



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOOAUSLPR
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000762
DATA: 09/11/2020 15:57
OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del personale relativo al triennio 2020-2022.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Petrini Anna Maria in qualità di Commissario Straordinario

Con il parere favorevole di Bacchi Romana - Sub Commissario Sanitario

Con il parere favorevole di Deolmi Ermenegildo - Sub Commissario Amministrativo

Su proposta di Michela Guasti - 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
- Area Economica Risorse Umane
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA Aziendale

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000762_2020_delibera_firmata.pdf	Bacchi Romana; Deolmi Ermenegildo; Guasti Michela; Petrini Anna Maria	C3C9E41448FFB507313C03802C950A2D8 888F19145E29841D06689EE7E68D1CB
DELI0000762_2020_Allegato1.pdf:		71C9D77009CC5276941CB40839BC18AC A61277224368C83A577BF21905D59C7B



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

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



DELIBERAZIONE

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

IL 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, avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il quale nella specifica sezione dedicata alle Aziende ed Enti del SSN stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del PTFP e prevede che essi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza e successivamente adottati in via definitiva;
- La deliberazione della Giunta Regionale n. 1412 del 3 settembre 2018, che ha approvato la disciplina regionale relativa al procedimento l'adozione e l'approvazione dei piani triennali;
- la nota prot. PG/2020/80031 del 20.07.2020 della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna contenente indicazioni operative per la predisposizione dei PTFP in coerenza con le linee di indirizzo ministeriali e con i contenuti della programmazione regionale;

ATTESO che con nota prot. 54864 del 18.09.2020 questa Azienda ha trasmesso il Piano Triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022 redatto in via provvisoria alla Regione Emilia-Romagna;

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

VISTA la nota prot. PG/2020/656528 del 12.10.2020 (ns. prot. 60091 del 12.10.2020) con la quale la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale inoltrato con la suddetta nota, ritenuto coerente con le linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, con le indicazioni operative di cui alla nota PG/2020/80031 del 20.07.2020 della stessa Direzione Generale e con i contenuti della programmazione regionale, tenuto conto dei forti



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

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

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

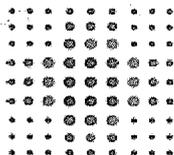
Delibera

Per le motivazioni esposte in premessa:

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

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

Marco Lucci



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma

Direzione Generale

Il Commissario Straordinario

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

Pec: dgsan@postacert.regione.emilia-romagna.it

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE. PERIODO 2020-2022.

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

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è determinata sulla base di una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell'Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente, professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi previsti dalla normativa vigente. Il presente documento si inserisce nei documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente, di cui è necessario completamento.

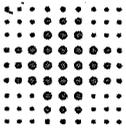
Le politiche di gestione delle risorse umane dell'Azienda Usl sono state orientate in questi anni alla valorizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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.

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

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

- 4 infermieri
- 1 ostetrica
- 1 tecnico di radiologia
- 1 fisioterapista
- 1 oss
- 1 assistente sociale



- 1 operatore tecnico addetto ai servizi sanitari
- 1 operatore tecnico autista di ambulanza
- 3 unità di personale amministrativo non addetto all'assistenza.

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

Sulla base delle indicazioni contenute nelle circolari del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione n. 3 del 23.11.2017 e n. 1 del 09.01.2018, nonché dei protocolli regionali in merito all'applicazione delle suddette presso le Aziende e gli Enti del SSR della Regione Emilia-Romagna, sottoscritti in data 28 dicembre 2017 con le rappresentanze sindacali dell'area del Comparto e in data 4 maggio 2018 con le rappresentanze sindacali dell'Area della Dirigenza Medica e Sanitaria non medica, l'Azienda ha attivato i percorsi per la stabilizzazione del personale ai sensi del comma 2 del citato art. 20 mediante l'indizione di concorso riservato per dirigente psicologo e dirigente medico di chirurgia generale in corso di espletamento.

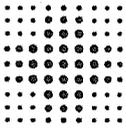
Per effetto delle modifiche apportate all'art. 20 dalla Legge 160/2019 e dal D.L. 162/2019 e conseguentemente sulla base dei verbali di confronto sottoscritti tra la Regione Emilia-Romagna e le rappresentanze sindacali dell'Area della Dirigenza e dell'Area del Comparto Sanità in data 01.04.2020, sono state avviate le procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 dell'art. 20 mediante l'indizione di apposito avviso che individua un fabbisogno per l'anno 2020 di n. 2 dirigenti medici, n. 2 dirigenti psicologi, 4 logopediste, 1 tecnico di radiologia, 1 ortottista, 1 infermiere e 3 coadiutori amministrativi.

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

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

La programmazione dei fabbisogni di personale per l'anno 2020 è stata fortemente condizionata dall'insorgenza dell'emergenza epidemiologica COVID19, che si è manifestata all'interno della comunità regionale, con una particolare diffusione ed intensità, determinando una profonda e generalizzata riorganizzazione delle attività sanitarie ed



assistenziali, con il rinvio delle attività programmate ospedaliere ed ambulatoriali, fatte salve quelle non procrastinabili e la predisposizione di piani straordinari per la gestione dei percorsi assistenziali in relazione all'evolversi dell'epidemia.

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

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

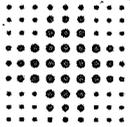
A fronte del contenimento della diffusione della pandemia, e fatta salva una ripresa della situazione emergenziale, la pianificazione dei fabbisogni per gli anni 2020-2022, oltre a prevedere il mantenimento della dotazione organica presente con la completa copertura del turn over, prevede il consolidamento e potenziamento di personale in alcune aree di sviluppo e nello specifico negli ambiti di seguito illustrati. Le integrazioni previste per l'anno 2020 nel presente documento, sono ulteriori rispetto a quelle contenute nel precedente piano triennale 2019-2021, già approvato con nota PG/2019/758342, se non indicato diversamente.

1. AREA EMERGENZA-URGENZA - dipartimento interaziendale

Come già illustrato nel piano relativo all'anno 2019, nell'articolata rete di offerta assistenziale l'area dell'emergenza-urgenza ed in particolare il Pronto Soccorso riveste un ruolo centrale a garanzia dei percorsi per condizioni di elevata gravità e con esiti fortemente dipendenti dall'immediatezza della risposta sanitaria, quale problematica particolarmente sentita e per la stessa sono state emanate diverse delibere di Giunta Regionale, tra le quali la DGR 1827/2017, recante Linee di indirizzo alle Aziende Sanitarie per la gestione del sovraffollamento nelle strutture di Pronto Soccorso della Regione Emilia-Romagna, che affrontano sotto diversi aspetti il problema, per sempre meglio armonizzare la domanda con l'offerta in ambito di emergenza-urgenza.

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

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



In relazione a quanto sopra, l'intervento strutturale di adeguamento funzionale per la realizzazione del c.d. "pre triage" riguarda gli stabilimenti ospedalieri di Fidenza e di Borgotaro, attraverso l'ampliamento degli spazi utilizzati dal Pronto Soccorso con la costituzione di un nuovo corpo in adiacenza alla Camera Calda al fine di garantire la suddivisione di accessi e percorsi tra pazienti Covid e non Covid.

Per garantire la copertura della postazione di Pretrriage di Fidenza, così come una più puntuale gestione dell'area dedicata ai codici verdi, in particolare per quanto riguarda i tempi di permanenza dei pazienti identificati a "bassa complessità", si rende necessario il potenziamento organico con N. 3 Infermieri, N. 1 OSS e n. 1 medico, quest'ultimo già evidenziato nelle necessità del piano relativo all'anno 2019.

Inoltre, relativamente al Punto di Primo Intervento Ospedaliero di Borgotaro, per consolidare la funzione di pretrriage ed avviare nuovi modelli organizzativi finalizzati a ridurre i tempi di attesa e a contenere i tempi di processazione dei pazienti, per il potenziamento dei trasporti inter-ospedalieri / implementazione dei mezzi dedicati-dedicabili ai trasporti secondari (anche in riferimento alla Delibera RER N. 677 del 15/06/2020) si rende necessaria l'acquisizione di N. 6 Infermieri, n. 1 Medico quest'ultimo già evidenziato nelle necessità del piano relativo all'anno 2019 e N. 3 Autisti di Ambulanza.

L'incremento di organico permette il miglioramento dell'attività assistenziale in PS, ma soprattutto di strutturare un servizio trasporti organizzato ed in grado di gestire in autonomia:

- il trasporto programmato ed urgente dei pazienti ricoverati o che accedono al PPIO che, a vario titolo devono essere effettuati tra l'ospedale di Borgotaro e le altre strutture Ospedaliere della Provincia;
- il trasporto di sangue ed altri materiali biologici dall'Ospedale di Borgotaro ai rispettivi servizi aziendali ed interaziendali.

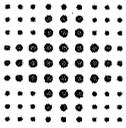
2. FRAGILITÀ, CRONICITÀ E CURE PALLIATIVE

In tali contesti territoriali si intende consolidare il percorso di sviluppo delle professioni sanitarie nell'ambito dell'ambulatorio della cronicità per la presa in carico del paziente ed il mantenimento degli ambulatori dedicati all'interno delle case della salute, anche attraverso percorsi di formazione specialistica, nonché qualificare l'èquipe della assistenza domiciliare. Nel contesto del potenziamento della rete locale delle cure palliative si intende lo sviluppo dell'offerta assistenziale "nodo domicilio" e "nodo ambulatorio", anche in collaborazione con Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, prevedendo il reclutamento di 1 medico palliativista e 9 infermieri (DCP Distretto di Fidenza 2 infermieri, DCP Distretto Sud-Est 2 infermieri, DCP Distretto di Parma 3 infermieri, DCP Distretto Valli Taro e Ceno 2 infermieri).

A questi si aggiunge, come già declinato del piano relativo all'anno 2019, l'incremento di 3 medici geriatri per le attività dei consultori demenze e per garantire continuità e qualificazione dei percorsi ospedale/territorio (UVM), oltrechè un medico fisiatra, per l'implementazione dei PDTA aziendali in cui è indispensabile una figura specialistica fisiatrica e per garantire adeguati tempi di attesa delle prestazioni.

3. AMPLIAMENTO DELLE ATTIVITÀ NEGLI ISTITUTI PENITENZIARI

In considerazione dell'ampliamento previsto della capienza degli istituti penitenziari con l'apertura di nuova ala, con l'incremento da 600 a 800 detenuti, si conferma il potenziamento, già intrapreso nel corso del 2019 e nella prima parte dell'anno 2020, della compagine medica,



tramite l'incremento di medici specialisti ambulatoriali e della medicina dei servizi degli istituti penitenziari, nonché il personale infermieristico, quantificato in:

- 4 infermieri a tempo indeterminato con contestuale riduzione di unità interinali
- 4 medici internisti
- Attivazione di 2088 ore di specialistica ambulatoriale di tutte le discipline con prevalente ricorso alle branche di Odontoiatria, Fisiatria, Cardiologia, Neurologia, Infettivologia, Urologia, Gastroenterologia e Geriatria. Calcolando 30 ore settimana per medico sono circa 1,33 medici in più per il 2021/2022.

Ad oggi negli II.PP. sono presenti N. 9 Infermieri di Agenzia Interinale. L'assunzione di N. 4 Inf. a TI permette la riduzione degli operatori di Agenzia da N. 9 a N. 5. La presenza di un numero ridotto di operatori reclutati tramite lo strumento della somministrazione di personale per il presente settore risulta necessario in funzione della peculiarità del contesto.

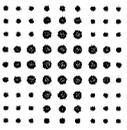
Per l'emergenza COVID la Protezione Civile ha messo a disposizione OSS a supporto dell'assistenza ai detenuti 41 BIS. Prima dell'emergenza venivano utilizzati detenuti formati e pagati dagli Istituti Penitenziari. Si pone ora il problema se e come sostituire queste figure

4. ATTIVITÀ DEL DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE-DIPENDENZE PATOLOGICHE

Per quanto riguarda le attività nell'ambito del Dipartimento di Salute Mentale, in correlazione con gli obiettivi regionali, confermando quanto già evidenziato nel piano 2019-2021, si prevede un consolidamento e potenziamento di medici neuropsichiatri infantili, psichiatri e psicologi, unitamente a professionalità dell'area del comparto, quali logopedisti, terapisti della riabilitazione psichiatrica ed educatori, in particolare nel settore dell'autismo.

Per questa area nello specifico si prevede a fronte di un incremento della domanda:

- Ampliamento dell'orario di apertura dei Centri di Salute Mentale (Fidenza - Langhirano - Fornovo) e potenziamento delle attività dell' Ambulatorio Infermieristico sulla prevenzione della sindrome metabolica: **N. 6 Infermieri**
- Attivazione del Centro Diurno Residenza a trattamento intensivo di Vaio: **N. 1 Terapista della Riabilitazione Psichiatrica**
- Incremento dell'offerta riabilitativa a fronte della casistica divenuta nel tempo sempre più numerosa e complessa nei tre ambulatori distrettuali - Npia distretto sud-est: **N. 1 Fisioterapista**
- Attivazione del Programma regionale integrato per l'assistenza territoriale alle persone con disturbo dello spettro autistico per adolescenti e giovani adulti, attivazione del Progetto PRIA per adolescenti e giovani adulti: **N. 2 Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica**
- Attività logopedica rivolta alla fascia 0 - 6 nell'ambito del progetto PRIA:



N. 6 Logopediste (Trattasi di stabilizzazione di sei logopediste assunte a tempo determinato con finanziamento regionale).

- Strutturazione del percorso PRIA dedicato ad adolescenti e a giovani adulti:
 - n. 3 dirigenti medici psichiatri (distretto Parma, Fidenza e Langhirano)**
 - n. 1 dirigente psicologo (distretto Parma)**
 - 2 tecnici della riabilitazione psichiatrica**

- Implementazione del percorso gambling: **n. 2 dirigenti psicologi**

- Sviluppo ed ampliamento dei percorsi relativi all'"inclusione sociale, tutela dei diritti e budget di Salute:
 - N. 1 Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica.**
 - N. 1 Assistente sociale**

- Attivazione ambulatorio di stimolazione magnetica transcranica e sviluppo della riabilitazione neuro cognitiva. Strutturazione dell'attività e dei percorsi relativi alla Stimolazione Magnetica Transcranica ed allo sviluppo della riabilitazione neurocognitiva. (Percorso Cocaina):
 - n. 1 dirigente medico psichiatra**
 - N. 1 Infermiere**

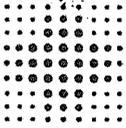
- Area disciplinare neuropsichiatria infantile. Potenziamento RTI-M San Polo di Torrile e per Neurologia funzionale e riabilitazione
 - n. 2 dirigenti medici neuropsichiatria infantile**
 - n. 2 psicologi**

- Potenziamento attività CSM Langhirano, Parma Ovest – SerD Parma
 - n. 4 dirigenti psicologi**

- Reinternalizzazione di attività svolte presso NPJA - L'inserimento di personale in tale contesto viene previsto, dopo un necessario periodo di consolidamento e formazione, per lo svolgimento di funzioni affidate all'esterno con contestuale riduzione del ricorso a servizi esternalizzati.
 - n. 3 educatori da destinare al Distretto di Parma**
 - n. 2 educatori da destinare Distretto Valli Taro e Ceno**
 - n. 2 educatori da destinare Distretto SUD-EST**
 - n. 1 educatore da destinare Distretto di Fidenza**

5. PIANO VACCINALE PEDIATRIA DI COMUNITA'

In questo contesto continua lo sviluppo delle attività vaccinali per 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 prevede l'adeguamento dell'offerta vaccinale realizzata dalla Pediatria di Comunità in relazione all'incremento degli obblighi previsti dai piani vaccinali, cui corrisponde il potenziamento organico di n. 6 Assistenti sanitari, così distribuiti:

DCP Distretto di Fidenza: N. 2

DCP Distretto Sud-Est: N. 1

DCP Distretto di Parma N. 2

DCP Distretto Valli Taro e Ceno N. 1

A questi si aggiungono n. 3 dirigenti medici disciplina pediatria, di cui due per il Distretto di Fidenza ed uno per le diverse sedi territoriali.

6. ATTIVITÀ DEL DIPARTIMENTO DI CURE PRIMARIE

In tale contesto si valuta il potenziamento dell'offerta sanitaria e socio sanitaria territoriale mediante le attività di assistenza domiciliare integrata, nonché l'investimento sulla figura dell'infermiere di comunità per potenziare la presa in carico sul territorio, lo sviluppo degli ambulatori infermieristici e il consolidamento di tale figura nelle Case della Salute.

Al fine di rafforzare l'offerta sanitaria e socio sanitaria territoriale, in adesione a quanto previsto dall'art. 1 comma 5 del D.L. 34/2020 convertito con legge n. 77/2020, si formula una prima previsione di progetti/percorsi per potenziare la presa in carico di pazienti in ambito territoriale, anche attraverso la figura dell'infermiere di comunità.

A questo proposito il primo fabbisogno stimato è di n. 15 infermieri.

A quanto sopra si aggiunge la necessità di sviluppare ulteriori percorsi di integrazione con la rete ospedaliera, con particolare riferimento alla presa in carico di pazienti cronici con bisogni assistenziali complessi, ma anche alla crescente necessità di strutturare percorsi di ambito specialistico (oncologia, emocasa, malattie rare, ipertensione e altro) nel contesto territoriale.

Le principali attività sono riconducibili a:

- Potenziamento dell'attività di specialistica ambulatoriale, in riferimento ai tempi di sanificazione e di avvertimenti all'utenza
- Potenziamento dell'attività di presa in carico in ambito domiciliare
- Ulteriore sviluppo degli ambulatori infermieristici della cronicità / percorsi di medicina di iniziativa
- Ampliamento dell'attività infermieristica domiciliare H. 12 in tutti gli ambiti distrettuali
- Attivazione dei progetti di telemedicina
- Stabilizzazione ed eventuale adeguamento degli organici nell'area delle cure intermedie

Il fabbisogno di personale a tali scopi previsto è così quantificato:

N. 36 Infermieri

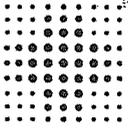
DCP Distretto di Fidenza: N. 10

DCP Distretto Sud-Est: N. 8

DCP Distretto di Parma N. 12

DCP Distretto Valli Taro e Ceno N. 6

N. 16 OSS



DCP Distretto di Fidenza: N. 6
DCP Distretto Sud-Est: N. 2
DCP Distretto di Parma: N. 3
DCP Distretto Valli Taro e Ceno: N. 5

3 dirigenti medici disciplina organizzazione servizi sanitari (distretto Fidenza, Parma e Borgotaro, di cui due già evidenziati nelle necessità del piano relativo all'anno 2019).

Relativamente alla Casa della Salute di San Secondo P.nse, si prevede l'adozione del modello 7/7 rispetto all'attuale Week Hospital (5/7), che, tenuto conto dell'esigenze di miglioramento dell'offerta per alcune tipologie di utenti, richiede l'acquisizione di 1 infermiere e n. 3 OSS.

La pianificazione dei fabbisogni tiene altresì conto dell'incremento dell'offerta riabilitativa nell'area domiciliare e ambulatoriale nell'area della Medicina riabilitativa mediante il reclutamento di:

- N. 4 Fisioterapisti (DCP Distretto di Fidenza: N. 1 - DCP Distretto Sud-Est: N. 1 - DCP Distretto di Parma: N. 2);

nonché dell' Offerta NIPT – area Salute Donna per tutte le donne gravide residenti nella provincia di Parma:

- N. 2 Ostetriche (DCP Distretto Sud-Est: N. 1 - DCP Distretto di Parma N. 1).

Inoltre, si prevede, nell'ambito del progetto "Psicologo nelle Case della Salute" e per le Case della Salute di Parma, Fidenza e Langhirano, il potenziamento dell'organico con n. 3 dirigenti psicologi.

NUCLEO COVID AZIENDALE PER TESTO DIAGNOSTICI E SCREENING SIEROLOGICI

Nell'attuale fase dell'emergenza COVID-19, assume particolare rilevanza la tematica dei test diagnostici di tipo sierologico e molecolare.

Peranto, in relazione all'organizzazione e gestione dell'attività di screening sierologico e molecolare, sia in ambito domiciliare (CRA, insediamenti produttivi, centri disabili, scuole e altro), che in ambito ambulatoriale, si stima necessario un potenziamento di personale, tramite l'anticipo di copertura di cessazioni future, pari a **N. 14 infermieri e N. 6 Operatori Socio Sanitari** così ripartiti

Per attività domiciliare:

N. 10 Infermieri e 2 OSS da assegnare al Nucleo Aziendale

Per attività ambulatoriale:

N. 1 Inf e N. 1 OSS Distretto di Fidenza

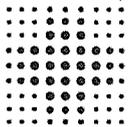
N. 1 Inf e N. 1 OSS Distretto Sud-Est

N. 1 Inf e N. 1 OSS Distretto di Parma

N. 1 Inf e N. 1 OSS Distretto Valli Taro e Ceno

7. AREA OSPEDALIERA

Per quanto attiene all'area ospedaliera, si individuano di seguito gli ambiti di potenziamento del presidio ospedaliero aziendale, stabilimento ospedaliero di Fidenza e di Borgotaro.



DIPARTIMENTO MEDICO

Fidenza

Medicina Interna del Presidio Ospedaliero Aziendale, sedi di Fidenza e di Borgotaro, in relazione alla sostituzione di turn over e per la copertura dei fabbisogni di continuità assistenziale 7 gg su 7, h 24, sulle due sedi, per attività ambulatoriale nella continuità assistenziale ospedale-territorio, nonché per il progetto di collaborazione interaziendale nella gestione integrata dell'assistenza territoriale legata al monitoraggio e controllo della pandemia COVID-19: **n. 5 dirigenti medici di Medicina interna** di cui 3 come turn over e 2 come potenziamento

Radiodiagnostica - Stabilizzazione dell'equipe dedicata alle attività di screening mammografico : **N. 1 tecnico di radiologia medica**

Neurologia - Stroke Unit - Rispetto al progressivo incremento di trattamenti fibrinolitici (trombolisi) ed alla necessità di ottemperare ai requisiti specifici per le Stroke Unit, superando anche le criticità organizzative legate all'utilizzo di personale in regime di aggiuntiva, si prevedono i seguenti fabbisogni: n. 4 dirigenti medici, a copertura di turn over, n. 3 dirigenti medici, di cui due già a tempo determinato, e N. 3 Infermieri già evidenziati nel piano triennale relativo allo scorso anno.

Cardiologia - UTIC

per Migliorare la gestione anche in remoto delle apparecchiature cardiovascolari, di diagnostica emodinamica e collaborare con il personale medico nell'espletamento della diagnostica strumentale cardiologica: **N. 1 Tecnico di Fisiopatologia Cardiocircolatoria**
Si prevede altresì la copertura turn over per 3 dirigenti medici e 1 come potenziamento per incremento attività

Patologia Clinica- Per far fronte all'incremento dell'attività: **N. 2 tecnici di laboratorio biomedico e 1 dirigente sanitario**

Borgotaro

U.O. di Medicina - U.O. Lungoassistenza - PPIO

Assicurare la presenza di almeno 1 OSS nel turno notturno a disposizione di tutto il piano.

Incremento proposto: **2 Operatori Socio Sanitari**

Radiologia Borgotaro

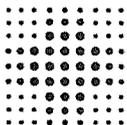
Potenziamento di un Dirigente medico per incremento attività

DIPARTIMENTO CHIRURGICO

Fidenza

Endoscopia digestiva

Incremento dell'attività endoscopica presso la CdS di San Secondo P.se, anche al fine di rispettare i tempi di attesa previsti e contestuale ampliamento della fascia oraria di accettazione: **N. 2 Infermieri e 1 dirigente medico**, che presterà la propria attività anche per lo stabilimento ospedaliero di Borgotaro.



Anestesia e Rianimazione

Copertura turn over 3 dirigenti medici

Centro Iperbarico - Realizzazione del 2[^] Centro Iperbarico: necessità di **N. 5 Infermieri e N. 1 OSS**

U.O. di Urologia- incremento di attività per riduzione delle liste di attesa: n.1 Dirigente medico per turn over e 1 dirigente medico per potenziamento, che presterà la propria attività anche presso gli Istituti Penitenziari.

Ortopedia - Sala gessi: Per far fronte all'incremento di richiesta per visite/prestazioni. Trasferimento delle infiltrazioni d'anca con tecnica eco guidata evitando la loro esecuzione in comparto operatorio: **N. 1 Infermiere e 1 Dirigente medico**

Pediatria

Copertura turn over **3 dirigenti medici e 1 di potenziamento**

Poliambulatori pediatrici - Necessità di gestione degli ambulatori pediatrici (auxologico, cardiologico, allergologico, chirurgico, ecografico e punto prelievi), a seguito della loro ricollocazione: potenziamento di **N. 1 Infermiere**

Osservazione Breve Intensiva pediatrica - Attivazione di un'équipe dedicata e di percorsi completamente separati da quelli per gli adulti. Ad oggi in caso di OBI i bambini sono ospitati in Murg. Nel progetto di cambiamento è prevista l'attivazione di posti letto nel corpo M.: potenziamento di **N. 6 Infermieri**.

Recovery Room - Comparti Operatori - Rendere pienamente operativa la Recovery Room, attivata nel mese di luglio 2020, dotata di 4 posti letto attraverso il potenziamento di **N. 3 Infermieri**

Otorinolaringoiatria -Conseguire l'obiettivo di avere solo personale dedicato, superando l'attuale organizzazione che vede attualmente l'attività assistenziale realizzata con il recupero, peraltro non sempre possibile, di personale dalle Unità Operative del Dipartimento Chirurgico e l'utilizzo di lavoro straordinario: **N. 1 Infermiere** .

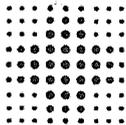
Ginecologia

Al fine di garantire le attività necessaria la copertura turn over di 4 dirigenti medici.

Chirurgia Ambulatoriale - in relazione all'ampliamento del Corpo M si prevede l'incremento di un medico anestesista, 2 infermieri e 2 oss

Ospedale di Borgo Val di Taro

Ambulatorio di Endoscopia Digestiva e di Fibroscopia - Attivazione della II sala di endoscopia: **N. 2 Infermieri , N. 2 OSS**



U.O. di Chirurgia e **U.O. di Ortopedia**- Nell'ambito degli interventi di adeguamento funzionale e di ristrutturazione della rete ospedaliera e del Pronto Soccorso di cui alla DGR 869/2020, per far fronte all'incremento dell'attività chirurgica a seguito della ristrutturazione del blocco operatorio che comporterà la programmazione degli interventi anche nella fascia oraria pomeridiana: **N. 3 Infermieri**

U.O Ortopedia: necessità di copertura di turn over di un dirigente medico e contestuale potenziamento di un ulteriore dirigente medico

U.O. di Chirurgia: Copertura turn over 2 dirigenti medici

Servizio trasporto infermi intraospedaliero, camera mortuaria e centralino - Garantire la presenza del secondo operatore per tutti i trasporti intraospedalieri e il miglioramento della gestione della camera mortuaria nonché quello del Servizio Centralino Aziendale:

N. 8 Operatori Tecnici/Autisti/Centralinisti per Fidenza

N. 4 Operatori Tecnici per Borgotaro

- presidio e gestione della camera mortuaria
- presidio dell'accesso alla struttura ospedaliera nella fascia oraria diurna
- pedonage trasferimenti interni

Punto Nascita Borgotaro

N. 2 Ostetriche / N. 4 Infermieri/ 4 Ginecologi/4 Pediatri

Trattasi di una stima, considerato che la riapertura dovrà tener conto degli standard di sicurezza previsti dal modello organizzativo che verrà adottato.

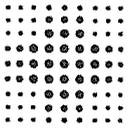
A quanto sopra si aggiungono ulteriori risorse per effetto dei progetti di miglioramento dell'ospedale di Borgotaro definiti dal Protocollo di Intesa complessivo per lo Sviluppo dell'Area Di Borgo Val di Taro, approvato sia dal Comitato di Distretto sia dalla CTSS nel mese di dicembre 2017, già declinati nel piano triennale 2019-2021, e precisamente:

1 Medico disciplina di Anestesia e n. 6 Infermieri per l'Osservazione post operatoria quando saranno completati gli interventi di ristrutturazione.

8. ATTIVITA' DEL DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA

Nell'ambito delle attività del Dipartimento e della pianificazione delle stesse, risulta prioritario:

- rafforzare i programmi vaccinali rivolti ai minori e agli adulti, per migliorare l'adesione e incrementando le coperture per la vaccinazione antiinfluenzale, mettendo a pieno regime l'Anagrafe vaccinale regionale, garantendo tutti i flussi informativi istituzionali;
- realizzare tutti i piani di sorveglianza e controllo delle malattie infettive, migliorando l'integrazione con il sistema ospedaliero;
- realizzare tutti i piani di sorveglianza e controllo delle malattie infettive, migliorando l'integrazione con il sistema ospedaliero;
- assicurare la gestione integrata di tutte le emergenze di sanità pubblica, con particolare riferimento agli eventi epidemici, comprese le emergenze di sanità pubblica veterinaria e di sicurezza alimentare;



- sviluppare attività di prevenzione e controllo negli ambienti di vita e di lavoro, implementando piani mirati di prevenzione per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- realizzare le attività di prevenzione e controllo in sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria e garantire l'attuazione del Piano Regionale Integrato sui controlli ufficiali.

La pianificazione del personale necessario contempla le seguenti figure:

- n. 15 Assistenti sanitari per potenziamento
- n. 10 medici disciplina igiene e epidemiologia
- n. 9 medici da assegnare al servizio SISP
- n. 3 medici disciplina medicina dello sport
- n. 1 medico disciplina medicina legale
- n. 1 medico disciplina medicina del lavoro
- n.1 Ingegnere
- n. 7 veterinari area sanità animale
- n. 5 veterinari area igiene degli alimenti di origine animale
- n. 1 Tecnico della prevenzione per UOIA
- n. 2 unità di personale amministrativo
- n. 5 assistenti amministrativi a supporto delle attività del Dipartimento di Sanità Pubblica con specifico riferimento alla creazione di un nucleo aziendale per la gestione territoriale dei tamponi.

9. DIREZIONE SANITARIA AZIENDALE

In relazione all'incremento delle attività correlate alla gestione del rischio in Direzione Sanitaria si rende necessario prevedere un potenziamento dell'organico con un dirigente medico disciplina medicina legale, nonché in riferimento alle attività proprie della Direzione Sanitaria prevedere il rafforzamento delle stesse mediante l'acquisizione di un dirigente medico nella disciplina di organizzazione dei servizi sanitari.

10. AREA INFERMIERISTICA E TECNICA SANITARIA

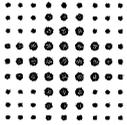
Si prevede altresì l'ulteriore rafforzamento della dotazione nell'ambito del Servizio Tecnico ed Infermieristico relativamente al personale dirigente delle professioni sanitarie, nell'ottica di un miglioramento e qualificazione delle attività di competenza di tale servizio, tenuto anche conto degli sviluppi che hanno interessato in questi ultimi anni le professioni sanitarie, mediante l'assunzione di ulteriori tre dirigenti, di cui uno già previsto nel piano dei fabbisogni 2019.

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

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

11. AREA TECNICA-AMMINISTRATIVA

Nel corso del triennio si ravvisa altresì la necessità di procedere al reclutamento di professionalità appartenenti al ruolo amministrativo e tecnico, stante le cessazioni



intervenute, anche per effetto dell'utilizzo della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

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

Relativamente all'area amministrativa, per il triennio oltre alla copertura del turn over, si prevede il potenziamento di organico di n. 3 assistenti amministrativi e 7 collaboratori amministrativi a supporto di incrementi di attività o di processi riorganizzativi (quali ad esempio nell'ambito delle attività di reclutamento dell'Area Giuridica del Dipartimento Risorse Umane, revisione assetti e funzioni parte amministrativa della Direzione Sanitaria relativamente ai controlli sulle strutture esterne, privato e termalismo, e della Direzione Amministrativa), nonché in relazione al riassetto dell'area amministrativa a supporto anche di strutture sanitarie.

Inoltre, in relazione ai programmi di screening per la prevenzione dei tumori, in un'ottica di integrazione e coordinamento tra i programmi e incrementare i livelli di copertura della popolazione target, secondo quanto previsto dai LEA e dalle indicazioni regionali e alla correlata individuazione di un unico team a presidio e coordinamento delle attività di organizzazione, monitoraggio e valutazione si rende necessaria l'acquisizione di 1 collaboratore amministrativo e di due assistenti amministrativi.

Nell'area tecnica del comparto, la pianificazione considera, relativamente all'ambito ICT, oltre il ripristino dell'organico, l'acquisizione di due figure di analista/ingegnere informatico e di due programmatori per lo sviluppo alcune funzioni strategiche oggi non sufficientemente strutturate, tra le quali in particolare il consolidamento della gestione dei flussi informativi. Con riferimento invece all'ambito delle attività tecniche si prevede un potenziamento dell'organico con tre figure di collaboratore tecnico ingegnere.

Il fabbisogno considera altresì la necessità di provvedere al reclutamento nell'area della dirigenza tecnica-amministrativa, mediante l'acquisizione di 8 dirigenti, dei quali 6 a copertura di turn over.

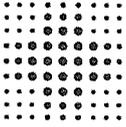
In riferimento all'apertura delle Case della Salute e alla correlata esigenza di organizzare le funzioni di accoglienza e di informazione, ai fini del miglioramento e implementazione delle stesse, si prevede altresì l'inserimento di 4 assistenti tecnici.

12. LAVORO ATIPICO

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

Compatibilmente con il normalizzarsi della situazione epidemiologica e con il superamento delle difficoltà di reclutamento tramite le ordinarie procedure in ambiti territoriali peculiari (es. ospedale di Borgotaro, Istituti Penitenziari ecc) il triennio vedrà la riduzione di questa tipologia di rapporto.

Con riferimento ai contratti libero professionali, si conferma che si tratta di forme di arruolamento che nel corso del tempo si sono significativamente ridotte e sono limitate a



specifici contesti aziendali o temporali (Es. sistema dell'emergenza territoriale in caso di non disponibilità di MET, necessità puntiformi e temporanee in ambito ospedaliero) e che, analogamente al lavoro interinale, nell'anno 2020 ha registrato un trend in deciso aumento quale strumento previsto, tra gli altri, dalla legislazione di emergenza per fronteggiare le criticità del sistema sanitario derivante dall'emergenza COVID.

13. STRUTTURE COMPLESSE

Per quanto riguarda le strutture complesse, Risultano attualmente in corso di espletamento le procedure per il conferimento degli incarichi di struttura complessa relative alle seguenti posizioni, già autorizzate con il Piano 2019-2020 o specificatamente autorizzate con la nota a fianco di ciascuna indicata:

- U.O. Anestesia Ospedale di Borgotaro (prot. PG/2019/370373)
- U.O. Rete Ospedaliera e Controlli (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Governo clinico presso la Direzione Sanitaria (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Gestione del Rischio e Medicina Legale (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Igiene e sanità pubblica aziendale (prot. PG/2019/554405)
- U.O. interaziendale Nutrizione Artificiale (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Cure Primarie distretto Sud Est (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Ginecologia Presidio Ospedaliero Aziendale (prot. PG/2018/523308)
- U.O. Salute Donna (prot. PG/2019/554405)
- U.O. Cure Primarie distretto Fidenza (prot. PG/2019/554405)

La pianificazione del fabbisogno contempla, nel rispetto degli standards previsti dal Patto per la Salute e recepiti nel D.M. 70/2015, la copertura delle seguenti posizioni:

- U.O. Pronto Soccorso Ospedale di Fidenza

Infine, si procederà nuovamente al conferimento dell'incarico di Direttore di Struttura Complessa dell'U.O. Neurologia dell'Ospedale di Fidenza, già autorizzata con il Piano Assunzioni 2015, a seguito del recesso volontario dall'incarico prima della scadenza del termine del periodo di prova da parte del professionista selezionato.

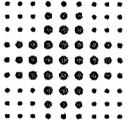
14. MEDICINA CONVENZIONATA

Si conferma in linea di massima il fabbisogno di personale medico nel settore della medicina convenzionata indicato per il triennio 2019/2021.

Per l'anno 2020 si rileva un incremento delle unità mediche di continuità assistenziale, pari a 12 per 30 ore settimanali, per arruolamento USCA. Non si rilevano invece incrementi quanto ai MET e Specialisti.

Relativamente agli anni 2021/2022 si prevede un incremento di medici specialisti pari a 1,33 unità, per la copertura di maggiori esigenze presso gli Istituti Penitenziari dovute all'apertura di una nuova ala che incrementa il numero dei detenuti.

Con riferimento infine alle convenzioni in essere con altre aziende sanitarie regionali, 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 infettivologico e neurologico.

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

Anna Maria Petrini

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

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario				Contratti atipici*				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti a servizio di guardia medica territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte					
	FTE-anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui costo COVID	FTE-anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui costo COVID	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO					COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	tra aziende del SSN per consulenze	Finanziato da bandeggi	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																								
Medici	396,39	43.574.291,85			4,42	203.376,00																		
Veterinari	85,86	7.239.364,12	7.792.427,30																					
Dirigenza sanitaria	78,66	6.702.053,49	548.909,00																					
Dirigenza PTA	26,89	2.393.296,73	355.577,00																					
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	567,79	59.899.126,19	8.696.913,36		4,42	203.376,00																		
PERSONALE COMPARTO																								
Personale infermieristico	1.045,35	48.248.193,90	9.213.021,00																					
Personale sanitario altri	373,24	14.117.525,56	996.651,00																					
OS/OTA	230,25	8.437.649,82																						
Personale tecnico altri	177,64	6.509.831,09	2.226.386,95																					
Personale amministrativo	318,25	12.126.521,36	646.946,50																					
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.144,73	89.439.723,71	13.089.005,45		2,00	600,00																		
FABBISOGNO PERSONALE 2020	2.712,52	149.338.849,92	21.779.918,81		6,42	203.976,00																		

*comprende anche gli odontoiatri

1/2 c.c.o.c.o. somministrazione, prestazioni occasionali

3/4 calcolare in base al nome su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte					
	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO	NON SANITARIO		NON FINANZIATO					FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
						COSTO	COSTO											
ANNO 2019 VALORI ESPRESSI IN:																		
PERSONALE DIRIGENTE																		
Medici ¹	407,64	44.810.986,47		203.376,00	752.000,00			752.000,00	109,33	97	16			90.865,00	955.217,00			
Veterinari	66,36	7.294.449,12			20.000,00			20.000,00	3									
Dirigenza sanitaria	82,66	7.042.845,69			83.000,00			83.000,00	4						12.091,00			
Dirigenza PTA	27,39	2.427.620,64																
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	584,04	61.575.901,92		203.376,00	855.000,00			855.000,00					403.000,00	90.865,00	967.308,00			
PERSONALE COMPARTO																		
Personale infermieristico	1.081,10	46.154,98			500.000,00			500.000,00							241.827,00			
Personale sanitario altri	379,74	37.824,41			80.000,00			80.000,00										
OSS/OTA	238,00	36.646,40			220.000,00			220.000,00										
Personale tecnico altri	182,64	36.646,40		600,00			15.000,00	15.000,00					30.000,00					
Personale amministrativo	324,75	38.103,29		2,00			50.000,00	50.000,00										
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.206,23	92.050.536,98		600,00	800.000,00		65.000,00	865.000,00					30.000,00	90.865,00	241.827,00			
FABBISOGNO PERSONALE 2019	2.790,27	153.626.438,90		203.976,00	1.455.000,00		65.000,00	1.720.000,00					433.000,00	90.865,00	1.209.135,00			

¹comprende anche gli odontoiatri

²P.P. cocco, somministrazione, prestazioni occasionali

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

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

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte					
	FTE	COSTO	FTE anno	COSTO	SANITARIO		NON SANITARIO						FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO
					COSTO	COSTO	FINANZIATO	NON FINANZIATO										
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:																		
PERSONALE DIRIGENTE																		
Medici:	430,14	109.928,41	4,42	203.376,00	752.000,00				109,33	97	16	353.000,00	90.865,00	955.217,00				
Veterinari:	67,36	109.930,00			20.000,00				3									
Dirigenza sanitaria	90,66	85.198,05			83.000,00				4			50.000,00		12.091,00				
Dirigenza PTA	28,39	88.647,82																
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	616,54	64.929.453,39	4,42	203.376,00	855.000,00	-	-	-				403.000,00	90.865,00	967.308,00				
PERSONALE COMPARTO																		
Personale infermieristico	1.152,60	46.154,98			500.000,00										241.827,00			
Personale sanitario altri	392,74	37.824,41			80.000,00													
OSS/OTA	253,50	36.646,40			220.000,00													
Personale tecnico altri	192,64	36.646,40		600,00	15.000,00													
Personale amministrativo	337,75	38.103,29	2,00	600,00	50.000,00													
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2.329,23	97.372.161,53	2,00	600,00	800.000,00	65.000,00	-	65.000,00				30.000,00	-	241.827,00				
FABBISOGNO PERSONALE 2020	2.945,77	162.201.614,91	6,42	203.976,00	1.655.000,00	65.000,00	-	1.720.000,00				433.000,00	90.865,00	1.209.135,00				

¹ comprende anche gli odontoiatri

² LP, cocco, somministrazione, prestazioni occasionali

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

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente Anno 2020

MACROPROFILI	Personale dipendente					Personale universitario	
	TESTE 2019	teste aggiunte	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO	
ANNO 2020 VALORI ESPRESSI IN:							
PERSONALE DIRIGENTE							
Medici ¹	416	46	462	50.786.925,72	6	276.201,00	
Veterinari	74	2	76	8.354.680,00			
Dirigenza sanitaria	90	16	106	9.030.993,31			
Dirigenza PTA	32	2	34	3.014.025,99			
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	612	66	678	71.186.625,02	6	276.201,00	
PERSONALE COMPARTO							
Personale infermieristico	1140	145	1285	59.309.152,35			
Personale sanitario altri	339	26	365	13.805.909,17			
OSS/OTA	242	33	275	10.077.760,00			
Personale tecnico altri	190	20	210	7.695.744,00			
Personale amministrativo	340	26	366	13.945.804,96	2	600,00	
TOTALE PERSONALE COMPARTO	2251	250	2501	104.834.370,48	2	600,00	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2018	2863	316	3179	176.020.995,50	8	276.801,00	

¹comprende anche gli odontoiatri