5. QUADRO RISORSE UMANE

Il raffronto tra l'organico stabilito e quello costituito dal personale effettivamente presente evidenzia le carenze quantitative che toccano tutti profili professionali. Tali carenze sono riconducibili a cause diverse e a volte concomitanti.

Per ciò che concerne il profilo professionale di assistente sociale (A.A.S.S.) ad esempio, il gettito formativo annuale prodotto Diploma Universitario in servizio sociale (D.U.S.S.), in assenza di un legame tra programmazione in campo socio sanitario e proiezioni circa il fabbisogno di A.A.S.S., è risultato insufficiente creando uno scarto tra la domanda di operatori e l'offerta. Questa condizione ha messo di fatto in concorrenza tra di loro per l'acquisizione di personale, Enti Gestori delle attività socio assistenziali, Aziende sanitarie locali, servizi ministeriali, vanificando gli effetti dei concorsi banditi dalla città negli ultimi anni. Si sono verificati eventi quali: rapido esaurimento delle graduatorie di concorso, permanenze brevi nei servizi da parte di neo assunti ed a volte esodi di personale anche con esperienza verso altri Enti.

Lungi dall'essere fenomeno torinese, tali eventi hanno toccato in misura ovviamente proporzionale rispetto alle dimensioni degli organici, tutti gli Enti Gestori piemontesi. Il rispetto dei vincoli finanziari inoltre ha condizionato e condiziona pesantemente le scelte relative all'assunzione di personale ed hanno reso difficilmente colmabili i vuoti d'organico.

Il nuovo ordinamento universitario, che ha previsto la trasformazione del D.U.S.S. in Laurea triennale, nonché le scelte effettuate dalle singole Facoltà, da un lato hanno dato luogo ad un più che triplicato numero di iscrizioni nell'anno accademico 2002/2003 (sia per aver eliminato il numero programmato, sia per aver promosso l'informazione sugli sbocchi lavorativi), al Corso di Laurea in Servizio Sociale dell'Università degli Studi di Torino, dall'altra hanno consentito la riduzione delle ore dedicate al tirocinio professionale ed un'articolazione dei crediti formativi che non sembra ad oggi, garantire un adeguato sviluppo degli aspetti professionalizzanti, con il rischio di tornate di laureati non preparati ad affrontare la realtà operativa nel prossimo futuro.

La recente assunzione di 20 Assistenti sociali con contratto di formazione lavoro da parte della città, può rappresentare un'esperienza significativa

non solo perché forma di reclutamento nuova e consentita, ma anche per valutare un percorso di avvicinamento alla realtà operativa concreta, pur senza rinunciare al dialogo con l'Università affinché sviluppi ed affini la propria sensibilità rispetto agli aspetti professionalizzanti, nella formazione di tutti gli operatori sociali che afferiscono appunto all'Università, quali A.A.S.S. ed Educatori professionali).

Relativamente alla figura degli Adest (Assistenti domiciliari e dei servizi tutelari), lo sviluppo dei servizi alla persona, l'introduzione di standards regionali relativi al personale, ben definito nel numero e nella qualifica per i presidi residenziali; pur prevedendo l'obbligo per i gestori degli stessi di dimensionare e qualificare adeguatamente gli organici delle proprie strutture, non è stato accompagnato da una programmazione tempestiva sul fabbisogno formativo. Per questa ragione e per un lungo periodo la presenza di Adest qualificati sul mercato del lavoro è stata esigua. Tale condizione ha giustificato l'immissione di personale sprovvisto di qualifica, avviato successivamente ad una riqualificazione a carico degli Enti Gestori, onerosa anche in termini di conciliazione tra continuità dei servizi e partecipazione ai corsi riqualificanti da parte degli operatori, in un processo di adeguamento che non è ancora del tutto concluso.

Anche per tale profilo professionale il reclutamento mediante contratti di formazione lavoro, potrebbe da un lato garantire un avvicinamento guidato nell'operatività, dall'altro consentire percorsi di autoselezione e selezione sulla base dell'effettiva vocazione professionale, incentivando il ricorso alle buone prassi, così importante per i servizi alla persona.

L'unificazione nel profilo professionale di O.S.S., spendibile sia nel campo sanitario che socio assistenziale, dei profili professionali dell'Adest e dell'O.T.A., potrebbe aprire una concorrenzialità tra i due comparti e richiederà un attento monitoraggio.

Il ricorso a personale non qualificato per lungo tempo ha riguardato anche gli educatori professionali, formati negli anni scorsi in numero insufficiente, tanto che l'ultimo concorso per educatori espletato del Comune di Torino ha dovuto tenere conto di tale condizione di carenza, con gli effetti già segnalati in ordine alla necessità di riqualificare il personale.

L'attività di confronto tra servizi e tra gli stessi ed i rappresentanti della cittadinanza attiva ha reso sempre più evidente che la qualità e l'efficacia dei servizi sociali comprende anche scelte attente per ciò che concerne gli impiegati amministrativi.

L'incontro con i cittadini dei servizi e con la complessità della domanda da essi portata comporta per gli impiegati amministrativi che vi operano, sensibilità e strumenti per la relazione.

Strategico diviene, sia per gestire il primo impatto con il cittadino, sia la presa in carico di qualsiasi tipo, oltre ad una buona dotazione organica di tecnici, strutturare attività di accoglimento del pubblico, di informazione e segreteria, che devono essere svolti da personale preparato e selezionato.

PERSONALE AL 31/12/2002

	PROFILO	ISTITUTI PER ANZIANI	DIVISIONE SERVIZI SOCIALI	SERVIZI SOCIALI CIRCOSCRIZIONI	TOTALI IN SERVIZIO	DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA	FASCIA CATEGORIA
	direttori	0	1	10	11	#	dirigenti
profili compresi:	dirigenti	0	11	0	11	#	
Resp. Nucleo Socio Assist.le + Coord. socio educativi + Assist. Soc. Coord.	funzionari assist.li	4	34	56	94	94	D
Resp. Nucleo Amm.vo + Resp. Ufficio Amm.vo	funzionari amm.vi	3	31	15	49	#	
Assistenti Sociali	assistenti sociali	2	4	157	163	206	
	educatori/istr. Reparto	8	46	265	319	374	C
Istruttore tecnico	istruttori tecnici	0	9	0	9	#	
Istruttore amm.vo + Esec. Amm.vo	amministrativi	30	136	99	265	#	B/C
	adest/collab. Ass.le	479	51	291	821	963	B
Operatori + Esecutori	servizi generali	98	35	106	239	#	A/B
	TOTALE	**624**	**357**	**989**	**1970**		

NOTE:

1) La dotazione prevista si riferisce al 28/2/02

2) Con la deliberazione n 1092 GC del 30/7/02 è stata ridefinita la pianta organica ispirata al profilo di riferimento e non più ai profili specifici (es. fascia D accorpata in un unico profilo "Direttivo")

3) # indica che la dotazione organica prevista per quel profilo è unica per tutto il Comune per cui non è possibile individuare i numeri relativi ai soli servizi sociali

4) Alcune unità di personale con profilo assistenziale sono impiegate in altre Divisioni

5) In ogni Circoscrizione è presente un Direttore

6) Il Dirigente degli Istituti per Anziani è compreso nel conteggio della Divisione

7) I profili amministrativi e servizi generali comprendono personale di categorie diverse (A,B e C)

Dati elaborati dall'Ufficio Risorse Umane della Divisione servizi sociali