



Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2022-2024

Modalità semplificata art. 6 DM 24 giugno 2022

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 27 luglio 2022,
modificato con deliberazione n. 25 del 31/08/2022

Via Pieve 28 – 36075 Montecchio Maggiore VI
C.F. e P.IVA 01725260242
Tel. 0444/694990 Fax 0444/697455
Sito web: www.ipab-lapieve.it E-mail: segreteria@ipab-lapieve.it

Indice

1.Premessa

2.Presentazione dell'Ente

3.La Mission

4.Rischi corruttivi e trasparenza

4.1.Analisi del contesto interno ed esterno

4.1.1.Analisi del contesto esterno

4.1.2.Analisi del contesto interno

4.1.3.Popolazione e bacino di utenza

4.1.4.Analisi del contesto e dei bisogni assistenziali

4.2.Individuazione delle attività con rischio di corruzione

4.3.Valutazione del rischio

4.4.Mappatura dei processi: elaborazione grafica

5.Struttura organizzativa

6.Lavoro Agile

7.Piano Triennale dei fabbisogni del personale

7.1.Contenimento della spesa del personale

7.2.Facoltà assunzionali

7.3.Lavoro flessibile

7.4.Fondo salario accessorio



1. PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), introdotto dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, costituisce una guida per la programmazione, nell'ottica di semplificazione degli adempimenti a carico degli Enti, con una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.

Il PIAO ha come obiettivo la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa attraverso il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese con la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D. Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il riferimento normativo è il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022. Esso prevede che le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti redigano un PIAO in modalità semplificata (art. 6).

L'IPAB "La Pieve – Servizi Assistenziali" ricade in questa fattispecie per l'anno 2022.

Il PIAO viene pubblicato nel sito internet istituzionale ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e ha durata triennale con aggiornamento con cadenza annuale.

2. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

La Casa di Riposo di Montecchio Maggiore è sorta nel 1924 per volontà del Consiglio di Amministrazione dell'Ospedale Civile con il contributo iniziale del Comune di Montecchio Maggiore e di alcuni benefattori.

Dal 1° agosto 1984 è stata riconosciuta la qualifica di I.P.A.B. (Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza).

Nel 1998, con l'approvazione di un nuovo Statuto, la Casa di Riposo è stata denominata "La Pieve" ed è stato ampliato il proprio intervento anche a settori nei quali sussistono stati di bisogno o di disagio di carattere fisico o psichico.

Ciò nella convinzione che gli indigenti e i poveri di ieri, ai quali era stata destinata la libera generosità di benefattori, sono oggi rappresentati da coloro che necessitano di assistenza socio-sanitaria.

L'Ente offre servizi residenziali socio-sanitari su 123 posti, e semiresidenziali (centro diurno) per 6 posti. Ha in essere convenzione con il Comune di Montecchio Maggiore per il Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) nel territorio comunale.

3. LA MISSION

La finalità di tutti i servizi dell'Ente è quella di creare situazioni di benessere e quindi di salute al cliente e alla sua famiglia in collaborazione con la comunità locale e i servizi territoriali.

Via Pieve 28 – 36075 Montecchio Maggiore VI

C.F. e P.IVA 01725260242

Tel. 0444/694990 Fax 0444/697455

Sito web: www.ipab-lapieve.it E-mail: segreteria@ipab-lapieve.it

È importante sottolineare che i destinatari dei servizi non sono solamente gli anziani, ma anche le loro famiglie: veri e propri attori del processo di assistenza e delle scelte d'intervento sull'anziano. L'IPAB La Pieve vuole perseguire questo ideale nel rispetto della soggettività e della dignità della persona, attraverso un'assistenza qualificata in stretta collaborazione con la famiglia e i servizi del territorio.

4. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Riferimento: art. 6, comma 1, DM 24 giugno 2022.

(contenuti già approvati con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024, deliberazione del CdA n. 17 del 27 aprile 2022)

4.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

4.1.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno si avvale dei dati contenuti nella Relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentata dal Ministro dell'Interno e reperibile nel sito della Camera dei Deputati, dalla quale emerge che nella Provincia di Vicenza, non risultano accertati fenomeni criminali di particolare importanza riconducibili alle attività prese in considerazione dal presente documento.

4.1.2. Analisi del contesto interno

Per quanto riguarda direttamente l'attività di questo Ente si segnala che nel corso del triennio 2019-2021 si sono registrati i seguenti procedimenti, interessanti direttamente l'Ente o i propri dipendenti, per fatti relativi ad attività di cui al presente PTPC:

Azioni giudiziali n° 0:

Azioni disciplinari n° 0:

4.1.3. Popolazione e bacino di utenza

Il bacino di utenza è prevalentemente quello relativo a popolazione anziana in condizione di non autosufficienza certificata da scheda S.Va.M.A. residente nell'Azienda ULSS Berica n. 8.

4.1.4. Analisi del contesto e dei bisogni assistenziali

La struttura si inserisce in un contesto sempre più bisognoso di risposte concrete e veloci in termini socio assistenziali che le aziende ULSS faticano a dare e che le famiglie faticano a gestire a causa delle trasformazioni socio culturali dei nuclei familiari.

Il Centro Servizi si pone come servizio a favore di una molteplicità di richieste di supporto alle famiglie e al territorio, diversificando le risposte non solo in termini di accogliimento nel Centro Servizi, ma anche con una molteplicità di servizi offerti al territorio.

4.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ CON RISCHIO DI CORRUZIONE

L'identificazione e l'analisi dei processi costituiscono un'attività complessa, che richiede un notevole impiego di risorse e, se programmata ed attuata in tempi ristretti secondo gli schemi finora vigenti, risulta incompatibile per la quantità di risorse assorbite, con lo svolgimento delle attività di normale funzionamento dell'Ente.

Lo stesso legislatore, nella novellata disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ha rivolto una particolare attenzione agli enti di dimensioni organizzative ridotte, che presentano difficoltà nell'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza, spesso a causa dell'esiguità di risorse umane e finanziarie a disposizione, al fine di agevolare l'applicazione della normativa, individuando modalità organizzative e attuative semplificate. Anche l'ANAC ha tenuto in considerazione tale oggettiva difficoltà nel PNA 2016, ritenendo che l'esigua dimensione organizzativa, la proiezione esclusivamente locale delle scelte amministrative e la conseguente frammentazione della strategia di contrasto alla corruzione tra le molteplici realtà locali rappresentino gravi ostacoli a un efficace contrasto alla corruzione. Conseguentemente l'Autorità si è riservata di elaborare indicazioni volte ad agevolare il processo di gestione del rischio di corruzione nei piccoli comuni in cui la scarsità di risorse non consente di implementare, in tempi brevi, un adeguato processo valutativo e di emanare specifiche Linee guida con modalità semplificate per l'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Tale semplificazione viene peraltro riferita ai piccoli comuni, intendendosi come tali quelli con popolazione fino a 15.000, nel cui novero rientrano senz'altro realtà organizzative ben più complesse e strutturate di quella a disposizione di questo Ente. A ragione si ritiene, quindi, che tali misure semplificate potranno essere applicate a realtà come quella di questo Ente, che presenta una ridotta struttura amministrativa.

Pertanto, in questa fase transitoria, in attesa delle misure semplificative sopracitate, si ritiene di poter fare riferimento all'analisi per macro-processi, già operata in sede di redazione del precedente PTPCT, eventualmente integrata dall'aggiunta di processi emersi nella fase applicativa di tale documento e non adeguatamente considerati in fase di prima stesura.

All'interno delle attività previste dallo Statuto e rientranti nella mission del Centro Servizi, tenendo conto anche delle aree di rischio obbligatorie (art. 1, comma 16, L. n. 190/2012), sono state individuate le seguenti attività con rischio di corruzione:

- Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture;
- Procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare (attualmente non presente);
- Gestione delle entrate e delle spese;
- Concessione di contributi e facilitazioni ad associazioni diverse per finalità statutarie (attualmente non presente);
- Selezione del personale;
- Progressioni di carriera ed erogazione di incentivi economici del personale dipendente;
- Conferimento di incarichi di collaborazione;

Per tali attività l'ufficio coinvolto è l'Ufficio Amministrativo nel quale vengono svolte le attività di ragioneria/economato, approvvigionamento, segreteria, e gestione del personale;

- Procedure di accesso a servizi in regime residenziale;
- Procedure di accesso a servizi in regime semiresidenziale;
- Svolgimento delle attività assistenziali a favore degli ospiti;
- Attività conseguenti al decesso di ospiti in struttura.

Per tali attività sono coinvolti l'ufficio dell'assistente sociale, competente per le pratiche di accesso in struttura, e tutto il personale socio-assistenziale operante nei nuclei della struttura ed addetto all'assistenza agli ospiti.

4.3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

A tale classificazione si è giunti mediante la valutazione del grado di rischio, espresso con un punteggio numerico, calcolato utilizzando i criteri proposti nell'allegato 5 del P.N.A (Piano Nazionale Anticorruzione) 2013, non modificati dai successivi provvedimenti da parte dell'Autorità, per ciascuno dei procedimenti/processi che, in esito all'attività ricognitiva sopradescritta, sono stati qualificati *"a rischio di corruzione"*.

Tali criteri prendono in considerazione:

- a) La probabilità, intesa come frequenza del verificarsi di ciascun rischio, valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

Discrezionalità – Il processo è discrezionale?

No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
E' altamente discrezionale	5

Rilevanza esterna – Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?

No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5

Complessità del processo – Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

No, il processo coinvolge una sola p.a.	1
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5

Valore economico – Qual è l'impatto economico del processo?

Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5

Frazionabilità del processo – Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?

No	1
Sì	5

Controlli – Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Sì, è molto efficace	2
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Sì, ma in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

b) L’impatto, considerato sotto i seguenti profili:

Organizzativo – Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)

Fino a circa il 20%	1
Fino a circa il 40%	2
Fino a circa il 60%	3
Fino a circa l’80%	4
Fino a circa il 100%	5

Economico – Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?

No	1
Sì	5

Reputazionale – Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Sì, sulla stampa locale	2
Sì, sulla stampa nazionale	3
Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Impatto organizzativo, economico e sull'immagine – A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

A livello di addetto	1
A livello di collaboratore o funzionario	2
A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
A livello di dirigente di ufficio generale	4
A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico costituito dal prodotto del valore assegnato alla probabilità con il valore assegnato all'impatto.

Al fine di rendere subito evidente la fattispecie oggetto di trattamento si è ritenuto di graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valori livello di rischio – intervalli	Classificazione del rischio
0	nullo
superiore a 0 ma inferiore a 5	scarso
superiore a 5 ma inferiore a 10	moderato
superiore a 10 ma inferiore a 15	rilevante
superiore a 15 ma inferiore a 20	elevato
superiore a 20	critico

4.4.MAPPATURA DEI PROCESSI: ELABORAZIONE GRAFICA

Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	1
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	5		
Controlli	2		
Totale	20	Totale	8
Media (tot./6)	3.33	Media (tot./4)	2
Livello di rischio (probabilità x impatto)			6.66
Classificazione del rischio			moderato

Misure organizzative già adottate:

Per determinate procedure di affidamento lavori, servizi e forniture sopra e sotto soglia superiore ai € 40.000 convenzionamento per l'espletamento delle procedure di gara a C.U.C. della Federazione dei Comuni del Camposampierese (giusta deliberazione n. 9 del 28/03/2018). Per determinate forniture inferiori a € 40.000 è previsto l'affidamento diretto previa comparazione di almeno 3 ditte.

Gestione delle entrate e delle spese			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	1	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	1	Immagine	2
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	10	Totale	4
Media (tot./6)	1,66	Media (tot./4)	1
Livello di rischio (probabilità x impatto)			1.66
Classificazione del rischio			Scarso

Selezione del personale			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	15	Totale	7
Media (tot./6)	2.5	Media (tot./4)	1.75
Livello di rischio (probabilità x impatto)			4.37
Classificazione del rischio			Scarso

Misure organizzative già adottate:

La selezione del personale viene effettuata attraverso procedure di reclutamento il cui iter è disciplinato nel vigente regolamento pubblicato sul sito dell'Ente.

Gli atti delle procedure concorsuali possono essere consultati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Vengono previamente verificate le cause della incompatibilità allo svolgimento della funzione di componente commissione concorso nella prima seduta utile all'esame della documentazione prodotta dai candidati.

Progressioni di carriera ed erogazione di incentivi economici del personale dipendente			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	2	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	1	Immagine	5
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	8	Totale	7
Media (tot./6)	1.33	Media (tot./4)	1.75
Livello di rischio (probabilità x impatto)			2.32
Classificazione del rischio			scarso

Misure organizzative già adottate:

Il Contratto Collettivo Integrativo prevede i criteri da utilizzarsi per le progressioni di carriera e l'erogazione di incentivi economici.

Per quanto riguarda il riconoscimento dell'indennità di risultato è stato nominato il Nucleo di Valutazione Monocratico (delibera n. 14 del 05/05/2021 per l'anno 2021 e n. 4 del 02/02/2022 per il triennio 2022-2024).

Conferimento di incarichi di collaborazione			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	1		
Controlli	1		

Totale	15	Totale	7
Media (tot./6)	2.5	Media (tot./4)	1.75
Livello di rischio (probabilità x impatto)			4.37
Classificazione del rischio			scarso

Misure organizzative già adottate:

I professionisti incaricati ed i collaboratori devono presentare antecedentemente l'affidamento dell'incarico apposta dichiarazione relativa alla insussistenza delle cause di inconferibilità dell'incarico.

Accesso ai documenti amministrativi			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	1	Immagine	2
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	11	Totale	4
Media (tot./6)	1.83	Media (tot./4)	1.00
Livello di rischio (probabilità x impatto)			1.83
Classificazione del rischio			scarso

Misure organizzative già adottate:

Processo vincolato dal D. Lgs. 33/2013. È stato nominato un D.P.O. esterno che verifica la corretta applicazione della normativa.

Procedure di accesso a servizi in regime residenziale			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	1	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	3	Reputazionale	0
Valore economico	5	Immagine	1
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	16	Totale	3
Media (tot./6)	2.66	Media (tot./4)	0.75
Livello di rischio (probabilità x impatto)			1.99
Classificazione del rischio			scarso

Procedure di accesso a servizi in regime semiresidenziale			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	1	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	3	Reputazionale	0
Valore economico	1	Immagine	1
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	12	Totale	3
Media (tot./6)	2	Media (tot./4)	0.75
Livello di rischio (probabilità x impatto)			1.5
Classificazione del rischio			scarso

Misure organizzative già adottate:

L'accesso ai servizi in regime residenziale o semiresidenziale, per anziani non autosufficienti, viene gestito mediante procedure normate dalla Regione Veneto e gestite dalla Azienda ULSS, mentre l'accesso ai servizi in regime residenziale non gestito dalla medesima (ospiti in regime c.d. "privatistico" privi di valutazione SVAMA oppure ospiti in regime temporaneo) è residuale rispetto alla attività complessiva dell'Ente.

Svolgimento delle attività assistenziali a favore degli ospiti			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	4	Organizzativo	4
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	2
Valore economico	1	Immagine	2
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Totale	13	Totale	9
Media (tot./6)	2.17	Media (tot./4)	2.25
Livello di rischio (probabilità x impatto)			4.88
Classificazione del rischio			scarso

Attività conseguenti al decesso di ospiti in struttura			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	4	Organizzativo	4

Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità	1	Reputazionale	0
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	1		
Controlli	5		
Totale	21	Totale	10
Media (tot./6)	3.5	Media (tot./4)	2.5
Livello di rischio (probabilità x impatto)			8.75
Classificazione del rischio			moderato

Esiste la possibilità che il personale socio-sanitario sia esposto al rischio di corruzione da parte dei familiari degli ospiti per preferire il proprio congiunto nello svolgimento dell'attività di assistenza.

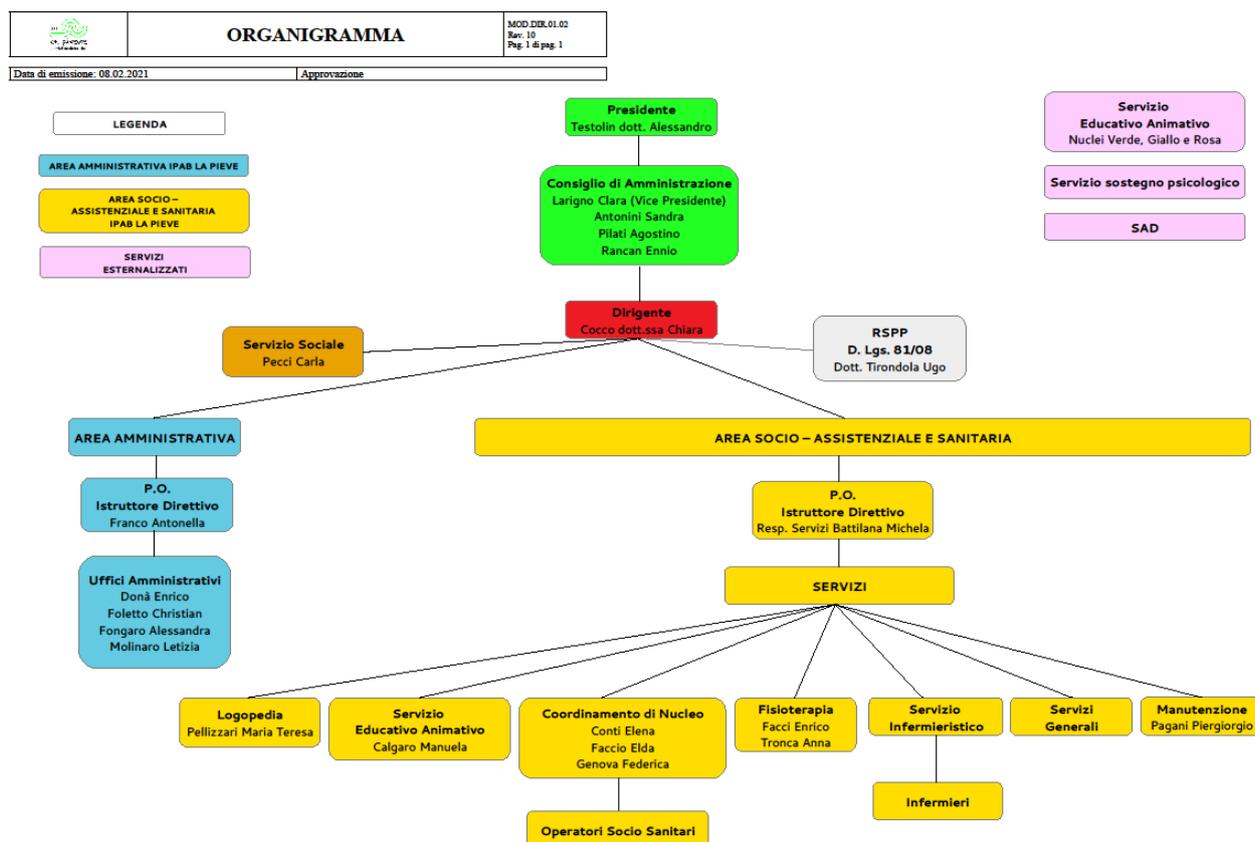
Si ritiene, tuttavia, di poter classificare tale rischio come medio-basso in quanto il margine di discrezionalità tecnica, pur esistente nell'esercizio di tale attività, risulta controbilanciato dall'alternanza delle figure professionali che assistono uno stesso ospite, dovuta all'articolazione in turni dell'orario di lavoro, nonché dalla regolamentazione delle attività assistenziali sia a livello di singolo ospite, a mezzo del PAI Piano di Assistenza Individuale, sia a livello organizzativo più generale, a mezzo di protocolli, linee-guida e programma di lavoro, oltre alla costante presenza e alle verifiche effettuate dai Responsabili di Nucleo.

Da marzo 2020 ai familiari è stato vietato l'ingresso causa prevenzione COVID-19 riducendo ulteriormente il rischio.

5. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Riferimento: art. 6, comma 3, DM 24 giugno 2022.

(contenuti già approvati con il Piano della Performance 2022-2024, deliberazione del CdA n. 1 del 19 gennaio 2022)



6. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Riferimento: art. 6, comma 3, DM 24 giugno 2022.

(contenuti già approvati con precedente deliberazione n. 22 del 27 luglio 2022)

Tenuto conto che l'Ente offre servizi di assistenza diretta ad anziani non autosufficienti o con problematiche psichiatriche, e che il servizio di front office in presenza per gli utenti, anche per i servizi amministrativi, non può essere a tutt'oggi derogato, l'IPAB al momento non rileva alcuna tipologia di dipendente che può fruire di tale modalità organizzativa.

Tuttavia, nel corso del 2022, si provvederà ad un riesame organizzativo per verificare se, almeno per i servizi amministrativi, sia possibile introdurre forme di lavoro agile.

7.PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Riferimento: art. 6, comma 3, DM 24 giugno 2022.

(contenuti già approvati con precedenti deliberazioni nn. 2, 14 e 22 rispettivamente del 2 febbraio, 27 aprile e 27 luglio 2022)

7.1.CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, oltre alle indicazioni contenute nelle deliberazioni n. 2 del 02.02.2022 e n. 14 del 27.04.2022, è stata complessivamente prevista la copertura dei seguenti posti nella dotazione organica:

ANNO 2022:

- n. 1 Dirigente – a tempo pieno; (Coperto in data 01/07/2022);
- n. 1 Istruttore amministrativo – cat. C – a tempo pieno; (Coperto in data 01/07/2022);
- n. 1 Infermiere – cat. C – a tempo pieno;
- Trasformazione del rapporto di lavoro, da part-time 83% a tempo pieno di n. 1 Operatore servizi generali; (Attuato con decorrenza 01/07/2022);
- Trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a part-time 70% di n. 1 Operatore Socio Sanitario; (Sarà attuata con decorrenza 01/10/2022);

NUOVI POSTI:

- n. 2 Operatori Socio Sanitari cat, B – a tempo pieno, di cui:
 - n. 1 che si intende coprire mediante assunzione a tempo indeterminato attingendo dalla graduatoria vigente;
 - n. 1 che si coprirà mediante procedura concorsuale, essendo esaurita la graduatoria sopra indicata;

Quanto sopra per l'anno 2022; per quanto concerne la programmazione del fabbisogno 2023/2024 la stessa è, al momento, necessariamente legata esclusivamente al turn-over dei posti che si renderanno eventualmente vacanti per le singole professionalità, nel rispetto degli standard regionali presenti in Istituto e fatte salve le variazioni degli organici che potranno intervenire in ragione dell'andamento del tasso di copertura dei posti letto presso questa IPAB o altre iniziative che comportino necessità di adeguamento dell'organico.

I costi relativi alla spesa per il personale dipendente, per l'anno 2022, trovano copertura nel bilancio di previsione esercizio 2022.

L'organico del personale dipendente per gli anni 2023–2024 troverà copertura negli atti di programmazione corrispondenti.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, aggiornata con deliberazione del 27 luglio 2022, e prevista per tutto il 2022 essa è la seguente:

<i>AREA</i>	<i>N.</i>	<i>TOTALE</i>	<i>NOTE</i>
DIRIGENZA		1	
Dirigente	1		Coperto
POSIZIONE DI STAFF		1	
Assistente sociale	1		Coperto
AREA AMMINISTRATIVA		5	
Istruttore dir.vo amministrativo	1		Coperto
Istruttore amministrativo	4		Coperti
AREA SOCIO-SANITARIA		45	
Istruttore dir.vo area socio-sanitaria	1		Coperto
Istruttore tecnico manutentore		1	Coperto
Infermiere	10		9 Coperti e 1 Vacante
Educatore professionale	1		Coperto
Fisioterapista	1		Coperto
Logopedista	1		Coperto
Operatore socio-sanitario specializzato	1		Coperto
Coordinatore di nucleo	2		Coperti
Operatore Socio Sanitario	26		24 Coperti e 2 vacanti
Operatore servizi generali	1		Coperto
Totale	52	52	47 Coperti – 3 da coprire

7.2.FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Per quanto concerne il programma delle assunzioni anno 2022, si procede come sopra evidenziato.

Per quanto concerne la programmazione degli anni 2023 – 2024, allo stato attuale non sono previste assunzioni. La programmazione dei fabbisogni è, al momento, necessariamente legata esclusivamente al turn-over dei posti che si renderanno eventualmente vacanti per le singole

professionalità, e comunque legata all'eventuale carenza di ospiti.

7.3.LAVORO FLESSIBILE

Per gli Operatori Socio Sanitari e per gli Infermieri saranno previste le risorse finanziarie necessarie a garantire gli standard assistenziali di cui alla DGR 84/2007 dando atto che, di norma, verranno sostituite le assenze per maternità e per malattie di lunga durata, e altre tipologie di assenze lunghe, mentre per le malattie brevi si opererà a seconda delle necessità organizzative e assistenziali da garantire.

Eventuali variazioni di organico del triennio 2022-2024 dipenderanno dalle volontà organizzative di altri soggetti istituzionali nonché dalle necessità assistenziali da garantire, con il solo limite consentito dai corrispondenti bilanci, che saranno opportunamente adeguati nella spesa.

Per l'anno 2022, nel bilancio di previsione, trattandosi principalmente di servizi temporaneamente gestiti per conto dell'azienda ULSS, oltre alle indicazioni contenute nella deliberazione n. 2 del 02.02.2022 e n. 14 del 27.04.2022, che prevedevano i contratti di somministrazione di lavoro per le seguenti figure professionali:

- n. 1 Fisioterapista;
- n. 1 Amministrativo fino all'espletamento del concorso;
- n. 1 Operatore Socio Sanitario;
- n. 1 Infermiere;

non sono previsti ulteriori contratti di somministrazione.

Inoltre, ulteriori figure professionali potranno essere acquisite tramite agenzia di somministrazione lavoro, per la sostituzione di personale a tempo indeterminato temporaneamente assente, stante la difficoltà di reperire tale personale con contratto a tempo determinato;

Per quanto riguarda i rapporti libero-professionali, allo stato la situazione è la seguente: n. 5 Infermieri.

Si ritiene opportuno precisare che, qualora l'ULSS n. 8 dia la disponibilità a mettere a disposizione propri infermieri in caso di necessità, l'Amministrazione intende aderire alla proposta.

Per gli anni 2023 e 2024 l'Amministrazione si riserva di definire le possibili variazioni da prevedere nel Piano dei fabbisogni, in funzione della programmazione dell'Azienda ULSS, nonché delle effettive esigenze di flessibilità, e riguardante i servizi attualmente in convenzione (Ospedale di comunità; R.S.A. psico-geriatrica);

VISTO il decreto del Ministro della Funzione pubblica 8.5.2018, contenente le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, ove al Capitolo 4 (L'impiego ottimale delle risorse) è previsto che *nel PTFP occorre, infine, dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'articolo 6-bis del d. Lgs. 165/2001 in caso di acquisto sul mercato di servizi, originariamente prodotti al proprio interno, al fine di dimostrare le conseguenti economie di gestione e per evidenziare le necessarie misure in materia di personale. Si ricorda che il comma 2 del predetto articolo 6-bis stabilisce che "Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."*

Si ritiene opportuno quindi specificare i servizi attualmente esternalizzati, che vengono di seguito indicati:

Per l'anno 2022:

- Servizi socio-assistenziali dei nuclei "RSA Psicogeriatrica", "Nucleo Verde" (ivi compreso l'ospedale di comunità), "Nucleo Giallo" e "Nucleo Rosa";
- Servizi ausiliari.

Per gli anni 2023 e 2024 l'Amministrazione si riserva di disporre successivamente.

7.4.FONDO SALARIO ACCESSORIO

VISTO l'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/5/2018, che recita: *"Gli enti possono destinare apposite risorse: ...b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale..."*.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto, per quanto attiene alla compatibilità con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e successivi.