

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOU_FE
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000292
DATA: 31/10/2023 17:05
OGGETTO: Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) relativo al triennio 2023- 2025 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara, ai sensi degli artt. 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Calamai Monica in qualità di Commissario Straordinario

Con il parere favorevole di Fabbri Giuliana - Sub Commissario Sanitario

Con il parere favorevole di Girotti Marinella - Sub Commissario Amministrativo

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

CLASSIFICAZIONI:

- [05-04-01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- GESTIONE GIURIDICA RISORSE UMANE

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000292_2023_delibera_firmata.pdf	Calamai Monica; Fabbri Giuliana; Girotti Marinella; Martelli Luigi	D78C7DA6D3C2CEE0B84EB1D8DAE89A6 A39C7B2A240E6BCBB8DEF5C9BCC9B28 80
DELI0000292_2023_Allegato1.pdf:		A9840D3773FC2FBA2AF1ABD15B168C96 2296A15B51C3B6E3B987C73B725D0595
DELI0000292_2023_Allegato2.pdf:		B4CBCBA47AEA1532066E9E52407C6116 F21BCBD586ABBEDD2D0D76B919BAFFBD



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

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

DELIBERAZIONE

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

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

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

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

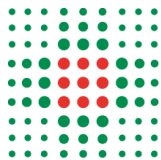
Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore della UOC Gestione Giuridica Risorse Umane che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali e formali e di legittimità del presente provvedimento;

Visti:

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

il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, con oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il quale nella specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN, stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del PTFP da parte di tali amministrazioni, e prevede che essi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, e successivamente adottati in via definitiva;

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



Visto altresì:

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

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



--il forte mandato istituzionale conferito alle direzioni aziendali di convergere progressivamente verso una azienda sanitaria provinciale unica;

--la decisa ripresa delle attività che negli anni della pandemia COVID avevano subito un pesante rallentamento, prevedendo l'adeguamento e il consolidamento delle dotazioni organiche di area sanitaria,

--capacità e tempestività nella realizzazione delle progettualità legate al PNRR strutturando al meglio, anche con soluzioni innovative, le professionalità di area sanitaria e tecnico amministrativa;

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

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

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

è stata sviluppata in coerenza con quanto definito nel piano della performance che l' Azienda ha approvato con propria deliberazione n. 147 del 29/07/2021 e con quanto previsto all'interno del documento "Linee di indirizzo per la riorganizzazione della rete ospedaliera ferrarese" del 30/01/2017, approvato e declinato nel Piano della Conferenza Territoriale Sanitaria CTSS e della RER, nonché del processo di fattibilità per l' integrazione tra Azienda USL e Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara (Delibere di Giunta RER n.1845 del 27/10/2021, delibere dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara n.139 del 29/07/2021 e delibera n.190 del 23/09/2022), oltretutto in coerenza con le scelte di programmazione inerenti il potenziamento e la riorganizzazione della rete assistenziale, sia territoriale che ospedaliera, secondo le previsioni legislative contenute nel D.L. 34/2020 (c.d. decreto rilancio) aventi riflesso anche sulla programmazione dei fabbisogni di personale e sul finanziamento del SSR;

è stata altresì sviluppata in coerenza di quanto indicato nella sezione "Piano triennale dei fabbisogni del personale" inserito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 di prima applicazione, adottato con provvedimento deliberativo n. 227del 31/7/2023;

Vista la nota PG n. 23653 del 03/10/2023 con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare, preso atto del contenuto del PFTP relativo al triennio 2023-2025, redatto in via provvisoria da questa amministrazione e valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 e con i contenuti della programmazione regionale, tenuto conto della situazione economica in



essere ha approvato il PTFP relativo al triennio 2023-2025 che può quindi essere adottato in via definitiva dall'Azienda e che dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di Previsione per l'anno 2023;

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

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

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

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

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

Delibera

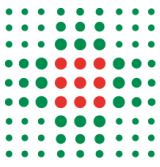
1) di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025, redatto in coerenza con le indicazioni e la programmazione regionale in premessa citate ed approvato con nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare con nota PG n. 23653 del 03/10/2023, che dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di Previsione per l'anno 2023 e nel rispetto delle indicazioni operative fornite dalla Regione Emilia Romagna;

2) di allegare il PTFP 2023-2025 unitamente alle relative schede così come indicato in premessa, al presente atto quali parti integranti e sostanziali, e precisamente:

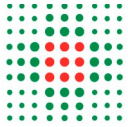
- tabella A) che espone il fabbisogno in termini di "unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE)" per gli anni 2023-2025;
- tabella di sintesi B) che espone la dotazione organica del personale dipendente;
- Relazione illustrativa al PTFP 2023 – 2025;

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

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



Responsabile del procedimento:
Luigi Martelli



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



**Università
degli Studi
di Ferrara**

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI FERRARA

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025 Relazione illustrativa

Inquadramento normativo concettuale del Piano triennale dei Fabbisogni

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

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

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

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

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

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

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

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

Come indicato dalla DGR N. 990/2023 ad oggetto "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR", con le modifiche introdotte dal D.Lgs. N. 75/2017 all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, è modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni. In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più collegate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, quale è il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico. Rispetto a questo specifico strumento di programmazione vanno considerati anche alcuni aspetti che scaturiscono dalla disciplina statale di

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

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

Normativa e indicazioni regionali di riferimento:

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

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

- garantire il miglioramento quali-quantitativo degli assetti organizzativi aziendali, con puntuale valutazione sui reali fabbisogni rispetto alle professionalità in cessazione, per un adeguamento dinamico dei profili professionali della dirigenza sanitaria, anche in relazione ai nuovi processi riorganizzativi approvati;
- favorire la stabilizzazione di posizioni lavorative già ricoperte in forma precaria o con altre tipologie di lavoro flessibile o altresì in forma di comando, con particolare riferimento a quelle posizioni che occupano posti vacanti o comunque che si caratterizzano per una connotazione stabile nell'ambito dell'organizzazione aziendale o per lo sviluppo di nuove progettualità;
- superare le disomogeneità nell'ambito dello sviluppo delle professioni Sanitarie, in particolare nella struttura organizzativa della dirigenza delle professioni infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e del sociale (DATeRPS), attraverso la costituzione di un Dipartimento Interaziendale delle Professioni Sanitarie e conseguente rafforzamento delle rispettive articolazioni organizzative con ambiti di dirigenza nelle quattro classi di laurea delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale. In particolare l'istituzione del DATeRPS sostiene lo sviluppo dei nuovi ruoli direzionali con il consolidamento del middle management, il rafforzamento degli infermieri e delle professioni sanitarie dirigenti, integrando la formazione con conoscenze scientifiche nell'ambito del management sanitario, l'adeguamento delle finalità e delle funzioni anche in relazione alle altre strutture sanitarie e socio-assistenziali, l'emanazione di linee guida e la valorizzazione della mission della direzione delle professioni sanitarie. Al fine di procedere allo sviluppo delle professionalità della Dirigenza Infermieristica e delle Professioni Sanitarie necessarie e previste dalla programmazione aziendale per la nuova organizzazione del DARERPS, sarà esaminato l'adeguamento della dotazione organica del personale dipendente della Dirigenza Sanitaria come esposto nella tabella B delle schede del PTFP.

DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA NON MEDICA

Gli obiettivi e i relativi ambiti di intervento in ordine ai quali si ritiene opportuno consolidare stabilmente l'organico medico e sanitario non medico, tenendo conto delle linee di programmazione regionali e degli obiettivi economico-finanziari assegnati, sono:

- la **riorganizzazione del sistema dell'emergenza-urgenza come da DGR 1206 del 17.7.2023** (*Linee di Indirizzo alle Aziende Sanitarie per la riorganizzazione della rete dell'emergenza-urgenza in Emilia Romagna*);
- il **potenziamento della linea ambulatoriale**, con l'obiettivo di garantire valori di performance pari almeno al 90% in ciascuna prestazione e la continuità assistenziale attraverso la presa in carico dello specialista, come da DGR 603/2019 e DGR 1237/2023. In particolare è sostenuto un modello di presa in carico integrato H-territorio dove le equipe dell'AOU garantiscono e supportano le attività ambulatoriali anche in sedi decentrate in tutta la provincia;
- **governo dei tempi di attesa per intervento chirurgico programmato**: obiettivo prioritario è il consolidamento e miglioramento della performance 2022 con riferimento alle prestazioni erogate entro i tempi per gli interventi oggetto di monitoraggio (come da DGR 272/2017 e 603/2019);
- il consolidamento e potenziamento delle attività oncologiche in tutta la provincia nell'ambito del disegno della **Rete Oncologica ed Onco-Ematologica regionale**, e il conseguente impegno nella gestione del paziente all'interno dei percorsi, come da DGR 2316/2022;
- il **consolidamento delle attività nell'ambito delle altre reti cliniche di rilievo regionale**, oltre a quella oncologica: cardiologica e chirurgica cardio-vascolare, senologica, tumori ovarici, terapia del dolore, neuroscienze, malattie rare, tumori rari e cure palliative pediatriche.
- **l'implementazione dei percorsi di presa in carico del paziente in alcuni ambiti strategici aziendali** (per es. Centro delle Patologie Tiroidee e Paratiroidee della p. di Ferrara, Rete Oftalmologica della p. di Ferrara, Rete Riabilitazione Territoriale della p. di Ferrara, Rete Pneumologia territoriale della p. di Ferrara, Rete Malattie Infettive territoriale della p. di Ferrara), così come il potenziamento di Strutture Hub a livello regionale.

Nella logica del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, inoltre, nel tempo andranno potenziati anche organici di interesse più trasversale, quali ad esempio quelli afferenti alle professionalità di psicologo, per quanto attiene prevalentemente gli ambiti neurologico e geriatrico, e anestesiologicalo (sale operatorie, procurement).

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

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

Si è data applicazione ai contenuti previsti dalla **legge di Bilancio 2019** (commi 547 e 548) che ha disposto l'ammissione alle **procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza del ruolo sanitario** ai medici e i

veterinari in **formazione specialistica** iscritti all'ultimo anno del corso di formazione specialistica frequentato, ovvero anche quelli iscritti al penultimo anno nel caso in cui il corso abbia durata quinquennale. Tale limite è stato ulteriormente abbassato a partire dall'iscrizione al secondo anno del corso di formazione specialistica in virtù dell'articolo 3, comma 5-bis del D.L. 51/2023 (in materia di amministrazione di enti pubblici, L. n. 87/2023).

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

STRUTTURE COMPLESSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara:

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

Per l'Azienda USL di Ferrara:

- Dir. U.O. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro;

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

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

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

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

UOC Azienda Ospedaliero Universitaria	Afferenza	Afferenza DAI	Direttore	Note
--	------------------	----------------------	------------------	-------------

Chirurgia mini-invasiva robotica dell'apparato digerente	Universitaria	Chirurgico	Da attribuire in accordo con l'Università	Frutto della riorganizzazione dell'attività chirurgica nell'ottica della specializzazione
Chirurgia Senologica	Universitaria	Onco-Ematologico	Attribuita tramite manifestazione di interesse	
Chirurgia	Universitaria	Chirurgico	Da attribuire in accordo con l'Università	
Servizio Immunoematologia e Trasfusionale	Ospedaliera	Diagnostica per Immagini e di Laboratorio	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento. UOC a valenza provinciale, interaziendale
Chirurgia Vascolare	Ospedaliera	Cardio-Toraco-Vascolare	Da bandire	Da trasformare da afferenza Universitaria ad Ospedaliera. Da bandire in seguito a pensionamento dal 1/10/2023
Anestesia e Rianimazione Ospedaliera	Ospedaliera	Emergenza		Da accorpate, rimane UOC Anestesia e Rianimazione Universitaria
Anestesia e Rianimazione Universitaria	Universitaria			
Neurologia Ospedaliera	Ospedaliera	Neuroscienze		Da accorpate, rimane UOC Neurologia Universitaria
Neurologia Universitaria	Universitaria			
UOC Azienda USL di Ferrara	Afferenza	Afferenza Dipartimento	Direttore	Note
Radiologia Cento Bondeno	Aziendale	DAI Diagnostica	Attribuito al Direttore dell'UOC Radiologia	Costituita un'unica UOC Radiologia provinciale

Radiologia Argenta-Portomaggiore	Aziendale	per Immagini e di Laboratorio	Cento Bondeno	
Radiologia Comacchio-Delta-Copparo	Aziendale			
Neurologia	Aziendale	DAI Neuroscienze		A superamento
Nutrizione clinica	Aziendali	DAI Cure Primarie		A superamento
Riabilitazione Territoriale	Aziendali	DAI Cure Primarie	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento
LPA Delta, Argenta e Cento	Aziendali	DAI Medicina Interna	Da bandire	Da bandire in seguito a pensionamento
Sanità Animale	Aziendale	Dip. Sanità Pubblica	Da bandire	In applicazione delle disposizioni normative che disciplinano l'articolazione delle aree dipartimentali di sanità pubblica veterinaria
Igiene degli allevamenti e produzioni zootecniche	Aziendale	Dip. Sanità Pubblica	Da bandire	
Cure Primarie	Aziendale	DAI Cure Primarie	Da bandire	

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

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

AREA SANITARIA DEL PERSONALE DEL COMPARTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PNRR - MISSIONE 6 – SALUTE

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

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

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

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

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

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

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

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

Il presente documento costituisce la Riforma di settore del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - M6C1-1 - Riforma 1: Definizione di un nuovo modello organizzativo della rete di assistenza sanitaria territoriale - volta a definire modelli e standard relativi all'assistenza territoriale, alla base degli interventi previsti dalla Componente 1 della Missione 6 "Reti di prossimità", strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale" del PNRR.

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

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

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

FABBISOGNO AZIENDALE PROGETTUALITA' PROFILI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEGLI OPERATORI SANITARI - 2023 E RELATIVA TEMPORIZZAZIONE 2024 - 2025										
N.	PROGETTO	standard/riferimento	PROFILI PROFESSIONALI COINVOLTI	1° SEMESTRE 2023	2° SEMESTRE 2023	TOTALE 2022 - 2023	1° Semestre 2024	2° Semestre 2024	2025	
PROGETTUALITA' 2023-2025										
1	Progettb provinciale puntinascita	Adeguamento personale Ostetrico Punto nascita di Cona	OSTETRICA	7		7				
2	progettb S&T	Implementazione "See and Treat" e "Flow Manager", al fine di migliorare l'efficienza complessiva del Pronto Soccorso con la relativa ottimizzazione dei tempi di attesa e di permanenza dei pazienti all'interno del PS	INFIERMIERE	6		6				
3	Progettb Rete cure palliative e rete cure palliative pediatriche	Attivazione Amb. Cure Palliative	INFIERMIERE	1		1				
4	Progettb di Chirurgia Ambulatoriale	Attivazione Ambulatorio Chirurgico interventi a bassa complessità	INFIERMIERE	4		4				
			OSS	2		2				
5	Progettb adeguamento ed ottimizzazione standard personale OSS	Inserimento personale OSS nelle degenze generaliste	OSS	8	5	13	15	10	10	
6	Progettb Fisioterapia per pazienti acuti	Adeguamento Riabilitazione per pazienti acuti	FISIOTERAPISTA	2		2	2			
7	Progettb Centro DSA e PDTA (SLA e Parkinson)	Attivazione Centro DSA per disturbi specifici dell'apprendimento e implementazione PDTA	ORTOTTISTA	1		1				
8	Progettualità per la Neuropsicologia dell'età evolutiva	Inserimento personale Audiometrista	AUDIOMETRISTA	2		2				
9	Progettb attività preparazione NPT in integrazione allestimento farmaci antitumorali presso UFA	Inserimento personale TSLB	TSLB	2		2				
10	PROCUREMENT	Potenziamento progettualità Procurement provinciale	TEC. NEUROFISIOPATOLOGIA	1		1				
11	Progettb Fisica Medica e nuova TC	Inserimento TSRM	TSRM	2		2				
12	Progettb installazione Cardio - TC a Cona	Inserimento personale TSRM e Infermieristico	INFIERMIERI		1	1				
			TSRM		1	1				
13	Progettb Flussista di area chirurgica	Inserimento Flow Manager	INFIERMIERI		3	3	2		1	
14	Progettb produzione gel piastrinico ad uso trasfusionale	Inserimento personale Infermieristico	TSLB				1			
15	Progettb PD Emodinamica	Adeguamento personale Infermieristico	INFIERMIERI			0			3	
				SINTESI PER PROFILO	primo semestre 2023	secondo semestre 2023	TOTALE 2022 - 2023	1° Semestre 2024	2° Semestre 2024	2025
				INFIERMIERE	11	4	15	2	0	4
				FISIOTERAPISTA	2	0	2	0	0	0
				TNFP	1	0	1	0	0	0
				TSRM	2	1	3	0	0	0
				OSS	10	5	15	15	10	10
				OSTETRICA	7	0	7	0	0	0
				TSLB	2	0	2	1	0	0
				ORTOTTISTA	1	0	1	0	0	0
				AUDIOMETRISTA	2	0	2	0	0	0

Descrizione delle Progettualità:

1. Progetto provinciale punti nascita: adeguamento personale Ostetrico punto nascita di Cona a supporto della progettualità Skin to Skin.

Si parla di contatto pelle a pelle quando il/la bambino/a è messo prono/a a contatto diretto dell'addome o del torace della madre, che si trova in posizione semi reclinata, con testa, collo, spalle, braccia sostenuti, senza vestiti che li separino.

Il contatto pelle a pelle dovrebbe iniziare immediatamente ed indipendentemente dalle modalità del parto e dalle intenzioni della madre di allattare o meno, per la durata ininterrotta di almeno 60 minuti e/o comunque fino alla fine della prima poppata (ottimale sarebbe la “zero separation”).

Oltre ad essere un momento relazionale di straordinaria importanza, favorisce i riflessi innati di madre e neonato/a, fra cui la ricerca del seno e della suzione.

Un numero crescente di prove incoraggia la pratica dello skin to skin dopo il parto in quanto apporta numerosi benefici neonatali e materni:

- **Materni:** Stimola la produzione di ossitocina importante per favorire l'involutione uterina e per prevenire l'emorragia postpartum; stimola la produzione di prolattina indispensabile per la produzione del latte materno; stimola il rilascio di ormoni per sostenere l'allattamento al seno e la maternità.
- **Neonatali:** Regola la frequenza cardiaca e la respirazione favorendo un miglior adattamento alla vita extrauterina; regola la temperatura corporea; stabilizza i livelli di glucosio nel sangue; consente la colonizzazione batterica dell'epidermide e la creazione del microbiota cutaneo; stimola la digestione e l'interesse per l'alimentazione; stimola la produzione di ossitocina importante per lo sviluppo cerebrale, per la risposta alle emozioni e allo stress legati al parto.
- **Materno-neonatali:** Calma e rilassa entrambi; favorisce la creazione del legame indissolubile che si crea madre-neonato Promuove successo e benefici dell'allattamento a lungo termine.

Dal mese di Giugno 2023 è stata implementata una nuova scheda di sorveglianza, in applicazione delle Raccomandazioni SIN, per la prevenzione della Supc e per la rilevazione dei dati relativi allo skin to skin.

Entro Settembre 2023 aggiornamento della procedura per l'assistenza del neonato in isola neonatale.

Adesione alla Policy Aziendale dell'allattamento al seno (PAA) progetto inter-societario di promozione della salute materno-infantile.

2. See & Treat: Il “See and Treat”

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

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

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

L'avvio del progetto See and Treat con la realizzazione dell'Area dedicata ai “codici minori” con gestione infermieristica prevede: implementazione, al fine di migliorare l'efficienza complessiva dei Pronto Soccorso con la relativa ottimizzazione dei tempi di attesa e di permanenza dei pazienti all'interno del PS, inseriti n°6 infermieri nel primo semestre 2023.

3. Progetto Rete cure palliative e rete cure palliative pediatriche

L'Infermiere Palliativista è colui che risponde alle esigenze di cura delle persone – e delle loro famiglie - affette da patologie ad andamento cronico-evolutivo, per le quali non esistono terapie o, se esistono, sono

inadeguate o inefficaci ai fini della guarigione o di un prolungamento significativo della vita. La realtà delle cure palliative è fortemente complessa e ricca di variabili, per questo è necessario che l'infermiere usi un approccio e una valutazione multidimensionale, affinché si tenga conto, oltre agli aspetti sanitari, anche degli aspetti socioeconomici e spirituali.

- Si fa carico ed accompagna il paziente e la famiglia attraverso i follow-up
- Facilita le interconnessioni tra i Nodi della rete di Cure Palliative e tra setting e professionisti che operano in servizi afferenti alla Rete;
- Garantisce la continuità assistenziale tra i Nodi della Rete rapportandosi con gli Infermieri Case Manager dei Nodi Hospice e Domicilio;
- Collabora con il Case Manager delle cure palliative pediatriche e il PLS, per la graduale presa in carico del/della paziente in fase di transizione dall'età pediatrica all'età adulta;

L'infermiera Palliativista in collaborazione con i medici palliativisti garantisce la presa in carico dei pazienti dimettibili dalle degenze dell'AOU coadiuvandosi con la CDCA. Inoltre, l'inserimento della stessa presso la Cittadella San Rocco ha favorito la collaborazione tra personale sanitario dell'AUSL e del terzo settore, garantendo la continuità assistenziale dei pazienti presi in carico.

L'implementazione dell'attività ambulatoriale con l'inserimento n°1 infermiere Case manager con competenze avanzate in cure palliative presso l'ambulatorio di cure palliative nell'Ospedale di Cona avvenuto nel primo semestre 2023.

4. Progetto di Chirurgia Ambulatoriale: Attivazione Ambulatorio Chirurgico interventi a bassa complessità

In coerenza con la DGR 603/2019 "Piano Regionale di governo delle liste d'attesa (PRGLA) per il triennio 2019-2021" che recepisce il PNGLA (Accordo Stato Regioni del 21/02/2019) le Aziende sanitarie devono garantire i tempi di accesso alle prestazioni specialistiche ambulatoriali. Questo ha determinato l'incremento delle sedute chirurgiche ambulatoriali presso il Blocco Ambulatoriale Chirurgico per diverse specialistiche come l'Oculistica, la Chirurgia Plastica e la Dermatologia.

Il personale inserito è stato addestrato per gli interventi di piccola chirurgia oculare, iniezioni IVT, interventi di chirurgia plastica minore, e Dermatologia.

Il progetto ha richiesto l'inserimento n° 4 infermiere e n°2 OSS nel primo semestre 2023.

5. Progetto adeguamento ed ottimizzazione standard personale OSS

È stata condotta una comparazione degli standard relativi ai minuti assistenziali, differenziandoli rispetto allo staffing presente, in entrambe le Aziende, AUSL e AOU, al fine di adeguarli a livello territoriale, nell'ottica della unificazione delle due aziende.

Tale comparazione ha permesso di individuare standard assistenziali per profilo professionale per le aree di degenza condivisi in entrambe le aziende e consente:

- L'adeguamento degli organici infermieristici e OSS in base agli standard assistenziali definiti, con particolare implementazione della figura OSS nelle unità operative di medicina e chirurgia nell'Azienda Ospedaliera.
- L'implementazione del profilo OSS presso AOU consente uno shift di competenze e al contempo l'ampliamento delle attività assistenziali di base (supporto alla mobilitazione, supporto alla alimentazione, ecc) nelle degenze generaliste promuovendo modelli organizzativi più innovativi per la valorizzazione del personale infermieristico al fine di rendere più attrattive tali aree e aumentare il benessere organizzativo.

Tale adeguamento è in linea anche con quanto previsto nel documento di intesa sancita il 21/12/2022, ai sensi del art. 11, comma 1 del DL 30/04/2019 n°35 convertito in Legge n°60 del 25/06/2019 e modificato del comma 268 della Legge n° 234 del 30/12/2021 sullo schema di decreto del Ministro della Salute di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, di adozione del "Metodo per la determinazione del fabbisogno del personale SSN" predisposto da AGENAS (Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali) .

Nelle degenze generaliste sono stati inseriti di n°8 OSS nel primo semestre 2023, è prevista l'assunzione n°5 OSS nel secondo semestre 2023 e temporizzazione a completamento dell'adeguamento n°15 OSS primo semestre 2024, n°10 per il secondo semestre 2024 e n°10 OSS per il 2025.

6. Progetto Fisioterapia per pazienti acuti

Progetto finalizzato alla dimissione precoce e alla presa in carico riabilitativa del paziente ricoverato.

Nella fase di ricovero ospedaliero il trattamento fisioterapico all'interno dell'UO per bisogni riabilitativi semplici, dovrà essere strutturato come parte del processo terapeutico del paziente ricoverato con l'adozione di programmi specifici volti alla prevenzione dei secondarismi e al ripristino delle abilità residue, garantendo al personale Infermieristico e OSS una "formazione sul campo" quotidiana relativamente alla Movimentazione Manuale dei pazienti.

La presenza strutturata del personale fisioterapico all'interno delle UO per acuti consentirà inoltre di assicurare la continuità della presa in carico del paziente con il territorio (fisioterapista domiciliare) attraverso la condivisione di strumenti informativi come la "Relazione fisioterapica di fine trattamento" per il proseguimento dei programmi riabilitativi e di teleriabilitazione dove necessario, nonché un miglioramento della comunicazione intra-interprofessionale ed una maggior valorizzazione professionale per tutte le professionalità coinvolte.

Il progetto di ampliamento della fisioterapia per pazienti acuti permette:

- la riduzione delle giornate di degenza (si attende una riduzione per miglior compliance del paziente);
- la dimissioni al domicilio (il mantenimento/recupero delle ADL e contenimento della disabilità conseguente all'ospedalizzazione);
- il contenimento delle richieste di LPA riabilitativa. (Educazione/addestramento ai care giver per i trasferimenti e all'utilizzo degli ausili).

E' stato adeguato lo standard con l'inserimento di n°2 fisioterapisti nel primo semestre 2023 e assunzione di n°2 fisioterapisti per il primo semestre 2024.

7. Progetto Centro DSA e PDTA (SLA e Parkinson)

L'acquisizione di competenze altamente specialistiche consente un completamento e una specializzazione della formazione del professionista che si occupa di valutazione e riabilitazione dei disturbi visivi legati ai disturbi specifici di apprendimento permettendo l'acquisizione di un linguaggio comune per la presa in carico multidisciplinare e per la strutturazione di programmi riabilitativi personalizzati.

Le conoscenze teorico-pratiche sulla fisiopatologia dei processi di apprendimento in età evolutiva e le tecniche rieducative per il recupero delle difficoltà permettono di lavorare con professionisti di diverse

discipline al fine di costruire un piano di lavoro per un progetto di rieducazione interprofessionale in collaborazione con il servizio di neuropsicologia dell'età evolutiva con il quale l'UO di oculistica collabora.

L'attivazione del Centro DSA per disturbi specifici dell'apprendimento e implementazione PDTA ha richiesto l'inserimento di n°1 Ortottista nel primo semestre 2023.

8. Progettualità per la Neuropsicologia dell'età evolutiva

L'inserimento personale audiometrista con formazione altamente specialistica (master specifico sulla riabilitazione uditiva nel bambino) e pregressa esperienza in ambito pediatrico, ha consentito l'inserimento in ambito audiologico pediatrico finalizzato alla valutazione, gestione degli impianti cocleari in collaborazione con il servizio di NPS e di altre aziende ospedaliere richiedenti.

L'implementazione di tale attività ha richiesto l'inserimento di n°2 Audiometriste nel primo semestre 2023.

9. Progetto attività preparazione NPT in integrazione allestimento farmaci antiblastici presso UFA con il Progetto di preparazione centralizzato di NPT (Nutrizione Totale Parenterale) prevede:

- Allestimento di nutrizioni per singolo paziente secondo la prescrizione farmacologica inviata;
- La preparazione avviene in modo asettico;
- La pesatura della miscela nutrizionale viene preparata previa verifica di accettabilità;
- L'etichettatura della sacca con l'etichetta nominale del paziente e con quella riportante le indicazioni per la conservazione e stabilità.

L'implementazione di tale Progetto ha previsto inserimento di n°2 Tecnici di Laboratorio nel primo semestre 2023

10. Potenziamento progettualità Procurement provinciale

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

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

11. Progetto Fisica Medica e nuova TC

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

ionizzanti nelle procedure radiologiche e radioterapeutiche e nell'ambito delle radiazioni non ionizzanti come la Risonanza Magnetica e Laser.

La progettualità già realizzata nel primo semestre 2023 con assunzione di n°2 TSRM nel primo semestre 2023 ad attività integrate AUSL /AOU.

12. Progetto installazione Cardio - TC

Presso l'Hub di Cona l'implementazione della attività diagnostica nell'utilizzo sia di prevenzione che di monitoraggio degli interventi cardio vascolari. La Cardio TC è una metodica diagnostica non invasiva che permette la visualizzazione dettagliata delle arterie coronarie, e quindi di evidenziare o escludere alterazioni delle pareti, responsabili di importanti quadri clinici come angina e infarto miocardico. È inoltre possibile studiare le camere e le cardiache.

La Cardio TC serve ad individuare in modo semplice e non invasivo tutte le patologie coronariche, con la possibilità di valutare anche ciò che sta attorno al lume delle coronarie. Attualmente, l'indicazione principale, è quella di escludere la presenza di patologia delle coronarie in soggetti con probabilità bassa o intermedia, o con sintomi atipici e test ergometrici dubbi o non conclusivi. La prevenzione primaria è fondamentale, in tutti i soggetti con fattori di rischio cardiovascolari asintomatici: familiarità, fumo, diabete, dislipidemia, ipertensione, etc. Gli altri ambiti di utilizzo sono:

Dolore toracico acuto: Condizione clinica determinata da molteplici patologie, molte delle quali evidenziabili con la cardio TC.

Controllo stent coronarici: è possibile valutare in maniera accurata la pervietà o l'occlusione di stent coronarici.

By pass aorto coronarici: Indicazione preferenziale rispetto alla coronarografia tradizionale, grazie all'accuratezza diagnostica.

Tale attività prevede l'inserimento personale n°1 TSRM per il secondo semestre 2023 ed n°1 infermiere nel secondo semestre 2023.

13. Progetto Flussista di piattaforma chirurgica multidisciplinare

inserimento Infermiere di flusso per la presa in carico e la continuità assistenziale, la programmazione dei ricoveri e la gestione delle dimissioni all'interno delle piattaforme di degenza multidisciplinari.

Il flussista in Area Chirurgica è il professionista sanitario esperto in grado di indirizzare e sostenere i flussi ideati dai pazienti che quotidianamente accedono in ambito chirurgico, attraverso la presa in carico ed il monitoraggio del paziente durante tutto il suo percorso dall'ingresso fino alla dimissione.

Ha una funzione di coordinamento professionale ed agisce in sinergia con l'équipe multiprofessionale della UO Chirurgia Generale.

La figura professionale individuata promuove la presa in carico e la continuità assistenziale, facilita il corretto utilizzo dei servizi e dei percorsi/paziente specifici, partecipa attivamente alla definizione di progetti o percorsi finalizzati al miglioramento nel flusso dei pazienti.

Svolge inoltre interventi di counseling, di informazione ed educazione terapeutica, verso il paziente e/o il caregiver, promuovendo l'autocura e l'empowerment. Promuove l'integrazione ospedale-territorio nell'ottica della continuità delle cure. È punto di riferimento per il paziente e i suoi familiari.

Deve conoscere gli indicatori di processo, percorso e di esito e concorrere al loro monitoraggio.

Promuove il cambiamento, mediante un coinvolgimento sistematico dei colleghi diffondendo conoscenze e metodologie nuove.

L'inserimento del flussista in area chirurgica permette:

- la Gestione del flusso dei pazienti contribuendo in modo significativo a ridurre le giornate di degenza;
- la presa in carico globale dei pazienti afferenti in UO;

- la gestione del percorso del paziente;
- la gestione dell'accesso al trattamento chirurgico in base alle condizioni cliniche dei pazienti;
- la gestione corretta dell'applicazione di percorsi specifici a tutela delle fragilità.

Si prevede l'assunzione di n°3 infermieri nel secondo semestre 2023 e n°2 infermieri nel primo semestre 2024.

14. Progetto produzione gel piastrinico ad uso trasfusionale

Il gel piastrinico si ottiene a partire dal concentrato piastrinico, lisato o no, previa attivazione del processo coagulativo. Di norma viene prodotto in sede di applicazione; può essere generato in fase di produzione e consegnato tal quale per l'uso che può essere topico, infiltrativo, chirurgico.

La produzione di gel piastrinico è richiesta dai chirurghi e dagli ortopedici dello IOR di Argenta.

Il prelievo ematico e la processazione del campione vedono coinvolti gli Infermieri ed i TSLB del servizio Trasfusionale.

Per la processazione/produzione di gel piastrinico necessario per l'area chirurgica/ortopedica si prevede l'implementazione di n°1 TSLB per il primo semestre 2024

15. Progetto PD Emodinamica

L'inserimento della seconda unità infermieristica in pronta disponibilità è indispensabile per garantire la sicurezza del paziente. Non di rado, infatti si sono verificati episodi in cui la situazione di emergenza ha reso necessario sottrarre personale infermieristico ad altre unità operative, con tutti i limiti dell'assenza di competenze specifiche.

Inoltre, da un benchmarking effettuato presso l'Ospedale di Ravenna, realtà molto simile per l'organizzazione del servizio, in Emodinamica oltre ad essere presente una altra unità in pronta disponibilità è prevista la presenza di 2 unità infermieristiche sia nella sala di emodinamica sia in quella di Elettrofisiologia.

Pertanto, l'inserimento di 3 unità infermieristiche risolverà il problema della pronta disponibilità, ma garantirà anche la copertura delle presenze previste e la sicurezza del paziente e degli operatori.

L'inserimento di n°3 risorse sarà temporizzato per il 2025.

PERSONALE DELL'AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

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

Dai primi mesi del 2021, sono stati assunti n. 15 operatori di area amministrativa, dalle graduatorie di collaboratore amministrativo e di assistente amministrativo a tempo determinato, assegnati a copertura di turn over di cui non era possibile la copertura in isorisorse. Nel corso del 2022, il contingente di personale amministrativo è stato confermato in termini di fabbisogno e conseguentemente prorogato, in aderenza alle condizioni normative e contrattuali di gestione dei contratti a tempo determinato.

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

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

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

A fine 2022, inoltre, è stata portata a compimento anche la graduatoria di Pubblico Concorso di Collaboratore Amministrativo Professionale Cat. D, espletato in area vasta, con la quale l'Azienda ha proceduto a stabilizzare posizioni lavorative ricoperte con contratti a tempo determinato oltreché posti di turn over ritenuti indispensabili per la tenuta degli assetti organizzativi di area tecnico amministrativa.

Inoltre, in continuità con la programmazione impostata nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale del precedente esercizio, pur sempre in relazione alle esigenze funzionali, si considera l'opportunità, offerta dall'art. 22, comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel limite massimo del 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni, come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

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

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

Nel corso dei primi mesi dell'anno 2018, l'Azienda ha proceduto ad operare un nuovo inquadramento dei dipendenti che, in base agli accertamenti sanitari eseguiti dal Dipartimento di Prevenzione e Protezione, sono risultati nel tempo essere divenuti inidonei totalmente e permanentemente allo svolgimento delle mansioni dei profili professionali di inquadramento in conseguenza della condizione fisica. In esito a tale percorso, complessivamente 32 dipendenti sono stati inquadrati in profili appartenenti all'area tecnico amministrativa dell'area del comparto.

In coerenza con le vigenti disposizioni contrattuali, in linea con il percorso già avviato di allineamento del profilo professionale di inquadramento alle condizioni di idoneità psico-fisica alle mansioni, l'Azienda sta proseguendo nella ricognizione del personale assegnato a diverse funzioni per motivi di totale idoneità.

Sono state attivate le procedure di revisione della regolamentazione aziendale in materia di trattamento delle posizioni di inidoneità psico-fisica e, nel corso del 2023 sono stati effettuati tre diversi inquadramenti di personale non idoneo alle funzioni assistenziali con acquisizione del corretto profilo tecnico amministrativo, in rapporto ai titoli posseduti e alle competenze espresse. Proseguirà anche nel triennio considerato, l'iter di ridefinizione dell'inquadramento anche dei professionisti di area assistenziale per i quali sarà accertato, in via definitiva, la non idoneità alle competenze del profilo di appartenenza.

GESTIONE DEL PERSONALE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tale riguardo, particolare attenzione è stata posta all'implementazione del modulo informatizzato di gestione delle procedure selettive e di reclutamento su GRU. Infatti, il Servizio Comune di Gestione del Personale ha completato nel corso dell'anno la parametrizzazione del modulo in argomento e ha avviato l'utilizzo del software, sia per la compilazione delle domande da parte dei candidati, sia per la valorizzazione dei punteggi da attribuire per i titoli dichiarati. Le procedure di stabilizzazione del personale precario ex legge 234/2021, sono state tutte impostate con il modulo GRU dei concorsi. Sono inoltre già state trattate con il modulo GRU anche per tutte le procedure concorsuali bandite secondo la programmazione aziendale. L'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara ha attivato, in aderenza al cronoprogramma regionale il passaggio ad un nuova procedura informatizzata di gestione delle presenze/assenze, sempre nell'abito delle iniziative riguardanti il pieno sviluppo del sistema informatizzato di gestione delle risorse umane GRU. Nell'ambito di tale componente dell'applicativo, le Aziende saranno impegnate anche nel corso del 2023 a garantire, in stretta collaborazione con la Cabina di regia regionale (all'interno della quale è inserito quale componente anche un collaboratore del Servizio) e con la Ditta, lo sviluppo e la personalizzazione del programma di gestione presenze per un adattamento dinamico alle regolamentazioni aziendali in continua revisione nell'ottica dell'unificazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COSTI DEL PERSONALE:

In linea generale il quadro di riferimento è quello definito dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 sul quale le Aziende si impegnano, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati nonché con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tanto per la dirigenza quanto per il comparto:

- a mirare al contenimento delle spese del personale dipendente ed atipico, tenendo conto del numero delle cessazioni nel corso di ciascun anno;
- ad utilizzare le risorse acquisite tanto per fronteggiare il turnover quanto per stabilizzare progressivamente rapporti precari (tempi determinati o contratti di lavoro atipico quali somministrazione lavoro e contratti libero professionali).

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

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

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

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

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI FERRARA

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)		NON FINANZIATO					tra aziende del SSN per consulenze	finanziati da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)		non finanziate		
											COSTO	COSTO								COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	COSTO
ANNO 2023 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costi covid	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																								
Medici ¹	438,02	49.359.866,61	431.996,32	183.472,00	76,87	4.708.728,25		1.807.762				1.807.762						204.825		193.625			1.588.510	
Veterinari																		0						
Dirigenza sanitaria	47,61	4.671.994,71			7,67	315.600,49												0						
Dirigenza PTA	16,99	1.703.429,08							69.862	19.110		50.752						0						
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	502,62	55.735.290,40	431.996,32	183.472	85	5.024.328,74		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	204.825	0	193.625	0	0	1.588.510	0
PERSONALE COMPARTO																								
Personale infermieristico	1.179,74	57.270.387,60	2.571.479,45	848.122														0					146.388	
Personale sanitario altri	317,80	13.997.399,52	59.731,35	91.890	15,25	84.299,86												0					4.527	
OSS/OTA	367,95	12.607.456,56	1.047.880,82	371.295														0						
Personale tecnico altri	108,66	5.015.282,70			1,00	3.323,18												5.255						
Personale amministrativo	141,48	6.247.073,93			12,95	39.522,25																		
Personale della ricerca sanitaria																								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.115,63	95.137.600,31	3.679.091,62	1.311.307	29,21	127.145,29		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.255	0	0	0	0	150.915	0
FABBISOGNO PERSONALE 2023	2.618,25	150.872.890,71	4.111.087,94	1.494.779,00	113,75	5.151.474,03		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	210.080	0	193.625	0	0	1.739.425	0

	ANNO 2023	
DI CUI COSTI IVC 2019_2021 DIRIGENZA	206.181,30	gli importi sono comprensivi di oneri ed irap e sono inseriti nel costo sopra riportato
DI CUI COSTI IVC 2022_2024	524.333,25	
TOTALE ANNO 2023	730.514,55	

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	non finanziate		
											COSTO	COSTO								COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																						
Medici ¹	438,02	49.359.866,61	156.534,00	76,87	4.708.728,25		1.807.762				1.807.762						204.825		193.625		1.588.510	
Veterinari																	0					
Dirigenza sanitaria	47,61	4.671.994,71	26.938,00	7,67	315.600,49												0					
Dirigenza PTA	16,99	1.703.429,08						69.862	19.110		50.752						0					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	502,62	55.735.290,40	183.472	85	5.024.328,74		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	204.825	0	193.625	0	1.588.510	0
PERSONALE COMPARTO																						
Personale infermieristico	1.179,74	57.270.387,60	848.122														0					146.388
Personale sanitario altri	317,80	13.997.399,52	91.890	15,25	84.299,86												0					4.527
OSS/OTA	367,95	12.607.456,56	371.295														0					
Personale tecnico altri	108,66	5.015.282,70		1,00	3.323,18												5.255					
Personale amministrativo	141,48	6.247.073,93		12,95	39.522,25																	
Personale della ricerca sanitaria																						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.115,63	95.137.600,31	1.311.307	29,21	127.145,29		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.255	0	0	0	150.915	0
FABBISOGNO PERSONALE 2024	2.618,25	150.872.890,71	1.494.779,00	113,75	5.151.474,03		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	210.080	0	193.625	0	1.739.425	0

¹comprende anche gli odontoiatri
²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali
³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020 e DL 73/2021)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	non finanziate			
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																							
Medici ¹	438,02	49.359.866,61	156.534,00	76,87	4.708.728,25		1.807.762				1.807.762						204.825		193.625			1.588.510	
Veterinari																	0						
Dirigenza sanitaria	47,61	4.671.994,71	26.938,00	7,67	315.600,49												0						
Dirigenza PTA	16,99	1.703.429,08						69.862	19.110		50.752						0						
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	502,62	55.735.290,40	183.472	85	5.024.328,74		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	204.825	0	193.625	0	0	1.588.510	0
PERSONALE COMPARTO																							
Personale infermieristico	1.179,74	57.270.387,60	848.122														0						146.388
Personale sanitario altri	317,80	13.997.399,52	91.890	15,25	84.299,86												0						4.527
OSS/OTA	367,95	12.607.456,56	371.295														0						
Personale tecnico altri	108,66	5.015.282,70		1,00	3.323,18												5.255						
Personale amministrativo	141,48	6.247.073,93		12,95	39.522,25																		
Personale della ricerca sanitaria																							
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.115,63	95.137.600,31	1.311.307	29,21	127.145,29		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.255	0	0	0	0	150.915	0
FABBISOGNO PERSONALE 2025	2.618,25	150.872.890,71	1.494.779,00	113,75	5.151.474,03		1.807.762	69.862	19.110	0	1.858.514	0	0	0	0	0	210.080	0	193.625	0	0	1.739.425	0

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	516	52.049.330	86	5.085.953
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	61	6.111.048	7	288.938
Dirigenza PTA	24	2.356.246		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	601	60.516.624	93	5.374.891
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	1.329	58.227.314	1	7.187
Personale sanitario altri	280	12.267.606	16	109.953
OSS/OTA	377	13.188.167		
Personale tecnico altri	131	4.582.625	2	6.391
Personale amministrativo	191	7.704.168	13	32.970
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.308	95.969.880	32	156.501
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	2.909	156.486.504	125	5.531.392

¹comprende anche gli odontoiatri