

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI PESARO E URBINO

Oggetto: **Determina n. 90/ASTPU del 31/1/2024: Integrazione della Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno del personale (2024-2026) e Piano Occupazionale 2024.**

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale e dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario;

VISTE le attestazioni del Direttore della UOC Gestione Risorse Umane, del Direttore della UOC Controllo di Gestione e del Direttore del Bilancio in riferimento alla spesa;

DETERMINA

1. di adottare, per le motivazioni riportate nell'istruttoria, il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 e Piano Occupazionale anno 2024 con conseguente integrazione della Sezione 4 "Organizzazione e Capitale Umano" della determina n. 90 del 31/01/2024;
2. di adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2025-2026, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
3. di dare atto che il Piano di cui al precedente punto **2)** sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione dei D.M. 70/2015 e D.M. 77/2022;
4. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
5. di adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 1- comma 268 L. 234 del 30/12/2021 (Legge Finanziaria 2022). finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato **B)**, dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 2;
6. di indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino", nel prospetto allegato **D)** alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che la stessa potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;
7. di dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 2)** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n. 92 del 30/01/2024, pari ad € 192.552.000;



8. di dare atto che il Piano Occupazionale anno 2024 è coerente con il bilancio preventivo di cui alla DGRM 2074 del 29/12/2023 e alla determina n. 89 del 30/01/2024 *"Bilancio economico preventivo per l'anno 2024. bilancio di previsione pluriennale 2024-2026. Adozione"*;
9. di dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1 rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge Regionale 33/2014;
10. di dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
11. di precisare che l'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino ha costituito con determina n. 1455 del 15/12/2023 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
12. di dare atto che, a norma dell'art. 39, comma 8, della L.R. 19/2022, la presente determina è sottoposta al controllo regionale;
13. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale per le valutazioni di competenza ex art. 3-ter del D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii.;

Il Direttore Generale
(*Dr.ssa Nadia Storti*)

per i pareri infrascritti

Il Direttore Amministrativo
(*Dott. Matteo Biraschi*)

Il Direttore Socio Sanitario
(*Dott. Nazzareno Firmani*)

Il Direttore Sanitario
(*Dr. Edoardo Berselli*)

Documento informatico firmato digitalmente



DOCUMENTO ISTRUTTORIO
UOC GESTIONE ED AMMINISTRAZIONE DELLE RISORSE UMANE
UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Normativa/atti di riferimento:

- D.Lgs. n.ro 165 del 30/03/2001 e ss.mm.: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. n.ro 502 del 30/12/1992 e ss. mm.: "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421";
- Legge Regionale Marche n. 19 dell'08/08/2022 : "Organizzazione del servizio sanitario regionale";
- D.M. 02/04/2015 n.ro 70: "Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera";
- D.M. 23/05/2022 n.ro 77: "Regolamento recante definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel servizio sanitario nazionale";
- D.L.78/2010; "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica." Art. 9; convertito in Legge 122/2010;
- Legge Regionale Marche 33/2014, art.27;
- D.L. 30/03/2023 n.ro 34: "Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali", convertito in L. 26/05/2023, n.ro 56;
- Legge 30/10/2014 n. 161, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis".
- D.L.30/04/2019 n.ro 35 convertito in Legge 25/06/2019 n.ro 60 "*Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria*";
- D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- Determina del Commissario Straordinario AORMN n. 658 del 16/12/2022 "Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno del personale (2022-2024). Aggiornamento dotazione organica";
- Determina del Commissario Straordinario dell'ASUR n. 988 del 30/12/2022, "Piano triennale dei fabbisogni del personale (2022-2024): ritiro e riproposizione alla luce delle disposizioni regionali in applicazione della LR 19/2022"
- DGR Marche n. 118 del 10/02/2023 "Controllo atti. L.R. n. 19/2022 , art. 39. Determina del Commissario Straordinario dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord n. 658 del 16/12/2022, avente ad oggetto: "Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno del personale (2022-2024). Aggiornamento dotazione organica" – Approvazione parziale";
- DGR Marche n. 119 del 10/02/2023 "Controllo atti. L.R. n. 19/2022 , art. 39. Determina del Commissario Straordinario dell'ASUR n. 988 del 30/12/2022, "Piano triennale dei fabbisogni del



- personale (2022-2024): ritiro e riproposizione alla luce delle disposizioni regionali in applicazione della LR 19/2022” – Approvazione parziale con prescrizione”;
- **DGRM 92 del 30/01/2024: “Art.11 DL 35/2019 convertito in legge n.60/2019 – Rideterminazione del tetto di spesa del personale degli enti del SSR per l’annualità 2023”**
 - DGRM 2074 del 29/12/2023 : L.R. n. 19 del 08/08/2022 - Autorizzazione agli Enti del SSR alla redazione del Bilancio Preventivo Economico 2024 e del Bilancio Pluriennale di Previsione 2024-2026;
 - Determina del Direttore Generale n. 89 del 31/01/2024 “Bilancio economico preventivo per l’anno 2024. Budget anno 2024. Bilancio di previsione pluriennale 2024-2026. Adozione”;
 - D.L. 30/12/2023, n. 215: “Disposizioni urgenti in materia di termini normativi (Milleproroghe 2024)”;
 - LEGGE 30 dicembre 2023 n. 213 “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”;
 - DGR Marche n. 450 del 4/04/2023: “ Art. 20 comma 4 lett. c) L.R. 19/2022 Modalità di espletamento delle procedure concorsuali aggregate per l’assunzione a tempo indeterminato di personale del comparto e della dirigenza professionale tecnica amministrativa del SSR e indicazioni per il reclutamento della dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del SSR”;
 - DRGM 626 del marzo 25/05/2020: Art. 3, comma 2 lett. a), L.R. n. 13/2003 “Linee d’indirizzo agli enti del SSR per l’applicazione dell’art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”;
 - DGR Marche n. 946 del 26/06/2023: “Art. 1 comma 268 lett. b) della L. 30 dicembre 2021 n. 234 – Approvazione dello schema di protocollo d’intesa tra Regione Marche, Aziende ed Enti del SSR e organizzazioni sindacali della Dirigenza Sanitaria, professionale, tecnica, amministrativa e del Comparto sanità in materia di stabilizzazioni”;
 - Determina del Direttore Generale n.1214 del 30.10.2023 “Art. 1, comma 268, lett. b) della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ss.mm.ii.: Programma di stabilizzazione”, come integrata dalla determina n. 1308 del 21.11.2023: “Art. 1, comma 268, lett. b) della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ss.mm.ii.: integrazione atto n. 1214 del 30/10/2023 di approvazione del Programma di stabilizzazione.
 - Determina AST/PU n.1455 del 15/12/2023: “ Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – Costituzione”;
 - determina AST/PU n. 90 del 31/01/2024: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 AST Pesaro Urbino – Adozione”

L’art. 6 del D.Lgs 165/2001 prevede che *“Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter.”*, assegnando a tale adempimento un ruolo significativo nell’ambito della programmazione pluriennale dell’attività delle Pubbliche Amministrazioni.



Circa la necessità della coerenza dei Piani di fabbisogno del personale con la programmazione generale si riporta quanto tratteggiato dalle stesse Linee di Indirizzo ministeriali (*"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, - 8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018): *".....Il Piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è: - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa; - strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese."*

Rivolgendosi specificatamente agli enti dell'SSN gli indirizzi ministeriali sottolineano che *"La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria, anche derivanti da vincoli nazionali e regionali costituiscono atti prodromici e alla base del piano triennale dei fabbisogni delle Aziende ed enti del SSN"*, indicando in particolare che i Piani Triennali dei fabbisogni di personale debbano essere compatibili con la cornice finanziaria per il SSN e devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale.

Nell'ottica di coniugare l'attuale contesto normativo ed organizzativo occorre reintervenire nella Programmazione del fabbisogno di personale, già inserito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026 di cui alla determina n. 90 del 31 gennaio 2024, al fine di poter aggiornare la programmazione in *"....coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa"*, in quanto redatta nelle more della definizione del nuovo tetto di spesa facendo riferimento alla sommatoria dei tetti di spesa assegnati precedentemente alle Aziende confluite in AST/PU, ovvero per la ex Area Vasta 1, il limite assegnato con determina del Commissario Straordinario ASUR n. 988 del 30/12/2022, mentre per la ex AORMN il tetto definito nella DGRM 630/2023.

Conseguentemente sulla scorta di una maggiore consapevolezza delle linee programmatiche del Bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024-2026, ed in ragione della nuova rideterminazione del tetto di spesa del personale adottata dalla Giunta della Regione Marche in data 30 gennaio 2024 con propria deliberazione n.92, con il presente atto l'Azienda intende procedere ad una nuova analisi e aggiornamento della Programmazione, dando atto fin da ora che la stessa dovrà essere rivista e ridefinita a seguito dell'adozione del futuro Atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1bis, del DLGS 502/1992 ss.mm., nel quale saranno disciplinati il funzionamento e l'organizzazione aziendale.

Ciò in seguito alla profonda riorganizzazione intervenuta a livello regionale con la legge Legge Regionale n. 19 dell'08/08/2022 - *"Organizzazione del servizio sanitario regionale"*, con la quale - dal 1 gennaio 2023 - è stata superata l'Azienda Sanitaria Unica Regionale e la relativa declinazione in Aree Vaste per istituire cinque nuove Aziende Sanitarie Territoriali a valenza provinciale. Per l'ambito territoriale di Pesaro e Urbino, è stata costituita l'AST di Pesaro - Urbino, con incorporazione dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord".



In merito alla definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale di AST si conferma e si integra la metodologia di analisi del fabbisogno così come già delineata nella Sezione Organizzazione e Capitale Umano (4) del PIAO, ovvero che nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di Personale 2024-2026, si tengono in considerazione i seguenti ambiti di azione:

1. Andamento del turn over: monitoraggio delle cessazioni del personale di cui tener conto in maniera preventiva, qualora la data di cessazione sia già prevista o prevedibile perché collegata ad eventi o procedure in corso o puntuale, qualora la data di cessazione sia già certa;
2. Esigenze delle diverse articolazioni organizzative: il fabbisogno complessivo annuo di personale deve essere coerente con le esigenze manifestate dalle diverse articolazioni organizzative aziendali in relazione alla programmazione delle attività e degli obiettivi di *Performance*, nonché alle mutate esigenze evenienti dalla attuazione della riforma prevista da PSSR e agli interventi delle Misure del PNRR;
3. Modalità con le quali l'Azienda intende soddisfare il fabbisogno di personale: tali modalità sono riferite alla natura dei rapporti di lavoro dipendente ovvero prioritariamente a tempo indeterminato o, in casi limitati e specifici, a tempo determinato, nonché alle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili od appartenenti alle categorie protette (ai sensi della Legge n. 68/1999);
4. Processi di superamento del precariato secondo le linee di indirizzo regionali.

Tutto ciò nel rispetto della capacità assunzionale aziendale derivante dalla capienza della dotazione organica e dalla disponibilità presente nei bilanci di competenza, nel rispetto dei vincoli normativi.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2025-2026

Riguardo all'argomento si conferma e si integra la trattazione già presente nella medesimo paragrafo (4.3) "Piano Triennale dei fabbisogni del personale" del PIAO della Sezione 4 (determina n. 90/2024 -) che per facilità di lettura si riporta di seguito.

Nell'approcciarsi alla definizione della programmazione del fabbisogno di personale, giova ricordare che la legge regionale n. 19/2022 all'art. 20, comma 4 lett. c) ha previsto il superamento della forma del concorso unificato regionale, già prevista dalla legge regionale n.7/2017, introducendo dal 1 gennaio 2023 la gestione diretta delle procedure concorsuali di nuova indizione da parte delle Aziende Sanitarie Territoriali e l'intervento della Giunta regionale nell'individuazione delle procedure "aggregate". Al riguardo la Giunta regionale con DGRM n. 450 del 04/04/2023 ha approvato, in applicazione dell'art. 20 comma 4 lett. c) della L.R. 19/2022, le modalità di espletamento delle procedure concorsuali aggregate per l'assunzione a tempo indeterminato di personale del comparto e della dirigenza professionale tecnica amministrativa del SSR e le indicazioni per il reclutamento della dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del SSR.

Di qui l'avvio da parte di AST - PU delle nuove procedure di reclutamento finalizzate all'attuazione della programmazione 2022-2024. In particolare già dal secondo semestre dell'anno 2023 sono stati attivati quindici concorsi pubblici per l'acquisizione di personale medico nelle varie discipline, il cui espletamento si sta realizzando gradatamente nel rispetto delle tempistiche tecnico-giuridiche previste dalla normativa in materia concorsuale (DPR 483/1997). La difficoltà nel reperire personale medico non solo per la rete emergenziale, ma



in molte altre discipline specialistiche ha avuto un impatto significativo nelle politiche di reclutamento del personale, mettendo l'Azienda nella condizione di dover ricorrere all'utilizzo di personale con contratti di lavoro flessibile ai sensi del DL 18/2020, le cui disposizioni derogatorie si sono protratte anche nell'anno 2023 e 2024. Infatti il decreto legge n. 215 del 30/12/2023 (Milleproroghe 2024), ha confermato anche per l'anno 2024 la possibilità per le Aziende ed Enti del SSN di ricorrere al conferimento incarichi individuali a tempo determinato anche ai medici in formazione specialistica, nonché l'opportunità di mantenere attivi fino al 31/12/2024 anche i contratti di collaborazione professionale con personale medico e sanitario in quiescenza e/o laureato e abilitato nell'ottica di ampliare quanto maggiormente possibile i canali di reclutamento e ciò in deroga ai vincoli ed ai canali imposti dalla legislazione ordinaria (id est: D.Lgs. 165/2001, artt. 7, 35 e 36).

Un focus particolare è riservato alle discipline dell'area dell'emergenza-urgenza, rispetto alle quali l'Azienda non ha mai smesso di emettere bandi, non solo di concorso ma per qualsivoglia selezione, volta all'acquisizione di personale medico dedicato al fine di contenere il ricorso alle cooperative/operatori economici esterni. Anche per l'anno 2024 l'Azienda intende impegnarsi nel reclutamento di personale medico dipendente, anche attraverso l'applicazione di misure derogatorie previste per la rete di emergenza dal decreto legge 34/2023 che all'art. 12, commi 1 e 2, recita:

1. "Fino al 31 dicembre 2025, allo scopo di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e valorizzare l'esperienza professionale acquisita, il personale medico, che alla data di pubblicazione del presente decreto, nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2013 ed il 30 giugno 2023, abbia maturato, presso i servizi di emergenza-urgenza del Servizio sanitario nazionale, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con contratti di convenzione o altre forme di lavoro flessibile, ovvero abbia svolto un documentato numero di ore di attività, equivalente ad almeno tre anni di servizio del personale medico del Servizio sanitario nazionale a tempo pieno, anche non continuative, presso i predetti servizi, è ammesso a partecipare ai concorsi per l'accesso alla dirigenza medica del Servizio sanitario nazionale nella disciplina di Medicina d'emergenza-urgenza, ancorché non in possesso di alcun diploma di specializzazione. Il servizio prestato ai sensi del presente comma è certificato, su istanza dell'interessato, dalla struttura presso la quale è stato svolto, entro 30 giorni dal ricevimento della domanda. 2. Fino al 31 dicembre 2025, in via sperimentale, in deroga alle incompatibilità previste dall'articolo 40 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368 ed in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, i medici in formazione specialistica regolarmente iscritti al relativo corso di studi possono assumere, su base volontaria e al di fuori dell'orario dedicato alla formazione, incarichi libero-professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa, presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario nazionale, per un massimo di 8 ore settimanali.

Inoltre, poiché le prospettive di copertura integrale dei posti vacanti mediante utilizzo della graduatoria del concorso di imminente espletamento appaiono estremamente ardue ed aleatorie, stante il trend negativo emerso ormai da tempo è recente l'indizione di un Avviso Pubblico di procedura comparativa, a titoli e colloquio, finalizzata al conferimento di incarichi di collaborazione professionale a personale medico a supporto delle



attività clinico-assistenziali delle Unità ed i Servizi di Emergenza-Urgenza (determina n. 379 del 29/03/2024). Quindi si prevede un aumento di contratti professionali a scapito del reclutamento di personale dirigenziale dipendente.

La programmazione prevista pone massima attenzione anche alla copertura delle esigenze assunzionali emerse per i servizi ospedalieri e territoriali delle aree geografiche disagiate, a favore delle quali sono stati previsti posti a concorso specifici nelle discipline di interesse *anche in ragione dell'implementazione delle nuove strutture previste dal PSSR nell'ambito della provincia di Pesaro e Urbino.*

Tutto ciò al fine di contrastare la grave difficoltà di reclutamento del personale medico, non superata neppure dall'apertura all'ammissione ai concorsi di medici in formazione specialistica.

Per quanto concerne la programmazione assunzionale del personale dell'area del comparto, l'Azienda ha avuto il mandato dalla Regione di espletare il primo concorso aggregato regionale per il reclutamento di personale infermieristico. La complessa procedura espletata nel rispetto del DPR 220/2001 e delle indicazioni regionali di cui alla DGRM 450/2023 si è conclusa con l'approvazione delle sette graduatorie (determina 252 del 01/03/2024), una per ogni Azienda/Ente regionale, dalle quali le AST marchigiane potranno attingere il personale infermieristico utile al proprio fabbisogno. L'AST PU potrà beneficiare di una graduatoria consistente in n.ro 257 idonei.

Nonostante l'impegno dedicato a tale procedura, la programmazione non trascurava l'acquisizione di altre figure professionali come tecnici di laboratorio e di radiologia medica, o personale della riabilitazione come fisioterapisti, audiometristi ecc.....; per talune figure professionali si registrano difficoltà di reperimento, in particolare è critico il reclutamento di tecnici di laboratorio.

La politica assunzionale che emerge dalla programmazione è contraddistinta dalla volontà aziendale di garantire i servizi e le prestazioni sanitarie, mettendo in campo tutte le azioni di reclutamento utili e necessarie a tale scopo.

Infine per quanto riguarda l'area amministrativa e tecnica del personale. Attualmente non sono vigenti in ambito regionale graduatorie esitate da concorsi pubblici e l'uscita dal sistema di tale personale per pensionamento e/o mobilità viene al momento sopperito con azioni organizzative, volte alla semplificazione amministrativa. Si sottolinea al riguardo come lo sforzo anche a livello nazionale di rendere più snello e adeguato l'apparato burocratico richieda sempre più insistentemente conoscenze informative-informatiche, evidenziando in tal senso un crescente fabbisogno di tali figure.

Quindi, tenuto conto delle esigenze manifestate dalle singole unità operative di erogazione dei servizi, sia in ragione del personale cessante che del fabbisogno eventuale dalle modalità - in termini di volumi e complessità assistenziale - di attività svolta e da svolgere, è stato avviato il percorso di definizione del Piano triennale dei fabbisogni relativi agli anni 2024, 2025 e 2026.

Nello specifico l'Azienda ha cercato di dare risposte alle esigenze emerse, garantendo, ove possibile, la copertura del turn-over con personale a tempo indeterminato, oltre all'acquisizione di personale, la cui assunzione era già stata prevista nell'anno 2023 e le cui procedure di reclutamento sono in corso di espletamento. Inoltre sono stati considerati i processi di superamento del precariato e le necessità eventuali dalle attività di attuazione



delle Misure del PNRR assegnate all'Azienda. Il Piano Occupazionale anno 2024 riporta nel dettaglio l'andamento delle assunzioni e cessazioni con indicazione del relativo costo. Al riguardo si rappresenta che l'Azienda intende privilegiato il reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Piano triennale: legge 68/1999

In riferimento al personale appartenente alle categorie protette, l'Azienda, come AST PU, sta definendo la convenzione con la Regione Marche come previsto dall'art. 11 della legge 68/1999 nel rispetto della DGRM n. 737/2018. La Convenzione ha la finalità di addivenire alla progressiva copertura della percentuale di riserva a favore dei beneficiari del collocamento mirato senza modificare la quota d'obbligo del datore di lavoro che si avvalgono dello strumento convenzionale. Nella convenzione sono stabiliti, tra l'altro, i tempi e le modalità delle assunzioni avendo cura di ripartire in maniera equa le assunzioni programmate nel corso del periodo di validità della stessa. Ag oggi comunque l'Azienda prevede in tutti i concorsi da espletarsi specifiche riserve per le categorie protette.

Si precisa che l'Azienda ha assolto l'obbligo informativo di cui all'art.9 della legge 68/1999, della situazione alla data del 31/12/2023, nonché la comunicazione prevista all'art. 39 quater del Dlgs 165/2001. Si fa presente che in Azienda è in corso una procedura di verifica e rilevazione del personale da inserire nella quota d'obbligo ai sensi dell'art. 3 bis e 4 della legge 68/1999, che potrebbe modificare il numero delle scoperture censite.

Piano triennale: politiche di Superamento del precariato e rispetto del tetto di spesa del personale con rapporto di lavoro flessibile

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, di cui al precedente paragrafo, è stata valutata anche al dimensione del superamento del precariato. Nel corso degli ultimi anni è stato attuato quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs 75/2017. I "Piani di stabilizzazione" previsti nelle precedenti programmazioni sono stati completati, sia quello riferito all'art. 20 del D.Lgs 75/2017, comma 1, sia quello al comma 2, portando a termine le apposite procedure selettive secondo le Linee di indirizzo regionali (vedasi le DGRM n. 626 del 25 maggio 2020, DGRM 581 del 10.05.2021).

L'Azienda ha intrapreso già dal 2023 il nuovo percorso di stabilizzazione che il Legislatore ha introdotto all'art. 1- comma 268 L. 234 del 30/12/2021 (Legge Finanziaria 2022).

Si tratta di una disciplina speciale di "stabilizzazione" del personale precario *"al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste di attesa, e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio durante l'emergenza da Covid-19"*, prevedendo a tal fine, alla lett. b): *"ferma restando l'applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 possono assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio-sanitari, anche qualora non più in servizio, che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione.*



Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle sopra indicate si provvede previo espletamento di prove selettive”.

Successivi provvedimenti normativi, in considerazione della proroga dell’efficacia dei canali di reclutamento emergenziali di cui al DL 18/2020, hanno esteso la portata applicativa della norma succitata, intervenendo sia sul termine per la maturazione dei requisiti che su quello per l’espletamento delle procedure di stabilizzazione nonché ampliando l’ambito soggettivo degli aventi diritto. In particolare si richiamano:

- l’art. 1 comma 528 L. 197/2022 - L. Bilancio 2023 – che ha differito al 31/12/2024 il termine per effettuare le stabilizzazioni Covid;
- il D.L. 198/2022 convertito in L. 14/2022 che ha differito al 31/12/2024 il termine per il conseguimento del requisito dei 18 mesi di servizio necessari per poter aspirare alla stabilizzazione ed al 31/12/2022 la maturazione del periodo di sei mesi di servizio decorrente dal 31/01/2020;
- l’art. 13 D.L. 34/2023, convertito con modificazioni dalla L. 56/2023, che ha esteso la platea degli aspiranti alla stabilizzazione Covid, comprendendo anche il personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale.

Alla luce delle modifiche ed integrazioni progressivamente intervenute nel dettato normativo, con documenti n. 22/14/CR7a/C7 e successivamente n. 23/77/CR/06/C/ la Conferenza delle Regioni e Province Autonome ha emanato gli indirizzi applicativi in ossequio ai quali la Regione Marche ha approvato lo schema di protocollo di intesa con le Aziende del SSR e le OO.SS. della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del Comparto Sanità (rif. DGRM 946 del 26/06/2023), sottoscritto dalle parti, con il quale sono state aggiornate le linee di indirizzo precedentemente fissate con DGRM n. 1787 del 27/12/2022.

A tale riguardo, l’Azienda ha avviato entro i termini indicati dalla stessa Regione apposito avviso per acquisire le relative manifestazioni di interesse di coloro che si trovassero in possesso dei requisiti di legge.

Quindi in coerenza con i PTFP 2022-2024, riproposti anche nell’ambito del PIAO 2023-2025, di cui alla determina n. 345 del 31.03.2023, approvato dalla Regione Marche con atto n.778 del 05.06.2023 è stato definito il programma di stabilizzazione (determina n. 1214 del 30/10/2023, integrato con determina n.1308 del 21/11/2023), che viene riproposto ed integrato nell’ambito della presente programmazione. Alla data del 31/12/2023 il percorso di “stabilizzazione” ha visto il passaggio al rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 136 unità di personale precario.

L’Azienda si è proposta di procedere al completamento del percorso, avviato nell’anno 2023, – nel rispetto della programmazione ad oggi definita – nel corso dell’anno 2024.

Ad oggi è in corso il completamento della “stabilizzazione” del personale a tempo determinato avente titolo.

Nell’ambito della programmazione sono previste anche procedure selettive per la stabilizzazione di personale già con contratto flessibile nelle figure professionali di medico, sociologo e psicologo.

Il Piano di stabilizzazione viene rappresentato nel dettaglio nell’allegato B). Trattasi complessivamente di 163 unità tra personale già con contratto a tempo determinato e contratto flessibile. Tale intervento consente di ridurre il contingente del personale precario a favore di una situazione di stabilità.



Piano triennale: Piano Socio Sanitario Regionale e Piano Nazionale di ripresa e resilienza e PNLA

Come ampiamente illustrato nel capitolo 1.2.3 PNRR Missione 6 Salute – Ricognizione attività del PIAO 2024-2026 la Regione Marche con DGRM 656 del 30/05/2022 ha esplicitato gli interventi regionali di cui alla Missione 6 Salute – Componenti 1 e 2, aggiornando l'elenco degli interventi di cui alla delibera n.271/2022 e approvato il Piano Operativo Regionale. A questa sono seguite ulteriori deliberazioni regionali, volte al conferimento di specifiche deleghe agli Enti e ripartizione delle risorse.

La Missione 6 Salute, declinata in due Componenti:

Componente 1: Reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l'assistenza territoriale;

Componente 2: Innovazione, ricerca e digitalizzazione del SSN;

si incrocia con gli interventi previsti anche dal Piano Socio-Sanitario Regionale, prevedendo appunto lo sviluppo delle strutture di prossimità, come le Case di Comunità, le Centrali operative Territoriali ed il potenziamento di strutture di assistenza intermedia, poste tra Ospedale e Territorio, quali gli Ospedali di comunità, ed il potenziamento dell'assistenza domiciliare, oltre all'innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario.

In tutto ciò non si può tralasciare uno dei maggiori impegni, cui l'AST PU dovrà affrontare dal 2024, ovvero la realizzazione del "Nuovo Ospedale di Pesaro".

Il Piano Occupazionale anno 2024 ha dedicato risorse per potenziare le strutture impegnate nella realizzazione di tali interventi, in primis per personale tecnico, quali Dirigenti Ingegneri ed il personale amministrativo, assegnato con convenzione alla stesso Dipartimento Salute per l'attività amministrativa dedicata al PNRR, oltre a garantire la "stabilizzazione" di un Collaboratore Professionale Ingegnere biomedico, due assistenti programmatori.

Inoltre l'acquisizione di personale infermieristico dalla nuova procedura concorsuale permetterà di potenziare l'assistenza domiciliare e territoriale.

In ordine al Governo delle liste d'attesa si rimanda al capitolo 2.4.1 del PIAO 2024-2026, nel quale vengono illustrate le specifiche azione di miglioramento delle performance, sia in termini di potenziamento della capacità produttiva, sia di miglioramento della qualità e appropriatezza delle prestazioni.

La programmazione del fabbisogno del personale non prevede assunzioni di personale ad hoc, anche a causa della difficoltà di reperimento di medici, come sopra descritto. Per tale ragione l'Azienda ha affrontato tale tema con specifiche prestazioni aggiuntive da parte dei professionisti.

Dotazione organica

Per quanto attiene strettamente alla dotazione organica, occorre premettere che le DGRM 1385/2022 e 1718/2022 individuano la dotazione organica dell'AST di Pesaro e Urbino nella sommatoria delle due dotazioni organiche riferite ad AORMN e ad Area Vasta 1 – 5.2 *"nelle more dell'adozione dell'atto aziendale e dei regolamenti di organizzazione della AST di Pesaro-Urbino, la dotazione organica di quest'ultima è determinata dalla sommatoria delle dotazioni organiche relative alla ex ASUR/AV1 ed alla incorporanda Azienda ospedaliera*



"Ospedali riuniti Marche Nord;" "5.3 nelle more dell'approvazione dell'atto aziendale di cui all'art. 24, la dotazione organica provvisoria dell'AST è costituita: 1. dalla dotazione corrispondente al numero ed ai profili professionali del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato su posti di dotazione organica; 2. dai posti vacanti previsti dal piano di fabbisogno triennale 2022-2024 approvato con deliberazione della Giunta Regionale."

Quindi, preso atto della definizione delle dotazioni organiche delle ex AORMN e Area Vasta 1, contemplate nei rispettivi atti di Programmazione, ovvero determina del Commissario Straordinario AORMN n. 658 del 16/12/2022 *"Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno del personale (2022-2024). Aggiornamento dotazione organica"* e determina del Commissario Straordinario ASUR n. 988 del 30/12/2022, *"Piano triennale dei fabbisogni del personale (2022-2024): ritiro e riproposizione alla luce delle disposizioni regionali in applicazione della LR 19/2022"*, si rappresenta nell'allegato D) il dettaglio quali-quantitativo della dotazione organica dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro Urbino e relativo valore economico. Resta comunque inteso che tale dotazione organica sarà ridefinita in coerenza con la organizzazione indicata dall'adottando Atto Aziendale, ex art. 3, comma 1-bis, del D.lgs.502/1992, in seguito alla sua adozione.

La dotazione organica tiene conto, altresì, del nuovo sistema di classificazione del personale del Comparto indicata dall'art.15 del CCNL del Comparto Sanità del 03/11/2022 che prevede il passaggio dalle quattro categorie (A),B),C),D)) e due livelli economici Bs e Ds, a cinque Aree corrispondenti a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori
- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e) Area del personale di elevata qualificazione.

Inoltre occorre prendere atto che a decorrere dal 1 gennaio 2023 sono posti ad esaurimento i seguenti profili professionali:

- a) nell'Area del personale di supporto: tutti i profili già ascritti alla ex categoria A; è confermato ad esaurimento il profilo di "Operatore tecnico addetto all'assistenza";
- b) nell'Area degli operatori: il profilo di "puericultrice"; sono confermati ad esaurimento i profili di "infermiere generico", "infermiere psichiatrico con un anno di corso", "massaggiatore" e "massofisioterapista";
- c) nell'Area degli assistenti: il profilo di "puericultrice senior"; sono confermati ad esaurimento i profili di "Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior", "Massaggiatore o massofisioterapista senior" e "operatore tecnico specializzato senior";
- d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D - livello economico Ds.

Il Piano dei fabbisogni viene illustrato negli allegati A1), A2), A3), che fanno parte integrante e sostanziale della presente determina, dai quali si evince il percorso intrapreso per la determinazione della spesa per il personale nel triennio 2024/2026. In particolare la spesa prevista dal fabbisogno del personale del triennio è stata calcolata, partendo dalla rideterminazione del costo effettivamente sostenuto nell'anno 2023 e del suo impatto nell'anno 2024 (trascinamento). A ciò è stato aggiunto il saldo della spesa che si prevede si realizzi tra assunzioni



e cessazioni degli anni 2024, 2025 e 2026, compreso il percorso di superamento del precariato ex art. 1 - comma 268 L. 234 del 30/12/2021 (Legge Finanziaria 2022), nonché il valore dei relativi costi di trascinamento. La dinamica e l'impatto della spesa del personale nel triennio 2024 e 2025-2026, derivante dalla Programmazione triennale dei Piani di fabbisogno, viene così esposta nell'allegato C).

Occorre precisare che il Piano in parola potrà essere aggiornato in virtù dell'applicazione dell'art.20 (progressione tra le aree) e seguenti del CCNL Personale Comparto del 21.11.2022, rientrando nell'attuazione del processo di riclassificazione del personale e di riordino dell'area.

Della presente determina e dei suoi contenuti è stata data informativa alle Organizzazioni Sindacali tramite comunicazione e-mail del 16 aprile 2024 e trasmissione del presente atto e allegati esplicativi.

La presente determina viene redatta dagli Uffici del Personale in quanto va a completare la trattazione della Programmazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale riportata nella Sezione 4 "Organizzazione e Capitale Umano" del PIAO di cui alla determina n. 90/2024 senza apportare variazioni comportanti ulteriori costi.

Tutto quanto premesso, richiamata e confermata la normativa indicata in premessa, occorre procedere all'adozione del presente schema di determina in relazione al quale i sottoscritti dichiarano di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990:

1. adottare, per le motivazioni riportate nell'istruttoria, il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 e Piano Occupazionale anno 2024 con conseguente integrazione integrazione della Sezione 4 "Organizzazione e Capitale Umano" della determina n. 90 del 31/01/2024;
2. adottare per le motivazioni indicate nel documento istruttorio il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2025-2026, come riportato negli allegati **A1), A2), A3)**, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente determina;
3. dare atto che il Piano di cui al precedente punto **2)** sarà aggiornato annualmente ed in presenza di eventuali nuovi indirizzi della programmazione sanitaria della Regione Marche, nonché di necessità aziendali finalizzate a garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza oltre all'attuazione dei D.M. 70/2015 e D.M. 77/2022;
4. dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato che interverranno a copertura di unità cessanti (a copertura del turn-over) ed al momento della redazione del presente atto non conosciute si considerano autorizzate nel rispetto del tetto di spesa;
5. adottare il Piano di stabilizzazione di cui all'art. 1- comma 268 L. 234 del 30/12/2021 (Legge Finanziaria 2022). finalizzato alle operazioni di riduzione del precariato di cui al prospetto allegato **B)**, dando atto che è contenuto nel Piano di cui al precedente punto 2;
6. indicare la consistenza della dotazione organica dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino", nel prospetto allegato **D)** alla presente determina, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che la stessa potrà essere aggiornata annualmente in coerenza con il Piano dei fabbisogni;
7. dichiarare che il Piano Triennale dei fabbisogni di cui al precedente **punto 2)** rispetta il costo del personale, nei termini indicati dalla direttiva vincolante di cui alla DGRM n. 92 del 30/01/2024, pari ad



€ 192.552.000;

8. dare atto che il Piano Occupazionale anno 2024 è coerente con il bilancio preventivo di cui alla DGRM 2074 del 29/12/2023 e alla determina n. 89 del 30/01/2024 "*Bilancio economico preventivo per l'anno 2024. bilancio di previsione pluriennale 2024-2026. Adozione*";
9. dare atto che il Piano dei fabbisogni di cui al precedente punto 1 rispetta i vincoli normativi in materia di rapporti di lavoro flessibile di cui al D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e alla Legge Regionale 33/2014;
10. dare atto della avvenuta informativa alle Organizzazioni Sindacali del personale della Dirigenza Sanitaria e del Personale del Comparto in merito alla presente determina;
11. precisare che l'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino ha costituito con determina n. 1455 del 15/12/2023 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
12. dare atto che, a norma dell'art. 39, comma 8, della L.R. 19/2022, la presente determina è sottoposta al controllo regionale;
13. trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale per le valutazioni di competenza ex art. 3-ter del D.Lgs. 502/1992 e ss.mm.ii.;

Si richiede la pubblicazione all'Albo on line: INTEGRALE

Il dirigente
UOC Gestione ed Amm.zione Risorse Umane
Dott.ssa Cristiana Fraternale

Il dirigente
UOC Gestione Risorse Umane
Dott. Paolo Pierella

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

N.6 allegati:

1. Allegato A1) Piano Occupazionale 2024;
2. Allegato A2) Fabbisogno personale 2025;
3. Allegato A3) Fabbisogno personale 2026;
4. Allegato B) Piano di stabilizzazione;
5. Allegato C) Riepilogo Piani Occupazionali 2024-2026;
6. Allegato D) Dotazione organica.

