

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 718990 del 06/08/2021 avente a oggetto "Trasmissione delle indicazioni operative regionali per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2021-2023 da parte delle Aziende ed Enti del SSR" si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull'andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del PTFP per il triennio di competenza, in aggiornamento di quanto già riportato nel PTFP 2020-2022 ed in osservanza delle linee operative indicate nella nota inviata.

### 1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE

Per l'anno 2021 le determinanti della programmazione del personale possono essere raggruppate in due aree di sviluppo: da un lato quella collegata alla gestione pandemica COVID-19 ed alla campagna vaccinale; dall'altro quella collegata al mantenimento, alla ripresa ed allo sviluppo delle altre attività aziendali.

Con riferimento alla specifica gestione pandemica il 2021 si è caratterizzato per il consolidamento delle acquisizioni di personale effettuate nel corso del 2020 e dedicato alle attività che sono continuate anche durante tutta l'annualità in esame, quali:

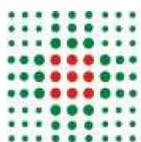
- Gestione dei Tamponi Drive Through (25 operatori infermieristici);
- Gestione delle centrali operative distrettuali e delle equipe dedicate alla sorveglianza attiva COVID-19 (50 operatori sanitari e 15 OSS);
- Gestione delle 9 equipe USCA;
- Gestione dei tre OSCO COVID attivati in provincia a Novi, Soliera e Fanano (20 operatori infermieristici e 16 OSS);
- Gestione degli alberghi COVID attivati in provincia (8 operatori sanitari e 13 OSS);
- Potenziamento delle attività di tracciamento presso il Dipartimento di Sanità Pubblica (6 assistenti sanitari);

A tutto ciò si è aggiunta la campagna vaccinale con l'apertura dei Punti Vaccinali (PUV) nei sette distretti della provincia, con un fabbisogno di personale correlato individuato in 130 operatori sanitari addetti alla somministrazione dei vaccini e 110 operatori tecnico-amministrativi per la gestione delle attività di supporto alla campagna vaccinale.

Con riferimento invece alle ulteriori attività aziendali attivate già alla fine del 2020, il 2021 si è contraddistinto per:

- il consolidamento degli organici infermieristici presso le Case della Salute (25 unità di personale);
- l'attivazione della Medicina d'urgenza dell'Ospedale di Vignola (7 unità di personale infermieristico e 5 OSS), nonché l'ampliamento dei PI presso la Medicina d'Urgenza del PS dell'Ospedale di Carpi (7 unità di personale infermieristico e 7 OSS);
- l'attivazione dell'OBI pediatrico presso l'Ospedale di Mirandola (6 unità di personale infermieristico);
- l'attivazione di 2 nuove auto-mediche (5 unità di personale infermieristico) e del doppio triage nei PS aziendali (17 unità di personale infermieristico);
- l'investimento sulle equipe infermieristiche di sala operatoria (20 unità di personale infermieristico);
- l'implementazione delle equipe del DSM-DP per la presa in carico ed i percorsi sull'autismo e sulla salute mentale 14-25 anni (40 unità di personale tecnico-riabilitativo);
- l'implementazione della presa in carico ostetrica della gravidanza complessa (9 unità ostetriche);
- l'intervento sullo skill-mix del personale OSS presso i reparti ospedalieri aziendali (50 unità di personale OSS);

A questi aspetti occorre aggiungere quello della carenza di personale infermieristico nelle strutture sociosanitarie della provincia di Modena. Il fenomeno nel 2021 si è mantenuto, pur mitigato dagli effetti positivi della campagna vaccinale sugli operatori, ma l'Azienda per tutto l'anno in parola si è impegnata nel supporto alle strutture del sociosanitario con il proprio personale.



Di tutto ciò emerge chiara evidenza nei grafici che seguono e che rappresentano l'andamento annuo del personale a partire dal 2019:

Grafico 1 – Andamento totale personale dipendente

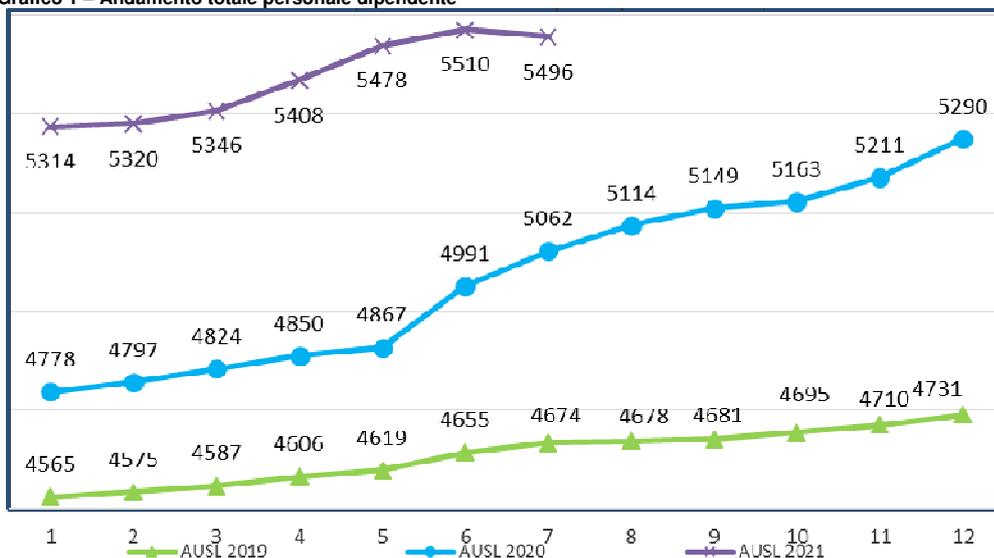
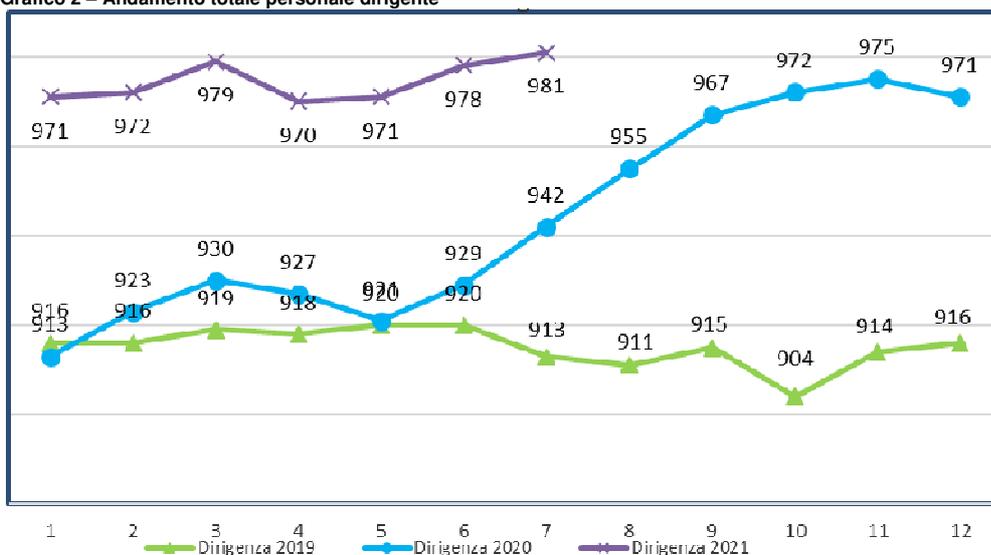
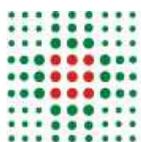
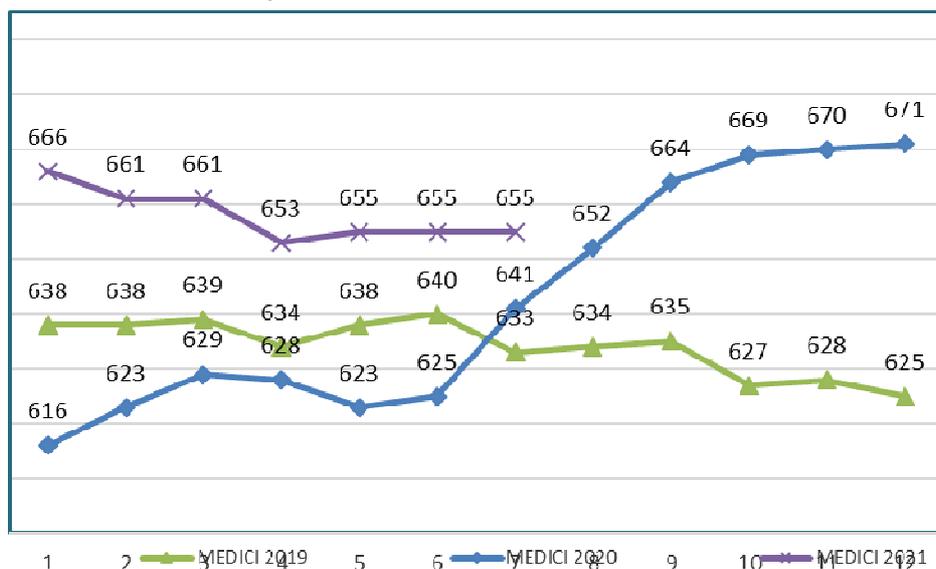


Grafico 2 – Andamento totale personale dirigente

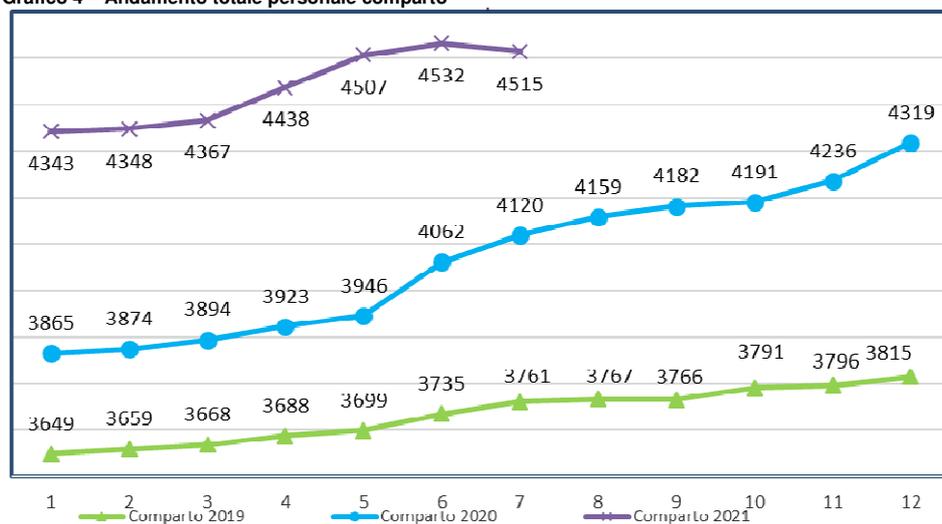




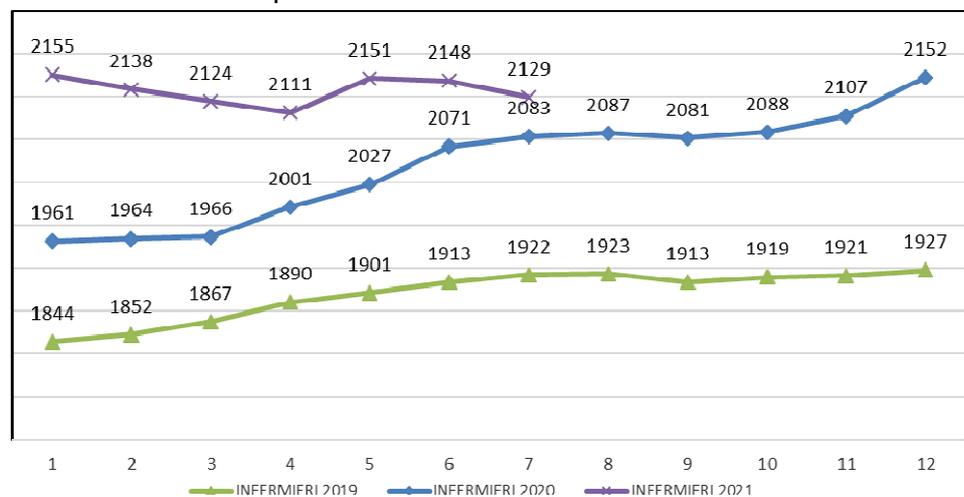
**Grafico 3 – Andamento totale personale medico**

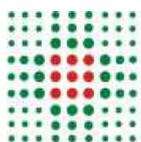


**Grafico 4 – Andamento totale personale comparto**

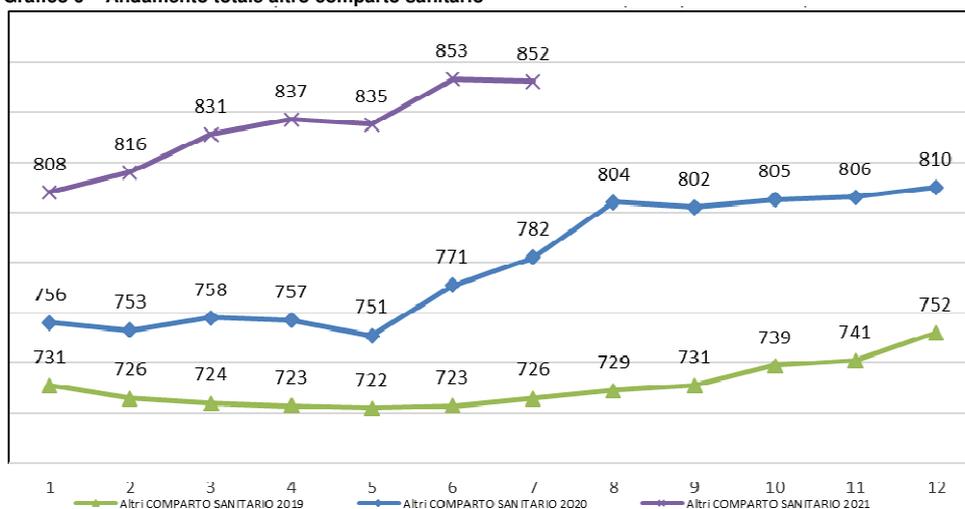


**Grafico 5 – Andamento totale personale infermieristico**

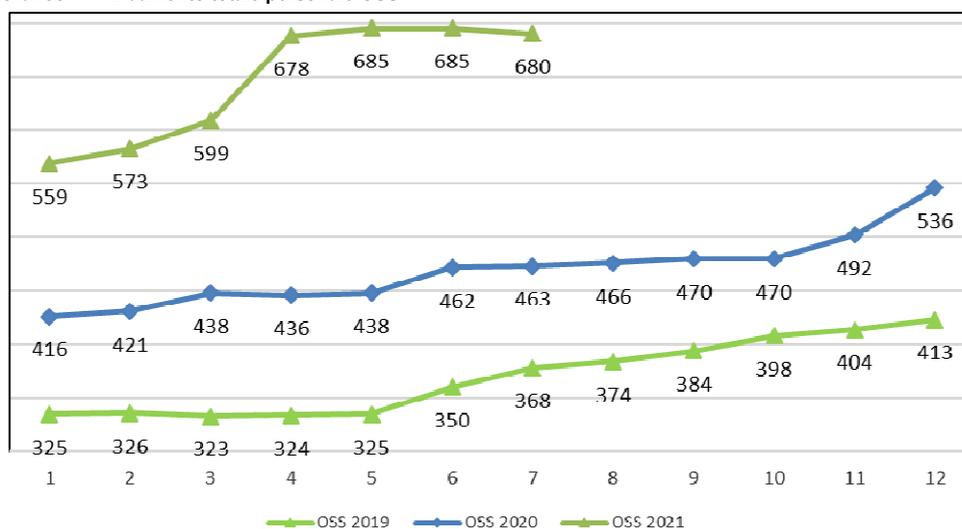




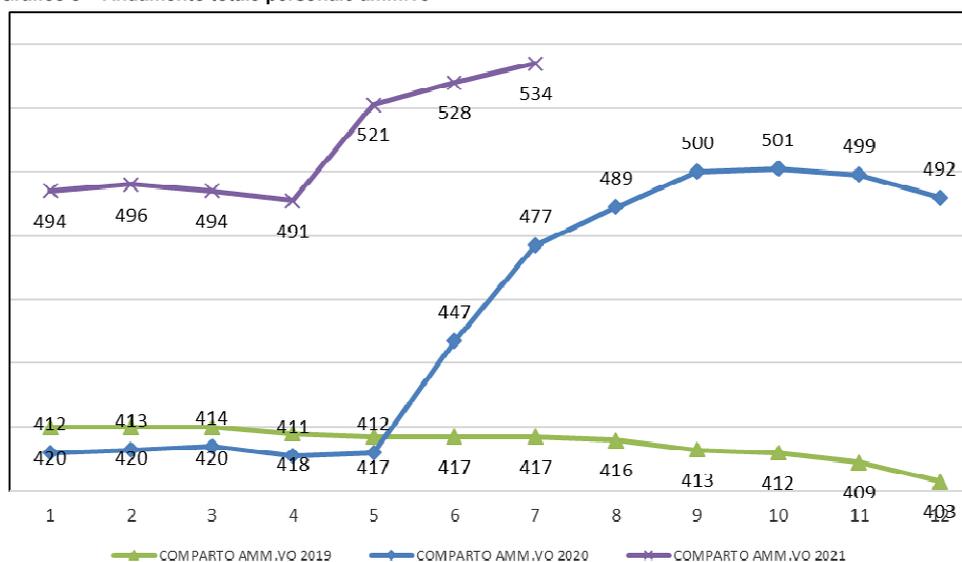
**Grafico 6 – Andamento totale altro comparto sanitario**



**Grafico 7 – Andamento totale personale OSS**



**Grafico 8 – Andamento totale personale amm.vo**



Il riflesso economico delle politiche assunzionali esplicitate a inizio paragrafo è quello riportato nelle specifiche voci della **Tabella A** con il relativo “di cui” economico legato all’impatto COVID-19, che si sostanzia in una previsione di spesa 2021 sul personale dipendente **di € 251.156.329**, con un incremento rispetto all’esercizio 2020 di 9.078.764 e collegato anche alle necessità derivanti dal mantenimento della gestione pandemica COVID-19 ed alle conseguenti necessarie implementazioni.

Per rendere confrontabili tra loro le diverse annualità con quanto riportato nei bilanci di esercizio, i costi indicati sono quelli esposti in contabilità e quindi comprensivi dei costi correlati ai rinnovi contrattuali 2016/2018, del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali e degli oneri riflessi (al netto dell’importo IRAP). I medesimi importi sono rappresentati nelle **Tablelle A** del presente PTFP comprensivi dell’IRAP.

Si precisa in merito alla quantificazione della spesa per il personale esposta nel “di cui costo COVID-19” della **Tabella A** che la stessa è stata formulata attraverso la valorizzazione dei costi diretti, secondo le indicazioni regionali ricevute il 01/09/2021.

Nella tabella che segue sono rappresentati i dati di raffronto 2021-2020 riguardanti la consistenza del personale per macro-profili come riportati nelle **Tablelle A** del PTFP che indicano la declinazione in termini di Unità di Personale *Full Time Equivalent* (FTE) dei costi indicati ai capoversi precedenti:

MACROPROFILI	Personale dipendente+universitario	
	FTE anno 2020	FTE anno 2021
<b>VALORI ESPRESSI IN:</b>		
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>		
Medici	663,70	681,30
Veterinari	91,50	91,39
Dirigenza sanitaria	158,29	167,98
Dirigenza PTA	47,80	52,64
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>959</b>	<b>993</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>		
Personale infermieristico	1973,38	2082,28
Personale sanitario altri	747,40	812,29
OSS/OTA	466,67	647,41
Personale tecnico altri	283,35	285,74
Personale amministrativo	437,65	494,98
Personale della ricerca sanitaria	0,00	0,00
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>3908,45</b>	<b>4322,70</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE</b>	<b>4867,74</b>	<b>5316,01</b>

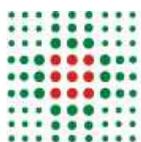
In ultimo si rende necessario aggiornare conseguentemente anche la **Tabella B** del PTFP, sulla scorta dei medesimi criteri adottati nel PTFP precedente, al fine di dare congruità della stessa con i nuovi assetti organizzativi aziendali post COVID-19.

## 2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2021 è stato quello di lavorare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, all’implementazione degli strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali.

In tal senso in area comparto il 2021 si è contraddistinto per:

- l’entrata a regime del nuovo sistema degli incarichi di funzione con l’adozione dell’intera mappatura aziendale degli incarichi e lo svolgimento delle selezioni che hanno portato, entro agosto 2021, all’attribuzione di 170 incarichi. Entro la fine dell’anno saranno espletate le restanti selezioni in modo da arrivare alla completa implementazione del sistema;
- la definizione di un accordo quadro triennale per le procedure di progressione economica orizzontale per ciascuna annualità del triennio 2021-2023;
- la revisione ed attualizzazione del sistema indennitario correlato alle particolari condizioni di lavoro;
- la definizione di un accordo quadro triennale per la progettualità incentivante 2021-2023;



Sul versante delle aree dirigenziali, sia quella sanitaria che quella PTA, nel corso del 2021 si è proceduto alla completa ridefinizione degli accordi in merito ai sistemi aziendali degli incarichi dirigenziali. Per entrambe le aree i nuovi accordi hanno recepito le introduzioni derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti tra 2019 e 2020, sviluppando il focus sulle carriere professionali oltre che su quelle gestionali; inoltre, con particolare riferimento all'area della dirigenza sanitaria, il nuovo sistema di classificazione degli incarichi ha comportato la convergenza in un'unica classificazione di posizioni, dei precedenti 4 sistemi (Dirigenza Medica, Dirigenza Veterinaria, Dirigenza Sanitaria non medica, Dirigenza delle Professioni Sanitarie) differenti. Questo importante risultato, nel pieno spirito dell'ultimo rinnovo contrattuale, consente la costruzione di percorsi di carriera interni sulla base delle condizioni per ciascuno dei profili professionali afferenti a quest'area contrattuale.

Parimenti, sempre per entrambe le aree dirigenziali (quella sanitaria e quella PTA) nel corso del 2021 si è proceduto alla completa ridefinizione degli accordi in merito ai sistemi aziendali di valutazione e riconoscimento della retribuzione di risultato. Anche in questo caso la direttrice è stata quella dell'omogeneità di percorso per tutti i dirigenti dell'Azienda, a prescindere dal profilo professionale di appartenenza.

Tali innovazioni rappresentano sicuramente un elemento fondamentale nella costruzione e definizione dei percorsi di carriera individuali e di valorizzazione professionale, nonché uno strumento imprescindibile per la tenuta organizzativa dell'Azienda. E' altresì evidente come tali elementi siano stati ancor più fondamentali in un anno complesso come il 2021 caratterizzato dal permanere della complessa gestione della pandemia.

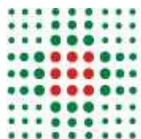
Il biennio 2022-2023 terrà conto dei seguenti e ulteriori elementi di sviluppo:

- La revisione congiuntamente, ad UNIMORE, dei rapporti e delle modalità di ingaggio degli specializzandi iscritti alle Scuole di Specialità della Facoltà di Medicina e Chirurgia nell'ambito delle strutture aziendali complementari e collegate alla rete formativa provinciale;
- La programmazione e l'implementazione delle Case della Salute e degli Ospedali di Comunità nei territori che non hanno di riferimento tali strutture, per equità e omogeneizzazione dell'offerta ai cittadini;
- Il consolidamento del modello organizzativo dell'infermieristica di Comunità a partire dalle zone disagiate della provincia;
- La valutazione di impatto dell'estensione del Servizio di Assistenza Domiciliare H24 anche a supporto della rete sociosanitaria;
- L'implementazione dei percorsi di presa in carico della cronicità e delle fragilità da parte delle equipe delle Case della Salute;
- Lo sviluppo della continuità dell'assistenza attraverso la centrale del 116117;
- L'ulteriore implementazione dei percorsi e delle pratiche professionali, mediche o delle professioni sanitarie, nell'ambito della Telemedicina.

## 2.1 POLITICHE DI STABILIZZAZIONE

Alla luce della recente revisione della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari di cui all'art. 20 del D.Lgs. n.75/2017 è utile fornire un quadro del trend del rapporto tra personale a Tempo Indeterminato e personale a Tempo Determinato con la seguente tabella:

Analisi Tempo Determinato	31/12/2015			31/12/2016			31/12/2017			31/12/2018			31/07/2019			31/07/2020			31/07/2021					
	T.I.	T.D.	%td																					
PROFILO PROFESSIONALE																								
PERSONALE INFERMIERISTICO	2257	118	5,0%	2300	97	4,0%	1751	39	2,2%	1768	74	4,0%	1762	160	8,3%	2031	52	2,5%	2003	126	5,9%			
PERSONALE OSTETRICO	117	10	7,9%	112	17	13,2%	110	18	14,1%	110	8	6,8%	105	5	4,5%	122	12	9,0%	135	11	7,5%			
PERSONALE PREVENZIONE	165	8	4,6%	156	6	3,7%	148	6	3,9%	143	11	7,1%	145	9	5,8%	149	13	8,0%	138	5	3,5%			
PERSONALE RIABILITAZIONE	267	34	11,3%	267	33	11,0%	212	32	13,1%	217	32	12,9%	219	26	10,6%	261	12	4,4%	285	21	6,9%			
PERSONALE TECNICO SANITARIO	260	15	5,5%	257	28	9,8%	189	23	10,8%	187	21	10,1%	195	22	10,1%	197	16	7,5%	241	16	6,2%			
OSS	417	79	15,9%	421	92	17,9%	284	62	17,9%	284	43	13,1%	346	22	6,0%	444	19	4,1%	472	208	30,6%			
AUTISTA	92	7	7,1%	100	3	2,9%	101	6	5,6%	94	13	12,1%	74	13	14,9%	67	11	14,1%	80	36	31,0%			
PERSONALE TECNICO	268	8	2,9%	256	8	3,0%	220	9	3,9%	209	4	1,9%	239	0	0,0%	233	4	1,7%	192	12	5,9%			
PERSONALE AMMINISTRATIVO	502	3	0,6%	486	2	0,4%	432	8	1,8%	414	8	1,9%	411	6	1,4%	476	1	0,2%	463	71	13,3%			
<b>Tot</b>	<b>4345</b>	<b>282</b>	<b>6,1%</b>	<b>4355</b>	<b>286</b>	<b>6,2%</b>	<b>3447</b>	<b>203</b>	<b>5,6%</b>	<b>3426</b>	<b>214</b>	<b>5,9%</b>	<b>3496</b>	<b>263</b>	<b>7,0%</b>	<b>3980</b>	<b>140</b>	<b>3,4%</b>	<b>4009</b>	<b>506</b>	<b>11,2%</b>			



Come si può evincere la % di ricorso al tempo determinato per molti profili professionali risulta contenuta ed al di sotto delle soglie fissate dalla Contrattazione Nazionale; seppure permangano specifiche aree professionali che presentano alcune criticità laddove il ricorso al rapporto a tempo determinato è legato alla mancanza o alla tempistica di espletamento delle relative procedure concorsuali, come risulta evidente per i profili professionali dell'OSS, dell'Autista di Ambulanza e del personale amministrativo. Oltre a questo elemento è necessario tenere conto che nel corso del 2021, specifiche finalità come l'attività di supporto all'apparato della campagna vaccinale è stata fronteggiata tramite il reclutamento a tempo determinato di personale amministrativo in cat. C e di personale OSS.

Con riferimento specifico alle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 del D.lgs. n. 75/2017 oggetto del recente intervento normativo di cui al D.L. 80/2021 l'Azienda procederà a dare seguito alle procedure a partire dall'autunno 2021.

## 2.2 ALTRE FORME DI LAVORO

Questa Azienda da diversi anni presenta un utilizzo limitato di contratti atipici per professionisti di qualificazione medica e/o sanitaria e si intende confermare tale trend anche nel triennio di riferimento del presente Piano. E' necessario però sottolineare come, con particolare riferimento al personale medico, sia sempre più critica la fase di reclutamento di molte discipline. Il fenomeno già osservato nel 2017 e nel 2018 delinea uno scostamento sempre più preoccupante e sempre maggiore tra domanda ed offerta di lavoro, con procedure concorsuali che sempre più spesso esitano in graduatorie esigue e totalmente insufficienti a garantire i fabbisogni aziendali. Ne deriva che aumenta la necessità del ricorso a forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) a cui ricorrere come *extrema ratio* dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, non è stato possibile garantire la continuità delle prestazioni assistenziali. Per alcune discipline (anestesia, emergenza urgenza, pediatria) dove la esiguità dei candidati alle selezioni e la presenza dei due grandi ospedali cittadini, gestiti dall'Azienda Ospedaliero Universitaria, rischiano di penalizzare la realtà aziendale costituita dagli ospedali di prossimità, le due Aziende hanno convenuto di inserire nei bandi di concorso di emissione AOU una clausola di possibile conferimento temporaneo dello specialista assunto dall'Azienda ospedaliera, in strutture dell'AUSL. Analogamente, sul versante del personale del Comparto l'utilizzo dei contratti di lavoro somministrato avviene in casi di assoluta necessità ed urgenza secondo le previsioni contrattuali o comunque in caso di temporanea mancanza di graduatorie utili o in situazioni di reclutamento ordinario insufficiente, onde garantire la continuità delle prestazioni assistenziali.

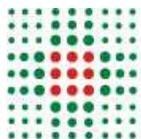
Risulta evidente da quanto esposto nei paragrafi precedenti che la situazione emergenziale COVID-19 abbia influito in maniera considerevole sull'utilizzo di queste forme contrattuali in funzione della necessità di garantire il reclutamento del personale necessario in tempi estremamente rapidi supportando ed affiancando così il "classico" reclutamento attraverso lo scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti; in particolare durante il 2021 tale fenomeno ha interessato la gestione della campagna vaccinale attraverso la contrattualizzazione del personale medico specializzando secondo i protocolli d'intesa regionali in materia.

## 2.3 FABBISOGNI RELATIVI ALLA COPERTURA DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Relativamente ai fabbisogni di copertura di incarichi di struttura complessa, nel rispetto degli standard previsti dal Patto per la Salute e dal D.M. 70/2015, si ritiene utile innanzitutto fare il quadro della programmazione 2021, già oggetto di specifica richiesta di autorizzazione in corso d'anno, fortemente caratterizzata dall'investimento nelle strutture dell'intera rete ospedaliera e territoriale.

In particolare in ambito Ospedaliero:

- La copertura della struttura complessa del Pronto soccorso e Medicina d'Urgenza dell'Ospedale di Pavullo;
- La copertura della struttura complessa di Chirurgia Generale dell'Ospedale di Mirandola;
- La copertura della struttura complessa dell'Endoscopia Digestiva e Gastroenterologia;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Direzione di Presidio Ospedaliero;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Medicina Interna dell'Ospedale di Carpi;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Medicina Interna dell'Ospedale di Pavullo;



- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Pediatria e Neonatologia di Area Nord;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Ortopedia e Traumatologia dell'Ospedale di Mirandola;

In ambito Territoriale:

- La copertura della struttura complessa di Salute Mentale di Area Sud;
- La copertura della struttura complessa veterinaria di Area C;
- La copertura della struttura complessa di SPSAL di Area Sud;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Dipendenze Patologiche di Area Sud;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa di Psicologia Clinica;

In ambito di Staff e Tecnostruttura:

- La copertura della struttura complessa del Controllo di Gestione;
- La copertura della struttura complessa "Governo Clinico, H.T.A. e garanzia dei percorsi assistenziali dei cittadini";
- La copertura della struttura complessa del Servizio Unico Attività Tecniche;
- L'avvio delle procedure per la copertura delle strutture complesse dei Servizi Unici Gestione Giuridica del Personale e Gestione Economico-Operativa del Personale;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa della Direzione Amministrativa del Dipartimento di Sanità Pubblica;
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa "Programmazione e Governo della Produzione";
- L'avvio delle procedure per la copertura della struttura complessa "Gestione Operativa dei Percorsi Chirurgici";

Si evidenziano nel seguito le ulteriori strutture complesse che sarà sicuramente necessario coprire nel periodo 2021/2022 in quanto funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In ambito Ospedaliero:

- La struttura complessa di Radiologia di Area Sud (Vignola e Pavullo);
- La struttura complessa di Anestesia e Rianimazione di Area Sud (Vignola e Pavullo);
- La struttura complessa di Pronto soccorso e Medicina d'Urgenza dell'Ospedale di Mirandola che si renderà vacante nel 2022 vacante a seguito del collocamento a riposo del titolare;
- Si rende necessario istituire una Struttura Complessa di Endocrinologia, quale servizio non di degenza e punto di riferimento aziendale a garanzia dell'intera attività di diagnostica e terapia delle patologie endocrinologiche sia acute che croniche.

In ambito Territoriale:

- la Struttura Complessa di Neuropsichiatria Infantile;

In ambito di Staff e Tecnostruttura si rende necessario istituire una struttura complessa denominata "Politiche per l'integrazione delle reti assistenziali" e deputata allo sviluppo ed all'implementazione delle reti integrate dei servizi, sia nell'ambito prettamente aziendale tra area ospedaliera e area territoriale, che in quello sovra-aziendale in rapporto con gli altri attori che insistono sul territorio modenese e contribuiscono al sistema provinciale di erogazione dei servizi.