PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2023-2025.

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. L mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*

Premesso altresì che con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzione pubblica, in data 8 novembre 2018, pubblicato in GU il 27.07.2018, sono state approvate le linee di indirizzo che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, che costituiscono orientamento per le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale;

Considerato che :

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance e quindi conseguente alla pianificazione ed agli obiettivi determinati dall'Amministrazione;
- la giusta scelta delle competenze professionali è il presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa anche ricorrendo a forme di riconversione professionale;
- nella spesa potenziale occorre indicare la spesa per il personale in comando o istituto analogo, la spesa per il personale in part – time da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto va indicata la spesa effettivamente sostenuta, sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno a tempo pieno, la spesa per le diverse tipologie di lavoro flessibile, le spese per le categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, ancorché fuori dai tetti di spesa;
- si rinviene l'obbligo della adozione del piano dei fabbisogni di personale, sanzionato con l'impossibilità di procedere ad assunzioni; –

nelle ipab la programmazione del fabbisogno deve comunque tener conto degli standard regionali imposti per garantire l'adeguatezza dei servizi offerti;

Evidenziato che le IPAB non incorrono nei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa del personale e di assunzioni in quanto non sono enti locali soggetti al patto di stabilità e non sono incluse, ad oggi, nell'elenco delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato, individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 198 e successive modificazioni (l'ultimo elenco risulta pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 229 del 30 settembre 2016).

Considerato altresì che:

- le IPAB non sono soggette alla redazione e trasmissione del Conto Annuale come evidenziato nella Circ. 15/20014 – Ministero Economia e Finanza “Istruzioni per la compilazione del conto annuale 2013”;
- le IPAB sono sottoposte al controllo e alla vigilanza delle Regioni che in materia di assistenza sono titolari di competenza legislativa esclusiva;
- nell'ambito delle proprie competenze legislative la Regione Veneto ha imposto il rispetto degli standard regionali definiti con L.R. 22/2002 e DGR 84/2007 pena il mancato rilascio o la revoca dell'autorizzazione all'esercizio e dell'accreditamento istituzionale;
- la DGR 3856/2004 prevede espressamente il rispetto degli standard derivanti dai livelli autorizzativi regionali e al loro interno sono espressamente previsti quelli per le attività di riabilitazione (fisioterapisti, logopedisti, psicologi);
- con Deliberazione Giunta Regionale Veneto n. 1243 del 01.09.2020 è stata stabilita la disciplina attuativa del requisito specifico per l'accreditamento delle unità di offerta dei Centri di Servizi per persone anziane non autosufficienti introdotto dalla DGR 782/2020 in attuazione della Legge Regionale n.22 del 16 agosto 2002, prevedendo la presenza della figura del “Direttore Sanitario del Centro di Servizi per persone anziane non autosufficienti” all'interno dei “Centri di Servizi per persone anziane non autosufficienti”;
- con Deliberazione Giunta Regionale Veneto n. 1589 del 17.11.2020 è stata sospesa l'efficacia della DGR n. 1243 dell'1 Settembre 2020 fino al 31 Dicembre 2021, salve disposizioni definitive, stabilendo che :
le funzioni previste in capo al “Direttore Sanitario di Centro di Servizi per persone anziane non autosufficienti” rimangono nella responsabilità dei Centri di Servizi;
- le IPAB possono assumere con il solo limite consentito dal proprio bilancio;
- il bilancio dell'ente consente di programmare le assunzioni predette al fine di rispettare gli standard regionali;
- Dato atto che la Regione del Veneto, Azienda Zero, con provvedimento dirigenziale n.294 in data 16 luglio 2018 ha autorizzato l'ente all'esercizio di nuovi n. 8 posti con conseguente adeguamento della dotazione organica.
- è conveniente utilizzare la risorsa del manutentore a tempo pieno anziché part-time per l'attività di manutenzione ordinaria limitando l'affidamento esterno agli impianti specifici e generali, privilegiando pertanto tale figura per le piccole riparazioni da eseguire in economia, precisando che la stessa sarà preposta inoltre alla consegna prelievi al punto prelievi di tezze sul Brenta e ritiro farmaci presso la farmacia ospedaliera ulss 7 pedemontana con cadenza settimanale, trasferimento di ospiti per visite mediche programmate presso l'Ulss 7 pedemontana;
- Sarà effettuato un cambio mansione di una dipendente, da aiuto cuoco sarà inquadrata nell'area degli operatori addetta alle pulizie part-time 18 ore
- La struttura organizzativa definita nel 2022 con personale dipendente risulta pertanto soddisfare le attuali esigenze di servizi ;
- Al 31.12.2023 scade l'incarico di Segretario direttore vicario, si ritiene di prevedere l'assunzione a t. pieno indeterminato di n. 1 dirigente secondo le disposizioni definite dall'art. 56 L.R.30/2016

Si rileva inoltre , che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), non trova applicazione l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e si farà ricorso a queste tipologie di lavoro nell'ottica di garantire adeguato servizio agli ospiti nel rispetto degli standard regionali;

Si richiama il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Si precisa inoltre che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

L'ente inoltre definisce il presente Piano nel rispetto degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per gli anni 2023-2024 e 2025 e come evidenziato dal Rendiconto dell'anno 2021;

PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2023-2025

NEL 2023

n. 1 OPERATORE esperto - t. indeterminato in sostituzione di n. 1 OSS che verrà collocato a riposo dal 01.04.2023

NEL 2024

- n. 1 dirigente t. pieno indeterminato

L'ente procederà alla copertura di posti che si renderanno vacanti nell'ordine tramite scorrimento di graduatorie concorsuali in corso di validità. Tramite procedure di mobilità ed eventuali procedure concorsuali;

In seguito all'adozione del presente piano la dotazione organica dell'Ente risulterà come di seguito:

DOTAZIONE ORGANICA 2023

- N. 4 categoria EQ (1 tempo pieno 1 part-time in distacco da Ist. Configliacchi di Padova)
- N. 8 categoria ISTRUTTORI (di cui 1 p.time 18 ore – 1 p-time 24 ore – 1 p.time t. determinato)
- N. 2 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B3) (1 p.t. 28 ore 1 t. pieno)
- N. 27 categoria OPERATORI ESPERTI (ExB1) tempo pieno (25 t. indeterminato.)
- N. 4 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 24 ore
- N. 1 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 18 ore
- N. 1 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 20 ore
- N.6 categoria OPERATORI (ex A1) (1 p.t. 24 ore – 1 p.time 18 ore)

DOTAZIONE ORGANICA 2024-2025

- N. 1 Dirigente
- N. 3 categoria EQ (1 tempo pieno 1 part-time in distacco da Ist. Configliacchi di Padova)
- N. 8 categoria ISTRUTTORI (di cui 1 p.time 18 ore – 1 p-time 24 ore – 1 p.time t. determinato
- N. 2 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B3) (1 p.t. 28 ore 1 t. pieno)
- N. 27 categoria OPERATORI ESPERTI (ExB1) tempo pieno (25 t. indeterminato)
- N. 4 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 24 ore
- N. 1 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 18 ore
- N. 1 categoria OPERATORI ESPERTI (ex B1) p.t. 20 ore
- N.6 categoria OPERATORI (ex A1) (1 p.t. 24 ore – 1 p.time 18 ore)

Cartigliano, 10.12.2022