

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**N° 633 DEL 21/12/2022**

Il DIRETTORE GENERALE acquisiti i pareri preventivi, favorevoli, del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e, ove previsto per competenza, del Direttore dell'attività Socio Sanitaria

**A D O T T A**

la deliberazione avente per oggetto:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.**

DIRETTORE GENERALE	Dott.ssa Paola Bardasi	FIRMATO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott.ssa Giuliana Bensa	FIRMATO
DIRETTORE SANITARIO	Dott. Andrea Magnacavallo	FIRMATO
DIRETTORE ATTIVITA' SOCIO SANITARIA	Dott.ssa Corsalini Eleonora	

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Paola Bardasi

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.****IL DIRETTORE GENERALE**

Su proposta del Dirigente Dott. Mario Giacomazzi, Direttore dell'U.O. Risorse Umane che, contestualmente all'apposizione della firma in calce alla proposta, attesta la legittimità in ordine ai contenuti e il rispetto dei requisiti formali e sostanziali del procedimento;

**Visti** gli artt. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei Piani Triennali dei Fabbisogni del Personale (d'ora in poi PTFP), in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;

**Visto** il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il quale, nella specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN, stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del PTFP e prevede che essi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, e successivamente adottati in via definitiva;

**Richiamata** la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1412 del 3 settembre 2018, che ha approvato la disciplina regionale relativa al procedimento per l'adozione e l'approvazione dei PTFP, affidando al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare la definizione di indicazioni operative regionali per l'applicazione delle linee di indirizzo ministeriali e la predisposizione dei PTFP, nonché l'approvazione dei PTFP delle aziende ed enti del SSR, valutata la loro coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto 8 maggio 2018 con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale;

**Considerato che** la Direzione Aziendale ha predisposto una proposta del PTFP, allegata quale parte integrale e sostanziale del presente atto, e trasmessa alla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna, per l'approvazione;

**Considerato che** la stessa proposta del PTFP è stata trasmessa da parte della Delegazione Trattante, ai soggetti sindacali;

**Dato atto che**, con nota ns. Prot. 291828 del 29/11/2022 Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022 – 2024", la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna ha ritenuto di procedere all'approvazione del PTFP relativo al triennio 2022 – 2024 ;

**Ritenuto**, pertanto:

- di adottare il PTFP relativo al triennio 2022 – 2024, prendendo atto delle indicazioni contenute nella nota ns. Prot. 291828 del 29/11/2022 relative alle linee di programmazione regionale;

- di dare mandato all'U.O. Risorse Umane di provvedere alla trasmissione del provvedimento al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 (SICO) e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi del D. Lgs 33/2013;

**Atteso** che il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo si intenderà acquisito mediante la sottoscrizione con firma digitale apposta dai medesimi in calce al presente provvedimento;

**Dato atto** che non occorre contabilizzare alcun onere;

### **D E L I B E R A**

Per quanto indicato in premessa

1. di adottare il PTFP relativo al triennio 2022 – 2024 prendendo atto delle indicazioni contenute nella nota ns. Prot. 291828 del 29/11/2022 relative alle linee di programmazione regionale;
2. di allegare il PTFP 2022 – 2024 al presente atto quale parte integrale e sostanziale;
3. di dare mandato all'U.O. Risorse Umane di provvedere alla trasmissione del presente atto al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 (SICO) e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi del D. Lgs 33/2013;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento al Collegio Sindacale.

Dott. Mario Giacomazzi

**LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE DEPOSITATO.**  
**Elenco firme associate al file con impronta SHA1 (hex):**

**05-D4-10-37-20-9E-9C-2F-2A-D0-54-D5-24-53-DB-E8-94-DF-75-16**

**CAdES 1 di 4 del 21/12/2022 09:49:52**

Soggetto: MARIO GIACOMAZZI GCMMA64E15G535C

Validità certificato dal 11/03/2021 09:47:15 al 11/03/2024 09:47:15

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 1A9B E69A 221



-----  
**CAdES 2 di 4 del 21/12/2022 13:23:45**

Soggetto: GIULIANA BENSA BNSGLN70A67E098S

Validità certificato dal 27/07/2020 10:47:05 al 27/07/2023 10:47:05

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 340F 8332 D64



-----  
**CAdES 3 di 4 del 21/12/2022 16:36:25**

Soggetto: ANDREA MAGNACAVALLLO MGNNDR67M28L874G

Validità certificato dal 21/02/2022 09:33:31 al 21/02/2025 09:33:31

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 292F BB1C CA



-----  
**CAdES 4 di 4 del 21/12/2022 17:37:52**

Soggetto: PAOLA BARDASI BRDPLA63C45A944N

Validità certificato dal 01/08/2022 13:23:02 al 01/08/2025 13:23:02

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 42EF 8AC6 4C4



*copia per la pubblicazione*

1. *Chlorophyll a* and *Chlorophyll b* were determined using a spectrophotometer (Shimadzu UV-1601) at 663 nm and 646 nm, respectively. The concentration of chlorophyll was calculated using the following formula:

[illegible]

(comunicate anche gli esentassi)  
P. COCCO, SOMMIGLIACONE, PREUZZA CON COLAZIONE  
Arrivava in taxi al numero 789 (una 729) per tutte le spese (taxi, ecc.)

per la pubblicazione

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

MACROPOSIZIONI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti a tempo pieno				Specialisti ambulatoriali, guardia medica, infermieri	Emergenza territoriale	Guardia medica	Servizi ambulatoriali	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SAVING	INVESTING	NON FINANZIATO	FINANZIATO					COSTO COVID	COSTO COVID	COSTO COVID	COSTO COVID
PERSONALE DIPENDENTE																
Medici	568,15	66.677.627					4.022.859	3.889.901	1.235.180	18,47	58,02	41,14			184.218	0
Paramedici	41,88	2.728.692														
Infermieri	1.118,15	13.552.322					1.083.771	1.053.115	5,79							
Operatori PTA	35,13	3.556.382						106.449	9,66							
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE	775,40	84.014.999	7	394.393	106.449	30.814	5.122.216	1.244.846	47	58			0	0	184.218	0
PERSONALE UNIVERSITARIO																
Personale Comparto	1.619,56	33.522.416					337.569	337.569	17,354							
Personale Comparto	513,87	19.509.853					218.338	648.257								
Personale Comparto	431,11	16.537.235														
Personale Comparto	350,13	4.517.285														
Personale Comparto	350,13	4.517.285														
TOTALE PERSONALE UNIVERSITARIO	3.964,67	74.086.854	7,02	394.393	337.569	648.257	1.023.737	1.023.737	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE PERSONALE DIPENDENTE E UNIVERSITARIO	4022,07	158.101.853	14,04	788.786	1.423.988	1.696.504	6.146.053	2.268.582	47	58			0	0	184.218	0

ANNO 2023 CON IRAP	
IN CUO COSTI DI 2021	1.053.226,22 €
IN CUO COSTI DI 2022	838.181,07 €
IN CUO COSTI DI 2023	513.530,12 €
TOTALE ANNO 2023	2.404.937,41 €

Copia per la pubblicazione

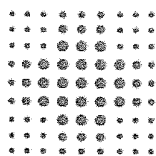
[illegible][illegible]<sup>3</sup> calculate in base at more or full time (28/30 are also asseize for e, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
VALORI ESPRESSI IN:				
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici <sup>1</sup>	648	€ 74.855.514		
Veterinari	48	€ 5.417.412		
Dirigenza sanitaria	125	€ 10.048.391		
Dirigenza PTA	41	€ 4.173.832		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	862	€ 94.495.149		
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	1700	€ 77.200.829		
Personale sanitario altri	600	€ 21.926.521		
OSS/OTA	480	€ 17.592.057		
Personale tecnico altri	310	€ 8.707.445		
Personale amministrativo	390	€ 14.173.138		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3480	€ 139.599.990		
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	4342,00	€ 234.095.139,00		

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





SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

## 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Piano triennale di fabbisogni del personale (PTFP) 2022-2024 dell'Azienda USL di Piacenza deve essere letto e valutato in continuità con i PTFP 2020-2022 e 2021-2023, in quanto:

- anche nell'anno 2022 una parte significativa ed imprescindibile dell'attività svolta è stata rappresentata dal contrasto al virus SARS-COV-2
- sono giunte a compimento (quindi hanno avuto una piena ripercussione sull' organico e sui costi del personale) alcune azioni previste per gli anni precedenti (in particolare l'apertura del nuovo Ospedale riabilitativo di Fiorenzuola, ma anche l'internalizzazione di alcune attività) e in alcuni casi ritardate proprio in conseguenza della necessità di dare priorità al contrasto al virus SARS-COV-2.

Nel valutare i dati numerici contenuti nel PTFP 2022-2024, anche in relazione a quelli dei precedenti PTFP, deve essere necessariamente considerata la difficoltà di reclutamento del personale sanitario. Si tratta di un fenomeno talmente noto e dibattuto che non si ritiene utile entrare nel merito: basti in questa sede sottolineare che tale difficoltà non riguarda ormai solo alcune discipline dell'area medica (es. anestesia, ortopedia, pediatria, ginecologia, medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza ecc.) come avveniva nel recente passato, ma si è ormai estesa a pressoché tutte le discipline della dirigenza medica e a molte professioni sanitarie del comparto (es. assistenti sanitari, tecnici laboratorio, educatori professionali ecc.), giungendo nell'ultimo periodo a riguardare anche gli infermieri, che costituiscono di gran lunga il profilo professionale più numeroso all'interno delle aziende sanitarie, con le evidenti conseguenze che si verificano nel caso in cui non si riesca a garantirne un adeguato flusso in ingresso.

La dotazione organica rappresentata nella tabella A del PTFP non costituisce pertanto il fabbisogno di cui necessiterebbe l'Azienda per riuscire a raggiungere tutti gli obiettivi assegnati (es. abbattimento liste d'attesa), ma tiene conto delle ragionevoli possibilità di reclutamento nel periodo temporale interessato dal PTFP. Più rappresentativa del reale fabbisogno dell'Azienda è invece la tabella B del PTFP, nel quale è stata rappresentata la dotazione organica dell'Azienda per l'anno 2022.

Andando a confrontare i dati relativi all'anno 2022 nel PTFP 2022-2024 con quelli relativi al medesimo anno 2022 nei PTFP 2020-2022 e 2021-2023, si può riscontrare che le previsioni relative al personale dipendente effettuate negli scorsi anni sono state significativamente ridimensionate: nel 2020 si prevedeva per l'anno 2022 un costo del personale dipendente superiore ai 217 milioni di euro, l'anno successivo un costo superiore ai 222 milioni, mentre quest'anno il costo si è ridotto a 213 milioni di euro. Il ridimensionamento del costo è sicuramente dovuto in parte ad un'attenta programmazione delle assunzioni e alle azioni di razionalizzazione effettuate, ma è comunque, almeno in parte, correlato alle difficoltà di reclutamento del personale.

## 2. LE AZIONI A CONTRASTO DEL SARS-COV-2 NELL'ANNO 2022

La determinazione del fabbisogno di personale per l'anno 2022, come già avvenuto per i precedenti due anni, è stata inevitabilmente condizionata dall'andamento del virus Sars-CoV-2 e dalla necessità di effettuare delle azioni a contrasto del virus. Vi sono state ripercussioni sia sul fabbisogno di personale dipendente che atipico. L'andamento del contagio è stato caratterizzato nel corso dell'anno da diversi picchi epidemici, che hanno comportato periodicamente la necessità di rafforzare la rete ospedaliera, l'attività diagnostica, la sorveglianza sanitaria e l'attività clinica specialistica al domicilio (squadre USCA). Oltre a questo si è reso necessario sopperire alle assenze dal servizio, che hanno riguardato un numero rilevante di dipendenti contagiati nel corso del 2022, ai quali devono essere aggiunti i dipendenti sospesi dal servizio per inosservanza dell'obbligo vaccinale che nel corso del 2022 ammontano complessivamente a 55.

Un ulteriore ed imprevisto impegno di risorse, anche se in minor misura, è avvenuto in conseguenza della guerra tra Russia ed Ucraina per la necessità di gestire il flusso di profughi, sia in termini di accoglienza che di presa in carico sanitaria e quindi di valutazione dello stato di salute e dello stato vaccinale, con conseguenti necessità di assicurare loro le vaccinazioni obbligatorie e lo screening per eventuale positività al virus Sars-Cov-2.

Particolare rilevanza ha assunto anche nell'anno 2022 la prosecuzione della campagna vaccinale (finalizzata al completamento della terza dose ed avvio della quarta dose per pazienti fragili), che ha impegnato un numero significativo di professionisti sanitari, ma anche di personale amministrativo, prevalentemente reclutati con contratto di lavoro atipico ed in misura minore con contratti di lavoro dipendente. Sono stati inoltre utilizzati gli strumenti previsti per il personale già in servizio, con particolare riferimento all'istituto delle prestazioni aggiuntive.

Deve essere rimarcato che costituisce una peculiarità in ambito regionale l'assoluta assenza nell'Azienda USL di Piacenza di personale somministrato nell'ambito dell'Accordo Quadro stipulato tra l'ex Struttura Commissariale Straordinaria e le Agenzie per il Lavoro, per l'attuazione ed il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19. A titolo esemplificativo, a marzo 2022 erano in forza 111 unità di personale somministrato nelle diverse Aziende territoriali della Regione, di questi nessuno era in forza all'Azienda USL di Piacenza, a fronte di numeri variabili tra 7 e 40 presenti nelle altre Aziende. Risulta evidente come l'assenza di personale somministrato ha comportato per l'Azienda la necessità di sopperire con risorse proprie alle necessità derivanti dalla campagna vaccinale e alle altre azioni di contrasto al COVID 19.

### 3. I CONTENUTI DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Il PTFP 2022-2024 dell'Azienda USL di Piacenza si caratterizza per una sostanziale stabilità dei dati nei tre anni presi in considerazione. Il leggero incremento di personale dipendente (e del relativo costo) previsto nel 2023 e nel 2024 viene interamente compensato dalla riduzione dei contratti atipici (nell'ambito dei quali il costo dovuto al COVID è stato mantenuto cautelativamente uguale al 2022). L'unico incremento è quello previsto per il personale universitario in conseguenza della progressiva applicazione della convenzione stipulata tra Regione Emilia-Romagna, Università degli Studi di Parma e Azienda USL di Piacenza, finalizzata alle necessità derivanti dall'istituzione del Corso di Laurea di Medicina in lingua inglese, che è partito nella sede di Piacenza nell'anno accademico 2021-2022.

Hanno avuto una logica ripercussione sui numeri dell'anno 2022 le azioni operate nel corso dell'anno precedente, con particolare riferimento all'apertura a pieno regime nell'autunno 2021 del nuovo Ospedale riabilitativo a valenza interprovinciale di Fiorenzuola d'Arda che ha comportato la necessità di adeguare la dotazione organica del personale sanitario sia del comparto che della dirigenza, per un totale di circa 90 operatori e all'internalizzazione della RTE (Residenza Trattamento Estensivo) "Ca' Torricelle" afferente al Dipartimento di Salute Mentale, in precedenza affidata ad un gestore esterno, che ha comportato la necessità di assumere, a partire da aprile 2021, oltre 20 operatori sanitari, come da richiesta di adeguamento della dotazione organica dell'Azienda presentata a febbraio 2021 alla Regione Emilia-Romagna.

Tra le azioni incrementali compiute nell'anno 2022, si deve segnalare l'assunzione di 24 autisti di ambulanza da aprile/maggio, per superare la precedente situazione di parziale affidamento all'esterno dell'attività (intervento peraltro già rappresentato alla Regione nelle relazioni illustrative ai precedenti PTFP), oltre ad ulteriori 4 previsti ai sensi dell'art.2, comma 5 del D.L. 34/2020.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro atipico, viene rappresentata una significativa riduzione rispetto agli anni precedenti, in gran parte dovuta alla cessazione dei contratti COVID. Con riferimento ai contratti di lavoro atipico relativi ad altre fattispecie, si evidenzia come la maggior parte riguardino medici impegnati in attività nella quali maggiore è la difficoltà a reclutare personale dipendente (anestesisti, ortopedici, pronto soccorso), per i quali non si ritiene al momento possibile ipotizzare una riduzione, che necessariamente avrebbe pesanti ripercussioni sulle prestazioni sanitarie erogate alla cittadinanza.

Si evidenzia peraltro come l'Azienda non subisca passivamente tale situazione, ma operi su più fronti per cercare di ovviarla: attraverso la continua predisposizione di bandi di concorso, utilizzando tutti gli strumenti previsti dalla normativa (es. assunzione specializzandi ai sensi del cosiddetto Decreto Calabria), incrementando il numero delle Unità Operative coinvolte nella rete formativa delle Scuole di Specializzazione, favorendo in questo modo la frequenza e la fidelizzazione degli specializzandi.

Si rappresenta altresì come nonostante la situazione di difficoltà nel reclutamento, l'Azienda non abbia ancora fatto ricorso alla somministrazione di lavoro e neppure all'affidamento di attività sanitaria (es. anestesia o pronto soccorso) a cooperative.

#### **4. LE POLITICHE DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE**

Nel corso del 2021, sono state completate le procedure di stabilizzazione indicate nei precedenti PTFP; per quanto riguarda l'anno 2022 sono state individuate le posizioni lavorative che potrebbero essere oggetto di stabilizzazione e ne è stata data comunicazione alle organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza.

Come è noto, alle stabilizzazioni previste ai sensi del comma 1 e del comma 2 dell'art.20 del D.Lgs. 75/2017, si aggiunge per l'anno 2022 una nuova tipologia di stabilizzazione, limitata al personale sanitario e tecnico addetto all'assistenza, prevista dalla Legge n.234/2021 (Legge Bilancio 2022) all'art.1, comma 268, lettera B.

Nel complesso le procedure di stabilizzazione previste per l'anno 2022 coinvolgeranno 12 posizioni lavorative della dirigenza (5 psicologi, 4 biologi, 1 farmacista, 1 fisico, 1 medico) e 12 posizioni lavorative del comparto (9 coadiutori amministrativi, 1 assistente amministrativo, 1 educatore professionale e 1 tecnico fisiopatologia cardiocircolatoria).

Il numero sostanzialmente contenuto delle stabilizzazioni da effettuare mostra come le politiche in materia di personale svolte dall'Azienda abbiano costantemente privilegiato il ricorso al rapporto di lavoro a tempo indeterminato e come le stabilizzazioni del personale con rapporto di lavoro "precario" siano state prioritariamente effettuate attraverso le procedure concorsuali ordinarie, evitando il mantenersi o l'incrementarsi di situazioni di "precariato" diffuso.

Le politiche di rafforzamento numerico dell'organico e di qualificazione del personale attraverso la stabilizzazione devono essere accompagnate da misure volte a favorire la crescita professionale dei dipendenti; in quest'ottica devono essere inquadrare le procedure selettive per la progressione verticale riservate al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Stanno per essere avviate le procedure di confronto con le OO.SS. finalizzate a definire una puntuale programmazione di tali procedure che comunque dovranno essere effettuate nell'ambito temporale di riferimento di questo PTFP.

#### **5. INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA**

Nel corso dell'anno 2022 sono state completate al momento 12 procedure di selezione per l'attribuzione di incarichi di direzione di struttura complessa, la cui copertura era stata autorizzata dalla Regione:

- UO Farmacia Ospedaliera
- UO Medicina Interna Val d'Arda



- UO Oculistica
- UO Innovazione e Ricerca, processi clinici e strutture accreditate
- UO Geriatria e Lungodegenza
- UO Geriatria territoriale e consultorio deterioramento cognitivo
- UO Biologia dei trapianti, diagnostica molecolare e manipolazione cellule staminali emopoietiche
- UO Assistenza Primaria
- UO Cure Palliative
- UO Servizio Dipendenze Patologiche
- UO Medicina Riabilitativa di integrazione Percorsi Ospedale Territorio
- UO Medicina Nucleare.

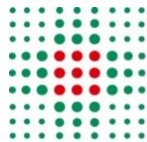
Si evidenzia inoltre che è stata precedentemente richiesta ed ottenuta dalla Regione Emilia-Romagna l'autorizzazione per la copertura di altre strutture complesse e che si prevede di ultimare le procedure di attribuzione di tali strutture entro il primo semestre del 2023.

Nella seconda metà del 2022 si sono verificate (o stanno per verificarsi) diverse cessazioni di Direttori di Struttura Complessa, in discipline unirappresentate o comunque in strutture che non possono rimanere prive di Direttore senza ripercussioni sulla funzionalità dei servizi. Pertanto l'Azienda ha già inoltrato, o inoltrerà nelle prossime settimane, l'autorizzazione allo svolgimento delle procedure e alla copertura dei seguenti incarichi di direzione di struttura complessa (secondo un ordine di priorità in base alle esigenze organizzative aziendali):

- U.O. Servizio Prevenzione e Protezione;
- U.O. Emergenza/Urgenza (affidente al Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche);
- U.O. Farmacia Territoriale;
- U.O. Biochimica;
- U.O. Stabilimento Ospedaliero di Piacenza e Governo dell'Accesso (affidente alla Direzione Tecnica Direzione Medica).
- U.O. Igiene e Sanità Pubblica
- U.O. Pronto Soccorso, Medicina d'Urgenza, OBI Piacenza (attualmente qualificata come struttura semplice dipartimentale ma in corso di trasformazione in Struttura Complessa dell'attuale UOSD Pronto Soccorso Piacenza).
- l'U.O. Chirurgia d'urgenza (attualmente qualificata come struttura semplice dipartimentale ma in corso di trasformazione in Struttura Complessa).

Alcune necessità di copertura di incarichi di struttura complessa riguardano la Dirigenza PTA: in particolare sarà richiesta l'autorizzazione per l'attribuzione dell'incarico di Direttore dell'U.O. Sistemi Informativi Telecomunicazioni e Reingegnerizzazione di Processo (rimasta scoperta negli scorsi mesi) e dell'U.O. Servizi per l'Accesso e Relazioni con l'Utenza, (recentemente istituita inglobando due precedenti strutture).

Una volta ottenuta l'autorizzazione si prevede di completare le procedure di attribuzione anche di tali strutture entro il primo semestre del 2023.



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

## **DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**N° 633 DEL 21/12/2022**

### **PROCEDIMENTO DI CONTROLLO**

Trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. n. 2022/0311290 del 22/12/2022.

Trasmessa alla Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria con nota prot. n. - del - .

Trasmessa alla Regione in data - con nota prot. n. - .

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio con n. 21562 per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 22/12/2022.

*Copia per la pubblicazione*