

VERBALE DI DELIBERAZIONE del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 20

**OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 –
Approvazione.**

L'anno duemilaventi addì 22 del mese di ottobre alle ore 18.30 nella solita sala delle adunanze, convocato dal Presidente, si è riunito il Consiglio di Amministrazione nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Presente	Assente
GRAGLIA Francesco	Presidente	X	
BELMONDO Mario	Vicepresidente	X	
DEMARCHI Roberta	Consigliere	X	
IMBREA Alina Petronela	Consigliere	X	
RASINO Marina	Consigliere	X	

Assiste alla seduta il Segretario Direttore Amministrativo Daniele Canavesio.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.20 del 22.10.2020

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 – Approvazione.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 12 c. 2 del D.Lgs 04.05.2001 n. 207;

Ricordato che non essendo le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona rientranti nell'ambito soggettivo del D.Lgs 30.03.2001 n. 165, come definito dall'art. 1 c. 2 dello stesso, il citato documento assume una funzione programmatica interna e non è soggetto agli obblighi e alle regole definite dal Testo Unico del Pubblico Impiego e riprese dalle linee di indirizzo redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

Ritenuto comunque che la realizzazione di un Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, fondato su dati estrapolabili dalla gestione economica ed organizzativa dell'Ente, risulti in uno strumento essenziale nella definizione delle scelte programmatiche dell'Amministrazione, quali dovranno essere effettuate tra ora e l'inizio del 2021;

Visto pertanto il PTFP allegato alla presente, del quale sono riassumibili le seguenti conclusioni:

- Nel corso dell'anno 2020 sono previsti due pensionamenti tra il personale OSS, in aggiunta ai due già avvenuti nel 2019;
- Nel biennio 2021 – 2022 l'Ente prevede di assumere:
 - 7 unità OSS cat. B che reintegrano i pensionamenti avvenuti nell'ultimo quinquennio e permettono all'Ente di tornare a gestire autonomamente l'assistenza dei nuclei al piano inferiore, lasciando in appalto solo quella del piano superiore, come già avveniva in precedenza.
 - 1 unità coordinatrice infermieristica cat. D, necessaria per l'ammodernamento del sistema assistenziale dell'Ente, che deve completare il passaggio già iniziato dalla modalità "tradizionale" dell'assistenza a comparti orizzontali (Infermieri/OSS/Infermieri/Medici) and una ad équipe verticale (gruppo di lavoro multidisciplinare e incentrato sull'utente)
 - 1 unità cat. A cui affidare i servizi di portierato/centralino e altri lavori non specializzati;

Ritenuto di approvarne i contenuti;

Ricordato che le Deliberazioni delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona sono immediatamente esecutive ai sensi dell'art. 22 della L.R. n.12 del 02.08.2017;

Visto il Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165;

Visto il Decreto Legislativo 4 maggio 2001, n. 207;

Vista la Legge Regionale n. 12 del 02.08.2017;

Con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

- 1) Di approvare l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022.

Il sottoscritto Daniele Canavesio, Segretario del Pensionato Regina Elena di Pancalieri, esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica e contabile del provvedimento deliberativo sopra esteso relativo a **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 – Approvazione.**

Pancalieri, lì 22.10.2020

Il Segretario Direttore

Daniele Canavesio

Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2020-2022

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Sommario

PREMESSA	2
SITUAZIONE DI PARTENZA E ANALISI SITUAZIONE ULTIMI 3 ANNI.....	5
CALCOLO DEI FABBISOGNI PREVISTI DALLA NORMATIVA. RIFERIMENTO DGR 45-4248 DEL 30 LUGLIO 2012 E S.M. TABELLA 1. LIVELLI ASSISTENZIALI.	7
CALCOLO STANDARD DI QUANTO LAVORA UN DIPENDENTE IN UN ANNO.....	9
CALCOLO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE INFERMIERI/FISIOTERAPISTI E OSS BASATO SULLE ESIGENZE DERIVANTI DAI PAI – PIANI PERSONALIZZATI DI ASSISTENZA INDIVIDUALE.....	10
CALCOLO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE INFERMIERI/FISIOTERAPISTI E OSS SECONDO FORMULE USATE DALLA PARTE SINDACALE NEL CCNL	12
CONSIDERAZIONI	14
QUADRO FINALE.....	15

Premessa

Il "piano triennale dei fabbisogni di personale" (PTFP) è previsto dall'art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 2001 allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il piano è adottato dalle singole amministrazioni in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter.

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 indica le risorse finanziarie, nei limiti di quelle quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Indica inoltre la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo.

L'art. 6-ter rinvia l'adozione delle "linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" ad appositi decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - previa intesa in Conferenza unificata per quanto riguarda Regioni ed enti locali - destinate ad "orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale (...) anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

Le linee di indirizzo. Finalità

L'atto adottato dalla Ministra Madia è dunque finalizzato ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le disposizioni introdotte dall'art. 4, D.Lgs. n. 75 del 2017, finalizzate "a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale", secondo quanto afferma il documento in premessa. Logica, per la verità, già insita nella "riforma Bassanini", che nel 1997 provocò un non piccolo terremoto negli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

Uno dei punti focali di tale rivoluzione è stata l'aver reso l'organizzazione e la struttura del personale variabili dipendenti delle scelte politiche maturate all'interno dei documenti di programmazione e funzionali al perseguimento degli interessi pubblici, al miglioramento della qualità dei servizi e alla garanzia delle regole di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Una scelta che esce rafforzata dalle novelle introdotte nel 2017 e che viene enfatizzata dalle linee guida, secondo cui è stato creato un circolo virtuoso tra organizzazione, scelta delle professioni e relative competenze professionali, ciclo di gestione della performance sviluppati e ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, ma anche la strategia anticorruzione e le scelte in ordine al reclutamento delle risorse, oggetto queste ultime di una apposita linea guida.

Un indirizzo organizzativo "volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi", nei termini in cui si esprime il documento, che come tale deve essere preceduto da un'analisi degli input della produzione valutando le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Una analisi, questa, che non può essere lasciata all'improvvisazione o al mero confronto con dotazioni organiche storicizzate discendenti da superate rilevazioni di carichi di lavoro, ma che ha bisogno di sostegni tecnici oggettivi (metodi, indicatori, parametri, dati, confronti) che le linee di indirizzo promettono di

suggerire "in chiave sperimentale" e che saranno alla base dei processi di implementazione del sistema informativo di cui all'art. 60, D.Lgs. n. 165 del 2001 (SICO).

Le risorse finanziarie

Le linee di indirizzo partono dal fatto che il fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo:

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità di personale necessarie sulla base di parametri che consentano di definire un fabbisogno standard a livello di funzioni omogenee ovvero sulle cessazioni avvenute;
- qualitativo, riferito cioè alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione; le linee di indirizzo intendono suggerire uno schema per definire una tabella dei fabbisogni articolata su quali processi, funzioni o attività necessitano di personale ovvero sulle professioni necessarie, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

Superato lo strumento della pianta organica, frutto della rilevazione dei carichi di lavoro, le linee di indirizzo dichiarano la fine in idea anche del concetto di dotazione organica, pensata come "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni, individuare gli assetti organizzativi e promuovere le correlate scelte di reclutamento. Il PTFP scardina radicalmente questo assetto metodologico e operativo saldando le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli Utenti: "Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione".

E ancora più chiaramente: "La nuova visione, introdotta dal D.Lgs. n. 75 del 2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP".

E anzi il documento si sposta ancora oltre, quando afferma che la dotazione organica si risolve nel valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, talché la dotazione è ormai solo vincolo di spesa, nel cui ambito ogni amministrazione potrà, tramite il proprio PTFP, procedere annualmente alla modulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati.

Il PTFP ha quindi il compito di distinguere, per ogni anno, le risorse quantificate sulla base: della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea in uscita per valutare gli effetti in caso di rientro, delle diverse tipologie di lavoro flessibile, dei risparmi da cessazione di rapporti di lavoro, delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, dell'assunzione di categorie protette, delle eventuali procedure di mobilità.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente con un orizzonte triennale.

Le risorse umane

A questi fini, le linee di indirizzo forniscono alcune indicazioni volte a favorire l'ottimale impiego delle risorse nella stesura del PTFP, allo scopo di curarne l'ottimale distribuzione attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento.

Circa la mobilità (interna ed esterna), il documento richiama il comma 47 della L. n. 311 del 2004, che consente trasferimenti tra amministrazioni sottoposte a limitazioni; l'art. 14, comma 7, D.L. n. 95 del 2012, secondo cui le cessazioni per mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni; e l'art. 30, D.Lgs. n. 165 del 2001.

Il PTFP deve poi indicare eventuali progressioni tra aree o categorie, secondo quanto introdotto dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75 del 2017. Quindi individuare le scelte relative al reclutamento di nuovo

personale con le modalità di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 165 del 2001 e con le procedure speciali, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato e al ricorso a tipologie di lavoro flessibile.

Deve poi dare conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165 del 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.

Circa i profili professionali, le linee di indirizzo invitano ciascuna amministrazione a tenere in debito conto la possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei. Raccomandano particolare cura dell'efficacia e appropriatezza dei propri profili con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura della propria amministrazione.

Impegnano le singole amministrazioni a tenere conto delle innovazioni, anche tecnologiche, e dei riflessi che queste comportano sulle declaratorie di area o categoria e sui contenuti dei profili, prefigurando la possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, individuare nuove figure o pervenire alla definizione di figure polivalenti.

Situazione di partenza e analisi situazione ultimi 3 anni

Il personale complessivamente impiegato al 31.12.2018 nella struttura risulta dalla tabella che segue:

Profilo professionale	dipendenti	religiose	cococo	Coop	Profes.	Totale
Direttore	-	-	1 p.t.	-	-	1
Direttore Sanitario	-	-	-	-	1 p.t.	1
Coordinatrice Assistenz.	1	-	-	-	-	1
Infermiere Prof.	1	2	-	-	1 p.t.	4
Operatore OSS	7	1	-	17	-	26
Istruttore amm.	1 p.t.	-	-	-	-	1
Cuoco	-	-	-	2	-	2
Aiuto cuoco	-	-	-	2	-	2
Op. lavanderia	-	-	-	2	-	2
Supporto amm.	-	-	-	-	-	-
Fisioterapista	-	-	-	2	-	2
Animatore	-	-	-	2	-	2
Addetto pulizie	-	-	-	5	-	5
Totale	10	3	1	32	1	49

Il personale complessivamente impiegato al 31.12.2019 nella struttura risulta dalla tabella che segue:

Profilo professionale	dipendenti	religiose	cococo	Coop	Profes.	Totale
Direttore	1 p.t. t.d.	-	-	-	-	1
Direttore Sanitario	-	-	-	-	1 p.t.	1
Coordinatrice Assistenz.	1	-	-	-	-	1
Infermiere Prof.	1	2	-	-	1 p.t.	4
Operatore OSS	6	1	-	20	-	27
Istruttore amm.	1 p.t.	-	-	-	-	1
Cuoco	-	-	-	2	-	2
Aiuto cuoco	-	-	-	2	-	2
Op. lavanderia	-	-	-	2	-	2
Supporto amm.	-	-	-	1 p.t.	-	1
Fisioterapista	-	-	-	2	-	2
Animatore	-	-	-	2	-	2
Addetto pulizie	-	-	-	5	-	5
Totale	10	3	0	36	2	51

La proiezione del personale complessivamente impiegato al 31.12.2020 nella struttura risulta dalla tabella che segue:

Profilo professionale	dipendenti	religiose	cococo	Coop	Profes.	Totale
Direttore	1 p.t.	-	-	-	-	1
Direttore Sanitario	-	-	-	-	1.p.t	1
Coordinatrice Assistenz.	1	-	-	-	-	1
Infermiere Prof.	1	2	-	-	1	4
Operatore OSS	5	1	-	22	-	28
Istruttore amm.	1 p.t.	-	-	-	-	1
Cuoco	-	-	-	2	-	2
Aiuto cuoco	-	-	-	2	-	2
Op. lavanderia	-	-	-	2	-	2
Supporto amm.	-	-	-	1 p.t.	-	1
Fisioterapista	-	-	-	2	-	2
Animatore	-	-	-	2	-	2
Addetto pulizie	-	-	-	5	-	5
Totale	9	3	0	38	2	52

Le tabelle evidenziano un progressivo aumento del personale in appalto direttamente conseguente al pensionamento di personale dipendente interno non sostituito; il leggero aumento del numero di lavoratori in assoluto è invece imputabile al progressivo peggioramento delle condizioni medie di salute degli Ospiti e quindi all'aumento di ore di assistenza dovute.

Calcolo dei fabbisogni previsti dalla normativa. Riferimento DGR 45-4248 del 30 luglio 2012 e s.m. Tabella 1. Livelli Assistenziali.

La tabella seguente evidenzia le necessità di assistenza ed infermieristiche derivanti dalla normativa attualmente in vigore

La situazione rappresentata risulta da una fotografia dell'Ente il giorno 01 ottobre 2020 con 58 ospiti presenti

Alcuni dettagli per comprendere al meglio la tabella

1. I Reparti A, C e C sono i reparti al piano terreno ed ammezzato
2. I Reparti D, E e F sono i reparti al piano superiore
3. La giornata standard utilizzata per i calcoli è di ore 7 ore e 12 minuti

Reparti	minuti		Totale Minuti		
	Inf/FKT	minuti OSS	Inf/FKT	Totale Minuti OSS	
A	258	1.047	449	2.161	
B	57	448			
C	134	666			
D	295	1.185	841	3.749	
E	460	1.950			
F	86	614			
		ORE		ORE	
		Inf/FKT	ORE OSS	GIORNATE	GIORNATE
A		4,30	17,45	7,93	39,48
B		0,95	7,47	1,11	5,55
C		2,23	11,10		
D		4,92	19,75	13,57	59,02
E		7,67	32,50	1,91	8,29
F		1,43	10,23		

Si segnala che la struttura ha una autorizzazione per 59 posti mentre la fotografia ne offre solo 58; vanno quindi aggiunti al totale 87 minuti di Assistenza OSS e 13 minuti di Assistenza Infermieristica e Fisioterapia.

Il totale effettivo da considerare diventa quindi il seguente:

Assistenza Operatori Socio Assistenziali: minuti/giorno 5.997

Assistenza Infermieristica e Fisioterapia: minuti/giorno 1.303

Animazione: 14,75 ore richieste – fornite 29 ore per scelta interna

Personale amministrativo: numero 2 unità di personale amministrativo a Tempo Parziale al 50%

Personale di cucina: numero 6 persone a tempo pieno

Personale pulizia e lavanderia: numero 6 persone a tempo pieno

A seguire non verranno più presi in considerazione il personale di Animazione, Cucina e Lavanderia, Pulizia in quanto il numero di personale in servizio risulta oggi e storicamente sufficiente e non necessita quindi di verifica e calcolo dei fabbisogni. Le unità di personale oggi indicate saranno prese in considerazione così come espresse. I servizi sopra citati sono riferibili a tutta l'utenza e le area operative senza possibilità di frazionamento.

Merita una considerazione a parte e più dettagliata il capitolo del personale di Amministrazione: al momento non viene modificata la consistenza anche se risulta chiaramente non sufficiente in ragione della mole di lavoro da eseguire e delle sempre più complesse attività imposte dagli Organi Superiori. L'area dovrà essere oggetto di attenta analisi quando saranno terminati i processi di informatizzazione in atto; si saranno opportunamente definite le mansioni e gli Enti Superiori abbiano provveduto ad emanare le Direttive opportune sulla Contabilità.

Calcolo standard di quanto lavora un dipendente in un anno.

Calcolo standard di quanto effettivamente può lavorare una dipendente OSS		
Calcolo ore lavorate (ipotesi su 5 gg/sett)		
Ore alle settimana		35
Giorni alla settimana		5
Ore e minuti al giorno		7
Settimane		52
Voce	ore/anno	
Orario contrattuale 35 ore settimanali * 52 settimane		1.820
ORE Media delle festività infrasettimanali che cadono in giornate lavorative (compreso Santo Patrono) 10 GG		70
ORE Ferie e Festività soppresse (28+4 GG)		224
Primo sottotale		1.526
ORE Assenze per maternità, per 104, distacco sindacale, cariche pubbliche elettive, ect.		47
		3,10%
ORE Assenze per malattia; è inclusa la formazione		183
		12,00%
Ore lavorate all'anno del comparto		1.296

Calcolo standard di quanto effettivamente può lavorare una dipendente INFERMIERA		
Calcolo ore lavorate (ipotesi su 5 gg/sett)		
Ore alle settimana		35
Giorni alla settimana		5
Ore e minuti al giorno		7
Settimane		52
Voce	ore/anno	
Orario contrattuale 35 ore settimanali * 52 settimane		1.820
ORE Media delle festività infrasettimanali che cadono in giornate lavorative (compreso Santo Patrono) 10 GG		70
ORE Ferie e Festività soppresse (28+4 GG)		224
Primo sottotale		1.526
ORE Assenze per maternità, per 104, distacco sindacale, cariche pubbliche elettive, ect.		47
		3,10%
ORE Assenze per malattia; è inclusa la formazione		122
		8,00%
Ore lavorate all'anno del comparto		1.357

Calcolo dei fabbisogni di personale Infermieri/Fisioterapisti e OSS basato sulle esigenze derivanti dai PAI – Piani Personalizzati di Assistenza Individuale.

Formula per il calcolo del fabbisogno OSS	
Solo reparti ABC separati Pensionato Regina Elena	
Il dato del tempo necessario proviene dalle tabelle di minutaggio dei PAI	
Reparto A - Uomini	
Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	1.047
Ore OSS al giorno necessarie	18
Minuti OSS all'anno necessari	382.155
Ore OSS all'anno necessarie	6.369
OSS necessari	5
Ospiti	9
Reparto B - Sopra Cucina	
Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	448
Ore OSS al giorno necessarie	8
Minuti OSS all'anno necessari	163.520
Ore OSS all'anno necessarie	2.725
OSS necessari	2
Ospiti	6
Reparto C - Sopra Palestra	
Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	666
Ore OSS al giorno necessarie	12
Minuti OSS all'anno necessari	243.090
Ore OSS all'anno necessarie	4.052
OSS necessari	3
Ospiti	7

Formula per il calcolo del fabbisogno OSS

Solo reparti DEF separati Pensionato Regina Elena

Il dato del tempo necessario proviene dalle tabelle di minutaggio dei PAI

Reparto D - Donne sopra

Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	1.185
Ore OSS al giorno necessarie	20
Minuti OSS all'anno necessari	432.525
Ore OSS all'anno necessarie	7.209
OSS necessari	6
Ospiti	10

Reparto E - Centrale

Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	1.950
Ore OSS al giorno necessarie	33
Minuti OSS all'anno necessari	711.750
Ore OSS all'anno necessarie	11.863
OSS necessari	9
Ospiti	18

Reparto F - Ultimo piano

Minuti OSS al giorno necessari richiesti dal PAI	614
Ore OSS al giorno necessarie	11
Minuti OSS all'anno necessari	224.110
Ore OSS all'anno necessarie	3.735
OSS necessari	3
Ospiti	8

Formula per il calcolo del fabbisogno Infermieri/Fisioterapisti	Comprende Infermieri, Fisioterapisti.
Tutti i reparti dell'Ente Pensionato Regina Elena	
Il dato del tempo necessario proviene dalle tabelle di minutaggio dei PAI	
dati	
Minuti infermieristici/fisioterapisti al giorno necessari	1.303
Ore infermieristiche/fisioterapisti al giorno necessarie	22
Minuti infermieristici/fisioterapisti all'anno necessari	475.595
Ore infermieristiche/fisioterapisti all'anno necessarie	7.927
Infermieri/fisioterapisti necessari	6

Calcolo dei fabbisogni di personale Infermieri/Fisioterapisti e OSS secondo formule usate dalla parte sindacale nel CCNL

Infermiere / Fisioterapisti				
conteggi eseguiti con tabelle del sindacato. Formula CCNL				
PL*O.M.*I.C.M.*Ore EFF*G.A./O.M.L.A.	formula usata			
Indice Infermieri da CCNL ridotto per Case di Riposo	0,07			
PL PL attivati con necessità di intervento infermieristico	48			
T.O.M. Tasso Occupazione Media	100%	48	presenza media	
I.C.M. Indice di Case Mix (0,92). Tabelle di sindacato ospedaliero ridotte	0,07	3	numero infermieri presenti nelle 24 ore (Arr. X Difetto)	
Ore EFF. Numero ore effettuate per turno	7	21,0	ore totali necessarie nelle 24 ore	
G.A. Giorni assistenza annui	365	7.665,0	ore totali necessarie nell'anno	
O.M.L.A Ore medie lavorate annue da CNL del comparto	1.357	6	Numero infermieri necessari nell'anno (Arr. X Difetto)	
Totale unità infermieristiche	6		Fabbisogno infermieristico	
OSS reparti ABC				
conteggi eseguiti con tabelle del sindacato. Formula CCNL				
PL*O.M.*I.C.M.*Ore EFF*G.A./O.M.L.A.	formula usata			
Indice da CCNL ridotto per Case di Riposo	0,35			
PL PL attivati con necessità di intervento OSS	22			
T.O.M. Tasso Occupazione Media	100%	22	presenza media	
I.C.M. Indice di Case Mix (0,92). Tabelle di sindacato ridotte	0,35	7	numero OSS presenti nelle 24 ore (Arr. X Difetto)	
Ore EFF. Numero ore effettuate per turno	7	49,0	ore totali necessarie nelle 24 ore	
G.A. Giorni assistenza annui	365	17.885,0	ore totali necessarie nell'anno	
O.M.L.A Ore medie lavorate annue da CNL del comparto	1.296	13	Numero OSS necessari nell'anno (Arr. X Difetto)	
Totale unità OSS	13		Fabbisogno OSS	
Questo conteggio comprende il Notturno (su 24 ore)				

OSS reparti DEF					
conteggi eseguiti con tabelle del sindacato. Formula CCNL					
PL*O.M.*I.C.M.*Ore EFF*G.A./O.M.L.A.	formula usata				
Indice da CCNL ridotto per Case di Riposo		0,35			
PL PL attivati con necessità di intervento OSS		36			
T.O.M. Tasso Occupazione Media		100%	36 presenza media		
I.C.M. Indice di Case Mix (0,92). Tabelle di sindacato ridotte		0,35	12 numero OSS presenti nelle 24 ore (Arr. X Difetto)		
Ore EFF. Numero ore effettuate per turno		7	84,0 ore totali necessarie nelle 24 ore		
G.A. Giorni assistenza annui		365	30.660,0 ore totali necessarie nell'anno		
O.M.L.A Ore medie lavorate annue da CNL del comparto		1.296	23 Numero OSS necessari nell'anno (Arr. X Difetto)		
Totale unità OSS		23	Fabbisogno OSS		
Questo conteggio comprende il Notturmo (su 24 ore)					

Considerazioni

Riepilogo fabbisogno di personale periodo 2020-2022			
	Numero	Qualifica/Livello	Note
Operatori Socio Assistenziali	28	B	
Infermieri/Fisioterapisti	6	D	
Amministrazione	2	C	
Cucina	6	B e C	
Pulizia/Lavanderia	6	A	
Animazione	1	C	
Coordinatore Infermieristico/Assistenziale	1	D	
Direttore/Responsabile di Struttura	1	Dirigente	A contratto Libero Professionale
Direttore Sanitario	1	Dirigente	A contratto Libero Professionale
Totale	52		

La tabella di riepilogo riporta i totali derivanti dalle formule di calcolo riferite alle esigenze derivanti dal PAI – Piano Personalizzato di Assistenza Individuale con le seguenti motivazioni:

1. Operatore Socio Assistenziale

Non vengono recepite le esigenze calcolate con i parametri suggeriti dalla parte sindacale nel CCNL in quanto il contratto di comparto è particolarmente specifico per l'area sanitaria. Ne consegue che le esigenze ospedaliere non siano confrontabili con le esigenze di una Casa di Riposo di tipo Assistenziale quale la nostra.

2. Infermieri/Fisioterapisti

Il confronto tra le esigenze di personale infermieri/fisioterapisti elaborato con il metodo sindacale del CCNL rispetto a quello che usa i parametri sanitari del PAI non evidenzia alcuna differenza sul numero di personale richiesto confermando quella che rappresenta una tendenza in atto, in particolare nella nostra struttura, dove le prestazioni sanitarie sono sempre più complesse sia numericamente che qualitativamente conseguenti al profondo mutamento della tipologia degli ospiti e della conseguente richiesta di assistenza.

3. Coordinatore Infermieristico/Assistenziale

Il nostro Ente non può che prendere atto di tale profonda mutazione che ha come conseguenza diretta anche l'inserimento della figura di Coordinatore infermieristico/assistenziale.

Quadro finale

Il quadro complessivo finale del fabbisogno triennale di personale direttamente dipendente partendo dalla situazione registrata il 31 dicembre 2019 vede il seguente quadro complessivo che esprime il rapporto fra dipendenti che andranno in pensione con quelli che dovranno essere assunti per il reintegro della posizione lavorativa entro il 31 dicembre 2022. Viene inoltre prevista l'assunzione di ulteriori 5 OSS. Tale misura serve a ripristinare i pensionamenti avvenuti prima del 2020, e a permettere quindi all'Ente di riprendere interamente nella propria gestione i reparti al piano inferiore mettendo in appalto l'assistenza dei soli piani superiori, oltre alle sostituzioni, come già fatto nel 2015. Sono inoltre previste l'assunzione del Coordinatore Sanitario/Assistenziale e la copertura del posto vacante in Area A. A seguire la tabella riporta gli effetti finanziari delle previsioni indicate.

Situazione al 31 dicembre 2019							
Cessazioni previste ed assunzioni entro il 31 dicembre 2022							
Livello Giuridico	Pianta Organica	Posti		Cessazioni		Assunzioni	
		Di cui coperti	Di cui NON coperti	Ruolo Tempo Indeterminato	Ruolo Tempo Determinato	Ruolo Tempo Indeterminato	Ruolo Tempo Determinato
Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0
Area D	2	1	1	0	0	1	0
Area C	2	2	0	0	0	0	0
Area B	5	5	0	2	0	7	0
Area A	1	0	1	0	0	1	0
Convenzioni	3	3	0	0	1	0	0
Contratti Professionali	3	3	3	0	0	0	0
TOTALE	16	14	5	2	1	9	0
Effetti finanziari delle previsioni contenute nel piano dei fabbisogni personale dipendente							
Area	Variazioni consistenza		Variazioni di spesa: aumenti a regime				
	Acquisizioni	Cessazioni	2019	2020	dal 2021		
Area D	1	0	€ 0	€ 20.000	€ 55.000	Assunzione	
Area B	7	2	€ 0	€ 0	€ 150.000	Assunzione	
Area A	1	0	€ 0	€ 0	€ 26.000	Assunzione	
Convenzione	0	1	€ 0	-€ 6.000	-€ 18.000		
TOTALE	9	3	0	€ 14.000	€ 213.000		

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmata

il Presidente
f.to GRAGLIA Francesco

Il Vicepresidente
f.to BELMONDO Mario

I Consiglieri
f.to DEMARCHI Roberta
f.to IMBREA Alina Petronela
f.to RASINO Marina

Il Segretario
f.to CANAVESIO Daniele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio sul sito internet di questo Ente per 10 giorni consecutivi a decorrere dalla data odierna

Pancalieri, lì 10.02.2021

Il Segretario Direttore
Daniele Canavesio

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Pancalieri, lì 10.02.2021

Il Segretario Direttore
Daniele Canavesio

Immediatamente esecutiva i sensi della L.R. 12/2017 art. 22 c.1.

Pancalieri, lì 22.10.2020

Il Segretario Direttore
Daniele Canavesio