

5. PIANIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER TUTTI I RUOLI (CON RIFERIMENTO ALL'ASPETTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO)

La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria costituiscono atti prodromici ed alla base del Piano Triennale del Fabbisogno del personale, che viene definito pertanto in coerenza con la programmazione aziendale complessivamente intesa, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini assicurando il rispetto dell'equilibrio economico.

Prima delle modifiche del D.Lgs 75/2017, i Piani dei fabbisogni derivavano dalla determinazione delle dotazioni organiche. Secondo il testo attualmente in vigore del D.Lgs 165/2001, la determinazione delle dotazioni organiche è una conseguenza della formulazione dei piani dei fabbisogni, che si distinguono dalle prime in quanto il piano dei fabbisogni può essere definito come lo strumento che individua in termini qualitativi (per professionalità) e quantitativi (per ore nel triennio) le risorse umane necessarie a porre in essere le prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro, mentre la dotazione organica può essere definita come lo strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua, in termini qualitativi (per profilo) e quantitativi (per numero unità), il personale con rapporto di lavoro dipendente che le amministrazioni ritengono necessario per l'espletamento delle proprie funzioni.

Con DGR n. 939/2018 la regione Umbria ha definito il procedimento per l'adozione e l'approvazione del PTFP ed ha previsto, tra l'altro che... "il piano deve essere coerente con i vincoli in materia di contenimento del costo del Personale di cui agli art. 1, comma 565 della Legge 296/2006 e 2, comma 71, della Legge 191/2009, fino a quando non sarà attuata la revisione di tale normativa...". In sintesi, quindi, i PTFP devono armonizzare la previsione dei fabbisogni con la sostenibilità della spesa dai medesimi derivante.

Fermo restando l'aggiornamento annuale del PTFP che le Aziende del SSR devono predisporre, così come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e dalle Linee di indirizzo ministeriali, ne consegue che lo stesso può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e/o funzionale.

Ad oggi la situazione di grave pandemia di livello globale ha comportato l'improvvisa e stringente ridefinizione delle strategie assistenziali e delle attività erogate. Il legislatore, per far fronte alla grave situazione venutasi a determinare, ha emanato specifici provvedimenti volti al potenziamento degli organici, consentendo alle Regioni e Province autonome l'effettuazione di procedure di reclutamento di personale del ruolo sanitario in deroga alle vigenti normative di riferimento, ivi incluse quelle riguardanti i vincoli di spesa (D.L. 17 Marzo 2020 n. 18, convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 24 Aprile 2020, n. 27).

Con successivo D.L. 19 Maggio 2020 n. 34, convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 17 Luglio 2020 n. 77, al comma 5 dell'art. 1, è previsto....che "a decorrere dal 1 gennaio 2021, le aziende e gli enti del SSN possono procedere al reclutamento di infermieri in numero non superiore ad 8 unità ogni 50.000 abitanti, attraverso assunzioni a tempo indeterminato" ...autorizzando le Regioni ad incrementare la spesa di personale a decorrere dal 2021 fino agli importi indicati nella tabella di cui all'allegato B dello stesso D.L.

Successivamente, l'art. 29 " Disposizioni urgenti in materia di liste di attesa" del D.L. 14 Agosto 2020, n. 104, ha previsto ulteriori misure di potenziamento delle possibilità assunzionali per fronteggiare anche il recupero delle prestazioni sanitarie sospese.

Appare evidente dalla breve sintesi della situazione di contesto venutasi a determinare a seguito della pandemia, che l'analisi degli aspetti qualitativi e quantitativi attinenti il Piano dei Fabbisogni dell'Azienda USL Umbria 2 abbia riguardato una configurazione degli assetti sicuramente nuova ed inevitabilmente volta a potenziare prioritariamente le figure professionali che in questo anno 2020 sono risultate essenziali per fronteggiare la situazione. In particolare anestesisti, pneumologi, internisti, igienisti, biologi, infermieri professionali, operatori socio sanitari, assistenti sanitari,... sono le figure che al momento risultano indispensabili.

Ne consegue che il concetto di fabbisogno di personale ha implicato un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica stimata presente al 31.12.2020. Sotto questo aspetto sono stati individuati i parametri per definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'Azienda, in ragione delle professionalità necessarie per far fronte ad una nuova domanda di assistenza sanitaria così come venutasi a determinare a seguito della pandemia in corso..

Si è data quindi, specifica evidenza delle assunzioni intervenute nel corso del 2020 per l'emergenza COVID, così come si è data evidenza delle assunzioni da effettuare, anche in incremento della dotazione organica preesistente, per portare a compimento il "Piano del territorio" (DGR 710/2020 e successiva DGR 916/2020), il "Piano di contenimento" (DGR 1006/2020) e successivo "Piano di salvaguardia" (DGR 1096/2020).

Sebbene il focus sia stato incentrato sulla ridefinizione delle strategie assistenziali, si rappresenta, comunque, che è stata effettuata l'analisi dei fabbisogni delle diverse tipologie di strutture ospedaliere, territoriali e di supporto, l'analisi predittiva sulle cessazioni di personale, dinamica molto influenzabile allo stato attuale dal contesto normativo e dall'elevato turnover legato alla mobilità del personale per spostamento da un'azienda all'altra

Pertanto la determinazione complessiva del fabbisogno ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- Articolazione dei professionisti per ruolo, categorie e profilo;
- Esigenze delle singole unità operative;
- Tempi di attuazione dei documenti programmatori nazionali, regionali e aziendali;
- Distinzione tra attività continuative e, dunque, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- Ricorso alle prestazioni aggiuntive a vario titolo
- Personale Universitario in assistenza
- Necessità di Specialisti Ambulatoriali
- Necessità di Contratti Libero Professionali
- Necessità di Convenzioni con altre aziende del SSR

Nel delineare il fabbisogno, a fronte della pianificazione delle attività, la volontà è quella di organizzare le strutture e gli uffici aziendali in modo da accrescere l'efficienza, razionalizzare i costi e realizzare la migliore utilizzazione del personale in servizio. La definizione del Fabbisogno personale si è basata quindi, sebbene in un contesto modificato, su una analisi complessiva dei compiti istituzionali dell'azienda in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi

Gli obiettivi della razionalizzazione sono quelli di semplificare l'assetto organizzativo aziendale al fine di liberare risorse utili da impiegare nell'implementazione dei percorsi

assistenziali del territorio e dell'ospedale, avendo sempre come faro l'utilizzo virtuoso delle risorse tecnologiche e finanziarie

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE A VARIO TITOLO

Si tratta di prestazioni aggiuntive richieste sia al personale della dirigenza che del comparto remunerate a tariffa oraria e che costituiscono base di computo per il tetto di spesa del personale. In tali situazioni l'Azienda elabora un progetto di produttività, di norma aggiuntivo rispetto agli istituti contrattuali delle produttività collettiva e della retribuzione di risultato indicando gli obiettivi prefissati, le azioni da svolgere, il termine, gli indicatori. Queste attività saranno attivate nei casi in cui è necessario attivare piani per l'abbattimento delle liste di attesa o per mantenere ottimali livelli di offerta delle prestazioni. Al riguardo vedasi quanto più sopra specificato nonché i relativi dati nella tabella Allegato 2.

PERSONALE UNIVERSITARIO IN ASSISTENZA

L'Azienda si avvale di tale categoria di personale sulla base di specifici accordi con l'Università, elaborati in applicazione delle disposizioni di settore vigenti tempo per tempo.

SPECIALISTI AMBULATORIALI

Il ricorso all'utilizzo dei professionisti Specialisti Ambulatoriali (in relazione a quanto stabilito dall'Accordo Collettivo Nazionale 21 giugno 2018 - Specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali, tramite la discussione nel previsto Comitato Zonale) rientra nel perseguimento della più ampia finalità di concorrere ad assicurare la tutela della salute degli assistiti nel rispetto di quanto previsto dai livelli essenziali e uniformi di assistenza e con modalità rispondenti al livello più avanzato di appropriatezza clinica ed organizzativa.

A tal fine l'Azienda ricorre all'utilizzo di tale tipologia di professionisti nell'ambito della Programmazione aziendale che viene definita ogni anno con lo strumento del Budget al fine di definire un'offerta prestazionale e/o di incrementarla in ragione di mutate esigenze della domanda.

CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI

Per quanto riguarda i contratti libero professionali, occorre precisare che l'Azienda nel corso dell'anno 2019, dopo una serie di annualità in cui si era proceduto ad una progressiva riduzione, è stata costretta a ricorrere nuovamente in più circostanze all'attivazione di tali

rapporti per assicurare la continuità nell'erogazione delle prestazioni sanitarie di assistenza evitando interruzione di pubblico servizio. In particolare ciò si è reso necessario per le specialità quali Pediatria, Cardiologia, Anestesia e Medici da assegnare alla continuità assistenziale all'interno delle case di reclusione.

Per la restante parte il ricorso a tale tipologia di contratti è assolutamente residuale e riferibile esclusivamente a situazioni per le quali la fonte di finanziamento (regionale, ministeriale, privato) ovvero la tipologia della prestazione richiesta non consentono l'instaurazione di rapporti di natura diversa.

Le procedure per l'attivazione di tali tipi di contratto sono sempre e comunque ad evidenza pubblica e le istanze vengono poi valutate da una apposita commissione costituita secondo principi e disposizioni di cui alla DGR n. 946/2019.

Ovviamente prima di procedere alla pubblicazione dell'avviso per l'avvio della procedura di reclutamento verrà sempre effettuata una verifica di insussistenza di professionalità utilizzabili per tale scopo, tra il personale dipendente.

CONVENZIONI CON ALTRE AZIENDE DEL SSN

Il ricorso alle convenzioni con altre Aziende del SSN avviene per qualificare/potenziare alcune tipologie di attività, per reclutare figure professionali di discipline non presenti in Azienda al fine di favorire una più ampia offerta di prestazioni a livello di tutti i territori (esempio visita neurochirurgica, cardiocirurgica), per attuare i programmi di integrazione territorio-ospedale soprattutto nel Distretto di Terni laddove l'Azienda Ospedaliera di Terni rappresenta anche l'Ospedale di Comunità, per attuare protocolli operativi fra aziende del SSR per implementare le reti e i PDTA.

6. SVILUPPO DEGLI OBIETTIVI

E' necessario garantire la programmazione anche attraverso percorsi di semplificazione dell'assetto organizzativo aziendale finalizzati a liberare risorse utili da impiegare nell'implementazione dei percorsi assistenziali del territorio e dell'ospedale.

In tale ottica i percorsi di cura sono stati già avviati al fine di rendere omogenei e più facilmente fruibili servizi e procedure sul territorio aziendale, a garanzia di parità d'accesso e di risposte ai bisogni di salute.

Gli obiettivi da raggiungere per attuare e completare la pianificazione già avviata per garantire i LEA nel rispetto della mission aziendale è strettamente correlata con il personale presente in servizio e con il fabbisogno di personale, individuato in termini quantitativi e qualitativi e dettagliato nelle tabelle allegate al piano. Si rappresenta di seguito la programmazione 2021-2023 per livello assistenziale:

LIVELLO PREVENZIONE

- Potenziamento degli ISP

LIVELLO DISTRETTUALE

- Reclutamento risorse in linea con il Piano di Potenziamento del Territorio di cui alla DGR 916/2020

LIVELLO OSPEDALIERO

- Reclutamento risorse in linea con il Piano di Potenziamento della Rete Ospedaliera di cui alla DGR 483/2020

AREA CENTRALE

- Reintegro del personale cessato, in particolare attivazione copertura posti dirigenza amministrativa, collaboratori amministrativi, assistenti amministrativi.
Potenziamento area tecnica.

In tale contesto sono già pianificate le attività per l'arruolamento del personale dei ruoli e profili indicati come evidenziato al capitolo specifico.

7. RELAZIONE FINANZIARIA

In relazione a quanto esplicitato nei paragrafi precedenti si delinea il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale della USL Umbria n.2, dando atto che:

1. il PTFP predisposto è funzionale ad assicurare i LEA e tutti gli altri livelli prestazionali cui è tenuta l'Azienda anche con riferimento all'emergenza pandemica da Covid-19;
2. il PTFP è funzionale al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale e aziendale;
3. il PTFP è stato elaborato con riferimento all'articolazione dei servizi, allo sviluppo e razionalizzazione della rete ospedaliera e territoriale;
4. le assunzioni previste nel PTFP potranno subire variazioni in riduzione in rapporto alla compatibilità economica che andrà di volta in volta verificata al fine del rispetto dei limiti del tetto di spesa di cui alla DGR n. 125/2020.

In ragione di quanto sopra deriva il fabbisogno complessivo che è rappresentato nelle tabelle inserite negli allegati al piano.

PERSONALE DIPENDENTE

Il fabbisogno di personale determinato per il triennio 2021/2023 e la dotazione organica provvisoria ritenuta necessaria ai fini dell'attività complessiva dell'Azienda sono indicati nell'**allegato 1-bis**.

Il Piano del Fabbisogno relativamente al personale dipendente rispetta il numero complessivo dei posti della dotazione organica attuale dell'Azienda alla quale sono state apportate le seguenti modifiche: n. 61 Coll.re Prof.le San.ri -Infermieri e n. 6 Assistenti Sanitari (DGR n. 710/2020 e DGR n. 1006/2020).

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE A VARIO TITOLO

Le esigenze di programmazione sono riportate nell'**allegato 2**.

Il fabbisogno è espresso, come richiesto, in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE).

PERSONALE UNIVERSITARIO IN ASSISTENZA

Nell'**allegato 3** viene indicato il Fabbisogno di tale personale.

SPECIALISTI AMBULATORIALI

Nell'**allegato n. 4** è riportato l'attuale fabbisogno di ore di specialistica ambulatoriale distinto per branca specialistica.

Il fabbisogno è espresso, come richiesto, in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE).

CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI

Nell'**allegato n. 5** è riportato il fabbisogno. Il ricorso a tale tipologia di contratti (contratti di lavoro autonomo anche di collaborazione coordinata e continuativa) è avvenuto in maniera assai diffusa in rapporto alla legislazione emanata per far fronte all'emergenza Covid e per reclutare sul mercato del lavoro figure professionali indispensabili per le dette finalità, che altrimenti non era possibile acquisire (vedasi contratti attivati con i medici in quiescenza, medici specializzandi, medici laureati in medicina e chirurgia, infermieri).

CONVENZIONI CON ALTRE AZIENDE DEL SSN

Nell'**allegato n. 6** sono indicate le convenzioni in atto.

Il fabbisogno è espresso, come richiesto, in unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE).

Il presente Piano di Fabbisogno in tutte le sue componenti verrà realizzato nei tempi previsti dai cronoprogramma degli obiettivi di programmazione aziendale.

Inoltre, il presente Piano di Fabbisogno in tutte le sue componenti verrà realizzato nel rigoroso rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni di legge nazionali e regionali che stabiliscono il tetto di spesa del personale, con particolare riferimento a quanto stabilito per questa USL con DGR n. 125/2020. A tale riguardo viene attivato un monitoraggio costante in sede aziendale che dia conto, tempo per tempo, nell'ambito dell'attuazione del piano assunzionale, del rispetto del tetto di spesa che verrà poi formalizzato con rendicontazione semestrale da inviare alla Direzione Sanità della Regione Umbria.

Voci di Spesa	euro
Proiezione di Spesa con riferimento al Personale in forza al 31/12/2020 e successive variazioni così come indicate nelle tabella allegate sub 1 bis) alla deliberazione di approvazione del PTFP (Fabbisogno complessivo del turn-over nonché delle nomine a tempo indeterminato sui posti per i quali sono già stati attivati incarichi a tempo determinato)	209.586.705,00
Corrispettivo per attività progettuale produttività aggiuntiva personale dipendente:	
- valore minimo stimato (nota 1)	700.000,00
- valore massimo stimato (nota 1)	1.00.000,00
Convenzioni con altre Aziende del Servizio Sanitario Nazionale	750.000,00
Convenzioni con Università	203.000,00
Totale Spesa personale	211.539.705,00

Spese da portare in detrazione ai fine della verifica del rispetto del tetto di spesa del personale:	
- personale appartenente alle categorie protette, personale impiegato per assistenza sanitaria penitenziaria, spese per la formazione, rinnovi contrattuali	45.400.389,00
Differenza	166.139.316,00
Tetto di spesa del personale USL Umbria 2 (DGR n. 125/2020)	166.443.343,00

(nota 1) il ricorso a prestazioni di produttività aggiuntiva è collegato, sulla scorta delle esperienze avute, a diverse variabili in relazione alle quali partendo dalla soglia minima stimata può subire un incremento sino al valore massimo sopra indicato. N.B.: il totale della spesa ipotizzata prende in considerazione il valore massimo riportato ovvero euro 1.000.000,00

PIANO FABBISOGNO PERSONALE TRIENNIO 2021/2023

TETTO di SPESA aziendale per il personale: € 166.443.343

TETTO di SPESA aziendale per il personale a tempo determinato: € 4.813.000

	coperti al 31.12.2020				Assunzioni t.i. 2021	Assunzioni 2022	Assunzioni 2023	Totale fabbisogno triennio (2)	Nuova dotazione ** organica					
	*Dotazione organica	Tempo indeterminato	Tempo determinato su posto vacante (rileva ai fini della dotazione organica)	Tempo determinato per sostituzione (non rileva ai fini della dotazione organica)						spesa prevista anno 2021	spesa prevista anno 2022	spesa prevista anno 2023		
										per emergenza Covid	per emergenza Covid	per emergenza Covid		
RUOLO SANITARIO														
DIRIGENTI MEDICI STRUTTURA COMPLESSA	60	31	1	-	10		5		46	60				
DIRIGENTI MEDICI	714	555	20	3	41	36	2.241.004	20	10	662	714			
ODONTOIATRI	2										2			
DIRIGENTI VETERINARI STRUTTURA COMPLESSA	3	2	-	-	1						3			
DIRIGENTI VETERINARI	44	38	1	-	5						43			
DIRIGENTI FARMACISTI STRUTTURA COMPLESSA	1	1	-	-							1			
DIRIGENTI FARMACISTI	22	18	-	-	4						22			
DIRIGENTI BIOLOGI STRUTTURA COMPLESSA	-	-	-	-							-			
DIRIGENTI BIOLOGI	19	14	-	-	1	3	205.409				18			
DIRIGENTI CHIMICI	1	-	-	-							1			
DIRIGENTI PSICOLOGI STRUTTURA COMPLESSA	-	-	-	-							-			
DIRIGENTI PSICOLOGI	43	26	-	-	2			4			32			
DIRIGENTI FISICI	3	3	-	-							3			
DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE	5	4	-	-	1						5			
COLLABORATORI PROF.SAN.ESP. ASSISTENTI SANITARI (CAT DS)	1	-	-	-							1			
COLLABORATORI PROF.SAN. ASSISTENTI SANITARI (CAT D)	4	3	-	-		6	188.899				9			
COLLABORATORI PROF. SAN. ESPERTO INFERMIERI (CAT DS)	63	39	-	-							39			
COLLABORATORI PROF. SAN.INFERMIERI (CAT D)	1.565	1.319	207	1	230	86	2.707.550	20	10		1.665			
COLLABORATORI PROF. SAN. ESPERTO OSTETRICHE (CAT DS)	6	6	-	-							6			
COLLABORATORI PROF. SAN. OSTETRICHE (CAT D)	107	95	5	2	5			3	2		105			
COLLABORATORI PROF. SANITARI DIETISTE (CAT DS)	-	-	-	-							-			
COLLABORATORI PROF. SANITARI DIETISTE (CAT D)	10	7	-	-	1						8			
INFERMIERE GENERICO ESPERTO (CAT C)	-	-	-	-							-			
PUERICOLTRICE ESPERTA (CAT BS)	1	1	-	-							1			
PUERICOLTRICE ESPERTA (CAT C)	2	2	-	-							2			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO -TECNICO DI LABORATORIO (CAT DS)	6	5	-	-							5			
COLL. PROF. SANITARIO -TECNICO DI LABORATORIO (CAT D)	75	66	6	4	3	4	130.634				73			
COLL. PROF. SAN. ESPERTO -TECNICO DI RADIOLOGIA (CAT DS)	2	2	-	-							2			
COLL. PROF. SAN. -TECNICO DI RADIOLOGIA (CAT D)	97	83	4	-	12						95			
COLL. PROF. SAN. -TECNICO FISIOPATOLOGIA RESPIRATORIA (CAT D)	-	-	-	-							-			
COLLABORATORI PROF.LI SANITARI ORTOTTISTI (CAT D)	7	6	-	1							6			
COLL. PROF. SAN. -TECNICO NEUROFISIOPATOLOGIA (CAT D)	7	4	-	-							4			
COLL. PROF.SAN. ESPERTO -TECNICO DELLA PREVENZIONE (CAT DS)	8	6	-	-							6			
COLL. PROF.SAN. -TECNICO DELLA PREVENZIONE (CAT D)	68	58	-	-	5			3			66			
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO -FISIOTERAPISTA (CAT DS)	11	7	-	-							7			
COLL. PROF. SANITARIO -FISIOTERAPISTA (CAT D)	140	129	11	2	7			3	1		140			
COLL. PROF. SANITARIO -TERAPISTA OCCUPAZIONALE (CAT DS)	1		-	-							1			
COLL. PROF. SANITARIO -TERAPISTA OCCUPAZIONALE (CAT D)	1	1	-	-							1			
COLL. PROF. SANITARI ESPERTI- LOGOPEDISTI (CAT DS)	3	2	-	-							2			
COLL. PROF. SANITARI - LOGOPEDISTI (CAT D)	36	33	1	-	2			1			36			
COLL. PROF. SANITARIO MASSAGGIATORE N.V. (CAT D)	-	-	-	-							-			
COLL. PROF.LE SANITARIO EDUCATORE PROFESSIONALE (CAT DS)	1	1	-	-							1			
COLL. PROF.LE SANITARIO EDUCATORE PROFESSIONALE (CAT D)	5	5	-	-							5			
COLL. PROF.LI SANITARI TECNICI AUDIOMETRIA (CAT DS)	1	-	-	-							1			
COLL. PROF.LI SANITARI TECNICI AUDIOMETRIA (CAT D)	2	2	1	-							2			
COLL. PROF.LI SANITARI PODOLOGI (CAT D)	3	2	-	-							2			
TOTALE RUOLO SANITARIO	3.150	2.576	257	13	330	135	- 5.473.496	59	-	-	23	-	3.123	3.223
RUOLO PROFESSIONALE														
ARCHIETTI	1	1											1	1
DIRIGENTE AVVOCATO	-	-	-	-									-	-
DIRIGENTI INGEGNERI	4	2			1								3	4
ASSISTENTI RELIGIOSI (CAT D)	3	2			1								3	3
TOTALE RUOLO PROF.LE	8	5	-	-	2	-	0	-	-	-	-	-	7	8
RUOLO TECNICO														
DIRIGENTI AGRONOMI	-	-	-	-									-	-
DIRIGENTI SOCIOLOGI	-	-	-	-									-	-
DIRIGENTI ANALISTI	-	-	-	-									-	-
COLL. PROF. ESPERTI ASSISTENTI SOCIALI (CAT DS)	8	4											4	8
COLL. PROF. ASSISTENTI SOCIALI (CAT D)	49	37	11		11			1					49	49
OPER.PROF.- OPERATORE SOCIALE (CAT C)	8	8											8	8
COLL. TECNICI PROF. ESPERTI GEOMETRI (CAT DS)	-	-	-	-									-	-
COLL. TECNICI PROF. ESPERTI PERITI ELETTRONICI (CAT DS)	-	-	-	-									-	-
COLL. TECNICI PROF. ESPERTI PERITI MECCANICI (CAT DS)	-	-	-	-									-	-
COLL. TECNICO PROF. ESPERTO (CAT DS)	1	1											1	1
COLLABORATORI TECNICI PROF. GEOMETRI (CAT D)	-	-	-	-									-	-
COLLABORATORE TECNICO PROF. CONTABILE (CAT D)	-	-	-	-									-	-
COLLABORATORI TECNICI PROFESSIONALI (CAT D)	22	19			3								22	22
COLLABORATORI TECNICI PROGRAMMATORI (CAT D)	-	-	-	-									-	-
COLLABORATORI TECNICI INGEGNERI (CAT D)	7				7								7	7
ASSISTENTI TECNICI	38	32			1			1					34	35
ASSISTENTI TECNICI CONTABILI	-	-	-	-									-	-
ASSISTENTE TECNICO GEOMETRA	-	-	-	-									-	-
ASS. TEC. MANUTENZIONE GESTIONE APP. ELETTROMED. (CAT C)	-	-	-	-									-	-
PROGRAMMATORE (CAT C)	-	-	-	-									-	-
ASSISTENTE TECNICO MANUTENTORE	-	-	-	-									-	-
ASSISTENTE TECNICO ADDETTO GUIDA /MAN.MEZZI 118	-	-	-	-									-	-
ASSISTENTE TECNICO DISINFETTORE	-	-	-	-									-	-
OPERATORI TECNICI SPECIALIZZATI ESPERTI (CAT C)	14	13											13	14
OPERATORI TECNICI SPECIALIZZATI (CAT BS)	47	30			7								37	42
OPERATORI SOCIO SANITARI (CAT BS)	343	304	33	5	62	27	762.385						393	366

Allegato 1 bis

	*Dotazione organica	Tempo indeterminato	Tempo determinato su posto vacante (rileva ai fini della dotazione organica)	Tempo determinato per sostituzione (non rileva ai fini della dotazione organica)	Assunzioni t.i. 2021	per emergenza Covid	spesa prevista anno 2021	per emergenza Covid	Assunzioni 2022	per emergenza Covid	spesa prevista anno 2022	per emergenza Covid	Assunzioni 2023	per emergenza Covid	spesa prevista anno 2023	per emergenza Covid	Totale fabbisogno triennio (2)	Nuova dotazione ** organica
RUOLO SANITARIO																		
OPERATORI TECNICI (CAT B)	94	79	5		2												81	91
OTA (CAT B)	2	1															1	1
AUSILIARI SPECIALIZZATI (CAT A)	35	36															36	36
TOTALE RUOLO TECNICO	668	564	49	5	93	27	-	762.385	2	-	-	-	-	-	-	-	686	680
RUOLO AMMINISTRATIVO																		
DIRIGENTI	17	5			5												10	11
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI (CAT DS)	46	32															32	40
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI (CAT D)	87	71			12				5								88	87
ASSISTENTI AMMINISTRATIVI (CAT C)	115	94			8				4								106	109
COADIUTORI AMMINISTRATIVI ESPERTI (CAT BS)	16	15	1														15	16
COADIUTORI AMMINISTRATIVI (CAT B)	33	30	1														30	33
COMMESSI (CAT A)	1	1															1	1
TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	315	248	2	-	25	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	282	297
TOTALE GENERALE	4.141	3.393	308	18	450	162	-	6.235.881	70	-	-	-	23	-	-	-	4.098	4.208
* riferita all'ultimo atto di approvazione. ** la nuova dotazione organica rispetto alla precedente risulta incrementata di n. 67 posti (61 infermieri e 6 Ass. Sanitarie)																		
TETTO DI SPESA DGR N. 125/2020								(1) 166.443.343										
(1) Il totale della spesa del personale, esclusa quella imputabile al Covid (indicata nella colonna a seguire) corrisponde al tetto di spesa fissato con DGR n. 125/2020 ciò in quanto tutte le assunzioni saranno precedute da verifica della compatibilità delle stesse con il tetto di spesa																		
(2) Fabbisogno del personale comprensivo delle nomine a T.I. con riferimento ai posti per i quali sono già attivati incarichi a tempo determinato.																		

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE A VARIO TITOLO	
PROFILI	UNITA' UOMO EQUIVALENTE Anno 2020
Dirigenza Medica Abbattimento Liste di Attesa (varie discipline)	2,46
Dirigenza Medica Anatomia Patologica	0,15
Dirigenza Medica Anestesia e Rianimazione	0,29
Dirigenza Medica Angiologia	0,10
Dirigenza Medica Attività Penitenziaria	0,86
Dirigenza Medica Cardiologia	1,11
Dirigenza Medica Chirurgia Generale	1,82
Dirigenza Medica CSM	0,08
Dirigenza Medica Emergenza Urgenza \118	1,05
Dirigenza Medica Emodinamica	0,01
Dirigenza Medica Endoscopia Digestiva	0,01
Dirigenza Medica Gastroenterologia	0,12
Dirigenza Medica ISP	0,08
Dirigenza Medica Medicina Generale	0,70
Dirigenza Medica Medicina Generale e d' Urgenza	0,30
Dirigenza Medica Medico Competente	0,32
Dirigenza Medica Nefrologia e Dialisi	1,55
Dirigenza Medica Neurofisiopatologia	0,03
Dirigenza Medica Neurologia	0,05
Dirigenza Medica Oculistica	0,03
Dirigenza Medica Oncologia	0,15
Dirigenza Medica Ortopedia e Traumatologia	0,29
Dirigenza Medica Ostetricia e Ginecologia	0,29
Dirigenza Medica Otorinolaringoiatria	0,05
Dirigenza Medica Pediatria	0,99
Dirigenza Medica Pneumologia	0,01
Dirigenza Medica Pronto Soccorso	1,46
Dirigenza Medica Radiologia	1,43
Dirigenza Medica Riabilitazione	0,43
Dirigenza Medica SerD	0,18
Dirigenza Medica SERT	0,16
Dirigenza Medica SPSAL	0,15
Dirigenza Medica Territoriale	0,54
Dirigenza Medica Urologia	0,04
Dirigenza Sanitaria	0,30
Dirigenza Veterinaria	0,03
Personale di Supporto	7,44
Totale Complessivo	25,07

ALLEGATO N. 3

PERSONALE UNIVERSITARIO IN ASSISTENZA		
	Disciplina	n.
Dirigente Medico	ortopedia e traumatologia	1
Dirigente Medico	otorinolaringoiatria	1
Dirigente Medico	chirurgia pediatrica	1

ALLEGATO N. 5

CONTRATTI LIBERO PROFESSIONALI	
PROFESSIONE	N.
MEDICO DI ANESTESIA E RIANIMAZIONE	3
MEDICO DI CARDIOLOGIA	1
MEDICO DI PSICHIATRIA	2
MEDICO DI PEDIATRIA	9
MEDICO DI MEDICINA INTERNA	1
MEDICO DI CHIRURGIA GENERALE	2
MEDICO DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	2
MEDICO DI NEFROLOGIA E DIALISI	1
MEDICO DI SORVEGLIANZA MEDICA RADIOPROTEZIONE	1
FARMACISTA	1
BIOLOGO	2

RAPPORTI LIBERO PROFESSIONALI PER ATTIVITA' COVID	
PROFESSIONE	N.
MEDICO SPECIALIZZATO	10
MEDICO IN QUIESCENZA CON SPECIALIZZAZIONE	13
MEDICO LAUREATO SENZA SPECIALIZZAZIONE	41
BIOLOGO	1
INFERMIERE	16
TECNICO DELLA PREVENZIONE	10
AMMINISTRATIVO	3

ALLEGATO N. 6

CONVENZIONI CON ALTRE AZIENDE DEL SSR	
OGGETTO CONVENZIONE	ORE ANNUE
CONSULENZA ORTOPEDIA	104
CONSULENZA CHIRURGIA ENDOCRINOLOGICA	572
CONSULENZA NEUROCHIRURGIA	332
CONSULENZA RADIOTERAPIA	614
CONSULENZA DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	2676
CONSULENZA DERMATOLOGIA	52
CONSULENZA CHIRURGIA UROLOGICA	360
CONSULENZA CHIRURGIA GENERALE	52
CONSULENZA ENDOSCOPIA	1248
CONSULENZA CARDIOLOGIA	1560
CONSULENZA RADIOTERAPIA	208
CONSULENZA EMATOLOGIA	312
CONSULENZA OCULISTICA	624
CONSULENZA ONCOLOGIA	624
CONSULENZA CHIRURGIA	260
CONSULENZA ATTIVITA' SPECIALISTICA CHIRURGICA	624
CONSULENZA ATTIVITA' SPECIALISTICA AMBULATORIALE	624
CONSULENZA R.N.M.	260
CONSULENZA RADIOTERAPIA INTRAOPERATORIA (I.O.R.T.)	208
CONSULENZA ANESTESIA E RIANIMAZIONE	312
CONSULENZA CARDIOCHIRURGIA	108
CONSULENZA FISIATRIA	192
CONSULENZA CHIRURGIA PLASTICA RICOSTRUTTIVA	1976
CONSULENZA PEDIATRIA	600
CONSULENZA CARDIO-RM	130
CONSULENZA PNEUMOLOGIA	260
CONSULENZA RADIOLOGIA	576
TOTALE ORE PREVISTE	<u>15468</u>
UNITA' UOMO EQUIVALENTE	10,31