



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 482 DEL 26/10/2023

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 2023-2025.

| | | |
|--|-----------------------------|---------|
| 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 2023-2025.

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta del Dirigente Dott. Mario Giacomazzi, Direttore dell'U.O. Gestione Risorse Umane Aziendali 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. 990 del 19 giugno 2023 che ha approvato le linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di attività e organizzazione nelle Aziende e negli enti del SSR, nonché la specifica disciplina regionale relativa al Piano Triennale dei fabbisogni di Personale (FTFP), che si configura quale strumento di programmazione attuativo delle scelte strategiche contenute nel PIAO, e al percorso procedurale per la sua approvazione. In particolare, si demanda alla Direzione Generale cura della persona, salute e welfare l'indicazione, in coerenza con le linee della programmazione regionale, delle modalità operative e delle tempistiche per la predisposizione della proposta PTFP, per la conseguente approvazione 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 illustrata, da parte della Delegazione Trattante, ai soggetti sindacali dei diversi comparti negoziali;

Dato atto che, con nota ns. Prot. 0100208 del 03/10/2023 Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2023 – 2025", la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna ha ritenuto di procedere all'approvazione del PTFP relativo al triennio 2023 – 2025 ;

Ritenuto, pertanto:

- di adottare il PTFP relativo al triennio 2023 – 2025, prendendo atto delle indicazioni contenute nella nota ns. Prot. 0100208 del 03/10/2023 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 2023 – 2025 prendendo atto delle indicazioni contenute nella nota ns. Prot. 0100208 del 03/10/2023 relative alle linee di programmazione regionale;
2. di allegare il PTFP 2023 – 2025 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):

F5-D3-F0-2C-EB-49-46-77-66-8F-8D-DA-C8-E2-58-73-50-81-9F-A1

CAdES 1 di 4 del 26/10/2023 09:33:58

Soggetto: MARIO GIACOMAZZI

S.N. Certificato: 1A9B E69A 2216 5E6F

Validità certificato dal 11/03/2021 10:47:15 al 11/03/2024 10:47:15

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

CAdES 2 di 4 del 26/10/2023 12:08:20

Soggetto: GIULIANA BENSA

S.N. Certificato: 0200 9454 C96A 9C6C

Validità certificato dal 17/07/2023 10:05:40 al 17/07/2026 10:05:40

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

CAdES 3 di 4 del 26/10/2023 13:04:23

Soggetto: ANDREA MAGNACAVALLO

S.N. Certificato: 292F BB1C CAC3 8B09

Validità certificato dal 21/02/2022 10:33:31 al 21/02/2025 10:33:31

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

CAdES 4 di 4 del 26/10/2023 13:32:46

Soggetto: PAOLA BARDASI

S.N. Certificato: 42EF 8AC6 4C44 DCDD

Validità certificato dal 01/08/2022 14:23:02 al 01/08/2025 14:23:02

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

| MACROPROFILI | Personale dipendente | | Personale universitario | |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|
| | TESTE | COSTO | TESTE | COSTO |
| PERSONALE DIRIGENTE | | | | |
| Medici ¹ | 645 | € 74.601.578 | 4 | € 359.870 |
| Veterinari | 45 | € 5.268.616 | | |
| Dirigenza sanitaria | 128 | € 10.066.113 | | |
| Dirigenza PTA | 44 | € 5.629.859 | | |
| TOTALE PERSONALE DIRIGENTE | 862 | € 95.566.166 | | |
| PERSONALE COMPARTO | | | | |
| Personale infermieristico | 1700 | € 80.529.157 | | |
| Personale sanitario altri | 600 | € 22.220.771 | | |
| OSS/OTA | 475 | € 12.028.381 | | |
| Personale tecnico altri | 315 | € 16.229.131 | | |
| Personale amministrativo | 390 | € 14.838.201 | | |
| TOTALE PERSONALE COMPARTO | 3.480 | € 145.845.641 | | |
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA | 4.342 | € 241.411.807,00 | 4 | € 359.870,00 |

¹comprende anche gli odontoiatri

Copia per la pubblicazione

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

| MACROPROFILI | Personale dipendente | | | | Personale universitario | | | Contratti atipici ² | | | | | Specialisti ambulatoriali | Psicologi convenzionati | Continuità assistenziale (ex Guardia medica) | Emergenza territoriale | Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale | Convenzioni | | Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|------------------|-------------------------|----------------|----------|--------------------------------|---------------|---------------------|----------------|---|---------------------------|-------------------------|--|------------------------|---|----------------|----------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| | | | | | | | | SANITARIO | NON SANITARIO | FINANZIATO no COVID | | FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021) | | | | | | NON FINANZIATO | | tra aziende del SSN per consulenze | | finanziate da bilanci | | non finanziate | |
| | | | | | | | | | | COSTO | COSTO | | | | | | | COSTO | COSTO | di cui costo COVID | FTE anno ³ | FTE anno ³ | FTE anno ³ | FTE anno ³ | di cui costo COVID |
| PERSONALE DIRIGENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medici ¹ | 557,17 | 64.284.716 | 1.651.979 | 0 | 3,67 | 329.881 | 0 | 3.432.300 | | | 762.226 | 2.670.074 | 31.988 | 24,61 | 5,79 | 46,96 | 3,9 | 0,24 | 350.000 | | 220.054 | 0 | | 858.752 | |
| Veterinari | 39,08 | 4.575.838 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenza sanitaria | 106,97 | 8.432.220 | 0 | | | | | 478.831 | | | 51.678 | 427.153 | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenza PTA | 32,99 | 4.221.734 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE DIRIGENTE | 736,22 | 81.494.508 | 1.651.979 | 0 | 3,67 | 329.881 | 0 | 3.911.131 | 0 | 0 | 813.905 | 3.097.226 | 31.988 | 25 | 6 | 47 | 4 | 0 | 350.000 | 0 | 220.054 | 0 | 0 | 858.752 | |
| PERSONALE COMPARTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale infermieristico | 1.569,59 | 74.351.605 | 5.997.594 | 6.460.711 | | | | | | | 32.682 | | | | | | | | | | | 0 | | 356.228 | |
| Personale sanitario altri | 540,01 | 19.999.090 | 618.389 | | | | | 445.701 | | | 78.917 | 366.784 | | | | | | | | | | | | | |
| DSS/OTA | 434,73 | 11.008.648 | 1.451.270 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale tecnico altri | 293,37 | 15.065.204 | 0 | | | | | | | | 40.377 | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale amministrativo | 348,25 | 13.249.717 | 0 | | | | | | | | 1.000 | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale della ricerca sanitaria | 0,00 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE COMPARTO | 3.184,95 | 133.672.264 | 8.067.353 | 6.460.711 | 0,00 | 0 | 0 | 478.383 | 41.377 | 0 | 78.917 | 440.843 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 356.228 | 0 |
| FABBISOGNO PERSONALE 2023 | 3.921,17 | 215.166.772 | 9.719.232 | 6.460.711 | 3,67 | 329.881 | 0 | 4.389.514 | 41.377 | 0 | 892.822 | 3.538.069 | 31.988 | 24,61 | 5,79 | 47 | 4 | 0 | 350.000 | 0 | 220.054 | 0 | 0 | 1.214.980 | 0 |

| | |
|-------------------------|---------------------------|
| | ANNO 2023 CON IRAP |
| DI CUI COSTI IVC 19/21 | 288.913,37 € |
| IVC 22/24 | 734.194,21 € |
| TOTALE ANNO 2023 | 1.023.107,58 € |

sono inseriti nel costo sopra riportato

sono inseriti nel costo sopra riportato

Copia per la pubblicazione

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cocco, somministrazione, prestazioni occasionali

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

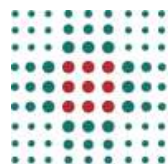
TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

| MACROPROFILI | Personale dipendente | | | Personale universitario | | | Contratti atipici ² | | | | | Specialisti ambulatoriali | Psicologi convenzionati | Continuità assistenziale (ex Guardia medica) | Emergenza territoriale | Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale | Convenzioni | | Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte | | | |
|-----------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|----------------|--------------------|------------------------------------|---------------|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|--|------------------------|---|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|--------------------|----------------|
| | | | | | | | tra aziende del SSN per consulenze | | finanziate da Balduzzi | | non finanziate | | | | | | | | | | | |
| | FTE anno | COSTO | di cui costo COVID | FTE anno | COSTO | di cui costo COVID | SANITARIO | NON SANITARIO | FINANZIATO no COVID | NON FINANZIATO | di cui costo COVID | | | | | | FTE anno ³ | FTE anno ³ | FTE anno ³ | FTE anno ³ | di cui costo COVID | COSTO |
| PERSONALE DIRIGENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medici ¹ | 557,92 | 64.161.312 | 1.651.979 | 6,00 | 539.817 | | 3.378.759 | | 762.226 | 2.616.533 | 31.988 | 30,39 | 6,32 | 53,75 | 11,4 | 0 | 350.000 | | | 220.054 | 858.752 | 0 |
| Veterinari | 39,08 | 4.575.838 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenza sanitaria | 109,72 | 8.628.484 | 0 | | | | 355.729 | | 51.678 | 304.050 | | | | | | | | | | | | |
| Dirigenza PTA | 32,99 | 4.221.734 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE DIRIGENTE | 739,72 | 81.587.368 | 1.651.979 | 6 | 539.817 | 0 | 3.734.488 | 0 | 813.904 | 2.920.583 | 31.988 | 30 | 6 | 54 | 11 | 0 | 350.000 | 0 | 220.054 | 858.752 | 0 | |
| PERSONALE COMPARTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale infermieristico | 1.569,59 | 74.351.605 | 5.997.594 | | | | 32.682 | | | 32.682 | | | | | | | | | | | | 356.228 |
| Personale sanitario altri | 540,01 | 19.999.090 | 618.389 | | | | 356.692 | | 28.331 | 328.361 | | | | | | | | | | | | |
| OSS/OTA | 434,73 | 11.008.648 | 1.451.270 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale tecnico altri | 294,62 | 15.179.126 | | | | | | | 40.377 | 40.377 | | | | | | | | | | | | |
| Personale amministrativo | 348,25 | 13.249.717 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale della ricerca sanitaria | 0,00 | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE PERSONALE COMPARTO | 3.187,20 | 133.788.186 | 8.067.253 | 0 | 0 | 0 | 389.374 | 40.377 | 28.331 | 401.420 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 356.228 |
| FABBISOGNO PERSONALE 2024 | 3.926,92 | 215.375.554 | 9.719.232 | 6,00 | 539.817 | 0 | 4.123.862 | 40.377 | 842.235 | 3.322.003 | 31.988 | 30 | 6 | 54 | 11 | 0 | 350.000 | 0 | 220.054 | 1.214.980 | 0 | |

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

| | ANNO 2024 CON IRAP | |
|-------------------------|-----------------------|---|
| DI CUI COSTI IVC 19/21 | 288.913,37 € | sono inseriti nel costo sopra riportato |
| IVC 22/24 | 734.194,21 € | sono inseriti nel costo sopra riportato |
| TOTALE ANNO 2024 | 1.023.107,58 € | |

Copia per la pubblicazione



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

Piano attuativo del PIAO
relativo alla programmazione
triennale dei fabbisogni di
personale 2023-2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Copia per la pubblicazione

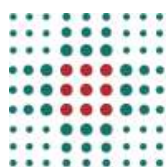
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano triennale di fabbisogni del personale (PTFP) 2023-2025 dell'Azienda USL di Piacenza segue i precedenti piani e deve pertanto essere letto e valutato proprio in tale contesto.

In premessa sembra opportuno rimarcare come la principale situazione di discontinuità rispetto agli anni precedenti sia stata rappresentata dall'insieme di azioni messe proporzionalmente in atto per contrastare la pandemia da virus SARS-COV-2. Nell'anno in corso, decretata la fine dell'emergenza sanitaria, hanno assunto particolare valenza le azioni volte al recupero delle attività sanitarie "penalizzate", con particolare riferimento al tema del recupero delle liste d'attesa ambulatoriali e chirurgiche. Trattandosi di tematiche particolarmente complesse da un punto di vista gestionale e particolarmente impattanti sulle aspettative dell'utenza, l'Azienda intende compiere il massimo sforzo organizzativo per ottimizzare e, ove necessario, potenziare, anche attraverso reclutamento di personale, la capacità produttiva al fine di dare risposte appropriate ai bisogni della popolazione e raggiungere gli obiettivi assegnati.

Con riferimento agli elementi che si collocano invece in continuità con gli anni precedenti, il principale si ritiene essere quello della difficoltà di reclutamento del personale sanitario. Si rimanda alle considerazioni in merito contenute nei precedenti PTFP, sottolineando comunque che il problema assume una valenza sempre maggiore e che non si ravvisano tuttora segnali di inversione di tendenza. In particolare si segnala una fortissima criticità nel reclutamento di medici anestesisti; questo profilo risulta cruciale nell'abbattimento delle liste di attesa chirurgiche, pertanto si è provveduto anche alla ricollocazione della convenzione con l'Azienda USL di Parma. Alcune tra le misure introdotte (es. aumento dei contratti di formazione specialistica per le specializzazioni dell'area medica, incremento delle immatricolazioni ai corsi di laurea sanitari) necessitano di tempo per potere avere effetto, mentre altre, che nelle intenzioni del legislatore dovevano dare risultati immediati (assunzione a tempo parziale degli specializzandi prima del conseguimento del titolo formativo), si sono mostrate meno efficaci del previsto, nonostante l'Azienda abbia sempre espletato con tempestività le relative procedure selettive.

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 e degli obiettivi economici assegnati all'Azienda. Invece nella tabella B viene rappresentato il fabbisogno dell'Azienda per l'anno 2023.



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

2. CONVENZIONE CON UNIVERSITA' DI PARMA

Tra gli sviluppi delle attività dell'Azienda che hanno una diretta incidenza sulle politiche del personale, particolare rilievo assume la progressiva applicazione della convenzione stipulata tra Regione Emilia-Romagna, Comune di Piacenza, 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 c/o l'Azienda Usl di Piacenza. Il corso di laurea è iniziato c/o la sede individuata nell'anno accademico 2021-2022.

Attualmente ricoprono incarichi assistenziali all'interno dell'Azienda quattro docenti dell'Università degli Studi di Parma:

- un Professore Ordinario e un Ricercatore nella Sede Ulteriore di Ortopedia,
- un Professore Associato nella Sede Ulteriore di Pediatria,
- un Professore Associato nella Sede Ulteriore di Medicina Fisica di Riabilitazione.

Nell'arco di validità del PTFP 2023-2025 si prevede un significativo incremento delle sedi ulteriori e dei dipendenti universitari con incarico assistenziale in Azienda. Si sono infatti concordate con l'Università degli Studi di Parma le altre discipline che verranno bandite e che di seguito si riassumono:

- **SEDI ULTERIORI** (ovvero incarichi di professore associato/ordinario e direzione di UOC):
 - 5 sedi condivise dalla CTSS di Piacenza in data 21 giugno 2022 e approvate dal CRI in data 29 settembre 2022, ratificate poi con delibera n. 583 del 25/11/2022 dalla Direzione Generale di questa Azienda: Oncologia - Cardiologia- Ematologia- Chirurgia Generale- Neurologia;
 - 3 sedi approvate nella seduta del CRI dell'8 giugno 2023: Anestesia e Rianimazione, Medicina Interna, Otorinolaringoiatria.
- **INCARICHI DI DOCENZA SENZA SEDI ULTERIORI** (ovvero incarichi di professore associato con compiti di docenza ed attività assistenziale nella disciplina):
 - tre incarichi condivisi dalla CTSS di Piacenza nella seduta del 21 giugno 2022 e approvate dal CRI nella seduta del 29 settembre 2022 nelle discipline di Microbiologia e microbiologia clinica, Reumatologia e Igiene Generale.

Sono state inoltre previste ed in parte espletate **procedure selettive di chiamata a ruolo di ricercatori** nelle discipline definite quali Sedi Ulteriori.



Un ulteriore elemento da tenere in considerazione in sede di quantificazione dei futuri fabbisogni di personale è determinato dalla possibile implementazione di attività svolte in collaborazione con altre Aziende della Regione, tramite la stipula di apposite convenzioni.

3. I CONTENUTI DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Nel complesso, andando a confrontare i dati relativi all'anno 2023 del PTFP 2023-2025 con quelli relativi all'anno 2022 dei 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 2023 si è ridotto a 215 milioni di euro.

Il PTFP 2023-2025 dell'Azienda USL di Piacenza si caratterizza per una sostanziale stabilità dei dati nei tre anni presi in considerazione. Per il 2023 i costi previsti relativi al personale dipendente (compresi gli incarichi assistenziali del personale universitario) sono in linea con gli obiettivi attribuiti dalla Regione Emilia-Romagna all'Azienda e si riducono rispetto all'anno 2022. Il ridimensionamento del costo è dovuto ad un'attenta programmazione delle assunzioni e ad azioni di revisione organizzativa che hanno interessato tutti i diversi ambiti: da quello sanitario a quello tecnico amministrativo. In particolare si evidenzia come si sia verificata un sensibile calo del personale in servizio, resa possibile dal progressivo rientro dall'emergenza Covid. Tra la fine del 2019 ed il 2022 si era reso necessario integrare gli organici aziendali per rispondere a tutte le diverse fasi della pandemia. Nel 2023, pure a fronte dell'esigenza di un recupero dei volumi di produzione e della contestuale abbattimento delle liste d'attesa chirurgiche ed ambulatoriali, si è proceduto ad una parziale contrazione di questa dotazione organica incrementale. Con riferimento alla diminuzione del personale medico e di alcuni profili di personale sanitario del comparto (es. tecnici laboratorio, tecnici radiologia, assistenti sanitari), le ragioni devono essere ricondotte esclusivamente alle difficoltà di reclutamento del personale.

Negli anni 2024-2025 vengono sostanzialmente confermati i dati del 2023: si verifica un leggero incremento sia dell'FTE che dei costi, dovuto alle azioni di stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro atipico (che comunque viene almeno parzialmente compensato dall'ottimizzazione dei costi del lavoro atipico), mentre gli incrementi previsti per le attività assistenziali del personale universitario trovano integrale compensazione dalla calo del costo dei dipendenti.

Particolare rilevanza potrà assumere nell'arco di validità temporale del PTFP 2023-2025 l'istituzione dei CAU, che andrà a definire un più stretto e innovativo rapporto tra l'ospedale ed il territorio; le ricadute che si avranno sugli organici del personale infermieristico non sono state considerate nelle tabelle, in quanto sono in corso valutazioni per definire in via presuntiva i costi incrementali, che saranno pertanto indicati nelle



stesure del PTFP effettuate nei prossimi anni.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro atipico, viene rappresentata una significativa diminuzione rispetto agli anni precedenti, in gran parte dovuta alla cessazione dei contratti COVID. Anche con riferimento a tale tipologia contrattuale i costi riportati nel PTFP sono allineati agli obiettivi attribuiti dalla Regione Emilia-Romagna. Si rappresenta peraltro, con riferimento al costo dei rapporti di lavoro atipico che, mentre è stato possibile procedere ad un forte abbattimento dei costi riferiti al COVID, un numero molto elevato di tali contratti, finanziati con fondi aziendali, riguarda medici impegnati in attività nelle quali maggiore è la difficoltà a reclutare personale dipendente (es. anestesisti, ortopedici, pronto soccorso). Per tali profili non è possibile ipotizzare una compressione, in quanto si determinerebbero pesanti ripercussioni sulle prestazioni sanitarie erogate alla cittadinanza. L'Azienda ha dedicato particolare impegno nella compressione delle restanti tipologie di lavoro atipico, tuttavia l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato per l'anno 2023 è comunque condizionato dal verificarsi di un trend particolarmente favorevole nel reclutamento del personale medico dipendente che al momento non sembra prospettarsi.

Anche con riferimento all'istituto delle prestazioni aggiuntive, i volumi complessivi previsti sono allineati agli obiettivi attribuiti; si precisa che gli importi indicati nelle tabelle non contengono i fondi di cui all'art. 20 L.R. 2022 e DGR 647/2023, in quanto oggetto di specifico finanziamento. L'Azienda ha già utilizzato prestazioni aggiuntive dedicate ai servizi di emergenza e continuerà a farlo nell'ambito del finanziamento

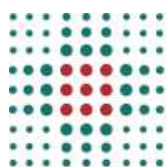
Si rappresenta altresì come nonostante la situazione di difficoltà nel reclutamento, l'Azienda non abbia fatto ricorso alla somministrazione di lavoro e neppure all'affidamento di attività sanitaria (es. anestesia o pronto soccorso) a cooperative.

4. LE POLITICHE DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso del 2022 sono state completate le procedure di stabilizzazione indicate nei precedenti PTFP. Per alcune situazioni l'immissione in ruolo dei vincitori avverrà nel secondo semestre del 2023.

Le disposizioni normative relative alle stabilizzazioni del personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato oppure con rapporto di lavoro atipico, sono il comma 1 ed il comma 2 dell'art.20 del D.lgs. 75/2017, nonché l'art.1, comma 268 della legge 234/2021 (legge Bilancio 2022); entrambe sono state oggetto nell'ultimo periodo di diversi interventi di modifica, i quali hanno ampliato i destinatari e rivisto il periodo temporale di riferimento.

Si è pertanto proceduto ad un attento monitoraggio delle posizioni lavorative che potrebbero essere oggetto di stabilizzazione nel 2023 (e negli anni seguenti), nel rispetto delle regole generali che prevedono che sia comunque salvaguardato l'accesso dall'esterno. Le stabilizzazioni riguarderanno personale che può far valere l'esperienza di lavoro a tempo



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

determinato : 17 OSS, 2 Terapisti Neuro e Psicomotricità dell'età evolutiva, 1 Fisioterapista, 1 Dirigente Medico Ginecologia e 1 Dirigente Medico Diabetologia. Per quanto riguarda i professionisti che hanno prestato la loro attività con contratti di lavoro autonomo si prevedono le seguenti 12 posizioni per cui dovranno effettuare concorsi riservati: 5 Dirigenti farmacisti, 2 Dirigente Biologi , 1 medico dermatologo e 1 medico allergologo, 3 Collaboratori Tecnico Professionali (Data Manager).

Nelle stabilizzazioni si è ritenuto privilegiare le situazioni di lavoro atipico in corso da lungo tempo e non pregiudicare le assunzioni da graduatoria concorsuale esistente. Si precisa che preliminarmente all'indizione delle procedure di stabilizzazione viene data preventiva informazione alle OO.SS. della dirigenza e del comparto.

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 "precaricato" diffuso.

5. INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso dell'anno 2023, sono state al momento completate 3 procedure di selezione per l'attribuzione di incarichi di direzione di struttura complessa, la cui copertura era stata autorizzata dalla Regione:

- UO Farmacia Territoriale
- UO Anestesia Aziendale
- UO Servizio Prevenzione e Protezione.

Sono poi in corso di effettuazione le seguenti procedure per incarichi di direzione di struttura complessa, anch'esse debitamente autorizzate dalla Regione e che si ritiene di concludere entro l'anno o al più tardi nel primo trimestre del 2024:

- UO Fisica Sanitaria
- UO Medicina dello Sport e Promozione della Salute
- UO Pronto Soccorso, OBI e Medicina d'Urgenza a bassa complessità
- UO Chirurgia d'urgenza
- UO Chirurgia Generale Val Tidone
- UO Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche
- UO Emergenza-Urgenza
- UO Prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro
- UO Cardiologia Val Tidone con indirizzo riabilitativo, prevenzione cardiovascolare e scompenso cardiaco



- UO Amministrazione Rete Ospedaliera e Territoriale.

Si evidenzia inoltre che nei seguenti casi l'autorizzazione della Regione non è ancora pervenuta e che viene pertanto nuovamente richiesta con il presente strumento, in quanto la copertura degli incarichi in questione è ritenuta necessaria per rispondere alle esigenze dell'Azienda:

- Salute Mentale di Comunità adolescenti e giovani
- Servizi per l'Accesso e Relazioni con l'Utenza.

Ulteriore necessità di copertura di incarichi di struttura complessa riguarda l'UO Servizi Generali e Logistici della quale pertanto si richiederà formalmente l'autorizzazione, ritenendo anche in questo caso di potere concludere le procedure e attribuire l'incarico entro il primo trimestre del 2024.

In estrema sintesi, fra il 2022 ed il 2023, sono stati effettuati o sono in corso di effettuazione, non soltanto le procedure concorsuali riferite ai posti resisi vacanti nell'ultimo periodo, ma anche quelli coperti da direttori F.F. (facenti funzioni) nella logica di assicurare che tutte le UU.OO. complesse abbiano una direzione stabile sia in ambito Sanitario che PTA. In questa logica si prevede che, nel periodo di vigenza del PTFP 2023-2025, si procederà ad attribuire anche gli incarichi di struttura complessa nell'ambito della Direzione Tecnica delle Professioni Sanitarie, le cui modalità di assegnazione sono state recentemente regolamentate.

Per quanto riguarda le macro-aggregazioni di strutture complesse, si evidenzia un progetto di generale revisione delle strutture dipartimentali, in parte già attuato per micro interventi; l'organizzazione dipartimentale così revisionata sarà coerente con i nuovi modelli assistenziali delineati per la sanità territoriale (DM 77/22), ma anche con lo sviluppo delle strutture del PNRR attualmente in atto; inoltre terrà conto di nuova visione della rete ospedaliera alla luce delle nuove riforme regionali: rete oncematologica, rete emergenza urgenza, rete cardiologica, ecc.

6. LE AZIONI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE: INCARICHI DIRIGENZIALI - INCARICHI DI FUNZIONE - PROGRESSIONI TRA LE AREE E ALL'INTERNO DELLE AREE

Le politiche di reclutamento e di qualificazione del personale attraverso la stabilizzazione devono essere accompagnate da misure volte a favorire la crescita professionale dei dipendenti, rispondendo in questo modo alle legittime aspettative delle OO.SS. ma anche contribuendo ad un miglioramento del clima interno e della qualità dei servizi forniti alla cittadinanza. Si ritiene che questi aspetti siano particolarmente importanti in questa fase, caratterizzata da un'indubbia stanchezza del personale dopo la fase emergenziale, ma



anche della frustrazione in quanto non sembrano essersi realizzate le aspettative economiche e di riqualificazione del SSN. In quest'ottica deve essere positivamente valutata la recente conclusione di diversi accordi con le OO.SS. del comparto e della dirigenza su diversi aspetti.

Per quanto riguarda il comparto è giunto a termine il confronto sul nuovo Regolamento in materia di graduazione e attribuzione degli Incarichi di funzione. E' stato inoltre sottoscritto l'accordo che destina risorse economiche all'attribuzione di nuovi Differenziali Economici di Professionalità (ex fasce), quindi nei prossimi incontri saranno stabiliti i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree; dovranno inoltre essere regolamentate le modalità di progressione tra le aree in applicazione del recente CCNL in modo da definire una puntuale programmazione di tali procedure che comunque dovranno essere effettuate nell'ambito temporale di riferimento di questo PTFP.

Per quanto riguarda la Dirigenza sanitaria, si segnala l'impegno dell'Azienda nell'attribuire con la massima tempestività gli incarichi dirigenziali a seguito della positiva valutazione dei dirigenti, come anche l'integrazione del regolamento che definisce tipologia e valore degli incarichi dirigenziali della Dirigenza delle Professioni Sanitarie, che va così a completare, in attesa del nuovo CCNL, il sistema degli incarichi dirigenziali per tutta la Dirigenza sanitaria. E' stato inoltre stipulato un accordo economico che riserva una quota della retribuzione di risultato alla realizzazione di progetti strategici (in particolare per l'anno 2023 si segnala il progetto finalizzato all'abbattimento delle liste di attesa chirurgiche).

7. IL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO IN CONVENZIONE

Anche il personale con rapporto di lavoro in convenzione (Assistenza Primaria a ciclo di scelta e a ciclo orario, Pediatri di Libera Scelta; Specialistica ambulatoriale, MET ecc.) presente in Azienda è interessato, ormai da diverso tempo, dalla diffusa e generale carenza di personale medico; per fronteggiare questa situazione, l'Azienda puntualmente pone in essere tutte le procedure previste dai vigenti AA.CC.NN. per il reclutamento di nuovo personale (zone carenti, incarichi vacanti, avvisi ecc.), i cui risultati, tuttavia, non sono sempre in linea con quanto auspicato.

Per l'anno 2023 il fabbisogno indicato nella tabella è stato calcolato sulla base delle ore di effettiva attività svolta nei vari servizi aziendali e sulla base della possibile presa in servizio di nuovo personale reclutato, le cui immissioni in servizio potranno produrre i loro effetti nell'ultima parte dell'anno (avvisi e pubblicazioni).

In particolare, per il settore della continuità assistenziale (sedi di CA, ambulatorio di medicina generale per la CA presso lo stabilimento di Piacenza, ambulatorio presso lo Stabilimento ospedaliero di Bobbio), il fabbisogno è stato calcolato in relazione alle ore di



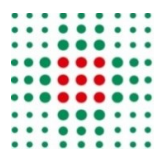
attività effettivamente svolte ad oggi a cui si sono aggiunte, per la parte finale dell'anno, le ore teoricamente necessarie per consentire la completa apertura delle sedi di continuità assistenziale così come previste dall'attuale organizzazione aziendale nonché l'attività nelle altre strutture aziendali.

Per l'anno 2024 e 2025 si rileva un significativo incremento delle quantità di personale rispetto al 2023, in linea con l'effettivo fabbisogno, in quanto si è considerata l'ipotesi di piena copertura delle sedi di continuità assistenziale, e per quanto riguarda gli altri settori, del proficuo reclutamento del personale degli incarichi di specialistica ambulatoriale e di medici addetti all'emergenza territoriale.

Particolare rilevanza potrà assumere nell'arco di validità temporale del PTFP 2023-2025 l'istituzione dei CAU, che andrà a definire un più stretto e innovativo rapporto tra la Continuità Assistenziale e le attività garantite dal Pronto Soccorso. Le ricadute che si avranno sugli organici della CA come anche dei dipendenti nell'ambito dell'Emergenza-Urgenza non sono state considerate nelle tabelle, in quanto sono in corso valutazioni per definire in via presuntiva i costi incrementali, che saranno pertanto indicati nelle stesure del PTFP effettuate nei prossimi anni.

Anche per i medici di assistenza primaria a ciclo di scelta, si presentano le medesime criticità già evidenziate per gli altri settori, come ampiamente deducibile dai numeri relativi alle zone carenti pubblicate ed assegnate. Nell'anno 2022, infatti, a fronte di n. 47 zone carenti pubblicate ne sono state assegnate solo 24.

Per il triennio 2023-2025 si prevede, inoltre l'adeguamento organizzativo previsto dall'ACN vigente per la medicina convenzionata ovvero la istituzione delle AFT e delle UCCP (presso le case della Comunità) della medicina generale, della pediatria di libera scelta e della specialistica ambulatoriale. Tale adeguamento prevede di predisporre i collegamenti informatici, pianificazione delle attività ed obiettivi di presa in carico in linea con quelle che saranno le indicazioni dei prossimi AA.II.RR.. Tali indirizzi potrebbero essere inoltre propedeutici anche all'istituzione di eventuali ulteriori zone carenti rispetto a quelle generate dai futuri pensionamenti per raggiunti limiti di età o per dimissioni volontarie; alla data odierna, nello specifico; 9 pensionamenti per il 2023, 15 pensionamenti nel 2024 e 12 pensionamenti nel 2025.



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

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 482 DEL 26/10/2023

PROCEDIMENTO DI CONTROLLO

Trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. n. 2023/0110182 del 26/10/2023.

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. 23412 per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 26/10/2023.

Copia per la pubblicazione