



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOO000  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0001084  
DATA: 10/11/2020 17:44  
OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale relativo al triennio 2020-2022.

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Fabi Massimo in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Brianti Ettore - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Bodrandi Paola - Direttore Amministrativo

Su proposta di Michela Guasti - S.C.I. Area Giuridica che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-06-04]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Direzione Generale
- S.C.I. Area Giuridica
- DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE RISORSE UMANE
- S.C.I. Area Economica

### DOCUMENTI:

| File                                  | Firmato digitalmente da                                      | Hash   |
|---------------------------------------|--|--|
| DELI0001084_2020_delibera_firmata.pdf | Bodrandi Paola; Brianti Ettore; Fabi Massimo; Guasti Michela | DE1835DE8BF371A449A63EC8D20E11E89044C239E15B0DC0E37A1E558B752E58 |
| DELI0001084_2020_Allegato1.pdf:       |  | 46489C84D7826C0E13A2AA68DA9E649B883285B13B913A31E1B96397881E6B31 |



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:** Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale relativo al triennio 2020-2022.

### **IL DIRETTORE GENERALE**

#### **RICHIAMATI**

- L'art. 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 75/2017 che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei PTFP in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- Il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il quale nella specifica sezione dedicata alle Aziende ed Enti del SSN stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del PTFP e prevede che essi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza e successivamente adottati in via definitiva;
- La deliberazione della Giunta Regionale n. 1412 del 3 settembre 2018, che ha approvato la disciplina regionale relativa al procedimento l'adozione e l'approvazione dei piani triennali;
- la nota prot. PG/2020/80031 del 20.07.2020 della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna contenente indicazioni operative per la predisposizione dei PTFP in coerenza con le linee di indirizzo ministeriali e con i contenuti della programmazione regionale;

**ATTESO** che con nota prot. 35591 del 18.09.2020 e successiva rettifica nota prot. 36342 del 24.09.2020 questa Azienda ha trasmesso il Piano Triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022 redatto in via provvisoria alla Regione Emilia-Romagna;

**DATO ATTO** che è stata al proposito garantita la preventiva informazione sindacale secondo le previsioni del CCNL del Comparto Sanità e delle Aree dirigenziali del SSN, come richiesto dall'art. 6 comma 4 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

**VISTA** la nota prot. 12/10/2020.0656528.U (ns. prot. 390096 del 12.10.2020) con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale inoltrato con la suddetta nota, ritenuto coerente con le linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, con le indicazioni operative di cui alla nota PG/2020/80031 del 20.07.2020 della stessa Direzione Generale e con i contenuti della programmazione regionale, tenuto conto dei forti



condizionamenti determinati dall'emergenza pandemica COVID-19, che allo stato attuale consente osservazioni e previsioni proiettate nel breve e medio periodo alla luce del quadro generale caratterizzato da incertezza e imprevedibilità degli eventi;

**RITENUTO** pertanto di procedere con la presente deliberazione all'approvazione in via definitiva del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2020-2022, così come declinato nella relazione e nelle tabelle allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**VALUTATO** che il suddetto piano costituisce la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti aziendali inerenti la copertura del fabbisogno di personale per il corrente esercizio 2020, nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2021, fermo restando che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2021-2023 la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di nuova e diversa valutazione, in considerazione della gestione aziendale e della coerenza con i vincoli finanziari e legislativi in materia di spese del personale;

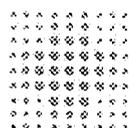
### **Delibera**

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2020-2022, così come declinato nella relazione e nelle tabelle allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di provvedere alla trasmissione dei contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 33/2013;
3. di precisare che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2021-2023 la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di nuova e diversa valutazione, in considerazione della gestione aziendale e della coerenza con i vincoli finanziari e legislativi in materia di spese del personale.

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

Michela Guasti



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma

Direzione Generale

Il Direttore Generale

Alla Regione Emilia Romagna  
Direzione Generale  
Cura della persona, salute e welfare  
Viale Aldo Moro, 21  
40127 BOLOGNA BO

Pec: [dgsan@postacert.regione.emilia-romagna.it](mailto:dgsan@postacert.regione.emilia-romagna.it)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE .

Con riferimento all'oggetto, tenuto conto al riguardo di quanto indicato dal D. Lgs. 75/2017, dalle Linee di Indirizzo di cui al Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. del 27.07.2018, nonché dalle indicazioni fornite da codesta Direzione Generale, si trasmettono in allegato le tabelle A e B, per le quali di seguito si fornisce a corredo sintetica relazione illustrativa.

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 conferma e sviluppa ulteriormente le direttrici individuate con il piano approvato per il triennio 2019-2021 ed è determinata sulla base di una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente, professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi previsti dalla normativa vigente e sulla base del Piano della Performance.

Le politiche di gestione delle risorse umane dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, in continuità con le indicazioni fornite negli scorsi anni, sono orientate in via prioritaria verso i profili professionali dell'area della dirigenza e del comparto direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali, dando adeguata copertura al turn over e monitorando le cessazioni.

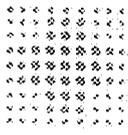
Con riferimento alle cessazioni, l'Azienda ha proseguito nell'applicazione delle indicazioni regionali in tema di risoluzione unilaterale sia per l'area della dirigenza, sia per l'area del comparto, procedendo nei confronti di tutti i dipendenti che fossero nelle condizioni previste dalla vigente normativa.

L'applicazione dell'istituto ha riguardato in particolare per l'anno 2020:

- 17 infermieri
- 7 fisioterapisti
- 2 tecnici di radiologia
- 1 ostetrica
- 1 collaboratore professionale sanitario odontotecnico
- 1 oss

Direzione Generale  
Via Gramsci, 14 - 43126 Parma  
T. +39 0521 702443 - F. +39 0521 702  
[Direzionegenerale@aou.pra](mailto:Direzionegenerale@aou.pra) - [www.aou.pra](http://www.aou.pra) - [uosp@cert.aou.pra](mailto:uosp@cert.aou.pra)

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma  
Via Gramsci, 14 - 43126 Parma  
T. +39 0521 702111 - 703111  
Parma spa 01874240342  
[protocollo@cert.aou.pra](mailto:protocollo@cert.aou.pra)



- 1 operatore tecnico addetto ai laboratori
- 7 unità di personale tecnico ed amministrativo non addetto all'assistenza.

Nella determinazione del fabbisogno, in coerenza con gli obiettivi di valorizzazione e qualificazione del SSR ed in particolare con gli obiettivi di superamento del precariato e di valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale con rapporti di lavoro flessibile, incide il ricorso alle procedure di stabilizzazione disciplinate dall'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e successive modificazioni.

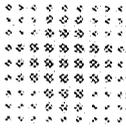
Sulla base delle indicazioni contenute nelle circolari del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione n. 3 del 23.11.2017 e n. 1 del 09.01.2018, nonché dei protocolli regionali in merito all'applicazione delle suddette presso le Aziende e gli Enti del SSR della Regione Emilia-Romagna, sottoscritti in data 28 dicembre 2017 con le rappresentanze sindacali dell'area del Comparto e in data 4 maggio 2018 con le rappresentanze sindacali dell'Area della Dirigenza Medica e Sanitaria non medica, l'Azienda ha attivato i percorsi per la stabilizzazione del personale ai sensi del comma 2 del citato art. 20 mediante l'indizione di concorsi riservati per 15 medici, 9 dirigenti sanitari non medici e 8 dell'area tecnico-amministrativa dell'area del comparto. Per questi ultimi le assunzioni relative si sono perfezionate nei primi mesi del 2020, mentre per l'area della dirigenza medica e sanitaria sono in parte ancora in corso di espletamento.

Per effetto delle modifiche apportate all'art. 20 dalla Legge 160/2019 e dal D.L. 162/2019 e conseguentemente sulla base dei verbali di confronto sottoscritti tra la Regione Emilia-Romagna e le rappresentanze sindacali dell'Area della Dirigenza e dell'Area del Comparto Sanità in data 01.04.2020, sulla base dei nuovi requisiti di anzianità, sono state avviate le procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 dell'art. 20 mediante l'indizione di apposito avviso che individua un fabbisogno per l'anno 2020 di n. 14 dirigenti medici, n. 9 dirigenti dell'area sanitaria non medica, 1 logopedista, 3 tecnici di radiologia, 1 infermiere, 2 tecnici di neurofisiopatologia, 1 tecnico di laboratorio, 3 operatori socio sanitari, 14 ausiliari specializzati, 2 collaboratori amministrativi, 1 collaboratore tecnico informatico, 1 programmatore, 7 operatori tecnici addetti all'accoglienza e 7 coadiutori amministrativi.

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, per quanto attiene alla gestione e alle politiche del personale con rapporto di lavoro dipendente, considerata la necessità di mantenere l'equilibrio di bilancio, ha posto in essere azioni necessarie a garantire la presenza nei propri servizi del personale indispensabile a dare continuità all'erogazione delle prestazioni assistenziali previste dai LEA.

Nel corso del 2020 il reclutamento del personale della dirigenza medica risulta fortemente condizionato dalla carenza di alcune tipologie di specialisti (in particolare anestesisti, medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, pediatria, ortopedia, ginecologia, geriatria solo per citare i principali, che non è stato possibile assumere nella misura prevista e in modo da soddisfare l'intero fabbisogno dell'Azienda nonostante le diverse procedure espletate.

L'approvazione dei decreti ministeriali previsti dal CD decreto Calabria (DL 35/2019 convertito con LG 60/2019) darà l'avvio all'assunzione dei dirigenti medici e sanitari iscritti ai corsi di formazione specialistica nelle discipline carenti. Tale misura ad oggi non ancora pienamente operativa sarà perseguita dall'Azienda una volta ricevute le apposite linee guida formulate dall'Osservatorio regionale in materia di formazione specialistica.



La programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2020 è stata inoltre fortemente condizionata dall'insorgenza dell'emergenza epidemiologica COVID19, che si è manifestata all'interno della comunità regionale con una particolare diffusione ed intensità, determinando una profonda e generalizzata riorganizzazione delle attività sanitarie ed assistenziali, con il rinvio delle attività programmate ospedaliere ed ambulatoriali, fatte salve quelle non procrastinabili e la predisposizione di piani straordinari per la gestione dei percorsi assistenziali in relazione all'evolversi dell'epidemia.

Ciò ha comportato l'implementazione ed il ricorso a strumenti di natura eccezionale per il reclutamento del personale necessario individuati dalla legislazione di emergenza in materia di potenziamento del SSR e di cui anche l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma si è avvalsa.

Nella prima fase emergenziale i processi di riorganizzazione messi in atto per rispondere prontamente all'accrescimento della curva epidemica hanno reso necessario l'incremento di incarichi di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e continuativa, nonché di assunzioni di personale oltre alle ulteriori tipologie contrattuali utilizzate per far fronte alla complessiva riprogrammazione delle attività per la gestione dell'emergenza quali la somministrazione di lavoro a tempo determinato e l'anticipo di assunzioni a tempo indeterminato.

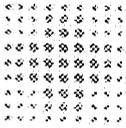
In particolare in relazione alla necessità di apportare con immediatezza ogni utile misura organizzativa urgente e straordinaria per fronteggiare tale contingenza, diventando imprescindibile reperire figure professionali da destinarsi alle attività sanitarie al fine di garantire il funzionamento dei servizi sanitari, ai sensi del D.L. 9 marzo 2020, N.14 e successivamente ai sensi del DL 18/2020 convertito con legge n. 27/2020, si è proceduto anche all'emissione di procedure di urgenza per il conferimento di incarichi libero professionali o di collaborazione anche coordinata e continuativa a personale medico e infermieristico, nonché a medici iscritti ai corsi di formazione specialistica dell'ultimo e penultimo anno di corso, anche in deroga alla disciplina vigente come previsto dalla stessa legislazione di emergenza, oltre ai tentativi di reclutamento attraverso le ordinarie procedure.

A fronte del contenimento della diffusione della pandemia, e fatta salva una ripresa della situazione emergenziale, la pianificazione dei fabbisogni per gli anni 2020-2022, oltre a prevedere il mantenimento della dotazione organica presente con la completa copertura del turn over, considera il consolidamento e potenziamento di personale in alcune aree di sviluppo e nello specifico negli ambiti di seguito illustrati.

### **RIORGANIZZAZIONE RETE OSPEDALIERA EMERGENZA COVID - RIPRESA E TERRITORIALIZZAZIONE ATTIVITA'**

#### **AREA EMERGENZA-URGENZA**

Come già illustrato nel piano relativo all'anno 2019, nell'articolata rete di offerta assistenziale l'area dell'emergenza-urgenza ed in particolare il Pronto Soccorso riveste un ruolo centrale a garanzia dei percorsi per condizioni di elevata gravità e con esiti fortemente dipendenti



dall'immediatezza della risposta sanitaria, quale problematica particolarmente sentita e per la stessa sono state emanate diverse delibere di Giunta Regionale, tra le quali la DGR 1827/2017 recante Linee di indirizzo alla Aziende Sanitarie per la gestione del sovraffollamento nelle strutture di Pronto Soccorso della Regione Emilia-Romagna, che affrontano sotto diversi aspetti il problema per sempre meglio armonizzare la domanda con l'offerta in ambito di emergenza-urgenza.

Attualmente, stante l'emergenza epidemiologica in atto, uno degli aspetti nodali per la garanzia della funzionalità e dell'efficienza del sistema sanitario è l'adozione di piani di riorganizzazione per rafforzare strutturalmente l'ambito ospedaliero, prevedendo l'incremento strutturale delle attività di ricovero in terapia intensiva e l'adeguamento funzionale del Pronto Soccorso.

Con delibera di Giunta Regionale n. 869 del 17.07.2020 è stato approvato il piano di riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera dell'Emilia Romagna di cui all'art. 2 del DL 34/2020, che prevede tra l'altro, che nei Pronto Soccorsi siano consolidate aree separate per pazienti potenzialmente Covid o contagiosi in attesa di diagnosi, destinando specifico finanziamento.

Il potenziamento della dotazione organica in questo contesto concerne complessivamente n. 13 infermieri e 6 oss.

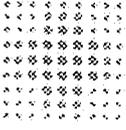
### **PIANO DI RIORGANIZZAZIONE RICOVERI IN REGIME DI TERAPIA INTENSIVA E IN AREE DI ASSISTENZA AD ALTA INTENSITA' DI CURA**

Al fine di rendere strutturale la risposta emergenziale alla domanda di assistenza in relazione alle successive fasi di gestione della situazione epidemiologica correlata al COVID19, le misure adottate hanno già comportato la ridefinizione del piano dei fabbisogni di personale, evidenziando l'opportunità di assumere ulteriori strategie di potenziamento della Rete Ospedaliera regionale al fine di rendere strutturale la risposta all'aumento significativo della domanda di assistenza legata all'eventuale prosieguo della situazione infettivologica, ai suoi esiti ed a possibili accrescimenti improvvisi della curva epidemica nonché per eventuali ed ulteriori emergenze epidemiche, da contemperarsi con la indispensabilità di addivenire al graduale ripristino delle attività ordinarie, riportando a regime l'attività delle reti ospedaliere e mantenendone il più possibile le funzioni e la flessibilità alla rapida conversione..

Tenuto conto del piano di riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera dell'Emilia Romagna di cui all'art. 2 del DL 19 maggio 2020 n. 34 approvato dalla Regione con DGR n. 677 del 15.06.2020 e specificamente integrato con DGR n. 869 del 17.07.2020, in particolare per gli interventi in materia di posti letto di terapia intensiva e semi intensiva e adeguamento funzionale del Pronto Soccorso, si evidenzia la necessità di adeguare la dotazione di personale per rispondere in modo adeguato ai mutati assetti, ai nuovi setting assistenziali.

Nello specifico l'esigenza di potenziamento deriva da:

- aumento della dotazione di posti letto di terapia intensiva: al fine di mantenere un rapporto infermiere/paziente coerente con i livelli previsti dalle indicazioni scientifiche e di sicurezza (rapporto 1:2) oltre che a garantire una attività di supporto da parte degli OSS per le problematiche relative alla decontaminazione e al ricondizionamento dei materiali di cura ed assistenza;



- Aumento dei posti letto di Terapia Subintensiva respiratoria al fine di mantenere il rapporto Infermiere/Paziente coerente con i livelli previsti dalle indicazioni scientifiche e di sicurezza (rapporto 1:4);
- Differenziazione dei percorsi per gli utenti che accedono al Pronto soccorso con l'istituzione della funzione del "Pre- Triage" per consentire la prima valutazione del paziente e la sua corretta immissione nel giusto percorso (Covid /no Covid) e la creazione di un'area di 24 posti letto con fonte di ossigeno per l'osservazione e sosta dei pazienti sospetti/accertati che attendono il trasferimento presso i reparti di degenza Covid;
- Nuovo assetto del Padiglione Barbieri, identificato come centro di riferimento COVID per tutto il territorio provinciale. Al suo interno alcune aree di degenza sono state rimodulate e al fine di garantire la continuità assistenziale ed il livello qualitativo delle prestazioni erogate, si è reso necessario incrementare la presenza in turno del personale infermieristico e di quello di supporto, per rispondere sia all'aumento complessità assistenziale dei pazienti degenti e sia all'impossibilità di garantire la presenza dei caregiver al letto del paziente.
- Istituzione di Punti di pre-triage all'interno delle aree ambulatoriali: in seguito all'applicazione delle indicazioni di cui ai documenti allegati A e B della delibera n.137 del 04.05.2020 (Parte Seconda) della RER, al fine di identificare i pazienti potenzialmente infetti e ridurre il rischio di trasmissione, tutti gli utenti che accedono in ospedale per essere sottoposti ad una prestazione in regione ambulatoriale, devono essere sottoposti ad una valutazione mediante somministrazione di breve questionario e misurazione temperatura corporea.
- Istituzione di un Punto Unico Tamponi: in seguito alla già citata delibera 137 della RER, tutti i pazienti in lista per intervento chirurgico programmato, devono essere sottoposti a tampone oro-faringeo per la ricerca del Coronavirus. Inoltre, prosegue l'attività di screening di tutti i dipendenti dell'A.O. che periodicamente sono sottoposti a tampone diagnostico e ai prelievi ematici per la sierologia per la tempestiva ricerca di eventuali positivi.

Il potenziamento della dotazione organica in questo contesto concerne complessivamente n. 70 infermieri e 40 oss.

### **PROGRAMMA COVID INTENSIVE CARE**

In riferimento all'attivazione della Terapia intensiva Hub Nazionale Covid19 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma all'interno del programma regionale Covid Intensive Care, che prevede l'attivazione di 14 posti letto di terapia intensiva al fine di adeguare i livelli dei servizi sanitari alle nuove esigenze di cura, risulta necessario disporre di risorse umane dedicate.

Le necessità riferiscono a medici, infermieri, oss e fisioterapisti inclusi questi ultimi in quanto la riabilitazione precoce nei pazienti ricoverati riduce significativamente la mortalità e la morbilità e può inoltre ridurre la durata della ventilazione e aiuta a prevenire le complicanze correlate al ricovero prolungato in terapia intensiva, note nel loro insieme come Sindrome post terapia intensiva (PICS).

Il personale sanitario individuato per tale attività dovrà essere esclusivamente dedicato all'assistenza di pazienti COVID positivi in quanto per motivi igienico-sanitari, non potrà



occuparsi contemporaneamente anche di pazienti non Covid e non potrà interscambiarsi con il personale che si prende cura di questi ultimi (in termini di sostituzioni ecc). Inoltre, proprio per le motivazioni sopra riportate, i medici della Terapia intensiva Hub dovranno essere in numero sufficiente a garantire la copertura dei turni diurni e di un nuovo punto guardia esclusivo.

Al termine della terza fase di attivazione modulare il personale a regime necessario, come già anticipato con nota prot. 20923 del 29.05.2020 è pari a 12 medici, 53 infermieri, 4 fisioterapisti e 10 oss.

### **POSTI LETTO STRAORDINARI TERAPIA INTENSIVA E TERAPIE SEMI INTENSIVE**

Nell'ambito del Piano di Riorganizzazione della rete ospedaliera per l'emergenza Covid19 sono previsti interventi per realizzare complessivamente 9 posti letto di terapia intensiva, 32 posti letto di semi intensiva di cui 16 staffabili a terapia intensiva.

In questo contesto, il fabbisogno individuato, come già anticipato con nota prot. 33116 del 03.09.2020, è complessivamente pari a 8 medici, 29 infermieri e 7 oss per i 9 posti letto di terapia intensiva e di 16 medici, 52 infermieri e 28 oss per i 32 posti letto di semi intensiva.

### **ATTIVITA' LABORATORIO TAMPONI DI INTERESSE COVID19**

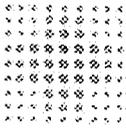
Nell'ambito delle misure organizzative poste in essere in riferimento all'emergenza Covid 19, al fine di potenziare ulteriormente la produttività del laboratorio di Igiene dell'Università di Parma di cui questa Azienda si avvale per la diagnostica dei tamponi di interesse Covid 19, si rende necessario un potenziamento di organico del personale tecnico di laboratorio, mediante l'inserimento di 18 unità con rapporto di lavoro a tempo determinato.

### **CENTRALE OPERATIVA PER UNITA' MOBILE**

L'AOU di Parma ha sviluppato, in collaborazione con l'Azienda USL di Parma, progetti di integrazione ospedale territorio innovativi quali:

- L'Unità Mobile Multidisciplinare, modello innovativo che prevede un'attività di consulenza specialistica sul territorio da parte dei professionisti dell'U.O.C. Medicina Interna e Lungodegenza Critica di Azienda Ospedaliero-Universitaria, qualificati per l'assistenza e la cura del paziente anziano polipatologico, finalizzata a ridurre gli accessi inappropriati degli ospiti di Case Residenti Anziani in Pronto Soccorso e, quando necessario, garantire la presa in carico diretta, senza gravare sul Pronto Soccorso, presso le degenze ordinarie del Dipartimento Medico-Geriatrico Riabilitativo
- L'Unità Rapida Geriatrica, per l'affido, da Pronto Soccorso, di pazienti di età uguale o superiore a 65 anni, fragili e/o polipatologici ma stabili il cui quadro patologico alla visita/valutazione in PS può essere idealmente risolto/stabilizzato in meno di 48h.

Il Dipartimento Medico-Geriatrico Riabilitativo ha assunto un ruolo di primo piano nella gestione dell'emergenza COVID-19 sia per l'organizzazione del primo COVID Hospital attivato, sia per il ruolo ormai consolidato di Dipartimento di Continuità ospedale territorio:



Unità Mobili Multidisciplinari sono state dedicate alla gestione integrata del paziente COVID-19, con particolare riferimento alle Strutture CRA, per disabili, case famiglia e altre collettività. Le due Aziende sanitarie hanno inoltre attivato un Protocollo di per la gestione integrata che prevede anche l'attività di consulenza agli MMG/PLS da parte degli Specialisti dei 3 Covid Hospital e della UOC Malattie Infettive.

E' stata inoltre istituita una Centrale di Coordinamento Emergenza COVID (CCEC) allo scopo di migliorare ulteriormente il modello di integrazione tra le diverse figure che intervengono nella gestione dei pazienti COVID ed intercettare/anticipare l'identificazione di situazioni a possibile carattere evolutivo. Le modalità operative della CCEC prevedono, in sintesi:

- Il coordinamento unico delle attività di consulenza per i pazienti a domicilio e degli interventi delle UMM per i casi di residenti in struttura per anziani o disabili
- la centralizzazione di tutte le chiamate per consulenza medico ospedaliera COVID al numero telefonico unico.

L'esperienza delle fasi più critiche dell'epidemia COVID-19 e i risultati raggiunti anche grazie all'implementazione di questi modelli innovativi suggeriscono le seguenti linee progettuali per il prossimo triennio:

- Estensione del ruolo della Centrale Unica alla gestione integrata del paziente cronico, nell'ambito dei PDTA, per una presa in carico efficace ed appropriata del paziente;
- Ulteriore sviluppo delle Unità Mobili Multidisciplinari e passaggio dalla fase sperimentale (limitata a 4 CRA nella prima sperimentazione pre-emergenza COVID-19) a quella definitiva rispetto al bacino di popolazione di riferimento;

### **POTENZIAMENTO ATTIVITA' DI SORVEGLIANZA SANITARIA AREA IGIENE E MEDICINA PREVENTIVA**

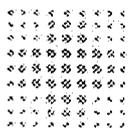
Al fine di assicurare la necessaria sorveglianza sanitaria ed i monitoraggi, in particolare del personale dedicato all'assistenza, attraverso le indagini molecolari, si rende indispensabile, considerata la situazione emergenziale, potenziare il servizio di igiene e medicina preventiva attraverso l'acquisizione di n. 2 dirigenti medici di igiene ed epidemiologia pubblica, 8 infermieri e n. 2 figure tecniche/amministrative.

### **RIORGANIZZAZIONE AREA OSTETRICA**

Le attuali attività di assistenza agite presso l'U.O. di Ostetricia e Ginecologia richiedono la fruibilità di professionisti in grado di assicurare per competenza e responsabilità specifica la qualità dell'assistenza anche in termini di soddisfazione dell'utenza, che sempre più in questi ultimi anni richiede ai professionisti supporti e risposte ai bisogni che vanno oltre lo stretto ambito assistenziale. Da anni in Azienda si è intrapreso un percorso di sostituzione del personale infermieristico con quello ostetrico, al fine di garantire il supporto ostetrico soprattutto in ambiti specifici quali in ginecologica per l'assistenza alle pazienti ginecologiche, in open space nel reparto di ostetricia per l'assistenza al neonato e alle puerpere, nel turno notturno in triage ostetrico, in sala parto.

A ciò si aggiunge la sostituzione del personale ostetrico universitario convenzionato al fine di assicurare i livelli essenziali di assistenza.

Il fabbisogno complessivamente stimato è di 20 unità ostetriche.



### **AREA RADIOLOGICA**

Nel contesto degli interventi di adeguamento e di potenziamento dei sistemi diagnostici per consentire l'idoneo supporto alle riorganizzazioni per l'emergenza Covid19, si rende conseguentemente necessario adeguare la dotazione organica dell'area radiologica come sotto riportata:

- 1 tecnico di radiologia per estensione dell'attività 7 giorni su 7 della radiologia ortopedica
- 1 tecnico di radiologia e un infermiere per attività 7 giorni su 7 dell'U.O. Scienze Radiologiche
- Un turno incrementale (infermiere/tecnico di radiologia) in Radiologia Piastra Tecnica su TC di radioterapia per liste di attesa pazienti oncologici
- 2 tecnici di radiologia per turno notturno incrementale in Radiologia emergenza per pazienti Covid

### **RETE DELL'EMERGENZA TERRITORIALE - trasporti**

La situazione emergenziale derivante dalla diffusione del virus Covid19 ha visto pesantemente coinvolti i trasporti in emergenza. Inoltre i trasporti interospedalieri svolti per pazienti critici in assistenza ventilatoria hanno rappresentato l'altro elemento di criticità vissuto dalla rete dei trasporti.

In adesione alla DGR n. 677 del 15.06.2020, si rende pertanto necessario implementare i mezzi dedicati o dedicabili ai trasferimenti secondari tra strutture Covid19, alle dimissioni protette e ai trasporti interospedalieri no Covid19.

Il piano di potenziamento della dotazione delle Centrali Operative prevede n. 6 infermieri e n. 6 autisti di ambulanza, oltre un medico rianimatore per l'Area Vasta AVEN al fine di integrare gli organici di area critica.

|                               |
|-------------------------------|
| <b>ALTRE AREE DI SVILUPPO</b> |
|-------------------------------|

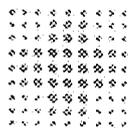
### **RETE TERRITORIALE CURE PALLIATIVE**

#### **Cure palliative pediatriche**

Prevede un sempre maggiore e più definito sviluppo delle azioni messe in campo per l'evoluzione della rete assistenziale delle cure palliative pediatriche nel territorio della Provincia di Parma hanno coinvolto l'AOUPR in collaborazione con AUSL. La rete provinciale delle cure pediatriche si integra e collabora con la rete provinciale delle cure palliative dell'adulto. Si individua la necessità di disporre a tal fine di un medico e di un infermiere.

### **CENTRO ONCOLOGICO**

Al fine di dare compiuta attuazione al progetto di realizzazione del Centro oncologico, con la creazione di una unica nuova struttura per la UO Radioterapia e la UO Oncologia, si rende



necessario provvedere ad un adeguamento della dotazione organica come di seguito evidenziato:

**Attivazione 3^ acceleratore:** 2 medici, 2 infermieri, 5 tecnici di radiologia

**Completamento dotazione organica DH oncologico:** 1 medico, 2 infermieri

**Senologia:** 2 medici, 2 infermieri di cui uno con funzioni di case manager

### **CENTRALE ANTIBLASTICI RETE PROVINCIALE**

Al fine di consentire un idoneo supporto ai sistemi di cura, si prevede la realizzazione della nuova centrale di produzione farmaci antiblastici a servizio dell'ospedale e della rete provinciale.

Il potenziamento previsto a questo riguardo prevede un dirigente farmacista, un infermiere, un tecnico di laboratorio e 2 operatori tecnici di magazzino.

### **SALA IBRIDA IN CARDIOCHIRURGIA**

La futura ristrutturazione del blocco operatorio cardiocirurgico prevista nell'ambito della realizzazione della sala ibrida, oltre a prevedere un rinnovamento delle tecnologie a servizio dell'attività di cardiocirurgia, deve contemplare anche l'adeguamento della dotazione organica, quantificato in un medico, 4 infermieri, 2 tecnici e due oss.

### **GASTROENTROLOGIA ENDOSCOPIA DIGESTIVA**

La programmazione degli investimenti prevede il completamento del 4^ piano del Padiglione Ala Sud per la realizzazione della nuova attività di endoscopia della U.O. di Gastroenterologia ed Endoscopia Digestiva.

Il progetto prevede la realizzazione di n. 6 ambulatori endoscopici, di cui due sale ibride di ampie dimensioni per poter contenere apparecchiature d'avanguardia con locale di lavoro medici adiacente per controllo e tutti i relativi locali di supporto.

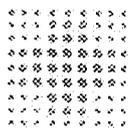
Il correlato potenziamento di personale riguarda un medico, 7 infermieri e 9 oss.

### **CARDIOLOGIA INTERVENTISTICA: ATTIVAZIONE TERZA SALA PER ANGIOGRAFO CON APERTURA SULLE 12 ORE**

Nell'ambito della riqualificazione del reparto di Emodinamica esistente presso il 1^ piano del Padiglione del Centro del Cuore è pianificata la ristrutturazione dell'attuale reparto di emodinamica e la realizzazione della terza sala interventistica per l'installazione di un angiografo per emodinamica.

L'intervento a cui fa seguito l'estensione dell'attività sulle 12 ore prevede l'implementazione dell'organico di n. 2 medici, 2 infermieri e 2 tecnici di radiologia.

### **OSPEDALE DEI BAMBINI - INSTALLAZIONE TAC**



A completamento dell'offerta diagnostica dell'Ospedale dei Bambini è prevista l'installazione di un TAC con protocolli low dose in un contesto che prevede anche la realizzazione della terapia intensiva pediatrica. L'installazione è volta anche a strutturare agevolmente percorsi "puliti" in caso risultasse necessario dedicare l'adiacente Tac del Padiglione Barbieri ai pazienti Covid ed, infine, a garantire il contenimento delle liste di attesa.

Si prevede a questo fine l'acquisizione di due dirigenti medici, 2 infermieri e 2 tecnici di radiologia.

### **RAFFORZAMENTO PERCORSO STEN NELLA RIORGANIZZAZIONE DELLA RETE PROVINCIALE DEI PUNTI NASCITA**

Si ribadisce quanto già evidenziato nel piano dello scorso anno: sono state formalizzate con delibera n. 621 del 30/12/2016, le due procedure Interaziendali che definiscono le modalità operative per la regolamentazione delle connessioni tra i centri Hub and Spoke delle province di Parma e Piacenza, sia per il Servizio di Trasporto Assistito Materno (STAM) che per il Servizio di Trasporto in Emergenza Neonatale (STEN). La rete STEN per le Province di Parma e Piacenza è al momento in fase di completamento, per l'adeguamento da parte dell'AOU di Parma del personale medico neonatologo dedicato, con particolare expertise nelle cure intensive neonatali, conditio sine qua non per l'effettuazione del trasporto neonatale in emergenza. E' seguita alla formalizzazione della procedura la formazione sul personale medico e infermieristico sia del centro Hub (U.O. Neonatologia AOU di Parma) che dei due centri Spoke (P.O. Vaio-Fidenza, P.O. AUSL Piacenza).

Il fabbisogno individuato è di tre neonatologi e di due infermieri, unitamente alla attivazione di un punto di pronta disponibilità infermieristico.

### **PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO**

Come già declinato nel piano relativo all'anno 2019, nell'ambito del Progetto di miglioramento dell'accesso in emergenza urgenza un ulteriore linea di sviluppo del progetto è quella relativa al potenziamento dell'attuale ambulatorio urgenze della U.O. Pediatria Generale e d'Urgenza con la finalità di rendere la funzione di pronto soccorso pienamente operativa e capace di rispondere anche a bisogni complessi (codici rossi, traumi pediatrici ecc.).

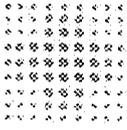
E' pertanto richiesta la presenza di personale dedicato h24 (incremento dell'organico di 6 medici), anestesisti di guardia (Terapia Intensiva) ed una riorganizzazione dell'assistenza infermieristica coerente con la maggior complessità della casistica trattata (incremento dell'organico pari a 6 infermieri e 2 OSS).

### **CHIRURGIA PLASTICA AUMENTO TURNO NOTTURNO**

L'estensione dell'attività mediante implementazione di ulteriore turno notturno richiede l'incremento della dotazione di due infermieri.

### **POTENZIAMENTO SALA OPERATORIA ORTOPEDIA**

Il 2019 ha visto la realizzazione di una riorganizzazione della Clinica Ortopedica per linee di patologia. Si è in particolare realizzata una netta separazione tra i percorsi in urgenza (traumatologia) ed in elezione mediante la suddivisione delle risorse (posti letto e sedute operatorie) in base alla consistenza delle liste d'attesa e ai flussi di pazienti traumatologici.



Il progetto ha previsto, temporaneamente, l'attivazione di una ulteriore seduta operatoria traumatologica al sabato mattina e il potenziamento delle sedute operatorie traumatologiche al lunedì e al venerdì. La seconda fase del progetto prevede un ulteriore potenziamento delle sedute operatorie dal lunedì al venerdì (1 seduta pomeridiana in più 5 giorni su 7) e l'attivazione di una nuova Pronta disponibilità anestesiologicala che permetterà di ridurre i tempi d'attesa per l'intervento per i casi ricoverati dal venerdì alla domenica.

La nuova organizzazione delle sale è anche funzionale a ridurre i tempi d'attesa per l'intervento chirurgico i pazienti con piede diabetico all'interno dello specifico PDTA in corso di formalizzazione.

Il fabbisogno individuato è di 5 medici ortopedici – di cui tre a copertura di turn over-, 2 infermieri, 1 tecnico di radiologia e 2 OSS.

### **VERTICALIZZAZIONE SALE OPERATORIE E IMPLEMENTAZIONE CHIRURGIA ROBOTICA**

Tale contesto si articola in diversi ambiti in ognuno dei quali sono stati introdotti specifici elementi di novità importante, in particolare:

A) Qualificazione e sviluppo dei percorsi chirurgici ed identificazione delle equipe operatorie per le singole linee produttive

B) "verticalizzazione delle sale operatorie" prevedendo, in particolare, il pieno utilizzo delle sale operatorie disponibili dalle ore 8:00 alle ore 20:00;

C) Distinzione tra ambienti chirurgici dedicata all'attività d'urgenza e programmata e istituzione di un Comparto Operatorio dedicato all'Emergenza e Urgenza (COE), aperto h24 e 7 giorni su 7. La chiave di lettura dell'intera progettazione è stata la valorizzazione della programmazione, intesa come atto organizzativo complessivo di tutti i processi e setting che si muovono attorno all'intervento chirurgico.

L'Azienda, a seguito di un percorso di health technology assessment, ha intrapreso il percorso di qualificazione dell'attività chirurgica che prevede l'avvio della chirurgia robotica. Le discipline maggiormente coinvolte nella prima fase di implementazione sono Urologia, Chirurgia Generale, Ginecologia e Chirurgia Toracica.

In questi ambiti il fabbisogno individuato è di 2 infermieri e di 2 oss.

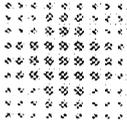
### **AUMENTO UNITA' INFERMIERISTICA PROGETTO EMOCASA E RIORGANIZZAZIONE ATTIVITA'**

In relazione alle attività del progetto "Emocasa" ed in particolare alla estensione dell'attività sul pomeriggio, si prevede il potenziamento di personale con un medico e un infermiere.

### **PROGETTO ORTOGERIATRIA - RIASSETTO PADIGLIONE ORTOPEDIE**

E' in corso di sviluppo il Progetto di riassetto del Padiglione Ortopedie che ha come scopo quello di riunire tutte le funzioni coinvolte nell'assistenza e nella cura dei pazienti con patologia dell'apparato locomotore. La prima fase del Progetto prevede il trasferimento, presso tale plesso ospedaliero, della UOC Geriatria e della funzione di orto-geriatria dal padiglione in una collocazione funzionale all'integrazione con degenze ortopediche e traumatologiche. In una fase successiva anche la Medicina Riabilitativa troverà collocazione in continuità con le altre discipline coinvolte.

Il personale necessario è stimato in un medico geriatria, 3 infermieri, 2 fisioterapisti e due oss.



### **INCREMENTO ATTIVITA' ANATOMIA PATOLOGICA**

A seguito dell'aumento dei carichi di lavoro presso l'U.O. Anatomia Patologica si rende necessaria l'acquisizione di tre tecnici di laboratorio.

### **STROKE UNIT**

Rispetto al progressivo incremento di attività e al fine di ottemperare ai requisiti specifici per le Stroke Unit, si prevede il potenziamento di personale con 2 medici, 4 infermieri e 2 oss.

### **AREA MEDICINA TRASFUSIONALE**

Nell'ambito delle attività della medicina trasfusionale si rende necessario provvedere ad un potenziamento dell'organico per attività di lavorazione sangue sulla domenica (1 tecnico di laboratorio e 1 preparatore di laboratorio) nonché a seguito dell'incremento di attività derivanti dalla validazione delle sacche provenienti da Reggio Emilia (2 tecnici di laboratorio)

### **PROGRAMMAZIONE DELL'ASSISTENZA PRIMARIA IN COLLABORAZIONE CON AZIENDA USL DI PARMA**

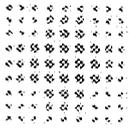
La collaborazione con Azienda Usl di Parma nella programmazione dell'assistenza primaria, oltre che fattore di potenziamento per superare gli attuali limiti delle Case della Salute per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo, è elemento centrale nella riorganizzazione della rete ospedaliera e territoriale integrata ai fini dell'appropriatezza dei ricoveri e delle prestazioni sanitarie.

Relativamente all'ambito territoriale del distretto di Parma, la collaborazione con Azienda Usl e le strutture sociali del Comune di Parma, occorre rivedere e riformulare i percorsi relativi alle cronicità e alle fragilità che si intendono affrontare e garantire (PDTA) con la definizione di supporti specialistici necessari.

Per i bisogni occasionali andranno sempre più compiutamente definite le prestazioni specialistiche di base garantite nelle Case della Salute, con particolare riferimento a quelle "hub", tenendo conto degli aspetti epidemiologici, del fabbisogno nonché alla valutazione di economicità di sistema (HTA) e alle politiche di "rete" che a livello distrettuale potranno essere validate e perfezionate nella reciprocità della relazione tra Case della Salute Hub e Spoke o tra Case della Salute ed AOU di Parma.

Nel triennio dovranno trovare realizzazione la definizione di azioni omogenee e condivise per rispondere alla presa in carico delle patologie croniche e ai bisogni di prestazioni di specialistica ambulatoriale mediante la disponibilità di professionisti di AOU all'interno delle Case della Salute, finalizzate ad implementare la presa in carico integrata, ed il potenziamento dell'attività specialistica con i professionisti di AOU per le risposte ai bisogni occasionali di salute della popolazione di riferimento.

Analoga collaborazione è prevista per il Distretto Sud Est dell'Azienda Usl di Parma, per lo sviluppo delle Case della Salute, attraverso la disponibilità di competenze per la realizzazione di percorsi integrati per le principali patologie croniche e mediante il decentramento di personale infermieristico per dare compiuta operatività agli ambulatori della criticità.



Inoltre, al fine di contrastare i ricoveri inappropriati e l'iperafflusso al Pronto Soccorso, risulta indispensabile l'apporto dei professionisti di Azienda Ospedaliera per il sostegno alle CRA nella gestione dei casi complessi e di snellimento dei percorsi alla dimissione, prevedendo la definizione standardizzata ed omogeneamente diffusa sul territorio provinciale della procedura sulle dimissioni protette/difficili.

Si conferma il fabbisogno già in parte individuato nel piano precedente di due neurologi, 3 reumatologi, due oncologi e un urologo.

In particolare per quanto riguarda la disciplina di reumatologia, si prevede altresì l'inserimento di una figura medica a tempo determinato previo apposito e specifico finanziamento.

#### **NUMERO UNICO DI EMERGENZA EUROPEO "112"**

In considerazione della deliberazione n. 1993/2019 della DGR Regione Emilia-Romagna, con la quale si prevede la realizzazione sul territorio regionale del servizio "Numero unico di emergenza europeo 112" e la conseguente realizzazione di due centrali uniche di risposta collocate rispettivamente a Bologna presso l'Ausl di Bologna e a Parma presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, risulterà necessario nel triennio provvedere alla implementazione dell'organico dedicato che sarà quantificato sulla base dello specifico modello organizzativo adottato.

#### **AREA INFERMIERISTICA E TECNICA SANITARIA**

Si prevede altresì l'ulteriore rafforzamento e consolidamento della dotazione nell'ambito del Servizio Tecnico ed Infermieristico relativamente al personale dirigente delle professioni sanitarie, nell'ottica di un miglioramento e qualificazione delle attività di competenza di tale servizio, tenuto anche conto degli sviluppi che hanno interessato in questi ultimi anni le professioni sanitarie, mediante l'assunzione a tempo indeterminato di 8 dirigenti.

Relativamente alle professionalità dell'area comparto, si precisa che sono attualmente in itinere le procedure di concorso in forma aggregata tra le Aziende di Area Vasta Emilia Nord per i profili di tecnici di radiologia, tecnico di laboratorio biomedico e logopedista.

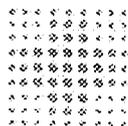
Per tali figure non appena disponibili le relative graduatorie si procederà alle assunzioni necessarie al mantenimento dell'organico.

#### **LAVORO ATIPICO**

Per quanto riguarda il lavoro atipico ed in particolare il lavoro interinale, l'anno 2020 ha visto il ricorso a tale modalità di reclutamento in termini consistenti quale strumento immediato e tempestivo per rispondere alle esigenze assistenziali derivanti dall'emergenza Covid19.

Compatibilmente con il normalizzarsi della situazione epidemiologica e con il superamento delle difficoltà di reclutamento tramite le ordinarie procedure, il triennio vedrà la riduzione di questa tipologia di rapporto.

Oltre alla sostanziale riduzione già realizzata nel corso del 2019 attraverso la progressiva dismissione di contratti di somministrazione a fronte di contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, si prevede un ulteriore il calo dell'utilizzo di tale forma di



impiego flessibile. L'eventuale ricorso a detta forma sarà limitato a specifici contesti aziendali o temporali (es. periodo estivo, necessità puntiformi e temporanee in ambito ospedaliero ecc.).

Con riferimento ai contratti libero professionali, si conferma che si tratta di forme di arruolamento che nel corso del tempo si sono significativamente ridotte e sono limitate a specifiche attività progettuali alle quali nella maggior parte dei casi corrisponde un finanziamento extraaziendale (e che, analogamente al lavoro interinale), nell'anno 2020 ha registrato un trend in deciso aumento quale strumento previsto, tra gli altri, dalla legislazione di emergenza per fronteggiare le criticità del sistema sanitario derivante dall'emergenza COVID.

### **STRUTTURE COMPLESSE**

Per quanto riguarda le strutture complesse di area clinica, la pianificazione del fabbisogno ha contempla, nel rispetto degli standards previsti dal Patto per la Salute e recepiti nel D.M. 70/2015, la copertura delle seguenti posizioni, per le quali si richiede specifica autorizzazione:

- U.O. Neuroradiologia
- U.O. Medicina Trasfusionale (per la quale è già stata inviata specifica richiesta di autorizzazione con nota prot. 43974 del 25.10.2019)

Si chiede inoltre con la presente autorizzazione all'istituzione e al conseguente avvio delle procedure per il conferimento dell'incarico di Direttore dell'U.O. Terapia Antalgica.

### **AREA TECNICA-AMMINISTRATIVA**

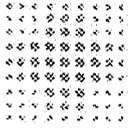
Nel corso del triennio si ravvisa altresì la necessità di procedere al reclutamento di professionalità appartenenti al ruolo amministrativo e tecnico, stante le cessazioni intervenute, anche per effetto dell'utilizzo della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

A seguito dell'approvazione delle graduatorie di concorso pubblico di Area Vasta per i profili del ruolo amministrativo si è già provveduto nel corso del 2020 all'assunzione del personale necessario a garantire il regolare svolgimento delle attività all'interno dei diversi servizi aziendali.

Relativamente all'area amministrativa, per il triennio oltre alla copertura del turn over, si prevede il potenziamento di organico di n. 9 assistenti amministrativi e 9 collaboratori amministrativi a supporto di incrementi di attività o di processi riorganizzativi (quali ad esempio nell'ambito delle attività di reclutamento dell'Area Giuridica del Dipartimento Risorse Umane, revisione assetti e funzioni parte amministrativa della Direzione Sanitaria, area accessibilità e centri di prenotazione, cartelle cliniche, controllo di gestione, affari legali, affari generali e potenziamento ufficio relativo alla gestione integrata dei rapporti AOU/Università).

Nell'area tecnica del comparto, la pianificazione considera, relativamente all'ambito ICT, oltre il ripristino dell'organico, l'acquisizione di due figure di collaboratore tecnico- informatico e di due programmatori per lo sviluppo alcuni funzioni strategiche oggi non sufficientemente strutturate, tra le quali in particolare il consolidamento della gestione dei flussi informativi.

Relativamente all'area delle attività tecniche si rende invece necessario il potenziamento di organico con la figura di 6 collaboratori tecnici ingegneri civili-edili in relazione alle manutenzioni edili per gli interventi di ristrutturazione ed adeguamento derivanti dal Covid19, nonché per l'imminente avvio di cantieri correlati ai finanziamenti della programmazione degli



investimenti. Le esigenze sono correlate in particolare alle attività manutentive, alle attività degli ambiti sanitari complessi e alla gestione delle pratiche edilizie.

Il fabbisogno considera altresì la necessità di provvedere al reclutamento nell'area della dirigenza amministrativa, mediante l'acquisizione di 4 dirigenti amministrativi.

Quanto al personale universitario, si ipotizza una ulteriore riduzione della dotazione attualmente indicata relativamente al personale medico in continuità con il trend degli ultimi anni, a cui si aggiunge la cessazione di personale sanitario dell'area del comparto (specificatamente nel profilo di ostetrica come più sopra evidenziato). La previsione di costi tiene conto anche delle assunzioni effettuate al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza in concomitanza alle cessazioni di personale universitario convenzionato.

La pianificazione del fabbisogno di personale deve altresì tenere conto della necessità di assicurare la sostituzione dei professionisti dell'area del Comparto, dipendenti dell'Azienda, distaccati per l'esercizio delle funzioni di tutor didattici dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie dell'Università.

Tenendo conto delle necessità correlate alle aree sopra descritte, dei percorsi di stabilizzazione dell'area della dirigenza medica e sanitaria, si rileva l'esigenza di rimodulare la dotazione organica, come esplicitata nella Tabella B allegata.

Si precisa che il dato relativo ai "FTE anno" della tabella A è stato calcolato tenendo conto delle assunzioni e cessazioni avvenute in corso d'anno e dei part time e i costi sono stati esposti comprensivi di oneri e IRAP secondo l'aggregato regionale.

Si precisa infine che è stata garantita la preventiva informazione sindacale, secondo le previsioni del CCNL Comparto Sanità e delle aree dirigenziali del SSN, come richiesto dall'art. 6 comma 4 del D. Lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 non risultano individuate eccedenze di personale.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgo cordiali saluti

Massimo Fabi

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2020

| MACROPROFILI                      | Personale universitario |                       |                      |               |                     |                    | Centratibatipici <sup>1</sup> |                   |                     |                      |                      |                     | Specialisti ambulatoriali | Guardia medica territoriale | Emergenza territoriale | Specialisti di guardia medica territoriale | Convenzioni tra aziende del SSN per emergenze | Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte |                       |                    |       |                    |       |                |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|---------------|---------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|--|---|--|-----------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|----------------|
|                                   | FTE anno                | COSTO                 | di cui costo COVID   | FTE anno      | COSTO               | di cui costo COVID | SANITARIO                     | NON SANITARIO     |                     | NON FINANZIATO COVID | NON FINANZIATO COVID | di cui costo COVID  |                           |                             |                        |  |   | FTE anno <sup>2</sup>                        | FTE anno <sup>2</sup> | di cui costo COVID | COSTO | di cui costo COVID | COSTO | non finanziate |
|                                   |                         |                       |                      |               |                     |                    |                               | COSTO             | di cui costo COVID  |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| <b>PERSONALE DIRIGENTE</b>        |                         |                       |                      |               |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Medici <sup>3</sup>               | 601,32                  | 61.000.282,58         | 13.560.819,67        | 96,48         | 5.575.954,63        | 254.204,23         |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Veterinari                        |                         |                       |                      |               |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Dirigenza sanitaria               | 96,24                   | 7.710.405,17          | 1.032.093,32         | 11            | 470.683,00          | 55.387,03          |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Dirigenza PTA                     | 21,9                    | 2.002.948,50          | 643.209,13           |               |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| <b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b> | <b>723,04</b>           | <b>72.714.457,25</b>  | <b>15.256.222,32</b> | <b>107,58</b> | <b>6.046.637,63</b> | <b>309.591,26</b>  |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| <b>PERSONALE COMPARTO</b>         |                         |                       |                      |               |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Personale infermieristico         | 1911,09                 | 84.154.486,89         | 15.822.580,81        | 2,5           | 10.923,44           |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Personale sanitario altri         | 357,93                  | 14.561.326,08         | 5.471.524,19         | 20,58         | 89.923,36           |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| OSS/OVA                           | 645,69                  | 22.572.306,08         | 5.520.344,38         | 4,75          | 14.020,00           |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Personale tecnico altri           | 345,96                  | 12.273.868,37         | 3.001.721,89         |               |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| Personale amministrativo          | 175,95                  | 6.793.850,59          | 1.140.933,40         | 11,42         |                     |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| <b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>  | <b>3474,65</b>          | <b>128.092.569,64</b> | <b>23.958.589,81</b> | <b>39,45</b>  | <b>130.943,80</b>   |                    |                               |                   |                     |                      |                      |                     |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |
| <b>FABBISOGNO PERSONALE 2020</b>  | <b>4198,68</b>          | <b>200.806.925,89</b> | <b>39.214.702,13</b> | <b>147,03</b> | <b>6.177.581,43</b> | <b>309.591,26</b>  | <b>8.238.799,27</b>           | <b>285.971,27</b> | <b>1.020.377,21</b> | <b>1.020.377,21</b>  | <b>7.258.369,43</b>  | <b>6.638.987,48</b> |                           |                             |                        |  |   |  |                       |                    |       |                    |       |                |

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

<sup>2</sup>Pr. coeco, somministrazione, prestazioni occasionali

<sup>3</sup>Calcolare in base al n.ore su full time (20/30 ore) tolta assenze, ferie, ecc.)



TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

| MACROPROFILI                      | Personale dipendente |                       | Personale universitario |                     | Contratti atipici <sup>2</sup> |               |                     |                     | Specialisti ambulatoriali | Guardia medica | Emergenza territoriale | Convenzioni                        |                   | Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte |                     |
|-----------------------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------------|---------------|---------------------|---------------------|---------------------------|----------------|------------------------|------------------------------------|-------------------|--|---------------------|
|                                   | FTE anno             | COSTO                 | FTE anno                | COSTO               | SANITARIO                      | NON SANITARIO | FINANZIATO          | NON FINANZIATO      |                           |                |                        | tra aziende del SSN per consulenze | COSTO             | finanziate da Baluzzi                        | COSTO               |
| <b>PERSONALE DIRIGENTE</b>        |                      |                       |                         |                     |                                |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Medici                            | 655,32               | 68.540.707,58         | 96,66                   | 5.492.817,54        | 1.600.000,00                   |               | 755.000,00          | 845.000,00          |                           |                |                        | 260.000,00                         | 106.000,00        |  | 950.000,00          |
| Veterinari                        | 0                    |                       |                         |                     |                                |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Dirigenza sanitaria               | 101,49               | 8.131.016,42          | 11                      | 418.000,00          | 610.000,00                     |               | 400.000,00          | 210.000,00          |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Dirigenza PTA                     | 26,5                 | 2.258.666,61          |                         |                     |                                |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| <b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b> | <b>783,31</b>        | <b>78.930.390,61</b>  | <b>107,68</b>           | <b>5.910.817,54</b> | <b>2.210.000,00</b>            |               | <b>1.155.000,00</b> | <b>1.055.000,00</b> |                           |                |                        | <b>260.000,00</b>                  | <b>106.000,00</b> |  | <b>950.000,00</b>   |
| <b>PERSONALE COMPARTO</b>         |                      |                       |                         |                     |                                |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Personale infermieristico         | 2131,34              | 93.443.243,72         | 2,5                     | 73.000,00           |                                |               |                     | 600.000,00          |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Personale sanitario altri         | 397,68               | 16.178.437,56         | 20,58                   |                     | 600.000,00                     |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  | 159.000,00          |
| OSS/OJA                           | 0                    |                       | 0                       |                     |                                |               |                     |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Personale tecnico altri           | 368,71               | 12.502.268,28         | 4,75                    | 5.583,00            |                                |               | 90.000,00           |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| Personale amministrativo          | 189,45               | 7.315.117,90          | 11,62                   | 14.000,00           |                                |               | 30.000,00           |                     |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| <b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>  | <b>3856,37</b>       | <b>155.520.865,46</b> | <b>39,45</b>            | <b>92.583,00</b>    | <b>600.000,00</b>              |               | <b>90.000,00</b>    | <b>600.000,00</b>   |                           |                |                        |                                    |                   |  |                     |
| <b>FABBISOGNO PERSONALE 2020</b>  | <b>4639,68</b>       | <b>234.451.256,07</b> | <b>147,13</b>           | <b>6.003.400,54</b> | <b>2.810.000,00</b>            |               | <b>1.245.000,00</b> | <b>1.655.000,00</b> |                           |                |                        | <b>260.000,00</b>                  | <b>127.000,00</b> |  | <b>1.109.000,00</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 2020**

| MACROPROFILI                               | Personale dipendente |                       | Personale universitario |                     |
|--|----------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|
|  | TESTE                | COSTO                 | TESTE                   | COSTO               |
| <b>ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:</b>       |                      |                       |                         |                     |
| <b>PERSONALE DIRIGENTE</b>                 |                      |                       |                         |                     |
| Medici <sup>1</sup>                        | 652                  | 68.193.464,78         | 105                     | 5.965.513,05        |
| Veterinari                                 | 0                    | 0,00                  |                         |                     |
| Dirigenza sanitaria                        | 100                  | 8.011.642,94          | 11                      | 418.000,00          |
| Dirigenza PTA                              | 27                   | 2.301.282,96          |                         |                     |
| <b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>          | <b>779</b>           | <b>78.506.390,68</b>  | <b>116</b>              | <b>6.383.513,05</b> |
| <b>PERSONALE COMPARTO</b>                  |                      |                       |                         |                     |
| Personale infermieristico                  | 2181                 | 95.620.461,57         | 8                       | 233.600,00          |
| Personale sanitario altri                  | 393                  | 15.988.045,57         | 21                      |                     |
| OSS/OTA                                    | 728                  | 24.685.121,94         |                         |                     |
| Personale tecnico altri                    | 424                  | 14.377.049,04         | 5                       | 27.915,00           |
| Personale amministrativo                   | 188                  | 7.259.129,93          | 14                      | 196.000,00          |
| <b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>           | <b>3914</b>          | <b>157.929.808,04</b> | <b>48</b>               | <b>457.515,00</b>   |
| <b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2020</b> | <b>4693</b>          | <b>236.436.198,72</b> | <b>164</b>              | <b>6.841.028,05</b> |

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