

## PROPOSTA DI PIANO ATTUATIVO DEL PIAO RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 – 2026 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In riferimento alla DGR n. 990 del 19 giugno 2023 "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle Aziende e negli Enti del SSR" nonché in osservanza delle indicazioni riportate nella nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 45740/24 del 28/05/2024 (28/05/2024.0547238.U) "Indicazioni tecniche per la predisposizione del bilanci preventivi economici 2024 e della proposta di Piano Attuativo del Piano relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)", si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull'andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del Piano Attuativo del PIAO relativo al PTFP per il triennio 2024 - 2026, in osservanza delle indicazioni riportate nella nota sopracitata.

### PREMESSA: VINCOLI ECONOMICI E PROGRAMMAZIONE

Per l'anno le determinanti della programmazione del personale si svilupperanno in coerenza con le Linee di programmazione regionali e con l'obiettivo economico complessivo assegnato con DGR n. 945 del 27/05/2024, nonché con i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 264 del 31/07/2023.

La programmazione è altresì definita in conformità con gli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziaria e tengono conto dei contenuti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Le indicazioni regionali fornite definiscono la cornice economica di riferimento per l'anno 2024 con la declinazione di obiettivi di contenimento dei costi del personale dipendente e atipico all'interno di un perimetro economico definito che comprende il trascinarsi sull'anno 2024 delle azioni effettuate nel 2023, ma è al netto dei fabbisogni conseguenti al Piano di produzione specialistica e delle azioni inerenti la rimodulazione dei canali distributivi dei farmaci (nei limiti approvati dalla Regione). Per gli anni 2025 e 2026, in considerazione delle evoluzioni ad oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni e il relativo impegno economico dovranno essere necessariamente rivalutate.

L'Azienda procede costantemente al monitoraggio della gestione aziendale con la finalità di verificare i costi sostenuti in relazione agli obiettivi assegnati e a mettere in campo azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per ottimizzare i costi a garanzia della sostenibilità economica del SSR, senza incidere sulle aree di attività direttamente interessate dalle dinamiche relative all'erogazione dei livelli essenziali di servizio di assistenza e al recupero delle liste di attesa, nel rispetto degli accordi sottoscritti con le OOSS.

Il presente Piano dei Fabbisogni del personale si articola nelle seguenti sezioni:

- Politiche di reclutamento del personale
- Riflessi economici e organizzativi
- Politiche di gestione e sviluppo del personale

### 1. POLITICHE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Il focus di azione è orientato ad assicurare la sostituzione delle cessazioni sulle linee di attività che concorrono al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto dei limiti economici indicati in premessa.

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

**Comparto:** l'obiettivo 2024 è di contenere gradualmente l'organico con una gestione della copertura di turnover entro i livelli del 2023 al netto delle necessità conseguenti all'attivazione delle nuove attività. Il reclutamento per quest'area del personale è orientato al rafforzamento delle funzioni territoriali connesse a DM 77/22, a consentire di garantire livelli di presenza adeguati anche nel periodo delle ferie, soprattutto nelle realtà che presentano una carenza diffusa, quale l'area nord e l'area montana (Mirandola e Pavullo), e garantire le necessità connesse al piano recupero liste d'attesa.

**Dirigenza sanitaria:** l'obiettivo 2024 è quello di continuare a gestire la pesante condizione degli organici, in particolare medici, attraverso l'inserimento in corso d'anno di personale medico, nelle aree strategiche più depauperate da anni di impossibilità a sostituire il turn-over per mancanza di professionisti e al superamento del lavoro atipico. Tali inserimenti sono funzionali alla realizzazione di incrementi di attività correlati al recupero dei tempi di attesa per l'attività chirurgica, all'attivazione di nuovi posti letto (4 pl terapia sub intensiva e 8 letti di medicina d'urgenza) e sono altresì funzionali all'obiettivo del superamento del ricorso all'esternalizzazione di servizi medici (PS e ginecologia) alle cooperative.

Al fine di migliorare la capacità di reclutamento di personale sanitario l'Azienda ha sostenuto:

- politiche di programmazione unitaria dei concorsi per il personale sia della dirigenza, sia del comparto, nonché sta proseguendo l'espletamento di concorsi congiunti a livello di Area Vasta Nord, con possibilità di utilizzo integrato delle graduatorie
- promozione di iniziative di reclutamento di personale in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena, per consentire ai professionisti reclutati di essere inseriti in piani di attività con integrazione di attività assistenziali con le funzioni di ricerca e didattica
- in riferimento alla Delibera di Giunta Regionale n. 795 del 23 maggio 2022 "Programma dei progetti per l'innovazione e la realizzazione delle politiche sanitarie e degli obiettivi del piano sociale e sanitario regionale del servizio assistenza territoriale – Area Cure Primarie – Secondo stralcio – Anno 2022 [...]" è stata approvata la realizzazione di corsi per il conseguimento dell'idoneità all'esercizio dell'attività di Emergenza Sanitaria Territoriale in Regione Emilia Romagna.

Il piano assunzioni è dunque prioritariamente orientato a superare alcune criticità (cooperative, contrattisti) e al consolidamento/rafforzamento dell'offerta in alcuni ambiti (recupero pazienti chirurgici) oltre ad arginare alcune croniche carenze o da ultimo implementare nuove attività (factory chirurgiche, medicina urgenza, letti subintensivi) o riorganizzazioni (riabilitazione) quali:

- superamento cooperative presenti nei PS di area nord e attivazione dei letti di medicina d'urgenza di Mirandola (in collaborazione con internisti)
- superamento cooperative presenti nelle ginecologie di area nord e potenziamento dell'attività ginecologica di Mirandola e da ultimo superamento contrattisti ancora in servizio
- miglioramento performance tempi di refertazione nell'ambito del programma di screening del carcinoma della mammella
  - 1 radiologo per screening
- piano assunzioni a supporto dell'incremento di attività e in risposta a criticità/sofferenze croniche:
  - Anestesisti per garantire maggiori sedute e recuperare i pazienti in lista per intervento chirurgico
  - Ortopedici per recuperare i pazienti in lista per intervento chirurgico
  - Chirurghi nell'ambito della chirurgia generale per il recupero dei pazienti in lista d'attesa e l'uso congiunto e ottimale delle piattaforme
  - Oculisti per potenziamento attività finalizzata al rispetto dei tempi di attesa e copertura turnover
  - Fisiatri anche in previsione del consolidamento della riorganizzazione della riabilitazione provinciale
- stabilizzazione dell'organico medico in Pediatria a Pavullo con superamento della presenza, da anni consolidata, dei contratti atipici
- copertura delle dotazioni, mediche e assistenziali, necessarie alla attivazione di 4 letti di sub intensiva e di 8 letti di medicina d'urgenza di Mirandola e dei letti di sub intensiva di Carpi
- adeguato supporto alle funzioni di Psichiatria e Neuropsichiatria infantile

Più in particolare, in ragione della necessità di dare risposta adeguata ai pazienti presenti nelle liste d'attesa chirurgiche, si prevede l'ulteriore sviluppo della condivisione delle piattaforme produttive chirurgiche da parte di professionisti (aziendali ed extraaziendali), in modo da ottimizzarne l'utilizzo e garantire un mix di prestazioni chirurgiche finalizzato ad aumentare i volumi produttivi nelle diverse sedi di erogazione. Tale piano prevede in prima battuta una dotazione di 12 infermieri e 3 medici.

Di seguito una tabella sintetica che riporta le figure mediche ad oggi previste, in relazione ai fabbisogni evidenziati:

<b>MANSIONI</b>	<b>TOTALI</b>
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	<b>1</b>
CARDIOLOGIA	<b>1</b>
FARMACOLOGICA E TOSSICOLOGIA CLINICA	<b>1</b>
GASTROENTEROLOGIA	<b>1</b>
GINECOLOGIA E OSTETRICIA	<b>4</b>
IGIENE, EPIDEMIOLOGIA E SAN. PUBBL.	<b>2</b>
MALATTIE DELL'APP. RESPIRATORIO	<b>1</b>
MALATTIE INFETTIVE	<b>1</b>
MED. FISICA E RIABILITATIVA	<b>2</b>
MED. EMERGENZA-URGENZA	<b>6</b>
NPIA	<b>3</b>
OFTALMOLOGIA	<b>2</b>
ORTOPEDIA	<b>1</b>
OTORINOLARINGOIATRIA	<b>1</b>
PEDIATRIA	<b>3</b>
PRESIDIO/IGIENE/ ORG. SERVIZI BASE	<b>1</b>
PSICHIATRIA	<b>4</b>
PSICOLOGO	<b>4</b>
RADIODIAGNOSTICA	<b>7</b>
UROLOGIA	<b>1</b>
<b>TOTALI</b>	<b>47</b>

## **1.1. RECLUTAMENTI CONNESSI AD OBIETTIVI REGIONALI PER L'ANNO 2024**

### **Piano straordinario specialistica ambulatoriale**

Dirigenza: sostegno al piano della specialistica sul quale sono state previste 13 figure così suddivise

- 2 oculisti per Carpi
- 1 pneumologo per Mirandola
- 1 fisiatra per rete provinciale
- 1 gastroenterologo per Manno da impiegare su rete
- 1 cardiologo per Mirandola
- 1 urologo per Carpi anche per incremento attività chirurgica
- 6 radiologi per area sud e nord

Comparto: professionisti richiesti a sostegno al piano della specialistica per lo smaltimento delle liste d'attesa

#### **SPECIALISTICA**

- 1 Tecnico di Neurofisiopatologia
- 1 Ortottista Area Sud
- 1 Audiometrista

#### **ENDOSCOPIA**

- 2 Infermieri

#### **SALE OPERATORIE**

- 1 Ortottista Area Nord

### Rimodulazione dei canali distributivi dei farmaci

Lo sviluppo del Progetto di presa in carico farmacologica (distribuzione diretta) dei pazienti complessi (es. diabete di tipo II, patologie polmonari – BPCO, pazienti in terapia ipolipemizzante ad alto costo, pazienti oncoematologici, etc.), presenti sull'intero territorio provinciale, prevede l'impiego di risorse professionali adeguate che tra turn-over e parte incrementale (tra cui anche mediante la stabilizzazione di figure attualmente impiegate con contratti libero professionali) si possono quantificare in 12 unità.

Tali farmacisti saranno altresì impiegati per la deprescrizione farmacologica, inizialmente presso due reparti rilevanti per tipologia di farmaci prescritti in dimissione – malattie infettive e MIAC, tramite l'affiancamento del clinico medico al momento della prescrizione in dimissione. E' altresì necessario garantire il supporto alle azioni di rimodulazione dei canali distributivi dei farmaci, così come previsto dagli obiettivi approvati dal livello Regionale.

## 2. RIFLESSI ECONOMICI E ORGANIZZATIVI

Il riflesso economico delle politiche sopra esplicitate è quello riportato nelle specifiche voci della **Tabella A** che si sostanzia in una previsione di spesa 2024 sul personale dipendente di **€ 256.134.447** (comprensivo di oneri e al netto IRAP), incluso il trascinarsi sull'anno 2024 delle azioni effettuate nel 2023, ma al netto di quanto eventualmente conseguente al Piano di produzione specialistica e ad azioni inerenti la rimodulazione dei canali distributivi dei farmaci, nei limiti di quanto approvato dalla Direzione Generale cura della persona, salute e welfare su questi temi specifici.

I costi indicati sono coerenti con quanto indicato dalla nota della Direzione Generale cura della persona, salute e welfare (prot. AUSL n. 41776 del 16/05/2024, prot. RER n. 16/5/2024.500759.U) e con quanto esposto in contabilità nel Bilancio Preventivo dell'Esercizio 2024, quindi comprensivi dei costi correlati al rinnovo contrattuale 2019-2021, del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali e degli oneri riflessi (al netto dell'importo IRAP).

I medesimi importi sono rappresentati nelle **Tabelle A** del presente PTFP comprensivi dell'IRAP.

Va considerato come, per il raggiungimento degli obiettivi di performance e di produzione assegnati a questa Azienda, il fabbisogno di personale sopra indicato, e che trova espressione nella complessiva proiezione di spesa riportata nella Tabella A 2024, rappresenti il miglior obiettivo perseguibile, facendo salva l'attuale struttura erogativa presente sul territorio modenese, attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo di tutte le risorse presenti.

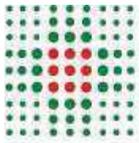
Proprio nell'ottica di tale ottimizzazione, nel corso del 2024 saranno perseguiti obiettivi di innovazione e sviluppo dell'organizzazione da concretizzarsi attraverso:

- il completamento della riorganizzazione su base provinciale dei percorsi a seguito dell'approvazione "Progetto di riordino attività di medicina di laboratorio tra Azienda USL di Modena e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena" (approvato con Deliberazione del Direttore Generale AUSL n. 123 del 05/04/2024) che ha comportato la revisione organizzativa congiunta con l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena con il trasferimento delle attività del Laboratorio Centralizzato AOU in capo a questa Azienda USL e di quelle della Microbiologia dall'Azienda USL all'AOU e del personale afferente alle medesime.

In merito a ciò si veda il seguente specchietto:

<b>PERSONALE TRASFERITO TRA AUSL ED AOU PER LA RIORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MEDICINA DI LABORATORIO</b>			
	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>TOTALE</b>
<b>DA AUSL AD AOU</b>	14	6	20
<b>DA AOU AD AUSL</b>	26	6	32

- la riorganizzazione del nuovo modello dell'Emergenza Urgenza con particolare riferimento al fabbisogno di personale infermieristico nei CAU e UCA



- la revisione del modello organizzativo del **Dipartimento delle Cure Primarie (DCP)** per superare l'aspetto prestazionale, autorizzativo-burocratico e di risposta al bisogno verso un assetto di presa in carico proattiva; in tal senso la riorganizzazione del DACP non rappresenta un mero riordino delle unità operative ma un vero e proprio tentativo di recupero della autentica mission del Dipartimento Cure Primarie che viene messo in grado di recuperare energie per la gestione delle attività di propria competenza
- l'istituzione del **Dipartimento dell'integrazione** con un ruolo di coordinamento delle articolazioni organizzative che operano per attuare la presa in carico dei soggetti deboli o cronici, al fine di garantire attraverso percorsi diagnostici, terapeutici ed assistenziali un continuo ed adeguato controllo dell'andamento della patologia cui il cittadino è affetto, in stretto raccordo con il Dipartimento di Medicina Fisica e Riabilitazione, a sua volta oggetto di rimodulazione organizzativa
- l'implementazione dei percorsi e delle innovazioni organizzative previste dalla DGR 620 del 15/04/2024 "Interventi straordinari e linee di indirizzo per la riorganizzazione dell'assistenza specialistica per il contenimento dei tempi di attesa: prima fase attuativa", attraverso interventi finalizzati ad incrementare l'offerta di prestazioni, in particolare delle visite specialistiche e diagnostiche, che oggi impattano particolarmente sui tempi d'attesa
- la revisione dei percorsi provinciali derivanti dall'istituzione del nuovo Dipartimento Interaziendale ad attività integrata Oncologico ed Emato-Oncologico (Deliberazione del Direttore Generale AUSL n. 46 del 30/01/2024) che prevede l'implementazione di un modello di presa in cura focalizzato sulla centralità del paziente e prossimità delle cure, sul dialogo, ascolto e attenzione alla qualità della vita e all'appropriatezza delle prestazioni
- il consolidamento organizzativo dell'area tecnica, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PNRR ed alla realizzazione dell'importante Piano Investimenti aziendale, garantendo il presidio trasversale degli investimenti

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

### 3. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2024 sarà quello di continuare a lavorare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, all'implementazione degli strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali.

Sarà assicurata particolare attenzione alle assunzioni e agli altri istituti finalizzati alla riduzione delle liste di attesa, al supporto della rete dell'emergenza urgenza, ed agli strumenti finalizzati a sostenere i servizi assistenziali a fronte della carenza di particolari professionalità.

Verrà inoltre completata l'implementazione delle procedure dirette a dare applicazione agli indirizzi regionali in materia di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile, contenuti nei diversi protocolli sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali regionali, sia per il personale del comparto che per quello delle aree dirigenziali.

Verranno implementate le procedure di stabilizzazione valorizzando il servizio maturato presso il SSR e presso l'Azienda USL di Modena.

Nel corso del 2024 si proseguirà nella piena implementazione dei sistemi di valutazione e valorizzazione del personale in coerenza con quanto indicato nel proprio "Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione", redatto nel 2023 secondo le indicazioni dell'OIV-SSR, nel rispetto di quanto previsto dai contratti nazionali di lavoro e della normativa di riferimento, partecipando al Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale.

Sarà quindi portata avanti la piena attuazione delle Linee guida 1/2022 dell'OIV-SSR "Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie" al fine di garantire la sistematicità e la correttezza

metodologica delle procedure di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali e di valorizzazione delle competenze (annuale di risultato, pluriennale ai fini del rinnovo incarico e del riconoscimento dell'indennità di esclusività, valutazione nuovi assunti e valutazione competenze).

Sul versante metodologico, la connessione tra questi processi di valutazione e la loro gestione informatizzata consente di rendere immediatamente visibili sul Portale del dipendente (GRU) a valutati, valutatori e gestori HR tutte le valutazioni riguardanti le risorse umane aziendali e quindi la possibilità di sviluppare visioni strategiche e politiche sul personale.

Con riferimento all'area comparto, l'anno 2024 sarà dedicato alla prosecuzione dell'attualizzazione del CCNL 2019 -2021 attraverso:

- la revisione della regolamentazione aziendale sull'orario di lavoro
- con riferimento al Regolamento per il conferimento, la graduazione e la revoca degli Incarichi di Posizione e di Funzione ai sensi del CCNL 2019 – 2021 del personale del comparto sanità, l'Azienda procederà nell'anno 2024 alla ridefinizione della mappatura aziendale dei suddetti incarichi
- l'Azienda ha definito le modalità di assegnazione dei DEP con riferimento alla decorrenza 01/01/2023, tutt'ora in fase di applicazione.

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

Sul versante della dirigenza sanità l'anno 2024 dovrà attualizzare il nuovo CCNL 2019 – 2021, approvato il 23 gennaio 2024, con la prosecuzione dell'importante percorso di valorizzazione della incentivazione per i professionisti operanti in setting/aree disagiate dell'Azienda individuati nelle UU.OO. aziendali del Dipartimento Interaziendale di Emergenza Urgenza e del Dipartimento di Ostetricia, Ginecologia e Pediatria, nonché nelle UU.OO. dei Distretti di Mirandola e di Pavullo n.f. (afferenti a tutte le articolazioni organizzative aziendali).

Nello specifico si interverrà sull'incremento della retribuzione di premialità per i Dirigenti Medici e Veterinari di prima assunzione, quale strumento strategico di valorizzazione di queste figure professionali durante la contingente fase contraddistinta dalla carenza sul mercato del lavoro dei professionisti e dall'elevato tasso di turn-over.

Inoltre si procederà alla revisione della regolamentazione aziendale sull'orario di lavoro che sarà predisposta sulla base dei lavori del Tavolo di coordinamento a livello regionale.

### **Benessere organizzativo**

Nell'ambito del "Benessere e Promozione della salute nei luoghi di lavoro", l'Azienda ha attivato per il proprio personale diverse iniziative, tutte finanziate da fondi regionali, rivolte ai professionisti gratuitamente oppure con una compartecipazione al costo, previa richiesta di partecipazione, e coordinate dal Servizio Sorveglianza Sanitaria Aziendale.

I professionisti interni all'Azienda vengono inoltre invitati a mettere a disposizione le proprie competenze e capacità per organizzare e guidare percorsi rivolti al benessere e per diffondere buone pratiche e saperi da condividere.

Tra le proposte offerte, si segnalano un'ampia gamma di iniziative e di corsi progettati per approfondire le conoscenze relative a tematiche di salute e di benessere sia individuale che collettivo.

I corsi, tenuti in collaborazione con professionisti esperti appartenenti a UO/Servizi della Azienda, affrontano tematiche che riguardano i corretti e sani stili di vita, tra cui ad esempio Alimentazione e Benessere Psicofisico, anche con riferimento specifico al Benessere della donna, nell'ambito delle azioni positive promosse dal CUG aziendale. Le iniziative proposte offrono strumenti per migliorare il proprio stato di salute, in modo coinvolgente e piacevole, diventando anche parte attiva del percorso formativo attraverso momenti di attività pratica, tra i quali si segnalano:

- "Facciamo una pausa? ..... Ma una pausa attiva!": in brevi video vengono condivisi semplici esercizi per tenere in movimento il corpo, prevenire e migliorare dolori, tensioni muscolari e articolari
- Camminate aziendali guidate da esperti su tematiche artistico-culturali e alla scoperta di paesaggi naturali

- Corsi di NORDIC WALKING, APLOMB, TAI-CHI tenuti da esperti, in cui i dipendenti sono inviati a partecipare al costo
- Corso di MINDFULNESS tenuto da esperti interni
- "Pedala con noi", progetto pilota sull'area di Castelfranco Emilia mirato a promuovere l'utilizzo della bicicletta come mezzo di trasporto casa-lavoro e come strumento utile per la promozione di uno stile di vita sano e attivo.

### Incentivazione alla mobilità sostenibile

Nell'ambito del "Progetto di promozione della salute dei lavoratori dell'AUSL e mobilità sostenibile" sono in corso di sviluppo le seguenti progettualità:

- realizzazione di ricoveri protetti per le biciclette
- sottoscrizione di convenzioni con T-PER e SETA per l'attivazione di abbonamenti annuali agevolati per i dipendenti che percorrono il tragitto casa/lavoro con i mezzi pubblici

### 3.1. POLITICHE DI STABILIZZAZIONE

Alla luce della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari è utile fornire un quadro del trend del rapporto tra personale a Tempo Indeterminato e personale a Tempo Determinato con la seguente tabella:

PERSONALE	31/12/2023		%TD	31/05/2024		%TD
	T. I.	T. D.		T. I.	T. D.	
MEDICI	606	19	3,04	615	39	5,96
VETERINARI	79	5	5,95	78	7	8,24
DIRIGENZA SANITARIA	170	9	5,03	180	5	2,70
DIRIGENZA PTA	55	3	5,17	53	3	5,36
PERSONALE INFERMIERISTICO	2252	7	0,31	2233	10	0,45
PERSONALE SANITARIO ALTRI	652	19	2,83	671	5	0,74
OSS	455	107	19,04	538	28	4,95
ASSISTENTI SOCIALI	19	2	9,52	19	2	9,52
PERSONALE TECNICO	265	24	8,30	294	4	1,34
PERSONALE AMMINISTRATIVO	456	24	5,00	460	7	1,50
<b>Totale complessivo</b>	<b>5009</b>	<b>219</b>	<b>4,19</b>	<b>5141</b>	<b>110</b>	<b>2,09</b>

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

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

PERSONALE STABILIZZATO	TOTALE 2023	TOTALE 2024	DA BANDIRE 2024
MEDICI	1	1	
VETERINARI	1	4	
DIRIGENZA SANITARIA	0	4	

<b>DIRIGENZA PTA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>PERSONALE INFERMIERISTICO</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
<b>PERSONALE SANITARIO ALTRI</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	
<b>OSS</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
<b>ASSISTENTI SOCIALI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>PERSONALE TECNICO</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	
<b>PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	
<b>Totale complessivo</b>	<b>54</b>	<b>88</b>	<b>15</b>

### 3.2. ALTRE FORME DI LAVORO

Questa Azienda da diversi anni presenta un utilizzo limitato di contratti atipici per professionisti di qualificazione medica e/o sanitaria e si intende confermare tale trend anche nel triennio di riferimento del presente Piano. È necessario però sottolineare come, con particolare riferimento al personale medico, sia sempre critica la fase di reclutamento di molte discipline.

Ne deriva che aumenta la necessità del ricorso a forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) a cui ricorrere come *extrema ratio* dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, non sia stato possibile garantire la continuità delle prestazioni assistenziali. Analogamente, sul versante del personale del comparto l'utilizzo dei contratti di lavoro somministrato avviene in casi di assoluta necessità ed urgenza secondo le previsioni contrattuali o comunque in caso di temporanea mancanza di graduatorie utili o in situazioni di reclutamento ordinario insufficiente, onde garantire la continuità delle prestazioni assistenziali.

Tutto ciò premesso, la programmazione 2024 si profila in linea con il trend di riduzione di tale voce di spesa ed in ogni caso con un costo non superiore a quanto sostenuto nel 2023, in coerenza con gli obiettivi di spesa assegnati.

### 3.3. FABBISOGNI RELATIVI ALLA COPERTURA DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Relativamente ai fabbisogni di copertura di incarichi di struttura complessa, nel rispetto degli standard previsti dal Patto per la Salute e dal D.M. 70/2015, si ritiene utile fare il quadro della programmazione 2024, fortemente caratterizzata dall'investimento nelle strutture dell'intera rete ospedaliera e territoriale, riportando di seguito anche i fabbisogni già rappresentati nel PTFP 2023-2025 con riferimento ad incarichi attualmente in corso di assegnazione o rimodulazione. In particolare:

#### In ambito Ospedaliero

2023 - 2025

- la copertura della struttura complessa di PS e Medicina d'Urgenza dell'Ospedale di Carpi
- la copertura della struttura complessa di Medicina Fisica e Riabilitazione in subordine al percorso di riorganizzazione in corso a livello aziendale

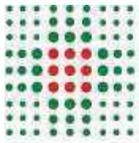
2024 - 2026

- la copertura della struttura complessa di Ostetricia e Ginecologia Carpi
- la copertura della struttura complessa di "Oncologia di prossimità" ridefinita a seguito dell'istituzione del Dipartimento Interaziendale ad Attività Integrata Oncologico ed Emato-oncologico
- la copertura della struttura complessa di Medicina di Laboratorio
- la copertura della struttura complessa di Oftalmologia
- la copertura della struttura complessa Nefrologia e Dialisi

#### In ambito Territoriale

2023 - 2025

- la copertura della struttura complessa Politiche per l'Integrazione delle Reti Assistenziali



- la copertura della struttura complessa di Dipendenze Patologiche Area Sud
- la copertura della struttura complessa del Servizio di Igiene Pubblica
- la copertura della struttura complessa di Medicina Interna ad indirizzo Diabetologico

2024 - 2026

- la copertura della struttura complessa di Salute Mentale Area Adulti
- la copertura della struttura complessa di Cure Primarie Vignola e Castelfranco Emilia
- la copertura della struttura complessa del Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro di Area Nord

### **In ambito di Staff e Tecnostruttura**

2023 - 2025

- la copertura della struttura complessa di Farmacia di Area Sud
- la copertura della struttura complessa del Servizio Igiene e Controllo delle Infezioni correlate all'assistenza
- a valle del percorso di rimodulazione organizzativa avviato a livello aziendale sulle attività di specialistica ambulatoriale, sarà necessario procedere alla conseguente copertura della relativa Struttura Complessa

2024 - 2026

- la copertura della struttura complessa Risk Management e Medicina Legale
- la copertura della struttura complessa Governo Clinico HTA, Appropriatelyzza e Garanzia dei percorsi assistenziali dei cittadini
- la copertura della struttura complessa Servizio Unico Ingegneria Clinica
- la copertura della struttura complessa Sviluppo e Progettazione
- la copertura della struttura complessa Amministrativo e Patrimonio
- la copertura della struttura complessa Servizio Bilancio
- la copertura della struttura complessa Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale

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