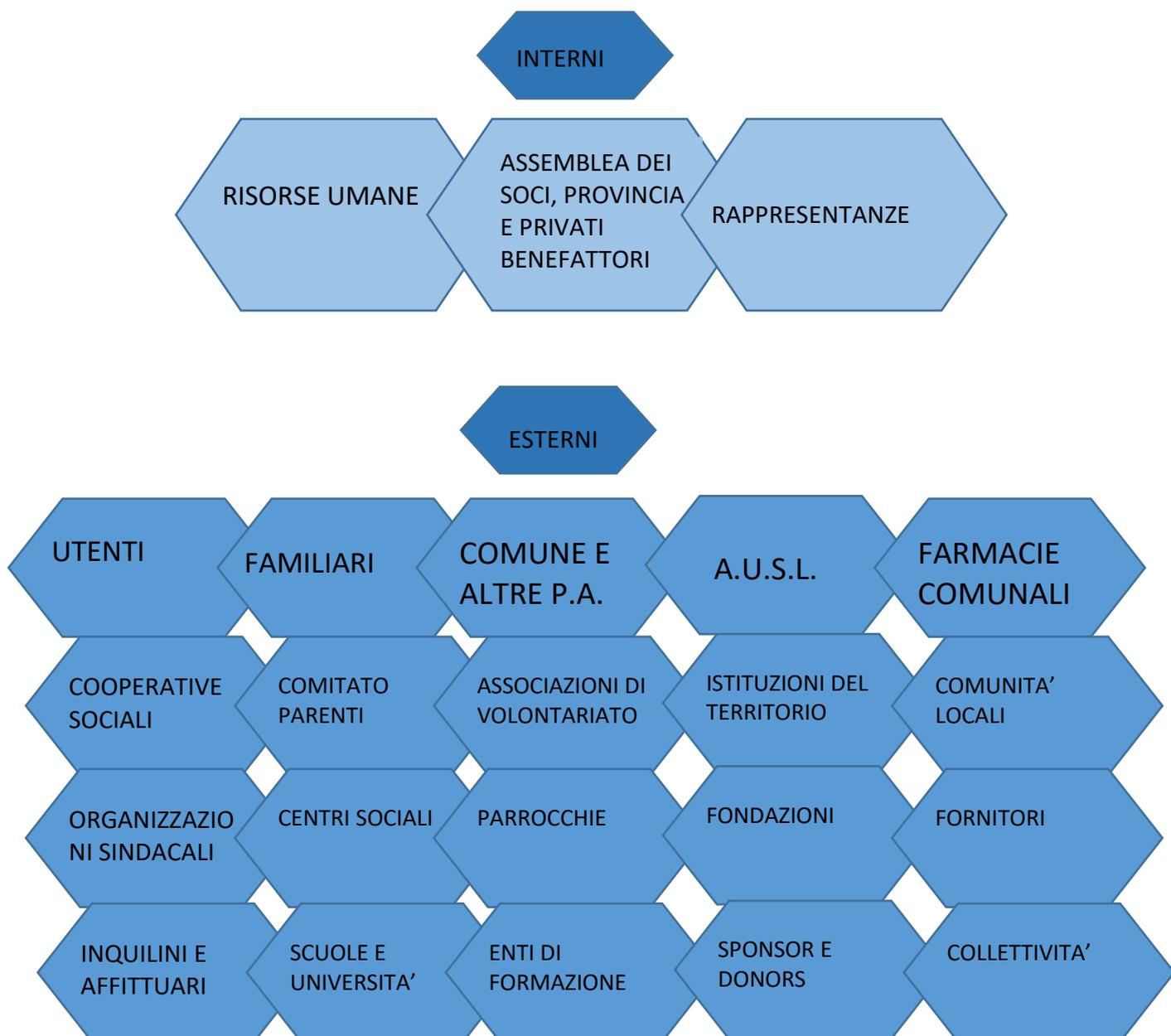
Utenti, ospiti, loro famigliari, Comitato Parenti, reti sociali, volontariato: le relazioni sono sia di carattere individuale, sia di carattere collettivo. ASP favorisce e promuove la costituzione di forme di rappresentanza elettiva dei famigliari e ne riconosce il ruolo di controllo e interlocuzione.

Comune di Reggio Emilia e sue articolazioni: il rapporto con il Comune di Reggio Emilia è continuo sia a livello istituzionale, che a livello tecnico.

Azienda Farmacie Comunali Riunite (FCR): sulla base del ruolo affidatole dal Comune di Reggio Emilia, l'Azienda FCR svolge la funzione di sub committente nei confronti di ASP per una pluralità di servizi (centri diurni anziani, comunità educative per minorenni, servizi residenziali e semiresidenziali per disabili, servizi pomeridiani per minorenni).

Azienda USL: esercita la committenza sanitaria dei servizi socio sanitari accreditati rivolti ad anziani non autosufficienti e a disabili, per i quali assicura le prestazioni mediche o le relative risorse economiche. In capo ad AUSL è la gestione del Fondo Regionale per la Non Autosufficienza e lo svolgimento di funzioni ispettive o di vigilanza sul funzionamento delle strutture e dei servizi autorizzati;

Altre istituzioni: sono attivi rapporti di collaborazione con l'Università per tirocini formativi di figure professionali, con scuole cittadine di diverso ordine e grado e con enti di formazione professionale sia per la realizzazione di attività ludico-atelieristiche e di socializzazione intergenerazionale all'interno dei servizi aziendali (AIMA), sia per la professionalizzazione degli studenti e la diffusione della conoscenza dell'Azienda attraverso stage, tirocini, alternanze scuola-lavoro (La Cremeria, Enaip).



- d) **Il Piano Programmatico 2022-23-24 in corso di predisposizione articolerà nel triennio 2022-23-24 i singoli obiettivi**
- e) Il Valore Pubblico prodotto viene misurato in relazione alla qualità dei servizi prodotti con gli indicatori di qualità frutto in particolare della normativa sui servizi socio sanitari accreditati in base dalla DGR 514/09 e succ.mod.
- f) **Gli standard di qualità dei servizi di ASP**, elaborati nel rispetto della disciplina regionale dei servizi sono indicati nelle **Carte dei servizi** (approvate con Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 31.01.2019 ed aggiornate annualmente) pubblicate sul sito [www.asp.re.it](http://www.asp.re.it)
- g) **I traguardi attesi** sono parimenti indicati nelle **Carte dei servizi** (approvate con Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 31.01.2019 ed aggiornate annualmente ) pubblicate sul sito [www.asp.re.it](http://www.asp.re.it)
- h) **I dati sono raccolti dai servizi di ASP e rendicontati annualmente nel Bilancio Sociale** delle attività approvato come allegato al Conto Consuntivo
- i) **Sono inoltre previste rilevazioni di Customer satisfaction** i cui risultati potranno essere restituiti, come avvenuto in passato, in specifici incontri con i famigliari degli utenti, ai committenti dei servizi Comune e AUSL, ai dipendenti di ogni struttura, ai sindacati dei lavoratori e dei pensionati

## Sottosezione di programmazione - Performance

Obiettivi di Performance aziendale per l'anno 2022 sono gli obiettivi inseriti nel DUP 2022 del Comune di Reggio Emilia e trasmessi con nota in atti al PG 4187 del 7.4.2022 come di seguito riportato con dando atto che le relative schede verranno precisate all'interno del Piano Performance 2022

Obiettivi e indicatori	Risultati attesi 2022
Rispetto dell'applicazione della normativa anticorruzione/trasparenza secondo quanto previsto dall'aggiornamento al piano di prevenzione della corruzione del Comune di Reggio Emilia	Produzione di report di monitoraggio al 15/06 e 30/11
<b>Obiettivi di redditività</b>	
Garantire l'equilibrio economico di gestione e la sostenibilità finanziaria	Trasmissione della verifica gestionale relativa al primo quadrimestre entro il 30/06, della verifica gestionale relativa al secondo quadrimestre entro il 31/10 nonché di una proiezione di stima del preconsuntivo al 31/12; Trasmissione, nell'ambito delle verifiche gestionali, del report contenente saldo conto tesoreria al 30/4 (primo quadrimestre), 31/08 (secondo quadrimestre) e 31/12 e utilizzo anticipazione di cassa finalizzato al monitoraggio di eventuali situazioni di rischio aziendale.
Garantire il livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati ai sensi della normativa vigente (art. 18, comma 2bis D.L. 112/2008), considerando che, per i servizi accreditati, il personale necessario risulta determinato dai parametri fissati dalla normativa sull'accreditamento dei servizi (DGR 514/2009 e s.m.i.) e, per i servizi non accreditati, ad es. quelli per minorenni, dalla normativa di riferimento (DGR 1904/2011 e s.m.i.) e/o dai contratti di servizio con la committenza (Comune di Reggio Emilia, Azienda USL, Azienda FCR). Vanno anche garantite le sostituzioni del personale assente e inidoneo. Inoltre i parametri Regionali sopraindicati vanno rideterminati in corrispondenza delle disposizioni poste a prevenzione e contrasto del COVID 19 previste per la gestione dei diversi servizi.	Recepimento degli obiettivi in materia di costi di funzionamento e di personale nei documenti programmatori; Verifica in corrispondenza delle verifiche gestionali, entro il 30/6 per il primo quadrimestre, entro il 31/10 per il secondo quadrimestre e al 31/12.
Predisposizione del piano di rientro di cui alla deliberazione dell'Assemblea dei soci n 2021/8 del 29/06/2021 relativo alla perdita anno 2019	In conformità alle indicazioni dell'Assemblea dei Soci
Redazione del piano pluriennale di previsione 2022-2024	Entro il 30/06/2022
Proseguire nella valorizzazione e realizzazione del pieno utilizzo del patrimonio immobiliare come indicato nei documenti approvati da ASP	Report azioni effettuate in corrispondenza delle verifiche gestionali, entro il 30/6 per il primo quadrimestre, entro il 31/10 per il secondo quadrimestre e al 31/12
Contenere la morosità dell'utenza nel pagamento delle rette	Rispetto degli adempimenti e delle tempistiche fissati dal contratto di servizio; Recupero di almeno il 5% degli insoluti maturati nell'anno precedente.
<b>Obiettivi di efficacia</b>	
Monitoraggio del contratto di servizio: definire report condivisi per il controllo della spesa socio-assistenziale; definire azioni condivise per la qualificazione e riprogrammazione della spesa sociale anche al fine del contenimento della stessa.	Verifica al 30/06 e al 31/12

Tali obiettivi del DUP comunale vengono integrati dai sottostanti obiettivi:

1. Misure di attrazione e mantenimento del personale dipendente con:
  - a. Approvazione del nuovo turno del personale OSS e attivazione dell'istituto della reperibilità
  - b. Costruzione dell'accordo sindacale e successiva applicazione per il personale infermieristico
  - c. Aggiornamento del documento del PIAO con approvazione in Consiglio di Amministrazione e aggiornamento del Piano dei fabbisogni del personale
  - d. Aggiornamento dei percorsi di telelavoro e smart work
  - e. Bando per individuazione dei part time
  - f. Bandi di reperimento del personale (es. istruttore C e infermieri)
  
2. Ripresa dell'attività dei servizi dopo la pandemia con:
  - a. Approvazione dei Contratti di servizio e relativi aggiornamenti delle tariffe
  - b. Aumento della copertura dei posti accreditati e privati delle strutture socio sanitarie, a seguito della ripresa delle attività dopo la pandemia
  - c. Aumento della copertura dei posti dei servizi semiresidenziali anziani, a seguito della ripresa delle attività dopo la pandemia
  - d. Ampliamento offerta accoglienza per MNSA
  
3. Sfida energetica: avvio del percorso per la classificazione energetica di almeno due case residenza per anziani
  
4. Ampliamento dei processi di digitalizzazione dell'Ente:
  - a. qualificazione dell'accesso del sito aziendale e implementazione della trasparenza del sito nell'ambito delle pubblicazioni
  - b. firma "on line" dei contratti di accesso ai servizi residenziali/semiresidenziali
  - c. trasferimento dei server aziendali al Cloud Lepida (contabilità, mail e cartelle utenti)
  
5. Implementazione ed aggiornamento della sicurezza aziendale con:
  - a. Aggiornamento e semplificazione del Documento di valutazione dei rischi "DVR Coronavirus Rev. 7"
  - b. Predisposizione e approvazione del Documento di valutazione dei rischi "DVR Incendio Villaggio Dossetti"
  - c. Aggiornamento "Protocollo sanitario" in collaborazione con il Medico competente
  - d. Rinnovo convenzione con l'Azienda Usl per la collaborazione ai sensi del D.lgs 81/08 e per l'individuazione del medico competente
  
6. Aggiornamento dei documenti di programmazione aziendale:
  - a. Individuazione del Direttore
  - b. Approvazione del Bilancio previsionale 2022
  - c. Pubblicazione del bando per l'individuazione del nuovo OIV, con nomina da parte del CDA

Da un punto di vista metodologico si precisa inoltre che:

- a) Il Piano Programmatico 2022-23-24 in corso di predisposizione indicherà i singoli obiettivi, e le relative schede verranno precisate all'interno del Piano Performance 2022

- b) Le relative schede all'interno del Piano Performance 2022 riporteranno l'indicazione del Dirigente che risponderà dell'obiettivo, in assenza di indicazioni, il Direttore
- c) Le relative schede all'interno del Piano Performance 2022 riporteranno l'indicazione del/degli singoli stakeholder
- d) Le relative schede all'interno del Piano Performance 2022 riporteranno le unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo.
- e) Gli obiettivi indicati sono relativi al 2022
- f) Sono riportati gli indicatori che saranno utilizzati per misurare il raggiungimento dell'obiettivo, unitamente ai traguardi attesi
- g) I monitoraggi sono periodicamente trasmessi al Comune di Reggio Emilia, i risultati annuali sono riportati nella Relazione di Gestione allegata al Bilancio Consuntivo, nel Bilancio Sociale, nella Relazione sulla Performance

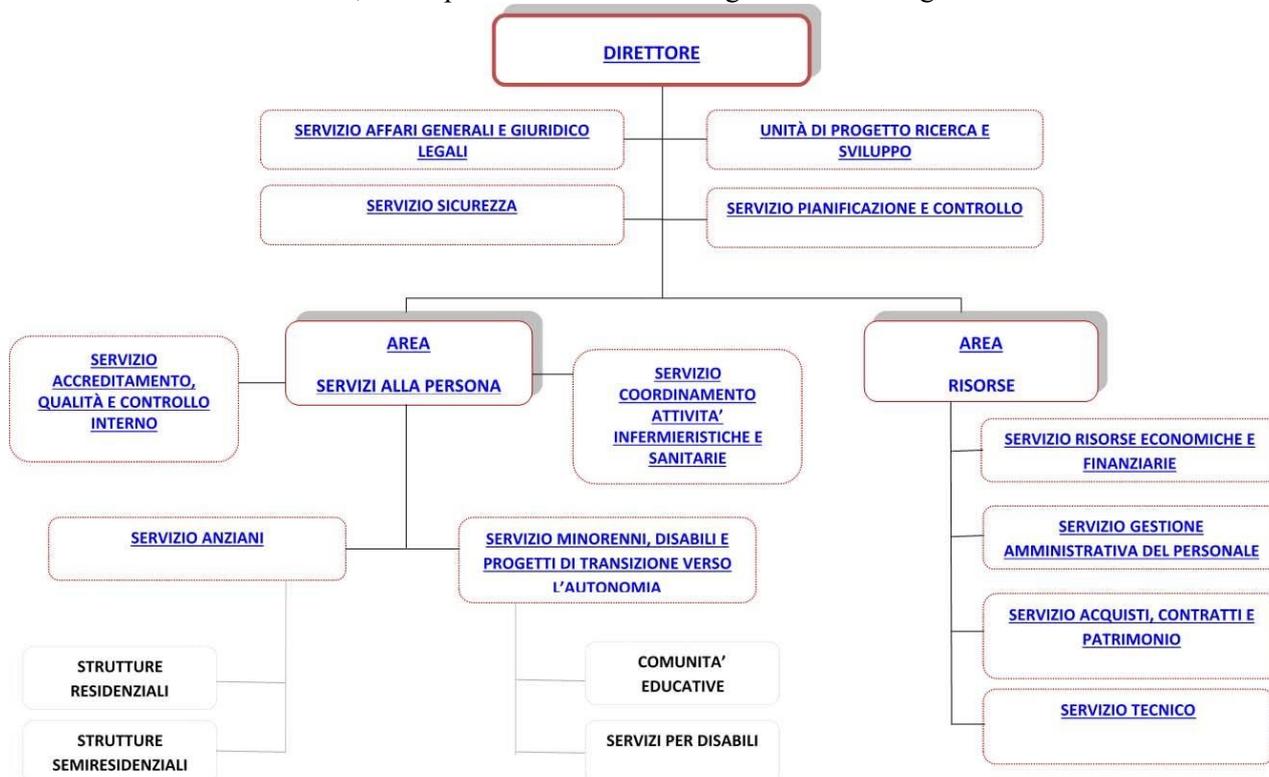
### Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Per i contenuti di questa sottosezione si rinvia integralmente alla Deliberazione N. 2022/16 del 29.04.2022 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2022-2024 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024. È inoltre in corso la procedura per identificare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la figura cardine su cui si regge il sistema di anticorruzione.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Il capitale umano è la principale risorsa di ASP. La struttura organizzativa di ASP “REGGIO EMILIA – Città delle Persone” è così articolata, nel rispetto dell’art. 12 del Regolamento di Organizzazione aziendale:



Il ruolo di Direttore e la Responsabilità delle Aree sono affidati a Dirigenti (qualifica Unica Dirigenziale di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI)

La responsabilità dei Servizi è di norma affidata a personale di Cat. D di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI destinatario di incarico di Posizione Organizzativa

L'ampiezza media delle unità organizzative è molto variabile a seconda del Servizio (da 1 del Servizio Sicurezza a 367 del Servizio Anziani , Fonte Relazione al Conto Annuale 2021 )

Il Modello Organizzativo è definito dal Regolamento di Organizzazione e da sottostanti Atti di Organizzazione approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati potranno essere adottati dal Consiglio di Amministrazione o dai Dirigenti in base a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione.

## Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

In ASP è attivo dal 21.3.2013 un progetto di Telelavoro avviato ai sensi dell'Art. 1 del CCNL per il personale del comparto delle regioni ed autonomie locali successivo a quello del 1.4.1999 che coinvolge n. 1 lavoratrice donna appartenente alla Cat. D profilo professionale Specialista della comunicazione istituzionale. L'individuazione della lavoratrice è stata effettuata secondo le previsioni dell'Art. 4 del CCNL Quadro sul telelavoro del 23.03.2000 .

La sperimentazione di attività lavorative in telelavoro era un intervento previsto dal *“Piano Triennale di Azioni Positive 2013 – 2015”*, Azione n. 3 *“Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare”*

Le modalità organizzative del lavoro agile attualmente in vigore sono quelle delineate con nota in atti al PG 4073 del 4.4.2022: si prevede la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile e semplificata per coloro che si trovano in condizioni di fragilità, per le lavoratrici che si trovano in condizione di gravidanza, come previsto dal DVR aziendale vigente, per coloro che sono sottoposti a misure di isolamento, per la durata dei relativi provvedimenti.

Il *“Piano triennale azioni positive 2019-2021- Aggiornamento per l'anno 2021”* approvato con deliberazione n. 2021/8 del 30.01.2021, e prorogato al 30.06.2022, con deliberazione n. N. 2021/54 del 22.12.2021, ed ora prorogato al 31.12.2022 prevede fra gli interventi dell'Ambito 2: promuovere il benessere organizzativo e favorire un clima di lavoro positivo, l'*Azione 2.1 Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare*:

“L'Analisi e valutazione d'impatto, con il contributo dei lavoratori che hanno sperimentato lo “smart work” nel contesto pandemico propedeutiche all'individuazione di ulteriori ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro e introdurre lo smart working e verifica della strumentazione tecnologica necessaria per l'avvio di progetti strutturati.”

La nuova normativa *Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122* in vigore dal 1 settembre 2022, modifica nuovamente le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere.

L'Azienda intende mantenere la possibilità di lavoro agile in relazione alle norme in materia di prevenzione del contagio da Coronavirus per:

- Dipendenti sottoposti a misure di isolamento
- Dipendenti fragili
- Dipendenti in stato di gravidanza

Ad integrazione di queste specifiche fattispecie, in considerazione del fatto che il ricorso al lavoro agile è una *strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo che attiene una riflessione organizzativa ampia*, nel rispetto delle previste relazioni sindacali, in linea con gli schemi di predisposizione del PIAO è stata svolta una disamina delle competenze professionali per le quali sono applicabili modelli di telelavoro e/o lavoro agile e/o lavoro da remoto. In particolare si ritiene che tutti i lavoratori possano accedere al lavoro agile o telelavoro/lavoro da remoto, tenuto conto delle mansioni che svolgono. In particolare coloro che sono impegnati nell'erogazione diretta dei servizi possono svolgere in modalità di telelavoro i corsi di formazioni e le riunioni di lavoro, ma non le prestazioni dirette sugli assistiti. Si tratta in sintesi di queste figure professionali operative in azienda: oss, adb, infermieri, animatori, animatori atelieristi, fisioterapisti, terapisti occupazionali, Raai, operatori assistenza integrata, Istruttore Direttivo Coordinatore e Responsabili di servizio, educatori/assistenti educatori dei servizi residenziali e semiresidenziali, coordinatori dei servizi cucine/magazzino/guardaroba, esecutori alberghieri ed esecutori amministrativi, operai AST officina/elettricista, cuochi e capocuochi, operai specializzati idraulico/di magazzino/di guardaroba, operatore di appoggio.

Per tutte queste figure è possibile attivare la modalità di lavoro in telelavoro per attività di formazione, aggiornamento e riunioni di lavoro. Per questi casi è sufficiente l'autorizzazione del diretto Responsabile/Dirigente assimilando la prestazione al telelavoro, quindi in coincidenza con l'orario di servizio.

Possono invece svolgere il complesso delle loro attività in modalità di lavoro agile in smart work le altre figure professionali dell'azienda non impiegate nell'erogazione diretta dei servizi.

Il lavoro agile (smart work) verrà di norma concesso per 5 giornate al mese (di sei ore teoriche) da svolgere con una organizzazione da condividere con i propri colleghi al fine di non rallentare le esigenze delle attività in presenza e di garantire un adeguato presidio del servizio e dell'apertura al pubblico; la pianificazione mensile/settimanale sarà predisposta a cura del Responsabile di servizio ed autorizzata dal Dirigente.

I criteri prevalenti in base ai quali concedere e concordare, a rotazione, all'interno del rapporto individuale, la possibilità di accedere al lavoro agile sono in particolare in queste condizioni:

- Essere residente o domiciliato ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede di lavoro
- Avere figli minori di 14 anni
- Assistere un familiare con certificazione 104/92

La pianificazione individuale delle giornate dovrà garantire un equilibrio fra giornate lunghe (MP) giornate corte (M) e sabati lavorativi, escludendo cumuli o modalità finalizzate ad alterare la struttura dell'orario di lavoro.

Il lavoro agile si svolge, di norma, in giornate senza rientro; in ogni caso non viene riconosciuto il buono pasto in nessun caso di lavoro agile.

Si consiglia che il lavoro agile possa essere svolto in prevalenza in coincidenza con l'orario di servizio in un "range" di copertura di almeno 4 ore lavorative, al fine di agevolare la collaborazione all'interno dei servizi. L'azienda garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle ore 20 della giornata lavorata in lavoro agile, alle ore 7 della giornata successiva.

Possono essere usati dispositivi tecnologici di natura personale purchè garantiscano un idoneo sistema di protezione dei dati. L'Azienda valuterà l'implementazione della tecnologia a disposizione di tali percorsi anche in base alle richieste pervenute di accesso al lavoro agile.

Le attività di lavoro agile devono sempre essere rendicontate nell'arco della stessa giornata sia in termini di orario che di mansioni professionali svolte; le attività devono essere strettamente correlate agli obiettivi perseguibili con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance.

È in corso di costruzione la misurazione di alcuni item per valutare la sperimentazione della nuova organizzazione del lavoro agile, in particolare al fine del miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Allegato 1 Valutazione fabbisogni

La valutazione dei fabbisogni di personale prende l'avvio dalla consistenza del personale in forza al 31.12.2021 come segue:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2021					
CATEGORIA	DENOMINAZIONE	FABBISOGNO	PERTI	VACANT	
Dirigente	Direttore	1	0	1	
Dirigente	Dirigente	1	1	0	
Dirigente	Dirigente	1	1	0	
Dirigente	Dirigente	1	0	1	
Dirigente	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
D	Funzionario				
D	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
D	Istr. Dir. Amm.vo				
D	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
D	Specialista della comunicazione istituzionale				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
D	Avvocato				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
D	Istruttore direttivo giuridico				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
D	Archivista				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
D	Istruttore direttivo contabile				
D	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
D	Istr. Dir. Tecnico				
D	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
D	Coord. Infermieristico				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
D	Coord. Resp.Servizi alla persona				
D	<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	
D	Istr.Dir.Coordinatore/Resp. Di servizio				
D	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	
D	Fisioterapista				
D	<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	
D	Fisioterapista P.T. 18 ore	18			
D	<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
D	Infermiere				
D	<b>TOTALE</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	
D	Infermiere P.T. 24 ore	24			
D	<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
D	Terapista Occupazionale				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
D	Istruttore direttivo socio educativo				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
D	Istruttore direttivo sicurezza				
D	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
C	Istr. Amm.vo				
C	<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	
C	Istruttore Amministrativo P.T. 30 ore	30			
C	<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
C	Istruttore Tecnico				
C	<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
C	Anim. Atelierista				
C	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
C	Anim. Atelierista P.T. 24 ore	24			
C	<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C	Anim. Atelierista P.T. 18 ore	18			
C	<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
C	Educatore				
C	<b>TOTALE</b>	<b>60</b>	<b>55</b>	<b>5</b>	
C	Educatore P.T. 18 ore	18			
C	<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
C	R.A.A.I.				
C	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	
C	Coordinatore Servizio Magazzino				
C	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
C	Coordinatore Servizio Guardaroba				
C	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
C	Coordinatore Servizio Cucine				
C	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

## DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2021

B03	Coll. Inf. Amm.vo				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
B03	Coll. Inf. Amm.vo P.T . 24 ore	24			
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>	24	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Animatore				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
B03	Animatore P.T . 30 ore	30			
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>	30	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Animatore P.T . 24 ore	24			
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>	24	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
B03	Assistente Educatore				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
B03	O.S.S.				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>300</b>	<b>218</b>	<b>82</b>
B03	O.S.S. P.T . 24 ore	24			
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>	24	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
B03	O.S.S. P.T . 18 ore	18			
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>	18	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>
B03	Operatori di assistenza integrata				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>21</b>	<b>13</b>	<b>8</b>
B03	Capo Cuoco				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
B03	Op. A.S.T. Eletttricista				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Op. A.S.T. Officina				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B03	Operaio manutentore				
<b>B03</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
B	Esecutore Amm.vo				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
B	Operatore Servizi Logistici P.T . 18 ore	18			
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>	18	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
B	A.d.B.				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B	Cuoco				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
B	Cuoco P.T . 24 ore	24			
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>	24	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Cuoco P.T . 18 ore	18			
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>	18	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Esecutori alberghiero				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
B	Op. Sp. Guardaroba				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>15</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
B	Op. Sp. Guardaroba P.T . 24 ore	24			
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>	24	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Op. Spec. Magazzino				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
B	Op. Spec. Idraulico				
<b>B</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
A	Op. Appoggio				
<b>A</b>	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>T OT ALE POST I A T EMPO PIENO</b>		<b>615</b>	<b>441</b>	<b>174</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 30 ore</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 24 ore</b>		<b>21</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 18 ore</b>		<b>34</b>	<b>24</b>	<b>10</b>
	<b>T OT ALI</b>	<b>17</b>	<b>672</b>	<b>477</b>	<b>195</b>

### DIRIGENTI:

In funzione della programmazione del triennio si conferma il fabbisogno di 4 posizioni Dirigenziali.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Dirigente</b>	4	2	2

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Dirigente</b>	4	4	0

Sulla base dell'attuale assetto organizzativo dell'ASP le posizioni Dirigenziali riguardano:

- il ruolo di Direttore, il cui fabbisogno viene assicurato mediante un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente alla durata del Consiglio sulla base di quanto previsto dallo Statuto all'art. 38.1.
- la Responsabilità delle Aree il cui fabbisogno viene assicurato mediante rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- una posizione dirigenziale vacante, precedentemente assegnata all'Unità di Progetto ricerca e sviluppo che potrà essere riassegnata sulla base della programmazione e/o della rimodulazione dell'assetto organizzativo aziendale, nello sviluppo del triennio 2022-2023-2024

Nel 2022 il fabbisogno di figure dirigenziali viene assolto mediante un rapporto di lavoro a tempo determinato per il ruolo di Direttore con contestuale copertura ad interim da parte del Direttore della funzione dirigenziale assegnata all'Unità di Progetto ricerca e sviluppo per tutto l'anno, mentre la responsabilità delle aree viene assicurata da un dirigente a tempo indeterminato e da un dirigente a tempo determinato in sostituzione del secondo dirigente a tempo indeterminato posto in aspettativa dal 1.1.2020 al 31.03.2023 per assolvimento altro incarico

Per il 2023 immutata la copertura della Direzione e dell'Area risorse, per l'Area Servizi alla persona in dipendenza del rientro in servizio o meno del titolare, la copertura sarà assicurata dal medesimo, ovvero, terminato il rapporto di lavoro a tempo determinato attualmente in corso per la sostituzione, occorrerà predisporre nuova procedura per l'affidamento dell'incarico

Per il 2024 inoltre si valuterà la copertura della quarta posizione dirigenziale in relazione alle esigenze organizzative dell'assetto della macro-struttura.

## PERSONALE DEL COMPARTO

### CAT. D

Il CCNL Funzioni locali, sottoscritto il 21.05.2018, all'art. 12, nel confermare il sistema di classificazione del personale articolato nelle quattro categorie A,B,C,D ha previsto , con eccezione della categoria B, un unico accesso nella posizione economica iniziale di ogni categoria. Pertanto nella Categoria D in questa categoria sono ricompresi i seguenti profili professionali:

FUNZIONARI: in occasione della prima definizione di Dotazione Organica dell'ASP, il fabbisogno di dipendenti con il profilo di Funzionario collocati in posizioni di accesso D3 giuridica (ora non più distinta), era stato individuato in numero di 6, poi ridotto a 5, identificando tale profilo come idoneo a ricoprire responsabilità di servizi o uffici complessi. Si conferma il fabbisogno originariamente valutato in numero di 6 in relazione alla presenza nell'organigramma di n. 6 Servizi in line all'interno delle Aree.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Funzionario</b>	6	2	4

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Funzionario</b>	6	5	+1

Per il 2022 il fabbisogno è solo parzialmente è assolto mediante la copertura di n. 2 posti a tempo indeterminato; n. 2 funzioni sono assicurate da personale interno con altro profilo professionale e incaricato di posizione organizzativa, n. 2 posti sono oggetto di selezioni di personale esterno in comando da altra pubblica amministrazione e nel frattempo le funzioni sono svolte ad interim dai rispettivi Dirigenti.

Nel triennio si delineano le seguenti modalità di reclutamento: la copertura delle posizioni vacanti verrà effettuata in corrispondenza dell'assegnazione dell'incarico di responsabile di Servizio e quindi mediante mobilità interna con temporaneo cambio di profilo, se l'assegnazione delle funzioni di responsabile avverrà mediante procedura rivolta al personale interno, ovvero mediante comando da altra amministrazione se l'assegnazione delle funzioni di responsabile avverrà attraverso procedura

rivolta al personale esterno; verrà inoltre rivalutata l'opportunità di copertura a tempo indeterminato.

**ISTRUTTORI DIRETTIVI** (Cat. D) :

In questa sede si conferma la valutazione qualitativa dei fabbisogni effettuata nel 2019 e ancora validata nel 2020, quando erano stati differenziati i profili professionali di *Istruttore Direttivo Amministrativo*, *Istruttore direttivo contabile*, *Istruttore direttivo giuridico*, *Archivista* e *Specialista della comunicazione istituzionale*, oltreché quello di *Avvocato* e si era previsto che l'assolvimento della funzione inerente il Servizio Accreditamento fosse stabilmente garantita da personale dipendente con il profilo di Coordinatore, anziché da personale con il profilo di Istruttore direttivo amministrativo.

La specializzazione richiesta per il perseguimento degli obiettivi di digitalizzazione ed informatizzazione dei servizi di ASP viene assicurata dall'identificazione delle professionalità specialistiche di seguito indicate per le quali viene individuata la necessità di introdurre la figura di un Ingegnere gestionale a supporto del Servizio Pianificazione e controllo nella reingegnerizzazione dei processi e nelle più complessa revisione del sistema informativo aziendale, ipotizzando una copertura del posto nel 2023.

Per quanto attiene il dimensionamento quantitativo dei profili direttivi citati, si definisce il seguente quadro riepilogativo.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore direttivo amministrativo</b>	6	4	2
<b>Istruttore direttivo contabile</b>	3	1	2
<b>Specialista della comunicazione istituzionale</b>	1	1	0
<b>Istruttore direttivo giuridico</b>	1	1	0
<b>Avvocato</b>	1	1	0
<b>Archivista</b>	1	0	1
<b>Ingegnere gestionale</b>	1	0	1
<b>TOTALE</b>	14	8	6

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del.</b>	<b>Variazioni</b>

		<b>2020/38,2021/52, 2022/29</b>	
<b>Istruttore direttivo amministrativo</b>	6	6	0
<b>Istruttore direttivo contabile</b>	3	3	0
<b>Specialista della comunicazione istituzionale</b>	1	1	0
<b>Istruttore direttivo giuridico</b>	1	1	0
<b>Avvocato</b>	1	1	0
<b>Archivista</b>	1	1	0
<b>Ingegnere gestionale</b>	1	0	+1
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>+1</b>

Le vacanze d'organico incrementatesi a causa della dimissione di personale avente diritto a pensione nel 2020, non hanno potuto ancora essere compensate attraverso le procedure previste nel Piano Occupazionale 2019-20-21 che è stato prorogato al 2022, ma non completato per i ritardi che la pandemia da Covid 19 direttamente o indirettamente ha contribuito a determinare nella realizzazione del medesimo.

Per il 2022 il fabbisogno è da ritenersi solo parzialmente assolto mediante il personale a tempo indeterminato in servizio e mediante rapporti di lavoro flessibile. E' stata completata la copertura del profilo di Istruttore direttivo giuridico. Si conferma per il 2023 la programmazione della copertura dei posti di Istruttore direttivo contabile, così come si conferma opportuno prevedere la copertura dei posti di *Istruttore direttivo amministrativo*, e di Archivista.

Le procedure riservate a personale dipendente di categoria C, previste dal precedente Piano occupazionale per la copertura di posti afferenti questi profili professionali sono state effettuate, pertanto per le residue vacanze d'organico le modalità di reclutamento saranno essenzialmente rivolte all'esterno e potranno comprendere esperimento di reperimento di personale in comando, propedeutico a eventuale mobilità volontaria, eventuale utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni e/o concorso pubblico, da valutarsi in base al profilo ed alle condizioni di miglior efficacia ed efficienza della procedura prescelta per il reperimento delle risorse.

Nel 2023, si procederà per il completamento delle procedure per la copertura dei profili indicati e per la copertura dell'eventuale turn over.

Nel 2024 il fabbisogno sarà rivalutato anche in dipendenza di quanto sopra esposto, oltre che in funzione degli obiettivi aziendali.

In riferimento alle figure tecniche necessarie per la realizzazione del Piano Programmatico aziendale e il conseguimento degli obiettivi posti in termini di valorizzazione del patrimonio aziendale, si ritiene di confermare la valutazione del fabbisogno già approvata nel 2019 e 2020 per il profilo di *Istruttore direttivo tecnico* in n. 2 unità a tempo pieno.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore direttivo tecnico</b>	2	2	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Istruttore direttivo tecnico</b>	2	2	0

Per le necessità di potenziare ambiti strategici dell'Azienda si ritiene di confermare il profilo di *Istruttore direttivo alla sicurezza* istituito nel 2019 in misura di n. 1 unità a tempo pieno, avendo riguardo alla sempre maggiore esigenza di presidio degli aspetti della prevenzione, dell'igiene, della sicurezza, di interlocuzione con gli organi di controllo e di integrazione delle funzioni aziendali in materia di sicurezza.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore direttivo sicurezza</b>	1	0	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Istruttore direttivo sicurezza</b>	1	1	0

Per l'esatta definizione del profilo, dei titoli per l'accesso e delle modalità di copertura si rinvia all'aggiornamento 2023 del presente Piano, in cui andrà a completarsi la riflessione circa il ruolo di RSPP, e circa il fabbisogno complessivo di risorse necessarie per il presidio dei temi indicati nel

triennio.

Per il 2022, essendo vacante il posto di Istruttore direttivo sicurezza, la funzione di RSPP ai sensi del D.Lgs. 81/2008 è assolta mediante incarico ad un Coordinatore, con il supporto di un incarico di consulenza affidato ai sensi dell'art. 7 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 per la prevenzione del rischio legionellosi e per lo svolgimento del ruolo di Responsabile per la gestione del rischio legionella, nonché con una Convenzione con AUSL di Reggio Emilia in tema di sicurezza, prevenzione incendi e piani di emergenza.

Rispetto ai profili di *Coordinatore responsabile dei servizi alla persona* e *Istruttore direttivo coordinatore/responsabile di servizio*, operanti, rispettivamente, il primo, nei servizi per anziani e disabili, autorizzati al funzionamento ai sensi della D.G.R. 564/2000 e accreditati ai sensi della D.G.R. 514/2009 e ss.mm. e ii. (ovvero, la Casa di Riposo, i Centri Diurni Anziani, le CRA, il Centro Socio Riabilitativo residenziale, il Centro Socio Riabilitativo) e, il secondo, nei servizi per minorenni, autorizzati al funzionamento ai sensi della D.G.R. 1904/2011 e ss.mm. e ii., si riprende l'analisi precedentemente operata.

Nel 2019 il fabbisogno di *Coordinatore responsabile dei servizi alla persona* era stato determinato attraverso l'applicazione dei parametri e degli standard operativi previsti dalle DGR, in attesa che la Regione Emilia Romagna accogliesse una previsione di ridimensionamento, laddove i servizi alla persona sono gestiti da organizzazioni complesse all'interno delle quali sono presenti figure che stabilmente assolvono specifiche funzioni rientranti nell'ambito di competenza dei Coordinatori e Responsabili; poi, in assenza di modifiche dei parametri da parte della Regione Emilia Romagna, il fabbisogno era stato incrementato di 2 unità riconducendo al profilo di *Coordinatore responsabile dei servizi alla persona* l'assolvimento di funzioni precedentemente identificate come di esclusivo ambito amministrativo in tema di accreditamento e di coordinamento segreteria, nonché portando a tempo pieno due posti a tempo parziale 24 ore e disponendo le conseguenti procedure occupazionali.

Rivalutato ora il fabbisogno sui servizi, anche tenendo conto dei mutamenti intervenuti con la riduzione dei Centri Diurni per anziani e con la riduzione degli ospiti della Casa di Riposo, la cui prospettiva di ristrutturazione e riorganizzazione non è al momento definita, si conferma in prospettiva per il triennio il fabbisogno precedentemente indicato:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Coordinatore responsabile dei servizi alla persona</b>	14	12	2

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Coordinatore responsabile dei servizi alla persona</b>	14	14	0

Per il 2022 il fabbisogno è da ritenersi solo parzialmente assolto attraverso il personale a tempo indeterminato in servizio e attraverso rapporti di lavoro flessibile, confermando la possibile trasformazione dei rapporti di lavoro in essere a tempo parziale 24 ore in tempo pieno, mentre l'esigenza di completamento dei ruoli previsti potrà essere soddisfatta nel 2023 attraverso un concorso pubblico anche al fine della creazione di una graduatoria utile per sostituzioni.

Per quanto attiene il profilo di *Istruttore direttivo coordinatore/responsabile di servizio*, operante nei servizi per minorenni, autorizzati al funzionamento ai sensi della D.G.R. 1904/2011 e ss.mm. e ii., la situazione attuale appare mutata rispetto alla precedente valutazione dei fabbisogni operata nel 2020. Innanzitutto a fine maggio 2022 si è conclusa l'esperienza della Comunità Familiare e attualmente sono 3 le Comunità educative residenziali che necessitano di un Responsabile afferente questo profilo, unitamente al Servizio familiare Il Portico ed il Centro Educativo Pomeridiano, mentre per altri servizi, quali il servizio per minori stranieri non accompagnati O.A.S.I. e gli Appartamenti per Disabili, il referente sarà individuato nella figura di un Educatore.

Il fabbisogno viene conseguentemente valutato come segue

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore direttivo coordinatore/responsabile di servizio</b>	4	3	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Istruttore direttivo coordinatore/responsabile di servizio</b>	4	6	-2

Per il 2022 il fabbisogno è assolto mediante il personale a tempo indeterminato in servizio e attraverso un rapporto di lavoro flessibile e l'esigenza di completamento dei ruoli previsti potrà essere soddisfatta attraverso un concorso pubblico da attivare nel 2023, finalizzato anche alla creazione di una graduatoria utile per sostituzioni.

Per quanto attiene il Servizio Minorenni, disabili e progetti di transizione verso l'autonomia, si sono modificate le prospettive di conferimento ad ASP della gestione complessiva delle attività di tutela rivolte ai minorenni, che avevano condotto a rilevare uno specifico fabbisogno professionale identificabile con il profilo di *Istruttore direttivo socio educativo* in corrispondenza del quale era stato istituito fin dal 2018 un posto a tempo pieno di cui si prevedeva la copertura attraverso una procedura di cui all'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 al fine di valorizzare e promuovere il migliore utilizzo delle risorse presenti in azienda.

Il Contratto di servizio sottoscritto con il Comune di Reggio Emilia, dapprima prorogato fino al 31.05.2022 e poi nuovamente approvato per il periodo 1.6.2022 – 31.12.2024 ha sancito la reinternalizzazione in Comune delle funzioni relative alle tutele, pertanto cessa il fabbisogno di risorse specificamente dedicate e si provvedere alla corrispondente soppressione del posto come segue:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Istruttore direttivo socio educativo</b>	0	1	-1

In relazione alle figure professionali che presidiano le funzioni di integrazione sanitaria, si conferma il fabbisogno del Coordinatore infermieristico, figura che integra le figure mediche nella responsabilità dell'attività sanitaria di struttura nell'ambito del governo clinico previsto dal contratto di servizio delle CRA ed assolve alle funzioni previste dal Regolamento organizzativo e dagli Atti organizzativi di ASP, collocato nello specifico servizio, in staff al Dirigente Area Servizi alla Persona.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Coord. Infermieristico</b>	1	0	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Coord. Infermieristico</b>	1	1	0

Questo profilo è stato coperto dalla sua istituzione in occasione dell'Accreditamento nei servizi (2014) e fino al mese di Aprile 2022 da figure dipendenti AUSL, in comando presso ASP, senza che si andasse a realizzare la previsione di copertura definitiva, prevista dai precedenti piani occupazionali, con il perfezionamento di un trasferimento in mobilità presso ASP.

Per il 2022 da maggio il fabbisogno è assicurato da un dipendente a tempo indeterminato con il profilo professionale di Infermiere temporaneamente incaricato su questa funzione e destinatario di Posizione organizzativa.

Per il 2023 ed il 2024 si ritiene preferibile assicurare la copertura del ruolo mediante incarico a personale interno o, qualora ciò non fosse possibile, mediante utilizzo di personale di altra amministrazione valutando in prospettiva come programmare procedure di reclutamento per addivenire ad una copertura definitiva del profilo il cui carattere strategico, nell'ambito della gestione delle attività sanitarie necessita di uno stabile consolidamento.

Si conferma adeguato all'attuale assetto dei servizi e all'assolvimento delle prestazioni richieste dagli utenti, il fabbisogno di *Infermiere* dimensionato negli anni precedenti come sotto riportato:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Infermiere</b>	55	17	38
<b>Infermiere PT 24 ore</b>	5	1	4

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Infermiere</b>	55	55	0
<b>Infermiere PT 24 ore</b>	5	5	0

Nonostante le molteplici procedure di reclutamento previste nel precedente Piano Occupazionale,

tutte attuate ed anche reiterate, al momento attuale nel corso del 2022 numero dei posti coperti con personale a tempo indeterminato è inferiore al 50% di quanto previsto ed il fabbisogno residuo è solo parzialmente assicurato attraverso personale assunto a tempo determinato, personale in comando da altre Amministrazioni, principalmente AUSL Reggio Emilia e personale in lavoro somministrato.

Il concorso pubblico in via di espletamento, autorizzato dal Piano occupazionale stralcio approvato con Deliberazione n. 2022/20 del 27.05.2022 PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2022-2023: AGGIORNAMENTO STRALCIO ANNUALITA' 2022 PER PROFILO INFERMIERE CAT. D, che in questa sede si recepisce e conferma, si colloca in una situazione di carenza di questa figura professionale, ormai estesa al territorio nazionale.

Per il 2023 e 2024, anche in virtù di quanto sopra affermato, potranno essere attivate tutte le diverse procedure assunzionali previste dalla normativa in base alle condizioni di miglior efficacia ed efficienza della procedura prescelta per il reperimento delle risorse.

Il fabbisogno di *Fisioterapista* era stato adeguato in occasione dell'analisi effettuata ad aprile 2018 , confermato nel 2019 e viene riconfermato anche ora nella dimensione sotto riportata:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Fisioterapista</b>	6	5	1
<b>Fisioterapista PT 18 ore</b>	7	0	7

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Fisioterapista</b>	6	6	0
<b>Fisioterapista PT 18 ore</b>	7	7	0

Per il 2022 il fabbisogno è assicurato attraverso il personale a tempo indeterminato stabilizzato nel corso del 2018 e del 2021 che ricopre i posti a tempo pieno e attraverso rapporti di lavoro somministrato principalmente sui posti a tempo parziale.

Il Piano Occupazionale Stralcio 2020 approvato con deliberazione n. 2020/25 del 28.05.2020 in coerenza con le scelte di valorizzazione delle risorse umane operanti in Azienda e di superamento del precariato, aveva infatti autorizzato la copertura dei posti vacanti mediante ulteriore Procedura di stabilizzazione ai sensi art. 20 comma 1 DLGS 75/2017, mantenendo, per il completamento dei fabbisogni la previsione di un concorso pubblico, da effettuarsi anche unitamente ad altre ASP, con

riserva per il personale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 35 comma 3-bis lett a) del D.lgs. 165/2001.

Ora, verificato che la procedura di stabilizzazione ha trovato adesione limitatamente ai posti a tempo pieno, occorre rivalutare l'adeguatezza di una procedura di reclutamento unitamente ad altre ASP, come anche l'appetibilità di posti a tempo parziale.

Si reputa pertanto di programmare per il 2023 procedura per il reclutamento dall'esterno, autorizzando tutte le diverse tipologie di procedure assunzionali previste dalla normativa da effettuarsi in base alle condizioni di miglior efficacia ed efficienza della procedura prescelta per il reperimento delle risorse.

Nel 2016 era stata prevista una figura a tempo pieno con il profilo di *Terapista occupazionale*, in riferimento ai servizi sulle demenze inseriti nei contratti di servizio ed alla D.G.R. 273/2016 la cui piena operatività e copertura prefigurata già per il 2018 era stata poi rinviata al 2020, ed al 2021, sulla base dei servizi accreditati che sarebbero stati contrattualizzati con ASP. I nuovi contratti dei servizi accreditati hanno sancito la fine dell'esperienza del Centro Diurno Demenze già dal 31.8.2021 come del Nucleo Speciale Demenze, cionondimeno la scelta aziendale è stata quella mantenere gli utenti del servizio diurno assistiti negli stessi ambienti dalla medesima équipe di personale, in coerenza con la scelta già preannunciata di identificare gli ospiti residenziali con disturbi del comportamento associabili a varie forme di demenza ed assisterli in due nuclei dedicati, ancorchè non specificamente contrattualizzati dal FRNA.

In questa logica di personalizzazione del servizio ed adeguatezza delle risorse professionali si conferma la scelta mantenendo la figura di *Terapista occupazionale* il cui ruolo, scoperto per il 2022, potrà essere attivato a partire dal 2023 in corrispondenza della riprogettazione dei servizi citati, con previsione di copertura.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Terapista occupazionale</b>	1	0	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Terapista occupazionale</b>	1	1	0

Complessivamente il fabbisogno di personale in categoria D, decrementa di una unità a tempo pieno

ed è il seguente

<b>2022</b>	<b>TOTALE</b>
<b>POSTI A TEMPO PIENO</b>	104
<b>POSTI A PART TIME 30 ore</b>	0
<b>POSTI A PART TIME 24 ore</b>	5
<b>POSTI A PART TIME 18 ore</b>	7
<b>TOTALE</b>	116

ISTRUTTORI (Cat. C): Per quanto attiene i profili professionali a valenza amministrativa, tecnica e di coordinamento di squadre operative, si conferma il fabbisogno già precedentemente identificato come segue:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Istruttore amministrativo</b>	14	4	10
<b>Istruttore amministrativo Part time 30 ore</b>	1	1	0
<b>Istruttore tecnico</b>	2	1	1
<b>Coordinatore servizio magazzino</b>	1	0	1
<b>Coordinatore servizio guardaroba</b>	1	0	1
<b>Coordinatore servizio cucina</b>	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>14</b>

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Istruttore amministrativo</b>	14	14	0
<b>Istruttore amministrativo Part time 30 ore</b>	1	1	0
<b>Istruttore tecnico</b>	2	2	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Coordinatore servizio magazzino</b>	1	1	0
<b>Coordinatore servizio guardaroba</b>	1	1	0
<b>Coordinatore servizio cucina</b>	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>0</b>

Per il 2022 il fabbisogno è da ritenersi solo parzialmente assolto mediante le figure a tempo indeterminato attualmente presenti e dal personale somministrato.

Per la figura di Istruttore amministrativo è in corso di attuazione il concorso pubblico per n. 3 posti autorizzato dal precedente piano occupazionale: per tale figura nel frattempo si è prodotto ulteriore turn over che si potrà compensare con scorrimento di graduatoria, autorizzando per il 2023 la copertura di n. 5 posti, oltre all'eventuale ulteriore turn over; per questo profilo non si ritiene più utile l'esperimento di una procedura differenziata mediante contratto di formazione lavoro riservata a candidati di età inferiore ai 32 anni autorizzata dal precedente piano occupazionale, in considerazione del numero di giovani iscritti al concorso pubblico, pertanto non si ripropone.

Per il profilo di Istruttore Tecnico si prevede la copertura nel 2023 dall'esterno, autorizzando, fra quelle previste dalla normativa, l'attivazione della o delle procedure ritenute più efficaci.

Per il *Coordinatore servizio cucine* è in corso una procedura di cui all'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, finalizzata a valorizzare e promuovere il migliore utilizzo delle risorse presenti in Azienda per il coordinamento e la supervisione di un ambito essenziale del servizio complessivamente fornito agli utenti, inoltre l'esternalizzazione del servizio di ristorazione consentirà una riscrittura del profilo professionale attraverso il potenziamento di ambiti inerenti l'igiene e la sicurezza.

Per la copertura del ruolo di *Coordinatore servizio magazzino*, analogamente a quanto detto per la figura precedente, è in corso una procedura di cui all'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 e si conferma che la riduzione della gestione a magazzino dei generi alimentari derivante dalla esternalizzazione del servizio ristorazione non esaurisce la necessità di una figura di responsabilità e coordinamento, il cui profilo professionale potrà essere potenziato in riferimento agli ambiti della logistica aziendale, attuando così le strategie di job enlargement di cui al DM 22.6.2022.

Medesima valutazione si estende al profilo di Coordinatore servizio guardaroba, vacante dal 2020 e

utile per il presidio trasversale dei guardaroba di struttura e per le interlocuzioni con parenti e fornitori, per il quale al fine di valorizzare e promuovere il migliore utilizzo delle risorse presenti in si programma di procedere nel 2022 alla copertura attraverso una procedura di cui all'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017 , avendo verificato sul Triennio 2020-21-22 aggiornato dal presente atto, adeguata capienza della riserva nell'ambito della Categoria C.

Rispetto ai posti con profilo di *Educatore*, già oggetto delle procedure di stabilizzazione attuate nel 2018, di scorrimento di graduatoria effettuato nel 2019, di selezione per comando propedeutico a mobilità, autorizzata dal piano occupazionale 2020-21-22 e realizzata nel 2022, si è reputato necessario, prima di procedere a bandire il concorso pubblico rivalutare il fabbisogno numerico, in quanto le precedenti analisi non avevano ricompreso i servizi di Educativa territoriale per i quali si era indicata come fondamentale l'interlocuzione con il Comune di Reggio Emilia per la valutazione del fabbisogno stabile che negli ultimi anni era stato significativamente potenziato, ma con dimensionamenti differenti a seconda delle annualità.

Ora il contratto di servizio sottoscritto con il Comune di Reggio Emilia per il periodo 1.6.2022-31.12.2024, di cui a deliberazione 2022/26 del 14.06.2022, e la Convenzione Stipulata con l'Unione Colline Matildiche per la realizzazione di interventi di comunità e servizi a favore dei minori e delle famiglie nei comuni dell'Unione per il periodo 1.1.2021 -31.12.2023, di cui a Deliberazione n. 2020/72 del 30.12.2020, consentono di identificare in 18 unità a tempo pieno ed una unità a tempo parziale 30 ore il fabbisogno di personale educativo da destinare a questi servizi, che va a sommarsi a quello delle 3 Comunità Educative residenziali, calcolato sulla base dei parametri previsti dalla D.G.R. 1904/2011 e ss.mm. e ii, a quello dei servizi accreditati residenziali e semiresidenziali per disabili, i cui standard sono calcolati ai sensi della D.G.R. 514/2009 e ss.mm. e ii., invariato il fabbisogno per i servizi educativi diurni e per il centro Multiservizi Vasconi, mentre si ritiene di potenziare l'équipe integrata del servizio Oasi/h24 con 2 unità educative, anche nell'ottica di una ridefinizione della fisionomia di tale servizio.

Il fabbisogno della figura di *Educatore* risulta quindi incrementato come segue:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Educatore</b>	68	49	19
<b>Educatore PT 30 ore</b>	2	2	0
<b>Educatore PT 18 ore</b>	0	0	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del.</b>	<b>Variazioni</b>

		<b>2020/38,2021/52, 2022/29</b>	
<b>Educatore</b>	68	60	+8
<b>Educatore PT 30 ore</b>	2	0	+2
<b>Educatore PT 18 ore</b>	0	1	-1

Per il 2022 il fabbisogno sopraindicato è parzialmente assolto mediante personale dipendente a tempo indeterminato e, per i posti vacanti e le sostituzioni, attraverso personale somministrato.

Il fabbisogno oltre ad un incremento complessivo dei posti a tempo pieno vede anche una rimodulazione dei posti a tempo parziale con la soppressione del posto a 18 ore che, nell'analisi precedente, evidenziava un fabbisogno, non scevro di una certa variabilità, di richiesta di servizi educativi territoriali e familiari provenienti dal Comune di Reggio Emilia: progetti che, per loro natura, potevano essere temporanei e che ora il nuovo contratto di servizio affida a F.C.R. prevedendone la realizzazione da parte di soggetti del privato sociale.

Si inseriscono n. 2 posti a tempo parziale 30 ore, sui quali transitano 2 dipendenti che avevano ottenuto trasformazioni definitive del rapporto ma rimanevano collocati su posti a tempo pieno.

Entro l'anno in corso si provvederà a bandire un concorso pubblico, per n. 14 posti fra quelli vacanti sui servizi, al fine di assicurare un significativo reclutamento delle risorse operative.

Preme inoltre sottolineare che ulteriori riduzioni orarie potranno essere concesse a tempo determinato con cadenza annuale, mediante bandi interni come già effettuato nel 2021 ed in corso per il 2022, laddove la puntuale valutazione dei fabbisogni educativi di singoli utenti, effettuata in accordo con i committenti e con i servizi invianti, dovesse consentire temporanei adattamenti in riduzione degli organici operativi.

Per il 2023 e 2024 si procederà a sostituire il turn over mediante scorrimenti di graduatoria di concorso pubblico.

Il profilo professionale di *Animatore-atelierista* è uno fra i profili funzionali all'attività di animazione sia sui servizi accreditati che in quelli non interessati da accreditamento, unitamente ad altre figure, motivo per il quale la valutazione del fabbisogno viene effettuata unitariamente, poi ricondotta alle differenti figure in funzione della possibilità di reclutamento. L'altra figura professionale da valutare per l'assolvimento della funzione è quella dell'Animatore, la cui copertura era prevista mediante procedure interne di mobilità per cambio di profilo, riservate a personale OSS non idoneo alla mansione e con titoli riconosciuti ai fini dell'accREDITAMENTO .

Tali procedure erano state realizzate in passato in ASP e, qualora la Regione Emilia Romagna avesse rivisto i titoli richiesti, si sarebbe potuto ipotizzare di ripeterle.

Poiché ciò non è accaduto, il bacino di reclutamento interno su questa ultima figura risulta esaurito, pertanto il fabbisogno viene reindirizzato sulla figura di Animatore atelierista di cui si vanno a rivedere i fabbisogni in incremento, a fronte degli altri che si andranno a rileggere in riduzione.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Animatore atelierista</b>	2	1	1
<b>Animatore atelierista PT 30 ore</b>	1	0	1
<b>Animatore atelierista PT 24 ore</b>	9	2	7
<b>Animatore atelierista PT 18 ore</b>	2	1	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Animatore atelierista</b>	2	3	-1
<b>Animatore atelierista PT 30 ore</b>	1	0	+1
<b>Animatore atelierista PT 24 ore</b>	9	2	+7
<b>Animatore atelierista PT 18 ore</b>	2	1	+1

Per il 2022 il fabbisogno viene assolto con il personale in servizio e, per le sostituzioni o carenze, attraverso l'utilizzo di personale somministrato.

Per il 2023 stante l'ampia differenziazione di modulazioni orarie, si procederà dapprima, all'interno dell'ASP a proporre la copertura dei posti a tempo parziale al personale in servizio a tempo pieno e dei posti a tempo pieno al personale a tempo parziale, per poi attivare una procedura concorsuale rivolta all'esterno per la copertura dei posti disponibili, sia a tempo pieno che parziale.

Per il profilo di *R.A.A.I. (Responsabile Attività Assistenziali Integrate)* si conferma il fabbisogno a 26 unità a tempo pieno evidenziando per il 2022 la necessità di copertura a tempo indeterminato di 24 posti, con valutazione dell'ulteriore copertura a tempo determinato anche per assicurare adeguata rotazione e sostituzione delle assenze, mantenendo conseguentemente la sostituzione del turn over con collocazione nelle strutture residenziali e semiresidenziali per anziani in numero tale da garantire gli attuali standard regionali con l'utilizzo della stessa figura professionale per le compensazioni rispetto al dimensionamento della figura di Coordinatore, così come previsto dalla D.G.R. 514/2009 e ss.mm. e ii.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>R.A.A.I.</b>	26	23	3

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>R.A.A.I.</b>	26	26	0

Per il 2022 il fabbisogno viene assicurato mediante personale in servizio a tempo indeterminato, per acquisire il quale sono state esperite completamente le procedure autorizzate con il Piano Occupazionale precedente che, contemperando le esigenze di accesso dall'esterno con la valorizzazione delle professionalità interne ed il riconoscimento della crescita professionale, aveva previsto sia un concorso pubblico che una procedura di progressione verticale interna di cui all'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017; di entrambe le procedure esperite nel 2021 sono già esaurite o in corso di esaurimento nell'anno le relative graduatorie.

In prospettiva di ulteriori dimissioni di personale, anche avente diritto a pensione, per ovviare alle vacanze d'organico si potrà sopperire anche mediante l'assegnazione di mansioni superiori a personale con il Profilo di O.S.S. programmando per il 2023 nuove procedure di reclutamento dall'esterno.

In ogni caso anche per il 2023 e 2024 il fabbisogno sarà coerentemente determinato in base alle quanto previsto dalle Direttive regionali rispetto agli standard di questa figura e anche in funzione della riorganizzazione dei servizi dell'ASP.

Complessivamente il fabbisogno di figure collocate in Cat. Giuridica C, incrementa di 17 unità rispetto alla precedente valutazione dei fabbisogni e risulta essere il seguente

	<b>TOTALE</b>
<b>POSTI A TEMPO PIENO</b>	115
<b>POSTI A PART TIME 30 ore</b>	4
<b>POSTI A PART TIME 24 ore</b>	9
<b>POSTI A PART TIME 18 ore</b>	2
<b>TOTALE</b>	<b>130</b>

COLLABORATORI (Cat B3): Per quanto attiene i profili professionali a valenza amministrativa, avendo realizzato fra le azioni previste per il piano di rientro della perdita di esercizio 2019 la completa esternalizzazione delle cucine si diminuisce il fabbisogno di 1 unità di Collaboratore amministrativo informatico, precedentemente dedicato alla contabilità di magazzino, in quanto oltre alla oggettiva diminuzione quantitativa delle registrazioni dei generi alimentari che ora non sono più gestiti dal magazzino aziendale, si è provveduto ad una attività formativa sul restante personale al fine di riassorbire le restanti incombenze di carattere amministrativo contabile.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Collaboratore Informatico Amministrativo</b>	7	6	1
<b>Collaboratore Informatico Amministrativo PT 24</b>	1	1	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38, 2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Collaboratore Informatico Amministrativo</b>	7	8	-1
<b>Collaboratore Informatico Amministrativo PT 24</b>	1	1	0

Per il 2022 il fabbisogno viene assicurato mediante personale in servizio a tempo indeterminato e, limitatamente alla vacanza di organico, da personale afferente altro profilo professionale temporaneamente non idoneo alla mansione.

Per il 2023 è prevista la cessazione dell'unità collocata sul posto a tempo parziale a 24 ore, che potrà

quindi essere coperto in via definitiva da una altra unità a tempo parziale che attualmente occupa un posto a tempo pieno. Si valuterà conseguentemente la modalità di copertura del posto a tempo pieno che risulterà vacante.

Per quanto attiene le figure tecniche di Operaio AST e Operaio manutentore, completate nel 2021 le procedure di reclutamento degli Operai AST Officina, si ritiene di potenziare il numero di Operai AST Elettrici attraverso la modifica del profilo dell'Operaio manutentore come segue:

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Operaio AST officina</b>	3	3	0
<b>Operaio AST elettricista</b>	2	1	1
<b>Operaio Manutentore</b>	0	0	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Operaio AST officina</b>	3	3	0
<b>Operaio AST elettricista</b>	2	1	+1
<b>Operaio Manutentore</b>	0	1	-1

La variazione è neutra sia in termini di numero di posti che in termini economici, ma consente di rinforzare la specializzazione nell'ambito degli impianti elettrici, la cui conoscenza è sempre più utile anche per la possibilità di assicurare con personale interno controlli periodici e manutenzioni che attualmente sono esternalizzate. L'incremento del numero dei manutentori consentirebbe inoltre una maggiore presenza e reperibilità a favore dei servizi e delle strutture, in particolare quelle residenziali.

La copertura potrebbe avvenire nel 2023 mediante concorso pubblico o mobilità volontaria o utilizzo di graduatorie di altri enti.

Per la figura del Capo cuoco si riduce il fabbisogno di una unità, attualmente vacante.

Il restante personale in servizio è in parte assegnato Comune di Reggio Emilia ed opera presso l'Istituzione dei nidi e scuole, nelle more del completamento del percorso di transito concordato in corrispondenza dell'esternalizzazione del servizio ristorazione che dovrebbe concludersi nel 2023, parte opera in ASP assolvendo funzioni plurime, nelle more del completamento della procedura relativa al

*Coordinatore servizio cucine.*

Per il 2023 il fabbisogno verrà rideterminato in funzione della conclusione dei percorsi sopraindicati.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Capo cuoco</b>	3	3	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Capo cuoco</b>	3	4	-1

Per quanto riguarda le figure che operano in ambito assistenziale ed educativo, nel corso del 2018 attraverso le due successive deliberazioni del 28.04 e del 01.08 era stata definita l'esatta valutazione del fabbisogno delle figure dedicate all'assistenza, più precisamente:

*L' Assistente educatore* era indicato come figura che in virtù della formazione sia in campo educativo che assistenziale richiesta in fase di reclutamento, consentiva di calibrare il mix assistenziale personalizzando gli interventi sui disabili senza ricorrere al frazionamento delle attività su diversi professionisti a beneficio dell'accrescimento del rapporto di fiducia operatore/utente; si conferma la sua validità in considerazione del peculiare utilizzo presso il Centro Socio Riabilitativo residenziale, il Centro Socio Riabilitativo diurno e presso il Centro Multiservizi Vasconi. Di tale figura, il cui utilizzo è stato esteso anche alla comunità di accoglienza per minori stranieri non accompagnati OASI, si riconferma il fabbisogno, completamente assolto dal personale a tempo indeterminato in servizio, e si conferma altresì che tale figura viene considerata ad esaurimento, non essendo replicabile la modalità di reclutamento

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Assistente educatore</b>	12	12	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Assistente educatore</b>	12	12	0

Rispetto alla figura professionale di *Operatore Socio Sanitario*, la principale in Azienda per numero e perché direttamente operante sul *core business* aziendale, il fabbisogno è stato rivisitato in riduzione avendo a riferimento principalmente il riassetto della turnistica delle Case residenza Anziani, nuovamente studiata in relazione alla riduzione dei posti contrattualizzati, alla riduzione del case mix degli ospiti; il fabbisogno tiene conto del nuovo assetto dei Centri Diurni anziani che, nonostante le chiusure dei centri diurni Arcobaleno e Demenze non ha consentito un recupero funzionale di operatori, la figura di OSS è inoltre impegnata nei servizi per la disabilità.

Il fabbisogno viene quindi individuato in 296 unità a tempo pieno, 6 a Tempo Parziale 24 ore e 22 a tempo parziale 18 ore, le cui coperture sono di seguito indicate

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>O.S.S.</b>	296	201	95
<b>O.S.S. PT 24 ore</b>	6	4	2
<b>O.S.S. PT 18 ore</b>	22	21	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>O.S.S.</b>	296	300	-4
<b>O.S.S. PT 24 ore</b>	6	7	-1
<b>O.S.S. PT 18 ore</b>	22	23	-1

Per il 2022 il fabbisogno è assicurato attraverso il personale a tempo indeterminato indicato in tabella e attraverso rapporti di lavoro somministrato che sono aumentati in conseguenza delle difficoltà di reclutamento stabile di tale figura.

Fra le procedure autorizzate dal precedente Piano occupazionale infatti, nel 2021 è stata completamente esaurita la graduatoria del concorso pubblico effettuato in convenzione con ASP Città di Bologna, ottenendo 1 sola assunzione sui 20 candidati idonei contattati, nel 2022 è stata attivata la procedura di mobilità per i 31 posti residui oltre all'eventuale turn over. Non si ritiene praticabile l'utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni in considerazione del fatto che la principale causa di dimissioni di OSS attiene la partecipazione di dipendenti di ASP a procedure di altre amministrazioni (AUSL e ASP dei territori limitrofi).

La copertura di n. 3 posti di O.S.S. mediante procedura di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 riservata alle residue figure di Addetto all'assistenza di base presenti nell'organico aziendale, prevista nel precedente piano occupazionale, essendo attualmente presenti nell'organico aziendale solo 2 unità residue con il profilo di Addetto all'assistenza di base, viene conseguentemente mantenuta per soli n. 2 posti di OSS.

Ai fini del fabbisogno di tale profilo nel triennio si effettua inoltre una previsione delle cessazioni derivanti da pensionamenti che si presume possano attestarsi come segue

Profilo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
O.S.S.	4	3	2

Conseguentemente si ritiene di programmare per il 2023 un concorso pubblico a copertura di 40 unità a tempo pieno, tenendo conto delle attuali vacanze di organico, della possibile copertura parziale mediante la procedura di mobilità 2022, di ipotesi di riorganizzazione che coinvolgono altri servizi, quali l'Omozzoli Parisetti, il cui organico è composto da 12 O.S.S, e di una rivalutazione dell'apporto di altre figure professionali, quali gli *Operatori di assistenza integrata*, fatta salva la puntuale verifica del permanere dei fabbisogni indicati sui servizi e le effettive cessazioni che si andranno a produrre nel triennio, per pensionamenti o dimissioni volontarie . A seguire per l'ulteriore turn over si sopperirà mediante scorrimento di graduatoria, autorizzando contestualmente l'utilizzo di procedure di mobilità se ritenute utili. Per il 2024, fatta salva eventuale rivalutazione dei fabbisogni, potrà essere attivata la copertura di ulteriori 20 posti, oltre al turn over.

In analogia a quanto già indicato per altre figure professionali, la copertura dei posti a tempo parziale verrà preliminarmente effettuata mediante avvisi interni di manifestazione di interesse per trasformazione del rapporto di lavoro, essendo la medesima una misura di conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, prevista nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-21 aggiornamento per l'anno 2021, approvato con deliberazione del Consiglio n. 2021/8 del 30.01.2021, prorogato al 30.06.2022 con deliberazione n. 2021/54 del 22.12.2021 e prorogato al 31.12.2022 nell'ambito del PIAO di cui a Deliberazione n. 2022/29 del 30.06.2022, che viene aggiornato oggi, in contestuale seduta.

Il fabbisogno di *Operatore di assistenza integrata*, profilo che accoglie O.S.S. con limitazioni, per i quali vengono identificati specifici programmi di lavoro e che possono essere utilmente impiegati nelle strutture residenziali e semiresidenziali, nelle funzioni di accompagnamento a visita, come anche in specifici progetti e servizi sperimentali era stato individuato in n. di 21 unità a tempo pieno ed era stato solo parzialmente coperto mediante una procedura riservata nel corso del 2017. Si ritiene di rivalutare il fabbisogno in diminuzione di 4 unità, in considerazione dell'attuale utilizzo di tale

figura. Il fabbisogno è assicurato in parte attraverso personale collocato a tempo indeterminato nel profilo, a esito della citata procedura, e in parte attraverso altro personale con prescrizioni e/o inidoneità temporanee alla mansione di OSS.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Operatore di assistenza integrata</b>	17	12	5

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Operatore di assistenza integrata</b>	17	21	-4

In funzione di quanto sopra già detto per le figure dedicate all'animazione, si riduce il fabbisogno di *Animatori* ai dipendenti presenti, in quanto è stata potenziata la figura dell'Aterlierista animatore

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Animatore</b>	3	3	0
<b>Animatore PT 30 ore</b>	1	1	0
<b>Animatore PT 24 ore</b>	0	0	0
<b>Animatore PT 18 ore</b>	1	1	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Proposta 2022 da rivedere</b>			
<b>Animatore</b>	3	8	-5
<b>Animatore PT 30 ore</b>	1	1	0
<b>Animatore PT 24 ore</b>	0	4	-4
<b>Animatore PT 18 ore</b>	1	0	+1

Complessivamente il fabbisogno di figure collocate in Cat. Giuridica B3 risulta il seguente, con una diminuzione di 20 unità, fra quelle a tempo pieno e quelle a tempo parziale.

	<b>TOTALE</b>
<b>POSTI A TEMPO PIENO</b>	343
<b>POSTI A PART TIME 30 ore</b>	1
<b>POSTI A PART TIME 24 ore</b>	7
<b>POSTI A PART TIME 18 ore</b>	23
<b>TOTALE</b>	374

ESECUTORI (Cat. B): nel 2018 il fabbisogno di personale di Categoria B è stato ridotto a seguito di razionalizzazioni ottenute attraverso riorganizzazione di attività e funzioni. In questa sede si prosegue nell'assottigliamento del fabbisogno di risorse collocate su profili esecutivi, come di seguito illustrato.

Per quanto attiene ruoli amministrativi e di back office il profilo di Esecutore amministrativo, si ritiene ad esaurimento, pertanto se ne ridimensiona il fabbisogno in misura dei posti attualmente coperti come segue

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Esecutore amministrativo</b>	3	3	0
	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Esecutore amministrativo</b>	3	4	-1

Considerando, inoltre la previsione delle cessazioni derivanti da pensionamenti come segue :

Profilo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Esecutore amministrativo	0	1	1

L'Azienda ha già provveduto a riorganizzare parte dei processi gestiti da tali figure, quali le attività di segreteria inerenti la sicurezza, la distribuzione dei buoni pasto cartacei superata dall'introduzione

dei buoni pasto elettronici, e proseguirà nella medesima direzione in funzione dell'esaurimento del profilo.

In ambito assistenziale il profilo professionale di *Addetto all'assistenza di Base (A.d.B.)* si considera ad esaurimento in considerazione del fatto che tale profilo professionale è superato da quello di OS.S., pertanto si riduce il fabbisogno a n. 2 unità a tempo pieno, in corrispondenza del personale attualmente in servizio,

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Addetto all'assistenza di Base (A.d.B.)</b>	2	2	0
	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Addetto all'assistenza di Base (A.d.B.)</b>	2	3	-1

Il fabbisogno di *Esecutore alberghiero*, viene confermato in misura delle n. 2 unità attualmente coperte a tempo indeterminato e operanti nei servizi; anche questo profilo viene indicato come profilo ad esaurimento, in considerazione del fatto che nelle strutture per anziani le attività alberghiere sono esternalizzate

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Esecutore alberghiero</b>	2	2	0
	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Esecutore alberghiero</b>	2	2	0

Il fabbisogno delle figure di *Operaio specializzato di cucina, fino al 2020 era dimensionato in modo da garantire la gestione diretta delle cucine di n. 3 strutture residenziali per anziani e di 1 per disabili. E' stata poi realizzata la completa esternalizzazione del servizio cucine, avviando un percorso di utilizzo del personale presso il Comune, nelle scuole e nidi di infanzia. Pertanto si ridefinisce il fabbisogno, in riduzione, prevedendo la soppressione dei posti corrispondenti allo stato di*

realizzazione del processo di esternalizzazione e del percorso di transito e valorizzazione professionale del personale di ASP. Per il 2022 vengono soppressi i posti vacanti.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Cuoco</b>	9	9	0
<b>Cuoco PT 24 ore</b>	1	1	0
<b>Cuoco PT 18 ore</b>	1	1	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Cuoco</b>	9	11	-2
<b>Cuoco PT 24 ore</b>	1	1	0
<b>Cuoco PT 18 ore</b>	1	1	0

Per il 2023 ci si attende possa essere completato il percorso di transito del personale verso l'Amministrazione comunale, per il 2024 vi è inoltre la previsione di un pensionamento.

Le unità di personale che dovessero residuare al termine del triennio potranno essere riconvertite su profili della medesima Categoria giuridica di interesse per l'Azienda.

E' confermato il fabbisogno delle figure di *Operaio specializzato di guardaroba*, dimensionato in numero di 15 tempi pieni ed 1 tempo parziale 24 ore;

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Op. spec. Di guardaroba</b>	15	10	5
<b>Op. spec. Di guardaroba PT 24 ore</b>	1	1	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Op. spec. Di guardaroba</b>	15	15	0
<b>Op. spec. Di guardaroba PT</b>	1	1	0

<b>24 ore</b>			
---------------	--	--	--

Per il 2022 il fabbisogno viene assolto mediante il personale in servizio ed i posti vacanti sono temporaneamente coperti da personale di Cat. B afferente altro profilo fra i quali Cuochi per i quali è stato interrotto il progetto di transito verso l'Amministrazione comunale Istituzione Nidi e Scuole o O.S.S. con temporanee inidoneità o Operatori di Assistenza integrata, inoltre si sopperisce alle necessità di sostituzione mediante personale somministrato.

Per il 2023 e 2024 si attendono 2 ulteriori vacanze d'organico legate a pensionamenti, ma si ritiene di provvedere alle coperture come sopra indicato, prevalentemente mediante personale già in forza all'azienda, senza necessità di ricorso a procedure di reclutamento dall'esterno.

E' confermato per il 2022 il fabbisogno di *Operaio specializzato di magazzino* in n. 3 unità a tempo pieno: delle 2 unità dipendenti a tempo indeterminato attualmente in forza, una è distaccata presso il Comune di Reggio Emilia, pertanto il fabbisogno viene assolto da un lavoratore dipendente e da due lavoratori somministrati. Analogamente sono confermate le procedure, già previste nel precedente piano occupazionale relative alla copertura del posto già vacante, oltre al turn over che deriverà a seguito di altra procedura già avviata per il ruolo di Coordinatore Servizio magazzino.

L'assetto finale del servizio magazzino terrà conto della esternalizzazione del servizio cucine, prevedendo una riduzione dei posti corrispondenti alla contrazione del magazzino generi alimentari.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Op. spec. Di magazzino</b>	3	2	1

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Op. spec. Di magazzino</b>	3	3	0

Il contenuto di questo profilo professionale, analogamente per quanto si è detto per il Coordinatore potrà essere potenziato in riferimento agli ambiti della logistica aziendale, attuando così ottimizzazione delle risorse disponibili e strategie di job enlargement di cui al DM 22.6.2022.

Il posto di *Operaio specializzato idraulico* era stato confermato in n. 1 unità a Tempo Pieno, anche in considerazione dell'attività di prevenzione della legionella messa in atto dall'azienda, ed è rimasto

vacante a causa del pensionamento del titolare. In una logica di ottimizzazione delle risorse disponibili e strategie di job enlargement di cui al DM 22.6.2022, si ritiene di mantenere invariato il fabbisogno, con riserva di rivalutazione del profilo a ricomprendere anche altri compiti e mansioni. Si rinvia al 2023 una più approfondita valutazione.

Si rivede in riduzione il fabbisogno di un *Operaio servizi logistici* a tempo parziale i cui compiti e mansioni sono stati riassorbiti nell'operatività di altre figure professionali.

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Coperti</b>	<b>Vacanti</b>
<b>Operaio servizi logistici 18 ore</b>	0	0	0

	<b>Fabbisogno</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
<b>Operaio servizi logistici 18 ore</b>	0	1	-1

Complessivamente il fabbisogno di figure collocate in Cat. Giuridica B risulta il seguente:

	<b>TOTALE</b>
<b>POSTI A TEMPO PIENO</b>	35
<b>POSTI A PART TIME 30 ore</b>	0
<b>POSTI A PART TIME 24 ore</b>	2
<b>POSTI A PART TIME 18 ore</b>	1
<b>TOTALE</b>	38

OPERATORI D'APPOGGIO: si conferma il fabbisogno di Operatore d'appoggio Cat. Giur. A in n. di 1 unità a tempo pieno dedicata ad attività di pulizia, anche in questo caso considerando tale profilo ad esaurimento;

## CONSIDERATO CHE

- i profili analizzati, collocati secondo il grado di partecipazione ai processi di lavoro ed alla produzione di risultato si posizionano nel seguente modello di rappresentazione dei profili di ruolo

	RUOLI OPERATIVI	RUOLI TECNICI DI SUPPORTO	RUOLI GESTIONALI DI COORDINAMENTO	RUOLI PROFESSIONALI/MANAGERIALI	DIRIGENZA
<b>PROCESSI CARATTERIZZANTI</b>					
Gestione di attività/erogazione servizi a diretto beneficio dell'utenza	O.S.S.	R.A.A.I.	Coord. Resp.Servizi alla persona	Funzionario	Dirigente
	Animatore	Anim. Atelierista			
	Operatori di assistenza integrata				
	A.d.B.				
			Infermiere	Coord. Infermieristico	
			Fi sioterapista		
	Assistente Educatore	Educatore	Istr.Dir.Coordinatore/ Resp. Di servizio	Funzionario	
<b>PROCESSI DI SUPPORTO</b>					
Gestione delle risorse economiche	Coll. Inf. Amm.vo	Istruttore Amministrativo	Istr. Dir. Amm.vo	Funzionario	Dirigente
Gestione delle risorse umane	Coll. Inf. Amm.vo	Istruttore Amministrativo	Istr. Dir. Amm.vo	Funzionario	
Processi di approvvigionamento	Op. Sp. Magazzino	Istruttore Amministrativo	Istr. Dir. Amm.vo	Funzionario	
		Coordinatore Servizio Magazzino			
Processi relativi ai servizi ausiliari	Op. A.S.T. Officina	Istruttore Tecnico	Istr. Dir. Tecnico	Funzionario	
	Op. A.S.T. Eletttricista				
	Op. Spec. Idraulico				
	Cuoco	Coordinatore Servizio Cucine			
	Capo cuoco				
	Esecutore alberghiero				
	Op. Sp. Guardaroba	Coordinatore Servizio Guardaroba			
	Esecutore Amm.vo				
	Op. Appoggio				
Processi di supporto alla governance	Coll. Inf. Amm.vo		Istruttore direttivo giuridico	Avvocato	Dirigente
			Archivista		
			Specialista della comunicazione istituzionale		
			Istruttore direttivo sicurezza		
Processi di gestione delle risorse tecnologiche				Istruttore direttivo amministrativo	
			Ingegnere gestionale		

- la rilevazione dei fabbisogni effettuata e la conseguente modifica di dotazione organica, aggiornata mediante l'inserimento delle cessazioni già perfezionate alla data odierna (6.10.2022), si sintetizza nella seguente tabella riepilogativa:

	<b>FABBISOGNO</b>	<b>COPERTI</b>	<b>VACANTI</b>
<b>POSTI A TEMPO PIENO</b>	602	399	203
<b>POSTI A PART TIME 30 ore</b>	5	4	1
<b>POSTI A PART TIME 24 ore</b>	23	10	13
<b>POSTI A PART TIME 18 ore</b>	33	24	9
<b>TOTALE</b>	<b>663</b>	<b>437</b>	<b>226</b>

	<b>FABBISOGNO</b>	<b>Precedente fabbisogno di cui a Del. 2020/38,2021/52, 2022/29</b>	<b>Variazioni</b>
POSTI A TEMPO PIENO	602	615	-13
POSTI A PART TIME 30 ore	5	2	+3
POSTI A PART TIME 24 ore	23	21	+2
POSTI A PART TIME 18 ore	33	34	-1
<b>TOTALE</b>	<b>663</b>	<b>672</b>	<b>-9</b>

## Allegato 2: Dotazione organica

 <b>DOTAZIONE ORGANICA AL 6.10.2022</b>					
CATEGORIA	DENOMINAZIONE		FABBISOGNO COPERTI	VACANTI	
Dirigente	Direttore		1	0	1
Dirigente	Dirigente		1	1	0
Dirigente	Dirigente		1	1	0
Dirigente	Dirigente		1	0	1
<b>T OT ALE</b>			<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
D	Funzionario				
<b>T OT ALE</b>			<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
D	Istr. Dir. Amm.vo				
<b>T OT ALE</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
D	Specialista della comunicazione				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
D	Avvocato				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
D	Istruttore direttivo giuridico				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
D	Archivista				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
D	Istruttore direttivo contabile				
<b>T OT ALE</b>			<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
D	Ingegnere gestionale				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
D	Istr. Dir. Tecnico				
<b>T OT ALE</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
D	Coord. Infermieristico				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
D	Coord. Resp.Servizi alla persona				
<b>T OT ALE</b>			<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
D	Istr.Dir.Coordinatore/Resp. Di				
<b>T OT ALE</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
D	Fisioterapista				
<b>T OT ALE</b>			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
D	Fisioterapista P.T. 18 ore	18			
<b>T OT ALE</b>			<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
D	Infermiere				
<b>T OT ALE</b>			<b>55</b>	<b>17</b>	<b>38</b>
D	Infermiere P.T. 24 ore	24			
<b>T OT ALE</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
D	Terapista Occupazionale				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
D	Istruttore direttivo sicurezza				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
C	Istruttore Amministrativo				
<b>T OT ALE</b>			<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
C	Istruttore Amministrativo P.T. 30 ore	30			
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
C	Istruttore Tecnico				
<b>T OT ALE</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C	Anim. Atelierista				
<b>T OT ALE</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C	Anim. Atelierista P.T. 30 ore	30			
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
C	Anim. Atelierista P.T. 24 ore	24			
<b>T OT ALE</b>			<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
C	Anim. Atelierista P.T. 18 ore	18			
<b>T OT ALE</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
C	Educatore				
<b>T OT ALE</b>			<b>68</b>	<b>49</b>	<b>19</b>
C	Educatore P.T. 30 ore	30			
<b>T OT ALE</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
C	R.A.A.I.				
<b>T OT ALE</b>			<b>26</b>	<b>23</b>	<b>3</b>
C	Coordinatore Servizio Magazzino				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
C	Coordinatore Servizio Guardaroba				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
C	Coordinatore Servizio Cucine				
<b>T OT ALE</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

B03	Coll. Inf. Amm.vo				
	<b>T OT ALE</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
B03	Coll. Inf. Amm.vo P.T . 24 ore	<b>24</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Animatore				
	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B03	Animatore P.T . 30 ore	<b>30</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Animatore P.T . 18 ore	<b>18</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B03	Assistente Educatore				
	<b>T OT ALE</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
B03	O.S.S.				
	<b>T OT ALE</b>		<b>296</b>	<b>201</b>	<b>95</b>
B03	O.S.S. P.T . 24 ore	<b>24</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
B03	O.S.S. P.T . 18 ore	<b>18</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>22</b>	<b>21</b>	<b>1</b>
B03	Operatori di assistenza integrata				
	<b>T OT ALE</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
B03	Capo Cuoco				
	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B03	Op. A.S.T. Elettricista				
	<b>T OT ALE</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
B03	Op. A.S.T. Officina				
	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B	Esecutore Amm.vo				
	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
B	A.d.B.				
	<b>T OT ALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
B	Cuoco				
	<b>T OT ALE</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
B	Cuoco P.T . 24 ore	<b>24</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Cuoco P.T . 18 ore	<b>18</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Esecutori alberghiero				
	<b>T OT ALE</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
B	Op. Sp. Guardaroba				
	<b>T OT ALE</b>		<b>15</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
B	Op. Sp. Guardaroba P.T . 24 ore	<b>24</b>			
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
B	Op. Spec. Magazzino				
	<b>T OT ALE</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
B	Op. Spec. Idraulico				
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
A	Op. Appoggio				
	<b>T OT ALE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>T OT ALE POST I A T EMPO PIENO</b>		<b>602</b>	<b>399</b>	<b>203</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 30 ore</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 24 ore</b>		<b>23</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
	<b>T OT ALE POST I A PART T IME 18 ore</b>		<b>33</b>	<b>24</b>	<b>9</b>
	<b>T OT ALI</b>		<b>663</b>	<b>437</b>	<b>226</b>

## Allegato 3 Piano Occupazionale

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - 2023 - 2024						
ANNO 2022						
ANNO	Cat. Giuridic a	Profilo	Tipologia posto	n. posti da coprire	Procedura	NOTE
2022	D	Infermiere	TP	15	Comando propedeutico a mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/01 e/o Utilizzo graduatorie altre amministrazioni	CONCLUSO
2022	D	Istruttore direttivo giuridico	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni	CONCLUSO
2022	D	Coordinatore responsabile servizi alla persona	TP	2	Procedura interna trasformazione da PT a TP	
2022	D	Infermiere	TP	20 + posti disponibili a completamento 55 Posti in dotazione organica+ turn over	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Concorso pubblico. Scorrimento graduatoria concorso pubblico	IN CORSO
2022	C	Istruttore amministrativo	TP	3	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Concorso pubblico	IN CORSO
2022	C	Educatore	TP	4	Comando propedeutico a eventuale Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/01, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità	CONCLUSO
2022	C	Coordinatore servizio cucine	TP	1	Procedura selettiva interna di cui art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017	IN CORSO
2022	C	Coordinatore servizio magazzino	TP	1	Procedura selettiva interna di cui all'art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017	IN CORSO
2022	C	Coordinatore servizio guardaroba	TP	1	Procedura selettiva interna di cui art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017	
2022	C	Educatore	TP	14	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico	
2022	C	R.A.A.I.	TP	turn over	Scorrimento graduatoria concorso pubblico, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità	IN CORSO
2022	B3	OSS	TP	31	Scorrimento graduatoria del Concorso pubblico effettuato in convenzione con ASP Città di Bologna ed altre, e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs 165/2001, utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni	IN CORSO
2022	B3	OSS	TP	2	Procedura selettiva interna di cui art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017	
2022	B	Op. spec. Magazzino	TP	1 + turn over	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità; Selezione fra candidati avviati dal competente Centro per l'Impiego	

ANNO	Cat. Giuridic a	Profilo	Tipologia posto	n. posti da coprire	Procedura	NOTE
2023	D	Istruttore direttivo contabile	TP	2	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Archivista	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Terapista occupazionale	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Fisioterapista	PT 18	7 (comunque a completamento del fabbisogno)	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Fisioterapista	TP	1 (comunque a completamento del fabbisogno)	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Istruttore direttivo amministrativo	TP	2	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	
2023	D	Coordinatore responsabile servizi alla persona	TP	2 + turn over	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Concorso pubblico . Scorrimento graduatoria concorso pubblico	
2023	D	Istruttore direttivo coordinatore/responsabile di servizio	TP	1 + turn over	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Concorso pubblico . Scorrimento graduatoria concorso pubblico	
2023	D	Ingegnere gestionale	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità; Utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni e/o Concorso pubblico	
2023	C	Istruttore tecnico	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando , e/o Concorso pubblico	
2023	C	Atelierista-animatore	TP	1	Preliminare procedura interna di trasformazione da PT a TP, preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico	
2023	C	Atelierista-animatore	PT 30	1	Preliminare procedura interna di trasformazione da TP a PT , preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico	
2023	C	Atelierista-animatore	PT 24	7	Preliminare procedura interna di trasformazione da TP a PT , preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico	
2023	C	Atelierista-animatore	PT 18	1	Preliminare procedura interna di trasformazione da TP a PT , preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Concorso pubblico	
2023	C	R.A.A.I.	TP	1+ turn over	Concorso pubblico, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità	
2023	C	Istruttore amministrativo	TP	5 + turn over	Scorrimento graduatoria concorso pubblico, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità	
2023	B3	OSS	TP	40 + turn over	Concorso pubblico, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità, attivabili anche procedure di mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001	
2023	B3	Op. AST Eletttricista	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità. Accesso dall'esterno mediante Utilizzo graduatorie anche di altri enti in corso di validità e/o Mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001 anche preceduta da comando e/o Concorso pubblico	

ANNO 2024						
ANNO	Cat. Giuridica	Profilo	Tipologia posto	n. posti da coprire	Procedura	NOTE
2024	D	Coordinatore infermieristico	TP	1	Preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricollocazione di personale in disponibilità, Comando propedeutico a mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/01	
2024	B3	OSS	TP	20 + turn over	Scorrimento graduatoria Concorso pubblico, previa preliminare verifica ai sensi dell'art. 34 bis D.Lgs. 165/01 per la ricollocazione di personale in disponibilità, attivabili anche procedure di mobilità volontaria art. 30 D.Lgs. 165/2001	

Si precisa che le procedure non effettuate in una annualità potranno scorrere all'anno successivo e che le procedure che dovessero risultare completamente o parzialmente inesitate potranno essere ripetute.

### **Formazione del personale**

Stante la centralità della formazione della strategia di crescita delle risorse umane, si prevede la revisione dei turni lavorativi del personale dei servizi alla persona a ricomprendere 35 ore frontali e 1 ora settimanale dedicata alla formazione e agli incontri di quipe.

La programmazione della formazione annuale e pluriennale 2022-2023-2024 ricomprenderà oltre alla Formazione relativa alla Sicurezza sui luoghi di lavoro ed all'aggiornamento professionale progetti di ampio respiro ed in particolare un percorso formativo rivolto ai lavoratori dell'Area Servizi alla Persona (n. 505 operatori circa) che operano nei servizi per persone anziane, con disabilità e minorenni, con l'obiettivo generale della valutazione e del miglioramento della sicurezza e dell'appropriatezza dell'assistenza e delle cure prestate,

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Si rinvia alle singole sezioni ed alle modalità ivi previste di monitoraggio e rendicontazione delle specifiche tematiche.