

**PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(PTFP) 2023 – 2025
POLICLINICO DI S.ORSOLA**

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) - Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025 IRCCS AOU BO – Policlinico di S. Orsola.

Premessa

Con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 75/2017 all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, è stata modificata la logica e la metodologia per la programmazione e determinazione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, le scelte relative alla determinazione degli assetti organizzativi non sono più correlate ad uno strumento di tipo statico come la dotazione organica, ma ad uno strumento di programmazione prettamente gestionale, di natura dinamica, come il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che consente una maggiore responsabilizzazione di ciascuna amministrazione, nell'ambito del budget di spesa assegnato, nonché nel distribuire il personale, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, in modo flessibile, in base alle effettive esigenze dell'azienda e non in relazione ad aprioristici limiti di organico.

Di recente, il quadro sopra delineato è stato oggetto di importanti interventi normativi. Invero, l'art. 6 del D.L. 9 giugno del 2021, n. 80 recante: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), demandando ad uno o più D.P.R e, nel caso di specie al D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal piano integrato di attività e organizzazione”*, l'abrogazione degli adempimenti relativi al piano dei fabbisogni, al piano della performance, al piano di prevenzione e della corruzione, al piano organizzativo del lavoro agile e al piano delle azioni positive, conseguentemente assorbiti in apposite sezioni del PIAO.

Alla stregua di quanto sopra, la Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare ha trasmesso le indicazioni operative per la predisposizione della proposta del Piano attuativo del PIAO relativo al Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 (rif. prot. 27/06/2023.0620597.U), conservato al protocollo generale n. 0022845 del 27/06/2023 dell'IRCCS AOU BO, rispetto alle quali si illustrano gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale dell'IRCCS per il triennio in argomento.

La predetta programmazione è stata redatta nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 990/2023, la quale ha disapplicato la precedente DGR 1412/2018 e delle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018, nonché in coerenza con il piano della performance per il triennio 2021/2023 - adottato con deliberazione n. 000235 del 30/07/2021, oggetto di rinvio da parte del PIAO 2022-2024 e allegato alla deliberazione n. 313 del 28/10/2022.

La redazione della predetta programmazione è – altresì – avvenuta in conformità agli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziaria trasmessi dal livello regionale e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Come da indicazioni regionali fornite, la cornice finanziaria presa a riferimento è rappresentata, per l'anno 2023, dalla riduzione del costo sostenuto nel 2022 per le risorse di personale, secondo quanto definito negli incontri di concertazione.

A fronte del risultato di esercizio 2022 l'Azienda è stata chiamata a definire delle azioni di intervento finalizzate al contenimento dei costi del personale. In particolare, per l'anno 2023:

- Costo personale dipendente (al netto personale finanziato dalla ricerca e indennità vacanza contrattuale, indennità PS, trattamento accessorio, L. Gelli): riduzione di -5.700.000€, rispetto al 2022;
- Costo personale atipico (al netto personale della ricerca): riduzione di -909.000€ rispetto al 2022;
- Prestazioni aggiuntive: mantenimento costi pari al 2022.

Per gli anni 2024 e 2025, in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni e il relativo impegno economico saranno suscettibili di adeguamento. In maniera analoga al 2022, anche per gli anni 2023 e 2024 si procederà al monitoraggio delle gestioni aziendali con la finalità di verificare i costi sostenuti dall'Azienda in relazione agli obiettivi assegnati e intervenire con azioni e misure correttive a fronte di eventuali scostamenti, per ottimizzare i costi e garantire la sostenibilità del SSR.

Ciò premesso, la predetta programmazione triennale si presenta articolata nei seguenti moduli:

- 1. AZIONI CORRELATE AL PIANO DI SOSTENIBILITA'**
- 2. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (C.D.TURNOVER)**
- 3. STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI**
- 4. RICERCA**
 - 4.1. Personale della Ricerca**
 - 4.2. Personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria**
- 5. ALTRE ASSUNZIONI**
 - 5.1. Progetti concordati con la Regione relativi a funzioni Hub e smaltimento liste di attesa**
 - 5.2. Progetti aziendali 2023 e 2024 (trascinamento da precedente PTFP 2022 – 2024)**
 - 5.3. Progetti legati alla funzione di ricerca**
 - 5.4. Progetti interaziendali e sviluppo relazioni con il territorio**
 - 5.5. Personale per Attività didattiche professionalizzanti – corsi di laurea**
 - 5.6. Progetti di area tecnico amministrativa (trascinamento da precedente PTFP 2022 – 2024)**
- 6. CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA**
- 7. QUADRO ECONOMICO**

- 1. AZIONI CORRELATE AL PIANO DI SOSTENIBILITA'**

Facendo seguito a quanto negoziato con il livello regionale, l'IRCCS Policlinico S. Orsola, come indicato nel documento "Trasmissione piano di sostenibilità 2023" in atti al prot. n. 21977 del 20/06/2023, per il raggiungimento degli obiettivi previsti in termini di riduzione di spesa di personale sta perseguendo le seguenti azioni:

1. Sospensione dal 1° maggio di 14 posti letto di terapia intensiva al padiglione 25 (CIC) a supporto del dipartimento CTV e delle chirurgie generali per lo smaltimento delle liste di attesa di classe A, oncologiche e non oncologiche;
2. Riduzione dal 1° giugno di 14 posti letto per acuti presso il padiglione 1 utilizzati per supportare l'iperafflusso del PS Generale e supportare lo smaltimento delle liste di attesa in particolare in ambito urologico;
3. Chiusura dal 1° giugno del percorso COVID del PS Generale e conseguente ridefinizione dei percorsi di accesso;
4. Riduzione da settembre di 120 ore/settimana di sala operatoria;
5. Chiusura dal 1° giugno di 20 posti letto (di cui 16 di medicina fisica riabilitativa e 4 di lungo degenza) e dal 1° settembre di ulteriori 26 posti letto di lungodegenza, per un totale di 46 posti letto.

Visto che, in fase di verifica dell'andamento del costo del fattore produttivo personale, la RER ha certificato il pieno raggiungimento dell'obiettivo di risparmio assegnato, in considerazione delle criticità correlate alle liste di attesa, alle performance aziendali ed alla risposta sanitaria ai cittadini, in virtù anche delle specificità dell'IRCCS Policlinico Sant'Orsola e dell'elevata complessità della casistica trattata, l'Azienda ha chiesto l'autorizzazione regionale a perseguire azioni in deroga al piano di sostenibilità trasmesso.

Successivamente, dopo un confronto con il livello regionale, l'Azienda ha ricevuto l'autorizzazione, in deroga al piano di sostenibilità, a procedere al reclutamento di personale finalizzato a quanto di seguito elencato.

- a) Per la riattivazione dal 1° ottobre 2023 di 8 posti letto della CIC: 6 anestesisti, 25 infermieri e 7 OSS, con una riduzione dell'obiettivo economico sulle spese del personale 2023 pari a circa 275.000 euro (valutazione sul periodo ottobre – dicembre 2023) e una valorizzazione annuale media di circa 1,100 mln di euro per il personale necessario al funzionamento.
- b) Per il mantenimento da settembre delle 120 ore di sala operatoria: 4 anestesisti, 9 infermieri e 1 OSS, con una riduzione dell'obiettivo economico sulle spese del personale 2023 pari a circa 150.000 euro e una valorizzazione annuale media di circa 450.000 euro per il personale necessario al funzionamento.
- c) Per il mantenimento da settembre dei 46 pl complessivi di postacuzie: 1 medico, 11 infermieri e 6 OSS.

Per l'anno 2023, al fine di sostenere l'attività di ricerca come IRCCS, l'Azienda ha impegnato anche fondi della ricerca profit per la proroga dei contratti a tempo determinato per l'assistenza clinica correlata alla ricerca; questa azione non ha precedenti ed è stata concordata con la comunità dei professionisti in relazione al momento di particolare criticità ed approvata dagli organi aziendali.

Sempre in merito al governo delle risorse umane, l'Azienda ha in atto un piano di reinquadramento del personale inidoneo all'attività assistenziale su altre funzioni di supporto, finalizzato a ridurre l'impatto organizzativo derivante dal turnover nell'area del personale tecnico amministrativo.

Al riguardo è stata ricostituita nel dicembre 2022 una commissione aziendale, a composizione multidisciplinare, incaricata, in applicazione di specifica procedura aziendale, di esaminare le posizioni dei dipendenti giudicati inidonei alle mansioni della qualifica, in via permanente o temporanea; l'attenzione si è concentrata in particolare sul personale sanitario o addetto al supporto

assistenziale al fine di individuare una più proficua collocazione nell'area tecnica o amministrativa in mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore e coerenti con le esigenze organizzative. Nei primi sei mesi del 2023 sono state esaminate oltre 100 posizioni, avviando il percorso di reinquadramento del dipendente in diverso profilo professionale del ruolo tecnico o amministrativo, con contestuale ricollocazione del lavoratore presso altra sede (n. 21 unità), o conferma della sede (n. 14 unità) in attesa del reinquadramento. L'azione di informazione condotta in occasione dei colloqui ha inoltre facilitato, in alcuni casi, la scelta del lavoratore di optare autonomamente per un percorso di uscita. I risultati numericamente limitati, in termini di conclusione del percorso di reinquadramento (n. 2 unità) nel periodo considerato, sono conseguenza dei tempi tecnici e dei passaggi formali previsti dalla normativa che regola la materia; si evidenzia l'opportunità di una riflessione anche con il livello regionale allo scopo di individuare strumenti per agevolare il percorso.

2. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD.TURNOVER)

Relativamente all'anno 2023, al momento sono conosciute n. **299** cessazioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; di queste, n. **57** riguardano personale della dirigenza e n. **242** personale del comparto.

Si evidenzia che l'elevato numero di cessazioni comporta ripercussioni negative sull'organizzazione, con particolare riferimento agli ambiti sanitari e tecnico specialistici, ove l'ingresso di nuove risorse richiede lunghi tempi di addestramento. Occorre infine considerare che il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa determina notevoli difficoltà nel proficuo utilizzo del personale.

Effettuate le opportune valutazioni, anche per l'anno 2023 ed anni successivi, questa Azienda ritiene indispensabile assicurare la sostituzione delle cessazioni sulle linee di produzione strategiche che concorrono al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto dei limiti economici indicati in premessa. Inoltre, si aggiunge la necessità di IRCCS AOU BO a contribuire alla copertura di quota parte del turnover del personale di UniBO, laddove il piano del reclutamento dell'università non consenta di mantenere la continuità assistenziale o preveda tempistiche incompatibili con le attività ospedaliere, comunque sempre commisurato agli obiettivi economici definiti. Sarebbe ovviamente necessario, in particolare per i profili sanitari, garantire le sostituzioni senza soluzione di continuità ma, per alcune qualifiche/discipline, si segnala l'oggettiva difficoltà di reperire personale anche tramite il ricorso a graduatorie di ambito regionale, fenomeno che potrebbe portare in alcuni casi ad una dilatazione dei tempi di turnover.

Sono attive quattro cabine di regia in ambito metropolitano (a livello di Direzioni Sanitarie, Direzioni Amministrative, Direzioni delle Professioni Sanitarie e Direzioni Scientifiche per i tre IRCCS) per favorire una programmazione unitaria dei concorsi per il personale sia della dirigenza, sia del comparto, nonché sta proseguendo l'espletamento di concorsi congiunti a livello di Area Vasta, in base agli accordi precedentemente raggiunti con le Aziende sanitarie di Ferrara per la gestione unificata di talune procedure concorsuali di reciproco interesse relative al personale del comparto.

3. STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI

In relazione al processo di stabilizzazione, nel corso del 2023 verranno espletate le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 75/2017, riferite alle ricognizioni effettuate nel corso del medesimo anno relative a figure professionali che matureranno i requisiti nei termini previsti. È stata definita una prima ricognizione a livello aziendale delle esigenze di ordine

organizzativo e funzionale delle varie strutture, volta ad individuare il fabbisogno, considerando il personale in servizio a qualsiasi titolo, nonché i requisiti previsti dalla normativa, in coerenza peraltro con le modalità già seguite nel precedente percorso di stabilizzazione.

Art. 20, comma 1 - per un totale di n. 4 unità di profili professionali riferiti alla Dirigenza (2 chirurghi generali, 1 cardiologo e 1 dirigente ingegnere)

Art. 20, comma 2 - per un totale di n. 8 unità, di cui n. 6 riferite a profili professionali della Dirigenza sanitaria (1 reumatologo, 4 nefrologi e 1 ginecologo), n. 2 riferite a profili professionali del Comparto (1 infermiere e 1 podologo),

E' in via di prima definizione il fabbisogno per l'anno 2024.

Sono in corso valutazioni relativamente ai bandi di stabilizzazione "COVID", da espletarsi entro la fine del 2023.

Quanto al percorso di progressione verticale, sono state completate nell'anno 2023, con riferimento al personale dell'area PTA, le procedure per 1 posto di operatore tecnico specializzato centralinista con funzioni di custodia, 1 posto di assistente tecnico addetto alle apparecchiature biomediche, 1 posto di assistente tecnico produzione degli strumenti di comunicazione e 2 posti di operatore tecnico specializzato senior cuoco diplomato, avviate nel 2022. Non si prevedono per il 2023 ulteriori posizioni oggetto di "verticalizzazione".

4. RICERCA

Il D.lgs. 23/12/2022, n. 200 all'art.10, c.2 prevede in particolare che *"Gli IRCCS entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo nell'ambito dei posti della dotazione organica del personale, definiscono il numero di posti destinati alle attività di ricerca per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria."*

In conformità alle previsioni normative sopra richiamate, la Regione Emilia-Romagna ha indicato nelle *"Linee Guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione delle Aziende ed Enti del SSR (articolo 6 D.L. 80/2021)"* allegate alla DGR 990/2023, che il Piano attuativo del PIAO relativo al PTFP debba contenere una specifica sezione dedicata al personale della ricerca sanitaria degli IRCCS assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nonché specificare – annualmente – i posti destinati alle attività di ricerca per l'inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria.

Per il triennio 2022-2024, l'IRCCS AOUBO ha integrato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 di cui alla deliberazione n. 386 del 30/12/2022, con un'apposita sezione dedicata al personale della ricerca, tramite deliberazione n. 130 del 28/04/2023, avente ad oggetto *"Integrazione ed Aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2022-2024 approvato con deliberazione n. 386 del 30/12/2022"*.

4.1 Personale della Ricerca

Dal momento in cui l'Azienda ha ottenuto il riconoscimento a IRCCS, avvenuto nel mese di ottobre 2020, già a partire dall'anno 2021, e ancora negli anni seguenti sono state messe in atto una serie di azioni volte a riorganizzare e potenziare l'attività di ricerca e l'infrastruttura di supporto alla stessa, tenendo a riferimento gli obiettivi indicati nell'atto aziendale, quali:

- favorire processi orientati allo sviluppo qualitativo e quantitativo della ricerca spontanea e della ricerca finalizzata promossa da Enti pubblici e no-profit;
- promuovere modalità di stretto coordinamento con l'Università di Bologna per ottimizzare le potenzialità di ricerca congiunta, anche in chiave interdisciplinare;

- perseguire la collaborazione e lo scambio di conoscenze con gli altri IRCCS e centri di ricerca italiani ed internazionali, anche attraverso la partecipazione alle relative reti e ad altre forme di organizzazione della ricerca;
- valorizzare i risultati inventivi, attraverso lo sviluppo industriale ed il trasferimento tecnologico (TT), promuovendo la collaborazione con enti privati ed industria, anche mediante la realizzazione di progetti di partnership per programmi di ricerca a lungo termine;
- definire contesti organizzativi che riconoscano la tutela dei risultati inventivi della ricerca come parte integrante della propria attività istituzionale, finalizzata al sostegno della ricerca ed alla valorizzazione dei suoi risultati, con lo scopo primario di favorirne il trasferimento al SSN e l'accesso e la fruizione da parte dei cittadini che potrebbero beneficiarne;
- potenziare l'impatto della ricerca clinica e biomedica sia nell'ambiente scientifico sia nell'ambito di un dialogo costante con i pazienti e la società civile.

Nel piano Triennale dei fabbisogni 2023-2025 si confermano infatti le linee di sviluppo già dichiarate nel piano precedente, strategiche per la realizzazione degli obiettivi fondanti della ricerca IRCCS e funzionali al nuovo assetto organizzativo complessivo della Direzione Scientifica.

Le suddette linee di sviluppo riguardano:

- 1) Infrastruttura di supporto alla ricerca: per sviluppare l'attività di ricerca risulta fondamentale il potenziamento di tutte le funzioni che garantiscono il supporto ai ricercatori nella realizzazione delle attività di ricerca, in particolare: clinical trial center- startup, istruttoria, study coordinator/data manager, Grant Office, biostatistica, meta-ricerca, impatto e linee guida, supporto giuridico alla ricerca, supporto amministrativo alla ricerca.
- 2) Piattaforme della ricerca: l'Azienda ha identificato infrastrutture di supporto ai ricercatori su ambiti scientifici trasversali considerati strategici e di interesse per lo sviluppo di molteplici filoni di ricerca. Alcune delle piattaforme individuate prevedono l'istituzione di un laboratorio fisico in cui sviluppare e realizzare progetti di ricerca, altre invece integrano le professionalità coinvolte nell'utilizzo di tecnologie con un elevato grado di innovazione e complessità al fine di potenziare le collaborazioni interdisciplinari e lo sviluppo di progettualità di ricerca ad elevato potenziale traslazionale. Si fa presente che le piattaforme individuate riguardano temi di ricerca trasversali di potenziale interesse, non solo per le Strutture dell'IRCCS AOUBO, ma anche per tutte le strutture sanitarie della Regione Emilia-Romagna, con benefici diretti non solo per la ricerca dell'IRCCSAOUBO, ma dell'intera rete regionale. Nell'ambito di tali piattaforme si sono sviluppate e in parte strutturate collaborazioni stabili anche con ricercatori universitari per lo sviluppo e il potenziamento di progettualità di ricerca nelle linee di riconoscimento dell'IRCCS.
- 3) Sviluppo di linee di ricerca correlate agli ambiti di riconoscimento IRCCS: al fine di potenziare l'attività ricerca sui due ambiti di riconoscimento IRCCS, sono in corso specifiche progettualità di ricerca pensate e sviluppate in coerenza con la programmazione triennale della ricerca, validata dal Ministero della Salute per il triennio 2022-2024, per le quali si è provveduto anche all'acquisizione di professionalità dedicate, a supporto dell'attività di ricerca.

Allo scopo di garantire la realizzazione delle linee strategiche di cui sopra, l'IRCCS AOUBO, sin dal suo avvio, ha iniziato un processo di adattamento e modifica della pianta organica, che sta gradualmente evolvendo, con incremento del personale dipendente da dedicare alle attività di ricerca al fine di soddisfare le nuove esigenze.

A tal fine, con delibera aziendale n. 360/2022, è stata dunque rivista anche l'organizzazione della Direzione Scientifica, al cui interno si colloca il personale dipendente dedicato alla ricerca e al suo supporto.

Nell'ambito di tale contesto è emersa l'esigenza di individuare innanzitutto una nuova professionalità di dirigente analista che garantisca la riorganizzazione dei flussi delle attività amministrativo contabili collegate all'attività di ricerca, i sistemi di monitoraggio economico di dette attività, la complessiva riorganizzazione delle attività connesse alla ricerca profit conseguente all'entrata in vigore del nuovo regolamento europeo sulle sperimentazioni cliniche del farmaco, nonché l'implementazione delle attività correlate all'avvio dei progetti PNRR e PNC e il relativo governo e rendicontazione sui portali ministeriali.

Si conferma inoltre il fabbisogno, già contemplato nei piani degli anni precedenti, di acquisizione di 2 collaboratori tecnici professionali con laurea in Ingegneria Biomedica/Ingegneria Clinica a potenziamento dell'organico dell'Ingegneria clinica che collabora strettamente con l'infrastruttura della Ricerca in relazione al processo di sviluppo tecnologico avviatosi con il riconoscimento ad IRCCS; infatti l'implementazione delle piattaforme di ricerca prevede l'acquisizione di ulteriori attrezzature, con conseguente importante impatto sul settore degli acquisti, della gestione dei contratti, dell'attività di collaudo e messa in funzione dei sistemi che richiede l'acquisizione delle suddette unità, in corso di assunzione.

4.2 Personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria

L'IRCCS AOUBO, accanto al personale del comparto sanità, ha provveduto ad attivare nuovi contratti per personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria (di cui all'art. 1 c. 424 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Già nel PTFP 2022-2024 è stata dunque evidenziata anche la quota di nuove acquisizioni relativa al personale inquadrato in tale ruolo, assunto con contratto di lavoro subordinato ed il numero dei posti, per ogni profilo (ricercatore/supporto), ritenuti necessari per lo sviluppo ed il mantenimento dell'attività di ricerca.

Ad oggi risultano attivi complessivamente n. 34 contratti piramide di cui n. 7 per ricercatore sanitario e n. 27 per collaboratore professionale di ricerca sanitaria.

Al fine di garantire il rispetto della percentuale massima prevista dal Ministero della Salute per il personale di supporto (35% sul totale dei contratti piramide attivati nota ministeriale n. 3839 del 18/10/2022 - ns PG n. 36465/2022) per il 2023 sono previste acquisizione per ulteriori n. 52 piramidati di cui 49 ricercatori e 3 collaboratore professionale di ricerca sanitaria, per i quali sono già in fase di espletamento n. 30 procedure concorsuali per l'assegnazione di n. 47 posizioni.

Il numero totale del personale di supporto e di ricerca sanitaria al 31.12.2023 sarà, dunque, indicativamente pari a **86 unità**, di cui n. 30 personale di supporto alla ricerca e n. 56 ricercatori sanitari.

La normativa in materia della suddetta fattispecie di contratti è stata richiamata da nuove disposizioni che hanno annunciato modifiche sostanziali circa l'originario quadro normativo, ma ancora prive di indicazioni a livello nazionale che ne rendano attuale l'operatività.

Ci si riferisce in particolare all'art. 10, co. 1 del D.lgs del 23/12/2022 n. 200 che ha previsto che "la durata del secondo periodo contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato del personale

di ricerca sanitaria, di cui di cui all'articolo 1, commi da 422 a 434 della citata legge n. 205 del 2017, può essere ridotta rispetto all'arco temporale dei cinque anni, in caso di valutazione positiva secondo la disciplina stabilita dal comma 427 della legge n. 205/2017, anche al fine dell'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio sanitario nazionale (SSN) e nel rispetto di quanto previsto dal comma 2.”

Si aggiunge a tale contesto anche la recentissima L. 3 luglio 2023 , n. 87 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 maggio 2023, n. 51, recante disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale” che all’art. 3 ter dispone nuove strade di stabilizzazione per i titolari dei contratti piramide prevedendo che “dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2025 gli Istituti medesimi possono assumere a tempo indeterminato, nella posizione economica acquisita, in coerenza con le dotazioni organiche stabilite ai sensi dell’articolo 1, comma 423, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dell’articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200, il personale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali, comprese le assunzioni effettuate ai sensi dell’articolo 1, commi 429, 430 e 432, della legge n. 205 del 2017, che, coerentemente con quanto previsto dall’articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, abbia maturato, al 30 giugno 2023, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale, con rapporti di lavoro flessibile o con borse di studio, rispettivamente, instaurati o conferite a seguito di procedura selettiva pubblica, nel limite complessivo di 74 milioni di euro a valere sulle risorse disponibili di cui all’articolo 1, comma 424, ultimo periodo, della citata legge n. 205 del 2017. 2 Per gli anni 2023, 2024 e 2025 l’assunzione a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria degli Istituti di cui al comma 1 del presente articolo è effettuata in deroga ai requisiti di servizio previsti dall’articolo 1, comma 428, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dall’articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 2022, n. 200, nonché in deroga ai limiti di spesa consentiti per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale dall’articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60. 3 Il personale assunto ai sensi del comma 1 del presente articolo non deve avere ottenuto due valutazioni annuali negative come definite da ciascun Istituto ai sensi dell’art.1 comma 427, della L. 205/2017, secondo le modalità, le condizioni e i criteri stabiliti con il regolamento di cui al DM 20 novembre 2019, n.164...”

Ciò posto, nelle more:

- che vengano definiti a livello nazionale i criteri per la riduzione della durata del secondo periodo contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato del personale di ricerca sanitaria, in caso di valutazione positiva, come previsto dall’art. 10 comma 1 D.lgs. 23/12/2022, n. 200;
- che vengano chiariti i requisiti per l’accesso all’eventuale stabilizzazione prevista dall’art. 3 ter della L. 87/2023, nonché evidenziate le modalità di riparto dei relativi fondi, con la conseguente quantificazione delle risorse messe a disposizione per ogni Istituto per la stabilizzazione e per il mantenimento dei contratti piramide a tempo determinato già attivi o in fase di attivazione;

Vista la dotazione organica attuale relativa al personale del comparto ricerca, così come riepilogata in dettaglio nella tabella e di seguito sintetizzata:

	Dotazioni 2023	totali	Acquisizioni 2023	totale
collaboratore professionale ricerca sanitaria (piramide)		27	3	30
ricercatore sanitario (piramide)		7	49	56

Totale complessivo	34	52	86
---------------------------	-----------	-----------	-----------

tenuto conto

- che i primi contratti piramide sono stati siglati nell'aprile 2022, e che quindi il primo periodo contrattuale terminerà nell'aprile 2027, con conseguente inquadramento a tempo indeterminato non prima dell'inizio di maggio 2028, fatta salva l'applicazione dell'art. 3 ter della L. 87/2023 (con indicazione di tale fabbisogno quindi nell'ambito del PTFP relativo al triennio 2026-2028);
- delle risorse di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, comma 424, nonché dei vincoli del comma 428 della medesima legge, nonché delle risorse previste dall'art.3 ter della L.87/2023;

il numero di posti della dotazione organica destinati all'attività di ricerca per l'eventuale inquadramento a tempo indeterminato del personale della ricerca sanitaria si ipotizza non inferiore al 20%.

Tale stima, indicativa e rivedibile nei prossimi PTFP sulla base anche del chiarimento del contesto normativo e della quantificazione delle risorse economiche disponibili, determina una previsione di inquadramento a TI di circa 17 persone del comparto ricerca la cui composizione (ricercatori / personale a supporto della ricerca) sarà definita nel rispetto del rapporto definito dal Ministero della Salute.

5. ALTRE ASSUNZIONI

Nel corso dell'anno, in particolare durante il periodo estivo, per consentire la fruizione delle ferie e dei congedi/aspettative a vario titolo da parte del personale dipendente del comparto e, ove assenti le graduatorie, relativamente a profili professionali non disponibili, è stato fatto un limitato ricorso a contratti in somministrazione di lavoro interinale.

5.1. Progetti regionali / finanziamenti a funzione /riduzione liste di attesa

Necessaria premessa è che le azioni correlate alle progettualità sottoindicate potranno essere sviluppate compatibilmente con gli obiettivi specifici fissati nel Piano di sostenibilità 2023.

Il potenziamento che IRCSS AOU BO intende promuovere nel corso del 2023 riguarda sia le funzioni esercitate come hub regionale, che di coordinamento di ambito metropolitano che le funzioni proprie.

Relativamente alle assunzioni legate allo sviluppo di progetti regionali ed aziendali, stante l'obiettivo economico attribuito per l'anno 2023, preme precisare che le progettualità ad oggi autorizzate sono state gestite attraverso rimodulazioni interne.

Ad esempio l'obiettivo regionale di smaltimento delle liste di attesa chirurgiche è stato mantenuto attraverso l'interscambio tra le equipe anestesologiche, in particolare con il contributo dell'equipe anestesologica ex CIC. Ulteriori progettualità necessitano invece di mirate acquisizioni di personale.

La terapia cellulare con CAR-T è una nuova ed importante strategia per combattere le malattie oncologiche del midollo osseo. La Regione Emilia-Romagna ha costituito una rete con tutte le Ematologie e Programmi trapianto della RER (DGR 1134/2019 del 8 luglio 2019: “Disposizioni in ordine alla disciplina del trattamento dei pazienti con terapie CAR-T nella regione Emilia-Romagna”) ed ha identificato nell'IRCCS AOU BO il centro Hub autorizzato ad infondere cellule CAR-T. In questo contesto lo sviluppo dell'attività CAR-T adulti prevede l'acquisizione di un dirigente biologo.

Nell'ambito dell'attività di screening neonatale, funzione Hub regionale, l'ampliamento dei pannelli delle malattie metaboliche da diagnosticare nelle prime ore di vita e la sempre più stretta integrazione con le metodiche proprie della genetica rendono necessaria l'acquisizione di ulteriori 5 professionisti (1 dirigente biologo, 1 un dirigente chimico e 3 TSLB).

5.2. Progetti aziendali 2023 e 2024 (trascinamento da precedente PTFP 2022 – 2024)

Per il 2023 si prevede di completare lo sviluppo della UOC Direzione Operativa con due dirigenti delle Professioni sanitarie/area sanitaria o tecnica, una unità di area tecnica e due di area sanitaria (da aggiornare e citare che l'autorizzazione è vincolata alla richiesta regionale).

E' inoltre iniziato lo sviluppo delle funzioni di bed management, case management e gestione delle dimissioni sul territorio attraverso l'acquisizione di unità di area infermieristica, dietiste ed assistenti sociali, che si concluderà nel 2024.

Nel 2023 è in previsione la riorganizzazione delle attività assistenziali ambulatoriali a supporto delle attività diabetologiche con l'assunzione di due dietiste e tre infermieri.

Nel 2024 è prevista la creazione del Nuovo Polo Ematologico (Cell Factory) che presuppone l'acquisizione di dirigenti farmacisti e TSLB. Altresì per il Progetto “RFID” e per il progetto “farmacista di reparto” di ambito oncologico dedicato alla gestione degli studi clinici e dei farmaci ad uso compassionevole è prevista l'acquisizione di ulteriori farmacisti, di cui uno per il secondo semestre 2023.

La Determina RER n. 801 del 27/01/2021 istituisce il Team Accessi Vascolari (TAV) in applicazione alle “Linee di indirizzo tecniche agli Enti del SSR in materia di buona pratica degli accessi vascolari” e ne definisce la struttura organizzativa nonché le competenze richieste ai professionisti dedicati all'attività declinando, in base alle evidenze disponibili, le indicazioni a garanzia della buona pratica di cura degli accessi vascolari. L'adeguato funzionamento del TAV è in capo ad un Responsabile medico clinico-organizzativo e ad un infermiere con funzione di coordinamento. Il potenziamento delle attività prevede di incrementare per il 2024 sia l'attività medica che infermieristica e di supporto.

Nell'ambito delle tecniche innovative si prevede un potenziamento nel 2024 dell'attività di radioterapia (Progetto Radiometabolica) nonché per l'ambulatorio dedicato alla diagnosi ed al trattamento dell'epatocarcinoma.

A conclusione dei lavori edili presso il Padiglione 4, previsto per il 2024, con l'attivazione del nuovo pronto soccorso ostetrico-ginecologico e con l'avvio di un nuovo modello organizzativo presso le degenze, le sale parto e le sale operatorie del medesimo ambito, si prevede un incremento del personale sanitario.

In attesa di valutazioni tecniche l'attivazione della RMN del nuovo Polo imaging a supporto dell'area materno infantile e dell'Ematologia e con essa la necessità di personale, prevista per il 2024.

È al vaglio la sostituzione nel 2024, presso la Medicina del Lavoro, di una unità di FT con un TSLB.

5.3. Progetti legati alla funzione di ricerca

Si prevede di potenziare, nel 2024, l'assistenza infermieristica in Neonatologia /Terapia Intensiva Neonatale per sviluppare un progetto di ricerca finalizzato alla domiciliazione precoce.

Inoltre, sempre nel 2024 presso il Pad. 25 piano 1 è al vaglio la collocazione di un Centro rigenerazione organi, per lo sviluppo di percorsi innovativi in trapiantologia.

5.4. Progetti interaziendali e sviluppo relazioni con il territorio

Nel corso del 2023, a seguito dei lavori di ristrutturazione delle due ali del Padiglione 5, che si concluderanno nella seconda metà del 2023, la Medicina d'Urgenza troverà collocazione nelle ali ristrutturate con una dotazione di 42 posti letto, nei quali troveranno assistenza anche i pazienti affetti da patologia neurologica urgente ai quali saranno dedicati 6 posti letto, in collaborazione con l'IRCCS Neuroscienze.

L'accordo di fornitura con AUSL Bologna relativo all'assistenza specialistica ambulatoriale prevede volumi prestazionali da garantire nell'ambito di alcune discipline specialistiche. Al fine di contribuire all'offerta di prestazioni di Allergologia e immunologia clinica è necessario completare l'assetto di IRCCS AOU BO con 1 medico. Per l'assistenza diabetologica territoriale IRCCS AOU BO contribuirà con un medico (Fare riferimento all'apertura del tavolo regionale).

È stata siglata una convenzione tra IRCCS AOU BO ed AUSL RE per lo svolgimento di attività endoscopica interventistica di II livello per la quale verrà acquisito un dirigente medico di gastroenterologia a rimborso.

Nel 2023 si prevede di sviluppare alcune attività collegate all'attività di trapianto, quali lo sviluppo dell'attività ambulatoriale legata alle epatopatie, con l'obiettivo di elaborare un PDTA in collaborazione con AUSL Bologna. Anche per l'ambito delle demenze è prevista l'elaborazione e l'implementazione del PDTA interaziendale.

In corso di approfondimento il potenziamento dell'attività attività mammografica, in collaborazione con AUSL Bologna e dell'allergologia pediatrica, in collaborazione con AUSL Imola.

5.5. Personale per Attività didattiche professionalizzanti – corsi di laurea

A fronte dell'incremento del numero degli iscritti presso il Corso di Laurea in Infermieristica si rende necessario, per il 2024, reclutare due infermieri con fondi per la ricerca per il coordinamento dei protocolli di ricerca e delle lesioni da pressione. Sono da garantire inoltre 3 unità per turnover (1 infermiere, 1 ostetrica, 1 TSRM).

5.6. Progetti di area tecnico amministrativa: riorganizzazione delle unità operative dell'area tecnica (trascinamento da precedente PTFP 2022 – 2024)

Si confermano entro il 2024 le previsioni di acquisizione di personale formulate nei precedenti atti di programmazione, convalidate nell'ambito del progetto di riorganizzazione dell'area tecnica, in fase di implementazione in accordo con AUSL, al fine di far fronte in modo adeguato e tempestivo alle

esigenze operative e ai maggiori carichi di lavoro indotti dal contesto profondamente mutato dall'emergenza pandemica e dalla previsione di assegnazione di importanti investimenti di edilizia sanitaria. Per la realizzazione degli adempimenti assegnati, risultano ancora da acquisire:

- 1 collaboratore tecnico professionale - ingegnere elettrico
- 1 collaboratore tecnico professionale - ingegnere termotecnico
- 1 collaboratore amministrativo professionale – settore legale.

6. CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazioni regionali espresse in anni precedenti ovvero nell'attuale anno:

1. sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:
 - UOC Medicina Fisica e Riabilitazione
 - Supporto alla gestione dei processi assistenziali dei Dipartimenti ad Attività Integrata
 - Gestione Servizi & Operation
 - Affari Generali e Rapporti con l'Università
2. si prevede di espletare le selezioni finalizzate al conferimento degli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:
 - Direzione Operativa
 - UO Terapia intensiva post chirurgica e dei Trapianti di organi addominali, dando atto che, essendo stato avviato un percorso di riorganizzazione dell'assetto dell'ambito anestesiológico dell'Azienda, alla data dell'affidamento delle funzioni in oggetto, il numero delle Unità Operative Complesse afferenti alla disciplina, dell'IRCCS AOU Policlinico di Sant'Orsola, non eccederà il numero complessivo di quattro, nel rispetto delle indicazioni regionali espresse nella relativa nota di autorizzazione.

7. QUADRO ECONOMICO

In linea generale il quadro di riferimento è quello definito dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 sul quale l'Azienda si impegna, nel rispetto delle indicazioni della Regione Emilia-Romagna ed in coerenza con gli obiettivi sulle risorse umane assegnati nonché con le indicazioni contenute nel Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tanto per la dirigenza quanto per il comparto:

- a mirare al contenimento delle spese del personale dipendente ed atipico, tenendo conto del numero delle cessazioni nel corso di ciascun anno;
- ad utilizzare le risorse acquisite tanto per fronteggiare il turnover quanto per stabilizzare progressivamente rapporti precari (tempi determinati o contratti di lavoro atipico quali somministrazione lavoro e contratti libero-professionali).

In conseguenza a quanto sopra espresso, il quadro economico del piano triennale 2023-2025 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati a questa Azienda da parte del livello regionale e concordate in sede di concertazione regionale.

Le schede del presente piano comprendono i costi del personale finanziato dalla piramide della ricerca nonché i costi di personale dipendente finanziati con contributi finalizzati (es. personale della ricerca sanitaria).

Le azioni previste nel PTFP 2023 per il personale atipico sono in linea con gli obiettivi assegnati e porteranno ad una riduzione dei costi relativi al personale con rapporto di lavoro atipico e al personale somministrato in quanto si prevede di farvi ricorso solo quando necessario.

Il piano triennale tiene comunque conto anche delle eventuali esigenze di reclutamento urgente di professionalità in assenza di graduatorie sufficientemente capienti per la disciplina di Medicina d’Emergenza-Urgenza, in particolare, per l’ambito dei Pronto Soccorso, ai sensi dell’art. 1, comma 268, lett. a) della legge n. 234/ 2021 e ai sensi dell’art. 12, comma 2 del DL 30/3/2023, n. 34, convertito con Legge 56/2023.

Anche per le prestazioni aggiuntive si farà ricorso alle stesse tenendo conto del budget assegnato, che verrà utilizzato principalmente per la riduzione delle liste di attesa, anche utilizzando i c.d. “fondi Balduzzi” e per la gestione delle criticità organizzative, in particolare dell’area dell’emergenza – urgenza.

In tal caso si terrà conto di quanto previsto dall’art. 20 della L.R. 23/2022 in materia di prestazioni aggiuntive a garanzia dei livelli di assistenza nei servizi di emergenza urgenza con applicazione della tariffa oraria di euro 100 lordi al personale della dirigenza coinvolto nelle stesse secondo le indicazioni della direttiva regionale in materia.

Per quanto riguarda gli anni successivi in assenza di ulteriori indicazioni viene riconfermato il dato dell’anno 2023.