

COMUNE DI VALLI DEL PASUBIO
ISTITUZIONE CASA DI RIPOSO "A. PENASA"

N° 23 del Registro

Valli del Pasubio, 24/09/2018

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno **duemiladiciotto** , il giorno **ventiquattro** del mese di **settembre** alle ore **17.00**, nella sala delle adunanze dell'intestata Istituzione, si è riunito il **Consiglio di Amministrazione** dell'Istituzione medesima nelle persone di:

		Pr.	As.
BRANDELLERO Livio	Presidente	x	
PIANEGONDA Tiziano	Consigliere	x	
SPADARO Antonino	Consigliere	x	

Partecipa, con voto consultivo e nella veste di segretario, il Direttore CAVION dr.ssa Barbara

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a discutere e deliberare sull'oggetto sottoindicato.

OGGETTO

- 1- Ricognizione delle eccedenze di Personale**
- 2- Programmazione del Fabbisogno di Personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2018 – 2020**
- 3- approvazione piano annuale assunzioni 2018**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO:

- 1-** Che l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 pone l'obbligo, per gli Enti Locali, della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- 2-** L'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- 3-** Che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate (art. 19, comma 8, legge 448/2001);

Ricognizione delle eccedenze

DATO ATTO CHE:

- con delibera CDA n. 31 del 31/12/2001 è stata operata la prima determinazione della dotazione organica in funzione dell'applicazione degli standard regionali determinati con DGR. 751 del 10 marzo 2000 che ha disposto un primo modello di programmazione quantitativa e qualitativa di servizi e di modelli assistenziali a favore della popolazione anziana in condizione di non autosufficienza non assistibile a domicilio, programmando le attività di assistenza residenziale;
- con delibera CDA n. 21 del 16/10/2017 è stata confermata la dotazione organica in quanto gli standard di assistenza non sono stati modificati dalla Legge 22/2002 e che quindi non si è mai intervenuti in modificazione alla dotazione organica approvata nel 2001 in quanto proporzionata a 60 ospiti non autosufficienti;

CONSIDERATO CHE con l'aumento della consistenza degli ospiti non autosufficienti e l'esodo del personale verso altre amministrazioni, è necessario un adeguamento del personale OSS dipendente;

DOVENDO EFFETTUARE un controllo della dotazione organica che esprima le reali necessità dell'Istituzione come da seguente schema che forma parte integrante della presente delibera :

2018 - RICOGNIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA								
AREA AMMINISTRATIVA								
categoria	Profilo Professionale	dotazione organica 31/12/2017	Posizione Economica	posti coperti	DIPENDENTE	variazioni rispetto alla precedente dotazione	Assunzioni previste per il triennio 2018 / 20	assunzioni a tempo determinato 2018 / 20
D	Responsabile Area - Direttore	1	D 4	1	Omissis	0		
D	Assistente Sociale - Part Time 18/36	1	D 2	1	Omissis	0		
C	Istruttore amministrativo	1	C 1	0		0	1	
B	Terminalista part time 30/36	1	B 6	1	Omissis	0		
AREA SOCIO ASSISTENZIALE								
categoria	Profilo Professionale	dotazione organica 31/12/2017	Posizione Economica	posti coperti	DIPENDENTE	variazioni rispetto alla precedente dotazione	assunzioni previste per il triennio 2018 / 20	assunzioni a tempo determinato 2018 / 20
C	Infermieri Professionali tempo pieno	3	C5	1	Omissis	0	1	
C	Infermieri Professionali part time	4	C5	2	Omissis 24/36 Omissis 28/36	0		
C	Istruttore Educatore Professionale Animatore Part Time	1	C1	0		0		
C	Istruttore Fisiocinesiterapista	1	C1	0		0		
C	Istruttore Logopedista part time	1	C1	0		0		
C	Istruttore capo-cuoco	1	C1	0		0		
B	Coordinatore servizi di Assistenza	1	C3	1	Omissis	0		
B	Cuoco	1	B1	0		0		

B	Operatori all'Assistenza pieno	addetti tempo	20	B1 B2	11	Omissis Omissis Omissis Omissis Omissis Omissis Omissis	0	3	1
				B3		Omissis			
				B5		Omissis Omissis			
B	Operatori all'Assistenza 24/36	Addetti part time	8	B5	4	Omissis 25/36 Omissis 24/36 Omissis 24/36 Omissis 24/36	0		
A	Aiuto Cuoco		1	A 1	0		0		
A	Addetto ai servizi Generali		1	A 1	0		0		
							variazioni rispetto alla precedente dotazione	assunzioni previste per il triennio 2018 / 20	assunzioni a tempo determinato 2018 / 20
	TOTALE GENERALE		47		22		0	5	1

DATO ATTO CHE :

1. dal confronto fra la dotazione organica vigente e le attuali presenze in servizio non emergono situazioni di soprannumerarietà di personale, (dotazione: n. 47; personale in servizio: n. 22 al 01.06.2018);
2. l'art. 89, comma 5 del citato D. Lgs n. 267/2000 stabilisce che gli Enti Locali che non siano strutturalmente deficitari, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio;
3. l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, ovvero al fine di accrescere l'efficienza, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e ottimizzare l'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs 75/2017 che così recita:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali .

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, che assegna all'organo esecutivo la competenza a deliberare sulla dotazione organica, la sua rideterminazione e sulla regolamentazione dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, ed in particolare l'articolo 89, comma 5, di tale provvedimento, il quale stabilisce che, i comuni, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICORDATO:

- il vincolo per cui la dotazione organica deve essere rideterminata con cadenza almeno triennale e che ciò si può realizzare attraverso la soppressione e/o la istituzione dei posti, e che le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione suddetta, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- che l'ultima ricognizione è stata approvata con delibera CdA nr 21 del 16/10/2017;

ATTESO che :

- A.** l'attuale dotazione organica è, e rimane costituita e parametrata a 60 ospiti non autosufficienti su un totale di 67 anziani residenti;
- B.** l'attuale dotazione organica è costituita complessivamente in n. 47 unità totali di cui **22 coperti** – 14 full-time, 8 part-time - e 25 vacanti;
- C.** con il presente provvedimento non si ritiene di aumentare o diminuire i posti della dotazione organica ma che, anzi, la stessa è, e rimane costituita complessivamente in 47 unità di cui 22 coperti e 25 vacanti e non sono presenti posizioni dotazionali in soprannumero;

PRECISATO CHE:

1. L'Istituzione A. Penasa ospita persone di norma anziane in condizione di non autosufficienza secondo lo specifico bisogno assistenziale;
2. È un servizio residenziale socio-sanitario, che offre a persone non autosufficienti, di norma anziani, un livello di assistenza medica, infermieristica, riabilitativa, tutelare e alberghiera organizzate in base alla specifica unità di offerta;
3. nella struttura l'assistenza socio-sanitaria è organizzata in tre Nuclei di offerta distinti in base all'intensità del carico assistenziale di cui gli ospiti necessitano, ma che hanno la medesima finalità di garantire alle persone non assistibili a domicilio un adeguato livello di assistenza medica, infermieristica, riabilitativa, tutelare ed alberghiera;
4. La Casa di riposo è accreditata per persone anziane non autosufficienti con ridotto-minimo bisogno d'assistenza, in base allo specifico profilo assistenziale individuato dalla Unità di Valutazione Multidimensionale Distrettuale (U.V.M.D.);
5. Nell'allegato A della DGR Veneto 84 del 16 gennaio 2007 si definiscono perentoriamente standard di presenza del personale sanitario e di assistenza nelle residenze per persone non autosufficienti;
6. La capacità ricettiva è di 67 posti letto, e come sottolinea la normativa, possono essere organizzati in nuclei di massimo 30 ospiti per cui:
 - A. il nucleo al piano primo conta 24 ospiti non autosufficienti con residue capacità di relazionarsi e di muoversi seppur con ausili (deambulatori e carrozzine);

- B. il nucleo al piano 2° conta 29 ospiti non autosufficienti che si trovano in situazione di accentuata o totale dipendenza;
- C. il nucleo al piano 3° conta 14 ospiti autosufficienti parzialmente autosufficienti e non auto lievi con maggiore capacità di autonomia e relazionale.
7. La casa di riposo è gestita solo in parte dal proprio personale, e che molti servizi sono stati affidati all'esterno tra cui: i servizi generali, la preparazione dei pasti e l'assistenza dei nuclei del piano primo e terzo;
8. **Il personale dipendente dedicato all'assistenza è impiegato al nucleo del piano secondo e gestisce i 29 ospiti più fragili e garantisce la sorveglianza notturna di tutta la struttura cioè a 67 ospiti;**
9. Per una corretta gestione del nucleo del piano secondo di 29 anziani, è necessaria la presenza di un operatore ogni 2,5 ospiti;
10. È necessario prevedere un numero adeguato di O.S.S. da dedicare per otto ore alla sorveglianza notturna per tutta la struttura e che quindi si prenda cura anche dei 38 anziani dei nuclei dei piani primo e terzo;
11. **la reale necessità alla data attuale, misurata in base agli standard obbligatori imposti dalla L22/2007 Regione Veneto e ponderati al numero di ospiti e alla loro gravità assistenziali e al grado di autosufficienza, è di 15 unità equivalenti a tempo pieno;**

DATO ATTO CHE:

1. Alla data attuale, la consistenza del personale dipendente O.S.S. è di 11 operatori a tempo pieno e 4 part time pari a 13,69 unità equivalenti, mentre per gestire il reparto e garantire il servizio e il normale sviluppo del piano ferie, la copertura di permessi e malattie brevi, sono necessari 15 operatori socio sanitari equivalenti;
2. è necessaria almeno una assunzione di un Operatore Socio Sanitario a completare l'organico del nucleo del piano secondo;
3. L'assunzione era stata pianificata e approvata lo scorso anno in considerazione del fatto che il 31/10/2015 l'OSS Ommissis assunta a tempo pieno ed indeterminato, aveva presentato dimissioni volontarie e il 30/06/2016 l'OSS Ommissis assunta a tempo pieno ed indeterminato, veniva collocata a riposo per raggiunti limiti di età e non erano state sostituite;
4. La gestione dei nuclei del piano primo e terzo sono stati appaltati ad una cooperativa che ne garantisce il buon funzionamento secondo le direttive impartite dall'Ente con il presidio del medico;

Programmazione del Fabbisogno di Personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2018 – 2020

DATO ATTO di quanto sopra esposto;

CONSIDERATO ALTRESI' CHE :

1. A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."
2. Al fine di garantire il servizio di assistenza al nucleo al piano secondo, si deve provvedere con personale dell'Istituzione in quanto, dando incarico a personale della cooperativa che gestisce i nuclei ai piani primo e terzo, si configurerebbe intermediazione e interposizione nelle prestazioni lavorative, rimanendo in capo all'appaltatore i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione;

3. **due Operatrici Socio Sanitarie, le signore Omissis cat B2 e Omissis cat B2 hanno richiesto, ed è stata concessa, mobilità volontaria presso altro Ente dalla data 01/10/2018 per la Omissis e dal 07/10/2018 per la Omissis;**
4. **dalle date 01/10/2018 e 07/10/2018 l'Istituzione intende coprire il servizio con personale a tempo a determinato in attesa di provvedere copertura definitiva dei posti che resteranno vacanti;**
5. **Per la copertura di eventuali malattie lunghe od altre assenze di lunga durata non prevedibili, sarà invece necessario provvedere con assunzioni a tempo determinato ad hoc;**

VERIFICATA quindi la necessità di programmare:

2018 –

- A. **nr. 1 assunzione OSS a tempo indeterminato a completamento dell'organico del nucleo al piano secondo;**
- B. **nr 2 assunzioni a tempo determinato per coprire la mobilità volontaria dal 01/10/2018 dell' Operatrice Socio Sanitaria Omissis e una seconda assunzione OSS per coprire la mobilità volontaria dal 07/10/2018 dell'Operatrice Socio Sanitaria Omissis;**

2019 – assunzioni:

- A. **nr. 2 OSS a tempo indeterminato a copertura delle posizioni a tempo pieno lasciate dalle dipendenti Omissis e Omissis che, dal 01/10/2018 una e dal 07/10/2018 la seconda, procederanno a mobilità volontaria;**
- B. **Copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni per collocamento a riposo o a seguito di mobilità, nel rispetto delle limitazioni vigenti;**
- C. **Eventuale copertura di posti a tempo determinato per sostituzioni temporanee di personale in aspettativa o altro tipo di assenza di lunga durata, nel rispetto delle limitazioni vigenti.**

2020 - assunzioni :

- A. **Un OSS cat B1 a tempo indeterminato;**
- B. **Un Infermiere Professionale cat C1 a tempo pieno ed indeterminato;**
- C. **Un C1 istruttore amministrativo, che sostituirà l'attuale terminalista, con potere di firma;**
- D. **Copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni per collocamento a riposo o a seguito di mobilità, nel rispetto delle limitazioni vigenti;**
- E. **Eventuale copertura di posti a tempo determinato per sostituzioni temporanee di personale in aspettativa o altro tipo di assenza di lunga durata, nel rispetto delle limitazioni vigenti.**

VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti Dr.ssa Monica Mattiolo nr. 10 datato 21/09/2018 e reso ai sensi dell'art. 19 della legge 441/2008;

CONSIDERATO CHE al fine di poter procedere ad assunzioni di personale, si devono rispettare i seguenti vincoli:

- 1) **ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16 della L. 183/2011);**

3) piano triennale di azioni positive in materia di parti opportunità (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006) approvato con delibera CdA nr 17 del 09/07/2018;

DATO ATTO CHE :

- per la particolare vocazione dell'Istituzione Casa di riposo A. Penasa all'assistenza di persone con precise norme che regolano il numero di addetti per ospite - nel caso di O.S.S operatori socio sanitari il rapporto è di 1:2,5 – non si può richiamare l'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 l'incidenza della spesa di personale sulle spese correnti, essendo necessariamente la spesa del personale la più importante;

- è necessario garantire il mantenimento di un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati ai sensi della specifica disciplina in materia di spesa di personale, riguardante le istituzioni pubbliche, contenuta nel comma 2 bis dell'art. 18 del D.L. n. 112/2008, introdotto, nella sua attuale formulazione, dall'art. 3, comma 5 quinquies, del D.L. n. 90/2014, conv., con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 e da, ultimo, dall'art. 27, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 175/2016;

VERIFICATA:

1. la compatibilità della spesa del personale prevista per l'anno 2018 e dato atto che, in ottemperanza ai vincoli di bilancio e in ossequio al combinato disposto della L. regionale Veneto 22/2002 e della normativa vigente in materia assunzionale, non vi sono ostacoli alla presente delibera;
2. la seguente tabella del personale approvata con delibera CdA nr 23 del 16/10/2017 di approvazione del bilancio di previsione 2018 che prevedeva il costo di due operatori socio sanitari in più a carico del bilancio corrente:

OMISSIS

RITENUTO quindi di poter adottare un piano programmatico delle assunzioni che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio;

VERIFICATA la compatibilità della spesa del personale prevista per l'anno 2018 e dato atto che, in ottemperanza ai vincoli di bilancio e in ossequio al combinato disposto della L. regionale Veneto 22/2002 e della normativa vigente in materia assunzionale per gli Enti locali, non vi sono ostacoli alla presente delibera;

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO DI aver informato le Organizzazioni sindacali del presente provvedimento con informativa del /09/2018;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- 1) **DI DARE ATTO**, ai sensi del disposto dell'art. 6, comma 2 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come recentemente modificato D.lgs 75/2017, in coerenza con quanto in premessa argomentato, che non risultano in questa Istituzione Comunale situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

- 2) **DI DARE ATTO CHE** con il presente provvedimento si adotta la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020;
- 3) **DI APPROVARE** la programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2018 - 2020 come sopra evidenziato e in particolare :

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale	Variazione 2018	Variazione 2019 proposta	Variazione 2020 proposta
B1	1	0	0	1	2	1
B2	7	0	7	0	0	0
B3	1	0	1	0	0	0
B4	0	0	0	0	0	0
B5	6	0	0	0	0	0
B6	1	0	1	0	0	-1
B7	0	0	0	0	0	0
C1	0	0	0	0	0	2
C2	0	0	0	0	0	0
C3	1	0	1	0	0	0
C4	3	0	3	0	0	0
C5	0	0	0	0	0	0
D1	0	0	0	0	0	0
D2	1	0	1	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0
D4	1	0	1	0	0	0
D5	0	0	0	0	0	0
D6	0	0	0	0	0	0

- 4) **DI APPROVARE** il seguente piano delle assunzioni 2018 :

Piano assunzioni anno 2018	1 assunzione profilo Operatore Socio Sanitario Cat. B1 a tempo pieno e indeterminato	2 assunzioni profilo Operatore Socio Sanitario Cat. B1 a tempo pieno e determinato
-----------------------------------	---	---

- 5) Di dare atto la presente deliberazione non altera l'equilibrio economico approvato con il Bilancio 2018, delibera CdA nr 23 del 16/10/2017 e successive variazioni;
- 6) **DI PRENDERE ATTO** del parere rilasciato dal Revisore dei Conti Dr.ssa Mattiolo Monica e reso ai sensi dell'art. 19 della legge 441/2008;
- 7) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale di fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
- 8) Di dichiarare la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

- 9) Di dare atto che si procederà alla pubblicazione della presente delibera nelle forme di legge, omettendo la pubblicazione dei documenti se pur materialmente allegati ma che saranno depositati con l'originale della delibera presso la direzione della Casa di Riposo.

Allegati:

- 1) pareri del Direttore
- 2) parere nr. 10 rilasciato dal Revisore dei Conti Dr.ssa Mattiolo Monica datato 21/09/2018

IL PRESIDENTE
BRANDELLERO Livio

IL DIRETTORE
CAVION dr.ssa Barbara