

## PIANO ATTUATIVO DEL PIAO RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

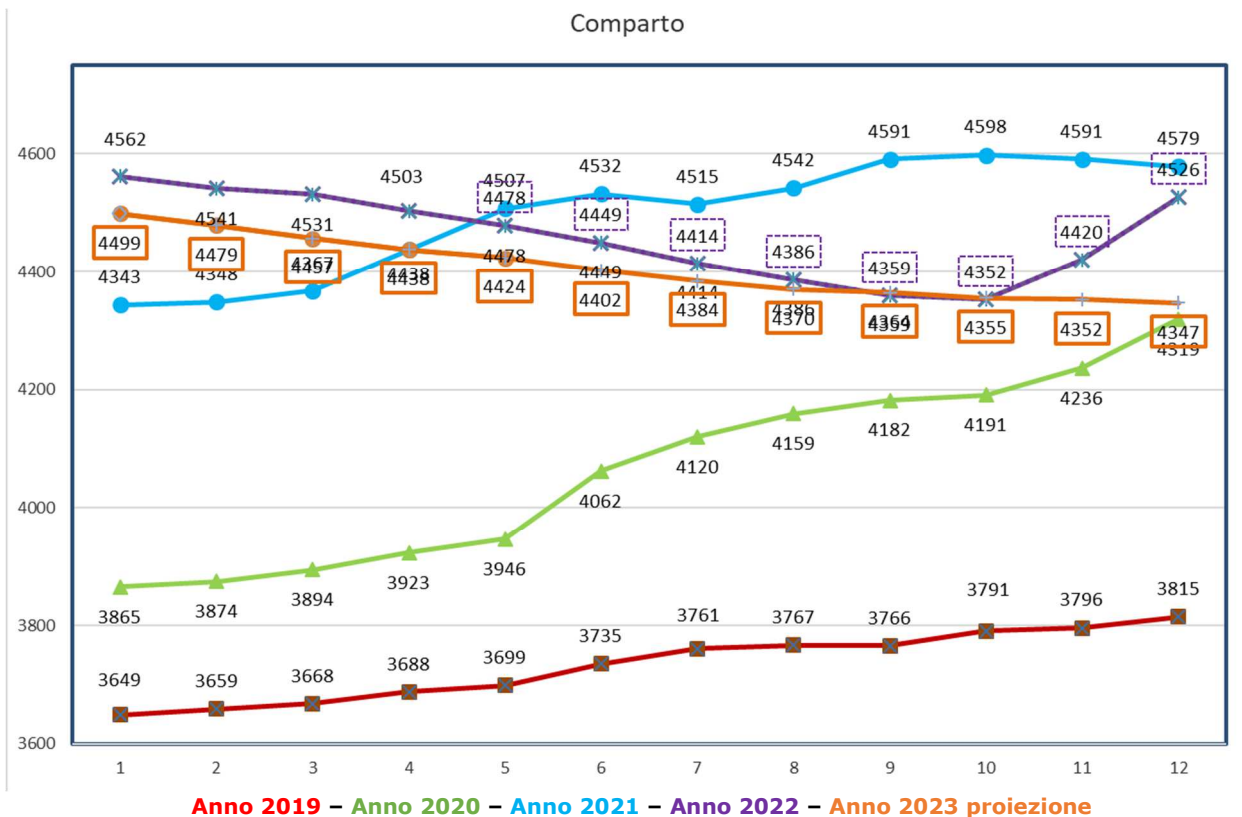
In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 620597 del 27/06/2023 avente a oggetto "TRASMISSIONE DELLA DGR N. 990 DEL 19 GIUGNO 2023 "LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE NELLE AZIENDE E NEGLI ENTI DEL SSR" E DELLE INDICAZIONI OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA DEL PIANO ATTUATIVO DEL PIAO RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025" si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull'andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del Piano Attuativo del PIAO relativo al PTFP per il triennio 2023-2025, in osservanza delle indicazioni riportate nella nota inviata.

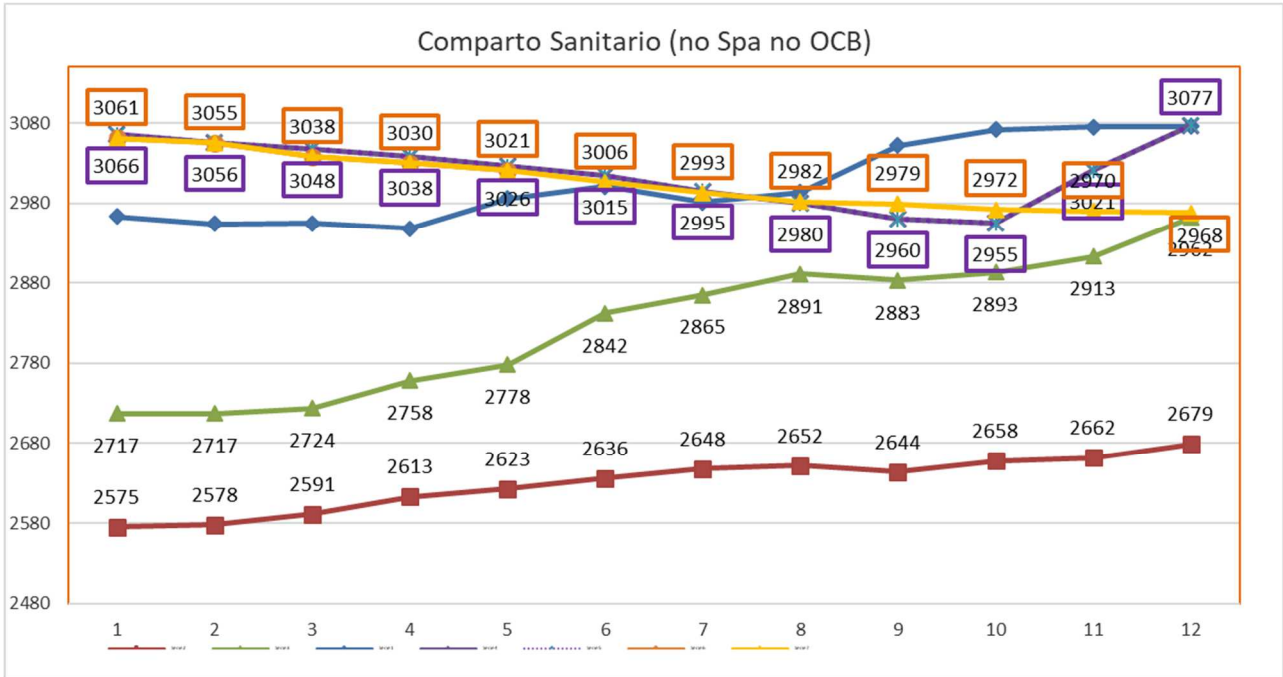
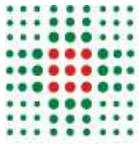
### 1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE

Per l'anno 2023 le determinanti della programmazione del personale si svilupperanno in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico complessivo assegnato con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare avente ad oggetto "Obiettivi di Budget – 2023 – integrazione della nota prot. 0178041 e 0178429 del 24/02/2023".

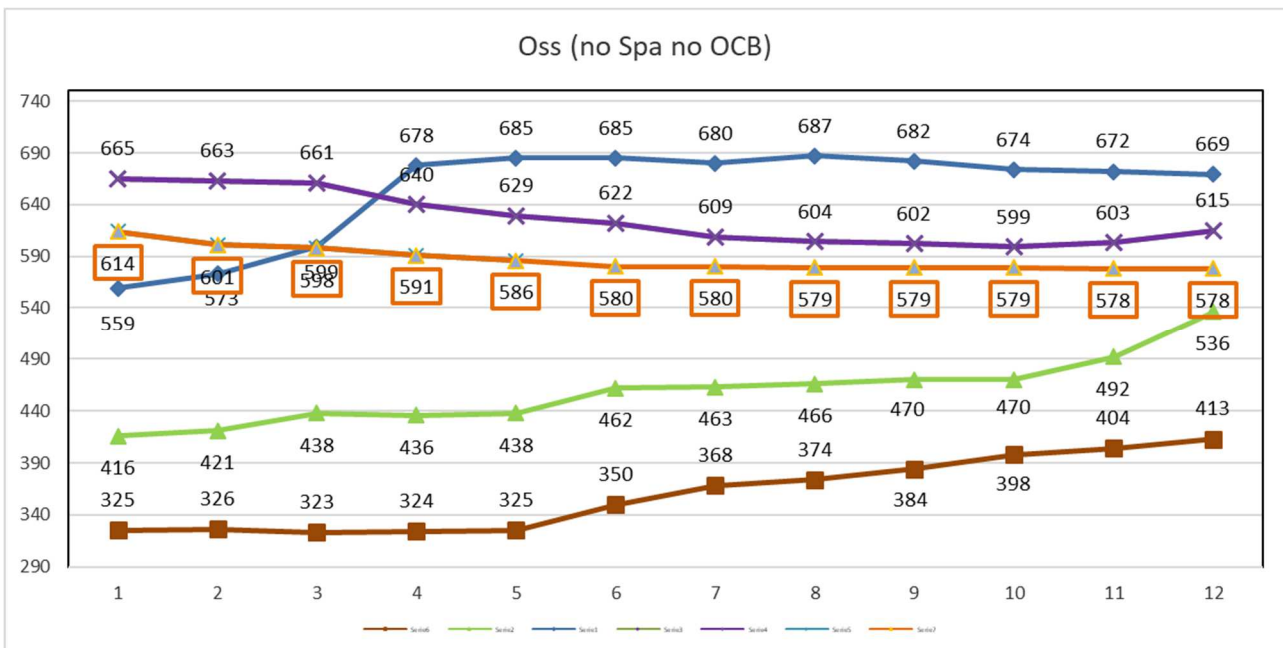
Le politiche di reclutamento seguiranno due direttrici con riferimento alle differenti componenti dell'organico aziendale.

Da un lato, in riferimento all'area del Comparto, l'obiettivo 2023 sarà quello di contenere gradualmente l'organico con una gestione della copertura di turn-over entro i livelli del 2022. I grafici che seguono, e che rappresentano l'andamento annuo del personale a partire dal 2019, ci danno evidenza di tutto ciò:

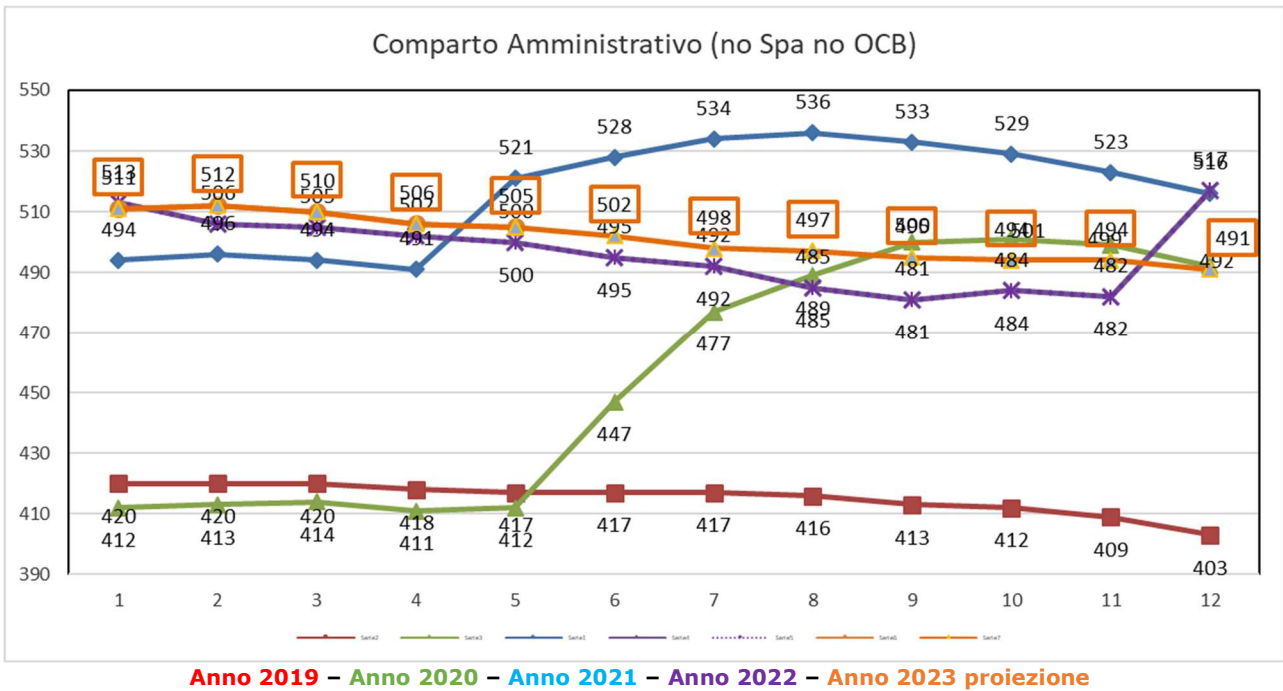
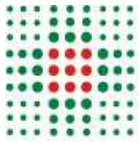




Anno 2019 - Anno 2020 - Anno 2021 - Anno 2022 - Anno 2023 proiezione



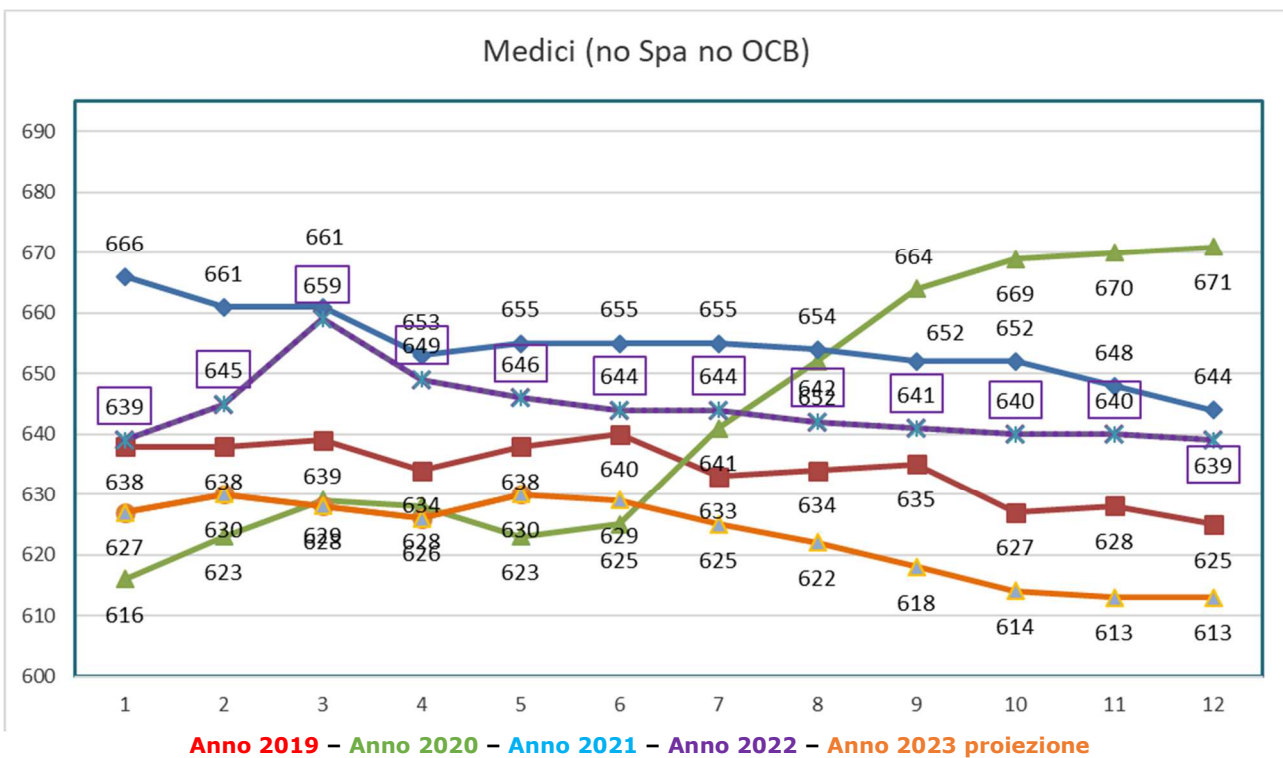
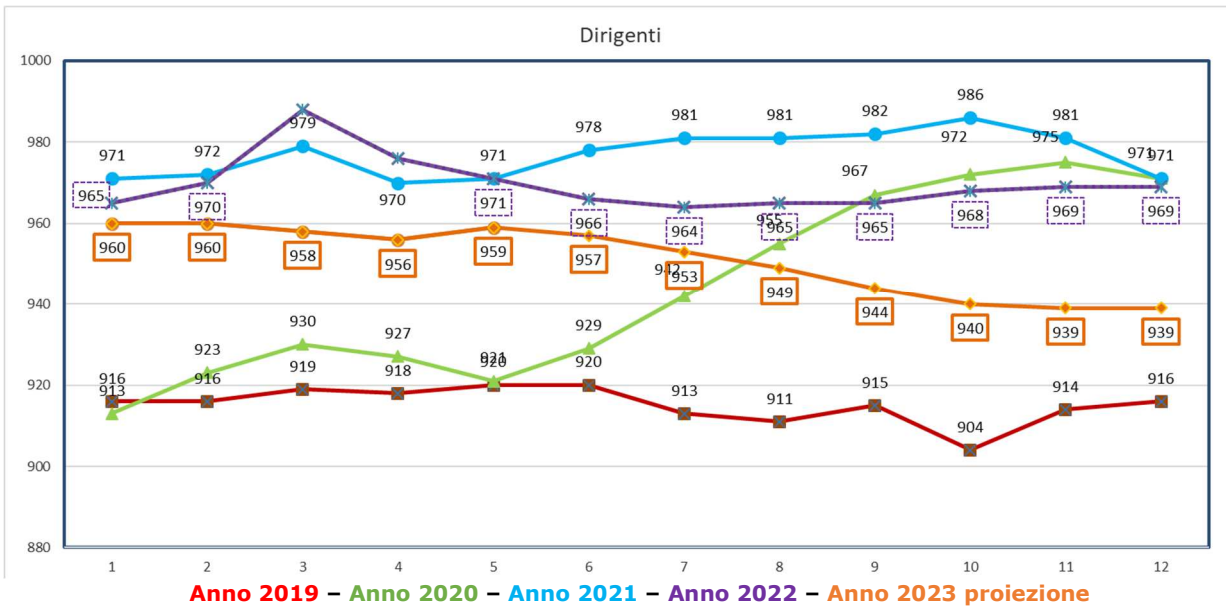
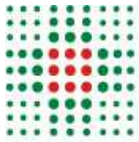
Anno 2019 - Anno 2020 - Anno 2021 - Anno 2022 - Anno 2023 proiezione

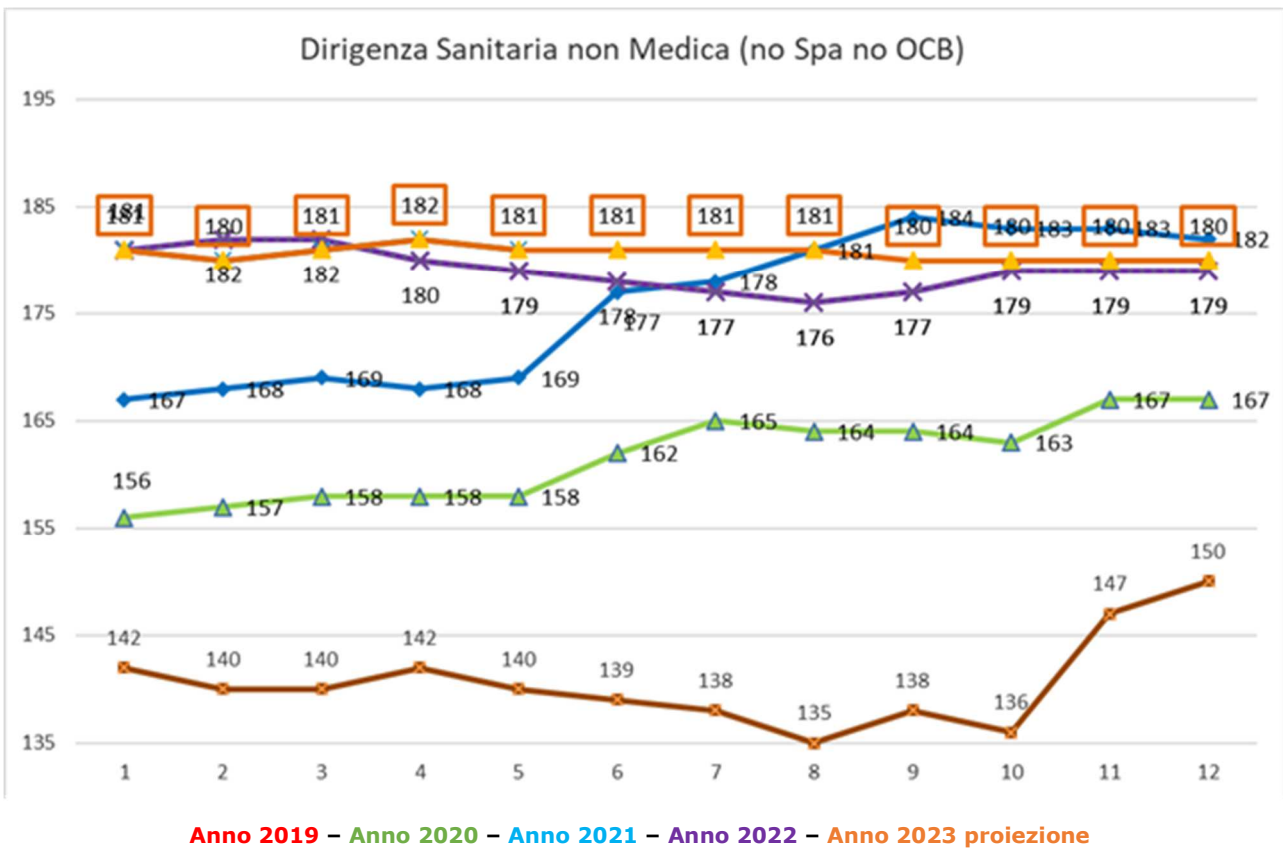
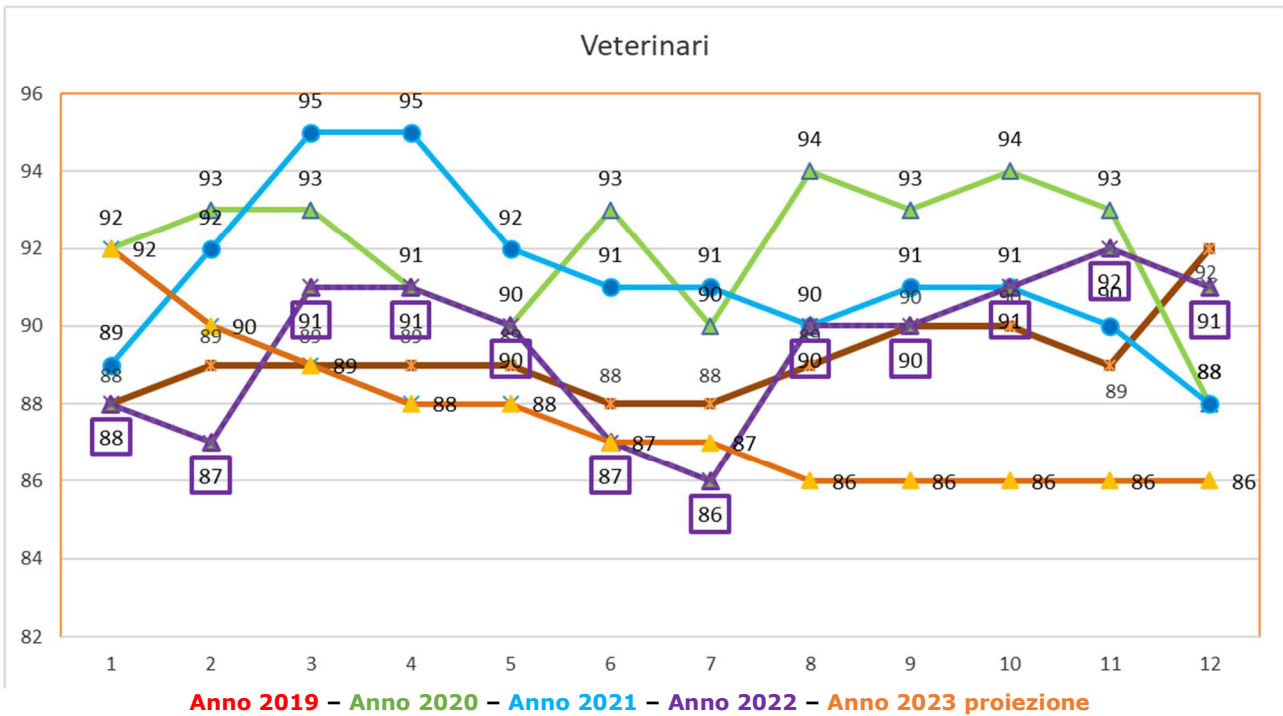
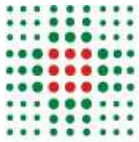


Dal lato della dirigenza sanitaria l'obiettivo 2023 sarà quello di gestire la pesante condizione degli organici, in particolare medici, attraverso l'inserimento in corso d'anno, uno "stock" di personale medico, nelle aree strategiche più depauperate, da anni di impossibilità a sostituire il turn-over per mancanza di professionisti. Tali inserimenti saranno altresì funzionali all'obiettivo del superamento del ricorso all'esternalizzazione di servizi medici (PS e ginecologia) alle cooperative. Di seguito una tabella sintetica che riporta le figure mediche necessarie:

	TOTALI
ANESTESISTI	8
PS	10
GINECOLOGI	6
INTERNISTI	8
CHIRURGHI	5
RADIOLOGI	4
ORTOPEDICI	1
Psichiatri/NPIA	10
	<b>52</b>

I grafici che seguono ci offrono analoga evidenza di tutto ciò:





Il riflesso economico delle politiche esplicitate a inizio paragrafo è quello riportato nelle specifiche voci della **Tabella A** che si sostanzia in una previsione di spesa 2023 sul personale dipendente di € 265.128.180 al netto IRAP. I costi indicati sono quelli esposti in sede di monitoraggio regionale bimestrale sull'avanzamento rispetto agli obiettivi annuali e sono altresì coerenti con quanto esposto in contabilità, quindi comprensivi dei



costi correlati al rinnovo contrattuale 2019/2021, del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali e degli oneri riflessi (al netto dell'importo IRAP). I medesimi importi sono rappresentati nelle **Tabelle A** del presente PTFP comprensivi dell'IRAP.

Va considerato come, per il raggiungimento degli obiettivi di performance e di produzione assegnati a questa Azienda il fabbisogno di personale sopra indicato, e che trova espressione nella complessiva proiezione di spesa riportata nella Tabella A 2023 rappresenta il miglior obiettivo perseguibile, facendo salva l'attuale struttura erogativa presente sul territorio modenese, attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo di tutte le risorse presenti. Proprio nell'ottica di tale ottimizzazione nel corso del 2023 sarà oggetto di revisione congiunta con l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena la gestione del Laboratorio Centralizzato AOU la cui attività passerà progressivamente in capo a questa Azienda USL razionalizzandone su base provinciale i percorsi. A questo aspetto andrà aggiunta, a partire dal 2024, la valutazione sull'impatto del nuovo modello dell'Emergenza Urgenza con particolare riferimento al fabbisogno di personale infermieristico nei CAU e UCA.

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 negli anni passati.

## **2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE**

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2023 sarà quello di continuare a lavorare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, all'implementazione degli strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali.

Sul versante dell'area comparto l'anno 2023 sarà dedicato alla "messa a terra" del nuovo CCNL 2019-2021 avvenuta a novembre 2022, in particolare attraverso:

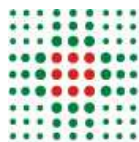
- La ridefinizione del sistema indennitario del personale;
- La revisione della regolamentazione sul nuovo sistema degli incarichi di area comparto (incarichi di posizione e incarichi di funzione);
- La ridefinizione della mappatura aziendale dei suddetti incarichi;
- La revisione del regolamento della mobilità interna aziendale;
- La revisione della regolamentazione aziendale sull'orario di lavoro;
- La definizione del sistema aziendale per l'assegnazione dei DEP.

Tutti gli argomenti sopracitati saranno tasselli ugualmente importanti per intervenire sul miglioramento delle condizioni di lavoro in azienda, sulla conciliazione vita-lavoro, sulla valorizzazione economica e professionale dei lavoratori e sulla definizione dei percorsi di carriera aziendali.

Sul versante della dirigenza sanità invece l'anno 2023 sarà il primo anno di applicazione di un importante percorso di valorizzazione della incentivazione per i professionisti operanti in setting/aree disagiate dell'Azienda individuati nelle UU.OO. aziendali del Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza e del Dipartimento di Ostetricia, Ginecologia e Pediatria, nonché nelle UU.OO. dei Distretti di Mirandola e di Pavullo n.f. (afferenti a tutte le articolazioni organizzative aziendali). Nello specifico si interverrà sull'incremento della retribuzione di premialità per i Dirigenti Medici e Veterinari di prima assunzione, quale strumento strategico di valorizzazione di queste figure professionali durante la contingente fase contraddistinta dalla carenza sul mercato del lavoro dei professionisti e dall'elevato tasso di turn-over

### **2.1 POLITICHE DI STABILIZZAZIONE**

Alla luce della recente revisione della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari 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	31/07/2019			31/07/2020			31/07/2021			30/04/2022			30/06/2023		
	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	%td	T.I.	T.D.	% T.D.	T.I.	T.D.	% Td
PROFILO PROFESSIONALE															
PERSONALE INFERMIERISTICO	1762	160	8,3%	2031	52	2,5%	2003	126	5,9%	2178	27	1,2%	2185	4	0,2%
PERSONALE OSTETRICO	105	5	4,5%	122	12	9,0%	135	11	7,5%	134	9	6,3%	126	4	3,1%
PERSONALE PREVENZIONE	145	9	5,8%	149	13	8,0%	138	5	3,5%	141		0,0%	132	4	2,9%
PERSONALE RIABILITAZIONE	219	26	10,8%	261	12	4,4%	285	21	6,9%	294	19	6,1%	303	20	6,2%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	195	22	10,1%	197	16	7,5%	241	16	6,2%	226	10	4,2%	228	1	0,4%
OSS	346	22	6,0%	444	19	4,1%	472	208	30,6%	458	182	28,4%	465	115	19,8%
AUTISTA	74	13	14,9%	67	11	14,1%	80	36	31,0%	80	21	20,8%	104	15	12,6%
PERSONALE TECNICO	239	0	0,0%	233	4	1,7%	192	12	5,9%	211	11	5,0%	182	10	5,2%
PERSONALE AMMINISTRATIVO	411	6	1,4%	476	1	0,2%	463	71	13,3%	436	66	13,1%	477	24	4,8%
Tot	3496	263	7,0%	3980	140	3,4%	4009	506	11,2%	4158	345	7,7%	4202	197	4,5%

Come si può evincere la percentuale di ricorso al tempo determinato per molti profili professionali risulta contenuta ed al di sotto delle soglie fissate dalla Contrattazione Nazionale; come si evince dalla tabella sopra riportata il ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato è in costante diminuzione nel corso dell'ultimo biennio, seppure permangano specifiche aree professionali che presentano percentuali più alte laddove il ricorso al rapporto a tempo determinato è legato alla tempistica di reclutamento a tempo indeterminato, come per i profili professionali dell'OSS e dell'Autista di Ambulanza.

Con riferimento specifico alla stabilizzazione del personale, anche nel periodo di vigenza del presente Piano l'Azienda darà seguito sia alle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 del D.lgs. n. 75/2017 che alle c.d. "stabilizzazioni dei precari del COVID" previste dalla legge di bilancio n. 234/2021, secondo le indicazioni regionali in materia e compatibilmente con il vincolo del 50% del fabbisogno assunzionale per ciascuna annualità.

## 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. 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. 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.

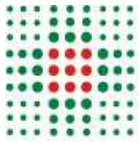
Tutto ciò premesso la programmazione 2023 si profila in linea con il trend di riduzione di tale voce di spesa già concretizzato nel 2022 ed in linea con gli obiettivi di spesa assegnati.

## 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 fare il quadro della programmazione 2023, fortemente caratterizzata dall'investimento nelle strutture dell'intera rete ospedaliera e territoriale.

In particolare in ambito Ospedaliero:

- La copertura della struttura complessa di Cardiologia ad Indirizzo Riabilitativo dell'Ospedale di Mirandola;
- La copertura della struttura complessa di Radiologia dell'Ospedale di Mirandola;
- La copertura della struttura complessa di Anestesia e Rianimazione di Area Sud;
- La copertura della struttura complessa di PS e Medicina d'Urgenza dell'Ospedale di Carpi;
- La copertura della struttura complessa di Medicina Interna Oncologica di Area Nord;
- La copertura della struttura complessa di Medicina Fisica e Riabilitazione in subordine al percorso di riorganizzazione in corso a livello aziendale;



In ambito Territoriale:

- La copertura della struttura complessa di Psicologia Clinica e di Comunità;
- La copertura della struttura complessa Politiche per l'Integrazione delle Reti Assistenziali;
- La copertura della struttura complessa di Dipendenze Patologiche Area Sud;
- La copertura della struttura complessa del Servizio di Igiene Pubblica;
- La copertura della struttura complessa del Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione;
- La copertura della struttura complessa di Medicina Interna ad indirizzo Diabetologico;

In ambito di Staff e Tecnostruttura:

- La copertura della struttura complessa del Servizio Farmaceutico Territoriale;
- La copertura della struttura complessa di Farmacia di Area Nord;
- La copertura della struttura complessa di Farmacia di Area Sud;
- La copertura della struttura complessa del Servizio Controllo di Gestione;
- La copertura della struttura complessa del Servizio Igiene e Controllo delle Infezioni correlate all'assistenza;
- A valle del percorso di rimodulazione organizzativa che sarà avviato a livello aziendale sulle attività di specialistica ambulatoriale, sarà necessario procedere alla conseguente copertura della realtiva Struttura Complessa.

Va comunque sottolineato che la programmazione della copertura degli incarichi di struttura complessa dovrà tenere conto sia del percorso nazionale e regionale di nuova applicazione combinata dei DM 70 e DM 77, sia del percorso regionale di revisione delle reti clinico-assistenziali