

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

ESERCIZI 2018-2019-2020

RELAZIONE SINTETICA AL PIANO

CRITERI DI REDAZIONE DEL PIANO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Azienda Ulss n. 8 Berica è stato redatto in coerenza con l'organizzazione aziendale, come definita dall'Atto Aziendale.

Il Piano tiene conto inoltre degli obiettivi di attività aziendali per gli anni 2018-2019-2020, nonché dei limiti di spesa in materia di personale, delle risorse finanziarie disponibili, nonché dei vincoli previsti per l'Azienda da disposizioni/indicazioni regionali e nazionali.

Nella redazione del Piano particolare attenzione è stata prestata alla valorizzazione delle professionalità che l'Azienda intende confermare ed ulteriormente promuovere per l'arco triennale di interesse del Piano. Rimane ferma l'attenzione al rispetto degli standard di attività e di personale definiti a livello regionale e nazionale, tenuto altresì conto della modificazione dell'organizzazione aziendale in applicazione del nuovo Atto aziendale (approvato in attuazione della L.R. n. 19/2016), per una progressiva attuazione dei percorsi interni sia di omogeneizzazione dell'offerta di prestazioni sanitarie e socio sanitarie sull'intero territorio aziendale che di perseguimento dei predetti standard prestazionali e di personale.

Il Piano da inoltre evidenza delle politiche aziendali di attuazione dell'Atto Aziendale, con particolare riferimento ai servizi tecnico amministrativi, oggetto di profonda revisione organizzativa con conseguente sensibile riflesso in termini di definizione del relativo fabbisogno, ed al trasferimento di alcune attività/funzioni ad Azienda Zero, in applicazione della L.R. n. 19/2016.

Tali percorsi organizzativi, sia in ambito sanitario/socio-sanitario che dei servizi tecnico amministrativi, trovano riscontro nel Piano per una più efficiente ed efficace gestione delle risorse umane.

Nella definizione del fabbisogno si è tenuto conto delle innovazioni tecnologiche e delle relative incidenze in termini di professionalità da acquisire in azienda nel medio periodo.

Il coordinamento fra risorse umane necessarie e risorse finanziarie disponibili viene definito nella tabelle indicanti il Piano dei fabbisogni per gli anni 2018-2019-2020, con preciso riferimento ai limiti di spesa previsti per l'anno 2018 con D.D.R. n. 1113 del 14 settembre 2018 ed alle riduzioni di spesa per gli anni 2019 e 2020 (al netto dei risparmi aggiuntivi derivanti dai piani di razionalizzazione di

cui all'art. 16, cc. 4-5 della legge n. 111/2011) come indicate nella nota regionale del 29 maggio 2018, prot. n. 198914.

La riduzione di spesa viene esposta nelle tabelle allegate al Piano, per ciascuno degli anni 2019 e 2020, con proporzionale riduzione per ciascuna aggregazione di profili professionali e con conseguente diminuzione del personale FTE sulla base del relativo costo medio unitario per figura professionale.

Sin d'ora si precisa che la revisione del Piano Triennale per gli anni seguenti terrà in considerazione le valutazioni strategiche aziendali in materia di eventuali esternalizzazioni da effettuarsi, con riferimento all'area dei servizi/attività di supporto in ambito ospedaliero e territoriale.

Particolare attenzione sarà inoltre riservata alle politiche di fabbisogno di personale in attuazione di modifiche dell'Atto Aziendale, quali conseguenza in primis di quanto definito a livello regionale in ambito di schede di dotazione ospedaliera.

CRITERI E MODALITA' DI REDAZIONE DEL PIANO

La definizione del personale FTE ha tenuto conto di apposito documento di lavoro definito dal Ministero della Salute ("metodologia di valutazione piani di fabbisogno personale"). Si è pertanto tenuto conto di un numero di ore lavorate per full time equivalenti corrispondente alle ore teoriche di lavoro a tempo pieno al netto delle ore di assenza o comunque non dedicate all'assistenza; tale valore è stato rapportato alle ore di lavoro effettivamente svolte nell'anno solare per ciascuna aggregazione di profili professionali (con analisi delle ore svolte nell'anno 2017 e in proiezione nell'anno 2018). Analoga modalità di calcolo è stata utilizzata per definire il valore FTE annui del personale non dipendente.

La redazione del Piano ha considerato inoltre, in termini di risorse finanziarie utilizzabili, la necessità di "vacanze temporanee" di organico derivanti fra date di cessazione dei dipendenti e date di effettiva acquisizione.

LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica per l'esercizio 2018, espressa in numero di teste, è stata definita tenuto conto del personale in servizio nell'anno 2018 e delle autorizzazioni ad assunzioni di ruolo ancora da ultimare/da richiedere (su conferma di specifica valutazione strategica aziendale), nonché di altre posizioni lavorative di ruolo da collegarsi all'attuazione dell'atto aziendale ed all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999.

Il Direttore Generale
