

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

Anno 2020

N. 275

Data 18/11/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)
RELATIVO AL TRIENNIO 2020/2022 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA.

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AUSL DELLA ROMAGNA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2020/2022 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA.

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 per la redazione del PTFP 2020/2022, trasmesse con nota della Regione Emilia Romagna con PG/2020/80031 del 20/07/2020;

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, questa Azienda ha provveduto alla predisposizione, in via provvisoria, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 trasmesso alla regione Emilia Romagna con nota prot. n. 2020/0238145/P del 17/09/2020 ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 6 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001: invio documento provvisorio"*, e composto da:

- Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022";
- Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2020";
- Relazione illustrativa;

Dato atto che in data 16 settembre 2020 sono state trasmesse alle Rappresentanze Sindacali dell'Area Comparto e delle 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 2020-2022, insieme alla relazione illustrativa al PTFP 2020-2022;

vista ora la nota della Direzione Generale cura della persona, salute e welfare della Regione Emilia Romagna, prot. n. 0656528 del 12/10/2020, ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2020-2022", in atti prot. n. 0265446 del 12/10/2020, con cui visto il contenuto del PTFP provvisorio predisposto da questa Azienda relativo al triennio 2020 - 2022 e valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018, con le indicazioni operative regionali di cui alla nota 2020/80031 sopra richiamata, 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 2020-2022, che può quindi essere adottato in via definitiva;

preso e dato atto, come precisato nella predetta nota prot. n. 0656528 del 12/10/2020, che si rileva *"... omissis la coerenza complessiva dei PTFP predisposti dalle aziende ed enti del SSR, rispetto agli obiettivi della programmazione regionale e ai forti condizionamenti determinati dall'emergenza pandemica COVID-19, situazione quest'ultima che si inserisce in un quadro generale caratterizzato dall'incertezza e dall'imprevedibilità degli eventi, che allo stato attuale consente osservazioni e previsioni proiettate nel breve e medio periodo."*

precisato in particolare che il PTFP oggetto di approvazione regionale costituisce la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti aziendali inerenti la copertura del fabbisogno di personale (anche a seguito delle procedure di stabilizzazione esperite in applicazione dell'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017) per il corrente esercizio 2020, nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2021;

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 2020/2022 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;

vista l'attestazione del Responsabile del procedimento in relazione alla verifica presso i competenti uffici della UO Gestione Economica Risorse Umane della compatibilità della spesa con il bilancio economico preventivo dell'anno in corso;

attestate la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento, nonché la coerenza con i regolamenti e le procedure aziendali, da parte del Responsabile di Unità Operativa 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. e i.;

DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto in premessa precisato, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 dell'Azienda UsI della Romagna, allegato al presente atto e composto dalle allegate:
 - Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022";
 - Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2020";
 - 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 2020 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.

ALLEGATI:

- Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022" (3 pag.);
- Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2020" (1 pag.);
- Relazione illustrativa (16 pag.)

Il Responsabile del Procedimento
(Vera Zauli)

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

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

Parere favorevole
Il Direttore Amministrativo
(Dott.ssa Agostina Aimola)

Parere favorevole
Il Direttore Sanitario
(Dott. Mattia Altini)

Il Direttore Generale
(Dott. Tiziano Carradori)

Deliberazione n. 275 del 18/11/2020 ad oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2020/2022 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA.

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 18/11/2020 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 18/11/2020 al Collegio Sindacale (art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018)

Il Funzionario Incaricato
F.to Digitalmente

Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2020-2022

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). Tali 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 2019-2021 tramite la Deliberazione del Direttore Generale n. 367 del 19.11.2019.

Per il triennio 2020 – 2022, con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna prot. n. 0180559 del 20.07.2020, sono state trasmesse le indicazioni operative per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2020-2022 da parte delle Aziende ed Enti del SSR.

La definizione della programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2020- 2022 subisce necessariamente l'influenza di uno scenario organizzativo ed economico fortemente modificato dall'emergenza COVID – 19.

Sulla base di tale situazione di emergenza epidemiologica sono stati adottati specifici provvedimenti normativi di livello nazionale e regionale intervenuti nel periodo caratterizzato dal picco della pandemia fino al successivo attuale contenimento.

Continuano inoltre ad essere favoriti gli istituti finalizzati alle politiche di qualificazione degli organici, tipicamente i processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dalla L. 160/2019 e dal D. L. n. 162/2019 convertito in L. n. 8/2020, e le procedure selettive per la progressione verticale in applicazione dell'art. 22, comma 15, del predetto D. Lgs. n. 75/2017 con le integrazioni apportata dalla medesima normativa d'urgenza convertita con la L. n. 8/2020.

2. Analisi delle azioni realizzate nel 2019 e conseguenze sugli organici

Le azioni che hanno caratterizzato l'anno 2019 in tema di politiche del personale e su cui si era definito il PTFP sono state orientate alla completa copertura del turn over (con particolare attenzione ai profili dei ruoli sanitari e tecnico assistenziali) ed 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 di 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 verso i servizi dell'area ospedaliera, territoriale e della prevenzione, come di seguito riportato.

In particolare:

Area ospedaliera

- in applicazione della DGR 1129 del 08/07/2019 "Piano di miglioramento dell'accesso in emergenza-urgenza sanitaria – approvazione di linee di indirizzo alle aziende sanitarie" sono state intraprese diverse azioni per la gestione del sovraffollamento e relativi tempi di permanenza in Pronto Soccorso, fra cui l'inserimento di Infermieri per il governo dei flussi all'interno del team medico-infermieristico nei Pronto Soccorso dei principali Ospedali della Romagna ed in generale per l'adeguamento delle dotazioni organiche dedicate all'emergenza;
- prosecuzione del percorso stroke e relativo potenziamento tecnologico e di risorse umane dedicate, con particolare riferimento all'incremento di personale infermieristico e tecnici di radiologia presso la Neuroradiologia di Cesena e, in generale, all'estensione dell'offerta dei servizi diagnostici;
- sviluppo di modelli organizzativi finalizzati a garantire la continuità della presa in carico attraverso l'inserimento di Infermieri formati in case management presso Unità Operative di degenza, servizio trasfusionale, percorso senologico, percorso chirurgico complesso e progetto percorso pazienti affetti da demenza;
- prosecuzione del progetto di sviluppo di competenze in sala autoptica e relativo inserimento di Tecnici di Laboratorio con specifico Master per lo svolgimento delle autopsie negli ambiti territoriali provinciali.

Area territoriale

- adeguamento organico infermieristico presso l'Assistenza Domiciliare Integrata e sviluppo ambulatori infermieristici presso le Case della Salute nel territorio provinciale di Ravenna e nell'ambito territoriale di Forlì; attivazione di 8 posti letto di cure intermedie presso l'Ospedale di Ravenna; inserimento di operatori con qualifica di Educatore professionale nelle Neuropsichiatrie Infantili per il progetto 0-100 nonché per incontri vigilati disposti dal Tribunale per i minorenni (Rimini);
- la Centrale Operativa dell'Emergenza Territoriale (SES 118) è stata riorganizzata con l'avvio del Posto Operatore Filtro (POF) che ha richiesto l'investimento di operatori H 24 resolvendo alcune criticità presenti nella gestione delle chiamate di emergenza. E' stato altresì incrementata una postazione di automed presso l'ambito territoriale di Forlì.

Area prevenzione

- incremento di Tecnici della Prevenzione negli ambienti di vita e di lavoro per progetti specifici (es: smaltimento amianto) e di dietiste per l'attività di prevenzione ed educazione alimentare, nonché attivazione del percorso per disturbi alimentari.

Nel 2019 è stato avviato il nuovo Sistema aziendale degli incarichi della dirigenza medica/veterinaria e della dirigenza sanitaria sulla base dei relativi accordi sindacali (rispettivamente in data 8.2.2018 e in data 8.8.2018) in materia di retribuzione di posizione e risultato uniformi a livello aziendale; in particolare sono stati attribuiti, dal 1 dicembre 2019, n. 134 incarichi di Struttura Semplice, n. 64 Incarichi Professionali di Alta Specializzazione e n. 559 Incarichi Professionali Qualificati.

Con riferimento al personale del Comparto, le procedure selettive intraprese nel 2019 volte all'affidamento degli incarichi di funzione previsti dal nuovo CCNL del personale del Comparto sottoscritto il 21 maggio 2018, in sostituzione delle funzioni di coordinamento e delle Posizioni Organizzative, hanno portato nello stesso anno all'attribuzione di 245 incarichi al personale sanitario e 123 incarichi (dal 1 novembre 2019) al personale del ruolo amministrativo e tecnico. Nel 2020 sono stati conferiti ulteriori 173 incarichi al personale sanitario e attualmente sono in corso le procedure selettive volte all'affidamento di altre 35 posizioni. Completato l'affidamento degli incarichi di funzione, a partire dal 2021 sarà necessario provvedere alla gestione degli ordinari meccanismi di attribuzione correlati alle cessazioni dei relativi titolari per turn over.

Sul versante economico la chiusura dell'esercizio 2019 in relazione alla spesa per il personale riscontra un incremento dei costi rispetto al preventivo del 2,84%, giungendo ad un importo complessivo pari a €. 749.317.420. Tale incremento è principalmente imputabile all'applicazione del CCNL dell'Area Sanità – triennio 2016-2018 - sottoscritto il 19/12/2019 ed all'applicazione del contratto 2019-2021 che ha comportato la corresponsione a tutte le aree contrattuali dell'indennità di vacanza contrattuale nonché, al personale del Comparto, dell'elemento perequativo. Il costo di cui alla programmazione 2019 – 2021, indicato in Tabella A anno 2019, non ricomprendeva i costi legati al rinnovo contrattuale. In sede di consuntivo 2019 si è verificato che la realizzazione di quanto programmato ha comportato un costo, al netto dei contratti, in linea con la predetta previsione di cui alla Tabella A.

3. Conseguenze sugli organici 2019

L'analisi degli organici evidenzia, coerentemente con le politiche di programmazione e di stabilizzazione intraprese negli anni precedenti, il costante e graduale incremento del personale assunto a tempo indeterminato e il contestuale calo dei rapporti di lavoro a tempo determinato. La stabilizzazione del

personale precario viene progressivamente incrementata attraverso gli ordinari strumenti di reclutamento, che nel corso del 2019 hanno avuto forte impulso con aumento delle procedure concorsuali. Si nota pertanto, un generale decremento dei rapporti di lavoro a tempo determinato (percentuale media -18%). Tale dato trova conferma soprattutto nel confronto temporale degli ultimi due anni.

Il personale dell'area medica, a livello complessivo, cresce di quasi 50 unità, ma i tempi indeterminati sono aumentati del 5,45% (+117 unità) in una prospettiva di qualificazione delle professionalità e di conseguenza della qualità dell'assistenza.

Tab. 1 – Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato

RUOLI	TESTE AL 31/12/2014	TESTE AL 31/12/2015	TESTE AL 31/12/2016	TESTE AL 31/12/2017	TESTE AL 31/12/2018	TESTE AL 31/12/2019
Medici	2.192	2.221	2.283	2.303	2.312	2.360
Veterinari	114	112	112	112	114	110
Dirigenza sanitaria	307	324	359	371	379	384
Dirigenza PTA	109	105	107	101	104	117
Personale infermieristico	6.273	6.361	6.466	6.558	6.668	6.817
Personale sanitario altri	1.619	1.588	1.652	1.661	1.671	1.581
OSS/OTA	1.297	1.355	1.433	1.444	1.500	1.563
Personale tecnico altri	1.233	1.227	1.243	1.199	1.205	1.173
Personale amministrativo	1.368	1.304	1.319	1.314	1.349	1.336
Totale	14.512	14.597	14.974	15.063	15.302	15.441

Tab. 2 – Personale dipendente a tempo indeterminato

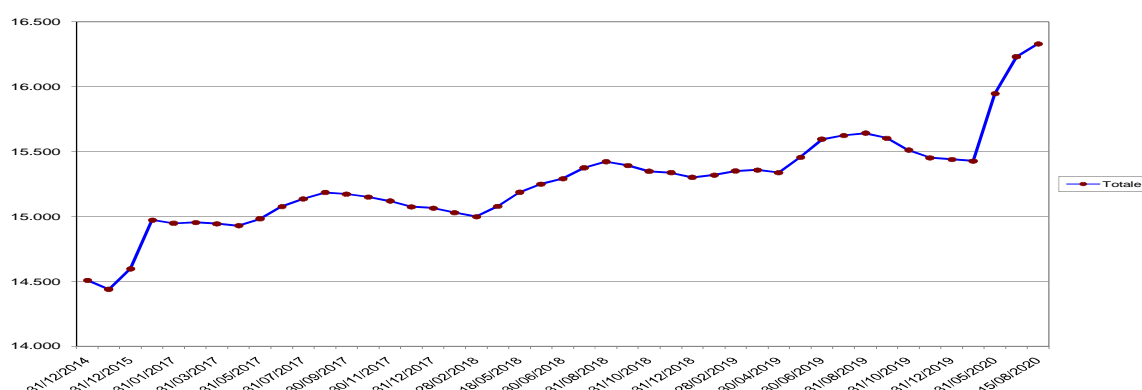
Ruoli	TESTE AL 31/12/2014	TESTE AL 31/12/2015	TESTE AL 31/12/2016	TESTE AL 31/12/2017	TESTE AL 31/12/2018	TESTE AL 31/12/2019
Medici	1.983	1937	1.961	2.030	2.148	2.265
Veterinari	114	111	110	106	98	94
Dirigenza sanitaria	269	256	250	252	304	322
Dirigenza PTA	96	95	96	91	92	110
Personale infermieristico	5.907	5958	5.947	5.863	5.941	6.285
Personale sanitario altri	1.511	1475	1.469	1.477	1.498	1.414
OSS/OTA	1.185	1241	1.253	1.272	1.284	1.364
Personale tecnico altri	1.122	1099	1.087	1.074	1.112	1.087
Personale amministrativo	1.261	1205	1.267	1.267	1.213	1.190
Totale	13.448	13.377	13.440	13.432	13.690	14.131

Tab. 3 – Personale dipendente a tempo determinato

RUOLI	TESTE AL 31/12/2014	TESTE AL 31/12/2015	TESTE AL 31/12/2016	TESTE AL 31/12/2017	TESTE AL 31/12/2018	TESTE AL 31/12/2019
Medici	209	284	322	273	164	95
Veterinari		1	2	6	16	16

Dirigenza sanitaria	38	68	109	119	75	62
Dirigenza PTA	13	10	11	10	12	7
Personale infermieristico	366	403	519	695	727	532
Personale sanitario altri	108	113	183	184	173	167
OSS/OTA	112	114	180	172	216	199
Personale tecnico altri	111	128	156	125	93	86
Personale amministrativo	107	99	52	47	136	146
Totale	1.064	1.220	1.534	1.631	1.612	1.310

Andamento presenti



2

4. Il PTFP 2020 – 2022: elementi di contesto e scenario organizzativo ed economico

Il Piano triennale è uno strumento tipicamente ed intrinsecamente dinamico. Il contesto epidemiologico dell'anno 2020, caratterizzato da un'intensità in termini di diffusione e di gravità non assolutamente preventivabile, ha richiesto uno sforzo di adattamento degli scenari organizzativi ed economici straordinario rispetto al passato.

La programmazione dell'anno 2020 deve necessariamente appoggiarsi al contesto sanitario caratterizzato dall'emergenza pandemica da COVID – 19, orientando contestualmente le scelte delle future annualità verso un sistema sanitario che privilegi le aree di intervento integrate (Ospedale, Territorio, Prevenzione) e che sia rimodulabile a fronte dell'incertezza degli andamenti epidemiologici. Ciò impone di intervenire sul versante della definizione quantitativa del fabbisogno e sulla composizione professionale degli organici, avendo presente che gli effetti di tali intensi fenomeni ricadono anche direttamente sul personale, sia in

termini di contagio dello stesso (al 31.08.2020: n. 581 dipendenti contagiati pari al 3,57% della dotazione organica e n. 26.886 giornate di assenza complessive per malattia/quarantena), sia rispetto alle assenze collegate alle esigenze di assistenza o semplicemente di tutela dei familiari o delle proprie condizioni di salute (n. 32.958 giornate di assenza per causali inedite legate alla pandemia).

Le analisi effettuate per giungere alla definizione del PTFP 2020-2022 sono state condotte, pertanto, avendo presente:

- l'effettivo fabbisogno quali-quantitativo a garanzia dei Livelli Essenziali di Assistenza di cui al DPCM 12.01.2017 e nella prospettiva dell'esigenza di accrescere la qualità, l'appropriatezza, la continuità e la sicurezza delle cure;
- la graduale messa a regime del piano di riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera di cui alla DGR 15.06.2020 n. 677, di applicazione dell'art. 2 del D.L. n. 34/2020, convertito in L. n. 77/2020, con la previsione dell'aumento della dotazione di posti letto intensivi nelle fasi di picco della pandemia, stabilizzabile gradualmente in un potenziamento dei posti letto di Terapia Intensiva fino allo standard di 0,14 per 1000 abitanti nonché il potenziamento complessivo della Rete dell'Emergenza;
- l'esigenza, in particolare rispetto alle prossime annualità, di procedere ad eventuali adeguamenti della dotazione organica a seguito dell'implementazione di nuovi modelli organizzativi, sia connessi all'emergenza COVID, sia alle rimodulazioni dell'offerta collegate alle variazioni del contesto assistenziale e sociale di riferimento;
- l'esigenza di procedere ad un piano di recupero dell'attività programmata, ambulatoriale, di ricovero e chirurgica, sospesa durante la pandemia, e la pianificazione di un pieno utilizzo di tutte le professionalità, profili e discipline, anche durante eventuali ulteriori crisi epidemiologiche;
- il potenziamento dei servizi sul territorio sia di carattere assistenziale sia di prevenzione, già in parte indicati anche nel citato D. L. 34/2020, tramite pertanto il rafforzamento degli organici dei Dipartimenti Cure Primarie e del Dipartimento Sanità Pubblica;
- le criticità date dal divario fra il personale realmente attivo, misurato in unità Full Time Equivalent, rispetto al personale previsto nella dotazione organica; a tale scostamento va aggiunto, come indicato in precedenza, l'impatto generato dal numero delle giornate di assenza collegate al COVID (contagi, quarantene) e agli istituti, in parte inediti in parte oggetto di estensione, previsti dalla normativa nazionale per far fronte alle conseguenze sociali della pandemia (permessi, congedi, estensione benefici legge 104/1992, allontanamento persone "fragili", ecc).

Il piano è stato sviluppato in coerenza con il Preconsuntivo 2020 in cui è stato stimato un costo complessivo (comprensivo di oneri e IRAP) pari ad Euro 838.738.592, di cui Euro 833.425.926 per il

personale dipendente ed Euro 5.312.666 per il personale con contratto atipico, con un incremento di spesa rispetto al 2019 di Euro 43.700.061 pari ad un + 5,2%.

Per quanto riguarda il personale dipendente il maggior costo stimato rispetto al 2019, pari ad Euro 40.575.443 (oneri ed IRAP compresi), è legato alle assunzioni relative all'emergenza COVID, sia della Dirigenza sia del Comparto sanitario e tecnico addetto all'assistenza, nonché all'attivazione di nuovi servizi ed allo slittamento di alcune assunzioni di cui al PTFP del 2019 in relazione alla disponibilità delle graduatorie.

Per quanto riguarda il personale con contratto atipico il maggior costo rispetto al 2019, pari ad Euro 3.124.617, è legato all'attivazione, ai sensi dei richiamati Decreti Legge n. 18/2020 e n. 34/2020 ossia per fronteggiare l'emergenza pandemica, di complessivi 97 contratti (contratti libero professionali, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, lavoro occasionale) tramite i quali sono state acquisite le prestazioni di medici specializzandi, di medici in quiescenza, di laureati in Medicina e Chirurgia abilitati all'esercizio della professione medica ed iscritti agli ordini professionali nonché di infermieri e assistenti sanitari in quiescenza.

5. Il PTFP 2020: azioni di stabilizzazione e di sviluppo professionale.

In linea con le indicazioni della programmazione 2020, sono state attivate dal mese di maggio del corrente anno nuove procedure volte alla stabilizzazione del personale precario, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" come da ultimo modificato dal [D.L. 29 ottobre 2019, n. 126](#), convertito con modificazioni, nella [L. 20.12.2019, n. 159](#), e dal [D.L. 30 dicembre 2019, n. 162](#) (c. d. milleproroghe), convertito con modificazioni, in [L. 28.02.2020, n. 8](#) e alla luce di quanto definito nei verbali di confronto regionale con le Organizzazioni Sindacali relativi all'applicazione, per il personale del Comparto e della Dirigenza, della disciplina in materia di stabilizzazione del personale precario, di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, approvati con DGR 469 dell'11 maggio 2020 (verbale di confronto personale del Comparto prot. RER 2020/124 del 01 aprile 2020 e personale della Dirigenza prot. RER 2020/146 del 21 aprile 2020).

Le disposizioni richiamate hanno consentito un'ulteriore tornata di stabilizzazioni del personale precario sulla base di requisiti che possono essere maturati entro il 31 dicembre 2020. Sono pertanto state avviate e concluse le procedure per la stabilizzazione di un primo fabbisogno riferito a 54 postazioni della dirigenza (medici, veterinari, farmacisti, biologi, psicologi e dirigenti professioni infermieristiche) che porterà, entro il mese di dicembre 2020, alla stabilizzazione di 51 figure in possesso dei requisiti e condizioni normativamente previste.

Le procedure di stabilizzazione del personale del Comparto hanno riguardato un primo fabbisogno riferito a 231 postazioni di profili dei diversi ruoli (sanitario, amministrativo e tecnico) che porterà, entro il dicembre 2020, alla stabilizzazione di 164 figure in possesso dei requisiti e condizioni normativamente previste.

Nell'intento di sfruttare appieno le potenzialità delle disposizioni sopra richiamate, si sta provvedendo all'emissione di un avviso pubblico finalizzato alla ricognizione di ulteriori figure interessate alla stabilizzazione nell'Azienda Usl della Romagna, sulla base delle condizioni e requisiti previsti dalle predette disposizioni.

In aggiunta a quanto sopra rappresentato in merito all'applicazione dell'articolo 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 e s. m. e i., nel corso del 2020, l'utilizzo delle graduatorie concorsuali per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ha portato alla stabilizzazione (mediante costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con figure già dipendenti a tempo determinato) di: 39 dirigenti medici, 2 dirigenti veterinari, 23 dirigenti sanitari, 523 figure del ruolo sanitario del Comparto, 159 OSS, 27 figure del ruolo tecnico del Comparto e 32 figure del Comparto amministrativo, per un totale complessivo, ad oggi, di 905 figure.

Si rappresentano di seguito in maniera sintetica il numero complessivo delle stabilizzazioni (oltre 1000) riferite all'anno 2020 per effetto dei meccanismi sopra indicati, precisando che tale numero, per effetto dell'ulteriore utilizzo delle graduatorie concorsuali oltre che del nuovo avviso ricognitivo sopra richiamato, è destinato ad aumentare.

stabilizzazioni dal 01 gennaio 2020	ex art. 20 Dlgs. 75/2017	per utilizzo graduatorie concorsuali	totali
dirigenti medici	15	39	
dirigenti veterinari	2	2	
dirigenti sanitari	36	23	
totali stabilizzazioni dirigenza	53	64	117
comparto sanitari	85	523	
oss	28	159	
comparto tecnici	32	27	
comparto amministrativi	19	32	
totali stabilizzazioni comparto	164	741	905

In applicazione del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 “superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni” e in particolare dell’articolo 22, comma 15, si provvederà, nel corso del 2021 alle azioni volte alla Progressione Verticale del personale. In particolare verranno prioritariamente attivate le procedure finalizzate ai passaggi da B a BS e quelli del ruolo sanitario da D a DS, previsti in specifico verbale d’intesa sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali il 24 gennaio 2020.

Anche sul versante dello sviluppo professionale del personale, l’utilizzo delle graduatorie concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato in esito a numerose procedure svolte nel corso del 2019 (o attraverso l’utilizzo di graduatorie di altre Aziende), ha consentito la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con figure già dipendenti in profili/categorie inferiori che ha indotto un effetto di progressione professionale in particolare nei profili di seguito sinteticamente indicati:

figure assunte a tempo indeterminato già dipendenti a tempo indeterminato in profili/categorie inferiori	anno 2019	anno 2020
dirigenti ruolo amministrativo	10	3
dirigenti ruolo tecnico	5	1
dirigenti ruolo professionale	2	1
dirigenti professioni sanitarie		3
profili ruoli amm.vo e tecnico cat. D	28	20
profili ruoli amm.vo e tecnico cat. C	1	13
profili ruolo tecnico cat. BS	15	
infermieri	17	1
totali	78	42

Come per le stabilizzazioni, anche in questo caso i numeri sopra indicati sono destinati ad aumentare per effetto dell’ulteriore scorrimento delle graduatorie concorsuali.

6. Il PTFP 2020: interventi intrapresi a fronte dell’emergenza COVID 19.

Al fine di contrastare l’emergenza epidemiologica collegata alla diffusione del virus COVID 19, sin dai primi mesi dell’anno 2020 si è reso necessario provvedere con azioni di carattere straordinario volte a reclutare il personale essenziale per far fronte alla situazione di crescente emergenza che ha pesantemente colpito il territorio di questa Azienda.

In particolare, come indicato nel punto 4), si è reso necessario:

- procedere al potenziamento degli organici dei servizi ospedalieri (Terapie Intensive, Pronto Soccorso, Reparti “Covid”...) e territoriali di carattere assistenziale e di prevenzione;

- affrontare, attraverso azioni di rinforzo delle diverse equipe assistenziali, l’impatto generato dal crescente numero di giornate di assenza collegate a contagi e quarantene e agli istituti previsti dalla normativa nazionale per far fronte alle conseguenze sociali della pandemia;
- rivedere i percorsi assistenziali allo scopo di separare i pazienti Covid da quelli non Covid;
- potenziare i servizi territoriali e della prevenzione (vaccinazioni, screening) attuando il monitoraggio e la sorveglianza della trasmissione del virus al fine di identificare, attraverso una adeguata e tempestiva esecuzione dei tamponi alla cittadinanza e tramite gli screening sierologici rivolti agli operatori sanitari, l’accertamento diagnostico dei casi, anche alla luce dell’andamento dei contagi;
- procedere alla graduale ripresa dell’attività sanitaria, in regime ambulatoriale e di ricovero, secondo le indicazioni di cui alla DGR n. 404 del 27.04.2020, successivamente integrata, con cui sono state fornite le indicazioni per la definizione dei piani di riavvio delle attività sanitarie non urgenti, sospese durante il picco emergenziale.

La riapertura delle scuole, dal 14 settembre, impone inoltre di approntare ulteriori soluzioni organizzative e gestionali finalizzate da un lato a far fronte alle potenziali ulteriori assenze di personale, anche aggiuntive rispetto all’applicazione dell’art. 5 del D. L. n. 111 dell’8/9/2020 (congedo straordinario per quarantena del figlio convivente) e, dall’altro, all’esigenza di potenziare ulteriormente il Dipartimento di Sanità Pubblica. In riferimento a tale ultimo aspetto si stima un incremento del fabbisogno diagnostico di almeno il 50% in più della produzione attuale.

Tra gli elementi essenziali che hanno fortemente condizionato le scelte in tema di reclutamento e assunzioni di personale nel periodo di emergenza epidemiologica, occorre considerare che:

- a partire dal mese di marzo a livello nazionale molte Aziende Sanitarie, tenuto conto dello stato di necessità, hanno programmato un numero rilevante di assunzioni, certamente superiore, soprattutto per il personale sanitario e tecnico assistenziale (OSS), alle figure disponibili nelle graduatorie e, in generale sul mercato del lavoro; ciò ha comportato peraltro la dimissione di alcune figure che hanno optato per la costituzione di rapporti di lavoro in Aziende/Regioni limitrofe. Per far fronte alle esigenze di personale è stato necessario provvedere con importanti azioni di reclutamento che hanno privilegiato, per i profili per i quali fossero disponibili graduatorie concorsuali utilizzabili (prevalentemente infermieri e OSS) e in relazione alle difficoltà di reclutamento di personale a tempo determinato, la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato anticipando la copertura del turn over dell’anno in corso o “aggiuntivi” rispetto a

quanto definito nella precedente programmazione dei fabbisogni, ora inseriti in quella per il corrente anno. L'attivazione dei suddetti rapporti di lavoro a tempo indeterminato consente peraltro anche di sostenere quell'incremento dei tassi di assenza del personale precedentemente evidenziati. D'altro canto, nel momento (non prevedibile oggi) in cui la situazione verrà a "normalizzarsi" in relazione all'efficacia degli strumenti di contrasto e prevenzione della diffusione del virus, sarà possibile, tenuto conto dell'elevato turn over del personale di questa Azienda, riadeguare gli organici assorbendo le assunzioni effettuate nel corso del corrente anno;

- dalla fine del mese di febbraio sono state bloccate le attività concorsuali, in seguito riprese nel mese di maggio seppure nelle particolari condizioni definite al fine di assicurare la necessaria prevenzione della diffusione del virus; a fronte del blocco, le domande presentate per i concorsi, nelle more del relativo svolgimento, sono state in alcuni casi utilizzate per attivare rapporti di lavoro a tempo determinato (esempio: tecnici di laboratorio necessari in relazione alle attività dei laboratori per le analisi legate alla diffusione del virus);
- per far fronte, almeno in parte, alle diverse necessità sono stati utilizzati strumenti normativi eccezionalmente previsti da specifiche disposizioni, tra cui, in particolare, la possibilità di attivare rapporti di collaborazione con medici iscritti all'ultimo e penultimo anno delle scuole di specializzazione, medici laureati e abilitati e personale in quiescenza, sulla base di quanto previsto - in deroga all'articolo 7 del d.lgs. 165/2001 e all'articolo 6 del DL 78/2010 (convertito, con modificazioni, in Legge 122/2010) - dal D. L. n. 14/2020 e dal successivo art. 2 bis della legge n. 27/2020.

Le azioni intraprese a livello aziendale sul versante del reclutamento di personale sanitario e tecnico assistenziale del comparto, possono essere sintetizzate come segue:

- a partire dal mese di marzo è stato disposto l'anticipo della copertura del turn over previsto nel periodo 1 giugno – 31 dicembre, attraverso la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, contestualmente sono state disposte assunzioni aggiuntive a tempo determinato di infermieri e OSS;
- le difficoltà di reclutamento di figure a tempo determinato per mancanza di disponibilità di candidati (sono state a tal fine utilizzate le graduatorie di concorso pubblico per infermiere e OSS, la chiamata diretta dei laureati in infermieristica e predisposta una nuova graduatoria di avviso pubblico per infermiere), hanno portato nei mesi successivi a prevedere (ove disponibili graduatorie concorsuali) assunzioni a tempo indeterminato "aggiuntive", per fronteggiare le esigenze derivanti dall'evoluzione dell'impatto della pandemia;

- nel mese di maggio è stata inoltre disposta l'assunzione a tempo determinato di 50 tecnici di laboratorio utilizzando le domande della procedura concorsuale temporaneamente sospesa (in corso di svolgimento e conclusione entro il corrente mese di settembre);
- nel mese di giugno si è provveduto ad attivare il piano di potenziamento estivo prevedendo, rispetto agli anni precedenti, figure aggiuntive collegate alla necessità di far fronte alla peculiare situazione epidemiologica; nel contempo è stata disposta l'implementazione del personale infermieristico, assistenti sanitari e tecnici della prevenzione nell'ambito del Dipartimento di Sanità Pubblica, particolarmente impegnato nel controllo e contrasto alla diffusione del virus.

Sul versante della dirigenza medica e sanitaria la limitata disponibilità di specialisti ha consentito, per le esigenze di potenziamento degli organici correlate all'emergenza epidemiologica, l'attivazione di soli 14 rapporti di lavoro dipendente; sono stati quindi utilizzati gli strumenti previsti dalle disposizioni sopra richiamate per l'attivazione di rapporti di collaborazione e lavoro autonomo.

Sulla base dell'evoluzione della suddetta programmazione, tenuto conto degli strumenti di reclutamento disponibili (graduatorie) risultano oggi attivi o sono in corso di attivazione per l'emergenza COVID i seguenti rapporti di lavoro dipendente:

rapporti di lavoro dipendente attivi per emergenza COVID al 3 settembre 2020 programmazione marzo/settembre 2020	
a tempo determinato	483
a tempo indeterminato	770
Totali	1253
rapporti di lavoro dipendente in corso di attivazione per emergenza COVID programmazione marzo/settembre 2020	
Totali	100

Nell'ultima fase dell'anno (da ottobre) in corso si provvederà all'assunzione di ulteriori figure aggiuntive a tempo indeterminato o, in assenza di graduatorie concorsuali, a tempo determinato, per un totale di 190 unità di cui: 150 figure del comparto sanitario categoria D (infermieri, assistenti sanitari, ecc.) e 40 Operatori Socio Sanitari.

Per quanto riguarda i rapporti di collaborazione attivati sulla base delle predette specifiche disposizioni con medici specializzandi, laureati e pensionati, risultano oggi attivi:

LP cococo COVID attivati	medici	altro
specializzandi	38	
pensionati	13	5
laureati	41	
	92	5

7. Le esigenze di riassetto organizzativo in relazione al mutato contesto assistenziale (2021- 2022)

Prospettive di sviluppo organizzativo per le annualità future

L'Azienda USL della Romagna opera su di un territorio molto vasto assolvendo il proprio ruolo rispetto ad un'utenza altrettanto ampia. La scelta organizzativa finalizzata a garantire omogeneità ed equità di risposta sul territorio può essere esclusivamente individuata nella valorizzazione del Distretto quale unità elementare presso cui assicurare i livelli assistenziali ospedalieri, territoriali e di integrazione socio-sanitaria. In particolare è rispetto al bacino d'utenza distrettuale che il presidio ospedaliero di riferimento dovrà poter garantire assistenza alle patologie prevalenti ad alta/altissima diffusione, assicurando tramite tale configurazione di prossimità assistenziale la massima integrazione con i servizi territoriali e la riduzione della permanenza nelle strutture di ricovero. Nel rispetto degli standard previsti dalla normativa vigente (D. M. n. 70/2015, DGR n. 2040/2015) negli ospedali dovranno trovare allocazione le discipline specialistiche di base ad altissima diffusione quali, oltre al Pronto Soccorso, alla Medicina Interna, alla Chirurgia Generale, all'Ortopedia, all'Anestesia e all'OBI, anche i servizi di supporto quali la Radiologia. Ne deriva che la configurazione organizzativa da attribuire alle funzioni assistenziali, affinché sia assicurato il livello di risposta atteso, deve opportunamente essere individuata, nel rispetto dei criteri e standard normativi, nel livello della Struttura Complessa, quale autorevole e tutelante punto di riferimento per gli assistiti, i professionisti e la componente istituzionale locale nonché quale leva di attrazione degli stessi professionisti sanitari.

Il fenomeno pandemico ha reso ancora più evidente l'esigenza di assicurare i servizi nei diversi ambiti territoriali e di rendere conseguente e coerente l'assetto delle responsabilità apicali.

L'Azienda USL della Romagna, pertanto, programma fin d'ora di procedere, oltre che sul versante strutturale tramite l'applicazione del piano di riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera di cui alla DGR 15.06.2020 n. 677, all'attivazione del percorso istituzionale finalizzato all'implementazione dell'assetto

organizzativo, sia dell'area ospedaliera sia di quella territoriale, finalizzato ad una parziale rivisitazione delle Strutture Complesse aziendali.

Il potenziamento dei servizi, nella prospettiva di assicurare contestualmente la massima prossimità assistenziale e l'omogeneità dell'offerta sui territori, va accompagnato e sostenuto da un corrispondente e coerente assetto degli incarichi dirigenziali.

L'assetto delle responsabilità assistenziali deve inoltre tendere verso una articolazione che rispetto ai tre macro Livelli Essenziali (Sanità Pubblica, Assistenza Distrettuale e Assistenza Ospedaliera) preveda nei territori la medesima configurazione.

8- Il potenziamento dell'assistenza territoriale e lo sviluppo della Neuropsichiatria Infantile, il modello organizzativo per la gestione dei posti letto ospedalieri in un contesto epidemico potenzialmente evolutivo e l'integrazione con le Strutture Residenziali (2021-2022)

Potenziamento dei servizi sul territorio e sviluppo della Neuropsichiatria Infantile

L'impegno assolto dai servizi presenti sul territorio durante il picco dell'emergenza sanitaria, rivolto in particolare alle CRA ed all'assistenza domiciliare per i pazienti fragili al fine di evitarne il ricovero ospedaliero, richiede ora di prevenire gradualmente un rafforzamento stabile dell'offerta socio-sanitaria territoriale, così come peraltro indicato dal citato D.L. n.34/2020, attraverso l'incremento di personale infermieristico, di Assistenti Sanitari e di Tecnici della Prevenzione. Ciò sia al fine di fronteggiare un eventuale ulteriore picco epidemiologico, sia allo scopo di gestire la fase di allentamento delle misure di distanziamento sociale. In tale ultima fase risulta necessario, in particolare, rafforzare il sistema delle indagini epidemiologiche e di sorveglianza attiva con l'intervento del Dipartimento di Sanità Pubblica nonché delle Cure Primarie.

Implementare e rafforzare l'assistenza domiciliare integrata consentirà, in specifico, di garantire il supporto sanitario per la prevenzione, il monitoraggio e l'assistenza ai cittadini anche attraverso l'introduzione di modelli organizzativi quali quello dell'infermiere di famiglia o di comunità allo scopo di potenziare la presa in carico sul territorio dei soggetti "fragili", con particolare attenzione all'approccio pro-attivo di gestione delle problematiche complesse socio-sanitarie dei pazienti anziani pluripatologici. Tutto ciò richiederà di rivedere i parametri di personale infermieristico in rapporto alla popolazione assistita rispetto a ciò che viene garantito ad oggi.

In merito alla Neuropsichiatria Infantile, oltre al potenziamento dell'organico (essenzialmente tramite l'acquisizione di figure di psicologi ed educatori professionali) finalizzato ad implementare l'offerta assistenziale dedicata al passaggio dalla fase adolescenziale all'età adulta, l'Azienda USL della Romagna intende valutare, tramite l'apporto dei professionisti aziendali ed in raccordo con lo sviluppo delle conoscenze scientifiche in materia, l'esigenza di individuare figure professionali più adeguate (ad esempio il profilo del Tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatria e psico-sociale) e modelli organizzativi inclusivi della tematica dei disabili adulti.

La gestione dei posti letto ospedalieri in costanza di epidemia COVID

L'Azienda USL della Romagna ha elaborato il *"Modello organizzativo dinamico per la gestione dei posti letto ospedalieri in relazione all'epidemia da COVID -19 e le altre infezioni respiratorie nell'AUSL della Romagna"*. Il piano è stato redatto con la finalità di indicare le direttive per la gestione degli assetti assistenziali in un contesto epidemico potenzialmente evolutivo, prevedendo gli interventi specifici per ogni ambito territoriale e fino al singolo presidio ospedaliero. In particolare il piano delinea, sulla base dello scenario epidemico stimabile, le direttive per la gestione dell'infezione COVID – 19 da un lato e, dall'altro, per riattivare e recuperare le attività assistenziali programmate.

Integrazione con le Strutture Residenziali per non autosufficienti

il fenomeno pandemico e la conseguente crisi sanitaria hanno altresì reso necessario un'azione altamente integrata con le Strutture Socio Sanitarie del Territorio, operanti in regime di accreditamento, sia sul versante degli interventi di prevenzione, sia a livello assistenziale. In particolare tali Strutture hanno sofferto, e tuttora versano in tale criticità, di grave carenza di personale, in specifico infermieristico, difficilmente reclutabile dalle stesse. L'Azienda ha pertanto avviato un percorso, attualmente all'attenzione del livello regionale, finalizzato ad attivare un progetto, a carattere sperimentale, utilizzando l'istituto dell'assegnazione temporanea di personale aziendale, disciplinato dall'art. 23 bis del D. Lgs. n. 165/2001. A tale proposito si rammenta che la DGR n. 514/2009 prevede che l'assistenza infermieristica e riabilitativa, ferma restando la responsabilità gestionale unitaria del soggetto gestore, possa essere assicurata, mediante l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente, anche attraverso l'utilizzazione di personale dipendente delle Aziende sanitarie presso i soggetti gestori dei servizi accreditati. Del fabbisogno conseguente, attualmente stimabile in ca. n. 100 unità, se ne terrà conto per le annualità successive al 2020.

Illustrazione delle Tabelle A e B

Alla luce di quanto sopra si è proceduto alla compilazione delle Tabelle A e B, allegate alle citate linee operative regionali.

Nelle Tabelle A “Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022” il fabbisogno è stato indicato utilizzando le seguenti modalità:

- **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 (2020) e delle annualità future (2021 -2022);
- **costo:** sono state indicate le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano stesso, compreso il trattamento accessorio finanziato con i Fondi contrattuali nonché 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, in relazioni all’impatto del rapporto con l’IRCCS IRST, i rimborsi delle assegnazioni temporanee ex art. 23 bis del D. Lgs n. 165/2001 di personale aziendale presso il predetto Istituto, gli oneri riflessi e l’IRAP; il costo medio risultante per unità di FTE dei diversi macro profili tiene conto delle assenze retribuite.

Il costo è stato indicato al netto dei costi derivanti dai CCCCNLL Area Dirigenza Sanitaria e Comparto relativi al triennio 2016 – 2018, delle indennità di vacanza contrattuale nonché, per il Comparto, dell’elemento perequativo. La colonna dedicata ai costi COVID tiene conto, come da linee guida regionali, delle consistenti azioni di reclutamento connesse alla pandemia, personale dipendente e figure atipiche, nonché del personale già dipendente coinvolto direttamente ed indirettamente nell’emergenza pandemica. Sono altresì indicati fra i costi emergenziali sia le prestazioni aggiuntive dedicate, comprensive di quelle finanziate dalla Regione con le DGR n. 326/2020 e n. 469/2020 sia, infine, l’impatto COVID rispetto ai professionisti convenzionati.

Nella Tabella B: “Dotazione organica personale dipendente 2020” 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. 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.

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILO	Personale dipendente	Personale universitario	Contratti atipici ³				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni ¹		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
			SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO				tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Boliduzzi	non finanziate	
													COSTO
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO	
PERSONALE DIRIGENTE													
Medici ¹	2.344,57	244.356,299	7	545,822	0	0	228	290	60	155,484	0	7.320,036	
Veterinari	111,46	11.620,339	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	
Dirigenza sanitaria	378,36	30.304,621	0	0	165,950	165,950	9	0	0	0	41,924	0	
Dirigenza PTA	116,61	9.909,770	0	0	0	0	0	0	0	25,000	0	0	
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.951,00	296.191,029	7	545,822	165,950	165,950	248	290	60	180,484	0	7.361,960	
PERSONALE COMPARTO													
Personale infermieristico	7.044,55	289.881,852	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.333,700	
Personale sanitario altri	1.606,59	63.147,332	0	0	0	0	0	0	0	0	0	352,999	
OSS/OTA	1.734,93	57.795,695	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale tecnico altri	1.130,07	37.595,892	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale amministrativo	1.291,36	44.095,003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.807,50	492.515,773	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.686,699	
FABBISOGNO PERSONALE 2019	15.758,50	788.706,802	7	545,822	165,950	165,950	248	290	60	180,484	0	9.048,659	

¹ comprende anche gli odontoiatri² P, Coccio, somministrazione, prestazioni occasionali³ Calcolare in base al n. ore sul full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente	Personale universitario	Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
			SAMITARIO	NON SANTARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO				tra aziende del SSV per consulenze	finanziate da Bolzoni	non finanziate	
													COSTO
ANNO 2022 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO			FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE													
Medici ¹	2.344,57	244.356.299	7	545.822	0	0	228	254	60	155.484	0	7.320.036	0
Veterinari	111,46	11.620.339	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0
Dirigenza sanitaria	378,36	30.304.621	0	0	0	0	9	0	0	0	0	41.924	0
Dirigenza PTA	116,61	9.909.770	0	0	0	0	0	0	0	25.000	0	0	0
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.951,00	296.191.029	7	545.822	0	0	248	254	60	180.484	0	7.361.960	0
PERSONALE COMPARTO													
Personale infermieristico	7.044,55	289.881.852	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.333.700	0
Personale sanitario altri	1.606,59	63.147.332	0	0	0	0	0	0	0	0	0	352.999	0
OSS/OTA	1.734,93	57.795.695	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale tecnico altri	1.130,07	37.595.892	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale amministrativo	1.291,36	44.095.003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.686.699	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	12.807,50	492.515.773	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.686.699	0
FABBISOGNO PERSONALE 2020	15.758,50	788.706.802	7	545.822	0	0	248	254	60	180.484	0	9.048.659	0

² comprende anche gli odontoiatri

¹ LP, cocco, somministrazione, prestazioni occasionali

³ calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
ANNO 2018 VALORI ESPRESSI IN:	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	2.378	244.356.299	7	503.296
Veterinari	108	11.620.339	0	0
Dirigenza sanitaria	376	30.304.621	0	0
Dirigenza PTA	116	9.909.770	0	0
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	2.978	296.191.029	7	503.296
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	7587	289.881.852	0	0
Personale sanitario altri	1766	63.147.332	0	0
OSS/OTA	1876	57.795.695	0	0
Personale tecnico altri	1152	37.595.892	0	0
Personale amministrativo	1320	44.095.003	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	13701	492.515.773	0	0
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2020	16.679	788.706.802	7	503.296

¹ comprende anche gli odontoiatri