



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA**
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna

***DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
AUSL DELLA ROMAGNA***

Anno 2019

N. 367

Data 19/11/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
AZIENDA USL DELLA ROMAGNA TRIENNIO 2019/2021

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AUSL DELLA ROMAGNA

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE AZIENDA USL DELLA ROMAGNA TRIENNIO 2019/2021**

Visti e richiamati:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, *"superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"* e in particolare l'art. 17 che ha apportato modifiche ed integrazioni agli artt. 6 e 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.e i. e ha introdotto il successivo art. 6-ter;
- il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, che approva le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 1412 del 3.9.2018 ad oggetto *"adozione Piani triennali dei fabbisogni delle aziende e degli enti del SSN ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Approvazione della disciplina regionale in materia"*;
- la nota della Regione Emilia Romagna prot. n. 569580 del 7 settembre 2018 con cui è stata trasmessa la suddetta DGR 1412/2018 e le *"indicazioni operative per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle aziende ed enti del SSR della Regione Emilia Romagna"*;
- richiamate le indicazioni operative regionali trasmesse con nota della Regione Emilia Romagna con PG/2019/632552 del 5/08/2019;

considerato che le disposizioni sopra richiamate hanno sancito una modifica nella logica e nella metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, collegando in particolare l'organizzazione e la disciplina degli uffici non più alla dotazione organica ma ad uno specifico Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) che rappresenta lo strumento programmatico gestionale, di natura dinamica, nell'ambito del budget di spesa definito, di previsione dei fabbisogni di risorse umane, sotto il profilo qualitativo e quantitativo;

dato atto che il PTFP deve essere adottato, con cadenza annuale, da ciascuna amministrazione in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. e i.;

considerate in particolare le indicazioni contenute dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1412/2018, in merito alla coerenza dei PTFP con la cornice finanziaria per il SSN ed il rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale;

considerato che, sulla base delle predette disposizioni e indicazioni, con nota prot. n. 0245250/P del 24/09/2019 ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 6 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001: invio documento provvisorio"*, questa Azienda ha trasmesso alla Regione Emilia Romagna il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, redatto in forma provvisoria e composto da:

- Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2019, 2020 e 2021";
- Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2019";
- Relazione illustrativa.

dato atto che in data 25 settembre 2019 sono state trasmesse alle Rappresentanze Sindacali Area Comparto e Aree della Dirigenza le tabelle A e B compilate ai sensi delle indicazioni operative regionali per il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'Azienda USL della Romagna per il triennio 2019-2021;

vista ora la nota della Direzione Generale cura della persona, salute e welfare della Regione Emilia Romagna, prot. n. 0758278 dell'11/10/2019, ad oggetto *"Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2019-2021"*, in atti prot. n. 0263301 del 14/10/2019, con cui, visto il contenuto del PTFP provvisorio predisposto da questa Azienda relativo al triennio 2019 - 2021 e valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, con le indicazioni operative regionali di cui alla nota con PG/2019/632552 del 5/08/19, e con i contenuti della programmazione regionale, e rilevata la coerenza complessiva dei PTFP predisposti dalle aziende ed enti del SSR rispetto agli obiettivi della programmazione regionale, è stata comunicata l'approvazione del suddetto PTFP - triennio 2019-2021, che può quindi essere adottato in via definitiva;

precisato in particolare che il PTFP oggetto di approvazione regionale tiene conto dei provvedimenti aziendali adottati nel 2019 con riferimento alla copertura del fabbisogno di personale e costituisce la cornice di riferimento per l'adozione degli ulteriori provvedimenti riferiti all'ultima parte del corrente anno e all'avvio della gestione 2020;

dato atto che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2020-2022, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia all'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulle spese di personale;

considerato che in seguito dell'approvazione del presente PTFP 2019/2021 si provvederà alla trasmissione dei contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 (SICO) e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 33/2013;

dato atto che la spesa per PTFP prevista per l'anno 2019 è compatibile con il bilancio economico preventivo dell'anno in corso;

attestata la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento da parte del Responsabile che sottoscrive in calce;

vista la deliberazione n. 342 del 20 settembre 2018 ad oggetto *"tipologie degli atti a rilevanza giuridica interna ed esterna di competenza delle articolazioni organizzative aziendali"*, e s.m.i.;

Delibera

- 1) di approvare, per quanto in premessa precisato, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021 dell'Azienda USL della Romagna, allegato al presente atto e

composto dalle allegate:

Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2019, 2020 e 2021";

Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2019";

Relazione illustrativa;

- 2) di precisare che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2020-2022, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia all'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulle spese di personale;
- 3) di provvedere alla trasmissione dei contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 (SICO) e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 33/2013;
- 4) di dare atto che la spesa per PTFP prevista per l'anno 2019 è compatibile con il bilancio economico preventivo dell'anno in corso;
- 5) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018;
- 6) di inviare la presente deliberazione per l'esecuzione e quant'altro di competenza alle seguenti strutture aziendali:
U.O. Gestione Economica Risorse Umane;
U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane;
- 7) di dare atto che il presente provvedimento non è sottoposto a controllo ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge n. 412/91.

Il Responsabile del Procedimento
(Vera Zauli)

Firmato da VERA ZAULI

il: 15/11/2019 09:55:58

Il Direttore UO
(U.O. GESTIONE GIURIDICA RISORSE
UMANE)

Firmato da FEDERICA DIONISI

il: 15/11/2019 11:44:16

Acquisiti preliminarmente i pareri espressi dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

Parere favorevole
Il Direttore Amministrativo
(Dott.Franco Falcini)
Firmato da FRANCO FALCINI
il: 19/11/2019 14:14:36

Parere favorevole
Il Direttore Sanitario
(Dott.Stefano Buseti)
Firmato da stefano BUSETTI
il: 19/11/2019 14:26:50

Il Direttore Generale
(Dott.Marcello Tonini)
Firmato da MARCELLO TONINI
il: 19/11/2019 15:17:51

Deliberazione n. 367 del 19/11/2019 ad oggetto:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE AZIENDA USL
DELLA ROMAGNA TRIENNIO 2019/2021**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che il presente atto viene pubblicato, in forma integrale, all'ALBO ON LINE dell'Azienda USL della Romagna (art. 32 L. 69/09 e s.m.i.), in data 19/11/2019 per un periodo non inferiore a 15 giorni consecutivi.

- Atto soggetto al controllo della Regione (art. 4, co. 8 L. 412/91) NO

Il presente atto è stato inviato in data 19/11/2019 al Collegio Sindacale (art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018)

Il Funzionario Incaricato
F.to Digitalmente

Firmato da monia sabbioni
il: 19/11/2019 16:11:06

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO					formazione da Bolsas ³	non formazione
ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:														
PERSONALE DIRIGENTE														
Medici ¹	2.309,66	236.458.968	4,84	355.471	1.219.050	0	0	1.219.050	209	237	59	142.500	0	5.661.721
Neurologi	111,47	11.429.260			0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Urgenza ambulatoria	375,32	25.077.048			285.875	0	0	285.875	10	0	0	0	0	32.550
Urgenza PTA	104,98	8.697.037			0	0	0	0	0	0	0	25.000	0	0
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.501,43	285.662.714	4,84	355.471	1.504.925	0	0	1.504.925	230	237	59	167.500	0	5.694.271
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico	6.538,50	277.965.690			0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.463.738
Personale sanitario altri	1.651,35	70.345.887			0	0	0	0	0	0	0	0	0	289.037
OSSE/OTA	1.521,61	50.690.806			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale tecnico altri ¹	1.178,97	39.276.122			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale amministrativo	1.318,07	46.132.421			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.209,10	479.410.926	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.752.770
FABBISOGNO PERSONALE 2018	15.210,53	765.073.640	4,84	355.471	1.504.925	0	0	1.504.925	230	237	59	167.500	0	7.447.041

¹comprende anche gli odontoiatri²P, cooco, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolo in base al n. ore su full time (28/30 ore tutte assente, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni tra aziende del SSN per Confederazione	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	Sanitario	Sanitario	Sanitario	Non Sanitario					in aziende do. Bolzano	non finanziarie
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:									FTE anno ¹	FTE anno ¹	FTE anno ¹	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIPENDENTE														
Medici ³	2.309,65	236.438.968	5	367.222	0	0	0	0	209	237	70	142.500	0	5.661.721
Veterinari	111,47	11.439.260			0	0	0	0	11	0	0	0	0	0
Direzione sanitaria	375,32	29.077.449			144.925	0	0	0	10	0	0	0	0	32.550
Direzione FTA	107,98	8.945.571			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE	2.904,43	285.971.248	5	367.222	144.925	0	0	0	230	237	70	142.500	0	5.694.271
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico	6.538,50	272.965.690			0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.463.738
Personale sanitario altri	1.651,35	70.345.887			0	0	0	0	0	0	0	0	0	289.032
OSSDOTA	1.571,61	50.690.806			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale tecnico altri	1.178,97	39.276.172			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale amministrativo	1.318,67	46.132.421			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.209,10	479.410.976	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.752.770
FABBISOGNO PERSONALE 2019	15.113,53	765.322.174	5	367.222	144.925	0	0	0	230	237	70	142.500	0	7.447.041

¹Comprende anche gli occultisti

²A.P. eccetto, somministrazione, prestazioni occasionali

³Calcolato in base al n. ore su full time (28/30 ore volte assenza, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILU	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ¹				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Comendoni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO	FTE anno ²	FTE anno ³	FTE anno ¹	COSTO	COSTO	Finanziato da Bolideur	COSTO non finanziato
PERSONALE DIRIGENTE															
Medici ⁴	2.309,66	236.458.968	5	367.222	0	0	0	0	209	237	70	142.500	0	0	5.561.771
Veterinari	111,47	11.429.260			0	0	0	0	31	0	0	0	0	0	0
Dirigenza sanitaria	375,32	29.027.449			0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	32.550
Dirigenza PTA	107,98	8.945.571			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.504,43	285.911.248	5	367.222	0	0	0	0	230	237	70	142.500	0	0	5.694.371
PERSONALE COMPARTO															
Personale infermieristico	6.538,50	272.965.690			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.463.738
Personale sanitario altri	1.651,35	70.345.887			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	289.032
OSSE/OTA	1.521,61	50.690.806			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale tecnico altri	1.178,97	39.276.122			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale amministrativo	1.318,67	46.132.421			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.209,10	479.410.926	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.752.770
FABBISOGNO PERSONALE 2020	15.113,53	765.322.174	5	367.222	0	0	0	0	230	237	70	142.500	0	0	7.447.041

¹ comprende anche gli odontoiatri² Ig, cooco, somministrazione, prestazioni occasionali³ Calcolare in base al n. ore su full time (28/30 ore tutte assente, ferie, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:				
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	2.350	236.458.968	5	355.471
Veterinari	114	11.429.260		
Dirigenza sanitaria	385	29.077.449		
Dirigenza PTA	111	8.697.037		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.960	285.662.714	5	355.471
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	6.735	272.965.690		
Personale sanitario altri	1.671	70.345.887		
OSS/OTA	1.522	50.690.806		
Personale tecnico altri	1.222	39.276.122		
Personale amministrativo	1.342	46.132.421		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.492	479.410.926	0	-
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2019	15.452	765.073.640	5	355.471

¹ comprende anche gli odontoiatri

Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

Triennio 2019-2021

1. Premessa

Lo strumento di programmazione dei fabbisogni di personale nelle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione di quanto previsto nell'articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, poi modificato e integrato dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 (decreto Madia), è divenuto - a partire dal 2018 - il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP). Queste nuove disposizioni hanno modificato la metodologia per la programmazione e la determinazione dei fabbisogni, collegando l'organizzazione dei servizi non più alla dotazione organica ma appunto al PTFP.

L'Azienda USL della Romagna ha approvato il proprio PTFP per il periodo 2018-2020 con la Deliberazione del Direttore Generale n. 440 del 30.11.2018. La definizione di questo piano programmatico sulle politiche del personale è stata fortemente strutturata intorno ai seguenti punti cardine (basi di lavoro anche per il PTFP 2019-2021):

- le pressanti e razionali necessità di riordino organizzativo, al fine di avanzare nel percorso di accentramento, omogeneizzazione ed efficientamento delle attività e dei percorsi clinici ed assistenziali avviatosi con la costituzione della nuova Azienda USL della Romagna e poi sancito con il documento *"Linee di Indirizzo per la riorganizzazione ospedaliera"* e la successiva Deliberazione del Direttore Generale n. 482 del 24.10.2017 *"Assetto organizzativo Azienda USL della Romagna di cui alla deliberazione n. 524 del 07/07/2015 - Determinazioni in merito al riordino della rete ospedaliera"*;
- l'esigenza continua di far fronte all'attivazione di nuovi servizi e al potenziamento delle proprie strutture, a partire dal DPCM 12 gennaio 2017 che ha ridefinito ed aggiornato i Livelli Essenziali di Assistenza e dalla DGR n. 1943 del 4 dicembre 2017 che ha approvato i nuovi requisiti generali di accreditamento delle strutture sanitarie ponendo ulteriore spinta ad accrescere la qualità, l'appropriatezza, la continuità e la sicurezza delle cure;
- il contrasto delle criticità legate al sottodimensionamento dell'effettivo personale in servizio misurato in unità Full Time Equivalent rispetto al personale in pianta organica (quantificato al

2017 in circa 2.000 unità di personale), sottodimensionamento in gran parte dovuto a problematiche endemiche e comuni a tutte le Aziende (gestione del turn-over, dell'impatto generato dalle assenze) ma che nelle Aziende di grandi dimensioni si manifesta amplificato in termini di quantificazione numerica;

- i vincoli economici, che le indicazioni operative trasmesse dalla Regione Emilia Romagna con nota prot. n. 569580 del 7 settembre 2018, in applicazione della delibera di Giunta n. 1452 del 03.09.2018 ed in fase di prima definizione dello strumento del PTFP, hanno quantificato come limite massimo per il 2018 e il 2019 il valore risultante nel Bilancio Preventivo 2018.

2. Analisi delle azioni intraprese nel 2018

Le azioni che hanno caratterizzato l'anno 2018 in tema di politiche del personale e su cui si era definito il PTFP, pertanto, sono state orientate alla completa copertura del turn over (con particolare attenzione ai profili dei ruoli sanitari e tecnico assistenziali) e all'implementazione delle adeguate dotazioni per garantire il rispetto degli standard assistenziali, delle disposizioni della Legge 161/2014 in materia di orario di lavoro, della riduzione delle liste d'attesa e dell'attivazione/potenziamento dei nuovi servizi assistenziali.

In riferimento a quest'ultimo tema, si sottolinea come importanti investimenti in termini di risorse economiche, strutturali ed umane sono stati orientati proprio sullo sviluppo di servizi finalizzati all'adeguamento dell'offerta sulla base del principio di equità verso i cittadini, al miglioramento dei percorsi clinici a garanzia della sicurezza delle cure e all'inserimento di nuove tecnologie. Nello specifico ed in continuità con la progettualità aziendale attivata nell'ultimo quadriennio si evidenziano:

- adeguamento degli *staffing* assistenziali, inteso come rapporto operatore/paziente che, come dimostrato in letteratura, impatta sugli *outcome* assistenziali;
- sviluppo della rete dei referenti del rischio infettivo che ha portato a risultati di miglioramento evidenti;
- potenziamenti su nuova tecnologia e diagnostica interventistica;
- sviluppo di percorsi clinici con concentrazione di attività ad alto impatto tecnologico e di competenze specialistiche (percorso stroke);

- adeguamento delle postazioni di ambulanze come da piano del riordino ospedaliero;
- gestione dell'iperafflusso in Pronto Soccorso con attivazione area polmone e nuclei operativi per la gestione dei flussi dei pazienti in entrata e in uscita dall'ospedale (bed manager e nucleo operativo per la continuità ospedale e territorio);
- prevenzione rischio cadute;
- progetto regionale (delibera 318/2018) assistenza alla persona con disturbo dello spettro autistico (PRI-A);
- implementazione offerta ambulatori per l'attività vaccinale che ha consentito di migliorare i risultati di adesione della popolazione in particolare nei territori che presentavano maggiore criticità.

Oltre alle variabili organizzative che hanno impattato sul fabbisogno complessivo di personale e quindi sugli investimenti sopra riportati, un ulteriore elemento che impatta in forma progressiva nel tempo è senza dubbio il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione professionale che in alcuni contesti lavorativi complessi e usuranti – nello specifico l'area dell'Emergenza-Urgenza e della Psichiatria, ma in generale in tutte le aree di degenza ospedaliera con turnazione h24 - si traduce in un aumento dell'incidenza di prescrizioni lavorative e/o limitazioni con relativa progressione della gravità verso esiti crescenti di inidoneità lavorative, in particolare per il personale dedicato all'assistenza.

Ci sono poi ulteriori variabili sociali e familiari che impattano sull'organizzazione richiedendo flessibilità nella gestione e adeguamento del personale, come ad esempio:

- la gestione di familiari anziani, che vede ogni anno crescere il numero di operatori assenti anche per lunghi periodi (aspettativa L. 104);
- la gestione familiare di figli minori, che evidenzia un costante incremento delle richieste di orario lavorativo part-time.

In sintesi, la chiusura dell'esercizio 2018 in relazione alla spesa per il personale riscontra un incremento dei costi rispetto al preventivo del 2,02%, giungendo ad un importo complessivo pari a €. 728.035.140, in cui tale incremento è principalmente imputabile all'applicazione del CCNL relativo al personale del comparto – triennio 2016-2018 - sottoscritto il 21.05.2018. Il costo di cui alla programmazione 2018 – 2020, indicato in Tabella A anno 2018, non ricomprendeva i costi

legati al rinnovo contrattuale. In sede di consuntivo 2018 si è verificato che la realizzazione di quanto programmato ha comportato un costo, al netto del rinnovo contrattuale del Comparto, in linea con la predetta previsione di cui alla Tabella A.

3. Conseguenze sugli organici

Nell'analisi degli organici effettuata a corredo del PTFP 2018-2020 si era evidenziato che l'incremento di personale (+ 551 unità fra 2014 e 2017 nel periodo di vigenza della nuova Azienda USL della Romagna) era in massima parte legato ad assunzioni a tempo determinato, inteso anche come primo step di superamento delle forme contrattuali atipiche da concretizzarsi negli anni a seguire. Ed in effetti questo percorso, volto a garantire organicità, continuità e sviluppo dei servizi e delle prestazioni in un contesto di efficacia ed efficienza operativa, trova conferma nel confronto temporale degli ultimi due anni, in cui a crescere sono i contratti a tempo indeterminato (+ 258 nel 2018), mentre i tempi determinati diminuiscono di 19 unità, con un saldo attivo per l'Azienda USL della Romagna di 239 dipendenti, di cui il 46% afferente all'area infermieristica.

Tab. 1 – Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato

RUOLI	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medici	2.220	2.192	2.221	2.283	2.303	2.312
Veterinari	115	114	112	112	112	114
Dirigenza sanitaria	311	307	324	359	371	379
Dirigenza PTA	110	109	105	107	101	104
Personale infermieristico	6.334	6.273	6.361	6.466	6.558	6.668
Personale sanitario altri	1.638	1.619	1.588	1.652	1.661	1.671
OSS/OTA	1.298	1.297	1.355	1.433	1.444	1.500
Personale tecnico altri	1.274	1.233	1.227	1.243	1.199	1.205
Personale amministrativo	1.423	1.368	1.304	1.319	1.314	1.349
Totale	14.723	14.512	14.597	14.974	15.063	15.302

Rilevazione puntuale al 31.12 di ogni anno. Per il 2013 si è riportata la consistenza delle vecchie aziende (AUSL Ravenna, AUSL Forlì, AUSL Cesena e AUSL Rimini) che sono state fuse nell'attuale Azienda della Romagna.

Il personale dell'area medica, a livello complessivo, cresce di una decina di unità ma i tempi indeterminati sono aumentati del 5,8% (+118 unità) in una prospettiva di qualificazione delle professionalità e di conseguenza della qualità dell'assistenza.

Tab. 2 – Personale dipendente a tempo indeterminato

RUOLI	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medici	2.053	1.983	1937	1.961	2.030	2.148
Veterinari	115	114	111	110	106	98
Dirigenza sanitaria	277	269	256	250	252	304
Dirigenza PTA	95	96	95	96	91	92
Personale infermieristico	5.969	5.907	5958	5.947	5.863	5.941
Personale sanitario altri	1.550	1.511	1475	1.469	1.477	1.498
OSS/OTA	1.194	1.185	1241	1.253	1.272	1.284
Personale tecnico altri	1.149	1.122	1099	1.087	1.074	1.112
Personale amministrativo	1.303	1.261	1205	1.267	1.267	1.213
Totale	13.705	13.448	13.377	13.440	13.432	13.690

Viceversa, si osserva un trend inverso fra il personale amministrativo in cui, a fronte di una crescita in termini complessivi, i tempi indeterminati diminuiscono del 4,3% (passando da 1.267 a 1.213), anche in conseguenza della riorganizzazione delle attività orientata alla centralizzazione e voluta proprio per giungere ad una efficiente razionalizzazione dei percorsi e degli organici. Tuttavia, il non essere ancora a regime con l'implementazione delle infrastrutture gestionali regionali, con il potenziamento delle reti informatiche e tecnologiche e con l'adeguamento dei flussi informativi istituzionali, determina un rallentamento sullo sviluppo di questo settore della programmazione aziendale e sul suo regolare iter operativo.

Tab. 3 – Personale dipendente a tempo determinato

RUOLI	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medici	167	209	284	322	273	164
Veterinari	-	-	1	2	6	16
Dirigenza sanitaria	34	38	68	109	119	75
Dirigenza PTA	15	13	10	11	10	12
Personale infermieristico	365	366	403	519	695	727
Personale sanitario altri	88	108	113	183	184	173
OSS/OTA	104	112	114	180	172	216
Personale tecnico altri	125	111	128	156	125	93
Personale amministrativo	120	107	99	52	47	136
Totale	1.018	1.064	1.220	1.534	1.631	1.612

Questi importanti risultati sono anche il frutto delle rilevanti operazioni che l'Azienda ha messo in campo sul versante della stabilizzazione del personale precario: infatti, in continuità con quanto già posto in essere in applicazione della DGR 1735/2014 in materia di politiche di consolidamento e di stabilizzazione del capitale professionale, nel 2018 è stata data applicazione anche a quanto

previsto dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in particolare dall'articolo 20 *"Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"*. Tali azioni hanno portato alla stabilizzazione nel corso del 2018 di oltre 270 posizioni del comparto e oltre 80 della dirigenza medica e sanitaria.

Oltre all'applicazione delle disposizioni del citato D. Lgs. 75/2017, la stabilizzazione del personale precario e il consolidamento degli organici sono avvenuti anche attraverso gli ordinari strumenti di reclutamento (concorsi pubblici e selezioni dai centri per l'impiego) che hanno consentito a ulteriori figure di essere assunte a tempo indeterminato, ove utilmente collocate nelle relative graduatorie e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative in materia.

Complessivamente le figure che sono passate da rapporto di lavoro a tempo determinato a rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia attraverso il percorso di cui al Decreto Madia, sia attraverso gli ordinari strumenti di reclutamento) sono state:

- oltre 500 nel 2018;
- circa 370 nei primi 8 mesi del 2019.

Si aggiunge che le azioni di stabilizzazione, fermi restando gli esiti positivi sui livelli assistenziali, fanno normalmente rilevare, in prospettiva, un sensibile aumento dei tassi di assenza (es. aumento della percentuale di assenze connesse alla tutela della maternità).

4. PTFP 2019-2021 e compatibilità con i dati economici

Le analisi effettuate per giungere alla definizione del PTFP 2019-2021 sono state condotte, oltre che nell'ottica di definire l'effettivo fabbisogno quali-quantitativo a garanzia dei servizi per i cittadini e in risposta alle richieste di sviluppo degli stessi che la normativa vigente chiede ai servizi sanitari, anche in coerenza con i vincoli economici definiti dal contesto finanziario del SSR.

Nelle indicazioni operative regionali per la redazione del PTFP, allegate alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna prot. n. PG/2019/0632552 del 05.08.2019, al punto 3.1 *"Vincoli economici e finanziari"* si ribadisce l'esigenza di definire la programmazione del fabbisogno tenendo conto, al fine di rispettare il vincolo regionale della spesa per il triennio 2019 – 2021 di cui all'art. 11 del D. L. n. 35/2019, della spesa indicata nel Bilancio di previsione per l'anno 2019. Viene inoltre previsto di indicare nelle Tabelle A la spesa del personale al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali 2016 – 2018.

L'Azienda USL della Romagna ha pertanto individuato quale limite per il 2019 il dato risultante nel Bilancio Preventivo dell'anno in corso così come depurato dai suddetti costi derivante dal rinnovo contrattuale. Lo scostamento minimo degli anni 2020 e 2021 rispetto al 2019 è connesso all'impatto di assunzioni previste nell'ultimo trimestre del piano 2019.

Alla luce di quanto sopra, delle valutazioni organizzative per la determinazione del fabbisogno e della programmazione di cui al Piano delle Performance del medesimo triennio, si è proceduto alla compilazione delle tabelle, allegate al citato documento regionale e di seguito indicate:

Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2019, 2020 e 2021"

Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2019"

Al fine di agevolare la lettura delle medesime si forniscono le seguenti informazioni:

- i processi di stabilizzazione consentono in prospettiva un più appropriato ricorso ai rapporti di lavoro a tempo determinato, sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia;
- in Azienda non sono attivi contratti di somministrazione a tempo determinato e detta scelta è stata confermata anche per il triennio di riferimento;
- in continuità con le direttrici seguiti nei passati Piani assunzioni l'Azienda ha privilegiato i profili professionali del comparto (sanitario e tecnico addetto all'assistenza) e della dirigenza direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali.

Per la copertura degli incarichi di direzione di struttura complessa, la programmazione delle relative selezioni tiene conto di quanto definito sulla base e in coerenza con gli standard di cui al D.M. 70/2015 e di quanto previsto dai documenti aziendali di riassetto organizzativo. La programmazione tiene necessariamente conto anche del numero di posizioni già vacanti e del turnover conosciuto. Nel 2018, oltre all'assegnazione delle direzioni dei distretti sanitari di Cesena-Savio, Rubicone, Lugo, Faenza, Riccione, sono stati già attivati 14 nuovi incarichi: UO Cardiologia Ravenna (Faenza, Lugo), UO Emergenza Terr Prov Ravenna - Centrale Operativa Romagna, UO P.S. Medicina d'urgenza Riccione, UO Otorinolaringoiatria Rimini, UO Geriatria Forlì, UO Neurologia Cesena (Forlì), UO Prevenzione Oncologica Ravenna, UO Ortopedia e Traumatologia Riccione, UO Pneumologia Lugo, UO Medicina Interna Lungodegenza San Piero, UO Medicina Interna Lungodegenza Santarcangelo, UO Chirurgia Vascolare Ravenna, UO Neurologia Rimini, UO Medicina Interna Lungodegenza Forlì-S. Sofia. Si provvederà verosimilmente entro la fine del

corrente anno all'attribuzione degli incarichi di direzione delle UO P.S. Medicina d'urgenza Rimini, UO P.S. Medicina d'urgenza Ravenna, UO Pediatria e Terapia Intensiva Neonatale-Pediatria Cesena, UO Medicina Interna Faenza, UO Immunoematologia e medicina trasfusionale Rimini, UO Immunoematologia e medicina trasfusionale Ravenna, UO Medicina Interna Cattolica, UO Medicina Interna e Lungodegenza Novafeltria, UO Anatomia Patologica Rimini, UO Urologia Forlì, UO Farmacia Pievesestina, UO Terapia Antalgica Ravenna, UO Otorinolaringoiatria Ravenna.

Nelle Tabelle A il fabbisogno è stato indicato, utilizzando le seguenti modalità (FTE e costo):

- **unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE):** è stata utilizzata come base di partenza la c.d. "estrazione SUMAP" del software GRU tenendo tuttavia conto, oltre che del dato ad oggi, dell'esigenza di rispettare la programmazione di breve periodo;
- **costo:** sono state indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, compreso il trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali nonché, stante l'impatto dato dalle dimensioni aziendali e dalla dislocazione territoriale, le competenze accessorie non finanziate dai fondi (POA, indennità dipartimentali, indennità mancato preavviso e ferie monetizzabili, progetti finanziati da fondi vincolati, fondo procurement, ecc.), i rimborsi per missioni, i costi dei comandi in entrata e gli oneri riflessi e l'IRAP; il costo medio risultante per unità di FTE dei diversi macro profilo tiene conto delle assenze retribuite.

Il costo è stato indicato al netto dei costi derivanti dal CCNL Comparto relativo al triennio 2016-2018 e al netto dell'Indennità di Vacanza Contrattuale ammontante per l'esercizio 2019 all'importo stimato di € 13.360.985, oneri ed IRAP compresi.

Nella Tabella B - dotazione organica - sono indicati, in termini qualitativi (per profilo professionale) e quantitativi (per numero di teste), il personale con rapporto di lavoro dipendente/universitario necessario per garantire le prestazioni da erogare a fronte dell'assetto organico e della composizione del medesimo descritti in precedenza. La dotazione organica è stata pertanto rappresentata in termini di teste per ciascun profilo professionale nonché nel relativo valore economico-finanziario equivalente al costo medio stimato.