

ASL  
VITERBO

DIREZIONE GENERALE

VIA ENRICO FERMI, 15 - 01100 VITERBO

TEL. 0761-237001 Fax 0761-237006

PROT.N° 15890

REGIONE  
LAZIO

VITERBO, 26-2-2021

Alla Regione Lazio  
Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria  
Area Risorse Umane  
[arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it](mailto:arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it)

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno 2020-2022

Si riscontra la nota di Codesta Regione prot.n. U.0113091 del 5 febbraio 2021, di pari oggetto, e si comunica quanto segue.

Questa Azienda ha provveduto regolarmente ed in modo completo ad inviare a codesta Regione il proprio Piano Triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, con nota prot.n.70933 del 23 ottobre 2020.

A tal fine l'Azienda si è avvalsa delle tabelle e del format predefinito, inviati da codesta Regione.

Il piano di fabbisogno già inviato era corredato di relazione tecnica-illustrativa, che opportunamente si allega alla presente unitamente al piano medesimo.

Il piano di fabbisogno era stato redatto nel rispetto della dotazione organica aziendale, approvata con deliberazione n.1193 del 11 giugno 2020 e della relativa cornice economica-finanziaria ed è in corso di realizzazione e sarà attuato, previa relativa approvazione regionale, nei limiti del budget economico annualmente attribuito dalla Regione.

Ciò premesso, si provvede ora a trasmettere il piano di fabbisogno aggiornato per il triennio 2020-2022, predisposto tenendo conto delle cessazioni dal servizio a vario titolo del personale, nel frattempo intervenute, che va pertanto reintegrato, nonché sulla base delle nuove necessità emerse, che richiedono anche una revisione qualitativa dell'organico aziendale, riguardante i profili professionali di dirigente statistico, collaboratore professionale amministrativo, collaboratore professionale amministrativo senior, collaboratore professionale tecnico di laboratorio, assistente amministrativo, assistente tecnico e operatore sociosanitario.

Per i suddetti profili del comparto, infatti, sono stati indette ed espletate le procedure di selezione per i passaggi verticali nell'ambito del sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 22 della legge n.75/2017.

L'Azienda intende avvalersi della facoltà di procedere con il reclutamento del personale con la suddetta modalità per l'intero triennio 2020-2022, anche mediante utilizzazione delle graduatorie di merito relative alle procedure espletate.

Si evidenzia che il piano triennale di fabbisogno 2020-2022 aggiornato, rientra nella cornice economico-finanziaria del bilancio di previsione anno 2021, trasmesso ai competenti organi regionali nel mese di dicembre 2020. Nel suddetto bilancio di previsione 2021, con riferimento al costo del personale dipendente, è stato richiesto un budget di € 155.899.296,81, il quale, in applicazione della Legge di bilancio 2021- art.1, comma 407, prevede che l'indennità di esclusività a partire dal 1 gennaio 2021 va incrementata automaticamente nella misura del 27%.

Pertanto, il costo dell'indennità in argomento, subisce un incremento per l'annualità 2021 di circa € 1.760.000,00. Tale importo genera, a sua volta, un incremento del budget previsionale del personale dipendente anno 2021 in misura pari a circa € 157.700.000,00.

Per quanto, invece, attiene alla copertura del fabbisogno Covid, l'Azienda ha provveduto recentemente ad inviare la rilevazione del personale dedicato all'emergenza Covid, per il periodo da marzo a dicembre 2020 e poi dal mese di gennaio 2021 al 31 marzo 2021, con nota prot.n.11958 del 12 febbraio 2021.

Al riguardo, ci si riserva di inviare eventuali ulteriori richieste di personale, anche sulla base delle nuove disposizioni in materia di reclutamento delle risorse umane durante il periodo emergenziale, che codesta Regione ha preannunciato di inviare con nota prot.U0158848 del 19 febbraio 2021.

Cordiali saluti

Il Direttore Amministrativo  
Dott.ssa Maria Luisa Velardi

Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Antonella Proietti

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Daniela Donetti

Il Direttore U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane  
Dott. Rocco Doganiero  
[risorse.umane@asl.vt.it](mailto:risorse.umane@asl.vt.it)

Il Dirigente Amministrativo  
U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane  
Dott.ssa Loredana Rasori

Almena Nasetti tel.0761-237334  
e-mail [almena.nasetti@asl.vt.it](mailto:almena.nasetti@asl.vt.it)



ASL  
VITERBO

DIREZIONE GENERALE

VIA ENRICO FERMI, 15 - 01100 VITERBO  
TEL. 0761-237001 Fax 0761-237006



REGIONE  
LAZIO

PROT.N° 70933

VITERBO, 23 OTTOBRE 2020

Alla Regione Lazio  
Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria  
Area Risorse Umane  
[arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it](mailto:arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it)  
[cfrancia@regione.lazio.it](mailto:cfrancia@regione.lazio.it)

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno 2020-2022.

Con riferimento alla nota regionale prot.n.U0876438 del 13/10/2020, si trasmette in allegato, debitamente compilata la tabella di rilevazione del "Fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022", con allegata relazione illustrativa.

Il Direttore Amministrativo  
Dott.ssa Maria Luisa Velardi

Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Antonella Proietti

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Daniela Dopetti

Il Direttore  
U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane  
Dott. Rocco Doganiero

Responsabile del procedimento  
Almena Nasetti tel. 0761-237334  
e-mail [almena.nasetti@asl.vt.it](mailto:almena.nasetti@asl.vt.it)

## Relazione Piano Assunzionale ASL Viterbo 2020- 2022

### PREMESSA

Il Piano Assunzionale della ASL di Viterbo 2020-2022 è stato redatto in coerenza con il Piano Strategico 2020-2022 approvato con deliberazione n. 1007 del 19 maggio 2020 e con l'organizzazione prevista dal vigente Atto di Autonomia Aziendale approvato con DCA 501 del 13/12/2018, tenendo conto degli standard individuati dal DCA 257/2017 che recepisce il DM 70/2016.

La predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale persegue l'obiettivo di coniugare l'ottimale impiego delle risorse con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini nel rispetto degli equilibri finanziari.

Le valutazioni contenute nella presente relazione si riferiscono ai fabbisogni ordinari nell'ambito degli atti aziendali di programmazione. Per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa regionale di riferimento, l'Azienda sta seguendo misure straordinarie per il reclutamento del personale sanitario in deroga rispetto alle ordinarie procedure autorizzative.

Inoltre, in linea con quanto dettato nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto 8 maggio 2018), sono state adottate logiche e metodologie ispirate al superamento del concetto di dotazione organica, rilevando le effettive esigenze delle unità produttive sotto il duplice profilo quantitativo e qualitativo.

Nell'ambito dell'analisi qualitativa rientra l'analisi dei processi, delle funzioni, delle linee di attività delle singole unità operative e la valutazione della complessità organizzativa dell'unità produttiva, nonché il ruolo all'interno delle reti di cura aziendali e regionali.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale tiene conto anche delle risorse provenienti dalla specialistica ambulatoriale convenzionata, del piano annuale delle prestazioni aggiuntive.

La Direzione Strategica adotta una serie di azioni atte a garantire l'erogazione dei LEA con adeguati standard di appropriatezza ed efficacia, assicurando la continuità assistenziale anche attraverso la implementazione delle reti e dei PDTA sia in ambito ospedaliero che territoriale.

In ambito ospedaliero i fabbisogni di risorse umane tengono conto complessivamente della complessità e della articolazione delle attività assistenziali e delle missioni prioritarie del reparto di assegnazione; le attività considerate comprendono i percorsi di accettazione, diagnosi e cura in ambito medico e chirurgico e le relative attività ambulatoriali precedenti e successive ad essi correlate, considerando altresì la organizzazione in aree omogenee per intensità di cure e complessità assistenziale.

Va evidenziato che il "fabbisogno a tendere" della ASL di Viterbo, per la parte ospedaliera, deve necessariamente tenere conto dell'incremento dei posti letto nel corso degli anni 2020-2021-2022, periodo in cui, grazie al completamento dei lavori di Belcolle e ad ulteriori interventi di ristrutturazione dei P.O. periferici, si passerà da 566 a 677 posti letto, coerentemente a quanto previsto dal DCA 257 del 5 luglio 2017 "Programmazione della rete ospedaliera nel biennio 2017-2018, in conformità agli standard previsti nel D.M. 70/2015".

In ambito territoriale nella definizione del fabbisogno di personale si è tenuto conto oltre che delle linee di attività e delle relative normative di riferimento, dell'implementazione dei PDTA per la gestione delle patologie croniche, degli aspetti organizzativi e delle numerose sedi di erogazione, vista la complessità orografica della ASL di Viterbo (60 comuni per 320.000 abitanti).



Normativa nazionale e regionale di riferimento:

DCA 8/2011

DCA 265/2014

DCA 259/2014

DCA 152/2014 - Rete per la salute della donna della Coppia e del Bambino

DCA 219/2014

DCA 274/2016

DM 70/2015

DCA 581/2015

DCA 257 /2017

DCA 52/2017

DCA 303/2019

DCA 378/2019

DCA 98/2020

Determinazione regionale n. G02738 del 13.03.2020

Nota Regione Lazio n° 259999 GR/11/23 del 13/5/2015 "Criteri generali per la determinazione della dotazione organica nelle Aziende ed Enti del SSR.

Decreto 8 maggio 2018 Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

### **Analisi del fabbisogno di personale della Dirigenza**

La metodologia per la determinazione del fabbisogno assunzionale ha come modello di riferimento per i presidi ospedalieri l'organizzazione per aree omogenee di assistenza e la complessità assistenziale, cui si aggiungono modelli operativi assistenziali funzionali all'implementazione delle reti e dei PDTA sia in ambito ospedaliero che territoriale.

Per le discipline con aree di degenza il fabbisogno è stato parametrato su: standard basati sul numero dei posti letto e sui livelli di complessità assistenziale (fabbisogno minimo, c.d. metabolismo basale), nonché sul livello della produzione e sul ruolo dei presidi (hub, spoke) nella rete di riferimento.

Gli standard di riferimento del personale medico in relazione al numero dei posti letto previsti, comprensivi del numero dei posti letto di day hospital e day surgery a alla complessità assistenziale della struttura considerata, sono così determinati:

Medici di Reparto di degenza per p.l. attivati

- Bassa Complessità: 0.24 (area medica); 0.28 (area chirurgica)
- Media Complessità: 0.30 (area medica); 0.34 (area chirurgica)
- Alta Complessità: 0.42 (area medica); 0.46 (area chirurgica)



Per la classificazione delle discipline per livello di complessità si fa riferimento alle indicazioni della Nota Regione Lazio n° 259999 GR/11/23 del 13/5/2015 "Criteri generali per la determinazione della dotazione organica nelle Aziende ed Enti del SSN.

Per la determinazione del personale medico necessario per le attività di guardia si è fatto riferimento alle ore di lavoro annuo necessario all'espletamento di un turno di guardia equivalente a 3 FTE, prevedendo una guardia per area omogenea ogni 100 posti letto (area medica e area chirurgica) e guardie per singole unità operative per: anestesia, rianimazione, TIN, ostetricia e ginecologia, pediatria, mentre per le altre discipline specialistiche le guardie sono sostituite dalle reperibilità.

I parametri della dotazione organica di personale medico dei Pronto Soccorsi sono correlati al numero effettivo di accessi annui secondo il presente prospetto:

Medici di PS per n° di accessi

- 6 medici fino a 5000 accessi
- 9 medici fino a 25000 accessi
- 1 ulteriore medico ogni ulteriori 5000 accessi

Il fabbisogno di personale di medici e della dirigenza sanitaria dei Servizi clinici diagnostici e terapeutici, servizi di staff ed igienico-organizzativi (es. UU.OO. di anatomia patologica, genetica medica, laboratorio analisi, radiodiagnostica, radioterapia, medicina nucleare, anestesia, medicina trasfusionale, Direzione Sanitaria, etc) è calcolato sulla base di: linee di attività, volumi di attività, n° sedi di produzione e relativa distribuzione geografica.

Per i servizi nell'ambito dei quali sono adottate in via ordinaria pratiche diagnostiche e terapeutiche con strumentazioni complesse ad elevato impegno professionale (ad es. gastroenterologia, dialisi e simili) o all'interno dei quali sono presenti le alte tecnologie, il fabbisogno è parametrato alle linee di attività, ai volumi di attività prestati, al n° dei punti di produzione e alla distribuzione geografica degli stessi, tenendo conto della complessità orografica della ASL di Viterbo.

In ambito territoriale nella definizione del fabbisogno assunzionale si è tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Atto Aziendale, delle azioni specifiche previste nel Piano Strategico, delle linee di attività e delle relative normative di riferimento, dell'implementazione delle reti e dei PDTA per la gestione delle patologie croniche. Va sottolineato l'aspetto organizzativo relativo alle numerose sedi di erogazione, vista la complessità orografica della ASL di Viterbo (60 comuni per 320.000 abitanti).

Nell'ottica di un razionale utilizzo delle risorse, nella riorganizzazione dei processi, dei percorsi e delle reti aziendali, sono stati valorizzati i ruoli e le attività della dirigenza sanitaria non medica e del comparto, utilizzando i medici per gli aspetti più specifici e tecnici.

In tal senso, è stato regolamentato il sistema di Networking aziendale che consente di superare la frammentazione erogativa conseguente ad un sistema ancora troppo incentrato sull'autonomia programmatoria delle singole unità operative.

Tale evoluzione del modello organizzativo favorisce la centralizzazione del paziente nel percorso di cura, la differenziazione dei contributi professionali, l'utilizzo più efficiente delle risorse umane, anche attraverso il raccordo dell'attività dei medici specialisti ambulatoriali con i medici ospedalieri.

Il presente aggiornamento del Piano Assunzionale 2020-2022 per la Dirigenza tiene conto di quanto già comunicato con nota n° 43495 del 31/05/2019 e nota prot.87001 del 15.11.2019 relativamente a:

- implementazione della rete consultoriale con stima del relativo fabbisogno, che vede un incremento delle figure di pediatri (+8 pediatri nel 2020 +4 pediatri nel 2021), (+2 ginecologi nel 2020 +4 ginecologi nel 2021) per avvicinarsi agli standard previsti dal DCA 152/2012, come richiesto dall'Area Risorse Umane della Regione Lazio con nota 9065 del 01.02.2019;



- aumento del numero di medici infettivologi (+4) ed internisti (+3) per la copertura h24 della guardia medica presso la casa circondariale di Viterbo, fino ad oggi sostenuta da personale non strutturato in orario aggiuntivo o con contratto libero- professionale

Si rappresenta che per gli Incarichi di Direttore di Struttura Complessa anno 2020, l'Azienda è stata autorizzata con DCA n. U0098 del 22 luglio 2020 all'espletamento di n. 13 avvisi per il conferimento dei seguenti incarichi:

- UOC Gastroenterologia Endoscopia Digestiva Aziendale;
- UOC Neurologia e UTN;
- UOC Radioterapia;
- UOC Chirurgia Vascolare;
- UOC Diagnostica per Immagini;
- UOC Dipendenze;
- UOC Centro di riferimento Regionale Amianto;
- UOC Servizio Veterinario Ispezione alimenti di origine animale;
- UOC Psicologia;
- UOC Cardiologia per lo studio funzionale dell'elettrofisiologia;
- UOC Medicina Generale e Coordinamento clinico Acquapendente;
- UOC Riabilitazione Rete Territoriale;
- UOC Oculistica e rete Territoriale.

Con successiva comunicazione saranno richieste le autorizzazioni per l'indizione delle procedure relative agli Incarichi di Direttore di Struttura Complessa per l'anno 2021.

### **Analisi del fabbisogno di personale delle Professioni Sanitarie e Sociali**

Nell'ambito della gestione delle risorse umane, in linea con quanto dettato nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto 8 Maggio 2018), la UOC Governo delle Professioni Sanitarie della ASL di Viterbo, ha adottato logiche e metodologie nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale ispirate al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze delle unità produttive.

Si rappresenta che nel corso dell'anno 2020 si è proceduto con l'assunzione di n. 1 Dirigente delle Professioni sanitarie infermieristiche e per l'anno 2021 si procederà di n. 1 Dirigente per la Prevenzione.

L'analisi organizzativa indispensabile prevede una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo: quantitativo e qualitativo.

### Analisi Quantitativa.

E' il risultato numerico delle unità necessarie secondo parametri che definiscono un fabbisogno standard delle attività omogenee o per processi che vengono gestiti.

Tale analisi si basa su una metodologia di valutazione dei piani di fabbisogno del personale distinto per ambiti di produttività e per profili professionali; esso ricomprende l'ambito ospedaliero delle degenze (Ospedali Belcolle -Montefiascone, Acquapendente, Civita Castellana e Tarquinia) e del Territorio per il personale infermieristico ed OSS.

I criteri adottati prevedono:

- a) Ore medie lavorate/anno da una unità di personale Full Time (sulla base dei valori medi riscontrati su base nazionale) secondo le indicazioni fornite dalla Regione Lazio (ottobre 2018) – documento "Stile ed indirizzi della programmazione sanitaria regionale" così definite:

Per Unità infermieristiche: 1480 ore FTE

Per Unità Personale di supporto OSS: 1480 ore FTE.

Per l'attività di degenza il metodo prevede un fabbisogno di personale individuato in base ad alcuni assunti organizzativi dettati dalla Regione Lazio:

- b) La definizione di Aree
- c) La collocazione delle UU.OO. all'interno delle Aree secondo le indicazioni regionali
- d) Il n° di posti letto
- e) Le ore medie annue lavorate per Profilo Professionale
- f) La complessità assistenziale così come definita per ogni singola UO dalla nota della regione Lazio n 259999 del 13/05/2015 "Criteri Generali per la determinazione delle dotazioni organiche nelle Aziende ed Enti del SSR.
- g) I Criteri per l'assegnazione del personale del comparto (Minutaggio Assistenza per paziente/die).
- h) Il personale infermieristico dedicato alle attività ambulatoriali è stato imputato in termini percentuali rispetto a quanto calcolato per le attività di degenza nella misura del 7-13%.

La determinazione del n° di Infermieri necessari per le attività di degenza avviene tramite l'utilizzo di un minutaggio pz/die per Area omogenea. Il metodo prevede per ciascuna area omogenea un valore Minimo e Massimo di minuti erogabili per paziente.

Il fabbisogno per l'attività di degenza è in ogni caso definito per singola Unità Operativa e il metodo prevede che per ogni Unità produttiva è comunque definito un Fabbisogno Minimo cosiddetto "Metabolismo Basale" per garantire il mantenimento in servizio del reparto (Turno Minimo).

Il fabbisogno complessivo sarà dato dunque dalla sommatoria delle necessità organizzative delle singole strutture.

Sono presenti parametri ad hoc per Aree specifiche:

- Area Materno infantile: DCA 56/2010, DCA 90/2010, DCA 8/2011, DCA257/2017, DCA8/2018; è previsto un numero minimo di operatori sanitari in relazione al numero dei posti letto e al n dei parti.
- Nefrologia e Dialisi: personale del comparto per postazione dialitica
- Servizi di radiologia, Servizi di Laboratorio: fabbisogno per assicurare il "turno minimo" a garanzia dell'attività;
- Sala Operatoria: determinato in base al numero delle sedute



Il fabbisogno per il personale OSS è espresso in FTE utilizzando gli standard di minutaggio per Aree e per livello di complessità analogamente a quello degli infermieri.

### Analisi qualitativa

Secondo le Linee Guida del Decreto n 8 del 08/05/2018 "Linee guida per la predisposizione dei piani di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il concetto di fabbisogno del personale implica un'attività di analisi anche qualitativa.

In questo ambito rientra l'analisi dei processi, delle funzioni, delle linee di attività che insistono direttamente o indirettamente sulle singole Unità produttive e non sono collegabili direttamente al parametro Posto Letto ma sono più realisticamente collegate alla complessità organizzativa, strutturale o al ruolo che una data unità produttiva ha all'interno del contesto organizzativo.

L'analisi qualitativa è stata condotta rispetto al contesto dei singoli punti di produzione

In sede di elaborazione infatti il piano quantitativo e qualitativo devono convivere ritenendo che le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse e dell'allocazione delle risorse previste dal PFTP.

Il metodo di valutazione del fabbisogno del personale infermieristico territoriale della ASL-VT a garanzia di una dotazione minima di personale si è concentrato sulla valutazione delle strutture esistenti nei tre Distretti socio sanitari denominati A, B, C, nel Dipartimento di Prevenzione, nel Dipartimento di Salute Mentale e nel Dipartimento dell'Offerta e delle Cure Primarie sulla qualifica CPS Infermiere. Il metodo è definito per singolo servizio - per lo più ambulatoriale - e il fabbisogno complessivo è dato dalla sommatoria delle necessità organizzative delle singole strutture.

Ai fini dell'applicazione del metodo si è reso necessario definire correttamente il contesto attuale della rete territoriale dei servizi offerti, le ore medie annue lavorate dallo specifico profilo professionale dell'infermiere quantificate sulla base dei valori medi riscontrati su base regionale in 1480 FTE, della Nota Regione Lazio n. 259999 e del 13.05.2015, dalle fonti normative specifiche per il calcolo del fabbisogno di personale per il Dipartimento di Salute Mentale, Prevenzione, ADI e ADIAI, SERD, e per il servizio vaccinale la Delibera del Direttore Generale n. 955 del 20/06/2017.

Tuttavia i criteri per le attività svolte in regime ambulatoriale rimangono al momento una evidente criticità, poiché non è stato mai definito in maniera puntuale il tempario dell'assistenza diretta e quello dell'assistenza indiretta infermieristica (gestione agende appuntamenti, registrazioni informatizzate e cartacee, report di verifica dei servizi esternalizzati, gestione magazzino, controllo apparecchiature elettromedicali, presidi medico chirurgici, passaggio consegne, discussione casi).

Nel lavoro, è stata quantificata l'assistenza diretta come coincidente con le ore di specialistica ambulatoriale e l'assistenza indiretta con un valore costante di 75 minuti ogni 24 ore di attività diretta. La somma dei due minutaggi di assistenza, raffrontata con il Full Time Equivalent - FTE (1480h anno) ha consentito la determinazione del fabbisogno infermieristico per l'ambito ambulatoriale.

### **Analisi del fabbisogno di ore di specialistica ambulatoriale**

L'analisi del fabbisogno di ore di specialistica ambulatoriale è stato correlato ai profili di salute dei 3 Distretti A, B e C della ASL di Viterbo, correlandolo direttamente all'intero Piano assunzionale.

E' stata effettuata una valutazione integrata tra le professionalità presenti e contemplando ipotesi di conversione professionale in rapporto alla analisi domanda offerta è stato definito il Piano di acquisizione di ore di specialistica ambulatoriale anche per l'anno 2020 nelle seguenti branche:

- geriatria per le necessità dell'assistenza domiciliare e dell'Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale
  - fisiochinesiterapia per la redazione del piano di assistenza domiciliare
  - oculistica e ortopedia per abbattimento lista di attesa
  - pneumologia per la rete della BPCO e abbattimento liste di attesa
  - biologia per la lettura dei test dello screening del colon retto
- per gli anni 2021 e 2022 sono state inserite le ore delle professionalità che cessano dal servizio.

### **Analisi del fabbisogno di personale amministrativo**

Il fabbisogno del personale amministrativo, è stato analizzato considerando le professionalità e le relative competenze necessarie all'Azienda per ottimizzare l'impiego delle risorse finanziarie disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi del piano della performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

L'Azienda adotta soluzioni organizzative adeguate alle proprie specifiche esigenze gestionali, orientate alla flessibilità ed alla responsabilizzazione diffusa sia in termini di risultati assistenziali che di risultati gestionali ed economici sulla base delle risorse assegnate.

Sono state individuate le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio le nuove tecnologie e piattaforme informatiche.

Sono state valutate quindi le professionalità presenti e quelle mancanti, contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'Azienda, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto si sono analizzati i fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire, si è inoltre analizzata la coerenza dei valori numerici in termini di teste/costi;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Azienda stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare, non dimenticando le attività definite dalla Regione attraverso i DCA ed atti di programmazione.

L' Azienda promuove la formazione e l'aggiornamento continuo del personale, attraverso un apposito piano formativo aziendale ed attraverso altri strumenti di formazione.

Quindi il fabbisogno prevede Dirigenti e personale amministrativo del comparto finalizzato a presidiare le aree più strategiche, quali:

- Risorse Umane, in considerazione dell'esigenza di iniziare una politica della gestione delle risorse umane, a fronte delle procedure di stabilizzazione del personale precario e dei concorsi che l'Azienda ha programmato sia in area aggregata sia in forma autonoma. Inoltre si è tenuto conto del potenziamento necessario in questa area, al fine di avere un numero adeguato di risorse in considerazione del prossime cessazioni dal servizio per collocamento a riposo;
- Bilancio, in previsione del completamento del processo riorganizzativo atto a raggiungere la certificazione del bilancio e l'esigenza di attuare adempimenti normativi quali la fatturazione elettronica e l'ordine elettronico, che richiedono una attenta gestione dei processi interessati per un corretto rispetto della tempistica richiesta dalla Regione.

Un'attenzione è stata rivolta alla informatizzazione dell'Azienda, al nuovo sistema amministrativo contabile, il codice degli appalti e la nuova politica delle infrastrutture (gestore di progetto complesso; gestore di rete).

Tutta la dirigenza ed in particolare quella apicale, deve perseguire l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, prevedendo la riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo, ma per raggiungere tale obiettivo si rende necessario acquisire nuove competenze, riconducibili al personale del comparto, per meglio avviare le funzioni sopra enunciate. Il personale del comparto, così come indicato nella scheda del PTFP 2020-2022, potrà contribuire a sostenere i processi di cambiamento organizzativo e ad incentivare comportamenti innovativi.

La gestione delle Risorse Umane deve perseguire i principi di razionalizzazione, riorganizzazione e programmazione, in quanto dopo un decennio di blocco totale delle assunzioni è necessaria una efficiente allocazione ed una ottimizzazione delle risorse umane disponibili, contemperando una improcrastinabile fase di reclutamento del personale amministrativo, professionale e tecnico atta a soddisfare le esigenze aziendali e a garantire la piena ed effettiva copertura di tutte le funzioni amministrative.

Il suddetto piano triennale è stato redatto nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale. In particolare, dell'articolo 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, i cui contenuti sono stati confermati dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 e successive modificazioni, che stabilisce che gli Enti del SSN concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'Irap, al netto delle spese per i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenute successivamente al 2004, non superi il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4%.

Il piano del fabbisogno per l'anno 2020 rispetta il vincolo del budget attribuito in sede di concordamento regionale pari ad €153.894.560, mentre per il 2021 e per il 2022 rispetta il vincolo dell'ammontare della spesa dell'anno 2004 diminuita dell'1,4%, attestando quindi la compatibilità della spesa portata dalle nuove assunzioni.

Per gli anni 2021 e 2022 è stato pianificato il piano assunzionale prevedendo la copertura del 100% del personale cessato, che produce un risparmio stimato legato alle cessazioni pari ad € 3.390.000 per l'anno 2020, pari ad €3.235.649 per l'anno 2021 e pari ad €1.242.533 per l'anno 2022.

Con il reclutamento di personale previsto nel PTFP 2020-2022 saranno rimodulate le ore di prestazioni orarie aggiuntive, prevedendo un abbattimento progressivo dell'acquisto di ore in prestazione aggiuntiva, con la finalità di ridurre le liste d'attesa mediante l'utilizzo di personale assunto a tempo indeterminato. E' prevista inoltre, mediante la completa attuazione del piano triennale di fabbisogno la conclusione progressiva degli incarichi libero professionali di cui all'art.7 comma 6 del D.lgs n. 165/2001 attualmente in essere, che riguardano i profili della Dirigenza Medica relativi alle discipline dove è presente una grave carenza di organico, precisamente le discipline di radiodiagnostica, anestesia e rianimazione, medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza, oncologia, pediatria e medicina interna da assegnare presso la casa circondariale.

Il piano inoltre, è correlato anche al programma assunzionale delle categorie protette ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle percentuali indicate nella normativa vigente.

L'Azienda intende avvalersi della facoltà prevista dall'art. 22, comma 15, del Decreto legislativo n. 75/2017, avviando, nei limiti percentuali previsti, le procedure di selezione finalizzate, da un lato, alla valorizzazione delle professionalità interne e, dall'altro, a porre le condizioni in termini di risorsa umana per poter far fronte ai nuovi adempimenti introdotti dalle disposizioni normative, nazionali e regionali, procedendo ad inserire il personale interessato in settori specifici, tenendo conto dei titoli di studio e della professionalità e competenza acquisita nel corso della carriera.

In particolare l'Azienda ha già avviato un percorso di crescita professionale, riconoscendo la necessità di una programmazione assunzionale per le seguenti figure: Collaboratori amministrativi, Assistenti amministrativi, Collaboratori tecnici e Assistenti tecnici.

Nell'ultimo triennio L'Azienda ha rivisitato per linee di attività, mediante la mappatura dei processi la Dotazione organica considerando con attenzione la carenza di personale nelle singole strutture amministrative e tecniche.

E' stata prevista l'assunzione di n. 15 *Collaboratori amministrativi* reclutati dal concorso in area aggregata con la ASL di Latina e Frosinone, al fine di acquisire professionalità nuove con competenze informatiche adeguate.

Inoltre per quanto attiene gli *Assistenti tecnici* sono stati previsti nel piano assunzionale n. 12 posti per la carenza di tale figura professionale, sia presso l'area tecnica che presso l'area informatica. La programmazione assunzionale di n. 12 assistenti tecnici sarà ripartita mediante l'assunzione di n. 6 assistenti tecnici con procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 c. 2 del D.lgs. 75/2017 e mediante l'assunzione di n. 6 assistenti tecnici con procedura concorsuale. Gli ulteriori n.6 posti necessari per il profilo professionale di assistente tecnico, non presenti nella dotazione organica attualmente deliberata, saranno rinvenuti mediante la trasformazione di n. 6 posti di assistente amministrativo.

In particolare si ritiene opportuno programmare il fabbisogno assunzionale di n. 2 *Collaboratori tecnici informatici* e di n. 2 *Collaboratori tecnici ingegneri edili* al fine di rendere stabili le funzioni del settore informatico e tecnico, a fronte delle innumerevoli attività in cui si richiede la figura di un Responsabile del procedimento che abbia specifiche competenze tecnico-professionali previste obbligatoriamente dalla normativa vigente.

In particolare, le necessità emerse, evidenziate anche nell'Atto Aziendale, sono le seguenti:

per quanto riguarda il profilo di *Collaboratore amministrativo*

- tali figure professionali, n. 23 di cui n. 7 ex art. 22 D.lgs. 75/17, saranno inseriti nelle seguenti linee di attività:

#### U.O.C. Bilancio

- implementazione dei processi concernenti i Piani Attuativi di Certificabilità (PAC) e le certificazioni di bilancio;

#### U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane

- implementazione dell'informatizzazione delle procedure di reclutamento;
- monitoraggio della spesa del personale e piattaforma informatizzata per il ciclo della performance individuale e delle progressioni orizzontali;
- Applicazione del nuovi CCNL;
- implementazione in materia previdenziale e ricostruzione contributiva;

#### U.O.C. E-Procurement

- implementazione della funzione alla programmazione acquisti, procedure di gara e affidamenti,

#### Distretti

- costituzione di un ufficio centrale per la liquidazione delle fatture in vista dell'ordine e della fatturazione elettronica,

per il profilo di *Assistente amministrativo*

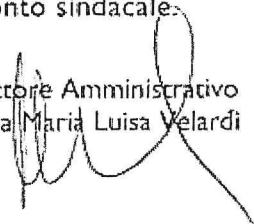
- tali professionalità, n. 18 di cui n. 5 ex art. 22 D.lgs. 75/17, saranno posizionati nei vari settori aziendali al fine di contribuire all'avvio del sistema amministrativo-contabile;

per il profilo di *Assistente tecnico* l'incremento di tale profilo professionale è finalizzato alle consolidate attività riferite all'Anagrafe zootecnica che precedentemente era svolta dall'Istituto Zooprofilattico;

per le progressioni verticali ex art. 22 D.lgs. 75/17 da Ausiliari ad O.S.S. n. 13. Tali progressioni sono finalizzate alla valorizzazione del personale e a fronteggiare le esigenze aziendali e saranno perfezionate entro il 31.12.2020.

Si evidenzia che si procederà a modificare la dotazione organica aziendale, approvata con deliberazione n. 1193 del 11.06.2020, sulla base del Piano triennale del fabbisogno 2020-2022 dopo il previsto confronto sindacale.

Il Direttore Amministrativo  
Dott.ssa Maria Luisa Velardi



Il Direttore Sanitario  
Dott.ssa Antonella Proietti

