

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD
N. 443/AORMNDG DEL 31/07/2019
EN**

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni del personale (2019-2021). 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 Direttore 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 2019-2020-2021, 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, comma 2 del D.Lgs 75/2017 finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato B), 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.,

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	2

nei termini e per le motivazioni di cui al documento istruttorio ed esposta nel prospetto allegato D) 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, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 82 del 28.01.2019;
6. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2019 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1779/2018, così come esposto nel flusso economico CE preventivo 2019, pubblicato nel Sistema NSIS;
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 2019 saranno rilevati nei singoli ed appositi atti con modifiche alla sub autorizzazione PE 1.1, con la quale è stato assegnato il budget provvisorio anno 2019 in coerenza al tetto del personale 2019 di cui alla DGRM n. 82/2019.

Si attesta altresì che i costi/risparmi derivanti dalle singole assunzioni e cessazioni indicati nella presente programmazione anni 2020-2021 saranno rilevati nei singoli ed appositi atti in coerenza con i budgets assegnati negli anni 2020-2021.

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 2019, così come rappresentata nel prospetto A1) allegato alla presente determina, è coerente rispetto al Budget provvisorio anno 2019, di cui alla DGRM 1779/2018, così come esposto nel flusso economico CE preventivo 2019, pubblicato nel Sistema NSIS; nonché rispetto al tetto del personale di cui alla DGRM n. 82 del 28/01/2019.

Ad invarianza di assegnazione di risorse economiche da parte della regione Marche per gli anni 2020-2021, il Direttore della UOC Controllo di Gestione esprime parere di compatibilità economica all'interno dei rispettivi al Budgets che verranno assegnati dalla Regione Marche, salvo eventuali rettifiche a seguito di minori assegnazioni di budget da parte della Regione Marche.

Il Direttore

Dott.ssa Silvia Generali

Il Dirigente

Dott.ssa Monja Marinelli

- 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. L'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.280 del 28/05/2018: "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2019-2021). Modifica dotazione organica. Modifica dotazione organica. approvata con DGRM 873 del 26/06/2018;
- Determina del Direttore Generale n.255 del 16/05/2019 "Approvazione Bilancio di esercizio 2018 dell'azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", approvato con DGRM 725 del 18/06/2019;
- Determina del Direttore Generale n.752 del 28/12/2018 "Bilancio economico preventivo per l'anno 2018. Budget anno 2018. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2018-2021", approvato con DGRM n.148 del 13/02/2019;
- 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";
- DGRM 82 del 28/01/2019. "L.R. n.13/2003 art.3 comma 2 lett. c punto 3 – Direttiva vincolante per gli enti del SSR in materia di spesa del personale"

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	5

- D.L.30/04/2019 n.ro 35 convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60 *"Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria"*

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 apportato 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 dalla 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*.

In proposito il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con proprio decreto ha emanato in data 8 maggio 2018 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 Regione Marche in coerenza con la normativa di livello nazionale, in particolare D.L.98/2011, convertito in L.11/2011, come modificato dalla L.190/2014, nonché con le direttive regionali già adottate fin dal 2011 (DGRM 1160/2011) ha approvato con propria deliberazione n.ro 82 del 28 gennaio 2019 la redistribuzione fra gli Enti del SSR il tetto di spesa del personale - a livello regionale - pari ad € 918.079 milioni - corrispondente all'ammontare della spesa del personale dell'anno 2004 diminuito del 1,4%. Per l'azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", il vincolo di spesa risulta fissato in € 95 milioni e 100.

Ciò posto, nel rispetto del ruolo assegnato nell'ambito della programmazione sanitaria regionale, l'Azienda "Ospedali Riuniti Marche Nord" intende operare al fine di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica previsti all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009, nonché i vincoli, assegnato.

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	6

Proprio in merito alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni non si può non avviare il percorso istruttorio dall'analisi dell'attività effettuata nell'anno 2018 e i principi cui l'Azienda si è ispirata per raggiungere gli obiettivi, che, peraltro, si intendono mantenere e migliorare nell'anno in corso ed in futuro.

Quindi, premesso che l'Azienda nel rispetto della propria "mission" aziendale, in una prospettiva integrata dell'assistenza sanitaria, deve assolvere ad una funzione specifica di gestione delle problematiche assistenziali dei soggetti affetti da patologia (medica o chirurgica) ad insorgenza acuta e con rilevante compromissione funzionale, ovvero di gestione di attività programmabili 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.

Tenuto conto, altresì, che sono di fondamentale rilevanza per l'organizzazione del SSN e per le sue ripercussioni sui diversi servizi sanitari regionali i contenuti previsti dal DM n.70/2015 in merito agli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e all'assistenza ospedaliera, nonché gli adempimenti previsti dalla verifica LEA (di cui all'Intesa Stato-Regioni), cui è associata la quota di premialità del FSN per le Regioni e le valutazioni di qualità dell'assistenza sanitaria verificata attraverso le rilevazioni istituzionali dell'AGENAS.

Si ritiene doveroso ripercorrere l'anno 2018, riportando quanto già illustrato dettagliatamente nelle Relazioni al Bilancio di esercizio e sulle Performance, per affermare che l'Azienda continua ad impegnarsi in un percorso di ristrutturazione già avviato nel 2016, assumendo le caratteristiche di una organizzazione complessa volta ad assicurare la corretta presa in carico del paziente, l'umanizzazione delle cure, nonché la garanzia di ricevere la migliore terapia suggerita dalle più avanzate evidenze scientifiche. A fronte di ciò dal punto di vista strutturale/organizzativo l'Azienda anche nel corso dell'anno 2018 ha mantenuto la dotazione di 592 posti letto complessivi (rif. *Determina n.948/2014; DGRM n. 2/2018 e DGRM n.639/2018*), operando comunque un mix tra posti letto ordinari e Day Hospital, ottenendo in tal modo una variazione del numero complessivo di posti letto per specialità, nel rispetto dei parametri di efficienza (*degenza media e tasso di occupazione*), mediante la redistribuzione delle attività in base a criteri di "competenza" ed ai volumi minimi definiti per specifiche tipologie di prestazioni, in applicazione al DM 70/2015.

I risultati ottenuti grazie agli interventi organizzativi e all'aumento dei volumi di attività ha permesso all'Azienda di rispondere puntualmente ai dettami normativi, non solo da un punto di vista assistenziale, ma anche economico, in coerenza con i commi 524,526,528,529 e 530 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015 e s.s.m.m.i.i., che prevedono che le Aziende Ospedaliere per mantenere lo status quo, non devono avere uno scostamento tra costi rilevati dal modello CE consuntivo e i ricavi determinati come remunerazione dell'attività, superiore al 7% per i suddetti ricavi o in valore assoluto superiore ad almeno 7 milioni euro. Infatti l'Azienda, non solo è in linea tra i costi-ricavi, ma rileva un margine operativo del 12.76%.

Inoltre, l'altro fondamentale elemento che rappresenta in maniera significativa il posizionamento dell'Azienda Marche Nord all'interno della Regione Marche e dell'intero Sistema Sanitario Nazionale è il valore assunto dall'indicatore IQE, quale indice di performance complessivo.

La sintesi che si può ricavare dall'analisi dell'attività rendicontata nella relazioni al Bilancio di esercizio 2018 e sulle Performance evidenzia che, seppur a fronte di invarianza di assegnazione di risorse regionali per la gestione 2018, nell'anno si sono realizzati complessivamente circa 31.867 dimessi, di cui 24.055 in regime

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	7

ordinario (incluso DRG 391 "neonato sano") per un valore complessivo pari a circa 106.694.000 euro (valore a tariffa al lordo degli abbattimenti regionali), valore in incremento di circa 5.878.000 euro rispetto all'anno precedente. Il peso medio DRG complessivo in regime ordinario (incluso il DRG 391 Neonato sano), indicatore di complessità, è in incremento del 4.85% (1,253 nel 2018 vs 1,195 nel 2017).

L'Azienda, infatti, per migliorare la propria performance, in applicazione agli obiettivi di appropriatezza e qualità attribuiti dalla Regione Marche, (rif.DGRM n.470 del 16/04/2018) nell'anno 2018, ha posto in atto azioni di potenziamento e sviluppo delle attività a più alta specializzazione.

Anche sul versante dell'attività specialistica ambulatoriale, l'Azienda, in ottemperanza alle disposizioni regionali, ha messo in atto strategie volte al potenziamento dell'attività ambulatoriale per un valore complessivo pari a euro 43.145.819. Tali azioni sono state orientate anche alla riduzione delle liste d'attesa, grazie all'apertura di slot dedicati a favore delle specialistiche ambulatoriali oggetto di monitoraggio a livello ministeriale. Nello specifico, si sottolinea che l'Azienda si è uniformata alla direttiva vincolante approvata dalla Regione Marche, con DGR n. 640/2018, in ordine al piano regionale per il governo dei tempi di attesa per le prestazioni di specialistica ambulatoriale e diagnostica, predisponendo, con determina del Direttore Generale n. 538/2018, il proprio piano attuativo aziendale per il governo dei tempi d'attesa.

Anche per quanto riguarda l'attività di Pronto Soccorso, misurata in termini di accessi registrati nel triennio 2016-2018, si può riscontrare il trend in forte ascesa. Gli accessi infatti sono aumentati da 78.263 a 87.356. Ciò posto, ora occorre procedere alla definizione del fabbisogno triennale 2019-2021 in coerenza con l'evoluzione dell'organizzazione aziendale, finalizzata alla conferma dei requisiti aziendali e a garanzia degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e all'assistenza ospedaliera, nonché volta ad assicurare la continuità nella erogazione dei LEA e al rispetto delle norme in materia di orario di lavoro, durata massima e tempi di riposo, di cui al D.Lgs 66/2003 e alla legge 161/2014. A tal fine la Direzione Generale ha dato le indicazioni per procedere.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019-2020-2021

L'Azienda, già con determina n. 280 del 28 maggio 2018, aveva approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2018-2019-2020, prevedendo assunzioni e cessazioni del triennio per profilo professionale e quantificandone i costi. Tale programmazione, in linea con le disposizioni regionali era stata approvata anche dalla stessa Regione Marche con propria deliberazione n. 873 del 26/06/2018.

Nel corso dell'anno 2018, le assunzioni a tempo indeterminato contenute a Piano non sono state completamente realizzate, benchè al fabbisogno si sia fatto fronte con assunzioni a tempo determinato, anche in ragione di una più immediata copertura, resa possibile da più brevi tempi di reclutamento. Infatti 13 assunzioni già autorizzate nel Piano 2018 si sono realizzate nei primi mesi dell'anno 2019, avendo in corso le procedure di reclutamento. In proposito è doveroso precisare che i tempi procedurali di reclutamento, sia concorsuali sia riferiti alle mobilità, non sempre sono prevedibili, intervenendo di fatto fattori variabili non governati dalla stessa Azienda, come ad esempio la necessità di accordi tra Aziende in merito alla definizione delle date di presa servizio del personale vincitore di procedure di mobilità, nonché la doverosità di rispettare i termini di preavviso da rendere o termini di concessione delle aspettative per il personale in assunzione.

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	8

Dunque, il nuovo Piano di fabbisogno di personale per l'anno 2019 comprende necessariamente il completamento delle assunzioni già previste nel Piano Occupazionale 2018, autorizzate dalla Regione Marche e non realizzate.

Inoltre, il Piano viene redatto in esito all'analisi condotta circa le esigenze delle singole unità operative, condotta alla luce dell'attività svolta e da svolgere anche in termini di modalità operative di erogazione del servizio, considerando le unità di personale cessante, a vario titolo ad oggi previsto, distinto per ruolo, categoria e profilo. Inoltre anche per l'anno 2019 è stato previsto in via del tutto straordinaria, benché contenute nella dotazione organica, un contingente di 5 unità infermieristiche a tempo determinato per la realizzazione del Piano Ferie.

Sono state previste assunzioni a tempo indeterminato per tutte le figure/profili professionali, per le quali sono in corso o sono programmate nell'anno 2019 procedure concorsuali o di mobilità fra enti, prevedendo una tempistica di realizzazione correlata al presunto esito delle procedure regionali in itinere.

Resta inteso che qualora si dovessero verificare eventi di cessazione ad oggi non prevista, e non dovessero essere disponibili graduatorie da utilizzare nei tempi utili alla copertura/sostituzione dell'unità di personale cessante, l'Azienda si troverà nella condizione di ricorrere a contratti di tipologia flessibile, le cui procedure di reclutamento prevedono tempi meno impegnativi nelle more della copertura dei posti con personale a tempo indeterminato.

Dal punto di vista delle procedure di reclutamento, invero, 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 definendone le modalità di espletamento 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.

Inoltre, si rappresenta che l'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" a seguito di apposita convenzione con la Regione Marche - Presidio lavoro di Pesaro e Urbino, finalizzata all'inserimento lavorativo di persone disabili prosegue l'impegno a riservare posti per disabili nelle procedure concorsuali per il personale del comparto. In particolare nel Piano Occupazionale 2019 è contenuta l'assunzione di una unità di Operatore Tecnico ipovedente e di una unità di coadiutore amministrativo cat. B.

Superamento precariato

Nella programmazione triennale 2018/2021 l'Azienda conferma il proprio intendimento di procedere al superamento del precariato. Infatti, viene previsto di ultimare il processo di "Stabilizzazione" di cui all'art. 20, del D.Lgs 75/2017, afferente il comma 2, contenuto ed approvato con determina n.280/2018 ed esposto dettagliatamente nell'allegato B2) del medesimo atto.

In ordine all'argomento in questione si sottolinea che l'Azienda ha completato la stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti di cui al comma 1 entro l'anno 2018, le cui assunzioni a tempo indeterminato hanno avuto decorrenza dal 01 gennaio 2019. Mentre per quanto riguarda la realizzazione delle "stabilizzazioni" di

Numero: 443/AORMNDGEN	Pag.
Data: 31/07/2019	9

cui al comma 2 dell'art. 20 del Dlg. 75/2017 (rif. allegato B2) det. 280/2018) si stanno pianificando le apposite procedure, prevedendone la realizzazione nell'anno 2019.

L'attuazione di quanto programmato e pianificato è avvenuta in conformità alle Circolari Ministeriali per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.3/2017 e 1/2018.

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 ha visto la effettiva stabilizzazione di n.30 unità rientranti nel comma 1 del citato articolo 20, cioè personale dipendente in regime di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la previsione di n. 7 unità in possesso dei requisiti di cui al comma 2 del medesimo articolo, attualmente con contratto di lavoro flessibile libero professionale, di cui – come già detto – si sta procedendo all'espletamento delle apposite procedure selettive.

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 stabilizzate è pari ad € 1.562.998 (relativo al comma 1 art.20), spesa che peraltro l'Azienda ha già sostenuto in quanto trattasi di personale in servizio nell'anno 2018 ed € 412,461 (relativo al comma 2 art. 20) e relativa a contratti di collaborazione professionale.

Inoltre, grazie all'attivazione di procedure di mobilità e procedure concorsuali di livello regionale, 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

Azienda	A.O. OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD										
Rispetto dei limiti di spesa per il personale ai sensi dell'art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010											
TIPOLOGIA	Anno 2009	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Incidenza 2018 su 2009	Incidenza 2019 su 2009	Incidenza 2020 su 2009	Incidenza 2021 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	6.948.923	5.158.952	3.279.398	3.267.398	90%	67%	43%	43%
Personale con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio	-	24.163		5679,89	0						
Totale costo prestazioni di lavoro	7.700.105	6.162.233	6.559.629	6.954.602	5.158.952	3.279.398	3.267.398	90%	67%	43%	43%
di cui costo anno 2017 per assicurare attività di emergenza, urgenza e mantenimento LEA ex art. 27 L.R. 33/2014			5.738.249	5.969.593	5.115.140	3.235.586	3.223.586				

Assetto organizzativo e dotazione organica

In una ottica di prosecuzione del percorso di riorganizzazione aziendale coniugata ad una cornice finanziaria rispettosa del contenimento della spesa rientra anche la progressiva riduzione del numero delle articolazioni aziendali di struttura complessa. L'Azienda infatti 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 anche nell'anno 2019 alla riduzione di una struttura complessa dall'assetto organizzativo. Mentre nel triennio si intende procede gradualmente all'avvicendamento delle figure apicali cessanti oltre a quelle già cessate nel 2018. Tutto ciò nel rispetto ed in coerenza con l'Atto aziendale, di cui all'art. 3 del D.Lgs 502/92, e l'organizzazione ivi declinata.

Al riguardo 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, n.470 del 16/04/2018 e n. 415 del 04/04/2019 che, nel definire gli obiettivi sanitari degli Enti del SSR, rispettivamente, per gli anni 2017, 2018 e per l'anno 2019, hanno assegnato agli Enti medesimi lo specifico obiettivo della ulteriore riduzione delle strutture complesse.

Quindi, per quanto attiene strettamente alla dotazione organica, determinato il Piano dei fabbisogni triennale del personale, anche tenendo conto della organizzazione aziendale, si è reso necessario verificarne la coerenza quali-quantitativa 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.

Si prevede, come già rappresentato sopra la trasformazione di un posto di Direttore Medico di Struttura Complessa, per il quale non si intende procedere alla sua copertura, in altro di dirigente medico.

Inoltre, si rende necessario procedere alla trasformazione di due posti di dirigente amministrativo in un posto di dirigente ingegnere biomedico ed uno di dirigente analista, rispettivamente afferenti il ruolo professionale e tecnico. Al riguardo si precisa che la "trasformazione" avviene attraverso la soppressione dei posti vacanti con contestuale istituzione di altrettanti in altro profilo professionale.

A ciò si aggiunge l'intendimento di ridurre la dotazione organica di un posto di dirigente fisico e di un posto di dirigente amministrativo.

Le ragioni di tali variazioni sono da rinvenire nella necessità aziendale di orientare l'organizzazione ad una maggiore sensibilizzazione al valore del "dato" e delle "informazioni", sviluppando in tal senso una cultura aperta alle tecnologie e ai sistemi digitali, utili a gestire in maniera rapida, efficace ed efficiente il volume crescente di informazioni.

Infine, per quanto attiene al personale del Comparto, la dotazione organica risulta adeguata all'organizzazione con la sola necessità di ridurre due posti di personale sanitario afferente la categoria Ds e di trasformare ulteriori tre in posti di C.P.S. Infermiere cat.D, proseguendo in tal modo l'iter di adeguamento della dotazione organica alla organizzazione declinata dal medesimo atto e gradatamente attuata in Azienda.

Il Fabbisogno previsto per gli anni 2020 e 2021 non comportano l'esigenza di variazioni alla dotazione organica.

Il dettaglio della modifica di dotazione organica delle unità/teste e costi vengono rappresentati nei prospetti allegati D) ed E), che fanno parte integrante del presente atto. Tali modifiche comportano sui fondi contrattuali un risparmio pario ad €68.168,86.

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 2019/2021. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2018 e del suo impatto nell'anno 2019 (trascinamento), a ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi tra assunzioni e cessazioni degli anni 2019, 2020 e 2021 compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 20 del D.lgs 75/2017 ed il valore dei costi di trascinamento.

L'impatto della spesa del personale nel triennio 2019-2020-2021, derivante dal Piano dei fabbisogni viene così esposta nell'allegato C) anche in coerenza con il tetto di spesa di cui alla DGRM 82/2019.

Infine, si precisa che il Piano così definito rientra nei vincoli di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009. Il percorso di rilevazione del fabbisogno triennale è stato avviato e concluso con la collaborazione

della UOC Controllo di Gestione, che ha supportato 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 indicato, altresì, nella DGRM n.ro 82/2019 ed in particolare nella previsione del rispetto dei vincoli di cui al D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, come dettagliato nell'allegato allegato F).

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali con lettera del 29/07/2019, prot.n.32378.

Concludendo, il Piano triennale dei fabbisogni 2019-2021 viene rappresentata in sintesi nella documentazione allegata. Nello specifico:

- Gli allegati A1), A2) e A3) espongono il fabbisogno del personale per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- L'allegato B) espone il piano di superamento del precariato ai sensi del decreto legislativo 75/2017;
- L'allegato C) espone il riepilogo dell'impatto complessivo della programmazione triennale della spesa del personale nel triennio 2019, 2020 e 2021, anche in coerenza con il tetto di spesa di cui alla DGRM 82/2019;
- L'allegato D) rappresenta l'intervento di modifica della dotazione organica;
- L'allegato E) l'impatto economico determinato dalla variazione di dotazione;
- L'allegato F) tabella monitoraggio vincoli Dl.78/2010.

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 2019-2020-2021, 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, comma 2 del D.Lgs 75/2017 finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato B), 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 D) 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, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 82 del 28.01.2019;

6. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2019 è coerente con il budget provvisorio di cui alla DGRM 1779/2018, così come esposto nel flusso economico CE preventivo 2019, pubblicato nel Sistema NSIS;
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 Fraternala

- ALLEGATI -

N.ro 8 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 B) risorse dedicate al personale precario art.20, comma 1/Dlgs 75/2017 (1 pagina);

Allegato C) riepilogo impatto dei Piani Occupazionali 2019-2021 (2 pagine);

Allegato D) dotazione organica (1 pagina);

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

Allegato F) tabella monitoraggio vincoli Dl. 78/2010.