

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA ITIS

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Periodo 2018 – 2020

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. N. 165/2001, con deliberazione n. 34/18 d.d. 28.8.2018.

PREMESSA

Il presente Piano, relativo al periodo 2018 – 2010, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale dell’A.S.P. ITIS, come da ultimo adottata con deliberazione n. 36 dd.18/12/2017 (allegato al bilancio di previsione).

Esso tiene conto sia dei nuovi fabbisogni di personale registrati nel corso del 2018 sia del nuovo quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative recentemente intervenute, con il D.Lgs. n. 75/2017 e con la Legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), in materia di reclutamento ed assunzioni di personale. Il Piano è definito in coerenza con le linee di indirizzo approvate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018 e pubblicate in G.U. n. 173 dd. 27 luglio 2018.

SITUAZIONE DI PARTENZA – ORGANICO

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, è data dalla tabella dell’organico aziendale aggiornato alla data di approvazione del Piano e riportato nella tabella 1 sottostante

TABELLA 1

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE		ORGANICO	POSTI OCCUPATI		OCCUPATI IN BASE ALL’ORARIO	OCCUPATI TOTALI
				T. INDET.	T. DET.		
1 D	DIRETTORE	generale	1			1	1
1 D	DIRIGENTE	contabile	1	1		1	1
1 D	DIRIGENTE	amministrativo	1	1		1	1
1 D	DIRIGENTE	sociale	1	1		1	1
1 D	DIRIGENTE	tecnico	1	1		1	1
D sup.	Funzionario	contabile	1	1		1	1
D sup.	Funzionario	amministrativo	1	1		0,5	1
D sup.	Funzionario	sociale	1	1		1	1
D base	Esperto	contabile	1	1		0,5	1
D base	Esperto	amministrativo	5	3		3	3
D base	Esperto	del personale	1	1		1	1
D base	Esperto	tecnico (manutenzione)	1	1		1	1
D base	Esperto	tecnico	1			0	0
D base	Esperto	assistente sociale	8	5	1	5,722	6
D base	Esperto	Sociale	3	2		2	2
D base	Esperto	Sanitario	3	2		2	2
D base	Esperto	fisioterapista	1			0	0
D	Esperto	socio-educativo	1			0	0

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE		ORGANICO	POSTI OCCUPATI		OCCUPATI IN BASE ALL'ORARIO	OCCUPATI TOTALI
C	istruttore	contabile	4	1		1	1
C	istruttore	amministrativo	11,722	10	1	10,44	11
C	istruttore	amministrativo informatico	1	1		1	1
C	istruttore	tecnico (manutenzione)	1	1		1	1
C	istruttore	tecnico (elettrotecnico)	0,5	0,5		0,5	1
C	istruttore	tecnico RSPP	0,5	0,5		0,5	1
C	istruttore	tecnico	2	2		2	2
C	istruttore	sociale	2	1		1	1
B sup	collaboratore	amministrativo	2	2		2	2
B sup.	collaboratore	d'autoparco	2			0	0
B sup.	collaboratore	elettromeccanico	1	1		1	1
B sup.	collaboratore	tecnico di manutenzione	1	1		1	1
B base	esecutore	amministrativo	1	1		1	1
TOT.			62,722	44	2	45,162	48

CESSAZIONI DI PERSONALE PER COLLOCAMENTO A RIPOSO

La sottostante tabella indica una previsione delle cessazioni negli anni 2018, 2019, 2020. La previsione si basa o sull'anzianità contributiva posseduta dal dipendente o, se non disponibile, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (65 anni). Pertanto la previsione potrebbe subire variazioni, tenuto conto che alcune persone in servizio potrebbero non aver raggiunto, al compimento dei 65 anni, i requisiti per un qualsiasi diritto a pensione.

LIVELLO GIURIDICO	CESSAZIONI
DIRIGENTI	
CATEGORIA D	
CATEGORIA C	2
CATEGORIA B	2

FABBISOGNO DI PERSONALE

Si conferma l'obiettivo di coprire nel triennio, per mezzo di concorso pubblico o altri strumenti di legge, i posti che nello stesso periodo temporale si renderanno vacanti a causa delle cessazioni per pensionamento di personale o per altre cause.

Nell'anno 2018 si provvederà, se non già avviate alla data di attivazione del presente Piano dei fabbisogni, alla copertura dei posti indicati nel Piano delle assunzioni previste per l'anno 2018, già allegato al Bilancio di

Previsione per il 2018, per sostituire dipendenti cessati negli anni precedenti e non ancora sostituiti. In tale prospettiva si è già provveduto o si provvederà a coprire:

- un posto di Istruttore Tecnico (geometra) destinato all' Ufficio tecnico del SOPI aziendale. (effettivamente coperto dal 2/1/2018)
- un posto di Esperto amministrativo da destinare al Servizio alla Persona;
- un posto di Istruttore amministrativo, per scorrimento di graduatoria valida da destinare al Servizio alla Persona;
- un posto di Istruttore sociale da destinare al Servizio alla Persona;
- un posto di Esperto socio-educativo (profilo derivante dalla trasformazione del posto di Istruttore animativo ad opera della deliberazione n. 33 dd. 2/8/2018).

Si provvederà inoltre nel corso del 2018, utilizzando gli strumenti offerti dalla vigente normativa, alla copertura dei posti che si sono resi o si renderanno vacanti. Si precisa infatti che nel corso della prima metà del 2018, alcuni dipendenti aziendali, per motivazioni non previste, hanno presentato domande di mobilità e/o hanno partecipato a concorsi pubblici indetti da altri Enti della Regione e, a seguito del positivo esito delle citate procedure stanno lasciando il loro posto scoperto.

In tale contesto si provvederà ad attingere dalle graduatorie aziendali tuttora valide o dalle graduatorie valide di altri Enti pubblici, ad indire avvisi di mobilità o nuovi bandi di concorso, per le professionalità che via via si renderanno necessarie. Si riassumono di seguito i profili che per i suddetti motivi sono usciti o usciranno dall'organico aziendale e che sarà necessario sostituire:

PROFILI DI CUI SI PREVEDE L'USCITA NEL 2018

MODALITA' DI SOSTITUZIONE

1 Istr. contabile il 10/7/2018	scorrimento graduatoria cat. C
1 Istr. amministrativo il 19/8/2018	scorrimento graduatoria cat. C
1 esp. amministrativo il 16/9/2018	scorrimento graduatoria cat. D
1 Istr. amministrativo il 16/9/2018	scorrimento graduatoria cat. D (o altro)
1 esp. amministrativo il 30/9/2018	procedura di mobilità volontaria

Nel contempo, si richiama l'attenzione sul contesto in cui opera l'A.S.P. ITIS, che deve applicare il CCNL nazionale delle Funzioni Locali, mentre tutti gli Enti Locali della Regione applicano il CCRL del Comparto Unico del Friuli Venezia Giulia, di gran lunga migliorativo economicamente rispetto al CCNL. Sicuramente questa è la causa dell'attuale esodo dei dipendenti aziendali verso gli altri Enti della Regione e, nel tentativo di arginare il fenomeno, si provvederà a valorizzare la professionalità acquisita dal personale interno, indicando procedure di progressione verticale o altri istituti consentiti dalla normativa vigente.

L'Azienda nel triennio in questione provvederà ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato e/o interinale, solo in caso di esigenze assolutamente urgenti ed indifferibili o sulla base di progetti temporanei che eventualmente verranno attivati.

Vista la grande mobilità di personale nell'anno corrente, non risulta al momento possibile prevederne gli sviluppi negli anni futuri, per i quali ci si riserva di rivisitare il presente Piano.

La copertura finanziaria derivante dalle nuove assunzioni di personale nell'anno in corso è già stata prevista ed approvata con il bilancio di previsione, per gli anni successivi si provvederà ad effettuare gli appositi stanziamenti.