A.S.P. MUZI BETTI
Azienda pubblica di servizi alla persona

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024-2026

PREMESSA

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (di seguito PTFB), rinnovato dal legislatore con il D.Lgs. 75/2017, è da considerarsi strumento strategico per l'individuazione delle esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli ospiti ed ai loro familiari. Tale documento è diventato oggi infatti uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione, introdotta dal c.d. "Decreto Madia", supera la logica cristallizzata connessa al concetto di dotazione organica, intesa come elenco burocratico di numeri e tipologie di personale necessario nell'Ente, per far posto ad un più flessibile documento dinamico di durata triennale con il quale le Amministrazioni possono procedere annualmente alla rivisitazione dei propri fabbisogni, non più rigidamente definiti, rimodulandoli sia qualitativamente che quantitativamente sulla base delle reali esigenze interne di volta in volta definite. La programmazione del fabbisogno di personale, adottato nel rispetto del dettato normativo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle relative Linee di indirizzo ministeriali dall'Organo di Governo dell'Ente deve comunque ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, quale rispetto dei principi generali che informano l'attività amministrativa nel pieno rispetto delle scelte dell'Amministrazione in tema di obiettivi generali e strategici

CAPACITA' ASSUNZIONALI

- **Principio del rispetto standards assistenziali nazionali e regionali**
  L'A.S.P. Muzi Betti è nella gestione delle risorse umane e tenuta al rispetto degli standards di servizio e assistenza previsti dalla normativa nazionale e regionale vigenti;
- **Principio del rispetto dei limiti assunzionali:**
  Ai sensi dell'art 18 comma 12 bis del d.l. 112/2008 l'A.S.P. Muzi Betti è esclusa dal rispetto dei vincoli del contenimento dei costi del personale previsti per le P.A. quali istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantita' dei servizi erogati.

ORGANIZZAZIONE

L'asset organizzativo dell'A.S.P. Muzi Betti prevede due aree , area amministrativa e area sanitaria assistenziale. In ogni area è stato individuato un responsabile quale figura apicale di raccordo con il Consiglio di Amministrazione. La struttura organizzativa disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna ed interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di *governance* dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate nel ruolo richiesto all'ente.

CISL FP

FP CGIL

A.S.P. MUZI BETTI
Azienda pubblica di servizi alla persona

DOTAZIONE ORGANICA

Qualifica	Categoria	Profilo	Fabbisogno	Coperti	Vacanti
D	Funzionario	Responsabile Amministrativo	1	1	0
D	Funzionario		1	1	0
D	Infermiere	Responsabile area assistenziale	1	1	0
D	Infermiere	Coordinatore Infermieristico	1	0	1
D	Infermiere	Incarico di supporto al R.A./Coord.	1	0	1
D	Infermieri		12	8 di ruolo 1 Part Time (non utilizzata nell'organico infermieristico in seguito a certificato medico)	3
D	Fisioterapista		2 Part time	0	0
B	O.S.S.		12	9	3
B	Ausiliari assistenza		0	1	Ad esaurimento
B	Guardaroba (O.S.S.)		2 Full Time 1 Part Time	2	0
B	Operai manutentori		2	2	0

FP CGIL

CISL FP

ESTERNALIZZAZIONI

L'Ente, gestisce direttamente i settori di attività ritenuti core business o di importanza strategica e, per motivazioni di efficienza, opportunità ed economicità, nel rispetto delle procedure previste dal D.lgs. n36/2023, procede all'affidamento ad operatori esterni di alcuni servizi garantiti dalla struttura.

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO TRIENNIO 2024/2026

Per il triennio 2024/2026 l'ente prevede il rafforzamento dell'organico tramite assunzione in ruolo di n. 3 unità personale infermieristico con contratto a tempo pieno ed indeterminato e 3 unita' personale o.s.s. con contratto a tempo pieno determinato, mediante attivazione delle procedure pubbliche previste dalla legge per il reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni.

Il PRESIDENTE DEL C.D.A.

RSU aziendale

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

NURSIND