

Piano integrato di attività e organizzazione Periodo 2023-2025

L'articolo 6 del decreto-legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2021, n. 113, prevede che le pubbliche amministrazioni, ogni anno, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione.

Ipab di Vicenza ha adottato, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 17.01.2023, il Piano integrato di attività e organizzazione, periodo 2023-2025.

Con la deliberazione n. 12 del 21.03.2023, è stato aggiornato il Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, già approvato con la deliberazione n. 5 del 17.01.2023, nella parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Rilevate le nuove e diverse esigenze organizzative, tali da determinare mutamenti rispetto alla programmazione argomentata nel suddetto Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, si procede a modificare ed aggiornare le parti che seguono, secondo il contenuto in allegato:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, periodo 2023-2025: Allegato 4 al Piano integrato di attività e organizzazione - periodo 2023-2025, sezione: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, sottosezione: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DI PERSONALE;
- Piano della Formazione del Personale, periodo 2023-2025: Allegato 5 al Piano integrato di attività e organizzazione - periodo 2023-2025, sezione: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, sottosezione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.





Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Periodo 2023-2025

Allegato 4 al Piano Integrato di attività e organizzazione – periodo 2023-2025
- sezione: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- sottosezione: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DI PERSONALE

INDICE

1. Premessa
2. Riferimenti alla disciplina
3. Programmazione per gli anni 2023 - 2024 e 2025
 - A. Criteri di formulazione
 - B. Il limite della dotazione organica
 - C. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
 - D. AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
 - i. Base line
 - ii. Attuazione del nuovo sistema di classificazione
 - iii. Aggiornamento con la Deliberazione n. 12 del 21 marzo 2023
 - iv. Il nuovo aggiornamento
 - E. Programmazione per l'anno 2023
 - F. Programmazione per l'anno 2024
 - G. Programmazione per l'anno 2025
4. Rinvio al Piano della Performance
5. Dichiarazione ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001

ALLEGATI:

- A) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2023
- B) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2024
- C) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2025

1. PREMESSA

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'IPAB di Vicenza, relativo al periodo 2023-2025, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale precedentemente adottata.

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, a cui afferisce l'Ente.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali del 16 novembre 2022, stabilisce un nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Come sancito dall'articolo 13, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali del 16 novembre 2022, il nuovo sistema di classificazione entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quindi con decorrenza dal giorno 1 aprile 2023.

Sulla scorta di quanto appena enunciato, con successiva revisione, l'Ente provvederà ad adeguare la programmazione contenuta nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al nuovo sistema di classificazione del personale.

Il Consiglio di Amministrazione può modificare, in qualsiasi momento, codesto Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

2. RIFERIMENTI ALLA DISCIPLINA

L'articolo 2 del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

L'articolo 4 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali.

L'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 definisce 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. n. 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'articolo 8 comma 3 del vigente Statuto, fra le competenze e le funzioni del Consiglio di Amministrazione, cita l'approvazione della dotazione organica del personale.

L'articolo 6, comma 2 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevede che il Consiglio di Amministrazione approva gli atti di programmazione ed indirizzo.

In materia di dotazione organica l'articolo 6, comma 3, del d.lgs. n. 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.

Come stabilito dall'articolo 1, comma 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 è assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

3. PROGRAMMAZIONE PER GLI ANNI 2023 – 2024 - 2025

A. Criteri di formulazione

Formulazione del fabbisogno:

Il concetto di fabbisogno è stato valutato sotto il profilo quantitativo e quello qualitativo. Sotto il profilo quantitativo, inteso come contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente, considerata la tipologia di servizio erogato dall'amministrazione, si fa riferimento:

- alla numerosità dei posti attivi e all'articolazione di servizio ampiamente descritti nella sezione SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE, contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza;
- agli standard regionali di cui alla D.G.R. n. 84/2007 e D.G.R. n. 1720/2022, adeguando il numero del personale sulla base della fluttuazione della quantità di Ospiti/Pazienti e della loro tipologia assistenziale (Non autosufficienti I° livello, II° livello, ora unico livello assistenziale, infine, pazienti in unità riabilitativa territoriale, ospedale di comunità e sezione stati vegetativi permanenti).

Per quanto attiene il profilo qualitativo, quale le tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Ente, è stata fatta una riflessione e una valutazione anche in ragione delle recenti "linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni", rese in data 22 luglio 2022 da parte del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e della finanza.

Formulazione dei valori finanziari:

Per il calcolo della "spesa potenziale massima", nella formulazione di spesa del fabbisogno ed espansioni di spesa, per il personale non dirigente è stata usata la retribuzione tabellare annua lorda per 13 mensilità relativa alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, denominata area - a partire dal 1 aprile 2023 con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione - con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, mentre, per il personale con qualifica dirigenziale è stato adottato il medesimo criterio con riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'area Funzioni Locali sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

B. Il limite della dotazione organica

Come previsto dagli scorsi provvedimenti relativi al fabbisogno, per individuare la "spesa potenziale massima", rispetto alla programmazione triennale, ci si riferisce alla valorizzazione della spesa degli ultimi provvedimenti di revisione della dotazione organica (deliberazioni nn. 92 del 3 ottobre 2012 e 34 del 17 aprile 2013), quantificata in euro 11.549.224,93, applicando i criteri di formulazione dei valori finanziari poc'anzi illustrati.

La dotazione organica effettiva dell'Ente è indicata negli allegati del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ottenuta tramite rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, come previsto dalla normativa vigente.

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

Si rappresenta la consistenza di personale dipendente al 31 dicembre 2022, accompagnata dalla suddivisione del personale in servizio in relazione ai profili professionali presenti:

Profilo professionale	Tot. teste	Tot. unità equivalenti
Addetto all'Assistenza	194	178,83
Assistente Sociale	3	2,67
Collaboratore Amministrativo	2	2,00
Coordinatore di Reparto / Struttura	7	7,00
Coordinatore Servizi Generali	1	1,00
Dirigenti	2	1,67
Educatore Professionale Animatore	7	5,56
Esecutore Amministrativo archivista messo	5	4,86
Esecutore Autista	1	1,00
Esecutore Cuoco	10	9,67
Esecutore dei Servizi Generali	9	7,83
Esecutore Manutentore	5	5,00
Funzionario Amministrativo	2	1,83
Infermiere	33	29,17
Istruttore Amministrativo	5	4,17
Istruttore Direttivo Amministrativo	7	7,00
Istruttore Direttivo Tecnico	2	2,00
Istruttore Tecnico	1	1,00
Logopedista	3	2,17
Manutentore specializzato	3	3,00
Operatore Servizi Cucina	4	4,00
Operatore Servizi Generali	7	6,58
Psicologo	3	2,00
Responsabile Cucina	1	1,00
Tecnico informatico	1	1,00
Terapista della Riabilitazione	10	6,50
Totale	328	298,50

D. AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

i. Base line

Con la deliberazione n. 5 del 17 gennaio 2023, è stato approvato, da parte del Consiglio di Amministrazione, il Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, che ricomprende il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 - 2025.

Successivamente, sono intervenute le necessità di aggiornamento che vengono illustrate nei paragrafi che seguono.

ii. Attuazione del nuovo sistema di classificazione

Come già specificato in premessa, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, stabilisce un nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- o Area degli Operatori;
- o Area degli Operatori esperti;
- o Area degli Istruttori;
- o Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Il nuovo sistema di classificazione entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, quindi con decorrenza dal giorno 1 aprile 2023.

Con la deliberazione n. 10 del 28 febbraio 2023, è stato approvato, da parte del Consiglio di Amministrazione, il nuovo mansionario dell'Ente, prodromico alla piena entrata in vigore del Titolo III - ordinamento professionale - del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, prevista per il 1 aprile 2023. Nel mansionario, in relazione allo specifico modello organizzativo di IPAB di Vicenza, sono stati identificati i profili professionali e collocati nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle relative declaratorie allegate al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Il personale in servizio alla data del 1 aprile 2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione, in allegato al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Nella tabella che segue, partendo dalla pianificazione di personale stabilita per l'anno 2023 nel Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 - 2025, ricompreso nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 17 gennaio 2023 e dal nuovo mansionario dell'Ente, approvato da parte del Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 10 del 28 febbraio 2023, si rappresenta l'effetto dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione, introdotto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE C.C.N.I. 91/93/1999	SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE C.C.N.I. 16/11/2012 e MANIGLIANO DEI PROFILI PROFESSIONALI del n. 10 del 28.02.2023	U.E. FABBISOGNO 2023	U.E. dipendenti in comando	U.E. TOTALE PERSONALE 2023	SPESA FABBISOGNO	ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)
DIRIGENZA	DIRIGENZA					
Dirigenti	Dirigenti	2,67		2,67	120.695,47	0,00
Totale area personale dirigente	Totale area personale dirigente	2,67	0,00	2,67	120.695,47	0,00
PERSONALE NON DIRIGENZIALE	PERSONALE NON DIRIGENZIALE					
Categoria D3 (Funzionale)	Area dei funzionari e della elevata qualificazione					
Funzionario Amministrativo	Specialista amministrativo	1,83		1,83	52.738,60	0,00
Totale categoria D3		1,83	0,00	1,83	52.738,60	0,00
Categoria D2 (Istruttore Direttivo)	Area dei funzionari e della elevata qualificazione					
Istruttore Direttivo Amministrativo	Specialista amministrativo	7,00		7,00	176.026,99	0,00
Coordinatore di Reparto / Struttura	Coordinatore socio sanitario	7,00		7,00	176.026,99	0,00
Assistente Sociale	Assistente sociale	2,83		2,83	71.249,02	0,00
Psicologo	Psicologo	3,00		3,00	75.640,14	0,00
Istruttore Direttivo Tecnico	Specialista tecnico	3,00		3,00	50.290,43	0,00
Coordinatore Servizi Generali	Coordinatore servizi generali	1,00		1,00	25.146,71	0,00
Totale categoria D2	Totale Area dei funzionari e della elevata qualificazione	22,83	0,00	22,83	574.289,27	0,00
Categoria C3 (Istruttore)	Area degli Istruttori					
Infermiere	Infermiere	36,50		36,50	805.913,69	0,00
Terapista della Riabilitazione	Psicoterapista	6,50		6,50	150.643,16	0,00
Logopedista	Logopedista	2,17		2,17	50.214,05	0,00
Educatore Professionale Animatore	Educatore professionale	5,56		5,56	128.793,99	0,00
Responsabile Cucina	Responsabile cucina	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Istruttore Amministrativo	Istruttore amministrativo	5,67		5,67	131.329,07	0,00
Istruttore Tecnico	Istruttore tecnico	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Tecnico Informatico	Istruttore informatico	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Totale categoria C3	Totale Area degli Istruttori	59,39	0,00	59,39	1.376.380,11	0,00
Categoria B3 (Collaboratore)	Area degli operatori esperti					
Collaboratore Amministrativo	Collaboratore amministrativo	3,00		3,00	43.493,24	0,00
Manutentore specializzato	Manutentore	3,00		3,00	65.238,86	0,00
Totale categoria B3		6,00	0,00	6,00	108.732,10	0,00
Categoria B (Esecutore)	Area degli operatori esperti					
Esecutore dei Servizi Generali	Esecutore dei servizi generali	7,67		7,67	158.092,18	0,00
Esecutore Cucina	Cuoco	9,67		9,67	239.333,61	0,00
Esecutore Manutentore	Manutentore	5,00		5,00	103.103,60	0,00
Esecutore Amministrativo archiviato mezzo	Collaboratore amministrativo	4,86		4,86	100.338,61	0,00
Esecutore Ausile	Ausile	1,00		1,00	20.620,72	0,00
Addetta all'Assistenza	Operatore socio sanitario	180,08		180,08	3.713.447,84	0,00
Totale categoria B	Totale Area degli operatori esperti	206,38	0,00	206,38	4.294.837,56	0,00
Categoria A (Operatore)	Area degli operatori					
Operatore Servizi Generali	Operatore dei servizi generali	7,58		7,58	150.204,58	0,00
Operatore Servizi Cucina	Operatore dei servizi di cucina	3,00	1,00	4,00	59.422,38	19.807,46
Totale categoria A	Totale Area degli operatori	10,58	1,00	11,58	209.626,96	19.807,46
Totale generale	Totale generale	310,58	1,00	311,58	6.737.192,07	19.807,46
SPESA FABBISOGNO					6.737.192,07	
ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)						19.807,46
ESPANSIONE SPESA PERSONALE A TEMPO PARZIALE (effetto nel caso di trasformazione a tempo pieno)						648.216,65
TOTALE SPESA COMPLESSIVA						7.405.216,18
SPESA POTENZIALE MASSIMA						11.549.214,93

iii. Aggiornamento con la Deliberazione n. 12 del 21 marzo 2023

Il Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 12 del 21 marzo 2023 ha varato l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 - 2025, ricompreso nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 17 gennaio 2023.

Per completezza, si cita l'aggiornamento.

"Considerato che il Reparto 6 della Residenza Trento è attualmente chiuso ed è quindi necessario provvedere alla sua riapertura il più presto possibile;

Preso atto che, al fine della riapertura del suddetto Reparto 6, è necessario procedere all'assunzione di n. 14 OSS a tempo pieno ed indeterminato, nonché adeguare di conseguenza gli standard dell'area sociale e di coordinamento infermieristico;

Ritenuto che, al fine di sopperire all'esigenze infermieristiche, la cooperativa Ancora provvederà con n. 13 ore di personale infermieristico, già comprese nell'appalto in essere;

Dato atto inoltre, che, al fine di garantire gli attuali servizi in essere, sono necessari n. 36,50 FTE infermieri dipendenti di IPAB di Vicenza e che attualmente gli infermieri dipendenti a tempo indeterminato sono n. 30,66 FTE;

Considerato che ad oggi vi sono n. 6 infermieri dipendenti di AULSS 8 in comando temporaneo presso IPAB di Vicenza;

Considerato quindi necessario procedere all'assunzione di n. 6 infermieri mediante un concorso pubblico per assunzioni a tempo pieno ed indeterminato;

Dato atto che - dal 1° aprile 2023 - IPAB di Vicenza dovrà bandire concorsi per personale infermieristico nell'ex categoria D, ora denominata Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, in esecuzione del nuovo CCNL Funzioni Locali;

Ritenuto di dare atto che, in ogni caso, dovendo assolutamente garantire almeno la presenza di n. 36,50 FTE di personale infermieristico, IPAB di Vicenza procederà all'assunzione di candidati, collocati utilmente in graduatoria, per sopperire alle carenze di organico, che si dovessero verificare nel frattempo, a seguito di cessazioni o pensionamenti;

Valutata inoltre la necessità di adeguarsi allo standard assistenziale dell'area sociale, secondo le nuove disposizioni contenute nella D.G.R. n. 1720 del 30 dicembre 2022;

Preso atto che, per la suddetta finalità, è stata prevista, in fase di pianificazione delle assunzioni per l'anno 2023, già approvata nella programmazione triennale del fabbisogno di personale in precedenza menzionata, la procedura di reclutamento di una nuova figura con profilo professionale di psicologo a tempo pieno ed indeterminato, in Categoria contrattuale D, posizione economica D1, C.C.N.L. Funzioni Locali;

Reputato più confacente alle necessità organizzative e di servizio dell'Ente e per garantire una migliore qualità del servizio all'utenza, reclutare una nuova figura con profilo professionale di Educatore professionale animatore a tempo pieno ed indeterminato, in Categoria contrattuale C, posizione economica C1, C.C.N.L. Funzioni Locali, anziché inserire una figura con profilo professionale di psicologo a tempo pieno ed indeterminato, in Categoria contrattuale D, posizione economica D1, C.C.N.L. Funzioni Locali;

Dato atto che la D.G.R. n. 1720 del 30 dicembre 2022, nel garantire il raggiungimento dello standard minimo assistenziale complessivo dell'area sociale, lascia all'autonomia organizzativa del Centro di servizi la suddivisione delle attività rese tra le figure professionali ivi previste;

Ritenuto, pertanto, di dover procedere all'indizione di un bando di concorso pubblico per soli esami per la copertura di n. 1 posto in ruolo di Educatore professionale animatore a tempo pieno ed indeterminato (Categoria contrattuale C, posizione economica C1, CCNL Funzioni Locali);

Preso atto che, con determinazione n. 92 del 28/02/2023 del Dirigente del Personale e dei Servizi, è stato bandito il concorso pubblico per soli esami, per la copertura di n. 1 posto in ruolo di Educatore professionale animatore a tempo pieno ed indeterminato (categoria contrattuale C, posizione economica C1, C.C.N.L. Funzioni Locali);

Considerato infine il pensionamento di un dipendente dell'area tecnica, previsto per la seconda metà del 2023;

Rilevata la necessità di sostituire il predetto dipendente in modo tempestivo, al fine di consentire un passaggio di consegne che permetta di non disperdere la professionalità acquisita;

*Considerato che nel Piano triennale già approvato è stata prevista la sostituzione di un dipendente in categoria C amministrativo;
Rilevato invece che è prioritaria la sostituzione di un dipendente in categoria C tecnica, a tempo pieno ed indeterminato, mediante concorso pubblico;
Ritenuto quindi di dover aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, nella parte relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale;"*

iv. Il nuovo aggiornamento

Rispetto al Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025, ricompreso nel Piano integrato di attività e organizzazione dell'IPAB di Vicenza per gli anni 2023-2025, approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 17 gennaio 2023, successivamente aggiornato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 21 marzo 2023, si rende necessaria l'attuale revisione:

- o si prevede, per adeguamento dello standard dell'area riabilitativa, il fabbisogno aggiuntivo di n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione e con il profilo professionale di fisioterapista specialista;
- o si prevede, per il potenziamento del servizio di coordinamento socio-sanitario, il fabbisogno aggiuntivo di n. 1 unità con rapporto di a lavoro tempo pieno ed indeterminato, inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione e con il profilo professionale di coordinatore socio sanitario;
- o si prevede, per il potenziamento del servizio di psicologia, il fabbisogno aggiuntivo di n. 1 unità con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione con il profilo professionale di psicologo;
- o si rettifica il fabbisogno, limitatamente per l'anno 2023, del servizio infermieristico ora quantificato pari n. 36,67 unità equivalenti;
- o si aggiornano per scorrimento la programmazione, limitatamente all'anno 2024 e l'anno 2025, relativa ad alcune posizioni, riguardanti l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, l'area degli istruttori e l'area degli operatori esperti, anticipando la cessazione, per la quale era già prevista la mancata sostituzione, per l'effetto di situazioni note che si sono concretizzate entro la data di predisposizione del presente aggiornamento;
- o si aggiornano per scorrimento la programmazione, limitatamente all'anno 2024 e l'anno 2025, relativa ad una posizione, riguardante l'area degli operatori esperti, prevedendone la copertura;
- o si stabilisce l'inserimento di n. 2 unità a tempo indeterminato e pieno, inquadramento nell'area degli operatori esperti e profilo professionale di cuoco, a fronte del cambio mansione di altrettante unità del centro cottura dell'Ente;
- o si aggiorna per il cambio di profilo professionale di un dipendente all'interno dell'area degli operatori e per il cambio di profilo professionale di un dipendente all'interno dell'area degli operatori esperti;
- o si prevede, di attivare nell'anno 2023 ed ultimare nell'anno successivo, la procedura di reclutamento per una unità a tempo indeterminato e pieno, inquadramento nell'area degli istruttori e profilo professionale di manutentore istruttore, a seguito dell'aggiornamento del mansionario dell'Ente.

Per sopperire alle carenze di organico, a seguito di cessazioni o pensionamenti, relativamente al personale afferente al servizio animazione, fisioterapia, infermieristico e logopedia, IPAB di VICENZA stabilisce di operare come segue.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, prevede che:

- o tra le norme di prima applicazione, in particolare all'articolo 13, comma 5 del contratto collettivo – *"fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione"*
- o per i concorsi banditi, a partire dal 1 aprile 2023, relativamente al personale afferente ai summenzionati servizi, l'assunzione venga effettuata con inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - ex categoria D.

È del tutto evidente che, il raggiungimento del fabbisogno di unità di personale per servizio necessita di una continua rimodulazione nella rilevazione della numerosità per profilo professionale, data dalla combinazione tra il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti - ex categoria C - e il nuovo personale che verrà inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Pertanto, nei limiti della programmazione di unità di personale per servizio, che si fissa nel presente Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 - 2025, si precisa che:

- o per il servizio animazione il fabbisogno complessivo di personale dipendente è quantificato pari a n. 6,56 unità equivalenti. Concorrono al raggiungimento del fabbisogno del servizio animazione le unità con profilo professionale di educatore professionale, inquadrato nell'area degli operatori esperti - ex categoria C - e le unità con profilo professionale di educatore professionale specialista inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Per coprire le posizioni in organico, la rimodulazione delle assunzioni avviene combinando i due profili professionali nelle relative aree di inquadramento ed entro il limite fissato per il servizio nel Piano triennale del fabbisogno di personale;
- o per il servizio fisioterapia il fabbisogno complessivo di personale dipendente è quantificato pari a n. 7,50 unità equivalenti. Concorrono al raggiungimento del fabbisogno del servizio fisioterapia le unità con profilo professionale di fisioterapista, inquadrato nell'area degli operatori esperti - ex categoria C - e le unità con profilo professionale di fisioterapista specialista inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Per coprire le posizioni in organico, la rimodulazione delle assunzioni avviene combinando i due profili professionali nelle relative aree di inquadramento ed entro il limite fissato per il servizio nel Piano triennale del fabbisogno di personale;
- o per il servizio infermieristico il fabbisogno complessivo di personale dipendente è quantificato pari a n. 36,67 unità equivalenti. Concorrono al raggiungimento del fabbisogno del servizio infermieristico le unità con profilo professionale di infermiere, inquadrato nell'area degli operatori esperti - ex categoria C - e le unità con profilo professionale di infermiere specialista inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Per coprire le posizioni in organico, la rimodulazione delle assunzioni avviene combinando i due profili professionali nelle relative aree di inquadramento ed entro il limite fissato per il servizio nel Piano triennale del fabbisogno di personale;
- o per il servizio logopedia il fabbisogno complessivo di personale dipendente è quantificato pari a n. 2,17 unità equivalenti. Concorrono al raggiungimento del

fabbisogno del servizio logopedia le unità con profilo professionale di logopedista, inquadrato nell'area degli operatori esperti - ex categoria C - e le unità con profilo professionale di logopedista specialista inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Per coprire le posizioni in organico, la rimodulazione delle assunzioni avviene combinando i due profili professionali nelle relative aree di inquadramento ed entro il limite fissato per il servizio nel Piano triennale del fabbisogno di personale.

E. Programmazione per l'anno 2023

Per l'anno 2023, la programmazione strategica delle risorse umane e la trasformazione nell'allocazione delle risorse sono definite nei fabbisogni e nella relativa programmazione finanziaria contenuti nell'allegato A), aggiornata sulla scorta dalle disposizioni contenute al paragrafo D. AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

Nella composizione della programmazione di personale è stata valutata la stima del trend delle cessazioni nel periodo e l'evoluzione dei bisogni in funzione delle scelte strategiche dell'amministrazione, discusse all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

Per soddisfare la previsione formulata, l'Ente intende ricorrere alla seguente strategia di copertura del fabbisogno:

Assunzioni a tempo indeterminato

Per i posti nei quali è stata stabilita la copertura con la programmazione in oggetto, nei limiti fissati dal presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, per fare fronte, nelle professionalità ivi previste, alle cessazioni di personale a tempo indeterminato (pensionamenti/dimissioni) e per il reclutamento di personale nei posti disponibili, l'Ente intende ricorrere:

- allo svolgimento di concorsi pubblici, strumento privilegiato per le assunzioni nella Pubblica Amministrazione;
- allo scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato in vigenza;
- alle altre forme fissate dalla legislazione vigente in materia.

È previsto il reclutamento di risorse a tempo indeterminato:

- nei limiti stabiliti dal presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, per le professionalità ivi previste;
- qualora, dall'attività di monitoraggio e valutazione nel corso dell'anno, sussistano le condizioni di spesa, considerata l'evoluzione del quadro epidemiologico da Sars-Cov-2, l'andamento degli ingressi di nuovi ospiti e delle risorse disponibili.

Qualora emergesse la necessità di acquisire professionalità diverse da quelle esplicitate, si potrà invece prevedere l'inserimento previo aggiornamento del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Personale in comando/assegnazione temporanea

L'IPAB di Vicenza intende coprire alcuni posti vacanti mediante acquisizione da amministrazioni terze:

- di n. 6 unità con profilo di infermiere a tempo pieno;
- per quota parte rispetto all'unità a tempo pieno, una risorsa a cui è affidato l'incarico con funzioni di direzione generale dell'Ente.

Nel corso dell'anno la suddetta acquisizione è rimodulabile, in base alla situazione intercorrente, fermo restando il limite dei posti programmati nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Prestano servizio in assegnazione presso altre amministrazioni n. 1 dipendente di IPAB di Vicenza a tempo pieno ed indeterminato.

Lavoro flessibile

IPAB di Vicenza utilizza il lavoro flessibile per esigenze temporanee ed eccezionali, quali:

- la sostituzione di personale temporaneamente assente;
- la copertura di posti resi temporaneamente vacanti;
- particolari picchi di attività (cambio ferie).

Le modalità sono:

- assunzioni a tempo determinato, previo esperimento delle previste procedure selettive/comparative o di scorrimento, anche con riferimento alle graduatorie a tempo indeterminato in vigenza;
- stipula di contratti di lavoro somministrato.

F. Programmazione per l'anno 2024

Per l'anno 2024, la programmazione strategica delle risorse umane e la trasformazione nell'allocazione delle risorse sono definite nei fabbisogni e nella relativa programmazione finanziaria contenuti nell'allegato B), aggiornata sulla scorta dalle disposizioni contenute al paragrafo D. AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

G. Programmazione per l'anno 2025

Per l'anno 2025, la programmazione strategica delle risorse umane e la trasformazione nell'allocazione delle risorse sono definite nei fabbisogni e nella relativa programmazione finanziaria contenuti nell'allegato C), aggiornata sulla scorta dalle disposizioni contenute al paragrafo D. AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

4. RINVIO AL PIANO DELLA PERFORMANCE

La presente programmazione è coerente con i fabbisogni necessari per l'implementazione del Piano della Performance 2023 - 2025, ora ricompreso nella sotto sezione "PERFORMANCE", all'interno della sezione "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE", del Piano integrato di attività e organizzazione.

5. DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001

Si può dare atto che non sono presenti, al momento della redazione del presente documento, dipendenti o dirigenti in soprannumero, né in eccedenza.

Allegato A) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2023

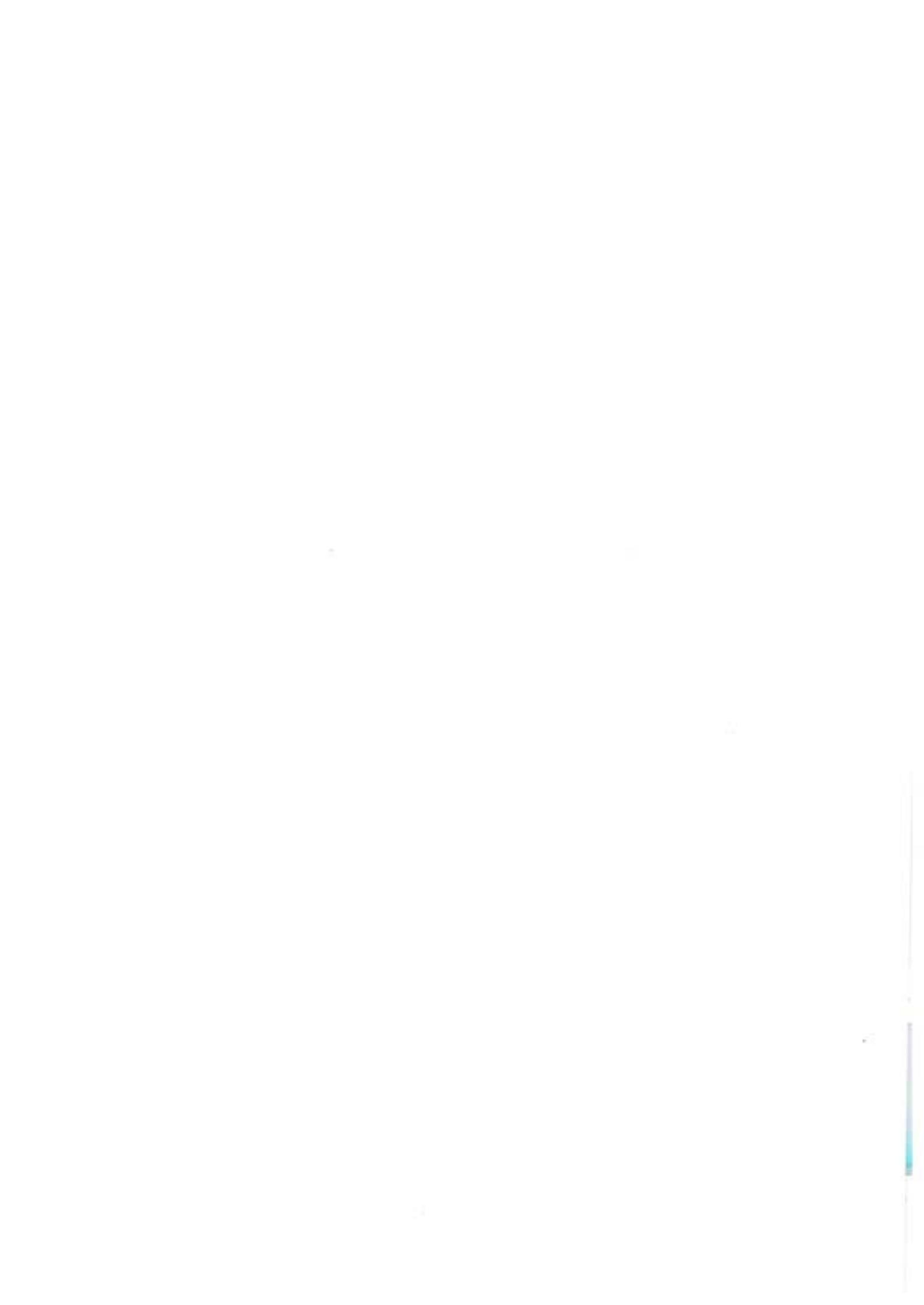
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE C.C.N.L. 16/11/2022 e MANSIONARIO DEI PROFILI PROFESSIONALI del n. 10 del 28.02.2023 e del aggiornamento dicembre 2023	U.E. FABBISOGNO	U.E. dipendenti in comando	U.E. TOTALE PERSONALE	SPESA FABBISOGNO	ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)
DIRIGENZA					
Dirigenti	2,67		2,67	120.695,47	0,00
Totale Area personale dirigente	2,67	0,00	2,67	120.695,47	0,00
PERSONALE NON DIRIGENZIALE					
Area dei funzionari e della elevata qualificazione					
Assistente sociale	2,83		2,83	71.249,02	0,00
Coordinatore servizi generali	1,00		1,00	25.146,71	0,00
Coordinatore socio sanitario	8,00		8,00	201.173,70	0,00
Fisioterapista specialista	4,00		4,00	100.586,85	0,00
Infermiere specialista	25,00		25,00	628.667,81	0,00
Specialista amministrativo	8,83		8,83	222.129,29	0,00
Specialista tecnico	2,00		2,00	50.293,43	0,00
Psicologo	3,00		3,00	75.440,14	0,00
Totale Area dei funzionari e della elevata qualificazione	54,67	0,00	54,67	1.374.686,95	0,00
Area degli Istruttori					
Educatore professionale	6,56		6,56	151.929,70	0,00
Fisioterapista	3,30		3,30	81.115,01	0,00
Infermiere	11,67		11,67	270.383,37	0,00
Istruttore amministrativo	4,67		4,67	108.153,35	0,00
Istruttore informatico	1,00		1,00	23.173,72	0,00
Istruttore tecnico	2,00		2,00	46.351,44	0,00
Logopedista	2,17		2,17	50.214,05	0,00
Responsabile cucina	1,00		1,00	23.173,72	0,00
Totale Area degli Istruttori	32,56	0,00	32,56	754.498,36	0,00
Area degli operatori esperti					
Autista	1,00		1,00	20.620,72	0,00
Collaboratore amministrativo	6,86		6,86	141.481,05	0,00
Cuoco	11,67		11,67	240.575,06	0,00
Esecutore dei servizi generali	7,67		7,67	158.092,18	0,00
Manutentore	8,00		8,00	164.965,75	0,00
Operatore socio sanitario	194,08		194,08	4.002.137,91	0,00
Totale Area degli operatori esperti	229,28	0,00	229,28	4.727.872,67	0,00
Area degli operatori					
Operatore dei servizi di cucina	3,00	1,00	4,00	59.422,38	19.807,46
Operatore dei servizi generali	7,58		7,58	150.206,58	0,00
Totale Area degli operatori	10,58	1,00	11,58	209.628,96	19.807,46
Totale generale	329,75	1,00	330,75	7.187.382,40	19.807,46
SPESA FABBISOGNO					7.187.382,40
ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)					19.807,46
ESPANSIONE SPESA PERSONALE A TEMPO PARZIALE (effetto nel caso di trasformazione a tempo pieno)					651.634,71
TOTALE SPESA COMPLESSIVA					7.858.824,58
SPESA POTENZIALE MASSIMA					11.549.224,93

Allegato B) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2024

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE C.C.N.L. 16/11/2022 e MANSIONARIO DEI PROFILI PROFESSIONALI del n. 10 del 28.02.2023 e del aggiornamento dicembre 2023	U.E. FABBISOGNO	U.E. dipendenti in comando	U.E. TOTALE PERSONALE	SPESA FABBISOGNO	ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)
DIRIGENZA					
Dirigenti	2,67		2,67	120.695,47	0,00
Totale Area personale dirigente	2,67	0,00	2,67	120.695,47	0,00
PERSONALE NON DIRIGENZIALE					
Area dei funzionari e della elevata qualificazione					
Assistente sociale	2,83		2,83	71.249,03	0,00
Coordinatore servizi generali	1,00		1,00	25.146,71	0,00
Coordinatore socio sanitario	7,00		7,00	176.026,99	0,00
Fisioterapista specialista	5,00		5,00	125.733,56	0,00
Infermiere specialista	24,83		24,83	624.476,69	0,00
Specialista amministrativo	8,83		8,83	222.129,29	0,00
Specialista tecnico	2,00		2,00	50.293,43	0,00
Psicologo	3,00		3,00	75.440,14	0,00
Totale Area dei funzionari e della elevata qualificazione	54,50	0,00	54,50	1.370.495,83	0,00
Area degli istruttori					
Educatore professionale	6,58		6,58	151.929,70	0,00
Fisioterapista	2,50		2,50	57.939,29	0,00
Infermiere	11,17		11,17	258.795,51	0,00
Istruttore amministrativo	4,67		4,67	108.153,35	0,00
Istruttore informatico	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Istruttore tecnico	2,00		2,00	46.351,44	0,00
Logopedista	2,17		2,17	50.214,05	0,00
Responsabile cucina	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Manutentore istruttore	1,00		1,00	23.175,72	0,00
Totale Area degli istruttori	32,06	0,00	32,06	742.910,50	0,00
Area degli operatori esperti					
Autista	1,00		1,00	30.620,72	0,00
Collaboratore amministrativo	6,86		6,86	141.481,05	0,00
Cucoco	11,67		11,67	240.575,06	0,00
Esecutore dei servizi generali	5,67		5,67	116.850,74	0,00
Manutentore	7,00		7,00	144.345,03	0,00
Operatore socio sanitario	188,75		188,75	3.892.160,74	0,00
Totale Area degli operatori esperti	220,94	0,00	220,94	4.556.033,34	0,00
Area degli operatori					
Operatore dei servizi di cucina	2,00		2,00	39.614,92	0,00
Operatore dei servizi generali	8,58		8,58	170.014,04	0,00
Totale Area degli operatori	10,58	0,00	10,58	209.628,96	0,00
Totale generale	320,75	0,00	320,75	6.999.764,10	0,00
SPESA FABBISOGNO					6.999.764,10
ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)					0,00
ESPANSIONE SPESA PERSONALE A TEMPO PARIDALE (effetto nel caso di trasformazione a tempo pieno)					630.490,83
TOTALE SPESA COMPLESSIVA					7.630.254,93
SPESA POTENZIALE MASSIMA					11.549.224,93

Allegato C) Fabbisogno e programmazione finanziaria per l'anno 2025

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE C.C.N.L. 16/11/2022 e MANSIONARIO DEI PROFILI PROFESSIONALI del n. 10 del 28.02.2023 e del aggiornamento dicembre 2023	U.E. FABBISOGNO	U.E. dipendenti in comando	U.E. TOTALE PERSONALE	SPESA FABBISOGNO	ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)
DIRIGENZA					
Dirigenti	2,67		2,67	120.695,47	0,00
Totale Area personale dirigente	2,67	0,00	2,67	120.695,47	0,00
PERSONALE NON DIRIGENZIALE					
Area dei funzionari e della elevata qualificazione					
Assistente sociale	2,83		2,83	71.249,02	0,00
Coordinatore servizi generali	1,00		1,00	25.146,71	0,00
Coordinatore socio sanitario	7,00		7,00	176.026,99	0,00
Fisioterapista specialista	5,00		5,00	125.733,56	0,00
Infermiere specialista	24,83		24,83	624.476,69	0,00
Specialista amministrativo	8,83		8,83	222.129,29	0,00
Specialista tecnico	1,00		1,00	25.146,71	0,00
Psicologo	3,00		3,00	75.440,14	0,00
Totale Area dei funzionari e della elevata qualificazione	53,50	0,00	53,50	1.345.349,12	0,00
Area degli istruttori					
Educatore professionale	6,56		6,56	151.929,70	0,00
Fisioterapista	2,50		2,50	57.939,29	0,00
Infermiere	11,17		11,17	258.795,51	0,00
Istruttore amministrativo	4,67		4,67	108.153,35	0,00
Istruttore informatico	1,00		1,00	25.175,72	0,00
Istruttore tecnico	2,00		2,00	46.351,44	0,00
Logopedista	2,17		2,17	50.214,05	0,00
Responsabile cucina	1,00		1,00	25.175,72	0,00
Manutentore istruttore	1,00		1,00	25.175,72	0,00
Totale Area degli istruttori	32,06	0,00	32,06	742.910,50	0,00
Area degli operatori esperti					
Collaboratore amministrativo	6,86		6,86	141.481,05	0,00
Cuoco	11,67		11,67	240.575,06	0,00
Esecutore dei servizi generali	5,67		5,67	116.850,74	0,00
Manutentore	7,00		7,00	144.345,09	0,00
Operatore socio sanitario	184,75		184,75	3.809.677,87	0,00
Totale Area degli operatori esperti	215,94	0,00	215,94	4.452.929,74	0,00
Area degli operatori					
Operatore dei servizi di cucina	2,00		2,00	39.614,92	0,00
Operatore dei servizi generali	7,83		7,83	155.158,44	0,00
Totale Area degli operatori	9,83	0,00	9,83	194.773,36	0,00
Totale generale	314,00	0,00	314,00	6.856.658,19	0,00
SPESA FABBISOGNO					6.856.658,19
ESPANSIONE SPESA PERSONALE IN COMANDO (effetto nel caso di rientro)					0,00
ESPANSIONE SPESA PERSONALE A TEMPO PARZIALE (effetto nel caso di trasformazione a tempo pieno)					604.918,24
TOTALE SPESA COMPLESSIVA					7.461.576,44
SPESA POTENZIALE MASSIMA					11.549.224,93





Piano della Formazione del Personale

Periodo 2023 - 2025

Allegato 5 al Piano integrato di attività e organizzazione – periodo 2023-2025
- sezione: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- sottosezione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

INDICE

1. Premessa	3
2. Riferimenti alla disciplina	3
3. Programmazione formativa: obiettivi	3
4. La rilevazione dei fabbisogni: esigenze formative emerse	4
5. Rendicontazione della Formazione al 2022	6
6. Obiettivi formativi sulla sicurezza nel lavoro	7

1. Premessa

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione del personale, nel rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali quali elementi di arricchimento e crescita organizzativa.

La presente programmazione vuole essere la rappresentazione dell'impegno costante dell'Amministrazione nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane finalizzata alla crescita e alla qualificazione professionale, in riferimento alle necessità correlate all'attività di servizio che caratterizzano l'Ente nel territorio.

Di seguito i vantaggi che derivano dalla formazione:

- migliorare i servizi all'utenza per renderli di qualità e aggiornati alle diverse esigenze
- migliorare l'immagine dell'Ente che nell'utilizzare gli strumenti più moderni, dimostra di essere affidabile ed efficace
- migliorare il benessere organizzativo per il personale permettendo loro di capire l'importanza dell'investimento nel capitale umano e che vi sono possibilità di crescita. Il personale soddisfatto aumenta la produttività e l'efficienza dei servizi.

2. Riferimenti alla disciplina

L'art. 1 del D. Lgs. 165/2001 "Finalità ed ambito di applicazione", lettera c) l'impegno organizzativo delle amministrazioni pubbliche alla realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, così pure all'art. 7 "Gestione delle risorse umane", al 1c., le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro garantendo, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo mentre al 4c. il legislatore invita le amministrazioni pubbliche alla cura della formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi.

L'art. 3 comma 5 del vigente Statuto, tra gli scopi dell'Ente, favorisce la promozione e la gestione, direttamente ovvero attraverso soggetti convenzionati:

- della formazione di base,
- la qualificazione e riqualificazione,
- l'aggiornamento e la formazione continua degli operatori dei servizi assistenziali nei diversi profili di operatore di base e delle altre professionalità che operano nell'Ente.

3. Programmazione formativa: obiettivi

L'obiettivo generale della programmazione formativa per il triennio 2023-2025 è la formazione costante del personale, con approfondimenti e aggiornamenti rivolti a tutti i dipendenti, nel rispetto del D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro al quale si aggiunge la formazione specifica, in ambito sanitario, sulla prevenzione e diffusione del virus Sars-Cov-2: infatti le figure professionali prevalenti che operano nell'Ente sono classificate di tipo assistenziale-sanitario.

Di seguito la tabella specifica:

Obiettivo	Personale coinvolto	Modalità	Frequenza	Partecipazione attesa
Lavaggio delle mani	Tutto il personale di reparto	Verifica della procedura esposta	Mensile	100 %
Utilizzo adeguato dei DPI	OSS, FKT, IP, Psicologi, EPA	Incontri a piccoli gruppi	Bimensile	100 %
Piani di Isolamento	OSS, FKT, IP, Psicologi, EPA	Incontri a piccoli gruppi	Trimestrale	100 %
Gestione casi sospetti	OSS, FKT, IP, Psicologi, EPA	Incontri a piccoli gruppi	Trimestrale	100 %
Procedure regionali	OSS, FKT, IP, Psicologi, EPA	Incontri a piccoli gruppi	Trimestrale	100 %
Gestione visite famigliari	EPA, Psicologi, FKT	Incontri a piccoli gruppi	Trimestrale	100 %
Screening tampone naso faringeo	IP individuati	Incontri a piccoli gruppi	Trimestrale	100 %
Gestione dei rifiuti	OSS, IP	Incontri a piccoli gruppi	Quadrimestrale	100 %
autocertificazioni	Tutto il personale di reparto	Incontri a piccoli gruppi	Quadrimestrale	100 %

Questi gli acronimi utilizzati:

OSS: Operatore Socio Sanitario

IP: Infermiere professionale

FKT: Fisioterapista

EPA: Educatore professionale animatore

La formazione prioritaria sopra specificata è perseguita anche attraverso la rete dei formatori interni, personale specializzato e preparato nell'esposizione al personale sulle diverse argomentazioni.

L'attività formativa dell'Ente viene attuata sulla base di una programmazione che tiene conto dei fabbisogni rilevati, delle indicazioni che pervengono dalle Autorità Sanitarie e Amministrative, delle competenze necessarie in relazione allo sviluppo dei servizi e degli obiettivi individuati dall'Ente. Il Piano annuale di formazione si sviluppa attraverso diverse fasi:

- Rilevazione dei fabbisogni formativi
- Progettazione degli interventi in relazione agli obiettivi dell'ente e ai fabbisogni rilevati
- Presa in carico delle indicazioni derivanti dalle Autorità
- Analisi delle risorse finanziarie disponibili
- Organizzazione e gestione dei corsi
- Controllo, analisi e valutazione dei risultati

Tra le iniziative che proseguono importante è l'attività formativa per i neoassunti che si concretizza attraverso la raccolta della formazione pregressa ed inserimento della programmazione con il personale dell'ente.

4. La rilevazione dei fabbisogni: esigenze formative emerse

Dalla rilevazione dei fabbisogni, sono state evidenziate delle necessità formative in particolare sul miglioramento delle competenze relazionali e trasversali (comunicazione, dinamiche di gruppo) essenziali per il miglioramento del benessere organizzativo e per risolvere positivamente eventuali situazioni di conflitto tra colleghi, famigliari, utenti.

Rilevante poi il bisogno formativo in tema di qualità delle prestazioni tecniche e sulla sicurezza e gestione del rischio clinico/assistenziale /professionale considerando che il periodo appena trascorso, interessato dall'emergenza della pandemia da Sars-Cov2, ha visto modificare l'organizzazione delle attività rivolte all'utenza e gli stessi rapporti tra il personale, sempre attento nell'utilizzo dei DPI e delle procedure indicate al fine di eliminare i contagi da questo virus.

Di seguito la rappresentazione grafica della rilevazione dei fabbisogni formativi:

Argomenti per la formazione

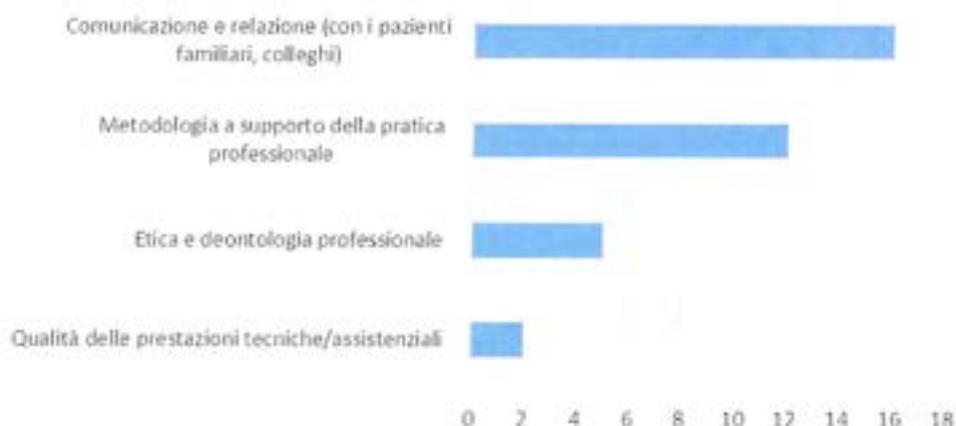


Miglioramento delle competenze trasversali



Anche per il personale amministrativo si sono rilevate delle esigenze formative strettamente legate alle attività specifiche, che qui di seguito vengono rappresentate graficamente:

Miglioramento delle competenze trasversali



Da questa rilevazione quindi risulta prioritaria la formazione per tutto il personale sulle tematiche della comunicazione e relazione nella prospettiva della riduzione dello stress correlato a mansioni particolarmente esposte a questo tipo di rischio e che coinvolgono tutti i settori, nel *core business* e nella *governance*.

A questi si aggiungono le richieste di intervento formativo volti in particolare agli aggiornamenti tecnici-normativi, per i quali sono previsti dei corsi relativi alle novità normative ed approfondimenti, all'utilizzo di software specifici per implementare la padronanza di questi strumenti, attraverso gli applicativi informatici di riferimento, in base alle proprie mansioni.

5. Rendicontazione della Formazione al 2022

Nel 2022 le iniziative formative realizzate sono rappresentate in questa tabella.

TITOLO	DATA	PARTECIPANTI	ORE	TOTALE
Controlli per bilanci economici e analitici	31/03/2022	2	4	8
Certificazioni spese sanitarie	02/03/2022	1	2	2
Preposti	12/04/2022	11	6	66
Preposti - corso completo	12/04/2022	5	8	40
I procedimento della L.22-2022	26/10/2022	2	1,5	3
I procedimento della L.22-2022	27/10/2022	2	1	2
Il DVR e il ruolo del RLS - aggiornamento	25/11/2022	3	8	24
Corso per DL-RSPP	28/06/2022	1	40	40
Formazione generale	07/12/2022	21	4	84
Formazione generale	09/11/2022	28	4	112
Corso base a supporto del RUP	31/08/2022	2	6	12
Aggiornamento antincendio				
1° sessione	16/02/2022	21	8	168
2° sessione	16/03/2022	21	8	168

3° sessione	13/04/2022	22	8	176
4° sessione	04/05/2022	20	8	160
5° sessione	12/10/2022	14	8	112
Corso carrellista	25/11/2022	1	12	12
Antincendio - corso completo rischio alto	06/12/2022	19	8	152
Antincendio - corso completo rischio alto	13/12/2022	19	8	152
Costruzione delle matrici	10/03/2022	1	2	2
Approfondimenti al nuovo CCNL	08/11/2023	2	4,5	9
Approfondimenti al nuovo CCNL	15/11/2023	2	4,5	9
Approfondimenti al nuovo CCNL	22/11/2023	2	4,5	9
Il CCNL - webinar	17/11/2022	2	3	6
Il CCNL - webinar	02/12/2022	3	3	9
		227		1537

6. Obiettivi formativi sulla sicurezza nel lavoro

La formazione alla sicurezza ha seguito l'evoluzione delle nuove tecnologie e delle stesse necessità organizzative dell'Ente rendendo possibile l'affermazione di una peculiare e attuale modalità di formazione a distanza indicata con il termine *e-learning*. Questo modello formativo non è solo una semplice fruizione di materiali didattici mediante l'utilizzo di *internet* ma permette un percorso di apprendimento dinamico che consente ai discenti di partecipare alle attività in una comunità virtuale annullando la distanza fisica e in piena condivisione di materiali e conoscenze. Per alcuni corsi si è utilizzato questa modalità per favorire la partecipazione del personale interessato e nella eliminazione di tempo-spazio nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza.

Per una maggiore aderenza all'applicazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata attivata un'attenta verifica sulla formazione pregressa del personale e dei neoassunti. In particolare, per gli anni 2023-2025, sarà organizzata la formazione sulla Sicurezza specifica e di Primo Soccorso con esercitazioni di BLS-D; infatti sono presenti nelle strutture apparecchiature apposite per le quali è necessaria la formazione nel loro utilizzo al fine di garantire un intervento immediato in caso di necessità.

Prosegue poi la formazione per Addetti antincendio, iniziata nel 2022, organizzando poi l'esame presso il Comando dei VV.FF. della provincia di Vicenza per il conseguimento dell'Attestato specifico.

Di seguito la tabella programmatica:

Ambito di competenza	Corso	Destinatari	Periodicità
sicurezza	Corso di aggiornamento primo soccorso per Organizzazioni di tipo A ai sensi del DM 368/03	Addebi alla squadra di primo soccorso	3 anni
sicurezza	Corso di formazione primo soccorso per Organizzazioni di tipo A ai sensi del DM 368/03 (formazione interattiva riconosciuta equivalente)	Addebi alla squadra di primo soccorso	
sicurezza	Corso di aggiornamento antincendio per Organizzazioni a rischio di incendio elevato (D.M. 10/03/98), secondo indicazioni del Vigili del Fuoco	Addebi incaricati per l'attuazione delle misure di emergenza	3 anni
sicurezza	Corso di formazione antincendio per Organizzazioni a rischio di incendio elevato (D.M. 10/03/98), con attestato di idoneità conseguito presso i Vigili del Fuoco	Addebi incaricati per l'attuazione delle misure di emergenza	In occasione di trasferimento o cambio mansioni
formazione/sicurezza	Corso di formazione sui rischi connessi e corretta esecuzione della nuova mansione	Addebi interessati da cambio mansione	
formazione/sicurezza	PRIMO SOCCORSO - Corso BLS-D	Personale Individuo	2 anni
formazione	Aggiornamento della formazione dei dirigenti	Dirigenti	5 anni
formazione/sicurezza	Formazione dei dirigenti	Dirigenti	
sicurezza	Corso BLS-D	Infermieri	2 anni
sicurezza	Formazione e addebiamento per lavori in quota	Manifattori	
sicurezza	Aggiornamento della formazione e addebiamento per carrelli elevatori	Manifattori e magazzinieri	5 anni
sicurezza	Corso di formazione e addebiamento per carrelli elevatori	Manifattori e magazzinieri	
sicurezza	Modulo aggiuntivo per preposti	Preposti	5 anni
sicurezza	Corso di aggiornamento per RL-S	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Annuale
sicurezza	Corso di formazione sugli aspetti della sicurezza e salute dei lavoratori	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	Alla nomina 32 ore
sicurezza	Aggiornamento della formazione RSPP	RSPP	5 anni
sicurezza	Formazione per RSPP	RSPP	
sicurezza	Corso di aggiornamento sulla sicurezza secondo accordo Stato-Regioni del 21/12/2011	Tutti i lavoratori	5 anni
sicurezza	Esercitazioni sul contenuto del piano di emergenza e procedure	Tutti i lavoratori	Annuale
formazione	Informazione sulle misure e procedure adottate e costante aggiornamento in base alla variazione ed attuazione delle stesse	Tutti i lavoratori	Progressivamente all'attuazione delle misure e procedure
sicurezza	ADDETI negli UFFICI (rischio BASSO): corso di formazione sulla sicurezza secondo accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 (4 ore generali + 4 ore di formazione specifica)	Tutti i lavoratori d'ufficio	In occasione di nuove assunzioni 8 ore entro 60 giorni
sicurezza	ADDETI in REPARTO (rischio ALTO): corso di formazione sulla sicurezza secondo accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 (4 ore generali + 12 ore di formazione specifica)	Tutti i lavoratori del Reparti e del Servizi che hanno accesso ai reparti	In occasione di nuove assunzioni 16 ore entro 60 giorni
formazione/sicurezza	Formazione sul MMC (Black School)	Tutti i lavoratori di reparto	
formazione	Corso aggiornamento ANTICORROSIONE - D. LGS. 33-2013	Amministratori	annuale e come da PTPC
formazione	PRIVACY - REG. 2016-679	Tutto il personale	trimestrale salvo specificità diverse
formazione/sicurezza	COVID-19: Procedure e aggiornamenti	tutto il personale aziendale	ANNUALE
formazione	IL CLS: premesse, progetti, azioni sul tema delle pari opportunità - relazione	Personale individuale	biennale/trimestrale
formazione/sicurezza	Formazione su mandato della Dirigenza	Personale individuale	