

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AUSL DELLA ROMAGNA

AOO: AUSLROMAGNA

Registro: Deliberazione

N. 527

Data: 30/12/2021

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2021/2023 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA

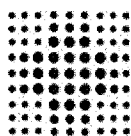
Sottoscritto digitalmente da:

- Tiziano Carradori (Il Direttore Generale);
- Con il parere favorevole di Mattia Altini (Il Direttore Sanitario);
- Con il parere favorevole di Agostina Aimola (Il Direttore Amministrativo);
- Federica Dionisi (Il Direttore/Responsabile) U.O. GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE;
- Vera Zauli (Il Responsabile del Procedimento);

Classifica: 10.4.3 Assunzioni [1]

ELENCO DOCUMENTI

DESCRIZIONE	IMPRONTA
Delibera PTFP 2021_2023.pdf	2C66EBE41CCD35E75F02E96E09B717616EE4B66BD057 11153685CE39F71FD6BB
All.1_ Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2021-2023.pdf	7A2BEDCAB1D30D3385E83D569490D3284FF2869E7B8B E810CB8FEB1F68B62FC4
All. 2 _Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2021-2023.pdf	451EA53BEAC8A3734D325B2C9225D7E09AD2FEC7C8D 4808F19CDAB706D158928
All. 3 _TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021.pdf	E13F7027C056555AFBAF9CB023909BA6C62B3AE8EF2B 468BA47829603809760D
All. 4 _TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del	0BEF7289A20F80C5FDF113F85D9C1F39EBA9F5C0A3DC



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

Personale Anno 2022.pdf	C3144FCA78A74D8FC719
All. 5 _TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023.pdf	17E39388D3D3F18A3754B92BBED7A9BF60914DA82F91D17EB3C78CBFD6F46BAF
All. 6 _TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente .pdf	9B8FAFE46C13993119C126F92B1F522EB79CCFCDAC4F6041274E802F82070FF2

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE AUSL DELLA ROMAGNA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2021/2023 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 2021/2023, trasmesse con nota della Regione Emilia-Romagna in atti prot. 0219462 del 06.08.2021 ad oggetto *"Trasmissione delle indicazioni operative regionali per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2021-2023 da parte delle aziende ed enti del SSR"*;

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 2021/2023 - trasmesso alla regione Emilia-Romagna con nota prot. n. 256559 del 15.09.2021, successivamente aggiornato in seguito alla nota regionale prot. 0956640 del 14.10.2021 concernente *"Indicazioni per la predisposizione dei bilanci preventivi economici – 2021"*, - inviato alla regione Emilia-Romagna con nota prot. 297045 del 25.10.2021 ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2021-2023: invio documento provvisorio aggiornato"* composto da:

- Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023";
- Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2021";
- Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) triennio 2021 – 2023: integrazione ipotesi 15 settembre 2021;

Dato atto dell'avvenuta preventiva informativa alle OOSS;

Vista la nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna, prot. n. 1094885 del 29.11.2021 (in atti prot. n. 0330155 del 29.11.2021), ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2021-2023" con cui, con riferimento al PTFP 2021- 2023 - considerate le criticità relative ai finanziamenti statali per la copertura delle esigenze collegate all'emergenza Covid-19 per l'anno 2021 e le incertezze in merito alle risorse disponibili per gli esercizi successivi - si dispone di procedere in particolare alla relativa approvazione con riferimento alla programmazione riferita al 2021, precisando altresì che la programmazione dei fabbisogni di personale per il 2022 e 2023 sarà definita nell'ambito del PTFP 2022-2024, in relazione alle disponibilità complessive per il finanziamento del SSR risultanti dalla legislazione statale;

Rilevato infatti che *"... omissis le scelte di programmazione relative agli anni 2022 e 2023 sono strettamente condizionate dal livello di finanziamento che sarà definito dalla prossima legge di bilancio;"*,

Ritenuto pertanto che il Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2021-2023 dell'Azienda Usl della Romagna possa essere adottato in via definitiva, tenendo conto delle indicazioni contenute nella nota regionale sopra richiamata;

Vista inoltre la nota della Regione Emilia – Romagna, prot. n. 1182842.u. del 23/12/2021 ad oggetto: "Trasmissione del verbale di confronto sottoscritto in data 22 dicembre 2021 con le segreterie regionali confederali CGIL e UIL;

Considerato opportuno fin da ora precisare che, per quanto sopra esposto, potranno essere autorizzate le richieste di assunzione e di proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato che, oltre ad essere adeguatamente motivate dai direttori di UO e confermate da parte delle direzioni di macrostruttura nella loro infungibilità delle funzioni svolte, si configurano necessarie per la garanzia della continuità dell'erogazione dei servizi di cui ai Livelli Essenziali di Assistenza, nel rispetto della corretta applicazione degli istituti contrattuali;

Dato atto che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2022-2024, 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 2021/2023 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, con le precisazioni in premessa riportate, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 dell'Azienda Usl della Romagna, allegato al presente atto e così composto:
 - Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023";
 - Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2021";
 - Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) triennio 2021 – 2023: integrazione ipotesi 15 settembre 2021 (che si allega quale parte integrante del presente atto);
- 2) di precisare che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2022-2024, 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 precisare altresì che, per quanto esposto in premessa, potranno essere autorizzate le richieste di assunzione e di proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato che, oltre ad essere adeguatamente motivate dai direttori di UO e confermate da parte della direzioni di macrostruttura nella loro infungibilità delle funzioni svolte, si configurano necessarie per la garanzia della continuità dell'erogazione dei servizi di cui ai Livelli Essenziali di Assistenza, nel rispetto della corretta applicazione degli istituti contrattuali;
- 4) 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;
- 5) di dare atto che la spesa per PTFP prevista per l'anno 2021 è compatibile con il bilancio economico preventivo dell'anno in corso;
- 6) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018;

- 7) 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;
- 8) 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)

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)

Pubblicazione N. 4429

Deliberazione n. 527 del 30/12/2021 ad oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)
RELATIVO AL TRIENNIO 2021/2023 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

- Si attesta che il presente atto viene pubblicato all'ALBO ON LINE dell'Azienda USL della Romagna (art. 32 L. 69/09 e s.m.i.), in data 30/12/2021 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 30/12/2021 al Collegio Sindacale (art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018)

Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2021-2023

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 al PTFP.

L'art. 2-quater del D. L. n. 18/2020, come modificato dalla legge di conversione n. 27/2020, prevede a sua volta la rideterminazione dei piani di fabbisogno in relazione alle disposizioni legislative emesse in materia di potenziamento del SSN a fronte dell'emergenza epidemiologica da Covid – 19.

L'Azienda USL della Romagna, previa specifica autorizzazione regionale, ha approvato il proprio PTFP per il periodo 2020-2022 tramite la Deliberazione del Direttore Generale n. 275 del 18.11.2020.

Con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna, registrata al protocollo aziendale al n. 0219462 del 06.08.2021, sono state trasmesse le indicazioni operative per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2021-2023 da parte delle Aziende ed Enti del SSR.

Come per l'anno 2020, anche per l'anno in corso è confermata, ai fini della definizione della programmazione dei fabbisogni di personale, la forte influenza sull'assetto organizzativo ed economico dell'emergenza pandemica da COVID – 19, unita all'esigenza di consolidare l'ampliamento dell'assetto dell'offerta, sia ospedaliera sia territoriale.

2. Analisi delle azioni realizzate nel 2020 e conseguenze sugli organici

Le azioni che hanno caratterizzato l'anno 2020 in tema di politiche del personale e su cui si era definito il PTFP sono state orientate, oltre alla completa copertura del turn over (con particolare attenzione ai profili dei ruoli sanitari e tecnico assistenziali), alla realizzazione di un piano assunzionale straordinario, così come peraltro previsto dai decreti emergenziali intervenuti per far fronte all'emergenza succitata, non tralasciando però di porre attenzione ai bisogni dei prossimi anni, in particolare, l'attuazione della programmazione dell'anno 2020, influenzata dall'emergenza pandemica da COVID – 19, è stata implementata nella prospettiva delle future annualità, privilegiando scelte orientate verso un sistema sanitario organizzato tramite aree di intervento integrate (Ospedale, Territorio, Prevenzione) e contestualmente rimodulabile a fronte dell'incertezza degli andamenti epidemiologici.

Ciò ha imposto di agire sul versante della definizione quantitativa del fabbisogno e sulla composizione professionale degli organici, anche in relazione al fatto che gli effetti del fenomeno pandemico ricadono direttamente sul personale, sia in termini di contagio dello stesso (al 31.12.2020: n. 2.776 dipendenti contagiati pari al 16% ca. della dotazione organica e n. 38.400 ca. giornate di assenza complessive per malattia/quarantena), sia rispetto alle assenze collegate alle esigenze di assistenza o semplicemente di tutela dei famigliari o delle proprie condizioni di salute (ca. n. 45.500 giornate di assenza per causali inedite legate alla pandemia).

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. Nonostante le difficoltà connesse all'effettuazione delle procedure concorsuali, nell'anno 2020 si nota un generale decremento dei rapporti di lavoro a tempo determinato. Tale dato trova conferma soprattutto nel confronto temporale degli ultimi tre anni. Permangono le forti criticità connesse alla carenza di personale medico con particolare riferimento alle discipline di Pronto Soccorso, Anestesia, Medicina Interna, Geriatria, Ginecologia, Radiodiagnostica, Psichiatria e Neuropsichiatria Infantile.

Dal confronto temporale degli organici di cui alle sotto riportate tabelle si evince un notevole scostamento fra il 2019 e il 2020, ovviamente in gran parte collegato alle assunzioni effettuate a fronte della pandemia. Infatti, di tale scostamento (n. 1.297 unità), ca. n. 1.200 assunzioni effettuate nel periodo da marzo a dicembre 2020 sono ascrivibili alle esigenze collegate alla pandemia da COVID – 19.

Come si vedrà, nel 2021 la pandemia non ha consentito la riconversione di tali risorse, imponendo all'opposto ulteriori assunzioni. Nel paragrafo 4 verrà evidenziato il costo stimato per il 2021 legato al fenomeno pandemico, compreso il trascinarsi delle assunzioni effettuate nel citato periodo marzo – dicembre 2020.

Confronto temporale organici

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	TESTE AL 31/12/2020
Medici	2.192	2.221	2.283	2.303	2.312	2.360	2.377
Veterinari	114	112	112	112	114	110	105
Dirigenza sanitaria	307	324	359	371	379	384	381
Dirigenza PTA	109	105	107	101	104	117	116
Personale infermieristico	6.273	6.361	6.466	6.558	6.668	6.817	7.603
Personale sanitario altri	1.619	1.588	1.652	1.661	1.671	1.581	1.811

OSS/OTA	1.297	1.355	1.433	1.444	1.500	1.563	1.878
Personale tecnico altri	1.233	1.227	1.243	1.199	1.205	1.173	1.145
Personale amministrativo	1.368	1.304	1.319	1.314	1.349	1.336	1.322
Totale	14.512	14.597	14.974	15.063	15.302	15.441	16.738

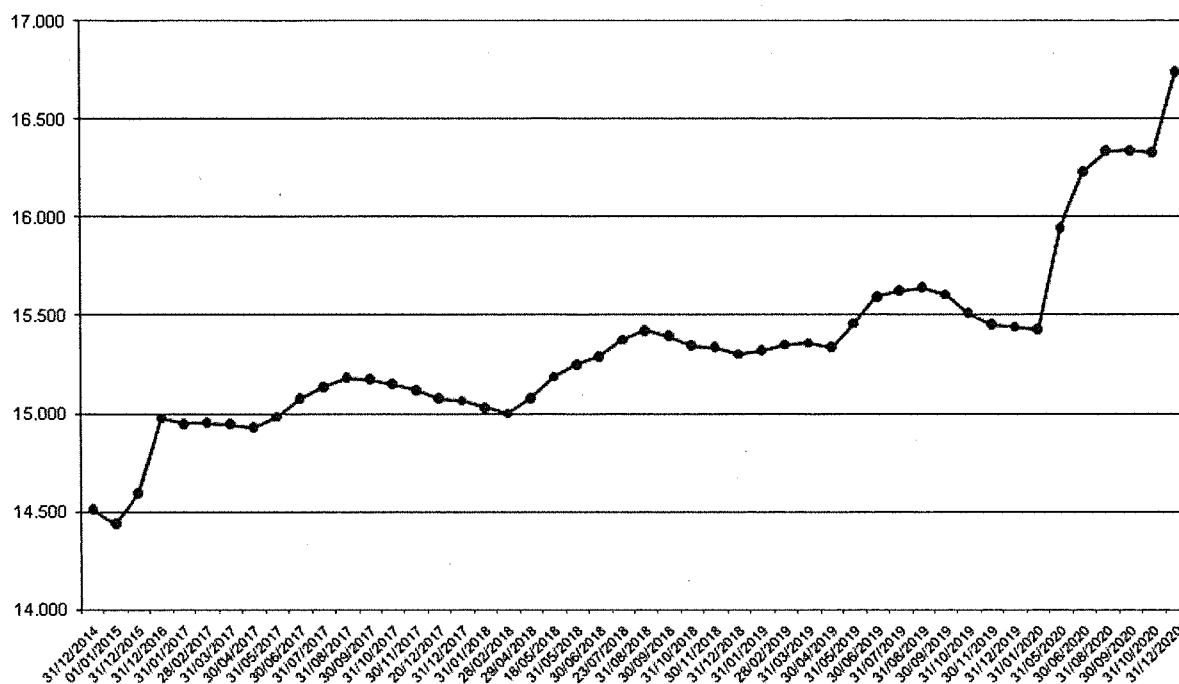
Tab. 2 – Personale dipendente a tempo indeterminato

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	TESTE AL 31/12/2020
Medici	1.983	1.937	1.961	2.030	2.148	2.265	2.288
Veterinari	114	111	110	106	98	94	93
Dirigenza sanitaria	269	256	250	252	304	322	336
Dirigenza PTA	96	95	96	91	92	110	112
Personale infermieristico	5.907	5.958	5.947	5.863	5.941	6.285	7.178
Personale sanitario altri	1.511	1.475	1.469	1.477	1.498	1.414	1.663
OSS/OTA	1.185	1.241	1.253	1.272	1.284	1.364	1.751
Personale tecnico altri	1.122	1.099	1.087	1.074	1.112	1.087	1.072
Personale amministrativo	1.261	1.205	1.267	1.267	1.213	1.190	1.192
Totale	13.448	13.377	13.440	13.432	13.690	14.131	15.685

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	TESTE AL 31/12/2020
Medici	209	284	322	273	164	95	89
Veterinari		1	2	6	16	16	12
Dirigenza sanitaria	38	68	109	119	75	62	45
Dirigenza PTA	13	10	11	10	12	7	4
Personale infermieristico	366	403	519	695	727	532	425
Personale sanitario altri	108	113	183	184	173	167	148
OSS/OTA	112	114	180	172	216	199	127
Personale tecnico altri	111	128	156	125	93	86	73
Personale amministrativo	107	99	52	47	136	146	130
Totale	1.064	1.220	1.534	1.631	1.612	1.310	1.053

Andamento presenti



3. Il PTFP 2021 – 2023: elementi di contesto e scenario organizzativo ed economico

Il Piano triennale è uno strumento dinamico rispetto al quale l'andamento della pandemia ha impresso un ulteriore elemento di variabilità. Il contesto epidemiologico dell'anno 2021 continua ad essere caratterizzato dal fenomeno pandemico in misura massiccia, cui si è potuto tuttavia far fronte grazie alle modifiche dell'offerta e degli scenari organizzativi approntati nel 2020, in maniera sicuramente più efficace. Le analisi effettuate per giungere alla definizione del PTFP 2021 – 2023 sono state condotte avendo presente:

- l'effettivo fabbisogno quali-quantitativo a garanzia dei Livelli Essenziali di Assistenza di cui al DPCM 12.01.2017 e, conseguentemente, l'esigenza di assicurare la piena copertura del turn over;
- il potenziamento dei servizi sul territorio, sia di carattere assistenziale sia di prevenzione, già in parte indicati nei Decreti emergenziali dell'anno 2020, in particolare nel D. L. 34/2020, tramite il rafforzamento degli organici dei Dipartimenti Cure Primarie e del Dipartimento Sanità Pubblica;

- la realizzazione del Piano Vaccinale con l'apertura delle sedi hub vaccinali nonché delle sedi delocate ed itineranti;
- 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 mantenimento degli organici necessari alla 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 di procedere gradualmente, pertanto nella prospettiva delle prossime annualità, agli adeguamenti della dotazione organica anche legati all'attuazione del PNRR rispetto alle aree di intervento connesse all'implementazione dei nuovi modelli organizzativi assistenziali finalizzati, in primis, al rafforzamento dei servizi di prossimità con lo sviluppo della Medicina territoriale;
- anche alla luce delle criticità emerse durante la pandemia, la rimodulazione dell'offerta tramite lo sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare e dei servizi di prossimità (potenziamento dei presidi territoriali quali le Case della Salute) appare quale intervento non procrastinabile, sia a livello di programmazione, sia di graduale reclutamento delle risorse necessarie, e quale impellente risposta alle variazioni del contesto assistenziale e sociale di riferimento.

La programmazione 2021 – 2023 deve necessariamente, da un lato, appoggiarsi al contesto sanitario tuttora caratterizzato dall'emergenza pandemica da COVID – 19 e, dall'altro, orientarsi verso un sistema sanitario:

- idoneo ad affrontare lo sviluppo dei servizi di prossimità, della medicina territoriale e dell'assistenza domiciliare tramite la pianificazione delle innovative forme assistenziali previste dai decreti emergenziali e dal PNRR;
- rimodulabile a fronte dell'incertezza degli andamenti epidemiologici.

4. Il PTFP 2021: azioni di stabilizzazione e interventi straordinari (emergenza COVID 19 e piano vaccinale).

Il piano è stato sviluppato in coerenza con il Preconsuntivo 2021 in cui è stato stimato un costo complessivo (comprensivo di oneri e IRAP) pari ad Euro 871.309.752, di cui Euro 859.026.608 per il personale dipendente ed Euro 12.283.144 per il personale con contratto atipico, con un incremento di spesa rispetto al 2020 di Euro 39.230.523 (+ 4,71%).

Per quanto riguarda il personale dipendente, il maggior costo stimato rispetto al 2020, pari ad Euro 33.271.522 (oneri ed IRAP compresi), è legato alle assunzioni relative all'emergenza COVID, sia della Dirigenza sia del Comparto sanitario e tecnico addetto all'assistenza, considerando con tale connotazione anche le assunzioni per la realizzazione del piano vaccinale (comprese le figure amministrative a tempo determinato inserite nelle sedi vaccinali), nonché all'attivazione di nuovi servizi ed allo slittamento di alcune assunzioni di cui al PTFP del 2020 in relazione alla disponibilità delle graduatorie. Tale maggior costo ricomprende anche il trascinamento delle assunzioni aggiuntive COVID del 2020, stante l'impossibilità di riconvertire in toto, visto l'andamento pandemico, le risorse acquisite verso altre funzioni/copertura turn over.

Per quanto riguarda il personale con contratto atipico, il maggior costo rispetto al 2020, pari ad Euro 5.959.000, è legato all'attivazione/mantenimento, ai sensi dei richiamati Decreti Legge n. 18/2020 e n. 34/2020 nonché della legge n. 178/2020 come modificata dal decreto legge n. 41/2021, di contratti libero professionali/collaborazioni coordinate e continuative, tramite i quali sono state acquisite le prestazioni di medici specializzandi, di personale in quiescenza, di laureati in Medicina e Chirurgia abilitati, nonché di medici in formazione specialistica, questi ultimi per la realizzazione del piano vaccinale.

Oltre ai suddetti sono in corso di attivazione contratti di lavoro autonomo/collaborazione coordinata e continuativa in applicazione di quanto disposto dall'art. 33 del Decreto Legge n. 73/2021, specificatamente finanziati, con la finalità di potenziare i servizi territoriali e ospedalieri di Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza, anche in risposta ai bisogni di salute connessi all'emergenza epidemiologica da COVID – 19.

In continuità con le politiche di stabilizzazione del personale precario - sulla base di quanto disposto dall'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 e s.m.i., da ultimo modificato dal D.L. 183/2020 (Milleproroghe) convertito, con modificazioni, dalla L. 21/2021, e tenuto conto dei 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, approvati con DGR 469/ 2020 - si è proceduto anche nel 2021 ad attivare le relative procedure.

Entro la fine del corrente anno si provvederà nei diversi profili del personale del comparto e nei profili e discipline/aree del personale della dirigenza, alla stabilizzazione degli aventi titolo sulla base del fabbisogno in corso di definizione. La costituzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato avverrà con cessazione di un corrispondente numero di rapporti di lavoro a tempo determinato e quindi nei limiti dotazionali ed economici di cui al presente Piano.

Grazie alle azioni realizzate nel 2020 è proseguita la graduale ripresa dell'attività sanitaria programmata, in regime ambulatoriale e di ricovero; come è noto nell'anno in corso tale attività non ha subito sospensioni.

Nella tabella che segue la sintesi delle assunzioni effettuate:

Figure assunte a fronte emergenza COVID e realizzazione Piano Vaccinale	
n. unità	PROFILO
142	COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR
2	COLL.PROF.SANIT.-TECN.PREV.AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO
13	COLLAB.PROF.SANIT.-ASSISTENTE SANITARIO (N)
1	COLLAB.PROF.SANIT.-DIETISTA (N)
1	COLLAB.PROF.SANIT.-EDUCATORE PROFESSIONALE
4	COLLAB.PROF.SANIT.-FISIOTERAPISTA
212	COLLAB.PROF.SANIT.-INFERMIERE
1	COLLAB.PROF.SANIT.-ORTOTTISTA/ASSIST.OFTALMOLOGIA
23	COLLAB.PROF.SANIT.-OSTETRICA
21	COLLAB.PROF.SANIT.-TECNICO SANIT.LABOR.BIOMEDICO
8	COLLAB.PROF.SANIT.-TECNICO SANIT.RADIOLOGIA MEDICA
26	OPERATORE SOCIO SANITARIO
17	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO-AUTISTA DI AMBULANZA
1	DIRIGENTE BIOLOGO-PATOLOGIA CLINICA
4	DIRIGENTE MEDICO
476	TOTALE

5. Le esigenze di riassetto organizzativo in relazione al mutato contesto assistenziale: il percorso di parziale rivisitazione dei livelli di responsabilità.

L'assetto sanitario

La scelta organizzativa effettuata dall'Azienda USL della Romagna per garantire omogeneità ed equità di risposta sul territorio è stata individuata nella valorizzazione del Distretto quale unità essenziale presso cui assicurare i livelli assistenziali ospedalieri, territoriali e di integrazione socio-sanitaria. E' tramite tale configurazione di prossimità assistenziale che si ritiene possa essere garantita la massima integrazione fra i servizi territoriali e la riduzione della permanenza nelle strutture di ricovero. In particolare fin dal 2020, comunque nel rispetto degli standard previsti dalla normativa vigente (D. M. n. 70/2015, DGR n. 2040/2015), si è avviato il percorso istituzionale finalizzato ad assicurare negli ospedali le discipline specialistiche di base ad altissima diffusione (Pronto Soccorso, Medicina Interna, Chirurgia Generale, Ortopedia, Anestesia, OBI, e i servizi di supporto quali la Radiologia), individuando nel livello organizzativo della Struttura Complessa la configurazione più efficiente ed a maggior tutela degli assistiti, in risposta della componente istituzionale locale, nonché quale leva di attrazione degli stessi professionisti sanitari.

Quanto sopra avendo presente che:

- 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 Territoriale e Assistenza Ospedaliera) preveda nei territori distrettuali la medesima configurazione.

Nel febbraio 2021 - in seguito alla conclusione del percorso di condivisione con la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria (CTSS) della Romagna relativo all'integrazione della dotazione di posizioni di direttore di struttura complessa, nonché alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna prot. RER n. 0026450 del 14.01.2021 - si è provveduto a integrare e modificare i documenti organizzativi aziendali istituendo le seguenti Unità Operative complesse:

- U.O. Anestesia e Rianimazione Riccione
- U.O. Anestesia e Rianimazione Faenza
- U.O. Anestesia e Rianimazione Lugo
- U.O. Chirurgia Generale Lugo
- U.O. Malattie Infettive Forlì e Cesena

- U.O. Direzione Medica P.O. Lugo
- U.O. Radiologia Faenza
- U.O. Radiologia Lugo
- U.O. Dipendenze Patologiche Forlì e Cesena
- U.O. Dipendenze Patologiche Ravenna
- U.O. Dipendenze Patologiche Rimini
- U.O. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (SIAN) Forlì e Cesena
- U.O. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (SIAN) Ravenna
- U.O. Igiene degli Alimenti e della Nutrizione (SIAN) Rimini
- U.O. Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) Forlì e Cesena
- U.O. Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) Ravenna
- U.O. Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) Rimini;

Rispetto a tali strutture si sta gradualmente procedendo all'affidamento dei relativi incarichi di direzione sulla base delle disposizioni normativamente previste; analogamente sono proseguiti nel 2021 i percorsi di affidamento di incarichi di direzione su postazioni vacanti per cessazione del rapporto di lavoro dei relativi titolari. Dall' 1 gennaio 2021 ad oggi sono stati affidati 37 incarichi di direzione di strutture complesse/direzione distrettuale e sono state attivate le procedure selettive volte alla copertura di ulteriori 27 postazioni.

L'assetto delle Unità Operative Amministrative, Tecniche e di Staff

Il riassetto organizzativo dall'Azienda USL della Romagna, operato a ridosso della costituzione della stessa (unificazione delle quattro Aziende dell'Area Vasta Romagna), ha prodotto, con riferimento ai servizi di supporto, la ridefinizione e la riconduzione delle funzioni afferenti all'area tecnico – amministrativa e agli uffici di staff della Direzione Strategica a nuove posizioni di responsabilità, corrispondenti ad altrettante Strutture Complesse, sulla base dei principi di unificazione e concentrazione previsti fra gli obiettivi di mandato della Direzione Generale (DGR n. 167 del 23.02.2015). L'esito della nuova configurazione ha condotto ad una riduzione del numero delle Strutture Complesse (ca. il 50% in meno rispetto agli assetti delle Aziende confluite). Analogamente si è proceduto, a seguire e con gli stessi criteri, per gli incarichi di livello immediatamente inferiore (Strutture Semplici/Incarichi di Alta Professionalità).

In relazione al tempo trascorso – oltre un quinquennio – si rende necessario verificare la rispondenza di tale assetto organizzativo alle esigenze dell'attuale contesto - istituzionale, normativo e tecnologico – nonché valutarne gli esiti in termini di efficienza e qualità relativi al periodo trascorso, con particolare riferimento al

mantenimento di una distribuzione necessariamente territoriale dei servizi di supporto, seppur unificati, che richiede adeguati livelli di responsabilità.

A quanto sopra occorre aggiungere l'esigenza di rideterminare formalmente la dotazione organica (al 31.12.2020 più 13% di dirigenti dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa rispetto al 31.12.2015) e, come conseguenza, aumentare in maniera congrua i relativi fondi contrattuali ai sensi dell'art. 53 del CCNL 08.06.2000 richiamato dall'art. 91 del CCNL 17.12.2020.

6. I nuovi progetti/servizi e Il potenziamento dell'assistenza territoriale: avvio nel 2021 con la prospettiva dell'implementazione nelle annualità future (2022-2023).

I nuovi progetti/servizi: adeguamento agli standard normativi ed al contesto assistenziale.

L'impegno assolto dai servizi del territorio durante l'emergenza sanitaria, rivolto in particolare alle CRA ed all'assistenza domiciliare per i pazienti fragili al fine di evitarne il ricovero ospedaliero, ha richiesto da un lato un rafforzamento stabile dell'offerta socio-sanitaria territoriale e, dall'altro, di rafforzare il sistema delle indagini epidemiologiche e di sorveglianza attiva con l'intervento del Dipartimento di Sanità Pubblica nonché delle Cure Primarie. A ciò si deve ora aggiungere una programmazione assunzionale che consenta di mettere le basi fin dall'anno in corso di nuovi progetti assistenziali, distinti ma collegati dalla comune finalità del miglioramento in termini di assicurazione dei LEA e di utilizzo appropriato delle risorse in un quadro funzionale anche rispettoso degli standard richiesti.

In particolare la programmazione 2021 tiene conto del necessario avvio dei seguenti progetti/servizi, anche funzionalmente connessi in quanto destinati all'appropriatezza assistenziale:

- Ospedale di Comunità di Santarcangelo di Romagna;
- Casa della salute Voltana (sperimentazione);
- radiologia domiciliare per anziani ricoverati in RSA;
- ambulatorio per la cura delle ferite difficili.

Tiene altresì conto dei seguenti progetti di adeguamento agli standard previsti:

- progetto procurement aziendale;
- adeguamento assistenza in emergenza H12 della Vallata del Savio;
- ripristino organici mediante assunzione delle corrispondenti risorse infermieristiche e tecnico – assistenziali assegnate alle CRA (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).

L'avvio delle linee di azione collegate alle Missioni del PNRR

Nella prospettiva della graduale implementazione nelle future annualità del Piano ed anche oltre, nell'anno in corso, in relazione alla disponibilità di graduatorie ed alle disposizioni peraltro in parte già contemplate fin dal DL 34/2020 (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), va sicuramente avviato il percorso di preparazione del PNRR rivedendo in primis i parametri di personale infermieristico in rapporto alla popolazione assistita.

In particolare:

- sviluppo dell'assistenza domiciliare tramite l'introduzione graduale dell'infermiere di famiglia (parametri di cui al DL 34/2020);
- potenziamento e creazione dei presidi territoriali (Case della Salute, Ospedali di Comunità, Centrali Operative Territoriali);
- implementazione delle funzioni USCA tramite il personale infermieristico (1 unità per ogni medico).

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 2021, 2022 e 2023" il fabbisogno è stato calcolato utilizzando le seguenti modalità:

- **unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE):** partendo dalla c. d. "estrazione SUMAP" del software GRU, si è tenuto conto, oltre che del dato ad oggi, dell'esigenza di rispettare la programmazione di breve periodo (2021) e delle annualità future (2022 -2023);
- **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 relazione 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.

Nella Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2021" 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.

Si precisa che si è ritenuto coerente, rispetto alla variabile data dalla pandemia, indicare nella Tabella A anno 2022 il 50% del costo COVID stimato per il 2021, avendo peraltro presente che la dinamicità del Piano consentirà una stima più aderente al conteso epidemiologico nelle future annualità, mentre per il 2023 il costo COVID è stato azzerato. Nelle annualità 2022 e 2023 l'eventuale ed auspicabile venir meno del fabbisogno di risorse dedicate al COVID potrà portare alla conversione di tale personale verso altre funzioni assistenziali, nonché alla copertura del futuro turn over.

Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2021-2021: integrazione ipotesi del 15 settembre 2021.

1. Premessa

La presente relazione integra la versione presentata in Regione in data 15 settembre 2021, aggiornandola in collegamento con le indicazioni generali per la predisposizione del Bilancio Economico Preventivo 2021 di cui a nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna prot. 0956640 del 14.10.2021.

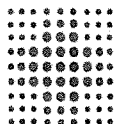
La finalità del presente aggiornamento va rinvenuta esclusivamente nell'esigenza di assicurare, unitamente alle altre Aziende Sanitarie regionali, la compatibilità con il finanziamento assegnato a livello regionale in sede di programmazione 2021 nella prospettiva delle prossime annualità, mentre a livello di sviluppo delle azioni collegate al PNRR permangono le esigenze assunzionali di cui alla citata prima versione del PTFP 2021 – 2023.

1. Le azioni già sviluppate nel 2021

Premesso quanto sopra non è superfluo ribadire che, come per l'anno 2020, anche per l'anno in corso si è confermata, ai fini della definizione della programmazione dei fabbisogni di personale, la forte influenza sull'assetto organizzativo ed economico dell'emergenza pandemica da COVID – 19 unita alla valutazione sull'esigenza di consolidare l'ampliamento dell'assetto dell'offerta, sia ospedaliera sia territoriale. Proprio grazie alle azioni realizzate nel 2020 è proseguita la graduale ripresa dell'attività sanitaria programmata, in regime ambulatoriale e di ricovero.

In particolare va ribadito che, al fine di contrastare l'emergenza epidemiologica collegata alla diffusione del virus COVID 19, sin dai primi mesi dell'anno 2021 è proseguito il reclutamento del personale essenziale per far fronte alla predetta situazione emergenziale nonché, intervento inedito rispetto all'anno 2020, per la realizzazione del piano vaccinale. Nella tabella che segue la sintesi delle assunzioni effettuate:

Figure assunte a fronte emergenza COVID e realizzazione Piano Vaccinale	
n. unità	PROFILO
142	COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR
2	COLL.PROF.SANIT.-TECN.PREV.AMBIENTE E LUOGHI DI LAVORO
13	COLLAB.PROF.SANIT.-ASSISTENTE SANITARIO
1	COLLAB.PROF.SANIT.-DIETISTA



1	COLLAB.PROF.SANIT.-EDUCATORE PROFESSIONALE
4	COLLAB.PROF.SANIT.-FISIOTERAPISTA
212	COLLAB.PROF.SANIT.-INFERMIERE
1	COLLAB.PROF.SANIT.-ORTOTTISTA/ASSIST.OFTALMOLOGIA
23	COLLAB.PROF.SANIT.-OSTETRICA
21	COLLAB.PROF.SANIT.-TECNICO SANIT.LABOR.BIOMEDICO
8	COLLAB.PROF.SANIT.-TECNICO SANIT.RADIOLOGIA MEDICA
26	OPERATORE SOCIO SANITARIO
17	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO-AUTISTA DI AMBULANZA
1	DIRIGENTE BIOLOGO-PATOLOGIA CLINICA
4	DIRIGENTE MEDICO
476	TOTALE

Le azioni già portate a termine nell'ambito della programmazione del PTFP relative all'anno 2021, avendo presente la dinamicità intrinseca della pianificazione pluriennale, sono riconducibili alle seguenti note esigenze:

- l'effettivo fabbisogno quali-quantitativo a garanzia dei Livelli Essenziali di Assistenza di cui al DPCM 12.01.2017 e, conseguentemente, l'esigenza di assicurare la piena copertura del turn over;
- il potenziamento dei servizi sul territorio, sia di carattere assistenziale sia di prevenzione, già in parte indicati anche nei Decreti emergenziali dell'anno 2020, in particolare nel D. L. 34/2020, tramite il rafforzamento degli organici dei Dipartimenti Cure Primarie e del Dipartimento Sanità Pubblica;
- la realizzazione del Piano Vaccinale con l'apertura delle sedi hub vaccinali nonché delle sedi delocate ed itineranti;
- 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 mantenimento degli organici necessari alla 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.

Quanto sopra ha condotto ad una copertura del turn over in misura percentuale superiore al 100, utilizzando inoltre la tipologia di reclutamento disponibile sul mercato ossia attivando in misura maggiore rapporti a tempo indeterminato.

2. Il PTFP 2021: rimodulazione della programmazione dell'ultimo trimestre.

Il piano è stato sviluppato in coerenza con il Preventivo 2021 in cui è stato stimato un costo complessivo (comprensivo di oneri e IRAP) pari ad Euro 882.990.706 , di cui Euro 870.707.562 per il personale dipendente ed Euro 12.283.144 per il personale con contratto atipico, con un incremento di spesa rispetto al 2020 di Euro 50.911.477 pari ad un + 6,12 %. Come per l'anno 2020 le risorse dei fondi contrattuali relativi alle assunzioni di personale dedicate all'emergenza COVID sono state scorporate dai predetti Fondi e aggiunte al costo del personale (ca. 12 milioni).

Per quanto riguarda il personale dipendente il maggior costo stimato rispetto al 2020, pari ad Euro 44.952.476 (oneri ed IRAP compresi), è legato alle assunzioni relative all'emergenza COVID, sia della Dirigenza sia del Comparto sanitario e tecnico addetto all'assistenza, considerando con tale connotazione anche le assunzioni per la realizzazione del piano vaccinale (comprese le figure amministrative a tempo determinato inserite nelle sedi vaccinali) nonché all'attivazione di nuovi servizi ed allo slittamento di alcune assunzioni di cui al PTFP del 2020 in relazione alla disponibilità delle graduatorie. Tale maggior costo ricomprende anche il trascinarsi delle assunzioni aggiuntive COVID 2020 in relazione all'impossibilità di riconvertire in toto, visto l'andamento pandemico, le risorse acquisite verso altre funzioni/copertura turn over.

Per quanto riguarda il personale con contratto atipico il maggior costo rispetto al 2020, pari ad Euro 5.959.000, è legato all'attivazione/mantenimento, ai sensi dei richiamati Decreti Legge n. 18/2020 e n. 34/2020 nonché della legge n. 178/2020 come modificata dal decreto legge n. 41/2021, di contratti libero professionali/collaborazioni coordinate e continuative tramite i quali sono state acquisite le prestazioni di medici specializzandi, di personale in quiescenza, di laureati in Medicina e Chirurgia abilitati nonché di medici in formazione specialistica, questi ultimi per la realizzazione del piano vaccinale.

Oltre ai suddetti sono in corso di attivazione contratti di lavoro autonomo/collaborazione coordinata e continuativa in applicazione di quanto disposto dall'art. 33 del Decreto Legge n. 73/2021, specificatamente finanziati, con la finalità di potenziare i servizi territoriali e ospedalieri di Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza, anche in risposta ai bisogni di salute connessi all'emergenza epidemiologica da COVID – 19.

Le citate esigenze di compatibilità economica impongono un temporaneo ripensamento delle ulteriori azioni di sviluppo degli organici preventivate per l'ultimo trimestre.

Ciò con particolare riferimento alle azioni collegate:

- all'esigenza di procedere gradualmente, pertanto nella prospettiva delle prossime annualità, agli adeguamenti della dotazione organica anche legati all'attuazione del PNRR rispetto alle aree di intervento connesse all'implementazione dei nuovi modelli organizzativi assistenziali finalizzati, in primis, al rafforzamento dei servizi di prossimità con lo sviluppo della Medicina territoriale;
- alla rimodulazione dell'offerta, anche alla luce delle criticità emerse durante la pandemia, attraverso lo sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare e dei servizi di prossimità (potenziamento dei presidi territoriali quali le Case della Salute) quale impellente risposta alle variazioni del contesto assistenziale e sociale di riferimento.

Si richiamano in particolare rispetto ai nuovi progetti/servizi, il cui avvio era preventivato per l'ultimo trimestre 2021 con la prospettiva dell'implementazione graduale nelle successive annualità, le relative finalizzazioni:

- l'adeguamento agli standard normativi ed al contesto assistenziale nonché all'appropriatezza dei servizi (quali adeguamento Ospedali di Comunità e Case della Salute; radiologia domiciliare per anziani ricoverati in RSA; rimodulazione posti letto ospedalieri; revisione assistenza in emergenza nei territori; ripristino organici mediante assunzione delle corrispondenti risorse infermieristiche e tecnico – assistenziali assegnate alle CRA);
- la realizzazione delle linee di azione collegate alle Missioni del PNRR quali lo sviluppo dell'assistenza domiciliare tramite l'introduzione graduale dell'infermiere di famiglia (parametri di cui al DL 34/2020); il potenziamento e la creazione dei presidi territoriali (Case della Salute, Ospedali di Comunità, Centrali Operative Territoriali); l'implementazione delle USCA tramite il personale infermieristico).

In merito alle politiche di stabilizzazione del personale precario si rinvia a quanto illustrato nella relazione trasmessa in data 15 settembre precisando che la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato avviene con cessazione di un corrispondente numero di rapporti di lavoro a tempo determinato e quindi nei limiti dotazionali ed economici di cui al presente Piano.

3. Il PTFP 2021 – 2023 : contributo alla compatibilità economica del contenimento anno 2021 e delle annualità future.

Il percorso di aggiornamento del piano è stato condotto sulla base dei seguenti criteri guida:

- per le annualità 2022 e 2023 l'eventuale ed auspicabile venir meno del fabbisogno di risorse dedicate al COVID dovrà condurre alla conversione, e quindi al riassorbimento, di tale personale in primis verso la copertura del futuro turn over;
- assicurazione della copertura del turn over del personale dirigenziale dell'area sanità, a fronte della nota carenza in particolare di Medici specialisti ed il sottodimensionamento degli organici attuali rispetto al fabbisogno definito.

In particolare per il personale dipendente del Comparto Sanitario il confronto del "tempo pieno equivalente" delle figure a Tempo Indeterminato al 31.12.2020 con il medesimo dato stimato per il 2021 evidenzia la possibilità di "recuperare", nell'anno 2022, all'interno della dotazione ordinaria le assunzioni COVID tramite:

- il mancato rinnovo nella medesima annualità dei Tempi Determinati alla loro scadenza naturale (ca. n. 220 FTE);
- la copertura delle cessazioni del personale del Comparto Sanitario a Tempo Indeterminato - stimando il turn over 2022 del medesimo come media dei pensionamenti degli anni 2019/2020 pari in n. 550 unità, corrispondenti a circa n. 480 FTE – attingendo fino al loro esaurimento ai Tempi Determinati in scadenza nel 2023 (contratti a 36 mesi);
- la copertura del Turn Over anno 2022 del personale del Comparto sarà sostenuta attingendo alle figure assunte a Tempo Indeterminato nel corso del 2021 quale anticipazione del turn over o quale incremento della dotazione in relazione all'attivazione di nuovi servizi, anche previsti dei decreti emergenziali.

Per il personale atipico viene ipotizzata la parziale cessazione dei rapporti in scadenza al 31.12.2021 in relazione all'andamento pandemico 2022.

4. Conferma azioni organizzative inserite nella relazione del 15 ottobre 2021.

Per l'assetto sanitario vengono integralmente confermate:

- le esigenze di riassetto organizzativo, in relazione al mutato contesto assistenziale, ossia il percorso di parziale rivisitazione dei livelli di responsabilità finalizzato ad assicurare contestualmente la

massima prossimità assistenziale e l'omogeneità dell'offerta sui territori tramite un corrispondente e coerente assetto degli incarichi dirigenziali.

In merito all'assetto delle Unità Operative Amministrative, Tecniche e di Staff si ribadisce l'esigenza di verificare la rispondenza dell'assetto organizzativo approvato a ridosso della costituzione dell'Azienda USL della Romagna alle esigenze dell'attuale contesto - istituzionale, normativo e tecnologico – nonché di valutarne gli esiti in termini di efficienza e qualità relativi al periodo trascorso. Ciò con particolare riferimento al mantenimento di una distribuzione necessariamente territoriale dei servizi di supporto pur unificati sia con riferimento alle UUOO centrali sia a quelle in staff alla direzione strategica, avendo presente che tale predetta esigenza di delocalizzazione funzionale va opportunamente presidiata con adeguati livelli di responsabilità. Va ribadita inoltre la necessità di rideterminare formalmente la dotazione organica (al 31.12.2020 più 13% di dirigenti dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa rispetto al 31.12.2015) e, come conseguenza, aumentare in maniera congrua i relativi fondi contrattuali ai sensi dell'art. 53 del CCNL 08.06.2000 richiamato dall'art. 91 del CCNL 17.12.2020.

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 2021, 2022 e 2023" 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 (2021) e delle annualità future (2022 -2023);
- **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. Si ribadisce che come per l'anno 2020 le risorse dei fondi contrattuali relativi alle assunzioni di personale dedicate all'emergenza Covid sono state scorporate dai predetti Fondi e aggiunte al costo del personale (ca. 12 milioni).

Si precisa che si è ritenuto coerente rispetto alla variabile data dalla pandemia indicare nella Tabella A anno 2022 il costo COVID per un semestre, avendo peraltro presente che la dinamicità del Piano consentirà una stima più aderente al conteso epidemiologico nelle future annualità, mentre per il 2023 il costo COVID è stato azzerato.

Nella Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2021" 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 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario				Contratti stipulati ¹						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Conversioni ²		Prestazioni aggiunte a vario titolo scotte							
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate da SSN)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	SANT'ANDREA		NOVA SANT'ANDREA		FINANZIATO COVID		NON FINANZIATO COVID					FTE anno ³	FTE anno ⁴	FTE anno ⁵	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
								COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO														COSTO
ANNO DELL'VALORE ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate da SSN)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ⁴	FTE anno ⁵	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID		
PERSONALE URGENZE																												
Medici ⁶	2.376,89	282.378.860	6.954.463		5,83	1.076.720	0	8.139.464	23.747	0	0	8.173.211	8.173.211	214	318	49	4.736.952	18.922	0	0	724.499	7.391.754	910.617					
Neuroradiologi	287,51	11.443.868			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Collegio radiante	394,80	11.512.735	817.284		0	0	0	1.357.837	0	0	0	371.684	360.139	0	0	0	0	0	0	12.500	0	0	14.530	44.170	0			
Chirurgia PTA	116,59	11.325.668	804.873,10		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.043	0	0	0	0	0			
TOTALE PERSONALE URGENZE	2.995,99	316.863.981,41	7.876.135,10		5,83	1.076.720	0	9.091.477	23.747	0	0	9.544.895	9.534.350	224	318	49	4.736.952	18.922	0	0	724.499	7.436.324	910.617					
PERSONALE COMPLESSO																												
Personale infermieristico	7.623,18	628.900.293	62.494.537	11.221.183	0	0	0	1.111.848	19.282	0	0	1.169.910	1.169.910	0	0	0	0	0	0	0	0	1.151.712	1.835.137	0	0			
Personale tecnico PTA	1.813,34	68.430.430	6.207.061	1.275.079	0	0	0	411.807	19.870	0	0	149.063	149.063	0	0	0	0	0	0	0	0	115.538	48.184	0	0			
Chirurgia	1.876,78	64.129.968	14.813.526	3.091.888	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Personale tecnico PTA	1.132,46	38.890.408			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Personale amministrativo	1.612,73	49.847.214	2.349.151		0	0	0	112.477	0	0	0	112.877	112.877	0	0	0	0	0	0	49.735	0	0	0	0	0			
Personale della ricerca medica					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
TOTALE PERSONALE COMPLESSO	13.066,11	766.821.143,67	86.347.216,87	17.545.879,00	0	0	0	1.725.133	134.830	0	0	279.940	1.768.312	0	0	0	0	0	0	49.735	0	0	1.151.712	2.168.394	48.184	0		
FABBISOGNO PERSONALE 2021	16.062,10	1.083.725.125,08	94.223.351,97	35.067.879,00	5,83	1.076.720	0	11.816.610	184.619	0	0	12.819.842	10.940.163	224	318	49	4.736.952	61.656	0	0	1.276.111	9.608.430	958.801	0	0			
ANNO 2021																												
IN CLU COSTI RIMBORSI CONTRATTUALI ES-LS																												
IN CLU COSTI INC																												
IN CLU COSTI ELEMENTO PERSICUATIVO																												
IN CLU COSTI AJUSTAMENTO ESCLUSIVITA' (E ART. 1, 178/2020)																												
TOTALE ANNO 2021																												

¹Comprende anche gli addizionali

²U, oneri, non amministrativi, prestazioni ospedaliere

³Calcolato in base al costo su full time (28750 ore totali assente, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ¹					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze		finanziarie da Balduzzi	non finanziate
	ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ²	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																			
Medici ⁴	2.488,24	269.626.429	909.311	11,83	1.246.564	0	6.797.440	0	0	6.797.440	0	229	316	80	2.428.026	14.522	0	0	6.394.364
Veterinari	106,68	13.776.401	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0
Diligenza sanitaria	401,59	33.460.087	97.958	0	0	0	70.573	0	0	70.573	0	9	0	0	0	18.300	0	0	44.572
Diligenza PTA	125,15	11.294.171	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	3.121,67	316.196.066	1.007.269	11,83	1.246.564	0	6.868.013	0	0	6.868.013	0	247	316	80	2.428.026	32.822	0	0	8.438.936
PERSONALE COMPARTO																			
Personale Infermieristico	7.356,10	312.288.062	28.588.851	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	1.815.375
Personale sanitario altri	1.787,34	66.723.544	2.616.119	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	352.919
OSV/OTA	1.750,31	59.336.474	7.053.159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
Personale tecnico altri	1.122,53	38.336.931	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
Personale amministrativo	1.304,10	45.606.541	1.453.798	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54.595	0,00	0	0
Personale della ricerca sanitaria				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	13.320,38	522.325.353	39.713.947	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54.595	0	0	2.168.294
FABBISOGNO PERSONALE 2022	16.442,05	848.464.419	40.721.216	11,83	1.246.564	0	6.868.013	0	0	6.868.013	0	247	316	80	2.428.026	87.417	0	0	10.607.230

¹comprende anche gli odontoiatri²l.p., cocco, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n. ore su full time (28/30 ore volte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ¹					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte					
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO DA COVID	NON FINANZIATO	FTE anno ³					FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:																							
PERSONALE DIRIGENTE																							
Medici ⁴	2.488,24	269.606.409		11,67	1.031.865	0	6.797.440			- 6.797.440		229	316	80		10.122	0	0	8.394.364	0			
Veterinari ⁴	106,68	11.776.401		0	0	0						9	0	0	0	0	0	0	0	0			
Dirigenza sanitaria	401,59	33.460.087		0	0	0						9	0	0	0	9.150	0	0	0	0			
Dirigenza PTA	125,15	11.294.171		0	0	0						0	0	0	0	0	0	0	0	0			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	3.121,67	326.139.068		11,67	1.031.865	0	6.797.440	0	0	6.797.440	0	247	316	80	0	19.272	0	0	8.394.364	0			
PERSONALE COMPARTO																							
Personale infermieristico	7.616,33	312.288.062		0	0	0						0	0	0	0	0	0,00	0	1.815.175	0			
Personale sanitario altri	1.854,51	66.737.244		0	0	0						0	0	0	0	0	0,00	0	304.575	0			
OSS/OTA	1.818,18	59.336.474		0	0	0						0	0	0	0	0	0,00	0	0	0			
Personale tecnico altri	1.164,59	36.356.931		0	0	0						0	0	0	0	0	0,00	0	0	0			
Personale amministrativo	1.357,16	45.606.541		0	0	0						0	0	0	0	6.379	0,00	0	0	0			
Personale della ricerca sanitaria				0	0	0						0	0	0	0	0	0,00	0	0	0			
TOTALE PERSONALE COMPARTO	13.830,79	522.325.351	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.979	0	0	2.120.650	0			
FABBISOGNO PERSONALE 2023	16.952,46	848.464.419	0	11,67	1.031.865	0	6.797.440	0	0	6.797.440	0	247	316	80	0	26.251	0	0	10.514.414	0			

¹comprende anche gli odontoiatri
²LP, cocoon, somministrazione, prestazioni occasionali
³calcolare in base al n. ore su full time (28/30 ore tolte assente, ferie, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	2531	262.378.879,84	12	1.076.720,00
Veterinari	108	11.845.679,69		
Dirigenza sanitaria	409	33.315.739,17		
Dirigenza PTA	127	11.125.687,99		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	3175	318.665.986,69	12	1.076.720,00
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	8191	328.905.297,05		
Personale sanitario altri	1911	68.434.438,91		
OSS/OTA	2002	64.129.985,95		
Personale tecnico altri	1196	38.696.407,62		
Personale amministrativo	1518	49.647.013,52		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	14818	549.813.143,05	0	0
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	17993	868.479.129,74	12	1.076.720,00

¹comprende anche gli odontoiatri