



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000364
DATA: 03/12/2019 13:41
OGGETTO: ADOZIONE DEFINITIVA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Cavalli Mario in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Landini Maria Paola - Direttore Scientifico
Con il parere favorevole di Rolli Maurizia - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

Su proposta di Mariapaola Gualdrini - 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:

- [03-03]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Amministrazione della Ricerca
- Dipartimento Patologie Specialistiche
- Programmazione, Controllo e Sistemi di Valutazione
- Direzione Scientifica
- Marketing Sociale
- Dipartimento Rizzoli - Sicilia
- Dipartimento Patologie Complesse
- Dip. Rizzoli - RIT Research, Innovation & Technology
- Direzione Amministrativa
- Direzione Sanitaria
- Direzione Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e della Riabilitazione (DAITER)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)

DOCUMENTI:



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	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000364_2019_delibera_firmata.pdf	Cavalli Mario; Cilione Giampiero; Gualdrini Mariapaola; Landini Maria Paola; Rolli Maurizia	20E78DC407F38E00E634DE89FE14F3419 B5A121F093095D21E68AB8150B830B4
DELI0000364_2019_Allegato1.docx:		9E52634F630B6396C3FA34871635B7927 A4DA4044C268E432B7C08DEBD05B8B2
DELI0000364_2019_Allegato2.xlsx:		7FA8678F42D23D1B0A3E1FB5A478AFA2 D50B7792D191B071F0528E4069EDC190



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 2019-2021.

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 l'art. 60, ad oggetto: "Controllo del costo del personale";
- 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 a 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;
- 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 inviate dalla Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia-Romagna con nota prot. PG/2019/632552 del 5 agosto 2019 - registrata al n. di prot. 0012297/2019;

Viste le seguenti note a cui si fa integralmente rinvio:

- prot. n. 12221 del 10/10/2018, ad oggetto: Risposta alla nota: "Trasmissione delle indicazioni operative regionali per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2019-2021 da parte delle Aziende ed Enti del S.S.R.", con la quale l'Istituto Scientifico ha presentato alla Regione Emilia-Romagna, nel rispetto della disciplina regionale sopra richiamata, la relazione illustrativa del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale e relative tabelle inerenti il triennio 2019-2021;
- P.G./2019/758255 dell'11.10.2019 ad oggetto: "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni (PTFP) relativo al triennio 2019-2021", registrata al n. di prot. 0012297/2019, con la quale la Regione Emilia-Romagna ha approvato il predetto Piano;



Puntualizzato che la Regione Emilia-Romagna, con la nota sopra richiamata, ha comunicato l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2019-2021 e che potrà quindi essere adottato dall'Amministrazione, in via definitiva;

Evidenziato che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato presentato al Consiglio di Indirizzo e Verifica nella seduta del 24 ottobre 2019;

Precisato che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021 è stato redatto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance definita nel Piano della Performance 2018-2020 dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, adottato con deliberazione n. 0000183 del 26/07/2018;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2019-2021, di cui alla relazione e relative tabelle sopra richiamata avente prot. n. 0012221 del 10/10/2019, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, al fine di dare seguito alla copertura del fabbisogno aziendale di personale per il corrente anno nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2020;

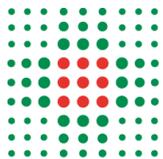
Dato atto del provvedimento deliberativo n. 193 del 26.06.2019 ad oggetto: "Presenza d'atto delle azioni conseguenti al Piano triennale dei Fabbisogni relativo al triennio 2018-2020. Autorizzazione alla copertura di n. 6 strutture complesse";

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

Per i motivi esposti nelle premesse,

1. di procedere all'adozione, in via definitiva, del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale relativo al triennio 2019-2021 di cui alla relazione e relative tabelle sopra richiamata avente prot. n. 0012221 del 10/10/2019, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, al fine di dare seguito alla copertura del fabbisogno aziendale di personale per il corrente anno nonché per l'avvio della gestione relativa all'esercizio 2020;
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:
Mariapaola Guadrini

**Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)
dell'IRCCS-Istituto Ortopedico Rizzoli 2019-2021
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

1. Compiti e Obiettivi dell'Istituto.

L'Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR) è un ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica che persegue finalità di ricerca, clinica e traslazionale, e di formazione nel campo biomedico, di organizzazione e gestione dei servizi sanitari a livello nazionale e internazionale, insieme a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità. È l'unico Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico a livello nazionale la cui attività clinico-assistenziale abbraccia l'intero ambito ortopedico-traumatologico (patologie traumatiche e/o degenerative) e le funzioni riabilitative ad esso correlate. Ai Dipartimenti dello IOR afferiscono sia UUOO cliniche che Laboratori di Ricerca con l'obiettivo principale di consentire la più stretta integrazione tra attività di ricerca scientifica ed attività assistenziale.

L'Istituto ha sviluppato nell'ambito della patologia ortopedica specifiche aree di particolare complessità che, per la necessità di elevate competenze professionali e tecnologiche, sono realizzabili solo in un ospedale altamente specializzato. Oltre alla chirurgia ortopedico-traumatologica di base, vengono infatti eseguiti interventi di altissima specializzazione nel trattamento dei tumori dell'apparato muscolo-scheletrico, nella patologia ortopedica pediatrica, nella patologia vertebrale, del piede e degli arti superiori, nella patologia dello sportivo, nella patologia degenerativa articolare dell'anca e del ginocchio, nella diagnosi e trattamento delle malattie genetiche scheletriche e delle infezioni dell'osso.

Lo IOR è parte integrante del Servizio Sanitario della Regione Emilia Romagna, nel cui ambito svolge funzioni di alta qualificazione relativamente alle attività di assistenza, di ricerca e formazione.

A livello Regionale sono sette le funzioni Hub riconosciute allo IOR attraverso l'Accordo Regione-IOR: ortopedia oncologica, chirurgia vertebrale, ortopedia pediatrica, revisione e sostituzione di protesi, terapia chirurgica delle gravi patologie infettive ossee, chirurgia del piede, chirurgia dell'arto superiore. Lo IOR è inoltre centro di riferimento per funzioni innovative di livello regionale quali: la Banca del Tessuto Muscolo-scheletrico (BTM), il Centro di riferimento per le malattie rare scheletriche e la gestione del Registro Regionale di Implantologia Protesica Ortopedica (RIPO). Lo IOR è anche riconosciuto Centro Coordinatore dell'European Reference Network (ERN) sulle Malattie Rare e Unità Partecipante all'ERN Rare Cancers and Tumors (EURACAN).

Per quanto riguarda la ricerca, l'Istituto Ortopedico Rizzoli, in quanto IRCCS, fa parte di un "sistema" di enti pubblici e privati impegnati a svolgere attività di ricerca traslazionale in

campo biomedico, partecipa a Reti di livello nazionale e internazionale sulle tematiche di competenza.

L'Istituto non ha quindi un unico committente istituzionale: esso risponde allo Stato, in quanto IRCCS, alla Regione Emilia-Romagna, in quanto azienda sanitaria del SSR, committenza affiancata da quella esercitata dagli enti locali tramite la Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria Metropolitana (CTSSM) di Bologna, secondo il modello vigente nel Servizio Sanitario Regionale (L.R. n.29/2004).

In ambito metropolitano infatti, lo IOR si interfaccia con le Aziende USL di Bologna, di Imola e con l'AOU di Bologna nell'ambito degli indirizzi della CTSSM, che ha avviato già dal 2009 un percorso di riorganizzazione delle ortopedie in ambito metropolitano (con conseguente acquisizione della gestione da parte di IOR del reparto di Ortopedia dell'ospedale di Bentivoglio primo passo verso una sempre maggiore collaborazione con le Aziende dell'Area Metropolitana di Bologna, che ha visto:

- l'unificazione dei servizi amministrativi in ambito metropolitano, che ha portato all'istituzione del Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Personale (SUMAP ora SUMAEP/SUMAGP), del Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF) e del Servizio Unico Metropolitano Economato (SUME), nel novembre 2015;
- la partecipazione di IOR al Laboratorio Unico Metropolitano (LUM), avvenuta nel 2016 la creazione della Medicina del Lavoro Interaziendale nel 2017 e la più recente adesione al Servizio Trasfusionale Unico Metropolitano (TUM), nel 2018.

Queste integrazioni si affiancano ai tradizionali rapporti di collaborazione definiti in specifici accordi con l'Azienda USL di Bologna e l'Azienda USL di Imola.

Come sopra anticipato lo IOR non ricopre un ruolo di rilevanza in ambito ortopedico solo nella nostra regione, ma a livello nazionale. In quanto tale, a seguito dell'Accordo tra la Regione Emilia-Romagna e la Regione Siciliana, siglato nel 2011, lo IOR ha istituito il Dipartimento Rizzoli-Sicilia a Bagheria (PA), che dal 2012 ha avviato l'attività ambulatoriale e di degenza ortopedica e fisiatrica, contribuendo così all'obiettivo della Regione Siciliana di ridurre la mobilità sanitaria verso le regioni del nord.

Mission dello IOR è anche l'integrazione tra Assistenza, Ricerca e Didattica. Elemento qualificante della storia, del presente e del futuro IOR è infatti il rapporto con l'Università degli Studi di Bologna: le attività assistenziali e di ricerca dello IOR si caratterizzano anche per la stretta collaborazione con l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, con cui lo IOR ha siglato l'Accordo Attuativo Locale ai sensi del Protocollo di Intesa Regione-Università. L'art 10 della LR n. 29/204 riconosce lo IOR quale "sede ulteriore della Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Bologna per le attività di ricerca e di didattica connesse alla ortopedia". È infatti riconosciuto struttura di sede per le Scuole di Specializzazione in Ortopedia e Traumatologia e Medicina e Fisica Riabilitativa di UNIBO. È anche unica sede di Ortopedia per Bologna per il triennio clinico di formazione della Scuola di Medicina e Chirurgia e - in quanto tale - è riconosciuto come Azienda Mista, come previsto dagli Accordi sulla Mobilità per gli IRCCS monospecialistici che sono unica sede del territorio per il triennio clinico di formazione della facoltà di Medicina e Chirurgia.

2. Le strategie del triennio 2019-2021

Gli obiettivi strategici dello IOR per il prossimo triennio sono declinati dagli obiettivi di mandato assegnati alla Direzione dalla Regione Emilia Romagna, tesi a rispondere agli indirizzi regionali in termini di produzione e di Facilitazione dell'Accesso alle Prestazioni Specialistiche, Riduzione delle Liste di Attesa per i Ricoveri Chirurgici Programmati, Appropriatazza dei ricoveri e Riorganizzazione dei setting assistenziali.

Questi obiettivi, di rilevanza regionale e nazionale in ambito assistenziale, si integrano con gli obiettivi di rilevanza nazionale che caratterizzano lo IOR in quanto IRCCS, che sono individuati nella realizzazione del Piano Triennale della Ricerca Corrente, che ha visto l'approvazione da parte del Ministero della Salute delle nuove Linee di Ricerca 2018-2020, orientate a favorire il rafforzamento della integrazione tra Ricerca e Assistenza.

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 riorganizzazione interna che ha comportato anche l'implementazione di più appropriati setting assistenziali.

Al contempo, l'Istituto è 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.

3. Il Piano triennale dei fabbisogni 2019-2021

Il presente documento ha lo scopo di illustrare le scelte strategiche aziendali, poste alla base della determinazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, anche in continuità con quanto intrapreso nell'anno 2018, evidenziando gli elementi utili per la corretta lettura delle tabelle allegate. La programmazione si articola nei seguenti moduli:

3.1 Superamento del precariato.

3.2 Sostituzione del personale cessato e azioni di sviluppo e potenziamento.

3.1. Superamento del precariato

I dati relativi alla consistenza del personale per l'anno 2019 evidenziano, rispetto all'anno precedente, un andamento crescente dell'occupazione con aumento dei contratti di lavoro dipendente ed una corrispondente riduzione dei contratti atipici sanitari.

Dall'avvio delle azioni di stabilizzazione ad oggi, oltre 100 rapporti di lavoro precario sono stati risolti a favore di rapporti di lavoro dipendente, pertanto, oltre l'8% del personale dipendente in forza risulta assunto a seguito di tali procedure.

I risultati raggiunti in termini di stabilizzazione del personale precario, dapprima inquadrato sia a tempo determinato che con contratti di lavoro atipici, danno conto della piena e costante volontà dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di investire progettualità e risorse sulla riqualificazione del personale e in particolare nei processi di stabilizzazione degli organici.

Nel corso del 2019 la conclusione dei percorsi assunzionali intrapresi per il personale con profilo di OSS ha consentito il completo superamento dei contratti di somministrazione lavoro ed il medesimo percorso è in essere per il personale infermieristico impiegato presso l'Ospedale bolognese, come evidenziato dalla consistente riduzione della relativa spesa.

In continuità con le azioni avviate nel corso del 2017, si prevede inoltre - per il biennio 2019-2020, il pressoché totale superamento del ricorso a contratti atipici onerosi per il personale medico impiegato nelle attività assistenziali presso la sede di Bologna, anche attraverso le procedure di stabilizzazione previste dall'art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo 75/2017.

Il fabbisogno di personale Amministrativo già evidenziato nel 2018, derivante principalmente dalla mancata copertura del turn over del triennio precedente, non ha purtroppo potuto essere soddisfatto nel corso del 2019 a causa dell'assenza di graduatorie utili e pertanto è stato necessario ricorrere a contratti atipici per far fronte almeno alle esigenze indifferibili.

A tale proposito, si evidenzia che le azioni di stabilizzazione previste dall'art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo 75/2017 sono state avviate solo nel mese di settembre 2019, con l'indizione di un concorso per la stabilizzazione di n. 11 assistenti amministrativi.

Sempre per far fronte alle esigenze di superamento del precariato, ulteriori posti di Assistente Amministrativo sono stati previsti quale fabbisogno dell'Istituto (come da PTFP 2018-2020) nella procedura di concorso pubblico recentemente bandita in ambito di Area Vasta.

3.2. Sostituzione del personale cessato e prospettive di sviluppo

Ad oggi le cessazioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato intercorse nell'anno in corso risultano essere n. 69 attestandosi così ad oltre il doppio della media degli anni precedenti.

Di tali cessazioni n. 7 sono da ricondurre a risoluzioni unilaterali del rapporto di lavoro .

Per il perseguimento degli obiettivi precedentemente descritti, si rende necessaria la completa copertura del turn over, rappresentando contestualmente che l'istituzione Scientifica necessita contestualmente del potenziamento di alcune figure professionali, come illustrato nel prosieguo.

3.2.1. Personale Medico

Oltre all'esigenza di copertura del Turn Over, si evidenzia la necessità di acquisire ulteriori n. 7 risorse con profilo professionale di Dirigente Medico – Ortopedia e Traumatologia e di un Dirigente Medico di Radiodiagnostica, al fine di garantire l'effettuazione della casistica operatoria nei tempi previsti dagli standard nazionali e regionali e l'aumento dell'attività chirurgico assistenziale correlata.

Per garantire le attività relative ai compiti di Direzione Sanitaria, in particolare per quanto attiene alla implementazione dei processi di informatizzazione, di monitoraggio e verifica delle attività assistenziali e delle prestazioni, della gestione dei processi di governo clinico, in particolare per gli aspetti relativi alla formazione e allo sviluppo dei percorsi diagnostico-terapeutici, è necessario implementare l'attuale dotazione con n. 2 nuove unità di Medici di Direzione Sanitaria.

L'introduzione del modello di Gestione Diretta dei Sinistri comporta inoltre il fabbisogno di una ulteriore unità di Medico Legale.

3.2.2. Personale sanitario - comparto

Il processo di indirizzo organizzativo, volto a definire le necessità di risorse umane, è strettamente correlato agli obiettivi prefissati per il prossimo biennio:

- smaltimento delle liste d'attesa attraverso l'aumento dell'attività chirurgica;
- l'implementazione di percorsi trasversali per migliorare la gestione del paziente chirurgico (PDTA protesi anca e PDTA infezioni periprotesiche) con particolare riferimento ai percorsi per utenti oncologici (PDTA sarcomi);
- l'implementazione ed utilizzo di tecnologie avanzate (3TESLA) per la diagnostica e per gli studi di ricerca
- lo sviluppo di prestazioni tecnologiche, monitoraggio PEM PESS intraoperatorio, nella prevenzione di complicanze nella chirurgia spinale

Pertanto oltre alla copertura del Turn Over a mantenimento della dotazione già prevista ed alla progressiva riduzione del personale interinale a fronte di assunzioni di personale dipendente, si rende necessario il reclutamento di ulteriori 6 unità infermieristiche, 3 unità

di Tecnico Sanitario di Radiologia Medica e 3 unità di Tecnico sanitario di Neurofisiopatologia.

3.2.3. Personale Amministrativo e Tecnico

Come già evidenziato nella sezione 3.1, dopo anni di politiche di contenimento del Turn Over e di indisponibilità di graduatorie, emerge la inderogabile necessità di innovazione dell'infrastruttura amministrativa reclutando a tempo indeterminato personale tecnico e amministrativo, anche per far cessare definitivamente rapporti di lavoro precario che negli anni sono stati instaurati per garantire comunque le funzionalità aziendali. Del resto anche le unità previste nel PTFP 2018-2020 non sono state reclutate in considerazione dell'assenza di graduatorie utili. Pertanto anche a fronte delle cessazioni di personale che nel frattempo sono proseguite l'Istituto prevede la assunzione di complessive n. 38 unità a valere sull'anno 2020 il cui reclutamento avverrà in primo luogo attraverso l'utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per Assistente Amministrativo, appena disponibile.

Tali risorse sono destinate a:

- Sostituire il Turn Over presso la Segreteria della Direzione Sanitaria e presso le Segreterie di reparto, per le quali, nonostante le attività di riorganizzazione comportanti accorpamenti, redistribuzione delle attività e revisione dei relativi piani, permane la necessità di consolidare e potenziare la dotazione di personale, anche al fine di sostituire con personale dipendente alcune funzioni attualmente assorbite da CUP ed altre per le quali si è dovuti ricorrere a personale somministrato.
- Potenziare le nuove attività avviate, in particolare il Servizio di call center numero verde LdA e l'Ufficio Programmazione Chirurgica.
- Supportare la Struttura Affari Generali e Legali per le necessità correlate alla Gestione Diretta dei Sinistri e per l'implementazione dell'Ufficio ALP.
- Supportare le attività della Struttura di Supporto Direzionale e garantire le risorse necessarie allo svolgimento delle funzioni di Prevenzione della Corruzione e promozione della Trasparenza.
- Supportare il Sistema delle Relazioni Sindacali
- Fornire le risorse previste per i Servizi Unificati Metropolitan
- Garantire un adeguato Turn Over ad alcuni asset dell'Istituto quali la Banca del Tessuto Muscoloscheletrico, la Biblioteca Scientifica e la Struttura Amministrativa della Ricerca.

Esigenze di presidio delle attività tecniche comportano altresì il reclutamento di 4 figure altamente qualificate con profilo di Collaboratore Tecnico Professionale.

Le medesime esigenze di innovazione dell'infrastruttura Amministrativa e Tecnica comportano la necessità di assunzione di figure dirigenziali sia in ambito amministrativo sia in ambito Tecnico-Professionale, quantificate complessivamente in n. 4 unità.

3.2.4. Strutture Complesse

Relativamente alle esigenze di copertura di Strutture Complesse, si conferma che si sta procedendo, a seguito di autorizzazione regionale, all'attivazione delle procedure già rappresentate nel piano del precedente triennio, in particolare:

- SC Scienza e tecnologie biomediche - struttura a direzione Medica
- SC Laboratorio Analisi del Movimento e Valutazione clinico-funzionale protesi - struttura a direzione Dirigenza Professionale
- SC Laboratorio di Tecnologia Medica - struttura a direzione Dirigenza Professionale
- SC Scienze e Tecnologie Chirurgiche- struttura a direzione Medica
- SC Malattie Rare Scheletriche - struttura a direzione Medica
- SC ICT

A tale programmazione si aggiunge la richiesta, già autorizzata dalla regione, di copertura dell'incarico di Direttore della Struttura Complessa di Radiologia Diagnostica e Interventistica, che prossimamente si renderà vacante per collocamento a riposo dell'attuale titolare.

Si conferma altresì che, a fronte della cessazione a inizio 2020 dell'attuale SC Bilancio e Coordinamento Processi Economici, IOR intende trasformare la attuale struttura in "SC Affari Legali e Generali", dandone contestuale copertura e sopprimendo la SSD in essere.

Si prevede inoltre di ricoprire, nel corso del 2020, l'incarico di Direttore della Struttura Complessa Chirurgia della Spalla e del Gomito a seguito del collocamento a riposo dell'attuale Direttore.

3.2.5. Dipartimento Rizzoli Sicilia

Si conferma quanto rappresentato nel PTFP relativo al triennio 2018-2020 nelle more delle valutazioni in merito al prosieguo della convenzione.

3.2.6. Personale dedicato alla ricerca scientifica

Per quanto attiene alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro atipici del personale di supporto e dedicato alla ricerca scientifica, prevista dalla legge di Bilancio 2018 (c.d.

“Piramide”) si attende il decreto ministeriale contenente i titoli e i requisiti per l’assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato di n. 69 unità.

4. Quadro economico

In coerenza con la programmazione precedentemente rappresentata, la previsione di spesa per l’anno 2019 presenta un incremento rispetto al Bilancio di Previsione predisposto da questo Istituto, al netto dei costi derivanti dai C.C.N.L. 2016-2018 quantificabili in Euro 2.057.769 lordi.

Si precisa che nel costo dei rinnovi contrattuali è ricompreso il rinnovo contrattuale Area Comparto 2016-2018, comprensivo dell’elemento perequativo previsto anche con riferimento ad annualità successive al 2018, nonché l’indennità di vacanza contrattuale relativa sia al Comparto che alla Dirigenza, erogata nell’anno 2019, nella misura di Euro 565.117.

La previsione formulata per il 2019 tiene conto in particolare:

- dei processi di stabilizzazione del personale già avvenuti e di quelli da attuare come previsto dall’art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo 75/2017 (c.d. Legge Madia)
- dell’esigenza di copertura del Turn Over
- dell’esigenza di ottemperare agli obiettivi di mandato assegnati alla Direzione dalla Regione Emilia Romagna, con particolare riferimento alla riduzione delle Liste di Attesa per i Ricoveri Chirurgici Programmati, Appropriatelyzza dei ricoveri e Riorganizzazione dei setting assistenziali.
- delle necessità assunzionali correlate alle prospettive di sviluppo e innovazione delle strutture aziendali

Si evidenzia infine che, nella previsione complessiva della spesa per risorse umane espressa nelle tabelle allegate, si registra un significativo decremento per le voci di costo del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, libero professionale, di somministrazione lavoro, i cui costi complessivamente diminuiscono nel 2019 rispetto al 2018 ed evidenziano una significativa riduzione anche negli anni 2020 e 2021.

Si specifica che nelle tabelle allegate, relativamente al Dipartimento Rizzoli Sicilia, sono espresse le Unità FTE assegnate al Dipartimento, mentre non si è tenuto conto dei costi relativi al personale dipendente in quanto sostenuti da specifici accordi.

TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2021

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario		Contratti atipici ²				Specialisti ambulatoriali	Guardia medica	Emergenza territoriale	Convenzioni <i>tra aziende del SSN per consulenze</i>	Prestazioni aggiuntive a vario titolo svolte	
					SANITARIO	NON SANITARIO	FINANZIATO	NON FINANZIATO					finanziate da Balduzzi	non finanziate
ANNO 2021 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	FTE anno ³	FTE anno ³	FTE anno ³	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE														
Medici ¹	195,79	18.801.612	14,04	757.357	360.035		209.852	150.183				341.000	243.596	
Veterinari	1,00	119.272												
Dirigenza sanitaria	45,46	3.967.719			829.684		401.442	428.242				30.000		
Dirigenza PTA	30,58	2.394.286	1	25.000		17.128	17.128							
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	272,83	25.282.888	15,04	782.357	1.189.719	17.128	628.422	578.425				371.000		
PERSONALE COMPARTO														
Personale infermieristico	481,03	17.425.140			506.250		385.000	121.250				4.500		136.644
Personale sanitario altri	115,62	4.341.530			63.576		51.911	11.665				49.000		83.324
OSS/OTA	172,73	5.479.438												
Personale tecnico altri	89,94	2.879.341	1,83	3.892		1.056.860	589.772	467.088				13.000		
Personale amministrativo	197,01	6.874.545	1	3.656		231.625	89.421	142.204						
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1.056,33	36.999.993	2,83	7.548	569.826	1.288.485	1.116.105	742.207				66.500		
FABBISOGNO PERSONALE 2021	1.329,16	62.282.882	17,87	789.905	1.759.545	1.305.613	1.744.526	1.320.632				437.500	243.596	219.968

¹comprende anche gli odontoiatri

²LP, cococo, 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 Anno 2019

MACROPROFILI	Personale dipendente		Personale universitario	
	TESTE	COSTO	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici ¹	211	21.833.394,15	14	768.736,71
Veterinari	1	118.518,18	0	
Dirigenza sanitaria	48	4.404.825,46	0	
Dirigenza PTA	31	2.705.804,12	1	43.487,00
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	291	29.062.541,91	15	812.223,71
PERSONALE COMPARTO				
Personale infermieristico	496	20.868.649,98	0	
Personale sanitario altri	123	4.989.550,50	0	
OSS/OTA	176	5.581.340,69	0	
Personale tecnico altri	90	3.014.639,84	2	5.807,88
Personale amministrativo	197	7.356.600,95	1	2.131,00
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1082	41.810.781,96	3	7.938,88
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2019	1373	70.873.323,87	18,00	820.162,59

¹comprende anche gli odontoiatri