

## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOOAUSLPR  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000431  
DATA: 21/08/2024 11:41  
OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale AUSL di PARMA relativo al triennio 2024-2026.

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Fabi Massimo in qualità di Commissario Straordinario

Con il parere favorevole di Pellegrini Pietro - Sub Commissario Sanitario

Con il parere favorevole di Pigorini Enrico - Sub Commissario Amministrativo

Su proposta di Laura Oddi - Area Giuridica Risorse Umane che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-06-04]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Area Giuridica Risorse Umane

### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000431_2024_delibera_firmata.pdf	Fabi Massimo; Oddi Laura; Pellegrini Pietro; Pigorini Enrico	CB2F1D32317C7B37A3CB01CB76E9A348 D48CF980FD8C27C52D9AEA0C0560EF36
DELI0000431_2024_Allegato1.pdf:		0A6EF38F16407EB2B1613CD7D197A9445 410F881878541D71A4BC356F2A51DB2
DELI0000431_2024_Allegato2.pdf:		EBB4B8194A3F33C1167787BDE11AD882 52F0B19F395B5DD3598641582BC9273A



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

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



## **DELIBERAZIONE**

**OGGETTO:** Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale AUSL di PARMA relativo al triennio 2024-2026.

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

#### **RICHIAMATI:**

- L'art. 6 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei PTFP, in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- Il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, 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 delle predette 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 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 si configura quale strumento di programmazione attuativo delle scelte strategiche contenute nel PIAO, e al percorso procedurale per la sua approvazione;
- La nota prot. AUSL PR n. 37937 del 29/05/2024 con la quale la Regione Emilia Romagna ha dato indicazioni alle Aziende Sanitarie per la predisposizione della proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il triennio 2024-2026, specificando che esso deve essere impostato in coerenza con le linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico finanziario assegnato, nonché con quanto indicato nel bilancio preventivo anno 2024;

**ATTESO** che con nota prot. 43036 del 17.06.2024 questa Azienda ha trasmesso la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2024-2026, alla Regione Emilia-Romagna;

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

**VISTA** la nota prot. AUSL di Parma 55511 del 06/08/2024 con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale inoltrato dall'Azienda USL di Parma con la nota summenzionata, tenuto conto della coerenza con le linee di



indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, con le indicazioni operative di cui alla nota prot. AUSL PR n. 37937/2024 del 29.05.2024 della stessa Direzione Generale e con l'obiettivo economico finanziario assegnato;

**RITENUTO** pertanto di procedere con la presente deliberazione all'approvazione in via definitiva del Piano Triennale di Fabbisogni di Personale dell'Azienda USL di Parma relativo al triennio 2024-2026, così come declinato nella relazione e nelle tabelle allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

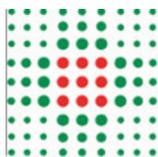
**VALUTATO** che il suddetto piano costituisce la cornice programmatica di riferimento per l'adozione dei provvedimenti aziendali inerenti la copertura del fabbisogno di personale per il corrente esercizio 2024, nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2025, fermo restando che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2025-2027 la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di nuova e diversa valutazione, in considerazione della gestione aziendale e della coerenza con i vincoli finanziari e legislativi e in materia di spese del personale;

### **Delibera**

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'Azienda USL di Parma relativo al triennio 2024-2026, così come declinato nella relazione e nelle tabelle allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di provvedere alla trasmissione dei contenuti del piano al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 e all'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 33/2013;
3. di precisare che in sede di predisposizione del PTFP relativo al triennio 2025-2027 la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di nuova e diversa valutazione, in considerazione della gestione aziendale e della coerenza con i vincoli finanziari e legislativi e in materia di spese del personale.

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



## FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: AOOAUSLPR  
REGISTRO: Protocollo generale  
NUMERO: 0043036  
DATA: 17/06/2024  
OGGETTO: Trasmissione della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Massimo Fabi

CLASSIFICAZIONI:

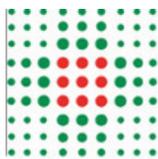
- [01-06-10]

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
PG0043036_2024_Lettera_firmata.pdf:	Fabi Massimo	6CD3482F535E8F11034223FD197CD3310 2FE1C7E83A0C2F9C90483D0B1713747
PG0043036_2024_Allegato1.pdf:		9AC6067EE18E7AF95D99C3332C5774691 619C46DBD0248880EC5BA175A975A8C



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.



Alla Regione Emilia-romagna  
Direzione Generale Cura Della  
Persona, Salute E Welfare  
Viale Aldo Moro 21  
40127 BOLOGNA  
dgsan@postacert.regione.emilia-  
romagna.it

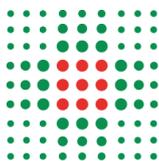
**OGGETTO:** Trasmissione della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026.

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

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 è determinata sulla base della complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente, professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi previsti dalla normativa vigente. Il presente documento si inserisce nei documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente, di cui è il necessario completamento.

Le politiche di gestione delle risorse umane dell'Azienda Usl sono state orientate in questi anni alla valorizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In continuità con le indicazioni fornite negli scorsi anni, la programmazione delle assunzioni è orientata in via prioritaria verso i profili professionali dell'area della dirigenza e del comparto direttamente impegnati nell'erogazione delle attività assistenziali, dando adeguata copertura al turn over e monitorando le cessazioni nel rispetto delle indicazioni e degli obiettivi economici assegnati dalla Regione.

Nella determinazione del fabbisogno, in coerenza con gli obiettivi di valorizzazione e qualificazione del SSR ed in particolare con gli obiettivi di superamento del precariato e di valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale con rapporti di lavoro flessibile, anche per l'anno 2024, incide il ricorso alle procedure di stabilizzazione disciplinate dall'articolo 1, comma 268, lett. b) della L. 234/2021 e successive modifiche ed integrazioni in materia di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza COVID-19 nelle aziende ed enti del SSN, che introduce una forma di reclutamento speciale ed ulteriore rispetto alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017.



Le procedure di stabilizzazione, anno 2024, in coerenza con quanto fatto precedentemente nell'anno 2023, verranno indette tenendo conto delle indicazioni dell'Assessorato alle Politiche per la Salute in coerenza con quanto previsto dal Documento della Conferenza Stato-Regioni e della normativa di riferimento.

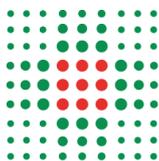
L'Azienda USL di Parma, per quanto attiene alla gestione e alle politiche del personale con rapporto di lavoro dipendente, considerata la necessità di mantenere l'equilibrio di bilancio, ha posto in essere azioni necessarie a garantire la presenza nei propri servizi del personale indispensabile a dare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

Nel corso del 2024 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, neuropsichiatria infantile, gastroenterologia, emergenza territoriale solo per citare i principali), che non è stato possibile assumere nella misura prevista e in modo da soddisfare l'intero fabbisogno dell'Azienda nonostante le diverse procedure espletate.

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, l'Azienda anche per l'anno 2024 si avvale della facoltà prevista dal DL 35/2019 convertito con legge n. 60/2019, per l'assunzione dei dirigenti medici e sanitari iscritti ai corsi di formazione specialistica. Nell'anno 2024, ad oggi, con tale modalità risultano sottoscritti n. 2 contratti a tempo determinato.

Per le esigenze del Pronto Soccorso Ospedale di Vaio a Fidenza, e dell'U.O. Emergenza Territoriale, nell'anno 2024 si è proceduto all'emissione di procedure straordinarie per il conferimento di incarichi libero professionali a medici specializzandi, come previsto dalla l.n. 234 del 30.12.2021 che consente agli enti del SSN di avvalersi delle misure previste dagli artt. 2bis e 2ter DL 18/2020, convertito con legge n. 27/2020, misura prorogata anche per l'anno 2024.

Per quanto riguarda la dinamica delle cessazioni e del turn over, l'Azienda procederà alla copertura del turn over con l'impegno ad assumere, nel corso del triennio 2024-2026, un numero di unità coerenti con il numero delle cessazioni complessivamente avvenute nel corso dello stesso periodo, coprendo il turn over nella misura necessaria a garantire le attività sanitarie dell'Azienda. La dinamica assunzionale a copertura del turnover comprende anche la stabilizzazione mediante scorrimento di graduatorie di concorso di dipendenti già in servizio a tempo determinato, nonché la copertura dei posti resisi vacanti per mancanza di specialisti.



## 1. EMERGENZA-TERRITORIALE

Nel contesto del Sistema Emergenza-Urgenza in ambito provinciale, l'Unità Operativa Semplice Dipartimentale di Emergenza Territoriale ha come obiettivo quello di contribuire alla promozione, mantenimento e ripristino delle condizioni di salute della popolazione, anche avvalendosi della stretta compartecipazione di Enti privati, prevalentemente associazioni di volontariato.

Al fine di garantire la copertura delle postazioni di automedica gestite da AUSL di Parma nell'ambito del sistema di emergenza sanitaria territoriale, si conferma il fabbisogno di personale medico già stimato per il triennio 2023/2025, che per difficoltà di reclutamento non è stato possibile assumere se non in minima parte. Per il triennio 2024/2026 le assunzioni da necessarie a coprire il fabbisogno sono le seguenti:

- n. 6 medici (di cui 3 nella disciplina di anestesia e 3 nella disciplina di medicina di emergenza-urgenza) per la copertura dalla postazione H24 di Fidenza, che possano svolgere attività integrata intraospedaliera in base alla specialità, attraverso un interscambio di personale con le UUOO di Anestesia e Rianimazione-Pronto Soccorso delle Aziende Sanitarie;
- N. 5 medici disciplina di anestesia per la copertura dell'attività di automedica H24 collocata a Parma Città.

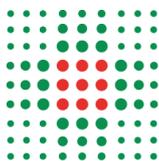
## 2. ATTIVITÀ DEL DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE-DIPENDENZE PATOLOGICHE

Per quanto riguarda le attività nell'ambito del Dipartimento di Salute Mentale, si conferma quanto già evidenziato nel piano triennale 2023-2024 in correlazione con gli obiettivi regionali, che per il personale medico prevedeva in particolare: un consolidamento del personale medico disciplina di neuropsichiatria infantile, necessario al completamento del programma di integrazione delle NPIA di Azienda Usl di Parma e Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma; la strutturazione del percorso nell'ambito del progetto PRIA dedicato ad adolescenti e giovani adulti e Disturbi del Comportamento Alimentare. Per il triennio 2024/2026, oltre il turnover, si prevede l'assunzione di n. 2 Dirigenti medici disciplina di Neuropsichiatria infantile e di n. 1 Dirigente medico disciplina di Psichiatria.

Relativamente alla strutturazione e consolidamento del percorso PRIA per bambini e adolescenti si stima un fabbisogno di N. 1 tecnico della riabilitazione psichiatrica, N. 2 tecnici della neuropsicomotricità dell'età evolutiva già presenti nel precedente piano dei fabbisogni e non ancora reclutati.

Per il triennio 2024/2026 si ritiene inoltre prioritario il potenziamento del team assistenziale e riabilitativo della Residenza per Giovani Adulti. Questa Residenza (ex REMS), ubicata a Casale di Mezzani, ha riaperto nel 2023 per accogliere Giovani Adulti con misure giudiziarie alternative al ricovero in REMS, per consentire un programma di cura e un' articolazione di attività da realizzare, non soltanto all'interno della Residenza stessa, ma anche e soprattutto sul territorio attraverso interventi psicosociali orientati alla Recovery.

Affinché possa essere concretizzato questo modello operativo, molto dinamico e diversificato negli interventi sulla base dei bisogni specifici di ciascun utente, è indispensabile potenziare il team professionale sia in termini numerici che di profili professionali, anche considerata la distanza territoriale



della Residenza dai servizi favorevoli le autonomie, attività previste nei piani riabilitativi individualizzati. Attualmente l'attività assistenziale/riabilitativa è assicurata da due operatori per turno; il fabbisogno è di N. 2 Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica e di N. 1 Infermiere.

### **3. PIANO VACCINALE PEDIATRIA DI COMUNITA'**

Per il triennio 2024/2026 Si conferma lo sviluppo delle attività vaccinali con le chiamate attive, in coerenza con il Piano Regionale, al fine di dare attuazione alla normativa in materia di vaccinazioni a Parma e provincia, assicurando la doverosa risposta in tempi congrui.

Più specificatamente si sottolinea la necessità di adeguare l'offerta vaccinale realizzata dalla Pediatria di Comunità in relazione all'incremento degli obblighi previsti dai piani vaccinali.

A tal fine si prevede l'assunzione di n. 4 Dirigenti medici disciplina di pediatra – a tempo indeterminato – da assegnare al Distretto di Parma (1 unità) e al Distretto Valli Taro e Ceno (1 unità), al Distretto Sud-Est (1 unità) e al Distretto di Fidenza (1 unità).

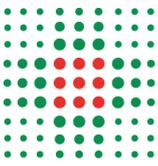
Per ottemperare a quanto previsto dal piano vaccinale pediatrico e nel rispetto delle tempistiche previste dal calendario, che risentono già di un ritardo sulle chiamate per il vaccino HPV per la coorte 2013, e anche a fronte dell'incremento delle segnalazioni di malattie infettive e relativa sorveglianza sanitaria nelle scuole, si conferma il fabbisogno di N. 3 Assistenti Sanitarie, cessate nel corso del 2023 e non sostituite per assenza di graduatoria.

### **4. ATTIVITÀ DEL DIPARTIMENTO DI CURE PRIMARIE**

Al fine di garantire l'attività dell'U.O.S. Centro disturbi cognitivi e demenze e dell'U.O.S. Geriatria cure intermedie e strutture protette, e di ridurre i tempi di attesa di prima visita, si prevede l'assunzione di n. 2 Dirigenti medici disciplina di geriatria – a tempo indeterminato – per il Distretto di Parma. Assunzioni correlate sia ai bisogni del target di popolazione che accede a tale articolazione sia ai bisogni degli assistiti domiciliari e residenziali.

Per definire e realizzare nuove progettualità sanitarie nell'ambito della integrazione delle reti Ospedaliere e Territoriali e per dare supporto all'U.V.G e U.V.M territoriali e per i Moduli distrettuali di Cure Intermedie, Hospice Borgo Val di Taro e Lungo assistenza Borgo Val di Taro, si prevede l'assunzione di n. 1 Dirigente medico disciplina di Organizzazione dei Servizi Sanitari di Base – a tempo indeterminato da assegnare: al Distretto Valli Taro e Ceno (1 unità) e di n. 1 Dirigente medico disciplina di Geriatria. Entrambi per il Distretto Valli Taro e Ceno.

Per definire e realizzare nuove progettualità sanitarie nell'ambito della integrazione delle reti Ospedaliere e Territoriali e per garantire l'attività di cura della Struttura Sanitaria di cure intermedie di San Secondo P.se



si prevede l'assunzione di n. 1 Dirigente medico disciplina di Organizzazione dei Servizi Sanitari di Base – a tempo indeterminato e di n. 1 Dirigente medico disciplina di Medicina Interna – a tempo indeterminato – per il Distretto di Fidenza.

Si prevede inoltre l'assunzione di N. 1 Fisioterapista, per incrementare l'offerta riabilitativa presso la Casa della Comunità di san Secondo P.se, a fronte dell'attivazione del progetto per la presa in carico di pazienti con patologie cardiorespiratorie croniche, sia in regime di ricovero che ambulatoriale.

Per l'attivazione del progetto RU 486 interruzione farmacologica della gravidanza nell'ambito delle strutture consultoriali si prevede l'assunzione di n. 1 Dirigente medico disciplina di ginecologia e ostetricia a tempo indeterminato. L'inserimento di tale figura consentirebbe inoltre il potenziamento dell'attività di diagnosi prenatale e l'abbattimento delle liste d'attesa. Ai fini di assicurare un'assistenza adeguata alla suddetta attività, si richiede N. 1 ostetrica.

Centri di assistenza e urgenza: all'interno del territorio dell'Azienda USL di Parma, sono attivi N. 4 CAU, uno per distretto. Il fabbisogno, in termini di professionalità medica verrà assicurato prioritariamente dai medici del ruolo unico di assistenza primaria ad attività oraria secondo quanto previsto dallo schema di intesa tra la Regione Emilia Romagna, direzione generale cura della persona, salute e welfare e le organizzazioni sindacali dei medici di medicina generale per il coinvolgimento dei medici del ruolo unico di assistenza primaria nelle strutture territoriali per urgenze a bassa complessità (DGR 939/2023).

Rispetto al CAU attivato sul Distretto di Parma, per la piena funzionalità dello stesso in relazione al mantenimento dell'obiettivo raggiunto della presa in carico del 60% della casistica che fino al 2023 accedeva al Pronto Soccorso, ai dati di accesso dell'utenza in continuo aumento per numerosità (con incrementi fino al 20%) e necessità assistenziali pur nell'ambito di bisogni sanitari a bassa complessità, a regime è prevista l'attivazione di N. 2 ambulatori operativi H. 24.

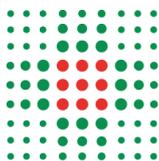
Il modello proposto prevede un fabbisogno di N. 12 infermieri e N. 6 OSS.

Per quanto riguarda il CAU di Fidenza, la necessità è di acquisire N. 6 Infermieri per garantire la piena operatività, anche in considerazione dell'incremento del 30% della casistica presa in carico rispetto alla fase di avvio.

Per i CAU di Langhirano e Fornovo, per consolidare il presidio della funzione di accoglienza si rende necessario integrare il personale con N. 6 unità complessive, personale afferente alle aree di supporto /operatori.

Centrale operativa territoriale: per quanto attiene all'attivazione della Centrale Operativa Territoriale il modello organizzativo delineato prevede lo svolgimento una funzione di coordinamento della presa in carico della persona e raccordo tra professionisti coinvolti nei diversi setting assistenziali: attività territoriali, sanitarie e socio-sanitarie, ospedaliere e con la rete dell'emergenza-urgenza.

Sul territorio provinciale ne sono attive cinque, delle quali quattro distrettuali e una provinciale.



Al fine di assicurare gli standard di personale presenti in ciascuna COT, così come previsto dal DM 77/2022, si prevede in questa prima fase l'acquisizione del personale di seguito indicato, ad integrazione del personale infermieristico già dipendente e temporaneamente assegnato alle centrali operative territoriali:

- N. 5 Infermieri
- N. 5 Operatori afferenti alle aree personale di supporto/operatori da individuare in relazione alle professionalità già presenti e specificità emergenti di ciascuna centrale.

**Infermiere di famiglia e comunità:** nonostante nei precedenti piani dei fabbisogni fosse stata programmata l'assunzione di N. 15 Infermieri di Famiglia - Comunità, gli stessi operatori non sono stati reclutati per esaurimento della graduatoria di riferimento. Relativamente al percorso di progressivo conseguimento degli standard previsti per la figura dell'Infermiere di Famiglia e Comunità, in relazione anche all'avvio del progetto organizzativo aziendale, si rileva il fabbisogno di N. 5 Infermieri.

**Rete Locale Cure Palliative:** per quanto riguarda il potenziamento complessivo della RLCP, nodo domicilio, unitamente ai percorsi di attivazione H 12 e H 24, si evidenzia un fabbisogno di N. 5 Infermieri e di un medico palliativista.

In tutti i distretti sono stati formati gli infermieri dell'assistenza domiciliare, sia in cure palliative, che sulla nuova organizzazione del servizio con la continuità di accesso alla RLCP H.12/H.24.

Gli infermieri al momento non sono esclusivamente dedicati alle cure palliative ma prestano una quota parte dell'orario di lavoro settimanale nell'unità di cure palliative domiciliari, con piano di lavoro organizzato con il palliativista (sia per prime visite che controlli) che con il MMG.

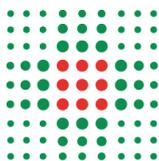
Grazie all'incremento della fascia oraria di attivazione del servizio sono aumentati i pazienti e le famiglie seguiti dalla RLCP ed è in miglioramento la continuità Ospedale-Territorio. L'acquisizione di nuove risorse permetterà di adempiere alla presa in carico del paziente eleggibile in cure palliative entro le 72 ore dalla dimissione.

E' stata inoltrata in Regione la relazione sullo stato di avanzamento della DGR 560 con i dati relativi a tutti i nodi della rete, compreso quello domiciliare.

**Attività riabilitativa distretto Sud - Est / distretto Valli Taro e Ceno:** si evidenzia il fabbisogno di N. 1 fisioterapista dedicato alle attività riabilitative che verranno attivate presso le Case della Salute di Langhirano e Traversetolo, dove sono in fase di autorizzazione, come centri riabilitativi, i locali delle palestre.

La nuova organizzazione presso le due Case della Salute, consentirà di garantire una migliore e più celere presa in carico dei pazienti in dimissione dalle strutture ospedaliere, secondo quanto delineato nel Piano di Indirizzo Regionale per la Riabilitazione, che prevede fra l'altro l'elaborazione di un piano riabilitativo individualizzato e l'effettuazione di un preciso programma di intervento.

In riferimento ai trattamenti logopedici nell'adulto si evidenzia la necessità di acquisire N. 1 logopedista, per il Distretto Valli Taro e Ceno stante la necessità di superare una convenzione con un centro esterno in una prospettiva di maggiore qualificazione ed efficienza dei percorsi offerti.



**Dialisi territoriale:** la dialisi territoriale è articolata in sette Centri Dialisi distribuiti sul territorio provinciale; si colloca come spoke rispetto all'Hub provinciale costituito dal Centro Dialisi AOU. L'adeguamento della capacità di presa in carico di pazienti gestibili, in coerenza con le condizioni cliniche, nelle strutture territoriali, conseguendo il pieno utilizzo dei posti letto incrementati presso il nuovo Centro Dialisi di Via XXIV Maggio, rende necessaria l'acquisizione di N. 2 Infermieri.

**Progetto dimissioni protette-difficili:** in collaborazione con il Comune di Parma, completato il percorso formativo per il personale interessato, è in fase di attivazione il progetto previsto nel "Patto Sociale" per rafforzare la transizione ospedale – territorio, incrementare il sostegno alle famiglie e prevenire la ri-ospedalizzazione. La necessità è quella di istituire un'equipe multidisciplinare dedicata (equipe di "valutazione leggera"), composta da due infermieri e due assistenti sociali, per migliorare i percorsi integrati socio sanitari sul territorio.

L'obiettivo dell'equipe è quello di rendere concreto e tempestivo il rientro al domicilio, su specifici target indicati nel progetto, con particolare riferimento a persone non ancora conosciute al servizio sociale prima del ricovero ospedaliero. Per la fase di avvio del progetto è richiesta l'assunzione di N. 1 Infermiere.

## **5. AREA OSPEDALIERA**

Per quanto attiene l'area ospedaliera, la necessità di Personale che attiene alcune aree del Presidio Ospedaliero Aziendale, nel quadro del complessivo lavoro di istituzione e consolidamento delle reti cliniche provinciali come di seguito declinate

### **PRESIDIO OSPEDALIERO AZIENDALE**

U.O.C. Direzione Medica di Presidio

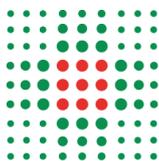
Necessita l'assunzione di un Dirigente Medico – disciplina direzione medica di presidio in sostituzione di altra figura dimessasi. Tale Figura coadiuverà le funzione di direzione medica a livello del bacino dell'intero presidio ospedaliero aziendale.

U.O.C di Ostetricia e Ginecologia

In riferimento all'accreditamento del Centro Unico Provinciale per la procreazione medicalmente assistita (PMA) formalizzato nel Febbraio 2023 è emerso il fabbisogno di n° 1 Biologo disciplina patologia clinica ad integrazione dell'organico esistente e di un Dirigente Medico per la UOC Ginecologia ed Ostetricia dell'Ospedale di Fidenza.

UOC Radiologia

In considerazione del turn over del personale medico della disciplina di radiodiagnostica nonché della necessità di gestire l'attività presso i due Ospedali Aziendali e conseguire il contenimento dei tempi di attesa negli standard regionali necessita l'assunzione di n° 2 Dirigente Medici disciplina Radiologia che presteranno la propria attività presso entrambi gli stabilimenti ospedalieri.



#### UOC di Anestesia e Rianimazione

Al fine di garantire la attività sia anestesiologicala che di rianimazione nonché di terapia antalgica e terapia iperbarica, alla luce anche degli incrementi correlati a maggiore numerosità ed eterogeneità delle sedute operatorie con aumento della tipologia di discipline introdotte (Oculistica – dermatologia chirurgica – urologia – chirurgia generale in rete con l'Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma) nonché per favorire attività di recupero delle liste di attesa chirurgiche necessitano n° 4 Dirigenti Medici disciplina Anestesia e rianimazione

#### UOC Ortopedia e Traumatologia

A completamento di quanto già rappresentato lo scorso anno, si conferma la necessità di completare il potenziamento di personale tramite l'acquisizione di n.3 Dirigente Medico rispettivamente n. 1 per la UOC Ortopedia e Traumatologia dell'Ospedale di Borgo Val di Taro e n. 2 per la UOC Ortopedia e Traumatologia dell'Ospedale di Vaio.

#### UOC Chirurgia Generale

Il bisogno di Dirigenti Medici attiene sia la UOC di Chirurgia Generale dell'Ospedale di Borgotaro che di quello di Fidenza per complessivi n° 3 Dirigenti Medici disciplina Chirurgia Generale di cui n° 1 da assegnare all'Ospedale di Borgo Val di Taro in sostituzione di personale cessando e n° 2 all'Ospedale di Fidenza per analoga motivazione.

#### UOC Endoscopia Digestiva

Come già evidenziato nel piano fabbisogni 2023/2025 a seguito dell'incremento dell'attività endoscopica e contestuale ampliamento della fascia oraria di accettazione, anche la fine del contenimento dei tempi di attesa ai sensi della DGR 620/2024 nonché per sopperire al turn over determinatesi, si rappresenta la necessità di n. 6 dirigenti medici disciplina di gastroenterologia per l'Ospedale di Fidenza.

#### UOC Medicina Interna

Per sopperire al turn over di personale verificatosi, necessitano di n. 4 Dirigenti Medici Medicina Interna

#### UOC Pronto Soccorso

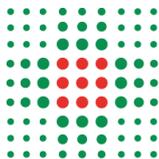
Per garantire le attività di Pronto Soccorso coerentemente al CCNL necessità 1 figura di Dirigente Medico disciplina di medicina d'urgenza o equipollenti.

#### UOC Neurologia

Per sopperire al turn over di personale verificatosi, si necessita di n. 1 Dirigente Medico disciplina di Neurologia.-

#### UO Patologia Clinica

Per sopperire al turn over di personale verificatosi, si necessita di n. 2 Dirigenti Medici disciplina di Patologia Clinica .



Al fine di assicurare adeguati livelli di qualità e sicurezza rispetto all'offerta assistenziale ad oggi erogata, con particolare riferimento alla fascia oraria notturna in cui è presente un ridotto numero di operatori, si rappresenta il seguente fabbisogno:

N. 4 OSS per l'Ospedale di Borgo Val di Taro di cui:

- 3 da assegnare all'Area Internistica dove, a fronte di 37 posti letto comprensivi di quattro posti letto di alta valenza, cinque posti di riabilitazione cardiologica e quattro posti letto di lungodegenza, sono presenti due infermieri in turno;
- 1 da assegnare alla Lungoassistenza Struttura di Cure Intermedie dove, a fronte di 18 posti letto, è presente un solo infermiere in turno;

N. 4 OSS per l'Ospedale di Vaio di cui:

- 2 da assegnare al Dipartimento Medico e di Emergenza/Urgenza per un utilizzo integrato tra Medicina d' Urgenza e Cardiologia/UTIC;
- 2 da assegnare al Dipartimento Chirurgico per un utilizzo integrato tra Urologia e Ortopedia.

## **6. ATTIVITA' DEL DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA**

L'attività del Dipartimento di Sanità Pubblica, per l'anno 2024 è rivolta a raggiungere livelli di organizzazione tali da assicurare sia la risposta alle emergenze pandemiche che alle richieste da parte della programmazione nazionale e regionale sia la tipica attività di controlli ufficiali e di sorveglianza, nonché profilassi e attività di medicina legale certificativa.

In ragione di ciò si ritiene indispensabile la copertura dei turn over, già individuata nei documenti di budget del DSP.

Tutto ciò premesso, per quanto riguarda i singoli Servizi, queste sono le principali linee di programmazione **che richiedono un aumento di personale rispetto alle necessità di turn over 2024** di cui sopra.

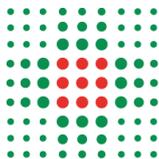
### **1. Servizio di Igiene Pubblica:**

Per tutte le Unità Operative del Servizio SIS (Medicina Legale, Medicina sportiva, Area Profilassi e Area Ambiente) non sono previste attività aggiuntive che richiedano un incremento della pianta organica.

Si può stimare il fabbisogno di personale nella copertura del turn over anno 2024 con mantenimento delle piante organiche 2023, sia per il personale medico che per quello del comparto.

### **2. Servizio di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro**

Come previsto dalla DGR 1237/2023 - Programmazione regionale 2023 - *“Per garantire equità delle prestazioni sanitarie in materia di medicina del lavoro su tutto il territorio regionale, si prevede l'implementazione dell'attività dell'ambulatoriale specifica ed in particolare vanno aumentate le prestazioni specialistiche di medicina del lavoro, valutazione di casi di sospetta malattia lavoro correlata finalizzate alla emersione delle patologie occupazionali”.*



Per garantire il funzionamento di suddetto ambulatorio e le attività correlate, si può stimare il fabbisogno di personale aggiuntivo in 2 unità mediche.

Inoltre, per ristabilire le piante organiche del comparto UOIA, il fabbisogno aggiuntivo è di n. 4 Collaboratori Tecnici Ingegneri comparto, a copertura di cessazioni precedenti al 2023 e mai sostituite per assenza di graduatorie utili.

### **3. Servizio Veterinario**

L'epidemia di Peste Suina africana che ha interessato il territorio della nostra AUSL ha comportato nuovi compiti di controllo ufficiale sia a carico del Servizio B che del Servizio A/C, tra i quali maggiori verifiche negli allevamenti, effettuazione campionamenti pre-movimentazione degli animali e gestione dei punti di raccolta carcasse cinghiali. Oltre a maggiori attività di controllo nei macelli ed una serie di certificazioni aggiuntive necessarie alle attività di export, che si aggiungono al carico di lavoro già elevato per i Servizi veterinari Aziendali dato il bacino produttivo che grava sul territorio aziendale.

Si può stimare il fabbisogno di personale aggiuntivo in n. 6 veterinari (n. 3 per Area B e n. 3 per Aree A/C), oltre alla copertura del turn over.

### **4 . Servizio Igiene Alimenti e Nutrizione**

Per tutte le Unità Operative del Servizio SIAN non sono previste attività aggiuntive che richiedano un incremento della pianta organica.

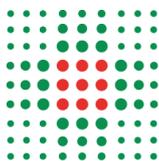
## **7. MEDICINA CONVENZIONATA**

Il fabbisogno medico nel settore della Medicina convenzionata indicato nel triennio 2024-2026 risente di interventi organizzativi posti in essere principalmente a decorrere dalla fine dell'anno 2023, che proseguiranno per tutto l'anno 2024, consistenti prioritariamente nell'attivazione dei Centri per l'Assistenza e l'Urgenza (C.A.U.) provinciali, con particolare riferimento a quelli che insistono in prossimità delle due Aree Ospedaliere di Parma e Fidenza.

In virtù di quanto sopra si prevede un incremento della dotazione organica, per il 2024 e biennio successivo, pari a 4 unità FTE di medici del ruolo unico di assistenza primaria con incarico ad ore (Guardia medica) il cui impiego verrà dedicato prevalentemente alle sedi C.A.U. sopra richiamate.

Per l'area della Specialistica ambulatoriale si confermano il totale delle unità previste per il personale medico e veterinario preventivato nel PTFP 2023/2025. Si registra invece un aumento delle unità relative al settore degli Psicologi/Psicoterapeuti, 5 unità FTE, legato alle necessità dei diversi servizi aziendali sia nell'ambito della salute mentale che delle cure primarie. Per il settore della Emergenza Territoriale si confermano le unità FTE degli anni precedenti

## **8. DIREZIONE ASSISTENZIALE**



Nel mese di gennaio 2024 si è proceduto a dare esecuzione alla delibera di giunta regionale n. 771 del 15 maggio 2023, attribuendo l'incarico di Direttore Assistenziale dell'Azienda USL di Parma, mediante sottoscrizione di un incarico di lavoro dipendente a tempo determinato ex articolo 15 septies D.LGS 502/1992.

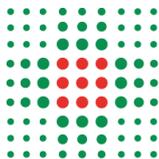
## DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE PROFESSIONI SANITARIE AUSL/AOU DI PARMA

La riorganizzazione della Direzione delle Professioni Sanitarie in Dipartimento Interaziendale delle Professioni Sanitarie, già contemplata nel PTFP 2023/2025, prevede n. 2 U.O.C., rispettivamente di Area Ospedaliera e Area Territoriale, di cui uno con nomina di Direttore di Dipartimento, con annessi n.7 incarichi di UOS (4 per AOU e 3 per AUSL) ad invarianza delle posizioni dirigenziali esistenti e funzioni di staff esistente, da porre in sinergica collaborazione. Ad oggi sono stati attribuiti gli incarichi di Struttura complessa e l'incarico di Direzione del dipartimento. Restano da attribuire gli incarichi di U.O.S.

Le future U.O.S. si caratterizzano per elevata complessità organizzativa, numerosità ed eterogeneità di professionisti, nonché forte interconnessione tra area ospedaliera e area territoriale, anche in virtù delle nuove progettualità emergenti. Gli incarichi dirigenziali esistenti, con aree di responsabilità dipartimentali, di area o distrettuali, proseguono nel concorso alla definizione della politica dei servizi di riferimento, in linea con la strategia e gli indirizzi aziendali, perseguono il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel budget negoziato e individuano le risorse ed i mezzi adeguati e necessari per il raggiungimento degli stessi, monitorando risultati a breve, medio e lungo termine con responsabilità di esito sulle performance attese. Mantengono integrazione e direzione delle azioni nel campo dello sviluppo degli assetti organizzativi, della definizione degli ambiti disciplinari e di responsabilità dei diversi profili professionali, delle attività e degli obiettivi, nonché della progettazione e realizzazione delle performance (livelli essenziali e percorsi di miglioramento) in collaborazione con gli incarichi organizzativi dipartimentali e/o di macroaree, delle condizioni più idonee allo sviluppo delle risorse infermieristiche, ostetriche, tecnico sanitarie della riabilitazione e della prevenzione, e del personale di supporto alle attività assistenziali.

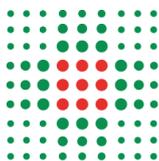
Ad integrazione della struttura Dipartimentale come sopra descritta, nell'anno 2024, in Azienda USL di Parma, è emersa la necessità di una governance complessiva della risorsa "posto letto", che possa rispondere alle mutate esigenze organizzative dei servizi di Pronto Soccorso, degli Ospedali e delle Strutture Territoriali tanto pubbliche che private, in una logica di rete integrata, al fine di garantire le necessità non solo di ricovero urgente, ma di appropriatezza nella scelta del setting di cura più adeguato, sia esso ospedaliero o territoriale che possa coinvolgere anche la componente sociale e del terzo settore. A tal fine si è reso necessario attribuire un incarico ex articolo 15 septies D.Lgs 502/1992 di durata triennale da una figura di Dirigente delle professioni sanitarie – area infermieristica e ostetrica.

## 9. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO



Nel corso del triennio si ravvisa altresì la necessità di procedere al reclutamento di professionalità appartenenti al ruolo amministrativo e tecnico. Oltre alla copertura del turn over, la pianificazione tiene conto della necessità di dover acquisire ulteriore personale amministrativo come di seguito specificato e motivato.

- Al fine del progressivo superamento del ricorso a contratti di somministrazione lavoro è necessario procedere alla assunzione di 4 unità da inquadrare nella figura di Assistente amministrativo – Area degli assistenti – a tempo indeterminato.
- Al fine di una riorganizzazione dei percorsi di prenotazione/fatturazione delle prestazioni rese in regime di libera professione intramuraria allargata, attività oggi demandata alle strutture convenzionate con AUSL di Parma nei cui ambulatori vengono erogate dette prestazioni, ma che si ritiene opportuno internalizzare, si rende necessario procedere alla assunzione di n. 2 Assistenti amministrativi – Area degli assistenti – a tempo indeterminato.
- L'introduzione della nuova procedura di gestione informatizzata dell'area amministrativa contabile (GAAC) ha comportato un incremento della complessità della attività amministrativo contabili affidate al Servizio Economico Finanziario. Al fine di acquisire le risorse umane necessarie alla gestione dei nuovi percorsi amministrativo contabili si ritiene di dover procedere all'assunzione di n. 1 unità da inquadrare nella figura di Collaboratore amministrativo – Area dei professionisti della salute e dei funzionari a tempo indeterminato e di 1 unità da inquadrare nella figura di Assistente amministrativo Area degli assistenti – a tempo indeterminato.
- Tre ulteriori unità di personale amministrativo da inquadrare nella figura dell'Assistente amministrativo – Area degli Assistenti – a tempo indeterminato sono previste: per l'apertura delle Centrali Operative Territoriali – COT - di Borgo Val di Taro (1 unità) e Sala Baganza (1 unità); per le esigenze dell'Ufficio Risorse Distretto Valli Taro e Ceno (1 unità) al fine di potenziare l'attività di riprenotazione delle prestazioni specialistiche e dei controlli sanitari, finalizzata all'abbattimento delle liste di attesa;
- Al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'articolo 55 D.Lgs 117/2017 (Codice del terzo settore) si rende necessario acquisire una unità del ruolo amministrativo da inquadrare nella qualifica di Assistente amministrativo – Area degli assistenti. A detto personale sarà affidato il supporto amministrativo all'attività di co-progettazione finalizzata al coinvolgimento degli Enti del

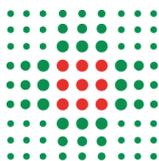


terzo settore nella definizione, ed eventualmente nella realizzazione, di specifici progetti di servizio o di intervento, di cui alla citata normativa di legge, nell'ambito del Dipartimento Aziendale Integrato Salute Mentale Dipendenze Patologiche.

- L'avvio dei procedimenti sanzionatori per inadempimento vaccinale, a carico dei genitori e tutori di minori (avvio procedimenti L. 73/2017) comporterà l'incremento del carico di lavoro dell'Ufficio Sanzioni, con necessità di inserimento di un Assistente amministrativo – Area degli assistenti a tempo indeterminato, a supporto del Collaboratore amministrativo – Area dei professionisti della salute e dei funzionari, ad oggi in organico. Da assegnare all'U.O.S. Servizi amministrativi del Dipartimento Sanità Pubblica.
- Relativamente all'area delle attività tecniche si rende necessario un potenziamento di organico con la figura di due collaboratori tecnici ingegneri, di cui uno civile-edile in relazione alle manutenzioni edili per gli interventi di ristrutturazione ed adeguamento derivanti dal Covid19, nonché per l'avvio di cantieri correlati ai finanziamenti della programmazione degli investimenti e ai prossimi impegni connessi al PNRR e uno dedicato agli impianti meccanici. Le esigenze sono correlate in particolare alle attività manutentive, alle attività degli ambiti sanitari complessi e alla gestione delle pratiche edilizie.

Il fabbisogno considera altresì la necessità di provvedere al reclutamento nell'area della dirigenza TPA, in correlazione ai processi riorganizzativi, nelle aree della direzione amministrativa delle attività territoriali, programmazione e controllo. Nel dettaglio:

- Si è valutata necessaria la realizzazione di un progetto di riorganizzazione delle funzioni tecnico-amministrative esplicitate nell'ambito dell'area socio sanitaria e di gestione del FRNA al fine di perfezionare il modello di distribuzione e di rendicontazione delle risorse provenienti dal livello nazionale e regionale destinate al sostegno della non autosufficienza, con ciò conseguendo un'ottimizzazione dei correlati percorsi tra le Direzioni distrettuali e i loro uffici competenti, il Servizio economico-finanziario aziendale e i soggetti accreditati. La necessità risulta di un Dirigente dell'area Tecnica Professionale e Amministrativa – a tempo determinato.
- Si è valutato necessario sviluppare un sistema informativo provinciale per l'analisi dei percorsi assistenziali, mediante la definizione di un modello di rischio per il governo efficace dei percorsi, che garantisca l'efficientamento del processo di analisi e del governo dei percorsi assistenziali nelle Cure Primarie, anche mediante lo sviluppo di un sistema informativo e definizione di un modello di rischio. Il progetto sopra definito si innesta nel processo di definizione di modelli e standard per lo



sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale prevista dal D.M. 77 del 23/05/2022 che investe prevalentemente gli ambiti delle Cure Primarie.

A tal fine la necessità è di un Dirigente dell'Area Tecnica Professionale e Amministrativa – a tempo determinato con incarico triennale.

## **10. SERVIZIO INGEGNERIA CLINICA**

Il Servizio di Ingegneria Clinica ha valenza provinciale e interaziendale per l'Azienda USL e per l'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma.

Integratosi nel 2016, nel corso degli anni ha sviluppato e consolidato le proprie attività di governo delle tecnologie sanitarie, secondo strategie omogenee rispondenti alle linee guida di riferimento sul tema e ai percorsi HTA, in considerazione che essi rappresentano uno strumento fondamentale di progettazione dei modelli sanitari.

Il Servizio di Ingegneria Clinica interaziendale di Parma, a oggi, gestisce un parco tecnologico corrispondente a un patrimonio complessivo di oltre 200 milioni di euro, rappresentando circa il 12% del valore ed oltre il 10% del numero dell'intera dotazione regionale

Il reclutamento di personale laureato, avvenuto negli ultimi anni, ha consentito di strutturare il servizio in modo da garantire risorse e competenza in tutti i principali ambiti dell'ingegneria clinica internalizzando gli aspetti più specificatamente strategici al fine di garantire un controllo e un know-how che risultino saldamente in mano al servizio stesso.

È tuttavia necessario consolidare l'organizzazione del servizio, aggiornandone l'operato in funzione del processo di unificazione delle due aziende sanitarie della Provincia di Parma e al fine di potenziarne le funzioni strategiche ed operative.

La crescente complessità tecnologica che caratterizza i sistemi in gestione e i numerosi progetti di sviluppo e ammodernamento in corso e in previsione futura, rendono necessario un elevato livello di professionalità, competenza e ruolo ricoperto, per i quali il supporto di personale laureato dirigente è indispensabile.

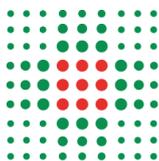
A tal proposito, pertanto, occorre prevedere la trasformazione di n. 1 posizione area comparto di collaboratore tecnico professionale in n. 1 dirigente ingegnere a tempo indeterminato.

Tale richiesta si inserisce in un più ampio progetto di riorganizzazione interna del servizio di cui si anticipa l'organigramma a matrice in fase di formalizzazione.

## **11. LAVORO ATIPICO**

Per quanto riguarda il lavoro atipico ed in particolare il lavoro interinale, nell'anno 2024 l'Azienda intende ridurre il ricorso a tale modalità di reclutamento.

Per il triennio a venire, non si prevede la necessità di avvalersi di ulteriori contratti di somministrazione lavoro in riferimento all'area tecnico-amministrativa, prevedendo altresì la graduale diminuzione dei contratti attivati con tale forma, accompagnata dalla progressiva sostituzione con contratti di lavoro a tempo indeterminato per le esigenze stabili, fino alla cessazione degli stessi. Stante la situazione di



carezza di personale infermieristico, resta la necessità del ricorso al lavoro in somministrazione per il reclutamento di detto personale in caso di esaurimento delle graduatorie disponibili e nell'attesa dell'espletamento delle procedure di concorso pubblico. Il ricorso personale in regime di somministrazione lavoro si rende necessario anche per la copertura delle necessità presso sedi di lavoro disagiato (sia per quanto attiene al personale infermieristico che OSS) e per la copertura del periodo estivo al fine di consentire la fruizione dei periodi di ferie contrattualmente previsti.

Con riferimento ai contratti libero professionali, come sopra già esposto, si è mantenuto il ricorso a tali forme di arruolamento principalmente per le esigenze dei servizi di emergenza urgenza ospedalieri e territoriali (Pronto Soccorso ed Emergenza Sanitaria Territoriale) anche a personale medico in formazione specialistica così come previsto, dall'art. 2 bis del DL 18/2020 convertito con legge 27/2020 e ss.mm.ii. la cui validità è stata confermata per l'anno 2024 .

Al di là dei contratti stipulati per la copertura dei servizi di emergenza/urgenza, il ricorso al personale con contratto di lavoro libero professionale è limitato a specifici contesti aziendali o temporali o a specifiche progettualità

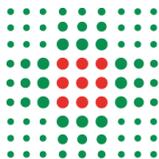
## **12. PRESTAZIONI IN CONVENZIONE CON ALTRE AZIENDE SANITARIE REGIONALI**

Con riferimento alle convenzioni in essere con altre aziende sanitarie regionali, al fine di acquistare prestazioni medico specialistiche in regime di consulenza, si conferma che per la maggior parte si tratta di prestazioni rese da professionisti di Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma, le cui specialità non sono presenti in azienda Usl, quali a mero titolo di esempio la Neurochirurgia, la Fisica Sanitaria, la Radioterapia ecc., in coerenza con le scelte di programmazione provinciale e regionale e per la realizzazione di progetti interaziendali di integrazione di attività e/o percorsi diagnostico terapeutici, quali in particolare il polo oncologico, infettivologico e neurologico.

## **13. STRUTTURE COMPLESSE**

Per quanto riguarda le strutture complesse, nell'anno 2024 risultano in corso di espletamento le procedure per il conferimento degli incarichi di struttura complessa relative alle seguenti posizioni:

- S.C. Urologia - Presidio Ospedaliero Aziendale sede di Fidenza
- S.C. Cure primarie – Distretto di Parma
- S.C. Salute donna – Distretto di Parma
- S.C. Sanità penitenziaria – Distretto di Parma
- S.C. Salute mentale adulti e dipendenze patologiche – Distretto di Fidenza
- UOC Radiologia Diagnostica Ospedale Borgotaro
- UOC Farmacia Ospedaliera e Distribuzione diretta del Farmaco



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

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

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 non risultano individuate eccedenze di personale.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgo cordiali saluti.

Firmato digitalmente da:

Massimo Fabi

Responsabile procedimento:  
Antonio Celendo

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici <sup>1</sup>						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	di cui costo COVID					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 o finanziate con L. 234/2021		
																		COSTO	COSTO			COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34 e L. 234/2021)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno <sup>2</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																								
Medici <sup>1</sup>	397,61	54.433.492,50	200.000,00		5,00	400.000,00								107	96	7	7	671.520,54		139.918,00			2.304.543,25	
Veterinari	56,45							2.327.647,02		378.765,10		1.948.881,92		2										
Dirigenza sanitaria	89,06	8.020.973,19												12										
Dirigenza PTA	32,84	2.724.915,03																						
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>575,96</b>	<b>65.179.380,71</b>	<b>200.000,00</b>		<b>5,00</b>	<b>400.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2.327.647,02</b>	<b>0,00</b>	<b>378.765,10</b>		<b>1.948.881,92</b>		<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.304.543,25</b>	
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																								
Personale infermieristico	1.044,66	50.343.434,11	1.970.000,00	1.915.856,00																				
Personale sanitario altri	363,21	15.454.335,75						1.549.555,86				1.549.555,86												317.000,00
QSS/OTA	246,19	9.226.558,72																						
Personale tecnico altri	171,46	6.070.027,84	1.100.000,00	1.000.000,00																				
Personale amministrativo	334,68	12.332.538,15	5.000,00		2,00	5.000,00						738.483,75												
Personale della ricerca sanitaria	0,00	-																						
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.160,20</b>	<b>93.426.894,57</b>	<b>3.075.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.549.555,86</b>	<b>738.483,75</b>	<b>0,00</b>		<b>2.288.039,61</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>			<b>317.000,00</b>	
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>	<b>2.736,16</b>	<b>158.606.275,28</b>	<b>3.275.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>7,00</b>	<b>405.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.877.202,88</b>	<b>738.483,75</b>	<b>378.765,10</b>	<b>0,00</b>	<b>4.236.921,53</b>	<b>0,00</b>	<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.621.543,25</b>	

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

Tabella A  
 Personale dipendente (totale aziendale)

DESCRIZIONE	A	B	C
	COSTO DEL PERSONALE al netto di IRAP	IRAP	ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI comprensivo di IRAP
	RE.B03.01 / BA2080	RE.B10 / YA0010	RE.B07.02 / BA2820
CCNL 2019-2021 dirigenza sanitaria (COMPETENZA 2024)	1.312.858,98	86.842,81	
CCNL 2019-2021 dirigenza sanitaria (COMPETENZA 2024) - INCREMENTO FONDI	1.041.999,69	68.926,05	
CCNL 2019-2021 dirigenza PTA	-	-	
IVC 2022-2024 comparto			2.912.393,11
IVC 2022-2024 dirigenza sanitaria			1.282.460,15
IVC 2022-2024 dirigenza PTA			74.261,36
IVC 2019-2021 dirigenza PTA			58.260,17
Indennità PS dirigenza	AL MOMENTO NON PREVEDERE TALE VOCE TRA I COSTI DEL PERSONALE		
Indennità PS comparto	118.010,48	7.806,14	
Aumento trattamento accessorio (0,22%) dirigenza PTA	-		
Ordinamento professionale (0,55%) comparto	388.411,57	25.692,59	

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici <sup>1</sup>						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	di cui costo COVID					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 o finanziate con L. 234/2021			
																		COSTO	COSTO			COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34 e L. 234/2021)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID		
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																									
Medici <sup>1</sup>	397,61	54.433.492,50	200.000,00		5,00	400.000,00								107	96	7	7	671.520,54		139.918,00			2.304.543,25		
Veterinari	56,45							2.327.647,02			378.765,10			2											
Dirigenza sanitaria	89,06	8.020.973,19												12											
Dirigenza PTA	32,84	2.724.915,03																							
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>575,96</b>	<b>65.179.380,71</b>	<b>200.000,00</b>		<b>5,00</b>	<b>400.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2.327.647,02</b>	<b>0,00</b>	<b>378.765,10</b>				<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.304.543,25</b>		
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																									
Personale infermieristico	1.044,66	50.343.434,11	1.970.000,00	1.915.856,00																					
Personale sanitario altri	363,21	15.454.335,75						1.549.555,86															317.000,00		
OSS/OTA	246,19	9.226.558,72																							
Personale tecnico altri	171,46	6.070.027,84	1.100.000,00	1.000.000,00							738.483,75														
Personale amministrativo	334,68	12.332.538,15	5.000,00		2,00	5.000,00																			
Personale della ricerca sanitaria	0,00	-																							
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.160,20</b>	<b>93.426.894,57</b>	<b>3.075.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.549.555,86</b>	<b>738.483,75</b>	<b>0,00</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>317.000,00</b>		
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2025</b>	<b>2.736,16</b>	<b>158.606.275,28</b>	<b>3.275.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>7,00</b>	<b>405.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.877.202,88</b>	<b>738.483,75</b>	<b>378.765,10</b>	<b>0,00</b>	<b>4.236.921,53</b>	<b>0,00</b>	<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.621.543,25</b>		

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

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici <sup>1</sup>						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	di cui costo COVID					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 o finanziate con L. 234/2021		
																		COSTO	COSTO			COSTO	COSTO	COSTO
ANNO 2026 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34 e L. 234/2021)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																								
Medici <sup>1</sup>	397,61	54.433.492,50	200.000,00		5,00	400.000,00								107	96	7	7	671.520,54		139.918,00			2.304.543,25	
Veterinari	56,45							2.327.647,02			378.765,10		1.948.881,92	2										
Dirigenza sanitaria	89,06	8.020.973,19												12										
Dirigenza PTA	32,84	2.724.915,03																						
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>575,96</b>	<b>65.179.380,71</b>	<b>200.000,00</b>		<b>5,00</b>	<b>400.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2.327.647,02</b>	<b>0,00</b>	<b>378.765,10</b>		<b>1.948.881,92</b>		<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.304.543,25</b>	
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																								
Personale infermieristico	1.044,66	50.343.434,11	1.970.000,00	1.915.856,00																				
Personale sanitario altri	363,21	15.454.335,75						1.549.555,86				1.549.555,86											317.000,00	
OSS/OTA	246,19	9.226.558,72																						
Personale tecnico altri	171,46	6.070.027,84	1.100.000,00	1.000.000,00							738.483,75		738.483,75											
Personale amministrativo	334,68	12.332.538,15	5.000,00		2,00	5.000,00																		
Personale della ricerca sanitaria	0,00	-																						
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.160,20</b>	<b>93.426.894,57</b>	<b>3.075.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.549.555,86</b>	<b>738.483,75</b>	<b>0,00</b>		<b>2.288.039,61</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>317.000,00</b>	
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2026</b>	<b>2.736,16</b>	<b>158.606.275,28</b>	<b>3.275.000,00</b>	<b>2.915.856,00</b>	<b>7,00</b>	<b>405.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3.877.202,88</b>	<b>738.483,75</b>	<b>378.765,10</b>	<b>0,00</b>	<b>4.236.921,53</b>	<b>0,00</b>	<b>121,00</b>	<b>96,00</b>	<b>7,00</b>	<b>7,00</b>	<b>671.520,54</b>		<b>139.918,00</b>			<b>2.621.543,25</b>	

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

## TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici <sup>1</sup>	513	61.340.435	6	480.000,00
Veterinari	78	9.326.616		
Dirigenza sanitaria	112	9.917.893		
Dirigenza PTA	36	3.526.843		
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>739,00</b>	<b>84.111.786,82</b>	<b>6,00</b>	<b>480.000,00</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico	1299	61.519.016		
Personale sanitario altri	405	17.173.344		
OSS/OTA	288	11.014.866		
Personale tecnico altri	220	8.414.134		
Personale amministrativo	373	14.304.756	2	5.000,00
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>2.585,00</b>	<b>112.426.114,81</b>	<b>2,00</b>	<b>5.000,00</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>3.324</b>	<b>196.537.902</b>	<b>8</b>	<b>485.000</b>

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