



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

## **DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

N° 185 del 04/09/2024

**OGGETTO:** ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026.

**PROPONENTE:** Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale

## IL DIRETTORE GENERALE

### – RICHIAMATI:

- l'art. 6 e seguenti del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che disciplinano l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, avente ad oggetto: "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", che, nella specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN, stabilisce alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione dei PTFP da parte delle predette amministrazioni e prevede che gli stessi siano approvati dalle rispettive regioni di appartenenza, secondo quanto eventualmente previsto dalla disciplina regionale in materia, e successivamente adottati in via definitiva;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 1412 del 3 settembre 2018, che ha approvato la disciplina regionale relativa al procedimento per l'adozione e l'approvazione dei PTFP, in coerenza con il contenuto del decreto sopra richiamato, affidando al Direttore Generale Cura della Persona, Salute e Welfare la definizione di indicazioni operative regionali per l'applicazione delle linee di indirizzo ministeriali e la predisposizione dei PTFP, nonché l'approvazione dei PTFP delle aziende ed enti del SSR, valutata la loro coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto 8 maggio 2018 prima richiamato, con le indicazioni operative regionali e con i contenuti della programmazione regionale;
- la deliberazione della Giunta regionale n. 990 del 19 giugno 2023 che ha approvato le Linee guida per la predisposizione del Piano integrato di attività e di organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR (PIAO), nonché la specifica disciplina regionale relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che si configura quale strumento di programmazione attuativo delle scelte strategiche contenute nel PIAO, e al percorso procedurale per la sua approvazione;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 945 del 27/05/2024 avente ad oggetto "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2024";
- la nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. AOU 15953/24 del 28/05/2024 ad oggetto "Indicazioni tecniche per la predisposizione dei bilanci preventivi economici 2024 e della proposta di Piano attuativo del PIAO relativo alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)." inerente le indicazioni operative regionali fornite per la redazione del PTFP per il triennio 2024-2026 e per la presentazione dello stesso all'approvazione regionale.

### – DATO ATTO che il PTFP, tenuto conto delle indicazioni regionali suddette, si compone secondo i format regionali, dai seguenti documenti:

- TABELLE A recanti, per ciascuna annualità di riferimento, i fabbisogni aziendali espressi per macro-aggregazioni di profili professionali in termini di unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE) e costo;
- TABELLA B recante la determinazione della Dotazione Organica Aziendale del personale dipendente in termini di teste per macro-aggregazioni di profili professionali e costo;
- RELAZIONE ALLEGATA ove sono declinate ed argomentate le finalità strategiche che sottendono alle summenzionate tabelle e di cui le stesse sono la declinazione quali-quantitativa in termini numerici.

- PRESO ATTO che la trasmissione in via provvisoria del PTFP alla Regione è stata preceduta dalla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001.
- CONSIDERATO che questa Azienda con propria nota prot. AOU 18180/24 del 18/06/2024 ad oggetto "Bilancio di previsione 2024" ha trasmesso alla Direzione Generale della Regione Emilia-Romagna, tra gli altri documenti, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, adottato in via provvisoria, per il triennio 2024/2026.
- PRESO ATTO che con nota prot. AOU 23123/24 del 06/08/2024 la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha approvato il PTFP presentato da questa Azienda per il triennio 2024-2026 composto da Tabelle A, Tabella B e corredato dalla Relazione Allegata (allegati al presente atto quale parte integrante e sostanziale), valutata la sua coerenza con le linee di indirizzo di cui al decreto ministeriale 8 maggio 2018, del D.L. n. 35/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 60/2019, con le indicazioni operative e con i contenuti della programmazione regionale.
- DATO ATTO che in sede di predisposizione del PTFP relativo al prossimo triennio 2025-2027, la determinazione del fabbisogno potrà essere oggetto di una nuova e diversa valutazione, in relazione sia all'andamento della gestione aziendale che alle esigenze di coerenza con la cornice finanziaria per il SSR risultante dai documenti di finanza pubblica e con i vincoli legislativi sulle spese di personale.
- CONSIDERATO pertanto di procedere all'adozione in via definitiva del PTFP 2024-2026 di questa Azienda.
- Su conforme proposta del Direttore del Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale, anche responsabile del procedimento ai sensi della L. n. 241/1990 e successive modificazioni.
- Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

### **DELIBERA**

- a) di adottare in via definitiva il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2024-2026 composto da:
  - ✓ Tabelle A e B PTFP 2024-2026 AouMo (Allegato 1);
  - ✓ Relazione PTFP 2024-2026 AouMo (Allegato 2);
- b) di demandare al Servizio Unico Gestione Giuridica del Personale la trasmissione dei contenuti del PTFP al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 (SICO) entro trenta giorni dalla data di adozione del presente provvedimento;
- c) di demandare al Servizio Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Relazioni Sindacali e Coordinamento nell'Attuazione delle Politiche del Personale, l'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. 33/2013 attraverso la pubblicazione del PTFP sul sito web aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente;
- d) di dare atto che dal presente provvedimento di programmazione non derivano oneri diretti in carico al bilancio aziendale;
- e) di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 9/2018;
- f) di pubblicare, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009, il presente atto all'albo on line aziendale;
- g) che il presente atto non è soggetto al controllo regionale ai sensi dell'art. 4, comma 8, della L. n. 412/1991;
- h) di dichiarare il presente provvedimento esecutivo dal giorno della pubblicazione.

---

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dott. Lorenzo Broccoli)  
*(firmato digitalmente)*

IL DIRETTORE SANITARIO  
(Dott. Ottavio Alessandro Nicastro)  
*(firmato digitalmente)*

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Claudio Vagnini)  
*(firmato digitalmente)*

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario			Contratti atipici <sup>2</sup>						Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
								SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34/2020)	NON FINANZIATO	di cui costo COVID					FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	di cui FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																							
Medici <sup>1</sup>	730,72	€ 40.910.210	€ 461.453	€ 1.064.452	117,95	€ 4.600.760	€ -	€ 1.945.070	€ -	€ 516.466	€ -	€ 1.428.604	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.557.673	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,71	€ 3.902.950	€ -	€ 10.752	9,75	€ 380.297	€ -	€ 104.748	€ -	€ 51.408	€ -	€ 53.340	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 103.845	€ -
Dirigenza PTA	27,54	€ 1.541.605	€ -	€ -	1,83	€ 71.509	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>827,97</b>	<b>€ 46.354.765,27</b>	<b>€ 461.453,20</b>	<b>€ 1.075.204,00</b>	<b>129,54</b>	<b>€ 5.052.565,66</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.661.518</b>	<b>€ -</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																							
Personale infermieristico	1923,55	€ 107.691.769	€ 5.966.649	€ 3.457.936	3,44	€ 134.350	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 480.915	€ -
Personale sanitario altri	363,45	€ 20.347.822	€ 39.807	€ -	12,66	€ 493.953	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
OSS	419,32	€ 23.476.161	€ -	€ 842.879	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
Personale tecnico	137,10	€ 7.675.481	€ -	€ -	12,69	€ 495.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale amministrativo	298,48	€ 16.710.584	€ -	€ -	1,00	€ 39.005	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>3141,90</b>	<b>€ 175.901.817,57</b>	<b>€ 6.006.456,14</b>	<b>€ 4.300.815,00</b>	<b>29,80</b>	<b>€ 1.162.434,34</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 778.827</b>	<b>€ -</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>	<b>3969,87</b>	<b>€ 222.256.582,84</b>	<b>€ 6.467.909,34</b>	<b>€ 5.376.019,00</b>	<b>159,34</b>	<b>€ 6.215.000,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.440.345</b>	<b>€ -</b>

	ANNO 2024
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	1.218.731,98 €
DI CUI COSTI IVC	765.165,90 €
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO	0,00 €
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407	3.204.614,09 €
DI CUI IRAP	14.011.377,56 €
<b>TOTALE ANNO 2024</b>	<b>19.199.889,53 €</b>

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri  
<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali  
<sup>3</sup>calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2025

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici <sup>2</sup>					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi	non finanziate											
	ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO					di cui costo COVID	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																					
Medici <sup>1</sup>	730,72	€ 40.910.210	€ 461.453	117,95	€ 4.600.760	€ -	€ 1.945.070	€ -	€ 516.466	€ 1.428.604	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.557.673	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,71	€ 3.902.950	€ -	9,75	€ 380.297	€ -	€ 104.748	€ -	€ 51.408	€ 53.340	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 103.845	€ -
Dirigenza PTA	27,54	€ 1.541.605	€ -	1,83	€ 71.509	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>827,97</b>	<b>€ 46.354.765</b>	<b>€ 461.453</b>	<b>129,54</b>	<b>€ 5.052.566</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.661.518</b>	<b>€ -</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																					
Personale infermieristico	1923,55	€ 107.691.769	€ 5.966.649	3,44	€ 134.350	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 480.915	€ -
Personale sanitario altri	363,45	€ 20.347.822	€ 39.807	12,66	€ 493.953	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
OSS	419,32	€ 23.476.161	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
Personale tecnico	137,10	€ 7.675.481	€ -	12,69	€ 495.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale amministrativo	298,48	€ 16.710.584	€ -	1,00	€ 39.005	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>3141,90</b>	<b>€ 175.901.818</b>	<b>€ 6.006.456</b>	<b>29,80</b>	<b>€ 1.162.434</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 778.827</b>	<b>€ -</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2025</b>	<b>3969,87</b>	<b>€ 222.256.583</b>	<b>€ 6.467.909</b>	<b>159,34</b>	<b>€ 6.215.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.440.345</b>	<b>€ -</b>

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

<sup>3</sup>calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici <sup>2</sup>					Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
							tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi	non finanziate											
	ANNO 2026 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	di cui Costo Covid	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID	NON FINANZIATO					di cui costo COVID	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	FTE anno <sup>3</sup>	di cui costo COVID	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>																					
Medici <sup>1</sup>	730,72	€ 40.910.210	€ 461.453	117,95	€ 4.600.760	€ -	€ 1.945.070	€ -	€ 516.466	€ 1.428.604	€ -	0	0	0	€ -	€ 200.000	€ -	€ -	€ -	€ 1.557.673	€ -
Veterinari	0,00	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenza sanitaria	69,71	€ 3.902.950	€ -	9,75	€ 380.297	€ -	€ 104.748	€ -	€ 51.408	€ 53.340	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 103.845	€ -
Dirigenza PTA	27,54	€ 1.541.605	€ -	1,83	€ 71.509	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>827,97</b>	<b>€ 46.354.765</b>	<b>€ 461.453</b>	<b>129,54</b>	<b>€ 5.052.566</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 1.661.518</b>	<b>€ -</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>																					
Personale infermieristico	1923,55	€ 107.691.769	€ 5.966.649	3,44	€ 134.350	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 480.915	€ -
Personale sanitario altri	363,45	€ 20.347.822	€ 39.807	12,66	€ 493.953	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
OSS	419,32	€ 23.476.161	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 106.397	€ -
Personale tecnico	137,10	€ 7.675.481	€ -	12,69	€ 495.127	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale amministrativo	298,48	€ 16.710.584	€ -	1,00	€ 39.005	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.559	€ -
Personale della ricerca sanitaria	0,00	€ -	€ -	0,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	0	0	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>3141,90</b>	<b>€ 175.901.818</b>	<b>€ 6.006.456</b>	<b>29,80</b>	<b>€ 1.162.434</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 778.827</b>	<b>€ -</b>
<b>FABBISOGNO PERSONALE 2026</b>	<b>3969,87</b>	<b>€ 222.256.583</b>	<b>€ 6.467.909</b>	<b>159,34</b>	<b>€ 6.215.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.049.818</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 567.874</b>	<b>€ 1.481.944</b>	<b>€ -</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 200.000</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ -</b>	<b>€ 2.440.345</b>	<b>€ -</b>

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

<sup>2</sup>LP, cococo, somministrazione, prestazioni occasionali

<sup>3</sup>calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

**TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente**

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
Medici <sup>1</sup>	741	€ 40.910.210	119	€ 4.600.760
Veterinari	0	€ -	0	€ -
Dirigenza sanitaria	72	€ 3.902.950	10	€ 380.297
Dirigenza PTA	28	€ 1.541.605	2	€ 71.509
<b>TOTALE PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>841</b>	<b>€ 46.354.765</b>	<b>131</b>	<b>€ 5.052.566</b>
<b>PERSONALE COMPARTO</b>				
Personale infermieristico	1993	€ 107.691.769	4	€ 134.350
Personale sanitario altri	371	€ 20.347.822	14	€ 493.953
OSS	431	€ 23.476.161	0	€ -
Personale tecnico	141	€ 7.675.481	13	€ 495.127
Personale amministrativo	306	€ 16.710.584	1	€ 39.005
<b>TOTALE PERSONALE COMPARTO</b>	<b>3242</b>	<b>€ 175.901.818</b>	<b>32</b>	<b>€ 1.162.434</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>4083</b>	<b>€ 222.256.583</b>	<b>163</b>	<b>€ 6.215.000</b>

<sup>1</sup>comprende anche gli odontoiatri

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

In riferimento alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. n. 15953 del 28/05/2024 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 2024-2026, in aggiornamento di quanto già riportato nel PTFP 2023-2025 ed in osservanza delle indicazioni riportate nella nota inviata.

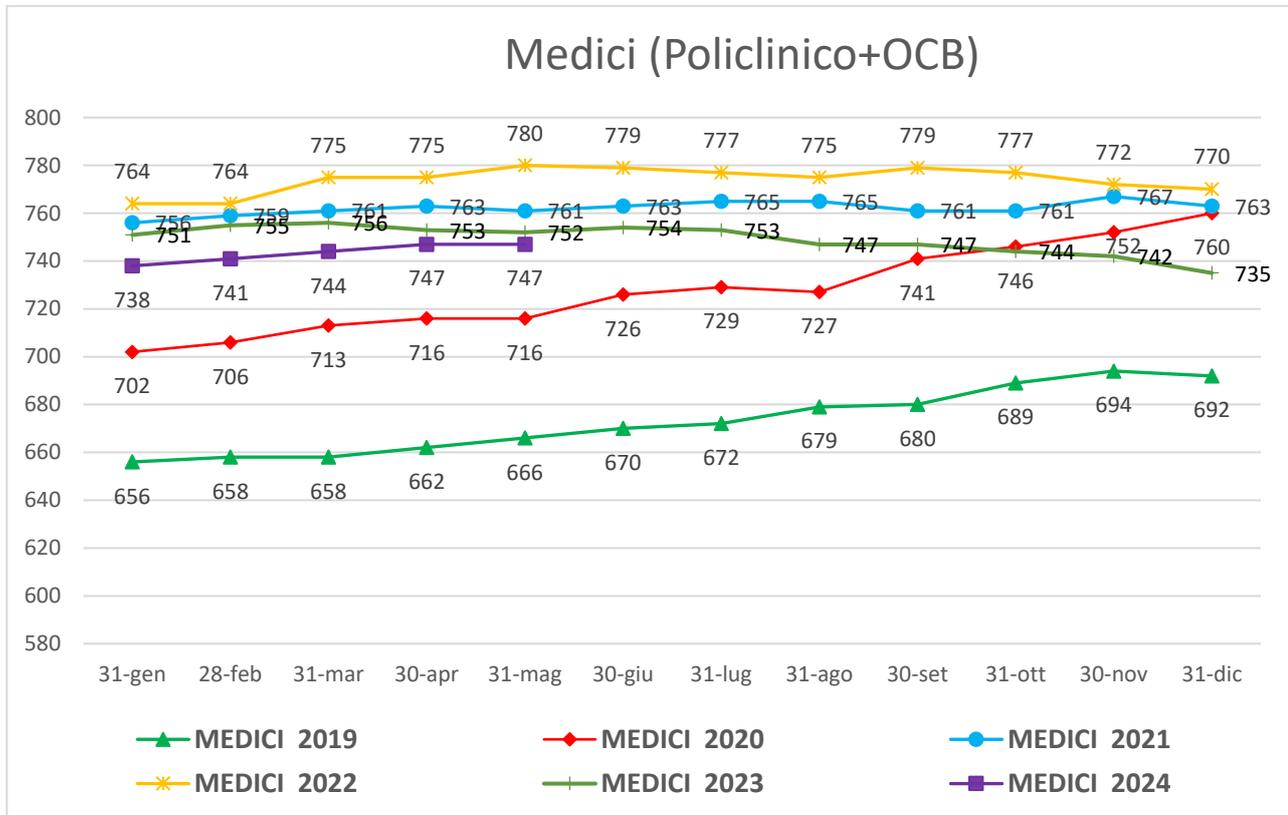
Si precisa inoltre che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale rientra nella più complessiva linea di programmazione aziendale definita nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nelle aziende e negli enti del SSR, le cui linee guida sono state definite nella Deliberazione di Giunta Regionale n. 945 del 27 maggio 2024.

#### **1. VINCOLI ECONOMICI E FABBISOGNI DI PERSONALE**

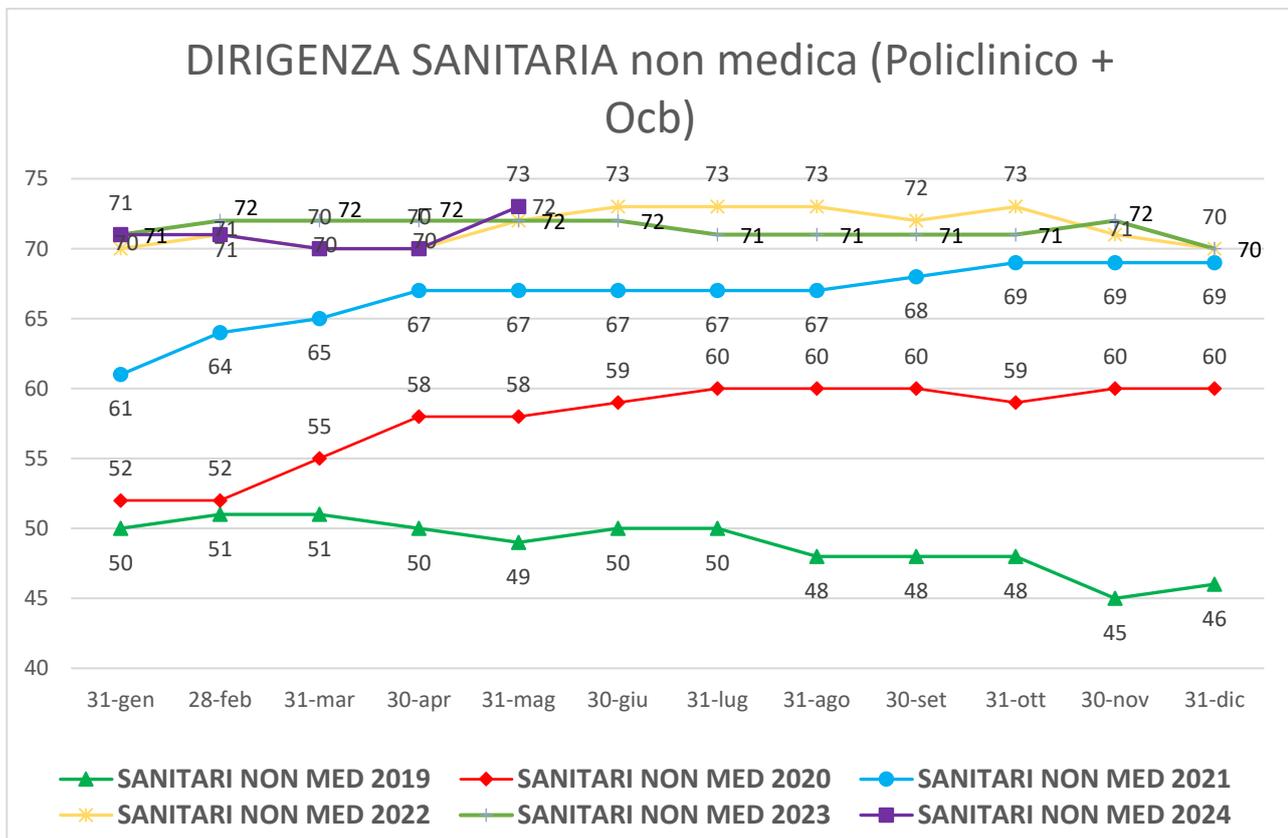
Per l'anno 2024 le linee della programmazione del personale si sviluppano sulla base delle indicazioni di programmazione della Regione, tenuto conto dell'obiettivo economico complessivo assegnato. L'Azienda già dall'inizio dell'esercizio ha impostato politiche di gestione del turn-over coerenti con obiettivi di contenimento della spesa e graduale recupero degli scostamenti rispetto alle indicazioni emerse dai confronti con il livello regionale, tenuto anche conto dei risultati prodotti negli ultimi mesi dell'esercizio 2023. Resta l'indubbia complessità di conciliare obiettivi di tenuta sulla spesa del personale con una forte tensione verso l'aumento dell'offerta, soprattutto sull'area della specialistica ambulatoriale come da piano regionale, con finalità di recupero delle liste d'attesa. Saranno pertanto messi in atto meccanismi di attenta pianificazione, anche con riferimento ai tempi di ingresso, degli essenziali potenziamenti e delle sostituzioni delle cessazioni che si avranno in corso d'anno. Restano fermi, in ogni caso, gli obiettivi garanzia di funzionalità delle strutture e di corretta gestione del personale secondo le regole dettate dai CCNL.

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:

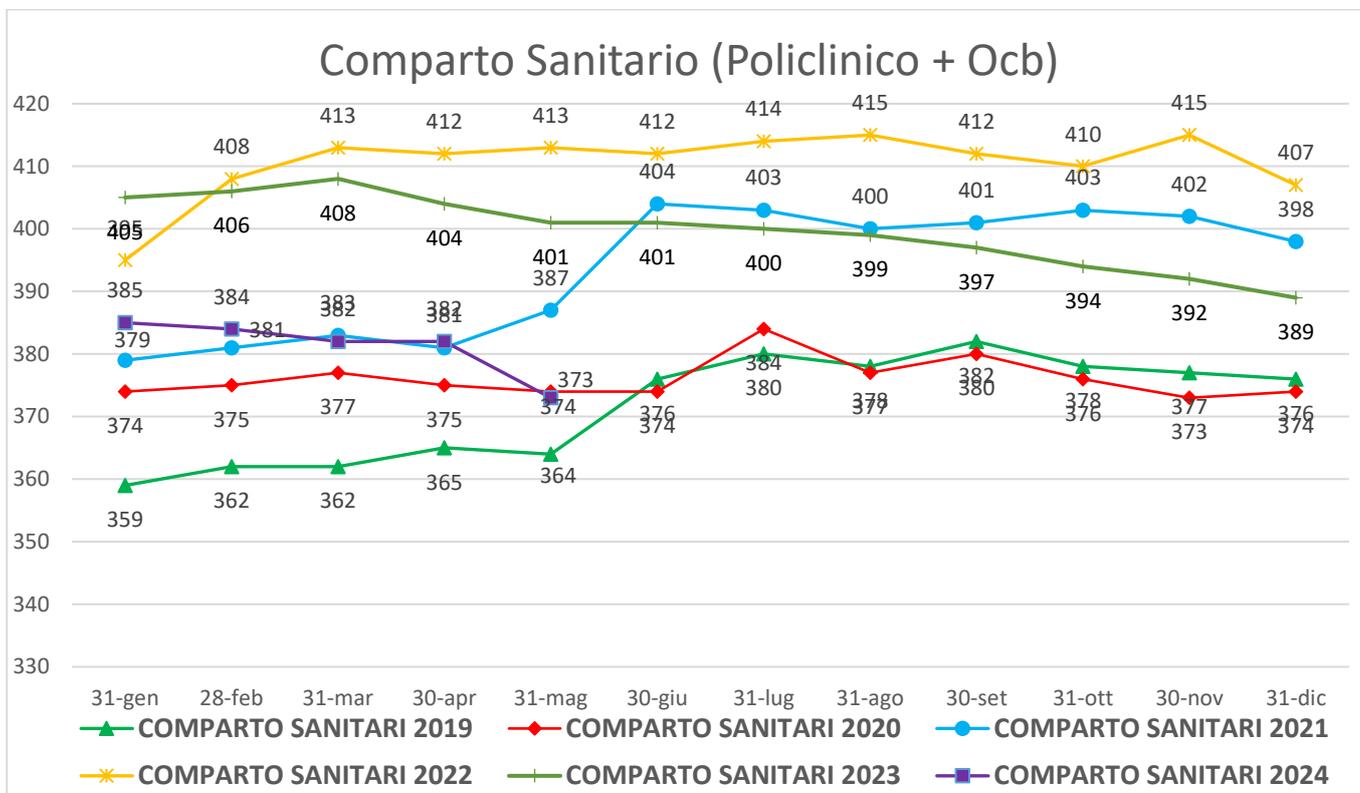
**Grafico 1 – Personale Medico 2019 – 2024**



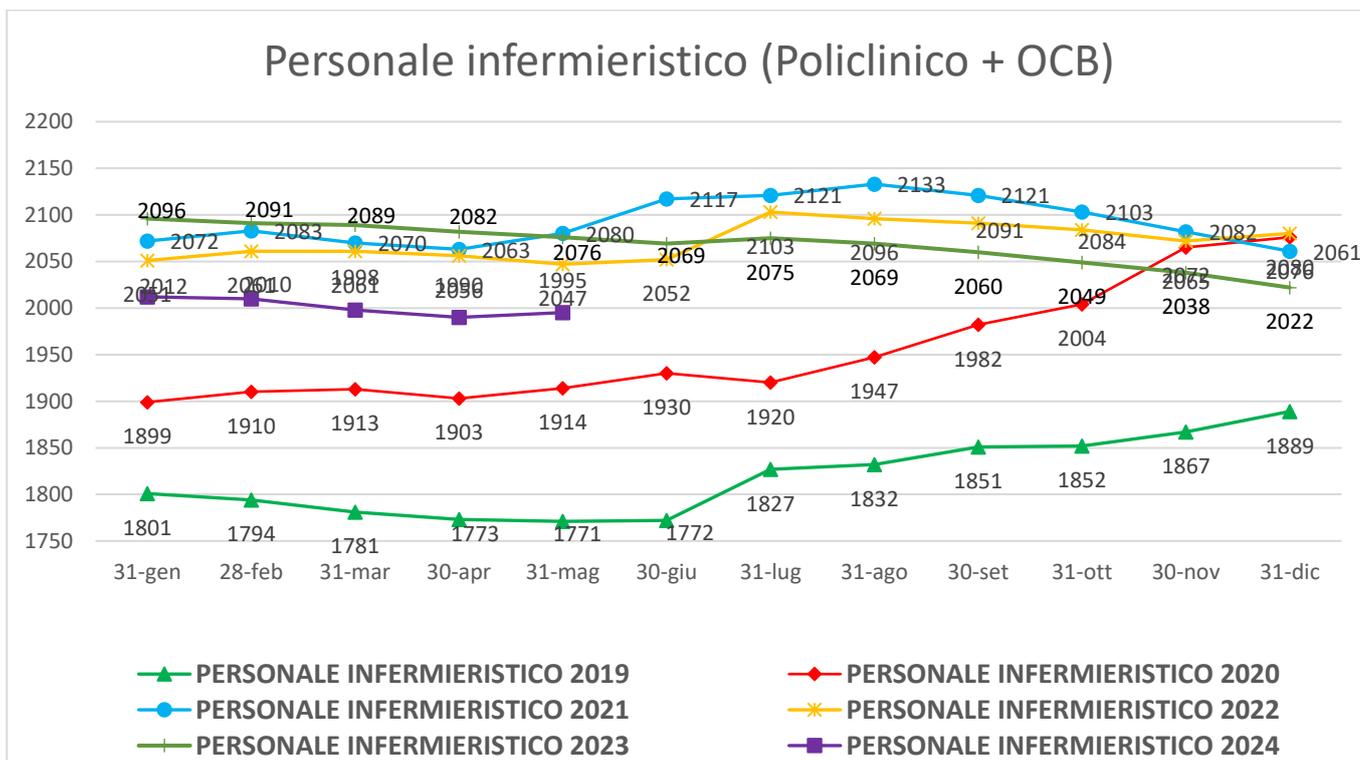
**Grafico 2 – Personale Dirigente Sanitario non Medico 2019 – 2024**



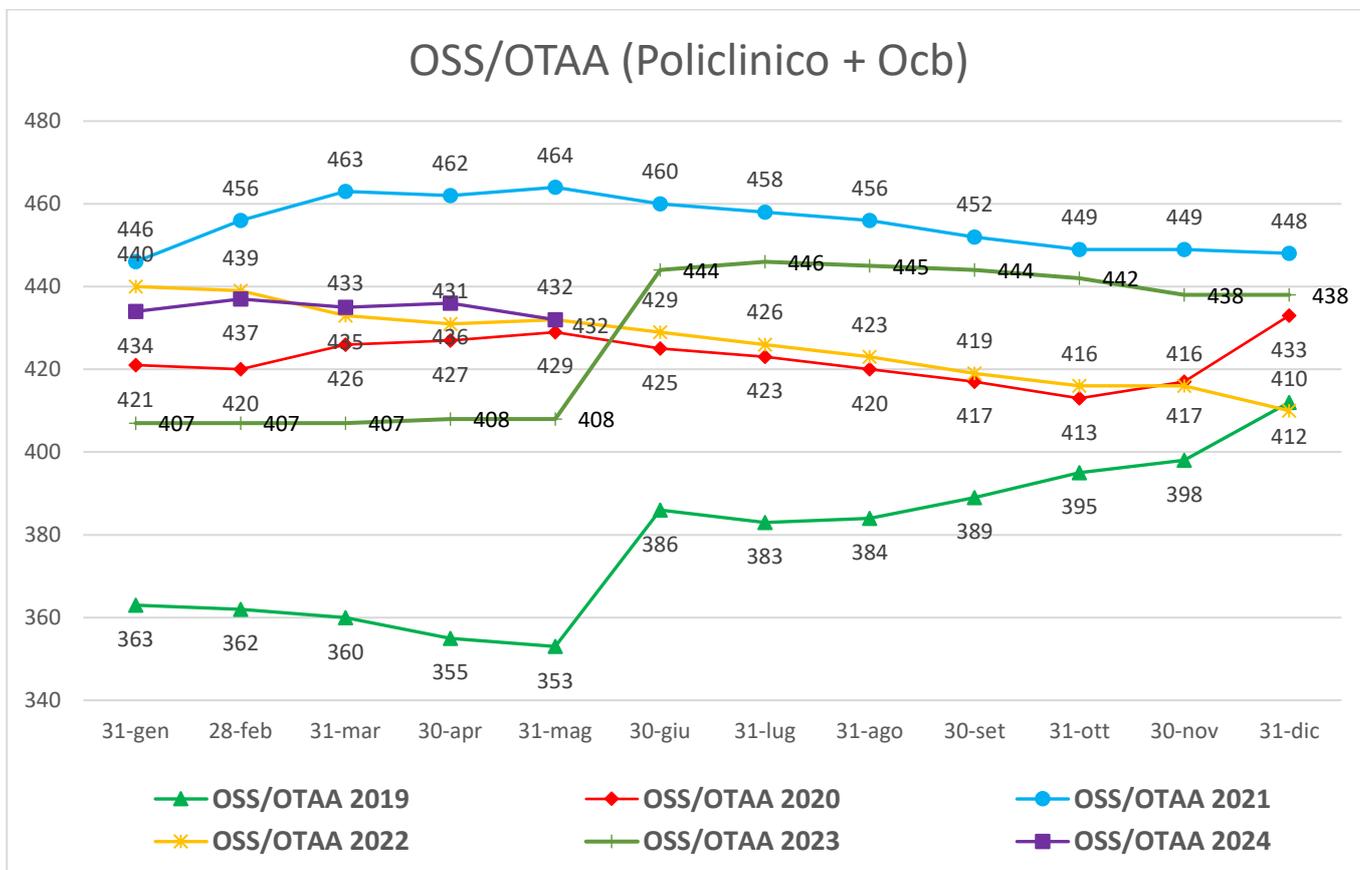
**Grafico 3 – Personale del comparto sanitario 2019 – 2024**



**Grafico 4 – Personale Infermieristico 2019 – 2024**



**Grafico 5 – Personale OSS/OTA 2019 – 2024**



**Grafico 6 – Personale comparto amministrativi 2019 – 2024**

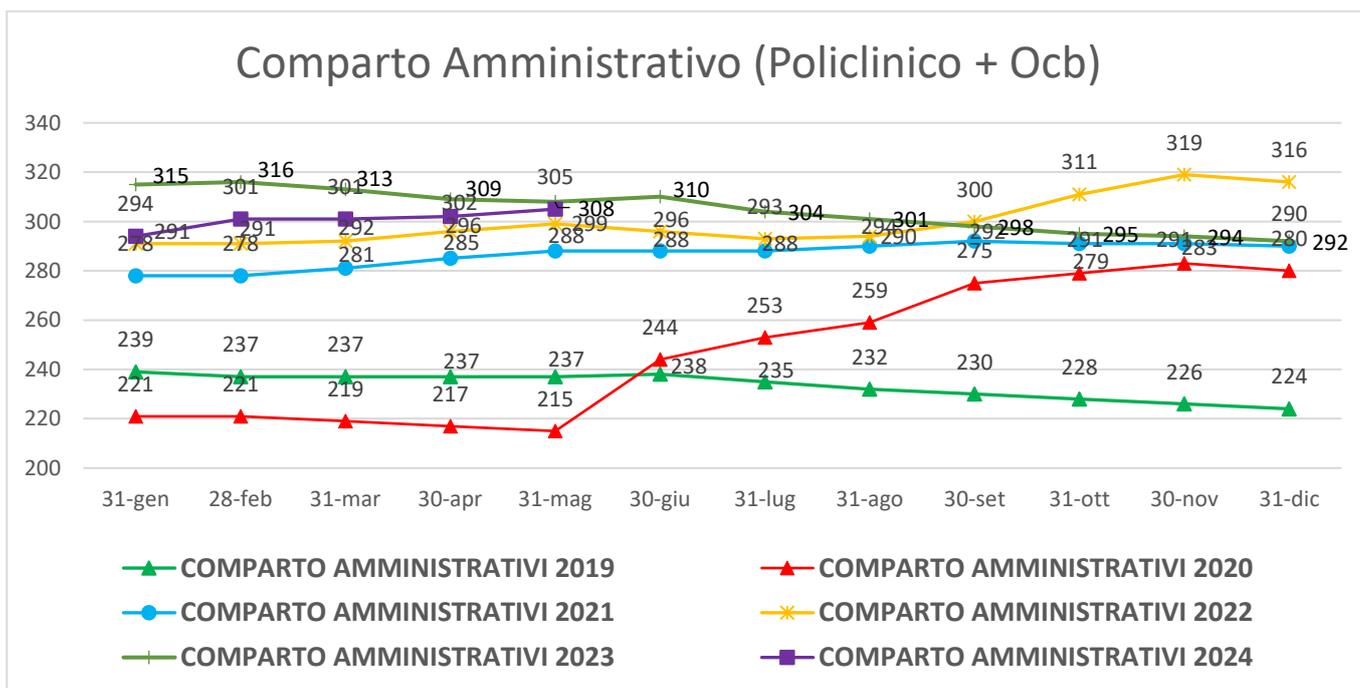
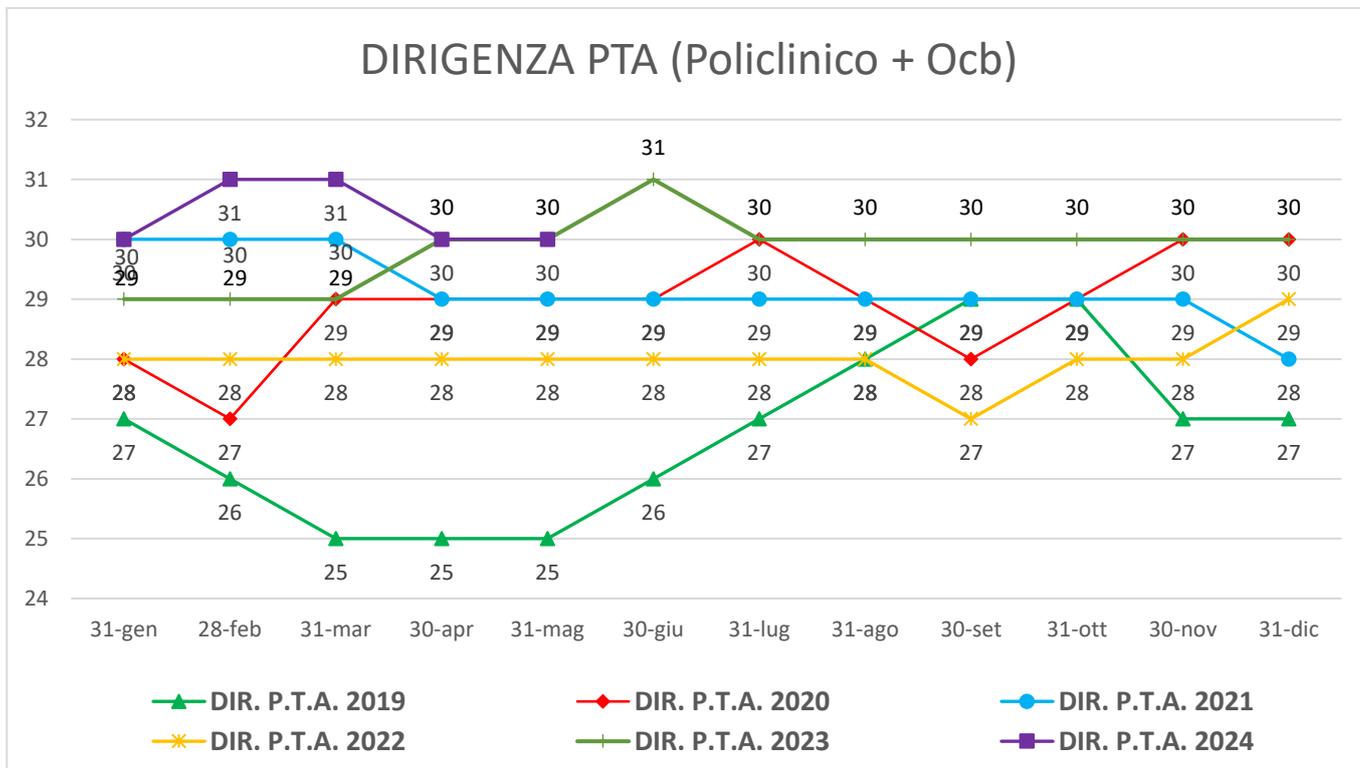


Grafico 7 – Personale Dirigente PTA 2019 - 2024



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 2024 sul personale dipendente di € 222.256.583. Tale importo è comprensivo degli oneri a carico ente e dell'IRAP. È inoltre comprensivo del trattamento economico finanziato con i fondi contrattuali.

Tale importo rappresenta l'obiettivo esposto a bilancio preventivo dell'anno 2024 e comprende € 501.000 relativi ad assunzioni di professionisti da destinare alla realizzazione del Piano Straordinario di Produzione, rappresentato alla Regione e approvato con nota n. 17826 del 13/06/2024, di cui alla DGR n. 620/2024, e approvato dalla Regione con Determinazione della Giunta Regionale N. 11172 del 31/05/2024.

Il Piano Straordinario di produzione di Specialistica Ambulatoriale 2024 prevede per AOU MO l'assunzione di 4 medici (2 Radiologi, 1 Cardiologo, 1 Urologo), 4 infermieri, 2 tecnici di Radiologia. In particolare, le assunzioni sono mirate all'implementazione dell'offerta di prestazioni di primo accesso CUP e relative eventuali prese in carico nei seguenti ambiti:

- prestazioni senologiche e Risonanze Magnetiche addome e muscolo-scheletriche
- visite cardiologiche + ECG, ecocardiogrammi
- visite urologiche.

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.

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 € 1.000.000 oltre oneri riflessi.

Di seguito una tabella sintetica che riporta le figure mediche ad oggi previste, per l'assunzione durante l'anno in corso (dall'1.6.24 al 31.12.24); si tratta di acquisizioni di dirigenti comunque derivanti dalla necessità di garantire, almeno in maniera parziale, il turnover; alle acquisizioni sottoelencate corrisponde infatti nello stesso periodo un numero di cessazioni ben superiore, non del tutto prevedibile ad oggi, dato che ai pensionamenti già previsti potrebbero sommarsi uscite attualmente non prevedibili.

<b>MANSIONI</b>	<b>TOTALI</b>
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	<b>2</b>
CHIRURGIA GENERALE	<b>1</b>
CHIRURGIA VASCOLARE	<b>1</b>
GASTROENTEROLOGIA	<b>1</b>
MED. FISICA E RIABILITATIVA	<b>1</b>
MED. EMERGENZA-URGENZA	<b>1</b>
MED. TRASFUSIONALE	<b>1</b>
NEONATOLOGIA	<b>1</b>
NEUROLOGIA	<b>1</b>
ORTOPEDIA	<b>1</b>
OTORINOLARINGOIATRIA	<b>2</b>
PEDIATRIA	<b>2</b>
RADIODIAGNOSTICA	<b>2</b>
UROLOGIA	<b>1</b>
<b>TOTALI</b>	<b>18</b>

È comunque da sottolineare come le previsioni relative alle assunzioni potranno subire modifiche nel corso della seconda parte dell'anno, anche per la necessità che potrà crearsi di acquisire personale medico per sostituire eventuali pensionamenti anticipati, dimissioni volontarie o altre uscite attualmente non preventivabili.

In questo contesto, saranno salvaguardati soprattutto gli ambiti dell'Emergenza-urgenza, dell'Anestesia e Rianimazione, dei servizi diagnostici con valenza trasversale su più unità operative, così come settori riconducibili al piano straordinario per il miglioramento dei tempi di attesa nella specialistica ambulatoriale.

Nello specifico, nei Pronto soccorso AOU, permane la difficoltà nel reperire professionisti disponibili a ricoprire un ruolo in questo setting assistenziale. Se pertanto nella seconda parte dell'anno si presenterà l'opportunità di acquisire risorse per i Pronto soccorso, questa verrà presumibilmente colta per poter continuare ad offrire un servizio fondamentale che fino ad ora la nostra azienda è riuscita a non esternalizzare. Vi è da considerare altresì che nei Pronto soccorso, così come nelle Strutture di Anestesia, sono significativi i volumi di attività aggiuntiva svolti dai dirigenti e un rinforzo degli organici tramite acquisizioni di personale medico dipendente produrrebbe, in ultima analisi, un risparmio considerevole (se consideriamo che in Pronto soccorso per l'attività aggiuntiva vengono riconosciuti 100 euro lordi/ora).

Si segnala inoltre che, nel corso del 2024 troverà completamento il progetto di riorganizzazione su base provinciale a seguito dell'approvazione "Progetto di riordino attività di medicina di laboratorio tra Azienda USL di Modena e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena" (approvato con Deliberazione del Direttore Generale AUSL n. 123 del 5 aprile 2024). Tale progetto comporta la revisione organizzativa congiunta tra Azienda UsI di Modena e Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena, finalizzata al trasferimento delle attività del Laboratorio Centralizzato AOU in capo ad Azienda USL e di quelle della Microbiologia dall'Azienda USL all'AOU e del personale afferente alle medesime. Il personale coinvolto da tale operazione è evidenziato dalla tabella seguente:

<b>PERSONALE TRASFERITO TRA AUSL ED AOU PER LA RIORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MEDICINA DI LABORATORIO</b>			
	<b>COMPARTO</b>	<b>DIRIGENZA</b>	<b>TOTALE</b>
<b>DA AUSL AD AOU</b>	14	6	20
<b>DA AOU AD AUSL</b>	26	6	32

## **2. POLITICHE DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE**

Il focus centrale delle politiche di sviluppo del personale nel 2024 sarà quello di continuare a sviluppare, unitamente alle rappresentanze dei lavoratori, strumenti contrattuali di valorizzazione dei percorsi di carriera professionali. In tal senso il 2024 è il secondo anno di applicazione del CCNL 2019/2021 dell'area comparto, siglato il 2/11/2022, pertanto potranno essere messe in atto politiche di rafforzamento e innovazione degli incarichi di funzione di organizzazione e professionali, sia in ambito sanitario che tecnico-amministrativo.

Per quanto attiene l'area contrattuale della dirigenza sanitaria l'anno 2024 è il primo anno di applicazione del contratto relativo al triennio 2019/2021, siglato il 23/01/2024. Qui il focus principale è

l'implementazione del nuovo assetto gestionale dell'orario di lavoro, che prevede un maggior coinvolgimento dei dirigenti di struttura complessa nella fase di pianificazione e gestione dell'attività sanitaria dei propri collaboratori, per il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

L'area dirigenza PTA dovrebbe vedere entro la fine dell'anno la sigla del contratto collettivo nazionale di lavoro riferito al triennio 2019/2021.

## 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:

PERSONALE	31/12/2023		%TD	31/05/2024		%TD
	T. I.	T. D.		T. I.	T. D.	
<b>MEDICI</b>	711	21	2,87	719	25	3,36
<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>	64	5	7,25	70	2	2,78
<b>DIRIGENZA PTA</b>	24	4	14,3	25	4	13,79
<b>PERSONALE INFERMIERISTICO</b>	2000	18	0,89	1981	9	0,45
<b>PERSONALE SANITARIO ALTRI</b>	380	6	1,55	369	1	0,27
<b>OSS</b>	416	18	4,15	424	5	1,17
<b>PERSONALE TECNICO</b>	132	5	3,65	136	0	0,00
<b>PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>	284	7	2,41	303	1	0,33
<b>Totale complessivo</b>	<b>4011</b>	<b>84</b>	<b>2,05</b>	<b>4027</b>	<b>47</b>	<b>1,15</b>

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.

PERSONALE STABILIZZATO	2023	2024
<b>MEDICI</b>	4	4
<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>		2
<b>DIRIGENZA PTA</b>	0	0
<b>PERSONALE INFERMIERISTICO</b>	3	7
<b>PERSONALE SANITARIO ALTRI</b>		4
<b>OSS</b>	28	10
<b>PERSONALE TECNICO</b>		5
<b>PERSONALE AMMINISTRATIVO</b>		7
<b>Totale complessivo</b>	<b>35</b>	<b>39</b>

## 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 sottolineare 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 che aumenta la necessità del ricorso a forme contrattuali più flessibili (proprio per questo preferite dai professionisti rispetto all'inquadramento come dipendente) a cui ricorrere come extrema ratio dopo che attraverso le normali procedure concorsuali, non è stato possibile 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 2024 si potrà concretizzare una tendenziale riduzione di queste voci di spesa rispetto all'anno 2023, in considerazione della riduzione dei volumi di attività COVID correlate.

## 2.3 POLITICHE RISORSE UMANE – AREA PROFESSIONI SANITARIE

Per quanto attiene all'area comparto, si è consolidato il calo di risorse realizzato dalla fine dell'anno 2023, relativo alle attività aggiuntive e residuali legate al periodo pandemico (vedi ad esempio la chiusura definitiva di 27 posti letto della degenza del 4° piano di Malattie Infettive, il ritorno, pari quasi al periodo pre-covid, dei posti letto di Terapia Intensiva, ecc.).

Inoltre nella prima parte dell'anno, si è realizzata una quasi totale contrazione del turnover e questo ha avuto un riflesso importante sulla spesa del Personale, ma dalla seconda metà dell'anno è stato ed è necessario ricomporre le dotazioni per evitare l'impatto e la ricaduta negativa sulla qualità dell'assistenza, sul rispetto delle normative in materia, nonché sul benessere dei Lavoratori.

Le politiche di gestione e sviluppo delle diverse professionalità nell'ambito dell'area delle professioni sanitarie, saranno certamente caratterizzate dalle linee strategiche regionali e aziendali e dagli assetti organizzativi che si delinearanno nel prossimo triennio contraddistinto dall'esigenza di consolidamento statico di alcuni corpi di fabbrica, con particolare riferimento a quelli del Policlinico, e dall'obiettivo sempre più sfidante, del rispetto dei tempi d'attesa per interventi chirurgici e prestazioni specialistiche ambulatoriali, secondo il codice di priorità, ma saranno altresì contraddistinte dalla attuazione del nuovo dettato contrattuale, che vede il rafforzamento del sistema degli incarichi, già istituiti con il precedente Ccnl, i quali rappresenteranno una significativa leva

gestionale, di promozione, di coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane. Proprio sulla base di questi presupposti l'Azienda ha definito una prima mappatura, nella quale sono stati identificati nuovi ruoli e nuove funzioni, con l'obiettivo di realizzare un sistema:

- che tenga conto della funzionalità degli incarichi rispetto ad una organizzazione aziendale efficace, volta al continuo incremento della qualità della prestazione assistenziale offerta;
- funzionale al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
- che crei l'opportunità di introdurre le migliori professionalità, valorizzandone nel contempo il contributo per la maggior autonomia e responsabilità;
- che getti le basi per un percorso di sviluppo professionale affinché i Dipendenti possano esprimere le proprie potenzialità ed investire per il futuro con possibili sviluppi di carriera per le diverse professionalità presenti in Azienda, andando in questo modo ad agire sulla motivazione e sulla realizzazione professionale.

La strutturazione del sistema vedrà la realizzazione di progetti formativi volti ad accompagnare i professionisti nel percorso del cambiamento.

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

- 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 eventuali picchi epidemiologici stagionali/influenzali per il Paziente adulto e per il Paziente pediatrico contemplando la possibilità per quei periodi, di attivare sistemi flessibili di incremento temporaneo di posti letto e Personale, proprio con l'obiettivo di garantire l'accoglienza dei Pazienti con questa casistica;
- dei progetti innovativi che si svilupperanno e dalla concretizzazione di progetti, anche nell'ambito della rete provinciale, quali ad esempio nell'ambito della rete di Neuropsichiatria Infantile;

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

- Infermieri: necessaria, stante la difficoltà al reperimento di questa figura, particolare attenzione ai modelli organizzativi e all'acquisizione delle competenze distintive;
- 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 all'area del personale di supporto:** il completamento delle procedure concorsuali e la conseguente disponibilità di graduatoria, ha permesso all'AOU di intraprendere il percorso di superamento dei contratti di lavoro del Personale interinale.

Tale percorso dovrà continuare in modo da determinare una continua e complessiva riduzione di tale Personale con l'obiettivo di dare stabilità nell'ambito del contingente di questo profilo, affinché, al netto dell'ordinario turnover che fisiologicamente si verificherà, si possano promuovere momenti, anche formativi, volti al continuo incremento della qualità delle prestazioni assistenziali e rivedere modelli organizzativi nell'ambito di alcune aree 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, si segnalano i seguenti fabbisogni:

### ***Area Sanitaria***

Istituzione:

- **Struttura complessa di Chirurgia Dermatologica**
- **Struttura complessa di Nutrizione Clinica**

entrambe le strutture complesse rappresentano l'evoluzione di due SSD già da tempo operanti in ambito aziendale, le quali, per quantità e qualità delle prestazioni svolte e per il sistema di relazioni professionali attivate, vedono la necessità del loro consolidamento.

Si prevede altresì l'istituzione di una **Struttura complessa di Psicologia Ospedaliera** con l'obiettivo di unificare e razionalizzare le diverse strutture attualmente operanti in tale ambito disciplinare nel contesto dell'organizzazione aziendale,

Saranno inoltre operate valutazioni circa lo sviluppo di una ulteriore Struttura complessa volta al rafforzamento dell'area neurologica nell'ambito delle specifiche vocazioni dell'Ospedale Civile di Baggiovara.

### ***Area Tecnico-Amministrativa***

Istituzione:

- **Struttura complessa Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – Relazioni Sindacali**

Tale struttura evolve dalla già operante SS. La strutturazione a livello complesso è resa necessaria dall'alto livello di strategicità aziendale delle politiche presidiate e dall'articolazione delle funzioni gestite. Il completamento del processo di aggregazione aziendale fra il Policlinico e l'Ospedale Civile di Baggiovara definisce un ambito di intervento della struttura di alta complessità, che trova già da tempo in realtà aziendali assimilabili all'AOU di Modena, la collocazione di tali funzioni nell'ambito delle strutture complesse.