



DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE DELLA AZIENDA OSPEDALIERA OSPEDALI RIUNITI MARCHE NORD

Oggetto: **Piano triennale dei fabbisogni del personale (2021-2023). Modifica dotazione organica.**

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

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

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

VISTE le attestazioni del Dirigente della UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane, del Direttore della UOC Controllo di Gestione e del Direttore della UOC Bilancio, Patrimonio e Coordinamento Investimenti in riferimento alla spesa contenute nel "visto contabile";

DETERMINA

1. di adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022-2023, 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 dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti, già a tempo indeterminato, (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
4. di adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ss. mm. 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;
5. di adottare il "Piano strategico – operativo di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021 – 2023)" aziendale di cui alla GU n.7 del 29/01/2021, come riportato nell'allegato **A4), A5), A6)**, precisando che il costo complessivo " a regime" viene riportato nell'allegato **A7)**;
6. 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 ai precedenti punti 1 e 4, , 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;
7. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 1.** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 542 del 03.05.2021,





come aggiornata dalla DGRM 1670 del 28/12/2021, come esposto nella tabella **C**), che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;

8. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2021 è coerente con il Bilancio di previsione anno 2021 adottato con determina del DG n. 675/2021 in coerenza con la DGRM 1568/2021,
9. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2022 e 2023, di cui agli allegati A2) e A3), è coerente con il Budget provvisorio di cui alla DGRM n.1628/2021, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2022 e 2023, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID_19_Panflu (allegati A5) e A6)).
10. 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;
11. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
12. di precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord ha formalizzato, con apposita determina, il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia;
13. di dare atto che la presente determina è sottoposta a controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
14. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

Il Direttore Generale
Dr.ssa Maria Capalbo

per i pareri infrascritti

Il Direttore Amministrativo

Dott. Antonio Draisci

Il Direttore Sanitario

Dr. Edoardo Berselli

Documento informatico firmato digitalmente

DOCUMENTO ISTRUTTORIO
U.O.C. GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DELLE 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;
- 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*";
- D.M. 02/04/2015 N.70: "Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera";
- 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";
- Legge 30/10/2014 n.161, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis".
- 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"
- Determina del Direttore Generale n.388 del 30/07/2020: "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2020-2022). Modifica dotazione organica";
- DGR Marche n. 1281 del 05/08/2020 "Controllo atti L.R. n. 26/96, art. 28. Determina del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, n. 388 del 30/07/2020, avente ad oggetto: piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022. Modifica dotazione organica". Approvazione parziale;
- Determina del Direttore Generale n. 701 del 30/12/2020 "Bilancio economico preventivo per l'anno 2020. Budget anno 2020. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2020-2022";
- Determina del Direttore Generale n.344 del 30/06/2021 "Approvazione Bilancio di esercizio 2020 dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", e modificato con determina n. 389 del 03/08/2021;
- Determina del Direttore Generale n. 675 del 20/12/2020 "Bilancio economico preventivo per l'anno 2021. Budget anno 2021. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2021-2023";
- DGRM 542 del 03/05/2021. "Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2021, ex art.11 decreto legge n.35/2019; ripartizione tra i medesimi enti del tetto di spesa previsto dall'art1, comma 421, della legge 178/2020";
- DGRM 1547 del 14/12/2020 "Assegnazione agli enti del Servizio sanitario regionale delle risorse previste dai decreti-legge n. 14/2020, n.18/2020 e n.34/2020 ai fini dell'acquisizione di personale";





- DGRM 1670 del 28/12/2021. " Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall'esercizio 2021, ex art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35/2019;
- DRGM 626 del marzo 25/05/2020: Art. 3, comma 2 lett. a), L.R. n. 13/2003 "Linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni";
- DGRM 581 del 10/05/2021: "DGR n. 626/2020 recante linee d'indirizzo agli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ai fini il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", integrazione".

- DGRM n.635 del 29 maggio 2020 - Controllo atti. L.R. n. 26/96, art. 28. Determina del Direttore Generale dell'Az. Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord n. 83 del 19.02.2020, concernente "Aggiornamento dell'atto aziendale ex art. 3, comma 1- bis, del D.Lgs. 502/1992 e art.5 della L.R. 13/2003 dell'Az. Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord", di cui alla Determina del Direttore Generale n. 721/2016, come modificata da determina DG n.73/2019. Proposta di modifica dell'assetto organizzativo aziendale". Approvazione con prescrizione.
- Determina del direttore Generale n.258 del 08 giugno 2020: " Aggiornamento dell'Atto aziendale ex art. 3, comma 1-bis, del D.lgs.502/1992 e art. 5 della L.R.13/2003 dell'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" di cui alla determina DG n.721/2016, come modificata da determina DG n.73/2019. Adozione modifica assetto organizzativo aziendale."
- DGR Marche n. 1628 del 22/12/2021 "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 2022";
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".
- DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" (MILLEPROROGHE 2022);
- DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE m. 675 del 20/12/2021: "Bilancio economico preventivo per l'anno 2021. Budget anno 2021. Bilancio pluriennale di previsione per gli anni 2021-2023"

Normativa/atti Covid-19 di riferimento

- DELIBERA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 31.01.2020 recante la dichiarazione dello stato di EMERGENZA in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologia derivanti da agenti virali trasmissibili";
- Nota del 28 febbraio 2020, prot.n.10175, recante ad oggetto:" Emergenza Coronavirus - fabbisogno personale";
- Decreto legge 9 marzo 2020 n.14 "Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19





- Legge 24 aprile 2020, n.27 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 17 marzo 2020, n.18 recante misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Proroga dei termini per l'adozione dei decreti legislativi";
- Decreto Legge 19 maggio 2020, n.34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." convertito in legge n.77 del 17 luglio 2020;
- DGRM n. 751 del 16 giugno 2020: "Linee di indirizzo organizzative per il potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 in attuazione del D.L. 19 maggio 2020, n.34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19);
- DGRM 663 del 3 giugno 2020: " art. 3, comma 2 lett. a), L.R. 13/2003 - Approvazione dello schema di protocollo d'intesa tra la Giunta regionale, gli enti del Servizio sanitario regionale e le Organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria e del comparto sanità contenente linee d'indirizzo per l'individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza COVID-19";
- DGRM 1522 del 30 novembre 2020" Approvazione dello schema di protocollo d'intesa tra la Giunta regionale, gli enti del Servizio sanitario regionale e le Organizzazioni sindacali della dirigenza sanitaria e del comparto sanità contenente linee d'indirizzo per l'individuazione e la destinazione di specifiche risorse finalizzate a remunerare le particolari condizioni di lavoro del personale dipendente impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza COVID-19";
- Piano Strategico Operativo di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021 – 2023)" nazionale di cui alla GU n.7 del 29/01/2021, come riportato nell'allegato;
- DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n. 44 Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.
- DECRETO-LEGGE 26 novembre 2021, n. 172 "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali".
- D.L. 24/12/2021, n.221, relativo alla proroga dello stato di emergenza e delle misure straordinarie per la pandemia Covid- 19 al 31/03/2022;

Si premette;

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, tenuto conto di quanto previsto all’art. 3, comma 2 lett. c) punto 3 della legge regionale n.13/2003, ovvero che la Giunta regionale impartisca direttive vincolanti ai direttori generali, con particolare riguardo al controllo della spesa, con propria deliberazione n. 542 del 3 maggio 2021 provvedeva alla rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR, a decorrere dall’esercizio 2021, operando un incremento stabile del tetto di spesa del personale regionale - pari ad € 927.599.000 - in applicazione del all’art.11 del D.L.35 del 30 aprile 2019, convertito in legge n.60 del 25 giugno 2019 e ss.mm., che pur confermando l’intento del contenimento della spesa del personale (rif. D.L.98/2011, convertito in L.111/2011, come modificato dalla L.190/2014 e dall’art.1, comma 454 della Legge 27 dicembre 2017 n.205) ne aggiorna i termini e i criteri di determinazione. Con tale atto viene definito per l’Azienda Marche Nord il tetto di spesa per il personale pari a € 96.020.000. Tale tetto di spesa è stato ulteriormente incrementato (pari ad €96.194.000) dal recentissimo intervento della Regione Marche, operato con DGRM 1670 del 28/12/2021, che porta il tetto di spesa regionale complessivamente ad € 929.281.000.

Ciò posto, nel rispetto del ruolo assegnato nell’ambito della programmazione sanitaria regionale, l’Azienda “Ospedali Riuniti Marche Nord” intende agire al fine di rispettare gli obiettivi di finanza pubblica previsti all’art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009, e ss.mm., nonché il vincolo assegnato.





Proprio in merito alla definizione del Piano triennale dei fabbisogni non si ritiene di poter avviare il percorso istruttorio senza analizzare il contesto nazionale/regionale in costante evoluzione ed in particolare quello "aziendale", profondamente segnato anche nell'assetto organizzativo dall'emergenza sanitaria della epidemia COVID-19. A tal fine la Direzione Generale ha dato le indicazioni per procedere sia per definire il fabbisogno del personale.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022-2023

L'Azienda, già con determina n. 388 del 30 luglio 2020, aveva approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2021-2022, prevedendo assunzioni e cessazioni del triennio per profilo professionale e quantificandone i costi, oltre a prevedere i costi sostenuti per assunzioni volte a fronteggiare l'emergenza Covid - in particolare il reclutamento effettuato durante la prima ondata di pandemia sulla scorta dei primi decreti legge 14 e 18 del 2020. Oltre a ciò l'Azienda aveva prodotto una programmazione destinata al potenziamento delle reti covid, come previsto dal DL 34/2020, convertito in legge 77/2020, cui la stessa Regione aveva dato seguito con propria DGRM n.751 del 16 giugno u.s. emanando "Linee di indirizzo organizzative per il potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 in attuazione del D.L. 19 maggio 2020, n.34 (.....omissis.....)". Per l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, il riordino della rete ospedaliera regionale in emergenza COVID-19, previsto dalla DGRM 751/2020 ha apportato n. 41 p.l. aggiuntivi di Terapia Intensiva (art. 2, comma 1) e riconosciuti 27 p.l. di Terapia semi-intensiva (art. 2 comma 2). (rif. Prot.n. 0030413 del 16/06/2020), operando così un potenziamento delle reti ospedaliere di Terapia Intensiva

La programmazione, benchè in linea con le disposizioni regionali, è stata approvata parzialmente dalla stessa Regione Marche con propria deliberazione n. 1281 del 05/08/2020, stralciando dall'approvazione l'incremento delle unità di personale indicate come fabbisogno finalizzato all'attivazione dei nuovi posti letto di Terapia Intensiva e Semi-intensiva, di cui alla DGRM 751/2020.

La tardiva approvazione della pianificazione e le vicende intervenute nel corso dell'anno, peraltro fortemente condizionate dalla pandemia, hanno reso più difficoltosa la completa attuazione del piano 2020, nonché del turn over. In tale situazione emergenziale, l'Azienda è ricorsa all'utilizzo di personale con contratti di lavoro flessibile in ragione di una più immediata acquisizione, resa possibile dai più brevi tempi di reclutamento.

A tal proposito occorre evidenziare che i tempi procedurali di reclutamento, sia concorsuali, sia riferiti alle mobilità, non sono prevedibili e, di fatto, condizionati da fattori variabili non sempre 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. Conseguentemente la realizzazione di alcune assunzioni, già previste ed approvate nella precedente programmazione, è scivolata nell'anno 2021.

Dunque, il Piano di fabbisogno di personale per l'anno 2021 contempla anche le assunzioni di personale previste nel Piano Occupazionale 2020, già autorizzate dalla Regione Marche, ma non realizzate. Dall'analisi effettuata la copertura del turn over 2020 è stata garantita sostanzialmente per i profili del personale sanitario del Comparto, benchè dove non sia stato possibile l'acquisizione di personale a tempo indeterminato si sia





fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato. Infatti occorre sottolineare che il concorso regionale per il reclutamento del personale infermieristico si è concluso solo in marzo e le assegnazioni del personale alle Aziende hanno comportato tempi procedurali impattanti. Altrettanto difficile è stato e lo è tutt'ora il reclutamento delle figure mediche ed in particolare per alcune discipline come Anestesia e Rianimazione e Medicina e Chirurgia d'accettazione d'urgenza, Malattie dell'Apparato Respiratorio, per le quali anche la recente normativa che favorisce la partecipazione degli *Specializzandi* alle procedure concorsuali non si è resa sufficiente per soddisfare il fabbisogno delle Aziende Sanitarie, così come per AORMN. Inoltre nell'anno 2020 non è stato completato neppure il Piano di reclutamento previsto per le figure amministrative e tecniche. Ciò anche in ragione della difficoltà in tempo di pandemia di espletare procedure selettive, dando priorità alle selezioni per le figure sanitarie. Sono slittate quindi al 2021 le assunzioni di n.9 unità di personale amministrativo (Collaboratori, assistenti amministrativi) n. 2 unità di area tecnica (Assistenti e Collaboratori Tecnici). Per quanto riguarda il fabbisogno espresso nel piano 2020 relativo al personale della dirigenza sanitaria è stato possibile coprire il turn over di una delle due posizioni apicali (direttori di struttura complessa) previste. L'acquisizione del personale medico è stata, altresì, molto difficoltosa e non sempre si è riusciti a rispettare i tempi previsti dalla programmazione.

Ovviamente la pandemia ha condizionato il reclutamento del personale sia in termini di domanda - offerta ma anche rispetto alle modalità di reclutamento. Durante l'anno 2020 sono stati emanati numerosi decreti che hanno introdotto misure di contenimento del contagio da Covid-Sars 2, tra i quali anche protocolli molto severi per l'espletamento delle procedure concorsuali, oltre ad un periodo di sospensione dello svolgimento di concorsi in presenza. Non sorprende quindi che il reclutamento delle unità mediche, complessivamente previste in 61 unità, si sia concretizzato in 46 casi. Le assunzioni non concretizzate sono da indicare in unità di medici di anestesia e rianimazione, di medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, di pediatria, di gastroenterologia e di neurologia, le cui procedure concorsuali regionali si sono concluse nel corso dell'anno 2021 dopo la sospensione prevista dalla normativa a seguito dell'emergenza COVID-19. Inoltre, per quanto riguarda il personale del comparto, l'Azienda, quale capofila del concorso unificato regionale a 52 OSS, è stata costretta a differire ai primi mesi dell'anno 2021 all'espletamento del concorso con grande sforzo organizzativo, tenuto conto degli oltre 7000 candidati. Ciò ha reso necessario durante l'anno 2020, ricorrere a personale OSS con contratti libero-professionale o coordinati e continuativi ai sensi del DL 18/2020, al fine di far fronte all'emergenza pandemica, tenuto conto che in ambito regionale non vi erano graduatorie valide per tale figura professionale.

Quindi, tenuto conto delle esigenze manifestate dalle singole unità operative di erogazione del servizio, sia in ragione del personale cessante sia del fabbisogno eventuale dalle modalità, in termini di volumi e complessità assistenziale di attività svolta e da svolgere, è stato avviato il percorso di definizione del Piano triennale dei fabbisogni relativi agli anni 2021, 2022 e 2023. Ovviamente per quanto riguarda l'anno 2021 la programmazione, benchè non formalizzata, è stata redatta e monitorata nel rispetto dei vincoli assunzionali e di spesa (tetto di spesa e budget assegnato).

Nello specifico l'Azienda ha cercato di dare risposte alle esigenze manifestate dai Direttori delle Unità Operative garantendo la copertura del turn-over sia con personale a tempo indeterminato in presenza di





graduatorie vigenti, o reclutando personale a tempo determinato. Oltre all'acquisizione di personale, la cui assunzione era già stata prevista nell'anno 2020 e le cui procedure di reclutamento erano in corso di espletamento.

Il piano Occupazionale anno 2021 riporta nel dettaglio l'andamento delle assunzioni e cessazioni verificatesi con indicazione del relativo costo. Giova rappresentare che nell'anno 2021 l'Azienda, grazie alla conclusione di concorsi regionali per figure professionali del personale del Comparto, quali Infermieri, Operatori Socio sanitari, Tecnici di radiologia ha privilegiato il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Riguardo alle modalità di reclutamento si precisa 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 il reclutamento del personale viene effettuato con 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), nonché secondo le indicazioni della Regione Marche, attuate anche attraverso Protocolli d'Intesa tra gli Enti del SSR.

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 si precisa che già dall'anno 2020 l'Azienda aveva previsto la realizzazione dell'assunzione di una unità di coadiutore amministrativo cat. B, ma causa epidemia Covid e la lentezza degli avviamenti la procedura è ancora in corso e viene riproposta nel Piano 2022. Continua in ogni caso la previsione - ove presenti in graduatoria - assunzioni nelle figure per le quali si sta procedendo all'espletamento di concorsi.

Anche la definizione della programmazione 2023 tiene conto di eventi giuridici al momento noti o altamente probabili (ad es: pensionamenti, tenuto conto dell'età dei dipendenti).

Piano triennale e Superamento precariato - DLgs 75/2017

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, di cui al precedente paragrafo, è stata valutata anche la dimensione del superamento del precariato. In merito l'Azienda, nel corso degli ultimi anni ha attuato quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017, avviando il percorso di superamento delle forme contrattuali già dal 2018. In particolare il "Piano di stabilizzazione" contenuto nella precedente programmazione per gli anni 2020 e 2021 è stato completato, sia quello riferito all'art. 20 del D.Lgs 75/2017, comma 1, sia quello al comma 2, portando a termine le apposite procedure selettive.

Ora, il tema del "superamento del precariato", viene riproposto nella programmazione 2021/2023 perché a seguito di interventi normativi di livello nazionale e specificatamente della legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) e del decreto legge n. 162/2019 convertito dalla legge n. 8/2020, sono intervenute disposizioni modificative dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 in ordine ai termini di maturazione dei requisiti per la stabilizzazione, nonché rispetto al periodo di applicazione delle procedure. Inoltre anche il DL 80/2021 è intervenuto in merito e ha differito al 31/12/2022 i termini per la maturazione dei requisiti, andando in tal





modo ad incidere profondamente nella programmazione del fabbisogno del personale. In particolare si riporta il testo ad oggi novellato:

art. 20, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 75/2017: "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, **al 31 dicembre 2022**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del **31 dicembre 2022** almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

L'art. 20, comma 11-bis, del d.lgs. 75/2017 prevede che "Allo scopo di fronteggiare la grave carenza di personale e superare il precariato, nonché per garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e no, del Servizio sanitario nazionale, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino al **31 dicembre 2022**".

Per superare le forme di precariato presenti negli Enti del SSR, la Giunta Regionale Marche aveva già definito, in coerenza con le precedenti Circolari Ministeriali n.3/2017 e 1/2018, ed *"...al fine di definire elementi interpretativi omogenei della normativa e percorsi di attuazione congiunti"*, anche con più interventi, Linee di indirizzo con DGRM n. 626 del 25 maggio 2020, superando in tal modo le precedenti indicazioni fornite con DGRM 770/2018 ed integrando tali indirizzi con ulteriori indicazioni contenute nella DGRM 581 del 10.05.2021.

Quindi, previa analisi a livello aziendale e sulla scorta delle informazioni ad oggi emergenti dal sistema informativo-informatico in uso (Areas), si è proceduto ad individuare le unità di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, del D.Lgs 75/2017 che, in relazione al fabbisogno aziendale ed in coerenza con il Piano triennale, l'Azienda intende *"stabilizzare"*.

Sulla scorta dell'esito dell'analisi, è stato previsto un Piano di Stabilizzazione da completarsi nell'anno 2022 e qualora dovessero emergere ulteriori aventi titolo, l'Azienda provvederà ad un aggiornamento anche a stralcio





del Piano medesimo nel rispetto dei Piani Occupazionali e del tetto di spesa. Il Piano di stabilizzazione viene rappresentato nel dettaglio **nell'allegato B).**

Dotazione organica

Per quanto attiene strettamente alla dotazione organica, determinato il Piano dei fabbisogni triennale del personale 2021-2023, 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.

A fronte del Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023 l'Azienda intende proseguire nell'operazione di qualificazione dell'area tecnico-professionale ed amministrativa, già intrapresa gradatamente da alcuni anni, come si evince dai precedenti atti programmatori, che peraltro si sta dimostrando irreversibile ed urgente. Tale intervento è finalizzato all'adeguamento anche qualitativo del contingente del personale amministrativo alla sempre maggiore complessità delle attività e degli adempimenti amministrativi previsti dalle recenti normative, che richiedono specifiche competenze e capacità professionali, non ultime quelle informatiche. Infatti viene previsto anche un incremento della dotazione della figure professionale di "Programmatore", cat. C. Complessivamente l'intervento viene definito senza incremento di teste/posti rispetto alla dotazione organica oggi assegnata all'Azienda.

Altro tema, riguardante le dinamiche della dotazione organica, è l'applicazione dell'art.6 bis del D.Lgs 165/2001. A tale scopo la Direzione Aziendale, tenuto conto dell'implementazione di attività per il servizio di logistica pazienti (rif.id.765802/2021/SINF) ha dato indicazione di congelare i posti e ridurre temporaneamente i relativi fondi contrattuali del personale cessato e non sostituito nel corso dell'anno 2021. In particolare si procede al congelamento di n. 1 posto di Ausiliario Specializzato, Cat. A e n.1 di Operatore Tecnico, Cat. B/Bs ,come esposto nell'allegato F)

Il dettaglio della modifica di dotazione organica delle unità/teste e costi vengono rappresentati nei prospetti allegati D) ed E1), E2), E3) che fanno parte integrante del presente atto.

PanFlu e COVID_19: fabbisogno di personale e dotazione organica.

Capitolo a parte merita la trattazione del fabbisogno del personale correlato alle esigenze emerse per la gestione della situazione emergenziale derivante dalla pandemia COVID-19 anche per quanto attiene l'anno 2021. Di fatto anche l'anno 2021 ha dovuto affrontare periodi emergenziali (le nuove ondate pandemiche), ma soprattutto far fronte alle conseguenze della pandemia sia sul piano organizzativo che di offerta sanitaria.

Ripercorrendo gli eventi emerge che anche durante l'anno 2021, per far fronte alle esigenze per la gestione dell'emergenza pandemica, sono stati confermati- ove possibile-i rapporti di lavoro flessibile finalizzati al contenimento della pandemia Covid, di cui agli art. 2 bis e 2 ter del decreto legge 18/2020 e ss.mm., già attivati nel corso dell'anno 2020 e che sono stati strategici nell'affrontare le due "ondate pandemiche" che si sono verificate in corso d'anno, nonché le mutate esigenze organizzative ed i nuovi setting assistenziali. Si





tratta ovviamente di personale straordinario e straordinario rispetto alla dotazione ordinariamente prevista, necessario per garantire la continuità assistenziale anche sui posti letto incrementali attivati ai sensi del DL 34/2020. Invero, l'Azienda, è stata autorizzata dalla stessa Regione Marche con propria DGRM n.751 del 16 giugno u.s., con la quale ha emanato "Linee di indirizzo organizzative per il potenziamento della rete ospedaliera per emergenza COVID-19 in attuazione del D.L. 19 maggio 2020, n.34 (.....omissis.....)", a potenziare la propria dotazione di posti letto di Terapia Intensiva e Semi-Intensiva.

Infatti, l'art. 2 del decreto 34 citato prevedeva la possibilità di incrementare la dotazione regionale di posti letto per Terapia Intensiva, fino ad un massimo di 0,14 p.l./1000 abitanti e di adeguare strutturalmente e tecnologicamente una quota parte di p.l. per acuti in ambito medico in p.l. di Terapia Sub-Intensiva. Per quanto concerne l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord, il riordino della rete ospedaliera regionale in emergenza COVID-19, tenuto conto dei criteri previsti nel D.L.34/2020 e sulla scorta di valutazioni organizzative e strutturali, che la DGRM 751/2020 riporta in narrativa, sono stati accordati n. 41 p.l. aggiuntivi di Terapia Intensiva (art. 2, comma 1) e riconosciuti 27 p.l. di Terapia semi-intensiva (art. 2 comma 2). (rif. Prot.n. 0030413 del 16/06/2020).

Si rimanda all'Allegato A4), il dettaglio delle assunzioni/cessazioni 2021 in area COVID-19, dove sono esposti le quantità/profili professionali ed i relativi costi.

Inoltre, tenuto conto che la Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 25 gennaio 2021 ha sancito l'accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sul Piano strategico-operativo nazionale di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021-2023), aggiornando e sostituendo i precedenti Piani pandemici Influenzali, l'Azienda ritiene doveroso adottare in questa sede programmatica il c.d. "**PanFlu**". Invero tale piano è stato redatto facendo tesoro di quanto appreso dalla pandemia in corso, focalizzandosi - nel suo testo principale e nelle sue appendici- sulla preparazione rispetto ad eventuali scenari pandemici da virus influenzali.

Per l'attuazione di tale piano ne consegue che l'AORMN ha la necessità di ridimensionare strutturalmente la relativa dotazione delle risorse umane, declinandola nei profili professionali previsti nel Piano e necessari per il potenziamento dei posti letto della rete ospedaliera per l'emergenza Covid 19, applicando gli standard previsti nella bozza delle linee d'indirizzo regionali che tiene conto del n.ro di posti letto rapportati al diverso grado d'intensità di cura ai sensi del decreto 70- ovvero 1) terapia intensiva; 2) terapia semintensiva; 3) specialità di media intensità.

Si riporta di seguito il processo logico che la Direzione Aziendale ha seguito nella definizione del fabbisogno di personale per l'attuazione del PanFlu.

Per quanto concerne la determinazione del fabbisogno dei **Dirigenti Medici** per posto letto, distinto per le tre aree d'intensità di cura sopra richiamate, di seguito si esplicitano l'iter, nonché i parametri utilizzati:





	Terapia intensiva	semintensiva	assistenza di base	Totale Previsione calcolo standard	Totale previsione Pan Flu
posti letto	41	40	36	117	117
Dirigenti Medici	41	30	9	80	32
Parametro x pl	1	0.75	0.25		

Benchè dal calcolo si evinca la necessità di un fabbisogno di n.ro 80 Dirigenti Medici, tuttavia dall'analisi del personale medico in organico a Marche Nord nelle aree di assistenza sopra indicate è emerso che sono già in servizio n.ro 48 Dirigenti Medici. Pertanto si rende necessario l'incremento dell'organico di n.ro 32 unità di Dirigenti Medici, da allocare nelle arre secondo la tabella seguente:

	Terapia intensiva	semintensiva	assistenza di base	Totale previsione Pan Flu
posti letto	41	40	36	117
Dirigenti Medici	22	10		32

Per quanto attiene alla determinazione del fabbisogno riferito al **personale infermieristico** si veda la seguente tabella:

	Terapia intensiva	semintensiva	assistenza di base	Totale Previsione calcolo standard
posti letto	41	40	36	117
Coll.pr. San. Inf./Ost./Inf.Ped. -	71	70	9	150
Parametro x pl	1,75	1,75	0,25	
Operatore Socio-Sanitario	19	16	1	36

A proposito del personale sanitario afferente l'area del comparto, al fine di garantire la turnazione su tre turni e la fruizione dei riposi contrattualmente previsti e delle festività, nonché la gestione di eventuali assenze non programmate (es: malattie ecc..) è stato previsto di integrare l'organico infermieristico con la figura dell'Operatore Socio Sanitario, prevedendo un rapporto di 0.40 unità circa per posto letto nelle sole aree di alta intensità di cura.

Per quanto riguarda le **altre figure del ruolo sanitario** ai fini dell'incremento della dotazione organica è stato preso a riferimento il parametro variabile di 0.175 per posto letto, che equivale a 20 unità, ma anche in questo caso, effettuata apposita analisi degli organici ad oggi presenti e dell'organizzazione in cui operano, l'Azienda ha ritenuto che il fabbisogno sia equivalente ad un incremento di n.ro **3 Tecnici di radiologia medica, 3 Fisioterapisti e 3 Tecnici di laboratorio biomendico** necessari per la gestione "Tamponi".





Riguardo alla **Dirigenza Sanitaria** ed in particolare ai **Dirigenti Biologi** è stato stabilito un fabbisogno calcolato in percentuale sul numero complessivo dei dirigenti medici nella misura del 5%, che equivale a **1 Dirigente Biologo**.

Nel rideterminare il fabbisogno per poter attuare il PanFlu a livello aziendale, attenzione è stata riservata anche ad altre figure professionali. Ciò in ragione della complessità dell'attività che non si esaurisce solo nell'atto medico-assistenziale, ma necessita di una gestione anche di natura tecnologica. Per tali ragioni l'Azienda ha ritenuto opportuno prevedere figure professionali strategiche a tale scopo, di cui attualmente la dotazione risulta essere carente. Di qui l'incremento degli organici di n.ro 1 Dirigente Ingegnere, 1 Collaboratore Tecnico Informatico cat. D e 1 Programmatore cat.C. Tali professionalità, invero, risultano funzionali per l'efficientamento dei meccanismi di digitalizzazione e Informatizzazione dei processi aziendali, strategici soprattutto nella gestione della *Pandemia*.

Si riepiloga nella tabella di seguito esposta il fabbisogno calcolato dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord per l'attuazione del cd "PanFlu"

	Terapia intensiva	semintensiva	assistenza di base	Totale previsione Pan Flu
posti letto	41	40	36	117
Dirigenti Medici	22	10		32
Coll.pr. San. Inf./Ost./Inf.Ped. - D	71	70	9	150
Operatore Socio-Sanitario	19	16	1	36
Cps - Riabil. - Fisioterapista (Cat. D - Ds)				3
Cps - Pers. Tecn. - Tecn. Rad. Med. (Cat. D - Ds)				3
Totale personale sanitario	112	96	10	224
Dirigente Biologo				1
Cps - Pers. Tecn. - Tecn. San. Lab. Biom. (Cat. D - Ds)				3
Ingegnere		1		1
Coll. tecnico-prof.le - D		1		1
Programmatore - C		1		1
TOTALE		1		231

In proposito si rappresenta che parte del fabbisogno fin qui rappresentato era stato inserito prematuramente nella programmazione Piano dei Fabbisogni 2020 - 2022 (rif. *Determina 388/2020 - Allegato 4*), e la Regione in sede di approvazione ha ritenuto di stralciare la pianificazione correlata al potenziamento delle reti di terapia intensiva e sub intensiva in funzione di una programmazione di più ampio respiro che potesse contenere anche il fabbisogno degli altri Enti del SSR.

Si precisa al riguardo che, trattandosi di personale aggiuntivo non trova capienza nell'attuale dotazione organica aziendale. Ciò determina la necessità di operare un incremento di posti nei profili e nelle quantità sopra evidenziate. Si ribadisce quindi che la realizzazione del reclutamento in parola si rende possibile solo oltre i vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di spesa di personale con adeguamento del limite





definito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del trattamento accessorio. In merito si rimanda all'art. 2 del DL.34/2020 come convertito con Legge n.77 del 17/07/2020. Oltre ovviamente al relativo incremento del tetto di spesa e relativo budget.

Il reclutamento delle unità contenute nel PanFlu, per l'anno 2022 e 2023 e finalizzate a fronteggiare le esigenze correlate al Covid-19, sono pianificate secondo gli **Allegati A5) e A6)**. Resta inteso che l'acquisizione di tali figure aggiuntive avviene gradatamente, in relazione all'evidenziarsi del fabbisogno, in attesa che l'incremento di dotazione sia approvato, con contratti di natura flessibile (tempo determinato), secondo quanto disposto dal DL 18/2020, le cui misure stanno trovando conferme di attuazione nei decreti legge e leggi di fine anno 2021 (*DL 221/2021, DL 228/2021, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024"*).

Infine, rispetto al reclutamento correlato alle esigenze della pandemia COVID-19 va evidenziato che l'Azienda, al fine di garantire l'assistenza e far fronte alle situazioni di emergenza è stata e sarà costretta ad assumere personale straordinario in sostituzione di coloro che si assenteranno dal servizio in quanto in isolamento o in quarantena. A ciò si aggiunge il fenomeno delle sospensioni, di cui all'art. 4 del DL44/2021, del personale che non ha assolto l'obbligo vaccinale previsto. A titolo di cronaca si riferisce che a fine anno 2021 erano 37 le unità assenti per tale ragione. Ciò non rende facile mantenere gli standard assistenziali se non procedendo con assunzioni straordinario dove possibile e in presenza di graduatorie vigenti.

Di tale fabbisogno il dettaglio viene esposto negli **Allegati A4)** (anno 2021), **A5)** (anno 2022) **A6)** (anno 2023). **Nell'Allegato A7)** viene esposto per profilo e quantità il costo "a regime" del PanFlu completo.

Per quanto attiene alla istituzione di nuovi posti in dotazione organica per attuare il PanFlu il dettaglio è illustrato **negli allegati D) ed E3)**.

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 2021/2023. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2020 e del suo impatto nell'anno 2021 (trascinamento). A ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi tra assunzioni e cessazioni degli anni 2021, 2022 e 2023, compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 20 del D.lgs 75/2017 e ss.mm., nonché il valore dei relativi costi di trascinamento. In una sezione separata è stato calcolato il costo del personale dipendente e collaborazioni professionali anche coordinate e continuative acquisite per il contenimento della pandemia Covid. Tale costo pur non rientrando nel limite del "tetto di spesa del personale", definito con DGRM n. 542/2021, come peraltro viene previsto dalla legislazione di riferimento (Decreti Legge 18/2020 e 34/2020, convertiti rispettivamente nelle Leggi n. 27 del 20/04/2020 e n. 77 del 18 luglio 2020 ess.mm., (art. 1, comma 423 della L. 178/2020 – legge finanziaria 2021), tuttavia è contenuto nel bilancio previsione per l'anno 2021.





L'impatto della spesa del personale nel triennio 2021-2022 e 2023, derivante dalla Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno, viene così esposta nell'allegato C).

In riferimento alla compatibilità economica del presente piano, per quanto riguarda l'anno 2021, lo stesso è coerente con il Bilancio di previsione di cui alla determina del direttore generale n. 675 del 20.12.2021, redatta in coerenza con la DGRM 1568/2021.

Per quanto riguarda gli anni 2022 e 2023, si precisa che il costo relativo al *turn-over*, di cui agli allegati A2) e A3), è coerente con quanto rappresentato nel Bilancio Pluriennale di Previsione di cui alla determina Generale n. 675 del 20/12/2021. Il Piano, così definito, rientra altresì nel tetto di spesa previsto per l'Azienda dalla DGRM 542/2021 per l'anno 2021 e per gli anni a seguire nel tetto di spesa assegnato all'azienda con DGRM 1670 del 28/12/2021 e nei vincoli di cui all'art. 2, commi 71 e 72 della legge 191/2009 e dal D.L.30/04/2019 n.ro 35, convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60.

Per quanto attiene ai Piani di attuazione del COVID_19_PanFlu relativi agli anni 2022 e 2023 si precisa che trattasi di acquisizione di personale straordinario e incrementale, necessario per affrontare una situazione emergenziale non prevedibile e non affrontabile con il contingente di risorse umane, di cui era ed è normalmente dotata l'Azienda. Ciò in coerenza con le disposizioni contenute nel D.L. 18/2020 e D.L. 34/2020.

In proposito occorre sottolineare che delle azioni già messe in atto e della situazione del personale finalizzata al contenimento della epidemia settimanalmente sono state e continuano ad essere comunicate con cadenza settimanale tramite apposita rendicontazione alla Regione.

Il percorso di rilevazione del fabbisogno triennale è stato accompagnato dalla 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 e alla DGRM 542/2021 sopra richiamato, oltre alla determinazione del PanFlu, peraltro già comunicato all'Amministrazione regionale con e-mail del 9 settembre 2021.

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali tramite comunicazione e-mail e trasmissione del presente atto e allegati esplicativi.

Per completezza espositiva si precisa che l'Azienda ha formalizzato, con apposita determina, il "*Piano delle Azioni Positive*" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia.

Concludendo, il Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023 viene rappresentata in sintesi nella documentazione allegata. Nello specifico:

- Gli allegati A1), A2) e A3) espongono il fabbisogno a copertura del *turn-over* del personale per gli anni 2021, 2022 e 2023;
- L'allegato A4), A5), A6) espone il fabbisogno correlato al Covid/PanFlu – anni 2021, 2022 e 2023 ;
- L'allegato A7) espone il costo "a regime" di personale per il potenziamento delle reti di terapia intensiva di cui alla DGRM 751/2020 e del PanFlu;





- 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 2021, 2022 e 2023;
- L'allegato D) rappresenta l'intervento di modifica della dotazione organica;
- Gli allegati E1), E2) e E3) l'impatto economico determinato dalle variazioni di dotazione.

Tutto ciò premesso e per le ragioni sopra esposte si propone il seguente schema di determina:

1. adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022-2023, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
2. 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. dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti, già a tempo indeterminato, (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
4. adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ss. mm. 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;
5. adottare il "Piano strategico - operativo di preparazione e risposta a una pandemia influenzale (PanFlu 2021 - 2023)" aziendale di cui alla GU n.7 del 29/01/2021, come riportato nell'allegato **A4), A5), A6)**, precisando che il costo complessivo "a regime" viene riportato nell'allegato **A7)**;
6. 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 ai precedenti punti 1 e 4, , 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;
7. dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 1.** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n.ro 542 del 03.05.2021, come aggiornata dalla DGRM 1670 del 28/12/2021, come esposto nella tabella **C)**, che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente determina;
8. dare atto che il Piano Occupazionale anno 2021 è coerente con il Bilancio di previsione anno 2021 adottato con determina del DG n. 675/2021 in coerenza con la DGRM 1568/2021,
9. dare atto che il Piano Occupazionale anno 2022 e 2023, di cui agli allegati A2) e A3), è coerente con il Budget provvisorio di cui alla DGRM n.1628/2021, al netto della parte di costo del personale, gravante sull'esercizio 2022 e 2023, impiegato per l'acquisizione del personale finalizzato al contenimento della pandemia COVID_19_Panflu (allegati A5) e A6)).
10. 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;

11. dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
12. precisare che l'Azienda Ospedali Riuniti Marche Nord ha formalizzato, con apposita determina, il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2020-2022, predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia;
13. dare atto che la presente determina è sottoposta a controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
14. trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

Si attesta l'insussistenza in capo alla sottoscritta di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/1990 e ss.mm.ii..

Si richiede la pubblicazione all'Albo on line:

INTEGRALE

Il Dirigente
(Dott.ssa Cristiana Fraternali)

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

n. 13 allegati:

1. Allegato A1) Piano Occupazionale 2021;
2. Allegato A2) fabbisogno personale 2022;
3. Allegato A3) fabbisogno personale 2023;
4. Allegato A4) fabbisogno correlato al COVID 2021;
5. Allegato A5) fabbisogno correlato al COVID 2022;
6. Allegato A6) fabbisogno correlato al COVID 2023
7. Allegato A7) fabbisogno potenziamento reti terapia intensiva e PanFlu: costi a regime
8. Allegato B) Piano di stabilizzazione ex art.20 del Dlgs 75/2017;
9. Allegato C) riepilogo Piani Occupazionali 2021-2023;
10. Allegato D) dotazione organica;
11. Allegato E1) impatto economico variazione dotazione organica;





12. Allegato E2) impatto economico variazione dotazione organica in attuazione dell'art. 6 bis D.lgs 165/01;
13. Allegato E3) impatto economico variazione dotazione organica per PanFlu.

