



Azienda ULSS n. 1 Dolomiti

Codice Fiscale e Partita IVA: 00300650256

Sede legale: via Feltre n. 57 – 32100 BELLUNO

Centralino Belluno: 0437 516111 - Centralino Feltre: 0439 8831

PEC: protocollo.aulss1@pecveneto.it

Belluno, 21 settembre 2018

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020

PREMESSA

Il D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, ha novellato in più parti il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165. In particolare, ha modificato e integrato gli art. 6 e 6 bis e ha introdotto l'art. 6 ter, apportando sostanziali modifiche alla materia dei fabbisogni di personale, con lo scopo di innovare la logica e la metodologia per la loro determinazione da parte delle singole amministrazioni.

Il sistema introdotto ha consolidato il ruolo assegnato al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), con l'obiettivo di realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è lo strumento che individua, in termini qualitativi (per profilo) e quantitativi (per ore nel triennio), le risorse umane necessarie a porre in essere le prestazioni che le amministrazioni sono tenute ad erogare, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro e dagli altri istituti utilizzati.

La dotazione organica è lo strumento che, facendo riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, individua, in termini qualitativi (per profilo) e quantitativi (per numero di teste), il personale con rapporto di lavoro dipendente che le singole amministrazioni ritengono necessario per garantire le prestazioni che sono tenute ad erogare.

La determinazione della dotazione organica è, quindi, una conseguenza della formulazione del Piano dei Fabbisogni di Personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nel rispetto dei limiti delle disponibilità finanziarie derivanti anche da vincoli nazionali e regionali.

Le disposizioni di riferimento, oltre agli artt. 6, 6 bis e 6 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, sono le seguenti:

- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del

27.7.2018. Le linee di indirizzo prevedono una specifica sezione dedicata alle aziende ed enti del SSN;

- D.G.R.V. n. 677 del 15.5.2018 “Piani triennali dei fabbisogni di personale delle aziende ed enti del SSR ex art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001: incarico al Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale di emanare indicazioni operative per l'applicazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" contenute nello schema di decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione sul quale nella seduta del 19 aprile 2018 è stata sancita l'intesa in sede di Conferenza Unificata”;
- Nota prot. n. 198914 del 29.5.2018 del Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale con indicazioni operative per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale.

L'AZIENDA ULSS N. 1 DOLOMITI

La L.R. 25.10.2016, n. 19, ha ridefinito, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'assetto organizzativo delle Aziende ULSS della Regione Veneto. Per effetto delle disposizioni nella stessa contenute, l'Azienda ULSS n. 1 di Belluno ha modificato la propria denominazione in “Azienda ULSS n. 1 Dolomiti”, mantenendo la sede legale in Belluno, ed ha incorporato la soppressa Azienda ULSS n. 2 di Feltre.

L'estensione territoriale dell'Azienda ULSS n. 1 Dolomiti corrisponde alla Provincia di Belluno, che si sviluppa su un territorio, prevalentemente montano ed articolato in vallate, di 3.678 kmq, risultando la provincia più estesa del Veneto. Le caratteristiche geomorfologiche ed orografiche fanno sì che vi siano alti indici di dispersione abitativa e bassa densità demografica. Il territorio è caratterizzato anche da un alto indice di vecchiaia.

Il bacino di utenza è pari a n. 203.485 abitanti e la densità abitativa è di 57,3 abitanti per kmq (dati al 31.12.2017).

Il territorio è organizzato in due distretti: Distretto di Belluno, al quale afferiscono n. 46 Comuni, e Distretto di Feltre, al quale afferiscono n. 17 Comuni.

Per quanto attiene alle strutture ospedaliere, nel Distretto di Belluno, secondo la programmazione di cui alla D.G.R.V. n. 2122 del 19.11.2013 – Allegato C, è presente un presidio ospedaliero, articolato su tre sedi (oltre all'Ospedale di Cortina d'Ampezzo), con una dotazione di 35 strutture complesse (S.C.) e 542 posti letto (P.L.):

Ospedale di Belluno - Ospedale Hub a valenza provinciale	S.C.	27	PL	312
Ospedale di Agordo - Ospedale Nodo di Rete con specificità montana	S.C.	4	P.L.	84
Ospedale di Pieve di Cadore - Ospedale Nodo di Rete con specificità montana	S.C.	4	P.L.	76
Ospedale di Cortina d'Ampezzo - Dal 1°.7.2003 oggetto di sperimentazione gestionale, ai sensi dell'art. 9 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche e integrazioni, cessata con il 29.4.2017. Sono in corso le procedure per la trasformazione in struttura privata accreditata a indirizzo extraregionale, da assegnare con gara pubblica, ex D.G.R.V. n. 2122/2013, come modificata con D.G.R.V. n. 377 del 28.3.2017.				

Nel Distretto di Feltre, secondo la programmazione di cui alla D.G.R.V. n. 2122 del 19.11.2013 – Allegato C, è presente un presidio ospedaliero, articolato su due sedi, con una dotazione di 22 strutture complesse (S.C.) e 359 posti letto (P.L.):

Ospedale di Feltre - Presidio ospedaliero di rete	S.C.	21	P.L.	297
Ospedale di Lamon - Ospedale Nodo di Rete monospecialistico riabilitativo	S.C.	1	P.L.	62

Le altre strutture tecnico funzionali dell’Azienda sono:

- il Distretto di Belluno;
- il Distretto di Feltre;
- il Dipartimento di Prevenzione.

L'assetto organizzato dell’Azienda ULSS n. 1 Dolomiti, al quale si rinvia, è definito nell’Atto Aziendale, che, a seguito della verifica della sua conformità ai principi e ai contenuti delle linee guida in materia approvate con D.G.R.V. n. 1306 del 16.8.2017, è stato approvato con decreto del Direttore Generale dell’Area Sanità e Sociale della Regione Veneto n. 154 del 29.12.2017, pubblicato nel Bollettino Ufficiale Regione del Veneto Anno XLIX – Supplemento al n. 11 del 30.1.2018.

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 – 2020

Ad oggi, l’Azienda ULSS n. 1 Dolomiti registra notevoli difficoltà ad assumere personale con rapporto di dipendenza, in particolare medico e soprattutto appartenente alle discipline di anestesia e rianimazione, ostetricia e ginecologia, medicina e chirurgia d’emergenza e d’urgenza, medicina interna, ortopedia e traumatologia, pediatria, radiodiagnostica.

Rispetto all’effettivo fabbisogno aziendale – e non tenendo conto dei limiti delle disponibilità finanziarie derivanti dai vincoli nazionali e regionali – l’Azienda ULSS necessiterebbe di oltre n. 150 dirigenti medici dipendenti in più (la ricognizione della carenza di dirigenti medici è stata effettuata nel corrente mese di settembre).

Le difficoltà di assunzione sono dovute in parte alla diffusa carenza di offerta di specialisti sul mercato di lavoro, in particolare nelle discipline sopra citate, e in parte alle caratteristiche orografiche e alla bassa densità abitativa della Provincia.

Per sopperire alle carenze di organico e garantire le attività di assistenziali, l’Azienda ha la necessità di ricorrere ad altre forme di reperimento delle risorse umane, in particolare mediante l’acquisizione di prestazioni aggiuntive dai dirigenti medici in servizio e il ricorso alla stipula di contratti di lavoro autonomo, anche in supero dei limiti di spesa fissati. Tali soluzioni sono indispensabili per garantire le attività assistenziali anche nelle sedi marginali delle vallate dolomitiche.

Personale dipendente

L’Azienda ULSS, nonostante le criticità sopra evidenziate, è, comunque, intenzionata a privilegiare le assunzioni con rapporto di dipendenza rispetto alle altre forme di reclutamento delle risorse₃

umane. A tale proposito, si sottolinea, tuttavia, che i limiti di spesa per il personale dipendente hanno presentato un trend di forte ridimensionamento nel periodo 2012/2018.

Nell'anno 2018, i limiti di spesa per il personale dipendente saranno, in linea di massima, rispettati, tenuto conto che non sarà possibile effettuare tutte le assunzioni programmate per esito negativo delle procedure concorsuali attivate, compensate, in parte, da professionisti con rapporto di lavoro autonomo (con conseguente supero del limite spesa previsto).

Per gli anni 2019 e 2020, si prevede un aumento del personale dipendente di area sanitaria, rispetto a quello attualmente in servizio, confidando nel buon esito delle procedure concorsuali attivate.

Dovrà, infatti, essere assicurato il turn over del personale sanitario cessato dal servizio (sia dell'area dirigenziale, sia del comparto) e dovranno essere acquisiti nuovi professionisti, al fine di poter garantire adeguatamente le attività assistenziali, anche per rispettare la programmazione regionale, gli standard definiti al livello regionale ai sensi dell'art. 8 della L.R. 23/2012 e dell'art. 23 della L.R. 19/2016 (es. con DGRV n. 2718 del 24.12.2012, DGRV n. 2718 del 24.12.2012, DGRV n. 245 del 7.3.2017, DGRV n. 1833 del 14.11.2017, DGRV n. 655 del 15.5.2018, DGRV n. 797 dell'8.6.2018) e continuare a perseguire l'obiettivo del contenimento dei tempi di attesa delle prestazioni.

Le assunzioni sono, altresì, dirette a consentire un carico di lavoro appropriato al personale dipendente, con una organizzazione che possa assicurare il rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro".

Dovrà, inoltre, essere incrementato il personale dell'area tecnico – amministrativa, anche con figure dirigenziali, considerato che con l'attuale dotazione di personale, nonostante i provvedimenti di riorganizzazione adottati in applicazione della L.R. n. 19/2016, risulta estremamente difficoltoso garantire l'operatività delle unità operative dell'area medesima e dare attuazione all'Atto Aziendale, che ha introdotto importanti cambiamenti, anche con l'integrazione della *mission* delle UU.OO.CC. e l'istituzione di nuove UU.OO.SS. (es. Internal Auditing, Certificazione di bilancio, Gestione del patrimonio immobiliare). A tale proposito, si sottolinea che, fatte salve alcune assunzioni, effettuate in parte ai sensi della L. n. 68/1999 e successive modifiche e integrazioni, dal 2012 ad oggi il personale dell'area tecnico – amministrativa cessato dal servizio non è stato sostituito.

Al fine di adempiere agli obblighi di cui alla L. 12.3.1999, n. 68, e successive modifiche ed integrazioni, si dovrà procedere anche all'assunzione di ulteriore personale appartenente alle categorie protette, con l'obiettivo del raggiungimento delle quote di riserva previste dalla legge, attualmente non pienamente soddisfatto.

Personale convenzionato

Per l'anno 2018, la spesa stimata per il personale medico/sanitario convenzionato (SAI) è inferiore al limite assegnato. Ciò è dovuto alla difficoltà di reclutamento di medici riscontrata anche in tale area.

Negli anni 2019 e 2020 si prevede un incremento del personale convenzionato e, quindi, dei relativi costi, determinato dalla necessità di provvedere, non solo al conferimento degli incarichi già programmati (e autorizzati), ma anche di ulteriori, necessari per garantire l'attività specialistica, prevalentemente territoriale, nell'ambito dello sviluppo delle cure primarie.

Si prevede, inoltre, di poter nuovamente ricorrere al conferimento di incarichi a medici convenzionati per le attività dell'emergenza sanitaria territoriale, tenuto conto anche delle necessità indicate nella D.G.R.V. n. 767/2018 (provvedimento con il quale è stato approvato il bando ai fini della partecipazione al corso regionale per il conseguimento dell'idoneità all'esercizio dell'attività di emergenza sanitaria territoriale). I relativi costi sono inclusi nella colonna "Altre tipologie" delle tabelle allegate.

Consulenze

Quanto alle consulenze ex artt. 58 e 62, comma 2, del CCNL 8.6.2000, si precisa che i costi del 2018 comprendono anche la spesa da sostenere per l'attività neurochirurgica presso l'Ospedale di Belluno, garantita dall'Azienda ULSS n. 2 Marca Trevigiana solo in parte in regime istituzionale, a causa della carenza in organico di dirigenti medici specialisti in neurochirurgia (sulla proposta aziendale per la gestione dell'attività di neurochirurgia, presentata con nota prot. n. 47000 del 6.8.2018, è stato espresso parere favorevole dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, con nota prot. n. 376027 del 17.9.2018).

Il costo è stimato in circa € 50.000,00 per il corrente anno 2018. Qualora, presso l'Azienda ULSS n. 2 Marca Trevigiana, dovessero permanere le attuali condizioni di carenza di dirigenti medici specialisti in neurochirurgia, i costi stimati a carico di questa Azienda, per ciascuno degli anni 2019 e 2020, sono pari ad € 260.000,00.

Somministrazione

Si rende necessario, inoltre, ricorrere – se non già dal corrente anno, sicuramente, nell'anno 2019 – a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per cuochi, a compensazione di alcune cessazioni di personale dipendente, al fine di poter garantire il Servizio di ristorazione, attualmente in gestione diretta presso gli Ospedali di Agordo e di Belluno. Ciò, in attesa dell'attivazione del procedimento di gara regionale attivato per l'affidamento del Servizio di ristorazione e della realizzazione degli interventi tecnici e organizzativi, indispensabili per l'avvio della nuova modalità di fornitura di pasti con sistema "cook and chill" (tali interventi sono particolarmente impegnativi e richiedono tempi di realizzazione piuttosto lunghi).

Non potendo, al momento, per quanto sopra descritto, ricollocare parte del personale del Servizio di ristorazione ora a gestione diretta, si prevede anche di dover ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato anche per operatori dei Servizi di portineria e centralino delle strutture ospedaliere, a compensazione di cessazioni di personale dipendente.

Esternalizzazioni

Si prevede il ricorso alla esternalizzazione di alcuni servizi o di nuova istituzione (es. attivazione dell'Ospedale di Comunità di Belluno) o non assicurabili con il personale in servizio o con altre forme di acquisizione di risorse umane (es. medicalizzazione del Punto di Primo Intervento di Auronzo di Cadore).