

Il presente verbale, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

Numero **15** del Registro deliberazioni **2021**

I.P.A.B. "G. BISOGNIN"
Servizi Socio Assistenziali
Comune di Sarego – Frazione Meledo
Provincia di Vicenza

I CONSIGLIERI

F.to Gobbo Federico
F.to Mainente Dario
F.to Peota Cristiana

IL PRESIDENTE

F.to Bonavigo Iside

IL SEGRETARIO

F.to Zanin dr. Giorgio

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario dell'I.P.A.B. "G. Bisognin" certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo dell'Ente per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi, ai sensi di Legge, dal _____ al _____.
Meledo, _____ Il Segretario

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

a) La presente deliberazione pubblicata all'Albo dell'Ente a norma di Legge, senza opposizioni o reclami, è divenuta esecutiva il _____
Meledo, _____

Il Segretario

b) La presente copia è conforme all'originale

Meledo, _____

Il Segretario

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno **duemilaventuno**, addì **ventisette** del mese di **maggio** alle ore 19:30, nella sala destinata alle adunanze.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di Legge, vennero oggi convocati in seduta i membri del Consiglio, sotto la Presidenza della Sig.ra Bonavigo. Sono intervenuti i Sigg.ri:

		Presenti	Assenti
Bonavigo Iside	Presidente	X	
Gobbo Federico	Consigliere	X	
Mainente Dario	Consigliere	X	
Montagna Stefania	Consigliere		X
Peota Cristiana	Consigliere	X	

Assiste alla seduta il Direttore/Segretario Zanin dr.Giorgio

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone, quindi, in discussione il seguente

OGGETTO: DOTAZIONE ORGANICA, FABBISOGNO TRIENNALE 2021-2023 E VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE –

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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. 11 del Regolamento di Amministrazione e di Organizzazione degli uffici e dei servizi prevede che il Consiglio di Amministrazione provvede alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, su proposta del Segretario Direttore, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di gestione dei servizi, in quanto assoggettate all'unico obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati;
- 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. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

RITENUTO doveroso, per quanto concerne eventuali vincoli per le IPAB in materia di finanza pubblica e limitazioni di assunzioni previsti da alcuni provvedimenti normativi nazionali, evidenziare preliminarmente quanto segue:

- 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. Uff. 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 84/2007 pena il mancato rilascio o la revoca dell'autorizzazione all'esercizio e dell'accreditamento istituzionale;
- le convenzioni con l'Azienda ULSS n. 8 Berica, competente per territorio, per le prestazioni sanitarie degli ospiti non autosufficienti – redatte sulla base dello schema tipo regionale di cui alla DGR 3856/2004 e al nuovo schema di accordo contrattuale approvato con DGR n. 1438 del 05/09/2017 prevedono 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);

DATO ATTO che il Consiglio di Amministrazione può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze di assunzione sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

VISTA la propria deliberazione n. 33 del 18.12.19 ad oggetto "Revisione della Dotazione Organica, del fabbisogno triennale e delle eccedenze" per il triennio 2020-2022;

RITENUTO, per ulteriori modificazioni legislative e situazionali, intervenute nel frattempo, di aggiornare la gestione della Dotazione Organica, di definire il Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 e di attuare una Verifica delle Eccedenze, definendo un nuovo assetto della Dotazione Organica e del fabbisogno allegato sub A);

RILEVATO che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà di assunzione per questo ente che così si dettagliano:

- A. Contenimento della spesa di personale;
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato e determinato;
- C. Lavoro flessibile;
- D. Procedure di stabilizzazione;
- E. Progressioni verticali;
- F. Fondo del Salario Accessorio

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Essendo stato chiarito che, in base alla sentenza della Corte Costituzionale n. 161/2012, le II.PP.a.b. sono soggette all'art. 18, comma 2-bis, del d.l. n.112/2008, convertito nella L. 133/2008, modificato, da ultimo, dall'art. 3, comma 5-quinquies, della legge n. 114/2014, di conversione del d.l. n. 90/2014, in base al quale «...Le aziende speciali e **le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi**, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie **sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati...**».

RITENUTO opportuno predisporre apposito schema recante l'assetto organizzativo adeguato all'attuale articolazione dell'Ente nonché rideterminare coerentemente la dotazione organica e integrare la programmazione occupazionale per il corrente anno e fino al 2023;

VISTO l'allegato schema sub b) con il quale viene aggiornata la situazione dei fabbisogni e la copertura degli stessi con personale dipendente, forme flessibili e esternalizzazioni;

VISTA la proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, che integra la precedente, approvata con deliberazione nr. 33 del 18.12.2019 e s.m.i., la copertura prevista dei posti nella dotazione organica è la seguente:

ANNO 2021:

- n. 1 istruttore amministrativo part time 50% a tempo indeterminato;
- n. 3 istruttore infermiere a tempo pieno e indeterminato;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 operatori socio assistenziali a tempo pieno e determinato;
- n. 1 cuoco part time 75% a tempo determinato;
- n.1 cuoco a tempo indeterminato (che sostituisce il cuoco a tempo determinato);

ANNO 2022:

- n. 2 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 fisioterapista part-time 50% a tempo indeterminato;
- n.1 esecutore attività istituzionale con trasformazione mansioni equivalenti a tempo determinato di dipendenti già in servizio;

ANNO 2023:

- n. 1 educatore professionale pieno e indeterminato.
- n. 1 dirigente direttore/segretario a tempo pieno e indeterminato o a tempo determinato o in gestione associata con altro Ente;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;

I costi relativi alla spesa per il personale dipendente, per l'anno 2021, trovano copertura nel bilancio di previsione esercizio 2021.

L'organico del personale dipendente sarà mantenuto anche per gli anni 2022-2023, e trova copertura negli atti di programmazione corrispondenti.

Eventuali variazioni di organico del triennio 2021-2023 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. Di particolare importanza sarà l'annunciata riforma delle Ipab che comporterà possibili nuovi criteri per le politiche di copertura delle posizioni vacanti

B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

RITENUTO, per quanto concerne il programma delle assunzioni del triennio 2021-2023, di procedere come segue:

ANNO 2021:

- n. 1 istruttore amministrativo part time 50% a tempo indeterminato;
- n. 2 istruttore infermiere a tempo pieno e indeterminato;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 operatori socio assistenziali a tempo pieno e determinato;
- n. 1 cuoco part time 75% a tempo determinato;
- n.1 cuoco a tempo indeterminato (che sostituisce il cuoco a tempo determinato);

ANNO 2022:

- n. 1 istruttore infermiere a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 fisioterapista part-time 50% a tempo indeterminato;
- n.1 esecutore attività istituzionale con trasformazione mansioni equivalenti a tempo determinato di dipendenti già in servizio;

ANNO 2023:

- n. 1 educatore professionale pieno e indeterminato;
- n. 1 dirigente direttore/segretario a tempo pieno e indeterminato o a tempo determinato o in gestione associata con altro Ente;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno degli anni 2021 - 2023 è soprattutto legata al turn-over dei posti che si renderanno eventualmente vacanti per le singole professionalità. Le modalità per la copertura dei posti potranno essere: scorrimento graduatoria in validità, ricostituzione del rapporto di lavoro, utilizzo graduatorie per assunzione a tempo determinato.

C) LAVORO FLESSIBILE

Per il triennio 2021-2023, nel bilancio di previsione, sono stati previsti i contratti di somministrazione di lavoro per le seguenti figure professionali:

ANNO 2021:

- n. 1 cuoco part time 75%, per temporanea copertura del posto resosi necessario per la turnistica del servizio;
- n. 2 infermieri tempo pieno per temporanea copertura di assenze del personale infermieristico dipendente per la turnistica del servizio;
- n. 2 istruttore amministrativo part time 60%, e 66% per rinnovo temporanea copertura delle necessità connesse alle attività di ufficio e copertura posti vacanti;

- n. 1 OSS a tempo pieno, per temporanea copertura del posto resosi necessario per la copertura turnistica del servizio e sostituzione assenze.

ANNO 2022:

- n. 1 infermiere tempo pieno per temporanea copertura di assenze del personale infermieristico dipendente per la turnistica del servizio;
- n. 2 istruttore amministrativo part time 60%, e 66% per rinnovo temporanea copertura delle necessità connesse alle attività di ufficio e copertura posti vacanti;

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.";

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", sulla base delle verifiche compiute dalla Direzione, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2;

E) PROGRESSIONI VERTICALI

Si da atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2021/2023, in questo ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

F) 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...".

RITENUTO pertanto di rinviare ad un nuovo provvedimento la determinazione delle risorse eventualmente necessarie per l'ampliamento del servizio;

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente

atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e successivi;

DATO ATTO quindi che il Piano dei fabbisogni di personale, previsto per il triennio 2021-2023 per sopperire alle esigenze dettate dalla realizzazione del Piano della performance, determina la dotazione organica che viene indicata nel prospetto allegato sub A) alla presente deliberazione, alle pagine 12, 13 e 14;

VISTO l'articolo 33 del d. lgs n. 165/2001 nel testo modificato, da ultimo, dall'articolo 16 della legge n. 183/2011: "disposizione per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge di stabilità 2012);

CONSIDERATO che questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, incluso quello dirigenziale;

CONSIDERATO altresì che la medesima disposizione impegna le Amministrazioni ad attivare tale procedura per il proprio settore di attività, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

RILEVATO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

SI DA ATTO che non sono presenti, nel corso dell'anno 2021 né lo saranno per l'anno 2022, 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. 84/2007, adeguando il numero del personale sulla base della fluttuazione della quantità di ospiti e della tipologia (media intensità, ridotta intensità, Comunità Alloggio e Centro Diurno).

Pertanto, l'ente non deve avviare le conseguenti procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;

DATO ATTO che, questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2019;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2019/2021 con delibera del Consiglio di amministrazione n. 41 del 05/12/2018;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Tutto ciò premesso

Udito il parere del Segretario

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare il nuovo schema di dotazione organica allegato sub A);
3. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2021/2023, prevedendo:

ASSUNZIONI

ANNO 2021:

- n. 1 istruttore amministrativo part time 50% a tempo indeterminato;
- n. 2 istruttore infermiere a tempo pieno e indeterminato;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 operatori socio assistenziali a tempo pieno e determinato;
- n. 1 cuoco part time 75% a tempo determinato;
- n.1 cuoco a tempo indeterminato (che sostituisce il cuoco a tempo determinato);

ANNO 2022:

- n. 1 istruttore infermiere a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 fisioterapista part-time 50% a tempo indeterminato;
- n.1 esecutore attività istituzionale con trasformazione mansioni equivalenti a tempo determinato di dipendenti già in servizio;

ANNO 2023:

- n. 1 educatore professionale pieno e indeterminato;
- n. 1 dirigente direttore/segretario a tempo pieno e indeterminato o a tempo determinato o in gestione associata con altro Ente;
- n. 3 operatori socio assistenziali a tempo pieno e indeterminato;

ANNO 2021:

- n. 1 cuoco part time 75%, per temporanea copertura del posto resosi necessario per la turnistica del servizio;
- n. 1 infermieri tempo pieno per temporanea copertura di assenze del personale infermieristico dipendente per la turnistica del servizio;
- n. 2 istruttore amministrativo part time 60%, e 66% per rinnovo temporanea copertura delle necessità connesse alle attività di ufficio e copertura posti vacanti;
- n. 1 OSS a tempo pieno, per temporanea copertura del posto resosi necessario per la copertura turnistica del servizio e sostituzione assenze.

LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2021:

- n. 1 cuoco part time 75%, per temporanea copertura del posto resosi necessario per la turnistica del servizio;
- n. 2 infermieri tempo pieno per temporanea copertura di assenze del personale infermieristico dipendente per la turnistica del servizio;

ANNO 2022:

- n. 1 infermiere tempo pieno per temporanea copertura di assenze del personale infermieristico dipendente per la turnistica del servizio;
 - n. 2 istruttore amministrativo part time 60%, e 66% per rinnovo temporanea copertura delle necessità connesse alle attività di ufficio e copertura posti vacanti;
4. di dare atto che, nell'ente, 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. 84/2007, adeguando il numero del personale sulla base della fluttuazione della quantità di ospiti e della tipologia (media intensità, ridotta intensità, Comunità Alloggio e Centro Diurno); pertanto, l'ente non deve avviare le conseguenti procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
 5. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato sub A), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;
 6. di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e successivi;
 7. di informare dell'adozione del presente provvedimento la R.S.U. e le OO.SS.;
 8. di pubblicare la presente deliberazione nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".
 9. di dichiarare, previa distinta e unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.