

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi: <ul style="list-style-type: none">- 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. 73 unità di personale <i>di cui:</i> n. 70 a tempo indeterminato n. 01 a tempo determinato n. 62 a tempo pieno n. 11 a tempo parziale n. 02 interinali n. 00 in comando Si attesta che sono rispettate le percentuali di unità part-time previste dalle normative vigenti.
--	---	---

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 06 Funzionari

così articolate:

n. 02 con profilo di *Funzionario Amministrativo*

n. 01 con profilo di *Istruttore direttivo Assistente Sociale*

n. 01 con profilo di *Istruttore direttivo Infermiere Coordinatore dei Servizi Socio-Sanitari*

n. 02 con profilo di *Funzionario Infermiere*

n. 13 Istruttori

così articolate:

n. 01 con profilo di *Istruttore Amministrativo*

n. 02 con profilo di *Istruttore Fisioterapista*

n. 01 con profilo di *Istruttore Educatore*

n. 8 con profilo di *Istruttore Infermiere*

n. 01 con profilo di Istruttore Educatore interinale.

n. 53 Operatori Esperti

così articolate:

n. 44 con profilo di *Operatore Socio Sanitario*

n. 01 con profilo di *Aiuto Operatore Socio Sanitario interinale*

n. 03 con profilo di *Operatore Socio Sanitario Specializzato*

n. 01 con profilo di *Collaboratore Animatore*

n. 01 con profilo di *Operaio Specializzato Autista*

n. 02 con profilo di *Esecutore Cuoco*

n. 01 con profilo di *Oss con mansioni di Guardarobiera*

n. 01 Operatore

così articolate:

n. 01 con profilo di *Aiuto cuoco con mansioni di Guardarobiera*

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

-

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

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);

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

NON PREVISTO

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

NON PREVISTO

b) 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:

ANNO 2024: n. 2 Funzionari - Area Sanitaria

n. 3 Operatori Socio Sanitari - Area Socio Sanitaria

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

		<p>E' stato previsto di potenziare a due unità la figura di assistente sociale e di introdurre un funzionario negli uffici amministrativi nel fabbisogno di personale.</p> <p>d) certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 13/03/2023 prot.n.238;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</p> <p>Non sono previste procedure di mobilità interna</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti: ANNO 2024 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</p> <p>Si ritiene di procedere alla copertura dei posti attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica</p> <p>copertura di n. 03 posti di INFERMIERE A TEMPO PIENO e a tempo indeterminato o attraverso accesso a proprie graduatorie o di altri enti o attraverso procedura di mobilità o concorso = costo presunto annuale comprensivo di oneri € 36.000,00 a persona;</p> <p>copertura di n. 04 posti di OPERATORE SOCIO SANITARIO A TEMPO PIENO ed indeterminato o attraverso accesso a graduatorie proprie o di altri enti o attraverso procedura di mobilità o concorso, al fine eventuale (qualora se ne rilevasse la</p>

necessità), di adeguare gli standard al nuovo sistema di calcolo introdotto dalla Regione Veneto = costo presunto annuale complessivo comprensivo di oneri € 32.000,00 a persona;

copertura di n. 01 posti di EDUCATORE PROFESSIONALE A TEMPO PIENO e a tempo indeterminato o attraverso accesso a proprie graduatorie o di altri enti o attraverso procedura di

mobilità o concorso = costo presunto annuale comprensivo di oneri € 36.000,00 a persona ;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Sono previste inoltre le seguenti assunzioni:

- n° 01 Infermiere con titolo di studio straniero senza iscrizione all'albo a tempo pieno per copertura posti vacanti (previsti fino al 31/12/2024);
- n° 03 Operatori Socio Sanitari - cat. B1 - Tempo Pieno – per permettere la sostituzione di personale in ferie per recupero ferie arretrate e malattie lunghe, anche mediante agenzia interinale.

Si provvederà a disporre l'immediata copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti con unità di pari categoria e profilo del personale che cesserà per quiescenza o dimissione a supporto dell'area interessata.

Si assicurerà inoltre il mantenimento del livello quantitativo di ore previste di assistenza sulla base dei nuovi standard regionali di cui alla DGR Regione del Veneto n. 1720 del 30.12.2022 provvedendo con adeguato reperimento di personale.

ANNI 2025/2026

Si provvederà a disporre l'immediata copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti con unità di pari categoria e profilo del personale che cesserà per quiescenza o dimissione a supporto dell'area interessata.

Si assicurerà inoltre il mantenimento del livello quantitativo di ore previste di assistenza sulla base dei nuovi standard regionali di cui alla DGR Regione del Veneto n. 1720 del 30.12.2022 provvedendo un adeguato reperimento di personale

Tutte le figure sopra previste trovano necessaria copertura sul Bilancio di Previsione dell'anno di riferimento (anche mediante opportune variazioni di bilancio).

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

		<p>Non sono previste procedure di mobilità volontaria</p> <p>e) progressioni verticali di carriera:</p> <p>Come disposto dal CCNL 16/11/2022 art. 106, si provvederà, previa confronto con le OO.SS, alla programmazione di alcune progressioni verticali per il personale dei profili socio sanitari per il cui esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione o l'iscrizione ad albi o albi speciali.</p> <p>Tali progressioni sono da considerarsi esclusivamente ai fini della carriera interna dei dipendenti da espletare in prima applicazione del nuovo ordinamento professionale entro il termine del 31/12/2025.</p> <p>Il numero delle progressioni verrà stabilito tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate.</p> <p>Tali progressioni non influiranno sul numero totale di risorse attribuite all'organico trattandosi appunto di una progressione di carriera riservata al personale interno.</p> <p>f) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Non sono previste forme di lavoro flessibile</p> <p>g) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</p> <p>Non sono previste assunzioni mediante procedure di stabilizzazione</p>
	3.3.4 Formazione del personale	<p align="center">PIANO DELLA FORMAZIONE PER IL PERSONALE DEL CENTRO SERVIZI VILLA SPADA TRIENNIO 2024 - 2026</p> <p>I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il d.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la <i>“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”</i>; • gli artt. da 54 a 56 del CCNL-2022, che stabiliscono i principi generali e

		<p>le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di conoscenze e dei saperi;</p> <ul style="list-style-type: none">• la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il d.lgs. 33/2013 e il d.lgs. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:<ul style="list-style-type: none">⇒ livello generale: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;⇒ livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.• Il DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165” ed, in particolare l’articolo 15, comma 5, che recita “<i>Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti</i>”;• il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;• il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “<i>Formazione informatica dei dipendenti pubblici</i>” prevede che:<ul style="list-style-type: none">“1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili,
--	--	---

attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;"

• **il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro",** il quale dispone all'art. 37 che:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...

e che i *"dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."*.

1. Programma formativo per l'anno 2024

DESTINATARIO	Formatore	ARGOMENTO	I trimestre	II trimestre	III trimestre	IV trimestre	Costo presunto
RLS	ESTERNO	Corso di formazione obbligatorio con cadenza annuale per la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (8 h)	x	x			
I.P.+OSS	ESTERNO	Corso per il conseguimento dell'attestato antincendio VV.FF.		x			

		TUTTI	INTERNO (Manutentore)	Sessioni formative per far conoscere a tutto il personale l'ubicazione dei dispositivi antincendio ed il funzionamento della centralina antincendio		x	x	x	
		TUTTI	ESTERNO	Corso di formazione SPECIFICA sulla sicurezza sul posto di lavoro	x	x	x		
		TUTTI	ESTERNO	Corso di formazione GENERALE sulla sicurezza sul posto di lavoro	x	x	x		
		PREPOSTI	ESTERNO	Corso per i preposti					
		I.P.+OSS	INTERNO (Fisioterapisti)	Corretta Movimentazione degli ospiti		x		x	
		TUTTI	ESTERNO	Corso per implementare e migliorare l'utilizzo dei programmi CBA (Zucchetti)	x	x	x		
		TUTTI	ESTERNO	Le relazioni con i colleghi di lavoro ed il lavoro d'equipe			x		
		I.P.+OSS	ESTERNO	Corso per il corretto utilizzo delle attrezzature di reparto (es. letti, sollevatori ecc.)		x			
		TUTTI	ESTERNO	Corsi vari a richiesta	x	x	x	x	
		TOTALE							10000

a) Viene assegnato un budget per la gestione dei fabbisogni formativi su indicati pari a 10.000 euro per il 2024.

1. **Formazione personale neo-assunto**

Durante il primo anno di lavoro presso questo ente - compresi i sei mesi del periodo di prova - saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base per chi inizia a prestare la propria attività nell'ente.

I moduli formativi, sotto riportati in **modo indicativo e non esaustivo**, riguarderanno le seguenti materie:

⇒ utilizzo dei principali applicativi informatici in uso nell'ente per lo svolgimento delle mansioni di ogni figura professionale;

		<ul style="list-style-type: none">⇒ Codice di comportamento e codice disciplinare;⇒ Protocollo per la gestione della emergenza incendio;⇒ Procedure e protocolli di lavoro per ogni specifica professionalità.⇒ Prevenzione della corruzione; trasparenza e accesso agli atti; Codice di Comportamento generale e di ente⇒ Indicazioni per la movimentazione manuale dei carichi.
--	--	---