



I.P.A.B. CASA DELL'ACCOGLIENZA "BALDO SPREA"

Soggiorno per Anziani "Villa Sprea" – Scuola Materna "San Giuseppe"

P.zza B. Sprea, 18 - 37031 ILLASI (VR)

Telefono 045/7834037 – Fax 045/6528770

Codice Fiscale/Partita IVA 02233740238

E-mail: info@baldosprea.it

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'IPAB "CASA DELL'ACCOGLIENZA BALDO SPREA" PER GLI ANNI 2020/2022

1. 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 pertanto ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto delle scelte dell'Amministrazione in tema di:

- obiettivi generali e strategici
- ciclo della performance
- vincoli finanziari di bilancio
- politiche anti-corruttive

Appare in questa sede necessario evidenziare come alle IPAB vengano concesse le seguenti deroghe:

- per effetto dell'art. 4 comma 12 bis del D.L. 66/2014, le limitazioni assunzionali valide per gli Enti Locali non sono applicabili, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello di costi coerente con la qualità dei servizi erogati. Detta norma trova la sua *ratio* nel consentire a questa tipologia di Enti, i cui ricavi sono determinati da entrate derivanti dalla vendita di servizi perlopiù di tipo socio-assistenziali ed educativi, di poter rispettare i livelli di standard previsti dalle diverse norme statali e regionali di settore;
- per gli Enti non ancora trasformati in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona l'obbligatorietà di rilevazione e trasmissione del Conto Annuale delle spese sostenute per il personale, previsto dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001, non è applicabile così come precisato a pag. 74 della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 19 del 27 aprile 2017.

Rimangono invece in vigore anche per dette Istituzioni tutti gli obblighi in materia di trasparenza dettati dal D.Lgs. 33/2013 e della preventiva informazione sindacale previsti dall'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1. Il principio del rispetto degli standard regionali e nazionali

Come richiamato in premessa l'IPAB "Casa dell'Accoglienza Baldo Sprea" non è soggetto ai vincoli delle assunzioni previste dalla vigente normativa ma è tenuto comunque al rispetto degli standard di servizio previsti, oltre che dalla normativa statale in materia di Scuole dell'Infanzia, anche dalla DGR Veneto 16 gennaio 2007 n. 84 adottata ai sensi e per gli effetti della L.R. Veneto 22/2002.

Per ragioni di completezza e trasparenza espositiva si riportano qui di seguito i principali riferimenti normativi e gli di autorizzazione ed accreditamento istituzionale per ogni tipologia di servizio offerto dall'Ente:

SERVIZIO: UNITA' DI OFFERTA PER PERSONE ANZIANE NON AUTOSUFFICIENTI CON RIDOTTO-MINIMO BISOGNO ASSISTENZIALE

Definizione: servizio residenziale per persone anziane non autosufficienti;

Finalità: offrire alla propria utenza un adeguato livello di assistenza medica, infermieristica, riabilitativa, tutelare ed alberghiera;

Utenza: persone, di norma anziane, in condizione di non autosufficienza con ridotto-minimo bisogno assistenziale non assistibili a domicilio;

Principali standard di servizio:

Area socio-sanitaria

- 1 coordinatore ogni 90 Ospiti presenti in media nell'anno;
- 1 unità di personale con funzione di assistenza socio -sanitaria ogni 2,5 Ospiti presenti in media nell'anno;
- 1 infermiere professionale ogni 15 Ospiti presenti in media nell' anno. Il numero di infermieri professionali richiesti dallo standard di cui sopra, può essere coperto, fino ad un massimo del 30%, da infermieri generici (DGR Veneto 1054 del 24 Aprile 2002) e/o da operatori con la qualifica di OSS-S. Deve essere comunque garantito il servizio infermieristico nell'arco delle 24 ore, anche mediante ricorso alla reperibilità notturna.

Area sociale¹

- 1 unità di personale con funzione di educatore-animatore ogni 60 Ospiti presenti in media nell'anno;
- 1 assistente sociale ogni 120 Ospiti presenti in media nell'anno;
- 1 psicologo ogni 120 Ospiti presenti in media nell'anno;
- 1 fisioterapista o terapeuta della riabilitazione o in alternativa, laddove siano presenti Sezioni ad Alta Protezione Alzheimer (SAPA) e/o nuclei dedicati ad Ospiti con decadimento cognitivo, n. 1 psicologo psicoterapeuta ogni 60 Ospiti non autosufficienti;
- 1 logopedista ogni 200 Ospiti non autosufficienti.

Deve essere inoltre prevista la presenza di adeguato personale ausiliario, o servizio equivalente, comprese le attività di pronto intervento tecnico, in base al rapporto con le esigenze dell'organizzazione del Centro Servizi e della tipologia di offerta.

SERVIZIO: SCUOLA DELL'INFANZIA

Definizione: Scuola dell'Infanzia paritaria;

Finalità: offrire percorsi educativi e didattici a bambini in età prescolare;

Utenza: bambini in età 3/6 anni;

¹ da sviluppare con l'autonomia organizzativa del Centro Servizi nel rispetto delle modalità di rimborso previste dalla vigente normativa regionale

Normativa di riferimento:

- D.Lgs 297/1994 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione per le scuole di ogni ordine e grado”;
- Legge 30/2000 “Legge quadro per il riordino dei cicli di istruzione”;
- Legge 62/2000 “Norme per il riconoscimento della Parità Scolastica”;
- DGR 3539 del 10.12.2002 “Approvazione Linee Guida e Protocollo d'intesa per le Scuole di Infanzia non statali della Regione del Veneto”;
- Circolare Ministeriale 31/2003 “Indicazioni per l’attuazione della L. 62/2000”;
- DM 267/2007 “Disciplina delle modalità procedurali per il riconoscimento della parità scolastica”;
- DM 83/2008 “Linee Guida per l’attuazione del decreto ministeriale contenente la disciplina delle modalità procedurali per il riconoscimento della parità scolastica e per il suo mantenimento”;
- DPR 89/2009 “Revisione dell’assetto ordinamentale, organizzativo e didattico della scuola dell’infanzia e del primo ciclo di istruzione ai sensi dell’articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”;
- DPR 21/2009 “Norme per la riorganizzazione della rete scolastica e il razionale ed efficace utilizzo delle risorse umane della scuola, ai sensi dell’articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”;

Alle figure professionali insegnanti, obbligatorie per specifiche disposizioni di legge in numero di una per sezione composta massimo da n. 28 bambini, devono essere aggiunte le seguenti figure professionali necessarie per garantire un corretto funzionamento tecnico-amministrativo dei servizi:

- personale amministrativo;
- personale di cucina;
- personale manutentore;
- personale di lavanderia;
- personale addetto alle pulizie;

Nel caso di presenza di alunni diversamente abili il suddetto rapporto insegnante/bambini per singola sezione deve essere ridotto in relazione alle difficoltà certificate al soggetto.

SERVIZIO: NIDO INTEGRATO

Definizione: servizio diurno strutturato in modo simile ad un asilo nido e collocato nello stesso edificio della Scuola dell’Infanzia

Prestazioni: svolge attività socio educativa anche in collaborazione con la Scuola dell’Infanzia secondo;

Finalità: sociale ed educativa;

Utenza: lattanti (3 mesi / 1 anno) - divezzi (2 - 3 anni).

Può essere prevista l’iscrizione del 20% in più rispetto alla capienza massima consentita dalla dimensione della struttura. La presenza contemporanea dei bambini può essere riferita pertanto a tale valore.

Principali standard di servizio:

- 1 educatrice ogni 6 bambini lattanti;
- 1 educatrice ogni 8 bambini divezzi;
- fino a 16 bambini, almeno 1 operatore ausiliario;
- da 17 a 40 bambini, almeno 2 operatori ausiliari;
- da 41 a 60 bambini, almeno 3 operatori ausiliari.

Tra le figure educative deve essere individuato un Responsabile.

2.2. La spesa di personale: le componenti

Le *componenti da considerare* per la determinazione della spesa di personale a carico dell'Ente sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'Ente per il personale di altri Enti in convenzione in relazione alla quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap per la specifica tipologia di "attività commerciale";
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre Amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il Segretario-Direttore va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le *componenti da escludere* dall'ammontare della spesa di personale, invece, sono:

- spese sostenute per il personale comandato presso altre Amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;

2.3. Limiti assunzionali

Dato atto delle sopra richiamate deroghe previste per le Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficienza dall'art. 4 comma 12-bis della D.L. 66/2014, e tenuto conto dell'obbligo di mantenere comunque un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati, si precisano di seguito i limiti assunzionali applicabili:

- gli equilibri di bilancio, e quindi gli obiettivi di saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali;
- gli artt. 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001 in materia di modalità di assunzione del personale alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni;

2.4. Assunzioni di personale a tempo determinato

Nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, di quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 21.05.2018 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo pieno ed indeterminato, in termini di ore equivalenti, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- c) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo;
- d) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- e) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- f) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

3. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

3.1. L'organizzazione

Con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 35 del 5 dicembre 2012 è stato adottato, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede l'istituzione di due aree con a capo il Segretario Direttore (area amministrativa/gestionale, area sanitaria).

Nel corso dell'anno 2019, con l'adozione della deliberazione n. 10 del 26 marzo 2019, le due Aree sono state accorpate sotto un unico soggetto con inquadramento in posizione D ed attribuendo allo stesso la posizione organizzativa.

Nel corso dell'anno 2020 è volontà dell'amministrazione riattribuire le due specifiche aree a due dipendenti in posizione D.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e 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 al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

3.2. Il personale a tempo indeterminato

Il Personale equivalente a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 56,92. Tenuto conto della classificazione dell'IPAB (classe 1B) e di quanto previsto dall'art. 56 comma 16 della Legge Regionale 30 dicembre 2016 n. 30, nel corso dell'anno 2017 si è provveduto ad inserire in organico la figura del Segretario Direttore inquadrato in posizione dirigenziale.

3.3. Il personale a tempo determinato

Nei servizi assistenziali i contratti a tempo determinato negli ultimi mesi dell'anno 2018 e nei primi del 2019 si sono ridotti, scendendo così sotto la soglia del previsto 20%, a seguito dell'assunzione di personale a tempo indeterminato in graduatoria bandita nell'anno 2016 e ad oggi ancora vigente.

Nel servizio scolastico, invece, il ricorso a contratti a tempo determinato si sono resi necessari per sopperire a temporanee necessità di personale legate al numero di iscritti per il nido ed alla concessione di temporanee riduzioni di orario per esigenze familiari, al personale di ruolo per la scuola dell'infanzia.

3.4. L'attuale dotazione organica

La dotazione organica della Casa dell'Accoglienza Baldo Sprea, con decorrenza 01.01.2019 e sulla base dei posti attualmente coperti, presenta la seguente situazione:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE SOGGIORNO PER ANZIANI VILLA SPREA	
CATEGORIA CCNL ENTI LOCALI	DOTAZIONE ORGANICA
A	0,69
B1	34,80
B3	3
C	9,05
D1	1
D3	1
TOALE	49,54

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE SCUOLA DELL'INFANZIA E NIDO INTEGRATO	
CATEGORIA CCNL FISM	DOTAZIONE ORGANICA
I	1,65
V	3
VI	2
TOTALE	6,65

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE	
POSIZIONE	DOTAZIONE ORGANICA
SEGRETARIO DIRETTORE	1
TOTALE	1

3.5. Esternalizzazioni

L'Ente, per motivazioni di efficienza, opportunità ed economicità, gestisce direttamente i settori di attività ritenuti *core business* o di importanza strategica procedendo, ai sensi del D. Lgs. 50/2016, ad affidare esternamente la gestione di quelli ausiliari. Ad oggi, in particolare, sono esternalizzati i seguenti settori di attività previsti a livello di standard di accreditamento:

- psicologo
- logopedista
- pulizie – riordino mensa e lavaggio stoviglie

Una necessaria precisazione riguarda la figura del Medico di medicina generale che, pur operando all'interno del Centro Servizi, risulta essere convenzionato con l'Azienda Ulss 9 – Scaligera e da questa assegnato all'Ente per svolgere le proprie prestazioni a favore degli Ospiti inseriti in struttura.

Nel corso dell'anno 2020 è volontà dell'amministrazione sperimentare l'esternalizzazione del servizio di riordino mensa e lavaggio stoviglie, servizio oggi svolto da personale inquadrato in Categoria A.

3.6. Categorie protette

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 3 comma 3 della Legge n. 68/99 si precisa che l'Ente non risulta obbligato all'assunzione di soggetti disabili in quanto, dovendo calcolare la quota di riserva esclusivamente con riferimento al personale tecnico ed amministrativo, non supera le n. 15 unità minime previste.

3.7. La spesa complessiva di personale

Con riferimento ai limiti assunzionali precisati nel precedente paragrafo 2.3 si identificano i seguenti budget massimi di spesa di personale coerenti con il mantenimento dei servizi erogati e la programmazione di bilancio triennale approvata dall'Ente:

- anno 2020: € 2.507.279,00
- anno 2021: € 2.534.799,00
- anno 2022: € 2.585.355,00

Tali somme garantiscono un equilibrio finanziario complessivo dell'Ente e corrispondono alla capacità complessiva del conto di bilancio annuo "Costi del Personale".

3.8. I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito, è la seguente:

CCNL	CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
AUTONOMIE LOCALI	A	€ 28.813,15
	B	€ 30.289,28
	B3	€ 31.639,96
	C	€ 33.568,09
	D	€ 36.178,86
	D3	€ 40.798,39
FISM	I	€ 22.525,35
	V	€ 25.509,14
	VI	€ 25.830,01

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO PER IL TRIENNIO 2020/2022

Il calcolo del fabbisogno di personale è stato definito sulla base sulla capacità ricettiva dei diversi servizi, con riferimento sia ai servizi educativi (Scuola dell'Infanzia e Asilo Nido integrato) che assistenziali (Casa di Riposo), considerando le presenze medie registrate negli ultimi anni. Da precisare come, oltre alle figure in rapporto a standard stabilito a termine di accreditamento istituzionale, nella tabella trovano specifica indicazione anche altre figure professionali, quali ad esempio il personale amministrativo, necessarie a garantire appieno le attività istituzionali dell'Ente. Così come indicato al paragrafo 3 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", approvate con DPCM 8 maggio 2018, il dimensionamento del personale utilizzato per tali funzioni di supporto non può essere presente in misura superiore al 15% delle risorse umane complessivamente utilizzate dall'Amministrazione.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 6 e 36 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 12-bis del D.L. 66/2014, si precisa che detta programmazione riguarda esclusivamente il personale relativo al fabbisogno ordinario dell'Ente, necessario a mantenere un livello di costi coerente con la qualità dei servizi erogati, e non quello che si renderà necessario per eventuali esigenze temporanee.

Le somme previste a bilancio per gli anni 2020/2022 sono comprensive anche delle seguenti spese per sostituzioni temporanee di personale a tempo determinato:

- Operatori Addetti all'Assistenza: n. 3 unità;
- Infermieri Professionali: n. 0.5 unità;
- Inserviente/addetto alle pulizie: n. 1,25 unità

In via convenzionale le necessità di servizio sono state calcolate prevedendo la piena occupazione dei servizi di assistenza agli Anziani e di Nido Integrato, mentre per la Scuola dell'Infanzia si è assunto il dato storico degli ultimi anni.

4.1. Calcolo delle necessità massime di personale per il triennio 2020/2022:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TIPO DI RAPPORTO	RAPPORTO STANDARD			DOTAZIONE (persone equivalenti)
AREA SOCIO SANITARIA						
COORDINATORE SOCIO SANITARIO	C	TEMPO PIENO	1/	90,0	0,93	1
INFERMIERE PROFESSIONALE	C	TEMPO PIENO	1/	15,0	5,60	4,00
		PART TIME				1,60
REFERENTI DI NUCELO	B	TEMPO PIENO	1/	2,5	33,60	2
ADDETTI ALL'ASSISTENZA		TEMPO PIENO				25,00
		PART TIME				6,60
FISIOTERAPISTA	C	TEMPO PIENO	1/	60,0	1,40	1,00
		PART TIME				0,50
FISIOTERAPISTA SERVIZI ESTERNI	C	TEMPO PIENO		---	---	1,00
AREA SOCIALE						
EDUCATORE ANIMATORE	C	TEMPO PIENO	1/	60,0	1,40	1,00
		PART TIME				0,50
ASSISTENTE SOCIALE	D	TEMPO PIENO	1/	120	0,70	1,00
TOTALE A)						45,20
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TIPO DI RAPPORTO	RAPPORTO STANDARD			DOTAZIONE (persone equivalenti)
SETTORE AMMINISTRATIVO						
SEGRETARIO DIRETTORE	01D	DIRIGENTE			---	0,23
FUNZIONARIO	D	TEMPO PIENO			---	1
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO			---	1
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	TEMPO PIENO			---	0,83
TOTALE C)						3,06
SETTORE LAVANDERIA - PULIZIE GUARDAROBA						
OPERAIO SPECIALIZZATO	B	TEMPO PIENO			---	1
TOTALE D)						1

SETTORE MANUTENZIONE

OPERAIO SPECIALIZZATO	B3	TEMPO PIENO	---	1
-----------------------	----	-------------	-----	---

TOTALE E) 1

SETTORE CUCINA

CAPO CUOCO - COORDINATORE	B3	TEMPO PIENO	---	1
CUOCO	B	PART-TIME	---	2,75
INSERVIENTE LAVANDINO	A	PART-TIME	---	1,66

TOTALE F) 5,41

1) TOTALE A)+ B) +C)+D)+E)+F) 55,67

STANDARD ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE SCUOLA DELL'INFANZIA

Capacità ricettiva: n. 125 bambini in 5 sezioni
(minimo 18 max 26, in deroga sino 28)

PREVISIONI:

Bambini iscritti 90
Numero Sezioni 4

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TIPO DI RAPPORTO	RAPPORTO STANDARD	DOTAZIONE (persone equivalenti)
-----------------------	-----------	------------------	-------------------	---------------------------------

SETTORE EDUCATIVO

DIRETTRICE SENZA INSEGNAMENTO	VI [^] - FISM	PART-TIME 50%	0	1
INSEGNANTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA	VI [^] - FISM	TEMPO PIENO	4	1
INSEGNANTE DI SCUOLA DELL'INFANZIA		PART-TIME 50%		6

TOTALE A) 4 4,50

SETTORE LAVANDERIA/GUARDAROBA

AUSILIARI/INSERVIENTI	I [^] - FISM	TEMPO PIENO		1
		PART-TIME 63%		0,63

TOTALE B) 1,63

2) TOTALE A) + B) 6,13

STANDARD ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE - NIDO INTEGRATO

Capacità ricettiva 31 bambini
standard: 1 educatrice ogni 6 lattanti;
1 educatrice ogni 8 divezzi;
possibile deroga del 20%

PREVISIONE:

Bambini Divezzi	19
Bambini Lattanti	12

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TIPO DI RAPPORTO	RAPPORTO STANDARD		DOTAZIONE (persone equivalenti)	
SETTORE EDUCATIVO						
EDUCATORE DI NIDO DIVEZZI	V^ - FISM	TEMPO PIENO	1/	8,0	2,38	2,00
EDUCATORE DI NIDO DIVEZZI	V^ - FISM	PART TIME				0,50
EDUCATORE DI NIDO LATTANTI	V^ - FISM	TEMPO PIENO	1/	6,0	2,00	0,00
EDUCATORE DI NIDO LATTANTI	V^ - FISM	PART TIME				2,00
TOTALE A)					4,38	4,50
SETTORE AUSILIARIO						
AUSILIARI/INSERVIENTI	I^ - FISM	PART TIME			1	0,41
TOTALE B)						0,41
3) TOTALE A)+B)						4,91
TOTALE COMPLESSIVO ENTE 1) + 2) + 3) (dipendenti equivalenti)						67,96

In aggiunta alle suddette figure deve essere previsto il personale necessario per attivare i vari servizi a domanda individuale richiedibili annualmente e, pertanto, ritenuti servizi non standardizzabili:

- entrata anticipata e posticipata Scuola dell'Infanzia
- servizio estivo Scuola dell'Infanzia
- coordinamento fuori turno Scuola dell'Infanzia
- prolungamento Nido
- sezione primavera Scuola dell'Infanzia
- bilinguismo Scuola dell'Infanzia
- servizio notturno infermieristico

4.2. Programmazione assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2020/2022

Tenendo conto che per il triennio 2020/2022 non sono previste né rimodulazioni della dotazione organica, in quanto i servizi erogati rimarranno invariati e ad oggi non si ritengono opportune riorganizzazioni interne, né progressioni verticali del personale già in servizio, per l'anno in corso si prevedono di assumere le seguenti figure professionali, fermo quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2019 con delibera n. 42:

SOGGIORNO PER ANZIANI VILLA SPREA – C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI

Si prevede il solo reintegro del personale assunto a tempo indeterminato che, per quiescenza e/o licenziamento non sia più in servizio attivo presso l'ente;

AREA FUNZIONALE	Q.F.	FIGURA PROFESSIONALE	N	PROFILO PROFESSIONALE	TIPO RAPPORTO
AREA SOCIO SANITARIA	D	COORDINATORE SOCIO SANITARIO	1	FUNZIONARIO	PART TIME 80% CON POSTO RISERVATO AGLI INTERNI

PERSONALE DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA SAN GIUSEPPE – C.C.N.L. FISM

AREA FUNZIONALE	Q.F.	FIGURA PROFESSIONALE	N	PROFILO PROFESSIONALE	TIPO RAPPORTO
SERVIZIO SCUOLA INFANZIA	VI	PERSONALE DOCENTE NELLE SCUOLE DELL'INFANZIA	1	INSEGNANTE DOCENTE	TEMPO PIENO E INDETERMINATO*
SERVIZIO SCUOLA INFANZIA	VI	PERSONALE DOCENTE NELLE SCUOLE DELL'INFANZIA	2	INSEGNANTE DOCENTE	TEMPO PART TIME 50% E INDETERMINATO*

*personale non assunto nel corso dell'anno 2019 per irreperibilità di soggetti aventi le adeguate qualifiche.

Si precisa che tali previsioni saranno integrate con l'assunzione di personale a tempo indeterminato a copertura di quello che per quiescenza, dimissioni o trasferimenti dovesse venire a mancare.

4.3. Risorse finanziarie

Al fine di dare piena attuazione al presente piano le risorse finanziarie destinate allo scopo, così come indicato al paragrafo 2.1 delle già richiamate Linee d'indirizzo ministeriali, sono così quantificate:

- spesa per personale a tempo determinato ed indeterminato: € 2.507.279 (anno 2020), € 2.534.799 (anno 2021), € 2.585.355 (anno 2022);
- spesa per personale assegnato in mobilità temporanea presso altre Amministrazioni: € 0,00;
- spesa per l'assunzione di categorie protette: € 0,00;
- spesa per personale in mobilità temporanea da altri Enti: € 00,00

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ultimo periodo del D.Lgs. 165/2001 si precisa che il costo per l'assunzione del suddetto personale è già previsto nel budget annuale definito con l'adozione del bilancio di previsione 2020/2022 che verrà approvato con l'adozione del Bilancio di Previsione 2020 entro il prossimo mese di febbraio 2020 (allegato 7 - conto "Costo del Personale").

Per gli anni 2021 e 2022, invece, si prevedono assunzioni a tempo indeterminato solamente di personale in sostituzione dei dipendenti che andranno in quiescenza, saranno trasferiti o si dimetteranno volontariamente.

4.4. Dotazione organica rimodulata in base ai fabbisogni programmati

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 163/2001 la dotazione organica dell'Ente rimodulata sulla base dei fabbisogni programmati nel presente documento sarà la seguente:

**DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE
SOGGIORNO PER ANZIANI VILLA SPREA**

CATEGORIA CCNL ENTI LOCALI	DOTAZIONE ORGANICA
A	0,69
B1	39,30
B3	3
C	10,91
D1	2
D3	1
TOTALE	56,70

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE SCUOLA DELL'INFANZIA E NIDO INTEGRATO	
CATEGORIA CCNL FISM	DOTAZIONE ORGANICA
I	1,65
V	4
VI	4
TOTALE	9,65

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE	
POSIZIONE	DOTAZIONE ORGANICA
SEGRETARIO DIRETTORE	1
TOTALE	1

Illasi VR 7/02/2020