

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

COPIA

Estratto dal verbale della seduta del 9 Dicembre 2021

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 26 del 9 Dicembre 2021

.....

Oggetto: - **Definizione consistenza organica della Residenza Socio - Sanitaria "Pio Istituto Campana" A.P.S.P. e Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024**

=====

L'anno **duemilaventuno** e questo di **nove** del mese di **dicembre** alle ore 21:00 in Seravezza, presso la sede dell' Ente, si è riunito il Consiglio di Amministrazione , previa trasmissione degli inviti scritti, ai sensi dell' art. 9 dello Statuto dell' Azienda, nelle persone dei Consiglieri :

– VENTURINI Renzo	Presidente	- P
– DAL TORRIONE Pier Carlo	Vice Presidente	- A
– SALVETTI Marco	Consigliere	- P
– POLIDORI Luca	Consigliere	- P
– VOLPI Don Luca	Consigliere	- P

Risultano presenti n..4 componenti del Consiglio di Amministrazione.

Risulta assente giustificato n.1 componente del Consiglio di Amministrazione regolarmente convocato.

Presiede la seduta il sig. Venturini Renzo Presidente dell'Ente.

Assiste la sottoscritta Sig.ra Stefanini Eugenia, Direttore, incaricata della redazione del verbale.

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

..... OMISSIS

Il Consiglio di Amministrazione

Premesso che

- con Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 10 del 17.01.2006 questo Ente veniva trasformato, con decorrenza 1° aprile 2006, in Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ai sensi della L.R. n. 43 del 03.08.2004 e contestualmente veniva approvato lo Statuto della stessa, già deliberato, sotto forma di proposta, con atto del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 20.07.2005;
- l' art. 16, comma 2, del suddetto Statuto, prevede che spetta al Consiglio di Amministrazione stabilire la dotazione organica del personale “secondo criteri di economicità basati sulle effettive necessità funzionali connessi agli obiettivi prefissati ed in base al livello dei servizi erogati”;
- con deliberazione C.d.A. n.3 del 26.02.2008 è stato approvato il Regolamento di Organizzazione dell'Azienda, il quale all'art. 23 stabilisce che, su proposta del Direttore, il Consiglio di Amministrazione definisce, con atto deliberativo, la dotazione organica dell'Azienda;
- l'art.11, comma 2, del D.Lgs. n.207/2001 “Riordino del sistema delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza , a norma dell'art. 10 della legge 8 novembre 2000 n.328”, prevede che le aziende pubbliche di servizi alla persona adottano “il metodo della programmazione delle assunzioni secondo quanto previsto dall'art.39, commi 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449”;
- l'art. 4 del citato Regolamento di Organizzazione prevede che l'Azienda deve redigere un programma annuale e triennale delle assunzioni, come stabilito dall' art. 6 del D.lgs. n. 165/01;
- il citato art.6 del D.lgs. n. 165/01 prevede inoltre che le dotazioni organiche devono essere determinate in funzione delle finalità di efficienza, razionalizzazione della spesa, migliore utilizzo delle risorse umane, previa verifica degli effettivi bisogni e che la loro variazione è determinata in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- l'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni costituisce il presupposto per poter procedere all'assunzione di personale nonché, in presenza dei requisiti prescritti, alla graduale stabilizzazione del personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato;

Richiamato

- l'art. 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001, e s.m.i., a tenore del quale “*con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*”;

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Ricordato

- che sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2018, è stato pubblicato il d.m. 8 maggio 2018, recante le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”;

Richiamato

l’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della legge 183/2011, il quale prevede l’obbligo di procedere alla rilevazione di dipendenti in soprannumero o in eccedenza prima dell’adozione del piano triennale di fabbisogno del personale stabilendo, tra le altre, che il mancato adempimento circa tale ricognizione porta all’impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerato

che le condizioni di soprannumero e di eccedenza, in relazione alle esigenze funzionali, si rilevano dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre, in relazione alla situazione finanziaria, la condizione di eccedenza è rilevata dalla impossibilità dell’Ente di rispettare il regime vincolistico in ordine alla spesa di personale dettato dal legislatore;

Verificato

che non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero o in eccedenza, poiché non si rileva personale a tempo indeterminato fuori dotazione organica e poiché l’Ente è in regola con il regime vincolistico sulle assunzioni relativo alle spese di personale, nel rispetto di quanto stabilito dall’art. 33 del d.lgs. 165/2001;

Ricordato

quanto previsto nel D.M. 8 maggio 2018 concernente “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Considerato

che la programmazione del fabbisogno di personale:

- non deve basarsi solo su logiche sostitutive, ma bensì deve ricercare professionalità infungibili con nuove competenze al fine di erogare servizi più efficienti e innovativi;
- deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che quelle di supporto o back office, attraverso una riconversione professionale;
- deve essere pianificata e definita sulla base dell’analisi del personale esistente, di quello mancante e di possibili riconversioni professionali;
- il piano triennale di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

- il piano triennale di fabbisogno del personale – nell’ottica della concreta affermazione dei principi di pubblicità e trasparenza - deve costituire oggetto di pubblicazione, che per gli Enti Locali può essere effettuata per il tramite del sistema SICO;
- a seguito dell’approvazione del Decreto Legislativo 75/2017, è da considerarsi introdotta nel nostro ordinamento una nuova nozione di dotazione organica, che da strumento cristallizzato in un atto sottoposto ad un iter complesso per la corrispondente adozione, diviene adesso un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- nel rispetto del menzionato indicatore di spesa potenziale massima sostenibile, si può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;

Rilevato

che il concetto di fabbisogno implica un’analisi sotto un duplice profilo:

- quantitativo, ovvero la consistenza numerica di unità necessarie, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, definizione quindi di un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi che devono essere gestiti, tenuto conto anche delle cessazioni previste;
- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze rispondenti alle esigenze attuali dell’ente, in un’ottica di miglioramento dell’efficienza dell’organizzazione e perseguimento degli obiettivi da realizzare in modo sempre più efficace;

Considerato che:

- la pianificazione delle esigenze assunzionali costituisce la conclusione di un processo di valutazione delle effettive esigenze quantitative e qualitative per l’attuazione delle finalità istituzionali;
- sono state valutate attentamente le necessità quali-quantitative di personale, nel rispetto dei limiti imposti dalle disposizioni vigenti e della compatibilità con le disponibilità finanziarie di bilancio, al fine di garantire il perseguimento delle attività e dei servizi erogati dall’Azienda, acquisendo competenze e professionalità adeguate;

Ricordato

che fra le finalità previste dallo Statuto dell’Azienda vi sono quelle volte a provvedere all’accoglienza di anziani non autosufficienti, adulti inabili ed anziani autosufficienti, sia in regime residenziale che diurno, offrendo prestazioni di assistenza sociale e sanitaria e di valorizzare l’integrità individuale degli ospiti;

Dato atto:

- a) che gli interventi contenuti nel “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024”, parte integrante e sostanziale del presente atto, rispettano i vigenti limiti di spesa e vincoli assunzionali e sono compatibili con le risorse presenti e disponibili nel bilancio del corrente esercizio e dei successivi, come evidenziato nel medesimo;
- b) che non vi sono eccedenze ai sensi dell’art. 33, comma 1, D.lgs. 165/2001;

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Ricordato

che l'Azienda risulta adempiente relativamente alle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/1999;

Richiamata

la propria precedente deliberazione n.7 del 10.06.2020 con la quale veniva:

- ridefinita la dotazione organica dell'Azienda;
- approvato il Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020 – 2022 ed il Piano Annuale delle assunzioni 2020;
- approvato l'Organigramma Funzionale dell'Azienda.

Considerato

che, l'incertezza in merito alla copertura dei posti letto determinata, negli ultimi anni, dalla applicazione, da parte degli enti competenti, di provvedimenti zionali anticipatori delle politiche regionali in materia di gestione ed organizzazione della residenzialità toscana per anziani non autosufficienti e, più recentemente, dalle nuove modalità di ricovero nella Struttura (sistema cd. “libera scelta”) previste dall'attuale accordo contrattuale per l'erogazione di prestazioni in favore di anziani non autosufficienti stipulato con l'Asl Toscana Nordovest ed il Comune di Seravezza, in applicazione della DGRT n. 398 del 07.04.2015 avente ad oggetto “*Percorso di attuazione del principio della libera scelta ai sensi dell'art.2, comma 4, L.R. 82/2009 Accredito delle strutture e dei servizi alla persona del sistema sociale integrato*” e della successiva DGRT n. 995 dell'1.10.2016 all'oggetto “*Schema di accordo contrattuale per la definizione dei rapporti giuridici ed economici tra soggetti pubblici e soggetti gestori delle strutture socio – sanitarie accreditate per l'erogazione di prestazioni in favore di anziani non autosufficienti (omissis)*”, inducono questa Amministrazione a continuare ad avvalersi prevalentemente della esternalizzazione dei servizi e ad adottare modalità organizzative più elastiche e calibrabili sulla base dei posti letto effettivamente ricoperti, fatta eccezione per il personale amministrativo ed infermieristico, con il quale si ritiene preferibile instaurare un rapporto di lavoro dipendente, considerate le caratteristiche, le mansioni ed il ruolo di tali figure professionali all'interno delle RSA;

Richiamato

altresì quanto stabilito:

- dalla Deliberazione della Giunta Regione Toscana n. 402/04, concernente “Azioni per la riqualificazione del processo assistenziale a favore delle persone anziane non autosufficienti”, che contempla, tra l'altro, una parte relativa alle Strutture Residenziali per persone anziane non autosufficienti, nella quale vengono fornite indicazioni e parametri per l'articolazione “modulare” dei servizi;
- dal D.P.G.R.T. 9 gennaio 2018 n.2/R avente ad oggetto : “*Regolamento di attuazione dell'articolo 62 della L.R. 24 febbraio 2005 n.41 (Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale)*”, così come modificato dal D.P.G.R.T. n.50/R dell'11 settembre 2018, con il quale sono stati ridefiniti i requisiti minimi professionali del personale addetto alle strutture residenziali per persone anziane non autosufficienti (Residenze Sanitarie

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)

Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –

E mail: info@piocampana.it

C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Assistenziali) oltre che i rapporti minimi che devono essere garantiti tra personale e numero degli utenti tenuto conto del livello di gravità o complessità di questi ultimi;

Dato atto

che attualmente, come da contratto d'appalto in data 27.12.2013 (e successivi atti aggiuntivi), risultano esternalizzati complessivamente i seguenti servizi : assistenza di base, ristorazione, pulizie, fisioterapia, animazione socio educativa, lavaggio biancheria piana e personale;

Dato atto

inoltre che:

- in data 30 ottobre 2020 è stata rilasciata dal Comune di Seravezza la variazione dell'autorizzazione al funzionamento della RSA per aumento dei posti letto da n.44 a n.56, in conseguenza del completamento del primo piano della nuova ala della RSA costituito da n.6 camere a due posti letto ed annessi servizi;
- sono in corso le opere di completamento del piano terra della suddetta nuova ala della RSA, al termine delle quali, previsto per la fine del corrente mese , saranno a disposizione dell'Azienda n.7 nuovi posti letto che verranno dedicati, durante il periodo emergenziale in atto, prevalentemente agli isolamenti dei nuovi ricoverati nella RSA per il periodo strettamente necessario all'osservazione e controllo degli stessi in ottica preventiva, dei soggetti ricoverati in caso di sintomatologia sospetta e dei soggetti positivi al Covid-19 nella malaugurata ipotesi di presenza degli stessi fra gli ospiti della RSA; a seguito del completamento delle opere di cui sopra verrà richiesta al Comune di Seravezza un'ulteriore variazione dell'autorizzazione al funzionamento della RSA per aumento dei posti letto complessivi da n.56 a n.63;

Rilevata

pertanto la necessità di provvedere affinché siano disponibili, entro il mese di gennaio 2022, le risorse umane previste dalla normativa regionale per garantire l'assistenza a n.60 ospiti non autosufficienti, considerato che almeno n.3 posti letto saranno sempre lasciati liberi per poter essere utilizzati, in caso di necessità, per gli isolamenti cautelativi;

Ritenuto

di dover garantire, almeno dalla fine del mese di gennaio 2022, la disponibilità in servizio di n.7 infermieri professionali in considerazione :

- dei parametri di personale infermieristico previsti dalla normativa regionale non solo per il modulo assistenziale “base”, ma anche per i moduli “cognitivo” e “vegetativo” per i quali la Struttura è convenzionata rispettivamente per n.6 e n.4 posti letto;
- dalla necessità di dedicare parte delle ore di servizio mensili di n.1 infermiere ad attività di coordinamento e supervisione oltre che supporto all'unità infermieristica in turno la mattina;

Dato atto

che attualmente, viste le dimissioni nei mesi di giugno e luglio uu.ss., di n.2 unità infermieristiche a tempo indeterminato, sono in forza nella RSA n.3 infermieri professionali e, pertanto, è necessaria l'assunzione di n.4 unità infermieristiche Cat. D;

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)

Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –

E mail: info@piocampana.it

C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Ritenuto

pertanto necessario ridefinire:

- la consistenza organica dell’Azienda, individuando le risorse umane indispensabili per la realizzazione delle attività e servizi che devono essere erogati, anche alla luce dei servizi esternalizzati, come dettagliato nell’**allegato “A”** al presente atto, parte integrante e sostanziale dello stesso;
- gli schemi di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024, come meglio dettagliato nell’**allegato “B”** al presente atto, parte integrante e sostanziale dello stesso;

Dato atto

che la suddetta programmazione del fabbisogno di personale 2022 – 2024 , tiene conto di quanto stabilito dal quarto periodo dell’art. 18, comma 2-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito con Legge n.133/08 e s.m.i., il quale, introducendo una deroga al principio della riduzione dei costi del personale (di cui ai periodi 1° , 2° e 3° del medesimo articolo) per gli organismi che operano in settori cosiddetti sensibili, nei quali il contingente di personale occupato può incidere sull’erogazione di prestazioni volte alla cura di interessi costituzionalmente protetti, prevede che “ *Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio – assistenziali ed educativi, scolastici e per l’infanzia, culturali e alla persona (ex ipab) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l’obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati”*;

Rilevata

quindi la necessità di:

- relativamente al personale amministrativo, trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale in corso (75% del tempo pieno) in rapporto di lavoro a tempo pieno, al fine di provvedere ai sempre maggiori adempimenti a carico delle aziende pubbliche di servizi alla persona imposti dalla normativa regionale per gli enti pubblici e dalla normativa di settore, per i servizi socio assistenziali ;
- relativamente al personale infermieristico, assumere n.4 unità a tempo indeterminato, al fine di rispettare i parametri di personale previsti dalle sopracitate disposizioni regionali per l’erogazione di servizi adeguati alle esigenze e caratteristiche delle persone assistite dall’Azienda (in particolare erogazione servizio 24h/24h);

Preso atto

infine dell’Organigramma Funzionale predisposto dal Direttore di cui all’**allegato “C”**, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

Ritenuto

quanto esposto dal Direttore rispondente agli intendimenti di questo Consiglio di Amministrazione;

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Visto

il parere favorevole espresso in merito dal Revisore Unico dell’Azienda di cui all’**allegato “D”** che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visti

i pareri di regolarità tecnica e di legittimità, espressi in merito dal Direttore dell’ Ente, di cui all’ **allegato “E”** che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con voti favorevoli n. 4 espressi per appello nominale, su n. 4 presenti e n.4 votanti;

Delibera

1. di definire la **Consistenza Organica** dell’Azienda come dettagliato nell’**Allegato “A”** che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, suddivisa in:
 - AREA amministrativa con un numero di posti pari a 3
 - AREA socio-sanitaria-assistenziale, con un numero di posti pari a 7per un totale complessivo di n. 10,00 unità;
2. di definire l’**Organigramma Funzionale** dell’Azienda come dettagliato nell’ **Allegato “C”** che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare il **Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2022 – 2024** di cui all’ **Allegato “B”** che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. di dare mandato al Direttore per l’attuazione di quanto deliberato nell’ambito delle risorse assegnate e disponibili nei bilanci degli esercizi di riferimento;
5. di dare atto che quanto deliberato rimane subordinato alle disposizioni legislative e contrattuali che dovessero intervenire a regolare diversamente la materia .

Di seguito

Il Presidente pro-tempore propone di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione

Il Consiglio di Amministrazione

Con voti favorevoli n.4 espressi per appello nominale, su n. 4 presenti e n.4 votanti

Approva

la eseguibilità immediata della presente deliberazione .

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

ALLEGATO “A”

alla deliberazione C.d.A. n. .26 del 9 dicembre 2021

<p>Consistenza Organica</p> <p>della Residenza Socio - Sanitaria "Pio Istituto Campana"</p> <p>Azienda Pubblica di Servizi alla Persona</p> <p>VIGENTE AL 9 dicembre 2021</p>

Premesso

- che , secondo le prevedibili prossime condizioni autorizzative, l’Azienda potrà ospitare:
 - N.63 soggetti non autosufficienti in regime residenziale , di cui:
 - N. 53 in stato di non autosufficienza stabilizzata , tipologia base (Modulo n.1 Del. GRT 402/04)
 - N. 6 con disabilità prevalentemente di natura cognitivo-comportamentale (Modulo n.3 Del. GRT 402/04)
 - N. 4 in stato vegetativo persistente (Modulo n.4 Del. GRT 402/04)
 - N.7 soggetti in regime semiresidenziale di cui n. 6 non autosufficienti e n.1 autosufficiente
 - che l’applicazione dei parametri di personale previsti dalla Regione Toscana in base alle suddette caratteristiche quali – quantitative degli ospiti determina la consistenza della dotazione organica complessiva (diretta e indiretta) necessaria al funzionamento della Struttura ;
 - che con contratto d’appalto in data 27.12.2013 e successivi atti aggiuntivi sono stati esternalizzati i seguenti servizi : assistenza di base, ristorazione, pulizie, fisioterapico, animazione socio educativa, lavaggio biancheria piana e personale;
 - che per la sostituzione di personale dipendente assente per brevi periodi (ferie, malattia, permessi etc.) oltre che per necessità temporanee, potrà essere utilizzato il sistema della somministrazione di lavoro temporaneo tramite idonea Agenzia per il Lavoro , ove non sufficiente il personale in servizio;
- viene determinata come segue, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, la consistenza organica dell’Azienda necessaria per garantire le prestazioni non esternalizzate (Servizio infermieristico ed amministrativo):**

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

AREA AMMINISTRATIVA	
CATEGORIA	UNITA' A TEMPO PIENO
D5	1
C5	1
C2	1
TOTALE	3
AREA SOCIO-SANITARIA-ASSISTENZIALE	
CATEGORIA	UNITA' A TEMPO PIENO
D1	4
C2	2
C1	1
TOTALE	7
TOTALE COMPLESSIVO	10

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)
Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –
E mail: info@piocampagna.it
C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

ALLEGATO “B”

alla deliberazione C.d.A. n.26 del 9 dicembre 2021

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)

2022 - 2024

Premessa

1. Il presente documento di programmazione contempla i seguenti aspetti pianificatori:
 - individuazione del numero e delle caratteristiche delle figure professionali che l’Azienda ha necessità di acquisire nel triennio 2022-2024, coprendo i posti presenti in dotazione organica ancora vacanti, necessari per garantire il funzionamento della struttura;
 - definizione delle conseguenti procedure operative che dovranno essere seguite per dare attuazione a tale programmazione.
2. Il Piano viene sviluppato in coerenza con i principi contenuti nelle norme di finanza pubblica, per quanto applicabili alle ASP e, in particolare, con i criteri del contenimento della spesa per il personale e dell’invarianza, a parità di servizi erogati, della consistenza numerica della dotazione organica, oltreché nel rispetto della scelta operata dal Comune di Seravezza e dai precedenti Consigli di Amministrazione dell’ Azienda di mantenere la gestione della struttura in ambito pubblico.
3. Si tiene conto, necessariamente, delle opportunità, dei limiti e delle conseguenze sull’organizzazione aziendale della legislazione nazionale e regionale sul riordino delle IPAB, della normativa statale e contrattuale in materia di mercato del lavoro, esternalizzazione ed appalto dei servizi oltre che delle evoluzioni delle professioni sociosanitarie, nonché dei parametri prescritti dalla vigente legislazione regionale in materia di assistenza in RSA.
4. Il presente documento di programmazione viene redatto in applicazione delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*”, di cui al Decreto del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, che stabilisce i seguenti criteri di quantificazione:

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)
Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –
E mail: info@piocampana.it
C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

- partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art.20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (stabilizzazione del personale), non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata;
- la programmazione deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica; pertanto un vincolo finanziario è rappresentato dalle risorse in bilancio che va calcolato al fine di verificare che il valore inserito nella programmazione sia coerente con le risorse in bilancio stanziare non solo nel primo anno ma anche negli anni successivi;
- le risorse che dovranno essere indicate nella programmazione del fabbisogno sono le seguenti:
 - a. spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, ivi incluso il personale in comando, o altro istituto analogo;
 - b. la spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto (fino ad un massimo di due anni) va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
 - c. personale comandato presso altri enti, il cui risparmio fino al ritorno potrà essere calcolato solo in sede di bilancio e di spesa sostenuta rispetto a quella media 2011-2013;
 - d. spesa del personale flessibile (tempo determinato, formazione lavoro ecc.);
 - e. calcolo delle cessazioni ai fini del turn-over consentito;
 - f. assunzione delle categorie protette, tenuto conto che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- pur se indicato nell'ambito del personale SSN il decreto precisa che il fabbisogno deve essere espresso in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE).

Considerato :

- che negli ultimi anni, il numero complessivo del personale impiegato a tempo indeterminato da parte dell'Azienda è progressivamente diminuito a causa della mancata reintegrazione dei dipendenti cessati dal

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)
Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –
E mail: info@piocampana.it
C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

servizio, deciso anche in conseguenza dell'incerta collocazione delle ASP nell'ambito delle norme di finanza pubblica regolative delle possibilità assunzionali, oltre che delle incognite collegate al delicato passaggio da Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza ad Azienda;

- che, secondo le prevedibili condizioni autorizzative decorrenti dal 01.01.2022, vi è la necessità, per l'erogazione del servizio infermieristico 24 h / 24h, di n. 4 ulteriori unità di infermieri da reperire mediante selezione pubblica;

- che per le sostituzioni di personale assente per brevi periodi (ferie, malattia, permessi etc) oltre che per necessità temporanee, ove non sia possibile usufruire del personale dipendente, si ritiene opportuno e maggiormente funzionale alle esigenze dell'Azienda oltre che più rispondente alle necessità degli assistiti, ricorrere a personale somministrato da Agenzia per il Lavoro o a liberi professionisti;

- che si potrà ricorrere a personale a tempo determinato, somministrato o a liberi professionisti per la copertura delle ore necessarie a garantire il servizio infermieristico 24h/24h nel caso in cui tutti i nominativi presenti nella graduatoria conseguente alla suddetta selezione pubblica rinunciassero ad incarico a tempo indeterminato e, comunque, in ogni caso, sino all'espletamento della selezione pubblica di cui sopra ed assunzione secondo l'ordine della graduatoria derivante da quest'ultima ;

- che, inoltre, relativamente al personale amministrativo, si rende necessario, considerati i sempre maggiori adempimenti a carico delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona previsti sia dalla normativa generale per gli enti pubblici che dalla normativa di settore, considerati altresì i servizi socio assistenziali erogati, provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in corso (75% del tempo pieno) in rapporto di lavoro a tempo pieno;

- che, per quanto riguarda i servizi di assistenza di base, ristorazione, pulizie, fisioterapico, animazione socio educativa, lavaggio biancheria piana e personale, si ritiene opportuno, alla scadenza del vigente contratto di appalto, indire una nuova gara per l'affidamento degli stessi per ulteriori tre/quattro anni salvo rinnovo;

si determina, come segue, il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 :

ANNO 2022

- assunzione, presumibilmente dal 1° febbraio 2022, di **n. 4 unità infermieristiche a tempo indeterminato Cat. D Ccnl. Funzioni Locali, full time**, mediante procedura selettiva pubblica da indirsi per n.4 posti a tempo indeterminato di cui n.2 riservati al personale interno, previ necessari adempimenti di legge; le risorse finanziarie necessarie per tali assunzioni ammontano a annuali € 98.411,57 oltre oneri di legge; la spesa relativa al periodo 1° febbraio 2022 – 31 dicembre '22 e agli anni 2023 e 2024

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)
Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –
E mail: info@piocampana.it
C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

è contemplata nel piano finanziario di cui all' **Allegato “B1”** ed è presente nel bilancio di previsione triennale 2022- 2024;

- instaurazione di rapporti a tempo determinato, per massimo n.4 unità infermieristiche, nelle more dell'espletamento della selezione pubblica per le assunzioni a tempo indeterminato , i cui costi conseguenti sono già contemplati nella spesa prevista per queste ultime;
- che per le sostituzioni di personale assente per brevi periodi (ferie, malattia, permessi etc) oltre che per necessità temporanee , ove non sia possibile usufruire del personale dipendente, si ritiene opportuno e maggiormente funzionale alle esigenze dell'Azienda oltre che più rispondente alle necessità degli assistiti, ricorrere a personale somministrato da Agenzia Interinale o a liberi professionisti;
- che si potrà ricorrere a personale a tempo determinato, somministrato o a liberi professionisti per la copertura delle ore necessarie a garantire il servizio infermieristico 24h/24h nel caso in cui tutti i nominativi presenti nella graduatoria conseguente alla suddetta selezione pubblica rinunciassero ad incarico a tempo indeterminato e, comunque, come sopra detto, sino all'espletamento della selezione pubblica di cui sopra ed assunzione secondo l'ordine della graduatoria derivante da quest'ultima ;
- trasformazione, con decorrenza 1° gennaio 2022, del rapporto di lavoro in corso **di n.1 unità amministrativa a tempo indeterminato Cat. C Ccnl. Funzioni Locali da tempo parziale (75% del tempo pieno) in rapporto di lavoro a tempo pieno**; le risorse finanziarie necessarie per tale trasformazione saranno inserite nel bilancio di previsione anno 2022 e nel bilancio triennale 2022 – 2024 e sono contemplate nel piano finanziario di cui all' **Allegato “B1”** .

ANNO 2023-2024

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato né assunzioni con contratti di lavoro di tipo flessibile, fatta salva la necessità di sostituire personale cessato, non previsto o non prevedibile o assente con diritto alla conservazione del posto.

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Allegato "B1"

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale	comparto stipendio (da calcolare x 12 mensilità)
Dirig.				
D5	27.723,70	2.310,31	30.034,01	51,90
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09	51,90
C5	22.903,20	1.908,60	24.811,80	45,80
C4	22.086,11	1.840,51	23.926,62	45,80
C2	20.829,26	1.735,77	22.565,03	45,80
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41	45,80
B3				
B1				
A1				

Dotazione organica teorica al 31/12/2021

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
D5	1	0	1	1	0	0	0
D1	4	0	4	0	0	4	4
C5	1	0	1	1	0	0	0
C4	0	0	0	0	0	0	0
C2	3	0	3	2,75	0,25	0	0,25
C	1	0	1	1	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	0	0	0	0	0	0
A1	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	10	0	10	5,75	0,25	4	4,25
Posti Equ. Tempo Pieno	10	0	10				

Spesa dotazione organica teorica al 31/12/2021 aggiornata al CCNL 21.5.2018

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (1) 26,68%	IRAP 7,58%	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D5	1	0,00	1,00	30.656,81	8.179,24	2.323,79	183,94	41.343,77
D1	4	0,00	4,00	98.411,57	26.256,21	7.459,60	2.657,11	134.784,49
C5	1	0,00	1,00	25.361,40	6.766,42	1.922,39	152,17	34.202,38
C4	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C2	3	0,00	3,00	69.343,90	18.500,95	5.256,27	1.386,87	94.487,98
C	1	0,00	1,00	22.589,01	6.026,75	1.712,25	609,90	30.937,91
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	10,00	0,00	10,00	246.362,68	65.729,56	18.674,29	4.989,99	335.756,53

(1) Nella parte contributi è stata inserita la sola aliquota del 23,8% cui va aggiunta l'ex INADEL che risulta divisa in due parti: a) per il personale in TFS o che è restato tale l'importo a carico dell'ente è pari al 2,88% (ovvero il 3,6% sull'80% del salario lordo); b) per il personale assunto successivamente al 31/12/2000 o che abbia optato per passaggio al nuovo TFR, l'aliquota a carico dell'ente è pari al 4,88% ma con una riduzione del 2% sulle retribuzioni dei dipendenti. Al fine di facilitare i calcoli sarà possibile inserire la sola percentuale del 2,88% in entrambi i casi (senza così operare una riduzione del 2% sul salario fondamentale). L'ente pertanto, dovrà adeguare i contributi aggiungendo la citata percentuale del 2,88% a quella inserita nella tabella del 23,8%. (2) nel totale spesa annua è compresa la spesa per il comparto

Anno 2021

CALCOLO DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

CAT.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	cessazioni nell'anno tempo determinato	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.
	Tempo indeterminato 01/01/2021			cessazioni nell'anno			Assunzioni tempo indeterminato			assunzioni tempo determinato				Totale personale in servizio al 31/12/2021		
Dirigenti			0,00			0			0			0		0,00	0,00	0,00
D5	1		1,00			0			0			0		1,00	0,00	1,00
D1	0		0,00			0			0			0		0,00	0,00	0,00
C5	1		1,00			0			0			0		1,00	0,00	1,00
C4	1		1,00	1		1			0			0		0,00	0,00	0,00
C2	2	0,75	2,75			0			0			0		2,00	0,75	2,75
C	1		1,00			0	1		1			0	1	1,00	0,00	1,00
B3	0		0,00			0			0			0		0,00	0,00	0,00
B1	0		0,00			0			0			0		0,00	0,00	0,00
A1	0		0,00			0			0			0		0,00	0,00	0,00
TOTALI	6	0,75	6,75	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00		5,00	0,75	5,75

SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2021

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI (1) 26,68%	IRAP 7,58%	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D5	1,00	0,00	1,00	30.656,81	8.179,24	2.323,79	183,94	41.343,77
D1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C5	1,00	0,00	1,00	25.361,40	6.766,42	1.922,39	152,17	34.202,38
C4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C2	2,00	0,75	2,75	63.565,24	16.959,21	4.818,24	1.386,87	86.729,56
C	1,00	0,00	1,00	22.589,01	6.026,75	1.712,25	609,90	30.937,91
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A.				62,64	16,71	4,75	0,38	84,48
I.V.C.				900,11	240,15	68,23	14,85	1.223,34
TOTALI	5,00	0,75	5,75	143.135,21	38.188,48	10.849,65	2.348,11	194.521,45

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) R.I.A. (Stefanini 41,28 / Novani € 21,36; c) I.V.C.

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario (tabella da aggiornare)

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE	
C5003020	Ind.Funz.Resp.Servizi	12.911,47	3.072,93	978,69	77,47	17.040,56
C5003020	Ind.Risultato Direttore	3.227,86	768,23	244,67	19,37	4.260,13
4040/	Fondo dipendenti	31.477,00	7.491,53	2.385,96	849,88	42.204,36
C5004010/4011/peo	P.O. e A.P. a bilancio	11.743,00	2.794,83	890,12	193,76	15.621,71
C5004005/06/55	Straordinario	9.500,00	2.261,00	720,10	257,00	12.738,10
	TOTALE	68.859,33	16.388,52	5.219,54	1.397,47	91.864,86

Altro lavoro flessibile e spese diverse (appalto notti infermieri "16.400,00" , lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare "3.000,00" ecc.)	19.400,00
--	-----------

Totale 2021 305.786,31

Dotazione organica teorica al 01/01/2022

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
D5	1	0	1	1	0	0	0
D1	4	0	4	0	0	4	4
C5	1	0	1	1	0	0	0
C4	0	0	0	0	0	0	0
C2	3	0	3	2,75	0,25	0	0,25
C	1	0	1	1	0	0	0
B3	0	0	0	0	0	0	0
B1	0	0	0	0	0	0	0
A1	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	10	0	10	5,75	0,25	4	4,25
Posti Equ. Tempo Pieno	10	0	10				

Anno 2022

CALCOLO DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO																	
CAT.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.		
	tempo indeterminato 01/01/2022			cessazioni nell'anno			Assunzioni tempo indeterminato			assunzioni tempo determinato			Totale personale in servizio al 31/12/2022				
Dirigenti	0	0,00	0,00	0		0			0			0			0,00	0,00	0,00
D5	1	0,00	1,00	0		0			0			0			1,00	0,00	1,00
D1	4	0,00	4,00	0		0	4		4			0			4,00	0,00	4,00
C5	1	0,00	1,00	0		0			0			0			1,00	0,00	1,00
C4	0	0,00	0,00	0		0			0			0			0,00	0,00	0,00
C2	3	0,00	3,00	0		0		0,25	0,25			0			3,00	0,00	3,00
C	1	0,00	1,00	0		0			0			0			1,00	0,00	1,00
B3	0	0,00	0,00	0		0			0			0			0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0		0			0			0			0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0		0			0			0			0,00	0,00	0,00
TOTALI	10	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	4,00	0,25	4,25	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	10,00		

SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2022

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI (1) 26,68%	IRAP 7,58%	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D5	1,00	0,00	1,00	30.656,81	8.179,24	2.323,79	183,94	41.343,77
D1	4,00	0,00	4,00	98.411,57	26.256,21	7.459,60	2.657,11	134.784,49
C5	1,00	0,00	1,00	25.361,40	6.766,42	1.922,39	152,17	34.202,38
C4	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
C2	3,00	0,00	3,00	69.343,90	18.500,95	5.256,27	1.386,88	94.487,99
C	1,00	0,00	1,00	22.589,01	6.026,75	1.712,25	609,90	30.937,91
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A.	0,00	0,00	0,00	62,64	16,71	4,75	0,38	84,48
I.V.C.	0,00	0,00	0,00	1.556,28	415,22	117,97	42,02	2.131,48
TOTALI	10,00	0,00	10,00	247.981,60	66.161,49	18.797,01	5.032,40	337.972,50

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) R.I.A. (Stefanini € 41,28/Novani € 21,36); c) I.V.C.

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	
C5003020	Ind.Funz.Resp.Servizi	12.911,47	3.072,93	978,69	77,47	17.040,56
C5003020	Ind.Risultato Direttore	3.227,86	768,23	244,67	19,37	4.260,13
C5004030/4036/	Fondo dipendenti	31.477,00	7.491,53	2.385,96	849,88	42.204,36
C5004010/4011	P.O. e A.P. a bilancio	11.743,00	2.794,83	890,12	193,76	15.621,71
C5004005/06/55	Straordinario	4.000,00	952,00	303,20	108,00	5.363,20
	TOTALE	63.359,33	15.079,52	4.802,64	1.248,48	84.489,97

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare "3.000,00" ecc.)	3.000,00
---	----------

Totale 2022 425.462,46

Anno 2023

CALCOLO DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO																	
CAT.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.		
	tempo indeterminato 01/01/2023			cessazioni nell'anno			Assunzioni tempo indeterminato			assunzioni tempo determinato			Totale personale in servizio al 31/12/2023				
Dirigenti	0	0,00	0,00	0		0		0		0		0		0	0,00	0,00	0,00
D5	1	0,00	1,00	0		0		0		0		0		0	1,00	0,00	1,00
D1	4	0,00	4,00	0		0		0		0		0		0	4,00	0,00	4,00
C5	1	0,00	1,00	0		0		0		0		0		0	1,00	0,00	1,00
C4	0	0,00	0,00	0		0		0		0		0		0	0,00	0,00	0,00
C2	3	0,00	3,00	0		0		0		0		0		0	3,00	0,00	3,00
C	1	0,00	1,00	0		0		0		0		0		0	1,00	0,00	1,00
B3	0	0,00	0,00	0		0		0		0		0		0	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0		0		0		0		0		0	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0		0		0		0		0		0	0,00	0,00	0,00
TOTALI	10	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	10,00

SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2023

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI (1) 26,68%	IRAP 7,58%	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D5	1,00	0,00	1,00	30.656,81	8.179,24	2.323,79	183,94	41.343,77
D1	4,00	0,00	4,00	98.411,57	26.256,21	7.459,60	2.657,11	134.784,49
C5	1,00	0,00	1,00	25.361,40	6.766,42	1.922,39	152,17	34.202,38
C4	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
C2	3,00	0,00	3,00	69.343,90	18.500,95	5.256,27	1.386,88	94.487,99
C	1,00	0,00	1,00	22.589,01	6.026,75	1.712,25	609,90	30.937,91
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A.	0,00	0,00	0,00	62,64	16,71	4,75	0,38	84,48
I.V.C.	0,00	0,00	0,00	1.556,28	415,22	117,97	42,02	2.131,48
TOTALI	10,00	0,00	10,00	247.981,60	66.161,49	18.797,01	5.032,40	337.972,50

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) R.I.A. (Stefanini € 41,28/Novani € 21,36); c) I.V.C.

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	
C5003020	Ind.Funz.Resp.Servizi	12.911,47	3.072,93	978,69	77,47	17.040,56
C5003020	Ind.Risultato Direttore	3.227,86	768,23	244,67	19,37	4.260,13
C5004030/4036/	Fondo dipendenti	31.477,00	7.491,53	2.385,96	849,88	42.204,36
C5004010/4011	P.O. e A.P. a bilancio	11.743,00	2.794,83	890,12	193,76	15.621,71
C5004005/06/55	Straordinario	4.000,00	952,00	303,20	108,00	5.363,20
TOTALE		63.359,33	15.079,52	4.802,64	1.248,48	84.489,97

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare "3.000,00" ecc.)	3.000,00
---	----------

Totale 2023 425.462,46

Anno 2024

CALCOLO DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

CAT.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.	Tempo Pieno	Tempo parz.	Totale equiv.
	tempo indeterminato 01/01/2024			cessazioni nell'anno			Assunzioni tempo indeterminato			assunzioni tempo determinato			Totale personale in servizio al 31/12/2024		
Dirigenti	0	0,00	0,00	0		0			0			0	0,00	0,00	0,00
D5	1	0,00	1,00	0		0			0			0	1,00	0,00	1,00
D1	4	0,00	4,00	0		0			0			0	4,00	0,00	4,00
C5	1	0,00	1,00	0		0			0			0	1,00	0,00	1,00
C4	0	0,00	0,00	0		0			0			0	0,00	0,00	0,00
C2	3	0,00	3,00	0		0			0			0	3,00	0,00	3,00
C	1	0,00	1,00	0		0			0			0	1,00	0,00	1,00
B3	0	0,00	0,00	0		0			0			0	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0		0			0			0	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0		0			0			0	0,00	0,00	0,00
TOTALI	10	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	10,00

SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI (1) 26,68%	IRAP 7,58%	PREMIO INAIL (6,00% per impiegati, 27,00% per operai)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D5	1,00	0,00	1,00	30.656,81	8.179,24	2.323,79	183,94	41.343,77
D1	4,00	0,00	4,00	98.411,57	26.256,21	7.459,60	2.657,11	134.784,49
C5	1,00	0,00	1,00	25.361,40	6.766,42	1.922,39	152,17	34.202,38
C4	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
C2	3,00	0,00	3,00	69.343,90	18.500,95	5.256,27	1.386,88	94.487,99
C	1,00	0,00	1,00	22.589,01	6.026,75	1.712,25	609,90	30.937,91
B3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A.	0,00	0,00	0,00	62,64	16,71	4,75	0,38	84,48
I.V.C.	0,00	0,00	0,00	1.556,28	415,22	117,97	42,02	2.131,48
TOTALI	10,00	0,00	10,00	247.981,60	66.161,49	18.797,01	5.032,40	337.972,50

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) R.I.A. (Stefanini € 41,28/Novani € 21,36); c) I.V.C.

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	
C5003020	Ind.Funz.Resp.Servizi	12.911,47	3.072,93	978,69	77,47	17.040,56
C5003020	Ind.Risultato Direttore	3.227,86	768,23	244,67	19,37	4.260,13
C5004030/4036/	Fondo dipendenti	31.477,00	7.491,53	2.385,96	849,88	42.204,36
C5004010/4011	P.O. e A.P. a bilancio	11.743,00	2.794,83	890,12	193,76	15.621,71
C5004005/06/55	Straordinario	4.000,00	952,00	303,20	108,00	5.363,20
TOTALE		63.359,33	15.079,52	4.802,64	1.248,48	84.489,97

(1) Ex Indel calcolata sulla sola retribuzione di posizione dei dirigenti (nell'esempio supponendo il 33% di retribuzione di risultato)

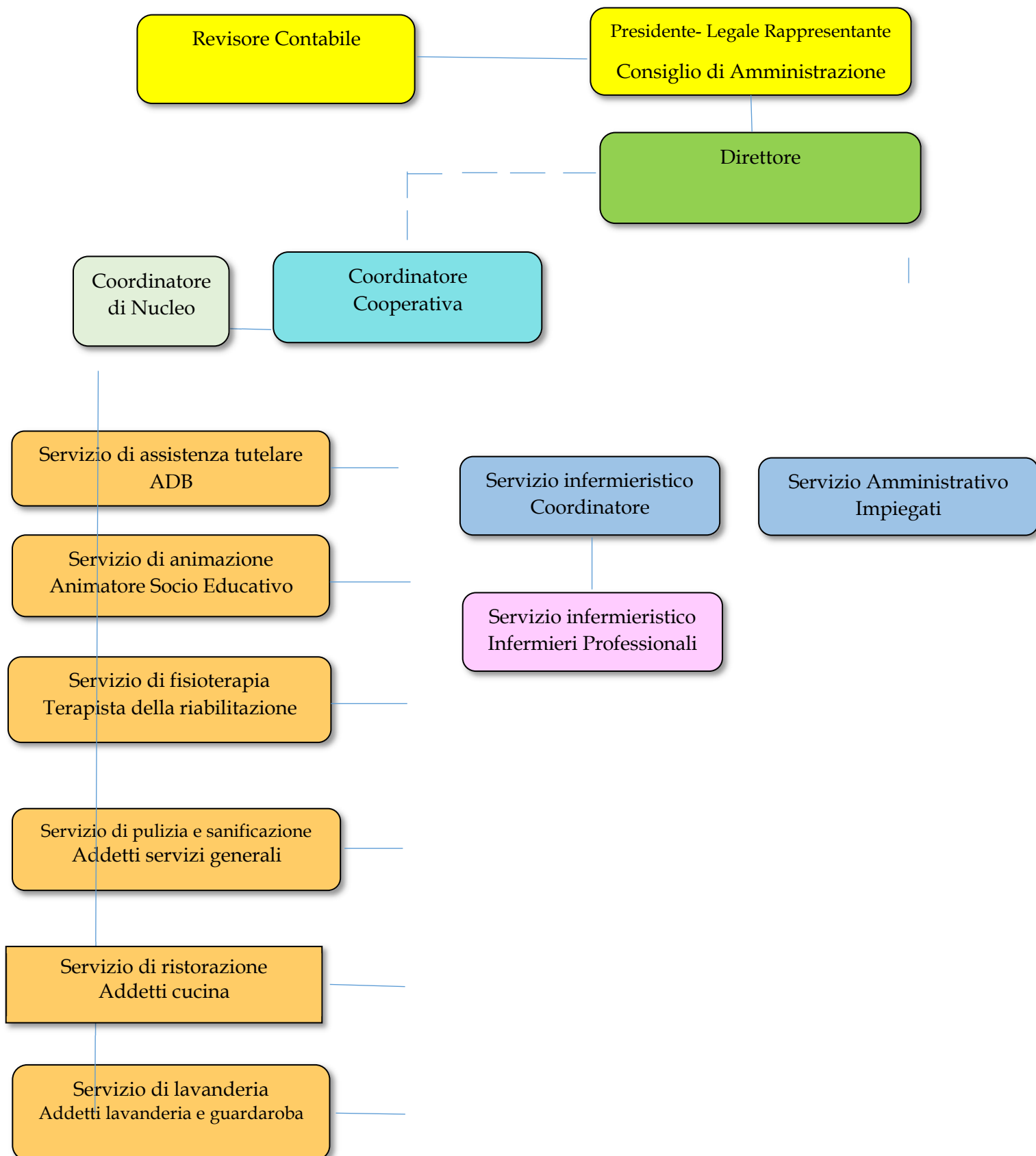
Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare "3.000,00" ecc.)	3.000,00
---	----------

Totale 2024 425.462,46

SOMME IN BILANCIO DI PREVISIONE 2022 426.093,32

Allegato "C"
RESIDENZA SOCIO - SANITARIA
"PIO ISTITUTO CAMPANA "
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE



OGGETTO: RIDETERMINAZIONE CONSISTENZA ORGANICA AZIENDA PUBBLICA SERVIZI ALLA PERSONA PIO CAMPANA SERAVEZZA E RIORGANIZZAZIONE - ADOZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2022-2024

IL SOTTOSCRITTO REVISORE DEI CONTI

Si premetta che a giudizio di questo organo l'applicazione degli istituti in oggetto non appare obbligatoria per l'APSP in ragione della sua esclusione dal perimetro della PA come definito dal D.lgs. 165/2001; ciò in quanto le ASP hanno natura di enti pubblici economici e quindi sono escluse dal novero delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001; in questo senso la prova viene dalla Commissione per la Valutazione e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) con la nota prot. 2160/210, nonché il Ministero per la P.A e innovazione in risposta alle FAQ 31/3/2011.

Conferma in tal senso la normativa in materia di SP che ha ricompreso le APSP non in quanto appartenenti alla PA in senso stretto ma per specifica previsione normativa.

Tuttavia atteso che :

- l'art.11, comma 2, del D.Lgs. n.207/2001 "Riordino del sistema delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza , a norma dell'art. 10 della legge 8 novembre 2000 n.328", prevede che le aziende pubbliche di servizi alla persona adottano "...il metodo della programmazione delle assunzioni secondo quanto previsto dall'art.39, commi 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.....";
- l'art. 4 del citato Regolamento di Organizzazione prevede che l'Azienda deve redigere un programma annuale e triennale delle assunzioni, come stabilito dall' art. 6 del D.lgs. n. 165/01;
- il citato art.6 del D.lgs. n. 165/01 prevede inoltre che le dotazioni organiche devono essere determinate in funzione delle finalità di efficienza, razionalizzazione della spesa, migliore utilizzo delle risorse umane, previa verifica degli effettivi bisogni e che la loro variazione è determinata in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno del personale;

l'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale da parte delle pubbliche amministrazioni costituisce il presupposto per poter procedere all'assunzione di

personale nonché, in presenza dei requisiti prescritti, alla graduale stabilizzazione del personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato;

La normativa di riferimento in materia di PA (parzialmente attuata per le ragioni di cui sopra) si può così riassumere:

- art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ed individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano le dotazioni organiche complessive;
- art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 che 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, del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000, che attribuisce agli organi gestori specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 89, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, 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;
- l'art. 91, comma 2, del D.Lgs. che stabilisce, tra l'altro, che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di

personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.3.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese per il personale;

- l'art. 34, comma 1, della legge 289/2002 che dispone che le amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Atteso inoltre che sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, è stato pubblicato il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, recante le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" - i cui concetti fondamentali espressi nelle summenzionate linee guida possono essere riassunti come appresso indicato:

- il piano triennale di fabbisogno del personale deve svilupparsi in una prospettiva triennale, e deve essere adottato - e quindi modificato - annualmente, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- il piano triennale di fabbisogno del personale - nell'ottica della concreta affermazione dei principi di pubblicità e trasparenza - deve costituire oggetto di pubblicazione, che per gli Enti Locali può essere effettuata per il tramite del sistema SICO;
- a seguito dell'approvazione del Decreto Legislativo 75/2017, è da considerarsi introdotta nel nostro ordinamento una nuova nozione di dotazione organica, che da strumento cristallizzato in un atto sottoposto ad un iter complesso per la corrispondente adozione, diviene adesso un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;

- nel rispetto del menzionato indicatore di spesa potenziale massima sostenibile, si può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;

Vista la bozza di deliberazione del Cda in approvazione nella seduta del 9 dicembre 2021 che, nel rispetto delle disposizioni di legge sopra richiamate, andrà a rideterminare la consistenza organica, l'organigramma e il funzionogramma dell'azienda finalizzato anche al piano assunzioni necessario per garantire la funzionalità dell'ente nel limite del rispetto dei parametri minimi necessari per la prosecuzione dell'attività;

Richiamata sul punto la previgente normativa che anche in presenza dei precedenti blocchi assunzionali aveva introdotto deroghe al principio della riduzione dei costi del personale per gli organismi che operano in settori cosiddetti sensibili, nei quali il contingente di personale occupato può incidere sull'erogazione di prestazioni volte alla cura di interessi costituzionalmente protetti, ed in particolare si prevedeva che “ Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio - assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex ipab) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati”;

Preso atto inoltre delle motivazioni alla base delle scelte relative alla politica assunzionale e del relativo onere a regime per l'ente nonché dell'Organigramma Funzionale predisposto dal Direttore di cui all'allegato “A”, della bozza di deliberazione in esame;

considerato come da conteggi allegati, che la previsione di spesa di personale passa da un controvalore di euro 305.786,21 per l'anno 2021 a euro 425.462,66 per il 2022, 2023 e 2024;

dato atto che nel bilancio di previsione 2022-2024 è inserita una voce di spesa per euro 425.891 inserita alle voci di mastro C50030 (348.795), C5003525 (Inail per 5.216), da C50040 per euro 53.082 C 70010010 (Irap per 18.798) e quindi lo stanziamento presenta adeguata capienza.

che il maggior onere rispetto a quanto risulterà a consuntivo al 31/12/21 appare sostenibile alla luce dell'attuale andamento economico finanziario dell'ente in ragione dell'incremento dei ricavi derivate dall'entrata in servizio della nuova ala per il cui funzionamento si rendono necessarie le assunzioni del personale assistenziale;

preso atto inoltre che, in ragione delle esigenze organizzative dell'Ente, determinatesi a seguito delle cessazioni e delle nuove assunzioni di personale di cui in premessa, risulta necessario aggiornare il Piano del fabbisogno di personale e la consistenza organica dell'Ente;

Vista la proposta di deliberazione con la quale l'azienda ha deciso di procedere a tale aggiornamento modificando gli atti in oggetto;

Preso atto inoltre che la proposta non prevede ulteriori ingressi per gli anni successivi,

Vista la relazione in merito alla regolarità tecnica e di legittimità, rilasciata dal direttore, nella quale è stato rilasciato il parere favorevole e attestata la copertura finanziaria ai sensi dell'art.1 comma 557 l. 296/2006;

Evidenziato che le spese suddette dovranno trovare copertura nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022 e così per gli anni 2023 e 2024;

esprime parere favorevole

per quanto di competenza alla bozza di deliberazione in oggetto, fermo restando la necessaria capienza degli stanziamenti di bilancio, nonché la permanenza delle condizioni previste dalla legge per le assunzioni di cui trattasi. Raccomanda di porre le necessarie cautele in sede di contrattazione decentrata e di attuare idonee politiche di valorizzazione del personale interno che consentano nel prossimo futuro di ridurre la spesa di personale anche somministrato.

Viareggio, 8/12/2021

IL REVISORE UNICO

Dr. Roberto Sclavi

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

Allegato “E” alla deliberazione C.d.A. n. 26 del 9 dicembre 2021

A completamento dell’ istruttoria concernente la seguente proposta di deliberazione:

Oggetto: - Ridefinizione della consistenza organica della Residenza Socio - Sanitaria "Pio Istituto Campana" A.P.S.P. - Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024

La sottoscritta Stefanini Eugenia, Direttore, interessata in qualità di proponente all’ adozione del provvedimento in oggetto, rende i seguenti pareri ed attestazioni:

X rende sulla proposta il seguente parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Seravezza, li 9 dicembre 2021 Firma
F.to E. Stefanini

rende sulla proposta il seguente parere di regolarità contabile: FAVOREVOLE

Seravezza, li Firma

X rende sulla proposta il seguente parere di legittimità: FAVOREVOLE

Seravezza, li 9 dicembre 2021
Firma
F.to E.Stefanini

RESIDENZA SOCIO – SANITARIA
“PIO ISTITUTO CAMPANA “
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Seravezza
Provincia di Lucca

.....OMISSIS.....

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 26 del 9 dicembre 2021

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

I Consiglieri

F.to Luca Polidori

F.to Marco Salvetti

F.to Don Luca Volpi

Il Presidente

F.to Renzo Venturini

Il Direttore

F.to Eugenia Stefanini

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta Stefanini Eugenia , Direttore , certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata integralmente sul sito internet istituzionale dell’Azienda www.piocampana.it sezione “Albo on line” il _____ e che vi è rimasta per gg. 15 consecutivi, e nessun reclamo è stato presentato a questo ufficio contro la medesima.

Seravezza, li _____

Il Direttore

Copia conforme all’originale.

Il Direttore
F.to Eugenia Stefanini

Via F.Donati, 100/116 – 55047 SERAVEZZA (Lucca)
Tel. 0584 756146 / 0584 756123 – Fax 0584 756402 –
E mail: info@piocampana.it
C.F. 82001750460 – P.IVA 01346420464