

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

**AOO:** AUSLROMAGNA

**Registro:** Deliberazione

**N.** 455

**Data:** 20/12/2022

**Oggetto:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2022/2024 AZIENDA USL DELLA ROMAGNA

**Sottoscritto digitalmente da:**

- Tiziano Carradori (Il Direttore Generale);
- Con il parere favorevole di Francesca Bravi (Il Direttore Sanitario);
- Con il parere favorevole di Agostina Aimola (Il Direttore Amministrativo);
- Orietta Versari (Il Direttore/Responsabile) U.O. GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE;
- Vera Zauli (Il Responsabile del Procedimento);

**Classifica:** 10.4.3 Assunzioni [1]

### **ELENCO DOCUMENTI**

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPRONTA</b>
Delibera PTFP 2022_2024.pdf	294c7ce9a23b231ffe602a03dc2bf76a17f3eb630b8673f4a5dc24c0878063d2
all. 1_Relazione al PTFP - Triennio 2022-2023.pdf	f42245552a56c70ec309b0194e7d8677f70b912fab7c83a8927a5705dddabfb7
All.2_Tabella A-Tabella B.pdf	dafcef1bf3540e6268c0d2b8596639a2bdc8542612d7739f785f4e8435bb3bc6

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

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) RELATIVO AL TRIENNIO 2022/2024 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"*;

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 2022/2024 - trasmesso alla regione Emilia-Romagna con nota prot. n. 0173574/P del 22.06.2022, ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) Triennio 2022-2024: invio documento provvisorio" composto da:

- Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024";
- Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2022";
- Relazione illustrativa;

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. 1192230 del 29.11.22 (in atti prot. n. 0321269 del 29.11.2022), ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2022-2024" con cui, con riferimento al PTFP 2022-2024 - si comunica l'approvazione regionale del PTFP relativo a detto triennio, precisando che dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di previsione per l'anno 2022, e che "... omissis... la concreta implementazione delle assunzioni di personale per gli anni successivi dovrà essere necessariamente definita in funzione delle risorse disponibili nell'arco temporale di riferimento del PTFP";

preso altresì atto che nella suddetta nota, viene inoltre precisato che "...omissis.. nelle more della definizione del PTFP relativo al triennio 2023 -2025, le aziende, fino al 31 dicembre 2022, potranno procedere alle assunzioni di personale con esclusivo riferimento al personale dell'emergenza -urgenza, nonché ai medici in anestesia e ostetricia e ginecologia. Sono in ogni caso autorizzate le assunzioni derivanti dalle stabilizzazioni effettuate in applicazione delle vigenti norme legislative, nonché le assunzioni strettamente finalizzate per l'attuazione ed implementazione dei progetti del PNRR. Questa indicazione potrà essere rivista in relazione agli andamenti delle gestioni aziendali, agli sviluppi dell'emergenza epidemiologica Covid-19 e alla cornice finanziaria di riferimento per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica";

Ritenuto pertanto che il Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2022-2024 dell'Azienda Usl della Romagna possa essere adottato in via definitiva, tenendo conto delle indicazioni contenute nella nota regionale sopra richiamata;

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 2023-2025, 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 2022/2024 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;

attestate la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento, la coerenza con i regolamenti e le procedure aziendali nonché la compatibilità della spesa con il bilancio economico dell'anno in corso da parte dei Responsabili che sottoscrivono 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 2022/2024 dell'Azienda Usi della Romagna, allegato al presente atto e così composto:
  - Tabella A: "Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024";
  - Tabella B: "Dotazione organica personale dipendente 2022";
  - Relazione Illustrativa
- 2) di precisare che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2023-2025, 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 2022 è compatibile con il bilancio economico 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  
(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. ssa Francesca Bravi)

---

Il Direttore Generale  
(Dott. Tiziano Carradori)

---

**Pubblicazione N. 4270**

**Deliberazione n. 455 del 20/12/2022 ad oggetto:**

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)  
RELATIVO AL TRIENNIO 2022/2024 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 20/12/2022 per un periodo non inferiore a 15 giorni consecutivi.

---

- Atto soggetto al controllo della Regione

NO

---

Il presente atto è stato inviato in data 20/12/2022 al Collegio Sindacale (art. 18, comma 4, della L.R. 9/2018)

## ***Relazione al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)***

### ***Triennio 2022-2024***

#### **1. Premessa**

L'Azienda USL della Romagna, previa autorizzazione regionale, ha approvato il PTFP per il periodo 2021-2023 con deliberazione del Direttore Generale n. 527 del 30 dicembre 2021.

Con nota PG n. 29/03/2022.0309780 del 30.03.2022 la Regione Emilia-Romagna, Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ad oggetto "AUSL Romagna - Obiettivi di Budget 2022", per quanto concerne le Risorse Umane ha previsto che: *"Nelle stime previsionali per l'anno 2022 i costi di personale dovranno essere quantificati in coerenza con quanto definito negli incontri di concertazione. [...] l'Azienda dovrà predisporre la proposta di PTFP relativo al triennio 2022-2024, per la quale può fare riferimento alla medesima tabella utilizzata per la redazione del PTFP 2021-2023. La proposta dovrà essere impostata in coerenza con le linee di programmazioni regionali e con l'obiettivo economico complessivo assegnato, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. La gestione delle politiche assunzionali potrà essere, ove necessario, ridefinita in relazione all'esito delle verifiche periodiche sull'andamento della gestione aziendale.*

In ottemperanza alle suddette indicazioni viene predisposto il presente PTFP 2022 – 2024, i cui contenuti non possono prescindere da quanto definito sulla base della programmazione degli anni precedenti.

#### **2. Analisi delle azioni realizzate nel 2021 e conseguenze sugli organici**

La programmazione dei fabbisogni di personale (PTFP) 2021 – 2023, con riferimento all'anno 2021, è stata definita in un contesto sanitario caratterizzato da un lato dal protrarsi dell'emergenza pandemica da COVID – 19, che ha continuato ad influenzare gli assetti organizzativi ed economici, e dall'altro dalla necessità di assicurare i livelli assistenziali e il recupero dell'attività programmata, in regime ambulatoriale e di ricovero, fortemente rallentati nell'anno 2020; il sistema si è orientato altresì allo sviluppo dei servizi di prossimità, della medicina territoriale e dell'assistenza domiciliare, attraverso il consolidamento degli assetti dell'offerta e la pianificazione delle innovative forme assistenziali previste dai decreti emergenziali e, in una prospettiva di medio periodo, dal PNRR.

In particolare, le azioni intraprese nel 2021 sono sostanzialmente riconducibili alla necessità di:

- assicurare l'effettivo fabbisogno quali-quantitativo di risorse a garanzia dei Livelli Essenziali di Assistenza provvedendo conseguentemente alla piena copertura del turn over;

- tener conto, in relazione all'emergenza pandemica, della necessità di potenziare i servizi territoriali, sia a carattere assistenziale che di prevenzione, come già indicato nei Decreti emergenziali del 2020 (in particolare nel D. L. 34/2020), adeguando conseguentemente gli organici dei Dipartimenti Cure Primarie e del Dipartimento Sanità Pubblica;
- assicurare la realizzazione del Piano Vaccinale con l'apertura di hub vaccinali e sedi delocate e itineranti;
- procedere al graduale recupero dell'attività programmata, ambulatoriale, di ricovero e chirurgica, sospesa durante la pandemia;
- prevedere 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.

Con particolare riferimento al personale necessario per far fronte alla situazione emergenziale, nonché - intervento inedito rispetto all'anno 2020 - per la realizzazione del piano vaccinale, sin dai primi mesi dell'anno 2021 è proseguito il reclutamento delle risorse professionali necessarie, come rappresentato nella seguente Tabella:

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
<b>476</b>	<b>TOTALE</b>

Coerentemente con le politiche di stabilizzazione intraprese negli anni precedenti, è proseguito nel 2021 l'incremento del personale assunto a tempo indeterminato, con corrispondente diminuzione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, come vedremo più di seguito.

Anche il reclutamento del 2021 ha confermato le forti criticità riscontrate già nel 2020 in relazione alla carenza strutturale di personale medico, con particolare riferimento alle discipline di Pronto Soccorso, Anestesia, Medicina Interna, Geriatria, Ginecologia, Radiodiagnostica, Psichiatria e Neuropsichiatria Infantile, che hanno trovato una risposta solo parziale attraverso l'attivazione di rapporti di collaborazione previsti dai decreti emergenziali, e che sono mantenuti e/o attivati anche nel corso del 2022.

Stante il contesto sopra delineato e il corrispondente assorbimento di risorse ed energie, sono state rinviate all'anno successivo alcune azioni di sviluppo degli organici già preventivate, in particolare:

- gli 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;
- la 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.

Dal confronto temporale degli organici di cui alle tabelle sotto riportate, si evince un notevole scostamento fra il 2019 e il 2021 (+ 1.664 unità), che è sostanzialmente ascrivibile alle esigenze collegate alla pandemia da COVID – 19. Nel 2022, pertanto, non solo non è stato possibile effettuare la riconversione delle risorse assunte per la pandemia nel 2020, ma, come sopra precisato, è stato necessario procedere a ulteriori assunzioni.

### 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	TESTE AL 31/12/2021
Medici	2.192	2.221	2.283	2.303	2.312	2.360	2.377	2.380
Veterinari	114	112	112	112	114	110	105	105
Dirigenza sanitaria	307	324	359	371	379	384	381	391
Dirigenza PTA	109	105	107	101	104	117	116	112
Personale infermieristico	6.273	6.361	6.466	6.558	6.668	6.817	7.603	7.813
Personale sanitario altri	1.619	1.588	1.652	1.661	1.671	1.581	1.811	1.837
OSS/OTA	1.297	1.355	1.433	1.444	1.500	1.563	1.878	1.870
Personale tecnico altri	1.233	1.227	1.243	1.199	1.205	1.173	1.145	1.141
Personale amministrativo	1.368	1.304	1.319	1.314	1.349	1.336	1.322	1.456
<b>Totale</b>	<b>14.512</b>	<b>14.597</b>	<b>14.974</b>	<b>15.063</b>	<b>15.302</b>	<b>15.441</b>	<b>16.738</b>	<b>17.105</b>

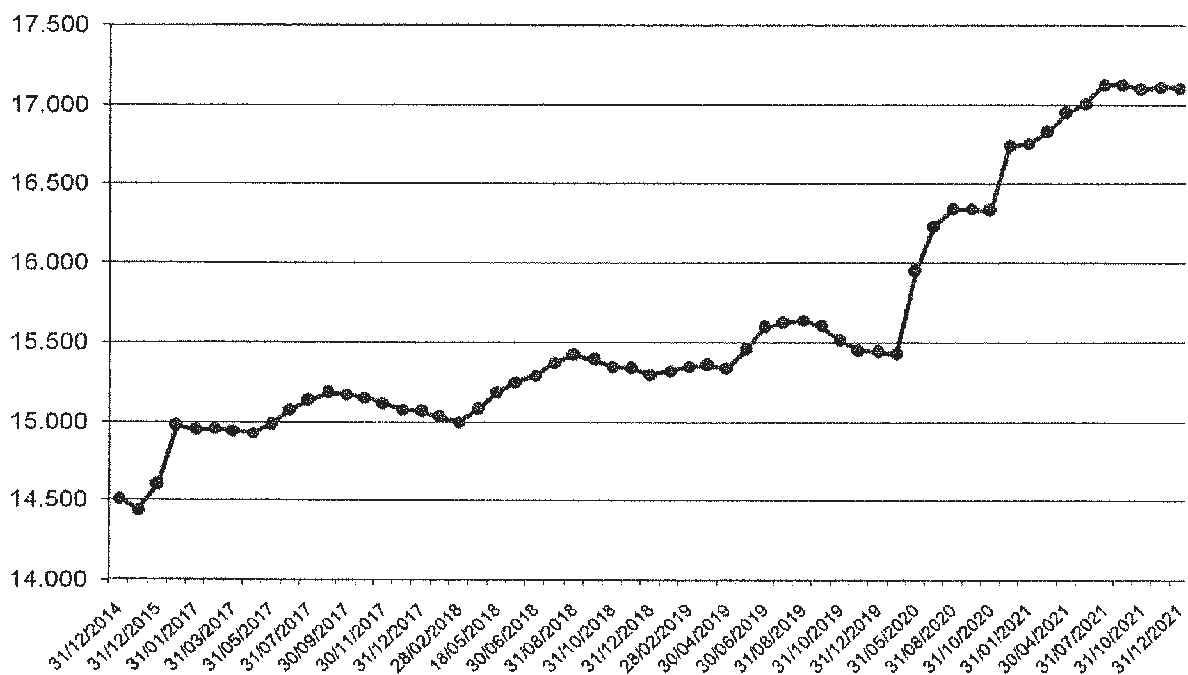
Tab. 2 – Personale dipendente a tempo indeterminato

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	TESTE AL 31/12/2021
Medici	1.983	1937	1.961	2.030	2.148	2.265	2.288	2.315
Veterinari	114	111	110	106	98	94	93	103
Dirigenza sanitaria	269	256	250	252	304	322	336	351
Dirigenza PTA	96	95	96	91	92	110	112	107
Personale infermieristico	5.907	5958	5.947	5.863	5.941	6.285	7.178	7.425
Personale sanitario altri	1.511	1475	1.469	1.477	1.498	1.414	1.663	1.712
OSS/OTA	1.185	1241	1.253	1.272	1.284	1.364	1.751	1.789
Personale tecnico altri	1.122	1099	1.087	1.074	1.112	1.087	1.072	1.076
Personale amministrativo	1.261	1205	1.267	1.267	1.213	1.190	1.192	1.211
<b>Totale</b>	<b>13.448</b>	<b>13.377</b>	<b>13.440</b>	<b>13.432</b>	<b>13.690</b>	<b>14.131</b>	<b>15.685</b>	<b>16.089</b>

**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	TESTE AL 31/12/2021
Medici	209	284	322	273	164	95	89	65
Veterinari		1	2	6	16	16	12	2
Dirigenza sanitaria	38	68	109	119	75	62	45	40
Dirigenza PTA	13	10	11	10	12	7	4	5
Personale infermieristico	366	403	519	695	727	532	425	388
Personale sanitario altri	108	113	183	184	173	167	148	125
OSS/OTA	112	114	180	172	216	199	127	81
Personale tecnico altri	111	128	156	125	93	86	73	65
Personale amministrativo	107	99	52	47	136	146	130	245
<b>Totale</b>	<b>1.064</b>	<b>1.220</b>	<b>1.534</b>	<b>1.631</b>	<b>1.612</b>	<b>1.310</b>	<b>1.053</b>	<b>1.016</b>

**Andamento presenti**



Dal punto di vista dei costi il piano 2021 è stato sviluppato in coerenza con il Bilancio 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, stima che ha implicato un incremento di spesa rispetto al 2020 di Euro 50.911.477, pari ad un + 6,12 %.

Come per il 2020, anche per il 2021 le risorse relative ai fondi contrattuali utilizzate a favore del personale assunto per l'emergenza COVID è stato scorporato dai relativi Fondi e imputato alle voci accessorie fuori fondo (ca. 12 milioni).

Per quanto riguarda il personale dipendente nel 2021 il maggior costo rispetto al 2020, pari ad Euro 44.952.476 (oneri ed IRAP compresi), è stato generato - oltre che allo slittamento di alcune assunzioni già previste per il 2020 e realizzate successivamente in relazione alla disponibilità di graduatorie - dalle assunzioni collegate all'emergenza COVID, sia della Dirigenza sia del Comparto sanitario e tecnico assistenziale, considerando come tali anche le assunzioni effettuate per la realizzazione del piano vaccinale (che ha previsto anche figure amministrative a tempo determinato inserite nelle sedi vaccinali), nonché all'attivazione di nuovi servizi. Il maggior costo comprende anche quello collegato al trascinarsi delle assunzioni aggiuntive COVID 2020 che, in considerazione dell'andamento della pandemia, non è stato possibile riconvertire in toto verso altre funzioni/copertura turn over.

L'attivazione e il mantenimento dei contratti atipici ha comportato nel 2021 un maggior costo, rispetto al 2020, pari ad Euro 5.959.000.

### **3. Il PTFP 2022**

#### ***Riassorbimento del personale COVID***

L'anno 2022 continua a caratterizzarsi da un lato dalla permanenza, fino al 31.03.2022, dello stato d'emergenza da Covid-19 e dall'altro dal suo graduale superamento, accompagnato da specifica disciplina normativa, in primis il D.L. 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52, il quale, intervenendo sulle misure di contrasto alla diffusione della pandemia, ne ha rimodulato in parte, senza quindi abrogarle definitivamente, le relative disposizioni in ragione della fine dello stato di emergenza e del progressivo attenuarsi della crisi sanitaria, preservando tuttavia, fino al 31 dicembre 2022, la necessaria capacità operativa e di pronta reazione delle strutture sanitarie durante la fase di progressivo rientro nell'ordinario.

Il 2022 vede quindi ancora l'Azienda impegnata su diversi fronti nella lotta al Covid 19, sia per quanto attiene all'obbligo vaccinale del personale dipendente, sia per quanto concerne tutte le attività connesse ai piani vaccinali ed alla rimodulazione dei servizi, oltre che in ambito ospedaliero (posti letto di Terapia Intensiva dedicati COVID, posti letto di area medica Covid aggiuntivi rispetto ai posti letto pre-emergenza; posti letto di area medica Covid dedicati Covid, reti laboratori di microbiologia, ecc), anche in ambito territoriale (sorveglianza attiva, Unità speciali di continuità assistenziale, potenziamento Servizi territoriali e



necessità di sostituzione delle assenze di lunga durata a vario titolo, e per la contestuale garanzia della fruizione dei congedi ordinari nel periodo estivo.

La fase pandemica, se da un lato ha creato le note criticità ed i bisogni assistenziali correlati al periodo emergenziale, dall'altro ha maggiormente evidenziato la necessità di programmare una graduale rimodulazione dell'offerta tramite lo sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare e dei servizi di prossimità, con lo sviluppo della Medicina Territoriale (potenziamento dei presidi territoriali quali le Case della Salute); tali interventi sono una necessaria risposta alle variazioni del contesto assistenziale e sociale di riferimento e risultano non procrastinabili, oltre che a livello di programmazione, anche di graduale adeguamento degli organici di personale: in applicazione pertanto del D.M. n. 71/2022, sono previste per l'anno 2022, assunzioni di 55 unità infermieristiche per la costituzione delle Centrali Operative Territoriali e di 11 unità per l'inserimento delle figure infermieristica nelle Unità Speciali di Continuità Assistenziale.

Anche per il primo semestre dell'anno 2022, sono stati mantenuti, inoltre, i contratti di lavoro autonomo / collaborazione coordinata e continuativa, in applicazione di quanto disposto dall'art. 33 del Decreto Legge n. 73/2021, specificatamente finanziati per il **potenziamento dei servizi territoriali e ospedalieri di Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza**. In risposta ai bisogni di salute connessi all'emergenza epidemiologica da COVID – 19, l'Azienda ha disposto l'assunzione di ulteriori 10 psicologi, a supporto delle necessità di ridurre i tempi di attesa per la presa in carico dei minori nell'ambito delle Neuropsichiatrie infantili e dei percorsi dei minori affetti da autismo.

In tale contesto, il piano è stato sviluppato in coerenza con le prime indicazioni sulla programmazione 2022 di cui alla DGR n. 407 del 21/03/2022 e con l'obiettivo economico complessivo assegnato dalla Regione.

Il costo previsto per il 2022 è pari ad Euro 868.045.554,12 (oneri ed IRAP compresi) di cui Euro 863.103.007,12 per il personale dipendente ed Euro 4.942.547 per il personale con contratto atipico.

Il costo previsto relativo al personale dipendente è comprensivo degli oneri (IVC) relativi all'applicazione per tutte le aree contrattuali del CCNL 2022-2024, stimati nell'importo di Euro 2.973.666,53.

Il costo relativo al personale atipico tiene conto della necessità di mantenere una parte delle figure necessarie per fronteggiare il COVID, e per supportare i servizi di pronto soccorso e di emergenza, stante la situazione di criticità dei relativi organici.

Il "di cui costo COVID" stimato nell'importo di Euro 51.271.055,71 è stato definito sia tenendo conto della graduale conversione e quindi del riassorbimento delle figure dedicate all'emergenza pandemica e alla campagna vaccinale, sia della necessità di mantenere una parte delle dotazioni dedicate al COVID.

Tale valore è comprensivo, come nel 2020 e nel 2021, delle risorse dei fondi contrattuali relativi alle assunzioni di personale dedicato all'emergenza pandemica che sono state scorporate dai predetti fondi e aggiunte al costo del personale (ca. 9.231.000 Euro).



territoriale e all'integrazione ospedale - territorio, così come definito nei documenti nazionali di programmazione socio – sanitaria.

Pertanto, anche la programmazione 2022 terrà conto della necessità di completare i seguenti progetti/servizi, anche funzionalmente connessi in quanto destinati all'appropriatezza assistenziale, solo avviati in parte:

- Implementazione – completamento della rete di offerta dell'Assistenza Territoriale in termini di strutture sanitarie di ricovero intermedie tra il domicilio e il ricovero in area per acuti ospedaliero, così come definiti dalla normativa vigente e dagli atti concertativi di riferimento (DM 70/2015 – Patto per la Salute 2014-2016 – Piano Nazionale della Cronicità – Intesa Stato / Regioni del 20.02.20220). Con riferimento alla rete pre-esistente dei posti letto territoriali intermedi, è stato implementato l'Ospedale di Comunità di Brisighella, per la Provincia di Ravenna, e l'Ospedale di Comunità di Santarcangelo, per la Provincia di Rimini;
- Avvio, presso i quattro ambiti territoriali (Ravenna – Cesena – Forlì – Rimini) della sperimentazione all'interno delle Case della salute della figura dell'infermiere di famiglia – comunità;
- Implementazione della radiologia domiciliare per target di utenti, prevedendo una prima fase di sviluppo prestazionale presso le strutture socio - sanitarie territoriali e, in seconda istanza, interventi domiciliari a particolari tipologie di utenti;
- Completamento della rete a livello aziendale degli ambulatori per la cura delle ferite difficili e degli interventi di consulenza e supporto tecnico - professionale rivolti ad utenti in carico al Servizio di Assistenza Domiciliare Integrata;
- Completamento della rete di rimodulazione posti letto di terapia intensiva, terapia semintensiva e ad alta complessità assistenziale, oltre alla sistematizzazione dei percorsi tesi alla presa in carico assistenziale – diagnostica e terapeutica dei pazienti potenzialmente covid o contagiosi, coerentemente ai contenuti della D. G.R. n°220 del 26.06.2020;
- Adeguamento della rete di assistenza emergenziale territoriale sulle 12 ore diurne della Vallata del Savio;
- Implementazione organizzativa e gestionale dell'Ufficio di Coordinamento Procurement a livello aziendale, coerentemente alle "Linee di indirizzo per il potenziamento della rete donativo-trapiantologica dell'Emilia Romagna" – Delibera di GR n°665 del 22.05.2017. La progettualità e relativa implementazione ha previsto l'attivazione strutturata degli uffici procurement sulla base del potenziale donativo dei rispettivi ospedali afferenti all'Azienda Sanitaria;
- Completamento a livello aziendale delle azioni organizzative – gestionali in termini di governo del flusso dei pazienti, a partire dall'accesso in Pronto Soccorso, con particolare riferimento

- all'implementazione al modello organizzativo del Bed Management, Flussista di Pronto Soccorso, Infermiere rivalutatore di Triage (Delibera GR 1.129/2019);
- Adeguamento e uniformità degli standard assistenziali e dei modelli organizzativi di erogazione del processo assistenziale presso i diversi contesti operativi aziendali e contestuale allineamento dei coefficienti di sostituzione del personale, con particolare riferimento al personale con qualifica di Operatore Socio Sanitario.

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

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con particolare riferimento agli obiettivi e azioni contenute nella missione 5 e 6, rappresenta per l'Azienda USL della Romagna l'asse portante del cambiamento che si vuole intraprendere nel prossimo triennio all'interno del processo di revisione organizzativa, sia in ambito ospedaliero che territoriale, nel rispetto degli elementi di orientamento declinati nel recente documento AGENAS "Modelli e standard per lo sviluppo dell'Assistenza territoriale nel SSN". Entrando nello specifico, richiamando i contenuti del documento denominato "Linee di indirizzo Infermiere di Famiglia / Comunità", ufficializzato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nel settembre 2020, in ottemperanza dei contenuti del D.L. n°34 / 2020, convertito in Legge n°77 del 17.07.2020, l'Azienda entro l'anno 2022 sperimenterà in particolari contesti di assistenza territoriale la figura dell'infermiere di famiglia, anche al fine di verificare sul campo la coesione di quanto prodotto a livello teorico, in termini di declinazione di profilo e rispettivi ambiti di competenza e responsabilità. Quanto prodotto fino ad oggi, contestualizzandolo al contesto territoriale e alle realtà operative assistenziali territoriali (case della salute – ambulatori di gestione della cronicità - ambulatori infermieristici - ADI) deve trovare una successiva declinazione all'interno del processo di ridefinizione degli assetti organizzativi di sistema, così come declinati dal documento AGENAS "Modelli e standard per lo sviluppo dell'Assistenza territoriale nel SSN". Le professioni sanitarie dovranno rivedere, non solo il loro approccio culturale e metodologico di interazione, ma entrare in un sistema organizzativo – gestionale di profondo cambiamento, quale la Centrale Operativa Territoriale (COT) che a sua volta si avvarrà a livello di prossimità per la risposta ai bisogni della persona, della famiglia e della comunità, delle Case di Comunità Hub e Spoke (riviste nelle loro composizione e finalità), fino ad arrivare alla rete della residenzialità territoriale, rappresentata dagli ospedali di comunità, hospice per le cure palliative e l'Assistenza domiciliare. Nel nuovo assetto organizzativo, dall'articolazione organizzativa delineata a livello nazionale (centrale operativa), fino ad arrivare agli assetti territoriali locali, compare a più riprese il ruolo dell'infermiere di comunità e di famiglia. A livello Aziendale, analizzati i documenti Nazionali e Regionali, si ritiene fondamentale declinarne in modo specifico ed operativo il ruolo, differenziandolo a seconda del contesto organizzativo di riferimento. In









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

MACROPROGRI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici <sup>2</sup>				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 no COVID		di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	
								COSTO	di cui costo COVID								
PERSONALE DIRIGENTE																	
Medici <sup>1</sup>	2.405,84	758.443.958	672.904	25,67	3.087.278	0	1.106.561	0	1.106.561	0	226	232	22.593	0	0	7.508.623	
Medicini <sup>1</sup>	104,85	11.243.652	0	0,00	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	
Dirigenza sanitaria	398,33	37.625.529	66.682	0,00	0	0	60.000	0	60.000	0	11	0	0	0	0	0	
Dirigenza RTA	108,35	9.769.590	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	3.017,37	312.083.440	849.586	25,67	3.087.298	0	1.166.561	0	1.166.561	0	247	232	22.593	0	0	7.508.623	
PERSONALE COMPARTO																	
Personale infermieristico	7.631,15	320.127.498	17.378.533	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale sanitario altri	1.819,18	67.648.969	1.556.360	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISS/OTA	1.852,75	63.156.891	4.438.600	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale tecnico altri	1.133,41	38.850.317	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale amministrativo	1.279,81	48.126.596	1.672.109	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale della ricerca sanitaria	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE COMPARTO	13.654,59	540.672.270	24.945.941	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FABBISOGNO PERSONALE 2023	16.683,27	860.605.709	25.655.528	25,67	3.087.298	0	1.166.561	0	1.166.561	0	247	232	22.593	0	0	1.436.792	9.343.605

<sup>1</sup> comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup> P. socio, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario				Contratti abipic <sup>2</sup>				Specialisti ambulatoriali	Sguardi medici	Emergenze territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive e validi titolo avvic			
	FTE anno		di cui costo COVID		FTE anno		di cui costo COVID		NON FINANZIATO COVID		NON FINANZIATO COVID						di cui costo COVID		di cui costo COVID		non finanziare	
		COSTO				COSTO			SANITARIO	COSTO	NON FINANZIATO	COSTO					di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																						
Medici <sup>1</sup>	2.499,02	758.759.536	415.169,08	0	22,49	2.781.430	0	1.186.561	0	1.206.561	0	22,49	2,37	58	785.404	10.122	0	0	0	0		
Veterinari	104,05	31.245.637	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0		
Dirigente sanitaria	398,33	21.676.537	44.454,81	0	0,00	0	60.000	0	60.000	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Dirigente PTA	168,32	7.261.150	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>3.067,72</b>	<b>817.296.368</b>	<b>459.724,25</b>	<b>0</b>	<b>22,49</b>	<b>2.781.430</b>	<b>0</b>	<b>1.186.561</b>	<b>0</b>	<b>1.186.561</b>	<b>0</b>	<b>24,7</b>	<b>2,32</b>	<b>68</b>	<b>785.404</b>	<b>10.122</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>PERSONALE INFERMISTICO</b>																						
Personale infermiere	7.651,15	530.127.488	11.519.027,02	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale sanitario altri	1.819,18	67.898.369	3.037.337,07	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>COSTO</b>	<b>1.857,25</b>	<b>63.166.891</b>	<b>4.995.332,76</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Personale tecnico	1.139,41	38.657.317	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale amministrativo	1.379,61	48.126.996	1.714.730,25	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personale della manutenzione	-	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>TOTALE PERSONALE COOPERATIVO</b>	<b>13.815,60</b>	<b>567.927.278</b>	<b>16.630.627,61</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>	<b>14.882,93</b>	<b>809.321.977</b>	<b>17.090.351,90</b>	<b>0</b>	<b>22,49</b>	<b>2.781.430</b>	<b>0</b>	<b>1.186.561</b>	<b>0</b>	<b>1.186.561</b>	<b>0</b>	<b>24,7</b>	<b>2,37</b>	<b>86</b>	<b>785.404</b>	<b>10.122</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup> U, cooco, commissariato, prestazioni occasionali

<sup>3</sup> calcolato in base al numero su full time (28/30 ore volte assenze, ferie, ecc.)

**TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>VALORI ESPRESSI IN:</b>				
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici <sup>1</sup>	2.521	259.742.681	12	1.798.285
Veterinari	118	11.245.652		
Dirigenza sanitaria	409	32.625.529		
Dirigenza PTA	106	9.768.590		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>3.154</b>	<b>313.382.452,41</b>	<b>12</b>	<b>1.798.285,30</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico	7.718	330.127.498		
Personale sanitario altri	1.845	67.848.969		
OSS/OTA	1.802	63.166.891		
Personale tecnico altri	1.216	38.652.317		
Personale amministrativo	1.367	48.126.596		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>13.948</b>	<b>547.922.269,71</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>17.102</b>	<b>861.304.722,12</b>	<b>12</b>	<b>1.798.285,30</b>

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri