

Piano Triennale di Fabbisogno del personale 2022-2024

Piano adottato nella seduta de Consiglio di amministrazione dell'IPAB del 20.12.2021 con deliberazione n.32 e integrato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 dell'8.04.2022, n. 6 del 20.01.2023, n.19 del 13.07.2023 e n. 26 del 16.10.2023 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i.

1. Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 8 del vigente Statuto dell'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il presente piano tiene a riferimento le linee di indirizzo disposte dal Ministero della Funzione Pubblica, con DPCM 8 maggio 2018, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017. Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 erano finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni, anche tenendo conto dell'applicabilità o meno delle varie norme all'IPAB, attesa la sua natura giuridica, che la rendono non assimilabile o inquadrabile in precise categorie di enti pubblici, come peraltro sottolineato anche in diverse sentenze della Corte costituzionale (n. 173 del 1981, n. 195 del 1987, n.396 del 1988 e n. 146 del 2012 fra le altre),avendo la Corte *"...avuto modo di rilevare la peculiarità di detti enti (sentenza n. 173 del 1981) e del loro regime giuridico, caratterizzato dall'intrecciarsi «di una intensa disciplina pubblicistica con una notevole permanenza di elementi privatistici, il che conferisce ad esse una impronta assai peculiare rispetto ad altre istituzioni pubbliche» (sentenza n. 195 del 1987), giungendo ad affermare che «devesi convenire con quella dottrina che parla di una assoluta tipicità di questi particolari enti pubblici, in cui convivono forti poteri di vigilanza e tutela*

pubblica con un ruolo ineliminabile e spesso decisivo della volontà dei privati, siano essi i fondatori, gli amministratori o la base associativa» (sentenza n. 396 del 1988)».

1. Verifiche normative sulle assunzioni

Di seguito si elencano le norme vigenti e la loro applicabilità o meno all'IPAB:

1. L'adozione del Piano triennale dei Fabbisogni è condizione necessaria all'assunzione di nuovo personale (art. 6 c. 6 D.lgs 165/2001 e s.m.i.)
2. La mancata adozione del Piano Triennale comporta, pertanto, il divieto di assumere nuovo personale, compreso, quello delle categorie protette (art. 48 del D.lgs n. 198/2006 e s.m.i.)
3. La previsione di cui all'art.10, c.5 del D.lgs 150/2009 e s.m.i. non risulta applicabile alle IPAB in conformità al parere fornito in data 26.11.2010 dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), ad un quesito in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle IPAB, secondo la quale *«...la Commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della Corte costituzionale n. 396/1988, è dell'avviso che anche le I.P.A.B. in attesa di trasformarsi in conformità al D. Lgs. n. 207/2001, ..., non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009»*.
4. Non risulta altresì applicabile all'IPAB il principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art.1 C.557 della L.296/2006 (legge finanziaria)
5. Il divieto di assunzione del personale a qualsiasi titolo in mancanza degli adempimenti di bilancio di cui all'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 non è applicabile all'IPAB.
6. La pubblica amministrazione che risulti inadempiente alla previsione di cui all'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali non può procedere ad assunzioni di personale.
7. Non risulta, infine, applicabile alle IPAB quanto previsto in materia di controllo delle assunzioni dall'art. 243, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto.

2. La quantificazione delle risorse: il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione si sostanzia in un valore finanziario di spesa massima sostenibile. Detto valore è previsto, nel caso di specie, dalla vigente normativa regionale Veneto in materia di bilancio e contabilità delle IPAB.

Applicandosi la normativa regionale la sostenibilità delle risorse di personale è data:

- a. Da parametri di legge con riferimento ai servizi autorizzati e accreditata dalla normativa regionale e delibere attuative (LRV. 22/2002 e s.m.i. e DGRV 84/2007 e DGRV 242/2012);
- b. Da parametri relativi ad accordi o convenzioni con enti Pubblici riferite da progetti e dalla loro durata (Prefettura di Venezia);

- c. Dai limiti di spesa imposti dal bilancio di previsione annuale e dal documento di programmazione economico e finanziaria triennale, con riferimento alla sostenibilità del costo del personale necessario per lo svolgimento delle attività e dei servizi gestiti dall'ente.

3. Storico della dotazione organica e situazione attuale

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 9 del 27.04.2020 era approvato l'Atto aziendale, contenente il Funzionigramma e l'organigramma dell'ente.

Con successiva deliberazione n. 23 del 26.10.2020 erano approvate le modifiche allo stesso, in particolare con l'approvazione nella stessa delibera del nuovo Regolamento del Personale dell'Ente.

Prima di pervenire al riassetto dell'Organigramma dell'ente e del Funzionigramma come in precedenza descritto, con deliberazione n. 33 del 29.04.2019 il Consiglio di Amministrazione dell'ente approvava il piano triennale delle risorse e la successiva variazione.

Nella tabella che segue si riportano le successive variazioni della pianta organica nell'ultimo piano triennale.

Tabella 1- Storico pianta organica 2017-2020

Area/categoria	Da 01.10.2017	Da 01.01.2018	Da 01.01.2019	Da 01.05.2019	Da 01.01.2020
Segretario DG	1	1	1	1	1
D3 (P.O. fino al 31.08.2020)	1	1	1	1	1
D2	1	1	1	1	1
D1	1	1	1	1	1
C1	2	2	2	8*	3**
B3	1	1	1	1	1
B1	3	5	5	0	0
Totale	10	12	12	13	8

* di cui n. 5 unità temporaneamente attribuite alla mansione superiore in attesa di svolgimento del Concorso per n. 5 Operatori Sociali Multiculturali progetto Fontego SPRAR da assumere a tempo determinato fino al 31.12.2019 giustito concorso pubblico indetto con deliberazione del Cda n. 28 del 28.03.2019

** Di cui una unità a tempo determinato fino al 30.06.2020 per supporto attività riorganizzazione ufficio Gare e appalti

Con successiva deliberazione n. 1 del 24.02.2020 il Consiglio di amministrazione approvava la variazione del Piano risorse triennale tenendo conto dell'incertezza derivata dal possibile nuovo bando relativo al progetto Sprar – Siproimi, essendo scaduto al 31.12.2020 il contratto di affidamento del servizio con il Comune di Venezia.

Le ipotesi considerate erano riassunte nella seguente tabella.

Tabella 2. Storico organico 2020-2021

Area/categoria	Da 01.01.2020 (prev.senza SPRAR)	Da 01.01.2020 (Proroga SPRAR)	Dal 01.07.2020 (affidamento nuovo bando SPRAR)	Da 01.07.2020 (ulteriore Proroga SPRAR)
Segretario DG	1	1	1	1
D3 (P.O. fino al 31.10.2020)	1	1	1	1

D2	1	1	1	1
D1	1*	1	2 ¹	1
C1	3	6	6 ²	6
B3	1	1	1	1
B1	0	0	1 ³	0
Totale	8	11	13	11

*Nel caso di dimissioni della posizione D1 entrerebbero in sostituzione un Istruttore amm. vo C1 e un Collaboratore amm. vo B3 part time 25 ore

1. Nel caso di affidamento del nuovo progetto Sprar sarebbero inserite una figura D1 insegnante italiano (attualmente in somministrazione) e una Figura D1

2. Le figure C1 sarebbero così distribuite:

n. 2 Istruttori contabili

n. 4 Istruttori amm.vi (di cui 3 dedicati al progetto Sprar dei quali 1 con funzione di Referente/coordinatore di progetto)

3. nel caso di affidamento del nuovo progetto SPRAR si inserirebbe la figura di collaboratore professionale con il profilo di operatore socio assistenziale

Le ipotesi di fabbisogno del personale definite nel Piano triennale delle Risorse approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 1 in data 24.02.2020 necessitavano, nel frattempo, di essere riviste alla luce dell'intervenuta conclusione del progetto Siproimi in data 31.01.2021, con la dismissione delle risorse impiegate per il servizio medesimo.

Altresì era da registrarsi l'intervenuta dimissione per trasferimento ad altro ente della risorsa in organico D1 in data 30.11.2021.

Dette evenienze erano assunte con determinazione del segretario direttore generale n. 0001461/20 del 19.10.2020 e successiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione, la n. 26 del 26.10.2020, con la quale era operato l'accertamento della capienza del budget economico e la conseguente ratifica dell'assunzione dal 20.10.2021 di un istruttore amministrativo C1 a part time 25 ore settimanali e di un collaboratore amministrativo B3 a part-time di 20 ore settimanali selezionati sulla scorta del concorso pubblico per titoli ed esami indetto con determina del Segretario - Direttore Generale n. 448/2020 del 1.04.2020.

In data 15 settembre 2021 era sottoscritta, infine, la convenzione con la Prefettura di Venezia per la gestione di rifugiati provenienti dall'Afghanistan e da altre aree di crisi, con la conseguente assunzione di una risorsa dedicata Istruttore amministrativo a tempo determinato collegato alla durata della convenzione, con la qualifica di operatore sociale multiculturale C1 a part-time di 16 ore settimanali.

4. Proiezione di spesa del personale 2022-2024

Le spese di personale, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2022-2024, come già risultante dal Bilancio di Previsione 2023.

Conseguentemente, nella successiva tabella, è descritta la situazione delle risorse necessarie e assegnate dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2024 ai servizi/uffici dell'ente, evidenziando in **corsivo rosso** quelle derivanti dai servizi in appalto a soggetti terzi.

In nota a margine della tabella 3 che segue sono indicati:

- a. le variazioni nell'inquadramento di tutto il personale a tempo indeterminato e determinato adottate a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni locali;
- b. le proroghe dei contratti per il personale a tempo determinato e le durate, necessarie tenuto conto della prosecuzione dei progetti e delle convenzioni nelle quali dette risorse sono impiegate;
- c. il numero, l'inquadramento, il profilo professionale e la posizione economica delle risorse necessarie per la copertura dei posti disponibili in Pianta organica, da assumere a tempo indeterminato a seguito di procedura selettiva, nonché i passaggi tra le aree necessari per il buon funzionamento dell'ente e i relativi profili professionali.

Circa gli incarichi di Elevata qualificazione si evidenzia la necessità di confermare n. 1 Posizione di Elevata qualificazione, così determinata:

- a. tipologia organizzativa della posizione che richiede la responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, come individuate dalle disposizioni del CCNL e CCDI vigenti;
- b. trattamento economico accessorio € 16.000 (eurosedicimila) lordi per tredici mensilità, di cui il 15% di detto importo da destinare alla retribuzione di risultato, secondo le modalità stabilite dai CCNL e CCDI vigenti;
- c. durata annuale dal 01.12.2023 al 30.11.2024 con possibilità di rinnovo per un periodo massimo stabilito dal vigente CCNL.

tab. 3 Pianta organica 2022-2024

Servizio/ufficio assegnazione	Profilo professionale	Area	Posizione economica	numero risorse	Funzione aziendale	Costo totale
Direzione generale	Segretario DG		Dirigente	1		
Servizio di direzione/Servizio Amministrazione Controllo	Funzionario specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche	Funzionari/ Elevata qualificazione	Ex D4	1	Responsabile del servizio	
Totale Servizio di direzione				2		€ 222.516,84
Ufficio Gare-Appalti-Contratti	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	Ex C1	1**	Collaboratore di Ufficio	
Totale Ufficio Gare-Appalti-Contratti				1		€ 35.112,89
Ufficio Bilancio - Tesoreria	Istruttore amministrativo - contabile	Istruttori	Ex C1	2	Collaboratore di Ufficio	
Totale Ufficio Bilancio - Tesoreria				2		€ 70.638,74
Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica	Collaboratore amministrativo-collaboratore servizi supporto	Operatori Esperti	Ex. B3	1*	Collaboratore di ufficio	
Totale Ufficio Amm.vo/arc./prot. Ufficio Patrimonio - logistica				1		€ 22.788,07

Servizio socio – sanitari educativi	specialista in attività socio assistenziali	Funzionari/ Elevata qualificazio ne	Ex D2	1	Respo nsabil e del servizi o	
Ufficio rifugiati accordo Prefettura	Istruttore ammministrativo/op eratore sociale	Istruttori	Ex C1 ***	1	Collab orator e di ufficio	
Totale servizio amministrativo				4		€ 128.269,70
Servizi socio sanitari educativi	Funzionario	Funzionari/ Elevata qualificazio ne	Ex D2	1		
	Psicologo clinico psicoterapeuta	Funzionari/ elevate qualificazio ne		1****	Respo nsabil e clinic CER – superv isore attiv ità educat ive	
Ufficio Convenzione Prefettura	Istruttore amministrativo	Istruttori	Ex C1	1***		
Totale servizi socio sanitari educativi				3		€ 95.778,30
Altri costi						€ 6.500
TOTALE ENTE				9		€ 453.064,84
CCNL cooperative sociali – operatori dei servizi in appalto						
Servizi socio sanitari educativi	<i>Coordinatore di unità operativa</i>	<i>E</i>	<i>E1</i>	6	<i>Nd</i>	€ 223.559,10
Comunità educative- Mamma Bambino e CER	<i>Educatore professionale</i>	<i>D</i>	<i>D1</i>	32	<i>Nd</i>	€ 983.767,04
Comunità educati ve- Mamma Bam bino e CER	<i>Operatore comunità</i>	<i>C</i>	<i>C2</i>	31	<i>Nd</i>	€900.246,00
Comunità educati ve- Mamma Bam bino e CER	<i>Ausiliari</i>	<i>B</i>	<i>B1</i>	4	<i>Nd</i>	€90.651,65
Comunità educati ve- Mamma Bam bino e CER	<i>Infermieri</i>	<i>D</i>	<i>D2</i>	1	<i>Nd</i>	€ 34.895,64

Totale servizi socio sanitari educativi(appalto)				82		€ 2.233.119,43
Totale IPAB (gestione diretta + appalto)				91		€ 2.686.184,27

*dal 2023 a regime 25h/sett. Dal 01.01.2024 passaggio nell'area Istruttori con profilo professionale: Istruttore amministrativo – collaboratore servizi di supporto logistica e sorveglianza.

** dal 2023 a regime 36/h sett.

*** Dal 1.1.2023 il contratto a tempo determinato è stato prorogato al 31.12.2023 tenendo conto del termine di scadenza della vigente convenzione con la Prefettura VE. Dal 01.01.2024 e fino al 31.12.2024 si determina la proroga a seguito sottoscrizione accordo quadro con Prefettura di Venezia.

**** dal 01.01.2024 o a conclusione prove selettive concorsuali psicologo clinico assunto in ex. D1 funzionario ed elevata qualificazione

Si ipotizzano e stimano, nella seguente tabella n.4, anche le risorse necessarie per l'attivazione di ulteriori servizi e progetti nel corso del triennio 2024-2026, ipotizzabili qualora inseriti nel Piano di zona e verificata la sostenibilità sul piano economico – finanziario alla luce della programmazione di bilancio triennale e sulla scorta degli obiettivi e della programmazione strategica dell'IPAB.

Le risorse eventualmente necessarie a seguito dell'intervenuta attivazione/autorizzazione dei relativi servizi da parte delle competenti autorità saranno acquisite mediante procedura concorsuale, anche attingendo a graduatorie eventualmente aperte presso altri enti pubblici, o anche in somministrazione, o mediante affidamento diretto del servizio a operatore economico prescelto mediante bando di gara ai sensi della vigente normativa.

Tab 4 Ipotesi organico progetto diurno alta intensità – comunità mamma bambino – Comunità educativa minori MSNA

Progetto diurno alta intensità per minori autistici						
numero risorse	Profilo professionale	categoria	Posizione economica	Funzione aziendale	atto	Servizio/ufficio assegnazione
1	Psicologo	Funzionari Elevata qualificazione	Ex .D1	Responsabile clinico diurno		Servizi Socio Sanitari Educativi
5	Educatore professionale	Funzionari Elevata Qualificazione	Ex. D1	Membro di ufficio		Servizi Socio Sanitari Educativi
1	Infermiere	Funzionari Elevata Qualificazione	Ex. D1	Membro di ufficio		Servizi Socio Sanitari Educativi
3	Operatore socio sanitario	Operatori esperti	Ex B3	Membro di ufficio		Servizi Socio Sanitari Educativi
Progetto nuova comunità mamma/bambino						
1	Psicologo	Funzionari Elevata	Ex. D1	Coordinatore di servizio	di	Comunità educativa-Mamma Bambino

		Qualificazione			
2	Educatore professionale	Funzionari Elevata Qualificazione	Ex. D1	Membro di ufficio	Comunità educativa-Mamma Bambino
2	Operatore socio sanitario	Operatori esperti	Ex. B3	Membro di ufficio	Comunità educativa Mamma Bambino
Progetto nuova comunità Educativa per minori MSNA					
1	Coordinatore Educatore	Funzionari /elevata qualificazione	Ex. D1	Coordinatore di servizio	Comunità educativa-Minori MSNA
3	Educatore professionale	Funzionari /Elevata Qualificazione	Ex. D1	Membro di ufficio	Comunità educativa-Minori MSNA
3	Operatore socio sanitario	Operatori esperti	Ex. B3	Membro di ufficio	Comunità educativa-Minori MSNA
22	Totale				

In chiusura del presente documento si indica il rapporto tra costi del personale amministrativo e costo della produzione e costi del personale compresi anche del personale in appalto sui costi della produzione, in modo da fornire alcuni indicatori di sostenibilità e confronto con altri enti simili.

Tabella 5 –rapporto Costi personale su costi totali - anni 2018-2019-2020-2021-2022 -2023(previsione)

Anno	Costo personale amministrativo	Costo personale totale	Costi produzione IPAB	Rapporto Costo personale amm.vo/costo produzione	Rapporto Costo personale /costo produzione
2018	377.323,52		3.569.985,78	10,57%	
2019	506.294,93		3.676.972,24	13,77%	
2020	522.029,33		3.714.011,36	14,06%	
2021	386.165,74		3.704.379,24	10,42%	
2022	442.128,74	2.709.333,15	3.914.031,00	11,30%	69,22%
2023 (previsione)	453.064,84	2.686.184,27	4.101.715,78	11,05%	65,49%

Si evidenzia, a conclusione, che i costi del personale trovano sostenibilità e copertura economica nel bilancio di previsione 2023 e, qualora si dovessero attivare i nuovi servizi, il costo del personale sarà sostenuto dalle rette applicate.

Il segretario – direttore generale

Dott. Giocondo Leonardi

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'articolo 3, comma 2, del D.lgs n. 39 del 1993*