



“ASP Paolo Ricci”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

Sede legale: P.zza XXV Luglio, 2 -62012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi, 144 – 62012 Civitanova Marche (MC)

URL sito web: www.paoloricci.org

posta elettronica ordinaria istituzionale: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Cod.fisc./P.IVA 00259160430

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2023-2025

INDICE

	Introduzione	pag.	3
Sezione 1	Scheda anagrafica dell'amministrazione	“	4
Sezione 2	Valore pubblico, performance e anticorruzione	“	5
	2.1 Sottosezione Valore pubblico	“	5
	2.2 Sottosezione <i>performance</i>	“	5
	2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza	“	5
Sezione 3	Organizzazione e capitale umano	“	9
	3.1 Sottosezione di struttura organizzativa	“	9
	3.2 Sottosezione lavoro agile	“	16
	3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale	“	17
Sezione 4	Monitoraggio	“	17

INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 dell' Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "ASP Paolo Ricci", introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 09/06/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 06/08/2021, n. 113. Tale normativa stabilisce che le amministrazioni con più di 50 dipendenti (esclusi gli istituti scolastici) debbano riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, in particolare relativa a: *performance*, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Con il D.P.R. 24/06/2022, n.81 è stato emanato "Il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

Con Decreto del 24/06/2022, n.132 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, hanno definito i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

L "ASP Paolo Ricci", avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato Piano-tipo al suddetto decreto 132/2022, ha elaborato il PIAO 2023-2025 esclusivamente con riferimento alle sezioni e sottosezioni di seguito evidenziate in neretto:

Sezione 1 = Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

- Sottosezione 2.1 – Valore pubblico;
- Sottosezione 2.2 – Performance;
- **Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;**

Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano;

- Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;
- Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile;
- **Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale;**

Sezione 4 = Monitoraggio.

SEZIONE 1**SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

A.S.P. Paolo Ricci

Natura giuridica: Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (ex IPAB)

Partita Iva: 00259160430

Sede legale: P.zza XXV Luglio n. 2, 61012 Civitanova Marche (MC)

Sede amministrativa: Via Einaudi n. 144, 62012 Civitanova Marche (MC)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 29

Telefono: 0733 78361

Sito internet: <https://www.paoloricci.org>

E-mail ordinaria: info@paoloricci.org

PEC: asp.paoloricci@emarche.it

Ambiti di intervento : Sanitario riabilitativo, Socio Sanitario, Educativo, Formativo

Servizi: Centro residenziale e semiresidenziale disabili, Centri ambulatoriali di Riabilitazione, Struttura residenziale e centro diurno anziani, Servizi domiciliari riabilitativi, socio-sanitari e educativi, Nidi d'infanzia, Centro per la famiglia, Comunità alloggio adulti in difficoltà, formazione.

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****2.1 Sottosezione Valore Pubblico**

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.2 Sottosezione Valore Performance

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).

2.3 Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza

Il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” (PTPCT) 2023-2025 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 31/01/2023, senza apportarvi significative modifiche rispetto a quello relativo al triennio 2024-2025, in considerazione delle oggettive difficoltà operative determinate nel corso del 2022 dall'insorgere di tre focolai *Covid* nelle strutture residenziali e del fatto che ad oggi non si sono mai verificati fatti corruttivi. Inoltre nell'ultimo triennio non si sono avute modifiche organizzative rilevanti né disfunzioni amministrative significative, in relazione all'esiguo numero di dipendenti.

Fermo restando l'oggettiva difficoltà di applicazione della normativa anticorruzione in Enti con un organico di ridotte dimensioni, si è comunque proceduto alla ricognizione del grado di esposizione ai rischi corruttivi, tenendo conto del tipo di attività svolte in ambito sanitario, socio-sanitario, educativo e formativo e delle professionalità impiegate nei diversi servizi, pari a 29 dipendenti al 31/12/2022, compreso il personale amministrativo.

La ricognizione del grado di esposizione ai rischi è stata effettuata anche in relazione alle attività sotto indicate:

- Attività di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, che ha individuato alcune aree di rischio per le quali le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono all'attività di mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

1. Autorizzazioni o concessioni: (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);

2. Contratti pubblici (scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs n. 50/2016);
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, (fattispecie presente in misura non significativa all'interno dei procedimenti dell'Azienda);
4. Concorsi e prove preselettive (per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.lgs 150/2009);
5. Processi individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Rispetto al punto 5. si sottolinea che con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 22.12.2022 è stato approvato il Piano della Performance 2023 dell'ASP Paolo Ricci, coincidente per prassi amministrativa e strategia programmatica al ciclo di programmazione, implementazione, rendicontazione e valutazione già in atto presso l'Ente attraverso gli strumenti di programmazione e valutazione previsti dalle disposizioni normative cui è assoggettato (ad esempio la Legge Regione Marche 5/2008, il Regolamento di organizzazione 2/2009, il CCNL comparto Regioni Enti locali).

Tale ciclicità amministrativa e di programmazione si concretizza nel Bilancio di Previsione annuale, il Bilancio programmatico Pluriennale, il Conto consuntivo e le relative relazioni allegate.

Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, l'Ente realizza il ciclo di gestione delle Performance, schematizzabile nelle seguenti fasi:

- Programmazione - Bilancio previsione annuale e pluriennale;
- Gestione - Esecuzione attività;
- Controllo - Analisi obiettivi previsti;
- Valutazione - Sistema di valutazione dei risultati e della posizione dei dirigenti e Sistema unico di valutazione delle prestazioni del restante personale dipendente;
- Rendicontazione - Conto consuntivo e relazione al conto consuntivo e sulla performance perseguita rispetto agli obiettivi prefissati;
- Premialità - Risultanze valutazione dei dirigenti e Risultanze valutazioni dei dipendenti.

Pertanto il Piano della *performance* dell'ASP Paolo Ricci 2023 è coincidente con l'adozione del piano programmatico annuale e pluriennale redatto in sede di approvazione del bilancio preventivo adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 22.12.2022 ed è inserito nella relazione al bilancio preventivo stesso, consultabile in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo/bilancio-preventivo/bilancio-preventivo-2023>.

Nell'ambito del processo sopra descritto si esplica la *mission* dell'ASP Paolo Ricci in linea con le norme statutarie e si realizza il relativo valore pubblico attraverso:

- la promozione e la gestione di servizi riferiti ai bisogni della persona, delle famiglie e della comunità, le attività sociali, sanitarie, formative ed educative finalizzate alla cura, al benessere personale, sociale e relazionale degli utenti;
 - l'erogazione di prestazioni riabilitative e sanitarie a utenti di ambo i sessi e di tutte le età, residenti sia nel Comune di Civitanova Marche sia in altri Comuni che si trovano in una situazione, anche provvisoria, di disabilità;
 - l'erogazione di prestazioni educative e sociali a favore di minori;
 - l'erogazione di servizi a favore della popolazione anziana, degli emarginati, dei disadattati;
 - la formazione e l'aggiornamento, l'orientamento e la consulenza, la formazione professionale ivi compresa la formazione continua in sanità a operatori dipendenti e/o esterni al fine di sostenerne la motivazione e rivalutarne la preparazione tecnica professionale, in ragione del fatto che gli interventi di tutte le figure professionali sono finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza;
 - l'attività di ricerca, programmazione e di studio al fine di contribuire ad una migliore gestione dei servizi alla Persona e alla Comunità.
- Sono state quindi analizzate le seguenti altre attività per le quali è stato individuato un potenziale rischio di corruzione, benchè basso:
 - a. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto immediato per gli stessi destinatari:
 - a.1 gestione delle ammissioni, delle graduatorie e delle liste di attesa degli utenti;
 - a.2 concessione dell'uso dell'aula formazione;
 - a.3 patrocinio legale a dipendenti per fatti connessi all'espletamento del servizio;
 - a.3 controlli su dichiarazioni, autocertificazioni o certificazioni;
 - a.4 gestione degli stupefacenti ;
 - a.5 autorizzazione ad assumere incarico professionale esterno;
 - a.6 omaggi (aggiornamento 2019);
 - b. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per gli stessi destinatari:
 - b.1 accesso alle prestazioni con copertura di spesa da parte del Servizio Sanitario Nazionale;
 - b.2 determinazione delle tariffe delle prestazioni a pagamento e concessioni di sconti;
 - b.3 provvedimenti conseguenti al decesso dei pazienti/utenti in regime di ricovero (revisione e aggiornamento 2019);
 - b.4 gestione degli omaggi (aggiornamento 2019)
 - b.5 provvedimenti conseguenti alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (aggiornamento 2019);
 - b.6 provvedimenti conseguenti alla tutela dei dati personali e alla gestione documentale (aggiornamento 2019).

Per ciascuno dei procedimenti/processi che, in esito all'attività ricognitiva sopradescritta, sono stati qualificati "a rischio di corruzione" è stata effettuata la valutazione del grado di rischio insito. Il grado di rischio è stato espresso con un punteggio numerico ed indica la potenzialità che si verifichi un evento corruttivo e/o un episodio di illegalità. Per la sua misurazione sono stati utilizzati i criteri proposti nell'allegato 5 del P.N.A.

(Piano Nazionale Anticorruzione) 2013, che considerano sia la probabilità (frequenza di verifica) sia l'impatto (importanza delle conseguenze) del rischio.

Nonostante il suddetto riferimento metodologico e nonostante le difficoltà descritte nei PTPCT, a fronte delle modalità di gestione del rischio che è stato possibile praticare, **non si sono verificati ad oggi eventi corruttivi e non è pervenuta nessuna segnalazione; questo giustifica anche i valori piuttosto contenuti della valutazione.**

Il PTPCT 2023-2025 e i suoi allegati è stato pubblicato in amministrazione trasparente al seguente link:

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/buone-prassi/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2021-2023/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza-2022-2024>

Allegato 1 Macrostruttura

Allegato 2 Modello scheda di valutazione del Rischio

Allegato 3 Scheda ponderazione del Rischio con valutazioni

Allegato 4 Tabella degli obblighi di pubblicazione

Allegato 5 Mod. richiesta accesso civico art. 5, c.1, D.Lgs. 33/2013

Allegato 6 Mod. richiesta accesso civico art.5, c.2, D.Lgs. 33/2013

Allegato 7 Mod. richiesta accesso L. 241/1990

Allegato 8 Mod. segnalazioni condotte illecite (whistleblower)

Le relazioni Responsabile anticorruzione e trasparenza sono consultabili in :

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/buone-prassi/relazione-del-responsabile-della-corruzione>

Rispetto al monitoraggio 2022 si precisa che in data 28/06/2022 il NiV (Nucleo indipendente di valutazione) ha trasmesso al RPCT (Responsabile

Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), previa confronto e elaborazione condivisa:

1. il documento di attestazione – Allegato 1.1. alla delibera ANAC 201 del 13/04/2022;
2. la scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o organismi con funzioni analoghe correlata;
3. la griglia di rilevazione al 31.05.2022 relativa all' assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo le disposizioni della citata delibera ANAC 201-2022, elaborata in collaborazione con il RPCT.

I suddetti documenti sono stati pubblicati in data 29/06/2022 in amministrazione trasparente nella specifica sezione ad essi dedicata in

<https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazioni-oiv-o-di-struttura-analoga>

In data 30/06/2022 è stata trasmessa all' ANAC la griglia di rilevazione al 31.05.2022 relativa all' assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo le disposizioni della delibera ANAC 201-2022, all'indirizzo attestazioni.oiv@anticorruzione.it

Rispetto ai suddetti adempimenti di monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza nel 2023 si procederà allo stesso modo secondo le modalità indicate dall' ANAC.

SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
------------------	--

3.1 Sottosezione di struttura organizzativa
--

La struttura organizzativa è di tipo gerarchico funzionale nell'ambito della quale, sono inseriti diversi livelli di responsabilità.

Sono organi dell'Azienda:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Revisore dei Conti;
- l'Organo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione, di cui il Presidente ha la rappresentanza legale, svolge funzioni di indirizzo politico e programmatico. Il Revisore dei Conti esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria dell'Ente. Compete all'Organo di Vigilanza la verifica del rispetto delle volontà testamentarie della benefattrice dell'Ente

La Direzione generale:

svolge le proprie funzioni in posizione gerarchica sovraordinata rispetto a tutti gli apicali dell'Ente ed ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi espressi dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Medico:

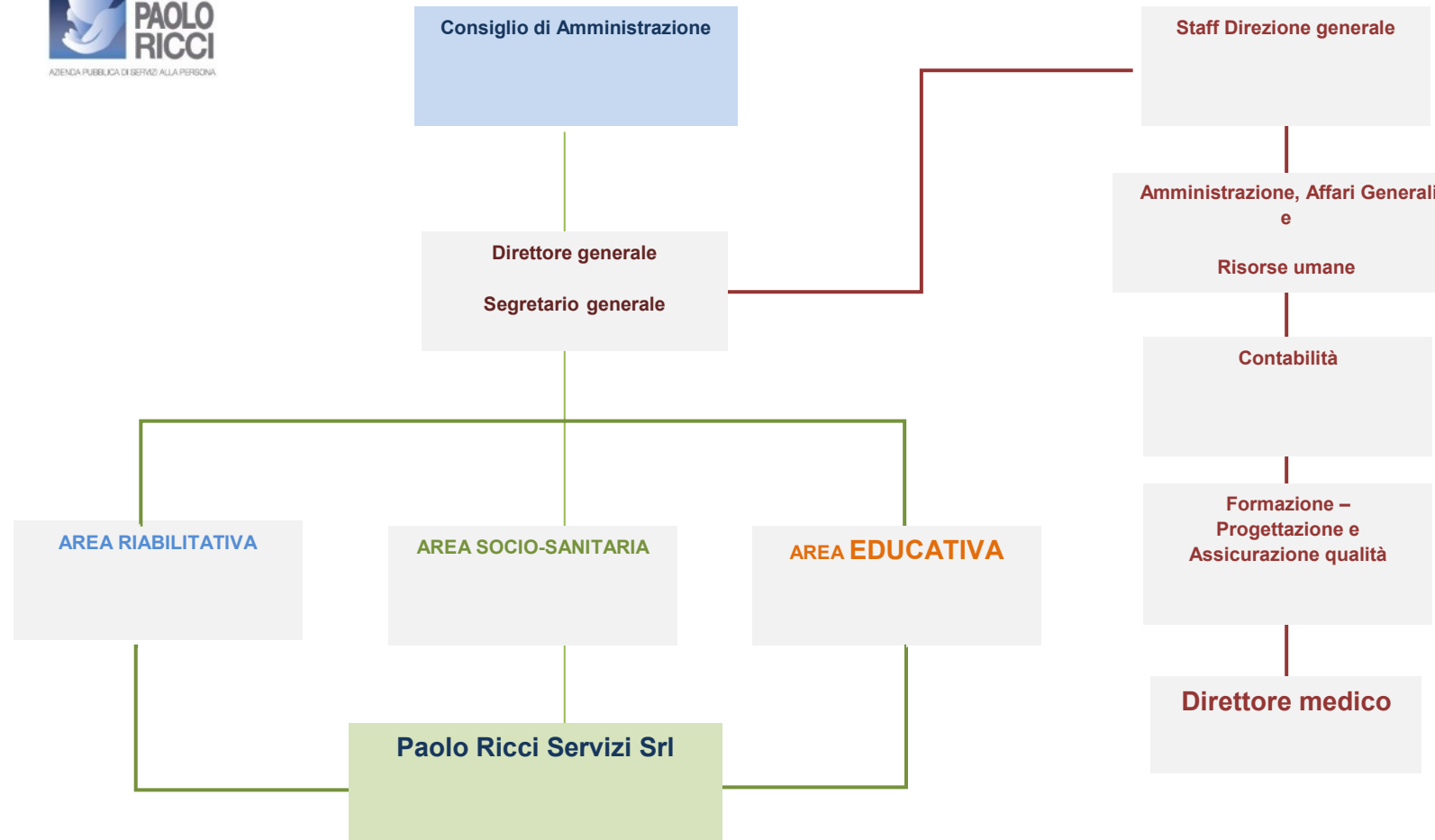
garantisce l'organizzazione tecnico-sanitaria dell'Azienda e in particolare il rispetto sotto il profilo medico delle procedure e delle norme igieniche e la corretta applicazione delle metodologie e dei protocolli.

I Direttori di Area:

dirigono e organizzano l'area di riferimento in funzione alle risorse e obiettivi assegnati. La responsabilità è attribuita in base ad apposito incarico.

Nel mese di luglio 2015, tenuto conto del contesto di riferimento e al fine di perseguire al meglio le finalità istituzionali, è stata istituita una società controllata dall'Asp Paolo Ricci a totale capitale pubblico, denominata "Paolo Ricci Servizi srl".

Organigramma



Rivalutazione dell'organizzazione a seguito delle modifiche della struttura organizzativa

Il modello organizzativo dell'Ente è stato delineato con l'approvazione del Regolamento di organizzazione.

Il riassetto della struttura è stato rideterminato nel corso del tempo e di recente ha subito modifiche per quanto riguarda la direzione dei centri ambulatoriali.

Tale revisione si è ritenuta necessaria per facilitare una risposta gestionale più confacente alle esigenze dell'Azienda ed ha previsto una ridistribuzione delle competenze tra Direzione generale e Direzione medica e le relative responsabilità. Nella fattispecie è stato previsto un rafforzamento delle responsabilità tra le due Direzioni (generale e medica), eliminando centri di responsabilità intermedi.

La dotazione organica attuale e le risorse umane

La Direzione Generale e amministrativa di Asp garantisce il raggiungimento delle finalità di carattere sociale, sanitario ed educativo che vengano assicurate attraverso la società *in house* "Paolo Ricci Servizi srl" di cui l'Asp detiene l'intero capitale sociale e su cui esercita le funzioni di indirizzo e di "controllo analogo" ai sensi della disciplina comunitaria.

Asp ha definito la propria dotazione organica con atto 41 del 22.12.2022, da cui si evince che complessivamente la dotazione è costituita da n. 39 unità.

Il personale dipendente è costituito da n. 29 dipendenti (inclusi i sospesi e i disaccati e il Direttore medico) e due dipendenti con rapporto di lavoro interinale.

Qualifica	Unità
Direttore generale	1
Segretario Generale con incarico di Direttore Generale	1
Istruttore Direttivo Affari Generali	1
Istruttore Gestione economica finanziaria	1
Istruttore in ambito giuridico/economico	1

Istruttore in ambito tecnico	1
Ragioniere	2
Economo (assegnato a collaboratore)	1
Esperto in ambito informatico	1
Collaboratore Amministrativo	1
Autista manutentore esperto in sicurezza	1
Autista manutentore	1
Progettista a tempo pieno	1
Esperto in comunicazione	1
Esperto accreditamento e qualità	1
Esperto in ambito formativo	1
Direttore Medico	1
Totale direzione generale	18

Qualifica	Unità
Direttore/Responsabile Area socio-sanitaria	1

Assistente Sociale	1
Cuoco	1
Educatore attività occupazionali	1
Educatori a tempo pieno	2
Assistenti qualificati	1
Operatore Socio Sanitario t.p. area disabili	2
Operatore Socio Sanitario t.p. area anziani	2
Operatore sanitario	1
Operatore generico	1
Totale area socio-sanitaria	13

Qualifica	Unità
Coordinatore Area Riabilitativa	1
Logopedista	3
Fisioterapista t. p	1
Fisioterapista part-time	2

Fisioterapista a 30 ore	1
Totale Servizio area riabilitativa ambulatoriale	8

Il personale tecnico di Asp (OSS, educatori terapisti, ecc.) è stato distaccato alla Paolo Ricci Servizi Srl, società strumentale di Asp di cui si avvale per la gestione dei servizi e al fine di garantire efficienza, sostenibilità secondo le indicazioni che sono state alla base della costituzione della Paolo Ricci Srl (delibera 18/2015). Complessivamente il personale dipendente a tempo indeterminate e determinato di Asp è pari a 29 unità, (incluso il personale in distacco e in aspettativa).

Il personale tecnico distaccato alla Paolo Ricci servizi è pari a 20 unità, mentre una unità è distaccato presso la ditta di ristorazione.

Come anticipato la gestione dei servizi avviene attraverso la propria società *in house* che provvederà direttamente all'assunzione del personale necessario per assicurare lo standard di servizi previsto e approvato con il contratto di gestione e il piano programma.

Con apposito atto viene elaborato il piano delle assunzioni del triennali.

Nel 2023 saranno affidati incarichi per acquisire le professionalità necessarie di:

- 1- servizi legali;
- 2- sicurezza sul lavoro;
- 3- medico competente;
- 4- esperto area riabilitativa;
- 5- *privacy*;
- 6- amministratore di sistema informatico;

- 7- Docenze;
- 8- OIV o nucleo valutazione;
- 9- prestazioni tecniche patrimonio;
- 10- direzione dei lavori;
- 11- miglioramento comunicazione e visibilità ente;
- 12- progettista per accesso fondi europei o altre progettazioni;
- 13- supporto percorso accreditamento;
- 14- revisore conti;
- 15- consulenza medici specialisti.

3.2 Sottosezione lavoro agile

Stante la ridotta dotazione organica e la necessità di prestazioni dirette all'utenza il lavoro agile risulta incompatibile con lo svolgimento da remoto, in particolare per le strutture residenziali e semiresidenziali disabili e anziani, nei nidi d'infanzia e nei Centri ambulatoriali di riabilitazione. Pertanto la maggior parte dei servizi erogati non consentono uno sviluppo del lavoro agile strutturato e diffuso.

Per quanto riguarda il personale amministrativo, ad oggi nessuno ha effettuato specifica richiesta di lavoro agile. Tuttavia l'ASP Paolo Ricci ha predisposto un' informativa per i lavoratori sulla salute e sicurezza nel lavoro agile (art.22,c.1, L.87/2017).

Sono state acquistate, per l'utilizzo in caso di emergenze:

- licenze per la VPN aziendale funzionali al collegamento da remoto;
- licenze *office 365* che comprendono l'applicativo *microsoft teams* per agevolare i contatti con l'utenza esterna.

Le suddette procedure ad oggi sono state attivate in emergenza e temporaneamente solo durante l'inizio della Pandemia Covid 2019.

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale

PIANO ASSUNZIONI Delibera CdA 41 del 22/12/2022	Categoria	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Ragioniere	C1	1	0	0	3.836,56	23.019,33	23.019,33
Progettista tempo pieno	D1	1	0	0	4.166,45	24.998,69	24.998,69
Esperto in ambito informatico	D1	0	0	1			24.998,69
Esperto accreditamento e qualità	D1	1	0	0	4.166,45	24.998,69	24.998,69
Istruttore in ambito giuridico/economico	D1	0	1	0		24.998,69	24.998,69
Esperto in comunicazione	D1	0	0	1			24.998,69
Istruttore gestione economica - finanziaria	D1	0	0	1			24.998,69
Esperto in formazione	D1	0	0	1			12.499,34
		3	1	4	12.169,45	98.015,40	185.510,81

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

L' A.S.P. Paolo Ricci, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuta alla redazione della presente sotto sezione (art. 6 del D.M. 30.06.2022, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021).