

### **3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027**

Con determina 76/DG del 31 gennaio 2025 si è provveduto ad approvare il “Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027”. La sezione 3.3.1 dal titolo “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024/2026”, descrive quanto di seguito integralmente riportato:

#### **“3.3.1 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027**

*Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) si configura quale strumento di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a rilevarne il fabbisogno quali quantitativo per ciascuno degli anni di riferimento. Trattandosi di piano a valenza triennale, al fine di adattarne la pianificazione alle esigenze sopravvenute e di ottimizzare le risorse nell’ottica di perseguire, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è necessario effettuare un aggiornamento annuale.*

*Il PTFP 2024/2026 è stato adottato, nella sua versione finale, con Determina del Direttore Generale n. 334 del 29/04/2024, ed è stato approvato dalla Giunta Regione Marche con DGRM n. 1098 del 22/07/2024.*

*Detto Piano ha avuto attuazione nei termini di cui all’allegato prospetto (consuntivo Piano Occupazione anno 2024) utilizzando i diversi strumenti di reclutamento previsti dalle disposizioni normative vigenti.*

*Al riguardo va rilevato che alcune assunzioni, in esso originariamente programmate, non hanno avuto realizzazione per le motivazioni di seguito dettagliate.*

- *Strutture complesse Area della Sanità: nel corso dell’anno 2024 la Direzione ha valutato l’opportunità di differire l’indizione di alcuni avvisi per il conferimento di incarichi di struttura complessa in relazione alla possibile evoluzione organizzativa connessa alla definizione dell’Atto aziendale;*
- *Dirigenza Area della Sanità: l’approvazione del piano intervenuta a fine luglio 2024 ha comportato l’inevitabile slittamento nell’indizione di alcune procedure e del relativo espletamento, in particolar modo per le discipline oggetto di intervenuto incremento di dotazione organica. Nel corso del corrente anno le stesse giungeranno a definizione.*
- *Dirigente Analista: concorso in espletamento*
- *Personale del comparto:*
  - L’assenza di graduatorie di stabilizzazione e di concorso, ovvero la loro incapienza, ha impedito la piena copertura dei profili professionali di seguito descritti*
  - *Tecnici della Prevenzione*
  - *Assistenti Sanitari*
  - *Tecnico di laboratorio*
  - *Tecnico della fisiopatologia cardiorespiratoria e della perfusione cardiovascolare*
  - *Tecnico di Radiologia Medica*

*Con riferimento all’area amministrativa l’assenza di autorizzazione all’indizione di procedure concorsuali aggregate non ha permesso la copertura dei posti vacanti di Collaboratore ed Assistente amministrativo se non con personale a tempo determinato. Sono, invece, in corso di indizione/espletamento le procedure concorsuali aggregate per i profili di seguito descritti:*

- *Assistente Tecnico Geometra*
- *Collaboratore Tecnico Informatico*
- *Collaboratore Tecnico Professionale ingegnere gestionale.*

*Premesso quanto sopra, tenendo conto*

- *delle indicazioni applicative regionali, acquisite al protocollo aziendale al n. 8473 del 29 gennaio 2025;*
- *della fase di riorganizzazione in relazione alla prossima adozione della proposta di modifica dell’Atto Aziendale, nella quale si inserisce la redazione del PTFP;*

- della DGRM n. 54 del 27 gennaio 2025 con la quale è stato rideterminato il tetto di spesa del personale a decorrere dall'annualità 2024 prevedendo per l'Azienda Ospedaliero Universitaria delle Marche un incremento di € 1.810.000,

il rispetto della scadenza del 31 gennaio 2025 prevista per l'adozione del PIAO, impone una proposta di piano del fabbisogno finalizzato:

1. **a garantire il turn over anno 2025** nonché un piano di reclutamento coerente con il nuovo tetto di spesa, attraverso il mantenimento della dotazione organica, nei termini di cui alla rimodulazione riportata nel successivo punto n.3, tenendo conto non solo delle unità in cessazione già note e riportate nel piano ma anche delle ulteriori cessazioni che dovessero intervenire, pur ad oggi non note, dal momento che le assunzioni verrebbero ad essere realizzate ad invarianza di spesa complessiva;
2. **al recupero delle assunzioni già programmate nel PO 2024 e non ancora effettuate:** saranno attuate le assunzioni già previste e non ancora effettuate per le motivazioni sopra descritte.
3. **all'Aggiornamento della dotazione organica** per soddisfare esigenze medio tempo intervenute, specifiche ed urgenti di seguito descritte, ad invarianza di posti complessivi, e risultanti nel relativo allegato:
  - Area sanitaria, la Direzione ha accolto la richiesta del Direttore di Struttura Complessa che con nota id n. 1656 del 24/01/2025 ha evidenziato la necessità di procedere alla trasformazione, per la Medicina di Laboratorio, del posto vacante di Dirigente Medico in Dirigente Biologo. Ciò al fine di inserire in organico un'ulteriore figura professionale con competenze cliniche, laboratoristiche e tecnologiche necessarie allo svolgimento di attività di diagnostica microbiologica per le esigenze della SOS Microbiologia, afferente alla Struttura.
  - Area Tecnica, la crescente complessità aziendale e la necessità di maggiore autonomia gestionale/operativa ha portato la Direzione a prevedere la trasformazione di n. 2 posti di assistente informatico a fronte dell'istituzione di n. 2 posti di Collaboratore Tecnico Professionale - settore informatico;
  - Area della Dirigenza PTA la Direzione ritiene necessario istituire un ulteriore posto di Dirigente Ingegnere da destinare all'Ingegneria Clinica, con l'obiettivo di potenziare la gestione e il controllo delle tecnologie biomediche e degli impianti sanitari. La necessità di razionalizzare le risorse comporta la decisione di sopprimere un posto di Dirigente Amministrativo.

Il presente Piano Triennale dei fabbisogni, rappresentato nel relativo allegato viene, quindi, oggi costruito partendo dalla descrizione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2024 espressa sia in termini quantitativi che qualitativi, distinguendo il personale nei vari profili professionali presenti in azienda e sulla base del rapporto di lavoro in essere a tale data (tempo indeterminato o determinato), tenendo conto delle modifiche di dotazione organica nei termini sopra rappresentati.

Con riferimento agli anni 2026-2027 sono state considerate le sole cessazioni per collocamento a riposo individuabili d'ufficio sulla base delle informazioni note e per effetto delle disposizioni normative vigenti nel tempo. Per l'anno 2025 vengono anche rappresentate le cessazioni per dimissioni, mobilità o altre cause - la cui data di fine rapporto è già definita.

In relazione alle assunzioni, l'Azienda stabilirà le modalità di reclutamento e curerà l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi interni e di reclutamento dall'esterno, nei limiti delle risorse e dei vincoli normativi esistenti. Allo stato attuale non sono previste progressioni tra le aree.

Al fine di perseguire la maggiore efficienza nell'impiego delle risorse umane, pertanto, per ciascun profilo si stabiliranno gli strumenti di reclutamento previsti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti che meglio soddisferanno il raggiungimento degli obiettivi in termini di efficacia ed efficienza, con l'intento di

«ottimizzare» le risorse e «perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini» come previsto dal art. 6 del D.lgs. 165/2001.

L'evoluzione dell'organizzazione aziendale, connessa alla proposta di modifica dell'atto Aziendale, nonché le ulteriori risorse regionali disponibili assegnate con DGRM n.54 del 27/01/2025, determinano la necessità di un'attenta analisi dei fabbisogni per accertare le esigenze di adeguamento della dotazione organica in termini quali-quantitativi e conseguentemente l'aggiornamento del PTF 2025 -2027, con un successivo atto. A tal fine nella tabella relativa alla proposta di incremento dei fondi contrattuali viene già stimata la quota di incremento dei fondi anno 2025 per un'ipotesi di aumento di dotazione organica pari a 10 unità di personale della dirigenza sanitaria e 28 unità di personale dell'area del Comparto. Nel medesimo prospetto viene valorizzato l'incremento dei fondi contrattuali anno 2024 quantificato in coerenza delle disposizioni di cui alle DGRM n. 54 e n. 55 del 27 gennaio 2025.

Il PTFP è stato illustrato alle OO.SS. in data 30 gennaio 2025.

### **Stabilizzazioni del personale precario**

Nell'ambito dei processi di reclutamento, è ancora possibile, salvo proroghe, stabilizzare - fino al 31 dicembre 2025 - il personale precario, che ha maturato i requisiti al 31 dicembre 2024 - ai sensi dell'art. 1 comma 268 della L. 30/12/2021 n. 234 e s.m.i. (stabilizzazioni Covid).

La stabilizzazione di cui alla norma sopra richiamata si è realizzata per step anche in relazione alla proroga dei termini previsti per la maturazione dei requisiti rispetto a quelli inizialmente indicati.

Da ultimo, nell'anno 2024, con determina n. 749/DG del 11/09/2024 è stato indetto un avviso di manifestazione di interesse per verificare la possibile platea di interessati in possesso dei requisiti.

Con successivo atto n. 1028/DG del 12/12/2024, è stato approvato il programma di stabilizzazione, in coerenza con il PTFP 2024-2026, approvato con DGRM n. 1098 del 22/07/2024, riferito ai profili di seguito descritti, per un totale di 19 unità:

- ✓ n. 6 unità di Assistente Amministrativo;
- ✓ n. 3 unità di Infermiere;
- ✓ n. 2 unità di Fisioterapista;
- ✓ n. 1 unità di Tecnico di Fisiopatologia Cardiocircolatoria e Perfusionazione Cardiovascolare;
- ✓ n. 7 unità di Dirigente Medico.

Le stabilizzazioni di cui al sopra esposto programma si sono già realizzate con decorrenza 1° gennaio 2025 senza generare sostanzialmente un costo aggiuntivo a carico del Bilancio aziendale, in quanto le unità oggetto di stabilizzazione risultavano tutte in servizio a tempo determinato.

In presenza di ulteriori posti disponibili nell'anno 2025, nel rispetto di quanto previsto dalla DGRM n. 946 del 26/06/2023, sarà possibile provvedere alla stabilizzazione di ulteriori unità.

Con l'obiettivo di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali e valorizzare la professionalità acquisita, nell'anno 2025, si provvederà a completare il processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 1 comma 268 della L. 30/12/2021 n. 234, predisponendo l'indizione di un ulteriore avviso per manifestazione d'interesse alla stabilizzazione al fine di verificare la maturazione dei requisiti, al 31 dicembre 2024, di altri dipendenti precari.

Solo ad esito dell'avviso di manifestazione di interesse e ai posti di dotazione organica disponibili, potrà essere pianificata la stabilizzazione di ulteriori unità.

### **Assunzioni Legge 68/1999**

La Legge n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e ss.mm.ii., stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere alle dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art.1 (lavoratori

disabili) e all'art. 18 comma 2 (categorie protette) della medesima legge, nella misura delle percentuali ivi indicate.

L'art. 11 della Legge 68/99 offre ai datori di lavoro obbligati la possibilità di stipulare convenzioni con gli uffici competenti per adempiere in modo graduale e programmato agli obblighi di assunzione dei lavoratori in parola.

Trattasi di uno strumento fondamentale nel contesto normativo italiano, volto a promuovere attivamente l'inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle categorie in questione.

La convenzione sottoscritta in esecuzione della Determina n. 784/DG del 26/09/2019, di durata quinquennale, è giunta a scadenza nell'anno 2024.

Nel corso del medesimo anno si è dato avvio al percorso propedeutico alla stipula di una nuova convenzione, condividendo con la Regione Marche - Dipartimento Politiche Sociali, Lavoro, Istruzione e Formazione, Settore Servizi per l'Impiego e Politiche del Lavoro, il contenuto della stessa in termini di durata, di profili e del numero di unità da reclutare, tenendo conto della peculiarità dell'Azienda e del Piano Triennale dei fabbisogni.

In particolare, per individuare i profili da assumere, è stata effettuata un'attenta analisi in termini di bilanciamento tra le esigenze dell'organizzazione sanitaria aziendale, il diritto al collocamento dei soggetti aventi titolo e il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, all'esito della quale si è stabilito di procedere esclusivamente al reclutamento di profili che prevedono almeno il diploma quale titolo di studio per partecipare alle selezioni.

Ciò in quanto l'evoluzione della realtà aziendale ha portato a far emergere una crescente complessità nei settori tecnico-amministrativi, che impone competenze sempre più elevate derivanti dalla digitalizzazione e dalla informatizzazione dei processi, determinando un minor fabbisogno di personale con il solo requisito di accesso della scuola dell'obbligo.

Pertanto, il cronoprogramma per il periodo 2025-2028 pianifica le assunzioni delle persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette, mediante inserimento di riserva di posti nei Concorsi Pubblici e con l'indizione di Concorsi Pubblici riservati.

Con Determina n. 1077/DG del 24/12/2024, è stata quindi approvata la nuova Convenzione, sottoscritta in data 10/01/2025, con validità quadriennale, dalla quale risulta il programma di assunzione comprensivo delle modalità di reclutamento per l'intera quota d'obbligo, riportato in calce al presente paragrafo

L'Azienda si impegnerà comunque ad inserire posti riservati per le categorie ex art. 1 e 18 della Legge 68/99 e s.m.i., nel rispetto delle percentuali previste, in tutti i Concorsi Pubblici che saranno indetti nell'arco temporale di vigenza della convenzione stessa (2025-2028) anche per profili professionali diversi da quelli esplicitati nella Convenzione.

Area territoriale su base provinciale	N. Dip. da assumere	Qualifica	Data avvio procedimento	Tipologia Inserimento	Data assunzione	Tipologia contratto
ANCONA	1	Assistente Sanitario	Concorso aggregato indetto 18/07/2024	T.I.	Entro il 30/06/2025	Tempo pieno
	2	Assistente Amministrativo	Concorso aggregato - Entro 31/03/2025	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno
	1	Assistente Tecnico	Concorso aggregato INRCA in fase di indizione	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno

<b>Area territoriale su base provinciale</b>	<b>N. Dip. da assumere</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Data avvio procedimento</b>	<b>Tipologia Inserimento</b>	<b>Data assunzione</b>	<b>Tipologia contratto</b>
	1	Collaboratore Amministrativo Professionale	Concorso aggregato - Entro 31/03/2025	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno
	1	Tecnico della Prevenzione degli ambienti e dei luoghi di lavoro	Concorso aggregato AOU in fase di indizione	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno
	2	Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	Concorso aggregato AST Fermo in fase di indizione	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno
	2	Ostetrica	Concorso aggregato - Entro 31/03/2025	T.I.	Entro il 31/12/2025	Tempo pieno
	2	Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 30/06/2026	Tempo pieno
	1	Collaboratore Amministrativo Professionale	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 30/06/2026	Tempo pieno
	1	Fisioterapista	Concorso aggregato - Entro 31/03/2026	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	1	Dietista	Concorso aggregato - Entro 31/03/2026	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	2	Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	3	Tecnico Sanitario di Radiologia Medica	Concorso aggregato AST Macerata - Entro 31/03/2026	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	1	Ostetrica	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	26	Infermiere	Concorso aggregato - Entro 31/03/2026	T.I.	Entro il 31/12/2026	Tempo pieno
	2	Assistente Amministrativo	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 30/06/2027	Tempo pieno
	1	Collaboratore Amministrativo Professionale	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 30/06/2027	Tempo pieno
	5	Operatore Socio Sanitario	Concorso aggregato - Entro 31/03/2027	T.I.	Entro il 31/12/2027	Tempo pieno
	1	Fisioterapista	Utilizzo graduatoria Concorso aggregato	T.I.	Entro il 30/06/2027	Tempo pieno

<i>Area territoriale su base provinciale</i>	<i>N. Dip. da assumere</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Data avvio procedimento</i>	<i>Tipologia Inserimento</i>	<i>Data assunzione</i>	<i>Tipologia contratto</i>
	1	<i>Tecnico Fisiopatologia Cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare</i>	<i>Concorso aggregato - Entro 31/03/2027</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2027</i>	<i>Tempo pieno</i>
	2	<i>Tecnico Sanitario di Laboratorio Biomedico</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2027</i>	<i>Tempo pieno</i>
	25	<i>Infermiere</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2027</i>	<i>Tempo pieno</i>
	5	<i>Operatore Socio Sanitario</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2028</i>	<i>Tempo pieno</i>
	4	<i>Tecnico Sanitario di Radiologia Medica</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/10/2028</i>	<i>Tempo pieno</i>
	28	<i>Infermiere</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/10/2028</i>	<i>Tempo pieno</i>
<b>TOTALE N. 121</b>						

#### ART.18

<i>Area territoriale su base provinciale</i>	<i>N. Dip. da assumere</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Data avvio procedimento</i>	<i>Tipologia Inserimento</i>	<i>Data assunzione</i>	<i>Tipologia contratto</i>
	1	<i>Tecnico Sanitario di Radiologia Medica</i>	<i>Concorso aggregato AST Macerata in fase di indizione</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2025</i>	<i>Tempo pieno</i>
	3	<i>Infermiere</i>	<i>Concorso aggregato – Entro 31/03/2025</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2025</i>	<i>Tempo pieno</i>
	3	<i>Infermiere</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2026</i>	<i>Tempo pieno</i>
	2	<i>Operatore Socio Sanitario</i>	<i>Concorso aggregato – Entro il 31/03/2026</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2026</i>	<i>Tempo pieno</i>
	2	<i>Operatore Socio Sanitario</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2027</i>	<i>Tempo pieno</i>
	3	<i>Infermiere</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2027</i>	<i>Tempo pieno</i>
	2	<i>Operatore Socio Sanitario</i>	<i>Utilizzo graduatoria Concorso aggregato</i>	<i>T.I.</i>	<i>Entro il 31/12/2028</i>	<i>Tempo pieno</i>
<b>TOTALE N. 16</b>						

”

Con nota prot 9612 del 31 gennaio 2025, la determina 76/DG/2025 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione anno 2025/2027 è stata inoltrata, per il dovuto controllo, alla Regione Marche. Successivamente, con nota prot 27312 del 24.03.2025, il documento è stato corredato del parere rilasciato dal

Collegio Sindacale come risultante nel verbale n. 4 del 24 marzo 2025

Con DGRM 527 dell'11 aprile 2025 ad oggetto "*Controllo atti L.R. n. 19/2022, art.39. Determina del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria delle Marche n. 76 del 31.01.2025 "Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 – Approvazione" – Proroghe dei termini del procedimento di controllo*", la Giunta Regionale ha deliberato di prorogare di giorni venti (20), per i necessari approfondimenti istruttori, ai sensi dell'art. 39 comma 6 della Legge regionale 19/2022, il termine del procedimento di controllo della determina di approvazione del PIAO sopra citata.

Premesso quanto sopra descritto, confermando nei contenuti quando riportato nella sezione 3.3.1 "Piano triennale dei fabbisogni del personale", si ritiene utile fornire alcuni elementi integrativi di quanto già rappresentato in tale documento, al fine di meglio illustrare le misure organizzative adottate per il raggiungimento degli obiettivi regionali in particolar modo descrivendo per disciplina, il potenziamento dell'organico della dirigenza.

In particolare con riferimento alle discipline mediche di Cardiologia, Endocrinologia, Malattie dell'Apparato Respiratorio e Radiodiagnostica, le assunzioni sono anche finalizzate alla riduzione delle liste d'attesa per le prestazioni ambulatoriali sottoposte a monitoraggio secondo quanto previsto dal PNGLA; per le discipline chirurgiche di Chirurgia Generale, Cardiochirurgia e Urologia, le assunzioni sono dirette anche alla riduzione delle liste d'attesa per interventi chirurgici sottoposti a monitoraggio secondo quanto previsto dal PNGLA.

Per la specialità di Neuroradiologia le assunzioni sono in particolar modo finalizzate a consentire la guardia medica attiva di 24 ore: l'obiettivo è garantire la risposta diagnostica e interventistica di secondo livello alle patologie ischemiche ed emorragiche neurovascolari, in applicazione del PDTA regionale relativo alla patologia tempo-dipendente dell'ictus, che prevede per l'AOUM il ruolo di HUB nella rete regionale di patologia (DGR 897/2024).

L'incremento di due unità di dirigente medico per la specialità di Nefrologia è necessario per dare seguito a quanto previsto nell'accordo Stato-Regioni vigente, nel quale si precisa che l'unità operativa complessa responsabile del programma trapianto di rene deve essere organizzata in guardia attiva 24 ore.

Gli incrementi di dotazione organica individuati per la specialità di Anestesia e Rianimazione e per le Cure Palliative Pediatriche hanno la finalità di completare l'attivazione e il funzionamento del Centro di riferimento regionale per le cure palliative e per la terapia del dolore pediatriche, individuato da ultimo dalla DGR 1435/2023 presso il Presidio Salesi.

Al fine di consolidare la struttura e il funzionamento di specialità uniche regionali in area pediatrica e di centri di riferimento pediatrici istituiti con atti regionali sono stati previsti assunzioni, anche ad incremento di organico ove necessario, con la seguente articolazione: 2 cardiocirurghi pediatrici, che consente il ripristino della dotazione organica della UOC di Cardiochirurgia pediatrica; 1 unità per garantire la continuità assistenziale presso l'unica struttura di oncoematologia pediatrica della regione; 1 medico per la Neuropsichiatria infantile dedicato alla presa in carico di minori affetti da disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione (DNA) in applicazione della Legge Regionale 40/2020 e della DGR 1044/2022, che prevede presso il Presidio Salesi la creazione del centro di riferimento regionale per la fascia di età pediatrica; 1 medico per la Diabetologia Pediatrica.

Il potenziamento per il Pronto Soccorso è finalizzato al potenziamento del turno notturno, anche in base a quanto riportato nella DGR 1707/2023.

L'incremento di unità in Medicina Interna è finalizzata a garantire un maggior supporto al Pronto Soccorso, per contrastare ancora di più il fenomeno del "boarding", una delle principali criticità assistenziali dell'ospedale e di tutto il sistema sanitario regionale.

Infine è stata prevista l'assunzione di un dirigente medico per il Centro regionale di terzo livello di Medicina dello Sport, servizio in attivazione contestuale all'avvio della Scuola di specializzazione in Medicina dello Sport, promossa dall'UNIVPM con la finalità di formare specialisti in medicina dello sport, particolarmente

carenti nella Regione Marche.

Con riferimento all'area contrattuale del Comparto il Piano del Fabbisogno 2025 indica una programmazione finalizzata a dare stabilità agli organici, con assunzioni a tempo indeterminato da realizzarsi nei limiti delle risorse disponibili. Va rilevato che una quota delle assunzioni previste nel piano 2025 sono conseguenza della carenza di unità disponibili alla sottoscrizione dei contratti di lavoro, nonostante la conclusione delle procedure di reclutamento allo scopo attivate. Rientra in tale casistica ad esempio, il personale tecnico del suolo sanitario.

Riguardo all'area Tecnica, si evidenzia che la trasformazione di n. 2 posti di assistente informatico in n. 2 posti di collaboratore tecnico professionale – settore informatico, viene ad essere proposta per supportare l'avvio del processo della sanità digitale quale obiettivo del PNRR.

Con riferimento all'allegato 6 "proposta di incremento dei fondi contrattuali", al fine di descrivere i criteri utilizzati per la determinazione degli importi è opportuno partire dalla DGRM n. 1098 del 22 luglio 2024 con la quale la Giunta Regionale nell'approvare – limitatamente all'anno 2024 - la determina del Direttore Generale dell'AOU delle Marche n. 334 del 29 aprile 2024 ad oggetto "*Determina n. 78/Dg del 31 gennaio 2024 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - Approvazione" - Provvedimenti*", ha autorizzato l'Azienda ad adeguare/incrementare la dotazione organica nel limite delle 68 unità del comparto e delle 24 unità della dirigenza sanitaria con la prescrizione, per il conseguente incremento dei fondi contrattuali e nelle more della definizione delle linee regionale d'indirizzo, di attenersi al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017.

Con DGRM n. 54 del 27 gennaio 2025, la Giunta Regionale, nel deliberare la rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del Servizio sanitario regionale a decorrere dall'annualità 2024, ha inoltre autorizza l'AOU delle Marche a procedere all'incremento dei fondi contrattuali nel limite delle 68 unità del comparto e delle 24 unità della dirigenza area sanità, nel rispetto delle linee d'indirizzo sull'applicazione dell'art.11 comma 1 del dl 35/2019 in corso di adozione. Con successiva DGRM n. 55 del 27 gennaio 2025 – infatti - la Giunta Regionale ha approvato le Linee Generali d'indirizzo delle Aziende del SSR sulle modalità di incremento dei fondi contrattuali.

Sulla base di quanto nella stessa individuato, l'Azienda ha provveduto a quantificare l'incremento dei fondi contrattuali per le unità sopra individuate e attenendosi – nel metodo di calcolo delle quote - alle disposizioni di cui all'art. 11, D.L. 35/2019 (c.d. "Decreto Calabria") ed alle relative indicazioni, in merito, della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (rif. documento n. 20/186/CR4ter/C7 del 22 ottobre 2020), valorizzando l'incremento dei fondi contrattuali pari al valore medio pro-capite riferito all'anno 2018 prendendo come base di calcolo il rapporto tra il fondo contrattuale anno 2018 certificato dal Collegio sindacale e il numero del personale in servizio al 31/12/2018.

La medesima DGRM 55/2025 riporta che per L'Azienda Ospedaliero Universitaria delle Marche la quota media pro-capite anno 2018 dei fondi contrattuali ammonta ad € 6.119, per l'Area del Comparto ed € 19.743 per l'Area della Dirigenza, valori che derivano come già detto dal rapporto tra i fondi anno 2018 e il personale al 31/12/2018 espresso in unità equivalenti

Per calcolare l'incremento fondi anno 2024, le quote medie come sopra quantificate sono state quindi moltiplicate per le unità incrementali del personale autorizzate per il 2024 (68 per il comparto e 24 per la dirigenza area sanità), importi ai quali vanno poi aggiunti gli oneri previdenziali e l'Irap carico azienda:

- € 416.092 per il comparto (€ 6.119 x 68);
- € 473.832 per la dirigenza area sanità (€ 19.743 x 24)

Nell'atto di approvazione della Piano del Fabbisogno 2025/2027, l'incremento dei fondi contrattuali anno 2025 è stato ipotizzato con lo stesso criterio ovvero moltiplicando le quote medie fondi anno 2018 con l'ulteriore incremento di dotazione stimata in 28 unità per l'area del comparto e 10 unità per l'area della dirigenza sanità, variazione in merito alla quale è stato fatto espresso rinvio ad ulteriore atto per la definizione delle discipline,

con riferimento alla Dirigenza sanitarie, e dei profili professionali con riferimento al comparto, necessari a garantire le attività assistenziali erogate dall'Azienda.

L'incremento stimato per l'anno 2025 veniva ad ammontare, pertanto (al netto di oneri e irap) ad:

- € 171.332 per il comparto (€ 6.119 x 28);
- € 197.430 per la dirigenza area sanità (€ 19.743 x 10)

Integrando le disposizioni di cui alla DGRM 54 con le linee generali di indirizzo di cui alla DGRM 55, emerge la possibilità che la proposta di incremento dei fondi contrattuali non vada quantificata per l'anno 2025 in funzione della proposta di nuova maggiore dotazione di unità assumibili con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, bensì, in termini di *delta* unità equivalenti al 31 dicembre dell'anno 2025. L'utilizzo di tale criterio determinerebbe, fermo restando le decorrenze delle assunzioni anno 2025 di cui alla Det 76/dg/2025 un delta positivo superiore all'ipotesi sopra formulata (28 comparto e 10 dirigenza) e - conseguentemente - un possibile incremento di fondi non in linea con il tetto di spesa di cui alla DGRM 54/2025.

Al fine di garantire la compatibilità economica ovvero il rispetto del tetto del personale e il budget anno 2025, è necessario pertanto rivedere la programmazione delle assunzioni proposte e ad oggi non realizzate, permettendo così un risparmio destinabile all'incremento dei fondi contrattuali.

Ad invarianza complessiva di profili professionali ed unità di personale in assunzione/cessazione, si ripropongono - pertanto - i Piani del Fabbisogno 2025, 2026 e 2027 (di cui dell'Allegato 5), il prospetto del rispetto del tetto del personale/budget (Allegato 4), oltre alla proposta di incremento dei fondi contrattuali (Allegato 6).