

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD
N. 280/AORMNDG DEL 28/05/2018
EN**

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni del personale (2018-2020). Modifica dotazione organica.

**IL DIRETTORE GENERALE
DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD**

- -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

VISTE le attestazioni del Dirigente Responsabile dell'U.O. Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane del Dirigente Responsabile dell'U.O. Controllo di Gestione in riferimento alla spesa;

ACQUISITI i pareri del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

- D E T E R M I N A -

1. di approvare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018-2019-2020, come riportato negli allegati A1), A2), A3), che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
2. di dare atto che il Piano di cui al precedente punto 1) sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione del D.M. 70/2015;
3. di approvare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui ai prospetti allegato B1) e B2), dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 1);
4. di indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", rimodulata in coerenza con il Piano dei fabbisogni di personale di cui al precedente punto 1., nei termini e per le motivazioni di cui al documento istruttorio ed esposta nel prospetto allegato C) alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che la stessa

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	2

potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;

5. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente punto 1) rispetta il costo del personale di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della Legge 191/2009, come esposto nella tabella C2), che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
6. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2018 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1617/2017;
7. di dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1. rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge Regionale 33/2014;
8. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
9. di precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti marche Nord ha recepito con propria determina n. 173 del 03/03/2017 il "*Piano delle Azioni Positive*" per il triennio 2017-2019, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia;
10. di trasmettere il presente atto alla Regione Marche per il controllo, ai sensi dell'art. 4 della L. 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. come sostituito dall'art. 1 della L.R. n. 36 del 11/11/2013
11. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Dr. ssa Maria Capalbo

Per i pareri infrascritti

Il Direttore Amministrativo

Dott. Antonio Draisci

Il Direttore Sanitario

Dr. Edoardo Berselli

U.O.C. RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

Si attesta che i costi/risparmi, derivanti dalle singole assunzioni e cessazioni, indicati nella presente programmazione anno 2018 saranno rilevati nei singoli ed appositi atti con modifiche alla sub autorizzazione PE 1.1 del budget provvisorio anno 2018.

Si attesta altresì che i costi/risparmi derivanti dalle singole assunzioni e cessazioni indicati nella presente programmazione anni 2019-2020 saranno rilevati nei singoli ed appositi atti in coerenza con i budgets assegnati negli anni 2019-20120.

Il risparmio afferente i fondi contrattuali derivante dalla modifica dotazione organica, sarà annotato al momento della determinazione degli stessi con apposito atto.

Il Dirigente

Dott.ssa Cristiana Fraternali

Il Responsabile del procedimento

Sig.ra Barbara Gattoni

U.O.C. CONTROLLO DI GESTIONE

Si attesta che la programmazione occupazionale per l'anno 2018, così come rappresentata nel prospetto A1) allegato alla presente determina, è coerente rispetto al Budget provvisorio anno 2018 assegnato dalla Regione Marche con DGRM 1617/2017.

Ad invarianza di assegnazione di risorse economiche da parte della regione Marche per gli anni 2019-2020, il Direttore della UOC Controllo di Gestione esprime parere di compatibilità economica all'interno dei rispettivi al Budgets che verranno assegnati dalla Regione Marche.

Il Direttore

Dott.ssa Silvia Generali

Il Dirigente

Dott.ssa Monja Marinelli

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	4

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

U.O.C. GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE

Normativa/atti di riferimento:

- legge n. 449 del 27/12/1997, art.39 : "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica";
- D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 e ss.mm.: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.L. 95 del 06/07/2012 convertito in legge n. 135 del 7 agosto 2012;
- Legge 191/2009, art.2, commi 71 e 72;
- Legge 190/2014: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)"
- D.L.78/2010; "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica." Art. 9; convertito in Legge 122/2010;
- Legge Regionale Marche 33/2014, art.27;
- Legge regionale Marche 8/2017, art.7;
- DGRM 1289 del 30/10/2017."Art.7 L.R. 8/2017 Modalità di espletamento di concorsi unici negli enti del SSR per l'assunzione di personale dirigente e non dirigente a tempo indeterminato"
- D.M. 02/04/2015 N.70:"Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera";
- Legge 30/10/2014 n.161, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis".
- Determina del Direttore Generale n.178 del 07/03/2017: "Programmazione del fabbisogno del personale triennale (2017-2017) e Piano Occupazionale (2017). Modifica dotazione organica. approvata con DGRM 351 del 10/04/2017;
- Determina del Direttore Generale n.610 del 24/08/2016 "Piano Occupazionale 2017. Integrazione. Approvata con DGRM 1170 del 09/10/2017;
- DGRM n. 1617/2017: "L.R. n. 13 del 20/06/2003 e ss.mm.ii. - Autorizzazione agli enti del SSR ed al DIRMT alla gestione provvisoria dei rispettivi bilanci economici preventivi per l'anno 2018
- Determina del Direttore Generale 954 del 29/12/2017 "Bilancio economico preventivo per l'anno 2017. Budget anno 2017. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2017-2019.Adozione";
- DGRM n.154 del 12/02/2018: "Controllo atti L.R. n.26/96, art. 28. Determine del 29.12.2017, avente ad oggetto "Bilancio economico preventivo per l'anno 2017. Budget anno 2017. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2017-2019. Adozione e n.93 del 23 gennaio 2018 "Rettifica per mero errore materiale". Approvazione;

- DGRM 523/2018 "Approvazione schema di Protocollo di Intesa tra la Regione Marche ed il Comune di Fano sull'assetto delle strutture ospedaliere dopo la realizzazione del nuovo ospedale dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord";
- D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"

L'art.39, comma 1 della legge 449/1997, recante misure per la stabilizzazione della finanza pubblica ha introdotto *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio,....."* l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di definire la *"..... programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 02/04/1968 n.482"*, con la precisazione al comma 19 che *"Le regioni.....le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionaleadeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale"*.

Il D.Lgs 75 del 25 maggio 2017 ha introdotto significative innovazioni all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 in ordine all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, incidendo in particolare sulla relazione tra i concetti di fabbisogno di personale e dotazione organica. Con il decreto attuativo della riforma cd. Madia, invero, il Piano triennale dei fabbisogni assume il ruolo di *criterio guida* nell'organizzazione aziendale e la dotazione organica ne diviene funzionale. Già nella legge delega si auspicava il superamento della dotazione organica come limite e parametro delle assunzioni a favore del Piano triennale dei fabbisogni da definire in coerenza con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa.

Pur in assenza dei decreti attuativi di cui all'art. 6 ter del decreto legislativo 165/2001 la Regione Marche - Servizio Sanità per il tramite della P.F. Risorse Umane e Formazione ha dato le prime indicazioni per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni (PEC del 03/04/2018 prot.n. 0014986) e della relativa rimodulazione delle dotazioni organiche. Solo in data 8 maggio il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con proprio decreto ha emanato le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, dedicando un capitolo alle Aziende ed enti del Servizio Sanitari Nazionale.

In particolare viene ribadito che *"La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria, anche derivanti da vincoli nazionali e regionali costituiscono atti prodromici e alla base del piano triennale dei fabbisogni delle Aziende ed enti del SSN"*

Infatti, la pianificazione dei fabbisogni di risorse umane, quale strumento di programmazione pluriennale, deve conciliare le finalità istituzionali dell'azienda con il rispetto della sostenibilità economica delle scelte organizzative adottate, nonché dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni, ispirandosi ai principi di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta pianificazione delle politiche del personale e di reclutamento di nuove risorse.

A tal proposito, per quanto attiene al contenimento della spesa del personale del SSR, la normativa ha ribadito il vincolo dell'obiettivo di diminuzione della spesa pari a quella dell'anno 2004, diminuita del 1,4%, attraverso

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	6

una graduale riduzione del costo del personale a livello di sistema regionale e di singola azienda entro il 2020. (D.L.98/2011, convertito in L.11/2011, come modificato dalla L.190/2014). Tale vincolo deve essere raggiunto a livello Regionale, così come chiarito dalla Corte dei Conti in sede di parifica bilancio 2015 e dalle "Linee Guida per la revisione delle reti cliniche - Le reti tempo dipendenti" elaborate da Agenas ed in merito alle quali in sede di Conferenza Stato Regioni è stato sancito l'Accordo lo scorso 24 gennaio 2018. Il tetto di spesa per il personale di ogni singola Azienda, infatti, così come, le risorse di budget assegnate devono corrispondere all'organizzazione dell'assistenza secondo il modello a rete che, " *mettendo in relazione, con modalità formalizzate e coordinate, professionisti, strutture e servizi...*", supera la prospettiva statica insita nel concetto di allocazione delle risorse, secondo il principio per il quale la relazione tra i nodi di rete consente, oltre ad elevare la qualità delle attività erogate, anche di ottimizzare complessivamente in ciascun nodo a livello di sistema, l'impiego delle risorse professionali, strutturali, tecnologiche ed economiche.

In particolare per quanto riguarda l'Azienda Ospedaliera Marche Nord occorre ricordare che, come più volte sottolineato (ad esempio la nota del 14/11/2017 prot. n. 51083, inviata alla Regione Marche) la caratterizzazione di "nodo della rete" si era già configurata per l'Azienda Ospedaliera San Salvatore, relativamente alle attività di alta specializzazione ed in particolare, come evidenziato nella relazione al Bilancio 2008, con l'implementazione, proprio in quegli anni, dell'attività di Neurochirurgia, Dea, Emodinamica e Radioterapia. Tale ruolo di rete viene esercitato tutt'ora grazie anche all'avvio della Struttura Breast Unit ai sensi della DGRM n. 459/2016.

Ciò posto, AORMN intende operare al fine di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica previsti all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009.

Con determina n.178 del 07 marzo 2017, l'Azienda ha approvato la Programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2017-2019, poi integrata con determina n. 610 del 24 agosto 2017. Tali atti, inviati alla Giunta Regione Marche per il dovuto controllo, di cui all'art.28 della L.R n.236/96 e ss.mm., sono stati approvati dalla medesima Giunta Regionale con proprie deliberazioni n. 351 del 10/04/2017 e n. 1170 del 09/10/2017.

La Programmazione 2017-2019 prevedeva, in continuità con la precedente, il completamento delle assunzioni pianificate e la conclusione del percorso di stabilizzazione previsto dal D.L. 101/2013 secondo le linee di indirizzo di cui alla DGRM n.247 del 25/03/2016.

Ora, al fine di procedere alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 secondo le istruzioni fornite dalla Regione Marche, la Direzione Generale ha dato indicazioni per la definizione della programmazione triennale, prevedendo anche il completamento della programmazione del fabbisogno del personale 2017-2019. Infatti, occorre sottolineare che nell'arco dell'anno 2017 si è verificato un maggior numero di cessazioni rispetto a quanto previsto. Ciò ha reso difficile la totale copertura delle unità cessanti con nuove assunzioni. Precisamente, benché le procedure di reclutamento siano state attivate, non si sono concluse entro l'anno; i tempi procedurali hanno, nei fatti, differito le assunzioni, che quindi si concretizzeranno nell'anno 2018. In sintesi: il Piano Occupazionale 2017 prevedeva un incremento di 56 unità

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	7

di personale (207 assunzioni e 151 cessazioni), mentre nell'anno si sono realizzate 163 assunzioni a fronte di 152 cessazioni.

Dunque, il nuovo Piano di fabbisogno di personale per l'anno 2018 comprende necessariamente il completamento delle assunzioni già previste nel Piano Occupazionale 2017, autorizzate dalla Regione Marche e non realizzate. Si sottolinea che talune procedure di reclutamento sono in corso, ed altre si sono già concluse, determinando in capo ai vincitori un diritto all'assunzione, nonché il fabbisogno stimato necessario per la copertura del turn-over dell'anno 2018. Inoltre è stato previsto in via del tutto straordinaria, benché contenute nella dotazione organica, un contingente di 10 unità infermieristiche a tempo determinato per la realizzazione del Piano Ferie. Inoltre viene previsto l'avvio del processo di superamento del precariato di cui all'art. 20 del Dlg. 75/2017.

La programmazione per l'anno 2019 presenta in particolare l'ultimazione del processo di stabilizzazione attraverso l'espletamento delle apposite procedure selettive e la copertura di parte del turn over, prevedendo perciò una minor spesa, così come per l'anno 2020.

In tale ottica rientra anche la non completa copertura del turn over delle figure apicali. L'Azienda infatti – come risulta dalla Nota della Direzione Aziendale prot. n.19985 del 4 maggio 2018 - nel rilevare la necessità di apportare talune ulteriori modifiche all'assetto organizzativo aziendale, sia in ragione del doveroso adeguamento alle disposizioni regionali vigenti in materia di programmazione sanitaria, sia del rispetto dei vincoli – di livello statale e regionale – sia di natura organizzativa (parametri-standard strutture complesse/strutture semplici) che di spesa (disponibilità di risorse economiche/fondi contrattuali) ha ritenuto opportuno procedere nell'anno 2018 alla copertura di una delle due Strutture Complesse che si sono rese vacanti nel 2017, e tre delle quattro cessanti nell'anno in corso. Mentre per quanto riguarda il 2019 e il 2020 il Piano dei Fabbisogni non contempla l'avvicendamento di ulteriori due figure apicali di Struttura Complessa.

Al riguardo, in primis doverosamente si richiama la prescrizione regionale di cui alla DGRM 1418/2014 laddove prevede che *"nel caso di due Unità operative complesse analoghe per disciplina, deve essere effettuata la riduzione ad una nel momento in cui si renda vacante uno dei relativi incarichi"*, nonché la DGRM 1219/2014 che, nel riportare i parametri standard delle strutture complesse e semplici degli Enti del SSR, stabilisce per l'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" il numero di 45 strutture complesse e di 64 strutture semplici, comprensivo anche delle strutture universitarie che di quelle interaziendali, come chiarito recentemente dalla Regione.

Inoltre occorre richiamare in tale sede le intervenute deliberazioni di Giunta regionale n.146 del 20/02/2017 e n.470 del 16/04/2018 che, nel definire gli obiettivi sanitari degli Enti del SSR, rispettivamente, per l'anno 2017 e per l'anno 2018, hanno assegnato agli Enti medesimi lo specifico obiettivo della ulteriore riduzione delle strutture complesse.

La realizzazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2018-2020, così definito, quindi, si rende particolarmente necessario per garantire l'applicazione del decreto ministeriale 70/2015: *"Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera"*, che nel procedere alla definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	8

delle strutture sanitarie dedicate all'assistenza ospedaliera, ha ribadito che l'ospedale è chiamato a svolgere la funzione specifica di gestione delle problematiche assistenziali dei soggetti affetti da una patologia (medica o chirurgica) ad insorgenza acuta e con rilevante compromissione funzionale, che richiedono un contesto tecnologicamente ed organizzativamente articolato e complesso, capace di affrontare, in maniera adeguata, peculiari esigenze sanitarie, sia acute, che post-acute e riabilitative e garantire quel ruolo di nodo di rete assunto dall'Azienda nel contesto territoriale di riferimento.

Dal punto di vista delle procedure di reclutamento non si può non evidenziare che la Regione Marche con propria legge regionale n.7/2017 ha disposto, ai fini del reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale, che gli enti del SSR debbano espletare concorsi unici e, tenuto conto della complessità della materia, al fine di agevolare l'attuazione delle disposizioni normative ha definito le modalità di espletamento di tali procedure unificate tramite la DGRM 1289 del 30/10/2017. Conseguentemente le procedure di reclutamento, in ossequio all'art. 35 e 36 del Dlgs. 165/2001, e nel rispetto della normativa di riferimento per il Comparto Sanità (DPR 483/1997, DPR 484/97 e DPR 220/01) dovranno seguire le indicazioni della Regione Marche. Si allega alla presente determina scheda con indicazione delle procedure unificate con priorità alta e media. (All.G)

Infine si rappresenta che l'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" ha sottoscritto apposita convenzione con la Regione Marche-Presidio lavoro di Pesaro e Urbino, finalizzata all'inserimento lavorativo di persone disabili. L'Azienda intende attenersi a tale convenzione, prevedendo tra l'altro di riservare posti per disabili nelle procedure concorsuali per il personale del comparto. In particolare nel Piano Occupazionale 2018 è contenuta l'assunzione di 2 unità di Operatore Tecnico ipovedente da destinare al centralino.

Superamento del precariato

Il Piano triennale dei fabbisogni, come sopra accennato, contiene anche l'attuazione dell'art.20 del D. Lgs. 75/2017, che nell'ambito di una più generale riforma delle norme sul reclutamento delle amministrazioni pubbliche, ha introdotto un nuovo percorso finalizzato al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni da effettuarsi nel triennio 2018-2020.

Gli indirizzi operativi di attuazione per la corretta applicazione di tale dettato normativo sono stati esplicitati nelle Circolari del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.3/2017 e 1/2018 anche a seguito delle integrazioni apportate dalla legge di bilancio 2018 (art.1, comma 881, legge n.205 del 2017).

Al fine di cogliere tale opportunità e poter superare le forme di precariato attualmente presenti, sono state individuate le unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, del D.Lgs 75/2017, afferenti il comma 1 ed il comma 2 che, in relazione al fabbisogno aziendale ed in coerenza con il Piano triennale, l'Azienda intende "stabilizzare". Il Piano di stabilizzazione viene rappresentato nel dettaglio nell' allegato B).

Per quanto riguarda il finanziamento del processo di stabilizzazione come precisato dalla circolare n. 3/2017 punto 3.2.3 e 3.2.4 le risorse economiche finalizzate alle stabilizzazioni sono le risorse già impiegate a copertura del costo dei rapporti di lavoro flessibile previste dall'art. 9 comma 28 del dl n. 78/2010, e per la Regione Marche anche dalla Legge Regionale n.ro 33 del 04/12/2014, art. 27, calcolate in misura

corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Oltre a tali risorse, potranno essere utilizzate anche le risorse finanziarie ordinariamente previste dal rispettivo regime delle assunzioni con riferimento al triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

Il Piano di stabilizzazione definito dall'Azienda prevede la stabilizzazione di n. 44 unità rientranti nel comma 1 del citato articolo 20, cioè personale dipendente che attualmente è in regime di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e n. 7 unità in possesso dei requisiti di cui al comma 2 del medesimo articolo, attualmente con contratto di lavoro flessibile libero professionale. il costo di tale processo rientra nei limiti indicati dalla circolare 3/2017, infatti il costo medio sostenuto nel triennio 2015-2017 per il personale con rapporto flessibile complessivamente ammonta circa ad € 5.820.000, mentre il costo a regime delle unità da stabilizzare è pari ad € 1.650827 (relativo al comma 1 art.20), spesa che peraltro l'Azienda sta già sostenendo in quanto trattasi di personale attualmente in servizio ed € 404.950 (relativo al comma 2 art. 20).

Inoltre, grazie all'attivazione di numerosi concorsi pubblici, il Piano prevede assunzioni a tempo indeterminato a fronte di altrettante cessazioni di personale a tempo determinato. Tale azione risulta determinante per la riduzione del numero dei contratti di lavoro a tempo determinato attualmente in essere, permettendo così all'Azienda il rispetto dei vincoli indicati dalla Legge regionale 33/2014 art. 27. A tal proposito si precisa che l'Azienda ha attivato, a livello interno, nell'ambito della contabilità analitica, un costante monitoraggio di tali assunzioni al fine di assicurare il rispetto del vincolo così come richiesto anche dalla Corte dei Conti in sede di parifica anno 2015.

A dimostrazione della riduzione della spesa prevista relativa ai contratti flessibili si riporta di seguito la tabella che espone l'impatto economico del presente piano dei fabbisogni triennale

251658240

Anno 2016 - Rispetto dei limiti di spesa per il personale ai sensi dell'art. 9 c. 28 D.L.78/2010										
TIPOLOGIA	Anno 2009	Anno 2016	Anno 2017	Previsione Anno 2018	Previsione Anno 2019	Previsione Anno 2020	Incidenza 2017 su 2009	Incidenza 2018 su 2009	Incidenza 2019 su 2009	Incidenza 2020 su 2009
Personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa	7.700.105	6.138.070	6.559.629	5.570.163	1.529.447	1.529.447	72%	72%	20%	20%
Personale con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio	-	24.163					0%	0%	0%	0%
Totale costo prestazioni di lavoro	7.700.105	6.162.233	6.559.629	5.570.163	1.529.447	1.529.447	72%	20%	20%	0%
di cui costo anno 2017 per assicurare attività di emergenza, urgenza e mantenimento LEA ex art. 27 L.R. 33/2014			5.738.249	4.946.557	1.324.734	1.324.734				
	7.700.105		821.380	623.606	204.713	204.713	11%	8%	3%	3%

Dotazione Organica

Determinato il Piano dei fabbisogni triennale del personale, si è reso necessario verificarne la coerenza qualitativa con la dotazione organica vigente ai sensi dell'art. 6 del D.LGS 165/2001. A tal fine è stata svolta una analisi, dalla quale è emersa la necessità di un adeguamento quali-quantitativo della dotazione organica al Piano dei fabbisogni con riduzione e contestuale incremento di posti, ciò anche per sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	10

Si prevede già dall'anno 2018 la trasformazione di un posto di Direttore Medico di Struttura Complessa in Dirigente medico con incarico di Alta Specializzazione, tenuto conto che tale posto, resosi vacante durante l'anno 2017 non è stato, né si intende procedere alla sua copertura.

La trasformazione di un posto di Dirigente Biologo ed uno di Dirigente Farmacista e la soppressione di un posto di Collaboratore Professionale sanitario Infermiere esperto cat. DS a fronte della istituzione di due posti di Dirigente delle Professioni Sanitarie di Area Infermieristica.

Il Direttore Sanitario ha spiegato la necessità di tale intervento. attesa la complessità organizzativa della gestione di alcune linee produttive che richiedono alte e specifiche competenze in campo infermieristico da affiancare all'attività medica, anche di natura gestionale, prevedendo altresì anche l'attivazione della relativa Struttura Complessa, peraltro già prevista nell'atto aziendale, di cui alla determina 721/2016, e rappresentata nell'apposito prospetto del conto annuale 2016, anche in considerazione del fatto che l'Azienda si articola su tre stabilimenti ospedalieri. Non si prevede pertanto la presenza di dirigenti delle professioni sanitarie di area tecnica e riabilitata, che per consistenza numerica di personale non richiedono una figura dirigenziale dedicata. Prosegue in tal modo l'iter di adeguamento della dotazione organica alla organizzazione declinata dal medesimo atto e gradatamente attuata in Azienda.

E' stato altresì previsto un intervento di riqualificazione dell'Area Amministrativa tramite la riduzione di figure professionali afferenti a categorie A e B per incrementare il numero di personale qualificato e funzionari (Collaboratori professionali amministrativi cat.D) in ragione della sempre maggiore complessità delle attività e adempimenti amministrativi previsti dalle recenti normative, che richiedono una maggiore competenza e capacità professionale.

In particolare vengono istituiti quattro posti di Collaboratore Amministrativo cat. D e vengono soppressi i posti vacanti così come di seguito elencati: un posto di Commesso cat A, uno di Coadiutore Amministrativo cat.B) e uno Coadiutore Amministrativo esperto cat. Bs e due di Assistente Amministrativo cat C. A tal proposito si segnala che quattro posti di Collaboratore Amministrativo esperto cat Ds che si rendono vacanti, già utilizzati per il personale beneficiario degli art. 12 CCNL del personale del Comparto 20/09/2001 e art.19 CCNL 19/04/2004 ("*progressioni interne tra categorie*"), rendendosi disponibili, tornano ad incrementare il contingente dei posti di Assistente Amministrativo.

Il Fabbisogno previsto per gli anni 2019 e 2020 non comportano l'esigenza di variazioni alla dotazione organica.

Per quanto attiene alle procedure di cui all'art. 6 bis del D.Lgs 165/2001 si precisa che dal prossimo mese di giugno è attivo l'affidamento all'esterno del servizio di gestione del magazzino centralizzato, come da determine del Direttore Generale n.637/2016 e n.33/2017. Conseguentemente, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 bis del D.Lgs 165/2001, si procede al congelamento di 6 posti di Operatore Tecnico, cat.B, n.2 posti Operatore Tecnico Specializzato, cat Bs, e n. 3 posti di Ausiliario Specializzato cat. A, ad oggi vacanti ed al relativo congelamento dei fondi contrattuali, come esposto nel prospetto allegato (Allegato F), complessivamente pari ad €324.863, in considerazione di quanto indicato dal fornitore in termini di spesa per il personale (pari ad €320.972).

Numero: 280/AORMNDGEN	Pag.
Data: 28/05/2018	11

Il dettaglio della modifica di dotazione organica delle unità/teste e costi vengono rappresentati nei prospetti allegati E) ed F), che fanno parte integrante del presente atto.

Il Piano dei fabbisogni viene illustrato negli allegati A1), A2), A3), che fanno parte integrante e sostanziale della presente determina, dai quali si evince il percorso intrapreso per la determinazione della spesa per il personale nel triennio 2018/2020. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2017 e del suo impatto nell'anno 2018 (trascinamento), a ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi tra assunzioni e cessazioni degli anni 2018, 2019 e 2020 compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 20 del D.lgs 75/2017 ed il valore dei costi di trascinamento.

Al valore così determinato occorre aggiungere il risparmio derivante dalla RIA dei cessati che non potendo incrementare il fondo contrattuale, come da previsioni contrattuali, in virtù del limite imposto dell'art. 23 del Dlgs 75/2017, si configura come un risparmio effettivo.

Inoltre si rappresenta che il Piano dei fabbisogni è stato valorizzato secondo costi standard, applicando il tasso di INAIL pari all'1,8 per mille, ad oggi sostenuto da AORMN. Occorre sottolineare che l'Azienda si sta adoperando per la prevenzione degli incidenti sul lavoro con il conseguente obiettivo di riduzione del tasso dello 0,1 per mille nel corso del triennio preso in considerazione, con un risparmio stimato di circa €250.000. Tale azione di risparmio sarà rendicontata annualmente in sede di aggiornamento del Piano.

L'impatto della spesa del personale nel triennio 2018-2019-2020, derivante dal Piano dei fabbisogni, viene così esposta nell'allegato C1) ed è coerente con quanto esposto nel Bilancio di Previsione di cui alla determina n.954 del 29/12/2017 e così come rappresentato nella DGRM 154 del 28/12/2017.

Infine, si precisa che il Piano così definito rientra nei vincoli di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009 come nel prospetto allegato C2). A tal proposito si rappresenta che la Regione Marche per il tramite della P.F. Risorse Umane e formazione con nota del 31/01/2018, acquisita agli atti con prot.n. 0004292 ha trasmesso a questa Azienda, a seguito di un percorso di ricostruzione del costo del personale dell'anno 2004 riferito al Presidio Santa Croce, il costo del personale anno 2004 rideterminato, che complessivamente ammonta ad € 94.638.000, da decurtare del 1,4%.

Il percorso di rilevazione del fabbisogno triennale è stato accompagnato da collaborazione della UOC Controllo di Gestione, supportando la UOC Gestione ed Amministrazione Risorse Umane nella valutazione dell'impatto economico del fabbisogno espresso, nonché nella riconduzione dello stesso al vincolo economico di cui alla legge 191/2009 sopra richiamato ed in particolare nella previsione del rispetto dei vincoli di cui al D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 di cui all'allegato H.

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali con lettera del 24 maggio 2018, prot.n. 23219.

Concludendo, il Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 viene rappresentata in sintesi nella documentazione allegata. Nello specifico:

- Gli allegati A1), A2) e A3) espongono il fabbisogno del personale per gli anni 2018, 2019 e 2020;
- Gli allegati B1) e B2) espongono il piano di superamento del precariato ai sensi del decreto legislativo 75/2017;
- Gli allegati C1) e C2) espongono il riepilogo dell'impatto complessivo della programmazione triennale della spesa del personale nel triennio 2018-2019-2020;
- L'allegato D) rappresenta l'intervento di modifica della dotazione organica;
- Gli allegati E) e F) l'impatto economico determinato dalla variazione di dotazione e dai processi di esternalizzazione dei servizi;
- L'allegato G) rappresenta la scheda dei concorsi unificati con indicazione della priorità;
- L'allegato H) rappresenta la previsione del rispetto dei vincoli di cui D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010.

Tutto ciò premesso e per le ragioni sopra esposte si propone:

1. di approvare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018-2019-2020, come riportato negli allegati A1), A2), A3), che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
2. di dare atto che il Piano di cui al precedente punto 1) sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione del D.M. 70/2015;
3. di approvare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui ai prospetti allegato B1) e B2), dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 1);
4. di indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", rimodulata in coerenza con il Piano dei fabbisogni di personale di cui al precedente punto 1., nei termini e per le motivazioni di cui al documento istruttorio ed esposta nel prospetto allegato C) alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che la stessa potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;
5. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente punto 1) rispetta il costo del personale di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della Legge 191/2009, come esposto nella tabella C2), che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
6. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2018 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1617/2017;
7. di dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1. rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge

Regionale 33/2014;

8. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
9. di precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti marche Nord ha recepito con propria determina n. 173 del 03/03/2017 il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2017-2019, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia;
10. di trasmettere il presente atto alla Regione Marche per il controllo, ai sensi dell'art. 4 della L. 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i. come sostituito dall'art. 1 della L.R. n. 36 del 11/11/2013
11. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Il dirigente

Dott.ssa Cristiana Fraternali

- ALLEGATI -

N.ro __12__ Allegati in forma cartacea:

Allegato A1) Piano Occupazionale 2018 (1 pagina);

Allegato A2) fabbisogno personale 2019 (1 pagina);

Allegato A3) fabbisogno personale 2020 (1 pagina);

Allegato B1) risorse dedicate al personale precario art.20, comma 1/Dlgs 75/2017 (1 pagina);

Allegato B2) risorse dedicate al personale precario art.20, comma 2/Dlgs 75/2017 (1 pagina);

Allegato C1 e C2) riepilogo impatto dei Piani Occupazionali 2018-2020 (2 pagine)

Allegato D) dotazione organica (1 pagina);

Allegato E) impatto economico dotazione organica (1 pagina);

Allegato F) impatto economico dotazione organica in attuazione dell'art. 6 bis D.lgs 165/01 (1 pagina);

Allegato G) Scheda procedure unificate (1 pagina);

L'allegato H) Previsione del rispetto dei vincoli di cui D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 (2 pagina).