



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ASL_BO
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000511
DATA: 30/12/2021 15:22
OGGETTO: ADOZIONE DEFINITIVA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2021-2023.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Bordon Paolo in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Roti Lorenzo - Direttore Sanitario
In assenza di Ferro Giovanni - Direttore Amministrativo

Su proposta di Silvia Taglioli - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-04-05]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- UO Anticorruzione e Trasparenza (SC)
- Ufficio Relazioni Sindacali
- UO Affari Generali e Legali (SC)

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000511_2021_delibera_firmata.pdf	Bordon Paolo; Roti Lorenzo; Taglioli Silvia	A561DCA34EF1D95DB340F221F862DDF9 F4B1910AD17D58CC011770FEC7F1D971
DELI0000511_2021_Allegato1.pdf:		F1EAC2A11D0FFBD5B11AFDCC673177A 37D5B9ABF3B721E665BA7D84135E6E4AF



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



DELIBERAZIONE

OGGETTO: ADOZIONE DEFINITIVA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2021-2023.

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le seguenti disposizioni, a cui si fa integralmente rinvio:

- Decreto Legislativo del 30/03/2001, n. 165, art. 6 e seguenti, modificato dal Decreto Legislativo del 25/05/2017, n. 75 nel quale si prevede da parte delle Pubbliche Amministrazioni l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, nonché le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- Decreto del 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, ad oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, nel quale vengono stabiliti alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Deliberazione della Giunta Regionale della Regione Emilia-Romagna, n. 1412 del 03/09/2018, con la quale la Regione, nel rispetto del suddetto Decreto, ha approvato la disciplina regionale per il procedimento di adozione e approvazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale;
- Deliberazione della Giunta Regionale della Regione Emilia-Romagna, n. 1770 del 02/11/2021, inerente: “Linee di programmazione e finanziamento delle aziende sanitarie per l’anno 2021”;
- Verbale di confronto della Direzione Generale “Cura della persona, salute e welfare” avente prot. n. 1182842.U del 23/12/2021, sottoscritto in data 22/12/2021 con le segreterie regionali confederali CGIL e UIL;
- Decreto Legislativo del 14/03/2013, n. 33, ad oggetto: “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni” e, in particolare, l’art. 16, inerente gli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Richiamate, inoltre, le indicazioni operative regionali trasmesse con nota della Direzione Generale “Cura della persona, salute e welfare” avente prot. n. 0718990.U del 06/08/2021;

Viste le seguenti note a cui si fa integralmente rinvio:

- prot. n. 91041 del 15/09/2021, ad oggetto: “AUSL Bologna - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023”, con la quale questa Azienda ha presentato alla Regione Emilia-Romagna, nel rispetto della disciplina regionale sopra richiamata, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale relativo al triennio 2021-2023;
- prot. n. PG 1094885.U del 29/11/2021, ad oggetto: “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2021-2023”, conservata agli atti con prot. n. 120208 del 29/11



/2021, con la quale la Regione Emilia-Romagna ha approvato il predetto Piano con riferimento alla programmazione riferita al 2021 mentre per la programmazione dei fabbisogni di personale per il 2022 e 2023, sarà definita nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, in relazione alle disponibilità complessive per il finanziamento del Servizio Sanitario Regionale risultanti dalla legislazione statale;

Rilevato, pertanto, che nella fase di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale relativo al triennio 2022-2024, il fabbisogno che occorrerà individuare potrà risentire dell'andamento della gestione aziendale e dell'andamento sanitario emergenziale derivante dal virus Covid-19, nonché dalla disponibilità complessiva derivante dal finanziamento sopra richiamato;

Dato atto che il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2021-2023 è stato redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance definita nel Piano della Performance 2021-2023 dell'Azienda USL di Bologna, adottato con deliberazione n. 279 del 30/07/2021, con gli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziaria trasmessi dal livello regionale e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

Rilevato che la programmazione triennale, nel perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, prevede le assunzioni correlate all'emergenza COVID-19, la sostituzione di personale cessato (turnover), le stabilizzazioni e le verticalizzazioni, i progetti nonché il conferimento degli incarichi di struttura complessa;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2021-2023, di cui alla relazione sopra richiamata, avente prot. n. 91041 del 15/09/2021, nonché alle tabelle che si allegano quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, al fine di dare seguito alla copertura del fabbisogno aziendale di personale per il corrente anno mentre l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2022 sarà definito nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024;

Ritenuto, inoltre, di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/01 (sistema SICO), nonché all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13;

Delibera

1) di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2021-2023 di cui alla relazione avente prot. n. 91041 del 15/09/2021, a cui si fa integralmente rinvio, nonché alle relative tabelle, allegata alla presentedeliberazione, quale parte integrante e sostanziale, al fine di dare seguito alla copertura del fabbisogno aziendale di personale per il corrente anno;



2) di dare attuazione al contenuto della nota avente prot. n. 91041 del 15/09/2021 nella quale si prevedeva quanto segue:

- ASSUNZIONI CORRELATE ALL'EMERGENZA COVID-19

L'emergenza COVID-19 ha imposto scelte di programmazione da parte dell'Azienda in ordine alla necessità di affrontare la gestione dei pazienti colpiti dall'infezione, di ottemperare alle disposizioni normative nazionali e regionali in tema di nuovi standard per la prevenzione e tutela della sicurezza degli operatori e degli utenti, nonché di far fronte alle esigenze di riprogrammazione delle attività in relazione all'evolversi del quadro epidemiologico.

Sulla base di tale scenario si è reso necessario procedere a potenziamenti delle dotazioni organiche finalizzati alla gestione dell'emergenza sanitaria, anche in coerenza con le disposizioni contenute nel D. L. 34/2020 in ordine al necessario adeguamento agli standard assistenziali previsti per le aree critiche (intensive e semintensive).

In particolare, si è reso necessario il reclutamento di personale sanitario, anche in relazione alle ulteriori fasi di recrudescenza della pandemia, per fare fronte da un lato alla necessità di garantire specifica assistenza nel setting ospedaliero dedicato, nonché domiciliare (USCA), dall'altro alla necessità di avviare e mantenere a pieno ritmo la campagna vaccinale.

Per quanto attiene l'ambito territoriale, in considerazione del perpetuarsi dell'emergenza COVID-19, si è reso necessario il potenziamento del personale sanitario dell'area della Sanità Pubblica e delle Cure Primarie per assicurare un'adeguata ed efficace risposta alle esigenze di informazione, prevenzione, sorveglianza e monitoraggio dei casi sospetti/accertati, con particolare riferimento a: mantenimento del modello USCA, supporto alle Strutture socio-sanitarie per l'attivazione delle misure di prevenzione del contagio e nella gestione dei casi positivi, attività di tracciatura dei casi e dei loro contatti (inchieste epidemiologiche), organizzazione del sistema di screening virologico dei casi sospetti e della rete di erogazione dei tamponi naso-faringei di diagnosi, disposizione delle misure di isolamento fiduciario a domicilio (ove consentito dalle condizioni cliniche e logistiche) dei casi positivi, l'organizzazione delle attività di erogazione dei "tamponi di guarigione" corredate dai relativi adempimenti certificativi, e per l'attività vaccinale. In relazione all'emergenza COVID-19, nel periodo gennaio-luglio 2021 sono state assunte n. 28 unità di personale dell'area della dirigenza sanitaria, n. 328 unità di personale del comparto.

- SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD.TURNOVER)

Relativamente all'anno 2021, alla data del 15/09/2021, data della relazione presentata in Regione, risultavano n. 577 cessazioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; di queste, n. 112 riguardano personale della dirigenza e n. 465 personale del comparto.

Effettuate le opportune valutazioni, anche per l'anno 2021 ed anni successivi, questa Azienda ritiene necessario assicurare la sostituzione di tutte le cessazioni, ove possibile.

- STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI

In relazione al processo di stabilizzazione, nel corso del 2021 si sono concluse le stabilizzazioni della seconda tornata, ex art. 20, comma 1 e 2 del D. Lgs. N. 75/2017, riferite alle ricognizioni effettuate nell'anno 2020.



Inoltre, in relazione alla terza tornata di stabilizzazioni, a seguito delle modifiche alla normativa intervenute nel 2021, è in corso una prima ricognizione delle esigenze di ordine organizzativo e funzionale delle varie strutture, finalizzata all'individuazione del fabbisogno, considerando il personale in servizio a qualsiasi titolo, nonché i requisiti previsti dalla normativa, in coerenza peraltro con le modalità già seguite nel precedente percorso di stabilizzazione.

Nel corso dell'anno 2021 l'Azienda ha stabilizzato n. 5 unità di personale dirigente medico, ai sensi dell'art 20 comma 1, e n. 2 unità di personale sanitario del comparto, ai sensi dell'art. 20 comma 2.

Ulteriori stabilizzazioni di rapporti di lavoro precario, realizzate sinora in corso d'anno, hanno interessato n. 360 unità, di cui n. 42 relative a personale della dirigenza sanitaria e n. 318 a personale del comparto. Sul versante economico, detta operazione si presenta con una sostanziale invarianza della spesa.

In merito alle cc.dd. verticalizzazioni, l'Azienda, in applicazione del « Protocollo regionale sull'applicazione della disciplina legislativa sulle progressioni tra le categorie di inquadramento del personale del comparto sanità, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti delle aziende ed enti del SSR della Regione Emilia-Romagna» sottoscritto in data 10/09/2019, ha avviato le procedure per la progressione verticale nel profilo di assistente amministrativo, in linea con le previsioni assunzionali definite nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

L'Azienda ha già avviato alcune procedure per la progressione verticale e completerà il percorso nel rispetto della finestra temporale fissata al 31/12/2022 dalla predetta normativa.

- LINEE/AMBITI DI SVILUPPO DI ATTIVITA'

Gli ambiti di sviluppo di attività, di seguito rappresentati, sono stati individuati in coerenza con le linee di sviluppo strategico triennale definite nel piano della performance 2021/2023 (approvato con deliberazione aziendale n. 279/2021), nonché con gli obiettivi di programmazione regionale e le indicazioni contenute nella missione 6 e 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

PROGETTI DI SVILUPPO DELL'ASSISTENZA TERRITORIALE

Fra i progetti ritenuti strategici per l'Azienda che riguardano il potenziamento delle Reti Territoriali e della presa in carico dei pazienti cronici, si evidenziano:

- Attivazione, nell'ambito delle Case della Salute, di un ambulatorio per i comportamenti problematici nei soggetti con disabilità intellettiva e autismo;
- potenziamento dell'assistenza primaria nell'ambito degli istituti di medicina penitenziaria, già descritto nella relazione di accompagnamento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 e non attuato per mancato reclutamento personale;
- implementazione, presso i Consultori Familiari, del percorso di Interruzione volontaria di gravidanza mediante metodo farmacologico (IVG Farmacologica). In coerenza con la recente emanazione dalla parte del Ministero della Salute della revisione delle linee di indirizzo sull'IVG farmacologica, con possibilità di erogazione della prestazione fino a 63 giorni (9 settimane compiute di età gestazionale), presso strutture pubbliche adeguatamente attrezzate, funzionalmente collegate all'ospedale ed autorizzate dalla Regione, nonché consultori. La realizzazione del progetto, dunque, nelle sedi consultoriali, collocate nell'ambito delle Case della Salute, con estensione dell'assistenza è auspicabile anche nell'ottica di garantire alle donne continuità assistenziale e assistenza psicologica e sociale, oltre che ginecologica;

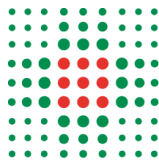


- implementazione dell'offerta del test NIPT (Non Invasive Prenatal Test) come da pianificazione regionale in ottemperanza alla normativa di sicurezza per la prevenzione della diffusione del COVID- 19: in relazione alla necessità di adeguamento alle misure di sicurezza e prevenzione della diffusione del COVID-19 si rende necessario un potenziamento delle risorse dedicate nell'ambito della rete dei Consulenti Familiari;
- potenziamento delle attività volte all'integrazione dei percorsi ospedale-territorio a garanzia della continuità di assistenza, cura e presa in carico dei pazienti;
- sviluppo della figura dell'infermiere di comunità;
- sviluppo dei progetti di telemedicina avviati a livello aziendale, in coerenza con la programmazione coordinata dal board costituito a livello aziendale per la pianificazione di tali progettualità;
- potenziamento della rete dialisi aziendale e della rete dedicata all'assistenza domiciliare.

PROGETTI DI SVILUPPO DELLA RETE OSPEDALIERA

- L'impatto della pandemia Covid-19 ha comportato, tra il 2020 e il 2021, una forte contrazione dell'attività chirurgica metropolitana in funzione della necessità di trasferire personale, spazi e risorse verso altri setting assistenziali. Tale contrazione ha determinato ricadute importanti sul rispetto dei tempi di attesa, specialmente per le patologie a minore complessità. Questo impatto si è ulteriormente aggravato anche dal progressivo riavvio dell'attività ambulatoriale da maggio 2020, con conseguente immissione di pazienti in lista d'attesa. Per tali ragioni, rendendosi dunque necessario dare una risposta adeguata alle liste d'attesa chirurgiche, recuperando i pazienti in attesa, l'Azienda necessita di avviare un intenso piano di potenziamento dell'attività chirurgica. Il piano di smaltimento, condiviso nell'ambito della CTSSM, vede una forte collaborazione tra le Aziende Sanitarie dell'Area metropolitana che hanno avviato ed avvieranno progetti di collaborazione nell'utilizzo delle piattaforme chirurgiche. Si prevede di avviare l'attività chirurgica dell'Otorinolaringoiatria AOU presso la sede dell'Ospedale Maggiore e l'attività ortopedica IOR presso il medesimo stabilimento, con previsione di avvio giugno 2022.
- Aggiornamento tecnologico con introduzione di nuova tecnologia per il trattamento radiochirurgico di pazienti con patologia oncologica (cyberknife). Tale sviluppo, in primis connesso al potenziamento dell'attività core dell'IRCCS delle Scienze Neurologiche che insiste nell'ambito dell'AUSL Bologna, si pone al tempo stesso ulteriore opportunità di trattamento terapeutico a disposizione dell'unità aziendale di radioterapia.
- Necessità, nell'ambito dell'emergenza/urgenza, di proseguire/attivare azioni per la riduzione dei tempi di attesa in Pronto Soccorso e di contenere i tempi di processazione dei pazienti in coerenza con le disposizioni normative e le linee di indirizzo vigenti. A tal fine si rende necessario il ripristino dell'organico a seguito di cessazioni a vario titolo, nonché il potenziamento dell'organico medico afferente all'Area dell'Emergenza-Urgenza con particolare riferimento alle strutture di Pronto Soccorso, in modo particolare per le sedi periferiche e dell'appennino bolognese. Sedi, queste ultime, caratterizzate da note criticità di reclutamento, in modo particolare per l'area di primo intervento/emergenza.

PERSONALE DEL RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA



A seguito della recente emanazione del DPCM 21/4/2021 di definizione dei requisiti, dei titoli e delle procedure concorsuali per le assunzioni di personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e di supporto alla ricerca presso gli IRCCS pubblici in attuazione della Legge 27/12/2017, n. 205, per l'IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche, in relazione alla ricognizione delle posizioni di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria – cat. D e di Ricercatore Sanitario – cat. D livello economico super (Ds), si darà luogo alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato per garantire lo svolgimento della ricerca sanitaria e per il supporto alla stessa.

ALTRI PROGETTI INTERAZIENDALI A GESTIONE INTEGRATA

Le Aziende Sanitarie dell'area metropolitana hanno da tempo sviluppato forme di collaborazione per l'erogazione di prestazioni sanitarie e/o centralizzato alcune funzioni di supporto. Le integrazioni tra le Aziende Sanitarie favoriscono un ampliamento del potenziale formativo e di ricerca attraverso lo sviluppo di percorsi di integrazione fra didattica, ricerca e assistenza.

Nel corso dell'ultimo decennio sempre maggiori sono stati gli interventi normativi che hanno specificato come le Aziende siano tenute a migliorare la qualità dell'offerta e dell'efficienza nella produzione di servizi, avviando processi di integrazione di attività e funzioni tra Aziende Sanitarie per condividere le migliori professionalità presenti, razionalizzare le risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie mediante operazioni di concentrazione fisica di attività che possono determinare economie di scala ed economie di processo.

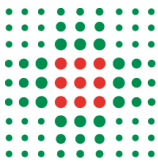
Le possibili scelte tra i modelli organizzativi di tali integrazioni possono essere ricondotte a due principali fattispecie: la conduzione in modalità unificata delle attività attraverso individuazione di un'unica Struttura a valenza interaziendale (con l'assegnazione temporanea del personale all'Azienda capofila ai sensi dell'art. 22 ter comma 4 della LR n. 43/2001 come modificata dalla LR n. 26/2013) oppure il trasferimento di ramo di Azienda.

Le integrazioni condotte in area metropolitana vedono un prevalente utilizzo dell'istituto giuridico dell'assegnazione temporanea, ai sensi dell'art. 22 ter della L.R. n. 43/2001 come modificata dalla L.R. n. 26/2013: in tal modo, dunque, si procede all'assegnazione del personale prevalentemente/totalmente adibito alle funzioni oggetto di delega all'ente capofila. In questo senso, dunque, sebbene non vi sia mutamento nella titolarità datoriale, si verifica una dissociazione tra titolarità del rapporto di lavoro (azienda di appartenenza) ed esercizio dei poteri di gestione del rapporto di lavoro (questi trasferiti in capo all'amministrazione cui vengono delegate le funzioni: ente capofila).

Di seguito si riportano le integrazioni tra servizi avviate dall'AUSL di Bologna, dall'AOU S.Orsola-Malpighi, dall'AUSL Imola e dall'Istituto Ortopedico Rizzoli mediante la conduzione unificata e l'individuazione di un'unica Struttura Interaziendale in capo all'Azienda Capofila.

Allo stato attuale risultano complessivamente in essere 28 servizi integrati (n. 17 rispetto ai quali risulta capofila l'Azienda USL di Bologna) così distribuiti:

- n. 8 servizi di natura amministrativa/tecnica (Servizio unico metropolitano Amministrazione giuridica del personale, Amministrazione economica del personale, Contabilità e finanza, Acquisti, Economato, Ingegneria Clinica, Patrimonio-Impiantistica ed energy manager, Data Protection Officer) rispetto ai quali l'Azienda USL di Bologna è stata individuata quale Azienda Capofila per n. 7 servizi;



- n. 8 servizi dell'area diagnostica e/o di supporto (LUM, SIMT AMBO, Medicina nucleare, Anatomia patologica, Microbiologia metropolitana, Banca delle cornee, Dipartimento farmaceutico interaziendale, Neuroradiologia);
- n. 10 reti cliniche (mediche e chirurgiche) quali: Pneumologia interventistica, Chirurgia vascolare, Dermatologia, Malattie infettive, Neurologia, Neurochirurgia pediatrica, Neuropsichiatria dell'età pediatrica, Chirurgia metabolica e dell'obesità, Oncologia territoriale, Dipartimento Emergenza.

In corso di completamento, inoltre, i passaggi propedeutici:

- rete della diagnostica senologica di area metropolitana.
- Rete reumatologica metropolitana, come da progettualità condivisa nell'ambito della CTSSM nell'anno 2019.

Per il mantenimento, consolidamento e pieno sviluppo dei processi di integrazione in atto nell'area metropolitana (inclusi quelli finalizzati alla condivisione delle piattaforme chirurgiche per il recupero delle liste di attesa dell'area metropolitana, si rappresentati) è, dunque, prevista la necessità di copertura del turnover, volta a garantire il rispetto degli standard di servizio alla base di ciascun progetto interaziendale, nonché la realizzazione degli obiettivi che ne costituiscono il presupposto.

CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA

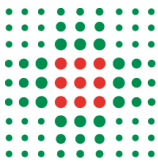
Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazioni regionali espresse nel 2021 o in anni precedenti:

- sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

- "UO Pediatria Territoriale (SC)";
- "UO Governo Clinico e Sistema Qualità (SC)";
- "UO Medicina Budrio (SC)";
- "UO Medicina San Giovanni in Persiceto (SC)";
- "UO Psicologia Territoriale (SC)";
- "UO Area DATeR dell'integrazione e della continuità assistenziale (SC)";
- "UO Presidio Ospedaliero Unico Aziendale (SC)", a titolo di supplenza;
- "Servizio Unico Metropolitan Contabilità e Finanza", a titolo di supplenza;
- "UO Pronto Soccorso – Emergenza Territoriale Spoke (SC)".

- si prevede, al momento, di espletare le selezioni finalizzate al conferimento degli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

- "UO Cure Primarie San Lazzaro (SC)";
- "UO SerDP (SC)";
- "UO Psichiatria Sud (SC)";
- "UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff (SC)";
- "UO Cure Primarie Area Bologna Ovest (SC)";
- "UO Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza OM (SC)";



- “UO Medicina D (SC)”.

- si prevede di avviare le selezioni finalizzate al conferimento degli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

- “UO Igiene e Sanità Pubblica Area Est (SC)”;
- “UO Igiene e Sanità Pubblica Ovest (SC)”;
- “U.O. Reumatologia (SC)”;
- “UO Psichiatria Pianura (SC)”;
- “UO CSM Bologna Est (SC)”;
- “UO Psicologia Ospedaliera (SC)”;
- “UO Medicina Legale e Risk Management (SC)”;
- “UO Stewardship Antimicrobica (SC)”;
- “UO Progettazione e Sviluppo Edilizio e Patrimonio (SC)”;
- “UO Sistemi informativi aziendali (SC)”;
- “UO Programmazione e controllo (SC)”;
- “UO Interaziendale Progettazione Impianti Meccanici e Energy Manager Metropolitan (SC)”;
- “UO Interaziendale Gestione del Patrimonio (SC)”.

Prima formalizzazione dell'autorizzazione regionale, nel corso del corrente anno si prevede, infine, di avviare le seguenti procedure selettive finalizzate al conferimento di incarichi di direzione di struttura complessa:

- “UO Oncologia Medica (SC)”;
- “UO Governo delle Piattaforme produttive (SC)”;
- “UO Governo dei Percorsi di Screening (SC)”
- “UO Governo dei Percorsi Specialistici (SC)”.

3) di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/01 (sistema SICO);

4) di provvedere all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13.

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

Graziella Mazzali

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici ²						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte				
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 24/2020 e DL 24/2021)	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 104/2007)	non finanziate			
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	
PERSONALE DIRIGENTE																								
Medici ¹	1380,41	153.805.717,46	2.667.159,45	1.039.604,2	18,41	1.858.593		9.103.360,93		34.610,8		9.068.750,09	9.060.062,09	180,96	133,93	40,23	3260000	1.606.655		367.690	195.260	2.053.765	184.761	
Veterinari	51,79	5.770.959,80	0,00	0,00	1,84																			
Dirigenza sanitaria	263,32	22.580.114,94	138.852,44	54.121,84		91.700		564.270,08			18.774,5	285.195,59	545.495,49	35,75								12.046		
Dirigenza PTA	84,68	7.903.574,30	0,00	0,00						30.994	20.994,3	10.000,00												
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.780,20	190.060.367	2.806.012	1.093.726	20,25	1.950.293	0	9.667.631	30.994	74.380	285.196	9.624.246	9.605.558	216,7	133,93	40,2	3.260.000	1.606.655	0	367.690	195.260	2.065.811	184.761	
PERSONALE COMPARTO																								
Personale infermieristico	3955,99	170.234.994,08	20.959.119,89	8.169.436,6	2,67	123.941		1.840.986				1.840.986	846.018									747.627	2.187.052	707.431
Personale sanitario altri	1163,77	50.101.111,62	1.501.578,36	585.284,56	6,92	75.879		413.800		10.000	114.646,29	403.800	186.275									184.514	839.765	174.594
OSS/OTA	1108,55	38.350.945,84	6.219.773,04	2.424.340,4				1.130.400				1.130.400	460.993											
Personale tecnico altri	465,01	16.062.664,56	81.526,31	31.777,29	0,72	29.828		10.000		10.000														
Personale amministrativo	883,69	33.574.419,53	967.762,12	377.213,90	4,00	20.753			22.803,6			22.803,63												
Personale della ricerca sanitaria	12,67	545.218,11	0,00	0,00																				
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7.589,68	308.869.354	29.729.760	11.588.053	14,31	250.401	0	3.395.186	22.804	20.000	114.646	3.397.990	1.493.286	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	932.141	3.026.817	882.025	
FABBISOGNO PERSONALE 2021	9.369,88	498.929.720	32.535.772	12.681.779	34,56	2.200.694	0	13.062.817	53.798	94.380	399.842	13.022.235	11.098.844	216,7	133,93	40,2	3.260.000	1.606.655	0	367.690	1.127.401	5.092.628	1.066.786	

	ANNO 2021
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	19.193.802,00 €
DI CUI COSTI IVC	2.531.606,00 €
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO	2.036.171,00 €
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407 L.178/2023	5.645.572,00 €
TOTALE ANNO 2021	29.407.151,00 €

¹comprende anche gli odontoiatri
LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali
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 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze	finanziate da Balduzzi	non finanziate			
	ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																					
Medici ¹	1450,9	158.491,30	1.333.579,7	18,41	1.858.593		4.540.031,			4.540.031,0	4.530.031,	188,1	133,9	45,9		1.606,65				1.961,38	92,38
Veterinari	53,0	5.851,33	0,0	1,84																	
Dirigenza sanitaria	282,9	23.854,53	69.426,2		91.700		291.522,3		18.774,5	272.747,7	272.747,7	38,96								12,046	
Dirigenza PTA	79,6	7.591,99	0,0						30.994,3	20.994,3	10.000,0										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.866,5	195.789,1	1.403,00	20,25	1.950,29	0	4.831,55	30,99	39,76	4.822,77	4.802,77	227,0	133,9	45,9	0	1.606,65	0	0	0	1.973,43	92,381
PERSONALE COMPARTO																					
Personale infermieristico	4125,9	175.897,58	10.479.559,	2,67	123,94		1.368.970,			1.368.970,0	187.593,0									1.833,33	353,71
Personale sanitario altri	1232,2	52.382,34	750.789,1	6,92	75.879		335.447,0		10.000,0	325.447,0										752,468	87,29
OSS/OTA	1194,0	40.812,17	3.109.886,5				911.058,0			911.058,0											
Personale tecnico altri	489,0	16.800,55	40.763,1	0,72	29.828		10.000,0		10.000,0												
Personale amministrativo	909,7	34.372,09	483.881,0	4,00	20.753				22.803,6	22.803,6											
Personale della ricerca sanitaria	12,6	545,218	0,0																		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7963,7	320.809,9	14.864,88	14,31	250,40	0	2.625,47	22,80	20,00	2.628,27	187,59	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0	2.585,80	441,01
FABBISOGNO PERSONALE 2022	9830,2	516.599,1	16.267,88	34,56	2.200,69	0	7.457,02	53,79	59,76	7.451,05	4.990,37	227,0	133,9	45,9	0	1.606,65	0	0	0	4.559,23	533,39

¹comprende anche gli odontoiatri²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TAB A 2023

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

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte		
							SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO	di cui costo COVID					FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	tra aziende del SSN per consulenze
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
PERSONALE DIRIGENTE																				
Medici ¹	1450,95	158.491.307		18,41			4.540.031,05				4.540.031,05	4.530.031,05	195,25	133,93	45,99			1.606.655		1.869.003
Veterinari	53,00	5.851.334		1,84																
Dirigenza sanitaria	282,92	23.854.538					291.522,34		18.774,59	272.747,75	272.747,75	42,18							12.046	
Dirigenza PTA	79,66	7.591.995						30.994,32	20.994,32	10.000,00										
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	1.866,53	195.789.173	0	20,25	0	0	4.831.553	30.994	39.769	4.822.779	4.802.779	237,43	133,93	45,99	0	1.606.655	0	0	1.881.049	0
PERSONALE COMPARTO																				
Personale infermieristico	4125,95	175.897.589		2,67			1.368.970,00			1.368.970,00	187.593,00								1.479.620	
Personale sanitario altri	1232,24	52.382.342		6,92			335.447,00		10.000,00	325.447,00									665.171	
OSS/OTA	1194,05	40.812.174					911.058,00			911.058,00										
Personale tecnico altri	489,08	16.800.556		0,72			10.000,00		10.000,00											
Personale amministrativo	909,71	34.372.090		4,00				22.803,63		22.803,63										
Personale della ricerca sanitaria	12,67	545.218																		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	7963,70	320.809.969	0	14,31	0	0	2.625.475	22.804	20.000	2.628.279	187.593	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	2.144.791	0
FABBISOGNO PERSONALE 2023	9830,23	516.599.142	0	34,56	0	0	7.457.028	53.798	59.769	7.451.057	4.990.372	237,43	133,93	45,99	0	1.606.655	0	0	4.025.841	0

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

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