



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ausl\_fe  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000205  
DATA: 21/10/2019 12:57  
OGGETTO: Adozione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2019/2021 dell'Azienda USL di Ferrara ai sensi degli artt. 6 e 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Vagnini Claudio in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Natalini Nicoletta - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Carlini Stefano - Direttore Amministrativo

Su proposta di Luigi Martelli - UO SERVIZIO COMUNE GESTIONE PERSONALE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [06-04]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UO SERVIZIO COMUNE GESTIONE PERSONALE
- DIREZIONE GENERALE

### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000205_2019_delibera_firmata.pdf	Carlini Stefano; Martelli Luigi; Natalini Nicoletta; Vagnini Claudio	3059617928C31FF0249FBD17EC98A4785 1DD7F902B6121195E8C0AA58B188301
DELI0000205_2019_Allegato1.pdf:		DE45EBB60B875B34EB3B5581149D23ED 7C43FFBA8F95CF2FBF94114946FD4367



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 2019/2021 dell'Azienda USL di Ferrara ai sensi degli artt. 6 e 6 bis del D. Lgs. n. 165/2001

### **IL DIRETTORE GENERALE**

"Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore del SERVIZIO COMUNE GESTIONE DEL PERSONALE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali formali e di legittimità del presente provvedimento di cui e' di seguito trascritto integralmente il testo:

Visto il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ad oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2 lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettera a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Considerato che il sopracitato decreto, nel dare attuazione al criterio direttivo di cui al' art. 17, comma 1, lettera q) della legge delega n. 124/2015, che prevede il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni", ha apportato diverse modifiche ed integrazioni alla formulazione degli artt. 6 e 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ha introdotto il successivo art. 6-ter, stabilendo, in estrema sintesi, i seguenti elementi di innovazione:

- è modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni da parte delle pubbliche amministrazioni, in particolare l' organizzazione e la disciplina degli uffici vengono collegati non più alla dotazione organica ma ad uno specifico Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (d' ora in avanti denominato PTFP);
- si determina una sorta di inversione del tradizionale rapporto tra piani dei fabbisogni e dotazione organica: se in precedenza i piani dei fabbisogni derivavano e dovevano essere coerenti con la determinazione delle dotazioni organiche, ora invece la determinazione delle dotazioni organiche diventa una conseguenza della formulazione del piano dei fabbisogni;
- si passa da uno strumento programmatico statico, come la dotazione organica, ad uno essenzialmente gestionale, di natura dinamica, con maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell' ambito del budget di spesa assegnato, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico;
- il PTFP è adottato, con cadenza annuale, da ciascuna amministrazione in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001;
- la disposizione sopra richiamata ha demandato a specifici decreti non regolamentari, adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro per l' Economia e delle Finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di linee di indirizzo per orientare le



amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale; per quanto attiene alle aziende ed enti del SSN, i decreti in esame sono adottati di concerto anche con il Ministro della Salute e previa intesa in sede di conferenza unificata;

- come previsto dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti dallo stesso articolo, relativo all'adozione del PTFP, non possono assumere nuovo personale;

Rilevato, in merito alle linee di indirizzo ministeriali prima richiamate, quanto segue:

- sullo schema di decreto predisposto dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione è stata sancita, nella seduta del 19 aprile 2018, l'intesa in sede di Conferenza unificata, la quale ha previsto, su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'istituzione presso la Conferenza Stato-Regioni di un comitato tecnico deputato a presentare, entro il 30 settembre 2018, una proposta di revisione della normativa in materia di contenimento del costo del personale delle aziende e degli enti del SSN;

- a seguito del perfezionamento dell'intesa, è stato adottato da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione il Decreto 8 maggio 2018, di approvazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, avvenuto in data 27 luglio 2018;

- dette linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN, nella quale sono formulate alcune indicazioni in merito sia ai criteri generali e alla metodologia per la predisposizione dei PTFP che alla procedura di adozione;

- sotto il profilo dei criteri generali, per orientare le aziende nella predisposizione dei PTFP, sono richiamati in particolare i limiti finanziari da rispettare e le valutazioni organizzative che devono sottendere all'individuazione dei fabbisogni;

- sotto il profilo procedurale si prevede che i PTFP siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, anche tenuto conto della riorganizzazione della rete ospedaliera effettuata ai sensi del DM 70/2015, e successivamente adottati in via definitiva;

Preso atto che, in relazione alla coerenza dei PTFP con la cornice finanziaria per il SSN e al rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, sono stati attivati percorsi istituzionali volti a definire le forme del concorso delle regioni al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, anche con specifico riferimento al governo della spesa del SSR, secondo modalità tali da valorizzare maggiormente gli ambiti di autonomia costituzionalmente garantiti alle regioni nell'organizzazione del SSR; in questo contesto si richiama, oltre al contenuto dell'Intesa in Conferenza Unificata del 19 aprile 2018 sullo schema di decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP già richiamata, anche l'Accordo preliminare tra la Regione Emilia Romagna e il Governo del 28 febbraio 2018, con il quale si è avviato il percorso per l'attribuzione alla regione di autonomia differenziata ai sensi dell'art. 116, terzo comma, della Costituzione; detto accordo prevede, anche al fine di favorire la valorizzazione delle risorse umane del SSR, che alla regione sia attribuita, quale misura essenziale per il funzionamento dell'assetto organizzativo delle strutture sanitarie, una maggiore autonomia finalizzata a rimuovere vincoli di spesa



specifici, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche di gestione del personale, nel rispetto del complessivo equilibrio di bilancio;

Ritenuto inoltre che la programmazione triennale dei fabbisogni delle aziende ed Enti del SSR debba assicurare una coerenza complessiva con i contenuti della programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR, la quale, facendo propri gli obiettivi contenuti nel "Patto per il Lavoro" condiviso fra Giunta regionale e le diverse componenti della società regionale, è orientata alla realizzazione di politiche occupazionali volte a favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro dipendente;

Richiamati quindi specificatamente:

- 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;

Viste le indicazioni operative regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2019-2021, trasmesse con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare PG N. 2019/632552;

Dato atto che coerentemente con le indicazioni operative regionali di cui alla richiamata nota PG 2019/632552, unitamente a quelle contenute nella delibera di Giunta n. 977 del 18/06/2019 pubblicata sul Bollettino della Regione Emilia Romagna n. 244 del 09/07/2015 in merito alla coerenza del 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, è stato elaborato il provvisorio Piano dei Fabbisogni Triennale del Personale 2019-2021 dell' Azienda USL di Ferrara, trasmesso alla RER con nota PG. n. 54255 del 24 Settembre 2019 per la prevista preventiva autorizzazione regionale;

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: per il triennio 2019-2021 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 la richiamata proposta:

- è stata sviluppata in coerenza con quanto definito nel piano della performance che l' Azienda ha approvato con propria deliberazione n. 142 del 30/07/2018 e con quanto previsto all' interno del documento "Linee di indirizzo per la riorganizzazione della rete ospedaliera ferrarese" del 30/01/2017, approvato e declinato nel Piano della Conferenza Territoriale Sanitaria CTSS e della RER con nota agli atti Prot 12720 del 31/05/2017 oltrechè in aderenza ai contenuti della programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR in particolare per quanto concerne l' ipotesi di superamento delle diverse forme di lavoro precario;

- con nota PG 54251 del 24/09/2019 è stata trasmessa, a titolo di informazione, alle OO.SS aziendali della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa e di Area Comparto;

Vista la nota PG N. 757297 del 11/10/2019 con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, preso atto del contenuto del PFTP relativo al triennio 2019-2021, 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 le indicazioni regionali precedentemente citate, ne comunica la complessiva approvazione per la definitiva adozione e trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Evidenziato che, come precisato dalla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare con la sopra citata nota PG.N. 757297/2019:

- il documento come sopra approvato costituisce la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti aziendali inerenti la copertura del fabbisogno aziendale di personale (anche a seguito delle procedure di stabilizzazione esperite in applicazione all'art 20 del D.Lgs n 75/2017) per il corrente esercizio 2019, nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2020;

- la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia dell'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulla spesa del personale, come



eventualmente rideterminati secondo il percorso delineato nell'intesa in Conferenza Unificata del 19 aprile 2018 sullo schema di decreto adottato ai sensi dell'art. 6 - ter del D.Lgs 165/2001;

Ritenuto di disporre che il presente provvedimento (corredato dei contenuti del PTFP 2019-2021) 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 il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza;

»

Attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore del SERVIZIO COMUNE GESTIONE DEL PERSONALE proponente;

### **Delibera**

a) di adottare in via definitiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) relativo al triennio 2019/2021 che si allega e forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, redatto in coerenza con le indicazioni regionali di cui alla delibera di Giunta n. 977/2019 e nota PG N. 2019/632552 ed approvato con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare PG n. 757297 del 11/10/2019;

b) di dare atto, sulla base di quanto comunicato dalla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare con la richiamata nota PG n. 757297 del 11/10/2019, che il PTFP come sopra approvato costituisce la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti aziendali inerenti la copertura del fabbisogno aziendale di personale (anche a seguito delle procedure di stabilizzazione esperite in applicazione dell'art 20 del D.Lgs n 75/2017) per il corrente esercizio 2019, nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2020;

d) di dare altresì atto, sulla base della richiamata autorizzazione regionale, che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2020-2022, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia dell'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulla spesa del personale, come eventualmente rideterminati secondo il percorso delineato nell'intesa in Conferenza Unificata del 19 aprile 2018 sullo schema di decreto adottato ai sensi dell'art. 6 - ter del D.Lgs 165/2001;



e) di disporre la trasmissione di copia del presente provvedimento (corredato dei contenuti del PTFP 2019-2021), 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;

f) di procedere altresì alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale in assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs 33/2013;

g) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dal giorno della pubblicazione all' Albo Pretorio aziendale.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Anna Lia Guerrini

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Contratti atipici <sup>2</sup>				Convenzioni <i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE anno 2019	COSTO	FTE	COSTO				FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	SANITARIO COSTO		NON SANITARIO COSTO	FINANZIATO COSTO
<b>ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:</b>														
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	412,91	51.314.255	20	1.043.377	89,69	77	12,37	480.321			480.321	271.984,00		1.079.177,00
Veterinari	27,63													
Dirigenza sanitaria	56,37	4.890.771	1	46.792	5,35			43.958			43.958			
Dirigenza PTA	30,68	3.080.808							14.400		14.400			
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>527,59</b>	<b>59.285.834</b>	<b>21</b>	<b>1.090.169</b>										
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico	1.130,77	47.864.360												18.780,69
Personale sanitario altri	321,16	13.719.583						13.075			13.075			57.494,19
OSS/OTA	327,45	10.879.713												
Personale tecnico altri	269,86	9.216.731	1	5.646					10.390		10.390			
Personale amministrativo	197,93	8.067.949							5.000		5.000	1.500,00		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.247,17</b>	<b>89.748.336</b>	<b>1</b>	<b>5.646</b>										
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2019</b>	<b>2.774,76</b>	<b>149.034.170</b>	<b>22</b>	<b>1.095.815</b>	<b>95,04</b>	<b>77</b>	<b>12,37</b>	<b>537.354</b>	<b>29.790</b>		<b>567.144</b>	<b>273.484</b>		<b>1.155.451,88</b>

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

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

COSTI LIQUIDATI CCNL	3.490.164
Costi indotti 12 mesi	933.019
€ 91 * 2238	203.658
trascinamento fasce 2019	36.818
Totale Fondi	240.476
<b>TOTALE</b>	<b>4.663.659</b>

Il costo del Personale Dipendente è riportato al netto dei costi contrattuali Area Comparto CCNL 21/05/2018 come sotto illustrato:

	EFFETTIVI COSTI CCNL CON COSTI INDOTTI (12 MESI) 2019	costi indotti anno 2019 (tempi di vestizione e permessi)	Incremento Fondi: 91 € + trasc. fasce	IVC dirigenti e comparto 2019	elemento perequativo comparto 2019	TOTALE COSTI CCNL 2019
INF	1.759.404,32	470.338,27	121.224,83	0	0	2.350.967,43
RS ALTRO	499.704,00	133.584,94	34.430,14	0	0	667.719,08
OSS/OTA	509.490,83	136.201,23	35.104,46	0	0	680.796,52
RT ALTRO	413.598,57	110.566,53	28.497,38	0	0	552.662,49
R.A.	307.966,16	82.328,02	21.219,20	0	0	411.513,38
DIRIGENTI MEDICI E STAP				0	0	-
<b>TOTALE</b>	<b>3.490.163,89</b>	<b>933.019,00</b>	<b>240.476,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.663.658,89</b>

I costi contrattuali relativi a elemento perequativo (comparto) indennità di vacanza contrattuale (sia Dirigenti sia Comparto) non sono stati portati a riduzione del costo del personale 2019, in quanto contenuti nel conto economico di accantonamento nel Bilancio Economico Preventivo 2019 (valore complessivo del conto di accantonamento € 2.051.420 come da nota Regionale)



TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Contratti atipici <sup>2</sup>				Convenzioni <i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
	FTE	COSTO	FTE	COSTO				FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	SANITARIO		NON SANITARIO	FINANZIATO
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:	FTE	COSTO	FTE	COSTO	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	414,91	51.444.255	20	1.043.377	103,26	77	24	667.980			667.980	271.984		1.079.177,00
Veterinari	28,63													
Dirigenza sanitaria	61	5.168.571	1	46.792,00	8,58			103.993			103.993			
Dirigenza PTA	30,68	3.080.808							14.400		14.400			
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>535,22</b>	<b>59.693.634</b>	<b>21</b>	<b>1.185.849,86</b>										
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico	1155,77	48.684.430												18.780,69
Personale sanitario altri	342,16	14.408.442						2.500			2.500			57.494,19
OSS/OTA	331,45	10.985.222												
Personale tecnico altri	275,86	9.374.995	1	5.646,00				4.140			4.140			
Personale amministrativo	197,93	8.067.949							5.000		5.000	500		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2303,17</b>	<b>91.521.039</b>	<b>1</b>	<b>5.646,00</b>										
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2020</b>	<b>2838,39</b>	<b>151.214.673</b>	<b>22</b>	<b>1.191.495,86</b>	<b>111,84</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>778.613</b>	<b>19.400</b>	<b>-</b>	<b>798.013</b>	<b>272.484,00</b>	<b>-</b>	<b>1.155.451,88</b>

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

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Contratti atipici <sup>2</sup>				Convenzioni <i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO		<i>finanziate da Balduzzi</i>	<i>non finanziate</i>
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE	COSTO	FTE	COSTO	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>														
Medici <sup>1</sup>	414,91	51.444.255	20	1.043.377	103,26	77	24	667.980			667.980	271.984		1.079.177,00
Veterinari	28,63													
Dirigenza sanitaria	63	5.168.571	1	46.792,00	8,58			103.993			103.993			
Dirigenza PTA	30,68	3.080.808							14.400		14.400			
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>537,22</b>	<b>59.693.634</b>	<b>21</b>	<b>1.185.849,86</b>										
<b>PERSONALE COMPARTO</b>														
Personale infermieristico	1158,77	48.684.430												18.780,69
Personale sanitario altri	347,16	14.408.442						2.500			2.500			57.494,19
OSS/OTA	331,45	10.985.222												
Personale tecnico altri	275,86	9.374.995	1	5.646,00				4.140			4.140			
Personale amministrativo	197,93	8.067.949							5.000		5.000	500		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2311,17</b>	<b>91.521.039</b>	<b>1</b>	<b>5.646,00</b>										
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2020</b>	<b>2848,39</b>	<b>151.214.673</b>	<b>22</b>	<b>1.191.495,86</b>	<b>111,84</b>	<b>77</b>	<b>24</b>	<b>778.613</b>	<b>19.400</b>	<b>-</b>	<b>798.013</b>	<b>272.484</b>	<b>-</b>	<b>1.155.451,88</b>

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

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

**TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2019**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:</b>				
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici <sup>1</sup>	437	50.074.456,03	20	1.043.377
Veterinari	29	3.326.541,54		
Dirigenza sanitaria	63	5.424.002,82	1	46.792
Dirigenza PTA	32	3.252.423,46		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>561</b>	<b>62.077.423,85</b>	<b>21</b>	<b>1.090.169</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico	1174	49.847.695,27		
Personale sanitario altri	349	14.774.834,15		
OSS/OTA	337	9.176.853,47		
Personale tecnico altri	278	12.043.669,41	1	5.646
Personale amministrativo	202	8.216.943,59		
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.340</b>	<b>94.059.995,89</b>	<b>1</b>	<b>5.646</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2018</b>	<b>2.901</b>	<b>156.137.419,74</b>	<b>22</b>	<b>1.095.815</b>

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

# RELAZIONE TECNICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(PTFP)

TRIENNIO 2019-2021

## Premessa:

Ai sensi dell'art. 6 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, secondo le indicazioni del 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", l'azienda ha predisposto il Piano Triennale dei fabbisogni 2018-2020 che è stato trasmesso con nota n. 53633 del 25/9/2018 alla Regione Emilia Romagna e formalmente approvato dalla regione stessa con nota 61512 del 6/11/2018.

Il Piano triennale dei fabbisogni, elaborato nel rispetto delle indicazioni contenute nella DGR 1412/2018 per quanto attiene il rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, è stato adottato in via definitiva con Delibera dell'Azienda USL n. 216 del 26/11/2018.

Tale documento ha rappresentato la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti inerenti la copertura dei fabbisogni aziendali per il triennio di riferimento ed in particolare, per quanto ci si appresta ad esaminare, per l' Esercizio 2019.

Al fine di assicurare i livelli di adeguatezza ed efficienza del sistema sanitario aziendale, in coerenza con tale importante strumento di programmazione l'Azienda ha cercato con ogni mezzo di rispondere alle esigenze di copertura dei fabbisogni stimati, con particolare riferimento alla copertura del turn-over indispensabile per garantire il rispetto dei livelli essenziali di assistenza (LEA), dei contenuti dell'art. 14 della legge 161/2014 oltreché nell'ottica di favorire il complessivo miglioramento del sistema sanitario provinciale, secondo le specifiche indicazioni contenute nel "Progetto per le integrazioni strutturali delle due Aziende Sanitarie Provinciali".

La politica di governo delle risorse umane nel 2019, in stretta continuità con l' esercizio 2018, ha dato attuazione alle iniziative promosse dalla Regione Emilia Romagna a sostegno delle criticità evidenziate nel settore dell'Emergenza Urgenza, esecuzione degli Accordi sottoscritti tra Regione Emilia-Romagna e OO.SS. in applicazione della L. 161/2014 e in favore dell'occupazione, ha dato piena attuazione all' unificazione dei concorsi del personale non dirigenziale a livello di area vasta Emilia Centro.

La programmazione delle assunzioni, in continuità con gli anni passati si è principalmente orientata verso i profili professionali del comparto e della dirigenza direttamente impegnati nell' erogazione delle attività assistenziali, tenuto conto della loro stretta correlazione con la garanzia del diritto costituzionale alla tutela della salute.

Le politiche del personale adottate dall'Azienda stanno affrontando alcune criticità collegate alla difficoltà di reperimento di risorse mediche e al rinnovamento delle risorse stesse in termini generazionali.

L'Azienda ha già effettuato e continua ad attivare una programmazione serrata di concorsi organizzati su base provinciale per l'assunzione per l'area emergenza urgenza e rivolti sia a specialisti di medicina di emergenza urgenza che a specialisti equipollenti e affini. Tali procedure tengono conto dei momenti in cui si svolgono le sessioni universitarie e di conseguimento del diploma di specializzazione. Inoltre, in considerazione delle note e diffuse difficoltà di reclutamento del personale dirigente in possesso del Diploma di Specializzazione, in adesione alle indicazioni

regionali fornite con nota RER prot. 569580 del 7/9/2018 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs 368/99, l'Azienda ha avviato le procedure per integrare le ore che si potranno rendere necessarie per la copertura di turni di attività presso le Aree di Emergenza Urgenza: è stata infatti prevista la procedura amministrativa per acquisire le prestazioni aggiuntive da parte dei medici frequentanti la scuola di specializzazione dei corsi attivati presso l'Università di Ferrara nelle discipline equipollenti e affini a quella della Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza.

L'attivazione della Scuola di Specializzazione in Medicina d'Emergenza-Urgenza, in virtù di una apposita convenzione con l'Università, ha visto i tre PS dell'Azienda formalizzati quali sede di formazione per gli specializzandi e per il tirocinio dei medici neolaureati. Inoltre da quest'anno i tre PS sono sede di formazione sul campo per i medici in formazione in medicina Generale. Ogni anno dal 1 giugno al 15 settembre viene attivato sul territorio un Punto di Primo Intervento Territoriale presso la Casa della Salute di Comacchio, gestito con medici con incarico libero professionale o medici di continuità assistenziale reclutati tramite apposita convenzione ma gestiti dal sistema dell'emergenza ospedaliera. Negli stabilimenti Ospedalieri della provincia, per garantire i livelli prestazionali richiesti, si è necessariamente proceduto, nel 2018, all'inserimento di n. 6 professionisti in forma precaria.

Al fine di ottimizzare i processi di reclutamento del personale ed efficientare le procedure concorsuali, l'Azienda USL di Bologna, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, l'Azienda USL di Imola, l'Istituto Ortopedico Rizzoli, l'Azienda USL di Ferrara e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara hanno valutato di procedere, per il reclutamento di talune figure professionali del Comparto, con l'espletamento di procedure selettive congiunte arrivando a sottoscrivere uno specifico accordo nel mese di agosto 2018. Per quanto riguarda l'ambito provinciale di Ferrara, sono state condivise in AVEC le seguenti priorità di espletamento delle procedure concorsuali comuni:

– Operatore socio sanitario – Amministrazione capofila: Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara (concluso nel mese di dicembre 2018);

– Collaboratore professionale sanitario – dietista – Amministrazione capofila: Azienda USL di Ferrara ;

– Collaboratore professionale sanitario – tecnico della prevenzione nell' ambiente e nei luoghi di lavoro - Amministrazione capofila: Azienda USL di Ferrara;

– Collaboratore professionale – assistente sociale – Amministrazione capofila: Azienda USL di Ferrara.

- Assistente Amministrativo – Amministrazione capofila Azienda USL di Bologna

Il Servizio Comune Gestione del Personale ha attualmente in corso le procedure per l'espletamento dei seguenti concorsi di area Vasta Emilia Centro:

- Collaboratore Professionale Sanitario – Tecnico della Prevenzione nell' Ambiente e Luoghi di Lavoro

- Collaboratore Professionale Sanitario – Dietista

oltre all' espletamento, in ambito provinciale, del Pubblico Concorso per la copertura di posti nel Profilo Collaboratore Professionale Sanitario – Tecnico Sanitario di Radiologia Medica.

L' Azienda sta inoltre sviluppando un puntuale e sistematico processo di determinazione dell' adeguatezza numerica e qualitativa delle consistenze organiche, tramite una complessiva analisi dei compiti di istituto in termini di obiettivi, competenze ed attività direttamente esercitate.

Per quanto concerne il processo di riordino delle funzioni fra le due aziende sanitarie provinciali, nell' ottica della ottimizzazione dell' utilizzo delle competenze, delle risorse umane e strumentali e

degli spazi disponibili sul territorio provinciale (vedi acquisizione da parte di questa Azienda del Punto Prelievi di Ferrara e del Servizio Provinciale di Odontoiatria), nel 2020 è previsto il trasferimento delle attività ambulatoriali di fisiatria dall' Azienda Ospedaliero Universitaria all' Azienda USL di Ferrara.

## **TRASFERIMENTO ATTIVITA' AMBULATORIALI RIABILITATIVE E FISIATRICHE**

Per dare corretta applicazione al progetto esecutivo per il trasferimento, dall' Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara all' Azienda USL delle competenze relative all' erogazione delle attività ambulatoriali riabilitative fisiatriche presso l' Anello di Ferrara, così come disposto e programmato dalla Delibera n.124 del 20/06/2019 ad oggetto: "Concessione in uso all' Azienda USL di Ferrara di alcuni immobili ubicati all' interno dell' ex Ospedale S. Anna - sito in Ferrara Corso Giovecca n. 203 – Ferrara" si prevede la necessità di ampliare la dotazione organica dal lato dell' Azienda USL di Ferrara per far fronte alle attività meglio dettagliate nell' ambito del progetto stesso, relativamente ai sottoindicati Profili:

- N. 2 Dirigenti Medici di Fisiatria
- N. 9 Fisioterapisti di cui n.1 con funzioni di coordinamento
- N. 1 Operatore Socio Sanitario

## **Relazione tecnica Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) – triennio 2019-2021**

### **A) definizione dei fabbisogni personale dipendente**

In coerenza con i presupposti metodologici ed i vincoli normativi di riferimento si procede ad una riprogettazione dei fabbisogni per il triennio 2019-2021, tenuto conto dell' effetto trascinarsi delle azioni adottate nel corso del 2018 e dell' impatto della gestione 2019 sull' Esercizio 2020.

Per l' anno 2019 rimangono confermati gli obiettivi e i conseguenti fabbisogni così rappresentati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2018/2020 approvato dalla Regione con nota n. 61512 del 06/11/2018 e successivamente adottato dall' Azienda USL di Ferrara con Delibera n. 216/2018. Si sottolinea che l' Azienda USL ha cercato, nell' ambito delle modalità legittimamente consentite, di fare fronte alle difficoltà di reperimento delle risorse professionali, in particolare concentrate per le seguenti aree:

- *DIRIGENZA MEDICA , con particolare incidenza per l' area dell' emergenza, anestesisti, materno infantile e chirurgica/ortopedica per evidente carenza di risorse disponibili sul mercato*
- *Area Amministrativa , assenza di graduatorie di Pubblico Concorso valide ed attingibili (concorso pubblico di Assistente Amministrativo in via di espletamento )*

L' analisi dei fabbisogni si aggiorna innanzitutto con la verifica dello stato di copertura del turn-over 2019.

Le cessazioni dal servizio per collocamento a riposo del 2019, censite alla data del 31/08/2019 sono complessivamente n. 164 con una incidenza di sole 30 unità nel primo semestre e le rimanenti nel secondo semestre.

Le cessazioni ad oggi approvate con Determinazione del Servizio Comune Gestione del Personale sono le seguenti:

- N. 45 Dirigenti Medici fra cui:

- N. 1 Direttore Anestesia e Rianimazione
- N. 1 Direttore Direzione Medica di Presidio Ospedaliero
- N. 1 Direttore Sicurezza e Prevenzione Ambienti di Lavoro
- N. 1 Direttore Medicina Interna

- *N. 1 Direttore Organizzazione Servizi Sanitari di Base*
- *N. 1 Direttore Ortopedia*
- *N. 1 Direttore Radiodiagnostica*
- *N. 1 Direttore di Ostetricia e Ginecologia*
- *N. 1 Direttore di Malattie dell' Apparato Respiratorio*

- *N. 1 Dirigente Veterinario*

- *N. 6 Dirigenza Sanitaria non Medica*

- *N. 7 Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa*

- *N. 107 figure di area comparto come di seguito rappresentate:*

- *N. 31 Personale Infermieristico*
- *N. 16 Personale Sanitario altro*
- *N. 15 OSS/Ota*
- *N. 25 personale tecnico professionale*
- *N. 20 personale amministrativo*

Si procede di seguito ad una puntuale valutazione dei fabbisogni rispetto alle professionalità in cessazione oltrechè rispetto a nuove progettualità in via di definizione per un adeguamento dinamico dei contingenti e dei Profili Professionali aziendali.

## **MEDICI**

Fin dal 2018 il turn-over ha interessato in maniera trasversale tutte le discipline mediche con particolare difficoltà di reclutamento nell'area dell' emergenza (Dirigenti Medici di Medicina e Chirurgia d' Accettazione e d' Urgenza e Anestesisti), nell'area Materno-Infantile sia ospedaliera che territoriale (ginecologi, pediatri) e in ambito chirurgico con persistente criticità per la disciplina di Ortopedia e Traumatologia.

Infatti nel corso del 2018, a fronte di n. 32 cessazioni dal servizio per collocamento a riposo o ad altro titolo sono state attivate n. 18 assunzioni a tempo indeterminato di cui n. 10 a stabilizzazione di precariato in servizio a copertura di turn-over 2016/2017. Le assunzioni attivate hanno interessato le seguenti aree professionali:

- *N. 2 Dirigenti Medici di Psichiatria*
- *N. 5 Dirigenti Medici di Medicina Interna*
- *N. 4 Dirigenti Medici di Cardiologia*
- *N. 3 Dirigenti Medici di Urologia*
- *N. 1 Dirigente Medico di Neuropsichiatria Infantile*
- *N. 1 Dirigente Medico di Ostetricia e Ginecologia*
- *N. 1 Dirigente Medico di Medicina per Cure Palliative*
- *N. 1 Dirigente Medico di Pediatria*

Nonostante le difficoltà di reclutamento che hanno coinvolto tutte le discipline mediche, con criticità maggiori per quelle più sopra citate, dal 01/01/2019 al 20/09/2019 sono state attivate le sottoindicate assunzioni a tempo indeterminato, in parte a completamento della programmazione 2018, in parte a copertura di turn-over 2019 (stimato ad oggi in complessive 43 unità) ed in parte a fronte dello sviluppo di nuove progettualità con ottica provinciale in linea con le indicazioni contenute nel già citato "Progetto per le integrazioni strutturali delle due Aziende Sanitarie Provinciali" :

- *N. 1 Direttore di Medicina Interna*

- N. 2 Dirigenti Medici di Cardiologia
- N. 1 Dirigente Medico di Ematologia
- N. 1 Dirigente Direzione Medica di Presidio Ospedaliero
- N. 1 Dirigente Medico di Geriatria
- N. 2 Dirigenti Medici di Medicina Interna
- N. 8 Dirigente Medici di Igiene Epidemiologia e Sanità Pubblica
- N. 1 Dirigente Medico di Ortopedia e Traumatologia
- N. 2 Dirigenti Medici di Ostetricia e Ginecologia
- N. 1 Dirigente Medico di Otorinolaringoiatria
- N. 4 Dirigenti Medici Neuropsichiatria Infantile
- N. 2 Dirigenti Medici di Pediatria
- N. 3 Dirigenti Medici Radiodiagnostica
- N. 1 Dirigente Medico di Psichiatria
- N. 1 Dirigente Medico di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza
- N. 1 Dirigente Medico di Urologia

per complessive n. 32 unità.

Altre assunzioni saranno attivate dal 20/09/2019 ed entro il mese di Dicembre corrente anno, in coincidenza con l'acquisizione del titolo di specializzazione di candidati presenti nelle graduatorie di Pubblico Concorso o altresì a seguito dell' ingresso di professionisti in mobilità da altre Aziende . E' già stata acquisita l' accettazione all' assunzione in ruolo nelle sotto specificate discipline:

- N. 1 Dirigente Medico di Anestesia e Rianimazione
- N. 1 Dirigente Medico di Ortopedia e Traumatologia
- N. 1 Dirigente Medico di Medicina Interna
- N. 2 Dirigenti Medici di Geriatria
- N. 1 Dirigente Medico di Presidio Ospedaliero
- N. 1 Dirigente Medico di Psichiatria
- N. 2 Dirigenti Medici Radiodiagnostica
- N. 2 Dirigenti Medici di Pediatria
- N. 1 Dirigente Medico di Odontoiatria

per complessive n. 12 unità.

Attraverso un presidio costante dei processi di reclutamento a vario titolo, le azioni ad oggi attivate oltre a quelle in via di definizione permettono di:

- mantenere adeguati livelli di efficienza e di qualità delle prestazioni erogate nei vari ambiti sia ospedalieri che territoriali con persistenti punte di criticità per quanto concerne l'area dell'emergenza e le attività ortopediche;
- consolidare i processi di integrazione strutturale tra le aziende sanitarie ferraresi per lo sviluppo delle funzioni sanitarie provinciali per rafforzare il percorso di ottimizzazione organizzativa e di miglioramento dell' efficienza e della qualità nell' erogazione dei servizi alla popolazione ferrarese (vedi assunzione Dirigenti Medici di Ematologia, Otorinolaringoiatria e Pediatria) .

Oltre alla necessità di attivare procedure per la copertura a tempo indeterminato di n. 1 posto di Dirigente Medico di Neurologia attualmente ricoperto in forma di comando a garanzia di riduzione delle liste di attesa secondo le indicazioni fornite dalla RER con Delibera di Giunta n 1056/2015 e n. 1 posto di Dirigente Medico di Laboratorio Analisi Chimico Cliniche e Microbiologia (attualmente ricoperto con Dirigente Biologo in forma precaria), obiettivo aziendale sarà quello di proseguire nell' attivazione di ogni percorso utile a garantire la copertura dei fabbisogni già rappresentati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 con riguardo a tutte le discipline mediche ed in particolare a quelle che già oggi presentano radicate carenze.



## **STRUTTURE COMPLESSE:**

Come precedentemente citato nel corso del 2019 cessano per collocamento a riposo n. 9 strutture complesse. Per n. 6 di queste è già stata richiesta ed in parte acquisita la prevista autorizzazione regionale.

Le strutture complesse già autorizzate dalla RER, sia riferibili a cessazioni 2019 che al completamento del piano assunzioni 2018, sono le seguenti:

- U.O. "Medicina Argenta"
- U.O. "Servizi Sanitari 2" del DCP

La copertura delle predette strutture è stata autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot n. 137563 del 06/02/2019.

- U.O. Neuropsichiatria
- U.O. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro
- U.O. Ortopedia Delta
- U.O. Centro Salute Mentale Sud Est.

La copertura delle predette strutture è stata autorizzata con la nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot n. 554384 del 20/06/2019

- U.O. Centro Salute Mentale Centro Nord - Autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot n. 575137 del 11/08/2017

- Unità Operativa Ortopedia Cento (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 36516 del 25/06/2019 ) - autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot. n. 708257 del 18/09/2019

- Unità Operativa Radiologia Cento (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 36516 del 25/06/2019) - autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot. n. 708257 del 18/09/2019

- Unità Operativa Anestesia e Rianimazione Cento (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 36516 del 25/06/2019) - autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute e Welfare Prot. n. 708257 del 18/09/2019

Le altre strutture richieste, per le quali l'Azienda è in attesa della prevista autorizzazione regionale, riferibili in parte ad implementazione di nuovi servizi nell' ambito del Dipartimento delle Cure Primarie ed in parte a posti di turn-over 2019 sono:

- Unità Operativa Assistenza Anziani - Disabili Adulti (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 63502 del 15/11/2018)

- Unità Operativa Gestione Casa della Salute (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 36522 del 25/06/2019)

- Unità Operativa Servizi Sanitari 1 (richiesta con nota Azienda USL di Ferrara Prot. N. 36522 del 25/06/2019)

In data 30.09.2019 si renderà vacante il ruolo di direzione medica del Presidio Unico Ospedaliero dell' Azienda USL di Ferrara che sarà oggetto di specifica richiesta di autorizzazione alla RER.

In data 30.12.2019 si renderà vacante la U.O Malattie Apparato Respiratorio territoriale che sarà anch' essa oggetto di specifica richiesta di autorizzazione regionale.

Conclusivamente, gli ambiti in cui si articoleranno le strategie aziendali per il triennio 2019-2021, saranno finalizzati a garantire:

1) la conservazione dei contingenti a tempo indeterminato già previsti con l'FTE 2018-2019, con una puntuale valutazione sui reali fabbisogni rispetto alle professionalità in cessazione nel corso del triennio, per un adeguamento dinamico dei PROFILI professionali di area medica;

2) la stabilizzazione di posizioni lavorative già ricoperte in forma precaria, con particolare riferimento a quelle posizioni che occupano posti vacanti o comunque che si caratterizzano per una connotazione stabile nell' ambito dell' organizzazione fra cui n. 1 Dirigente Medico con incarico ex art. 15 septies D.lgs n.502/92 e s.m.i per il Centro di Procreazione Medicalmente Assistita, attivato con Delibera dell' Azienda USL n. 202 del 13/12/2017, n. 1 Dirigente Medico di Neurologia attualmente ricoperto in forma di comando a garanzia di riduzione delle liste di attesa secondo le indicazioni fornite dalla RER con Delibera di Giunta n 1056/2015 e n. 1 Dirigente Medico per Staff della Direzione Sanitaria attualmente ricoperto in forma di comando a garanzia della funzione di RUA della specialistica ambulatoriale e del progetto SIGLA.

3) il passaggio delle funzioni riabilitative dall' Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara secondo quanto disposto e programmato con Delibera n. 124 del 20/06/2019.

Per quanto concerne la tabella B) Dotazione organica sono confermate posizioni in incremento rispetto al FTE. Tali posizioni riguardano in gran parte l' ipotesi di rientro a rapporto di dipendenza di altre forme contrattuali, vale a dire contratti libero professionali, prestazioni aggiuntive e medici convenzionati set, attualmente presenti nei contingenti aziendali a garanzia dei fabbisogni nell' area dell' emergenza ( Anestesisti e Medici di Medicina d' Urgenza) e per le attività di guardia interdivisionali (Medici di Medicina Interna).

In relazione alle strategie aziendali del prossimo triennio, unitamente al nuovo Piano dei Fabbisogni triennale si propone una dotazione organica in incremento rispetto a quella approvata con il Piano Triennale 2018-2020 per n. 7 figure dirigenziali mediche, relativamente allo sviluppo delle seguenti progettualità:

- N. 2 Dirigenti Medici di Fisiatria per passaggio attività riabilitative ambulatoriali da Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara ad Azienda USL di Ferrara

- N. 1 Dirigente Medico di Geriatria per potenziamento Centrale di Dimissione e Continuità Assistenziale nell' ambito del Distretto Centro Nord

- N. 2 Dirigenti Medici di Chirurgia Generale a potenziamento delle attività della U.O. di Chirurgia Generale Provinciale, dal 2018 sede ulteriore dell' Università di Ferrara, per la realizzazione degli obiettivi sui tempi di attesa (progetto SIGLA)

- N. 2 Dirigenti Medici di Ortopedia e Traumatologia per il riassetto della funzione ortopedica provinciale

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: posti n. 430 - Nuova proposta: 437

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	412,91	414,91	414,91
TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	437		

## **VETERINARI**

Con il Piano dei Fabbisogni 2019-2021 è confermata la copertura del turn-over del triennio oltre alla copertura della U.O. "Igiene degli Allevamenti di Origine Animale" già autorizzata con nota della Direzione Generale Cura della Persona Salute Welfare RER Prot. N. 424703 del 11/06/2018.

Anche in tale ambito le difficoltà di reclutamento riscontrate a copertura del turn-over 2018-2019, complessivamente n. 4 unità di cui solo n. 1 sostituita con contratto di lavoro a tempo indeterminato, rendono necessario riproporre un FTE a regime in leggero aumento rispetto al 2019. Il Servizio Comune Gestione del Personale sta infatti procedendo all' espletamento di Pubblico Concorso per il consolidamento dei contingenti previsti.

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	27,63	28,63	28,63

TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	29
--------------------------------	----

## **DIRIGENZA SANITARIA**

### FARMACISTI

Nel corso del 2019 le due Aziende Sanitarie della provincia di Ferrara hanno ridefinito l' assetto organizzativo della funzione di Farmacia Ospedaliera delle due Aziende sanitarie ferraresi.

Le funzioni di farmacia ospedaliera sono quindi attualmente gestite separatamente da due unità operative, una di afferenza AUSL e una di afferenza Azienda Ospedaliera Universitaria. Tali strutture sono responsabili delle proprie specifiche attività per l' Azienda di appartenenza e per i reparti e servizi della stessa.

A seguito di tale riassetto tutta l' attività di erogazione diretta degli ospedali distrettuali, della Casa della Salute di Copparo e della Casa della Salute di Ferrara è rientrata nelle competenze dell' Azienda USL di Ferrara.

Relativamente ai contingenti previsti e coerentemente con la programmazione triennale nel corso del 2019 è stato espletato Pubblico Concorso a posti di Dirigente Farmacista – Disciplina: Farmacia Ospedaliera a garanzia di copertura di posti di turn-over oltrechè a superamento di precariato da tempo presente in forma non continuativa per l' attività di EROGAZIONE DIRETTA.

Tale complessivo consolidamento, indispensabile per garantire continuità di copertura ai fabbisogni stimati superando l' alternanza di contratti di lavoro a tempo determinato, ha riguardato nel corso del 2019:

- l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 Dirigenti Farmacisti.
- la copertura del posto di Direttore della U.O. "Assistenza Farmaceutica Ospedaliera e Territoriale" resosi vacante e disponibile per collocamento a riposo nel corso dell'esercizio 2018.

### PSICOLOGI

Con riguardo a tale Profilo l'obiettivo è quello di dare stabilità alla copertura del turn-over che dal 2017 viene garantito tramite assunzioni a tempo determinato.

Nel corso del 2019 è stata attivata la procedura di mobilità in ingresso per n. 1 unità, precedentemente in servizio a tempo determinato.

Con il Piano dei Fabbisogni triennali si prevede di dare completa stabilità ai citati contingenti tramite l'espletamento di Pubblico Concorso.

Nell'ambito del Dipartimento Salute Mentale è altresì presente figura a tempo determinato in servizio dal 2016 a fronte del progetto regionale "Esordi Psicotici",

Tutte le unità attualmente presenti sono confermate anche per il 2020.

Con la nuova programmazione triennale è altresì prevista l'attivazione delle procedure per la copertura, tramite incarico ex art. 15 ter del D. Lgs. 502/92 e s. m.i., della U. O. "Psicologia Clinica e di Comunità, autorizzata dalla RER con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare Prot. n. 554384 del 20/06/2019.

In relazione all'implementazione di tale funzione, di rilevanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione, cura e riabilitazione sia degli ambiti del Dipartimento Salute Mentale che del Dipartimento Cure Primarie (cure palliative, centri demenza, spazio giovani dei consultori) che delle necessità psicologiche dei dipendenti per motivi inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa e dei reparti ospedalieri, si prevede l'ampliamento della dotazione organica per istituzione della relativa posizione apicale.

## BIOLOGI

Con delibera n. 202 del 13/12/2017 è stato attivato il Centro di Procreazione Medicalmente Assistita, inizialmente di primo livello ma con caratteristiche strutturali anche per il secondo livello che verrà reso operativo da Ottobre 2019.

Per le necessità di tale Centro sono stati attivati contratti libero professionali, n. 1 dal mese di Dicembre 2017 e n. 1 previsto in ingresso dal mese di Ottobre 2019. Nel mese di Giugno 2019 è stata altresì perfezionata una procedura di mobilità con ingresso in forma stabile di Dirigente Biologo da altra azienda. A tale professionista, in possesso dei requisiti necessari, è stato successivamente attribuito l'incarico di responsabile del programma aziendale "Programma preservazione della fertilità di coppia in associazione a tecniche di genetica molecolare".

In relazione alla necessità di consolidare le consistenze organiche del centro, riconducendo a rapporto di dipendenza anche gli attuali contratti libero professionali, si prevede un FTE in incremento negli Esercizi 2020 e 2021 oltre all'ampliamento di dotazione organica per n. 2 Dirigenti BIOLOGI.

Altri fabbisogni sono stati garantiti con contratti di lavoro a tempo determinato nell'ambito del Dipartimento di Sanità Pubblica (copertura posto di turn-over 2019) e del Laboratorio Unico Provinciale (temporanea copertura di posto vacante di profilo medico per carenza di graduatoria specifica).

Tali figure sono confermate anche per il 2020.

## CHIMICI

Relativamente al Profilo Dirigente Chimico a Dicembre 2019 è previsto l'ingresso in mobilità da altra Azienda di professionista a copertura di collocamento a riposo del 2017 nell'ambito del Dipartimento Sanità Pubblica.

Anche la copertura della cessazione per turn-over 2019, sempre nell'ambito del Dipartimento di Sanità Pubblica, deve essere garantita con assunzione in forma stabile. A tal fine l' Azienda procederà all' espletamento di Pubblico Concorso per lo stesso Profilo.

#### DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Con atto deliberativo n. 126 del 2 luglio 2018 è stato approvato il progetto relativo al riassetto organizzativo della Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale con previsione di incremento per n. 2 figure dirigenziali.

Tali figure sono state attivate a tempo determinato nel corso del 2019 unitamente alla sostituzione di altro Dirigente assegnato in comando ad altra Azienda e ad oggi cessato in via definitiva per trasferimento.

Nel corso del triennio è previsto il consolidamento del nuovo assetto organizzativo tramite espletamento di Pubblico Concorso.

Con il piano dei fabbisogni 2019-2021 è prevista pertanto la conservazione degli attuali contingenti sia a tempo determinato che indeterminato.

Gli incrementi attivati nelle diverse aree professionali sopra descritte (Biologi, Dirigenza Infermieristica), le nuove assunzioni previste anche a fronte di cessazioni del 2017 (Dirigente Chimico) oltre al consolidamento degli organici della farmaceutica ospedaliera e territoriale e del Centro di Procreazione Medicalmente Assistita (PMA), determinano una previsione di FTE in aumento nel 2020 e 2021.

Relativamente allo sviluppo delle progettualità anzidescritte ed a garanzia dei contingenti attualmente in servizio a tempo determinato o con altre tipologie di lavoro flessibile (contratti libero professionali per PMA e specialisti ambulatoriali nell' area minori del Dipartimento Salute Mentale), unitamente alla nuova programmazione triennale si propone una dotazione organica in incremento per le sottoindicate figure professionali:

- N. 1 Dirigente Psicologo – Direttore
- N. 2 Dirigenti Psicologi
- N. 2 Dirigenti Biologi

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: posti n. 58 - Nuova proposta: 63

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	56,37	61	63

TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	63
--------------------------------	----

#### **DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICO AMMINISTRATIVA**

N. 7 sono le professionalità in cessazione nel 2019 e precisamente:

- n. 4 Dirigenti Amministrativi
- n. 3 Dirigenti Ingegneri

In relazione alla necessità di garantire il governo del patrimonio edilizio ed impiantistico aziendale oltre alle attività di area tecnico amministrativa delle posizioni in STAFF alla Direzione Strategica e

per il supporto ai Servizi Sanitari Territoriali e della Prevenzione in coerenza con il riassetto dei Servizi Comuni aziendali, si confermano le consistenze già previste con il Piano dei Fabbisogni Triennali 2018-2020.

Al riguardo sono state attivate le procedure concorsuali o di mobilità inerenti la copertura di posti nell' area amministrativa e sono in via di definizione altri percorsi per la copertura di posti nell' area tecnica.

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	30,68	30,68	30,68

TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	32
--------------------------------	----

## **AREA COMPARTO**

### Personale infermieristico

In tale raggruppamento sono ricompresi infermieri e ostetriche.

Per quanto concerne il Profilo Infermieri nel corso del 2019 sono state del tutto rispettate le previsioni di copertura del Piano triennale 2018-2020 che oltre al turn-over si proponeva di consolidare un contingente di personale in servizio a tempo determinato a fronte di lunghe assenze e non idoneità alla mansione infermieristica o per lo sviluppo di nuove progettualità.

In tale ottica la definizione del fabbisogno organico prendeva in esame oltre al turn-over altre variabili quali:

- il progressivo aumento delle assenze per lunga malattia (oncologiche, psichiatriche e croniche)
- le assenze collegate a nuove variabili normative o contrattuali
- la composizione dei gruppi professionali per genere e classi di età
- il fenomeno persistente della parziale o totale non idoneità alla mansione
- il progressivo aumento di beneficiari di Legge 104/92

Le risultanze di tale analisi evidenziavano l' esigenza di creare un gruppo di professionisti assunti in forma stabile ad incremento dell' organico integrativo aziendale, ritenuto ormai inadeguato alle nuove esigenze.

Gli ingressi a tempo indeterminato di n. 90 unità fra il 2018 e 2019 hanno complessivamente consentito di:

- *garantire la copertura del turn-over 2018*
- *garantire la copertura del turn-over 2019*
- *stabilizzare n. 34 posizioni lavorative a tempo determinato ( i precari sono scesi da 45 presenti nel mese di Agosto 2018 agli 11 del mese di Agosto 2019)*

Con il Piano dei Fabbisogni 2019-2021 è confermata la copertura del turn-over del triennio, la prosecuzione del processo di stabilizzazione del personale attualmente in servizio a tempo determinato per definitiva composizione del contingente previsto ad integrazione degli organici integrativi aziendali oltre allo sviluppo di nuove progettualità sia in ambito ospedaliero che territoriale (tempo di attesa in PS; tempo di attesa chirurgico; risk-er, ecc.)

### **NUOVE PROGETTUALITA'**

Gli ambiti in cui si articoleranno le nuove progettualità nel triennio 2019-2020 e di cui si dirà in maniera approfondita al Punto C) della presente relazione sono i seguenti.

**Area dell' Emergenza** – Con delibera DGR n. 1129 del 08/07/2019 la Regione Emilia Romagna ha approvato il “Piano per il miglioramento dell’ accesso in Emergenza Urgenza nelle strutture sanitarie dell’ Emilia Romagna” assegnando alle aziende specifico finanziamento per il reperimento delle risorse necessarie.

In relazione allo sviluppo delle azioni di miglioramento in tale area, tenuto conto del relativo finanziamento regionale, è prevista l’ assunzione di:

- n. 7 Collaboratori Professionali Sanitari – Infermieri
- n. 3 Operatori Socio Sanitari

**Area ospedaliera** : in tale area è prevista l’ attivazione di interventi di natura strutturale nel team infermieristico dell’ ufficio locale coordinamento donazioni, la ristrutturazione del Pronto Soccorso del Delta oltre all’ attivazione della nuova area chirurgica presso l’ Ospedale di Cento per complessive n. 3 unità in incremento.

**Area Territoriale:** le prospettive di miglioramento in tale area riguardano l’ implementazione della funzione di Case Manager dei disturbi cognitivi in integrazione Sud Est e Centro Nord (n. 1 risorsa) - l’ implementazione della funzione di counseling presso CdS Arginone (n. 1 risorsa) e lo sviluppo della funzione di Infermiere care manager in ambito territoriale (n. 7 risorse)

**Riordino Direzione Infermieristica e Tecnica e recepimento CCNL 21 maggio 2018”:** in applicazione dell’ art. 19 del CCNL del 21 maggio 2018, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali e delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, è stata configurata la nuova mappatura degli incarichi di funzione per il biennio 2019-2021. La copertura degli incarichi previsti comporterà un incremento nella dotazione organica aziendale di n. 9 figure in prevalenza afferenti all’ area infermieristica.

Per quanto concerne il Profilo Ostetriche è confermata la copertura del turn-over del triennio oltre allo sviluppo di nuove progettualità nell’ambito della Procreazione medicalmente assistita. Sono confermati, relativamente a tale area professionale, i fabbisogni già stimati con il PIANO Triennale 2018-2020.

Conclusivamente, per lo sviluppo delle strategie sopra rappresentate, con il Piano dei Fabbisogni 2019-2021 si prevede un FTE in incremento per complessive 28 posizioni lavorative a regime.

In relazione a tali strategie, unitamente al nuovo Piano dei Fabbisogni triennale si propone una dotazione organica in incremento rispetto a quella approvata con il Piano Triennale 2018-2020 nei termini di seguito indicati:

- n. 12 posti per interventi strutturali nelle aree ospedaliera e territoriale
- n. 9 posti relativamente al progetto di riordino della Direzione Infermieristica ed al recepimento del CCNL del 21 maggio 2018

per complessivi n. 21 posti che si riducono a 18 per trasformazioni già operate nel 2019 dal Profilo Infermieri a Profili Tecnico Sanitari

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: N. **1156** – nuova proposta **1174**

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	1130,77	1155,77	1158,77
TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	<b>1174</b>		

## **PERSONALE SANITARIO ALTRI**

Relativamente a tale ambito professionale, coerentemente con quanto previsto dalla programmazione triennale 2018-2020, a seguito dell' approvazione delle graduatorie di Pubblico Concorso o di mobilità riguardanti i vari Profili professionali di area tecnico sanitaria, sono state attivate le sottoindicate assunzioni a tempo indeterminato, in parte a copertura di posti di turn over 2018 ed in parte a stabilizzazione di personale precario in servizio a fronte di cessazioni 2016/2017 o anche a fronte di precedenti progettualità (piena applicazione Legge 161/2014 e superamento ex OPG nell' ambito delle residenze e strutture del Dipartimento Salute Mentale) e precisamente riguardanti:

- N. 12 Collaboratori Professionali Sanitari -*Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica*
- N. 5 Collaboratori Professionali Sanitari – *Tecnici Sanitari di Laboratorio Biomedico*
- N. 2 Collaboratori Professionali Sanitari – *Tecnici della Prevenzione*
- . N. 1 Collaboratore Professionale Sanitario – *Assistente Sanitario*

Il processo di copertura dei fabbisogni è proseguito nel 2019 con la copertura di posti di nuovo turn over o per potenziamento delle attività nelle aree professionali di seguito rappresentate:

- N. 4 Collaboratori Professionali Sanitari – *Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica (tali assunzioni sono state attivate a garanzia del turn over nelle strutture sanitarie del Dipartimento Salute Mentale, n. 2 in sostituzione di Educatori Professionali, n.2 unità per riconversione posti di Infermiere cessati a Luglio 2019)*
- N. 1 Collaboratore Professionale Sanitario – *Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico (turn over 2019)*
- N. 3 Collaboratori Professionali Sanitari – *Fisioterapisti (n. 1 unità a fronte di collocamento a riposo 2019 presso modulo riabilitativo Argenta, n. 1 unità per riconversione posto di profilo infermiere a potenziamento delle attività del modulo riabilitativo presso l' Ospedale del Delta, n. 1 unità per consolidamento dotazione UONPIA Distretto Ovest)*

Altro turn-over 2019, in assenza di graduatoria di Pubblico Concorso, è stato garantito con contratti di lavoro a tempo determinato nei Profili Logopedista e Tecnici Sanitari di Radiologia Medica.

In tale area è altresì aumentato il contingente in servizio a fronte di sostituzioni per lunghe assenze o ad altro titolo, sono stati attivati precisamente:

- n. 4 Collaboratori Professionali Sanitari – *Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica a fronte di assenze infermieristiche nell' ambito delle strutture del Dipartimento Salute Mentale*
- n. 3 Collaboratori Professionali Sanitari – *Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica per lo sviluppo di attività nell'ambito del PROGETTO REGIONALE AUTISMO*
- *altre sostituzioni per lunga malattia nel Profilo Fisioterapista a garanzia delle attività riabilitative aziendali*

Il fabbisogno delle unità attualmente in servizio, comprese quelle a tempo determinato, è confermato anche per il 2020.

E' confermato il percorso di stabilizzazione di n. 3 unità di Profilo Collaboratore Professionale Sanitario - Dietista tramite espletamento di Pubblico Concorso in area vasta di cui l' Azienda USL di Ferrara risulta essere azienda capofila. Per il miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni erogate nei diversi ambiti dei servizi sanitari territoriali, l' attività di programmazione dei fabbisogni



rileva altresì una esigenza di integrazione delle consistenze organiche del Profilo per almeno 2 unità.

Particolari criticità sono invece state riscontrate nella copertura del turn over dei professionisti del profilo Collaboratore Professionale Sanitario - Tecnico della Prevenzione negli Ambienti e Luoghi di Lavoro e Collaboratore Professionale Sanitario – Tecnico Sanitario di Radiologia Medica.

Per quanto concerne il Profilo Tecnici della Prevenzione negli Ambienti e Luoghi di Lavoro n. 15 sono le cessazioni registrate nell' ultimo triennio per le quali è stato attivato n. 1 contratto di lavoro a tempo determinato e n. 2 mobilità da altra Azienda.

Come precedentemente citato, è attualmente in corso il Pubblico Concorso per la copertura di posti vacanti del Profilo. Obiettivo aziendale è quello di ripristinare le unità mancanti con assunzioni a tempo indeterminato in quanto ritenute indispensabili per il regolare espletamento delle attività nei vari ambiti del Dipartimento Sanità Pubblica.

Per quanto concerne il Profilo Tecnico Sanitario di Radiologia Medica le cessazioni registrate nel biennio sono complessivamente n. 8 di cui 5 ricoperte a tempo determinato.

Anche in tal caso è in via di espletamento Pubblico Concorso a livello provinciale la cui graduatoria consentirà di procedere alla stabilizzazione dei posti attualmente ricoperti in forma precaria ed al completamento del turn-over, la cui copertura risulta indispensabile per l' adeguatezza delle prestazioni erogate.

Al fine di garantire il predetto turn-over, oltre ai contingenti in servizio nelle altre aree per le necessità sopra rappresentate viene stimato un FTE in aumento di almeno 17 unità oltre ad ulteriori 9 per il passaggio dell' attività ambulatoriale di Fisiatria dall' Azienda Ospedaliera all' Azienda USL di Ferrara per complessive n. 26 unità a regime.

In relazione alle strategie aziendali del prossimo triennio, unitamente al nuovo Piano dei Fabbisogni triennale si propone una dotazione organica in incremento rispetto a quella approvata con il Piano Triennale 2018-2020 per n. 18 posizioni lavorative ascrivibili a Profili tecnico-sanitari e specificatamente riguardanti:

- n. 3 posti per trasformazioni operate nel 2019 dal Profilo Infermieri a Profili Tecnico Sanitari (n. 1 Fisioterapista – n. 2 Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica)
- n.10 Collaboratori Professionali Sanitari – Fisioterapisti di cui n. 9 per passaggio attività ambulatoriale di Fisiatria dall' Azienda Ospedaliera all' Azienda USL di Ferrara e n. 1 per sviluppo nuove progettualità nell' ambito della rete territoriale
- n. 3 Collaboratori Professionali Sanitari – Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica a garanzia dei contingenti attualmente presenti a tempo determinato nei team di assistenza nell' ambito del Dipartimento Salute Mentale
- n. 2 Collaboratori Professionali Sanitari – Dietiste per le esigenze di implementazione delle funzioni nell' ambito dei servizi sanitari territoriali

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: N. **331** – nuova proposta: **349**

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	321,16	342,16	347,16

TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	349
--------------------------------	-----

## OSS/OTA

Per quanto concerne il Profilo OSS nel corso del 2019 sono state rispettate le previsioni di copertura del Piano triennale 2018-2020 che oltre al turn-over si proponeva di consolidare un contingente di personale in servizio a tempo determinato a fronte di lunghe assenze e non idoneità alla mansione .

In tale ottica la definizione del fabbisogno organico del triennio teneva conto delle variabili già prese in esame per il personale infermieristico.

Le assunzioni a tempo indeterminato ad oggi attivate, complessivamente n. 40, hanno consentito di:

- *garantire la copertura del turn-over 2018*
- *garantire la copertura del turn-over 2019*
- *la parziale stabilizzazione di un contingente a tempo indeterminato previsto in sostituzione delle lunghe assenze ad integrazione degli organici integrativi aziendali. A completamento di tale contingente è prevista la stabilizzazione di n. 18 posizioni a superamento delle 23 attualmente presenti in forma precaria.*

### **INCREMENTI DERIVANTI DA NUOVE PROGETTUALITA'**

In relazione alle nuove progettualità che saranno implementate nel corso del triennio si propone un FTE in incremento rispetto a quello stimato per il 2019 specificatamente per le sottoindicate motivazioni:

- n. 3 unità a supporto delle azioni organizzative che saranno sviluppate per il miglioramento dei tempi di attesa in Pronto Soccorso (DGR n. 1129/2019)
- n. 1 unità per il trasferimento delle attività riabilitative ambulatoriali dall' Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara

In relazione a tale passaggio è altresì previsto l' ampliamento di dotazione organica per n. 1 unità.

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: posti n. 336 - Nuova proposta: 337

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	327,45	331,45	331,45
TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:			<b>337</b>

### **PERSONALE TECNICO ALTRI**

#### **PROFILO ASSISTENTE SOCIALE**

Le progettualità relative al profilo in oggetto sono di mantenimento delle attuali consistenze organiche e pertanto di copertura di tutto il turn-over. Le professionalità ad oggi cessate nel biennio 2018-2019 sono state ricoperte n. 1 tramite mobilità in entrata e n. 1 con contratto di lavoro a tempo determinato nell' ambito dei servizi territoriali del Dipartimento Salute Mentale. Per la professionalità in cessazione nel mese di Ottobre 2019, presso l' Area Adulti di Portomaggiore, si andrà direttamente all' assunzione tramite graduatoria di Pubblico Concorso già programmato in area vasta e di cui l' AUSL di Ferrara risulta essere Azienda capofila.

## PROFILO AUTISTA DI AMBULANZA

Nell'ambito dell'emergenza territoriale sarà garantita la copertura del turn-over del triennio oltre alla sostituzione di personale non idoneo. Relativamente ai trasporti ordinari si registra nel 2019 un parziale incremento dei contingenti a tempo determinato per il temporaneo rientro alla gestione diretta di attività precedentemente gestite in forma esterna.

## PERSONALE TECNICO NON ADDETTO ALL' ASSISTENZA

Relativamente al personale tecnico non addetto all' assistenza è prevista la copertura del turn over nell'ambito del SERVIZIO Comune Tecnico e Patrimonio e del SERVIZIO Comune Information e Communication Technology (ICT). Nel corso degli Esercizi 2018-2019 i fabbisogni del Servizio Comune Tecnico e Patrimonio sono stati parzialmente garantiti con contratti a tempo determinato di cui n. 1 già stabilizzato.

Conclusivamente, con riguardo all' aggregato professionale del personale afferente all'area tecnica, al fine di garantire le attività istituzionali in maniera trasversale a tutti gli ambiti di attività ivi rappresentati (front-office, trasporti, servizio tecnico, ICT e sociale) sono confermate le consistenze organiche del 2019, con previsione di un FTE in ulteriore aumento nel 2020 per l' effetto trascinarsi degli incrementi attivati in particolare nell' ambito dei trasporti ordinari intraospedalieri.

L' attività di programmazione dei fabbisogni in tale area, dopo puntuale valutazione delle unità in cessazione anche in un' ottica di adeguamento dei PROFILI alle più attuali esigenze aziendali, individua una necessità di ampliamento, nella proposta di dotazione organica 2019, per n. 6 posti di Profilo: Operatore Tecnico Specializzato – Autista di Ambulanza.

Dotazione organica Piano Triennale 2018-2020: N. **272** – nuova proposta **278**

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	269,86	275,86	275,86
TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	278		

## PERSONALE AMMINISTRATIVO

Il processo di analisi delle consistenze amministrative è tuttora in corso; il buon funzionamento del modello organizzativo è subordinato alla dinamica quali quantitativa del personale amministrativo assegnato.

L'elevata età media del personale (oltre i 50 anni) unita alla consistente riduzione numerica (nell'arco del triennio 2016-2018 si è registrata una contrazione di 23 unità - 12% sul totale con ulteriore importante contrazione che si sta registrando nel 2019), introduce un ulteriore elemento di criticità rispetto al quale è necessario garantire un ricambio generazionale che consenta di mantenere le competenze professionali adeguate al livello di servizio richiesto.

L' Azienda USL di Ferrara, per riportare le consistenze organiche alle previsioni del precedente Piano Triennale ha nel frattempo aderito al Concorso Pubblico attualmente in via di espletamento in area vasta per la copertura di n. 12 posti di Assistente Amministrativo ed espletate le procedure di mobilità per la copertura di posti nel Profilo Collaboratore Amministrativo ( n. 2 ingressi attivati nel 2019). L' Azienda ha altresì aderito all' espletamento di Pubblico Concorso in area vasta Emilia Centro per la copertura di posti di turn-over in carriera direttiva.

Al fine di sfruttare appieno le potenzialità contenute nella vigente disciplina in materia di progressioni interne, entro il 2020 sarà attivata procedura selettiva riservata al personale dipendente in possesso dei requisiti, per la copertura di n. 3 posti nel Profilo: Assistente Amministrativo – Cat. C, in applicazione di quanto previsto dall' articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

TABELLE A) FTE :	2019	2020	2021
	197,93	197,93	197,93
TABELLA B) DOTAZIONE ORGANICA:	202		

### **B) - MUTAMENTO DI PROFILO PER TOTALE E DEFINITIVA NON IDONEITA' ALLA MANSIONE**

In coerenza con le vigenti previsioni contrattuali l' Azienda sta elaborando una puntuale ed aggiornata ricognizione del personale assegnato a diverse funzioni, per motivi di definitiva e totale non idoneità alle mansioni proprie del Profilo Professionale di inquadramento.

Il percorso è attualmente in via di definizione per i sottotati passaggi di Profilo:

- N. 5 da Coll. Professionale Sanitario – Infermiere Cat. D ad Assistente Amministrativo Cat. C
- N. 2 da Coll. Professionale Sanitario – Infermiere Cat. D ad Assistente Tecnico Cat. C
- N.1 da Coll. Prof. Sanitario – Tecnico della Prevenzione Cat. D ad Assistente Amministrativo C
- N. 4 da Operatore Socio Sanitario Cat. B liv. ec. Bs a Coadiutore Amministrativo Senior Cat. B liv. Ec. Bs
- N. 7 da Operatore Socio Sanitario Cat. B liv. ec. Bs a Coadiutore Amministrativo Cat. B

Altri sono in corso di accertamento e non ancora conclusi nella definizione finale.

Per le predette posizioni si procederà, nel corso del 2020, al mutamento di profilo nel rispetto dei dovuti percorsi contrattuali.

Va pertanto segnalato che i contingenti rappresentati nelle tabelle A) e B) risentono attualmente di scostamenti derivanti dalla mancata coincidenza fra Profilo Professionale di inquadramento e funzioni effettivamente svolte.

La modifica delle consistenze ivi rappresentate saranno tempestivamente comunicate agli enti preposti al perfezionamento dei percorsi in via di definizione.

### **C) NUOVE PROGETTUALITA' PER IL FABBISOGNO 2019/2020 AREA INFERMIERISTICA E PERSONALE DI SUPPORTO**

#### **1. Area dell'Emergenza – PS aziendali (finanziamento DGR 1129/2019)**

***Miglioramento dell'accesso in emergenza urgenza sanitaria – definizione progettualità***

## **funzione del team di bed management e azioni organizzative a supporto del miglioramento dei tempi di attesa in PS (dgr n. 1129 del 08/07/2019)**

### **Introduzione**

Nello Schema di Accordo tra il Ministro della Salute, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano sui Documenti “Linee di indirizzo nazionali sul Triage intraospedaliero”, “Linee di indirizzo nazionali sull’Osservazione Breve Intensiva” e “Linee di indirizzo nazionali per lo sviluppo del Piano di gestione del sovraffollamento in Pronto Soccorso” relative al “riordino del sistema di emergenza urgenza” si delineano 3 specifici ambiti di intervento:

- Triage Ospedaliero
- Osservazione Breve Intensiva
- Piano di gestione del sovraffollamento

Inoltre, con la delibera DGR n. 1129 del 08/07/2019 la Regione Emilia Romagna ha dettato il “Piano per il miglioramento dell’accesso in Emergenza Urgenza nelle strutture sanitarie dell’Emilia-Romagna” e nello specifico ha precisato la necessità di una “Governance” complessiva della risorsa posto letto per rispondere alle mutate esigenze organizzative dei servizi di PS e degli Ospedali, in una logica di rete integrata, al fine di garantire le necessità di ricovero urgente.

Presso le strutture ospedaliere dell’Azienda Usl di Ferrara, come nella prevalenza del territorio nazionale, è presente il fenomeno del sovraffollamento dei Pronto Soccorsi e dei lunghi tempi di attesa. Nel corso del tempo la ricettività in termini di numeri di posti letto si è andata via via riducendo in seguito allo sviluppo e definizione di forme alternative al ricovero ordinario. Si è contestualmente sviluppato un percorso di presa in carico distrettuale attraverso le Centrali di Dimissione e Continuità dell’Assistenza (CDCA) per ottimizzare e facilitare il percorso di dimissione nelle strutture intermedie o al domicilio.

Gli elementi di sistema organizzativo ospedaliero e territoriale hanno determinato una relativamente costante difficoltà nel reperimento dei posti letto per ricoveri da Pronto Soccorso in particolare per alcuni reparti dell’area medica e chirurgica.

Il problema del sovraffollamento e dei tempi di attesa in Pronto Soccorso si connotano con criticità assistenziali legate alla presenza contemporanea di un elevato numero di persone in osservazione e di persone assistite in attesa di ricovero. I fattori contribuenti il sovraffollamento possono essere molteplici: popolazione pluripatologica ed anziana, le difficoltà nella gestione dei percorsi di integrazione con la rete territoriale, una degenza prolungata, una difficoltà nella gestione dei posti letto, una necessità di revisione degli ambienti e delle dotazioni di letti di osservazione breve ecc..

In Azienda Usl di Ferrara nell’ambito del progetto di riorganizzazione delle aree ospedaliere secondo il modello per intensità di cura è complessità dell’assistenza, la cui versione ufficiale è stata pubblicato in data 11/10/2017 doc. n°6650, si indicava come il tema del “Bed Management” fosse un nodo cruciale su cui intervenire negli anni a venire.

Nella delibera Regionale relativa al sovraffollamento si esplicita che “La funzione di Bed Management” dovrà essere garantita ed affidata, con mandato della Direzione aziendale, ad un Team dedicato composto da almeno quattro figure: Bed Manager, Direttore di PS, Direttore Assistenziale e Direttore Sanitario (o loro delegati).

Il team potrà funzionare con modalità differenziate in relazione al livello di criticità (es. solo bed manager nelle situazioni non critiche, attivazione della direzione sanitaria in situazioni specifiche, fino all’istituzione di unità di crisi nelle situazioni più gravi), con la finalità di ottimizzare l’utilizzo della risorsa posto letto mediante un puntuale governo delle fasi di ricovero e di dimissione anche in relazione al bed manager dell’AOSP e si rende necessaria la medesima attivazione presso la struttura Ospedaliera di cento al fine di governare il posto letto in rete su base provinciale.

Infine, per garantire una adeguata gestione degli afflussi e controllo del fenomeno del sovraffollamento e di governo dei tempi di attesa, le Linee di indirizzo nazionali sulla Osservazione breve Intensiva (OBI), introducono gli standard minimi di dotazioni di personale, come da tabella:

DOTAZIONE ORGANICA MINIMA OBI - Linea Ministeriale OBI			
Figure professionali	Fino a 4 Postazioni	da 5 a 8 postazioni	da 9 a 15 postazioni
MEDICO	1 unità (in condivisione con PS)	60/min die per postazione	60/min die per postazione
INFERMIERE	2 unità (in condivisione con PS)	1 unità h 24	2 unità h 24
OSS	1 unità nelle ore diurne (in condivisione nelle ore notturne)	1 unità nelle ore diurne (in condivisione nelle ore notturne)	1 unità h 24

**Il Progetto organizzativo PS Aziendali: completamento funzione Infermieristica nel TEAM di Bed Management presso gli Ospedali Delta e Cento; adeguamento presenze infermieristiche presso l'OBI Delta e del personale OSS presso il PS di Cento:**

**1) Team di Bed Management – Funzione Aziendale**

Da fine anno 2018 ad oggi è stata attivata, in qualità di area pilota, la figura del Bed Management esclusivamente presso l'Ospedale del Delta con una copertura oraria 8.00 – 16.00 su 5 giorni/sett. Il progetto aziendale di definizione della funzione del Team di Bed management a regime prevede una copertura oraria h 12 con una doppia presenza mattina e pomeriggio dal lunedì al sabato nelle strutture Ospedaliere del Delta e di Cento.

Nell'ottica con cui viene proposto il TEAM, dai documenti regionali, il ruolo infermieristico può svolgere una funzione di ottimizzatore dei percorsi di accoglienza contribuendo attivamente alla produzione di reti stabili di comunicazione tra le unità operative ed i Pronto Soccorsi, con i servizi Diagnostici e con altri percorsi strettamente collegati alla fase di ammissione in ospedale e di dimissione con la CDCA.

Nello sviluppo organizzativo dell'area ospedaliere sono presenti inoltre già ruoli chiave che, oltre alla CDCA si sono sviluppati e sono elementi irrinunciabili del "Flow Management".

- l'infermiere di flusso nelle piattaforme chirurgiche del Delta e di Cento;
- gli infermieri referenti di paziente che nei diversi contesti in cui si sta implementando il modello di primary nursing sono un soggetto chiave nella definizione del percorso di ammissione, dimissione e trasferimento.

Nel progetto pertanto si deve istituire una funzione infermieristica dedicata nel Team di Bed Management per cui vengano a realizzarsi sistemi di efficientamento dell'utilizzo della risorsa posto letto, con congruente collegamento alla programmazione di tutta l'attività di ricovero in urgenza, programmata di tipo chirurgico e supportando in modo dinamico la logistica dei pazienti in base alle fasi della degenza.

L'esigenza di integrazione dei percorsi programmati ed urgenti nella funzione infermieristica nel Team di Bed Management si esplicita anche con un monitoraggio continuo per le componenti aziendali dell'andamento dei tempi di attesa per ricovero chirurgico (PO Interaziendale "Gestione delle liste di attesa degli interventi chirurgici programmati in regime di ricovero" doc. 6985 del 10/07/2018).

**2) Standard di presenze infermieristiche in OBI – Ospedale del Delta**

L'OBI costituisce una modalità di gestione delle emergenze-urgenze per pazienti con problemi clinici acuti ad alto grado di criticità ma a basso rischio evolutivo, oppure a bassa criticità ma con potenziale rischio evolutivo, aventi un'elevata probabilità di reversibilità, con necessità di un iter diagnostico e terapeutico non differibile e/o non gestibile in altri contesti assistenziali.

Tale modalità, caratterizzata da un'alta intensità assistenziale, per il notevole impegno del personale medico ed infermieristico, l'esecuzione di accertamenti diagnostici, il monitoraggio clinico e la pianificazione di strategie terapeutiche, viene erogata in un arco di tempo definito e limitato, al fine di individuare il livello di trattamento assistenziale più idoneo.

La postazione è l'unità dedicata al paziente ove si realizzano le attività di assistenza, diagnosi e cura, nel rispetto della privacy e del comfort. La dotazione delle postazioni dedicate all'OBI è individuata mediante il criterio di 1 postazione ogni 5.000 accessi al Pronto Soccorso.

Le funzioni dell'OBI si realizzano in:

- osservazione clinica;
- terapia a breve termine di patologie a complessità moderata;
- possibilità di approfondimento diagnostico - terapeutico finalizzato al ricovero appropriato o alla dimissione. Le conseguenze attese sono rappresentate dal miglioramento dell'appropriatezza dei ricoveri e da una maggiore sicurezza nelle dimissioni da P.S. .

Le Linee di indirizzo nazionali sull'Osservazione breve definiscono degli standard minimi di personale assegnato all'OBI, in modo integrato con il Pronto Soccorso ed è proporzionale alle dimensioni della struttura, intendendo per dimensione il numero di postazioni operanti (vedi totali pagina precedente).

Presso il PS del Delta, durante il periodo estivo c.a., per fronteggiare il fenomeno di iperafflusso, con l'integrazione di personale legato al potenziamento estivo, è stata garantita la presenza del personale infermieristico dedicato all'OBI in cui sono presenti n. 6 postazioni OBI, al bisogno estendibili a 8-10 postazioni. Al fine di consolidare tale assetto, in recepimento alle Linee Ministeriali in cui si definiscono gli standard di sicurezza in OBI, sono necessarie **n. 4 unità infermieristiche**.

### **3) Potenziamento presenze personale OSS – Ospedale di Cento**

Le linee di indirizzo Ministeriali relative alla funzione di triage e di accoglienza in PS dedicano un capitolo alla presa in carico e umanizzazione delle cure. In particolare, specificano che l'attesa in Pronto Soccorso per pazienti e famigliari rappresenta una fase critica del rapporto del cittadino con il Servizio Sanitario. Numerosi sono i fattori che fanno diminuire il livello di qualità di servizio percepito dall'utente: la durata dell'attesa, l'ansia legata alla preoccupazione per la propria salute, le aspettative di risposta rapida.

Il tempo d'attesa in Pronto Soccorso può rappresentare un'opportunità per trasmettere al cittadino informazioni utili e coerenti sull'esperienza che sta vivendo come paziente o accompagnatore.

Proprio per questo, si ritiene necessario promuovere una serie di iniziative di "attesa attiva" finalizzate al miglioramento degli aspetti di comfort in sala attesa. Attualmente la dotazione del Personale OSS presso il PS di Cento non permette una presenza dedicata del personale socio sanitario in quanto impegnato in attività di trasporto utenti e materiale nonché in integrazione con altri servizi durante il turno notturno. Il potenziamento con **n. 3 risorse personale OSS** permette di garantire in modo dedicato gli assetti sopra descritti correlati alla garanzia del confort e al miglioramento del processo di umanizzazione.

#### **Aspetti Strutturali ed Organizzativi**

1. **Bed management:** per la realizzazione della funzione infermieristica del Team di Bed Management vengono individuate le sedi operative presso la Direzione Sanitaria della struttura Ospedaliera del Delta e di Cento. Nella sede operativa viene identificata la postazione di lavoro e un recapito telefonico dedicato per il collegamento trasversale. La funzione infermieristica è governata dalla Direzione Infermieristica e Tecnica di riferimento. L'attività si svolgerà inizialmente dal lunedì al sabato dalle ore 8,00 alle ore 19,00 ed il sabato mattina dalle ore 8,00 alle ore 13,00. Il Responsabile organizzativo della DIT di riferimento predispone i turni di servizio per dare copertura al servizio e per garantire il necessario passaggio di conoscenza con gli altri componenti il TEAM di Bed Management Aziendale.

1. **Potenziamento OBI Delta:** Integrazione n. 4 unità infermieristiche per sistematizzare turno dedicato h 24.
2. **Potenziamento presa in carico e umanizzazione PS Cento:** integrazione n. 3 unità OSS per garantire turno dedicato PS cento personale OSS con presenza costante nel servizio.

## Risorse Umane Necessarie per la Realizzazione

Il funzionamento dell'attività deve essere garantito da **3 unità infermieristiche per la funzione di Bed management (n. 1 al Delta e n. 2 a Cento), n. 4 unità infermieristiche per adeguamento h 24 presenza infermieristica in OBI Delta come da Linea Ministeriale e n. 3 Operatori Socio Sanitari presso il PS di Cento sempre per adeguamento alla Linea Ministeriale.**

PRONTO SOCCORSI AZIENDA USL FERRARA			
	Dotazione	Progetto RER da finanziamento	Progettualità
<b>DELTA</b>			
Infermieri	38	5	consolidamento turno dedicato OBI come previsto dalla DGR 1129/19 (Linee di indirizzo nazionali sull'OBI - standard organizzativi dell'OBI) e consolidamento funzione di BM (allegato alla linea di indirizzo pr lo sviluppo del piano di gestione del sovrappioppamento in pronto soccorso)
Oss	12	\	\
<b>CENTO</b>			
Infermieri	36	2	attivazione funzione di BM in integrazione funzione CDCA (DGR 1120/19 - allegato alla linea di indirizzo pr lo sviluppo del piano di gestione del sovrappioppamento in pronto soccorso)
Oss	7	3	attivazione turno aggiuntivo garantendo la politica di accoglienza informazione e confort (fattori di umanizzazione - (DGR 1120/19 - allegato alla linea di indirizzo pr lo sviluppo del piano di gestione del sovrappioppamento in pronto soccorso)
<b>ARGENTA</b>			
Infermieri	20	\	Riorganizzazione attività di PS e funzioni di triage
Oss	6	\	

## 2 Area Ospedaliera – Progetti Trasversali

### **2.1 Team infermieristico ufficio locale coordinamento donazioni (anno 2019)**

#### **Riferimenti Regionali**

La Delibera di Giunta Regionale n. 919 del 18/06/2018 indica tra gli obiettivi le “Attività di donazione d’organi, tessuti e cellule. L’attività di donazione d’organi, tessuti e cellule rappresenta, a livello nazionale e regionale, un atto medico di primaria e assoluta importanza. Nella regione, nel corso degli anni, si è investito sulla crescita e sulla diffusione della cultura “del dono” e oggi, nell’ambito del percorso di riordino ospedaliero, vi è l’obbligo di considerare il processo di donazione d’organi, tessuti e cellule un’attività sanitaria concreta e routinaria al pari di ogni altro atto medico e chirurgico. La donazione degli organi e dei tessuti, oltre all’enorme valore etico che intrinsecamente porta con sé è, ovviamente, la base imprescindibile sulla quale si regge l’attività trapiantologia regionale e di conseguenza la possibilità di cura per pazienti non altrimenti curabili. Per tutti i Direttori Generali delle Aziende Sanitarie dell’Emilia –Romagna si sono posti i seguenti obiettivi per l’anno 2019 in parziale continuità con quanto richiesto per lo scorso anno:

Invio al Centro Riferimento Trapianti dell’Emilia – Romagna (CRT-ER), in occasione dei consueti incontri bilaterali che si terranno tra lo stesso e le aziende sanitarie entro i primi due mesi dell’anno successivo, di una relazione firmata dal Coordinatore Locale e dalla Direzione Sanitaria, sull’attività relativa al procurement;

Prelievo da un numero di donatori di cornee pari ad almeno il 18% dei decessi dell’anno precedente con età compresa tra i 3 e gli 80 anni come da indicazioni del CRT-ER.

Distribuzione entro l’anno in corso, in accordo con il Coordinatore Locale alle donazioni, degli incentivi generati dal “fondo procurement” dell’anno precedente.

#### **Stato del livello Aziendale**

Nell’Azienda Usl di Ferrara da diverso tempo è attivo un Ufficio Locale di Coordinamento che ha effettuato attività di formazione, sensibilizzazione e nel tempo ha promosso le attività di procurement delle cornee. Nelle sedi Ospedaliere di Cento e Delta sono in modo diversificato svolte le attività ed in particolare ad oggi si rende necessario dare un assetto meglio organizzato alla funzione infermieristica.



Le attività di Referenza Infermieristica Aziendale nell'ambito dell'ufficio locale di Coordinamento sono svolte dalla Posizione Organizzativa Anestesia e Rianimazione che ha svolto tutte le tappe di formazione ed è operativa nell'attività di procurement delle cornee.

Nell'Ospedale del Delta sono formati due infermieri per le attività di procurement delle cornee, sono parte integrante dell'organico di Sala Operatoria ed a chiamata hanno svolto le attività di espianto delle cornee sui soggetti valutati come idonei dal medico anestesista.

Nell'Ospedale di Cento ad oggi è formata per le attività di procurement delle cornee un infermiera della Terapia Intensiva che se attivata svolge la funzione.

**Implementazione funzione infermieristica:** data la dimensione Aziendale e la necessità di sviluppo sarebbe auspicabile creare un team infermieristico circolante tra le sedi ospedaliere che possa intervenire efficacemente in tutte le fasi dopo la verifica d'idoneità da parte dell'anestesista. Nel corso del 2019 si può prevedere il potenziamento delle attività svolte inserendo **n. 1 unità infermieristica** a supporto del progetto per valutare l'andamento negli anni successivi.

## **2.2 Ristrutturazione Pronto Soccorso Delta (avvio cantiere 2019-2020)**

Nel corso del 2018 sono state finanziate le risorse per procedere nella realizzazione del nuovo Pronto Soccorso dell'Ospedale del Delta. La riorganizzazione può consentire al Pronto Soccorso di fare un salto di qualità nella gestione dei flussi di ricovero prevedendo una suddivisione per percorsi paziente in base ai codici triage nonché consentirà un sistema a fisarmonica tra attending room, osservazione breve e discharge room.

In relazione a quello che sarà il cantiere si potrebbe sfruttare una diversa logistica dello spazio OBI collocandolo al primo piano in una zona ex degenza Cardiologia con 12 posti letto. Quest'area che non avrebbe necessità di lavoro specifici in quanto autorizzata in passata come degenza potrebbe offrire all'Ospedale del Delta una nuova area di degenza di medicina d'urgenza in cui si possano gestire fino a 8 posti letto di OBI ed un eventuale più 4 (fino a 12) nel caso di problema di ricovero. Con tale collocazione logistica si potrebbe avviare il cantiere Ps a stralcio ed al contempo offrire maggiori servizi per l'area del Delta.

Le risorse umane necessarie per la realizzazione di tale attività sono costituite **da 1 unità infermieristica**.

## **2.3. Attivazione "nuova" area chirurgica ospedale di Cento**

**Premessa:** trattasi di una progettualità in "stato" di articolazione delle fasi di sviluppo del progetto così come già evidenziato nel 2018, ancora attuale alle necessità di personale per l'anno 2019.

Il passaggio dal 1° (attualmente in realizzazione) al 2° stralcio di cantiere ha imposto una riduzione di 10 ppil di piastra chirurgica polispecialistica.

Per garantire l'assistenza dei pazienti afferenti all'area chirurgica (38 ppil di chirurgia ordinaria, day hospital + 4 ppil di chirurgia ambulatoriale di ortopedia, chirurgia generale, urologia e ginecologia), l'attuale dotazione organica è:

- 1 coordinatore,
- 1 infermiera flussista,
- 19 infermieri a 36 ore, 3 infermieri part time a 24 ore H 24, 4 infermieri part time a 24 ore H 12 (pari a 25 risorse a 36 ore) per l'U.O. e 3 infermieri con limitazione alla MMC/stazione eretta prolungata/TN per l'ambulatoriale/dh ginecologico;
- 12 OSS (dotazione integrata all'U.O. di ostetricia).

La **dotazione infermieristica** illustrata a regime della progettualità non consentirebbe l'assistenza complessiva su tutti i setting assistenziali e l'attività ambulatoriale per cui il bisogno integrativo di risorse infermieristiche, rivedendo l'intera organizzazione, risulta pari a **1 unità infermieristica** comparabili alla complessità logistico organizzativa che si verrà a definire a completamento della progettualità strutturale.

## **3. Area Territoriale - Progettualità Trasversali**

### **3.1 Implementazione funzione di Case Manager dei Disturbi Cognitivi in integrazione Sud Est e Centro Nord**

Acquisizione di **n 1 risorsa infermieristica** rispettivamente nei Distretti centro Nord e Sud est in integrazione, e comunque nell'ottica della definizione della rete provinciale dei Disturbi Cognitivi,

per la funzione di Case Manager del Centro Disturbi Cognitivi e Demenze (CDCD) secondo la DGR 990/2016. I Centri garantiscono una diagnosi approfondita, interventi farmacologici e psicosociali, consulenze specialistiche e, in collaborazione con enti locali e associazioni, iniziative formative, attività di informazione e socializzazione.

La funzione del case manager ha come obiettivo la presa in carico dell'utente con disturbi cognitivi o con demenza e dei loro caregiver, attraverso:

- 1) attività ambulatoriale in integrazione con il geriatra e lo psicologo (1° visite, controlli periodici programmati ed urgenti);
- 2) attività domiciliare, anche nelle strutture residenziali;
- 3) attività di counseling come formazione/supporto ai caregiver;
- 4) gestione del data base dei pazienti per il flusso regionale;
- 5) Attività di formazione e socializzazione (Cafè Alzheimer).

Inoltre, tale ruolo ha come finalità lo sviluppo dei collegamenti con la rete distrettuale dei servizi, con le ASP e con le associazioni dei familiari.

### **3.2. Implementazione funzione di counseling presso CdS Arginone**

Acquisizione di **n. 1 risorsa infermieristica** per la Casa di promozione e tutela della salute "Arginone" per lo sviluppo di interventi di Promozione della Salute alla popolazione detenuta, attraverso modalità individuali e di gruppo che garantiscano sostegno al cambiamento dei comportamenti a rischio (counseling motivazionale) e contributo alla graduale modificazione del contesto, anche attraverso il coinvolgimento attivo di rappresentanti dei carcerati (attività di educazione fra pari).

In sintesi gli interventi prevedono:

- 1) azioni info-educative individuali e di gruppo finalizzate al miglioramento degli stili di vita a rischio
- 2) azioni di miglioramento del contesto carcerario (inteso come ambiente di vita e riabilitazione);
- 3) azioni di educazione fra pari anche attraverso interventi di mediazione culturale e realizzazione di materiale di informazione e sensibilizzazione da parte dei detenuti stessi, inseriti in un percorso formativo specifico.

### **3.3. Sviluppo della funzione di infermiere care manager in ambito territoriale:**

**Acquisizione di 7 unità infermieristiche** per lo sviluppo di programmi di comunità e domiciliarità attraverso interventi di prevenzione e di promozione della salute che riguardano gruppi specifici di popolazione a rischio, le persone affette da determinate patologie o con patologie croniche, ma anche l'intera popolazione, puntando a favorire e sostenere stili di vita salutari. In particolare si vuole applicare il modello regionale RiskER, che prevede di individuare pazienti ad altissimo rischio ed ad alto rischio della popolazione di cronici residenti e di seguirli attraverso un PIANO ASSISTENZIALE INDIVIDUALE concordato tra medico di Medicina Generale, Medico Specialista, Assistente Sociale e infermiere dell'Ambulatorio della Cronicità secondo il modello della medicina di iniziativa.

A supporto della integrazione ospedale e territorio e al fine di sostenere lo sviluppo professionale e il rinnovamento nei processi di cura che valorizzino l'integrazione tra competenze professionali diverse in una logica di efficienza ed efficacia, il modello organizzativo da potenziare è quello del care manager per la gestione integrata di patologie croniche, con un ruolo di natura clinico assistenziale con funzioni di monitoraggio delle condizioni cliniche del paziente attraverso prestazioni ambulatoriali e domiciliari, attuando interventi di educazione terapeutica per la gestione della malattia rivolti sia al paziente che alla sua famiglia.

Gli ambulatori della cronicità relativi alla gestione integrata dello Scompenso Cardiaco, della BPCO e del Diabete che in una logica aziendale devono essere uniformati dal punto di vista organizzativo e di offerta di servizi all'utenza su tutto il territorio provinciale, e nello specifico presenti nelle seguenti strutture:

- La Casa della Salute di Bondeno
- La Casa della Salute di Codigoro
- La Casa della Salute di Comacchio
- La Casa della Salute di Copparo
- La Casa della Salute di Pontelagoscuro
- La Casa della Salute di Portomaggiore;
- La Casa della Salute Cittadella S. Rocco.

#### **4. Progetto di riordino DIT e recepimento CCNL 21 maggio 2018 “incarichi funzionale di organizzazione” biennio 2019 - 2020**

Alla luce della Riorganizzazione della DIT approvata con Delibera N. 126 DEL 02/07/2018 “Approvazione del progetto relativo al riassetto organizzativo della Direzione Infermieristica e Tecnica” e in relazione all’art. 10 del “Regolamento aziendale sulla disciplina degli incarichi funzionali del personale dipendente Area Comparto” sottoscritto il 22/05/2019, La Direzione Infermieristica e Tecnica, ha proceduto all’individuazione degli “incarichi funzionali di Organizzazione” secondo le priorità individuate per l’anno in corso, **per un totale di n. 9 posizioni**, come da tabelle sotto riportate:

	<b>SEDE</b>	<b>FUNZIONE</b>	<b>ENTRO IL</b>	<b>NOTE</b>
1	Distretto SE	Responsabile Organizzativo CdS di Codigoro	2019	Incarico FF 2019 (già attribuito pro tempore dal 10/06/2019 prot. N. 0033183)
2	Distretto SE	Responsabile Organizzativo CdS di Portomaggiore e Ostellato	2019	Incarico FF 2019 (già attribuito pro tempore dal 10/06/2019 prot. N. 0033183)
3	Aziendale	Referente DIT Rischio clinico, qualità, accreditamento	2019	<i>NEW riordino DIT</i>
4	Aziendale	Responsabile Confort alberghiero e controllo appalti/consumi	2019	<i>NEW riordino DIT</i>
5	Aziendale	Responsabile Area Professionale Assistente Sociale	2019	Vacante - CAR ottobre 2019 – Crestani M. Cristina
6	Distretto CN	Responsabile CdS Casa Circondariale / Responsabile DAI SM-DP	2019	<i>NEW riordino DIT (da n. 1 posizione esistente a n. 2 posizioni)</i>

	<b>SEDE</b>	<b>FUNZIONE</b>	<b>ENTRO IL</b>	<b>NOTE</b>
1	Distretto CN	Oscopparo	2019	Funzione di nuova istituzione VACANTE da mappa maggio 2019 – <i>NEW riordino DIT</i>
2	Distretto Ovest	Coordinamento Pronto Soccorso Cento - E.T. 118 Cento Casumaro Bondeno	2019	VACANTE da marzo 2019 – Dimissioni volontarie Savadori Roberta
3	Distretto Ovest	Coordinamento Centrale Operativa Trasporti Non Urgenti (COT) a valenza provinciale	2019	<i>Funzione di nuova istituzione</i>
4	Distretto CN	Coordinamento Odontoiatria Provinciale	2019	Vacante - CAR aprile 2020 – Rossetti Donatella – <i>Funzione di nuova istituzione (da n. 1 coordinamento esistente a n. 2 posizioni di coordinamento)</i>
5	Aziendale	PSAL Aziendale	2019	VACANTE - CAR dicembre 2018 – Fabbri Davide

Le selezioni interne da svolgersi entro il 2019-2020 , relative al conferimento degli incarichi sopra descritti, determineranno l’acquisizione di n. 9 unità in incremento, in relazione alla necessità di garantire la copertura dei posti che si renderanno vacanti e disponibili a seguito dei passaggi alla nuova funzione.

#### **D) Nuova dotazione organica**

In relazione a tutte le necessità sopra rappresentate, unitamente alla proposta di Piano Triennale 2019-2021 si presenta una proposta di dotazione organica in incremento rispetto alla Dotazione Organica 2018 per complessivi n. 55 posti, ascrivibili ai sottototale profili professionali:

#### DIRIGENZA MEDICA: N. 7

- n. 2 Dirigenti Medici di Fisiatria
- n. 1 Dirigente Medico di Geriatria
- n. 2 Dirigenti Medici di Chirurgia Generale
- n. 2 Dirigenti Medici di Ortopedia e Traumatologia

#### DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA: N. 5

- n. 1 Dirigente Psicologo – Direttore
- n. 2 Dirigenti Psicologi
- n. 2 Dirigenti Biologi

#### COMPARTO: N. 43

- n. 11 Collaboratori Professionali Sanitari – Fisioterapisti Cat. D
- n. 5 Collaboratori Professionali Sanitari – Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica Cat. D
- n. 18 Collaboratori Professionali Sanitari – Infermieri Cat. D
- n. 2 Collaboratori Professionali Sanitari – Dietiste Cat. D
- n. 6 Operatori Tecnici Specializzati – Autisti di Ambulanza Cat. B liv. ec. Bs
- n. 1 Operatore Socio Sanitario Cat. B liv. ec. Bs

#### **PERSONALE UNIVERSITARIO**

L'Azienda U.S.L. di Ferrara da diversi anni si avvale dell'alta professionalità del personale universitario nelle seguenti attività:

n. 4 Medici nell'Area della Psichiatria

n. 3 Medici nell'Area della Sanità Pubblica.

Nel corso del 2018 sono stati finanziati 2 posti di Professore straordinario con autorizzazione allo svolgimento attività assistenziale presso l'Azienda U.S.L. nell'Area Ospedaliera e finanziato 1 posto di Ricercatore nell'Area della Psichiatria.

A decorrere dal 1.8.2018 (Del. n. 146 del 1.8.2018) è stata trasferita all'Azienda U.S.L. di Ferrara l'U.O.C. di Medicina Legale e l'U.O.C. di Odontoiatria con il passaggio di complessivi 7 Medici (di cui 3 Ricercatori, 1 Professore Ordinario, 1 Professore Associato e 2 Assegnisti di Ricerca) e 2 Professionisti Sanitari (1 Dirigente Biologo e 1 Tecnico di Laboratorio);

Con decorrenza 1.11.2018 è stato autorizzato il convenzionamento di 1 Ricercatore Area Ospedaliera.

Nel corso del 2019 è stato autorizzato il convenzionamento di 1 Assegnista di Ricerca Area Psichiatrica.

E' stato altresì previsto il finanziamento ed attivazione di 1 posto di Professore Straordinario Area Ospedaliera con decorrenza 1.11.2019.

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**

Prevalentemente l'Azienda si avvale di incarichi libero professionali per fronteggiare le necessità di copertura di turni presso l'U.O. di Pronto Soccorso, Chirurgia e Medicina.

Nel corso del 2019 c'è stato un incremento del fabbisogno della copertura di turni per l'U.O. di Pronto Soccorso.

A partire da settembre 2019 è stato aumentato il compenso orario per i nuovi contratti stipulati per attività di guardia.

A seguito dell'attivazione del PMA presso l'Ospedale del Delta-Lagosanto sono stati attivati 2 incarichi Libero Professionali (uno nel 2017 e uno a partire dal 01/10/2019) a Biologi per l'attività di fecondazione assistita di 1° e 2° livello.

## **CONVENZIONI**

Le convenzioni con le Aziende del SSN sono relative alle consulenze da parte del personale Medico per prestazioni di Oftalmologia, Infettivologia, Rischio CAL estivo.

### **Anno 2020 e 2021**

Il fabbisogno è calcolato sulla base di quello del 2019 senza previsione di aumento.

## **AREA DELLA MEDICINA CONVENZIONATA**

### **SPECIALISTICA AMBULATORIALE**

#### **Anno 2019**

Nel corso dell'anno 2019 è stata potenziata l'offerta di prestazioni specialistiche ambulatoriali per supportare in modo adeguato gli obiettivi regionali in termini di riduzione delle liste di attesa, sia in ambito territoriale che ospedaliero e garantendo il turn over delle professionalità cessate.

Tra le più significative attivazioni di funzioni di specialistica ambulatoriale si rilevano incrementi vari nelle branche di Ortopedia, Cure Palliative, Allergologia, Dermatologia, Pneumologia, Geriatria e nell'area della psicologia.

Tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020 in particolare si prevede un ulteriore sviluppo a supporto dell'area assistenziale territoriale afferente la Salute Mentale e il Dipartimento di Cure Primarie (previsto il conferimento di 5 incarichi nella branca di psicologia).

## **AREA DELL' EMERGENZA TERRITORIALE**

### **ANNO 2019**

Durante l'anno 2019 si sono verificate 5 cessazioni che sono state in parte sostituite nel secondo semestre del 2019. Tenuto conto della complessiva necessità di reintegrare in modo permanente l'organico dei medici dell'emergenza territoriale, sono state pubblicate n. 10 zone carenti, 6 delle quali per l'auto medica di Ferrara.

In considerazione delle criticità riscontrate a livello regionale, a decorrere dal 09/09/2019 sono stati attivati tre specifici corsi di formazione per l'abilitazione dei medici alle attività dei Servizi di Emergenza Urgenza, organizzati dalle Aziende USL di Ferrara, Parma e della Romagna. Detti corsi saranno ultimati entro fine Dicembre 2019.

Per sopperire alle carenze dell' organico composto dai medici titolari che nel corso degli ultimi mesi dell'anno 2018 hanno cessato l'attività si è provveduto alla pubblicazione di 4 nuovi incarichi.

### **MEDICI DI CONTINUITA' ASSISTENZIALE**

La programmazione aziendale prevede la conferma dei punti di erogazione distribuiti sul territorio integrati, soprattutto nel periodo estivo, dal Punto di Primo Intervento a supporto dell' Assistenza Turistica.

### **PRESTAZIONI AGGIUNTIVE**

Le prestazioni aggiuntive sono principalmente utilizzate per ridurre i tempi delle liste di attesa e per integrare, nei casi di particolare necessità legate a sofferenza di organico, l'attività istituzionale svolta in guardia. Per quanto riguarda le liste di attesa si sono previste prestazioni aggiuntive per visite chirurgiche, allergologiche e urologiche

### **COMPATIBILITA' PROGRAMMAZIONE CON BILANCIO DI PREVISIONE 2019**

L'Azienda, per il conseguimento degli obiettivi di governo delle risorse umane ha predisposto il suesposto piano triennale dei fabbisogni, avendo cura di declinare gli obiettivi regionali al reale vincolo di bilancio da garantire,

La sintesi di tale programmazione, in termini di maggiori e minori costi rispetto alla previsione 2019, evidenzia una situazione di sostanziale tenuta della spesa e pertanto di compatibilità con il BILANCIO DI PREVISIONE 2019.

L'analisi dei fabbisogni come elemento di riferimento per la determinazione della programmazione delle future consistenze ha portato alla definizione della programmazione triennale in coerenza con l'esigenza di garantire il raggiungimento degli obiettivi richiesti dalla vigente normativa legislativa statale con riferimento al governo della spesa del personale, tenuto anche conto di quanto già previsto nel Bilancio di previsione per il 2019.

La definizione del PTFP trova il proprio fondamento su una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, ed è compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale anche tenuto conto che lo sviluppo del piano assunzioni 2018, hanno trovato un concreto e pieno compimento verso la fine del 2018 e i primi mesi del 2019, trasferendo in parte quindi anche gli effetti finanziari dovuti al trascinarsi della spesa a carico del bilancio economico dell'anno 2019.

Anche con riferimento ai dati di spesa del bilancio preventivo 2019, così come peraltro negli anni precedenti, l'Azienda è risultata rispettosa dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, oltre che dei vincoli e degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale. Anche con particolare riferimento alla spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e dell'Irap non viene assolutamente superato il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento al netto degli oneri per i rinnovi contrattuali.

Per quanto riguarda il costo del personale dipendente previsto per l'esercizio 2019 e i successivi 2020 e 2021, esposto con le Tabelle A, Scheda 1, 2 e 3, si precisa che i costi relativi al CCNL Area Comparto del 21/5/2018, sono stati posti in riduzione della spesa di ciascuna annualità del triennio, con le seguenti componenti:

- costo contrattuale (stimato sui presenti del 2019) relativo a incremento tabellare e di fascia economica : € 3.490.164
- costo contrattuale stimato relativo tempi di vestizione e permessi per visite: € 933.019
- costo contrattuale relativo a incremento del Fondo Condizioni di Lavoro e Incarichi ex art. 80 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/5018 (91 € per il personale in servizio al 31/12/2015) € 203.658
- costo contrattuale, quota parte anno 2019, dell'incremento del Fondo Premialità e Fasce ex art. 81 co. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018 € 36.818

**TOTALE costi contrattuali CCNL COMPARTO 21/5/2018 € 4.663.659**

I costi contrattuali relativi a Elemento Perequativo, Indennità di Vacanza Contrattuale (sia Personale Dirigente sia personale dell'area del Comparto) non sono stati portati in riduzione dei costo del personale 2019 in quanto contenuti nel conto economico di accantonamento del Bilancio Economico Preventivo 2019 (valore complessivo del conto di accantonamenti € 2.051.420).