



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000001
DATA: 05/01/2023 11:01
OGGETTO: ADOZIONE DEFINITIVA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Campagna Anselmo in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Fini Milena - Direttore Scientifico
Con il parere favorevole di Damen Viola - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

Su proposta di Giovanni Ferro - Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [03-04]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- Direzione Amministrativa
- Affari Legali e Generali
- Accesso ai Servizi
- Amministrazione della Ricerca
- Direzione Scientifica

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DEL10000001_2023_delibera_firmata.pdf	Campagna Anselmo; Cilione Giampiero; Damen Viola; Ferro Giovanni; Fini Milena	75C7E2A41194B9C995D2FDAD61F27491 1F2F53C5107CB029BE11319242255359



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



File

DELI0000001_2023_Allegato1.pdf

Firmato digitalmente da

Hash

69FA3E897F47205158D8BF0A1D2EEF125
31EC16CE81BA81997321FE2855E6897



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: ADOZIONE DEFINITIVA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2022-2024.

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamate le seguenti disposizioni, a cui si fa integralmente rinvio:

- Decreto Legislativo del 30/03/2001, n. 165, art. 6 e seguenti, modificato dal Decreto Legislativo del 25/05/2017, n. 75 nel quale si prevede da parte delle Pubbliche Amministrazioni l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, nonché le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo decreto;
- Decreto del 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica, ad oggetto: "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", nel quale vengono stabiliti alcuni indirizzi e criteri generali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Deliberazione della Giunta Regionale della Regione Emilia-Romagna, n. 1412 del 03/09/2018, con la quale la Regione, nel rispetto del suddetto Decreto, ha approvato la disciplina regionale per il procedimento di adozione e approvazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale;
- Deliberazione della Giunta Regionale della Regione Emilia-Romagna, n. 1772 del 24/10/2022, inerente: "Linee di programmazione e finanziamento delle aziende del Servizio sanitario regionale per l'anno 2022. Integrazione della delibera della Giunta regionale n. 407/2022;
- Deliberazione della Giunta regionale n. 1299 del 01/08/2022, ad oggetto: "Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) per le aziende ed enti del servizio sanitario regionale – prime indicazioni" di adeguamento alle disposizioni introdotte dall'art 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito , con modificazioni, dalla legge n. 113/2021;
- Decreto Legislativo del 14/03/2013, n. 33, ad oggetto: "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" e, in particolare, l'art. 16, inerente gli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Richiamate, inoltre, le indicazioni operative regionali, per la redazione del PIAO, trasmesse con nota della Direzione Generale "Cura della persona, salute e welfare" avente prot. n. 1052785 del 14/10/2022;

Viste:

- la deliberazione n. 276 del 31/10/2022 avente ad oggetto: "Adozione del Bilancio economico preventivo 2022 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli", nella quale è ricompreso, tra gli altri, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024;



- il PG n. 1192230.U del 29/11/2022 recante ad oggetto: "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2022-2024", conservata agli atti con prot. n.17848 del 30/11/2022, con la quale la Regione Emilia-Romagna ha approvato il predetto Piano con riferimento al triennio 2022-2024, la cui adozione da parte di ciascuna azienda dovrà trovare applicazione entro il limite delle risorse destinate alla spesa del personale in sede di Bilancio di Previsione per l'anno 2022; mentre - in considerazione – della situazione economica in essere – la concreta implementazione delle assunzioni di personale per gli anni successivi dovrà essere necessariamente definita in funzione delle risorse disponibili nell'arco temporale di riferimento del PTFP. Questa indicazione potrà risentire dell' andamento della gestione aziendale, degli sviluppi dell'emergenza epidemiologica Covid 19 e della cornice finanziaria di riferimento per il SSR, risultante dai documenti di finanza pubblica.

Dato atto che il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024 è stato redatto e troverà attuazione in coerenza con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024, adottato dall'Istituto Ortopedico Rizzoli, con deliberazione n. 278 del 31/10/2022, con gli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziaria trasmessi dal livello regionale e le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

Rilevato che la programmazione triennale, nel perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, prevede le assunzioni correlate all'emergenza COVID-19, la sostituzione di personale cessato (turnover), le stabilizzazioni e le verticalizzazioni, i progetti nonché il conferimento degli incarichi di struttura complessa;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2022-2024, ricompreso nella deliberazione n. 276 del 31/10/2022 avente ad oggetto: "Adozione del Bilancio economico preventivo 2022 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli" con la quale l'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ha presentato alla Regione Emilia-Romagna il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale relativo al triennio 2022-2024, che si allega unitamente alle tabelle, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che Istituto Ortopedico Rizzoli ha fornito, per il tramite del preposto Ufficio delle Relazioni Sindacali, informazione sindacale sul PTFP 2022-2024 con nota prot. n. 18729 del 16/12/2022, ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali delle Aree dirigenziali, dell'Area comparto, dell'Area dirigenza funzioni locali (sezione dirigenti amministrativi, tecnici e professionali), nonché ai componenti della RSU aziendale;

Ritenuto, inoltre, di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/01 (sistema SICO), nonché all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13.

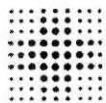
Delibera



1. di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2022-2024, ricompreso nella delibera n. 276 del 31/10/2022 avente ad oggetto: "Adozione del Bilancio economico preventivo 2022 dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli" con la quale l' IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli ha presentato alla Regione Emilia-Romagna il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale relativo al triennio 2022-2024, che si allega unitamente alle tabelle, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di procedere, entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente provvedimento, agli adempimenti di cui all'art. 60 del Decreto Legislativo n. 165/01 (sistema SICO);
3. di provvedere all'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 16 del Decreto Legislativo n. 33/13.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Sabina Padiglia



Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024 IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento con cui, in coerenza con l'attività di programmazione complessivamente intesa, l'Istituto definisce il fabbisogno di personale necessario al funzionamento della propria organizzazione nonché alle azioni di innovazione e sviluppo che lo stesso promuove, in quanto IRCCS di rilevanza nazionale e Azienda del SSR con funzioni Hub a livello regionale.

E' redatto in applicazione delle disposizioni normative nazionali e delle linee di indirizzo emanate dalla Regione Emilia Romagna, ed in particolare ha come riferimento la richiesta della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare di redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (rif. prot. 29/03/2022.0309719.U). Il presente documento illustra quindi gli elementi e le valutazioni che hanno portato alla determinazione del fabbisogno di personale dell'Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR) per il triennio in argomento.

La predetta programmazione è stata redatta nel rispetto della disciplina regionale dettata in materia con DGR n. 1412/2018 e delle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018, nonché in coerenza con il piano della performance per il triennio 2021-2023, le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), le Linee di Programmazione della Ricerca triennale degli IRCCS 2022-2024 e gli obiettivi di programmazione sanitaria ed economico-finanziari concordati con il livello regionale in sede di concertazione.

In particolare le azioni di sviluppo che stanno interessando il 2022 e che si potranno protrarre nel biennio successivo, tengono conto:

- delle azioni tese al recupero dei tempi di attesa;
- dell'avvio del progetto di integrazione con l'AUSL di Ferrara sul Polo Ortopedico di Argenta e le altre sedi della collaborazione,
- della integrazione a livello metropolitano sull'assetto dell'Ortopedia e della Traumatologia, con particolare riferimento alla proposta presentata in CTSSM il 23/06/2022 di istituire un Dipartimento Interaziendale di Ortopedia e Traumatologia;
- della risposta all'emergenza-urgenza traumatologica;
- della necessità di potenziamento delle attività di Ortoplastica, avviata nel novembre 2021 in collaborazione con l'Università di Bologna;
- dello sviluppo dell'Oncologia Medica, in ambito assistenziale e di ricerca clinica;
- dello sviluppo della mission dell'Istituto per il trattamento delle patologie ortopediche pediatriche;
- della sempre più frequente presa in carico di pazienti complessi (oncologico, sindromico, trapiantologico, ecc.) dal punto di vista medico, assistenziale, riabilitativo e psicologico;
- delle acquisizioni di personale necessarie ai laboratori di ricerca e all'infrastruttura di supporto alla Ricerca, reclutati tramite il contratto della Ricerca Sanitaria (cd. Piramide).

Per gli anni 2023 e 2024, in considerazione di scenari evolutivi oggi non pienamente prevedibili, la programmazione dei fabbisogni e il relativo impegno economico saranno suscettibili di adeguamento, tenendo conto, ancora:

- delle azioni tese al recupero dei tempi di attesa;
- della entrata a regime del progetto di integrazione con l'AUSL di Ferrara sul Polo Ortopedico di Argenta e le altre sedi della collaborazione,
- dell'attivazione di due SC al Dipartimento Rizzoli Sicilia, per il potenziamento del ruolo del Rizzoli sull'Ortopedia Oncologica e di partecipazione alla rete dell'emergenza (di cui si tratta in seguito),
- delle azioni che saranno condivise a livello regionale e metropolitano inerenti l'assetto di governo dell'Ortopedia e della Traumatologia di Bologna.

Al momento i costi vengono stimati in linea con quelli dell'anno 2022, sebbene dovranno essere aggiornati in base a quanto sopra evidenziato.

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

1. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD. TURNOVER)
2. STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI
3. LINEE/AMBITI SVILUPPO DI ATTIVITA'
4. ALTRE ASSUNZIONI
5. CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA
6. QUADRO ECONOMICO

1. SOSTITUZIONE DI PERSONALE CESSATO (CD. TURNOVER)

Relativamente all'anno 2022, al momento si contano **n. 64** cessazioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; di queste, **n. 13** riguardano personale della dirigenza (11 medici, 1 biologo, 1 fisico) e **n. 51** personale del comparto (25 ruolo sanitario, infermieri); 12 ruolo tecnico: 8 oss, 4 tecnici; 14 ruolo amministrativo: collaboratori, assistenti, coadiutori).

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

Effettuate tali considerazioni, anche per il triennio di riferimento, questo Istituto ritiene comunque indispensabile assicurare la sostituzione di tutte le cessazioni, nel rispetto degli obiettivi economici indicati in premessa. Sarebbe ovviamente necessario, in particolare per i profili sanitari, garantire le sostituzioni senza soluzione di continuità ma, per alcune qualifiche/discipline, si segnala l'oggettiva difficoltà di reperire personale anche tramite il ricorso a graduatorie di ambito regionale, fenomeno che potrebbe portare in alcuni casi ad una dilatazione dei tempi di turnover.

L'Istituto Ortopedico Rizzoli, insieme con le altre Aziende dell'Area Metropolitana con le quali condivide il Servizio Unico di Amministrazione del Personale (SUMAGP e SUMAEP), ha istituito una cabina di regia per favorire una programmazione unitaria dei concorsi per il personale sia della dirigenza sanitaria che del comparto, nonché raggiunto accordi con le Aziende sanitarie di Ferrara per suddividere la gestione unificata di procedure concorsuali di reciproco interesse relative al personale del comparto.

2. STABILIZZAZIONI E VERTICALIZZAZIONI

In relazione al processo di stabilizzazione, nel corso del 2022 si concluderanno le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2 del D. Lgs. n. 75/2017, riferite alle ricognizioni effettuate nel corso del medesimo anno relative a figure professionali che matureranno il requisito alla data del 31/12/2022, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 3-bis del D.L. 80/2021. È stata effettuata una prima ricognizione a livello aziendale delle esigenze di ordine organizzativo e funzionale delle varie strutture, ed è stato individuato il seguente fabbisogno, considerando il personale in servizio a qualsiasi titolo, nonché i requisiti previsti dalla normativa, in coerenza peraltro con le modalità già seguite nel precedente percorso di stabilizzazione: art. 20, comma 1 - n. 4 unità, di cui n. 2 profili professionali della Dirigenza e n. 2 profili professionali del Comparto.

Una ulteriore stabilizzazione di rapporto di lavoro precario, realizzata in corso d'anno, ha interessato n. 1 unità, riferita a personale della dirigenza.

In merito alle cc.dd. verticalizzazioni, l'Istituto, in applicazione del «Protocollo regionale sull'applicazione della disciplina legislativa sulle progressioni tra le categorie di inquadramento del personale del comparto sanità, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti delle aziende ed enti del SSR della Regione Emilia-Romagna» sottoscritto in data 10/9/2019, ha concluso il percorso 2022, con la progressione verticale di diverse posizioni del Comparto, in linea con le previsioni assunzionali definite nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

3. LINEE/AMBITI DI SVILUPPO ATTIVITA'

Gli obiettivi strategici dello IOR per il triennio di riferimento sono declinati dagli obiettivi di mandato assegnati alla Direzione Generale dalla Regione Emilia-Romagna, nonché dagli obiettivi previsti dalla Programmazione Triennale della Ricerca Corrente degli IRCCS 2022-2024. Integrare la ricerca, l'assistenza e la formazione rappresenta infatti non solo un obiettivo istituzionale, ma soprattutto un valore di riferimento per garantire l'innovazione del sistema e sviluppare sinergie volte al miglioramento dei percorsi assistenziali all'interno dei quali è inserito il paziente. L'integrazione consente, inoltre, di offrire prestazioni appropriate rispetto al fabbisogno di salute ed organizzate rispetto al processo evolutivo dei bisogni di carattere socio-culturale e psicologico. Per agire pienamente questo ruolo in ambito regionale, metropolitano e nazionale lo IOR ha avviato un percorso di sviluppo delle proprie funzioni, che vedrà un progressivo potenziamento delle strutture dello IOR, anche attraverso l'integrazione con altre Aziende Sanitarie, per lo sviluppo di progetti innovativi. Tali azioni si sviluppano su diversi ambiti: metropolitano e di Area Vasta Emilia Centro, regionale extra-AVEC e nazionale.

I processi di integrazione e sviluppo in area metropolitana

A livello di Area Metropolitana lo IOR ha il compito di coordinare la Rete Traumatologica Metropolitana", secondo quanto approvato dalla Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana di Bologna (CTSSM). Il Progetto, che coinvolge le aziende del territorio metropolitano, per la gestione efficiente delle piattaforme presenti nelle quattro Istituzioni, prevede più ambiti per la gestione della traumatologia, che vanno dalla collaborazione "a Rete", che vede lo IOR quale Coordinatore, ad un progetto di gestione di parte della traumatologia metropolitana da parte di IOR, fino alla istituzione di un Dipartimento Interaziendale di Traumatologia e Ortopedia, presentato in CTSSM, di cui IOR si è fatto promotore e al quale hanno già aderito l'AOU di Bologna e l'Ausl di Imola.

Il coordinamento clinico della Rete Traumatologica, l'incremento degli accessi in emergenza urgenza, il ruolo di hub oncologico e il mantenimento e rafforzamento di punto di riferimento metropolitano per casistica pediatrica comportano per l'anno 2022 l'incremento di due medici ortopedici, fabbisogno che potrà essere rivalutato in base alle indicazioni regionali o metropolitane a seguito della approvazione del progetto da parte di RER e sua formalizzazione da parte delle Aziende Metropolitane. In sede di concertazione regionale, avvenuta con tutte e quattro le Aziende del territorio metropolitano, è stato infatti istituito infatti un tavolo regionale, coordinato dal Servizio Assistenza Ospedaliera, che ha sviluppato il progetto di gestione di parte della traumatologia a titolarità IOR. Contemporaneamente, la CTSSM di Bologna ha avviato un gruppo di lavoro inerente le integrazioni a livello metropolitano, nel quale si discuteranno le diverse esperienze e forme di collaborazione per l'erogazione di prestazioni sanitarie, tra cui la proposta di IOR di istituire un Dipartimento Interaziendale di Ortopedia e Traumatologia.

Al momento attuale, sull'area Amministrativa, le integrazioni condotte in area metropolitana che coinvolgono lo IOR riguardano il Servizio unico metropolitano Amministrazione giuridica del personale, Amministrazione economica del personale, Contabilità e finanza, Acquisti ed Economato, rispetto ai quali l'Azienda USL di Bologna è stata individuata quale Azienda Capofila, vedono un prevalente utilizzo dell'istituto giuridico dell'assegnazione temporanea, ai sensi dell'art. 22 ter della L.R. n. 43/2001 come modificata dalla L.R. n. 26/2013.

Due sono le funzioni rispetto alle quali IOR ha effettuato - invece - da tempo, il trasferimento di ramo di Azienda: LUM e SIMT AMBO.

Sull'ambito assistenziale, infine sono stati completati i passaggi formali di adesione al Dipartimento Interaziendale sulla gestione del rischio infettivo (DIGIRI), a capofila AOU, cui lo IOR aderisce con la propria SSD Controllo Qualità e GMP.

I processi di sviluppo in ambito AVEC e regionale extraprovinciale

Allo scopo di garantire una risposta efficace al fabbisogno di prestazioni di Ortopedia del territorio regionale e valorizzare il ruolo di ospedali e sedi territoriali in altre provincie, nel triennio 2022-2024, lo IOR continua nell'impegno di svolgere la propria funzione di IRCCS erogando la propria attività anche in nuove sedi sul territorio **Regionale extra provinciale**, in modo da favorire la risposta ai cittadini in prossimità del loro domicilio e sviluppare sempre maggiori sinergie con le AUSL del territorio di riferimento. Secondo questo

orientamento è stato siglato nel 2021 l'Accordo tra la AUSL di **Ferrara** e lo IOR, approvato con delibera regionale n.1015/2021, per l'apertura di un centro ortopedico presso l'Ospedale di Argenta. L'attività ambulatoriale è partita il 30 novembre 2021 e l'attività chirurgica e di degenza ortopedica il 28 febbraio 2022. Sono state istituite due SC (una di Ortopedia e Traumatologia e una di Medicina Fisica e Riabilitativa) e una SS di Anestesia. Tale progetto vede nel 2022 complessivamente l'acquisizione da parte di IOR di 24 unità (23 medici e un fisioterapista occupazionale), cui si aggiunge un supporto amministrativo. Il restante personale del comparto è conferito da AUSL di Ferrara.

Nel 2023 (e nel 2024, anno in cui l'attività sarà pienamente a regime), l'equipe medica si comporrà di 28 unità (compresi i Direttori/responsabili di struttura).

L'integrazione con l'Università di Bologna

In quanto **sede di Didattica dell'Università di Bologna**, lo IOR ha impostato nuove direttrici di innovazione, in ambito assistenziale e di ricerca, in sinergia con l'Università e quindi con la funzione di didattica:

- è stata attivata nel 2021 la SC Clinica IV - **Ortoplastica** (cod. disciplina 012), una nuova disciplina dove sono applicati simultaneamente i principi costituenti l'ortopedia e la chirurgia plastica. Lo scopo è standardizzare un approccio multidisciplinare alle grandi perdite di sostanza ossea e parti molli conseguenti a traumi ad alta energia ed asportazioni oncologiche. L'Ortoplastica necessita di una caratterizzazione non solo assistenziale ma anche scientifica, per cui si stanno sviluppando programmi e progetti di ricerca scientifica, anche candidati a bandi Europei. Per garantire tale attività, anche scientifica, nel 2022 sono stati reclutati due dirigenti medici;
- Nell'ambito del programma "**Rimini Salute Unica** – Fabbrica italiana Benessere (FAIBENE)", per lo sviluppo di un nuovo concetto di Salute nel territorio riminese, il 1 ottobre 2021 è stato siglato il Protocollo di Intesa tra il Ministero della Salute, il Comune di Rimini, la Regione Emilia-Romagna, la AUSL della Romagna, l'Università di Bologna e lo IOR, che prevede - tra le altre cose - l'attivazione di una nuova SC di Ortopedia e Traumatologia presso l'Ospedale "Infermi" di Rimini, essenziale per la Didattica di UNIBO, che sarà prevalentemente dedicata "allo sport e alla vita attiva". La forma di collaborazione e il ruolo di IOR si chiariranno in questo triennio di riferimento.

Le collaborazioni a livello nazionale

La RER e la Regione **Siciliana** hanno sottoscritto - insieme allo IOR - il nuovo Protocollo di Intesa che vedrà lo IOR impegnato in ambito assistenziale - ed in prospettiva anche come IRCCS - nella sede di Bagheria per altri 10 anni. In tale Protocollo sono esplicitate anche le politiche del personale riguardanti il Dipartimento, inerenti anche i fondi del personale. In particolare è stato recentemente approvato il Decreto Assessoriale della Regione Siciliana che autorizza a IOR la SC di Anestesia e Terapia Intensiva (la cui copertura è stata autorizzata anche da RER) e la SC di Ortopedia Oncologica, necessarie per sviluppare il ruolo di IOR nella Rete dell'emergenza traumatologica (recentemente approvato con nota della DG Programmazione Strategica della Regione Siciliana alle Aziende del territorio di Palermo) e potenziare il ruolo di Hub Oncologico. Questo comporterà necessariamente anche il potenziamento del personale dell'area del comparto.

Oltre a tale esperienza, lo IOR ha siglato con la AOU Meyer di Firenze un accordo quadro (delibera IOR n. 384 del 17/12/2021) che riguarda la collaborazione in campo assistenziale e formativo, con particolare riferimento ad attività di chirurgia vertebrale (scoliosi, deformità congenita e/o acquisita del rachide, oncologia) e prevede lo svolgimento di attività da parte di professionisti afferenti alla SC Chirurgia Vertebrale dello IOR a favore dei pazienti dell'AOU Meyer.

L'accordo, siglato nell'interesse dell'AOU Meyer di potenziare la propria rete di collaborazioni con partner di alta specializzazione in ambito pediatrico e poter così accrescere le reciproche conoscenze cliniche e scientifiche, prevede l'effettuazione di prestazioni sanitarie e consulenze specialistiche da parte di professionisti ortopedici con significativa esperienza, afferenti alla SC Chirurgia Vertebrale dello IOR. Dette prestazioni si sostanziano in: attività chirurgica su pazienti del Meyer; attività di presa in carico del paziente operato e valutazioni seriate post operatorie; attività di valutazione multidisciplinare preoperatoria, in collaborazione con i Professionisti coinvolti nel percorso di cura, sia per i pazienti da operare a cura dei professionisti IOR sia per i casi sottoposti ai chirurghi del Meyer; attività di consulenza ed eventuale attività

di *second opinion* in materia di chirurgia vertebrale, della scoliosi, e delle patologie a carico della colonna vertebrale; attività ambulatoriale dei professionisti IOR presso l'ambulatorio ortopedico della scoliosi del Meyer, secondo la programmazione concordata. Per lo svolgimento di tali attività, l'accordo ha previsto l'acquisizione di 2 Dirigenti Medici di Ortopedia e Traumatologia, il cui costo è rimborsato a IOR dalla AOU Meyer.

4. ALTRE ASSUNZIONI

3.1. Il Personale Ricercatore e Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria

In quanto IRCCS, lo IOR focalizza le proprie attività nella realizzazione del Piano Triennale della Ricerca Corrente, rinnovato dal Ministero nell'ambito della Programmazione Triennale della Ricerca Corrente 2022-2024, e nella partecipazione a bandi competitivi, ivi compresi i bandi PNRR.

In occasione dell'uscita delle Call del Programma Horizon Europe, lo IOR ha inoltre creato una sinergia con gli IRCCS del territorio bolognese (AOU di Bologna e ISNB) e l'Università di Bologna, per coordinare il supporto metodologico ai ricercatori nelle fasi di pre-award (progetto GOLS).

Nell'ambito del percorso di stabilizzazione del personale della ricerca (c.d. "Piramide della Ricerca" prevista dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 432) messa in atto negli IRCCS e negli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, l'Istituto ha già stabilizzato n. 53 figure di cui n.18 con il profilo di collaboratore professionali di ricerca sanitaria e n.35 con il profilo di ricercatore.

Nel corso del 2022 si è reso necessario mantenere ulteriori posizioni a tempo determinato nell'area del comparto per figure professionali attive nell'ambito della realizzazione di progetti di ricerca (tra cui Data Manager e Project manager di cui si sono espletate le prime procedure di reclutamento).

A seguito della recente emanazione del DPCM 21/4/2021 di definizione dei requisiti, dei titoli e delle procedure concorsuali per le assunzioni di personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e di supporto alla ricerca presso gli IRCCS pubblici in attuazione della Legge 27/12/2017, n. 205, l'Istituto ha effettuato - nel 2021 - la ricognizione delle posizioni di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria - cat. D e di Ricercatore Sanitario - cat. D livello economico super (Ds) per cui sono partite le procedure di reclutamento: si tratta di n. 13 posizioni, suddivise in n. 10 posizioni di ricercatore e n. 3 di collaboratore, che si prevede di coprire con assunzioni nella seconda metà del 2022.

3.2. altre azioni di potenziamento e sviluppo a livello Aziendale

Nel 2021 è stata potenziata la funzione di Oncologia Medica dello IOR, istituendo la SC "Osteoncologia, sarcomi dell'osso e dei tessuti molli e terapie innovative", autorizzata dalla Regione. Tale potenziamento ha visto il rafforzamento di competenze professionali specialistiche (2 oncologi, di cui uno dal 2022) e - nel 2022 - un ulteriore sviluppo nell'ambito di ricerca di tre dirigenti sanitari (1 farmacista e 2 biologi), oltre a personale della ricerca (di cui si è trattato al punto precedente) e al personale infermieristico dedicato agli studi di Fase 1.

Facendo seguito alle indicazioni regionali (DGR 1141/2021), lo IOR intende sviluppare una funzione di Psicologia Ospedaliera, per garantire uno stabile supporto ai pazienti, anche pediatrici ed oncologici, e ai loro familiari e caregiver. Sarà quindi acquisito 1 psicologo alla fine del 2022, cui se ne aggiungerà un ulteriore nel 2023.

Saranno inoltre potenziate la Reumatologia (1 reumatologo da novembre 2022), in relazione alla necessità di presa in carico di pazienti a complessità crescente (medicina perioperatoria, casi reumatologici ad elevata complessità, percorso fragilità ossea, ecc.), la Direzione sanitaria (1 medico da luglio 2022 in relazione alle attività di governo delle sedi esterne Argenta, Bagheria e piattaforme). Relativamente alla reumatologia è stato anche presentato un progetto in attesa di valutazione da parte della regione, per il potenziamento dell'assistenza internistica e reumatologica presso IOR. Infine, con l'arrivo della nuova AngioTC, prevista per la fine dell'anno, sarà potenziato il personale tecnico del comparto.

Il turn over sul personale amministrativo avverrà nel rispetto dei numeri indicati nell'apposita tabella, tenuto conto delle cessazioni che intervengono nell'anno 2022.

Si procederà pertanto all'utilizzazione, non appena disponibile, della graduatoria da collaboratore amministrativo per complessive 14 unità, salvo ulteriori e diverse cessazioni di personale, che saranno destinate al supporto amministrativo alle attività ambulatoriali ed all'accesso ai servizi, alle esigenze della Banca del Tessuto muscolo scheletrico e dell'Ufficio Prestazioni Economiche, alla Programmazione e Controllo, al Servizio Contabilità e Finanza, al Servizio unico economico metropolitano per il presidio degli ordini di farmacia e delle attività alberghiere, all'Amministrazione della Ricerca, al potenziamento delle attività di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e dell'avvocatura, alla struttura aziendale gare e procedure contrattuali, nonché per la sostituzione di un'unità ora utilizzata con contratto interinale presso il pool di direzione sanitaria.

3.3 Covid

L'emergenza COVID-19 ha imposto scelte di programmazione da parte dell'Azienda in ordine alla necessità di affrontare la gestione dei pazienti colpiti dall'infezione, di ottemperare alle disposizioni normative nazionali e regionali in tema di nuovi standard per la prevenzione e tutela della sicurezza degli operatori e degli utenti, nonché di far fronte alle esigenze di riprogrammazione delle attività in relazione all'evolversi del quadro epidemiologico. Sulla base di tale scenario nei due anni di pandemia si è reso necessario procedere a potenziamenti delle dotazioni organiche finalizzati alla gestione dell'emergenza sanitaria.

Oltre ai contratti in essere, per fronteggiare il periodo di recrudescenza dell'emergenza Covid, nel 1° trimestre del 2022 sono state assunte n. 2 unità di infermiere a tempo determinato. Si sono conclusi invece a marzo i contratti covid con i medici in formazione specialistica.

Infine, l'Istituto impegnato nel garantire la sostenibilità economica e a promuovere l'efficienza operativa e dunque a perseguire l'ottimizzazione della gestione finanziaria, ad implementare il nuovo sistema informatizzato per la gestione amministrativo-contabile, a sviluppare quanto necessario per l'attuazione del programma regionale di gestione diretta dei sinistri e a garantire efficaci politiche di prevenzione della corruzione e della garanzia della trasparenza. Le valutazioni contenute nel Piano dei fabbisogni si iscrivono nelle strategie e negli indirizzi regionali sopra richiamati.

5. CONFERIMENTO INCARICHI DI STRUTTURA COMPLESSA

Nel corso del corrente anno, a seguito di autorizzazioni regionali espresse in anni precedenti, sono stati affidati gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse:

- Anestesia e Terapia Intensiva Post Operatoria e del Dolore afferente al Dipartimento Specialistiche;
- Medicina Fisica e Riabilitativa Rizzoli-Argenta;
- Ortopedia e Traumatologia Rizzoli-Argenta;
- Ortopedia e Traumatologia Pediatrica.

Nel corso del corrente anno sono state, inoltre, richieste autorizzazioni regionali per gli incarichi di direzione delle seguenti strutture complesse afferenti al Dipartimento Rizzoli Sicilia, già approvate dalla Regione Siciliana con Decreto Assessoriale del 20 aprile 2022:

- Ortopedica Oncologica
- Anestesia, Terapia Intensiva Post Operatoria, la copertura della quale è stata approvata recentemente da RER.

E' stato inoltre richiesta, ed autorizzata da RER, la copertura delle seguenti Strutture Complesse:

- Organizzazione Ospedaliera
- Risk Management e Governo Clinico
- Ortopedia e Traumatologia metropolitana.

Nei casi di ridenominazione di incarichi di struttura complessa già esistenti e/o di ridefinizione degli ambiti di competenza, l'Istituto si impegna a comunicare alla Regione le relative modifiche/integrazioni, procedendo, dunque, nell'iter di copertura.

6. QUADRO ECONOMICO

Il quadro economico del piano triennale 2022-2024 tiene conto delle indicazioni contenute nell'ambito degli obiettivi di budget assegnati a questa Azienda da parte del livello regionale e concordate in sede di concertazione regionale.

Per l'anno 2022 si evidenziano, di seguito, alcuni elementi che costituiranno, o potrebbero rappresentare, un incremento di costo rispetto al PTFP dell'anno precedente:

- l'Istituto è impegnato nello sviluppo e gestione, in collaborazione con l'Azienda Usl di Ferrara, delle attività di ortopedia e riabilitazione presso l'Ospedale di Argenta. Tale progetto di collaborazione porta ad un incremento dei costi e dei fondi del trattamento accessorio, per l'assunzione del personale medico necessario a garantire le attività.
- altra voce di incremento rispetto all'anno 2021 è costituita dall'assunzione di personale della cosiddetta Piramide.
- nell'anno 2022, si è provveduto, in applicazione della convenzione sottoscritta con la regione Sicilia, alla costituzione dei fondi del personale di Bagheria che confluiranno nei fondi unici del personale dell'Istituto.

Le azioni previste nel PTFP dovrebbero invece portare ad una riduzione dei costi relativi al personale con rapporto di lavoro atipico e al personale somministrato in quanto si prevede di farvi ricorso in via meramente residuale.

Si rappresenta inoltre che, a fronte del finanziamento di cui al D.L. 34 riconfermato per l'anno 2022, si provvederà alla copertura dei costi compreso il trattamento accessorio per il personale assunto per l'emergenza Covid-19 e risultante ancora dedicato a tale attività, nonché per il personale già in servizio ugualmente dedicato ad attività correlate con l'emergenza pandemica in applicazione dei decreti emergenziali ed in coerenza con le indicazioni contenute nella nota del Direttore Generale prot. n. 0685761 del 28/07/2022 della Cura della persona, Salute e welfare della Regione Emilia Romagna.

Per quanto riguarda gli anni successivi al momento si ipotizza una conferma dei costi dell'anno 2022, fatte salve successive determinazioni, inerenti le attività di potenziamento e sviluppo di attività sopra descritte.

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2022

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario			Contratti atipici?				Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte						
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	di cui FINANZIATO O COVID (nel limite delle risorse assegnate DL 34)	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	NON SANITARIO	FINANZIATO no COVID			FINANZIATO COVID (nel limite delle risorse assegnate e DL 34/2020 e DL 73/2021)	Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	tra aziende del SSN per consulenze	finanziate COVID (nel limite delle risorse di cui art. 1, comma 464, legge n. 178/2020)	di cui costo COVID
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:																		
PERSONALE DIRIGENTE																		
Medici ¹	219,82	24.410.996	685.249	300.169	8,50	953.904		139.203		26.603								
Veterinari	1,99	192.857																
Dirigenza sanitaria	42,37	4.110.949					1.788											
Dirigenza PTA	29,75	2.554.126			0,50	33.131		27.543	20.337									
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	293,93	31.268.928	685.249	300.169	9	987.035	0	140.991	20.337	26.603	0	0	0	0	0	0	0	
PERSONALE COMPARTO																		
Personale infermieristico	479,45	21.134.405	330.682					430.000									318.230	
Personale sanitario altri	118,12	4.964.134						143.000									56.338	
OSS/OTA	134,14	4.690.864	189.357															
Personale tecnico altri	134,33	4.694.165			0,92	4.573		131.400										
Personale amministrativo	187,00	7.473.595			0,50	7.314		67.000										
Personale della ricerca sanitaria	57,79	2.846.343																
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.110,83	45.803.505	520.039	0	1,42	11.887	0	573.000	198.400	0	0	0	0	0	0	0	0	
FABBISOGNO PERSONALE 2021	1.404,76	77.072.433	1.205.288	300.169	10,42	998.922	0	713.991	20.337	26.603	0	0	0	0	0	0	0	

	ANNO 2022
DI CUI COSTI RINNOVI CONTRATTUALI 16-18	2.896.446
DI CUI COSTI IVC 2019/2021	388.929
DI CUI COSTI ELEMENTO PEREQUATIVO 2019/2021	296.921
DI CUI COSTI AUMENTO ESCLUSIVITA' EX ART1 C407 L178/2023	714.204
DI CUI COSTI IVC 2022/2024	185.106
TOTALE ANNO 2022	4.481.606

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2023

MACROPROFILI	Personale dipendente				Personale universitario				Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali				Emergenza territoriale		Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale		Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
	Personale dipendente		Personale dipendente		Personale universitario		Personale universitario		NON SANITARIO		FINANZIATO no COVID		NON FINANZIATO		Specialisti ambulatoriali		Guardia medica		Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale		tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Balduzzi		non finanziate	
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	di cui costo COVID	
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:																										
PERSONALE DIRIGENTE																										
Medici ¹	219,82	24.410.996		8,50	953.904				110.000																	
Veterinari	1,99	192.857																								
Dirigenza sanitaria	42,37	4.110.949																								
Dirigenza PTA	29,75	2.554.126		0,50	33.131		1.201	1.201																		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	293,93	31.268.928	0	9,00	987.035	0	1.201	1.201	110.000	1.201	1.201	110.000	0	0,00	0,00	0,00	0	1.021.223	0	1.021.223	0	542.500	0	542.500	0	0
PERSONALE COMPARTO																										
Personale infermieristico	479,45	21.134.405							280.000																	
Personale sanitario altri	118,12	4.964.134							143.000																	
OSS/OTA	134,14	4.690.864																								
Personale tecnico altri	134,33	4.694.165		0,92	4.573																					
Personale amministrativo	187,00	7.473.595		0,50	7.314																					
Personale della ricerca sanitaria	57,79	2.846.343																								
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.110,83	45.803.505	0	1,42	11.887	0	205.800	205.800	423.000	205.800	0	628.800	0	0,00	0,00	0,00	0	39.600	0	39.600	0	542.500	0	542.500	0	30.000
FABBISOGNO PERSONALE 2022	1.404,76	77.072.433	0	10,42	998.922	0	207.001	207.001	533.000	207.001	1.201	738.800	0	0,00	0,00	0,00	0	1.060.823	0	1.060.823	0	542.500	0	542.500	0	382.583

¹ comprende anche gli odontoiatri² LP, cocco, somministrazione, prestazioni occasionali³ calcolare in base al n. ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente			Personale universitario			Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali ali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Specialisti ambulatoriali, guardia medica, emergenza territoriale	Convenzioni		Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte			
	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	FTE anno	COSTO	di cui costo COVID	NON SANITARIO	O no COVID	NON FINANZIATO						tra aziende del SSN per consulenze		finanziate da Baluzzi		non finanziate	
									COSTO	di cui costo COVID					COSTO	COSTO	COSTO	di cui costo COVID	COSTO	COSTO
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:																				
PERSONALE DIRIGENTE																				
Medici ¹	219,82	24.410.996		8,50	953.904		9.167			9.167					984.623		542.500			
Veterinari	1,99	192.857																		
Dirigenza sanitaria	42,37	4.110.949													36.600					
Dirigenza PTA	29,75	2.554.126		0,50	33.131															
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	293,93	31.268.928	0	9,00	987.035	0	9.167	0	0,00	9.167	0	0,00	0,00	0	1.021.223	0	542.500	0		
PERSONALE COMPARTO																				
Personale infermieristico	479,45	21.134.405					200.000			200.000					6.000			326.246		
Personale sanitario altri	118,12	4.964.134					143.000			143.000					33.600			56.337		
OSS/OTA	134,14	4.690.864																		
Personale tecnico altri	134,33	4.694.165		0,92	4.573					131.400										
Personale amministrativo	187,00	7.473.595		0,50	7.314					74.400										
Personale della ricerca sanitaria	57,79	2.846.343																		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.110,83	45.803.505	0	1,42	11.887	0	343.000	205.800	0	548.800	0	0,00	0,00	0	39.600	0	0	382.583		
FABBISOGNO PERSONALE 2023	1.404,76	77.072.433	0	10,42	998.922	0	352.167	205.800	0	557.967	0	0,00	0,00	0	1.060.823	0	542.500	0	382.583	
FABBISOGNO PERSONALE 2024																			30.000	

¹comprende anche gli odontoiatri

²Lp, cocco, somministrazione, prestazioni occasionali

³calcolare in base al n.ore su full time (28/30 ore tolte assenze, ferie, ecc.)

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente e Universitario

MACROPROFILFI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
VALORI ESPRESSI IN:				
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	236	25.324.334	17	953.904
Veterinari	2	192.857		
Dirigenza sanitaria	47	4.419.802		
Dirigenza PTA	31	2.616.194	1	33.131
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	316	32.553.187	18	987.035
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	495	21.635.552		
Personale sanitario altri	120	5.014.110		
OSS/OTA	138	4.734.043		
Personale tecnico altri	138	4.694.165	2	4.573
Personale amministrativo	195	7.626.875	1	7.314
Personale della ricerca sanitaria	64	2.846.343		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1150	46.551.087	3	11.887
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1466	79.104.274	21	998.922

¹comprende anche gli odontoiatri