



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ausl_fe
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000324
DATA: 31/10/2023 17:07
OGGETTO: Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) relativo al triennio 2023- 2025 dell'Azienda USL di Ferrara, ai sensi degli artt. 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Calamai Monica in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Ciotti Emanuele - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Gualandi Anna - Direttore Amministrativo

Su proposta di Luigi Martelli - UOC GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE - AREA RISORSE UMANE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [05-04]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UOC GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE - AREA RISORSE UMANE
- DIREZIONE GENERALE

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000324_2023_delibera_firmata.pdf	Calamai Monica; Ciotti Emanuele; Gualandi Anna; Martelli Luigi	F6F973F28CCBAD6B27DC1D27D0632283 F8459677737F27362D23F591140CEE98
DELI0000324_2023_Allegato1.pdf:		A6AE59DE6BE4712ACEA6E45F677AD915 B409259F8E2351AC2A6D74EF8A089604
DELI0000324_2023_Allegato2.pdf:		0F129FCB5D1B1D0A1014099F522D142B2 DE78F10DE05D1B051B23A5D8B39F615



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) relativo al triennio 2023-2025 dell'Azienda USL di Ferrara, ai sensi degli artt. 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001

IL DIRETTORE GENERALE

Viste le deliberazioni n. 68 del 16/03/2023, dell'Azienda USL di Ferrara, e la deliberazione n. 84 del 16/03/2023, dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, relative al "Nuovo assetto dipartimentale delle Aziende USL e Ospedaliero - Universitaria di Ferrara" a far data dal 1° giugno 2023.

Viste le deliberazioni n. 151 del 01/06/2023, dell'Azienda USL di Ferrara, e la deliberazione n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara relative all'"Istituzione delle nuove Unità Operative e ulteriori disposizioni/integrazioni".

Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore della UOC Gestione Giuridica Risorse Umane che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali e formali e di legittimità del presente provvedimento;

visti:

l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs n 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché le linee di indirizzo ministeriali emanato ai sensi del successivo art. 6 - ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, 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 da parte di tali amministrazioni, 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;

dato atto delle indicazioni contenute dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1412/2018 in merito alla coerenza dei PTFP con la cornice finanziaria per il SSN ed il rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale;

visto altresì:



- 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 di organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR, nonché la specifica disciplina regionale relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che si configura quale strumento di programmazione attuativo delle scelte strategiche contenute nel PIAO;
- la nota prot. n. 0620597.U del 27/06/2023 con la quale è stata trasmessa alle Direzioni generali delle Aziende sanitarie la DGR n. 990 del 19 giugno 2023 prima richiamata e sono state fornite indicazioni alle Aziende per la predisposizione della proposta dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2023-2025, specificando che esso deve essere impostato in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico finanziario assegnato;
- le indicazioni operative regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2021-2023, tutt'ora valide, trasmesse con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare PG 2021/52329 del 09/08/2021;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 1237 del 17 luglio 2023 "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2023" che evidenzia la condizione di notevole criticità all'interno della quale devono svilupparsi gli strumenti di programmazione regionali e aziendali ed impegna le direzioni aziendali a mettere in campo ogni intervento utile a contenere i costi di sistema, con interventi di ottimizzazione dei costi stessi, senza che ciò incida sulle aree di attività direttamente interessate dalle dinamiche relative alla erogazione dei livelli essenziali di assistenza ed al recupero delle liste di attesa, nel rispetto degli accordi sottoscritti con le OO.SS. nell'ambito del Patto per il Lavoro e per il clima, nonché a presidiare costantemente l'andamento della gestione economico-finanziaria aziendale in considerazione della modifica della struttura dei costi e dei ricavi determinatasi a seguito della gestione emergenziale per il contrasto alla pandemia e del successivo programma di riavvio delle attività sanitarie precedentemente sospese, nonché per l'attuazione della campagna vaccinale;
- la deliberazione n. 1621 del 25 settembre 2023, di approvazione dei bilanci economici preventivi per il 2023 delle aziende ed enti del Sistema sanitario regionale, nella quale si è rilevato "che le proposte di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) relativo al triennio 2023- 2025, quali allegati ai Bilanci preventivi economici 2023, sono state elaborate in coerenza con le linee di programmazione regionali, con l'obiettivo economico-finanziario assegnato nel rispetto delle disponibilità evidenziate nell'ambito dei bilanci preventivi economici" e che "i Piani Triennali dei Fabbisogni (PTFP), relativi al triennio 2023-2025, quali allegati ai bilanci preventivi, saranno approvati dalla Direzione Generale Cura della persona, Salute e Welfare secondo le modalità di cui alla delibera di Giunta n. 990/2023";

dato atto che lo scenario organizzativo ed economico in relazione al quale sviluppare ed articolare le scelte di programmazione delle aziende sanitarie, anche con riferimento ai fabbisogni di personale, si colloca in un contesto 2023 contraddistinto da:



- il forte mandato istituzionale conferito alle direzioni aziendali di convergere progressivamente verso una azienda sanitaria provinciale unica;
- la decisa ripresa delle attività che negli anni della pandemia COVID avevano subito un pesante rallentamento, prevedendo l'adeguamento e il consolidamento delle dotazioni organiche di area sanitaria,
- capacità e tempestività nella realizzazione delle progettualità legate al PNRR strutturando al meglio, anche con soluzioni innovative, le professionalità di area sanitaria e tecnico amministrativa;

preso atto del vincolo regionale derivante dalla normativa statale contenuta nell'art. 11 del D.L. n. 35/2019 in materia di contenimento del costo del personale che specificatamente prevede che la spesa per il personale degli enti del SSR della Regione Emilia Romagna non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018 o, se superiore, il valore della spesa prevista dall' art. 2, comma 71 della Legge n. 191/2009, ossia il valore della spesa dell' anno 2004, diminuita dell' 1%;

dato atto che coerentemente con le indicazioni operative regionali è stato elaborato il provvisorio Piano dei Fabbisogni Triennale del Personale 2023-2025 dell'Azienda USL di Ferrara e trasmesso alla RER per la prevista preventiva autorizzazione regionale in data 31/07/2023 e successive integrazioni in data 22/08/2023 e 08/09/2023;

dato atto che la richiamata proposta di Piano dei Fabbisogni Triennale del Personale 2023- 2025 dell'Azienda USL di Ferrara:

è stata sviluppata in coerenza con quanto definito nel piano della performance che l' Azienda ha approvato con propria deliberazione n. 161 del 29/07/2021 e con quanto previsto all'interno del documento "Linee di indirizzo per la riorganizzazione della rete ospedaliera ferrarese" del 30/01/2017, oltretché in coerenza con le scelte di programmazione inerenti il potenziamento e la riorganizzazione della rete assistenziale, sia territoriale che ospedaliera, secondo le previsioni legislative contenute nel D.L. 34/2020 (c.d. decreto rilancio) aventi riflesso anche sulla programmazione dei fabbisogni di personale e sul finanziamento del SSR;

è stata altresì sviluppata in coerenza di quanto indicato nella sezione "Piano triennale dei fabbisogni del personale" inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 di prima applicazione, adottato con provvedimento deliberativo n. 233 del 31/7/2023;

vista la nota PG n. 62000 del 03/10/2023 con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, preso atto del contenuto del PTFP relativo al triennio 2023-2025, redatto in via provvisoria da questa amministrazione e valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 e con i contenuti della programmazione regionale, tenuto conto della situazione economica in essere ha approvato il PTFP relativo al triennio 2023-2025 che può quindi essere adottato in via definitiva dall'Azienda e che dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di Previsione per l'anno 2023;



Ritenuto di disporre che il presente provvedimento, unitamente alla relazione illustrativa e delle relative schede del PTFP 2023 - 2025, quale parti integranti e sostanziali del presente atto, sia trasmesso, entro 30 giorni dalla sua adozione, al sistema di cui all' art 60 del D. Lgs 165/2001 (SICO) presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sul sito aziendale in assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi di quanto previsto dall' art. 16 del D.Lgs 33/2013;

Dato atto che è stata fornita comunicazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali in data 30/10/2023;

atteso che il Direttore della UOC Gestione Giuridica Risorse Umane proponente dichiara di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale di interessi;

dato atto che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza;

attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore della UOC Gestione Giuridica Risorse Umane proponente;

Delibera

1) di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025, redatto in coerenza con le indicazioni e la programmazione regionale in premessa citate ed approvato con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare con nota PG n. 62000 del 03/10/2023, che dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di Previsione per l'anno 2023 e nel rispetto delle indicazioni operative fornite dalla Regione Emilia Romagna;

2) di allegare il PTFP 2023-2025 al presente atto quale parte integrante e sostanziale e precisamente rappresentato nei documenti di seguito specificati:

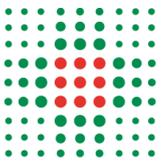
- tabella A) che espone il fabbisogno in termini di "unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE)" per gli anni 2023-2025;
- tabella di sintesi B) che espone la dotazione organica del personale dipendente;
- Relazione illustrativa del PTFP 2023 – 2025;

3) di disporre la trasmissione di copia del presente provvedimento (corredato dei contenuti del PTFP 2023-2025), entro 30 giorni dalla sua adozione, al sistema di cui all'art 60 del D.Lgs 165/2001 (SICO) presso il Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5 dell'art 60 del D.Lgs n 165/2001;

4) di procedere altresì alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito Aziendale in assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 33/2013.

Responsabile del procedimento:

Luigi Martelli



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						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)		non finanziate		
												COSTO	COSTO							COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	COSTO
ANNO 2023 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	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																								
Medici ¹	349,75	46.561.636,79	251.046,48	136.185,01	22,47	1.823.183,00		3.080.360,00						130,69	69,00	11,63	286.152,32	4.000					1.439.636	
Veterinari	23,04	3.067.627,78																						
Dirigenza sanitaria	63,60	4.291.664,77	93.871,86	24.020,00				295.235,00		295.235,00														
Dirigenza PTA	37,77	3.506.562,22																						
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	474	57.427.492	344.918,34	160.205	22	1.823.183	0	3.375.595	0	295.235	0	0	0	131	69	12	286.152	4.000	0	0	0	1.439.636	0	
PERSONALE COMPARTO																								
Personale infermieristico	1.238,58	61.710.564,33	7.712.932,28	4.106.648,98																			569.754	
Personale sanitario altri	420,25	15.153.113,51	545.633,67	307.154,98																			17.397	
OSS/OTA	360,82	12.363.043,02	1.388.188,01	1.010.662,38																				
Personale tecnico altri	224,02	12.302.781,06	861.875,39	182.163,22					74.447	34.000,00									5.225					
Personale amministrativo	229,41	10.821.593,98	568.156,49	332.958,43																				
Personale della ricerca sanitaria																								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.473,08	112.351.095,90	11.076.785,84	5.939.587,99	0,00	0,00	0,00	0,00	74.447,00	34.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.225,00	0,00	0,00	0,00	587.151,00	0,00	
FABBISOGNO PERSONALE 2023	2.947,24	169.778.587,46	11.421.704,18	6.099.793,00	22,47	1.823.183,00	0,00	3.375.595,00	74.447,00	329.235,00	0,00	0,00	0,00	130,69	69,00	11,63	286.152,32	9.225,00	0,00	0,00	0,00	2.026.787,00	0,00	

		gli importi sono comprensivi di oneri ed irap e sono inseriti nel costo sopra riportato
ANNO 2023		
DI CUI COSTI IVC 2019_2021 DIRIGENZA	207.745,22	
DI CUI COSTI IVC 2022_2024	592.229,94	
TOTALE ANNO 2023	799.975,16	

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.)

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

AZIENDA USL DI FERRARA

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 2024 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	349,75	46.561.636,79		22,47	1.823.183,00		3.080.360,00					130,69	69,00	11,63	286.152,32	4.000				1.439.636	
Veterinari	23,04	3.067.627,78																			
Dirigenza sanitaria	63,60	4.291.664,77					295.235,00		295.235,00												
Dirigenza PTA	37,77	3.506.562,22																			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	474	57.427.492	0	22	1.823.183	0	3.375.595	0	295.235	0	0	131	69	12	286.152	4.000	0	0	1.439.636	0	
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	1.238,58	61.710.564,33																			569.754
Personale sanitario altri	420,25	15.153.113,51																			17.397
OSS/OTA	360,82	12.363.043,02																			
Personale tecnico altri	224,02	12.302.781,06						74.447	34.000,00												5.225
Personale amministrativo	229,41	10.821.593,98																			
Personale della ricerca sanitaria																					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2473,08	112.351.096	0	0	0	0	0	74.447	34.000	0	0	0	0	0	0	5.225	0	0	0	587.151	0
FABBISOGNO PERSONALE 2024	2947,24	169.778.587	0	22,47	1.823.183	0	3.375.595	74.447	329.235	0	0	131	69	12	286.152	9.225	0	0	2.026.787	0	

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.)

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

AZIENDA USL DI FERRARA

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	349,75	46.561.636,79		22,47	1.823.183,00		3.080.360,00					130,69	69,00	11,63	286.152,32	4.000				1.439.636	
Veterinari	23,04	3.067.627,78																			
Dirigenza sanitaria	63,60	4.291.664,77					295.235,00		295.235,00												
Dirigenza PTA	37,77	3.506.562,22																			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	474	57.427.492	0	22	1.823.183	0	3.375.595	0	295.235	0	0	131	69	12	286.152	4.000	0	0	0	1.439.636	0
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	1.238,58	61.710.564,33																			569.754
Personale sanitario altri	420,25	15.153.113,51																			17.397
OSS/OTA	360,82	12.363.043,02																			
Personale tecnico altri	224,02	12.302.781,06																			
Personale amministrativo	229,41	10.821.593,98																			
Personale della ricerca sanitaria																					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.473,08	112.351.095,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	74.447,00	34.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.225,00	0,00	0,00	0,00	587.151,00	0,00
FABBISOGNO PERSONALE 2025	2.947,24	169.778.587,46	0,00	22,47	1.823.183,00	0,00	3.375.595,00	74.447,00	329.235,00	0,00	0,00	130,69	69,00	11,63	286.152,32	9.225,00	0,00	0,00	0,00	2.026.787,00	0,00

¹comprende anche gli odontoiatri

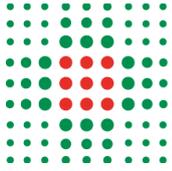
²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	445	47.806.204,07	18	1.435.153,00
Veterinari	29	3.469.464,17		
Dirigenza sanitaria	81	4.764.103,00	1	49.137,00
Dirigenza PTA	43	3.040.455,88		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	598	59.080.227,12	19	1.484.290,00
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	1567	58.538.704,18		
Personale sanitario altri	422	14.599.938,49	1	6.366,00
OSS/OTA	451	12.486.944,00		
Personale tecnico altri	312	11.091.349,48		
Personale amministrativo	250	9.540.588,53		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	3002	106257524,68	1	6366
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	3.600	165.337.752	20	1.490.656

¹comprende anche gli odontoiatri



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

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI FERRARA
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025
Relazione illustrativa

Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, previsto dagli articoli 6 e 6 ter del decreto legislativo 165 del 2001, così come novellato dal D.Lgs n. 75 del 2017, è uno strumento volto a coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il PTFP viene definito in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, sia come documento che si pone alla base dei principi di buona amministrazione, sia come strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Nella predisposizione del PTFP, l'Azienda si pone l'ambizioso obiettivo di rispettare i vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e soprattutto con la missione istituzionale di garantire l'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione triennale a scorrimento annuale e, proprio in quanto documento di programmazione, non vincola direttamente l'attività, ma la orienta in maniera flessibile alla luce delle mutate esigenze organizzative, normative e funzionali. Tali esigenze, possono anche richiedere eventuali modifiche in corso d'anno ove ci si trovi di fronte a situazioni nuove e non prevedibili e purché tali modifiche risultino adeguatamente motivate.

La logica alla quale si ispira il presente documento è quella di partire dalle risorse annualmente resesi disponibili per effetto delle cessazioni previste e, tenendo conto dei vincoli finanziari, stabilire l'entità delle risorse da acquisire per far fronte ai fabbisogni. I fabbisogni sono il frutto di un'analisi continua dei fabbisogni prioritari o emergenti rispetto alle politiche aziendali con particolare attenzione alle professioni sanitarie e di "core business".

Il presente PTFP, in quanto fulcro di uno dei processi più strategici e rilevanti della gestione delle risorse umane, si ispira ai principi generali di legalità e legittimità e mira a perseguire le finalità connesse con la prevenzione della corruzione.

Il PTFP nel rispetto dell'art. 16 del D.lgs n. 33 del 14 marzo 2013 "obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato" una volta adottato viene caricato sul portale SICO, dedicato all'acquisizione dei flussi informativi previsti dal Titolo V del D.Lgs. n.165/2001, riguardanti il personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

Il PTFP, predisposto in coerenza con l'atto aziendale approvato ai sensi dell'art. 3, comma 1-bis del d.lgs n. 502/92, rappresenta la proposta di sviluppo delle azioni di gestione aziendali ed è annualmente sottoposto alla Regione Emilia-Romagna per la sua approvazione.

Come indicato dalla DGR N. 990/2023 ad oggetto "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR", con le modifiche introdotte dal D.Lgs. N. 75/2017 all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, è 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 collegate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, quale è il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico. Rispetto a questo specifico strumento di programmazione vanno considerati anche alcuni aspetti che scaturiscono dalla disciplina statale di riferimento. Va evidenziata, in particolare, la previsione dell'approvazione annuale del PTFP, che, quindi tende a configurarlo come piano triennale con

aggiornamento annuale, a scorrimento (si veda l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001). Inoltre, le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni adottate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, con il D.M. 8 maggio 2018, prevedono, sotto il profilo procedurale, che i PTFP siano approvati dalle rispettive regioni.

La sottosezione "Piano dei fabbisogni" del PIAO indica le scelte strategiche relative all'organizzazione degli uffici e dei servizi, in coerenza con la programmazione pluriennale della performance, relativa al triennio di riferimento, per la programmazione dei fabbisogni.

Normativa e indicazioni regionali di riferimento:

- L'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs n 75/2017 che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo ministeriali emanato ai sensi del successivo art. 6 - ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, 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 predizione del PTFP da parte di tali amministrazioni, 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;
- la deliberazione della Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 1412 del 3 settembre 2018 di approvazione della disciplina regionale relativa al procedimento per l'adozione e l'approvazione dei PTFP, in coerenza con il contenuto del decreto precedentemente citato, affidando al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare la definizione di indicazioni operative regionali per l'applicazione delle linee di indirizzo ministeriali e la predisposizione dei PTFP, nonché l'approvazione dei PTFP delle Aziende e degli Enti del SSR, valutata la loro coerenza con le linee di indirizzo di cui al Decreto 8 maggio 2018, con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale;
- DGR N. 990 del 19 giugno 2023 "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di attività e organizzazione nelle Aziende e negli Enti del SSR";
- DGR N. 1237 del 17 luglio 2023 "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2023".

PREMESSA

Il Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 si colloca in sostanziale continuità con il precedente, in un contesto 2023 contraddistinto dal forte mandato istituzionale conferito alle direzioni aziendali di convergere progressivamente verso una azienda sanitaria provinciale unica. A ciò si accompagna la decisa ripresa delle attività che negli anni della pandemia COVID pesante rallentamento. Conseguentemente la proposta di PTFP non può che prevedere l'adeguamento e il consolidamento delle dotazioni organiche di area sanitaria, come illustrato di seguito.

Accanto a questo la sfida che il PNRR impone in termini di capacità e di tempestività nella realizzazione degli investimenti, comporterà la necessità di meglio strutturare, anche con soluzioni innovative, le professionalità di area sanitaria e tecnico amministrativa.

Il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni 2022-2024, ha rappresentato la cornice di riferimento per le scelte di programmazione 2023 e lo sviluppo delle azioni previste dalla programmazione aziendale, che hanno trovato collocazione di contenuti e di risultati all'interno delle previsioni tracciate, mantenendo un sostanziale allineamento all'andamento stimato. In termini di FTE, infatti, si è verificata una riduzione dell'incremento delle unità pesate rispetto ai dati programmati, per l'area della dirigenza medica, fenomeno riconducibile alla difficoltà di trasformazione dei contratti atipici presenti, per la maggior parte costituiti con medici in formazione specialistica. Tali professionisti, già proficuamente inseriti nel contesto organizzativo aziendale e nelle attività di contrasto alla pandemia e di consolidamento delle funzioni di ripresa delle attività per recuperare i tempi di attesa, sono stati confermati, in parte, nelle forme contrattuali di lavoro autonomo, stante la difficoltà di reperire alcune figure professionali ricorrendo a lavoro dipendente.

Il PTFP 2022-2024, quale atto strettamente connesso ai processi di riorganizzazione aziendale, ha rappresentato il primo step di un processo complesso che ha richiesto un'implementazione e miglioramento progressivo negli anni a seguire.

Obiettivo del triennio 2023-2025 è quello di proseguire nel percorso intrapreso, individuando la fase di programmazione delle assunzioni quali sede di realizzazione delle scelte strategiche e strumento di governance delle risorse umane, nella convinzione che ogni azione di gestione del personale è strettamente legata alla strategia aziendale, intesa come l'insieme degli obiettivi da perseguire e del complesso di attività da sviluppare.

In tale ottica l'Azienda si impegna, per il prossimo triennio, a:

- garantire il miglioramento quali-quantitativo degli assetti organizzativi aziendali, con puntuale valutazione sui reali fabbisogni rispetto alle professionalità in cessazione, per un adeguamento dinamico dei profili professionali della dirigenza sanitaria, anche in relazione ai nuovi processi riorganizzativi approvati;

- favorire la stabilizzazione di posizioni lavorative già ricoperte in forma precaria o con altre tipologie di lavoro flessibile o altresì in forma di comando, con particolare riferimento a quelle posizioni che occupano posti vacanti o comunque che si caratterizzano per una connotazione stabile nell'ambito dell'organizzazione aziendale o per lo sviluppo di nuove progettualità;

- superare le disomogeneità nell'ambito dello sviluppo delle professioni Sanitarie, in particolare nella struttura organizzativa della dirigenza delle professioni infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e del sociale (DATeRPS), attraverso la costituzione di un Dipartimento Interaziendale delle Professioni Sanitarie e conseguente rafforzamento delle rispettive articolazioni organizzative con ambiti di dirigenza nelle quattro classi di laurea delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale. In particolare l'istituzione del DATeRPS sostiene lo sviluppo dei nuovi ruoli direzionali con il consolidamento del middle management, il rafforzamento degli infermieri e delle professioni sanitarie dirigenti, integrando la formazione con conoscenze scientifiche nell'ambito del management sanitario, l'adeguamento delle finalità e delle funzioni anche in relazione alle altre strutture sanitarie e socio-assistenziali, l'emanazione di linee guida e la valorizzazione della mission della direzione delle professioni sanitarie. Al fine di procedere allo sviluppo delle professionalità della Dirigenza Infermieristica e delle Professioni Sanitarie necessarie e previste dalla programmazione aziendale per la nuova organizzazione del DARERPS, è stato proposto l'adeguamento della dotazione organica del personale dipendente della Dirigenza Sanitaria come esposto nella tabella B delle schede del PTFP.

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

Le principali azioni di intervento che saranno sviluppate nel triennio 2023-2025 e che coinvolgeranno direttamente il personale medico e della dirigenza sanitaria, sono orientate alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- 1. Miglioramento dell'appropriatezza prescrittiva-produzione;**
- 2. Potenziamento dell'offerta di prestazioni di telemedicina;**
- 3. Implementazione del cruscotto informatico domanda-offerta** per l'analisi delle prescrizioni e prenotazioni prodotte a livello aziendale; le configurazioni e la manutenzione delle agende in maniera dinamica (seppur con latenza temporale legata all'occupazione delle agende)
- 4. Potenziamento della capacità produttiva:** valutazione della capacità di smaltimento della lista d'attesa in relazione alla capacità produttiva delle sale chirurgiche, che dal giugno 2022 sono tornate agli standard di produzione 2019, pre-emergenza pandemica;
- 5.** Piano di produzione chirurgica per il contenimento e rispetto dei tempi d'attesa.
- 6. Monitoraggio liste d'attesa;**
- 7. Passaggio dal modello hub and spoke a quello dell'hospital network:** la creazione di reti è il nuovo asse portante sistema ospedaliero, la cui caratterizzazione è determinata dall'apposizione di competenze distintive ad ognuna delle sei sedi presenti. Ne consegue che ogni presidio, oltre alle funzioni di base, svolgerà compiti specifici a servizio dell'intero territorio provinciale e la definizione di strutture "focused-factory": strutture ospedaliere specializzate nell'assistenza di pazienti affetti da specifiche patologie in determinati setting assistenziali.

E' necessario però sottolineare come, con particolare riferimento al personale medico, sia sempre più critica la fase di reclutamento di molte discipline. Il fenomeno già osservato nell'ultimo biennio delinea uno scostamento sempre più preoccupante e sempre maggiore tra domanda ed offerta di lavoro, con procedure concorsuali che sempre più spesso esitano in graduatorie esigue e totalmente insufficienti a garantire i fabbisogni aziendali.

In applicazione delle disposizioni normative che si sono succedute negli ultimi anni si è fatto ricorso ad ampliare le procedure di reclutamento anche ai medici e ai dirigenti sanitari non medici in formazione specialistica. Sono state colte le opportunità consentite e previste per contrastare il fenomeno di carattere nazionale di carenza di figure mediche e sanitarie, ricorrendo ad assunzioni di dirigenti sanitari a tempo determinato e con orario di lavoro parziale in formazione specialistica che, avendo partecipato alle procedure concorsuali siano utilmente collocati nelle **relative graduatorie separate**.

Si è data applicazione ai contenuti previsti dalla **legge di Bilancio 2019** (commi 547 e 548) che ha disposto l'ammissione alle **procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza del ruolo sanitario** ai medici e i veterinari in **formazione specialistica** iscritti all'ultimo anno del corso di formazione specialistica frequentato, ovvero anche quelli iscritti al penultimo anno nel caso in cui il corso abbia durata quinquennale. Tale limite è stato ulteriormente abbassato a partire dall'iscrizione al secondo anno del corso di formazione specialistica in virtù dell'articolo 3, comma 5-bis del D.L. 51/2023 (in materia di amministrazione di enti pubblici, L. n. 87/2023).

Il decreto proroga termini (DL. 198/2022, art. 4-ter, conv. L. n. 14/2023) ha da ultimo prorogato al 31 dicembre 2025 l'applicabilità di tale disciplina provvisoria. Al riguardo, l'articolo 14 del D.L. 34/2023 (cd. Energia e salute, L. n. 56/2023) è intervenuto modificando la disciplina in tema di reclutamento, a tempo determinato e con orario a tempo parziale, di medici specializzandi e di altri professionisti sanitari in corso di specializzazione, posta dal comma 548-bis della richiamata legge di Bilancio 2019, trasformandola in disciplina a regime e consentendo anche più di una proroga del contratto a tempo determinato con gli specializzandi.

STRUTTURE COMPLESSE

Gli obiettivi di mandato del Direttore Generale, assegnati con DGR n. 743 del 25/06/2020, prevedono per le Aziende ferraresi la realizzazione di un percorso che crei le condizioni per un'unificazione di livello provinciale.

Con la Delibera n. 260 del 4/12/2020 avente ad oggetto: "Avvio percorso integrazione Azienda Usl di Ferrara e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara" (che richiama gli obiettivi di mandato conferiti dalla Regione Emilia Romagna in sede di affidamento dell'incarico di Direttore Generale dell'Azienda USL di Ferrara di cui a DGR n. 743 del 25 giugno 2020 e di Commissario Straordinario dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara di cui a DGR n. 748 del 25 giugno 2020), viene formalmente avviato un percorso finalizzato alla creazione delle condizioni per una unificazione di livello provinciale.

Tale percorso di unificazione trova anche diversi riferimenti in atti deliberativi della Giunta regionale:

- la Delibera n. 158 del 29/07/2021 avente ad oggetto "Approvazione del Progetto di integrazione tra Azienda USL e Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara: verso la sperimentazione dell'Azienda Sanitaria Universitaria della provincia di Ferrara";
- la Deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 1845 del 27/10/2021 "Riavvio del processo di unificazione delle Aziende USL e Ospedaliero-Universitarie di Parma e Ferrara - Verifica delle condizioni di fattibilità";
- la Determinazione della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna n. 7868 del "Istituzione Gruppo tecnico multiprofessionale 27/04/2022 per verificare le condizioni di fattibilità del progetto di unificazione delle AUSL e AOU di Parma e Ferrara - Attuazione DGR n. 2281/2021" che prevede la realizzazione di una relazione tecnica finale di fattibilità del progetto di unificazione delle Aziende USL e Ospedaliero - Universitarie di Parma e di Ferrara;
- la Deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 1293 del 27/07/2022 avente ad oggetto "Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara - Designazione del Commissario straordinario", con si ribadisce la necessità della realizzazione di un percorso che crei le condizioni per una unificazione di livello provinciale.

L'attuale quadro istituzionale dell'Azienda USL di Ferrara e dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara, assumono come riferimento le strategie, gli indirizzi, gli obiettivi e i vincoli definiti dalla Regione Emilia-Romagna, quale responsabile della programmazione e del controllo necessari a creare le condizioni affinché le Aziende realizzino l'uniformità delle garanzie correlate ai livelli essenziali di assistenza e al loro finanziamento prevedendo, la realizzazione del modello di governance locale che contempli un percorso di unificazione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara;

A Ferrara il percorso di unificazione tra l'Azienda territoriale e quella ospedaliera è attualmente in essere anche attraverso la messa in comune di servizi, strutture e Dipartimenti su scala provinciale.

Le azioni messe in atto nell'ultimo triennio hanno portato all'elaborazione, da parte della Direttrice Generale, in stretta integrazione con la Rettrice dell'Università degli Studi di Ferrara, del nuovo assetto aziendale che vede la sua organizzazione provinciale integrata AUSL-AOU strutturata per Dipartimenti (sia clinici, sia territoriali, sia tecnico-amministrativi).

Il nuovo assetto descritto nei precedenti paragrafi, condiviso con il Senato Accademico dell'Università degli Studi di Ferrara, la Regione Emilia Romagna, la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria della provincia di Ferrara, le Organizzazioni Sindacali, il Collegio di Direzione Interaziendale è stato formalizzato con deliberazione del 16/03/2023 e ha determinato, nella cornice riorganizzata dei dipartimenti interaziendali, sia ospedalieri, sia dell'assistenza territoriale, sia dei Dipartimenti dei Servizi trasversali e di Supporto, diverse modifiche anche nell'assetto e nell'istituzione delle strutture complesse, dettagliatamente indicate negli atti deliberativi adottati da entrambe le aziende sanitarie della provincia ferrarese:

- Delibera n. 68 del 16/3/2023 dell'Azienda USL di Ferrara;
- Delibera n. 84 del 16/3/2023 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara;
- Delibera n. 151 del 01/6/2023 dell'Azienda USL di Ferrara;
- Delibera n. 163 del 01/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara;
- Delibera n. 174 del 16/06/2023 dell'Azienda USL di Ferrara;
- Delibera n. 178 del 16/06/2023 dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara.

Con nota PGR n. 17964 del 15/03/2023, la Direzione strategica delle Aziende sanitarie della provincia di Ferrara ha trasmesso al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia Romagna il nuovo assetto organizzativo delle due aziende sanitarie provinciali condiviso con la Magnifica Rettore dell'Università degli Studi di Ferrara.

Nonostante le difficoltà di reclutamento che hanno coinvolto tutte le discipline mediche, nel corso dell'anno 2023 sono stati conferiti i seguenti incarichi di Struttura Complessa, in linea con le indicazioni contenute nel "Progetto di Integrazione tra Azienda USL e Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara: verso la sperimentazione dell'Azienda Sanitaria Universitaria della Provincia di Ferrara" e precisamente:

Per l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara:

- Direttore U.O.C di Emergenza-Urgenza;
- Direttore U.O.C. di Chirurgia Toracica.

Per l'Azienda USL di Ferrara:

- Dir. U.O. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro;
- Dir. U.O. Psicologia Clinica e di Comunità (PCC);
- Dir. U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane (Interaziendale) attribuita tramite manifestazione di interesse;
- Dir. U.O. Servizio Diabetologia Territoriale;
- Dir. U.O. Ricerca e Innovazione (Interaziendale) attribuita tramite manifestazione di interesse;
- Dir. U.O. Nutrizione Clinica (DCP) nuovamente resosi vacante dal 19/8/2023, a seguito di cessazione del Direttore recentemente incaricato;
- Dir. U.O. Malattie Infettive Territoriali;
- Dir. U.O. Riabilitazione Territoriale (DCP) nuovamente resosi vacante dal 1/8/2023, a seguito di cessazione del Direttore recentemente incaricato;
- Dir. U.O. Pneumologia Provinciale (a Direzione Universitaria);
- Dir. U.O. Medicina Interna Delta;
- Dir. U.O. Centro Procreazione Medicalmente Assistita (P.M.A.);
- Dir. U.O. Bilancio e Flussi Economici (Interaziendale), nuovamente resosi vacante dal 1/9/2023, a seguito di cessazione del Direttore recentemente incaricato;
- Dir. U.O. Assicurativo e del Contenzioso (Interaziendale) attribuita tramite manifestazione di interesse;

- Dir. U.O. Governo dei Percorsi Outpatient (Interaziendale);
- Dir. U.O. Prevenzione e Protezione Provinciale.

La riorganizzazione messa in atto è da considerarsi dinamica e comporta azioni di miglioramento e di aggiustamento continuo, nell'ottica della semplificazione, in coerenza con gli obiettivi aziendali, regionali e nazionali, tenuto anche conto della necessità di raggiungere un equilibrio complessivo di strutture in una logica di integrazione dei servizi in conformità a quanto previsto dal DL 158/2012 convertito dalla legge 189/2012;

Al fine di rendere l'organizzazione delle Aziende sanitarie ferraresi più aderenti ai fabbisogni assistenziali espressi nella provincia, è necessario rivedere alcuni aspetti dell'attuale assetto organizzativo assistenziale allo scopo di sviluppare le attività e i percorsi attualmente in essere.

Si riassume, di seguito, un prospetto riepilogativo delle strutture complesse vacanti e di quelle attribuite a seguito di manifestazione di interesse in relazione al processo di ridefinizione delle competenze della struttura precedentemente ricoperta, sia dell'Azienda USL, sia dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara. Le strutture complesse vacanti, che rivestono un ruolo determinante, nel breve periodo, nel processo di sviluppo del novo assetto dipartimentale, vanno inserite comunque in una logica di adeguamento dinamico richiesta dallo sviluppo del processo in argomento:

UOC Azienda Ospedaliero Universitaria	Afferenza	Afferenza DAI	Direttore	Note
Chirurgia mini-invasiva robotica dell'apparato digerente	Universitaria	Chirurgico	Da attribuire in accordo con l'Università	Frutto della riorganizzazione dell'attività chirurgica nell'ottica della specializzazione
Chirurgia Senologica	Universitaria	Onco-Ematologico	Attribuita tramite manifestazione di interesse	
Chirurgia	Universitaria	Chirurgico	Da attribuire in accordo con l'Università	
Servizio Immunoematologia e Trasfusionale	Ospedaliera	Diagnostica per Immagini e di Laboratorio	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento. UOC a valenza provinciale, interaziendale
Chirurgia Vascolare	Ospedaliera	Cardio-Toraco-Vascolare	Da bandire	Da trasformare da afferenza Universitaria ad

				Ospedaliera. Da bandire in seguito a pensionamento dal 1/10/2023
Anestesia e Rianimazione Ospedaliera	Ospedaliera	Emergenza		Da accorpare, rimane UOC Anestesia e Rianimazione Universitaria
Anestesia e Rianimazione Universitaria	Universitaria			
Neurologia Ospedaliera	Ospedaliera	Neuroscienze		Da accorpare, rimane UOC Neurologia Universitaria
Neurologia Universitaria	Universitaria			
UOC Azienda USL di Ferrara	Afferenza	Afferenza Dipartimento	Direttore	Note
Radiologia Cento Bondeno	Aziendale	DAI Diagnostica per Immagini e di Laboratorio	Attribuito al Direttore dell'UOC Radiologia Cento Bondeno	Costituita un'unica UOC Radiologia provinciale
Radiologia Argenta-Portomaggiore	Aziendale			
Radiologia Comacchio-Delta-Copparo	Aziendale			
Neurologia	Aziendale	DAI Neuroscienze		A superamento
Nutrizione clinica	Aziendali	DAI Cure Primarie		A superamento
Riabilitazione Territoriale	Aziendali	DAI Cure Primarie	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento
LPA Delta, Argenta e Cento	Aziendali	DAI Medicina Interna	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento
Sanità Animale	Aziendale	Dip. Sanità Pubblica	Da bandire	In applicazione delle disposizioni normative che disciplinano l'articolazione delle aree dipartimentali di sanità pubblica veterinaria
Igiene degli allevamenti e produzioni zootecniche	Aziendale	Dip. Sanità Pubblica	Da bandire	
Cure Primarie	Aziendale	DAI Cure Primarie	Da bandire	

Infine si ritiene necessario avviare le procedure di selezione interna per l'attribuzione delle seguenti Strutture Complesse interaziendali dei Dipartimenti di Staff e di supporto nell'area della PTA:

- UOC Politiche del personale e relazioni sindacali, afferente al Dipartimento di Staff della Direzione generale.
- UOC Programmazione e controllo strategico, afferente al Dipartimento di Staff della Direzione generale.
- UOC Comunicazione, afferente al Dipartimento di Staff della Direzione generale.
- UOC Economato ed esecuzione contratti beni e servizi, inventario beni mobili, afferente al Dipartimento di Staff della Direzione generale.
- UOC Gestione economica risorse umane, afferente al Dipartimento delle Risorse Umane ed Economiche.
- UOC Bilancio e flussi economici, afferente al Dipartimento delle Risorse Umane ed Economiche.

AREA SANITARIA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

Il PTFP è stato configurato, quale strumento di programmazione flessibile che dovrà essere adattato in funzione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, anche in funzione dell'evoluzione del quadro epidemiologico.

Parallelo a questo scenario di stretta contingenza sanitaria, è stato valutato il più generale contesto di sviluppo tecnologico e di rivisitazione strutturale previsti dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza in funzione dei massicci investimenti che stanno interessando il Servizio Sanitario Nazionale e che, data la loro portata, rendono e renderanno necessarie integrazioni professionali, che verranno meglio dettagliate di seguito.

A Ferrara si è dato avvio ad alcuni importanti progetti strategici (il progetto Azienda Sanitaria Digitale, il Progetto di riqualificazione dell'Ospedale di Argenta: integrazione tra l'Istituto Ortopedico Rizzoli e l'AUSL di Ferrara, il potenziamento della rete degli OSCO e Hospice in provincia di Ferrara e la riqualificazione della Casa della Comunità di Ferrara, il Progetto di riqualificazione dell'Ospedale del Delta, l'introduzione dell'Infermiere di comunità, il progetto di riorganizzazione del Sistema dell'emergenza Urgenza, lo sviluppo delle COT etc.) che costituiscono i mattoni fondanti del progetto di sviluppo della nuova sanità ferrarese. Un ruolo di fondamentale importanza è stato riservato alla dimensione della ricerca, dell'innovazione e dello sviluppo che rappresentano attività interne che stanno alla base della crescita professionale del personale impiegato in Azienda, e, dunque, hanno un effetto diretto sui livelli di qualità ed efficienza delle attività cosiddette "core" e delle attività di supporto.

Particolare attenzione è stata anche data all'area dello sviluppo organizzativo, nella quale sono comprese tutte le politiche che favoriscono lo sviluppo del capitale umano dei professionisti, attraverso strumenti che valutano la gestione della performance, a partire dalla individuazione delle competenze e il conseguente sviluppo delle capacità professionali, incluso il lavoro in team, la relazione e l'ascolto dei pazienti, l'orientamento al raggiungimento degli obiettivi.

Non ultimo la Direzione Aziendale ha lavorato per delineare un quadro organizzativo e funzionale idoneo a realizzare, nel medio periodo, le condizioni per l'unificazione delle due aziende sanitarie provinciali.

Il Piano Triennale del fabbisogno del Personale del triennio 2023 - 2025 per il Dipartimento Assistenziale, Tecnico Riabilitativo, della Prevenzione e Sociale (DATeRPS) costituisce una declinazione e specificazione delle scelte strategiche in merito all'impiego delle risorse umane complessivamente considerate.

I programmi ed i progetti che verranno realizzati durante il periodo di vigenza del Piano avranno come chiave di lettura dominante le seguenti direttrici:

- forte integrazione del sistema sanitario, sia in senso orizzontale che verticale, con una particolare attenzione al rapporto ospedale-territorio.
- rafforzamento dei servizi territoriali con l'istituzione di nuove strutture e un ripensamento dei modelli organizzativi di riferimento, in linea con quanto richiesto dal PNRR e dalle indicazioni che provengono dalle linee di indirizzo condivise con la Conferenza Stato-Regioni e Province Autonome.
- un rafforzamento dell'assistenza ospedaliera, soprattutto per quanto riguarda l'ammodernamento tecnologico e le aree intensive e sub intensive.
- un utilizzo della ricerca e delle conoscenze scientifiche per le decisioni e le politiche aziendali.

Politiche di valorizzazione delle professionalità afferenti al Dipartimento Assistenziale, Tecnico, della Riabilitazione, della Prevenzione e del sociale (DATeRPS):

Le Aziende sanitarie Ferraresi hanno un gap generazionale importante, a causa delle forti limitazioni al turnover imposte dalla crisi finanziaria degli ultimi 10 anni, che rende difficoltosa la costruzione della visione di insieme del capitale umano. Ci si è pertanto attivati su percorsi di coinvolgimento e avvicinamento delle nuove generazioni in varie direzioni quali: il contatto con i giovani prima che entrino nell'azienda, la creazione di percorsi di inserimento dei neoassunti e l'analisi di nuove forme di incentivazione.

Il mondo accademico, sempre più sensibile ed orientato a formare e creare specializzazioni in ambito sanitario, viene individuato dall'Azienda quale interlocutore privilegiato al fine di creare un percorso che possa evidenziare tutte le relazioni possibili tra didattica ed esperienza concreta. L'Azienda ha pertanto orientato il suo coinvolgimento in tale senso, incontrando e portando le proprie esperienze a conoscenza dei giovani universitari. Creare momenti di confronto diretto è per l'azienda una metodologia che spinge i giovani a confrontarsi con la realtà concreta e in continua evoluzione dell'azienda, soprattutto sotto l'aspetto manageriale.

Con Delibera n. 55 del 20/03/2018 e seguenti integrazioni sono state approvate le convenzioni con l'Università degli Studi di Ferrara per l'inserimento delle strutture dell'Azienda USL di Ferrara nella rete formativa dell'Università quali sedi collegate e complementari delle Scuole di Specializzazione.

L'Azienda, inoltre, nell'ambito di un costante confronto con le Organizzazioni Sindacali improntato allo sviluppo di politiche orientate all'efficienza e alla sostenibilità economica/finanziaria del sistema, anche attraverso la valorizzazione e la qualificazione del personale, procede nella direzione del riconoscimento delle professionalità. Al fine di garantire la prosecuzione di un dibattito costruttivo sulle future politiche occupazionali, prosegue, con le modalità di confronto finora adottate, il processo di stabilizzazione dei rapporti di lavoro "precari".

PNRR - MISSIONE 6 - SALUTE - PROGETTUALITA' DI SVILUPPO

La missione 6 - Salute del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, elenca i problemi resi ancora più evidenti dalla pandemia da Covid-19 ed evidenzia l'importanza delle tecnologie, delle competenze digitali, professionali e manageriali per rivedere i processi di cura e per ottenere un più efficace collegamento tra ricerca, analisi dei dati, programmazione. La missione 6 si articola in due componenti:

- Reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale
- Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale

La prima è destinata a rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie al potenziamento e alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), al potenziamento dell'assistenza domiciliare, allo sviluppo della telemedicina e una più efficace integrazione con tutti i servizi sociosanitari. La seconda è rivolta all'ammodernamento delle strutture tecnologiche e digitali esistenti, il completamento e la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE), il miglioramento del monitoraggio dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

Rilevanti risorse sono destinate anche alla ricerca scientifica e a favorire il rinnovamento tecnologico, oltre che a rafforzare le competenze e il capitale umano del SSN attraverso la formazione del personale.

Risulta pertanto necessario riorganizzare l'assistenza sanitaria del ferrarese in modo che ciascun soggetto erogatore si faccia carico di specifiche prestazioni nell'ottica di un sistema integrato, di reale collegamento e collaborazione con gli altri fornitori del sistema sanitario. Occorre, da un lato, concentrare nell'ospedale le terapie di elevata specialità e dall'alto contenuto tecnologico e dall'altro, potenziare le strutture per la diagnosi, la prevenzione e la cronicità.

Sulla base della pianificazione delle attività è necessario tener conto dei processi di razionalizzazione e reingegnerizzazione realizzabili attraverso l'impiego di nuove tecnologie.

Le Aziende ferraresi continuano nel percorso di attuazione dei progetti di integrazione a livello sovra aziendale, per l'accorpamento/integrazione di attività e funzioni sanitarie e assistenziali

Nel primo semestre sono state attuate progettualità finalizzate al recepimento e realizzazione delle indicazioni contenute nel DM 77/2022 recante modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel SSN.

La continuità data all'azione di governo nel corso degli ultimi tre anni mostra una sostanziale tenuta delle attività che hanno evidenziato livelli coerenti con gli andamenti medi regionali.

Per raggiungere tale continuità di risultati è stata adottata una politica del personale impostata sulla valorizzazione delle risorse umane, non disgiunta da azioni ed integrazione di attività, servizi e funzioni in cooperazione e continuità tra le due Aziende Ferraresi.

Parallelamente alle azioni messe in atto di riprogrammazione delle attività, nella prospettiva di un graduale ritorno alla normale erogazione delle prestazioni sanitarie, sia ospedaliere che territoriali, con la programmazione triennale sono state previste nuove azioni di sviluppo articolate secondo le matrici di seguito indicate:

FABBISOGNO AZIENDALE PROGETTUALITA' PROFILI PROFESSIONALI:K32STI DELLA SALUTE E DEGLI OPERATORI SANITARI - 2023 E RELATIVA TEMPORIZZAZIONE 2024 - 2025											
N.	PROGETTO	standard/riferimento		PROFILI PROFESSIONALI COINVOLTI	PRIMO SEMESTRE 2023	SECONDO SEMESTRE 2023	TOTALE-2023	1° semestre2024	2°semestre 2024	2025	
PROGETTUALITA' PNRR - CASA COME LUOGO DI CURA											
1	Casa come primo luogo di cura. Assistenza domiciliare e telemedicina	SVILUPPO RIABILITAZIONE DOMICILIARE (ESCLUSO PROGETTO IOR)	1:24.000 abitanti	FISIOTERAPISTA	8		8				
		SVILUPPO RIABILITAZIONE DOMICILIARE		LOGOPEDISTA	3		3	1	1	1	
		SVILUPPO RIABILITAZIONE DI COMUNITA'	1:48.000 abitanti	FISIOTERAPISTA	2	2	4	1	1	2	
		POTENZIAMENTO RADIOLOGIA DOMICILIARE		TECNICO RADIOLOGIA	1	1	2				
		POTENZIAMENTO RETE DELLE CURE PALLIATIVE PEDIATRICHE		INFERMIERE	1		1	1			
		SVILUPPO PROGETTAZIONE OSTETRICA DI COMUNITA'		OSTETRICA		2	2	3			
2	OSPEDALE DI COMUNITA'	Attivazione Osco Cona - 20 PL H CONA (anticipazione Osco Casa di Comunità San Rocco - PNRR missione 6, 2025)		INFERMIERE		7	7				
				OSS		9	9				
		Attivazione Osco Codigoro - 20 PL Casa della Comunità Codigoro		INFERMIERE			0		7		
				OSS			0		9		
		Attivazione Osco Bondeno - 18 PL		INFERMIERE			0	7			
				OSS			0	9			
3	INFERMIERE DI COMUNITA'	proseguimento progettualità IFeC. Implementazione sedi provinciali a completamento della prima tranche di estensione della copertura provinciale	1:2500/3000 fonte FNOPI e DM 77/2022	INFERMIERE	30		30	30	30	30	
ALTRE PROGETTUALITA' 2023-2025 AUSL											
4	progetb S&T	Implementazione "See and Treat", migliorare l'efficienza complessiva del Pronto Soccorso con la relativa ottimizzazione dei tempi di attesa e di permanenza dei pazienti all'interno del PS		INFERMIERE	0	2	2				
	CAU	Attivazione ed implementazione degli ambulatori n°1 CAU h24, n°3 CAU h12, n°1CAU h 6		INFERMIERE	6	5	11	3			
5	COT	1 COT Hub		INFERMIERE		1	1	2			
				ASSISTENTE SOCIALE				1			
		3 COT Spoke		INFERMIERE			0	3			
6	Progetb Fisica Medica	Inserimento TSRM		TSRM	1		1				
7	PROCUREMENT	Potenziamento progettualità Procurement provinciale		TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA	1	0	1				
					SINTESI PER PROFILO	1° semestre 2023	2° semestre 2023	TOTALE 2023	1° semestre 2024	2° semestre 2024	2025
					INFERMIERE	37	15	52	46	37	30
					FISIOTERAPISTA	10	2	12	1	1	2
					TNFP	1	0	1	0	0	0
					TSRM	2	1	3	0	0	0
					OSS	0	9	9	9	9	0
					OSTETRICHE	0	2	2	3	0	0

Progettualità correlate alla Missione 6 "salute" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: casa come primo luogo di cura Assistenza domiciliare e telemedicina

Alla Salute è dedicata la Missione 6 del PNRR, approvato con D.L.9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 Agosto 2021, n. 113. I finanziamenti previsti da PNRR introducono le basi della riforma territoriale che definisce un nuovo assetto istituzionale e nuovi strumenti di intervento, orientati a garantire la promozione della prevenzione in ambito sanitario, principalmente con il rafforzamento delle prestazioni erogate sul territorio, grazie al potenziamento e alla creazione di strutture e presidi territoriali quali le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità, oltre al potenziamento dell'assistenza domiciliare.

1.1. Sviluppo Riabilitazione Domiciliare - Fisioterapista domiciliare

e

1.2. Sviluppo Riabilitazione Domiciliare - logopedista nelle case della comunità

Nella provincia di Ferrara l'attività riabilitativa in ambito territoriale ha visto negli anni una forte cooperazione con le cooperative locali, a fronte dell'assenza di una rete aziendale e di una conseguente disomogenea risposta nei territori afferenti ai tre distretti socio-sanitari. La Direzione Strategica ha impostato una linea di sviluppo della riabilitazione territoriale allineando l'offerta in ogni territorio e garantendo una tempestiva presa in carico nella continuità Ospedale -Territorio, nonché correlata allo sviluppo della neo istituita Unità Operativa Complessa di Riabilitazione Territoriale

Gli interventi riabilitativi a domicilio rappresentano la continuità alle cure territoriali di quanto realizzato e rientrano nel Progetto Riabilitativo Individuale (PRI). Il progetto riabilitativo e la sua articolazione in programmi definisce il tipo di trattamento da erogare, la sua durata, la frequenza degli accessi a domicilio, il care-giver a cui gli operatori fanno riferimento, il risultato atteso e le modalità di valutazione del raggiungimento del risultato.

L'intervento del Fisioterapista è fondamentale per affrontare insieme al paziente ed al care-givers, il livello di complessità che il domicilio richiede e dare risposte ai familiari, spesso disorientati dalla nuova condizione del proprio caro.

Il primo intervento è quello necessario per osservare il contesto e valutare tutti gli elementi che possono condizionare il recupero dell'autonomia.

La valutazione iniziale deve approfondire quattro elementi: la persona, l'ambiente, la prognosi, il contesto familiare.

Si possono distinguere tre diversi ambiti di attività domiciliare ad indirizzo riabilitativo: attività riabilitativa di recupero e rieducazione funzionale in continuità terapeutica dopo intervento chirurgico del paziente ospedalizzato, interventi di valutazione funzionale per l'adattamento ambientale e valutazione/addestramento all'utilizzo di ausili, attività di counseling

Gli obiettivi della progettualità sono:

- diminuzione tempi di ospedalizzazione
- diminuzione degli ingressi nelle strutture sociosanitarie per prosecuzione del percorso riabilitativo
- diminuzione dei reingressi nelle strutture per acuti entro 40 giorni dalla dimissione
- miglioramento dell'appropriatezza e dell'utilizzo dell'ausilio prescritto

Nel primo semestre '23 si è implementata l'attività della riabilitazione domiciliare correlandola alla rete delle Case della comunità presenti sul territorio ferrarese e in particolare presso:

- Casa della Salute di Comacchio
- Casa della Salute di Portomaggiore
- Casa della Salute di Bondeno
- Casa della Salute di Ferrara/Copparo

L'implementazione di tale percorso ha visto nel corso del primo semestre 2023 il reclutamento di n° 8 Fisioterapisti e l'introduzione della figura del Logopedista, (nel primo trimestre 2023 sono stati assunti n°3 logopedisti uno per distretto, al fine di avviare l'offerta a livello provinciale). A completamento dello sviluppo dell'offerta territoriale, al fine di garantire una presa in carico 5gg. su 7gg. presso ogni casa della salute è necessario prevedere l'arruolamento di n. 3 ulteriori logopedisti (n. 2 nel 2024 e n. 1 nel 2025)

1.3 Sviluppo Riabilitazione di Comunità

I bisogni riabilitativi sono cambiati con la trasformazione epidemiologica intervenuta negli ultimi decenni e la loro trasformazione caratterizzerà i prossimi anni.

Nel disegno di legge del Senato n. 2339 la Senatrice Boldrini, articolo 1 comma 2, recita: si istituisce la figura del fisioterapista di comunità "Il fisioterapista di comunità è un professionista sanitario fisioterapista, dipendente di azienda sanitaria locale, con l'incarico di operare all'interno del team multiprofessionale delle cure primarie, nell'ambito delle articolazioni specifiche del distretto di cui all'articolo 3-quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, stabilite dalla normativa nazionale e regionale. L'incarico è attribuito dall'azienda sanitaria locale con il compito di identificare e adottare le migliori strategie per la prevenzione, la valutazione, il recupero, l'abilitazione e la palliazione, nonché con l'obiettivo generale di contribuire a migliorare la qualità di vita dell'individuo e dei suoi familiari o del suo care-giver." un dettaglio di responsabilità in tema di prevenzione, educazione e recupero, sia quale singolo professionista che in team.

Il Fisioterapista di comunità mira sia alla prevenzione sia al miglioramento della gestione delle malattie croniche/neurodegenerative in ogni loro stadio, con effetti positivi attesi sia per la salute dei cittadini che per la sostenibilità stessa del sistema. Sviluppa, inoltre, strategie mirate all'attivazione della persona nel processo di cura. Realizzare modelli e pratiche professionali realmente "patient centered", infatti, significa pianificare interventi che abbiano tra gli obiettivi anche quello della promozione dell'empowerment della persona, in un'ottica di assistenza a lungo termine. In relazione agli interventi di supporto alle condizioni di cronicità e disabilità ed al mantenimento delle competenze motorie, cognitive e funzionali, soprattutto nella popolazione anziana, le azioni di tipo riabilitativo-educazionale proattive centrate sul paziente si dimostrano efficaci nel migliorare le condizioni di salute e nel determinare maggiori livelli di appropriatezza nell'accesso alle stesse prestazioni di riabilitazione. L'intervento del Fisioterapista all'interno della rete della sanità d'iniziativa avrà come focus interventi di prevenzione, propri della medicina d'iniziativa, adeguamenti del contesto abitativo e sociale, anche con interventi di assistenza protesica, attività di supporto a strategie di self-management e programmi di autocura, gestiti secondo la logica di appuntamenti funzionali programmati.

Il superamento del modello prestazionale di assistenza si accompagna e rinforza un paradigma di cura integrata dove tutti i professionisti coinvolti garantiscono la gestione integrata, prodotto dell'integrazione dei diversi saperi e competenze. Il fisioterapista di comunità si affianca alla funzione del fisioterapista domiciliare.

Nell'ambito dello sviluppo delle cure territoriali, in collaborazione con i professionisti del team tra i quali in primis l'infermiere di famiglia di comunità, interviene nella prevenzione delle cadute, nella promozione di corretti stili di vita e sostegno alla partecipazione alla vita sociale, nell'individuazione di percorsi riabilitativi appropriati, fino agli interventi sull'ambiente domestico o proposte di ausili per l'autonomia.

I fisioterapisti di comunità afferiranno alle 4 COT provinciali e saranno in rete con i medici di medicina generale e i pediatri di libera scelta, nonché con tutti gli interlocutori che a vario titolo contribuiscono allo sviluppo delle cure territoriali.

La realizzazione della progettualità ha visto nell'ambito del primo semestre 2023 il reclutamento di n°2 Fisioterapisti, altri 2 sono previsti per il secondo semestre 2023. Per l'implementazione del progetto è necessaria l'assunzione di 2 fisioterapisti 2024 e n. 2 nel 2025 al fine di strutturare il servizio h 12, 7 giorni su 7 come previsto nel DM 77 per l'attività relativa alle COT

1.4 Potenziamento Radiologia Domiciliare

Nell'ottica di realizzare la strategia perseguita con il PNRR, volta allo sviluppo delle reti di prossimità per l'assistenza sanitaria territoriale, l'attivazione della radiologia di prossimità o domiciliare in senso esteso, costituita dalle attività necessarie ad effettuare esami di tipo radiologico in una struttura non ospedaliera, in particolare all'interno di strutture residenziali a valenza socioassistenziale o nel contesto ambulatoriale o presso il domicilio del paziente, rappresenta una risposta organizzativa innovativa e di prossimità. L'evoluzione della teleradiologia consente l'esecuzione di esami sul territorio e l'acquisizione da parte di un tecnico di radiologia di immagini digitali che possono essere trasmesse via web ad un medico radiologo per la refertazione.

L'attuale contesto demografico evidenzia il processo di invecchiamento della popolazione, correlato alla diminuzione della mortalità ed ai continui progressi raggiunti in campo medico scientifico, conduce alla diminuzione della mortalità, ad un aumento delle disabilità ed a un notevole incremento delle patologie croniche. L'attivazione del servizio a gennaio 2023 si è caratterizzato dalla istituzione di una unità mobile che sulla base di una programmazione settimanale presta la propria attività su tutti i distretti della provincia.

Per avviare la progettualità è stato necessario reclutare n°1 Tecnico Sanitario di Radiologia Medica. L'attività inizialmente rivolta agli utenti convenzionati in CRA, OSPICE, CRRS del territorio provinciale, è stata estesa, nel primo semestre 2023, alla Casa Circondariale, sulla quale le prestazioni di radiologia erano erogate da un privato con contratto di fornitura. Per il secondo semestre 2023 si prevede di potenziare l'attività aprendo la possibilità di accedere al servizio per tutti gli utenti seguiti in ADI a livello provinciale. Per l'implementazione del progetto si prevede l'assunzione di n°1 TSRM entro dicembre 2023.

1.5 Potenziamento rete delle cure palliative Pediatriche

Nell'ambito del PNRR, viene richiesto di rafforzare le strutture e i servizi sanitari di prossimità e i servizi domiciliari dove si articolano i nodi della rete delle cure palliative tra i servizi inclusi all'interno delle strutture delle Case della Comunità, che hanno come obiettivo il miglioramento della qualità dell'assistenza, prestata al paziente che necessita di cure palliative e ha individuato la rete quale modello organizzativo capace di rispondere ai bisogni del paziente e della sua famiglia. La complessità e la variabilità dei bisogni che il nucleo "paziente-famiglia" manifesta, viene ben soddisfatta da una rete assistenziale che oltre ad essere composta da setting diversificati è costituita da un'équipe interprofessionale di operatori che, in maniera flessibile, personalizzata e competente si prendono cura di tutti i bisogni espressi ed inespressi del paziente-famiglia cercando di mantenere o migliorare la loro dignità e qualità di vita al domicilio. Al fine di favorire l'implementazione di questo modello, all'interno della rete territoriale si prevede l'incremento di personale infermieristico che, previa adeguata formazione, prenderanno in carico pazienti con bisogni di cure palliative al domicilio in integrazione con un'équipe multi professionale (Medico palliativista, MMg, Medici specialisti, infermieri ADI, ecc).

La DGR 857/2019 ha approvato il "Documento di percorso CPP Regione Emilia-Romagna" che ha definito i ruoli e le interconnessioni fra i nodi della rete (nodo ospedale, nodo territorio, nodo hospice pediatrico) e individuato caratteristiche e compiti delle due strutture di riferimento per le CPP: il Punto Unico di Accesso Pediatrico (PUAP) e l'Unità di Valutazione Multidimensionale Pediatrica (UVMP). Con determina della DGCPWS n. 370/2020 è stato inoltre istituito il gruppo di lavoro regionale per il monitoraggio e l'implementazione della rete delle CPP. Le Aziende sanitarie dovranno riservare una particolare attenzione a

questa materia favorendo la predisposizione dei percorsi di CPP nelle proprie sedi, in relazione a quanto previsto dal documento di percorso regionale e lo sviluppo, anche mediante la revisione dei percorsi aziendali, di efficaci connessioni fra il nodo ospedale, il nodo territorio e il day care palliativo pediatrico, che rappresenta il primo nucleo del futuro hospice pediatrico.

La progettualità ha visto il reclutamento di un risorsa infermieristica nel primo semestre 2023, prevede un incremento pari a n.1 infermieri nel 2024, al fine di garantire la copertura h 12 della funzione di Case Manger della RLCPP

1.6 Sviluppo progettazione ostetrica di comunità

Nella provincia di Ferrara, il grave fenomeno della denatalità ed il conseguente massivo invecchiamento della popolazione, che rispecchia i cambiamenti demografici che stanno interessando il nostro Paese, ha fatto emergere la necessità di migliorare le politiche di welfare sanitario e riconoscere un adeguato valore alla maternità e alla salute della donna e della famiglia. Per questo motivo si propone la pianificazione dell'applicazione del modello di Ostetrica di famiglia e di comunità con la finalità di promuovere la centralità del ruolo e della salute della donna nei sistemi sanitari, familiari e sociali per accrescerne l'empowerment, la consapevolezza ed il benessere di tutta la famiglia, migliorando il welfare di comunità.

L'Ostetrica/o di comunità è un agente di promozione della salute che può agire, con autonomia professionale, in cooperazione con le strutture ospedaliere ed i presidi sanitari del territorio, per la prevenzione, cura, salvaguardia della salute individuale e collettiva, nella rete dei servizi territoriali e specificamente nei consultori, negli ambulatori, nelle scuole, negli ambienti di lavoro, nonché a domicilio.

L'ostetrica di famiglia e di comunità è il professionista che, attraverso la sua formazione specifica, svolge il proprio ruolo nella comunità in maniera reattiva e/o proattiva, rafforzando la rete dei servizi sociosanitari già offerti a favore delle donne, famiglie e collettività, operando nei diversi contesti territoriali in tutti gli ambiti di promozione e tutela globale della salute femminile, in tutte le età e in un'ottica di miglioramento della salute di genere.

La presenza della figura di ostetrica di famiglia e di comunità all'interno dei servizi sanitari, consente di realizzare un sicuro presidio di assistenza continua e una costante interfaccia con punti nascita, medici di medicina generale, pediatri di libera scelta, organizzazioni pubbliche e del privato sociale, scuole e servizi sociali nonché quella di sviluppare l'empowerment di comunità e di realizzare un reticolo inter-organizzativo per l'attivazione delle reti solidali socio-sanitarie e di comunità e per il rafforzamento della presa in carico integrata delle donne e dei minori.

In una società altamente dinamica e in continua evoluzione il modello di una "nuova ostetrica" è quello di una figura professionale che, ponendosi come leader naturale del processo di raggiungimento di nuovi valori sociali, conscia delle problematiche proprie del territorio in cui opera, sia veicolo principale nell'attuazione di un'assistenza sanitaria di base diversa e più in linea con il contesto ambientale e sociale dei tempi in cui viviamo, dove la tutela della salute si ottiene garantendo stili di vita sani e creando le condizioni ottimali per assicurare un completo benessere psichico, fisico e sociale all'utenza che afferisce ai servizi ostetrico-ginecologici.

La progettualità prevede l'inserimento di n°2 Ostetriche nel secondo semestre 2023 e n°3 Ostetriche per il 2024.

2. Ospedale di Comunità

L'Ospedale di Comunità è una struttura sanitaria di ricovero che afferisce alla rete di offerta dell'Assistenza Territoriale e svolge una funzione intermedia tra il domicilio e il ricovero ospedaliero, con la finalità di evitare ricoveri ospedalieri impropri o di favorire dimissioni protette in luoghi più idonei al prevalere di fabbisogni sociosanitari, di stabilizzazione clinica, di recupero funzionale e dell'autonomia e più prossimi al domicilio. L'OsCO come previsto dalla normativa vigente e dagli atti concertativi di riferimento (DM n. 70/2015, Patto per la Salute 2014-2016, Piano nazionale della cronicità, Intesa Stato-Regioni del 20/02/2020), svolge una funzione intermedia tra il domicilio e il ricovero ospedaliero, con la finalità di evitare ricoveri ospedalieri impropri e di favorire dimissioni protette in luoghi più idonei al prevalere di fabbisogni assistenziali, di stabilizzazione clinica, di recupero funzionale e dell'autonomia più prossimi al domicilio. L'OsCO è una struttura sanitaria territoriale, rivolta a pazienti che, a seguito di un episodio di acuzie minore o per la riacutizzazione di patologie croniche, necessitano di interventi sanitari a bassa intensità clinica potenzialmente erogabili a domicilio, ma che necessitano di assistenza/sorveglianza sanitaria infermieristica continuativa, anche notturna, non erogabile a domicilio o in mancanza di idoneità del domicilio stesso (strutturale e/o familiare). Tali necessità possono concretizzarsi sia in occasione di dimissione da struttura ospedaliera, sia per pazienti che si trovano al loro domicilio, in questo secondo caso possono rientrare anche ricoveri brevi.

In applicazione del DM 77/2022, si prevede la nuova apertura presso la struttura Hub di Cona, con il reclutamento di n°7 infermieri e n°9 OSS (che saranno poi ricollocati alla apertura dell'OsCO presso la Casa della Comunità San Rocco indicativamente 2024 - 2025)

Sono previste, inoltre, per l'apertura dell'OsCO presso la Casa della Comunità di Bondeno, n°7 infermieri e n°9 OSS temporizzate per il primo semestre 2024 e l'apertura dell'OsCO presso la Casa della Comunità Codigoro, n°7 infermieri e n°9 OSS sempre temporizzate per il secondo semestre 2024.

3. Infermiere di Comunità

L'Infermiere di Famiglia o Comunità è la figura professionale di riferimento che assicura l'assistenza infermieristica ai diversi livelli di complessità' in collaborazione con tutti i professionisti presenti nella comunità in cui opera, perseguendo l'integrazione interdisciplinare, sanitaria e sociale dei servizi e dei professionisti e ponendo al centro la persona. L'Infermiere di Famiglia o Comunità interagisce con tutti gli attori e le risorse presenti nella comunità formali e informali. L'Infermiere di Famiglia o Comunità non è solo l'erogatore di cure assistenziali, ma diventa la figura che garantisce la risposta assistenziale all'insorgenza di nuovi bisogni sanitari espressi e potenziali che insistono in modo latente nella comunità. È un professionista con un forte orientamento alla gestione proattiva della salute.

Il DM 77/2022 individua come standard, da intendersi come numero complessivo di Infermieri di Famiglia o Comunità, 1 Infermiere ogni 3.000 abitanti, impiegati nei diversi setting assistenziali in cui l'assistenza territoriale si articola.

L'AUSL Ferrara ha reclutato di n° 30 infermieri (come da PTFP 2021 -2023) autorizzati nell'anno 2022 e arruolati primo semestre 2023.

Sono temporizzate per 2024 e 2025 il potenziamento della progettualità al fine di adeguare lo standard previsto dal DM 77/2022 secondo il quale si prevede n. 1 IFeC ogni 3000 abitanti (fabbisogno atteso per la provincia di Ferrara 140 IFeC sul territorio provinciale; attualmente presenti n. 50 IFeC).

Per garantire lo standard previsto dal DM 77 il fabbisogno di personale corrisponde a n. 90 risorse da attivare nel biennio 2024 - 2025, in parte con politiche assunzionali e in parte attraverso riorganizzazioni aziendali.

Altre Progettualità 2023 -2025

4.1 See & Treat

Il "See and Treat" è un modello di risposta assistenziale alle urgenze minori che ha avuto una rapidissima ed ampia diffusione nel Servizio Sanitario Nazionale Inglese e che risulta efficace soprattutto nel contenimento delle attese.

In questo approccio iniziale l'obiettivo è stato quello di migliorare l'efficienza complessiva dei Pronto Soccorso con la relativa ottimizzazione dei tempi di attesa e di permanenza dei pazienti all'interno del PS nonché un più razionale impiego di risorse professionali.

A questo fine nella fase sperimentale, l'operato autonomo dell'infermiere avrà un momento di condivisione su ciascun caso con il personale medico con successiva gestione di tutto il percorso assistenziale.

L'avvio del progetto See and Treat con la realizzazione dell'Area dedicata ai "codici minori" con gestione infermieristica prevede:

- potenziamento delle risorse infermieristiche al triage per svolgere il trattamento in See & Treat con personale Medico e Infermieristico dedicato.
- Nella fase di sperimentazione il percorso diagnostico - terapeutico - dimissione è controfirmato dal medico che valida l'appropriatezza e la coerenza del trattamento attuato dall'infermiere in formazione.

Con questo progetto e col nuovo servizio l'Azienda USL di Ferrara e l'Azienda Ospedaliera recepiscono le indicazioni dell'Assessorato alle Politiche per la Salute della Regione Emilia-Romagna. Queste strutture hanno l'obiettivo di dare una risposta ai bisogni di salute dei cittadini per quanto riguarda gli interventi sanitari a bassa intensità clinica fornendo una risposta in tempi rapidi e contribuendo allo stesso tempo a una maggiore appropriatezza delle cure e della presa in carico territoriale, in alternativa all'accesso in Pronto Soccorso. Si tratta dunque di una prima risposta al problema del sovraffollamento dei PS.

E' stata attivata nel 2022 la progettualità presso i PS degli ospedali del Delta e Cento attraverso l'acquisizione di n. 3 infermieri per il PS del Delta e n. 3 infermieri per il PS di Cento; resta da attivare con il reclutamento di n°2 infermieri presso il PS di Argenta programmati per il secondo semestre 2023.

4.2 CAU

Le Linee di indirizzo per le Aziende sanitarie. Relative all'organizzazione dei servizi dell'emergenza Urgenza deliberate lo scorso luglio introducono il modello dei CAU (Centri di Emergenza e Urgenza) sulla base del modello regionale, l'Ambulatorio si occuperà di prestazioni e assistenza ai cittadini che necessitano di una rapida ed appropriata risposta nell'ambito delle casistiche di bassa complessità nell'area delle Cure Primarie, in integrazione all'attività svolta dal Medico di Medicina Generale e della Continuità Assistenziale. La

struttura non è un Pronto soccorso e nemmeno un Punto di primo intervento, così come non è prevista assistenza pediatrica.

Nell'Ambulatorio CAU opererà un'equipe multiprofessionale formata da medici afferenti alle Unità Continuità assistenziale (UCA) e personale infermieristico afferente alla Casa di Comunità.

Tale modello organizzativo si pone l'obiettivo di non sovraccaricare il Pronto Soccorso, cui ci si deve rivolgere per le situazioni urgenti/emergenti. Dopo l'avvio a Ferrara in Cittadella San Rocco, a Copparo e a Comacchio, analoghi ambulatori saranno attivati anche in altre località della provincia di Ferrara, e prevede l'implementazione degli ambulatori:

n°1 CAU ampliamento della attività da h 12 ad h 24 sempre 7 giorni su 7 presso CAU San Rocco (in cui è stata avviata l'attività con n°3 infermieri reclutati dalle riorganizzazioni aziendali) con incremento di n. 3 risorse infermieristiche.

n°4 CAU con attività 7 giorni su 7:

- CAU Copparo con attività h 12 avviato a giugno 2023 con n. 3 infermieri reclutati dalle riorganizzazioni aziendali
- CAU Comacchio con attività h 12 avviato a marzo 2023 con n. 3 infermieri reclutati dalle riorganizzazioni aziendali,
- CAU Portomaggiore con attività h 6 da avviare entro ottobre 2023 con arruolamento di n. 2 infermieri
- CAU Cento con attività h 12 da avviare entro primo semestre 2024 con arruolamento di n. 3 infermieri

5. COT

Il PNRR definisce due componenti principali nella MISSIONE 6, la prima indica la necessità di potenziare le reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale; tale investimento/riforma, si attua attraverso lo sviluppo delle COT (Centrali Operative Territoriali), in ogni distretto con la funzione di coordinare i servizi domiciliari con gli altri servizi sanitari assicurando l'interfaccia con gli ospedali e la rete di emergenza-urgenza e implementando la telemedicina per supportare al meglio i pazienti con malattie croniche.

Attraverso l'integrazione dell'assistenza sanitaria domiciliare con interventi di tipo sociale si potrà realmente raggiungere la piena autonomia e indipendenza della persona anziana/disabile presso la propria abitazione, riducendo il rischio di ricoveri inappropriati. Ciò sarà possibile anche grazie all'introduzione di strumenti di domotica, telemedicina e telemonitoraggio, i quali contribuiranno ad affrontare le principali sfide dei Sistemi Sanitari Nazionali, rappresentano un formidabile mezzo per contribuire a ridurre gli attuali divari geografici e territoriali in termini sanitari grazie all'armonizzazione degli standard di cura garantiti dalla tecnologia; garantire una migliore "esperienza di cura" per gli assistiti; migliorare i livelli di efficienza dei sistemi sanitari regionali tramite la promozione dell'assistenza domiciliare e di protocolli di monitoraggio da remoto.

Il fabbisogno di risorse umane per la realizzazione di questo progetto viene garantito dal numero di Infermieri pari a n. 1 nel 2023 e n. 2 nel 2024 per attivare la funzione 7 giorni su 7 h 7 presso la COT Hub e n. 3 infermieri presso le COT Spoke (n. 1 infermiere per ciascuna COT: Comacchio, Argenta, Bondeno)

- n°1 COT Hub Cona implementazione dell'attività con l'assunzione di n°1 infermiere previsto per il secondo semestre 2023 e n. 2 infermieri temporizzati per il primo semestre 2024; assunzione di n° 1 Assistente Sociale per il primo semestre 2024. Tale potenziamento rispetto all'attuale dotazione della CDCA (centrale di dimissione e continuità assistenziale per la gestione delle dimissioni difficili)

presente presso l'Hub di Cona, attiva 6 giorni su 7 permetterà di articolare l'attività h. 12 come previsto dal DM 77/22

- n°3 COT Spoke implementazione con assunzione di n°3 infermieri, n. 1 per ciascuna COT per il primo semestre 2024 al fine di ampliare l'attività da h 6, 6 giorni su 7 ad h. 12 7 giorni su 7

6. Progetto Fisica Medica

L'istituzione della UO interaziendale di Fisica Medica ha permesso la realizzazione della rete di Assistenza Provinciale di Fisica Medica nell'ambito delle azioni correlate al processo di unificazione delle due Aziende Sanitarie, nonché alla gestione dell'attività correlata al progetto IOR presso la struttura ospedaliera di Argenta, garantendo la formalizzazione di percorsi provinciali correlati a garantire la sicurezza per pazienti, lavoratori e popolazione nell'ambito delle valutazioni e monitoraggi obbligatori inerenti le radiazioni ionizzanti nelle procedure radiologiche e radioterapeutiche e nell'ambito delle radiazioni non ionizzanti come la Risonanza Magnetica e Laser.

La progettualità è già stata realizzata nel primo semestre 2023 con assunzione di n. 1 TSRM ad attività integrate AUSL/AOU.

7. Procurment

Il Progetto ha l'obiettivo di realizzare l'integrazione tra AOSPFE e AUSL per rendere l'utilizzo delle risorse TNFP efficaci ed efficienti in un'ottica di sviluppo di competenze trasversali sia nell'ambito della diagnostica classica, sia nell'ambito della diagnostica a supporto dei percorsi donativi, in un'ottica sia Distrettuale che Provinciale. La progettualità permette di ampliare la disponibilità di personale in pronta disponibilità su base Provinciale, al fine di coprire h. 12 7 giorni su 7.

La progettualità già realizzata nel primo semestre 2023 con assunzione di n. 1 TNFP ad attività integrate AUSL/AOU al fine di supportare l'attivazione della pronta disponibilità provinciale.

PERSONALE DELL'AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

Il processo di integrazione dei servizi tecnico amministrativi e di supporto con l'Azienda Ospedaliera, che ha portato nel 2016 alla realizzazione dei Servizi Comuni, ha determinato, nel corso degli anni successivi, un trend progressivamente in riduzione delle presenze di area tecnico amministrativa negli organici aziendali.

È solo a partire dal 2019 che l'Azienda USL di Ferrara, in occasione di un incremento dell'attività amministrativa, in particolare connessa all'implementazione del nuovo sistema di gestione amministrativo contabile (GAAC), ha garantito i fabbisogni emergenti con assunzione di coadiutori amministrativi a tempo determinato, tramite procedura dal collocamento ordinario, ritenendo le risorse disponibili nei servizi non più sufficienti a sostenere nuovi carichi di attività.

Dai primi mesi del 2021, in occasione dell'avvio della campagna vaccinale sul territorio provinciale, sono stati assunti n. 42 operatori, inizialmente dalle graduatorie di area amministrativa disponibili e successivamente con nuova procedura dal collocamento ordinario.

Tali operatori sono stati inizialmente assegnati ai punti vaccinali provinciali, altri sulle funzioni amministrative distrettuali per la campagna informativa Covid, altri sulla turnistica del personale medico destinato agli hub vaccinali Covid. Al termine dell'emergenza pandemica, il personale amministrativo, in massima parte a tempo determinato, è stato confermato anche per il 2023, con riallocazione a fronte di nuovo turn over o di altre progettualità all'interno dei servizi amministrativi. Attualmente il personale amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato è di 36 unità. Tale azione, unitamente ad altre azioni di copertura di turn over dell'area tecnica con personale amministrativo nel corso del corrente anno, ha per il momento confermato un sostanziale disallineamento nelle previsioni delle due aree tecnica ed amministrativa. Tale disallineamento potrà trovare un assestamento definitivo solo nel prossimo futuro, al termine di un processo di consolidamento degli organici che l'azienda dovrà affrontare a superamento dell'attuale precariato oltretutto a conclusione dei processi di progressione interna attesi entro la fine del corrente anno, che produrranno anch'essi ulteriori passaggi fra le due aree.

Altro elemento necessariamente considerato nella predisposizione del PTFP, pur sempre in relazione alle esigenze funzionali, è la possibilità, offerta dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel limite massimo del 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni, come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

La descritta operazione viene incontro alla necessità di addivenire al riconoscimento delle competenze ma anche e soprattutto della concreta esperienza maturata da parte del personale in servizio.

Rispetto alle procedure di reclutamento c.d. "speciali" (progressioni interne), si rappresenta che la realizzazione delle medesime avviene nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, complessivamente garantito nel triennio di programmazione, nella percentuale minima del 50% delle assunzioni.

Con riguardo alle due aree, intese complessivamente per i motivi poco sopra rappresentati, obiettivi prioritari del presente piano sono quindi:

- garantire il miglioramento quali-quantitativo degli assetti organizzativi di area tecnico amministrativa, con analisi puntuale sui profili in cessazione, per un adeguamento dinamico dei profili afferenti alle due aree;
- sviluppare un processo di analisi e confronto con i Direttori dei Servizi Comuni e delle Funzioni Amministrative di supporto ai Servizi Sanitari, preliminare a favorire la stabilizzazione delle posizioni lavorative oggi ricoperte in forma precaria, che occupano posti vacanti o comunque che si caratterizzano per una connotazione stabile nell'ambito dell'organizzazione o per lo sviluppo di nuove progettualità;
- dar seguito, a supporto dei processi di razionalizzazione e sviluppo organizzativo, alle progressioni verticali, in applicazione dell'art. 22, c. 15 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.mi..

Al fine di dare concretezza alle progettualità anzidescritte, è stato recentemente concluso il Pubblico Concorso per la copertura di posti di Profilo: Assistente Tecnico addetto all'informatizzazione dei Servizi Amministrativi, per le esigenze comuni delle Aziende Sanitarie Provinciali.

All'inizio dell'anno è stata portata a compimento anche la graduatoria di Pubblico Concorso di Collaboratore Amministrativo Professionale Cat. D, espletato in area vasta, con la quale l'Azienda ha proceduto a stabilizzare posizioni lavorative ricoperte con contratti a tempo determinato oltrechè posti di turn over ritenuti indispensabili per la tenuta degli assetti organizzativi di area tecnico amministrativa.

GESTIONE DEL PERSONALE:

Per quanto riguarda gli obiettivi regionali di efficientamento del sistema di reclutamento, in aderenza alle indicazioni regionali si è proseguito e si proseguirà nella programmazione dei concorsi organizzati su base provinciale. Inoltre, prosegue il programma definito in sede di Area Vasta Emilia Centro, cui l'azienda parteciperà e collaborerà.

Un'importante sfida è rappresentata dalla realizzazione degli investimenti finanziati con il PNRR, che presuppone lo sviluppo delle strutture tecniche aziendali e delle professionalità, a fronte della già preesistente difficoltà di reperimento delle medesime risorse sul mercato del lavoro, rispetto cui la "concorrenza" in questa fase è destinata ovviamente ad aumentare.

L'Azienda sta proseguendo anche nel percorso di attuazione dei progetti di integrazione a livello provinciale e di Area Vasta per l'accorpamento di attività e funzioni tecnico amministrative, e di supporto sanitario e professionale.

L'Azienda, infine, nell'ambito di un costante confronto con le Organizzazioni Sindacali improntato allo sviluppo di politiche orientate all'efficienza del sistema, anche attraverso la valorizzazione e la qualificazione del personale, procede nella direzione del riconoscimento delle professionalità. Al fine di garantire la prosecuzione di un dibattito costruttivo sulle future politiche occupazionali, prosegue, con le modalità di confronto finora adottate, il processo di stabilizzazione dei rapporti di lavoro "precari".

L'Azienda, portando avanti il percorso avviato nel 2018, ha già proceduto alla stabilizzazione, per il 2022 delle situazioni di precariato del personale in possesso dei requisiti previsti dal "Decreto Madia" e proseguirà anche nel 2023 il processo di implementazione delle procedure dirette a dare applicazione agli indirizzi regionali in materia di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile, contenuti nei diversi protocolli sottoscritti con le Organizzazioni sindacali regionali, sia per il personale del comparto che per quello delle aree dirigenziali, valorizzando tutte le potenzialità racchiuse nelle procedure disciplinate dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, anche in relazione alle successive modifiche legislative, ivi comprese quelle contenute nel Decreto-legge n. 183/2020, convertito nella legge n. 21/2021 e negli ulteriori strumenti definiti dal legislatore. Inoltre, in linea con le indicazioni regionali e con i tavoli di confronto specificatamente istituiti, si darà seguito entro il 2023 alla stabilizzazione del personale precario in applicazione della disposizione di cui all'art. 1 comma 268 della legge n. 234/2021.

Accanto a questo saranno completate le azioni previste nel PTFP 2022-24 non ancora completamente realizzate, quali le progressioni verticali, il consolidamento della procedura di definitiva trasformazione del personale non più idoneo a mansioni assistenziali ed il suo definitivo inquadramento in area tecnico amministrativa. Di particolare interesse, per il 2023, sarà infatti lo sviluppo del percorso di re-inquadramento del personale non idoneo a funzioni assistenziali finalizzato a ridurre l'impatto organizzativo derivante dal turnover del personale dell'area tecnico amministrativa e a fornire un quadro corretto del personale invece effettivamente impiegato nelle attività sanitarie. Sarà portato a termine il regolamento aziendale in materia e, sulla scorta delle modalità ivi definite, saranno formalizzati i diversi inquadramenti di tutto il personale non idoneo alle mansioni del profilo di appartenenza, individuando nel contempo una più

proficua collocazione nell'area tecnica e amministrativa in mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore e coerenti con le esigenze organizzative.

Nel corso del 2023, il reclutamento del personale della dirigenza medica continua ad essere condizionato dalla carenza di alcune tipologie di specialisti (in particolare medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, pediatria, medicina interna, geriatria, anestesia, solo per citare i principali), che non è stato possibile o che non risulta tutt'ora possibile assumere nella misura prevista e in modo da soddisfare l'intero fabbisogno aziendale provinciale, nonostante le diverse procedure espletate. Al fine di adottare ogni azione utile a fronteggiare tale criticità ed acquisire il personale nelle discipline carenti, a seguito della sottoscrizione dell'Accordo tra la Regione Emilia-Romagna e le università di Parma, Modena e Reggio Emilia, Ferrara e Bologna e delle linee guida fornite dall'Osservatorio sulla formazione medica specialistica, le Aziende intendono avvalersi della facoltà prevista dal D.L. 35/2019 convertito con legge n. 60/2019, per l'assunzione dei dirigenti medici e sanitari iscritti a corsi di formazione specialistica.

L'Azienda USL di Ferrara è altresì orientata a dare seguito, nel corso del 2023 e negli esercizi successivi, agli impegni assunti con il Centro per l'Impiego nell'ambito di specifiche convenzioni, procedendo al reclutamento del personale afferente alle categorie protette ex legge 68 nei contingenti programmati e condivisi, al fine di garantire la presenza del personale afferente alle citate categorie, nei limiti percentuali imposti dalla vigente normativa.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro flessibile, l'Azienda USL si è avvalsa e dovrà continuare ad avvalersi di incarichi di lavoro autonomo per fronteggiare in particolare le necessità di copertura dei turni di attività assistenziale presso l'U.O. di Pronto Soccorso, la Pediatria, la Dermatologia, l'Anatomia Patologica, il Laboratorio Analisi, la Ginecologia, la Medicina Riabilitativa, Farmacia Ospedaliera. In particolare, l'esercizio 2023 è caratterizzato da un ricorso al personale da reclutare con la forma del lavoro autonomo, a causa della carenza generale di medici e dell'assenza di graduatorie, sia di avviso che di concorso, da cui attingere.

Per le criticità dei servizi emergenza urgenza ospedalieri, in attuazione del DL 34/23, coordinato con la legge n.56/23, l'Azienda ha reclutato medici in formazione specialistica, ma il limite imposto dalla normativa delle 8 ore settimanali, determina una disponibilità limitata rispetto alle necessità del servizio.

Per quanto riguarda il personale non sanitario, nel corso del 2023 sono stati attivati 2 incarichi di lavoro autonomo a Giornalisti per l'Implementazione dell'attività di videomaking in house e produzione di contenuti crossmediali per sviluppo empowerment dell'utente con modalità innovative presso l'Area della Comunicazione dell'Azienda.

Presso ciascun Ente del Servizio Sanitario regionale, dal 2018, è divenuta operativa l'applicazione del software unico denominato "Sistema unitario di Gestione Informatizzata delle Risorse Umane" (GRU), in grado di favorire un confronto costante tra le Aziende Sanitarie e la Regione Emilia-Romagna, unificando in tal modo i comportamenti nell'applicazione degli istituti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, onde evitare disparità di trattamento tra lavoratori del medesimo comparto contrattuale. Poter disporre delle funzionalità di una banca dati unica, permetterà inoltre di razionalizzare tutti i dati rappresentati in una logica di sistema condiviso e integrato, perseguendo in tal modo l'obiettivo di garantire il governo del sistema centralizzato e di uniformare la struttura e il contenuto di tutte le informazioni inerenti al rapporto di lavoro di ciascuna unità di personale.

L'Azienda continua l'impegno, altresì, nell'attuazione di progetti e programmi a supporto dei processi di innovazione, di sviluppo e potenziamento alle politiche di integrazione a livello sovra aziendale, per l'accorpamento di attività e funzioni tecnico amministrative, di supporto professionale e sanitario. In particolare, prosegue l'impegno da parte delle Direzioni aziendali al fine di garantire il coordinamento con la Regione per le attività di governo del progetto denominato "Sistema Unitario di Gestione Informatizzata delle Risorse Umane" (GRU), sulla base delle decisioni della cabina di regia GRU.

A tale riguardo, particolare attenzione è stata posta all'implementazione del modulo informatizzato di gestione delle procedure selettive e di reclutamento su GRU. Infatti, il Servizio Comune di Gestione del Personale ha completato la parametrizzazione del modulo in argomento e ha avviato l'utilizzo del software, sia per la compilazione delle domande da parte dei candidati, sia per la valorizzazione dei punteggi da attribuire per i titoli dichiarati. Le procedure di stabilizzazione del personale precario ex legge 234/2021, sono state tutte impostate con il modulo GRU dei concorsi. Sono inoltre già state trattate con il modulo GRU anche per tutte le procedure concorsuali bandite secondo la programmazione aziendale.

L'Azienda USL di Ferrara ha attivato, in aderenza al cronoprogramma regionale il passaggio ad una nuova procedura informatizzata di gestione delle presenze/assenze, sempre nell'abito delle iniziative riguardanti il pieno sviluppo del sistema informatizzato di gestione delle risorse umane GRU. Nell'ambito di tale componente dell'applicativo, le Aziende saranno impegnate anche nel corso del 2023 a garantire, in stretta collaborazione con la Cabina di regia regionale (all'interno della quale è inserito quale componente anche un collaboratore del Servizio) e con la Ditta, lo sviluppo e la personalizzazione del programma di gestione presenze per un adattamento dinamico alle regolamentazioni aziendali in continua revisione nell'ottica dell'unificazione.

Proseguirà, inoltre, in aderenza con la programmazione regionale, lo sviluppo del modulo GRU specificatamente dedicato alla valutazione e valorizzazione del personale secondo il modello a tendere (linee guida n. 1 del 2022, dell'OIV regionale, "Sistema di valutazione integrata del Personale delle Azienda Sanitaria" del 18/7/2022) mediante la partecipazione dei referenti aziendali ai diversi incontri convocati dalla cabina di regia. Verrà posta particolare attenzione alle attività finalizzate allo sviluppo del nuovo modulo di valutazione che, tra le sue potenzialità, consente di rispondere anche ai nuovi item di sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale, migliorando il rapporto valutato-valutatore con riferimenti periodici e stati di avanzamento sul processo di valutazione annuale, al fine di garantire la sistematicità e la correttezza metodologica delle procedure di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali e di valorizzazione delle competenze.

La materia della valorizzazione e progressione di carriera del personale appartenente al comparto Sanità ha subito una profonda modifica con l'applicazione a decorrere dal 2.11.2022 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Sanità triennio 2019-2021 il quale ha inciso sul sistema di classificazione del personale, sui passaggi di profilo e progressione e sul sistema degli incarichi.

In particolare, le innovazioni più rilevanti in ambito di professione e sviluppo professionale introdotte dal nuovo C.C.N.L. sono state:

- la revisione del sistema di classificazione del personale;
- istituzione della nuova area professionale di "Elevata qualificazione";
- reintroduzione della previsione delle riserve di posti di almeno il 50 % per il personale interno e quindi della progressione tra aree;
- Ridefinizione del sistema degli incarichi;

L'Azienda, attraverso i delegati del Servizio Gestione del Personale, sia di parte giuridica, sia di parte economica, partecipano attivamente a tutti i tavoli regionali e a tutti gli incontri organizzati dalla RER promuovendo, attraverso l'adozione degli adempimenti amministrativi richiesti, un'omogenea applicazione degli istituti contrattuali sia a livello economico che normativo o di contrattazione collettiva e integrativa.

E' costante la partecipazione agli incontri fra i Direttori del Personale, coordinati dal livello regionale della gestione delle risorse umane che ha avuto un significativo ruolo nel promuovere l'applicazione omogenea di indicazione normative in diverse materie non solo di carattere generale ma anche con caratteristiche di particolare interesse per le aziende sanitarie (legge di bilancio 2023-n. 197/2022, legge regionale n. 23/2022, decreto legge n. 34/2023 e relativa legge di conversione, assunzioni straordinarie specializzandi: coordinamento LR 23/2022 e norme statali, legge conversione D.L. 198/2022 (milleproroghe), risorse c.d. Gelli anno 2022, risorse INAIL legge 145/2018, decreto-legge emergenza alluvione, assunzioni specializzandi Calabria, medici ex condotti (DM 27/4/2023).

La condivisione di problematiche comuni è stata organizzata con sistematicità sui tavoli regionali con il contributo metodico per la formulazione di indicazioni e aggiornamenti per l'applicazione delle nuove disposizioni contrattuali, dei criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza sanitaria, aggiornamenti sui congedi parentali, condivisione di orientamenti giurisprudenziali in materia di liquidazione ferie, normativa sul personale non idoneo alle mansioni o al profilo.

La partecipazione attiva alle riunioni tecniche organizzate a livello regionale ha permesso la condivisione di modalità organizzative comuni per il monitoraggio costo personale, delle prestazioni aggiuntive nei reparti di emergenza urgenza, delle prestazioni extra orario delle professioni sanitarie del comparto, della liquidazione di ferie, dell'adesione al Fondo Perseo.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI CON LE OO.SS.:

In continuità con gli anni precedenti, l'azienda sanitaria individua progettualità ed azioni volte alla valorizzazione del capitale umano e allo sviluppo delle competenze e delle nuove professioni, attivando in particolare percorsi di coinvolgimento e avvicinamento delle nuove generazioni in varie direzioni quali: il contatto con i giovani prima che entrino nell'azienda, la creazione di percorsi di inserimento dei neoassunti e l'analisi di nuove forme di incentivazione.

Il mondo accademico, sempre più sensibile ed orientato a formare e creare specializzazioni in ambito sanitario, viene individuato dall'Azienda quale interlocutore privilegiato al fine di creare un percorso che possa evidenziare tutte le relazioni possibili tra didattica ed esperienza concreta.

In tutto ciò si inserisce la spinta innovativa data dal nuovo assetto aziendale formalizzato con deliberazione del 16/03/2023 che vede la sua organizzazione provinciale integrata AUSL-AOU strutturata per Dipartimenti (sia clinici, sia territoriali, sia tecnico-amministrativi) e condiviso con il Senato Accademico dell'Università degli Studi di Ferrara, la Regione Emilia Romagna, la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria della provincia di Ferrara, le Organizzazioni Sindacali, il Collegio di Direzione Interaziendale.

Al complesso sistema sanitario provinciale, vengono inoltre fornite ulteriori opportunità di innovazione, anche alla luce del PNRR.

L'Azienda, in linea con le indicazioni dell'OIV-SSR, garantisce l'applicazione ed il monitoraggio dei percorsi volti allo sviluppo e al miglioramento del sistema di valutazione integrata del personale anche con la partecipazione allo specifico *Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale*.

L'Azienda, nell'ambito di un costante confronto con le Organizzazioni Sindacali improntato allo sviluppo di politiche orientate all'efficienza e alla sostenibilità economica/finanziaria del sistema, anche attraverso la valorizzazione e la qualificazione del personale, procede nella direzione del riconoscimento delle professionalità.

Le relazioni tenute dall'Azienda con le rappresentanze sindacali vengono definite in un contesto di valorizzazione e qualificazione del personale, attraverso il confronto approfondito su politiche occupazionali, piano assunzioni, stabilizzazione dei rapporti "precari", orientando il reperimento di tutte le risorse possibili verso il miglioramento dei servizi all'utenza, ferma restando l'efficienza e la sostenibilità economico-finanziaria della spesa.

Vengono promosse ed attuate in particolare, iniziative a sostegno delle criticità evidenziate nel settore dell'Emergenza Urgenza, anche in esecuzione di Accordi sottoscritti a livello Regionale, in favore dell'occupazione e nel rispetto delle autorizzazioni riferite ai processi di stabilizzazione avviati.

Ciò premesso, come per il 2022, il 2023 è caratterizzato dalla definizione di intese aziendali, realizzate con tutte le specifiche aree negoziali di riferimento, finalizzate a recepire, sviluppare ed applicare in ambito locale i contenuti fissati a livello regionale per la allocazione di risorse finanziate tenendo conto del forte mandato regionale per la realizzazione di un'unica Azienda Sanitaria Universitaria che comprenda l'Azienda territoriale e quella Ospedaliera-Universitaria.

L'Azienda promuove, in accordo con le OO.SS., la formalizzazione di Accordi/Regolamenti/Intese con una connotazione, laddove possibile, sempre più uniforme ed omogenea tra le due Aziende sanitarie, oltre che il coinvolgimento di Organismi sempre più spesso con una modalità integrata (Organismo Paritetico sull'Innovazione, Commissione interaziendale Rischio Radiologico, Osservatorio Paritetico ALP, ecc..).

Con tutte le aree negoziali, l'Azienda garantisce l'applicazione delle linee generali di indirizzo fornite dalla RER sulla contrattazione integrativa aziendale e in tale cornice sono stati sottoscritti gli accordi aziendali sugli istituti contrattuali di natura economica, ovvero sulla parte retributiva connessa alla distribuzione e all'utilizzo dei rispettivi Fondi contrattuali.

Con particolare riferimento all'Area del Comparto, anche sulla base di approfondimenti svolti sulla base di gruppi di lavoro regionali, sono state avviate già ad inizio anno, le nuove procedure finalizzate alla progressiva applicazione degli istituti contrattuali di riferimento ampiamente modificati dall'entrata in vigore dell'ultimo CCNL 02.11.2022, che in larga parte necessitano dei passaggi sindacali previsti dagli articoli contrattuali di riferimento, conclusi o tutt'ora in corso nell'ambito della delegazione trattante dell'area negoziale interessata.

PERSONALE UNIVERSITARIO

L'Azienda USL di Ferrara, in attuazione del Protocollo d'Intesa tra la Regione Emilia Romagna e le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena, Reggio- Emilia e Parma, emanato ai sensi dell'art 9 comma 3 della L.R. 29/2004 ed approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1207 del 29/7/2016 ed in particolare degli artt 9 e 18, ha deliberato l'Accordo Attuativo Locale con l'Università degli Studi di Ferrara e l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara con atto n 217 del 13/072009, aggiornato con delibera n. 8 del 17/01/2020 finalizzato all'integrazione delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca relative alle funzioni svolte dall'Azienda e dall'Università.

In attuazione dei citati provvedimenti risulta il seguente personale universitario presso l'Azienda per lo svolgimento dell'attività assistenziale:

- DAI Salute Mentale Dipendenze Patologiche:
7 Medici UOC Psichiatria Ospedaliera Universitaria
1 Medico UOSD Disturbi del Comportamento Alimentare
- Dipartimento di Sanità Pubblica:
2 Medici Medicina dello Sport,
1 Medico Programma "Registro Tumori"
- Dipartimento ad Attività Integrata Cardio-ToracoVascolare:
1 Medico UOC Cardiologia provinciale
1 Medico UOC Pneumologia territoriale
- Dipartimento ad Attività Integrata Medicina Interna:
2 Medici UOC Medicina Interna di Cento
- Dipartimento ad attività Integrata Chirurgico
1 Medico UOC Chirurgia provinciale
- Dipartimento ad Attività Integrata Cure Primarie:
2 Medici Odontoiatria Provinciale
- Dipartimento ad Attività Integrata Materno-Infantile
1 Medico Ginecologo per il Programma Dipartimentale "Tutela della salute della donna in postmenopausa e prevenzione delle patologie croniche degenerative dell'invecchiamento femminile"
- Direzione Generale Staff-:
1 Medico Direttore f.f UOC Qualità e Sviluppo Organizzativo
1 Medico UOC Medicina Legale
1 Medico UOC Gestione del Rischio Clinico
2 Medici UOC Medicina del Lavoro

Le seguenti UU.OO. sono a Direzione Universitaria:

- UOC Medicina Interna di Cento
- UOC Cardiologia provinciale
- UOC Chirurgia Provinciale
- UOC Odontoiatria Provinciale
- UOC Medicina Legale
- UOC Psichiatria Ospedaliero Universitaria
- UOC Medicina del Lavoro
- UOC Gestione del Rischio Clinico
- UOC Pneumologia territoriale

Nello specifico, corso del 2023, sono stati autorizzati (ricompresi nel numero suddetto) all'attività assistenziale presso UOC Psichiatria Ospedaliero Universitaria 2 Ricercatori universitari e 1 Medico Pneumologo per l'UOC Pneumologia territoriale.

Il suddetto personale collabora attualmente alla realizzazione degli obiettivi affidati dalla programmazione regionale ed aziendale alle articolazioni organizzative, di cui fa parte integrante.

CONTRATTI ATIPICI

Personale Medico

L'Azienda USL si avvale di incarichi di lavoro autonomo per fronteggiare in particolare le necessità di copertura dei turni di attività assistenziale presso l'U.O. di Pronto Soccorso, le UU.OO. di Medicina degli Ospedali di Cento, Delta- Lagosanto, l' U.O Anestesia e Rianimazione dell'Ospedale del Delta, U.O Medicina Legale Provinciale, il Dipartimento ad Attività integrata Materno-Infantile, in particolare per la necessità del Punto Nascita dell'Ospedale di Cento, il Dipartimento ad Attività Integrata Cure Primarie per garantire l'assistenza H24 presso la Casa Circondariale di Ferrara e per attività specialistiche di gastroenterologia ed endoscopia digestiva e di ortopedia pediatrica.

Anche nel corso del 2023 permane la necessità di reclutare personale con la forma del lavoro autonomo a causa della carenza generale di medici.

Per le criticità dei servizi emergenza urgenza ospedalieri, in attuazione del DL 34/23, coordinato con la legge n.56/23, l'Azienda ha reclutato medici in formazione specialistica, ma il limite imposto dalla normativa delle 8 ore settimanali, determina una disponibilità limitata rispetto alle necessità del servizio.

La criticità si è verificata anche nell'utilizzo delle graduatorie di personale medico specialistico convenzionato.

Personale non sanitario

Per quanto riguarda il personale non sanitario, nel corso del 2023 sono stati attivati 2 incarichi di lavoro autonomo a Giornalisti per l'Implementazione dell'attività di videomaking in house e produzione di contenuti crossmediali per sviluppo empowerment dell'utente con modalità innovative presso l'Area della Comunicazione dell'Azienda.

COSTI DEL PERSONALE:

In linea generale il quadro di riferimento è quello definito dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 sul quale le Aziende si impegnano, 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 (tempi determinati o contratti di lavoro atipico quali somministrazione lavoro e contratti libero professionali).

In relazione a quanto sopra descritto, il quadro economico triennale 2023/2025 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati da parte del livello regionale.

Anche nel corso dell'anno 2023 l'Azienda è impegnata al fine di garantire il giusto equilibrio tra un'efficiente e accessibile erogazione dei livelli essenziali di assistenza e un attento governo della spesa la cui sostenibilità è stata costantemente assicurata attraverso puntuali monitoraggi interni (a cadenza mensile), monitoraggi e confronti secondo la tempistica programmata dalla Regione, nonché le periodiche rendicontazioni economico-finanziarie previste dalle normative vigenti.

Anche per le prestazioni aggiuntive si farà ricorso alle stesse tenendo conto del budget assegnato, che verrà utilizzato principalmente per la riduzione delle liste di attesa e per la gestione delle criticità organizzative, in particolare dell'area dell'emergenza-urgenza.

In tal caso si terrà conto di quanto previsto dall'art. 20 della L.R. 23/2022 in materia di prestazioni aggiuntive a garanzia dei livelli di assistenza nei servizi di emergenza-urgenza con applicazione della tariffa oraria di euro 100 al personale della dirigenza coinvolto e 50 € al personale dell'area del comparto, nelle stesse articolazioni secondo le indicazioni della direttiva regionale in materia.