



Sezione di Programmazione 3

Organizzazione e Capitale Umano





Sottosezione 3.1

Struttura Organizzativa

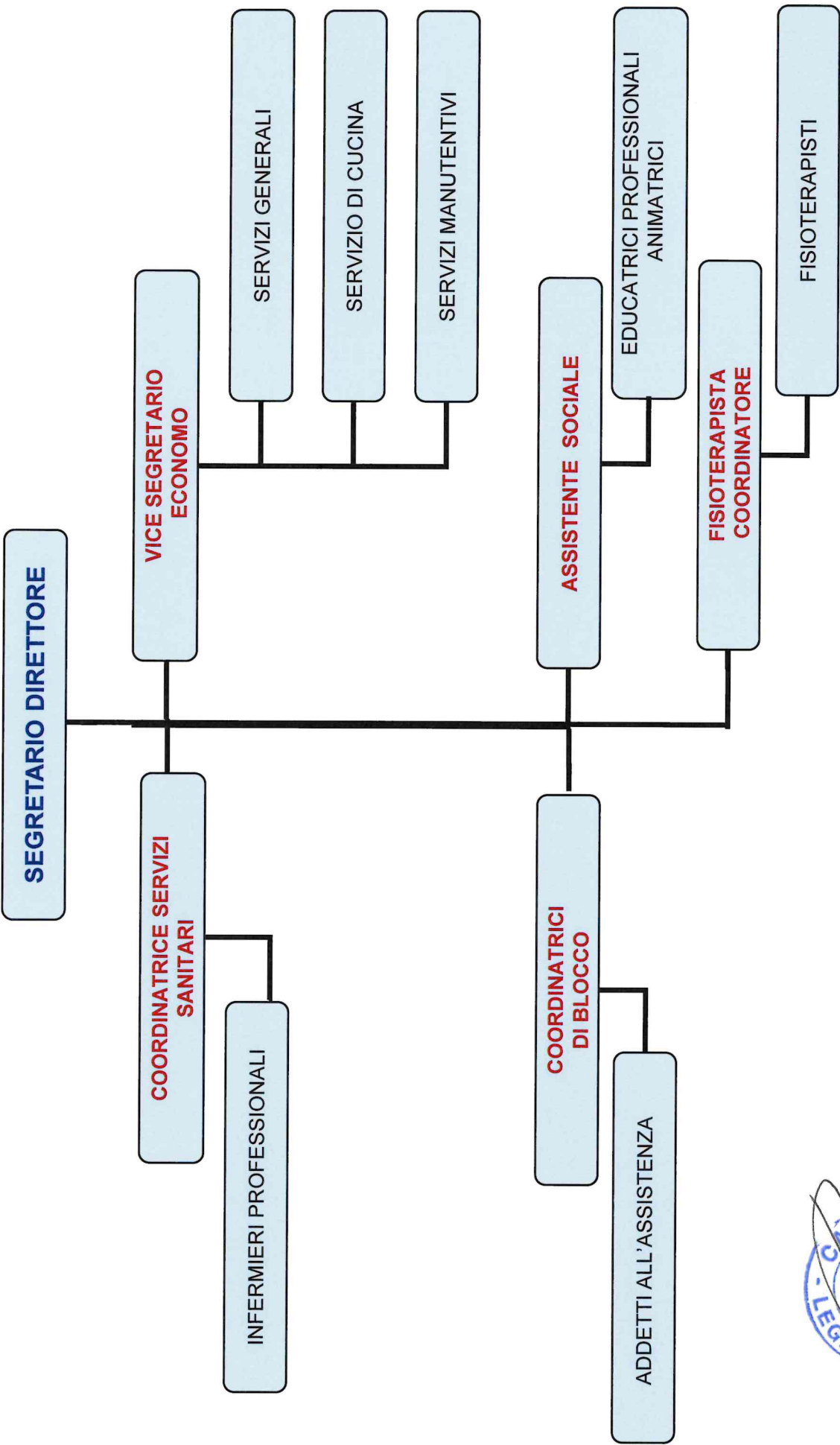


ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 del 29.03.2016 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente secondo la relazione progetto allegata al citato provvedimento. L'organigramma è di seguito riportato.

Nel corso dell'anno 2024 è obiettivo strategico della Amministrazione rivedere l'assetto organizzativo per rendere più funzionale ed efficiente la struttura.







Sottosezione 3.2

Organizzazione del Lavoro Agile



ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

La tipologia di Ente, che fornisce assistenza diretta ad anziani non autosufficienti e quindi deve garantire la continuità dei servizi alla persona, non consente uno sviluppo dell'organizzazione del lavoro agile strutturato e diffuso, che potrebbe essere attivato solo per il personale amministrativo, il quale ha comunque però importanti funzioni di front office con l'utenza, con i fornitori e il personale, esercitabili esclusivamente presso il luogo di lavoro.

L'Ente si è comunque strutturato per attivare utenze informatiche collegabili da remoto al server aziendale, da attivare in caso di necessità e per consentire la continuità dei servizi amministrativi/sociali e conciliare eventuali emergenze.





Sottosezione 3.3
Piano triennale dei fabbisogni di personale
(PTFP)



Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP – Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 87 unità di personale

di cui:

- n. 86 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 65 a tempo pieno
- n. 22 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 Area Dirigenza

così articolate:

n. 1 dirigente amministrativo con incarico di segretario – direttore

n. 8 Area Funzionari e Elevate Qualificazioni

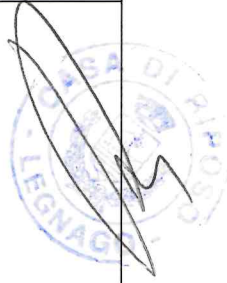
così articolate:

n. 3 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo

n. 2 con profilo di Assistente Sociale

n. 2 con profilo di Coordinatore Assistenziale di Blocco

n. 1 con profilo di Coordinatore dei Servizi Sanitari



<p>n. 20 Area Istruttori così articolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 12 con profilo di Istruttore Infermiere Professionali n. 3 con profilo di Istruttore Fisioterapista n. 3 con profilo di Istruttore Educatore <p>n. 57 Area Operatori Esperti così articolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 2 con profilo di Cuoco Capo Turno n. 2 con profilo di Cuoco n. 1 con profilo di Esecutore Sarta Guardaroba n. 1 con profilo di Esecutore Manutentore Autista n. 50 con profilo di Operatore Socio-Sanitario Esperto <p>n. 1 Area Operatori così articolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> n. 1 con profilo di Operatore Ausiliario di Cucina <p>Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 17.03.2023 è stato approvato il catalogo dei profili professionali in attuazione al CCNL Funzioni Locali del 19.11.2022 e il relativo reinquadramento nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).</p>	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p> <p>Per quanto concerne eventuali vincoli per le IPAB in materia di finanza pubblica e limitazioni di assunzioni previsti da alcuni provvedimenti normativi nazionali, si evidenzia quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> — le IPAB non sono Enti Locali soggetti al patto di stabilità e quindi non sono a loro applicabili le limitazioni tipiche degli Enti cui la normativa statale si riferisce (in part. Art. 76 comma 7, D.L. 112/2008) convertito con modifiche nella L. 133/2008, successivamente abrogato; — le IPAB non sono incluse – ad oggi – (v. elenchi pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale – serie generale n. 210 del 10.09.2014, n. 227 del 30.09.2015 e G.U. n. 228
--	---



del 29/09/2017) nell'elenco delle Amministrazioni rientranti nel Conto Economico consolidato dello Stato così come individuate ai sensi dell'art. 1 comma 3 della L. 31/12/2009 n. 196 – elenco ISTAT;

— le IPAB non sono soggette alla redazione e trasmissione del Conto Annuale (v. risposta a quesito della Ragioneria Generale dello Stato 27.05.2008) e inoltre la Circ. 17/2015 – Ministero Economia e Finanza “il conto annuale 2014 – rilevazione prevista dal titolo V del D.lgs. 30/03/2011 e, infine la n. 165 circ. n. 19 del 27/04/2017;

— le IPAB sono sottoposte al controllo e alla vigilanza delle Regioni che, in materia di assistenza sono titolari di competenza legislativa esclusiva (L. Cost. 3/2001);

— nell'ambito delle proprie competenze legislative la Regione Veneto ha imposto il rispetto degli standard regionali definiti con L.R. 22/2002 e DGR n. 1720/2022 pena il mancato rilascio o la revoca dell'autorizzazione all'esercizio e dell'accreditamento istituzionale;

— le convenzioni con l'Azienda ULSS9 Scailigera per le prestazioni sanitarie degli ospiti non autosufficienti prevedono espressamente il rispetto degli standard derivanti dai livelli autorizzativi regionali e al loro interno sono previsti anche quelli per le attività di riabilitazione (fisioterapisti, logopedisti, psicologi).

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica: si dà atto che non sono presenti dipendenti o dirigenti in soprannumero, né in eccedenza, precisando che questa Amministrazione, sta adottando come riferimento gli standard regionali di cui alla D.G.R. n. 1720/2022, adeguando il numero del personale sulla base della fluttuazione della quantità e tipologia di ospiti. Pertanto, l'Ente non deve avviare le conseguenti procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione per pensionamento:

ANNO 2024:



- n. 1 operatore socio sanitario esperto – Area OE – dal 01.06.2024
 - n. 1 infermiere professionale – Area I – dal 01.02.2024
 - n. 1 operatore sarto guardarobiere esperto – Area OE – dal 01.10.2024
 - n. 1 funzionario amministrativo – Area FEQ – dal 01.02.2004
- ANNO 2025:
- n. 1 operatore socio sanitario esperto – Area OE – dal 01.08.2025
 - n. 1 operatore socio sanitario esperto – Area OE – dal 01.10.2025
- ANNO 2026:
- n. 1 operatore socio sanitario esperto – Area OE – dal 01.09.2026

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano di seguito gli elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Nell'anno 2024, si prevede la soppressione di un posto di capo – cuoco e la riconversione dello stesso come operatore tecnico esperto così da poter ricollocare il capo cuoco in servizio non più idoneo alla mansione e, contestualmente, potenziare il servizio manutentivo dell'ente. Resta inteso che si provvede al cambio del profilo professionale previa formazione del dipendente.

Nell'anno 2024 l'Area Amministrativa necessita di essere implementata per l'aumento considerevole degli adempimenti amministrativi.

Si allega alla presente sottosezione la rappresentazione della consistenza di personale al 18.03.2024, allegato denominato B) aggiornato alle Aree e ai Profili Professionali come approvati dal Consiglio di Amministrazione, con indicazione dei relativi posti vacanti.

Si precisa altresì che per il posto vacante di operatore cuoco esperto è in corso di espletamento la procedura concorsuale in quanto il relativo fabbisogno era già previsto nel piano assunzionale relativo all'anno 2023.

Si precisa altresì che per i posti vacanti di funzionario infermiere professionale la



procedura concorsuale è già stata espletata in quanto il relativo fabbisogno era già previsto nel piano assunzionale relativo all'anno 2023. Le due nuove risorse umane vengono assunte a decorrere dal 01.04.2024.

Per gli anni 2025 e 2026 sono previste assunzioni per i posti già previsti in dotazione organica e che si renderanno vacanti per cessazioni varie (dimissioni, collocamento a riposo ecc...).

Parere del Revisore dei conti:

In sede di approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2023 è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti.

Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

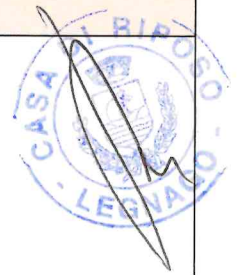
Ritenuto di procedere nel corso dell'anno 2024 alla copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, Area FEQ, con profilo di Funzionario Amministrativo da assegnare all'Area Amministrativa, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica e/o mobilità e/o utilizzo graduatorie concorsuali vigenti.

Ritenuto di procedere nel corso dell'anno 2024 alla copertura di n. 1 posto a tempo parziale e indeterminato, Area FEQ, con profilo di Funzionario Fisioterapista della Riabilitazione da assegnare al Servizio Riabilitativo, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica e/o mobilità e/o utilizzo graduatorie concorsuali vigenti.

Ritenuto di procedere nel corso dell'anno 2024 alla copertura di n. 1 posto di Operatore Tecnico Esperto, Area OE, mediante mobilità interna con cambio di profilo professionale.

Si precisa che sono in corso di espletamento le procedure concorsuali per i posti vacanti di n. 2 Funzionari Infermieri Professionali e n. 1 Operatore Cuoco Esperto, in quanto il relativo fabbisogno era previsto nel 2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno



Ritenuto di stabilire che per la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno, nel rispetto dei vincoli di bilancio e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire mediante utilizzo graduatorie ente o mobilità o concorso pubblico, fatte salve le variazioni degli organici che potranno intervenire in ragione dell'andamento del tasso di copertura dei posti letto del servizio.

Progressioni verticali di carriera:

Nel corso dell'anno 2024, a seguito dell'espletamento delle procedure per l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" previsti nel CCDI stipulato a dicembre 2023, si procederà a rivedere il presente documento per studiare i percorsi di carriera verticale dei profili professionali.


Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per quanto riguarda il lavoro flessibile, si procederà alla costituzione di contratto di lavoro a tempo determinato per esigenze straordinarie e temporanee, in caso di personale assente per maternità, per malattie di lunga durata e altre tipologie di assenze lunghe, ivi compreso il periodo necessario per provvedere alla copertura dei posti vacanti nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per il profilo richiesto.

Si precisa che, a seguito dell'ultimo rinnovo contrattuale, i seguenti profili professionali sono ad esaurimento:
istruttore fisioterapista della riabilitazione
istruttore infermiere professionale
istruttore educatore professionale

Nel caso di graduatorie valide interamente scorse senza l'individuazione di un soggetto, o nei casi di assenza di una graduatoria valida per il profilo professionale necessario, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali, si dispone il ricorso al lavoro somministrato.



	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <p>Le priorità sono attinenti alle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Formazione informatica e digitale del personale * Integrazione tra le figure professionali finalizzata ad una presa in carico globale dell'ospite * Formazione in tema di disturbi comportamentali dell'ospite * Lavoro in equipe * Miglioramento del clima organizzativo. <p>In relazione alle priorità sopracitate e alle esigenze espresse dal personale si elencano gli argomenti oggetto di formazione per il personale sociosanitario:</p> <p><u>Anno 2024</u> Gestione urostomie, Diabete, Mobilizzazione, Problemi Comportamentali e Psichiatrici nell'anziano, Lavoro in equipe.</p> <p><u>Anno 2025</u> Gestione del paziente allettato, Presidi incontinenza, Gestione Tracheostomie</p> <p><u>Anno 2026</u> Disfagia.</p> <p>Per il personale amministrativo la formazione sarà inerente al settore di appartenenza con la finalità dell'aggiornamento continuo (normativa appalti, privacy, contabilità ecc...).</p> <p>Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</p> <p>Per quanto attiene gli obiettivi formativi in materia di digitalizzazione della struttura e di ampliamento delle conoscenze informatiche e di comunicazione digitale si farà riferimento a personale docente esterno specializzato. Anche per le materie di aggiornamento obbligatorio in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, di privacy e anticorruzione saranno contattati docenti esterni. Per quanto attiene le problematiche del miglioramento del clima organizzativo e del lavorare in equipe si potrà fare riferimento a personale interno competente e specificatamente formato.</p>
---	--	---

		<p>Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): L'ente garantisce al personale i permessi in base a quanto previsto dal CCNL funzioni locali in materia di diritto allo studio.</p> <p>Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</p> <ul style="list-style-type: none">— Riqualificazione e potenziamento delle competenze: ci si attende che almeno il 70% del personale acquisisca una conoscenza informatica adeguata allo svolgimento del proprio lavoro e una conoscenza dei processi di digitalizzazione e di comunicazione informatica idonea e finalizzata ad agevolare le relazioni con i familiari e a dare maggior visibilità della struttura.— Livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti: si si attende che la messa in atto del piano della formazione porti ad una maggior qualificazione del personale, all'acquisizione di padronanza e destrezza di nuove e più efficaci metodologie di lavoro, che si evidenzieranno in una qualità dei servizi erogati migliore. Ci si attende di avere un buon indice del grado di soddisfazione della qualità percepita dai familiari e dagli ospiti con la somministrazione di appositi questionari.
--	--	---



PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Posti ricoperti al 18.03.2024	Fabbisogno	Vacanti	Posti da coprire nel 2024	Posti da coprire nel 2025	Posti da coprire nel 2026
Dirigenza	Dirigente Amministrativo	0	1	1	0	0	0
	Totale Dirigenza	0	1	1	0	0	0
Funzionari e Elevate Qualificazioni	Funzionario Amministrativo	2	3	1	1	0	0
	Funzionario Fisioterapista della Riabilitazione (18 h)	0	1	1	1	0	0
	Funzionario Assistente Sociale	1	1	0	0	0	0
	Funzionario Assistente Sociale (18 h)	1	1	0	0	0	0
	Funzionario Infermiere Professionale	6	8	2	2	0	0
	Funzionario Educatore Professionale	0	0	0	0	0	0
	Funzionario Coordinatore dei Servizi Sanitari	1	1	0	0	0	0
	Funzionario Coordinatore Assistenziale di Blocco	2	2	0	0	0	0
	Totale Area Funzionari e E.Q.	13	17	4	4	0	0
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	1	0	0	0	0
	Istruttore Amministrativo (18h)	1	1	0	0	0	0
	Istruttore Fisioterapista della Riabilitazione (18 h)	3	3	0	0	0	0
	Istruttore Infermiere Professionale	5	5	0	0	0	0
	Istruttore Educatore Professionale (18 h)	3	3	0	0	0	0
	Totale Area Istruttori	13	13	0	0	0	0
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	1	0	0	0	0
	Operatore Tecnico Esperto	2	3	1	1	0	0
	Operatore Capo Cuoco Esperto	2	1	0	0	0	0
	Operatore Cuoco Esperto	2	3	1	1	0	0
	Operatore Socio Sanitario Esperto	51	51	0	0	0	0
	Operatore Sarto Guardarobiere Esperto	1	1	0	0	0	0
	Totale Area Operatori Esperti	59	60	2	2	0	0
Operatore	Operatore Ausiliario	1	1	0	0	0	0
	Totale Area Operatori	1	1	0	0	0	0
	Totale Generale	86	92	7	6	0	0





Sezione di Programmazione 4

Monitoraggio



L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di "programmazione attuativa" rende indispensabile prevedere una modalità di *governance* in grado di garantire:

- a) sinergia e complementarietà in fase di progettazione del *format* del documento;
- b) stesura e collazione dei diversi contributi;
- c) verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'ente.

Il Monitoraggio "interno"

L'IPAB, in considerazione della struttura organizzativa estremamente snella, affida l'attività di monitoraggio "*interno*" ai singoli funzionari con incarico di Elevata Qualificazione, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano della Performance; sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. L'attività di controllo e monitoraggio svolta dai predetti servizi è coordinata dal Direttore.

Le rilevazioni di soddisfazione degli utenti

Il monitoraggio sul PIAO - come previsto all'articolo 5, del d.m. 132/2022 - può prevedere anche delle attività e procedure per la rilevazione di soddisfazione degli utenti (*customer satisfaction*). In questo senso, nell'ambito di validità del presente Piano, l'ente si impegna a mantenere attivo il progetto di rilevazione dello stato di soddisfazione di ospiti e familiari per quanto riguarda i servizi erogati, anche mediante l'adeguamento e l'implementazione delle carte dei servizi e *standard* di qualità se necessario.

Le indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi pubblici sono finalizzate ad ascoltare e comprendere a fondo i bisogni che il cittadino-cliente esprime, porre attenzione costante al suo giudizio, sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve. Rilevare la *customer satisfaction* consente alle amministrazioni di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandole a relazionarsi con i cittadini, a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia le politiche pubbliche che il sistema di erogazione dei servizi.

Per il raggiungimento tale obiettivo l'ente è tenuto ad assumere alcuni precisi impegni:

- a) progettazione e lo svolgimento di periodiche rilevazioni della qualità dei servizi pubblici percepita dai cittadini, approntando metodologie e strumenti adeguati;
- b) diffusione, tramite l'apposita sottosezione di *Amministrazione trasparente*> *Servizi erogati*, dei risultati della rilevazione e la definizione, in correlazione con gli esiti delle analisi effettuate, delle strategie di intervento e dei programmi di miglioramento, in modo da adeguare progressivamente i servizi ai bisogni dei cittadini, soprattutto in termini di accesso e di fruibilità;
- c) favorire all'interno dell'amministrazione lo sviluppo della cultura della misurazione e del miglioramento continuo della qualità, coinvolgendo i diversi livelli decisionali nonché tutti gli operatori dei servizi;
- d) creazione delle specifiche competenze professionali necessarie a progettare e gestire le indagini sulla qualità percepita.



La rilevazione della *customer satisfaction*, in definitiva, serve a costruire un modello di relazione basato sulla fiducia e a dare nuova legittimazione all'azione pubblica fondata sulla capacità di dare risposte tempestive e corrispondenti ai reali bisogni degli utenti dei servizi.

Il monitoraggio delle sottosezioni “valore pubblico” e “performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

Con riferimento al sezione “Organizzazione e Capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi è effettuato, su base triennale, dal Nucleo di Valutazione.

