

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 19475 del 27/06/2023 che definisce le linee di predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, si rappresentano di seguito le previsioni sul fabbisogno e sull'andamento delle risorse umane, finalizzate alla definizione del PTFP per il triennio 2023-2025, in aggiornamento di quanto già riportato nel PTFP 2022-2024 ed in osservanza delle indicazioni riportate nella nota inviata.

Si precisa inoltre che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale rientra nella più complessiva linea di programmazione aziendale definita nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR, le cui linee guida sono state definite nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 990 del 19 giugno 2023.

1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE

Per l'anno 2023 le linee della programmazione del personale si sviluppano sulla base delle indicazioni di programmazione della Regione, tenuto conto dell'obiettivo economico complessivo assegnato. L'Azienda, nella prima parte dell'anno ha tentato di coniugare le richieste di recupero delle attività rispetto alla fase pre-Covid con la necessaria esigenza di razionalizzazione delle risorse umane, in modo da favorire le opportune flessibilità e puntare sulla responsabilizzazione delle singole strutture. Nella seconda parte dell'anno - al fine di convergere verso gli obiettivi regionali in particolare per quanto riguarda la riduzione del personale in servizio anche in ottica di consolidamento del risparmio negli esercizi successivi - verranno sospese, salvo casi particolari governati direttamente dalla direzione aziendale, nuove assunzioni di personale di ogni categoria e profilo, in modo da assicurare un congruo recupero della spesa di personale, tenuto conto delle cessazioni fisiologiche che si verificheranno entro la fine dell'esercizio.

Nei grafici seguenti si dà conto dell'andamento della composizione del personale, su base annua a partire dal 2019, attraverso la specifica suddivisione tra ruoli:

Grafico 1 – Personale Medico 2019 – 2023

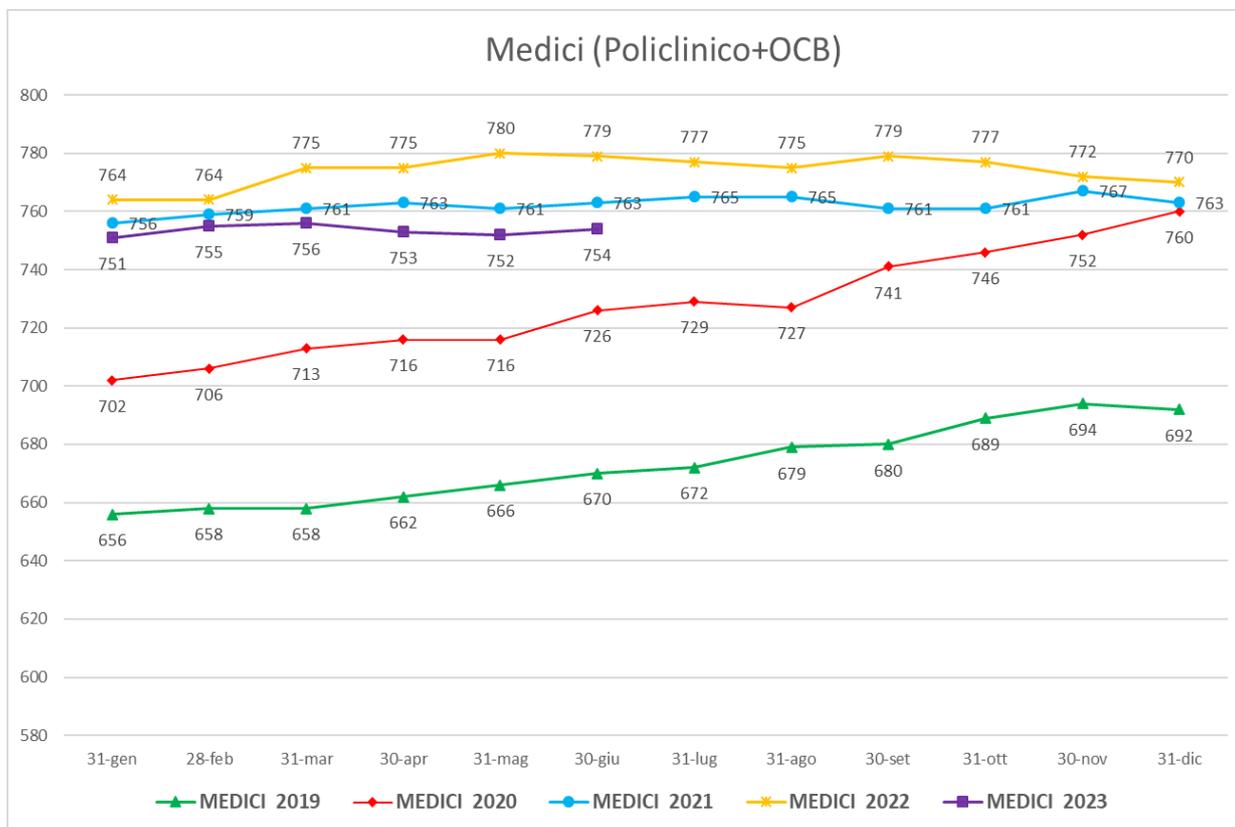


Grafico 2 – Personale Dirigente Sanitario non Medico 2019 - 2023

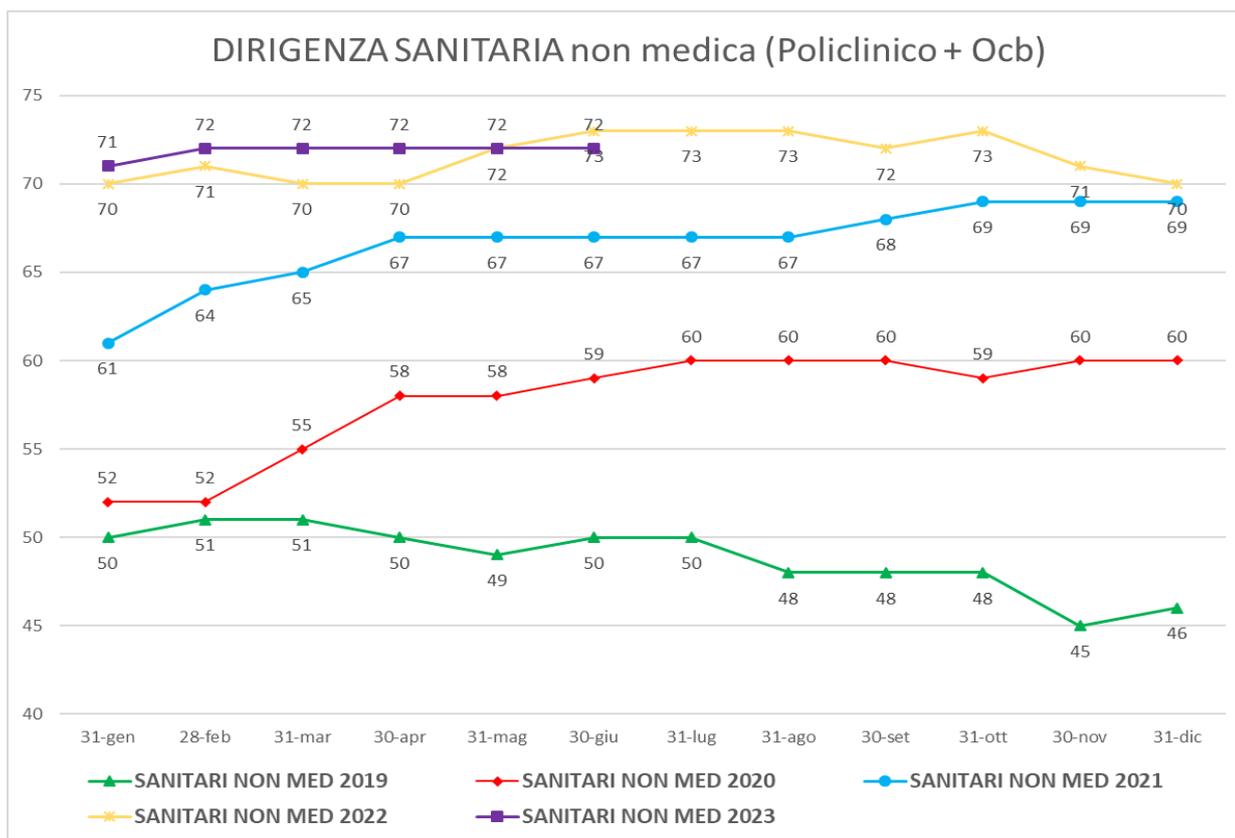


Grafico 3 – Personale del comparto sanitario 2019 - 2023

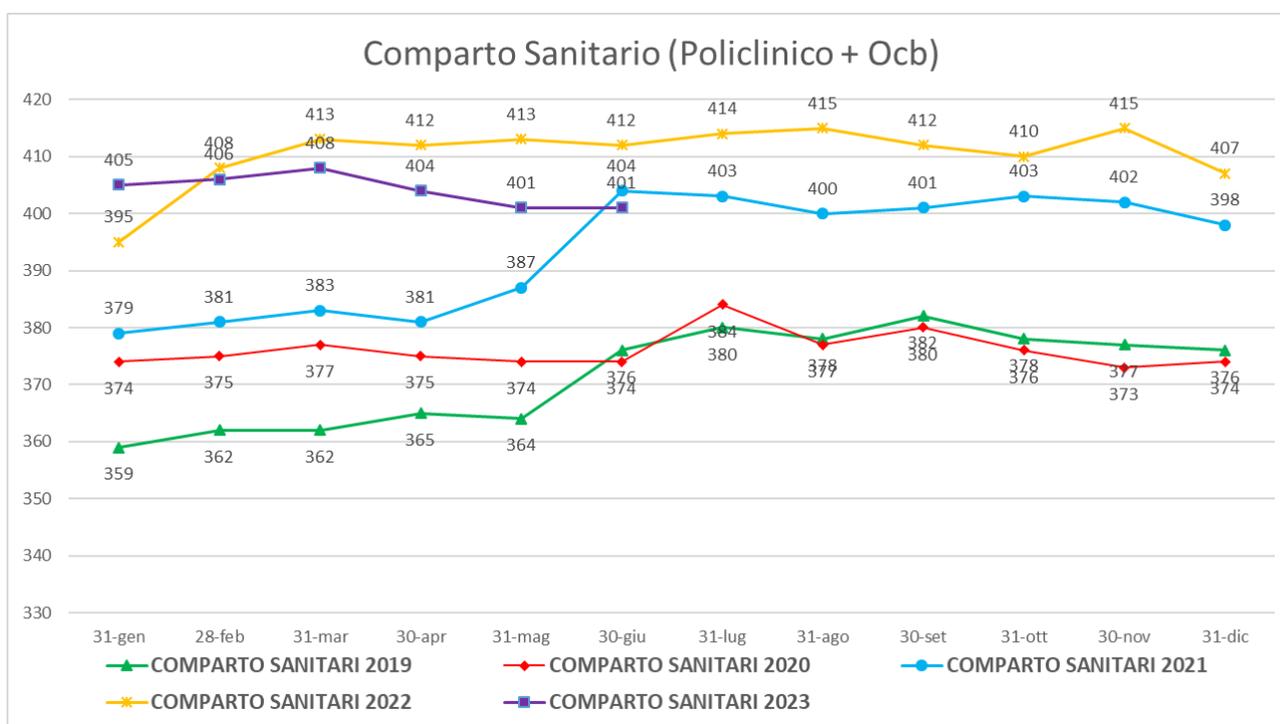


Grafico 4 – Personale Infermieristico 2019 - 2023

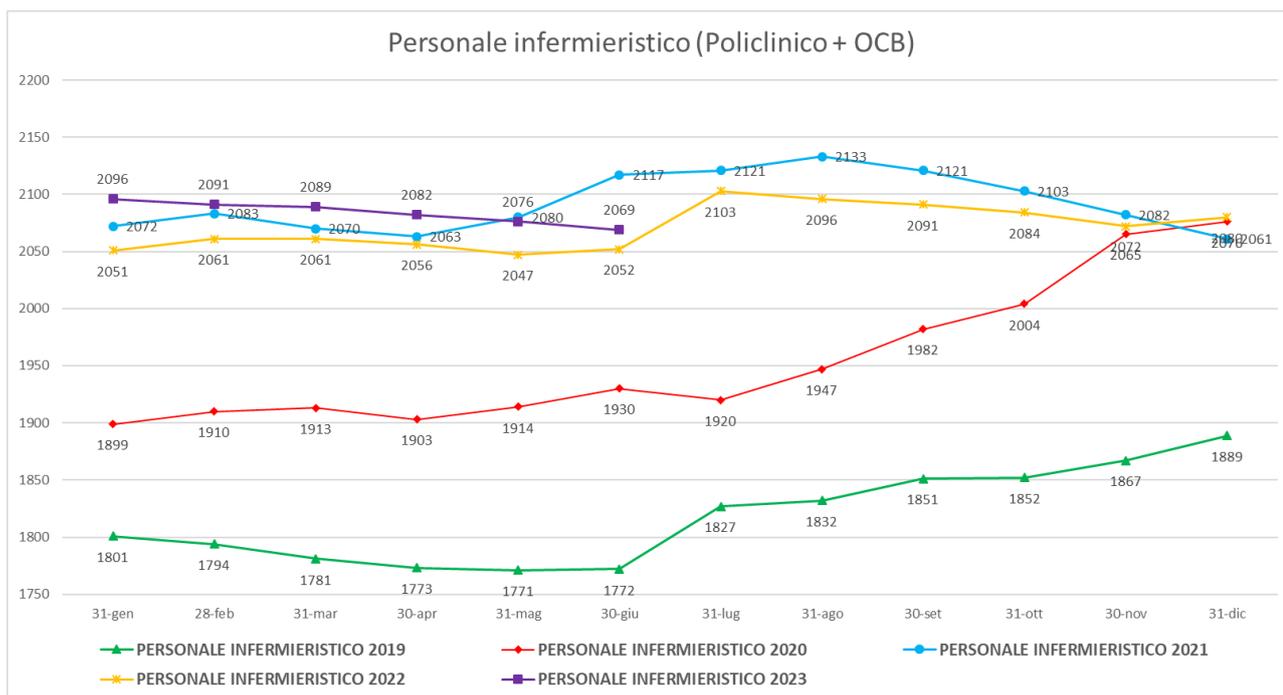


Grafico 5 – Personale OSS/OTA 2019 - 2023

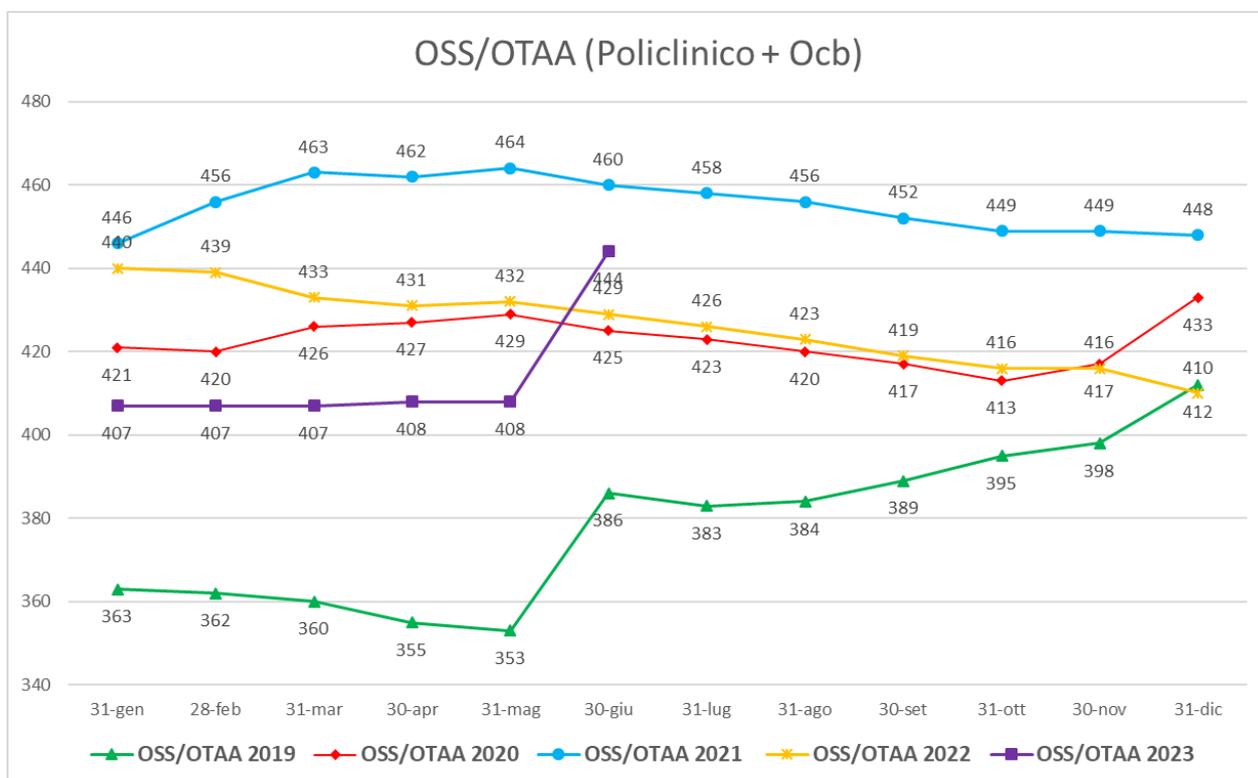


Grafico 6 – Personale comparto amministrativi Policlinico 2019 - 2023

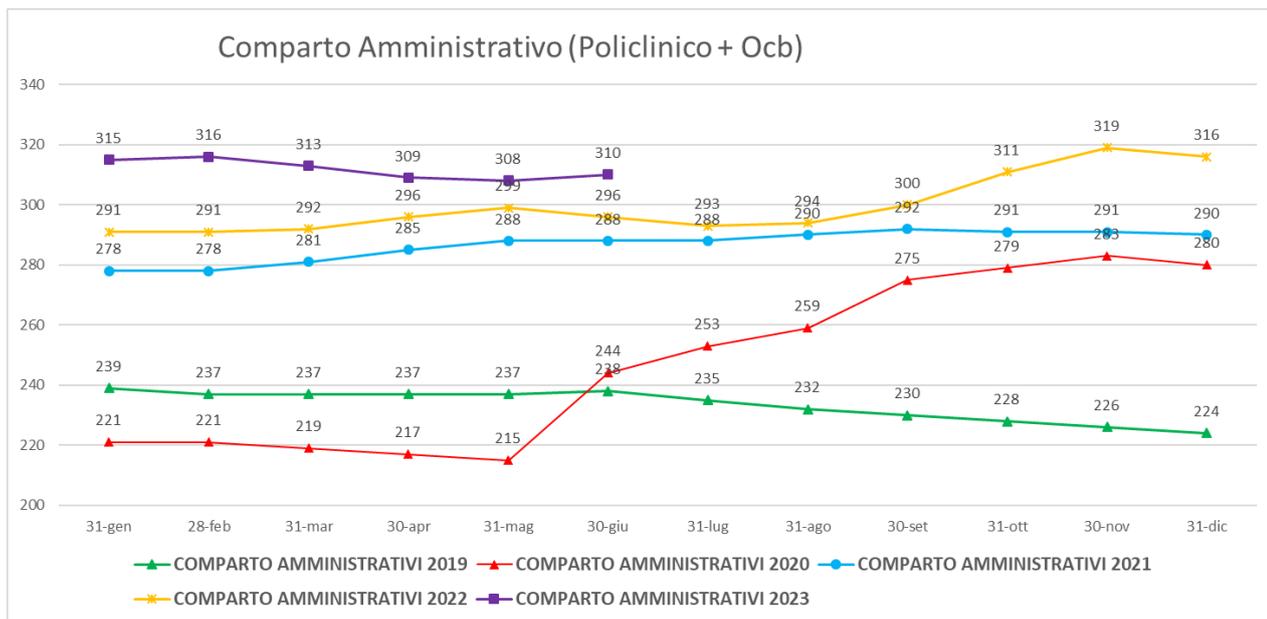
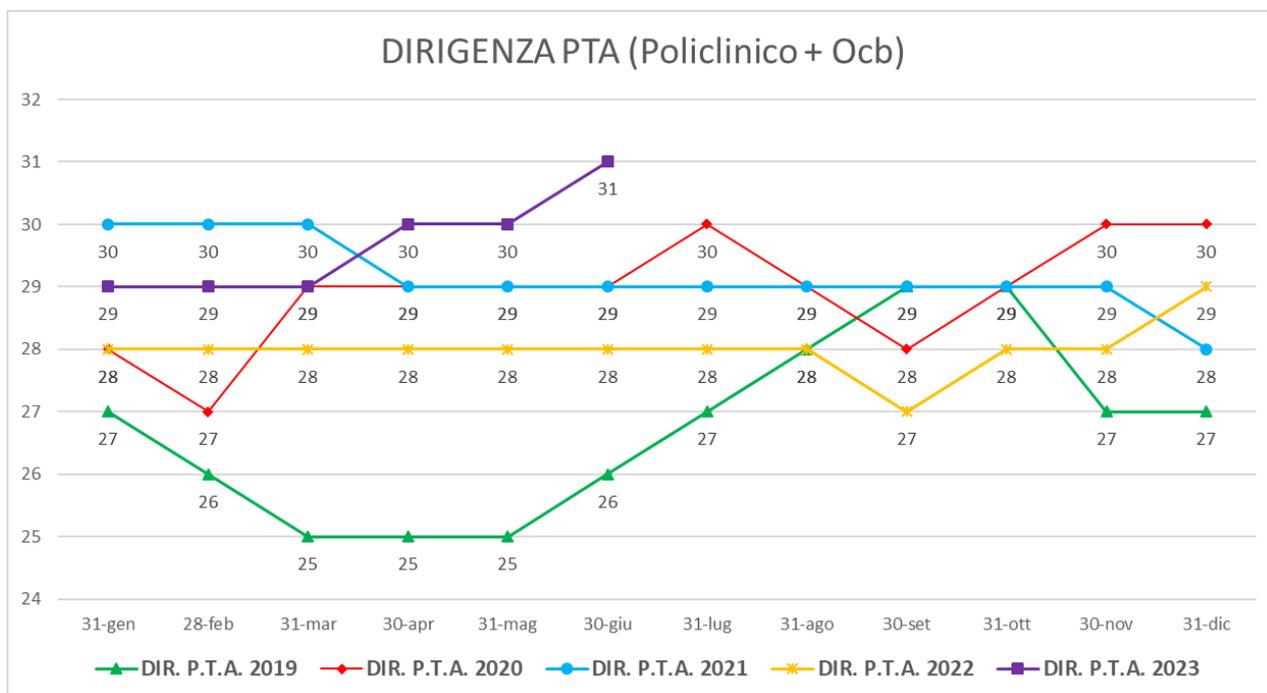


Grafico 7 – Personale Dirigente PTA 2019 - 2023



Il riflesso economico delle politiche esplicitate a inizio paragrafo è quello riportato nelle specifiche voci della Tabella A che si sostanzia in una previsione di spesa 2023 sul personale dipendente di € 228.339.593. Tale importo è comprensivo degli oneri a carico ente e dell'IRAP. È inoltre comprensivo del trattamento economico finanziato con i fondi contrattuali.

Per rendere confrontabili tra loro le diverse annualità con quanto riportato nei bilanci di esercizio, i costi indicati sono quelli esposti in sede di Preconsuntivo 2023 del mese di luglio e tengono conto di un risparmio stimato in € 2.128.605 rispetto allo scostamento sull'obiettivo di costo assegnato per l'anno 2023.

Si precisa, in merito alla quantificazione della spesa per il personale esposta nel "di cui costo COVID-19" della Tabella A, che la stessa è stata formulata attraverso la valorizzazione dei costi diretti del personale dipendente assunto in base alle disposizioni normative dei decreti emergenziali, impiegati nei reparti Covid gestiti nel corso dell'emergenza sanitaria e che tutt'ora sono stabilmente assunti in Azienda, secondo le indicazioni regionali ricevute per l'anno 2023.

Tale costo è stato stimato sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del Piano e tiene conto dell'ammontare degli istituti economici finanziati dai fondi contrattuali, per un importo stimato pari a € 2.000.000 oltre oneri riflessi.

2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2023 sarà principalmente quello di continuare a sviluppare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali, secondo le specificità della diverse aree e profili. In tal senso il 2023 è il primo anno di applicazione del CCNL 2019/2021 dell'area comparto, siglato il 2/11/2023, si caratterizzerà pertanto per la ripresa delle trattative aziendali con l'obiettivo di definire i contratti integrativi aziendali sulle base delle nuove direttive del contratto nazionale recentemente sottoscritto.

Sul versante delle aree dirigenziali, ed in particolare su quella di Area Sanità, particolare attenzione sarà posta alla ricerca di idonei sistemi di valorizzazione del personale medico, il cui reclutamento sta evidenziando sempre maggiori criticità, unitamente a segnali di uscita dalla lavoro dipendente per accedere a rapporti meno stabili ma più remunerativi e flessibili, anche in termini di impegno orario. Contemporaneamente si intende porsi in una condizione di applicazione delle misure contrattuali vigenti funzionale alla migliore attuazione del nuovo CCNL per il triennio 2019/2021 che dovrebbe essere siglato entro la fine del corrente anno.

Si intendono altresì porre in campo azioni gestionali e di carattere contrattuale volte al potenziamento e riconoscimento delle capacità manageriali, relazionali e professionali della dirigenza PTA, sia tramite percorsi di carriera connessi al sistema degli incarichi sia tramite l'orientamento dei sistemi di valutazione.

2.1 POLITICHE DI STABILIZZAZIONE

Alla luce della revisione della normativa in merito alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari è utile fornire un quadro del trend del rapporto tra personale a Tempo Indeterminato e personale a Tempo Determinato con la seguente tabella:

| Analisi tempo determinato | 31/12/2022 | | %TD | 30/06/2023 | | %TD |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| | T. I. | T. D. | | T. I. | T. D. | |
| MEDICI | 729 | 38 | 4,95 | 726 | 25 | 3,33 |
| DIRIGENZA SANITARIA | 66 | 4 | 5,71 | 67 | 5 | 6,94 |
| DIRIGENZA PTA | 25 | 2 | 7,41 | 25 | 4 | 13,79 |
| PERSONALE INFERMIERISTICO | 2050 | 23 | 1,11 | 2048 | 17 | 0,82 |
| PERSONALE SANITARIO ALTRI | 392 | 12 | 2,97 | 386 | 12 | 3,02 |
| OSS | 337 | 60 | 15,11 | 415 | 21 | 4,82 |
| PERSONALE TECNICO | 138 | 8 | 5,48 | 142 | 5 | 3,40 |
| PERSONALE AMMINISTRATIVO | 302 | 8 | 2,58 | 301 | 8 | 2,59 |
| Totale complessivo | 4039 | 155 | 3,70 | 4110 | 97 | 2,31 |

Come si può evincere, la percentuale di ricorso al tempo determinato per molti profili professionali risulta contenuta ed al di sotto delle soglie fissate dalla Contrattazione Nazionale. Con riferimento specifico alle procedure di stabilizzazione ex art. 20 c. 1 del D.lgs. n. 75/2017 l'Azienda procederà a dare seguito alle stesse anche per l'anno 2023. Le c.d. "stabilizzazioni dei precari del COVID" saranno parimenti agite nell'ambito della programmazione regionale definita congiuntamente con le altre Aziende del SSR.

2.2 ALTRE FORME DI LAVORO

Questa Azienda da diversi anni presenta un utilizzo limitato di contratti atipici per professionisti di qualificazione medica e/o sanitaria e si intende confermare tale trend anche nel triennio di riferimento del presente Piano. È necessario però confermare quanto sopra già sottolineato, tanto più ove si tratti di forme di lavoro flessibile, come, con particolare riferimento al personale medico, sia sempre più critica la fase di reclutamento di molte discipline. Il fenomeno, già osservato negli anni scorsi, delinea uno scostamento sempre più preoccupante e sempre maggiore tra domanda ed offerta di lavoro, con procedure concorsuali che sempre più spesso esitano in graduatorie esigue e totalmente insufficienti a garantire i fabbisogni aziendali. Ne deriva, come conseguenza anche delle preferenze degli stessi professionisti, la necessità di rispondere ai fabbisogni con forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) seppure come *extrema ratio* dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, si sia verificata l'impossibilità di garantire la continuità delle prestazioni assistenziali.

Analogamente, sul versante del personale del Comparto l'utilizzo dei contratti di lavoro somministrato avviene in casi di assoluta necessità ed urgenza secondo le previsioni contrattuali o comunque in caso di temporanea mancanza di graduatorie utili o in situazioni di reclutamento ordinario insufficiente, onde garantire la continuità assistenziale.

Risulta evidente da quanto esposto che nel corso del 2023 si potrà concretizzare una tendenziale riduzione di queste voci di spesa rispetto all'anno 2022, in considerazione della riduzione dei volumi di attività COVID correlate.

2.3 POLITICHE RISORSE UMANE – AREA PROFESSIONI SANITARIE

Per quanto attiene l'area delle Professioni sanitarie questa sarà inevitabilmente caratterizzata dalle linee strategiche aziendali e dagli assetti organizzativi che si delineeranno in questo triennio contraddistinto da una fase post pandemica e dall'obiettivo, sempre più cogente, del rispetto dei tempi d'attesa secondo il codice di priorità per interventi chirurgici programmati e prestazioni specialistiche ambulatoriali, nonché dall'abbattimento delle liste di attesa.

Nell'ambito della programmazione del prossimo triennio si dovrà comunque tenere conto:

- degli eventuali picchi epidemiologici stagionali/influenzali sia per il Paziente adulto che per il Paziente pediatrico contemplando la possibilità per quei periodi, di attivare sistemi flessibili di incremento temporaneo di posti letto proprio con l'obiettivo di garantire l'accoglienza dei pazienti con questa casistica;
- dei progetti innovativi che si svilupperanno e dalla concretizzazione dei progetti, anche nell'ambito della rete provinciale, precedentemente definiti – vedi ad esempio il trasferimento di attività dal Laboratorio Centralizzato verso il Laboratorio Blu, che comporterà il trasferimento di n.6 unità di tecnici di Laboratorio (fabbisogno stimato), nonché da quelli inerenti alla vocazione dei due stabilimenti ospedalieri che compongono l'AOU;
- del mantenimento degli standard assistenziali e del costante obiettivo di miglioramento della qualità organizzativo assistenziale proseguendo nell'implementazione di percorsi formativi specifici volti al consolidamento di competenze distintive anche nell'ambito del wound care, del rischio infettivo, degli accessi vascolari, della gestione delle stomie e al rafforzamento della cultura della presa in carico personalizzata, nonché per quanto attiene l'area dell'accoglienza, della relazione e comunicazione con i Pazienti e la sua famiglia;
- degli elementi di novità contenuti nei CCNL con particolare riferimento ai permessi e congedi che contribuiscono ad incrementare il n. di assenze pro-capite;
- del proseguimento del percorso di valorizzazione della rete delle professioni sanitarie che, in coerenza con il recente contratto collettivo nazionale, permetterà di ampliare la platea di professionisti titolari di incarico di funzione con particolare riferimento agli incarichi professionali nell'ambito delle diverse professionalità andando in questo modo ad agire sulla motivazione e sulla realizzazione professionale.

Inoltre, particolare attenzione dovrà essere posta per alcune professionalità quali:

- ostetriche – in questo ambito, stante il consistente ricambio generazionale realizzatosi negli ultimi anni, si impone specifica attenzione ai modelli organizzativi e al consolidamento delle competenze avanzate;
- tecnici di radiologia – le attuali criticità nel reperimento di tale figura, pur nelle diverse forme di reclutamento, impongono una analisi attenta e un utilizzo dei diversi strumenti disponibili anche nell’ottica di garantire le prestazioni nell’ambito del settore di radioterapia.

Per quanto attiene l’area del personale di supporto, la completa assenza di graduatorie degli ultimi anni, ha determinato una progressiva presenza di un contingente di personale interinale; tale forza lavoro ha consentito di gestire le “brevi” sostituzioni nel periodo di ferie estive, le diverse rimodulazioni o incrementi relative all’accoglienza dei pazienti nel periodo pandemico e l’essenziale copertura del turn-over. Il completamento delle procedure concorsuali, avvenuto nella tarda primavera del 2022, ha permesso all’AOU di disporre di una graduatoria utile ad intraprendere il percorso di superamento di questi contratti. La stabilità della dotazione di questo profilo, al netto dell’ordinario turn over che inevitabilmente si verificherà, consentirà di promuovere ulteriori momenti formativi volti al continuo incremento della qualità delle prestazioni assistenziali.

2.4 FABBISOGNI RELATIVI ALLA COPERTURA DI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Relativamente ai fabbisogni di copertura di incarichi di struttura complessa, nel rispetto degli standard previsti dal Patto per la Salute e dal D.M. 70/2015, non vi sono strutture complesse di nuova istituzione da segnalare.