



Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2024-2026 dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di Sant'Orsola

Premessa

Con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 75/2017 all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, è stata modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più correlate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, come il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nonché nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze dell'azienda e non in relazione ad aprioristici limiti di organico.

Di recente, il quadro sopra delineato è stato oggetto di importanti interventi normativi. Invero, l'art. 6 del D.L. 9 giugno del 2021, n. 80 recante: *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), demandando ad uno o più D.P.R e, nel caso di specie al D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione"*, l'abrogazione degli adempimenti relativi al piano dei fabbisogni, al piano della performance, al piano di prevenzione e della corruzione, al piano organizzativo del lavoro agile e al piano delle azioni positive, conseguentemente assorbiti in apposite sezioni del PIAO.

Alla stregua di quanto sopra, la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha trasmesso le indicazioni tecniche per la predisposizione dei bilanci preventivi economici 2024 e della proposta di Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) (prot. 28/05/2024.0547238.U), conservato al protocollo generale n. 22473 del 28/05/2024 dell'IRCCS AOU BO, nonché le integrazioni alle indicazioni tecniche di cui sopra di cui al protocollo generale n. 23481 del 05/06/2024 dell'IRCCS AOU BO rispetto alle quali si illustrano gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale dell'IRCCS per il triennio in argomento.

La predetta programmazione è stata redatta nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023, la quale ha disapplicato la precedente DGR 1412/2018 e delle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018, nonché in coerenza con la programmazione pluriennale della performance per come prevista all'interno del PIAO 2023-2025, adottato con deliberazione n. 224 del 31/07/2023;

La redazione della predetta programmazione avviene in conformità alle disposizioni normative nazionali, ivi compreso quanto previsto dall'art 44-ter del recente D.L. 19/2024 (convertito con Legge n. 56/2024), alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), alle Linee di Programmazione della Ricerca triennale degli IRCCS 2022-2024, nonché

in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico-finanziario assegnato e le indicazioni relative al bilancio preventivo 2024.

La cornice finanziaria presa a riferimento per il 2024 è conforme agli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziari, trasmessi dalla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare (Prot. 16/05/2024.0502124.U - Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna - Obiettivi di Budget – 2024), conservato al protocollo generale n.20675 del 16/05/2024.

Per gli anni 2025-2026, in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni e il relativo impegno economico saranno suscettibili di adeguamento. In maniera analoga al 2023, anche per gli anni 2024 e 2025 si procederà al monitoraggio delle gestioni aziendali con la finalità di verificare i costi sostenuti dall'Azienda in relazione agli obiettivi assegnati e intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per ottimizzare i costi e garantire la sostenibilità del SSR.

Ciò premesso, la predetta programmazione triennale si presenta articolata nei seguenti moduli:

1. **SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (C.D.TURNOVER)**
2. **STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI**
3. **PERSONALE DELLA RICERCA**
4. **ALTRE ASSUNZIONI**
5. **CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**
6. **QUADRO ECONOMICO**

1. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD. TURNOVER)

Relativamente all'anno 2024, al momento sono conosciute n. **337** cessazioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; di queste, n. **81** riguardano personale della dirigenza e n. **256** personale del comparto.

Si evidenzia che l'elevato numero di cessazioni comporta ripercussioni negative sull'organizzazione, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove l'ingresso di nuove risorse richiede lunghi tempi di addestramento. Occorre infine considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa determina vincoli nel proficuo utilizzo del personale.

Effettuate le opportune valutazioni, anche per l'anno 2024 ed anni successivi, questa Azienda ritiene indispensabile assicurare la sostituzione delle cessazioni sulle linee di produzione strategiche che concorrono al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto dei limiti economici indicati in premessa. Inoltre, si aggiunge la necessità di IRCCS AOU BO a contribuire alla copertura di quota parte del turnover del personale di UniBO, laddove il piano del reclutamento dell'università non consenta di mantenere la continuità assistenziale o preveda tempistiche incompatibili con le attività ospedaliere, comunque sempre commisurato agli obiettivi economici definiti. Sarebbe ovviamente necessario, in particolare per i profili sanitari,

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

garantire le sostituzioni senza soluzione di continuità ma, per alcune qualifiche/discipline, si segnala l'oggettiva difficoltà di reperire personale anche tramite il ricorso a graduatorie di ambito regionale, fenomeno che potrebbe portare in alcuni casi ad una dilatazione dei tempi di turnover.

Sono attive quattro cabine di regia in ambito metropolitano (a livello di Direzioni Sanitarie, Direzioni Amministrative, Direzioni delle Professioni Sanitarie e Direzioni Scientifiche per i tre IRCCS) per favorire una programmazione unitaria dei concorsi per il personale sia della dirigenza, sia del comparto, nonché sta proseguendo l'espletamento di concorsi congiunti a livello di Area Vasta, in base agli accordi precedentemente raggiunti con le Aziende sanitarie di Ferrara per la gestione unificata di talune procedure concorsuali di reciproco interesse relative al personale del comparto.

Sempre in merito al governo delle risorse umane, l'Azienda ha intensificato le azioni per realizzare un piano di reinquadramento del personale inidoneo all'attività assistenziale su altre funzioni di supporto, finalizzato a ridurre l'impatto organizzativo derivante dal turnover nell'area del personale tecnico e amministrativo. A seguito della ricostituzione nel dicembre 2022 della commissione aziendale, a composizione multidisciplinare, incaricata, in applicazione di specifica procedura aziendale, di esaminare le posizioni dei dipendenti giudicati inidonei alle mansioni della qualifica, in via permanente o temporanea, l'attenzione si è concentrata in particolare sul personale sanitario o addetto al supporto assistenziale al fine di individuare una più proficua collocazione nell'area tecnica o amministrativa in mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore e coerenti con le esigenze organizzative.

L'azione di informazione condotta in occasione dei colloqui ha inoltre facilitato, in alcuni casi, la scelta del lavoratore di optare autonomamente per un percorso di uscita. I risultati numericamente limitati, in termini di conclusione del percorso di reinquadramento nel periodo considerato, sono conseguenza dei tempi tecnici e dei passaggi formali previsti dalla normativa che regola la materia.

Nel corso del 2023 e dei primi mesi del 2024 sono state esaminate circa 140 posizioni, con il seguente esito:

7 reinquadramenti in profilo professionale di area tecnica o amministrativa

3 posizioni in attesa di reinquadramento

9 cessazioni per dispensa o pensionamento

19 revisioni dell'idoneità

50 posizioni in attesa di visita presso la competente commissione INPS

14 posizioni in attesa di visita del Medico competente

35 posizioni in corso/da trattare.

Si fa inoltre presente che l'azienda ha recentemente attuato importanti investimenti finalizzati ad acquisire dispositivi e strumenti per la movimentazione dei pazienti, utili a declassare il livello di rischio nei reparti; questa operazione potrà favorire la reintroduzione in assistenza diretta di personale con limitazioni all'idoneità correlate alla movimentazione dei carichi.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

Si intende comunque proseguire con l'esame delle posizioni dei dipendenti inidonei all'attività assistenziale o di supporto all'assistenza per favorirne il reinquadramento proficuo verso profili di area amministrativa o tecnica, promuovendo altresì ulteriori azioni per la ricerca di strumenti o percorsi alternativi di gestione di tali situazioni.

2. STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI

In relazione al processo di stabilizzazione, nel corso del 2024 verranno espletate le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, riferite alle ricognizioni effettuate nel corso del medesimo anno relative a figure professionali che matureranno i requisiti nei termini previsti. È stata definita una prima ricognizione a livello aziendale delle esigenze di ordine organizzativo e funzionale delle varie strutture, volta ad individuare il fabbisogno, considerando il personale in servizio a qualsiasi titolo, nonché i requisiti previsti dalla normativa, in coerenza peraltro con le modalità già seguite nel precedente percorso di stabilizzazione.

Art. 20, comma 2 - per un totale di n. 22 unità, di cui n. 21 riferite a profili professionali della Dirigenza sanitaria (1 reumatologo già previsto nel precedente PTFP, 2 oftalmologi, 4 nefrologi –già previsti nel precedente PTFP, 1 ginecologo già previsto nel precedente PTFP, 1 chirurgo vascolare, 1 cardiologo, 2 geriatri, 1 medico di medicina interna, 2 chirurghi generali, 1 medico legale, 2 urologi, 3 psicologi), n. 1 riferita a profili professionali del Comparto (1 Collaboratore tecnico professionale settore tecnico).

Nel corso dell'anno 2024, sono state, inoltre, espletate le procedure di stabilizzazione "COVID" ex art. 1, comma 268, lett. b) della Legge 234/2021, in base alle ricognizioni effettuate nel corso dell'anno 2023. A seguito di tali procedure di stabilizzazione, sono state stabilizzate nell'anno 2024 le seguenti posizioni:

n. 1 Dirigente Medico di Oncologia;

n. 1 infermiere;

n. 1 operatore socio-sanitario.

Nel corso dell'anno 2024, verrà definito il fabbisogno di posizioni della Piramide della Ricerca da stabilizzare ai sensi dell'art. 3-ter del D.L. 10/5/2023, n. 51, coordinato con la legge di conversione 3/7/2023, n. 87, come meglio dettagliato nella sezione "Personale della Ricerca".

Quanto al percorso di progressione verticale, è in corso di predisposizione il regolamento per la disciplina delle procedure selettive per la progressione tra le aree di cui al CCNL relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019-2021 e nel corso del 2024 verrà definito il fabbisogno di posizioni da verticalizzare, ai fini dell'emissione dei bandi di selezione interna, da espletarsi nel primo semestre dell'anno 2025.

Al riguardo l'azienda intende avvalersi della possibilità di avviare le procedure selettive in attuazione dell'art. 21 del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, tenuto conto della necessità di copertura di specifici profili di area tecnica ed amministrativa, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'azienda. Tale possibilità, da realizzarsi in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale ed entro il termine del 30/6/2025, è in coerenza con gli obiettivi proposti dalla Regione in tema di risorse umane, il relativo impatto economico è ricompreso nel valore di preventivo.

3. PERSONALE DELLA RICERCA

È ancora in corso nell'anno corrente e proseguirà nel prossimo triennio la riorganizzazione della infrastruttura della Ricerca, iniziata a partire dal momento in cui l'Azienda ha ottenuto il riconoscimento a IRCCS, avvenuto nel mese di ottobre 2020.

Da allora sino ad oggi è proseguito, senza interruzione di continuità, il processo di riorganizzazione della infrastruttura della ricerca, come da ultimo testimoniato anche dall'adozione della Delibera aziendale n. 81 de 13/03/2024, avente ad oggetto "Assetto organizzativo della tecnostruttura della direzione aziendale dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna – Riorganizzazione della Direzione Scientifica e Direzione Assistenziale".

In tale contesto si conferma l'importanza strategica di:

- potenziare ulteriormente le attività correlate alle sperimentazioni cliniche e alla partecipazione a bandi competitivi a livello nazionale e internazionale;
- rendere maggiormente autonoma la segreteria del Comitato Etico;
- sviluppare una nuova linea che supporti e qualifichi l'innovazione correlata all'attività di ricerca con l'implementazione dell'Health Technology Assessment e del trasferimento tecnologico;
- efficientare la rendicontazione sulla piattaforma del Workflow della ricerca;

A tal fine si è provveduto a:

- ridenominare la UOC "Ricerca e Innovazione" in "Clinical Trial Center", focalizzando la mission e le attività proprie sulla gestione degli studi clinici;
- trasferire in staff al Direttore Scientifico, come struttura semplice, la segreteria del Comitato Etico di Area Vasta Emilia centro, al fine di garantire un'attività indipendente rispetto all'unità degli studi clinici, evitando così la possibilità di conflitti di interesse;
- istituire una struttura semplice Grant Office, al fine di potenziare il supporto alla progettazione nazionale e/o internazionale, fondamentale per sostenere i ricercatori nella sottomissione di progetti competitivi in risposta ai differenti bandi e alla gestione successiva dei progetti ottenuti;
- trasferire la funzione di biblioteca scientifica nell'ambito dell'area "Workflow della Ricerca e segreteria" per facilitare le sinergie e le attività correlate alla rendicontazione della produzione scientifica sul Workflow della ricerca;
- istituire, in line al Direttore Scientifico, una nuova struttura complessa, UOC Innovazione, Sintesi Evidenze e Ricerca Clinica, come da ultimo definita, che ha tra i suoi obiettivi l'innovazione in sanità pubblica, correlata all'attività di ricerca, al trasferimento tecnologico e alla sostenibilità del SSN, che racchiude al suo interno tutte le funzioni di

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

biostatistica ed epidemiologia e una sezione correlata al trasferimento tecnologico; tali ultime due funzioni verranno operativamente svolte attraverso la costituzione all'interno della UOC Innovazione, Sintesi Evidenze e Ricerca Clinica di due Strutture semplici di nuova istituzione, rispettivamente "Epidemiologia e statistica" e "Brevetti e TTO";

- modificare l'assetto delle piattaforme di ricerca prevedendo, tra l'altro, l'istituzione di tre nuove piattaforme: SS Microambiente e modelling in vitro, SS Perfusione e rigenerazione d'Organo-RESTORE, SS Preclinical and traslational research in oncologyPRO;
- attribuire, in funzione alla nomina del Direttore Assistenziale e del conseguente riassetto della direzione delle professioni sanitarie, alla SSD sviluppo professionale e implementazione della ricerca nelle professioni sanitarie, un'afferenza non più gerarchica, ma funzionale alla Direzione Scientifica, per permettere di mantenere una sinergia nello sviluppo e nelle progettualità di ricerca che coinvolgono le professioni sanitarie.

Tale riorganizzazione conferma infatti le linee di sviluppo già dichiarate nel piano precedente, strategiche per la realizzazione degli obiettivi fondanti della ricerca IRCCS e funzionali al nuovo assetto organizzativo complessivo della Direzione Scientifica.

Le suddette linee di sviluppo riguardano:

- 1) Infrastruttura di supporto alla ricerca: per sviluppare l'attività di ricerca risulta fondamentale il potenziamento di tutte le funzioni che garantiscono il supporto ai ricercatori nella realizzazione delle attività di ricerca, in particolare: clinical trial center-startup, istruttoria, study coordinator/data manager, Grant Office, supporto giuridico alla ricerca, supporto amministrativo alla ricerca; fondamentale anche un rafforzamento significativo alla promozione e realizzazione dell'innovazione in sanità pubblica, correlata all'attività di ricerca, alla valutazione dell'efficacia, dei rischi e dei costi associati a un nuovo farmaco/vaccino o tecnologia, basata sulle evidenze e l'elaborazione di raccomandazioni e linee-guida per definire usi appropriati di accesso a una determinata tecnologia, nonché alla promozione del trasferimento tecnologico, attività queste la cui realizzazione è garantita per il tramite dell'istituzione della nuova struttura organizzativa UOC Innovazione, Sintesi Evidenze e Ricerca Clinica e delle due Strutture semplici, afferenti alla stessa UOC.
- 2) Piattaforme della ricerca: l'Azienda ha confermato le infrastrutture di supporto ai ricercatori su ambiti scientifici trasversali considerati strategici e di interesse per lo sviluppo di molteplici filoni di ricerca, non solo per le strutture dell'IRCCS AOU BO, ma anche per tutte le strutture sanitarie della Regione Emilia-Romagna, con benefici diretti non solo per la ricerca dell'IRCCS AOU BO, ma dell'intera rete regionale. Nel contesto delle piattaforme già istituite prosegue dunque lo sviluppo e la realizzazione di ricerca, tramite anche l'utilizzo di tecnologie con un elevato grado di innovazione e complessità funzionale al potenziamento di collaborazioni interdisciplinari in ambito di ricerca ad elevato potenziale traslazionale; nello svolgimento di tali attività di ricerca prosegue anche la stabile collaborazione con ricercatori universitari, coinvolti nella persecuzione degli obiettivi di ricerca, in coerenza alle linee di riconoscimento dell'IRCCS AOU BO.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

Nel corso dell'anno altre tre piattaforme, la SS Microambiente e modelling in vitro e la SS Perfusion e rigenerazione d'Organo-RESTORE, SS Preclinical and traslational research in oncologyPRO, sono state istituite per operare nell'ambito del contesto di ricerca poc'anzi descritto.

- 3) Sviluppo di linee di ricerca correlate agli ambiti di riconoscimento IRCCS: al fine di potenziare l'attività di ricerca sui due ambiti di riconoscimento IRCCS, sono in corso specifiche progettualità di ricerca, alcune iniziate nell'anno 2022 ed ancora in fase di realizzazione, altre avviate nell'anno in corso, pensate e sviluppate in coerenza con la programmazione triennale della ricerca, validata dal Ministero della Salute per il triennio 2023-2025, per le quali si è provveduto anche all'acquisizione di professionalità dedicate, a supporto dell'attività di ricerca. Il processo di acquisizione di tali professionalità non si è ancora concluso, tanto che è in programma l'attivazione di n.1 figura di collaboratore tecnico professionale da dedicare alle attività relative al progetto "Supporto alla progettazione e implementazione del Centro di Simulazione Training operante nell'ambito della piattaforma di ricerche tecniche chirurgiche e interventistiche innovative", nonché di un farmacista data manager per le esigenze di ricerca legate all'assistenza farmaceutica.

Nell'ambito di tale contesto di riorganizzazione è emersa la necessità di riassegnare il personale originariamente afferente alla UOC Ricerca e Innovazione alle nuove strutture organizzative, nonché la necessità di individuare, tramite una procedura di mobilità volontaria esterna, un dirigente farmacista che garantisca la realizzazione delle attività attribuite alla SS "Brevetti e TTO".

In tal senso anche la programmazione di una procedura di stabilizzazione, ex art. 20, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, per la figura di n. 1 Dirigente Avvocato per le esigenze della SS Coordinamento Area Giuridica della Ricerca. Nel corso del triennio tale struttura verrà potenziata con l'acquisizione di nuove professionalità per le attività legate alla gestione dei rapporti con le Aziende private, sui quali i recenti provvedimenti normativi (v. D. Lgs n. 23 dicembre 2022, n. 200 relativo alla riforma degli IRCCS) hanno posto un particolare accento.

Proseguirà certamente ancora nel corso dell'anno corrente, nonché nei successivi, il processo di potenziamento del personale afferente alle Strutture della Direzione Scientifica, tra cui la SS Grant Office che sta riorganizzando la propria attività, visto anche l'incremento significativo di nuovi fondi per la realizzazione di progetti di ricerca, tra cui da ultimo i finanziamenti assegnati nell'ambito di bandi PNRR/PNC.

Nel corso dell'anno infatti sono state espletate nuove procedure per l'individuazione di candidati idonei allo svolgimento della funzione di data manager/project manager da inserire nel contesto della gestione di specifiche progettualità di ricerca, anche di ricerca corrente, ovvero da dedicare alle attività della Direzione Scientifica al fine del soddisfacimento delle esigenze di riorganizzazione di cui sopra.

Con riferimento a tali procedure si ipotizza l'attivazione di circa n. 5 nuovi contratti a tempo determinato per collaboratore tecnico professionale data manager/project manager.

L'IRCCS AOU BO, accanto al personale del comparto sanità, ha proseguito anche nel corso dell'anno l'attivazione di **nuovi contratti per personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria** (di cui all'art. 1 c. 424 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205), monitorando il rispetto delle indicazioni relative alla percentuale massima prevista dal Ministero della Salute per il personale di supporto (35% sul totale dei contratti piramide attivati v. nota ministeriale n. 3839 del 18/10/2022 - ns PG n. 36465/2022).

Al 31/05/2024 risultano attivi complessivamente n. 75 contratti piramide di cui n. 48 per ricercatore sanitario e n. 27 per collaboratore professionale di ricerca sanitaria.

È prevista per il mese di giugno la dimissione di n. 1 ricercatore sanitario che verrà sostituito, entro il corrente anno, da un nuovo ricercatore, con analogo profilo professionale, attingendo da specifica graduatoria in corso di validità.

Sono contestualmente in fase di espletamento n.4 procedure di selezione pubblica per l'individuazione di n. 4 nuovi ricercatori, due dei quali coinvolti anche in specifici progetti di ricerca (progetto 5X1000 e progetto PNRR- Ministero della Salute 2022 intitolato "Night-shift work and breast cancer"), il cui costo contrattuale risulta infatti in parte coperto, a titolo di cofinanziamento, dai fondi assegnati nell'ambito del progetto stesso.

Si prevede la possibilità di attivare nuove figure di ricercatore sanitario per lo sviluppo dell'attività di ricerca in afferenza alla Direzione Assistenziale, per la promozione e realizzazione della ricerca anche nell'ambito delle professioni sanitarie.

Non si esclude la possibilità che possa sopraggiungere l'esigenza, oggi non quantificabile, di attivazione di ulteriori figure professionali del comparto ricerca, da dedicare a specifici progetti con finanziamenti dedicati.

E' in previsione la pubblicazione di uno o più concorsi per la stabilizzazione del personale di cui sopra che, ai sensi di quanto disposto dalla L. 3 luglio 2023 , n. 87 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale" abbia maturato i requisiti per la stabilizzazione previsti dalla normativa stessa che dispone che *"dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2025 gli Istituti medesimi possono assumere a tempo indeterminato, nella posizione economica acquisita, in coerenza con le dotazioni organiche stabilite ai sensi dell'articolo 1, comma 423, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dell'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200, il personale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali, comprese le assunzioni effettuate ai sensi dell'articolo 1, commi 429, 430 e 432, della legge n. 205 del 2017, che, coerentemente con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, abbia maturato, al 30 giugno 2023, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale, con rapporti di lavoro flessibile o con borse di studio, rispettivamente, instaurati o conferite a seguito di procedura selettiva pubblica, nel limite complessivo di 74 milioni di euro a valere sulle risorse disponibili di cui all'articolo 1, comma 424, ultimo periodo, della citata legge n. 205 del 2017. 2. Per gli anni 2023, 2024 e 2025 l'assunzione a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria degli Istituti di cui al comma 1 del presente*

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

articolo è effettuata in deroga ai requisiti di servizio previsti dall'articolo 1, comma 428, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200, nonché in deroga ai limiti di spesa consentiti per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60. 3 Il personale assunto ai sensi del comma 1 del presente articolo non deve avere ottenuto due valutazioni annuali negative come definite da ciascun Istituto ai sensi dell'art.1 comma 427, della L. 205/2017, secondo le modalità, le condizioni e i criteri stabiliti con il regolamento di cui al DM 20 novembre 2019, n.164..."

Si specifica infatti che, avendo provveduto ad attivare i primi contratti piramide nell'aprile 2022, solo a partire dall'aprile dell'anno corrente, con la realizzazione effettiva di due valutazioni positive a carico dei titolari dei primi contratti piramide attivati dall'IRCCS AOU BO, si è concretizzata la possibilità di dare attuazione alla normativa di cui sopra.

Ciò posto,

- vista la dotazione organica attuale relativa al personale del comparto ricerca, come sopra riepilogata;
- considerati i requisiti per l'accesso alla stabilizzazione, di cui alla normativa sopra citata, così come già formalizzati anche nell'ambito di bandi, già effettuati da altri IRCCS, anche della nostra regione, si ipotizza la stabilizzazione, con inquadramento a tempo indeterminato, per un numero complessivo di unità non inferiore a n. 4 tra personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario.

Si segnala sin d'ora come tale valore sia da intendersi, indicativo e certamente rivedibile nei prossimi PTFP sulla base delle esigenze in termini di realizzazione di attività di ricerca dell'IRCCS e della quantificazione delle risorse economiche disponibili, nonché di eventuali modifiche normative relative ai criteri per l'accesso alla stabilizzazione. Per quanto attiene a specifici fabbisogni di personale legati a progettualità specifiche di ricerca, si segnala quanto segue:

Per l'attivazione della nuova PET/CT Whole body sono in previsione le assunzioni di un dirigente medico di medicina nucleare a tempo determinato 15 septies, 1 TSRM e 1 OSS, con fondi propri di UO.

Si prevede di potenziare, nel 2024, l'assistenza infermieristica in Neonatologia /Terapia Intensiva Neonatale per sviluppare un progetto di ricerca finalizzato alla domiciliazione precoce.

Inoltre, presso il Pad. 25 piano 1 è in fase di sviluppo la collocazione di un Centro rigenerazione organi, per lo sviluppo di percorsi innovativi in trapiantologia per il quale è in corso la valutazione di fabbisogno personale per l'avvio delle attività e per la fase a regime.

Alla fine del 2024/inizi 2025, ai fini di garantire l'utilizzo della nuova apparecchiatura destinata al trattamento delle lesioni polmonari periferiche (robot broncoscopico ION), è in previsione l'acquisizione di un dirigente medico pneumologo a tempo determinato, con fondi ricerca.

La UOC Malattie Infettive ha partecipato, in qualità di parte Terza dell'Università di Verona, al Progetto europeo "pREvention and management tools for rEducing antibiotic Resistance in high

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

prevalence Settings – REVERSE”, grazie al cui contributo economico assegnato al nostro IRCCS AOU BO vengono finanziati due contratti a TD di cui n. 1 per un dirigente medico e n. 1 per un infermiere con l’obiettivo di sviluppare in modo economicamente vantaggioso strategie e strumenti per la prevenzione e la gestione clinica delle infezioni nosocomiali (stewardship antimicrobica).

È altresì in corso di sviluppo il PROGETTO EUROPEO “Personalized Drug Response: Mplementation and Evaluation in CKD_PRIME-CKD” che vede il coinvolgimento della UO Nefrologia e trapianti dell’IRCCS AOUBO; in tale contesto progettuale grazie all’assegnazione di un contributo a copertura dei costi dell’attività di ricerca del progetto si è potuta prevedere l’attivazione di un TD per n. 1 medico nefrologo e n. 1 TSLB.

Sempre nel contesto di progetti di ricerca con contributi ottenuti a seguito della partecipazione a bandi competitivi si evidenziano le programmazioni/attivazioni di nuovi contratti per l’anno 2024 in relazione a finanziamenti da bandi PNRR/PNC

È stata dunque programmata l’attivazione di n. 1 contratto a tempo determinato per dirigente medico da dedicare al progetto “Hypothermic oxygenated perfusion to reduce tumour recurrence afterliver transplantation in patients with hepatocarcinoma”, PI Prof. Matteo Ravaioli, finanziato nell’ambito del Bando PNRR2022 promosso dal Ministero della Salute.

In relazione al progetto PNRR “DARE- DigtAI lifelong pRevEntion”, finanziato dal MUR, è stata programmata l’attivazione di n. 2 contratti a TD per dirigente medico di Medicina Interna da assegnare alla UOC Medicina Interna per il trattamento delle gravi insufficienze d’organo e alla SSD Malattie infiammatorie croniche intestinali a supporto della realizzazione delle attività progettuali.

In merito alle attività del progetto HEAL ITALIA, finanziato nell’ambito del Bando PNC, promosso dal MUR, è stato già attivato un incarico a tempo determinato per dirigente medico oncologo e un contratto a tempo determinato per Dirigente Biologo. Si ricorda infine l’attivazione di un contratto a tempo determinato per n. 1 Dirigente Medico di Medicina Interna da dedicare alle attività di ricerca definite dal progetto “Ecografia clinica nel contesto di Medicina Interna – ECCOMI.

Nel corso del triennio verrà attivato n. 1 TD per dirigente medico oncologo e n. 1 Dirigente Medico di Medicina Nucleare tramite l’utilizzo di fondi relativi al progetto europeo nel “PREMIOCOLLAB”, condotto presso la UO di Oncologia di Zamagni e la UOC di Medicina Nucleare.

È inoltre in corso di svolgimento il progetto europeo Biotool, coordinato da IRCCS AOU BO, il cui finanziamento verrà in parte utilizzato per coprire i costi di attivazione di n. 1 Dirigente Medico TD Cardiologo.

Nel corso dell’anno è già stato attivato un n. 1 contratto per Collaboratore Tecnico da dedicare a progetto europeo SMILE, condotto presso la UO di Geriatria del nostro IRCCS e n. 1 contratto a TD per n. 1 Dirigente Medico specialista in Nutrizione Clinica, da dedicare alle attività del progetto europeo Horizon Europe HealthyW8.

4. ALTRE ASSUNZIONI

L'Azienda da tempo è impegnata a limitare al massimo il ricorso al lavoro interinale. Nel corso dell'anno, in particolare a fronte di difficoltà di reclutamento per le vie ordinarie, viene fatto un residuale ricorso a contratti in somministrazione di lavoro interinale.

4.1 Progetti regionali / finanziamenti a funzione / riduzione liste di attesa/trapianti

Necessaria premessa è che le azioni correlate alle progettualità sottoindicate potranno essere sviluppate compatibilmente con l'andamento del raggiungimento dell'obiettivo economico fissato per l'anno 2024.

Il potenziamento che IRCSS AOU BO intende promuovere nel corso del 2024 riguarda sia le funzioni esercitate come Hub regionale, che di coordinamento di ambito metropolitano che di funzioni proprie.

Relativamente alle assunzioni legate allo sviluppo di progetti regionali ed aziendali, stante l'obiettivo economico attribuito per l'anno 2024, preme precisare che le progettualità ad oggi autorizzate sono state gestite principalmente attraverso rimodulazioni interne.

Ad esempio l'obiettivo regionale di riduzione delle liste di attesa chirurgiche è stato gestito in primis attraverso l'interscambio tra le equipe anestesologiche, oltre che attraverso l'utilizzo dell'istituto dell'attività aggiuntiva simil-ALP. Ulteriori progettualità necessitano invece di mirate acquisizioni di personale.

Ai fini dello sviluppo del **"Piano di produzione chirurgico ed ambulatoriale"** si rende necessario attivare posti letto di Recovery Room (RR h12) presso la Piastra Operatoria secondo piano del Pad. 5 e prevedere l'apertura di un'area di degenza chirurgica a ciclo diurno (Day Surgery a 5 giorni) presso il Pad. 2, per i quali è necessario integrare la dotazione di personale sanitario.

Al fine di contribuire alla riduzione dei tempi di attesa per intervento chirurgico è al vaglio la valutazione del fabbisogno anestesologico per la chirurgia di bassa complessità generale e specialistica, per il potenziamento delle attività in sedazione di ambito endoscopico e per lo sviluppo ulteriore delle attività del Team accessi vascolari (TAV).

Il piano di produzione ambulatoriale è stato elaborato e condiviso con l'Azienda committente in modo tale da poter integrare la dotazione di personale attraverso incarichi a tempo determinato di assistenza specialistica ambulatoriale territoriale. Ad oggi sono stati banditi n. 10 incarichi FTE equivalenti di branca Cardiologia, Radiodiagnostica, Malattie dell'apparato respiratorio, Dermatologia, Otorinolaringoiatria, Oftalmologia, Ginecologia e Ostetricia e Gastroenterologia. Sempre a tal fine è in previsione la proroga di un contratto a tempo determinato di branca Malattie dell'apparato respiratorio inizialmente assunto a copertura di criticità organizzative.

Ai fini della riduzione delle liste di attesa di ambito ginecologico oncologico, con particolare riferimento alla gestione dei tumori della vulva, è prevista l'assunzione di un dirigente medico di disciplina Ginecologia e ostetricia a tempo determinato 15 septies con specifiche competenze.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

Per ciò che concerne il potenziamento dell'attività di ecografia interventistica per esterni e per interni è stata definita l'acquisizione di un ulteriore dirigente medico internista a tempo determinato 15 septies con specifiche competenze.

Nell'ambito della riorganizzazione dell'attività endoscopica gastroenterologica nel primo semestre 2024 è stato acquisito un dirigente medico di gastroenterologia a tempo determinato con particolari competenze di endoscopia interventistica di II livello, collocato su una precedente cessazione. La riorganizzazione dell'area ha previsto anche l'assegnazione di 3 infermieri 1 TSRM e 1 OSS.

Nell'ambito dell'attività di screening neonatale, funzione Hub regionale, l'ampliamento dei pannelli delle malattie metaboliche da diagnosticare nelle prime ore di vita e la sempre più stretta integrazione con le metodiche proprie della genetica rendono necessaria l'acquisizione di ulteriori 5 professionisti, di cui 2 dirigenti biologi a tempo determinato e 2 TSLB, inseriti tra il personale a rimborso a seguito degli accordi con la RER e da ricondurre agli specifici fondi dichiarati nella nota RER prot. N. del1141606.U in atti al prot. AOU n. 39935 del 15.11.2023 e 1 TSLB per la UO Genetica medica.

Le attività del Centro Regionale Trapianti (CRT) sono state rimodulate alla luce della possibile compartecipazione di personale infermieristico, ad integrazione delle attività più propriamente mediche (task shifting). Nelle more di giungere ad un assetto organizzativo a prevalente attività infermieristica, la riorganizzazione delle attività del CRT, valutate le competenze necessarie, prevede un modello misto medico-infermieristico. Tale assetto può essere garantito da un pool professionale inizialmente e temporaneamente composto da 6 medici per giungere ad un assetto definitivo composto da 5 medici (escluso il Coordinatore regionale) e 4 infermieri, di cui 3 di nuova acquisizione. Anche queste unità di personale sono da intendersi a rimborso dalla RER, come da nota RER prot. N. 0415684_U del 19.04.2024 di autorizzazione a procedere a tale riassetto.

Ai fini del potenziamento delle attività di trapianto di polmone, nel corso del 2024 è prevista l'assunzione di un dirigente medico cardiologo e di un medico pneumologo a tempo determinato 15 septies con specifiche competenze.

Nell'ambito delle progettualità in corso di sviluppo per l'"Hospital of Tomorrow" (telemedicina, wayfinding, spazi e ambienti), verrà effettuata la valutazione di fabbisogno di personale per il prossimo triennio, ricercando collaborazioni con UniBO ed il settore ricerca.

4.2 Progetti aziendali 2024 e 2025 (compreso trascinarsi da precedente PTFP 2023 – 2025)

A seguito della nomina del Direttore Assistenziale, entro il 2025 si prevede di sviluppare ulteriormente l'assetto della Direzione Assistenziale, in coerenza con il nuovo ROA deliberato con Del. N. 81 del 13.03.2024, con l'assunzione di n. 4 dirigenti delle professioni sanitarie.

Per il servizio di Igiene Ospedaliera è in previsione l'acquisizione di 1 dirigente delle professioni sanitarie, a cui si aggiungono 2 infermieri a supporto delle attività della Centrale di sterilizzazione.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

Per il 2024, al fine di contribuire agli obiettivi regionali di riduzione delle liste di attesa, si prevede di completare lo sviluppo della UOC Direzione Operativa con due dirigenti delle Professioni sanitarie/area sanitaria o tecnica, una unità di area tecnica e due di area sanitaria. È inoltre iniziato lo sviluppo delle funzioni di bed management, case management e gestione delle dimissioni sul territorio.

Lo sviluppo del Centro Aziendale Procurement (COP), in capo alla Direzione sanitaria aziendale, a fronte dello sviluppo delle attività di donazione a cuore fermo controllate (DCD) prevede l'incremento della disponibilità oraria del medico e l'acquisizione di personale infermieristico in aggiunta all'attuale dotazione organica di n. 2 unità.

Nel 2024 verranno assunti due dirigenti farmacisti, uno per il Progetto "RFID" e uno per il progetto "farmacista di reparto" di ambito oncologico, dedicato alla gestione degli studi clinici e dei farmaci ad uso compassionevole.

Al fine di potenziare l'attività CAR-T adulti verrà valutata la necessità di un ulteriore dirigente biologo e di 1 TSLB per terapie cellulari.

A fronte della cessazione di un dirigente biologo UniBO in ambito ematologico si prevede la sostituzione in capo ad IRCCS AOU BO.

A seguito della verifica per l'accreditamento istituzionale del servizio di procreazione medicalmente assistita (PMA), verificate le necessità di personale in funzione delle attività da esercitare con doppio controllo, è in previsione l'assunzione di un dirigente biologo ad integrazione dell'attuale dotazione organica di n. 2 unità.

Relativamente alla rifunionalizzazione delle aree di degenza del Pad. 2 è in previsione la realizzazione di una "admission room" a supporto del ricovero urgente da Pronto soccorso generale e di posti letto per la gestione della fragilità, per la quale è da valutare la necessità di personale sanitario.

Presso il Pad. 25 è al vaglio l'incremento dei posti letto di degenza ordinaria a supporto delle attività del Polo cardio-toraco-vascolare, per i quali è da valutare la necessità di personale sanitario.

La Determina RER n. 801 del 27/01/2021 istituisce il Team Accessi Vascolari (TAV) in applicazione alle "Linee di indirizzo tecniche agli Enti del SSR in materia di buona pratica degli accessi vascolari" e ne definisce la struttura organizzativa nonché le competenze richieste ai professionisti dedicati all'attività declinando, in base alle evidenze disponibili, le indicazioni a garanzia della buona pratica di cura degli accessi vascolari. L'adeguato funzionamento del TAV è in capo ad un Responsabile medico clinico-organizzativo e ad un infermiere con funzione di coordinamento. Il potenziamento delle attività prevede di incrementare per il 2024 sia l'attività medica che infermieristica e di supporto per lo sviluppo in particolare delle attività al letto del paziente.

Nell'ambito delle tecniche innovative si prevede un potenziamento nel 2024 dell'attività di radioterapia (Progetto Radiometabolica) nonché per l'ambulatorio dedicato alla diagnosi ed al trattamento dell'epatocarcinoma.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

A conclusione dei lavori edili presso il Padiglione 4, previsto per il secondo semestre 2024, si prevede l'attivazione del nuovo pronto soccorso ostetrico-ginecologico e l'avvio di un nuovo modello organizzativo presso le degenze, le sale parto e le sale operatorie del medesimo ambito, a seguito delle valutazioni sul fabbisogno di personale sanitario nell'ambito di un tavolo di confronto regionale.

Per il 2025, a seguito della ristrutturazione del PS pediatrico al PT del Pad. 13, si prevede il trasferimento dei letti OBI presso l'attuale area ambulatoriale, sempre al piano terra. La nuova dislocazione dell'attività potrebbe necessitare di una integrazione di personale assistenziale.

A seguito della riorganizzazione in ambito oculistico (task shifting) ed a seguito della definizione di un piano incrementale di produzione ambulatoriale, è in previsione l'acquisizione di personale ortottista.

Con la costituzione della SSD Sorveglianza sanitaria sono state riviste le attività di competenza dei due servizi di medicina del lavoro, con l'attribuzione di una ulteriore unità medica alla SSD. È al vaglio la sostituzione nel 2024, presso la Medicina del Lavoro, di una unità di FT con un TSLB.

In ambito ematologico è al vaglio la valutazione del fabbisogno di personale assistenziale per l'incremento delle attività ambulatoriali/Day Service/Day Hospital.

Anche l'area della Psicologia ospedaliera verrà potenziata con due incarichi a tempo determinato per dirigente psicologo.

Se autorizzato dal livello regionale si procederà con l'avvio delle procedure finalizzate al passaggio in capo ad IRCCS AOU BO del personale dirigente afferente alle UOC Chirurgia Generale A e d'Urgenza e UOC Chirurgia Toracica presso OM, attualmente in assegnazione temporanea.

4.3 Progetti interaziendali e sviluppo relazioni con il territorio

Nel primo semestre del 2024, dando seguito agli accordi con RER ed AUSL BO, è stato attivato il Centro di Assistenza e Urgenza (CAU) presso il Pad. 2. Tale attivazione è stata garantita da personale assistenziale in capo ad IRCCS AOU BO (n.9 Infermieri e 4 OSS), finanziato da AUSL BO.

Nell'ambito della riorganizzazione della rete dermatologica metropolitana è in previsione l'assunzione di un dirigente medico dermatologo per le attività su AUSL BO, a rimborso.

Con riferimento all'attività di patologia molecolare dell'AUSL Bologna (DIAP – Dipartimento Interaziendale Anatomia Patologica) è al vaglio la possibile acquisizione di ramo d'Azienda.

Con riferimento allo sviluppo del PDTA sarcomi pediatrici IOR presso IRCCS AOU BO, in relazione all'incremento delle attività ambulatoriali, è al vaglio l'eventuale fabbisogno di personale sanitario.

4.4 Personale per Attività didattiche professionalizzanti – corsi di laurea

A fronte dell'incremento del numero degli iscritti presso il Corso di Laurea in Infermieristica si rende necessario, per il 2024, reclutare i coordinatori didattici di corso di laurea (n.1 dietista, n. 2 TSRM, n.1 TSLB, 1 FT, 1 ostetrica e 1 infermiere).

4.5 Progetti di area tecnico amministrativa: riorganizzazione delle unità operative dell'area tecnica e amministrativa

Si confermano entro il 2024 le previsioni di acquisizione di personale formulate nei precedenti atti di programmazione, convalidate nell'ambito del progetto di riorganizzazione dell'area tecnica, in fase di implementazione in accordo con AUSL, al fine di far fronte in modo adeguato e tempestivo alle esigenze operative e ai maggiori carichi di lavoro indotti dal contesto profondamente mutato dall'emergenza pandemica e dalla previsione di assegnazione di importanti investimenti di edilizia sanitaria. Per la realizzazione degli adempimenti assegnati, risultano ancora da acquisire, 2 figure professionali di ingegnere.

La dotazione di risorse umane dovrà essere inoltre adeguata per progetti con finanziamenti dedicati.

Per consentire una corretta gestione degli sviluppi e implementazioni previsti in ambito assistenziale e nella ricerca (in riferimento anche ai progetti PNRR/PNC), verrà sviluppato nel corso del 2024 un modello organizzativo dipartimentale che coinvolgerà l'area delle strutture tecniche e amministrative. Tale riorganizzazione dovrà garantire l'efficientamento e una maggiore integrazione dei processi di supporto per l'attività assistenziale e di ricerca. Nel corso del 2024 verrà inoltre avviata la riorganizzazione degli ambiti amministrativi di supporto dei Dipartimenti ad Attività Integrata e verrà riorganizzata l'area del Controllo di Gestione e dei Sistemi Informativi. A tali fini potranno pertanto essere previsti potenziamenti specifici, nel rispetto dell'obiettivo economico assegnato per l'esercizio 2024.

Personale in avvalimento

Si segnala che il personale attualmente in avvalimento presso altri Enti è pari a 14,5 FTE, in aumento rispetto allo scorso anno.

5 CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazioni regionali espresse in anni precedenti ovvero nell'attuale anno:

sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

- U.O.C. Terapia Intensiva Postchirurgica e dei Trapianti di organi addominali;
- UOC Servizio Prevenzione e Protezione;
- UOC Supporto alla pianificazione strategica, sviluppo organizzativo e formazione;
- UOC Progettazione, Sviluppo e Investimenti;

è in via di conferimento l'incarico di direzione della seguente struttura complessa:

- UOC Chirurgia Plastica;

si prevede di espletare la selezione finalizzata al conferimento dell'incarico di direzione della seguente struttura complessa:

- U.O.C. Clinical Trial Center;

Previa formalizzazione dell'autorizzazione regionale, nel corso del corrente anno si prevede, infine, di avviare le seguenti procedure selettive finalizzate al conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa:

- U.O.C. Governo dell'alta complessità assistenziale;
- U.O.C. Governo dell'Integrazione Assistenziale;
- U.O.C. Governo delle professioni tecniche e riabilitative;
- U.O.C. Innovazione, Sintesi evidenze e ricerca clinica
- U.O.C. Trapianto e terapie cellulari in ematologia.

6 QUADRO ECONOMICO

In linea generale il quadro di riferimento è quello definito dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2024 sul quale l'Azienda si impegna, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia-Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati nonché con le indicazioni contenute nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tanto per la dirigenza quanto per il comparto:

- a mirare al contenimento delle spese del personale dipendente ed atipico, tenendo conto del numero delle cessazioni nel corso di ciascun anno;
- ad utilizzare le risorse acquisite tanto per fronteggiare il turnover quanto per stabilizzare progressivamente rapporti precari.

In conseguenza a quanto sopra espresso, il quadro economico del piano triennale 2024-2026 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati a questa Azienda da parte del livello regionale e indicati in sede di concertazione regionale.

L'obiettivo regionale al fine del monitoraggio del rispetto dell'obiettivo oltre che al netto delle voci già considerate nel 2023 non dovrà tenere conto delle voci presenti nel 2023 relative al CCNL 19-21 della Dirigenza Sanitaria e dell'IVC 22-24 Comparto e Dirigenza – competenza 2024 (in applicazione art. 1 comma 27-30 della L. 213/23).

Le schede del presente piano comprendono i costi del personale finanziato dalla piramide della ricerca nonché i costi di personale dipendente finanziati con contributi finalizzati (es. finanziamenti ricerca e finanziamenti a funzione), che non sono considerati al fine della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

Per l'anno 2024 si evidenziano, di seguito, alcuni elementi che potrebbero rappresentare un incremento di costo per personale dipendente rispetto all'anno precedente che non concorrono agli obiettivi assegnati:

- le attività necessarie conseguenti al Piano di produzione specialistica per la riduzione dei tempi di attesa;
- l'incremento dei costi correlato allo sviluppo di progettualità di ricerca.

Le azioni previste nel PTFP 2024 per il personale atipico, in relazione agli obiettivi assegnati dal livello regionale, porteranno ad un sostanziale mantenimento dei costi relativi al personale con rapporto di lavoro atipico e al personale somministrato, al netto delle dinamiche correlate allo sviluppo delle progettualità ricerca e PNRR/PNC.

Anche il costo relativo le prestazioni aggiuntive verrà monitorato nel corso dell'anno ai fini del controllo dell'andamento della spesa rispetto all'anno precedente ed ai nuovi Accordi definiti a livello regionale con le OOSS.

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	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	FTE anno ³					FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	tra aziende del SSN per consulenze	di cui costo COVID	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																								
Medici ¹	823,34	93.800.111			89,20	11.561.255		395.000				395.000							225.842		1.250.000		1.528.924	
Veterinari																			0					
Dirigenza sanitaria	104,59	9.613.928			5,74	605.425													56.000					
Dirigenza PTA	42,19	3.550.417																	17.400					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	970,12	106.964.457	0	0	94,94	12.166.680	0	395.000	0	0	0	395.000	0	0,00	0,00	0,00	0	299.242	0	1.250.000	0	1.528.924	0	
PERSONALE COMPARTO																								
Personale infermieristico	2.558,42	117.694.434,83	3.809.379,04		1,21	42.000		525.000				525.000											1.764.428	
Personale sanitario altri	435,97	18.957.228,95	604.766,22		8,92	88.000		63.000				63.000							37.200					
OSS/OTA	889,46	30.567.036,50										268.232												
Personale tecnico altri	384,28	14.375.978,87			1,50	16.000													29.430					
Personale amministrativo	331,19	12.931.468,32			9,36	57.000																		
Personale della ricerca sanitaria	77,43	2.922.149,59																						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.676,75	197.448.297	4.414.145	0	20,99	203.000	0	588.000	268.232	0	0	856.232	0	0,00	0,00	0,00	0	66.630	0	0	0	1.764.428	0	
FABBISOGNO PERSONALE 2024	5.646,87	304.412.754	4.414.145	0	115,93	12.369.680	0	983.000	268.232	0	0	1.251.232	0	0,00	0,00	0,00	0	365.872	0	1.250.000	0	3.293.352*	0	

*finanziato nei limiti della DGR 11172 del 31.05.2024

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

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

DI CUI CCNL 2019-2021 dirigenza sanitaria (COMPETENZA 2024)	3.845.157,64
Accantonamenti COMPARTO	6.468.239,00
Accantonamenti DIRIGENZA MEDICA	1.990.006,00
Accantonamenti DIRIGENZA NON MEDICA	391.829,00

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2025

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	823,34	93.800.111		89,20	11.561.255		395.000,00				395.000,00					226.000		1.250.000	1.528.924		
Veterinari																0					
Dirigenza sanitaria	104,59	9.613.928		5,74	605.425											56.000					
Dirigenza PTA	42,19	3.550.417														17.400					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	970,12	106.964.457	0	94,94	12.166.680	0	395.000	0	0	395.000	0	0,00	0,00	0,00	0	299.400	0	1.250.000	1.528.924	0	
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	2.558,42	117.694.434,83	3.809.379,04	1,21	42.000		525.000,00			525.000,00						0			1.764.428		
Personale sanitario altri	435,97	18.957.228,95	604.766,22	8,92	88.000		63.000,00			63.000,00						38.000					
OSS/OTA	889,46	30.567.036,50						268.232,00		268.232,00						0					
Personale tecnico altri	384,28	14.375.978,87		1,50	16.000											30.000					
Personale amministrativo	331,19	12.931.468,32		9,36	57.000																
Personale della ricerca sanitaria	77,43	2.922.149,59																			
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.676,75	197.448.297	4.414.145	20,99	203.000	0	588.000	268.232	0	856.232	0	0,00	0,00	0,00	0	68.000	0	0	1.764.428	0	
FABBISOGNO PERSONALE 2025	5.646,87	304.412.754	4.414.145	115,93	12.369.680	0	983.000	268.232	0	1.251.232	0	0,00	0,00	0,00	0	367.400	0	1.250.000	3.293.352*	0	

*finanziato nei limiti della DGR 11172 del 31.05.2024

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO									tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2026 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	823,34	93.800.111		89,20	11.561.255		395.000,00			395.000,00						226.000		1.250.000	1.528.924		
Veterinari																0					
Dirigenza sanitaria	104,59	9.613.928		5,74	605.425											56.000					
Dirigenza PTA	42,19	3.550.417														17.400					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	970,12	106.964.457	0	94,94	12.166.680	0	395.000	0	0	395.000	0	0,00	0,00	0,00	0	299.400	0	1.250.000	1.528.924	0	
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	2.558,42	117.694.434,83	3.809.379,04	1,21	42.000		525.000,00			525.000,00						0			1.764.428		
Personale sanitario altri	435,97	18.957.228,95	604.766,22	8,92	88.000		63.000,00			63.000,00						38.000					
OSS/OTA	889,46	30.567.036,50								268.232,00						0					
Personale tecnico altri	384,28	14.375.978,87		1,50	16.000											30.000					
Personale amministrativo	331,19	12.931.468,32		9,36	57.000																
Personale della ricerca sanitaria	77,43	2.922.149,59																			
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.676,75	197.448.297	4.414.145	20,99	203.000	0	588.000	268.232	0	856.232	0	0,00	0,00	0,00	0	68.000	0	0	1.764.428	0	
FABBISOGNO PERSONALE 2026	5.646,87	304.412.754	4.414.145	115,93	12.369.680	0	983.000	268.232	0	1.251.232	0	0,00	0,00	0,00	0	367.400	0	1.250.000	3.293.352*	0	

*finanziato nei limiti della DGR 11172 del 31.05.2024

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE-

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente e Universitario

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	838	95.470.271,62	179	11.600.138,35
Veterinari	0	0,00	0	0,00
Dirigenza sanitaria	100	9.192.014,74	9	474.636,25
Dirigenza PTA	45	3.786.887,56	0	0,00
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	983	108.449.173,92	188	12.074.774,59
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	2.577	118.549.166,50	3	52.066,12
Personale sanitario altri	433	18.828.084,81	18	88.789,24
OSS/OTA	879	30.207.569,86	0	0,00
Personale tecnico altri	391	14.627.375,19	5	26.666,67
Personale amministrativo	314	12.260.276,74	22	66.987,18
Personale della ricerca sanitaria	86	3.245.574,90	0	0,00
TOTALE PERSONALE COMPARTO	4.680	197.718.048,00	48	234.509,20
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	5.663	306.167.221,91	236	12.309.283,79

¹comprende anche gli odontoiatri